

Année 2019

**RELATION ENTRE TYPE PSYCHOLOGIQUE
ET CHOIX DE CARRIÈRE AU SEIN DE LA
PROFESSION VÉTÉRINAIRE : ENQUÊTE
RÉALISÉE SUR 1 509 RÉPONDANTS**

THÈSE

Pour le

DOCTORAT VÉTÉRINAIRE

Présentée et soutenue publiquement devant

LA FACULTÉ DE MÉDECINE DE CRÉTEIL

Le 10 Janvier 2019

par

Rébecca GOUTCHTAT

Née le 20 Septembre 1993 à Saint-Cyr-l'École (Yvelines)

JURY

Président : Pr HOUENOU

Professeur à la Faculté de Médecine de CRÉTEIL

Membres

Directeur : Pr Loïc DESQUILBET

Professeur à l'École nationale vétérinaire d'Alfort

Biostatistique et Épidémiologie Clinique

Co-directeur : Dr Christelle FOURNEL

Sciences de Gestion et Management

Assesseur : Pr Henry CHATEAU

Professeur à l'École nationale vétérinaire d'Alfort

Unité pédagogique d'Anatomie

Liste des membres du corps enseignant



Directeur : Pr Christophe Degueurce
 Directeur des formations : Pr Henry Chateau
 Directrice de la scolarité et de la vie étudiante : Dr Catherine Colmin
 Directeurs honoraires : MM. Les Professeurs C. Pilet, B. Toma, A.-L. Parodi, R. Moraillon, J.-P. Cotard, J.-P. Mialot & M. Gogny

Département d'Élevage et de Pathologie des Équidés et des Carnivores (DEPEC)

Chef du département : Pr Grandjean Dominique - Adjoint : Pr Blot Stéphane

<p>Unité pédagogique d'anesthésie, réanimation, urgences, soins intensifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Fernandez Parra Rocio, Maître de conférences associée - Dr Verwaerde Patrick, Maître de conférences (convention EnvT) <p>Unité pédagogique de clinique équine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Audigé Fabrice - Dr Bertoni Léila, Maître de conférences - Dr Bourzac Céline, Chargée d'enseignement contractuelle - Dr Coudry Virginie, Praticien hospitalier - Pr Denoix Jean-Marie - Dr Giraudet Aude, Praticien hospitalier - Dr Herout Valentin, Chargé d'enseignement contractuel - Dr Jacquet Sandrine, Praticien hospitalier - Dr Mespouhès-Rivière Céline, Praticien hospitalier* - Dr Moiroud Claire, Praticien hospitalier <p>Unité pédagogique de médecine et imagerie médicale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Benchekroun Ghita, Maître de conférences - Pr Blot Stéphane* - Dr Canonne-Guibert Morgane, Chargée d'enseignement contractuelle - Dr Freiche-Legros Valérie, Praticien hospitalier - Dr Maurey-Guéneq Christelle, Maître de conférences 	<p>Unité pédagogique de médecine de l'élevage et du sport</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Cléro Delphine, Maître de conférences - Dr Fontbonne Alain, Maître de conférences - Pr Grandjean Dominique* - Dr Maenhoudt Cindy, Praticien hospitalier - Dr Nudelman Nicolas, Maître de conférences <p>Unité pédagogique de pathologie chirurgicale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Fayolle Pascal - Dr Manassero Mathieu, Maître de conférences - Pr Viateau-Duval Véronique* <p>Discipline : cardiologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Chetboul Valérie <p>Discipline : ophtalmologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Chahory Sabine, Maître de conférences <p>Discipline : nouveaux animaux de compagnie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Pignon Charly, Praticien hospitalier
---	---

Département des Productions Animales et de Santé Publique (DPASP)

Chef du département : Pr Millemann Yves - Adjoint : Pr Dufour Barbara

<p>Unité pédagogique d'hygiène, qualité et sécurité des aliments</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Augustin Jean-Christophe* - Dr Bolnot François, Maître de conférences - Pr Cartier Vincent <p>Unité pédagogique de maladies règlementées, zoonoses et épidémiologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Crozet Guillaume, Chargé d'enseignement contractuel - Pr Dufour Barbara* - Pr Haddad/Hoang-Xuan Nadia - Dr Rivière Julie, Maître de conférences <p>Unité pédagogique de pathologie des animaux de production</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Adjou Karim - Dr Belbis Guillaume, Maître de conférences* - Dr Delsart Maxime, Maître de conférences associé - Dr Denis Marine, Chargée d'enseignement contractuelle - Pr Millemann Yves - Dr Plassard Vincent, Praticien hospitalier - Dr Ravary-Plumioën Bérandère, Maître de conférences 	<p>Unité pédagogique de reproduction animale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Constant Fabienne, Maître de conférences* - Dr Desbois Christophe, Maître de conférences (rattaché au DEPEC) - Dr Mauffré Vincent, Maître de conférences <p>Unité pédagogique de zootechnie, économie rurale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Arné Pascal, Maître de conférences - Pr Bossé Philippe* - Dr De Paula Reis Alline, Maître de conférences - Pr Grimard-Ballif Bénédicte - Dr Leroy-Barassin Isabelle, Maître de conférences - Pr Ponter Andrew - Dr Wolgust Valérie, Praticien hospitalier
--	---

Département des Sciences Biologiques et Pharmaceutiques (DSBP)

Chef du département : Pr Desquilbet Loïc - Adjoint : Pr Pilot-Storck Fanny

<p>Unité pédagogique d'anatomie des animaux domestiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Boissady Emilie, Chargée d'enseignement contractuelle - Pr Chateau Henry - Pr Crevier-Denoix Nathalie - Pr Robert Céline* <p>Unité pédagogique de bactériologie, immunologie, virologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Boulouis Henri-Jean - Pr Eloit Marc - Dr Lagree Anne-Claire, Maître de conférences - Pr Le Poder Sophie - Dr Le Roux Delphine, Maître de conférences * <p>Unité pédagogique de biochimie, biologie clinique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Bellier Sylvain* - Dr Lagrange Isabelle, Praticien hospitalier - Dr Michaux Jean-Michel, Maître de conférences <p>Unité pédagogique d'histologie, anatomie pathologique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Cordonnier-Lefort Nathalie, Maître de conférences - Pr Fontaine Jean-Jacques - Dr Laloy Eve, Maître de conférences - Dr Reyes-Gomez Edouard, Maître de conférences* <p>Unité pédagogique de management, communication, outils scientifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Conan Muriel, Professeur certifié (Anglais) - Pr Desquilbet Loïc, (Biostatistique, Epidémiologie) - Dr Marignac Geneviève, Maître de conférences 	<p>Unité de parasitologie, maladies parasitaires, dermatologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Blaga Radu, Maître de conférences (rattaché au DPASP) - Dr Briand Amaury, Assistant d'Enseignement et de Recherche Contractuel (rattaché au DEPEC) - Dr Cochet-Faivre Noëlle, Praticien hospitalier (rattachée au DEPEC) - Pr Guillot Jacques* - Dr Polack Bruno, Maître de conférences - Dr Risco-Castillo Verónica, Maître de conférences <p>Unité pédagogique de pharmacie et toxicologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Kohlhauer Matthias, Maître de conférences - Dr Perrot Sébastien, Maître de conférences* - Pr Tissier Renaud <p>Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Chevallier Lucie, Maître de conférences (Génétique) - Dr Crépeaux Guillemette, Maître de conférences (Physiologie, Pharmacologie) - Pr Gilbert Caroline (Ethologie) - Pr Pilot-Storck Fanny (Physiologie, Pharmacologie) - Pr Tiret Laurent (Physiologie, Pharmacologie)* <p>Discipline : éducation physique et sportive</p> <ul style="list-style-type: none"> - M. Philips Pascal, Professeur certifié
---	---

* responsable d'unité pédagogique

Professeurs émérites :

Mmes et MM. : Bénét Jean-Jacques, Chermette René, Combrisson Hélène, Enriquez Brigitte, Niebauer Gert, Panthier Jean-Jacques, Paragon Bernard.

REMERCIEMENTS

Au professeur de la faculté de Médecine de Créteil,
Qui nous fait l'honneur d'accepter la présidence de notre jury de thèse,
Mes hommages respectueux et mes sincères remerciements.

À Monsieur Loïc Desquilbet,
Professeur de Biostatistique et Épidémiologie à l'École nationale vétérinaire d'Alfort,
Pour m'avoir fait l'honneur de diriger cette thèse, pour son soutien et sa disponibilité, pour ses précieux conseils et son expertise, pour sa confiance et pour m'avoir laissé autant d'autonomie tout au long de ce travail. Toute l'expression de ma reconnaissance et de mes sincères remerciements.

À Madame Christelle Fournel,
Docteur Vétérinaire et Enseignante en Management à l'École nationale vétérinaire d'Alfort,
Pour m'avoir fait l'honneur de m'encadrer tout au long de ce travail, pour m'avoir fait découvrir le MBTI® et pour m'en avoir fait comprendre les enjeux, pour son expertise et pour la qualité de ses intuitions. Mes plus sincères remerciements.

À Monsieur Henry Chateau,
Directeur des formations et Professeur d'Anatomie à l'École nationale vétérinaire d'Alfort,
Pour m'avoir fait l'honneur d'être l'assesseur de cette thèse, pour son profond intérêt pour ce travail, pour son regard pertinent et pour sa bienveillance. Mes plus sincères remerciements.

À l'annuaire ROY, à Vétofocus©, au Club Vétérinaires et Entreprises, au Réseau Santé Publique Vétérinaire, aux services Communication, Recherche et Valorisation des quatre Écoles Nationales Vétérinaires,
Pour avoir permis la diffusion du questionnaire au sein de la communauté vétérinaire, et pour leur intérêt pour ce travail. Mes sincères remerciements.

À Pierre Cauvin et Geneviève Cailloux,
Pour leur expertise sur la typologie jungienne, pour leur aide précieuse, pour leur gentillesse et pour leur disponibilité. Mes sincères remerciements.

À OPP©,
Pour avoir eu la gentillesse de communiquer leurs statistiques concernant leurs études menées en Europe. Sincères remerciements.

À Laurent Jessenne et à Aurélie Cottard,
Pour leur aide, leur disponibilité, la pertinence de leur vision de la profession et pour leur intérêt pour ce type de problématique. Sincères remerciements.

À Amélie, Adeline et Johanna,

Pour avoir permis la diffusion de mon questionnaire parmi les étudiants vétérinaires de Toulouse, Lyon et Nantes. Un immense merci, vous m'avez rendu un très grand service !

À Anne et Frédérick, mes merveilleux parents,

Pour les nombreux tests et les nombreuses heures de relecture concernant ce travail, pour votre soutien et votre amour inconditionnel, pour m'accepter telle que je suis, pour m'avoir permis de faire mes propres choix et d'atteindre mes objectifs. Je ne vous remercierai jamais assez.

À Yacout,

Pour ta gentillesse, tes qualités d'écoute, ta sensibilité, tes petites intentions infinies et pour ne pas rentrer dans les cases...

À Thierry,

Futur relecteur officiel de thèses, pour ta bienveillance, ton regard impartial, pour ta très grande culture générale et pour ne pas rentrer dans les cases...

À Djérène, ma formidable Ancienne,

Pour ton soutien, pour tous ces diners, pour toutes nos conversations sur le sujet, pour ta clairvoyance et tes nombreuses autres qualités. À nos aspirations originales !

À tous mes amis,

Pour tous les bons moments, les soirées, les délires, les fous rires, les danses enflammées sur le parquet... Pour votre soutien et pour être là quand il le faut.

À toutes les personnes de mon entourage ayant subi mes harcèlements pendant des jours/semaines/mois concernant ce travail... Vous y avez contribué grandement, merci encore pour votre participation ! (Promis, c'est vraiment fini cette fois...)

À toute ma famille,

Pour les nombreux Noël passés ensemble et pour les nombreux autres à venir. On ne se voit pas souvent mais je pense souvent à vous.

À Mamie et Tatie,

Pour votre générosité, votre courage et votre gentillesse. Pour l'affection que vous portez à tout type de bestiole à poils.

À toi Grand-Père,

Si fier de ta petite fille vétérinaire... Merci pour tout.

À tous les vétérinaires ayant participé à cette enquête,

C'est vous qui constituez le cœur de ce travail. Sans vous il n'aurait pas vu le jour. Un immense merci !

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	1
LISTE DES FIGURES.....	7
LISTE DES TABLEAUX.....	9
LISTE DES ABRÉVIATIONS.....	13
INTRODUCTION.....	15
PARTIE 1 : VÉTÉRINAIRES, DES METIERS VARIÉS, DES CHOIX FRAGILES.....	17
I. Une diversité des secteurs d'activités et des parcours professionnels.....	17
A) Vétérinaire praticien.....	18
B) Vétérinaire non praticien.....	20
1. Dans le secteur privé.....	20
2. Dans le secteur public.....	21
C) Les diplômes complémentaires.....	22
D) Vétérinaires et réorientation professionnelle.....	23
II. Du choix de parcours à l'insertion professionnelle : le passage du rêve à la réalité.....	25
A) Jeunes vétérinaires : une entrée dans la vie active via la clientèle.....	25
B) Etudiants vétérinaires : une évolution des choix professionnels en cours de cursus.....	26
1. Choix d'approfondissement des étudiants vétérinaires lors de leur dernière année.....	26
2. Evolution des choix d'activités souhaités et rejetés lors du cursus vétérinaire.....	27
3. Un intérêt pour les filières hors clientèle pendant le cursus ?.....	28
4. Les classes préparatoires BCPST : entre vocation et désir d'excellence scientifique....	28
C) De la nécessité d'accompagner les étudiants dans leur orientation professionnelle.....	29
Conclusion de la première partie.....	30
PARTIE 2 : LA TYPOLOGIE JUNGIIENNE, UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL.....	31

I.	La typologie jungienne : historique et contexte actuel.....	31
	A) De la théorie initiale de Jung à son essor	32
	B) Le MBTI®, un indicateur largement utilisé à l'heure actuelle	32
II.	La typologie jungienne : un modèle à quatre grandes dimensions.....	33
	A) Dimensions et préférences psychiques.....	33
	1. L'orientation de l'énergie : les attitudes « Extraversion » et « Introversion »	34
	2. La collecte de l'information : les fonctions « Sensation » et « Intuition ».....	34
	3. La prise de décision : les fonctions de jugement « Pensée » et « Sentiment ».....	35
	4. Le mode de vie : les attitudes « Jugement » et « Perception ».....	35
	B) Des préférences aux 16 types psychologiques	36
	C) Des regroupements selon des caractéristiques communes	36
	1. Par paires fonctionnelles	36
	2. Par tempérament.....	37
	a) SJ, le tempérament « Gardien ».....	37
	b) SP, le tempérament « Artisan »	38
	c) NT, le tempérament « Rationnel »	39
	d) NF, le tempérament « Idéaliste »	39
	D) Fonctions orientées et dynamique du type	40
	1. Les 8 fonctions orientées.....	41
	2. Les lois du développement de la personne.....	42
	3. La dynamique des types	43
	E) La typologie jungienne comme outil d'orientation professionnelle.....	44
III.	Typologie jungienne et études associées.....	45
	A) Données démographiques générales	45
	1. Aux Etats-Unis	46
	2. En France et en Europe	48
	B) Types et professions : tables de fréquences.....	50
	1. Aux Etats-Unis	50
	a) Synthèse des travaux de Laney (1949), Myers (1962), McKinnon (1962), Von Fange (1961), Miller (1965 et 1967) et Stephens (1972).....	50
	b) Les recherches du Center for Application of Psychological Type (CAPT®)	51
	2. En Europe.....	52
	C) Typologie de la profession vétérinaire	52
	D) Relation entre type psychologique et choix de spécialité en médecine humaine.....	55

1. Les études fondatrices	55
2. Quelques études plus récentes	58
E) Relation entre type psychologique et bien-être au travail	58
Conclusion de la deuxième partie	59
PARTIE 3 : ENQUÊTE RÉALISÉE AUPRES DE 1509 VÉTÉRINAIRES ET ÉTUDIANTS VÉTÉRINAIRES	61
I. Contextualisation et démarche générale de l'étude	61
A) Intérêt et justification	61
B) Démarche générale	61
II. Matériels et méthodes	62
A) Problématiques associées à l'enquête et justification du modèle d'étude de la personnalité utilisé	62
B) Construction du questionnaire	63
1. Partie typologie de la personnalité	63
a) Justification de la création d'un questionnaire	63
b) Stratégie de construction	63
c) Evaluation de la répétabilité du questionnaire	65
2. Partie choix de carrière	65
a) Grands axes de questionnement	65
b) Relecture du questionnaire par des participants extérieurs à l'enquête	66
C) Moyens de diffusion	67
1. Étudiants vétérinaires	67
2. Vétérinaires diplômés	67
D) Recueil des réponses et traitement des données	68
E) Modalités de présentation des résultats	68
III. Résultats de l'enquête	70
A) Descriptif de l'échantillon	70
1. Échantillon des types déterminés	70
2. Comparaison entre les échantillons des types déterminés et indéterminés	72
B) Distribution des 16 types et des préférences psychiques parmi les vétérinaires diplômés	73

C) Relation entre préférence et secteur d'activité majoritaire en clientèle <i>versus</i> hors clientèle	75
1. Chez les hommes.....	75
2. Chez les femmes.....	76
D) Vétérinaires diplômés exerçant en tant que praticien en clientèle	77
1. Relation entre préférence et secteur d'activité en clientèle	77
a) Chez les hommes.....	77
b) Chez les femmes.....	79
2. Relation entre préférence et avoir un diplôme de spécialisation	80
a) Chez les hommes.....	80
b) Chez les femmes.....	81
E) Relation entre préférence et degré de concordance entre poste actuel et motivations professionnelles profondes.....	83
1. Chez les vétérinaires praticiens en clientèle.....	83
a) Chez les hommes.....	83
b) Chez les femmes.....	84
2. Chez les vétérinaires non praticiens en clientèle.....	85
a) Chez les hommes.....	85
b) Chez les femmes.....	86
F) Synthèse globale des résultats	87
IV. Discussion	89
A) Réflexions sur les résultats obtenus	89
1. Préférences et types majoritaires au sein de la profession	89
a) Chez les vétérinaires diplômés	89
b) Mise en relation avec les résultats obtenus chez les étudiants vétérinaires.....	90
2. Préférence et secteur d'activité en clientèle <i>versus</i> hors clientèle.....	91
a) Chez les vétérinaires diplômés	91
b) Mise en relation avec les résultats obtenus chez les étudiants vétérinaires.....	92
3. Préférence et secteur d'activité en clientèle	92
a) Chez les vétérinaires diplômés	92
b) Mise en relations avec les résultats obtenus chez les étudiants vétérinaires	93
4. Préférence psychique et fait de préférer les cas de médecine individuelle ou de médecine collective chez les vétérinaires diplômés	93
5. Préférence et avoir un diplôme de spécialisation	94
6. Préférence et secteur d'activité hors clientèle	94

7.	Préférences et concordance entre poste actuel et motivations professionnelles profondes	95
a)	Chez les vétérinaires praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage	95
b)	Chez les vétérinaires non praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage	95
c)	Mise en relation avec des données bibliographiques : relation entre type psychologique et bien-être au travail	96
8.	Préférence et fait de s'être réorienté ou d'envisager de le faire	97
B)	Limites de l'étude	97
1.	Limites propres à l'enquête psycho-sociale	97
a)	Effet Barnum	97
b)	Désirabilité sociale	98
c)	Biais du répondant	98
d)	Difficultés d'auto-positionnement	98
2.	Limites dans la construction du questionnaire	99
a)	Partie orientation professionnelle	99
b)	Partie typologie de la personnalité	99
3.	Limites dans l'échantillonnage et la stratégie de diffusion	100
4.	Limites dans le traitement des données et la comparabilité des échantillons obtenus	101
a)	Critères d'inclusion et d'exclusion	101
b)	Présentation des résultats	101
c)	Comparabilité des échantillons obtenus	102
5.	Limites dans l'interprétation des résultats obtenus	102
C)	Perspectives	103
1.	Un outil d'introspection et d'aide à la réorientation professionnelle	103
2.	Un outil pour conseiller les étudiants sur leur orientation lors de leur cursus	103
	CONCLUSION	105
	BIBLIOGRAPHIE	107
	ANNEXE 1 : LISTE (NON EXHAUSTIVE) DES MÉTIERS DE VÉTÉRINAIRE ENVISAGÉS DANS LA THÈSE DE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE DE RABINO, PRÉSENTÉE EN 2006	111
	ANNEXE 2 : LISTE DES TITRES ET DIPLÔMES DONT UN VÉTÉRINAIRE PEUT FAIRE ÉTAT SUR SES DOCUMENTS PROFESSIONNELS (RÉACTUALISÉE PAR LE CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES VÉTÉRINAIRES LE 21 JUIN 2018)	113
	ANNEXE 3 : DESCRIPTIF DÉTAILLÉ DES 16 TYPES PSYCHOLOGIQUES (Sébastien, s. d.)	117

ANNEXE 4 : RELATION ENTRE TYPE PSYCHOLOGIQUE ET CHOIX DE SPÉCIALITÉ MÉDICALE (Katz <i>et al.</i> , 2007).....	149
ANNEXE 5 : QUESTIONNAIRE DEFINITIF POUR LES VÉTÉRINAIRES DIPLÔMÉS, IMPRESSION GOOGLE FORM®	151
ANNEXE 6 : ANNONCE EXPLIQUANT L'OBJECTIF DE L'ENQUÊTE	161
ANNEXE 7 : RÉSULTATS OBTENUS CHEZ LES ÉTUDIANTS VÉTÉRINAIRES.....	163
ANNEXE 8 : TABLEAUX DE RÉSULTATS (NON PRÉSENTÉS) OBTENUS CHEZ LES VÉTÉRINAIRES DIPLÔMÉS	169

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Répartition des vétérinaires inscrits à l'Ordre selon les différents secteurs d'activité en clientèle. (Source : CNOV, 2016.)	19
Figure 2 : Répartition des vétérinaires inscrits à l'Ordre selon leur statut d'exercice. (Source : CNOV 2016)	20
Figure 3: Répartition des choix d'approfondissement souhaités par les étudiants vétérinaires de troisième année pour leur dernière année de cursus (n = 119). (Source: Sans <i>et al.</i> , 2011).....	26
Figure 4 : Grille représentant les 16 types. (Source : CAPT®).....	36
Figure 5 : Distribution des 16 types aux États-Unis, hommes et femmes confondus. (Source : (« Les 16 types du MBTI », s. d.)	47
Figure 6 : Distribution des 16 types aux États-Unis, en distinguant hommes et femmes. (Source : « Les 16 types du MBTI », s. d.)	47
Figure 7 : Répartition de la préférence pour la Pensée ou le Sentiment chez les hommes et chez les femmes. (Source : OPP, 2011).....	50
Figure 8 : Table de fréquences relative à la profession vétérinaire selon les études de CAPT®. (Source : Schaubhut et Thompson, 2008).	53
Figure 9 : Distribution des 16 types chez les étudiants vétérinaires hommes et femmes confondus, de l'École Universitaire de Médecine Vétérinaire de l'État de Louisiane, en pourcentage. (Source : Johnson <i>et al.</i> , 2009)	54
Figure 10 : Distribution des 16 types chez les étudiants vétérinaires hommes et femmes séparés, de l'École Universitaire de Médecine Vétérinaire de l'État de Louisiane, en pourcentage. (Source : Johnson <i>et al.</i> , 2009)	55
Figure 11 : Distribution des 16 types, hommes et femmes confondus, parmi les vétérinaires diplômés, en effectifs (n = 375).	73
Figure 12 : Distribution des 16 types, hommes et femmes séparés, parmi les vétérinaires diplômés, en effectifs (n = 150 pour les hommes et n = 225 pour les femmes).	74
Figure 13 : Distribution des 16 types parmi les étudiants vétérinaires, hommes et femmes confondus, en effectifs (n = 202).....	164
Figure 14 : Distribution des 16 types parmi les étudiants vétérinaires, hommes et femmes séparés, en effectifs (n = 47 pour les hommes et n = 155 pour les femmes)	165

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Nature des réorientations envisagées, chez les hommes, les femmes et hommes et femmes confondus. (Source : Charles, 2004)	24
Tableau 2 : Hiérarchie des secteurs d'activités auxquels aspirent les étudiants vétérinaires, selon s'ils sont en 1 ^{ère} , 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} année. (Source: Sans <i>et al.</i> , 2011)	27
Tableau 3 : Caractéristiques des préférences pour l'Extraversion ou l'Introversion.	34
Tableau 4 : Caractéristiques des préférences pour la Sensation ou l'Intuition.....	34
Tableau 5 : Caractéristiques des préférences pour la Pensée ou le Sentiment.	35
Tableau 6 : Caractéristiques des préférences pour le Jugement ou la Perception.	35
Tableau 7 : Présentation des paires fonctionnelles et de leurs intérêts professionnels.	37
Tableau 8 : Principales caractéristiques du tempérament SJ selon différentes situations définies	38
Tableau 9 : Principales caractéristiques du tempérament SP selon différentes situations définies....	38
Tableau 10 : Principales caractéristiques du tempérament NT selon différentes situations définies.	39
Tableau 11 : Principales caractéristiques du tempérament NF selon différentes situations définies.	40
Tableau 12 : Influence des préférences J et P sur l'orientation des fonctions de perception S et N, et de jugement T et F. (Source : Cauvin et Cailloux, 2008).....	41
Tableau 13 : Descriptions par mots-clefs des fonctions de perception orientées.....	41
Tableau 14 : Descriptions par mots-clefs des fonctions de jugement orientées.....	42
Tableau 15 : Ordre d'importance et de développement des fonctions pour chacun des 16 types. (Source : McGuinness, 2004).....	43
Tableau 16 : Conseils sur les circonstances et conditions d'utilisation de la démarche typologique en orientation professionnelle. (Source : Cauvin et Cailloux, 2008)	45
Tableau 17 : Répartition des préférences au sein de la population américaine. (Source : CAPT®)..	46
Tableau 18 : Fréquence estimée des différents types aux États-Unis (Source : CAPT®).	46
Tableau 19 : Répartition des préférences selon les versions linguistiques. (Source : OPP, 2011).....	48
Tableau 20 : Distribution des types psychologiques sur l'ensemble de l'échantillon des différentes versions linguistiques (n = 221 279). (Source : OPP, 2011)	49
Tableau 21 : Synthèse des résultats des travaux de Laney, Myers, McKinnon, Von Fange, Miller et Stephens.	51
Tableau 22 : Principaux domaines d'activités associés à chaque préférence. (Source : OPP, 2011).	52
Tableau 23 : Spécialités ayant obtenus les plus forts taux d'auto-sélection selon chacun des types. (Source : Briggs-Myers et Myers, 2015).....	56
Tableau 24 : Description de l'échantillon de types déterminés chez les vétérinaires diplômés, sur des caractéristiques générales et sur leur poste actuel majoritaire.	70
Tableau 25 : Description de l'échantillon de types déterminés sur le degré de concordance entre leur poste et leurs motivations et sur leur réorientation éventuelle.	71
Tableau 26 : Description de l'échantillon de types déterminés chez les vétérinaires diplômés, sur leur secteur d'activité en clientèle ou Faune Sauvage, sur leur type de médecine préférée et sur un éventuel diplôme de spécialisation.	71
Tableau 27 : Description de l'échantillon de types déterminés chez les vétérinaires diplômés, sur leur secteur d'activité hors clientèle ou Faune Sauvage.....	72
Tableau 28 : Répartition des préférences psychiques chez les vétérinaires diplômés, hommes et femmes confondus et hommes et femmes séparément	74

Tableau 29 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes selon leur secteur d'activité en clientèle versus hors clientèle.	75
Tableau 30 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes selon leur secteur d'activité en clientèle versus hors clientèle.	76
Tableau 31 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes selon leur secteur d'activité en clientèle.	78
Tableau 32 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes selon leur secteur d'activité en clientèle.	79
Tableau 33 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes selon s'ils disposent d'un diplôme de spécialisation ou non.	80
Tableau 34 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes selon si elles disposent d'un diplôme de spécialisation ou non.	82
Tableau 35 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes exerçant en clientèle selon le degré de concordance entre le poste et les motivations professionnelles profondes.	83
Tableau 36 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes exerçant en clientèle selon le degré de concordance entre le poste et les motivations professionnelles profondes.	84
Tableau 37 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes exerçant hors clientèle ou Faune Sauvage, selon le degré de concordance entre le poste et les motivations professionnelles profondes.	85
Tableau 38 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes exerçant hors clientèle selon le degré de concordance entre le poste et les motivations professionnelles profondes.	86
Tableau 39 : Récapitulatif des préférences retrouvées associées avec une bonne confiance à un secteur, ou des particularités d'activité, chez les vétérinaires diplômés	88
Tableau 40 : Récapitulatif des préférences retrouvées associées avec une confiance moyenne et avec une confiance limitée à un secteur, ou des particularités d'activité, chez les vétérinaires diplômés	88
Tableau 41 : Récapitulatif des préférences retrouvées associées avec une bonne confiance et avec une confiance limitée à des composantes de bien-être au travail et de réorientation professionnelle, chez les vétérinaires diplômés.	88
Tableau 42 : Spécialités médicales les plus fréquemment choisies pour chacun des 16 types.	149
Tableau 43 : Préférences les plus fréquemment retrouvées pour chaque spécialité médicale étudiée. Les préférences marquées en gras sont celles pour lesquelles des différences statistiquement significatives ont été observées. (Source : Katz <i>et al.</i> , 2007).	150
Tableau 44 : Comparaisons des échantillons de types déterminés et indéterminés chez les étudiants vétérinaires sur divers critères généraux et leur orientation envisagée	163
Tableau 45 : Comparaisons des échantillons de types déterminés et indéterminés chez les étudiants vétérinaires sur l'orientation envisagée en clientèle.	163
Tableau 46 : Comparaisons des échantillons de types déterminés et indéterminés chez les étudiants vétérinaires sur l'orientation envisagée hors clientèle.	164
Tableau 47 : Répartition des préférences chez les étudiants vétérinaires, hommes et femmes confondus et hommes et femmes séparément.	165
Tableau 48 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants hommes selon leur souhait d'orientation.	166
Tableau 49 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants femmes selon leur souhait d'orientation.	166

Tableau 50 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants hommes selon leur souhait d'orientation parmi les secteurs d'activité en clientèle.....	167
Tableau 51 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants femmes selon leur souhait d'orientation parmi les secteurs d'activité en clientèle.....	167
Tableau 52 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants hommes selon leur souhait d'orientation parmi les secteurs d'activité hors clientèle.....	168
Tableau 53 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants femmes selon leur souhait d'orientation parmi les secteurs d'activité hors clientèle.....	168
Tableau 54 : Comparaison entre l'échantillon de types déterminés et celui de types indéterminés chez les vétérinaires diplômés, sur des caractéristiques générales et leur poste actuel majoritaire.....	169
Tableau 55 : Comparaison entre l'échantillon de types déterminés à celui de types indéterminés chez les vétérinaires diplômés sur le degré de concordance entre leur poste et leurs motivations et sur leur réorientation éventuelle.....	169
Tableau 56 : Comparaison entre l'échantillon de types déterminés à celui de types indéterminés chez les vétérinaires diplômés, sur leur secteur d'activité en clientèle ou Faune Sauvage, sur leur type de médecine préférée et sur un éventuel diplôme de spécialisation.....	170
Tableau 57 : Comparaison entre l'échantillon de types déterminés à celui de types indéterminés, chez les vétérinaires diplômés, sur leur secteur d'activité hors clientèle ou Faune Sauvage.....	170
Tableau 58 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes selon leur préférence pour les cas de médecine individuelle ou de médecine collective.....	171
Tableau 59 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes selon leur préférence pour les cas de médecine individuelle ou de médecine collective.....	171
Tableau 60 : Fréquences d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires hommes selon leur secteur d'activité hors clientèle.....	172
Tableau 61 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes selon leur secteur d'activité hors clientèle.....	172
Tableau 62 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes, praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage en fonction d'une réorientation éventuelle passée ou envisagée et ses motifs.....	173
Tableau 63 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes, praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage en fonction d'une réorientation éventuelle passée ou envisagée et ses motifs.....	173
Tableau 64 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes, non praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage en fonction d'une réorientation éventuelle passée ou envisagée et ses motifs.....	174
Tableau 65 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes, non praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage en fonction d'une réorientation éventuelle passée ou envisagée et ses motifs.....	174

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ANSES : Agence Nationale de Sécurité Sanitaire
Anx : Animaux
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
CARPV : Caisse Autonome de Retraites et Prévoyance des Vétérinaires
CAPT® : Center for Applications of Psychological Type
CEAV : Certificat d'Études Approfondies Vétérinaires
CES : Certificat d'Études Supérieures
CIRAD : Centre de coopération International pour la Recherche Agronomique et le Développement
CNOV : Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires
CPP© : Consulting Psychologist Press
CVE : Club Vétérinaires et Entreprises
DDPP : Direction Départementale de la Protection des Populations
DE : Diplôme d'École
DEFV : Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires
DESV : Diplôme d'Études Spécialisées Vétérinaires
DGAI : Direction Générale de l'Alimentation
DIE : Diplôme Inter-École
DU : Diplôme Universitaire
E : Préférence pour l'Extraversion
E/I : Dimension/axe Orientation de l'Énergie
EC/Board : Diplôme de Collège Européen
ENFJ : Type psychologique Extraversion, Intuition, Sentiment, Jugement
ENFP : Type psychologique Extraversion, Intuition, Sentiment, Perception
ENSV : École Nationale des Services Vétérinaires
ENTJ : Type psychologique Extraversion, Intuition, Pensée, Jugement
ENTP : Type psychologique Extraversion, Intuition, Pensée, Perception
ENV : Écoles Nationales Vétérinaires
EnvA : École nationale vétérinaire d'Alfort
EnvT : École nationale vétérinaire de Toulouse
ES : Types psychologiques Extraversion, Sensation
ESFJ : Type psychologique Extraversion, Sensation, Sentiment, Jugement
ESFP : Type psychologique Extraversion, Sensation, Sentiment, Perception
ESSEC : École Supérieure de Sciences Économiques et Sociales
ESTJ : Type psychologique Extraversion, Sensation, Pensée, Jugement
ESTP : Type psychologique Extraversion, Sensation, Pensée, Perception
F : Préférence pour le Sentiment
FAO : Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
Fe : Sentiment extraverti
Fi : Sentiment introverti
GDS : Groupement de Défense Sanitaire
I : Préférence pour l'Introversion
IC 95 % : Intervalle de Confiance à 95 %
IN : Types psychologiques Introversion, Intuition
INF : Types psychologiques Introversion, Intuition, Sentiment
INFJ : Type psychologique Introversion, Intuition, Sentiment Jugement

INFP : Type psychologique Introversion, Intuition, Sentiment, Perception
 INRA : Institut National de la Recherche Agronomique
 INSERM : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
 INTJ : Type psychologique : Introversion, Intuition, Pensée, Jugement
 INTP : Type psychologique Introversion, Intuition, Pensée, Perception
 ISFJ : Type psychologique Introversion, Sensation, Sentiment, Jugement
 ISFP : Type psychologique Introversion, Sensation, Sentiment, Perception
 ISPV : Inspecteur de Santé Publique Vétérinaire
 ISTJ : Type psychologique Introversion, Sensation, Pensée, Jugement
 ISTP : Type psychologique Introversion, Sensation, Pensée, Perception
 J : Préférence pour le Jugement
 J/P : Dimension/axe Mode de vie
 MBTI® : Indicateur Typologique de Myers-Briggs®
 N : Préférence pour l'Intuition
 NAC : Nouveaux Animaux de Compagnie
 Ne : Intuition extravertie
 NF : Paire fonctionnelle Intuition, Sentiment, Tempérament Idéaliste
 NFP : Types psychologiques Intuition, Sentiment, Perception
 Ni : Intuition introvertie
 NJ : Types psychologiques Intuition, Jugement
 NP : Types psychologiques Intuition, Perception
 NT : Paire fonctionnelle Intuition, Pensée, Tempérament Rationnel
 NTP : Types psychologiques Intuition, Pensée, Perception
 OMS : Organisation Mondiale de la Santé
 OR : Organismes Réglementaires
 P : Préférence pour la Perception
 RSPV : Réseau Santé Publique Vétérinaire
 S : Préférence pour la Sensation
 S/N : Dimension/axe Collecte des informations
 Se : Sensation extravertie
 SF : Paire fonctionnelle Sensation, Sentiment
 Si : Sensation introvertie
 SJ : Tempérament Gardien
 SVEL : Syndicat National de l'Ordre des Vétérinaires d'Exercice Libéral
 SP : Tempérament Artisan
 SPV : Santé Publique Vétérinaire
 SSR : Coefficient d'Auto-Sélection
 ST : Paire fonctionnelle Sensation, Pensée
 T : Préférence pour la Pensée
 T/F : Dimension/axe Prise de décision
 Te : Pensée extravertie
 Ti : Pensée introvertie
 TJ : Types psychologiques Pensée, Jugement

INTRODUCTION

« *Il y a plus de différences de tel homme à tel homme qu'il n'y a de tel homme à telle bête.* ». Ainsi écrivait le célèbre philosophe Montaigne (1533-1592) dans ses fameux Essais (Essais I, 42, *De l'inégalité qui est entre nous*). Par cette citation, il sous-entend l'égalité entre les espèces humaine et animale et soutient également l'existence de grandes différences d'un homme à un autre. La citation de Montaigne pourrait cependant être reprise de la manière suivante : « *Il y a plus de différences de tel vétérinaire à tel vétérinaire qu'il n'y a de tel vétérinaire à tel autre métier.* ». Il n'y a effectivement pas deux vétérinaires qui se ressemblent car on ne définit pas **un** métier mais **des** métiers de vétérinaire.

La profession présente ainsi une grande richesse. Mal connue du grand public, elle est désirée par un grand nombre d'étudiants. Il semblerait cependant que l'idée que se font les étudiants de la profession vétérinaire n'est pas toujours conforme à la réalité du terrain. Plusieurs indices laissent ainsi penser que les choix d'orientation des étudiants vétérinaires reposent sur des critères fragiles.

Cette thèse vise à étudier la relation entre type psychologique et choix de carrière au sein de la profession. Elle souhaite s'interroger sur des déterminants psychologiques de choix d'un métier de vétérinaire, et s'inscrit dans une perspective d'épanouissement professionnel. Il s'agit alors d'une problématique totalement nouvelle et rarement abordée au sein de la profession à ce jour. Fondée initialement à partir d'une grande curiosité sur les origines de la diversité inter-vétérinaires, ce travail s'inscrit également dans un contexte de formation et d'accompagnement des étudiants vétérinaires dans leurs projets professionnels.

Dans une première partie, nous présenterons la diversité de la profession vétérinaire ainsi que les modalités de choix de parcours des étudiants. Dans une deuxième partie, nous présenterons le modèle typologique initié par Jung et ses utilisations en orientation professionnelle. Enfin, la troisième partie se centre, via une enquête réalisée sur plus de 1 500 répondants, sur la relation entre type psychologique et choix de carrière au sein de la profession vétérinaire.

PARTIE 1 : VÉTÉRINAIRES, DES METIERS VARIÉS, DES CHOIX FRAGILES

« Quand je serai grand(e), je serai vétérinaire ! ». La profession est généralement perçue comme une vocation, le vétérinaire étant représenté encore très souvent dans la conscience collective comme le médecin de « tous les animaux ».

Il s'agit par ailleurs d'une profession qui est structurée par un Ordre National des Vétérinaires, « *garant de la qualité du service rendu au public par les vétérinaires en exercice* ». En 2016, 18 084 vétérinaires étaient inscrits à l'Ordre (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2016).

Il n'y a pas un métier de vétérinaire mais des métiers de vétérinaires. En effet, cette profession est très variée et présente un grand nombre de secteurs d'activités. Un vétérinaire peut choisir d'exercer en tant que praticien en clientèle, à un statut libéral, de salarié ou bien de collaborateur libéral. Il peut également choisir d'exercer hors clientèle, dans le secteur public, en enseignement, recherche, ... ou bien dans le secteur privé, au sein d'industries agro-alimentaires ou pharmaceutiques par exemple.

Il s'agit donc d'une profession présentant une multitude de facettes, facettes parfois difficiles à appréhender pour les étudiants.

I. Une diversité des secteurs d'activités et des parcours professionnels

La formation vétérinaire en France se déroule, après obtention du concours, sur cinq ans, dont quatre années de tronc commun validées par l'obtention du Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires (DEFV) et une année d'approfondissement.

L'année d'approfondissement peut être clinique. Les étudiants choisissent alors une espèce de destination : Animaux de Compagnie, Animaux de Production ou Équine. Elle peut également ne pas être clinique : la réalisation d'un Master 2 à l'université est par exemple possible, de même que l'obtention du concours d'entrée à l'École Nationale des Services Vétérinaires (ENSV) de Lyon pour travailler dans le cadre de la Santé Publique Vétérinaire. L'École nationale vétérinaire d'Alfort propose également pour la cinquième année la possibilité d'un double cursus avec l'ESSEC (École Supérieure de Sciences Économiques et Sociales), dans l'objectif de valoriser le diplôme de vétérinaire et d'accéder à un poste de management ou de marketing dans l'industrie directement à la sortie de l'école.

Une thèse de Doctorat Vétérinaire réalisée par Muriel Rabino en 2006 présente de manière détaillée les possibilités de carrière au sein de la profession vétérinaire (Rabino, 2006). Toutes les possibilités de carrière ne sont pas détaillées ici, mais la liste des métiers envisagés par Rabino dans sa thèse figure en Annexe 1.

A) Vétérinaire praticien

Selon la définition du dictionnaire Larousse 2017, le praticien désigne le « *médecin, dentiste, vétérinaire qui pratique sa profession en donnant des soins* ». Le vétérinaire praticien est donc celui classiquement représenté dans la conscience du grand public comme le « médecin des animaux ».

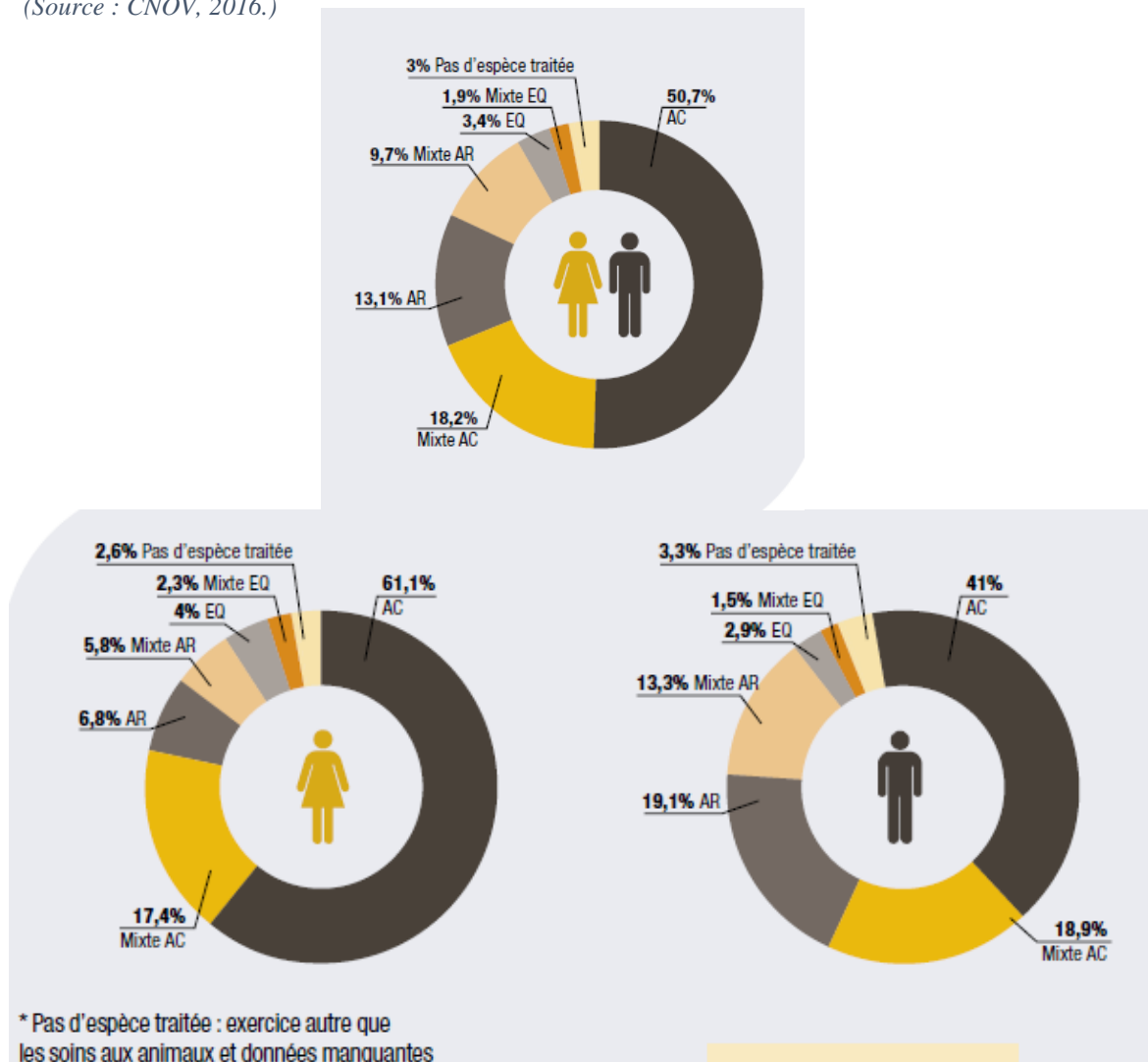
Selon le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires, la Caisse Autonome de Retraites et de Prévoyance des Vétérinaires (CARPV) et l'annuaire ROY, en 2009, plus de 70 % des vétérinaires en France auraient exercé en tant que praticiens (Jessenne, 2010), et en 2016, 94 % des vétérinaires inscrits à l'Ordre auraient exercé comme tels (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2016). Il s'agit donc de la très grande majorité des vétérinaires.

Dans l'exercice en clientèle, on distingue divers secteurs d'activités en fonction des espèces animales qui sont prises en charge. Ainsi les secteurs les plus courants sont la clientèle Canine (soins apportés aux espèces canine et féline), la clientèle Animaux de Production (espèces bovine, ovine, caprine pour les plus fréquentes, mais aussi porcine, aviaires ou aquacoles), la clientèle Équine (chevaux et ânes principalement, pour une utilité de loisir ou de compétition), et la clientèle Mixte, qui associe plusieurs des activités précédemment énoncées, notamment en milieu rural. D'autres activités sont également présentes, comme l'exercice en Nouveaux Animaux de Compagnie (NAC), secteur en expansion, ou l'exercice en Faune Sauvage.

Le secteur d'activité le plus représenté est le secteur Animaux de Compagnie, regroupant les clientèles Canine et NAC. Selon une enquête publiée en 2016 par le Conseil National l'Ordre des Vétérinaires (CNOV), plus de 50 % des vétérinaires hommes et femmes confondus auraient une activité unique dans ce secteur. La clientèle unique en Animaux de Production (ou Animaux de Rente) concernerait 13 % des vétérinaires, tandis que l'activité unique en clientèle Equine serait minoritaire à 3 %. L'activité Mixte concernerait 30 % des vétérinaires. Cette répartition différerait selon les hommes ou les femmes, notamment sur les secteurs d'activité Animaux de Compagnie et Animaux de Production. Ainsi 61 % des femmes exerceraient en clientèle Animaux de Compagnie contre 41 % des hommes, alors que 7 % des femmes exerceraient en clientèle Animaux de Production contre 19 % des hommes (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2016).

La Figure 1, extraite de l'Atlas démographique de la profession vétérinaire, présente la répartition des vétérinaires selon les différents secteurs d'activités en clientèle (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2016).

Figure 1 : Répartition des vétérinaires inscrits à l'Ordre selon les différents secteurs d'activité en clientèle.
(Source : CNOV, 2016.)

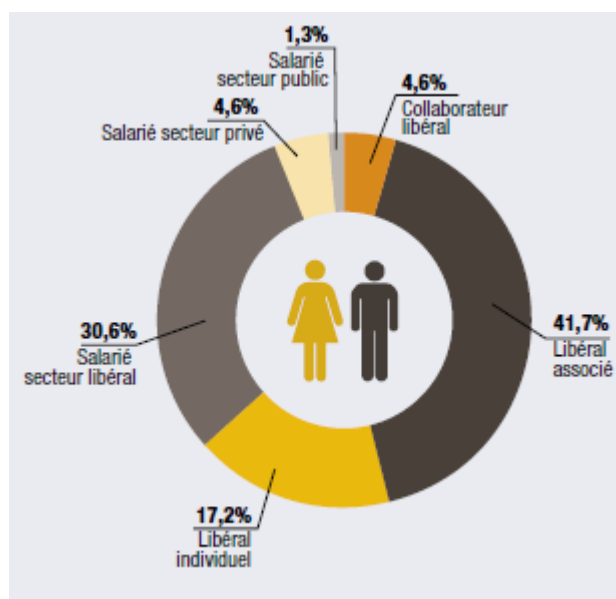


AC = Animaux de Compagnie, Mixte AC = Mixte à dominante Animaux de Compagnie, AR = Animaux de Rente, Mixte AR = Mixte à dominante Animaux de Rente, EQ = Équine, Mixte EQ = Mixte à dominante Équine.

Les modalités de l'exercice en clientèle sont multiples. En effet, le vétérinaire peut exercer en tant que « libéral », en association avec d'autres confrères ou en individuel, en tant que « salarié » d'une structure libérale, ou en tant que collaborateur libéral. L'exercice en libéral serait actuellement majoritaire, avec 42 % des vétérinaires exerçant en association, et 17 % exerçant en individuel. De plus, 31% des praticiens auraient un statut de salarié, et quasiment 5 % un statut de collaborateur libéral (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2016). Dans les filières Animaux de Production, les vétérinaires peuvent également être salariés de coopératives agricoles et exercer en tant que « Vétérinaire Conseil en productions animales » au sein d'une filière.

La Figure 2, extraite également de l'Atlas démographique de la profession vétérinaire présente leur répartition selon leur statut (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2016).

Figure 2 : Répartition des vétérinaires inscrits à l'Ordre selon leur statut d'exercice. (Source : CNOV 2016)



Les vétérinaires ayant un statut de salarié du secteur libéral auraient augmenté de 4 % en 5 ans, *a contrario* des vétérinaires libéraux en exercice individuel qui auraient diminué de 4 %. De même, le nombre de vétérinaires exerçant de manière exclusive ou prédominante la médecine et la chirurgie des animaux de production aurait diminué de 3 % en 5 ans (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2016).

Actuellement, l'âge moyen d'exercice en libéral serait de 47 ans (42 ans pour les femmes, et 49 ans pour les hommes), il serait de 37 ans concernant les vétérinaires salariés (35 ans pour les femmes et 41 ans pour les hommes). Le statut de salarié serait plus fréquemment associé à un début de carrière au sein de la profession.

B) Vétérinaire non praticien

Ces vétérinaires représenteraient moins de 30 % de la profession. On distingue ainsi ceux exerçant dans le secteur privé, ceux exerçant dans le secteur public, et également tous ceux ayant des parcours encore plus atypiques.

1. Dans le secteur privé

Ce secteur regroupe principalement tous les vétérinaires exerçant au sein d'entreprises qui ne sont pas des structures de clientèle libérale. Les postes occupés peuvent être divers : postes de recherche, de recherche et développement, de management, de marketing ou de ressources

humaines par exemple. Les vétérinaires peuvent ainsi avoir une activité dans toute structure rattachée à la profession, activité associée à une vision plus globale et stratégique que l'exercice en clientèle. Ces structures peuvent être des industries agro-alimentaires, pharmaceutiques, des centrales d'achats de médicaments vétérinaires, des structures de distribution alimentaires ou des sociétés de services (expertise dans un domaine en particulier, consultance, ...). Elles peuvent également être des parcs zoologiques ou des organisations non gouvernementales (Langford, 2009).

Les laboratoires pharmaceutiques vétérinaires ont pour objectifs de découvrir, mettre au point, produire et commercialiser des spécialités destinées au traitement de l'ensemble des espèces animales. Les vétérinaires peuvent alors y intervenir à différentes étapes du cycle de vie du médicament : en recherche de la molécule active, développement de produit, dans la rédaction des dossiers d'autorisation de mise sur le marché, en assurance qualité, marketing ou bien pharmacovigilance (Ordre National des Vétérinaires, s. d.).

Ils seraient environ 1 600 et constitueraient près de 10 % de la profession (Jessenne, 2010). Ces chiffres sont tirés de l'annuaire ROY de 2009 mais sont probablement sous-estimés car tous les vétérinaires exerçant dans ce secteur (notamment hors secteur animalier) ne sont pas référencés. Même si depuis 1996 les effectifs du secteur privé auraient augmenté de 48 %, ils restent faibles comparés au secteur libéral (Langford, 2009).

Le Club Vétérinaires et Entreprises (CVE) est un réseau créé en 1986 rassemblant actuellement près de 500 vétérinaires adhérents exerçant dans le secteur privé.

2. Dans le secteur public

Ce secteur d'activité regroupe tous les vétérinaires exerçant dans l'enseignement, la recherche, la Santé Publique Vétérinaire (administration des services vétérinaires, collectivités territoriales, administration internationale...), ou au sein de laboratoires départementaux vétérinaires par exemple.

Les vétérinaires ayant un poste de chercheur dans le secteur public ont généralement poursuivi leur cursus initial par une thèse de Doctorat Universitaire. Ils peuvent exercer au sein d'établissements de recherche publique tels que l'Agence Nationale de Sécurité Sanitaire (ANSES), le Centre de coopération International pour la Recherche Agronomique et le Développement (CIRAD), l'Institut National de la Recherche Agronomique (INRA), ou l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM).

Les Inspecteurs de Santé Publique Vétérinaire (ISPV) sont des fonctionnaires ayant reçu une formation complémentaire spécifique à l'École Nationale des Services Vétérinaires, intégrée à VetAgro Sup Lyon. Le recrutement se fait sur concours et admet une dizaine de vétérinaires par an. Les ISPV peuvent travailler au sein d'Organismes Réglementaires (OR) nationaux comme les Directions Départementales de la Protection des Populations (DDPP), la Direction Générale de l'Alimentation (DGAL) ou bien des organisations internationales

telles que l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO/OMS) ou l'Organisation Mondiale de la Santé Animale (OIE).

Au sein d'un cadre réglementaire, ils participent également à la conception, l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques publiques relatives à la santé publique vétérinaire, au bien-être animal, à la préservation environnementale, au développement de l'agro-industrie, ainsi qu'aux politiques relatives à la recherche, à la formation et au développement dans ces domaines. En tant que vétérinaire inspecteur, ils peuvent également assurer la certification officielle de la conformité sanitaires des denrées d'origine animale, des animaux vivants ou des établissements qui les produisent, ainsi qu'à la saisie vétérinaire de ces denrées si elles sont jugées impropres à la consommation (Ordre National des Vétérinaires, s. d.).

Les vétérinaires non praticiens exerçant dans le secteur public seraient légèrement plus nombreux que ceux exerçant dans le secteur privé, soit environ 2 200 en 2009 et représenteraient près de 15 % de la profession (Jessenne, 2010). Ils seraient actuellement encore beaucoup moins nombreux que les vétérinaires praticiens malgré une augmentation de 48 % entre 1996 et 2008 (Langford, 2009).

Le Réseau Santé Publique Vétérinaire (RSPV) a été créé en 2010 et rassemble les cadres de la Santé Publique Vétérinaire, et plus largement ceux des sciences du vivant et de l'environnement.

C) Les diplômes complémentaires

Outre la formation générale dispensée lors du cursus en école, il existe des diplômes complémentaires visant à enrichir les connaissances et compétences du vétérinaire dans une discipline. Ces diplômes sont réglementés et figurent dans le Code Rural, modifiés ou fixés par arrêtés du Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt.

Différents types de diplômes et certificats sont réservés aux titulaires d'un diplôme vétérinaire reconnu (Ordre National des Vétérinaires, 2018) :

- le Diplôme d'Études Spécialisées Vétérinaires (DESV) : il comprend trois années de formation et donne accès au titre de « Spécialiste en ... » ;
- le Diplôme de Collège Européen (EC ou Board) : il comprend également trois années de formation et donne, tout comme le DESV, accès au titre de « Spécialiste en ... » ;
- le Certificat d'Études Approfondies Vétérinaires (CEAV) : il s'agit selon l'article R812-55 du Code Rural et de la pêche maritime d'un diplôme national de spécialisation vétérinaire mais il ne donne pas l'accès au titre de « Spécialiste en ... » ;
- le Certificat d'Études Supérieures (CES) : il s'agit d'un enseignement théorique et pratique de plusieurs semaines concernant une discipline ;
- le Diplôme d'École (DE) et Diplôme Inter-École (DIE) : il s'agit d'un enseignement théorique et pratique de plusieurs semaines concernant une discipline. Ils constituent la nouvelle norme et remplacent progressivement les anciens CES ;

- les Diplômes Universitaires (DU) : il s'agit de diplômes délivrés par des établissements d'enseignement supérieur, autres que les écoles vétérinaires.

Ces diplômes couvrent un large choix de disciplines, qui peuvent être rattachées aussi bien à un exercice de praticien en clientèle, comme la Chirurgie des Animaux de Compagnie, la Médecine Interne des Animaux de Compagnie ou l'Ophthalmologie par exemple, qu'à un exercice de non praticien en clientèle, comme l'Anatomie Pathologique Vétérinaire ou les Sciences et Techniques des Animaux de Laboratoires.

La liste des titres et diplômes dont un vétérinaire peut faire état sur ses documents professionnels a été réactualisée par le Conseil national de l'Ordre des vétérinaires le 21 juin 2018 et figure en Annexe 2.

D) Vétérinaires et réorientation professionnelle

La thèse de Doctorat Vétérinaire de Charles publiée en 2004 s'est intéressée aux changements de carrière effectués par les praticiens au cours de leur parcours.

Plus de la moitié des vétérinaires interrogés (53 % des hommes et des femmes) a déclaré avoir changé au moins une fois d'orientation. Les vétérinaires s'étant déjà réorientés l'ont fait une seule fois pour la majorité. Sur l'ensemble des vétérinaires, les principaux changements observés dans cette étude ont été le passage de la clientèle au secteur privé (19 %) et le passage de la clientèle au secteur public (14 %). Peu de vétérinaires (5 %) sont retournés à la pratique après un passage dans le secteur public ou le secteur privé. Par ailleurs, les femmes ont été plus nombreuses à quitter la pratique pour le secteur public, alors que les hommes l'ont quittée davantage pour le secteur privé. Enfin une plus forte proportion d'hommes que de femmes est retournée à la clientèle après une période dans le secteur public. Le Tableau 1 indique la nature des réorientations envisagées (Charles, 2004).

Tableau 1 : Nature des réorientations envisagées, chez les hommes, les femmes et hommes et femmes confondus.
(Source : Charles, 2004)

Changement d'orientation	Hommes		Femmes		Ensemble	
Au sein du public	43 (38)	14,6 %	22 (27)	10,7 %	65	13,0 %
Libéral → privé	40 (22)	13,6 %	15 (23)	7,3 %	55	11,0 %
Installation	34 (31)	11,5 %	19 (22)	9,3 %	53	10,6 %
Au sein du privé	34 (31)	11,5 %	19 (22)	9,3 %	53	10,6 %
Praticien salarié → privé	23 (24)	7,8 %	18 (17)	8,8 %	41	8,2 %
Libéral → public	22 (24)	7,5 %	18 (16)	8,8 %	40	8,0 %
Praticien salarié → public	8 (19)	2,7 %	24 (13)	11,7 %	32	6,4 %
Public → privé	13 (14)	4,4 %	11 (10)	5,4 %	24	4,8 %
Privé → public	7 (14)	2,4 %	15 (10)	7,3 %	24	4,8 %
Public → praticien	11 (8)	3,7 %	2 (5)	1,0 %	13	2,6 %
Privé → praticien	5	1,7 %	5	2,4 %	10	2,0 %
Praticien salarié → armée	1	0,3 %	0	0,0 %	1	0,2 %
Autre / Non précisé	54	18,3 %	37	18,0 %	91	18,2 %
TOTAL	295	100,0 %	205	100,0 %	500	100,0 %

L'enquête de Charles s'est également intéressée à la satisfaction qu'éprouvaient les vétérinaires vis-à-vis de leur travail. Ainsi 75 % des vétérinaires interrogés en étaient satisfaits, et ils étaient environ 10 % à s'en déclarer insatisfaits. Ces pourcentages ont été quasiment similaires chez les hommes et chez les femmes.

Enfin, 50 % des vétérinaires interrogés prévoyaient des changements dans leur travail. Ces changements étaient envisagés à court terme (moins de 1 an) pour 25 % d'entre eux, à moyen terme (entre 1 et 5 ans) pour 28 %, et 31 % n'avaient pas de délai prévu (Charles, 2004).

Une enquête de Leboulanger en 2008 s'est intéressée aux motivations ayant poussé les vétérinaires à se réorienter vers un exercice hors clientèle. La raison principale concernait la nature du travail effectué, considéré comme plus intéressant pour 40 % des répondants. Sont venues ensuite des raisons de conciliation de vie personnelle et professionnelle, à savoir l'objectif de profiter davantage de la famille pour 30 % des répondants et d'avoir de meilleurs horaires pour 23 % des répondants (Leboulanger, 2008).

Ainsi les changements de parcours effectués par les vétérinaires concerneraient surtout une réorientation de la pratique en clientèle vers une pratique hors clientèle. Les motivations évoquées pour ce changement, bien que dans l'optique d'une volonté de mieux concilier vie personnelle et professionnelle, concerneraient surtout la nature du travail en lui-même.

On peut alors se demander pourquoi le métier de « médecin des animaux », si souvent « rêvé », peut parfois se retrouver délaissé par ceux qui le pratiquent au quotidien au profit d'autres carrières.

II. Du choix de parcours à l'insertion professionnelle : le passage du rêve à la réalité

Des études se sont intéressées aux aspirations des étudiants intégrant le cursus des écoles vétérinaires, depuis leur entrée en classes préparatoires jusqu'à leur insertion professionnelle, ainsi qu'à l'évolution de la perception de leur futur métier au cours de leur scolarité. Comment se manifestent leurs choix ? Sont-ils assurés ? La perception que les étudiants ont de la profession est-elle conforme à la réalité du terrain ?

A) Jeunes vétérinaires : une entrée dans la vie active via la clientèle

Afin de connaître le devenir des étudiants après leur sortie de l'école, la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) met en place des questionnaires « insertion » visant 18 écoles publiques et privées de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et paysager. Il s'agit de questionnaires en ligne envoyés entre 12 et 15 mois après la sortie des étudiants. Les données sont par la suite collectées et traitées par l'institut Eduter (institut de recherche, de recherche-développement et d'appui au système éducatif qui relève du ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt et du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) pour le compte de la DGER.

L'enquête Eduter de 2017 a concerné les 2 promotions d'étudiants vétérinaires de DEFV 2013 et DEFV 2014, soit plus de 450 jeunes diplômés (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche et AgroSup Dijon - Eduter, 2017).

Lors de cette étude, le Taux Net d'Emploi de ces diplômés s'est élevé à 97 %. Plus de 9 vétérinaires sur 10 se sont orientés vers la pratique en clientèle, principalement dans les secteurs Animaux de Compagnie, Animaux de Production, Equine ou Mixte. Concernant la promotion DEFV 2014, 52 % des diplômés ont exercé en clientèle Animaux de Compagnie, 15 % en clientèle Animaux de Production, 4 % en clientèle Equine et 21 % en activité Mixte, c'est-à-dire comprenant au moins deux des trois secteurs d'activité énoncés précédemment. Enfin, 8 % des diplômés ont occupé un poste hors clientèle. Par ailleurs, seulement 1 vétérinaire diplômé sur 10 a poursuivi ses études après la sortie de l'école vétérinaire. Parmi eux, un peu plus d'un tiers préparaient une thèse de Doctorat Universitaire, 42 % approfondissaient un secteur de la médecine vétérinaire, par un internat, un résidanat ou bien un assistanat par exemple et 22 % préparaient un diplôme de type master ou mastère spécialisé (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche et AgroSup Dijon - Eduter, 2017).

Cette enquête semblerait montrer qu'à la sortie de l'école vétérinaire les jeunes diplômés s'orientent très majoritairement vers une pratique en clientèle, dont les 3 secteurs principaux seraient les clientèles Canine, Animaux de Production et Mixte. A l'inverse, ces jeunes diplômés seraient peu nombreux à opter pour des voies hors clientèles, ou des parcours plus originaux.

B) Etudiants vétérinaires : une évolution des choix professionnels en cours de cursus

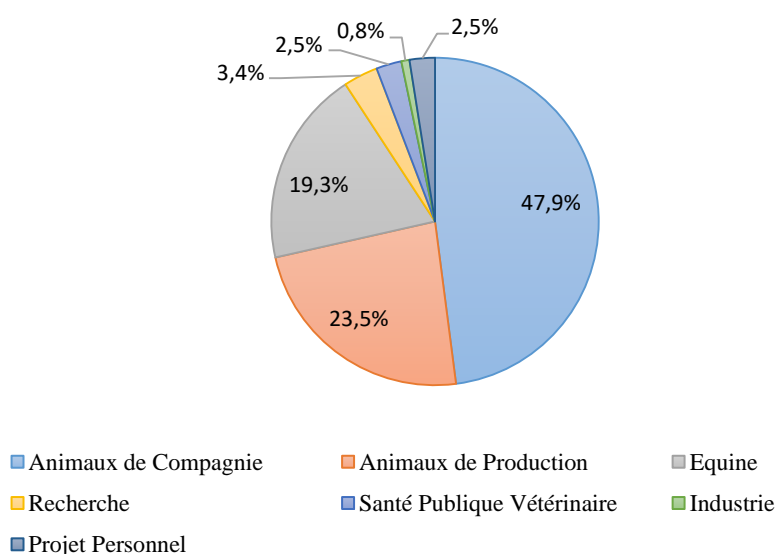
Une étude menée par Sans *et al.* publiée en 2011 s'est intéressée à la hiérarchie et l'évolution des choix d'activités souhaitées et rejetées à la sortie des ENV, ainsi qu'aux choix de dominantes souhaités par les étudiants pour la dernière année de leur cursus. Cette étude a été réalisée dans les ENV françaises entre 2005 et 2008.

1. Choix d'approfondissement des étudiants vétérinaires lors de leur dernière année

La Figure 3 indique la répartition des choix d'approfondissement (ou choix de dominante) souhaités des étudiants vétérinaires de troisième année pour la dernière année de leur cursus (n = 119) (Sans *et al.*, 2011). Les étudiants souhaitaient donc opter très majoritairement pour un approfondissement dans des filières en clientèle, les secteurs les plus plébiscités ayant été les clientèles Canine (48 %), Animaux de Production (24 %) et Equine (19 %). Seulement 9 % des étudiants souhaitaient opter pour un approfondissement vers des filières hors clientèle (la Recherche ayant été le secteur majoritairement choisi).

Ces résultats sont globalement cohérents avec les données de l'enquête Eduter de 2017 (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche et AgroSup Dijon - Eduter, 2017). Ainsi, il semblerait que les étudiants choisissent leur premier emploi en fonction de la dominante pour laquelle ils optent en dernière année de cursus.

Figure 3: Répartition des choix d'approfondissement souhaités par les étudiants vétérinaires de troisième année pour leur dernière année de cursus (n = 119). (Source: Sans *et al.*, 2011)



2. Evolution des choix d'activités souhaités et rejetés lors du cursus vétérinaire

Dans l'étude de Sans *et al.*, deux tiers des étudiants vétérinaires ont dit avoir changé de choix d'activité entre la première année de l'enquête et la troisième année. Les choix les plus plébiscités en cinquième année (Animaux de Compagnie et Animaux de Production) n'ont pas été ceux majoritairement évoqués lors des premières années du cursus (Mixte et Faune Sauvage). Le Tableau 2 représente la hiérarchie des secteurs d'activités auxquels aspirent les étudiants vétérinaires entre la première et la troisième année (Sans *et al.*, 2011).

Même si cette étude n'a pas permis d'identifier avec certitude les déterminants de ces changements d'orientation, ils sembleraient être liés à une confrontation au réel : les choix initiaux des étudiants à l'entrée en école, largement dictés par la passion des animaux, sembleraient être remis en question par les expériences professionnelles vécues au cours du cursus. Les stages dans leur diversité auraient permis la découverte de nouveaux secteurs d'activités, notamment l'activité rurale ou mixte pour les étudiants issus d'un milieu urbain. Ils pourraient tout à fait constituer des incitations positives qui bousculent les certitudes affichées en début de cursus, pour contribuer à la construction du projet professionnel.

Tableau 2 : Hiérarchie des secteurs d'activités auxquels aspirent les étudiants vétérinaires, selon s'ils sont en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} année. (Source: Sans *et al.*, 2011)

Domaines	Ordre de classement global par les étudiants vétérinaires		
	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
Mixte (Animaux de compagnie, Animaux de Production, Equine non spécialisée)	1	1	1
Faune Sauvage	2	3	5
Animaux de Compagnie (Canine, Féline, NAC)	3	2	2
Equine	4	5	4
Productions Animales	5	4	3
Organisation Non Gouvernementale et Coopération Internationale	6	6	6
Recherche	7	7	7
Enseignement	8	8	8
Santé Publique Vétérinaire (Administration des services, Coll. Territoriales)	9	9	9
Autres	/	/	/

3. Un intérêt pour les filières hors clientèle pendant le cursus ?

Cette question a été considérée dans la thèse de médecine vétérinaire de Lecoœur en 2013, compte tenu du peu d'étudiants choisissant un approfondissement pour ces filières en dernière année. Il s'agissait alors de savoir si, quelle que soit la dominante choisie en dernière année, les étudiants avaient déjà envisagé au cours de leur cursus d'opter pour une voie hors clientèle.

Cette enquête a été réalisée sur les étudiants de quatrième année de la promotion 2009 de l'école vétérinaire de Lyon, 44 étudiants ayant répondu au questionnaire. Les intitulés des activités proposées ont été repris depuis le questionnaire soumis par Sans *et al.* lors de son étude. Ils étaient les suivants : Faune Sauvage, Industrie agro-alimentaire, Industrie pharmaceutique, Organisation Non Gouvernementale, Enseignement, Recherche, Santé Publique Vétérinaire, Laboratoire d'analyses vétérinaires, Coopération internationale et Autre.

Sur les 44 étudiants interrogés, seulement 3 étudiants avaient opté pour un choix de dominante hors clientèle pour leur dernière année. Cependant, 8 étudiants avaient déjà envisagé au cours de leur cursus de se diriger vers une filière hors clientèle et au moins 6 étudiants ont déclaré envisager cette voie à la sortie de leur école ou au cours de leur carrière. L'enseignement et l'industrie pharmaceutique avaient été les deux secteurs les plus plébiscités.

Ainsi, même si peu d'étudiants choisissent une filière hors clientèle lors de leur année d'approfondissement, ils seraient cependant un nombre conséquent à envisager de s'y engager au cours de leur carrière, plus que ne le laisseraient croire les effectifs relatifs à l'insertion professionnelle des jeunes vétérinaires. Cet intérêt serait-il dû à une insatisfaction de l'exercice clinique ? A une volonté de pouvoir évoluer en cours de carrière ? A une indécision d'orientation (Lecoœur, 2013) ?

4. Les classes préparatoires BCPST : entre vocation et désir d'excellence scientifique

Il semblerait donc qu'il y ait une évolution entre les motivations des étudiants à l'entrée en école vétérinaire et les choix professionnels optés en fin de cursus. Cette évolution semblerait être due à une confrontation à la réalité du métier de vétérinaire. Sur quoi alors reposeraient les motivations des étudiants à vouloir pratiquer ce métier avant leur entrée en école ?

Selon une thèse de doctorat vétérinaire réalisée par Langford en 2009, le choix de devenir vétérinaire relèverait principalement de la vocation, terme ayant été cité par 70 % des étudiants de l'enquête, en particulier chez les filles, ainsi qu'un attrait pour les sciences du vivant, davantage relevé chez les garçons (Langford, 2009). D'autres éléments auraient également leur importance pendant l'enfance, comme la présence d'un animal de compagnie dans le cadre familial, les loisirs pratiqués ou bien la catégorie socio-professionnelle des parents.

Dans une autre étude, Christine Fontanini s'est également intéressée aux motivations des étudiants à opter pour une classe préparatoire BCPST. Les filles ont représenté environ 70 % de ces classes alors qu'elles sont largement minoritaires dans les autres classes préparatoires scientifiques. Dans cette étude, 70 % de l'effectif féminin en BCPST souhaitait intégrer une école vétérinaire, contre la moitié des étudiants masculins. Il apparaît donc que les filles choisiraient cette préparation avec une idée professionnelle précise dans la plupart des cas, alors que les garçons seraient plus attirés dans cette voie pour son excellence (Fontanini, 2011).

Par ailleurs, dans une enquête menée par Sylvain Dernat en 2013 auprès de plus de 1 500 étudiants en ENV, sur les 20 % d'étudiants déclarant ne pas avoir ressenti de vocation pour la profession vétérinaire, la moitié a accédé aux classes préparatoires BCPST grâce à de bons résultats en biologie, puis a opté pour une intégration en ENV pour leur prestige ou par échec aux Ecoles Normales Supérieures (Dernat, 2014).

Ainsi, de manière schématique, la volonté d'entrer en école vétérinaire reposerait soit sur une vision idéalisée du métier, soit sur une volonté d'excellence en biologie. Dans ces deux cas, ces informations semblent souligner le caractère fragile des choix émis pour cette profession, et l'intérêt de soutenir les étudiants dans la construction de leur projet professionnel durant leur cursus.

C) De la nécessité d'accompagner les étudiants dans leur orientation professionnelle

La confrontation au réel qu'impliquent les stages externalisés durant le cursus peuvent tout à fait constituer des incitations positives qui bousculent les certitudes. Cependant, elle pourrait également déstabiliser des étudiants très motivés à leur entrée en ENV et ayant choisi très précocement le type de métier qu'ils exerceront. Ceci constitue une première justification à la nécessité d'un accompagnement personnalisé à la construction du projet professionnel.

D'autre part, dans les travaux de Langford et de Sans, une forte majorité des étudiants (77 %) a considéré que l'accompagnement à la construction du projet professionnel est une des missions des ENV. Or 65 % d'entre eux ont jugé cet accompagnement très insuffisant. Les étudiants seraient en effet demandeurs de plus de renseignements concernant les différents secteurs d'activités ainsi que d'une meilleure implication de la part des enseignants-chercheurs. Les verbatims recueillis dans ces études ont témoigné de la volonté d'un parcours construit, permettant aux étudiants de mieux appréhender le monde professionnel dans lequel ils vont s'insérer, et de la volonté d'un encadrement plus actif provenant du corps enseignant, tout en ayant une plus grande liberté dans certains choix de parcours, stages ou formations. En effet, certains étudiants ont regretté que les voies proposées pour l'année d'approfondissement soient trop limitées, et qu'elles ne laissent pas suffisamment l'opportunité de réalisation de projets originaux (Langford, 2009 ; Sans *et al.*, 2011).

Outre la dimension d'information en orientation et d'originalité de parcours, les discussions exposées dans ces études suggèrent que cet accompagnement pourrait comprendre un volet plus individuel, c'est-à-dire propre à chaque étudiant. Cet accompagnement viserait à identifier leurs compétences professionnelles et à leur faire percevoir leurs facilités et leurs difficultés, en insistant tout particulièrement sur les aptitudes « non médicales ». Cet accompagnement personnalisé fondé sur un bilan de compétence et des tests de personnalité aurait montré son importance dans la réussite et l'insertion professionnelle des étudiants vétérinaires (Burns *et al.*, 2006).

Conclusion de la première partie

Les nombreux métiers qui composent la profession vétérinaire lui confèrent à la fois une grande richesse mais également une certaine fragilité. Les étudiants peuvent se retrouver désemparés face à la multitude des filières, d'autant que leur volonté de devenir vétérinaires semblerait souvent reposer sur des choix fragiles, parfois éloignés de la réalité du terrain.

Ces conclusions semblent faire émerger le caractère primordial d'une prise en charge individualisée dans l'accompagnement à la construction du projet professionnel au sein des écoles vétérinaires. Quels pourraient-êtré les outils à utiliser pour aider les étudiants à trouver une orientation adaptée ? Comment pourrait-on procéder ?

PARTIE 2 : LA TYPOLOGIE JUNGIIENNE, UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Depuis la nuit des temps, l'être humain tente, avec plus ou moins de succès, de décrire sa propre conduite et celle de ses semblables (Bernaud, 2008). Les réflexions en découlant font ainsi partie du vaste champ de la connaissance de soi, champ d'étude abordé par de nombreux auteurs.

Si les visions de la connaissance de soi et de ces objectifs sont multiples, il apparaît que la tâche n'est pas aisée. Comment procède-t-on ? Peut-on réellement faire le tour de sa personne ? La tâche n'est-elle pas infinie ? Quand faut-il arrêter les investigations ? Quel degré d'incertitude accepter ?

Suite à ces grandes interrogations, des modèles d'étude de la personnalité ont vu le jour. S'ils ne prétendent ni résumer la complexité de la personnalité humaine, ni aboutir à une réponse certaine et définitive, ils peuvent cependant définir quelques grandes lignes du fonctionnement humain et donner quelques clefs pour se poser les bonnes questions, à l'heure où les problématiques d'épanouissement personnel et professionnel sont sur le devant de la scène.

Nous nous intéresserons particulièrement à la typologie jungienne et à son indicateur le plus connu à ce jour : l'Indicateur Typologique de Myers-Briggs® (MBTI®).

I. La typologie jungienne : historique et contexte actuel

L'approche typologique est issue d'une approche différentielle de l'étude de la personnalité mettant l'accent sur les déterminants individuels de la conduite et visant à expliquer pourquoi des individus, dans une même situation, ne vont pas réagir de la même manière. Elle repose sur le principe que les variations de comportement observées entre les individus ne sont pas le résultat du hasard, mais la conséquence de préférences spontanées concernant plusieurs dimensions fondamentales.

Simple d'utilisation, cette approche n'introduit pas de jugement de valeur entre les différents types. Elle permet de définir finement des types psychologiques en mettant en relief des zones de confort, des difficultés et des pistes d'amélioration pour mieux s'adapter à un environnement pouvant être perçu comme inconfortable. De plus, elle fournit un langage permettant de décrire des réalités souvent abstraites. Elle offre par conséquent une grille de lecture qui favorise la connaissance, l'épanouissement et l'autonomie de chacun. Enfin, elle permet de mieux comprendre les différences pouvant exister d'une personne à l'autre, afin de mieux les accepter.

L'approche typologique est donc particulièrement adaptée à de nombreuses situations au sein desquelles elle trouve son application comme l'orientation professionnelle, le

développement personnel, les relations interpersonnelles ou le management d'équipe. Cependant, l'approche typologique ne permet pas de définir la personnalité de manière exhaustive, de mesurer des compétences, de comprendre des valeurs ou bien de prévoir des comportements. Par conséquent, **on ne doit pas l'utiliser à des fins de recrutement.**

Cette approche s'est développée via plusieurs indicateurs de mesures, dont le plus célèbre est le MBTI®.

Note : les termes « *type psychologique* » et « *type de personnalité* » peuvent être considérés comme synonymes. Cependant, ces deux termes sont à différencier du concept de « *trait de personnalité* », qui fait lui référence à une autre approche différentielle en psychologie et qui ne sera pas abordée ici. Par ailleurs, les références concernant la thématique étudiée ne font pas partie de revues à comité de lecture. Il s'agit de propositions de lectures permettant la réalisation d'une présentation globale du sujet.

A) De la théorie initiale de Jung à son essor

Il s'agit donc d'une approche différentielle de l'étude de la personnalité, qui a pour origine initiale les travaux du psychologue suisse Carl Gustav Jung (1875-1961), ancien disciple de Freud.

À partir de ses observations concrètes du fonctionnement bipolaire et dynamique de l'Homme, Jung a mis en lumière l'existence de différentes structures mentales, dont les principales consistent à recueillir de l'information et arriver à une conclusion sur cette information (Briggs Myers et Myers, 2015).

Ses travaux ont été repris par Isabel Myers, et sa mère Katharine Cook Briggs, qui a consacré la moitié de sa vie à étudier, interpréter et adapter la théorie de Jung pour aider les gens ordinaires à comprendre leur singularité et leurs différences dans la manière de recueillir l'information et de la traiter (Briggs Myers et Myers, 2015).

Isabel Myers a donc mené une vingtaine d'années d'expérimentation dès 1942 ayant abouti à la publication du Myers-Briggs Type Indicator (MBTI®) en 1962 par l'université de Princeton à des fins de recherche. En 1975, Isabel Myers confia l'édition et la diffusion de son modèle à un éditeur, CPP© (Consulting Psychologist Press). Elle entra par la suite en collaboration avec Mary McCaulley, dans le but de poursuivre ses recherches sur le MBTI® (Briggs Myers et Myers, 2015). Dès lors, le MBTI® a connu un large succès.

B) Le MBTI®, un indicateur largement utilisé à l'heure actuelle

Le MBTI® est l'un des indicateurs typologiques les plus utilisés à l'heure actuelle, et ce dans le monde entier. Il est utilisé par plus de 88 % des 500 entreprises les plus riches du monde, dans 115 pays différents. Si la compagnie CPP© a initialement permis l'édition et la diffusion

de ce modèle, le MBTI® a été adapté dans 29 langues différentes (« Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI®) : Results that engage and inspire », 2018). Au niveau européen, c'est l'entreprise OPP©, faisant elle-même partie de CPP©, qui a pour charge la diffusion du modèle et la détention exclusive des droits. En effet, seules les entreprises d'éditions habilitées détiennent les droits concernant cet indicateur. L'obtention du questionnaire officiel nécessite une certification particulière obtenue suite à une formation. Récemment, OPP© et CPP© ont changé leur nom officiel pour devenir The Myers-Briggs Company© (« Une nouvelle ère pour OPP », s. d.).

Par ailleurs, le MBTI® est utilisé par un certain nombre d'organismes, dont le Center for Applications of Psychological Type (CAPT®) grâce auquel la recherche concernant la typologie jungienne continue de se développer.

II. La typologie jungienne : un modèle à quatre grandes dimensions

Les éléments présentés par la suite sont issus des ouvrages d'Isabel et Peter Myers, d'Assante, de Cauvin et Cailloux et de McGuiness (McGuiness, 2004 ; Cauvin et Cailloux, 2008 ; Briggs Myers et Myers, 2015 ; Assante, 2015).

A) Dimensions et préférences psychiques

La typologie jungienne est construite sur 4 grandes dimensions. Chacune de ces dimensions est définie par 2 pôles opposés. L'hypothèse de Jung est donc la suivante : nous disposons de toutes les possibilités relatives à ces 4 dimensions et adoptons nécessairement des comportements relatifs à chacun des pôles. Cependant, Jung considère que l'on a, pour chaque dimension, une préférence innée pour l'un ou l'autre de ces pôles.

Les descriptions des pôles qui vont suivre n'ont en aucun cas pour but d'établir des portraits fermés. Elles définissent ce que les personnes ayant ces préférences « tendent à faire habituellement et naturellement », mais pas « systématiquement ». Il s'agit de caractéristiques que l'on va retrouver « statistiquement », mais la statistique ne rend pas en compte chaque cas particulier. Si aucun jugement de valeur n'est appliqué sur les préférences, l'utilisation exclusive et excessive d'une des deux polarités peut aboutir à un déséquilibre, pouvant constituer parfois un versant pathologique.

1. L'orientation de l'énergie : les attitudes « Extraversion » et « Introversion »

Cette première dimension consiste à définir sur quoi les personnes concentrent leur attention et leur énergie. Elle permet « d'orienter » le sujet vis-à-vis du monde extérieur, via une préférence pour l'Extraversion (E) ou l'Introversion (I), détaillées dans le Tableau 3.

Tableau 3 : Caractéristiques des préférences pour l'Extraversion ou l'Introversion.

Extraversion (E)	Introversion (I)
Attiré par le monde extérieur, le dehors, l'objet	Attiré par le monde intérieur, le dedans, le sujet
Brise facilement la glace	Commence par observer
Action, réflexion, action	Réflexion, action, réflexion
Elabore sa pensée en parlant	Parle après avoir élaboré sa pensée
Nombreux contacts et forte interactivité	Contacts approfondis sans être interrompus
A l'extrême, peut être perçu comme bavard, irréfléchi, superficiel	A l'extrême, peut être perçu comme inhibé, lent, indifférent

2. La collecte de l'information : les fonctions « Sensation » et « Intuition »

Cette deuxième dimension consiste à définir comment les personnes perçoivent et recueillent l'information. Les deux préférences relatives à cette dimension sont ainsi la Sensation (S) et l'Intuition (N), détaillées dans le Tableau 4.

Tableau 4 : Caractéristiques des préférences pour la Sensation ou l'Intuition.

Sensation (S)	Intuition (N)
Porte son attention en premier sur la réalité telle qu'elle est, les éléments pour eux-mêmes, les détails	Porte son attention en premier sur ce qui pourrait être, les liens entre les éléments, la vision globale d'une situation
Réaliste, pratique, sensoriel, orienté vers le résultat	Imaginatif, conceptuel, symbolique, attiré par la nouveauté
Procède par étapes, avec des méthodes éprouvées, de façon progressive	Procède par à-coups, avec des méthodes originales
Préfère les méthodes éprouvées	Saute à la conclusion
A l'extrême, peut être perçu comme formaliste, immobiliste, terre-à-terre	A l'extrême, peut être perçu comme changeant, irréaliste, illuminé

3. La prise de décision : les fonctions de jugement « Pensée » et « Sentiment »

Cette troisième dimension consiste à définir comment les personnes traitent l'information récoltée et prennent leurs décisions. Les deux préférences relatives à cette dimension sont ainsi la Pensée (T) et le Sentiment (F), détaillées dans le Tableau 5.

Tableau 5 : Caractéristiques des préférences pour la Pensée ou le Sentiment.

Pensée (T)	Sentiment (F)
Privilégie les aspects logiques et objectifs, avec une tonalité intellectuelle	Privilégie les aspects personnels et objectifs, avec une tonalité affective
Décide en appliquant des critères objectifs	Décide à partir de son échelle de valeurs
Distingue le vrai du faux	Distingue le bien du mal
Plutôt impersonnel, juste, sceptique	Plutôt personnel, chaleureux, confiant
Logique, en recherche de clarté, critique, en recul	Empathique, en recherche d'harmonie, proche
A l'extrême, peut être perçu comme cassant, froid, compétiteur	A l'extrême, peut être perçu comme susceptible, illogique, vulnérable

4. Le mode de vie : les attitudes « Jugement » et « Perception »

Cette quatrième dimension indique la manière dont les personnes organisent leur mode de vie. Les deux préférences relatives à cette dimension sont ainsi le Jugement (J) et la Perception (P), détaillées dans le Tableau 6.

Tableau 6 : Caractéristiques des préférences pour le Jugement ou la Perception.

Jugement (J)	Perception (P)
Privilégie l'organisation structurée et la planification	Privilégie l'adaptation aux circonstances et la flexibilité
Attitude proactive, exerce la plus grande maîtrise possible sur son mode de vie	Attitude réactive, préfère être disponible le plus possible aux opportunités de la vie
Ordre, rangement, classement	Accumulation, variété, profusion
Voit le temps comme une donnée mesurable, sens aigu des horaires	Voit le temps comme un flux continu et élastique
Aime prendre des décisions et arriver à des conclusions	Aime être dans l'exploration et la recherche
S'y prend en avance	Dynamisé par l'approche des échéances
A l'extrême, peut être perçu comme rigide, tendu, maniaque	A l'extrême, peut être perçu comme brouillon, dispersé, impulsif

B) Des préférences aux 16 types psychologiques

La définition de la typologie jungienne aboutit ainsi à la construction de 16 types psychologiques, désignés chacun par 4 lettres, dont chacune représente le pôle préféré pour chaque dimension. Par exemple le type ISFJ a une préférence pour l'Introversion (I), la Sensation (S), le Sentiment (F) et le Jugement (J). Ils sont habituellement représentés dans une grille, comme dans la Figure 4 (« About the MBTI Assessment », s. d.).

Les types ne se résument pas uniquement à la juxtaposition des lettres. Ils présentent chacun des conduites et une dynamique qui leur sont propres.

Un descriptif précis de chacun des types psychologiques et de leur dynamique figure en Annexe 3 (Sébastien, s. d.).

Figure 4 : Grille représentant les 16 types. (Source : CAPT®)

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

C) Des regroupements selon des caractéristiques communes

1. Par paires fonctionnelles

Ce regroupement se fonde sur l'appariement des préférences associées aux fonctions de perception et de jugement, c'est-à-dire la Sensation (S), l'Intuition (N), la Pensée (T) et le Sentiment (F). On obtient ainsi les combinaisons suivantes : ST, SF, NT et NF, présentées dans le Tableau 7. Cet appariement par paires fonctionnelles détermine en grande partie les motivations de choix professionnels.

Tableau 7 : Présentation des paires fonctionnelles et de leurs intérêts professionnels.

Paire fonctionnelle	ST	SF	NT	NF
Types associés	ESTJ, ISTJ, ESTP, ISTP	ESFJ, ESFP, ISFJ, ISFP	ENTJ, ENTP, INTJ, INTP	ENFJ, ENFP, INFJ, INFP
Caractéristiques	Pragmatiques, logiques	Sociables, amicales	Logiques, ingénieuses	Visionnaires, enthousiastes
Intérêts professionnels	Compétences pratiques, traitement de données	Services pratiques aux autres	Manipulation de concepts et de systèmes théoriques	Développement du potentiel humain

2. Par tempérament

Ce regroupement se fonde sur l'observation de comportements dont la fréquence d'association conduit à la définition d'un schéma général. Ils donnent ainsi une description de traits caractéristiques à plusieurs types formant ainsi un ensemble cohérent. Ils sont également au nombre de 4 et sont les suivantes : SJ, SP, NF et NT.

a) *SJ, le tempérament « Gardien »*

Ce tempérament regroupe les types ESTJ, ESFJ, ISTJ et ISFJ. Ce sont des types ayant un grand sens du devoir et des valeurs de responsabilité, stabilité et d'appartenance.

Le Tableau 8 indique les principales caractéristiques de ce tempérament dans des situations définies.

Tableau 8 : Principales caractéristiques du tempérament SJ selon différentes situations définies

Situations définies	Principales caractéristiques
Traits généraux	Concrets, réalistes, organisés, prévoyants, responsables, fidèles, respectueux des traditions
Famille	Rôles clairs et ordre établi, se placent en parents « normatifs »
Education et apprentissage	Démarche analytique aux étapes définies, cadre structuré et application de méthodes connues et de procédures, applications pratiques
Vie professionnelle	Administrateurs précis et rigoureux, rédaction et suivi de règles, planificateurs
Exercice de l'autorité	Sens de la hiérarchie, respect des supérieurs, fermes et impartiaux
Secteurs d'activité préférés	Administration, banques, assurance, éducation dans le primaire et secondaire, professions de santé
Relation au temps	Ponctuels, organisés, établissent des listes de choses à faire, sens aigu du tri
Relation à l'argent	A l'aise avec l'argent, gestion sécuritaire

b) SP, le tempérament « Artisan »

Ce tempérament regroupe les types ESTP, ESFP, ISTP et ISFP. Ce sont des types ayant une grande volonté de liberté, et qui ont pour valeurs le changement, le plaisir et le pragmatisme. Le Tableau 9 indique les principales caractéristiques de ce tempérament dans des situations définies.

Tableau 9 : Principales caractéristiques du tempérament SP selon différentes situations définies

Situations définies	Principales caractéristiques
Traits généraux	Réalistes, factuels, spontanés, réactifs, dépanneurs, débrouillards, sociables, vivent dans le présent
Famille	Vie d'imprévis et de changements, attentifs aux besoins de leurs enfants, expriment leur affection avec emphase
Education et apprentissage	Par l'action et la pratique, nécessité d'un résultat immédiat, bons observateurs et techniciens
Vie professionnelle	Pratiques, inventifs et efficaces, apprécient les situations de crise et les ambiances compétitives
Exercice de l'autorité	Supportent mal l'autorité, agissent en négociateurs
Secteurs d'activité préférés	Secteurs à capacités techniques, artisanat, mécanique, commerce, métiers d'expression artistique
Relation au temps	Décontractés, flexibles, aiment l'urgence et l'imprévu
Relation à l'argent	N'aiment pas faire des budgets ou des plans, dépensiers

c) *NT, le tempérament « Rationnel »*

Ce tempérament regroupe les types ENTJ, ENTP, INTJ et INTP. Ce sont des types ayant le savoir comme mot d'ordre et la connaissance, la compétence et la qualité comme valeurs.

Le Tableau 10 indique les principales caractéristiques de ce tempérament dans des situations définies.

Tableau 10 : Principales caractéristiques du tempérament NT selon différentes situations définies

Situations définies	Principales caractéristiques
Traits généraux	Analytiques, inventifs, visionnaires, indépendants, perfectionnistes, ouverts d'esprit, aiment les défis
Famille	Relations intellectuelles, volonté de rendre les enfants compétents et indépendants
Education et apprentissage	Apprécient les études pour elles-mêmes, goût des défis, esprit critique, exigent la compétence
Vie professionnelle	Importance du travail, esprit logique et ingénieux, intérêt pour la recherche
Exercice de l'autorité	Primauté de la compétence sur l'autorité, supportent mal les règles et les routines, dirigent par vision stratégique
Secteurs d'activité préférés	Recherche, enseignement supérieur, ingénierie, mathématiques, planification, architecture, philosophie
Relation au temps	Conception rationnelle, planification des activités, détermination d'étapes
Relation à l'argent	Rationnelle et impersonnelle, prise de risques calculée

d) *NF, le tempérament « Idéaliste »*

Ce tempérament regroupe les types ENFJ, ENFP, INFJ et INFP. Ce sont des types axés sur le devenir et ayant comme valeurs l'harmonie, l'authenticité et la coopération.

Le Tableau 11 indique les principales caractéristiques de ce tempérament dans des situations définies.

Tableau 11 : Principales caractéristiques du tempérament NF selon différentes situations définies

Situations définies	Principales caractéristiques
Traits généraux	Recherche d'identité, d'intégrité et d'harmonie, axés sur le développement personnel, code éthique exigeant
Famille	Chaleureux, démonstratifs, ardents défenseurs de ceux qu'ils aiment
Education et apprentissage	Par prise de conscience personnelle, sensibles aux qualités des enseignants, valorisent chaque personne
Vie professionnelle	Créativité, talent de communication, activités ayant un sens, valeurs de développement
Exercice de l'autorité	Persuasifs, dirigent par charisme, encouragent et valorisent
Secteurs d'activité préférés	Enseignants, thérapeutes, écrivains, conseillers, médecins, religieux
Relation au temps	Donnent volontiers de leur temps aux autres, négligent leurs propres besoins
Relation à l'argent	Peu d'importance, le considèrent comme un moyen et non une fin, peu doués à l'achat et à la vente

D) Fonctions orientées et dynamique du type

Selon la théorie de Jung, les préférences ne sont pas indépendantes les unes des autres mais interagissent entre elles.

Jung considère que les dimensions les plus essentielles dans la structure du psychisme sont les axes S/N et T/F, qui correspondent donc aux fonctions de perception et de jugement. Chacune de ces fonctions est tournée vers l'introversion ou l'extraversion, en relation avec la première dimension E/I. On les appelle alors les « fonctions orientées ». Elles sont au nombre de 8 : Sensation extravertie (Se), Sensation introvertie (Si), Intuition extravertie (Ne), Intuition introvertie (Ni), Pensée extravertie (Te), Pensée introvertie (Ti), Sentiment extraverti (Fe) et Sentiment introverti (Fi).

Il est possible pour chacun des types de développer les 8 fonctions orientées, mais certaines seront plus naturelles pour un type donné, et se développeront donc plus facilement pour ce même type.

Les personnes pour lesquelles les fonctions de perception (Sensation ou Intuition) sont extraverties sont alors de préférence P, car elles tendent à explorer plus qu'à planifier, et à laisser mûrir les décisions plutôt qu'à vouloir trancher rapidement. A l'inverse, les personnes pour lesquelles les fonctions de jugement (Pensée ou Sentiment) sont extraverties sont alors de préférence J, car elles tendent à planifier plus qu'à explorer, et à prendre des décisions rapidement dans le but d'arriver à une conclusion. De manière symétrique, les personnes ayant une fonction de perception introvertie seront J, car associées à une fonction de jugement extravertie, et les personnes ayant une fonction de jugement introvertie seront P, car associées à une fonction de perception extravertie, ceci dans souci d'équilibre du type.

Le Tableau 12 résume l'influence des préférences J et P sur l'orientation des fonctions de perception S et N et de jugement T et F (Cauvin et Cailloux, 2008).

Tableau 12 : Influence des préférences J et P sur l'orientation des fonctions de perception S et N, et de jugement T et F. (Source : Cauvin et Cailloux, 2008)

Axe J/P	Orientation des fonctions de perception et de jugement			
	Sensation (S)	Intuition (N)	Pensée (T)	Sentiment (F)
J	Sensation	Intuition	Pensée	Sentiment
	introvertie (Si)	introvertie (Ni)	extravertie (Te)	extraverti (Fe)
P	Sensation	Intuition	Pensée	Sentiment
	extravertie (Se)	extravertie (Ne)	introvertie (Ti)	introverti (Fi)

1. Les 8 fonctions orientées

Les descriptions par mots-clés des 8 fonctions orientées Se, Si, Ne, Ni, Te, Ti, Fe et Fi sont détaillées dans les Tableau 13 et Tableau 14.

Tableau 13 : Descriptions par mots-clés des fonctions de perception orientées.

Sensation extravertie (Se)	Sensation introvertie (Si)
<p>Totale immersion dans le moment présent, stimuli perçus par les 5 sens, détails matériels, faits et réalité du monde extérieur, interactions sociales, choses utiles et concrètes.</p> <p>Réaliste, pragmatique, observations détaillées et précises, enthousiaste, bon vivant.</p>	<p>Répertorier les expériences, archiver les informations, méthodes connues et approuvées, sécurité, comparer la réalité du présent à l'expérience passée.</p> <p>Fiable, observateur, bonne mémoire, organisation, systématique, mise en application.</p>
Intuition extravertie (Ne)	Intuition introvertie (Ni)
<p>Flux continu d'idées, possibilités nouvelles, diversité, changement, connexions, imagination, besoin d'un environnement flexible.</p> <p>Créatif, original, dynamisme au démarrage de projets, excellent sens de la communication, enthousiasme.</p>	<p>Perception de liens sous-jacents entre des éléments, synthèse d'une vision à long terme, modèles abstraits, théories, symboles, projection dans le futur.</p> <p>Imaginatif, perspicace, clairvoyant, vision stratégique, bonnes facultés de concentration.</p>

Tableau 14 : Descriptions par mots-clefs des fonctions de jugement orientées.

Pensée extravertie (Te)	Pensée introvertie (Ti)
Logique, méthode, efficacité, compétence, objectifs, stratégies, procédures, résultats, organiser et structurer l'environnement. Pragmatique, apport rapide de solutions, défis, compétition, coordonner une équipe, poste de commande.	Explication rationnelle, questionnement, remise en cause continue, construction de connaissances et de systèmes logiques, exploration. Logique, sens intérieur de l'ordre, analyse interne, esprit critique.
Sentiment extravertie (Fe)	Sentiment introverti (Fi)
Harmonie, valeurs socialement partagées, besoins et satisfaction de l'entourage, valorisation des compétences, recherche de l'approbation. Qualité d'écoute, expressif, empathique, chaleureux, prêt à aider et partager.	Diffusion harmonie, valeurs personnelles profondément ressenties, idéaux, émotions intenses difficilement exprimées. Profond, passionné, cohérent, justesse de l'individu, engagé, rêveur, inspirateur, en quête de sens.

2. Les lois du développement de la personne

Si toutes les fonctions orientées sont présentes dès la naissance pour chaque individu, leur rôle, leur développement et leur évolution varient cependant selon chacun des 16 types psychologiques. On définit alors 4 grandes fonctions structurant le type selon leur hiérarchie et leur organisation : les fonctions Dominante, Auxiliaire, Tertiaire et Inférieure.

La fonction Dominante est le « pivot » de la personnalité. Elle se manifeste dès l'enfance. Elle est la fonction préférée du type, celle à laquelle il a le plus fréquemment recours. Elle est extravertie pour les personnes donc la préférence va à l'Extraversion, et introvertie pour les personnes dont la préférence sur cette dimension va à l'Introversion.

La fonction Auxiliaire est la deuxième fonction du type à se développer, généralement entre 10 et 20 ans. Elle équilibre la Dominante en termes de nature (dimension S/N et T/F) et d'orientation (Extraversion ou Introversion).

La fonction Tertiaire fait partie des fonctions qui ne sont pas préférées par l'individu, celles dont les initiales n'apparaissent pas dans le sigle du type. Elle connaît son développement à l'âge adulte entre 20 et 40 ans. La fonction Tertiaire correspond au pôle opposé de la fonction Auxiliaire, sur la même dimension, mais avec une orientation opposée également.

Enfin, la fonction Inférieure est le pôle opposé de la fonction Dominante sur la même dimension, mais d'orientation opposée. Il s'agit de la fonction la plus inconsciente. Mal maîtrisée, elle est souvent réprimée par la fonction Dominante. Elle s'exprime souvent en cas

de stress, mais de manière anarchique. Son développement a lieu à partir de l'âge d'environ 40 ans.

3. La dynamique des types

Chaque type a donc des fonctions Dominante, Auxiliaire, Tertiaire et Inférieure qui lui sont propres, et qui se développent de manière individualisée.

Dans un développement normal et sain du type, les fonctions Dominante et Auxiliaire sont toujours plus développées que les autres fonctions. Cependant, la maîtrise des autres fonctions augmente au cours de la vie (émergence des fonctions Tertiaire et Inférieure). Ce phénomène est bénéfique dans le développement d'une personnalité équilibrée. Si le type psychologique reste constant au cours de la vie d'un individu, plus celui-ci avancera en âge, plus il aura tendance à utiliser des fonctions qui ne lui sont pas naturelles initialement. Par conséquent, la manifestation du type évolue en fonction de l'âge.

Le Tableau 15 résume l'ordre d'importance et de développement des fonctions pour chacun des types (McGuiness, 2004).

Tableau 15 : Ordre d'importance et de développement des fonctions pour chacun des 16 types. (Source : McGuiness, 2004)

Type	Dominante	Auxiliaire	Tertiaire	Inférieure
ESTJ	Te	Si	Ne	Fi
ENTJ	Te	Ni	Se	Fi
ESFJ	Fe	Si	Ne	Ti
ENFJ	Fe	Ni	Se	Ti
ESTP	Se	Ti	Fe	Ni
ESFP	Se	Fi	Te	Ni
ENTP	Ne	Ti	Fe	Si
ENFP	Ne	Fi	Te	Si
ISTJ	Si	Te	Fi	Ne
ISFJ	Si	Fe	Ti	Ne
INTJ	Ni	Te	Fi	Se
INFJ	Ni	Fe	Ti	Se
ISTP	Ti	Se	Ni	Fe
INTP	Ti	Ne	Si	Fe
ISFP	Fi	Se	Ni	Te
INFP	Fi	Ne	Si	Te

E) La typologie jungienne comme outil d'orientation professionnelle

La connaissance de nos préférences psychiques et de notre type contribue grandement à notre développement personnel. Un type n'est pas une « case » dans laquelle chacun serait enfermé. Il représente plutôt un point de départ permettant à chacun de réfléchir sur soi-même, de se développer, d'utiliser ses ressources et d'habiter pleinement son être en respectant son authenticité (Assante, 2015). Apprendre à repérer son type permet d'autant mieux s'en libérer et d'élargir ses choix.

C'est également un outil contribuant à l'amélioration de nos relations avec les autres. Connaître ses préférences et celles de son interlocuteur peut permettre de mieux comprendre les sources de désaccords. Cependant, c'est dans le cadre de l'orientation professionnelle que ce modèle est majoritairement utilisé. Pour rappel, **le modèle typologique ne doit pas être utilisé en recrutement.**

On peut facilement établir un rapprochement entre les qualités demandées pour accomplir un métier et les potentialités du type. Prenons deux exemples totalement opposés, les types ISTJ et ENFP. Un métier de comptable par exemple correspond tout à fait au type ISTJ : l'Introversion (I) favorise des qualités de concentration, la Sensation (S) le sens du réel et de la précision, la Pensée (T) permet l'application de principes généraux, et le Jugement (J) implique un sens de l'organisation et de la rigueur. A l'inverse, des métiers relatifs à la communication ou aux sciences humaines et sociales semblent tout à fait convenir au type ENFP : l'Extraversion (E) favorise une aisance dans le contact humain et les relations sociales, l'Intuition (N) les qualités de créativité et d'innovation, le Sentiment (F) permet une bonne compréhension des personnes et la Perception (P) implique un sens des opportunités.

Par ailleurs, un important travail statistique a été effectué depuis plus de quarante ans, notamment aux États-Unis, sur les associations entre types et professions. Ces études ont permis d'effectuer un classement des professions les « plus choisies » ou les « moins choisies » par les types, en comparant la fréquence d'apparition d'un type pour une profession donnée à la fréquence de ce type dans la population globale, le rapport étant qualifiée de coefficient « d'auto-sélection ».

C'est ainsi que l'on trouve des ISTJ en proportion plus importante dans la profession comptable, et des ENFP en proportion plus importante au sein de la profession psychologue (Cauvin et Cailloux, 2008 ; Assante, 2015).

Lorsque la profession « correspond au type », on peut en général constater une aisance et une compétence dans l'exercice de la profession. Les modes de travail correspondent aux préférences et les relations interpersonnelles sont généralement faciles. Une satisfaction au travail est souvent observée.

Lorsque la profession « ne correspond pas au type », la personne peut alors rencontrer plus de difficultés que les autres et par conséquent doit faire davantage d'efforts pour arriver au même résultat. La personne peut également percevoir son environnement comme hostile et se sentir marginalisée dans un groupe.

Attention, le fait d'exercer une profession « ne correspondant pas au type » présente aussi des avantages. Pour la profession, cela favorise son hétérogénéité et représente une source de créativité et d'adaptation. Pour l'individu, cela l'incite à développer plus rapidement ses fonctions Tertiaire et Inférieure et à augmenter ses capacités.

C'est pourquoi il serait absurde de dissuader quelqu'un d'entreprendre une carrière professionnelle au motif que son type ne correspondrait pas à ce qui est communément attendu, en termes de valeur prédictive ou de tables de fréquences. Il est cependant possible de lui souligner les difficultés potentielles supplémentaires auxquelles il pourrait être confronté.

Le Tableau 16 résume comment la démarche typologique peut être utilisée, ou à l'inverse, ne doit pas l'être, en orientation professionnelle (Cauvin et Cailloux, 2008).

Tableau 16 : Conseils sur les circonstances et conditions d'utilisation de la démarche typologique en orientation professionnelle. (Source : Cauvin et Cailloux, 2008)

Possible	A ne pas faire
En matière d'orientation : aider la personne à choisir une profession ou un secteur d'activité.	En matière de sélection : décider de l'adaptation d'une personne à un poste.
Déterminer les potentialités qui vont favoriser ou gêner l'exercice de la fonction.	Interdire une fonction à une personne au motif qu'elle n'a pas le « bon profil ».
Prendre connaissance des corrélations statistiques en type et profession.	Identifier une profession à un profil et en tirer un principe unique.
Admettre la diversité des types dans une profession en attirant simplement l'attention des personnes « hors type » sur l'effort accru qui leur sera demandé.	Homogénéiser une profession autour d'un type.

III. Typologie jungienne et études associées

A) Données démographiques générales

Des études statistiques nationales sur des échantillons représentatifs ont été réalisées aux États-Unis. Les données ont été récoltées par CAPT® lors d'études publiées en 1996 (Martin, 1996).

1. Aux États-Unis

Les études menées par CAPT® aux États-Unis (« Estimated Frequencies of Types », s. d.) ont permis d'aboutir à la distribution des préférences et des types suivants.

Le Tableau 17 décrit la répartition des préférences au sein de la population américaine (« Estimated Frequencies of Types », s. d.). Selon ces données, les préférences E et I sembleraient être également réparties, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Les préférences S et J seraient majoritaires. Seule la dimension T/F semblerait porter une différence sur le genre : la préférence T serait surreprésentée chez les hommes tandis que la préférence F le serait chez les femmes.

Tableau 17 : Répartition des préférences au sein de la population américaine. (Source : CAPT®)

	Fréquence de distribution des préférences, %							
	E	I	S	N	T	F	J	P
Total	45-53	47-55	66-74	26-34	40-50	50-60	54-60	40-46
Hommes	45-50	50-55	65-72	28-35	55-67	33-45	52-58	42-48
Femmes	45-55	45-55	70-75	25-30	24-35	65-76	55-60	40-45

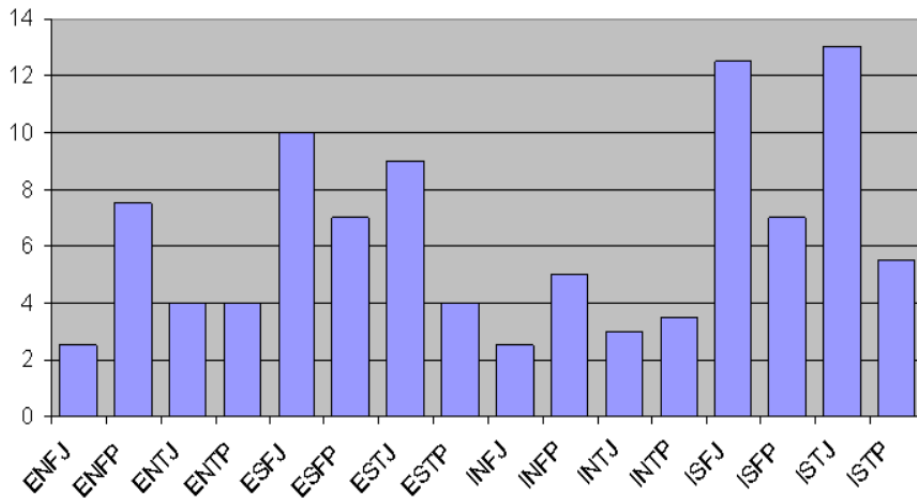
Le Tableau 18 indique la fréquence estimée des différents types hommes et femmes confondus, hommes uniquement, et femmes uniquement, aux États-Unis.

Tableau 18 : Fréquence estimée des différents types aux États-Unis (Source : CAPT®).

Type psychologique	Fréquence estimée aux États-Unis, %		
	Total	Hommes	Femmes
ESTJ	8-12	10-12	6-8
ESTP	4-5	5-6	2-4
ESFJ	9-13	5-8	12-17
ESFP	4-9	3-7	7-10
ENTJ	2-5	3-6	1-4
ENTP	2-5	3-7	2-4
ENFJ	2-5	1-3	3-6
ENFP	6-8	5-7	8-10
ISTJ	11-14	14-19	7-10
ISTP	4-6	6-9	2-3
ISFJ	9-14	6-8	15-20
ISFP	5-9	4-8	6-10
INTJ	2-4	2-6	1-3
INTP	3-5	4-7	1-3
INFJ	1-3	1-2	2-4
INFP	4-5	3-5	4-7

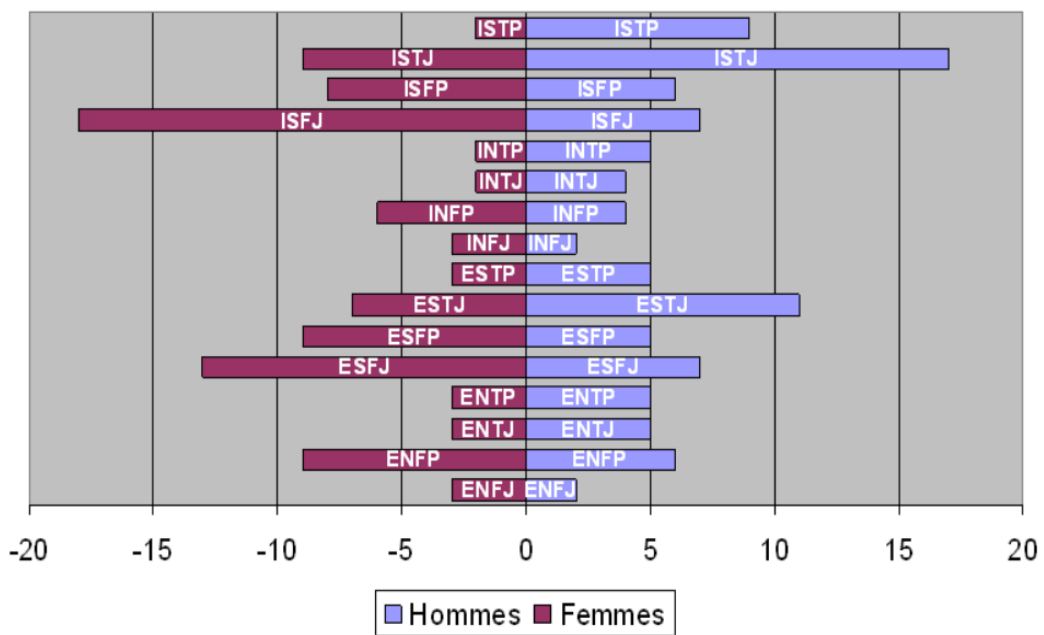
Sur les chiffres du tableau précédent, la distribution des 16 types aux États-Unis, hommes et femmes confondus, se répartit selon la Figure 5 (« Les 16 types du MBTI », s. d.).

Figure 5 : Distribution des 16 types aux États-Unis, hommes et femmes confondus. (Source : (« Les 16 types du MBTI », s. d.))



En effectuant la distinction sur le genre, on obtient la distribution selon la Figure 6 (« Les 16 types du MBTI », s. d.).

Figure 6 : Distribution des 16 types aux États-Unis, en distinguant hommes et femmes. (Source : (« Les 16 types du MBTI », s. d.))



Aux États-Unis, les types les plus fréquemment observés sont les suivants : ISTJ, ISFJ et ESFJ. Chez les femmes, les types les plus fréquemment retrouvés sont par ordre croissant ISFJ, ESFJ et ISTJ. Chez les hommes, les types les plus fréquemment observés sont par ordre croissant ISTJ, ESTJ et ISTP.

Les types les moins représentés sont INTJ, INTP, INFJ et ENFJ, aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

2. En France et en Europe

Les données statistiques menées en Europe sont essentiellement dues aux études menées par OPP©, l'entreprise détenant l'exclusivité des droits concernant la diffusion du MBTI®. Les données présentées ci-après ont été publiées en 2011 et rentrent dans le cadre d'un programme de recherche ayant pour objectif le développement et la publication de l'outil dans de nouvelles langues européennes (OPP, 2011).

Cette étude a été menée sur un échantillon d'individus ayant répondu au questionnaire dans le cadre des démarches de développement managérial, de coaching et de cohésion d'équipe. Les types obtenus n'ont pas été validés par un entretien. Cet échantillon regroupe plus de 220 000 personnes à partir de 10 versions linguistiques du questionnaire. Il s'agit donc d'une population essentiellement managériale, donc non représentative de la population globale française, mais que l'on peut estimer comme représentative de la population managériale. Les résultats présentés ici doivent donc être pris avec le recul nécessaire impliqué par le biais de sélection présent lors de cette étude.

Le Tableau 19 présente la répartition des préférences selon les différentes versions linguistiques du questionnaire, les effectifs pour chaque version linguistique étant précisés entre parenthèses (OPP, 2011).

Tableau 19 : Répartition des préférences selon les versions linguistiques. (Source : OPP, 2011)

Version linguistique	Proportion (%)							
	E	I	S	N	T	F	J	P
Danois (n=13 561)	75	25	58	42	76	24	62	38
Hollandais (n=13 430)	74	26	56	44	70	30	54	46
Anglais (Europe) (n=167 824)	75	25	58	42	76	24	62	38
Finnois (n=665)	72	28	53	47	83	17	74	26
Français (n=8 038)	64	36	59	41	70	30	66	34
Allemand (n=11 515)	72	28	54	46	81	19	73	27
Italien (n=1 987)	66	34	57	43	76	24	75	25
Norvégien (n=915)	80	20	68	32	85	15	69	31
Espagnol (n=1 527)	76	24	62	38	92	8	76	24
Suédois (n=1 817)	77	23	59	41	66	34	61	39
Médiane	74,5	25,5	58	42	76	24	67,5	32,5

Le degré de similitude constaté dans la répartition des préférences d'une version linguistique à l'autre est très proche. Ceci laisserait supposer que les données concernant le type psychologique des managers et des professionnels de cet échantillon se répartissent de manière proche d'un pays à un autre. Les préférences majoritairement obtenus ont donc été E, S, T et J (OPP, 2011).

Le Tableau 20 présente la distribution des types psychologiques sur l'ensemble de l'échantillon des différentes versions linguistiques (n = 221 279, avec 131 767 hommes et 89 512 femmes).

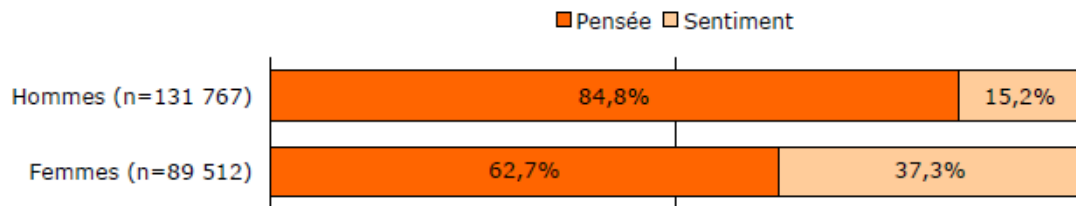
Tableau 20 : Distribution des types psychologiques sur l'ensemble de l'échantillon des différentes versions linguistiques (n = 221 279). (Source : OPP, 2011)

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	Type	n	%
n=26 746 12,1 %	n=6 034 2,7 %	n=2 944 1,3 %	n=11 555 5,2 %	E	151 068	68,3 %
				I	70 211	31,7 %
ISTP	ISFP	INFP	INTP	S	118 823	53,7 %
n=7 323 3,3 %	n=1 917 0,9 %	n=3 486 1,6 %	n=10 206 4,6 %	N	102 456	46,3 %
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	T	167 866	75,9 %
n=12 717 5,7 %	n=4 765 2,2 %	n=11 542 5,2 %	n=23 430 10,6 %	F	53 413	24,1 %
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ	J	145 893	65,9 %
n=45 970 20,8 %	n=13 351 6 %	n=9 374 4,2 %	n=29 919 13,5 %	P	75 386	34,1 %

Les types les plus fréquemment obtenus dans cet échantillon ont été les types ESTJ (21 %) et ENTJ (14 %).

D'autre part, comme évoqué précédemment concernant les études menées sur la population américaine, les polarités de la dimension T/F (et seulement cette dimension) sembleraient réparties de manière différentes selon les hommes et les femmes. En effet, dans cette étude, la préférence pour la Pensée (T) a été surreprésentée chez les hommes tandis que la préférence pour le Sentiment (F) l'a été chez les femmes, comme l'indique la Figure 7 (OPP, 2011). Cette différence s'est révélée être significative lors de cette étude. Ce phénomène a été observé plusieurs fois dans différentes cultures et dans différentes versions linguistiques du MBTI ®. S'agirait-il d'une différence intrinsèque au genre ou d'un stéréotype social si fort que les comportements s'y conforment ?

Figure 7 : Répartition de la préférence pour la Pensée ou le Sentiment chez les hommes et chez les femmes. (Source : OPP, 2011).



On remarque que, même si dans cet échantillon la préférence F a été plus fréquemment retrouvée chez les femmes que chez les hommes, la préférence T demeure majoritaire chez les femmes de cet échantillon, contrairement à ce qui a été observé chez les femmes de la population américaine, chez qui la préférence F est majoritairement retrouvée. Rappelons cependant que l'échantillon européen n'est représentatif que d'une population managériale et que la préférence T est associée à une aisance dans la coordination d'équipes. Il n'est pas à exclure que le biais de sélection inhérent à cette étude ait potentiellement pu conduire à une surreprésentation de la préférence T par rapport à la population générale.

B) Types et professions : tables de fréquences

Un important travail statistique a été effectué depuis plus de quarante ans aux États-Unis, sur les associations entre types et professions. De très nombreuses études ont été publiées, et continuent de l'être au sein de revues spécialisées.

1. Aux Etats-Unis

a) *Synthèse des travaux de Laney (1949), Myers (1962), McKinnon (1962), Von Fange (1961), Miller (1965 et 1967) et Stephens (1972)*

Les résultats de ces études coordonnées par Isabel Myers sont résumés dans son ouvrage *Comprendre les types de personnalité* (Briggs Myers et Myers, 2015), que nous utiliserons ici.

Afin d'établir les associations entre type psychologique et domaine d'étude, la notion « d'auto-sélection » a été utilisée. Le coefficient d'auto-sélection (SSR) correspond au rapport de la fréquence d'apparition du type dans l'échantillon d'intérêt divisé par son pourcentage de fréquence dans un échantillon de « référence ». Les SSR ont été calculés pour chacun des 16 types, selon les différentes filières d'études ou professions. Les valeurs supérieures à 1,20 signifient une auto-sélection positive des types pour une filière ou un secteur d'activité et

celles inférieures à 0,80 un certain degré d'évitement. Le Tableau 21 fait la synthèse des résultats obtenus suites à ces études, les SSR sont notés entre parenthèses.

On peut ainsi dégager des traits communs aux différents types « auto-sélectionnés ». Pour chacun des domaines d'études ou secteurs d'activité, les traits communs observés sont cohérents avec le mode de fonctionnement requis par chaque métier.

Tableau 21 : Synthèse des résultats des travaux de Laney, Myers, McKinnon, Von Fange, Miller et Stephens.

Domaine d'études ou professions	Types ayant les plus hauts SSR	Traits communs
Domaines d'études		
Lettres et sciences humaines	INFJ (2,38), INFP (1,92), ENFJ (1,64), INTJ (1,55), ENFP (1,35) et INTP (1,31)	NF, NT
Ingénierie	INTJ (2,94), INFJ (2,49), ENTJ (1,95), ENFJ (1,73), INTP (1,46), ISTJ (1,26), et INFP (1,21)	NT, NF
Finance et commerce	ESTP (1,67), ISTP (1,40), ESTJ (1,39), ESFJ (1,36), ISTJ (1,12) et ESFP (1,08)	ES, ST
Sciences	INTJ (3,88), INFJ (2,95), INTP (2,92), INFP (1,97), ENTJ (1,56) et ENTP (1,42)	IN, NT
Counseling	ENFP (2,23), INFP (2,14), INFJ (2,07) et ENFJ (1,81)	NF
Droit	ENTJ (1,69), ISTJ (1,43), ESTJ (1,41), ENTP (1,34), INTP (1,26), INTJ (1,19) et ISTP (1,19)	T, TJ
Education artistique	INTP (2,55), INFP (2,33), INFJ (2,15), ENFP (1,61), ENTP (1,32) et ESFJ (1,16)	NP
Sciences infirmières	/	SF
Education	/	SF
Journalisme	/	NF
Professions		
Comptables, employés de banque	/	ST
Vente et services à la clientèle	/	SF
Auteurs créatifs	/	NF
Chercheurs scientifiques	/	NT
Policiers urbains	ISFJ (2,16), ISTJ (1,72), ESTJ (1,64), ISTP (1,32) et ESFJ (1,16)	SJ

b) Les recherches du Center for Application of Psychological Type (CAPT®)

Les résultats de CAPT® se sont fondés sur plus de 195 000 réponses à des questionnaires et ont été publiés dans le *MBTI® Type Tables for Occupations* en 2008, ouvrage rassemblant des informations sur 250 professions (Schaubhut et Thompson, 2008). Il est actuellement

considéré comme l'une des principales références en matière de conseil d'orientation, et s'avère être un outil indispensable pour les coachs, praticiens certifiés MBTI® ou chercheurs.

Cependant les tables de fréquences présentées dans cet ouvrage ne présentent que les types des répondants obtenus sur questionnaires et non validés par entretien. Enfin, la nomenclature professionnelle utilisée est très différente des usages français, et rend donc ces travaux difficilement utilisables dans notre pays.

2. En Europe

Des associations entre le type psychologique et le type de poste ou le choix de carrière ont également pu être mis en évidence lors de l'étude menée par OPP© en 2011.

Les personnes de préférence N et T ont été plus fréquemment retrouvées parmi celles occupant des postes de haut niveau hiérarchique.

Par ailleurs dans cette étude, la répartition des préférences a été étudiée au sein de 5 domaines différents : Vente, service client (n = 17 585) ; RH, formation, encadrement (n = 15 741) ; Services aux entreprises (n = 16 324) ; Finance (n = 31 553) et Informatique (n = 15 476). Certaines préférences ont été plus fréquemment retrouvées parmi certains secteurs d'activités que parmi d'autres. Le Tableau 22 récapitule les 2 domaines les plus fréquemment associés à chaque préférence (OPP, 2011).

Tableau 22 : Principaux domaines d'activités associés à chaque préférence. (Source : OPP, 2011)

Préférence	Domaines d'activités
E	Vente, service client ; RH, formation, encadrement
I	Informatique ; Finance
S	Finance ; Vente, service client
N	RH, formation, encadrement ; Services aux entreprises
T	Informatique ; Finance
F	RH, formation, encadrement ; Vente, service client
J	Finance ; Vente, service client
P	RH, formation, encadrement ; Services aux entreprises

C) Typologie de la profession vétérinaire

Les professions médicales (et autres services de soins à la personne) ont été peu évoquées lors des précédents travaux réalisés. Aucune donnée publiée ne concernerait la profession vétérinaire en France à ce jour. En effet, la formation concernant les différents types de personnalité gravite surtout autour du monde de l'entreprise.

Cependant, la profession vétérinaire figure dans le *MBTI® Type Tables for Occupations* publié par CAPT®, ainsi que d'autres professions médicales (Schaubhut et Thompson, 2008). Les données concernant la distribution des 16 types et des préférences au sein de la profession vétérinaire sont indiquées dans la Figure 8.

Figure 8 : Table de fréquences relative à la profession vétérinaire selon les études de CAPT®. (Source : Schaubhut et Thompson, 2008).

ISTJ n = 22 17,7 % SSR = 1,53	ISFJ n = 14 11,3 % SSR = 0,82	INFJ n = 5 4,0 % SSR = 2,69	INTJ n = 7 5,6 % SSR = 2,69
ISTP n = 10 8,1 % SSR = 1,49	ISFP n = 6 4,8 % SSR = 0,55	INFP n = 10 8,1 % SSR = 1,83	INTP n = 10 8,1 % SSR = 2,44
ESTP n = 5 4,0 % SSR = 0,94	ESFP n = 4 3,2 % SSR = 0,38	ENFP n = 7 5,6 % SSR = 0,70	ENTP n = 3 2,4 % SSR = 0,76
ESTJ n = 12 9,7 % SSR = 1,11	ESFJ n = 4 3,2 % SSR = 0,26	ENFJ n = 4 3,2 % SSR = 1,29	ENTJ n = 1 0,8 % SSR = 0,45

Préférence	n	%
E	40	32,3
I	84	67,7
S	77	62,1
N	47	37,9
T	70	56,5
F	54	43,5
J	69	55,6
P	55	44,4

Tempérament	n	%
SJ	52	41,9
SP	25	20,2
NF	26	21,0
NT	21	16,9
Paire fonctionnelle		
ST	49	39,5
SF	28	22,6
NF	26	21,0
NT	21	16,9

Cette étude s'est fondée sur un échantillon de 124 vétérinaires, dont 52 hommes et 72 femmes. Les 3 types majoritairement représentés au sein de l'échantillon ont été les types ISTJ (18 %), ISFJ (11 %) et ESTJ (10 %). Cependant, les deux types ayant obtenu les coefficients d'auto-sélection (SSR) les plus élevés ont été les INTJ et INFJ, avec un SSR de 2,69. Par ailleurs, les préférences ayant été les plus fréquemment retrouvées ont été I (68 %), S (62 %), T (57 %) et J (56 %). La paire fonctionnelle la plus fréquemment retrouvée a été la paire ST (40 %) et le tempérament majoritaire a été SJ (42 %).

Ces résultats peuvent être mis en parallèle avec ceux obtenus lors d'une étude réalisée entre 2004 et 2007 sur 331 étudiants de l'École Universitaire de Médecine Vétérinaire de l'État de Louisiane (Johnson *et al.*, 2009). Les types majoritairement obtenus ont été les types ESTJ et ISTJ. Les types prédominants chez les femmes ont été ENFP, ESFJ, ESTJ, ISFJ et ISTJ. Ceux prédominants chez les hommes ont été ESTJ, ESTP, INTP et ISTJ. Les SSR n'ont cependant pas été calculés lors de cette étude. La

Figure 9 présente la distribution des 16 types obtenue suite à cette étude, hommes et femmes confondus. La Figure 10 présente cette distribution chez les hommes et les femmes séparément.

Figure 9 : Distribution des 16 types chez les étudiants vétérinaires hommes et femmes confondus, de l'École Universitaire de Médecine Vétérinaire de l'État de Louisiane, en pourcentage. (Source : Johnson *et al.*, 2009)

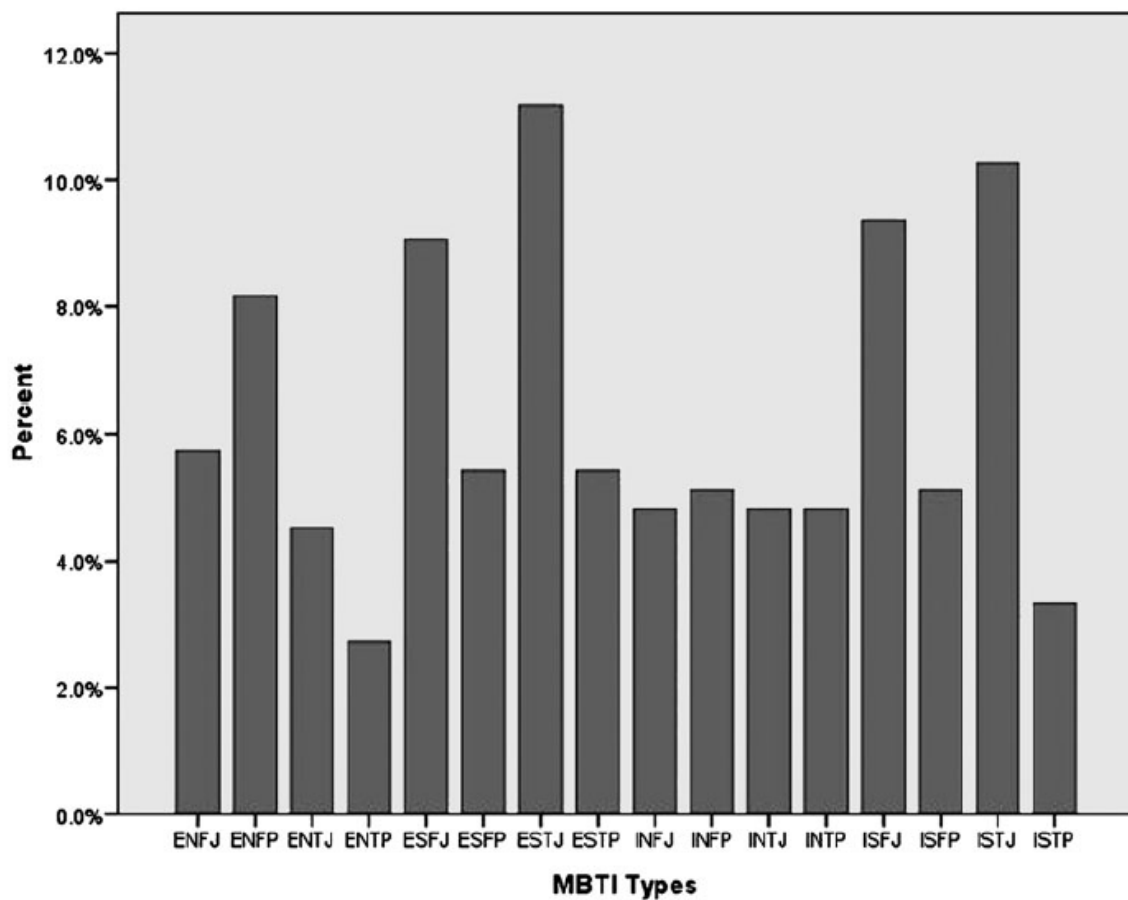
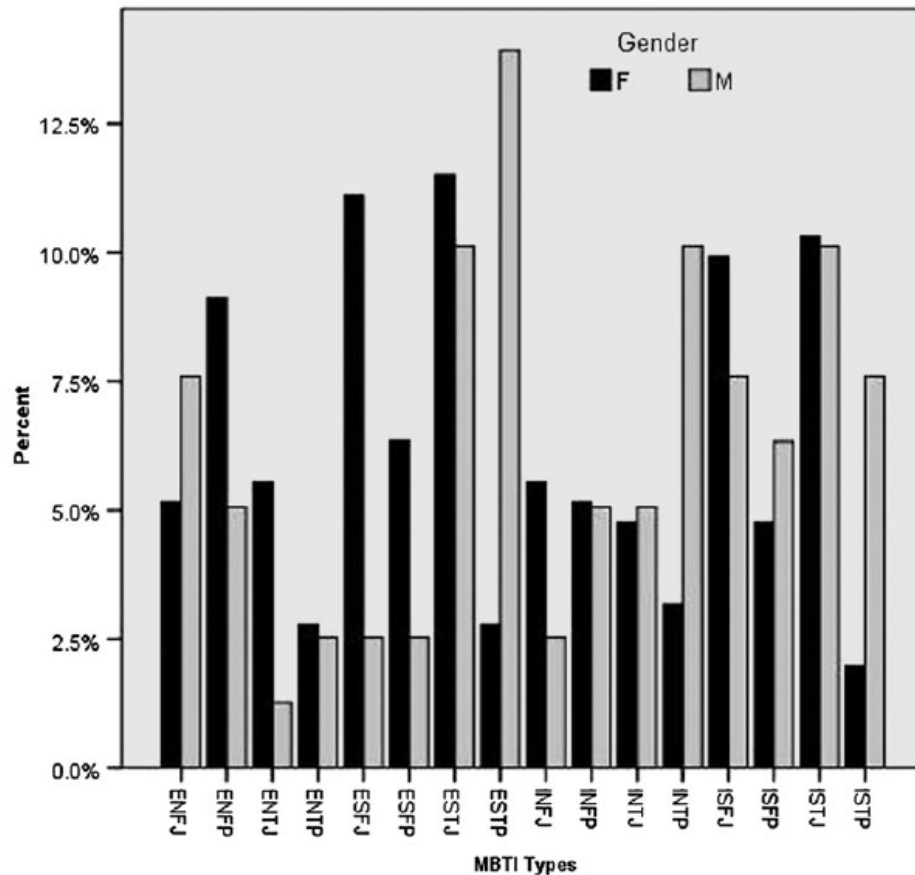


Figure 10 : Distribution des 16 types chez les étudiants vétérinaires hommes et femmes séparés, de l'École Universitaire de Médecine Vétérinaire de l'État de Louisiane, en pourcentage. (Source : Johnson et al., 2009)



Les femmes sont représentées en noir, les hommes en blanc.

D) Relation entre type psychologique et choix de spécialité en médecine humaine

Si très peu de données sont connues à ce jour concernant les professions médicales et vétérinaire en France, la médecine est aux États-Unis le domaine dans lequel la relation entre le type psychologique et le choix de carrière a été étudiée le plus intensément. Des études fondatrices ont eu lieu dans les années 1960 et 1970, ayant donné suite à quelques études plus récentes.

1. Les études fondatrices

Les données concernant ces études sont résumées dans l'ouvrage de Myers *Comprendre les types de personnalité* (Briggs Myers et Myers, 2015).

Plus de 5 000 étudiants en médecine ont été soumis au MBTI® dans les années 1950. Deux études ont été mises en place par la suite : l'une en 1965 menée par Myers et Davis concernant les choix de spécialité (Briggs Myers et Davis, 1965) et l'autre dans les années 1970, sur ces mêmes personnes, par McCaulley (McCaulley, 1977). Cette seconde étude avait pour but d'examiner les changements de spécialité opérés par les médecins dans les années ayant suivi leur sortie de l'université. L'échantillon ne comprenait alors que 5 % de filles (McCaulley, 1978). Ce pourcentage faible permet de nous affranchir des biais de confusion potentiels dus au genre concernant la dimension T/F.

Les préférences I, N, F et P étaient auto-sélectionnées parmi les étudiants de médecine par rapport à un ensemble d'étudiants à l'université, toutes filières confondues.

Le côté relationnel du métier pouvait représenter un attrait pour les individus de préférence F, le côté technique un attrait pour ceux de préférence S, et le côté scientifique, un attrait pour ceux de préférences I, N, T et P. Le Tableau 23 indique les spécialités les plus fréquemment optées, lors de la première étude de suivi, pour les 16 types psychologiques. Leur coefficient d'auto-sélection figure entre parenthèses (Briggs Myers et Myers, 2015).

Tableau 23 : Spécialités ayant obtenus les plus forts taux d'auto-sélection selon chacun des types. (Source : Briggs-Myers et Myers, 2015)

Types	Spécialités les plus choisies
Sensitifs	
ISTJ	Pathologie (1,74), Obstétrique/Gynécologie (1,46)
ISTP	Anesthésiologie (1,84)
ESTP	Chirurgie (1,38)
ESTJ	Médecine générale (1,46)
ISFJ	Anesthésiologie (1,76)
ISFP	Anesthésiologie (1,84), Médecine générale (1,40)
ESFP	Obstétrique/Gynécologie (1,44)
ESFJ	Pédiatrie (1,51)
Intuitifs	
INFJ	Médecine interne (1,42)
INFP	Psychiatrie (2,04)
ENFP	Psychiatrie (1,52)
ENFJ	Enseignement à la faculté de médecine (1,69)
INTJ	Neurologie (2,75), Recherche (2,72), Pathologie (1,99), Médecine interne (1,44)
INTP	Neurologie (2,35), Recherche (1,98), Psychiatrie (1,84), Pathologie (1,78)
ENTP	Médecine générale (0,70)
ENTJ	Médecine interne (1,35)

Lors de cette première étude de suivi, la plus grande différence remarquée par Myers et Davis a concerné la dimension de perception de l'information S/N. Si l'échantillon, dans

son ensemble, a été majoritairement constitué d'intuitifs (à 53 %), il l'a été à 82 % en psychiatrie, 78 % en recherche, 76 % en neurologie et à 68 % en pathologie. Dans tous ces domaines, l'Introversion a été également très fréquemment rencontrée, mais dans une moindre mesure. Ces spécialités ardues ont donc été associées aux types IN, ayant de grandes facultés de concentration et d'associations d'idées, ainsi qu'un intérêt pour les problèmes complexes.

A l'inverse, les types opposés préférant l'Extraversion (E) et la Sensation (S) ont penché plutôt vers la chirurgie et l'obstétrique. Selon Myers, ces spécialités exigent une conscience sensorielle maximale de l'état physique des patients, à un instant t. Toutes deux exigent de la compétence dans l'action et de l'ancrage dans le présent, qualités présentes chez les types ES.

De plus, l'anesthésiologie a fortement attiré les types ISTP et ISFP. Selon Myers, leur vigilance aiguë SP serait renforcée par l'aptitude de l'introverti à rester concentré longtemps, qualités nécessaires à cette discipline.

La pédiatrie est une discipline qui semble avoir beaucoup attiré les ESFJ. En effet, ce type présente le Sentiment extraverti Fe comme fonction Dominante. Associé à la paire fonctionnelle SF, ce type semble être particulièrement à l'écoute des autres, et dans la volonté de rendre un service pratique et immédiat.

Les ENFJ quant à eux, ont été le type le plus attiré par l'enseignement à la faculté de médecine. A l'image de leurs pairs ESFJ, ils aimeraient également s'occuper de la jeunesse mais dans un contexte de développement intellectuel des jeunes adultes plutôt que de soins physiques apportés aux enfants.

Selon Myers, il a semblé étonnant que la médecine générale ait particulièrement attiré le type ESTJ. En effet, cette discipline nécessite de grandes qualités d'écoute, un fort sens du relationnel et une volonté de suivi des patients sur des cas peu spécialisés et paraîtrait ainsi assez adapté à des types chaleureux. Par conséquent, ces caractéristiques sembleraient donc peu convenir à un type ESTJ. Ces affirmations sont toutefois à nuancer selon le modèle d'interaction adopté par le médecin vis-à-vis de son patient. Selon Myers, « *la fréquence des ESTJ « sans cœur » en médecine générale semblerait donc être attribuable moins à l'enthousiasme pour ce domaine qu'à l'impatience de commencer à gagner de l'argent, sans le retard que représenterait 5 ans de résidence* » (Briggs Myers et Myers, 2015).

Enfin, la pathologie et la recherche ont été particulièrement prisées chez les INTJ et les INTP, types ayant en commun « *les trois préférences les plus propices à une intellectualité détachée. Les pathologistes et les chercheurs en médecine peuvent composer avec des problèmes de vie ou de mort sans avoir un patient en personne* ».

Cette première étude de suivi n'a cependant rien pu apprendre concernant la satisfaction que procurait le choix des spécialités. La deuxième étude s'est donc intéressée aux changements de spécialité, et a montré à quelle fréquence les médecins passaient à une spécialité « plus typique », c'est-à-dire plus communément choisie par leur type, et à quelle fréquence ils passaient à une spécialité « moins typique » (McCaulley, 1977).

Il a tout d'abord été supposé par le Dr Harold Grant, en 1965, que les types préférant la Sensation seraient beaucoup moins conscients et beaucoup moins soucieux de l'adéquation entre un travail donné et leur type que les types préférant l'Intuition (Grant, 1965). En effet, les types intuitifs souhaiteraient s'épanouir grâce au travail lui-même, préférablement en ayant une activité créatrice.

Parmi ceux ayant changé de spécialité, les types sensitifs sont passés à une spécialité « plus typique » dans seulement 54 % des cas, ce qui est à peine mieux que le hasard, tandis que les intuitifs sont passés à une spécialité « plus typique » dans 71 % des cas. Les INFP en particulier sont passés à une spécialité plus typique dans 83 % des cas (McCaulley, 1977). De tous les types, les INFP, de par leur fonction Dominante Sentiment introverti Fi, semble être celui qui se soucie le plus d'avoir « *la possibilité d'utiliser ses dons* ».

2. Quelques études plus récentes

Une étude publiée en 2000 reconsidère la problématique de Myers concernant la relation entre le type psychologique et le choix de spécialité médicale, sous un regard plus récent (Stilwell *et al.*, 2000). Stilwell *et al.* ont tout d'abord comparé les résultats obtenus dans leur propre échantillon à ceux constitués par Myers et McCaulley dans les années 1950 et 1970. Si la préférence P était majoritaire (53 %) dans l'échantillon de Myers, la préférence J a été prépondérante (environ 60 %) dans les deux échantillons les plus récents. Dans l'étude de Stilwell *et al.*, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à avoir choisi la médecine générale comme spécialité ($p < 0.001$). Les étudiants de préférence I et F (tous genres confondus) ont été par ailleurs plus fréquemment rencontrés parmi ceux ayant choisi la médecine générale que parmi ceux ayant choisi d'autres spécialités ($p < 0.001$). De plus, les hommes ont choisi une spécialité chirurgicale plus fréquemment que les femmes ($p < 0.001$). Enfin, les étudiants de préférences E et T ont opté plus fréquemment pour une spécialité chirurgicale que ceux de préférences I et F ($p < 0.001$).

D'autres études se sont également intéressées à cette problématique (Harris et Ebbert, 1985 ; Friedman et Slatt, 1988 ; Borges et Savickas, 2002 ; Katz *et al.*, 2007). Leurs résultats ont été partiellement cohérents avec ceux obtenus lors des études de Myers et Davis en 1965. Les tableaux présentant les résultats de l'étude de Katz *et al.*, donnés à titre indicatif, sont en Annexe 4.

E) Relation entre type psychologique et bien-être au travail

Une étude récente a été menée par la société européenne OPP©. Cette étude avait pour but d'étudier la relation entre le type psychologique et le bien-être sur le lieu de travail (Boult, 2017). Dans cette étude, le type ayant obtenu le plus haut niveau de bien-être a été ENFP (à 80 %) alors que celui ayant obtenu le plus bas niveau de bien-être a été ISTP (à 70 %). Cette différence s'est révélée être significative lors de cette étude. De plus, les individus de préférence E ont reporté de manière générale un niveau de bien-être au travail plus élevé que

les individus de préférence I. Il a été suggéré par Boulton que les conditions environnementales présentes sur le lieu de travail sont plus à même de convenir aux individus de préférence E, à la recherche d'interactions, plutôt qu'à ceux de préférence I, que ces éléments fatiguent.

Par ailleurs, dans l'étude de Boulton, les individus de préférence F ont obtenu un niveau de bien-être au travail supérieur aux individus de préférence T. D'autres recherches précédemment effectuées confortent leurs résultats et ont montré que les individus de préférence F recherchaient davantage dans leur travail le confort, le plaisir et l'adéquation à leurs valeurs dans un objectif d'épanouissement professionnel que les individus de préférence T. Cette différence s'est révélée être surtout marquée chez les femmes de préférence F par rapport aux hommes de préférence T (Huszczko et Endres, 2013).

Ainsi, si un épanouissement professionnel est généralement observé lorsque « la profession correspond au type », certains types seraient, selon cette étude, naturellement plus à même d'être épanouis sur leur lieu de travail, tandis que d'autres auraient naturellement tendance à mettre en place des stratégies pour y parvenir.

Conclusion de la deuxième partie

L'une des utilités principales de la typologie jungienne réside dans le conseil en orientation. Les relations entre type psychologique et choix de carrière ont en effet été très étudiées par le passé, et le sont encore aujourd'hui. Le coefficient d'auto-sélection (SSR) est un indicateur ayant été beaucoup utilisé lors de ces études. Il permet de définir les professions « les plus choisies » ou « les moins choisies » par chacun des types.

Le MBTI® pourrait-il se présenter comme un outil d'aide à l'orientation des étudiants vétérinaires dans leur choix de filière ? Pourrait-on, à l'image des travaux précédemment effectués dans le domaine, établir une « table des types » de la profession vétérinaire ainsi que des associations entre types et secteurs d'activité au sein même de la profession ?

Compte tenu des données obtenues sur la profession vétérinaire aux Etats-Unis, on s'attendrait à observer majoritairement en France les préférences I, S, T et J, le tempérament SJ (types ESTJ, EFSJ, ISTJ et ISFJ) ainsi que la paire fonctionnelle ST. On pourrait également s'attendre à obtenir des différences intra-profession, à l'image des travaux réalisés sur les étudiants de médecine par Myers, Davis et McCaulley. Par exemple, on pourrait supposer retrouver plus fréquemment la préférence S parmi les vétérinaires praticiens en clientèle, à l'image de ce qui a pu être observé chez les étudiants en sciences infirmières, chez les médecins généralistes et les chirurgiens, chez les professions de vente et services à la clientèle et chez les professions comptables (la pratique en clientèle étant globalement une synthèse de ces activités). D'autre part, on pourrait également supposer retrouver plus fréquemment le tempérament NT parmi les vétérinaires exerçant dans le domaine de la recherche et du développement, à l'image de ce qui a pu être observé chez les ingénieurs, chercheurs scientifiques et chez les médecins ayant choisi une spécialité « recherche ».

PARTIE 3 : ENQUÊTE RÉALISÉE AUPRES DE 1509 VÉTÉRINAIRES ET ÉTUDIANTS VÉTÉRINAIRES

I. Contextualisation et démarche générale de l'étude

A) Intérêt et justification

La diversité de la profession vétérinaire lui confère une grande richesse : il n'y pas **un** métier de vétérinaire mais **des** métiers de vétérinaire.

Nous avons également présenté un indicateur typologique se révélant être un bon outil d'aide à la connaissance de soi, de compréhension des autres et d'orientation professionnelle.

La question du lien entre le type psychologique et le choix de carrière a déjà été étudiée intensément, en particulier aux États-Unis, et plus particulièrement encore au sein de la profession médicale. Cette question, cependant peu étudiée chez les vétérinaires, a beaucoup fasciné les sociologues. Qu'en est-il de la relation entre type psychologique et choix de carrière au sein de la profession vétérinaire ?

Fondée initialement sur de la curiosité intellectuelle, cette problématique s'inscrit par ailleurs dans un contexte sociologique de plus grande ampleur. Elle s'interroge sur les composantes psychologiques susceptibles de déterminer le choix d'une voie plutôt que d'une autre et s'inscrit également dans une problématique d'épanouissement professionnel. Par ailleurs, les écoles vétérinaires souhaitent améliorer et adapter au mieux les formations initiale et continue. Ce travail a également pour objectif de créer les bases d'une réflexion permettant de mieux conseiller les étudiants sur leurs choix professionnels.

B) Démarche générale

Cette étude porte non seulement sur les vétérinaires diplômés mais également sur les étudiants vétérinaires en cours de formation. Il s'agit d'une enquête quantitative visant le plus grand nombre de vétérinaires ou d'étudiants vétérinaires possible dans le but de faire un « screening » de la profession.

Cette enquête présente plusieurs objectifs. Il s'agit dans un premier temps de déterminer quels sont les types psychologiques les plus fréquemment observés au sein de la profession vétérinaire. Dans un second temps, l'étude s'intéresse à la répartition des différents types psychologiques en fonction des divers secteurs d'activité de la profession. Peut-on mettre en évidence une « association de certains types à certains secteurs » ? Enfin, l'enquête s'intéresse également à l'existence d'un lien potentiel entre le type psychologique et le bien-être d'un vétérinaire à son poste actuel. Y-a-t-il des types plus fréquemment associés au mal-

être que d'autres ? Peut-on relier les changements de carrière d'un vétérinaire à son type psychologique ?

Pour cela, un questionnaire informatisé a été diffusé à l'ensemble de la communauté vétérinaire via des réseaux. Il présente d'une part des questions d'ordre général sur l'activité actuelle des vétérinaires. Il vise d'autre part à déterminer le type psychologique des répondants. Ce questionnaire a été intégralement rédigé à l'occasion de cette étude, et s'inspire de l'indicateur typologique de Myers-Briggs.

Cette enquête s'inspire également de travaux préalablement réalisés aux États-Unis, visant à étudier la relation entre le type psychologique et le choix de spécialité opté par les étudiants de médecine (Briggs Myers et Davis, 1964 ; McCaulley, 1977 ; Stilwell *et al.*, 2000).

II. Matériels et méthodes

A) Problématiques associées à l'enquête et justification du modèle d'étude de la personnalité utilisé

L'objectif de cette enquête est donc d'étudier la relation entre type psychologique et choix de carrière parmi les vétérinaires. Il implique la réalisation d'une étude quantitative avec diffusion de questionnaires en masse. Une approche différentielle via la typologie jungienne a été choisie. Rappelons que l'approche différentielle en psychologie met l'accent sur les déterminants individuels de la conduite et vise à expliquer pourquoi des individus, dans une même situation, ne vont pas réagir de la même manière. La typologie jungienne repose sur le principe que les variations de comportement observées entre les individus sont la conséquence de préférences spontanées concernant plusieurs dimensions fondamentales.

Cette approche offre des possibilités de protocoles simples compte tenu de nos objectifs et de nos compétences dans ce domaine et permet une standardisation des résultats. Dans la littérature, de telles études s'effectuent généralement par l'intermédiaire du MBTI®, outil particulièrement adapté à cette problématique, et encore majoritairement utilisé aujourd'hui dans cette perspective.

Cependant, la détermination du « type réel » de la personne uniquement via un questionnaire est délicate. De nombreux facteurs peuvent biaiser la réponse du participant. Bien que le MBTI® soit un indicateur très usité, il donne un résultat « faux » dans de nombreux cas. Un résultat « faux » signifie que l'indication délivrée par le questionnaire n'est pas le type exact de la personne. Rappelons que le MBTI® positionne le répondant sur l'une ou l'autre des deux préférences, sur chacune des quatre dimensions du modèle typologique (E/I, S/N, T/F, et J/P). Or dans 10 % des cas, le résultat du questionnaire est erroné sur au moins une des quatre dimensions, c'est-à-dire que la personne n'est pas d'accord avec au moins l'une des quatre préférences obtenues suite au questionnaire (OPP, 2011).

C'est pourquoi la réponse au questionnaire est normalement complétée par un entretien pour valider le « type réel » de la personne. Ici, la réalisation d'entretien est impossible.

Lors de notre étude, nous souhaitons dégager des tendances sur d'éventuelles différences de fréquence d'apparition des types selon les secteurs d'activité. Même si des erreurs seront présentes sur la détermination des types obtenue par questionnaire, elles existeront en même proportion sur l'ensemble des secteurs étudiés. Ainsi, bien que ce phénomène contribue à rendre difficile la mise en évidence de tendances entre les secteurs, nous pourrons tout de même accorder une bonne confiance aux tendances qui seront mises en évidence. C'est pourquoi les résultats de cette étude resteront malgré tout pertinents.

B) Construction du questionnaire

Deux questionnaires différents ont été conçus : l'un pour les étudiants vétérinaires et l'autre pour les vétérinaires diplômés. La rédaction s'est faite sur un formulaire GoogleForm®. Une première partie renseigne sur le choix de carrière effectif ou envisagé. Une seconde partie vise à déterminer le type psychologique. Il a été choisi de placer la partie typologie de la personnalité en dernier dans le questionnaire. En effet, on considère qu'il est plus difficile de répondre aux questions sur la personnalité qu'à celles sur le choix de carrière. En plaçant les questions sur la personnalité à la fin du questionnaire, on souhaite ainsi limiter les abandons, certains vétérinaires pouvant être de suite découragés par la difficulté des premières questions.

L'intégralité du questionnaire destiné aux vétérinaires diplômés (partie choix de carrière et typologie de la personnalité) figure en Annexe 5.

1. Partie typologie de la personnalité

a) Justification de la création d'un questionnaire

Le MBTI® est un outil officiel dont les droits sont détenus en Europe par la société OPP®, experte en psychologie du travail, évaluation de la personnalité et psychométrie. L'accès au questionnaire officiel est réservé aux praticiens certifiés MBTI® ayant suivi une formation organisée par l'entreprise. Cette formation coûte 3 690 euros et le questionnaire est payant (« MBTI® – Myers-Briggs Type Indicator d'OPP® », s. d.). La création d'un questionnaire a donc été nécessaire.

b) Stratégie de construction

Le temps de réponse au questionnaire était la contrainte prioritaire. Les vétérinaires disposent de peu de temps et sont sollicités par un très grand nombre d'enquêtes. Comme un grand nombre de réponses était souhaité pour cette étude, le temps total de réponse à l'enquête,

questions d'ordre général et concernant le choix de carrière incluses, fut limité à 20 minutes, laissant ainsi maximum 15 minutes de temps de réponse à la partie typologie de la personnalité.

La forme définitive du questionnaire utilisé s'apparente à celle du MBTI®. La typologie du répondant est permise par la détermination des préférences sur chacune des dimensions considérées comme indépendantes :

- « Orientation de l'énergie » (ou axe E/I), la préférence pour l'Extraversion (E) ou l'Introversion (I)
- « Collecte de l'information » (ou axe S/N), la préférence pour la Sensation (S) ou l'Intuition (N)
- « Prise de décision » (ou axe T/F), la préférence pour la Pensée (T) ou le Sentiment (F)
- « Mode de vie » (ou axe J/P), la préférence pour le Jugement (J) ou la Perception (P).

Pour chacune de ces quatre dimensions, six questions ont été posées au répondant. Chaque question comprend deux propositions de réponses, chacune relative à une préférence. Le nombre de réponses caractérisant chaque préférence est par la suite comptabilisé. Les préférences obtenant le plus haut score sur chacune des dimensions sont considérées comme étant les préférences du répondant. On obtient ainsi un type complet.

On a volontairement opté pour un nombre pair (six) de questions par dimension. Par conséquent, en cas d'égalité des scores, par exemple 3 réponses en faveur de la préférence E et 3 réponses en faveur de la préférence I, la préférence du répondant sur l'axe E/I s'avère indéterminée. En effet, dans le cas de sept questions par dimension, si un répondant donne 3 réponses en faveur de « E » et 4 réponses en faveur de « I », par comptabilisation cette personne se verra attribuée la préférence I. Toutefois, le degré de certitude vis-à-vis de cette préférence est très faible (ainsi, l'ajout d'une question ne nous aurait pas permis de fournir la préférence avec davantage de précision que sans cet ajout). C'est pourquoi il a été décidé de garder un nombre pair de questions, afin de qualifier « d'indéterminées » les préférences pour lesquelles on obtient une égalité des scores. Une *préférence* est définie comme « déterminée » avec un niveau de certitude correct si elle est définie à partir d'un score minimal de 4 réponses associées. Un *type* est défini comme « déterminé » avec un niveau de certitude correct s'il comprend les 4 préférences déterminées.

Leur rédaction s'inspire de plusieurs sources (Briggs Myers et Myers, 2015 ; Assante, 2015 ; « Les 16 types du MBTI », s. d. ; Fournel, s. d. ; « Test de Personnalité Gratuit », s. d.) et a pu être réalisée grâce à l'aide du Dr. Christelle Fournel, encadrante de ce travail, Expert MBTI® et diplômée OPP© Niveau I.

Les questions ont été rédigées pour que le répondant envisage les propositions le plus globalement possible. La formulation s'est axée au maximum sur les préférences naturelles et non sur les compétences, sans jugement de valeur. Elles ont été disposées en alternant les dimensions. Voici un exemple de question présentée dans cette partie :

Vous êtes naturellement plus à l'aise dans :

- *l'exploration de solutions nouvelles et innovantes*
- *l'optimisation de systèmes existants*

Cette partie est quasiment identique entre étudiants et diplômés. Seuls quelques termes ont été adaptés afin que l'identification aux exemples donnés soit optimisée selon l'une ou l'autre des catégories.

Ce questionnaire a été testé sur 9 personnes, dont 7 étudiants vétérinaires et 2 travailleurs de plus de 50 ans. Il leur a été envoyé par mail, les réponses ont été traitées au cas par cas, puis des échanges ont eu lieu de visu, afin de discuter des réponses obtenues et des comparaisons « type réel » et « type apparent » (c'est-à-dire celui obtenu par questionnaire).

Il a permis la détermination du type réel de 7 répondants sur 9. Un répondant n'a pas obtenu de type déterminé, et le dernier a obtenu un « type apparent » différent de son « type réel ». Le temps de réponse maximum a été de 10 minutes, ce qui a été conforme à nos objectifs.

c) Evaluation de la répétabilité du questionnaire

La répétabilité du questionnaire a été testée sur un échantillon de 16 personnes ne participant pas à l'enquête. Le questionnaire utilisé leur a donc été envoyé à deux reprises, à deux mois d'intervalle, via un formulaire GoogleForm®. L'objectif de ce test n'a pas été précisé aux participants de manière à ne pas biaiser leurs réponses.

Les données ont été récoltées et traitées dans un fichier Excel®. Les préférences étant déterminées de manière indépendantes dans le questionnaire, on a choisi de vérifier la répétabilité des dimensions de manière indépendante les unes des autres. Ainsi 4 coefficients de concordance Kappa ont été calculés, un pour chacune des 4 dimensions. Chaque dimension implique alors une série de mesures qualitatives à 3 classes ordinales (une des deux préférences, l'autre préférence, et le caractère indéterminé pour cette dimension). Par exemple pour la dimension E/I, les trois classes sont : E, I et l'« indétermination » sur cet axe E/I. Comme la classe « indétermination » est plus proche de E que I ne l'est de E, on considère alors ces classes comme ordinales.

Les coefficients de concordance Kappa obtenus avec la pondération linéaire ont été les suivants : 0,71 pour l'axe E/I, 0,68 pour l'axe S/N, 0,75 pour l'axe T/F et 0,74 pour l'axe J/P. Une répétabilité étant considérée comme « bonne » pour un coefficient Kappa compris entre 0,61 et 0,80 (Landis et Koch, 1977), les valeurs obtenues dans l'échantillon de ces coefficients indiquent par conséquent une « bonne » répétabilité du questionnaire sur chaque dimension.

2. Partie choix de carrière

a) Grands axes de questionnement

Pour les étudiants en cours de cursus, on souhaitait connaître le choix de secteur d'activité envisagé à leur sortie de l'école vétérinaire. Des questions d'ordre général sur le sexe, l'âge, l'école vétérinaire dans laquelle le répondant fait ses études et l'année d'étude du cursus

vétérinaire ont été posées. Une seule question concernait le secteur d'activité au sein duquel l'étudiant souhaite exercer après sa sortie de l'école. Parmi les propositions figurent divers domaines d'exercice, qu'ils soient en clientèle ou non. Un item « Vous ne savez pas encore » était également présent de même qu'un item « Autre » avec un champ libre de rédaction, afin d'inclure les choix de carrière qui n'auraient pas été listés.

Pour les vétérinaires diplômés, cette partie du questionnaire comprenait des questions plus précises sur leur secteur d'activité actuel ainsi que sur leur épanouissement professionnel. **Le premier axe de questionnement** concernait la dichotomie « vétérinaire praticien en clientèle ou en Faune Sauvage » *versus* « vétérinaire non praticien en clientèle ou en Faune Sauvage ». Un item « En formation exclusivement » était également proposé. **Le deuxième axe de questionnement** consistait à caractériser de manière plus précise chaque type de poste de la profession, que ce soit en clientèle ou hors clientèle, ainsi que sur le type de médecine préférée ou l'obtention éventuelle d'un diplôme de spécialisation. Les questions concernant le choix de carrière des vétérinaires se sont restreintes aux secteurs d'activité et n'ont pas souhaité prendre en compte les statuts d'exercice (libéral ou salarié par exemple). **Un troisième axe de questionnement** a été accordé à l'épanouissement professionnel lors de cette enquête. Le but était d'amener le répondant à estimer le degré de concordance entre son exercice professionnel actuel et ses motivations profondes professionnelles sur une échelle de cinq adjectifs gradués entre « Très bon » et « Mauvais ». Les vétérinaires ayant estimé de ce degré de concordance comme « Très bon » ou « Plutôt bon » ont par la suite été classés dans la catégorie « Concordance \geq Plutôt bonne ». Ceux ayant estimé ce degré comme « Moyen », « Plutôt mauvais » ou « Mauvais » ont par la suite été classés dans la catégorie « Concordance \leq Moyenne ». **Un quatrième et dernier axe de questionnement** concernait l'éventuelle réorientation professionnelle vécue ou envisagée par les répondants. Parmi les réponses possibles, une distinction entre les motifs de réorientation a été effectuée : 2 items différents ont distingué d'une part, une ou plusieurs réorientation(s) pour motif de discordance entre poste actuel et motivations profondes professionnelles, et d'autre part, une ou plusieurs réorientation(s) pour d'autres motifs, comme évolution de poste ou de situation familiale, déménagement par exemple.

b) Relecture du questionnaire par des participants extérieurs à l'enquête

Cette partie du questionnaire a par la suite été envoyée à 2 jeunes vétérinaires diplômées, l'une exerçant en clientèle mixte rurale, et l'autre n'exerçant pas en clientèle mais ayant un poste dans la fonction publique.

La compréhensibilité des questions a ainsi pu être évaluée, de même que le temps de réponse à cette partie. Pour ces deux personnes, le temps a été inférieur à 5 minutes, ce qui était conforme avec les objectifs fixés.

C) Moyens de diffusion

Les liens renvoyant aux deux documents GoogleForm® ont été transmis à l'ensemble de la communauté vétérinaire grâce à des réseaux adaptés aux cibles. L'enquête a été mise en ligne à des dates différentes selon les réseaux utilisés, mais la collecte globale des réponses a été stoppée le 5 mai 2018.

Une annonce expliquant l'objectif de l'enquête a été rédigée, et transmise en parallèle du lien Internet, dans le but d'encourager les personnes à y répondre. Cette annonce figure en Annexe 6.

1. Étudiants vétérinaires

Une annonce adaptée aux étudiants vétérinaires a été publiée sur Vétofocus©. Cette annonce a été postée le 24 janvier 2018.

Un mail comportant le lien et l'annonce d'accroche de l'enquête a été transmis à tous les étudiants des cinq promotions de l'École nationale vétérinaire de Toulouse (EnvT), d'Oniris Nantes, de l'École nationale vétérinaire d'Alfort (EnvA) et de VetAgro Sup Lyon. La diffusion a eu lieu mi-janvier pour l'EnvA, le 13 février 2018 pour VetAgro Sup Lyon et le 18 février pour Oniris Nantes et l'EnvT.

2. Vétérinaires diplômés

Le questionnaire a été diffusé grâce à l'aide du ROY, annuaire rattaché aux éditions du Point Vétérinaire. L'enquête a été envoyée par courriel à l'ensemble des confrères ayant bien voulu communiquer leur adresse mail à l'annuaire et acceptant de recevoir les enquêtes, soit une cible d'environ 8 000 vétérinaires. Elle a été envoyée à l'annuaire le 16 janvier 2018, et a été diffusée début février aux cibles. Une relance par courriel a été effectuée un mois plus tard sur les vétérinaires n'ayant pas ouvert le mail lors du premier envoi.

Une annonce adaptée aux vétérinaires diplômés a également été publiée sur Vétofocus©. Cette annonce a été postée le 24 janvier 2018.

La diffusion du questionnaire de l'enquête a également été permise par le Club Vétérinaire et Entreprises (CVE). Les membres ont donc eu accès à l'enquête par courriel grâce à une newsletter ayant eu lieu courant février 2018, ciblant ainsi les 500 adhérents du club. Un petit article contenant l'annonce d'accroche et le lien renvoyant au questionnaire a été posté sur le site du CVE.

Le Réseau Santé Publique Vétérinaire (RSPV) a diffusé l'enquête par courriel aux adhérents du réseau via une newsletter début mars 2018.

Enfin, le questionnaire a été transmis aux enseignants-chercheurs grâce au listing des Écoles Nationales Vétérinaires (ENV), par l'intermédiaire des services de communication

et/ou de recherche et valorisation. Cette transmission a eu lieu entre le 26 mars et le 10 avril 2018.

D) Recueil des réponses et traitement des données

Les réponses enregistrées sur GoogleForm® et GoogleSheet® ont été importées dans un fichier Excel 2013®. L'intégralité du traitement des données a été réalisée sur Excel®.

Aucun test statistique n'a été effectué par la suite. Vu le nombre de comparaisons potentielles dans le cadre de cette étude, si un test statistique avait été effectué pour chaque comparaison en comparant la valeur du degré de signification à $\alpha = 5\%$, le rejet de l'hypothèse nulle n'aurait pas été effectué avec risque d'erreur $\alpha = 5\%$ mais avec un risque d'erreur beaucoup plus élevé. Le traitement des données de cette enquête vise donc uniquement à dégager des tendances sur les réponses obtenues, sans vouloir faire de l'inférence (généralisation des résultats à l'ensemble de la profession vétérinaire ou à l'ensemble de la population estudiantine vétérinaire).

Toutes les questions ayant été rendues obligatoires lors de la conception du document GoogleForm®, aucune réponse n'a été éliminée de l'étude par erreur de remplissage ou bien par incomplétude du questionnaire.

Les types indéterminés ont été écartés de l'étude ; une comparaison entre l'échantillon de types déterminés avec celui de types indéterminés a été réalisée afin de mieux caractériser les types indéterminés. Cette obtention de types indéterminés a certes conduit à la perte d'un grand nombre de données (61 % chez les étudiants et 63 % chez les vétérinaires diplômés), mais a cependant renforcé la certitude de chacun des types déterminés.

Un échantillon total de 548 réponses a été obtenu concernant les étudiants vétérinaires. Parmi ces 548 types, 202 ont été définis comme « déterminés » (37%), et ont servi à l'analyse du lien entre le type psychologique et le choix de filière envisagé à la sortie de l'école.

Un échantillon total de 961 réponses a été obtenu concernant les vétérinaires diplômés. Parmi ces 961 types, 375 ont été définis comme « déterminés » (39 %), et ont servi à l'analyse du lien entre le type psychologique et le secteur d'activité actuel, la satisfaction à son poste ou le fait de s'être déjà réorienté (ou d'envisager de le faire à court ou moyen terme).

E) Modalités de présentation des résultats

Les données ont été traitées en stratifiant sur le sexe et l'âge des répondants. En effet, comme évoqué dans la Partie 2, le type est associé au genre, en particulier sur l'axe T/F (la préférence T étant plus fréquemment retrouvée chez les hommes tandis que la préférence F plus fréquemment chez les femmes). Si le type n'est pas directement associé à l'âge, il se trouve que les modalités d'utilisation des différentes fonctions le sont. Par conséquent, la manifestation du type est elle, associée à l'âge des répondants. Or, si le genre ou l'âge des répondants était aussi associé au choix de carrière, alors nous observerions une association

entre un type psychologique et le choix de carrière, non pas parce qu'il existe un lien réel, mais parce que le genre ou l'âge aurait joué un rôle de confusion (Desquilbet, 2016).

Après stratification, il se trouve que les résultats des répondants de moins et de plus de 45 ans se sont montrés similaires dans la grande majorité des cas aux résultats avant stratification. C'est pourquoi il a finalement été décidé par la suite de présenter les résultats en regroupant ces deux catégories d'âge. En revanche, les tendances obtenues chez les hommes et chez les femmes se sont montrées différentes presque systématiquement. Les résultats seront alors en quasi-totalité présentés en stratifiant sur le sexe. Seuls la Figure 11 et le Tableau 28 présenteront des résultats hommes et femmes confondus.

Il a été choisi de présenter les résultats en regroupant les préférences, et non en distinguant chaque type, ceci afin de faciliter la lecture et la mise en évidence de tendances. Les préférences les plus fréquemment rencontrées au sein de notre échantillon, hommes et femmes confondus, ont été les préférences I, S, T et J. C'est pourquoi, il a été choisi de faire figurer dans tous les tableaux ces 4 préférences là, afin de faciliter la lecture des résultats, bien qu'il existe une distinction entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les intervalles de confiance à 95 % (IC 95 %) ont été calculés pour chaque fréquence et exposés dans les tableaux de résultats, afin d'estimer si les écarts de pourcentage observés entre nos sous-échantillons sont dus à de l'imprécision ou non. Ces intervalles de confiance ont été calculés grâce au site Internet EpiTools©, par la méthode de Wilson recommandée par le site. Une largeur d'IC 95 % inférieure ou égale à 30 % permet d'accorder une « bonne confiance » dans les pourcentages obtenus. Pour une largeur comprise entre 31 % et 40 %, cette confiance est considérée comme « moyenne ». Enfin, un IC 95 % ayant une largeur supérieure à 41 % donne une confiance « limitée » dans les pourcentages obtenus.

Les coefficients d'auto-sélection (SSR) ont été calculés pour chaque fréquence d'apparition de chaque préférence. Le SSR est ici le rapport entre la fréquence de la préférence étudiée dans un sous-échantillon d'intérêt (par exemple, les vétérinaires exerçant en clientèle) et la fréquence de la préférence étudiée dans notre échantillon total (l'ensemble des vétérinaires de l'échantillon). Ainsi, ces SSR permettent de déterminer « les secteurs d'activités préférés » par chacun des types. Un SSR supérieur à 1,20 indique une auto-sélection de la préférence pour une filière concernée. Un SSR inférieur à 0,80 indique un certain évitement de la préférence pour une filière. Ceux supérieurs à 1,20 et inférieurs à 0,80 seront présentés en gras dans les tableaux qui vont suivre.

Pour faciliter la lecture de la thèse, les résultats concernant les étudiants ne seront pas présentés, mais ils figurent en Annexe 7. Ils seront cependant abordés dans la discussion. Concernant les vétérinaires diplômés, seuls les résultats d'intérêt seront présentés. Les autres résultats (relation entre préférence psychique et préférence pour la médecine individuelle ou collective, relation entre préférence et secteur d'activité hors clientèle et relation entre préférence et réorientation passée ou envisagée à court ou moyen terme) figurent en Annexe 8 et seront abordés en discussion.

III. Résultats de l'enquête

A) Descriptif de l'échantillon

1. Échantillon des types déterminés

Le Tableau 24 décrit l'échantillon de types déterminés chez les vétérinaires diplômés, sur des caractéristiques générales et sur leur poste actuel majoritaire. Les femmes ont constitué 60 % de notre échantillon de types déterminés, 52 % d'entre eux avaient moins de 45 ans, 6 % d'entre eux étaient des vétérinaires diplômés de moins de 3 ans. L'exercice en clientèle a représenté le secteur d'activité majoritaire dans notre échantillon de types déterminés (74 %). Compte tenu des faibles effectifs collectés concernant les vétérinaires ayant une double activité à la fois en tant que praticien en clientèle et à la fois en tant que non praticien et concernant ceux en formation exclusivement, il a été convenu de ne pas prendre en compte ces deux catégories dans la suite de l'étude.

Tableau 24 : Description de l'échantillon de types déterminés chez les vétérinaires diplômés, sur des caractéristiques générales et sur leur poste actuel majoritaire.

Informations générales et poste actuel majoritaire	Vétérinaires diplômés : échantillon de types déterminés, % [IC 95 %] (n) (n = 375)
Femmes	60 [55-65] (225)
< 45 ans	52 [47-57] (196)
Diplômés de moins de 3 ans	6 [4-9] (24)
Poste actuel majoritaire	
Clientèle	74 [70-79] (279)
Hors clientèle	22 [18-26] (82)
2 types de poste, d'égale importance	1 [0-2] (2)
En formation exclusivement	3 [2-6] (12)

Le Tableau 25 décrit l'échantillon de types déterminés sur le degré de concordance entre le poste occupé actuellement par le répondant et ses motivations professionnelles profondes ainsi que sur une éventuelle réorientation professionnelle vécue par le passé ou envisagée à court ou moyen terme et ses motifs. Les vétérinaires ayant déclaré ressentir une concordance au moins « Plutôt bonne » entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes ont constitué 79 % de notre échantillon de types déterminés, 48 % des vétérinaires interrogés ne se sont pas réorientés professionnellement ou n'envisagent pas de le faire (à court ou moyen terme), constituant ainsi la majorité de notre échantillon.

Tableau 25 : Description de l'échantillon de types déterminés sur le degré de concordance entre leur poste et leurs motivations et sur leur réorientation éventuelle.

Concordance poste/motivations et réorientation professionnelle		Vétérinaires diplômés : échantillon de types déterminés, % [IC 95 %] (n) (n = 361)
Concordance plutôt bonne	poste/motivations ≥	79 [74-83] (285)
Réorientation professionnelle passée ou envisagée	Oui, pour discordance poste/motivations	24 [20-28] (86)
	Oui, pour autres raisons	28 [24-33] (101)
	Non	48 [43-53] (174)

Le Tableau 26 décrit l'échantillon de types déterminés de vétérinaires praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage sur leur secteur d'activité et sur d'autres particularités d'exercice. Les vétérinaires exerçant en clientèle Canine ont constitué 71 % de notre échantillon de types déterminés, 76 % ont déclaré préférer les cas de médecine individuelle et 9 % disposaient d'un diplôme de spécialisation. Compte tenu des très faibles effectifs collectés concernant les vétérinaires exerçant en clientèle Equine, NAC, Faune Sauvage, en Ostéopathie et en Urgences à domicile, il a été convenu de ne pas présenter ces catégories dans les tableaux de résultats relatifs à l'étude de la relation entre préférence et secteur d'activité précis d'exercice en clientèle.

Tableau 26 : Description de l'échantillon de types déterminés chez les vétérinaires diplômés, sur leur secteur d'activité en clientèle ou Faune Sauvage, sur leur type de médecine préférée et sur un éventuel diplôme de spécialisation.

Praticiens en clientèle : secteur d'activité		Vétérinaires diplômés : échantillon de types déterminés, % [IC 95 %] (n) (n = 279)
Secteur d'activité	Canine	71 [66-75] (305)
	Animaux de Production	10 [8-13] (44)
	Mixte Animaux de Production	16 [13-20] (69)
	Equine	1 [0-3] (2)
	NAC	2 [1-5] (6)
	Faune Sauvage	0 (0-2) (1)
	Ostéopathie	0 [0-1] (0)
	Urgences à domicile	0 [0-2] (1)
	Type de médecine préférée	Individuelle
Collective		4 [2-7] (11)
Pas de préférence		20 [16-26] (57)
Diplôme de spécialisation		9 [6-13] (26)

Le Tableau 27 décrit l'échantillon de types déterminés de vétérinaires exerçant hors clientèle ou Faune Sauvage sur leur secteur d'activité. Dans notre échantillon de types déterminés, les secteurs d'activité majoritairement représentés ont été le Secteur Privé (à un autre poste que celui de chercheur, à 35 %), l'Enseignement/Recherche (24 %), le secteur Santé Publique Vétérinaires et Organismes Réglementaires (18 %) et la Recherche (dans le secteur public ou privé, à 16 %). Compte tenu des très faibles effectifs collectés concernant les vétérinaires exerçant au sein de GDS (Groupement de Défense Sanitaire), d'autres services de soins, de l'Institut Français du Cheval et de l'Equitation, en « Ecpe » (signification du sigle inconnue), et concernant ceux s'étant totalement reconvertis ou étant au chômage, il a été convenu de ne pas présenter ces catégories dans les tableaux de résultats relatifs à l'étude de la relation entre préférence et secteur d'activité précis d'exercice hors clientèle.

Tableau 27 : Description de l'échantillon de types déterminés chez les vétérinaires diplômés, sur leur secteur d'activité hors clientèle ou Faune Sauvage.

Non praticiens en clientèle : secteur d'activité	Vétérinaires diplômés : échantillon de types déterminés, % [IC 95 %] (n) (n = 82)
Enseignement/Recherche	24 [16-35] (20)
Recherche, secteur public ou privé	16 [10-25] (13)
Santé Publique Vétérinaire et Organismes Réglementaires	18 [11-28] (15)
Secteur privé, autre poste que chercheur	35 [26-46] (29)
GDS	1 [0-7] (1)
Autres services de soins	2 [1-8] (2)
Institut Français du Cheval et de l'Equitation	0 [0-4] (0)
Ecpe	0 [0-4] (0)
Reconversion totale	1 [0-7] (1)
Chômage	1 [0-7] (1)

La signification du sigle « Ecpe » est inconnue

2. Comparaison entre les échantillons des types déterminés et indéterminés

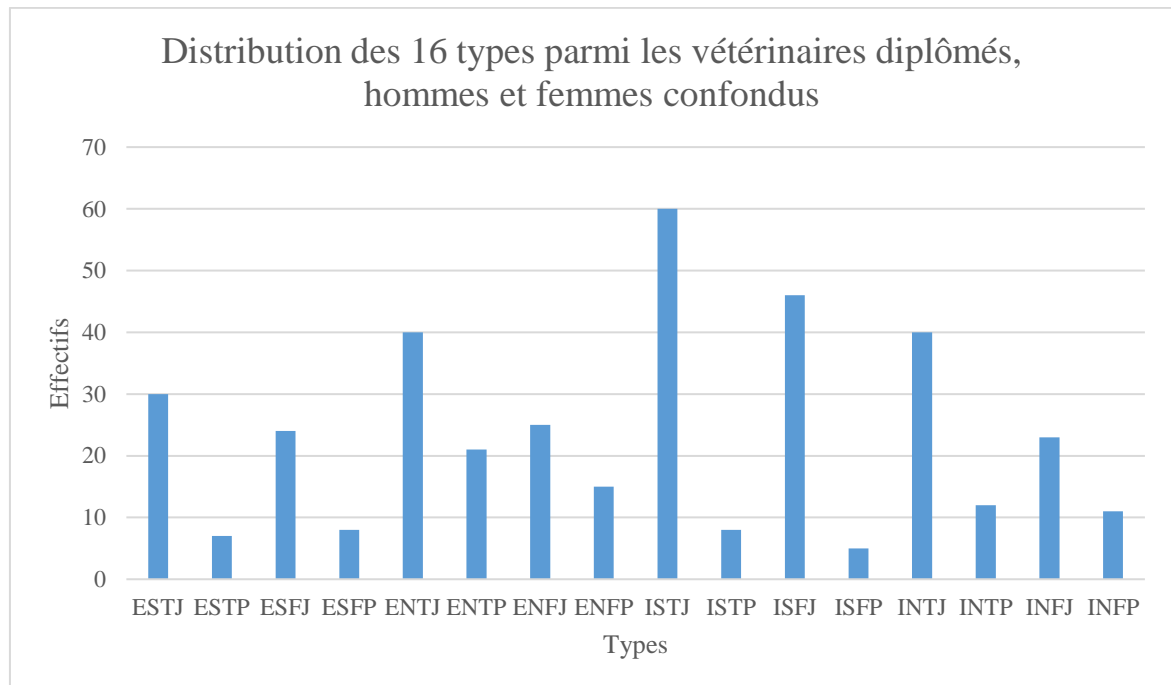
Les Tableau 54, Tableau 55, Tableau 56 et Tableau 57 (cf. Annexe 8) comparent l'échantillon de types déterminés et celui de types indéterminés chez les vétérinaires diplômés sur les critères étudiés précédemment. Le résultat mentionné ici concerne le seul critère pour lequel les IC 95 % associés aux pourcentages se sont recoupés de façon limite (la borne inférieure de l'un a été égale à la borne supérieure de l'autre). Ainsi, les vétérinaires de moins de 45 ans (Tableau 54) ont été moins fréquemment observés dans notre échantillon de types déterminés (52 %) que dans celui des types indéterminés (61 %). Ces deux échantillons se sont révélés comparables pour le reste des critères étudiés.

B) Distribution des 16 types et des préférences psychiques parmi les vétérinaires diplômés

La Figure 11 indique la répartition des 16 types, hommes et femmes confondus, parmi les vétérinaires diplômés, en effectif.

Les trois types les plus fréquemment rencontrés parmi les vétérinaires diplômés, hommes et femmes confondus ont été, dans l'ordre décroissant, ISTJ (60 vétérinaires sur 375 soit 16 %), ISFJ (46 soit 12 %) puis ENTJ et INTJ (40 soit 11 % pour chacun des deux types). Les trois types les moins fréquemment représentés ont été, par ordre décroissant, ISFP (5 vétérinaires sur 375), ESTP (7) et ISTP et ESFP (8 pour chacun des deux types).

Figure 11 : Distribution des 16 types, hommes et femmes confondus, parmi les vétérinaires diplômés, en effectifs (n = 375).



La Figure 12 présente la distribution des 16 types parmi les vétérinaires diplômés, hommes et femmes séparés, en effectif.

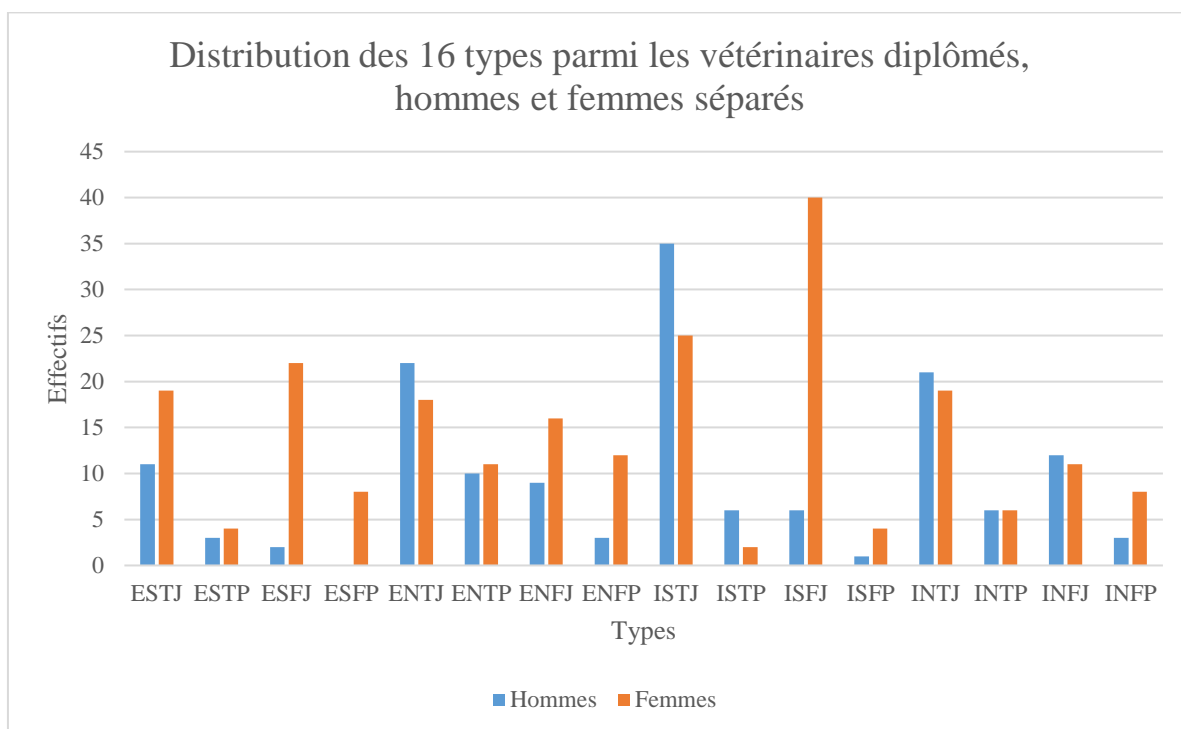
Chez les hommes, les trois types les plus fréquemment rencontrés ont été, dans l'ordre décroissant, ISTJ (35 vétérinaires sur 150 soit 23 %), ENTJ (22 soit 15 %) et INTJ (21 soit 14 %). Les trois types les moins fréquemment représentés ont été, par ordre décroissant, ESFP (qui n'est pas représenté), ISFP (1 vétérinaire sur 150) et ESFJ (2).

Chez les femmes, les trois types les plus fréquemment rencontrés ont été, dans l'ordre décroissant, ISFJ (40 vétérinaires sur 225 soit 18 %), ISTJ (25 soit 11 %) et ESFJ (22 soit

10 %). Les trois types les moins fréquemment représentés ont été, par ordre décroissant, ISTP (2 vétérinaires sur 225), ESFP et ISFP (4 pour chacun des deux types).

Si les types les plus fréquemment retrouvés ont différencié selon les hommes et les femmes (bien que ISTJ soit globalement dominant pour chacun des genres), les profils les moins fréquemment retrouvés ont été globalement les mêmes, et associés au tempérament SP.

Figure 12 : Distribution des 16 types, hommes et femmes séparés, parmi les vétérinaires diplômés, en effectifs (n = 150 pour les hommes et n = 225 pour les femmes).



Le Tableau 28 indique la répartition des préférences chez les vétérinaires diplômés, hommes et femmes confondus, et hommes et femmes séparément. Les préférences ayant été les plus fréquemment rencontrées sont indiquées en gras dans le tableau.

Tableau 28 : Répartition des préférences psychiques chez les vétérinaires diplômés, hommes et femmes confondus et hommes et femmes séparément

Préférences	Vétérinaires diplômés : répartition des préférences, % (n)		
	Ensemble (n = 375)	Hommes (n = 150)	Femmes (n = 225)
E-I	45 (170) – 55 (205)	40 (60) – 60 (90)	49 (110) – 51 (115)
S-N	50 (188) – 50 (187)	43 (64) – 57 (86)	55 (124) – 45 (101)
T-F	58 (218) – 42 (157)	76 (114) – 24 (36)	46 (104) – 54 (121)
J-P	77 (288) – 23 (87)	79 (118) – 21 (32)	76 (170) – 24 (55)

Les préférences majoritairement rencontrées au sein de la profession vétérinaire, hommes et femmes confondus, ont donc été I, S, T et J. Cependant, celles les plus fréquemment rencontrées ont été I, N, T et J, chez les hommes et I, S, F et J chez les femmes.

C) Relation entre préférence et secteur d'activité majoritaire en clientèle *versus* hors clientèle

1. Chez les hommes

Le Tableau 29 présente les fréquences d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires hommes exerçant actuellement en tant que praticiens en clientèle ainsi que chez ceux exerçant hors clientèle.

Tableau 29 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes selon leur secteur d'activité en clientèle *versus* hors clientèle.

Préférence	Vétérinaires diplômés : secteur d'activité majoritaire, chez les hommes, % [IC 95 %] (n) et SSR		
	Praticien en clientèle (n = 114)	Non praticien en clientèle (n = 32)	Total (n = 146)
I	68 [58-75] (77) SSR = 1,11	38 [23-55] (12) SSR = 0,63	61 [53-68] (89)
S	49 [40-58] (56) SSR = 1,11	25 [13-42] (8) SSR = 0,57	44 [36-52] (64)
T	78 [70-85] (89) SSR = 1,01	72 [55-84] (23) SSR = 0,94	77 [69-83] (112)
J	84 [76-90] (96) SSR = 1,06	59 [42-74] (19) SSR = 0,75	79 [71-85] (115)

La préférence I a été plus fréquemment observée parmi les vétérinaires praticiens en clientèle (68 %) que parmi les non praticiens en clientèle (38 %). Il n'y a pas eu chevauchement des deux IC 95 %. La différence obtenue sur cet axe peut donc être considérée comme pertinente.

La préférence S a été plus fréquemment observée parmi les vétérinaires praticiens en clientèle (49 %) que parmi les non praticiens en clientèle (25 %). La fréquence d'apparition de la préférence S chez les vétérinaires praticiens en clientèle n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires non praticiens en clientèle, et réciproquement.

Aucune différence pertinente n'a pu être observée concernant la répartition de la préférence T parmi ces secteurs d'activité chez les hommes.

La préférence J a été plus fréquemment observée parmi les vétérinaires praticiens en clientèle (84 %) que parmi les non praticiens en clientèle (59 %). La fréquence d'apparition

de la préférence J chez les vétérinaires praticiens en clientèle n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires non praticiens en clientèle, et réciproquement.

Le SSR de la préférence I parmi les hommes exerçant hors clientèle était de 0,62. Cette valeur a été obtenue en faisant le rapport de la proportion de préférence I parmi les hommes exerçant hors clientèle ($12/32 = 38\%$) avec la proportion de préférence I parmi tous les hommes de l'échantillon ($90/150 = 60\%$; cf. Tableau 28). Les préférences I, S et J ont montré un SSR faible ($< 0,80$) parmi les hommes exerçant hors clientèle, signifiant une auto-sélection des préférences E, N et P pour ce secteur.

La largeur de l'IC 95 % obtenu sur la fréquence d'apparition de la préférence S parmi les hommes exerçant hors clientèle ($42-13 = 29\%$) nous permet d'accorder une « bonne » confiance en ce pourcentage. On considère donc l'auto-sélection obtenue pour la préférence opposée (préférence N) avec une « bonne » confiance. Les largeurs des IC 95 % obtenus sur les fréquences d'apparition des préférences I et J parmi les hommes exerçant hors clientèle nous permettent d'accorder une confiance « moyenne » en ces pourcentages (largeur de 32 % pour les deux préférences). On considère donc l'auto-sélection obtenue pour ces deux préférences avec une confiance « moyenne ».

2. Chez les femmes

Le Tableau 30 présente les fréquences d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires femmes exerçant actuellement en tant que praticiens en clientèle ainsi que chez celles exerçant hors clientèle.

Tableau 30 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes selon leur secteur d'activité en clientèle versus hors clientèle.

Préférence	Vétérinaires diplômés : secteur d'activité majoritaire, chez les femmes, % [IC 95 %] (n) et SSR		
	Praticien en clientèle (n = 165)	Non praticien en clientèle (n = 50)	Total (n = 215)
I	54 [46-61] (89) SSR = 1,05	40 [28-54] (20) SSR = 0,78	51 [44-57] (109)
S	65 [57-72] (107) SSR = 1,16	28 [17-42] (14) SSR = 0,50	56 [50-63] (121)
T	41 [33-48] (67) SSR = 0,89	62 [48-74] (31) SSR = 1,35	46 [39-52] (98)
J	81 [74-86] (133) SSR = 1,05	66 [52-78] (33) SSR = 0,86	77 [71-82] (166)

La préférence I a été plus fréquemment observée parmi les vétérinaires praticiens en clientèle (54 %) que parmi les non praticiens en clientèle (40 %). La fréquence d'apparition de la préférence I chez les vétérinaires praticiens en clientèle n'a pas été comprise dans

l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires non praticiens en clientèle, et réciproquement.

La préférence S a été plus fréquemment observée parmi les vétérinaires praticiens en clientèle (65 %) que parmi les non praticiens en clientèle (28 %). Il n'y a pas eu de chevauchement de ces deux IC 95 %. La différence obtenue sur cet axe peut donc être considérée comme pertinente.

La préférence T par contre a été plus fréquemment observée parmi les vétérinaires non praticiens en clientèle (62 %) que parmi les praticiens en clientèle (41 %). Il n'y a pas eu de chevauchement de ces deux IC 95 %. La différence obtenue sur cet axe peut donc être considérée comme pertinente.

La préférence J a été plus fréquemment observée parmi les vétérinaires praticiens en clientèle (81 %) que parmi les non praticiens en clientèle (66 %). La fréquence d'apparition de la préférence J chez les vétérinaires praticiens en clientèle n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires non praticiens en clientèle, et réciproquement.

Les résultats sur les SSR chez les femmes vétérinaires ont indiqué une auto-sélection des préférences E, N et T hors clientèle. Les largeurs d'IC 95 % obtenus sur leurs fréquences d'apparition nous permettent de considérer l'auto-sélection obtenue sur ces préférences (E, N et T) avec une « bonne » confiance.

D) Vétérinaires diplômés exerçant en tant que praticien en clientèle

1. Relation entre préférence et secteur d'activité en clientèle

Pour rappel, pour des raisons de taille d'échantillon, seuls les secteurs d'activité Canine, Animaux de Production et Mixte à composante Animaux de Production seront présentés dans les tableaux de résultats qui vont suivre.

a) *Chez les hommes*

Le Tableau 31 présente les fréquences d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires hommes diplômés, selon leur secteur d'activité majoritaire en clientèle.

Tableau 31 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes selon leur secteur d'activité en clientèle.

Préférence	Vétérinaires diplômés praticiens en clientèle : secteur d'activité majoritaire, chez les hommes, % [IC 95 %] (n)			
	Canine (n = 70)	Animaux de Production (n = 13)	Mixte Animaux de Production (n = 24)	Total (n = 107)
I	74 [63-83] (52) SSR = 1,12	54 [29-77] (7) SSR = 0,81	50 [31-69] (12) SSR = 0,76	66 [57-75] (71)
S	59 [47-69] (41) SSR = 1,18	23 [8-50] (3) SSR = 0,46	38 [21-57] (9) SSR = 0,76	50 [40-59] (53)
T	79 [68-87] (55) SSR = 1,00	85 [58-96] (11) SSR = 1,08	75 [55-88] (18) SSR = 0,95	79 [70-85] (84)
J	84 [74-91] (59) SSR = 1,00	77 [50-92] (10) SSR = 0,92	88 [69-96] (21) SSR = 1,05	84 [76-90] (90)

La préférence I a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires hommes exerçant en Canine (74 %) que parmi ceux exerçant en clientèle Animaux de Production (54 %) ou Mixte à composante Animaux de Production (50 %). La fréquence d'apparition de la préférence I chez les vétérinaires exerçant en clientèle Mixte Animaux de Production n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires exerçant en clientèle Canine.

La préférence S a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires hommes exerçant en Canine (59 %) que parmi ceux exerçant en clientèle Animaux de Production (23 %) ou Mixte à composante Animaux de Production (38 %). La fréquence d'apparition de la préférence S chez les vétérinaires exerçant en clientèle Mixte Animaux de Production n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires exerçant en clientèle Canine, et réciproquement. De même concernant le secteur Animaux de Production.

Aucune différence pertinente n'a pu être observée concernant la répartition des préférences T et J parmi ces secteurs d'activité chez les hommes.

Les résultats sur les SSR ont indiqué une auto-sélection des préférences E et N parmi les hommes exerçant en clientèle Mixte à composante Animaux de Production et une auto-sélection de la préférence N parmi ceux exerçant en clientèle Animaux de Production. Les largeurs d'IC 95 % obtenus sur les fréquences d'apparition des préférences I et S parmi les hommes exerçant en clientèle Mixte à composante Animaux de Production nous permettent de considérer l'auto-sélection obtenue sur les préférences opposées (E et N) avec une confiance « moyenne ». La largeur de l'IC 95 % obtenu sur la fréquence d'apparition de la préférence S parmi les hommes exerçant en clientèle Animaux de Production nous permet de considérer l'auto-sélection obtenue sur la préférence opposée (préférence N) avec une confiance « limitée ».

Le seuil d'auto-sélection positive fixé à 1,20 ne permet pas de conclure à une auto-sélection de la préférence S (SSR = 1,18) parmi les vétérinaires hommes exerçant en clientèle Canine. Cependant, compte tenu de la proximité de cette valeur avec notre seuil, on peut

considérer que l'on a une « tendance à l'auto-sélection » de cette préférence au sein de ce secteur d'activité.

b) Chez les femmes

Le Tableau 32 présente les fréquences d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires femmes diplômées, selon leur secteur d'activité majoritaire en clientèle.

Tableau 32 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes selon leur secteur d'activité en clientèle.

Préférence	Vétérinaires diplômés praticiens en clientèle : secteur d'activité majoritaire, chez les femmes, % [IC 95 %] (n) et SSR			
	Canine (n = 126)	Animaux de Production (n = 9)	Mixte Animaux de Production (n = 27)	Total (n = 162)
I	55 [46-63] (69) SSR = 1,01	33 [12-65] (3) SSR = 0,61	56 [37-72] (15) SSR = 1,04	54 [46-61] (87)
S	64 [56-72] (81) SSR = 0,97	89 [57-98] (8) SSR = 1,35	67 [48-81] (18) SSR = 1,02	66 [58-73] (107)
T	40 [32-48] (50) SSR = 0,98	44 [19-73] (4) SSR = 1,07	48 [31-66] (13) SSR = 1,17	41 [34-49] (67)
J	80 [72-86] (101) SSR = 0,98	100 [70-100] (9) SSR = 1,22	85 [68-94] (23) SSR = 1,04	82 [75-87] (133)

La préférence I a été moins fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes exerçant en clientèle Animaux de Production (33 %) que parmi celles exerçant en clientèle Canine (55 %) ou Mixte à composante Animaux de Production (56 %). La fréquence d'apparition de la préférence I chez les vétérinaires exerçant en clientèle Animaux de Production n'a pas été comprise dans les IC 95 % associés aux fréquences d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires exerçant en clientèle Canine et Mixte Animaux de Production.

La préférence S a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes exerçant en clientèle Animaux de Production (89 %) que parmi celles exerçant en clientèle Canine (64 %) ou Mixte à composante Animaux de Production (67 %). La fréquence d'apparition de la préférence S chez les vétérinaires exerçant en clientèle Animaux de Production n'a pas été comprise dans les IC 95 % associés à aux fréquences d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires exerçant en clientèle Canine et Mixte Animaux de Production.

Aucune différence pertinente n'a pu être observée concernant la répartition de la préférence T parmi ces secteurs d'activité chez les femmes.

La préférence J a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes exerçant en clientèle Animaux de Production (100 %) que parmi celles exerçant en clientèle Canine (80 %) ou Mixte à composante Animaux de Production (85 %). La fréquence

d'apparition de la préférence J chez les vétérinaires exerçant en clientèle Animaux de Production n'a pas été comprise dans les IC 95 % associés aux fréquences d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires exerçant en clientèle Canine et en clientèle Mixte Animaux de Production.

Les résultats sur les SSR ont indiqué une auto-sélection des préférences E, S et J chez les femmes exerçant en clientèle Animaux de Production. La largeur d'IC 95 % obtenu sur la fréquence d'apparition de la préférence J parmi les femmes exerçant en clientèle Animaux de Production nous permet de considérer l'auto-sélection obtenue sur cette préférence avec une « bonne » confiance. Les largeurs d'IC 95 % obtenus sur les fréquences d'apparition des préférences I et S parmi les femmes exerçant en clientèle Animaux de Production nous permettent de considérer l'auto-sélection obtenue sur les préférences E et S avec une confiance « limitée ».

2. Relation entre préférence et avoir un diplôme de spécialisation

a) Chez les hommes

Le Tableau 33 indique la fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires hommes praticiens en clientèle disposant, ou non, d'un diplôme de spécialisation (CEAV, DESV ou Board) tout secteur d'activité confondu.

Tableau 33 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes selon s'ils disposent d'un diplôme de spécialisation ou non.

Préférence	Vétérinaires diplômés praticiens en clientèle ayant un diplôme de spécialisation, chez les hommes, % [IC 95 %] (n) et SSR		
	Oui (n = 14)	Non (n = 100)	Total (n = 114)
I	43 [21-67] (6) SSR = 0,63	71 [61-79] (71) SSR = 1,04	68 [58-75] (77)
S	58 [33-79] (8) SSR = 1,17	48 [38-58] (48) SSR = 0,98	49 [40-58] (56)
T	93 [69-99] (13) SSR = 1,19	76 [67-83] (76) SSR = 0,97	78 [70-85] (89)
J	86 [60-96] (12) SSR = 1,02	84 [76-90] (84) SSR = 1,00	84 [76-90] (96)

La préférence I a été moins fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires hommes disposant d'un diplôme de spécialisation (43 %) que parmi ceux ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation (71 %). La fréquence d'apparition de la préférence I chez les vétérinaires disposant d'un diplôme de spécialisation n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation, et réciproquement.

La préférence S a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires hommes disposant d'un diplôme de spécialisation (58 %) que parmi ceux ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation (48 %). La fréquence d'apparition de la préférence S chez les vétérinaires disposant d'un diplôme de spécialisation constitue la borne supérieure de l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation.

La préférence T a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires hommes disposant d'un diplôme de spécialisation (93 %) que parmi ceux ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation (76 %). La fréquence d'apparition de la préférence T chez les vétérinaires disposant d'un diplôme de spécialisation n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation.

Aucune différence pertinente n'a pu être observée concernant la répartition de la préférence J parmi ces secteurs d'activité chez les hommes.

Les résultats obtenus sur les SSR ont indiqué une auto-sélection de la préférence E chez les hommes disposant d'un diplôme de spécialisation. La largeur de l'IC 95 % obtenu sur la fréquence d'apparition de la préférence I parmi ces vétérinaires nous permet cependant de considérer l'auto-sélection obtenue sur la préférence opposée (préférence E) avec une confiance « limitée ».

Le seuil d'auto-sélection positive fixé à 1,20 ne permet pas de conclure à une auto-sélection des préférences S (SSR = 1,17) et T (SSR = 1,19) parmi les vétérinaires hommes disposant d'un diplôme de spécialisation. Cependant, compte tenu de la proximité de cette valeur avec notre seuil, on peut considérer que l'on a une « tendance à l'auto-sélection » de ces préférences parmi ces vétérinaires. On note également que la proportion de vétérinaires hommes de préférence T parmi ceux disposant d'un diplôme de spécialisation est très importante (93 %) et que la largeur de l'IC 95 % correspondant (30 %) nous permet d'accorder une « bonne » confiance à ce pourcentage.

b) Chez les femmes

Le Tableau 34 indique la fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires femmes praticiens en clientèle disposant, ou non, d'un diplôme de spécialisation (CEAV, DESV ou Board) tout secteur d'activité confondu.

Tableau 34 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes selon si elles disposent d'un diplôme de spécialisation ou non.

Préférence	Vétérinaires diplômés praticiens en clientèle ayant un diplôme de spécialisation, chez les femmes, % [IC 95 %] (n) et SSR		
	Oui (n = 12)	Non (n = 153)	Total (n = 165)
I	17 [5-45] (2) SSR = 0,31	57 [49-64] (87) SSR = 1,05	54 [46-61] (89)
S	75 [47-91] (9) SSR = 1,15	64 [56-71] (98) SSR = 0,98	65 [57-72] (107)
T	50 [25-75] (6) SSR = 1,22	40 [32-48] (61) SSR = 0,96	41 [33-48] (67)
J	67 [39-86] (8) SSR = 0,83	82 [75-87] (125) SSR = 1,01	81 [74-86] (133)

La préférence I a été moins fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes disposant d'un diplôme de spécialisation (17 %) que parmi celles ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation (57 %). La fréquence d'apparition de la préférence I chez les vétérinaires disposant d'un diplôme de spécialisation n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation, et réciproquement.

La préférence S a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes disposant d'un diplôme de spécialisation (75 %) que parmi celles ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation (64 %). La fréquence d'apparition de la préférence S chez les vétérinaires disposant d'un diplôme de spécialisation n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation.

La préférence T a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes disposant d'un diplôme de spécialisation (50 %) que parmi celles ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation (40 %). La fréquence d'apparition de la préférence T chez les vétérinaires disposant d'un diplôme de spécialisation n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation.

La préférence J a été moins fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes disposant d'un diplôme de spécialisation (67 %) que parmi celles ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation (82 %). La fréquence d'apparition de la préférence J chez les vétérinaires disposant d'un diplôme de spécialisation n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les vétérinaires ne disposant pas d'un diplôme de spécialisation.

Les résultats obtenus sur les SSR ont indiqué une auto-sélection des préférences E et T chez les femmes disposant d'un diplôme de spécialisation. La largeur de l'IC 95 % obtenu sur la fréquence d'apparition de la préférence I parmi ces vétérinaires nous permet de considérer l'auto-sélection obtenue sur la préférence opposée (préférence E) avec une confiance « moyenne ». Celui obtenu sur la fréquence d'apparition de la préférence T parmi ces vétérinaires nous permet de considérer l'auto-sélection obtenue sur cette préférence avec une confiance « limitée ».

Le seuil d'auto-sélection positive fixé à 1,20 ne permet pas de conclure à une auto-sélection de la préférence S (SSR = 1,15) parmi les vétérinaires femmes disposant d'un diplôme de spécialisation. Cependant, compte tenu de la proximité de cette valeur avec notre seuil, on peut considérer que l'on a une « tendance à l'auto-sélection » de cette préférence parmi ces vétérinaires.

E) Relation entre préférence et degré de concordance entre poste actuel et motivations professionnelles profondes

Il a été choisi pour cette axe de questionnement d'effectuer une distinction entre les vétérinaires praticiens en clientèle et les vétérinaires non praticiens en clientèle. Rappelons que (cf. partie Matériels et méthodes) les vétérinaires ayant déclaré ressentir une concordance « Très bonne » ou « Plutôt bonne » entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes ont été rassemblés dans la classe « \geq Plutôt bonne ». La classe « \leq Moyenne » rassemble quant à elle les vétérinaires ayant déclaré ressentir une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes « Moyenne », « Plutôt mauvaise » ou « Mauvaise ».

1. Chez les vétérinaires praticiens en clientèle

a) Chez les hommes

Le Tableau 35 présente la fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires hommes praticiens en clientèle ayant une plutôt bonne ou très bonne concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes, et chez ceux ayant une moyenne, mauvaise ou très mauvaise concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes.

Tableau 35 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes exerçant en clientèle selon le degré de concordance entre le poste et les motivations professionnelles profondes.

Préférence	Vétérinaires diplômés praticiens en clientèle : concordance entre poste actuel et motivations professionnelles profondes, chez les hommes, % [IC 95 %] (n) et SSR		
	\geq Plutôt bonne (n = 84)	\leq Moyenne (n = 30)	Total (n = 114)
I	64 [54-74] (54) SSR = 0,94	77 [59-88] (23) SSR = 1,13	68 [58-75] (77)
S	51 [41-62] (43) SSR = 1,04	43 [27-61] (13) SSR = 0,88	49 [40-58] (56)
T	80 [70-87] (67) SSR = 1,02	73 [56-86] (22) SSR = 0,94	78 [70-85] (89)
J	87 [78-93] (73) SSR = 1,03	77 [59-88] (23) SSR = 0,92	84 [76-90] (96)

La préférence I a été moins fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires hommes chez qui la concordance entre le poste actuel et les motivations professionnelles profondes est au moins plutôt bonne (64 %) que parmi les autres (77 %). La fréquence d'apparition de la préférence I chez les vétérinaires ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes au mieux moyenne n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les autres vétérinaires.

Aucune différence pertinente n'a pu être observée concernant la répartition des préférences S, T et J chez les hommes praticiens en clientèle.

Aucune préférence n'a été auto-sélectionnée pour l'une ou l'autre des deux catégories. Les largeurs des IC 95 % associés aux fréquences d'apparition de la préférence I (20 % parmi la classe « \geq Plutôt bonne » et 29 % parmi la classe « \leq Moyenne ») nous permettent d'accorder une « bonne confiance » en la valeur de ces pourcentages et donc en la différence observée.

b) Chez les femmes

Le Tableau 36 présente la fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires femmes praticiens en clientèle ayant une plutôt bonne ou très bonne concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes, et chez ceux ayant une moyenne, mauvaise ou très mauvaise concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes.

Tableau 36 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes exerçant en clientèle selon le degré de concordance entre le poste et les motivations professionnelles profondes.

Préférence	Vétérinaires diplômés praticiens en clientèle : concordance entre poste actuel et motivations professionnelles profondes, chez les femmes, % [IC 95 %] (n) et SSR		
	\geq Plutôt bonne (n = 136)	\leq Moyenne (n = 29)	Total (n = 165)
I	53 [45-61] (72) SSR = 0,98	59 [41-74] (17) SSR = 1,09	54 [46-61] (89)
S	63 [55-71] (86) SSR = 0,97	72 [54-85] (21) SSR = 1,11	65 [57-72] (107)
T	40 [32-48] (54) SSR = 0,98	45 [28-62] (13) SSR = 1,10	41 [33-48] (67)
J	81 [73-87] (110) SSR = 1,00	79 [62-90] (23) SSR = 0,96	81 [74-86] (133)

La préférence S a été moins fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes chez qui la concordance entre le poste actuel et les motivations professionnelles profondes est au moins plutôt bonne (63 %) que parmi les autres (95 %). La fréquence d'apparition de la préférence S chez les vétérinaires ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes au mieux moyenne n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les autres vétérinaires.

Aucune différence pertinente n'a pu être observée concernant la répartition des préférences I, T et J chez les femmes praticiens en clientèle.

Aucune préférence n'a été auto-sélectionnée pour l'une ou l'autre des deux catégories. Les largeurs des IC 95 % associés aux fréquences d'apparition de la préférence S (16 % parmi la classe « \geq Plutôt bonne » et 31 % parmi la classe « \leq Moyenne ») nous permettent d'accorder une « bonne confiance » en la valeur du pourcentage parmi la classe « \geq Plutôt bonne » et une confiance moyenne parmi la classe « \leq Moyenne » et par conséquent une confiance « moyenne » en la différence observée.

2. Chez les vétérinaires non praticiens en clientèle

a) Chez les hommes

Le Tableau 37 présente la fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires hommes non praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage ayant une plutôt bonne ou très bonne concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes, et chez ceux ayant une moyenne, mauvaise ou très mauvaise concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes.

Tableau 37 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes exerçant hors clientèle ou Faune Sauvage, selon le degré de concordance entre le poste et les motivations professionnelles profondes.

Préférence	Vétérinaires diplômés non praticiens en clientèle : concordance entre poste actuel et motivations professionnelles profondes, chez les hommes, % [IC 95 %] (n) et SSR		
	\geq Plutôt bonne (n = 26)	\leq Moyenne (n = 6)	Total (n = 32)
I	38 [22-57] (10) SSR = 1,00	33 [10-70] (2) SSR = 0,87	38 [23-55] (12)
S	27 [14-46] (7) SSR = 1,08	17 [3-56] (1) SSR = 0,68	25 [13-42] (8)
T	77 [58-89] (20) SSR = 1,07	50 [19-81] (3) SSR = 0,69	72 [55-84] (23)
J	54 [35-71] (14) SSR = 0,91	83 [44-97] (5) SSR = 1,41	59 [42-74] (19)

Aucune différence pertinente n'a pu être observée concernant la répartition des préférences I et S chez les hommes non praticiens en clientèle.

La préférence T a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires hommes chez qui la concordance entre le poste actuel et les motivations professionnelles profondes est au moins plutôt bonne (77 %) que parmi les autres (1 vétérinaire sur 2). La fréquence d'apparition de la préférence T chez les vétérinaires ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes au mieux moyenne n'a pas été

comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les autres vétérinaires.

La préférence J a été moins fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires hommes chez qui la concordance entre le poste actuel et les motivations professionnelles profondes est au moins plutôt bonne (54 %) que parmi les autres (83 %). La fréquence d'apparition de la préférence J chez les vétérinaires ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes au mieux moyenne n'a pas été comprise dans l'IC95% associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les autres vétérinaires.

Les résultats sur les SSR ont indiqué une auto-sélection des préférences N, F et J parmi les hommes se ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes au mieux moyenne. Les largeurs des IC 95 % obtenus sur les fréquences d'apparition des préférences S, T et J parmi les vétérinaires ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes au mieux moyenne nous permettent de considérer l'auto-sélection obtenue sur les préférences N, F et J qu'avec une confiance « limitée ».

b) Chez les femmes

Le Tableau 38 présente la fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires femmes non praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage ayant une plutôt bonne ou très bonne concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes, et chez celles ayant une moyenne, mauvaise ou très mauvaise concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes.

Tableau 38 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes exerçant hors clientèle selon le degré de concordance entre le poste et les motivations professionnelles profondes.

Préférence	Vétérinaires diplômés non praticiens en clientèle : concordance entre poste actuel et motivations professionnelles profondes, chez les femmes, % [IC 95 %] (n)		
	≥ Plutôt bonne (n = 39)	≤ Moyenne (n = 11)	Total (n = 50)
I	44 [29-59] (17) SSR = 1,10	27 [10-57] (3) SSR = 0,68	40 [28-54] (20)
S	21 [11-36] (8) SSR = 0,75	55 [28-79] (6) SSR = 1,96	28 [17-42] (14)
T	69 [54-81] (27) SSR = 1,11	36 [15-65] (4) SSR = 0,58	62 [48-74] (31)
J	64 [48-77] (25) SSR = 0,97	73 [43-90] (8) SSR = 1,11	66 [52-78] (33)

La préférence I a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes chez qui la concordance entre le poste actuel et les motivations professionnelles profondes est au moins plutôt bonne (44 %) que parmi les autres (27 %). La fréquence d'apparition de la préférence I chez les vétérinaires ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs

motivations professionnelles profondes au mieux moyenne n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les autres vétérinaires.

La préférence S a été moins fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes chez qui la concordance entre le poste actuel et les motivations professionnelles profondes est au moins plutôt bonne (21 %) que parmi les autres (55 %). La fréquence d'apparition de la préférence S chez les vétérinaires ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes au mieux moyenne n'a pas été comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les autres vétérinaires, et réciproquement.

La préférence T a été plus fréquemment retrouvée parmi les vétérinaires femmes chez qui la concordance entre le poste actuel et les motivations professionnelles profondes est au moins plutôt bonne (69 %) que parmi les autres (36 %). La fréquence d'apparition de la préférence T chez les vétérinaires ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes au mieux moyenne n'est pas comprise dans l'IC 95 % associé à la fréquence d'apparition de cette préférence chez les autres vétérinaires, et réciproquement.

Aucune différence pertinente n'a pu être observée concernant la répartition de la préférence J chez les femmes non praticiens en clientèle.

Les résultats sur les SSR ont indiqué une auto-sélection de la préférence N chez les femmes ressentant une bonne concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes et une auto-sélection des préférences E, S et F parmi les autres. La largeur de l'IC 95 % obtenu sur la fréquence d'apparition de la préférence S parmi les vétérinaires ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes au moins plutôt bonne nous permet de considérer l'auto-sélection obtenue sur la préférence opposée (préférence N) avec une « bonne » confiance. Les largeurs d'IC 95 % obtenus sur les fréquences d'apparition des préférences I, S et T parmi les vétérinaires ressentant une concordance entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes au mieux moyenne nous permettent de considérer l'auto-sélection obtenue sur les préférences E, S et F qu'avec une confiance « limitée ».

F) Synthèse globale des résultats

Les préférences les plus fréquemment rencontrées au sein de notre échantillon ont donc été les préférences I, S, T et J. En stratifiant sur le genre, les préférences les plus fréquemment rencontrées ont été I, N, T et J chez les hommes et I, S, F et J chez les femmes.

Les Tableau 39, Tableau 40 et Tableau 41 permettent de faire un récapitulatif des résultats obtenus. Ils présentent les préférences psychiques ayant été associées à des secteurs d'activités, ainsi qu'à des composantes de bien-être au travail lors de notre étude, en fonction du degré de confiance accordé aux SSR. Les préférences figurant dans ces tableaux sont celles pour lesquelles les valeurs des SSR ont permis de conclure à une auto-sélection de ces préférences dans les sous-échantillons d'intérêt et pour lesquelles les largeurs des IC 95 %

ont permis de considérer les pourcentages ayant permis le calcul de ces SSR avec une confiance « bonne » ou « moyenne » (cf. Partie Matériels et méthodes pour les valeurs seuils).

Tableau 39 : Récapitulatif des préférences retrouvées associées avec une bonne confiance à un secteur, ou des particularités d'activité, chez les vétérinaires diplômés

Vétérinaires diplômés : récapitulatif des préférences retrouvées associées à un secteur d'activité, sur l'analyse des IC 95 % et des SSR			
		Hommes	Femmes
Exercice en clientèle versus hors clientèle	En clientèle	/	/
	Hors clientèle	N	E, N, T
Secteur d'activité en clientèle	Canine	/	/
	Anx de Production	/	J
	Mixte Anx de Production	/	/
Diplôme de spécialisation	Oui	/	/
	Non	/	/

Tableau 40 : Récapitulatif des préférences retrouvées associées avec une confiance moyenne et avec une confiance limitée à un secteur, ou des particularités d'activité, chez les vétérinaires diplômés

Vétérinaires diplômés : récapitulatif des préférences retrouvées associées à un secteur d'activité, sur l'analyse des IC 95 % et des SSR			
		Hommes	Femmes
Exercice en clientèle versus hors clientèle	En clientèle	/	/
	Hors clientèle	E, P	/
Secteur d'activité en clientèle	Canine	/	/
	Anx de Production	(N)	(E), (S)
	Mixte Anx de Production	E, N	/
Diplôme de spécialisation	Oui	(E)	E, (T)
	Non	/	/

Les préférences indiquées en caractère plus petit et entre parenthèses sont celles pour lesquelles les SSR ont été considérés avec une confiance « limitée ».

Tableau 41 : Récapitulatif des préférences retrouvées associées avec une bonne confiance et avec une confiance limitée à des composantes de bien-être au travail et de réorientation professionnelle, chez les vétérinaires diplômés

Vétérinaires diplômés : récapitulatif des préférences retrouvées associées à des composantes de bien-être au travail sur l'analyse des IC 95 % et des SSR					
		Chez les praticiens en clientèle		Chez les non praticiens en clientèle	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Concordance poste/motivations	≥ Plutôt bonne	/	/	/	N
	≤ Moyenne	/	/	(N), (F), (J)	(E), (S), (F)

Les préférences indiquées en caractère plus petit et entre parenthèses sont celles pour lesquelles les SSR ont été considérés avec une confiance « limitée ».

IV. Discussion

Il s'agissait tout d'abord de caractériser la diversité de la profession vétérinaire selon une composante psychologique puis d'étudier la répartition des différents types de personnalité selon les divers secteurs d'activité de la profession avant de s'interroger sur l'existence d'un lien potentiel entre le type psychologique et le bien-être d'un vétérinaire dans son travail, selon les types de poste.

A) Réflexions sur les résultats obtenus

Les réflexions qui vont suivre ont pour but d'essayer d'expliquer les différences observées sur les résultats des Tableau 39, Tableau 40 et Tableau 41. Certains résultats obtenus (non évoqués dans ces tableaux) tels que les « tendances à l'auto-sélection » de certaines préférences seront également discutés.

1. Préférences et types majoritaires au sein de la profession

a) Chez les vétérinaires diplômés

Les préférences les plus fréquemment rencontrées chez les vétérinaires diplômés, hommes et femmes confondus, ont été les préférences I (55 %), S (50 %), T (58 %) et J (77 %). En stratifiant sur le genre, les préférences les plus fréquemment rencontrées ont été I (60 %), N (57 %), T (76 %) et J (79 %) chez les hommes et I (51 %), S (55 %), F (54 %) et J (76 %) chez les femmes.

Les résultats sur les préférences communes I, S, T et J et sur les types majoritaires ISTJ et ISFJ retrouvés dans notre échantillon sont cohérentes avec les données de la littérature sur les vétérinaires (Schaubhut et Thompson, 2008 ; Johnson *et al.*, 2009). Le tempérament SJ a donc été caractéristique de notre échantillon. De plus, le type INTJ a été fréquemment observés lors de notre étude chez les hommes à l'instar des données présentes dans le *MBTI® Type Tables for Occupations* : ce type avait également obtenu un haut SSR parmi les vétérinaires de l'échantillon (données présentées hommes et femmes confondus) (Schaubhut et Thompson, 2008).

Même si nous n'avons pas pu calculer les SSR des préférences dans notre échantillon total de vétérinaires par rapport à d'autres professions, on peut aisément supposer qu'il y ait eu une auto-sélection des préférences I, N (bien que la préférence S soit majoritaire), T et J car il s'agit de préférences connues pour être auto-sélectionnées au sein de cursus scientifiques (Briggs Myers et Myers, 2015). La sélectivité du cursus vétérinaire pourrait tout à fait conduire à sélectionner des individus ayant des capacités de réflexion, concentration, abstraction ainsi qu'une détermination supérieures à la moyenne. Il a en effet été montré que le type INTJ était celui qui avait la meilleure réussite scolaire (Briggs Myers, 1962). Le cursus scientifique aurait par ailleurs pu conduire à sélectionner des individus de tempérament NT.

La préférence T a été plus fréquemment retrouvée chez les hommes (77 %) que chez les femmes (46 %). Ce résultat est cohérent avec les statistiques estimées par CAPT®. Cette comparaison ne peut cependant être qu'indicative compte tenu de la différence des protocoles mis en place.

La préférence N a été plus fréquemment retrouvée chez les hommes (57 %) que chez les femmes (45 %). Cette différence existerait aussi dans la littérature mais de manière minime (« Estimated Frequencies of Types », s. d.). En appariant les paires fonctionnelles, NT a été plus fréquemment retrouvé chez les hommes (33 %) que chez les femmes (24 %) alors que SF a été plus fréquemment retrouvée chez les femmes (33 %) que chez les hommes (6 %).

Dans la littérature, les personnes présentant une association de préférences SF choisissent préférentiellement des professions apportant un service pratique aux autres, alors que celles présentant une association de préférence NT sont davantage retrouvés dans des professions nécessitant la manipulation de concepts et de systèmes théoriques (Assante, 2015). Les hommes seraient peut-être davantage attirés par le côté scientifique de la profession tandis que les femmes le seraient davantage pour l'acte de soin et le service rendu à la clientèle. Ces hypothèses rejoignent ce qui a été évoqué dans les thèses de Langford et Guillier sur les motivations des étudiants vétérinaires (Langford, 2009 ; Guillier, 2016).

Dans notre échantillon, 80 % des vétérinaires diplômés (hommes ou femmes) ont été de préférence J. Les statistiques de CAPT® ont indiqué qu'hommes et femmes seraient de préférence J à la hauteur de 60 %. La préférence J a pu tout à fait être fortement sélectionnée par le cursus vétérinaire. Il se peut également que beaucoup de vétérinaires se soient considérés « J » à tort, les capacités d'organisation étant valorisées dans le monde du travail, donc au travers de la préférence J.

b) Mise en relation avec les résultats obtenus chez les étudiants vétérinaires

Les préférences les plus fréquemment obtenues chez les étudiants vétérinaires, hommes et femmes confondus, ont été les préférences I, S, T et J, à l'instar des vétérinaires diplômés (dont les résultats sont présentés en Annexe 7). En stratifiant sur le genre, celles les plus fréquemment obtenues ont été I, S (N chez les diplômés), T et J chez les hommes et I, S, F et J chez les étudiantes à l'instar des vétérinaires diplômées. Peu d'hommes ont constitué l'échantillon d'étudiants vétérinaires. Il se pourrait que la différence obtenue sur l'axe S/N chez les hommes soit due à de l'imprécision. On aurait pu par ailleurs expliquer cette différence par l'émergence des fonctions Tertiaire et Inférieure (ceux de préférence S augmenteraient leur maîtrise de la préférence N à partir de l'âge adulte, ce qui aurait pu « parasiter » les résultats des vétérinaires diplômés). Les résultats similaires observés entre les vétérinaires de moins et de plus de 45 ans ne seraient cependant pas en faveur de cette hypothèse.

Les étudiants ont été de préférence J à la hauteur de 60 % (*versus* 80 % chez les diplômés), ce qui est plus conforme à la littérature. Ce résultat renforcerait l'hypothèse précédemment énoncée concernant les diplômés sur la valorisation de la préférence J dans le monde du travail.

2. Préférence et secteur d'activité en clientèle *versus* hors clientèle

a) Chez les vétérinaires diplômés

Si l'exercice en clientèle rassemblerait des types assez variés, l'exercice hors clientèle sélectionnerait quant à lui des types plus particuliers. Chez les femmes, l'exercice en clientèle a été davantage « choisi » par celles de préférence S. Concernant l'exercice *hors* clientèle, il a davantage été « choisi » par les hommes de préférence E, N et P et par les femmes de préférences E, N et T.

Les résultats sur l'axe S/N paraissent intuitifs. Les personnes de préférence S ont naturellement un goût et une aisance pour le traitement des informations concrètes et la mise en application de protocoles (ici diagnostics, thérapeutiques ou chirurgicaux). L'exercice en clientèle semblerait être adapté à la préférence S (ce que l'on retrouve chez les femmes dans notre échantillon), de par sa composante routinière également. Les personnes de préférence N ont quant à elle un goût prononcé pour la nouveauté, la variété, l'innovation et la manipulation de concepts théoriques. On les retrouve fréquemment dans des secteurs d'activité impliquant de la recherche, du développement, de l'enseignement ou du management. Or ces activités sont caractéristiques d'un exercice hors clientèle (ce que l'on retrouve chez les hommes et les femmes de notre échantillon).

Il paraît également intuitif de retrouver plus fréquemment la préférence T parmi les vétérinaires hors clientèle. Les défis relevés par les vétérinaires non praticiens relèvent davantage d'une intellectuelleté détachée ou de la nécessité de coordonner des équipes, composantes que l'on peut rattacher à cette préférence.

Ainsi, la paire fonctionnelle des vétérinaires exerçant hors clientèle a été majoritairement NT (tempérament « Rationnel »), à 47 % chez les hommes et 52 % chez les femmes. En clientèle, ST a été majoritaire chez les hommes (41 %) et SF majoritaire chez les femmes (39 %). Communément aux hommes et aux femmes, le vétérinaire non praticien aurait peut-être alors un profil dit « scientifique » ou « entrepreneur ». Le vétérinaire praticien homme aurait plutôt un profil dit « technique » tandis que la vétérinaire praticienne un profil dit « soignant ».

Ces résultats sont à relier à la thèse de Langford, présentée en 2009 sur l'origine, les motivations et les souhaits d'orientation des étudiants vétérinaires. Certains mots ont été plus souvent cités par les filles, comme « amour », « vocation », « soins », « investissement », « écoute », verbatim relié à la paire fonctionnelle SF. D'autres mots ont été plus fréquemment cités par les garçons, comme « docteur/blouse », « profession libérale », « chirurgie », « clinique », termes associés à la paire fonctionnelle ST (Langford, 2009).

On peut cependant être surpris de l'auto-sélection de la préférence E chez les vétérinaires exerçant hors clientèle. On se serait à l'inverse attendu à une auto-sélection de la préférence I, le vétérinaire praticien étant amené à être quotidiennement en relation avec sa clientèle. Cependant, les vétérinaires non praticiens, même s'ils peuvent se retrouver souvent seuls à réfléchir sur des projets abstraits, travaillent le plus souvent dans des entreprises de taille plus élevée qu'une clinique libérale. Par conséquent, ils sont amenés à avoir des interactions nombreuses au quotidien (individus ou entreprises), à prendre également la parole

en public, à être à la recherche de nouveaux clients, à partager ou bien véhiculer de nouvelles idées, ... ce qui pourrait être recherché par les individus de préférence E.

L'auto-sélection de la préférence P chez les hommes non praticiens peut s'expliquer par le sens des opportunités et de l'adaptation auquel elle renvoie, ces deux caractéristiques pouvant être associées à un exercice hors clientèle.

b) Mise en relation avec les résultats obtenus chez les étudiants vétérinaires

Les résultats obtenus chez les étudiants vétérinaires sont similaires à ceux obtenus chez les vétérinaires diplômés (hommes et femmes). Ceci renforce les tendances obtenues. Ces résultats figurent en Annexe 7.

3. Préférence et secteur d'activité en clientèle

a) Chez les vétérinaires diplômés

Chez les hommes, la clientèle Canine a davantage été « choisie » par les vétérinaires de préférence S, alors que les clientèles Animaux de Production et Mixte à composante Animaux de Production ont davantage été « choisies » par ceux de préférence E et N. Chez les femmes, la clientèle Animaux de Production a davantage été « choisie » par celles de préférences E, S et J.

On aurait pu penser que les conditions de vie en milieu rural auraient davantage auto-sélectionné les personnes de préférence I. Cependant, si l'on raisonne sur la nature même du métier, le vétérinaire « rural » est amené à rendre visite aux éleveurs, à recevoir des animaux en hospitalisation à la clinique, à interagir avec d'autres intervenants gravitant autour de l'éleveur (techniciens ou contrôleurs laitiers par exemple) et à prendre en charge plusieurs animaux simultanément sur des cas de pathologie collective... Par conséquent, la diversité du métier ainsi que le nombre d'interactions associées sont grandes, et sans doute plus importantes qu'en clientèle Canine où le vétérinaire reste à son cabinet toute la journée.

La différence observée sur l'axe S/N chez les hommes paraît également intuitive. La clientèle Canine est plus « routinière » et se fonde sur l'application d'exams et de protocoles précis permettant souvent l'aboutissement d'un diagnostic de certitude, pour chaque cas individuel présenté. Ce secteur d'activité présente donc des composantes associées à la préférence S. Les activités en clientèle Animaux de Production ou Mixte sont plus variées, se fondent sur des raisonnements probabilistes, aboutissent souvent peu à des diagnostics de certitude et nécessitent une vision globale de l'élevage lors du traitement de cas de pathologie collective ou de la mise en place de plans de prévention. Ces secteurs présentent donc des composantes associées à la préférence N.

Par ailleurs, les vétérinaires hommes s'associeraient plus fréquemment en clientèle Animaux de Production (62 %) qu'en clientèle Canine (54 %) (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2016). Les hommes exerçant en clientèle Animaux de Production auraient

donc un profil plus « entrepreneur » que ceux exerçant en clientèle Canine, ce qui semblerait cohérent avec l'observation des préférences E et N en proportion plus importante au sein de ce secteur d'activité.

A l'inverse, ce secteur a chez les femmes davantage été « choisi » par celles de préférence S et J. Les femmes de tempérament SJ ont Si (Sensation introvertie, traitement des faits) et Te (Pensée extravertie, prise de décisions) ou Fe (Sentiment extravertie, qualités d'écoute et de services) comme fonctions Dominante et Auxiliaire. Trois jeunes femmes de préférence S et exerçant très prochainement dans le secteur Animaux de Production ont été interrogées. Il semblerait que leurs motivations à exercer dans ce type de clientèle s'inscrivent dans la vision du « vétérinaire soignant tous types d'animaux », associé à un cadre de vie en pleine nature. Par ailleurs, la différence observée chez les hommes concernant les pourcentages d'association en libéral n'est pas observée chez les femmes (30 % dans les deux cas).

Les femmes choisissant la clientèle « rurale » auraient alors peut être plus un profil de « technicienne » ou de « soignante » alors que les hommes choisissant ce secteur le feraient plus pour son côté « entrepreneur ».

b) Mise en relations avec les résultats obtenus chez les étudiants vétérinaires

Peu de réelles tendances ont été dégagées chez les étudiants concernant leur volonté de carrière entre ces secteurs d'activités.

Cependant, chez les femmes, le secteur Mixte à composante Animaux de Production a été plus fréquemment « choisi » par les étudiantes de préférence I et F, ce qui n'a pas été observé chez les vétérinaires diplômées. La vision « idéalisée » du métier de vétérinaire consistant à soigner « toute espèce animale » pourrait s'inscrire dans les traits comportementaux relatifs à la préférence F. A noter cependant qu'il s'agit chez les étudiants de projets à un instant t, non encore concrétisés. Dans la thèse de Langford, le secteur Mixte a constitué le premier vœu des étudiantes durant leur cursus (Langford, 2009), mais selon l'enquête Eduter de 2017, c'est en Canine qu'elles s'engagent majoritairement à la sortie de l'école (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche et AgroSup Dijon - Eduter, 2017).

4. Préférence psychique et fait de préférer les cas de médecine individuelle ou de médecine collective chez les vétérinaires diplômés

Les résultats concernant cet axe de questionnement n'ont pas pu être interprétés mais figurent en Annexe 8. Sur les 11 vétérinaires ayant déclaré préférer la médecine collective, 9 exerçaient en clientèle Canine. Cette information est incohérente étant donné qu'il y a peu de cas de pathologie collective dans ce secteur d'activité.

Des erreurs d'interprétation de cette question ont donc très probablement eu lieu. Le terme « médecine collective » aurait ainsi pu être interprété comme le fait d'exercer à

plusieurs vétérinaires au sein d'une même structure, et non comme désignant les cas de pathologie collective.

5. Préférence et avoir un diplôme de spécialisation

Un diplôme de spécialisation a davantage été obtenu par les vétérinaires de préférences E et T (hommes et femmes) et chez les hommes, par ceux de préférence S.

Un praticien spécialisé a une vision extrêmement ciblée d'un domaine, mais très profonde. Les personnes de paire fonctionnelle ST présentent généralement un attrait pour les compétences techniques pratiques. Dans notre échantillon, les vétérinaires « ST » ont été plus nombreux parmi ceux ayant un diplôme de spécialisation (46 %) que parmi les autres (31 %).

Cependant, les personnes de préférence E ayant généralement de vastes centres d'intérêt et celles de préférence I ayant généralement quelques centres d'intérêt approfondis, on aurait plutôt pensé à une auto-sélection de la préférence I parmi les vétérinaires disposant d'un diplôme de spécialisation.

Toutefois les types complets les plus fréquemment rencontrés parmi les vétérinaires disposant d'un diplôme de spécialisation ont été ESTJ et ENTJ. A eux deux, ces types ont représenté 46 % des vétérinaires disposant d'un diplôme de spécialisation contre 15 % de ceux n'ayant pas de diplôme de spécialisation. Or ces deux types ont Te comme fonction Dominante. Il s'agit de la fonction la plus à la recherche de l'efficacité et de la compétence. Cette fonction paraît donc totalement en adéquation avec le fait de se spécialiser, ce qui rend alors les résultats obtenus parfaitement cohérents.

Les résultats obtenus lors de notre enquête sont en cohérence partielle avec ceux obtenus par Stilwell *et al.* dans l'étude de la relation entre type psychologique et choix de spécialité par les étudiants de médecine. Les médecins de préférence I et F avaient été auto-sélectionnés chez ceux exerçant une médecine généraliste tandis que ceux de préférences E et T s'étaient orientés indifféremment. Dans le cas de notre étude, les « I » et « F » se sont orientés indifféremment tandis que les « E » et « T » ont « choisi » une spécialisation.

Notre enquête n'a cependant pas fait la distinction entre les domaines de spécialité choisis. En effet, on aurait difficilement pu obtenir un effectif suffisant pour chaque spécialité envisagée. Les spécialités étant nombreuses et diverses, il aurait pu être intéressant d'opérer cette distinction à l'image des travaux de Myers et Davis en 1965 et de McCaulley en 1977 chez les étudiants de médecine.

6. Préférence et secteur d'activité hors clientèle

Aucune réelle tendance n'a pu être mise en évidence chez les vétérinaires diplômés entre les différents secteurs d'activité hors clientèle (tels que l'Enseignement/Recherche, la Recherche pure dans le secteur public ou privé, le cadre de la Santé Publique Vétérinaire et des Organismes Réglementaires et le Secteur privé à un autre poste que celui de chercheur). Les résultats n'ont pas été présentés mais figurent en Annexe 8. Soit il n'existerait effectivement

pas d'association entre type psychologique et secteur d'activité hors clientèle, soit les effectifs obtenus ont été trop petits pour que l'on puisse montrer de telles différences.

Au vu des résultats de l'enquête et des tables de fréquences existantes dans la littérature (Schaubhut et Thompson, 2008 ; Briggs Myers et Myers, 2015), on pourrait s'attendre à ce que les vétérinaires travaillant comme chercheurs dans le secteur public ou privé soient plus fréquemment I, N et T que les vétérinaires exerçant hors clientèle.

Compte tenu des très faibles effectifs obtenus chez les étudiants vétérinaires, aucune tendance n'a également pu être mise en évidence.

7. Préférences et concordance entre poste actuel et motivations professionnelles profondes

Le but de cet axe de questionnement était de savoir si l'on pouvait, au sein de la profession vétérinaire, relier le type psychologique avec le fait de se sentir « en accord » avec son poste actuel. Les résultats ont été présentés en stratifiant sur l'exercice en clientèle *versus* hors clientèle.

Dans notre étude, 79 % (avec un IC 95 % de [74-83]) des vétérinaires ont déclaré se sentir globalement « en accord » avec leur poste, aussi bien en clientèle que hors clientèle. Compte tenu de la difficulté du métier de vétérinaire praticien, on aurait pu penser qu'ils auraient été plus nombreux à se sentir « en décalage » avec leur métier que les non praticiens. Ce pourcentage implique cependant que plus de 20 % des vétérinaires interrogés se sentent en décalage avec leur métier actuel, ce qui n'est pas négligeable.

a) Chez les vétérinaires praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage

Selon nos critères d'analyse des résultats, aucune réelle tendance n'a pu être dégagée sur la relation entre type psychologique et le fait de se sentir « en accord » à son poste actuel.

Le sentiment d'épanouissement professionnel est complexe et multifactoriel. L'hypothèse des préférences naturelles ne semblerait dans le cadre de notre étude pas être suffisante pour expliquer « le décalage » avec leur poste pouvant être ressenti par certains vétérinaires.

b) Chez les vétérinaires non praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage

Les résultats obtenus tendent à confirmer une « adaptation » des préférences N, T et P pour l'exercice hors clientèle.

Chez les femmes, le fait de se sentir globalement « en accord » avec son poste actuel a été plus fréquemment ressenti chez celles de préférence N. A l'inverse, le fait de se sentir globalement « en décalage » a été plus fréquemment ressenti par celles de préférence S. Chez

les hommes, il serait probable que la présence de petits effectifs n'ait pas permis de mettre en évidence cette même tendance.

Le fait de se sentir globalement « en décalage » avec son poste a été cependant plus ressenti chez les personnes de préférence F (hommes et femmes). L'exercice vétérinaire hors clientèle est davantage tourné vers l'amélioration de systèmes logiques ainsi que vers la recherche et le développement, activités propices à une intellectuelleté détachée et à un esprit critique. Les vétérinaires de préférence F auraient alors plus d'effort à fournir que ceux de préférence T pour arriver à un même résultat, ce qui pourrait expliquer le « décalage » ressenti.

Chez les hommes, le fait de se sentir globalement « en décalage » avec son poste a été cependant plus ressenti chez les personnes de préférence J. L'exercice hors clientèle reposant sur des caractéristiques d'exploration, ceux de préférence J auraient alors plus d'effort à fournir que ceux de préférence P pour arriver à un même résultat.

Paradoxalement, les personnes de préférence E ont plus fréquemment « choisi » l'exercice hors clientèle que celles de préférence I, mais ce sont elles qui, chez les femmes, ont déclaré ressentir un « décalage » entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes. Pour expliquer ce résultat, on a cherché à savoir si ces personnes exerçaient majoritairement à un poste impliquant une activité de recherche, poste qui serait, à priori, davantage « adapté » aux individus de préférence I. Cela n'a cependant pas été le cas. Peut-être que finalement, malgré la quantité importante d'interactions impliquées par l'exercice hors clientèle, les personnes de préférences E peuvent éprouver des difficultés à rester concentrées sur une même tâche ou un même projet sur du court, moyen ou long terme...

c) Mise en relation avec des données bibliographiques : relation entre type psychologique et bien-être au travail

Dans une étude récente menée par la société européenne OPP© (cf Partie 2), les individus de préférence E ont reporté de manière générale un niveau de bien-être au travail plus élevé que les individus de préférence I (Boult, 2017).

Ces informations apportées par l'étude de Boult n'expliqueraient cependant pas le résultat obtenu sur la dimension E/I lors de notre étude chez les vétérinaires femmes exerçant hors clientèle (chez qui la préférence E a été plus fréquemment retrouvée parmi celles se sentant « globalement en décalage » avec leur poste que parmi celles se sentant « globalement bien »).

Par ailleurs, dans l'étude de Boult, les individus de préférence F ont obtenu un niveau de bien-être au travail supérieur aux individus de préférence T (cf. Partie 2), de même que dans une autre enquête (Huszczko et Endres, 2013).

On peut cependant difficilement relier les résultats de l'étude de Boult et de Huszczko et Endres sur la dimension T/F aux résultats de notre étude étant donné que nous n'avons pas retrouvé plus fréquemment la préférence F parmi les vétérinaires se sentant « globalement bien » dans leur travail que parmi les autres.

8. Préférence et fait de s'être réorienté ou d'envisager de le faire

L'objectif de cet axe de questionnement était de savoir si certains types étaient plus soucieux que d'autres à l'idée de trouver un poste adapté à leurs motivations professionnelles profondes. Les tableaux de résultats figurent en Annexe 8. Nous évoquerons ici uniquement les résultats que nous pouvons considérer avec une « bonne » confiance.

On a obtenu une auto-sélection de la préférence N parmi les vétérinaires hommes, qu'ils exercent en clientèle ou non, s'étant déjà réorientés ou envisageant de le faire (à court ou moyen terme) pour d'autres raisons qu'un « décalage » ressenti entre poste occupé et motivations. On a par ailleurs obtenu une auto-sélection de la préférence S chez les vétérinaires hommes praticiens en clientèle ne s'étant jamais réorientés ou n'envisageant pas de le faire (à court ou moyen terme). Chez les vétérinaires femmes praticiens en clientèle, on a obtenu une auto-sélection de la préférence F parmi celles s'étant déjà réorientées ou envisageant de le faire (à court ou moyen terme) pour d'autres raisons qu'un « décalage » ressenti entre poste occupé et motivations. On se serait attendu d'après les données de la littérature (McCaulley, 1977 ; Briggs Myers et Myers, 2015) que la préférence N ait été également associée à une réorientation passée ou envisagée pour cause d'un « décalage » ressenti entre poste et motivations. Ceci n'a pas été le cas dans notre étude, la réorientation des vétérinaires semblant davantage avoir été due à des circonstances externes qu'au fait de se sentir « en décalage » par rapport à leur poste.

B) Limites de l'étude

1. Limites propres à l'enquête psycho-sociale

a) Effet Barnum

Il s'agit d'un effet inhérent aux tests de personnalité présentant des descriptions de types psychologiques. Cet effet se définit par la tendance à considérer des énoncés généraux sur la personnalité, généralement positifs, comme s'appliquant à soi (Deswarte, 2005).

Cet effet fut défini par Forer, suite à une expérience réalisée sur des étudiants en 1949 consistant à leur faire passer un test de personnalité et à tous leur donner à leur insu le même texte sensé les décrire personnellement. De manière générale, les étudiants se sont tous reconnus dans le texte (Forer, 1949 ; Deswarte, 2005).

La typologie jungienne serait particulièrement concernée par cet effet (Chaillaud, 2017). Les propositions à réponses courtes rédigées dans le formulaire ont été suffisamment générales pour que chaque répondant ait pu s'y identifier.

b) Désirabilité sociale

Les notions de désirabilité sociale et d'utilité sociale sont également à prendre en compte dans toutes les enquêtes relatives à l'étude de la personnalité. La désirabilité sociale renvoie à la valence affective ou bien à la motivation profonde de la personne (Cambon, 2006).

Si ce facteur est particulièrement présent lors d'études utilisant des modèles de traits de personnalité, comme les Big-Five (Congard *et al.*, 2012), il l'est cependant un peu moins pour des modèles typologiques. En effet, la description en types psychologiques et la rédaction des items sans jugement de valeur permet de limiter ce facteur (Lemaine, 1965).

Cependant, certains comportements sont davantage valorisés par la société occidentale, comme l'Extraversion ou la capacité à s'organiser et à décider. De plus, cette société aurait également incliné les hommes davantage vers la Pensée et les femmes vers le Sentiment. Une femme de préférence T et un homme de préférence F pourraient alors être mal vus. La pression des circonstances extérieures elle-même semblerait favoriser la Sensation, quoiqu'au sein de la communauté scientifique, les facultés d'abstraction, d'innovation ou de curiosité intellectuelle (préférence N) seraient peut-être davantage promues (Briggs Myers et Myers, 2015).

c) Biais du répondant

Il se définit comme une erreur de mesure résultant de l'adoption d'un comportement de réponse spécifique par le répondant en situation de questionnement s'il croit avoir discerné, même partiellement, l'objectif du questionnement (Herbert, 2007).

L'objectif de l'enquête et ses enjeux ont été exposés aux répondants préalablement à la réponse au questionnaire. Le but était ainsi d'encourager le plus grand nombre de vétérinaires possibles à participer à cette étude. En effet, il semblerait peu probable qu'une personne accepte de répondre à une enquête dont elle ne connaîtrait ni les objectifs, ni les enjeux. De par ces éléments, ce biais du répondant est donc inhérent à notre étude.

d) Difficultés d'auto-positionnement

Un milieu nettement incompatible avec le type d'une personne pourra la forcer à s'en remettre à des processus ou des comportements qui ne lui seront pas naturels, et par conséquent son type s'en retrouvera falsifié (Briggs Myers et Myers, 2015).

Le manque de foi en son propre type constitue un obstacle à la détermination de ses préférences. En effet, dans la population américaine, les individus de type IN sont beaucoup moins nombreux que ceux de type ES. Ce rapport serait de un sur seize pendant les années d'apprentissage au primaire et au secondaire (Briggs Myers, 1962). Il se peut que les individus de type IN considèrent que leur différence leur porte préjudice. Dans ce cas, ils n'utiliseraient pas et ne feraient pas confiance à leurs préférences naturelles. Ainsi, leur foi en leur propre type pourrait diminuer. Pendant l'enfance, le manque d'acceptation du type à la maison est

aussi un élément en faveur du manque de foi en son propre type (Briggs Myers et Myers, 2015).

2. Limites dans la construction du questionnaire

a) Partie orientation professionnelle

La question concernant le grand domaine d'activité « Exercice en clientèle ou en Faune Sauvage » *versus* « Exercice hors clientèle ou Faune Sauvage » n'a pas été claire pour l'intégralité des répondants. En effet, 9 répondants ont émis un retour direct par courriel concernant cette question. Pour chacun des cas ayant émis un retour, une réponse individualisée leur a été fournie. Ces informations peuvent laisser penser que certains vétérinaires aient pu abandonner le questionnaire.

La question portant sur le type de médecine préférée, entre la médecine individuelle et la médecine collective, a été insuffisamment claire dans sa formulation et a conduit à des erreurs d'interprétation.

Celle portant sur une éventuelle activité spécialisée ne s'est finalement portée que sur les diplômes de spécialisation obtenus, et non sur l'obtention de ces diplômes associée à un exercice effectif de spécialiste. Cette dernière composante s'est avérée difficile à mesurer via une question unique. Ainsi notre étude aurait également pu prendre en compte des vétérinaires ayant obtenu un diplôme de spécialisation, mais n'utilisant pas ou peu leurs compétences de spécialistes quotidiennement. Ces cas ne doivent cependant pas être très fréquents.

b) Partie typologie de la personnalité

Le questionnaire utilisé n'a pas été le questionnaire officiel, dont l'utilisation directe était impossible pour des raisons de droits, mais un questionnaire qui a été spécifiquement rédigé dans l'intention de cette étude. Il a été revu par une des encadrantes de cette thèse, le Dr. Christelle Fournel, qui est Expert MBTI®, diplômée OPP© Niveau I.

On considère pour des raisons de fidélité des mesures, que 20 à 30 questions par dimension mesurée sont nécessaires pour un indicateur typologique (Bernaud, 2008). Comme le modèle utilisé ici présente 4 dimensions, il aurait donc fallu au minimum 80 questions. Or, notre questionnaire ne comprenait que 24 questions (6 questions par dimension). Il peut donc être considéré comme très court. L'indicateur officiel MBTI® présente quant à lui 93 à 222 questions selon les formes (« The Myers & Briggs Foundation - Versions of the MBTI® Questionnaire », s. d.). On a privilégié pour cette étude la rédaction d'un questionnaire qui soit court, de manière à limiter les abandons. Ainsi, un sacrifice a pu être effectué concernant la fidélité de la mesure, au profit du nombre de réponses récoltées. L'élimination d'un grand nombre de réponses, comprenant au moins une préférence indéterminée, a toutefois permis d'augmenter la certitude des réponses obtenues.

Les valeurs des coefficients de concordance Kappa lors du test de mesure de la répétabilité du questionnaire ont permis de conclure à une bonne répétabilité du questionnaire sur chacune des quatre dimensions (cf. Partie Matériels et méthodes).

Comme aucun entretien n'a été réalisé, les types déterminés lors de notre enquête sont les types « apparents professionnels » des répondants, et non les types « réels ». On ne peut donc pas exclure la présence d'un biais de classement au sein de notre étude. Comme un répondant ne peut *a priori* pas se tromper concernant le secteur d'activité dans lequel il exerce, ce biais de classement porterait donc uniquement sur la détermination du type. D'autre part, il n'y a pas de raison pour que cette erreur commise sur la détermination du type soit dépendante du secteur d'activité dans lequel exerce le vétérinaire. On aurait donc affaire à un biais de classement non différentiel. Par ailleurs, les deux sous-échantillons de types déterminés et indéterminés se sont montrés globalement comparables sur les paramètres étudiés (voir Annexe 8). Cet argument serait d'autant plus en faveur d'un biais de classement non différentiel.

Or, la présence d'un biais de classement non différentiel tend à diminuer la force d'une association statistique (Desquilbet, 2016). Rappelons que dans le cadre de notre étude, aucune analyse statistique n'a été effectuée, l'objectif étant uniquement de dégager des tendances, et non faire de l'inférence statistique. On peut cependant accorder une certaine confiance aux tendances dégagées malgré la présence éventuelle de ce biais de classement non différentiel.

3. Limites dans l'échantillonnage et la stratégie de diffusion

Internet est un outil de diffusion efficace. Cependant, l'enquêteur n'étant pas présent auprès du répondant, toute clarification des intitulés s'avère impossible en cas de non compréhension de certaines questions. Les réponses obtenues peuvent donc être de moins bonne qualité. D'autre part, le répondant dispose d'un temps illimité de réponse. Ceci peut l'amener à se questionner sur les objectifs de l'étude ainsi qu'à son propre positionnement par rapport à ces objectifs, et par conséquent augmenter le biais du répondant et l'effet de désirabilité sociale (Chaillaud, 2017). Même s'il est généralement recommandé de ne pas s'attarder sur chaque question, la réponse au MBTI® ne comprend pas de limite de temps. Le biais engendré par un temps illimité de réponse serait alors présent dans toutes enquêtes ayant été conduites avec le MBTI®.

Le questionnaire GoogleForm© matérialisant cette enquête a été principalement diffusé grâce à des réseaux de vétérinaires. Or tous les vétérinaires n'appartiennent pas forcément à ces réseaux et n'acceptent pas forcément de recevoir des enquêtes. On aurait donc pu sélectionner certains types psychologiques dans notre échantillon et à l'inverse en exclure d'autres. C'est la raison pour laquelle les résultats de notre enquête sont davantage pertinents dans la comparaison des types entre différents groupes d'intérêt (par exemple exercice en clientèle *versus* hors clientèle) plutôt que dans l'analyse brute de la distribution des 16 types au sein de la profession, les fréquences d'apparition pouvant être biaisées par un biais de sélection. Dans la même idée, on peut également se demander s'il y a des types psychologiques qui répondraient plus fréquemment à des enquêtes que d'autres. Les individus de préférence NF, et en particulier les NFP, ont généralement un attrait pour les sujets liés au développement personnel. On pourrait supposer qu'ils soient davantage intéressés par le sujet

étudié lors de notre enquête que les autres types, et par conséquent surreprésentés dans notre échantillon. A l'inverse, on pourrait supposer également l'exclusion de certains types s'intéressant peu à l'étude de la personnalité, comme les types assez matérialistes par exemple (ESTJ, ESFJ,...).

La présence d'un biais de sélection dans notre étude est donc assez probable et doit être pris en compte dans la lecture des résultats.

4. Limites dans le traitement des données et la comparabilité des échantillons obtenus

a) Critères d'inclusion et d'exclusion

Aucun critère d'exclusion n'a été appliqué concernant l'âge des vétérinaires. La question de l'effet de l'émergence de la fonction Inférieure chez les vétérinaires de plus de 45 ans sur le « type apparent » s'est toutefois posée mais il aurait été écarté dans le cas de notre étude.

On aurait pu exclure les diplômés de moins de 3 ans lors de notre traitement de données ou les traiter indépendamment. En effet, on pourrait supposer que pour ces jeunes vétérinaires, le premier emploi est à visée prospective. Cependant ils ont constitué seulement 6 % de notre échantillon. On peut considérer que cette faible fréquence minimise l'effet précédemment exposé.

On a travaillé uniquement sur les réponses ayant abouti à la détermination d'un type complet sur les quatre dimensions, bien que les préférences aient été traitées de manière indépendante. Dans le cas d'un type ExFP, avec x étant une préférence indéterminée sur l'axe S/N pour ce type, on aurait aussi pu inclure dans l'étude seulement les trois autres préférences E, F et P. Cependant, ce raisonnement nous aurait amené à travailler sur des échantillons qui n'auraient pas été systématiquement identiques sur les paramètres étudiés.

b) Présentation des résultats

Il a été décidé de présenter les résultats par préférence uniquement et non pas par type complet ou par association de préférence (par tempérament SJ, SP, NT et NF ou paires fonctionnelles SF, ST, NF et NT ou fonctions orientées Se, Si, Ne, Ni, ...). Notre présentation peut sembler réductrice car il s'avère dans la définition du modèle que certaines préférences interagissent entre elles : par exemple, la préférence P oriente la fonction Sensation (S) vers l'extraversion (fonction orientée Se) alors que la préférence J l'oriente vers l'introversion (fonction orientée Si). Ainsi, un type ESTP manifesterait sa préférence pour la Sensation différemment d'un type ESTJ. On aurait alors par exemple pu présenter les résultats par fonctions orientées afin d'obtenir des informations plus précises sur les différences entre secteurs d'activité (par exemple, la fonction orientée Se plus fréquemment retrouvée en clientèle Animaux de Production et la fonction orientée Si plus fréquemment retrouvée en clientèle Canine). Nous avons choisi de ne pas présenter les résultats de cette façon afin de pouvoir travailler sur de

plus grands effectifs et améliorer la précision de nos pourcentages. Des analyses ont néanmoins été réalisées en associant certaines préférences (SF, ST, SJ, NT, ...) quand il semblait pertinent de le faire.

Par ailleurs, les préférences I, S, T et J sont toujours celles figurant dans les tableaux de résultats. Notre présentation n'est donc pas réellement « conforme » avec les modalités plus officielles existantes dans la littérature. En effet, une présentation plus conforme aux modalités officielles existantes eût été de présenter les 8 préférences en colonne dans un même tableau en respectant l'ordre suivant : E, I, S, N, T, F J et P (et avec les groupes d'études en ligne). Cela dit, nous avons choisi de ne pas utiliser cette présentation plus conforme afin de ne pas alourdir davantage nos tableaux de résultats, chaque dimension correspondant à une variable binaire. De plus, si nous avons choisi de représenter les préférences I, S, T et J dans nos tableaux de résultats, ce n'est en aucun cas dans le but de valoriser ces préférences par rapport à leurs opposées E, N, F et P. Nous avons opté pour ce choix car ce sont elles qui ont majoritairement été retrouvées dans notre échantillon de vétérinaires.

c) Comparabilité des échantillons obtenus

Pour être totalement rigoureux, il aurait fallu évaluer le pourcentage de types indéterminés parmi tous nos groupes d'études, ce qui n'a pas été fait ici. Cependant il n'y a pas de raison logique qui laisse supposer la potentielle surestimation de certaines préférences du modèle au sein de certains secteurs d'activité plutôt que d'autres, et donc la possibilité d'un biais de classement différentiel sur la détermination du type.

5. Limites dans l'interprétation des résultats obtenus

Il aurait fallu dans l'idéal réaliser des entretiens semi-directifs plus nombreux et plus construits traitants des motivations, attraits professionnels et comportements des vétérinaires interrogés afin de pouvoir compléter et renforcer les hypothèses émises. Ceci n'a pas pu être réalisé dans cette étude.

Il est également important de rappeler qu'aucun lien de causalité n'a été émis, et ne doit être émis, par rapport à l'étude qui a été réalisée, et à la manière dont elle a été réalisée. Il s'agit en aucun cas ici de présenter une vision stéréotypée de la problématique mais d'y apporter un éclairage différent. La personnalité humaine, les différences interindividuelles, et ce qui détermine les choix de chacun sont des notions trop complexes pour être réduites uniquement à un modèle typologique.

C) Perspectives

1. Un outil d'introspection et d'aide à la réorientation professionnelle

Outre la finalité de l'enquête, la participation à l'étude pourrait représenter pour les répondants une certaine forme d'initiation à l'introspection et à une réflexion sur leurs aspirations. Pour ceux qui seraient actuellement en pleine remise en question professionnelle, cela pourrait tout à fait les encourager à réaliser un bilan de compétences ou une consultation de conseil.

Lors d'une étude (Gaudron *et al.*, 2001), les effets du bilan de compétences ont semblé positifs pour toutes les catégories de variables mesurées, notamment « Estime de soi », « Auto-connaissance » et « Image de soi ». Lors d'une autre étude (Bernaud et Caron, 2004), l'indécision vocationnelle a suscité une préférence pour des formes « psychologiques » d'intervention.

2. Un outil pour conseiller les étudiants sur leur orientation lors de leur cursus

Cette étude pourrait également s'inscrire dans une optique visant à répondre à l'indécision vocationnelle des étudiants vétérinaires lors de leur cursus en école.

La thèse de médecine vétérinaire de Langford en 2009 réalisée au sein des écoles vétérinaires françaises de Lyon (VetAgro Sup), Alfort (EnvA) et Toulouse (EnvT) a répertorié certaines critiques émises par les étudiants de son étude sur le cursus, et notamment sur l'accompagnement. Dans son étude, 65 % des étudiants interrogés se sont révélés insatisfaits de l'accompagnement du projet personnel par les enseignants. La plupart se sont révélés déçus de l'encadrement de l'enseignant parrain, jugé trop superficiel (Langford, 2009). Suite à ces remarques, des entretiens d'orientation plus poussés pour chaque étudiant pourraient être envisagés, avec la possibilité de déterminer le type psychologique des étudiants qui le souhaiteraient.

Ce travail pourrait ainsi servir à éclairer les étudiants durant leur cursus en leur exposant les secteurs d'activités au sein desquels ils pourraient potentiellement s'épanouir et ceux au sein desquels ils pourraient potentiellement ne pas trouver leur place.

CONCLUSION

Certains types psychologiques ont été prédominants lors de notre étude : les individus ayant une préférence pour l'Introversion (I), la Sensation (S), la Pensée (T) ou le Jugement (J) ont donc été majoritairement retrouvés dans notre échantillon. Les types psychologiques les plus fréquemment retrouvés ont été ISTJ et ISFJ. Par ailleurs, le tempérament « Gardien » (SJ) a été le tempérament prédominant dans notre étude. Cependant, en l'absence d'un échantillon représentatif de la population globale française, il est impossible de dire si la prédominance de ces types est spécifique à la profession vétérinaire ou non. D'autre part, ces résultats obtenus dans notre échantillon ont été cohérents avec certaines études précédemment réalisées sur des vétérinaires ou étudiants vétérinaires (Schaubhut et Thompson, 2008 ; Johnson *et al.*, 2009).

Les comparaisons intra-profession sur les types psychologiques ont permis toutefois de mettre en évidence avec une bonne confiance quelques tendances. Aussi bien chez les hommes que chez les femmes, les personnes dites « Intuitives » (N) sembleraient davantage « choisir » un exercice hors clientèle. De plus, chez les femmes exerçant hors clientèle, les personnes « Intuitives » se sentiraient globalement en adéquation avec le poste occupé, ce qui laisserait supposer que la préférence pour l'Intuition serait adaptée à un exercice hors clientèle. Par ailleurs, chez les femmes, les types psychologiques ayant une préférence pour l'Extraversion (E) et la Pensée (T) sembleraient également davantage « choisir » un exercice hors clientèle. D'autre part, chez les femmes exerçant en clientèle, les types ayant une préférence pour le Jugement (J) sembleraient davantage « choisir » un exercice en clientèle Animaux de Production. Ainsi, certains types psychologiques sembleraient être associés à certains secteurs d'activité selon le sexe du vétérinaire.

Les associations entre type psychologique et sentiment d'adaptation à son travail ont été plus délicates à dégager (hormis celle concernant les types « Intuitifs » chez les femmes exerçant hors clientèle). La typologie jungienne ne permettrait pas d'expliquer toutes les discordances observées entre le poste occupé par un vétérinaire et ses aspirations.

Cette étude peut donc trouver une utilité concrète. Elle peut tout d'abord constituer une base à la création d'une « table de fréquence des types » au sein de la profession vétérinaire, comme ce qui a été précédemment établi pour d'autres professions dans d'autres études. Par conséquent, elle peut représenter les fondements d'une réflexion sur le conseil en orientation destinés aux vétérinaires ou étudiants vétérinaires, sous réserve de l'utiliser de manière adaptée.

De plus, de nombreux indices laissent penser que les personnes à Haut Potentiel seraient plus nombreuses chez les vétérinaires que dans la population générale (Dabas, 2015 ; Fournel, 2018 ; Cottard, 2018). Or le fait d'être Haut Potentiel peut s'accompagner de troubles mentaux. Si a priori aucun lien entre Haut Potentiel et type psychologique n'a pu à ce jour être mis en évidence, le MBTI® pourrait cependant se présenter comme le point de départ d'un accompagnement psychologique des étudiants, pouvant par ailleurs être enrichi par un test de dépistage de la surdouance.

BIBLIOGRAPHIE

- About the MBTI Assessment (s. d.) . In *CAPT*. [<https://www.capt.org/take-mbti-assessment/mbti-overview.htm>] (consulté le 23/08/2018).
- ASSANTE S. (2015) Les 16 grands types de personnalité, Dangles. ed, *Psycho*. Escalquens
- BERNAUD J.-L. (2008) Les méthodes d'évaluation de la personnalité - 2ème édition. Dunod
- BERNAUD J.-L., CARON M. (2004) Un modèle différentiel des préférences vis-à-vis de la relation d'aide en orientation professionnelle. *L'Orientation Sc. Prof.* n°33/1, 103-123
- BORGES N.J., SAVICKAS M.L. (2002) Personality and Medical Specialty Choice : A Literature Review and Integration. *J. Career Assess.* 10(3), 362-380
- BOULT M. (2017) Well-being and type: what's the connection? In *OPP*. [<http://www.opp.com/en/Knowledge-centre/Blog/2017/September/Well-being-and-type-whats-the-connection>] (consulté le 02/08/2018).
- BRIGGS MYERS I. (1962) The Myers-Briggs Type Indicator : Manual. Palo Alto, Californie, pp 110
- BRIGGS MYERS I., DAVIS J.A. (1964) Relation of medical students pshychological type to their specialties twelve years later. In *Meeting of the American Psychological Association*, Los Angeles, California
- BRIGGS MYERS I., DAVIS J.A. (1965) Relation of medical students' psychological type to their specialties twelve years later. Princeton, NJ, Educational Testing Service
- BRIGGS MYERS I., MYERS P.B. (2015) Comprendre les types de personnalité avec la typologie Myers-Briggs, Les Editions de l'Homme. ed
- BURNS G.A., RUBY K.L., DEBOWES R.M., SEAMAN S.J., BRANNAN J.K. (2006) Teaching Non-Technical (Professional) Competence in a Veterinary School Curriculum. *J. Vet. Med. Educ.* 33(2), 301-308
- CAMBON L. (2006) La fonction évaluative de la personnologie, vers la mise en évidence de deux dimensions de la valeur : la désirabilité sociale et l'utilité sociale. *Psychol. Fr.* 51(3), 285-305
- CAUVIN P., CAILLOUX G. (2008) Les types de personnalité. Les comprendre et les utiliser avec le CCTI et le MBTI, 6ème édition. ed. ESF Editeur
- CHAILLAUD M. (2017) La personnalité des propriétaires de chiens, chats et Nouveaux Animaux de Compagnie (NAC) : contribution à partir d'une enquête psychosociale. *Thèse Med Vet Ecole Natl. Vét. Toulouse* , 166
- CHARLES H. (2004) Impact de la féminisation sur le statut social du vétérinaire. *Thèse Med Vet Ecole Natl. Vét. Alfort* , 168
- CONGARD A., ANTOINE P., IVANCHAK S., GILLES P.-Y. (2012) Désirabilité sociale et mesure de la personnalité : les dimensions les plus affectées par ce phénomène. *Psychol. Fr.* 57(3), 193-204
- CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES VÉTÉRINAIRES (2016) Atlas démographique de la profession vétérinaire.
- COTTARD A. (2018) Communication personnelle de la part d'Auréli Cottard.
- DABAS C. (2015) Des zèbres dans nos cliniques ? *Dépêche Vét.* n°1326, 15
- DERNAT S. (2014) Représentations de la profession vétérinaire et choix d'orientation professionnelle : un regard sur le parcours des étudiants formés en France. *Sem. Vét.* 1597, 29-35
- DESQUILBET L. (2016) Introduction à la démarche pour établir une relation de cause à effet en médecine vétérinaire. Document polycopié. Ecole nationale vétérinaire d'Alfort
- DESWARTE E. (2005) L'effet Barnum. In *Psychologie-Sociale.com*. [<https://www.psychologie-sociale.com/index.php/fr/experiences/attributions-causales-et-de-responsabilite/154-1-effet-barnum>] (consulté le 07/08/2018).

- Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche, AgroSup Dijon - Eduter (2017) Une insertion rapide et satisfaisante pour les diplômés de l'enseignement supérieur agronomique, vétérinaire et de paysage
- Estimated Frequencies of Types (s. d.) . In *CAPT- Center for Application of Psychological Type*. [<https://www.capt.org/mbti-assessment/estimated-frequencies.htm?bhcp=1>] (consulté le 17/09/2018).
- FONTANINI C. (2011) Qu'est-ce qui fait courir les filles vers la classe préparatoire scientifique Biologie, Chimie, Physique et Sciences de la Terre (BCPST) ? *Quest. Vives En Ligne* 8(15)
- FORER B.R. (1949) The fallacy of personal validation : a classroom demonstration of gullibility. *J. Abnorm. Soc. Psychol.* 44(1), 118-123
- FOURNEL C. (2018) Communication personnelle de la part de Christelle Fournel.
- FOURNEL C. (s. d.) Question CF VF.
- FRIEDMAN C.P., SLATT L.M. (1988) New results relating the myers-briggs type indicator and medical specialty choice. *J. Med. Educ.* 63(4), 325-327
- GAUDRON J.-P., BERNAUD J.-L., LEMOINE C. (2001) Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes : les effets individuels du bilan de compétences. *L'Orientation Sc. Prof.* n°30/4
- GRANT W.H. (1965) Behavior of MBTI types. Rapport de recherche. Auburn, AL, Auburn University Student Counseling Service
- GUILLIER A. (2016) Motivations des étudiants vétérinaires et insertion professionnelle : analyse à partir d'enquêtes sur la promotion entrée en 2005. *Thèse Med Vet Ecole Natl. Vét. Toulouse* , 77
- HARRIS D.L., EBBERT P. (1985) Personality types of family practice residents as measured by the Myers-Briggs type indicator. *Fam. Med.* 17(1), 8-10
- HERBERT M. (2007) Que se passe-t-il lorsque les répondants à un questionnaire tentent de deviner l'objectif de recherche ? Le biais du répondant : conceptualisation, mesure et étude d'impact. , 26
- HUSZCZO G., ENDRES M. (2013) Joint Effects of Gender and Personality on Choice of Happiness Strategies. *Eur. J. Psychol.* 9(1), 136-149
- JESSENNE L. (2010) Réorientation ou reconversion : Comment changer de profession ou évoluer quand on est vétérinaire ?
- JOHNSON S.W., GILL M.S., GRENIER C., TABOADA J. (2009) A Descriptive Analysis of Personality and Gender at the Louisiana State University School of Veterinary Medicine. *J. Vet. Med. Educ.* 36(3), 284-290
- KATZ J., LAMPERTI A., GAUGHAN J.P. (2007) MBTI types, gender and residency selection. *J. Psychol. Type* 67(6), 51-58
- LANDIS J.R., KOCH G.G. (1977) The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics* 33(1), 159-174
- LANGFORD A. (2009) Origines, motivations et souhaits d'orientation professionnelle des étudiants vétérinaires. *Thèse Med Vet Ecole Natl. Vét. Toulouse* , 129
- LEBOULANGER J. (2008) L'intégration des jeunes vétérinaires dans la profession : étude de la promotion d'Alfort 1990. *Thèse Med Vet Ecole Natl. Vét. Alfort* , 156
- LECOEUR J. (2013) Modification de la perception de la profession vétérinaire par les étudiants vétérinaires au cours du cursus au sein de l'école. *Thèse Med Vet VetAgro Sup Lyon* , 124
- LEMAINE J.-M. (1965) Dix ans de recherche sur la désirabilité sociale. *Année Psychol.* 65(1), 117-130
- Les 16 types du MBTI (s. d.) . [<http://www.16-types.fr/16types.html>] (consulté le 04/07/2018).
- MARTIN C.R. (1996) Estimated frequencies of the types in the United States population. *Cent. Appl. Psychol. Type*
- MBTI ® – Myers-Briggs Type Indicator d'OPP (s. d.) . [<http://www.opp.com/fr-FR/tools/MBTI>] (consulté le 04/07/2018).

- MCCAULLEY M.H. (1977) The Myers Longitudinal Medical Study, Monograph II. *Cent. Appl. Psychol. Type* , 291
- MCCAULLEY M.H. (1978) Application of the Myers-Briggs type indicator to medicine and other health professions. Gainesville, Fla., The Center
- MCGUINNESS M. (2004) Quelle personnalité ! Une introduction aux types de personnalité d'après Carl Jung et Isabel Myers, Mary Mac Books. ed. Sydney, MaryMac Books
- Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI®) : Results that engage and inspire (2018) . In *CPP*. [<http://www.cpp.com/en-US/Products-and-Services/Myers-Briggs>] (consulté le 22/08/2018).
- OPP (2011) MBTI Niveau I - Supplément de données - Etude Européenne. OPP
- ORDRE NATIONAL DES VÉTÉRINAIRES (2018) Liste des titres et diplômes dont peut se prévaloir un vétérinaire - L'Ordre national des vétérinaires. [<https://www.veterinaire.fr/outils-et-services/liste-des-titres-et-diplomes-dont-peut-se-prevaloir-un-veterinaire.html>] (consulté le 14/08/2018).
- ORDRE NATIONAL DES VÉTÉRINAIRES (s. d.) Vétérinaire de l'industrie pharmaceutique - L'Ordre national des vétérinaires. [<https://www.veterinaire.fr/la-profession/les-metiers-veterinaires/veterinaire-de-lindustrie-pharmaceutique.html>] (consulté le 14/08/2018a).
- ORDRE NATIONAL DES VÉTÉRINAIRES (s. d.) Vétérinaire inspecteur de la santé publique vétérinaire - L'Ordre national des vétérinaires. [<https://www.veterinaire.fr/la-profession/les-metiers-veterinaires/veterinaire-inspecteur-de-la-sante-publique-veterinaire.html>] (consulté le 14/08/2018b).
- RABINO M. (2006) Les possibilités de carrières dans la profession vétérinaire : des études à la vie active. *Thèse Med Vet VetAgro Sup Lyon* , 393
- SANS P., MOUNIER L., BÉNET J.-J., LIJOUR B. (2011) Evolution de la perception par les étudiants vétérinaires de leur futur métier au cours de leur formation : résultats d'une enquête dans les écoles nationales vétérinaires françaises (2005-2008). *Bull. Société Vét. Prat. Fr.* 95(3), 79-85
- SCHAUBHUT N.A., THOMPSON R.C. (2008) MBTI Type Table for Occupations. Mountain View, Californie, CPP
- SÉBASTIEN (s. d.) Liste des types MBTI. [<https://mbti.bz/fr/types/all>] (consulté le 09/09/2018).
- STILWELL N.A., WALLICK M.M., THAL S.E., BURLESON J.A. (2000) Myers-Briggs Type and Medical Specialty Choice : A New Look at an Old Question. *Teach. Learn. Med.* 12(1), 14-20
- Test de Personnalité Gratuit (s. d.) . In *16Personalities*. [<https://www.16personalities.com/fr/test-de-personnalite>] (consulté le 04/07/2018).
- The Myers & Briggs Foundation - Versions of the MBTI® Questionnaire (s. d.) . [<https://www.myersbriggs.org/using-type-as-a-professional/versions-of-the-mbti-questionnaire/home.htm?bhcp=1>] (consulté le 07/08/2018).
- Une nouvelle ère pour OPP (s. d.) . [<http://eu.themyersbriggs.com/fr-BE/About/News/1810-A-new-era-for-OPP>] (consulté le 11/11/2018).

ANNEXE 1 : LISTE (NON EXHAUSTIVE) DES MÉTIERS DE VÉTÉRINAIRE ENVISAGÉS DANS LA THÈSE DE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE DE RABINO, PRÉSENTÉE EN 2006

Secteur libéral

→ Praticien en clientèle

Praticien en clientèle canine
Praticien en clientèle « exotique » (NAC)
Praticien en clientèle rurale
Praticien en clientèle mixte
Praticien en clientèle équine
Praticien en élevage hors-sol

→ Les activités de consultant, de conseil et d'expert

Le métier de consultant
Le métier de vétérinaire conseil
Le métier de vétérinaire expert

→ Chef d'entreprise

Directeur d'un laboratoire d'analyses vétérinaires
Vétérinaire informaticien directeur d'entreprise

Secteur salarial privé

→ Domaine pharmaceutique

Chercheur
Responsable d'études en toxicologie générale
Responsable des opérations scientifiques
Responsable service clients et support scientifique
Vétérinaire chargé de suivi sanitaire
Vétérinaire « clinicien »
Vétérinaire anatomo-pathologiste toxicologue
Responsable Développement clinique et Affaires réglementaires
Délégué commercial
Conseiller technique
Chef de produits
Responsable de l'administration commerciale
Responsable pharmaceutique

Directeur France

→ *Domaine alimentaire*

Vétérinaire conseil en hygiène alimentaire

Délégué commercial

Conseiller technique

→ *Presse*

Journaliste

Rédacteur en chef

→ *Autres domaines d'activité*

Vétérinaire conseil en élevage

Vétérinaire conseil en animalerie

Chargé d'assistance par téléphone

Chargé de programmes/coordonateur de programmes

Vétérinaire praticien en dispensaire SPA

→ *Enseignement*

Secteur salarial public

Inspecteur de Santé Publique Vétérinaire

Enseignant-chercheur

Chercheur

Vétérinaire en centre de primatologie

Vétérinaire en Laboratoire Vétérinaire Départemental

Vétérinaire en parc zoologique

Vétérinaire territorial du service communal d'hygiène et de santé

Vétérinaire de sécurité civile

Vétérinaire des armées

ANNEXE 2 : LISTE DES TITRES ET DIPLÔMES DONT UN VÉTÉRINAIRE PEUT FAIRE ÉTAT SUR SES DOCUMENTS PROFESSIONNELS (RÉACTUALISÉE PAR LE CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES VÉTÉRINAIRES LE 21 JUIN 2018)

Diplômes reconnus par le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (DGER)

CEAV Chirurgie des animaux de compagnie
CEAV Gestion de la santé et de la qualité en productions avicole et cunicole
CEAV Gestion de la santé et de la qualité en production porcine
CEAV Gestion de la santé et de la qualité en production laitière
CEAV Gestion de la sécurité et de la qualité des denrées alimentaires
CEAV Hygiène et technologie alimentaire
CEAV Médecine du Comportement des animaux domestiques
CEAV Médecine interne des animaux de compagnie
CEAV Médecine et chirurgie des équidés
CEAV Pathologie Animale en régions chaudes
CEAV Santé publique vétérinaire
CEAV Sciences et Médecine Animaux de laboratoire

DESV Anatomie pathologique vétérinaire
DESV Chirurgie des animaux de Compagnie
DESV Dermatologie
DESV Elevage et pathologie des équidés
DESV Gestion de la santé des bovins
DESV Médecine interne des animaux de compagnie
DESV Médecine interne des animaux de compagnie ; cardiologie
DESV Ophtalmologie
DESV Santé et productions animales en régions chaudes
DESV Sciences et médecine des animaux de laboratoire

Diplômes délivrés par les Collèges Européens et reconnus par le CNSV (Conseil national de la spécialisation vétérinaire)

European College of Animal Reproduction (ECAR)

European College of Equine Internal Medicine (ECEIM)
European College of Laboratory Animal Medicine (ECLAM)
European College of Veterinary Anaesthesia and Analgesia (ECVAA)
European College of Veterinary Behavioural Medicine – Companion Animals (ECAWBM)-
CA
European College of Veterinary Clinical Pathology (ECVCP)
European College of Veterinary Comparative Nutrition (ECVCN)
European College of Veterinary Dermatology (ECVD)
European College of Veterinary Diagnostic Imaging (ECVDI)
European College of Veterinary Internal Medicine (ECVIM) CA
European College of Veterinary Internal Medicine (ECVIM) Cardiology
European College of Veterinary Internal Medicine (ECVIM-CA) Oncology
European College of Veterinary Neurology (ECVN)
European College of Veterinary Ophtalmology (ECVO)
European College of Veterinary Public Health (ECVPH)
European College of Veterinary Surgery (ECVS)- CA
European College of Veterinary Surgery (ECVS)- LA
European Veterinary Dentistry College (EVDC)

Diplômes délivrés dans les Ecoles Nationales Vétérinaires

Certificat d'Etudes Supérieures d'Anatomie Pathologique Toxicologique
Certificat d'Etudes Supérieures de Dermatologie vétérinaire
Certificat d'Etudes Supérieures de Diététique Canine et Féline
Certificat d'Etudes Supérieures d'Épidémiologie Animale
Certificat d'Etudes Supérieures de Gynécologie et Insémination artificielle équine
Certificat d'Etudes Supérieures d'Hématologie et Biochimie Clinique animales
Certificat d'Etudes Supérieures de Méthodes Alternatives en Expérimentation Biologique
Certificat d'Etudes Supérieures d'Ophtalmologie vétérinaire
Certificat d'Etudes Supérieures de Pathologie Aviaire
Certificat d'Etudes Supérieures de Traumatologie Ostéo-Articulaire et Orthopédie animales
Certificat d'Etudes supérieures d'Immunologie Animale et Comparée

Diplôme d'Ecole d'Assurance de Qualité en Bonne Pratique de Laboratoire
Diplôme d'Ecole de Biologie et Pathologie des Animaux de Laboratoire
Diplôme d'Ecole d'Embryologie des Animaux de Laboratoire
Diplôme d'Ecole de Chirurgie animale sur animaux de laboratoire
Diplôme d'Ecole d'Expérimentation animale (niveaux I, II et III)
Diplôme d'Ecole d'Expertise vétérinaire
Diplôme d'Ecole d'Environnement et Production Animale
Diplôme d'Ecole d'Evaluation de la Sécurité du Médicament
Diplôme d'Ecole de Fertilité des Animaux de Laboratoire
Diplôme d'Ecole de Gynécologie et Insémination Artificielle Équine

Diplôme d'Ecole d'Initiation à la Primatologie Médicale
Diplôme d'Ecole de Management vétérinaire
Diplôme d'Ecole de Nutrition et Alimentation de la Vache Laitière
Diplôme d'Ecole d'Ophtalmologie
Diplôme d'Ecole d'Ostéopathie vétérinaire
Diplôme d'Ecole de Cinésiologie, Physiothérapie, et Réhabilitation fonctionnelle – option canine – de l'ENVA
Diplôme d'Ecole de Cinésiologie, Physiothérapie et Réadaptation vétérinaire de l'ENVA option équine : Science du mouvement, Kinésithérapie et Réadaptation des affections locomotrices du cheval.

Diplôme Inter-écoles d'Apiculture et pathologie apicole
Diplôme Inter-écoles de vétérinaire comportementaliste
Diplôme Inter-écoles d' Ostéopathie vétérinaire
Diplôme Inter-écoles de Médecine vétérinaire de catastrophe et d'environnement

Diplômes délivrés par des établissements d'enseignement supérieur, autres que les écoles vétérinaires

Diplôme Universitaire de Psychiatrie Vétérinaire de l'Université Lyon 1 et VetAgro Sup
Diplôme Inter-Universitaire de plantes médicinales, phytothérapie et aromathérapie de l'Université Claude Bernard Lyon 1
Diplôme Universitaire de plantes médicinales, phytothérapie et aromathérapie de l'Université Claude Bernard Lyon 1
Diplôme d'Université de Microchirurgie de l'Université Bordeaux 2
Master en Sciences, Technologie, Santé, option MEGA, spécialité biomécanique de l'Université de Lyon 1

Diplômes délivrés par des universités vétérinaires hors de France

Certificat d'internat de perfectionnement en sciences appliquées vétérinaires, médecine des animaux de compagnie de l'Université de Montréal

Pour d'autres diplômes, la demande doit être effectuée auprès du Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires.

ANNEXE 3 : DESCRIPTIF DÉTAILLÉ DES 16 TYPES PSYCHOLOGIQUES (Sébastien, s. d.)

ISTJ : L'inspecteur, l'administrateur

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Sensation introvertie

Fonction auxiliaire : Pensée extravertie

Fonction tertiaire : Sentiment introverti

Fonction inférieure : Intuition extravertie

Leurs atouts :

Les ISTJ ont un fort sens des responsabilités ainsi qu'une grande loyauté envers leur organisation, leur famille et leurs relations. Ils travaillent sans faillir avec énergie afin d'atteindre les objectifs fixés dans les délais prévus. Ils feront l'impossible pour achever une tâche qu'ils considèrent nécessaire mais se rebifferont devant ce qui leur semble sans fondement.

Les ISTJ préfèrent généralement travailler seuls et être responsables des résultats ; ils sont cependant à l'aise dans le travail d'équipe lorsque la nature de la tâche le demande, lorsque les rôles sont clairement définis et lorsque chacun assume ses responsabilités. La compétence et les responsabilités sont des éléments extrêmement importants pour les ISTJ qui attendent des autres qu'ils soient aussi fiables et dignes de confiance qu'ils l'exigent d'eux-mêmes.

Caractéristiques :

Les ISTJ ont un profond respect des faits. Ils utilisent leur fonction Sensation tout d'abord dans leur monde intérieur qui constitue une réserve d'informations où ils peuvent puiser pour mieux comprendre le présent.

Les ISTJ utilisent la fonction Pensée pour prendre des décisions et adopter une approche objective, logique et déterminée. Ils se centrent sur la tâche ou le système dans son ensemble, plutôt que sur les individus.

Les ISTJ ont ainsi tendance à être logiques, analytiques, détachés et raisonnables. Les ISTJ sont clairs et fermes dans les opinions qu'ils expriment parce que celles-ci sont basées sur une réflexion poussée et sur des critères logiques, fruits de leur expérience et de leurs connaissances. Ils pensent que les procédures standard existent parce qu'elles sont efficaces. Les ISTJ n'accepteront un changement que si les faits indiquent que ce changement engendrera de meilleurs résultats.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ISTJ sont sociables lorsqu'ils se sentent à l'aise dans le rôle qu'ils jouent ; ils partagent cependant rarement la richesse de leurs observations et de leurs souvenirs sauf avec des amis intimes. Les autres perçoivent facilement leurs critères, leurs jugements, leur désir de structure et de programmes, mais il est possible qu'ils ne remarquent pas leurs réactions personnelles, et parfois pleines d'humour.

Il est parfois difficile aux ISTJ de comprendre le sens de besoins qui diffèrent beaucoup des leurs ; cependant, une fois qu'ils sont convaincus que quelque chose a de l'importance pour quelqu'un qui leur est cher, ce besoin devient un fait. Ils font alors tout leur possible pour répondre à ce besoin, même s'ils continuent de penser que cela n'a aucun sens. Les ISTJ sont généralement perçus comme calmes, réservés, sérieux, cohérents, méthodiques et attachant de l'importance aux traditions.

Zones de développement potentiel :

Si les ISTJ ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour ce qu'ils peuvent apporter, ils se sentent généralement frustrés et il est possible qu'ils :

- Deviennent rigides sur les horaires, les programmes et les procédures qu'ils appliquent "à la lettre"

- Critiquent et jugent les autres

- Aient des difficultés à déléguer, à faire confiance à quelqu'un d'autre pour exécuter correctement le travail.

Les ISTJ ont tendance à faire moins attention à leurs fonctions non préférées, l'Intuition et le Sentiment. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il est possible qu'ils :

- Ne perçoivent pas les répercussions plus larges des décisions du moment

- Se concentrent tellement sur la logique qu'ils ne se soucient pas de l'impact sur les autres

- Ne répondent pas correctement aux besoins de contacts et d'intimité des autres.

Dans les situations très stressantes, il est possible que les ISTJ soient incapables d'utiliser leur jugement calme et raisonnable habituel et qu'ils se trouvent plongés dans le « catastrophisme », imaginant toutes les possibilités négatives possibles, pour eux-mêmes et pour les autres.

ISFJ : Le protecteur, l'infirmier

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Sensation introvertie

Fonction auxiliaire : Sentiment extraverti

Fonction tertiaire : Pensée introvertie

Fonction inférieure : Intuition extravertie

Leurs atouts :

Les ISFJ sont dignes de confiance, attentionnés et au service des personnes et des groupes auxquels ils sont associés. Ils assument totalement leurs responsabilités. Ils travaillent avec une énergie constante pour mener à bien leurs tâches et ceci dans les délais fixés. Ils feront l'impossible pour réaliser ce qu'ils jugent nécessaire, mais n'aiment pas devoir accomplir ce qui, à leur avis, n'a pas de sens.

Les ISFJ se centrent sur ce que les gens désirent ou sur ce dont ils ont besoin, et ils établissent des procédures méthodiques pour y répondre. Les ISFJ considèrent les relations familiales et les responsabilités comme extrêmement importantes ; ils remplissent leur rôle consciencieusement et attendent que les autres agissent de même.

Caractéristiques :

Les ISFJ ont un respect réaliste et pragmatique des faits, ils utilisent leur fonction de Sensation principalement dans leur monde intérieur qui constitue une réserve importante d'informations. Ils se souviennent clairement des détails qui ont pour eux une signification personnelle, comme par exemple le ton de la voix et les expressions du visage. Ainsi, les ISFJ ont tendance à être pragmatiques, réalistes, concrets et précis. Les ISFJ utilisent la fonction Sentiment pour prendre des décisions basées sur leurs valeurs personnelles et leur souci des autres. Ils attachent de la valeur à l'harmonie et à la coopération et s'appliquent à les créer dans leur environnement. Ainsi, ils ont tendance à être coopératifs, attentifs aux autres, aimables et sensibles.

Leurs opinions sont tranchées car leurs décisions sont basées sur l'application diligente de valeurs claires et leur impressionnante réserve d'informations. Les ISFJ respectent les procédures établies et l'autorité car ils considèrent que celles-ci ont persisté parce qu'elles fonctionnaient correctement. Ainsi, ils n'offriront leur soutien au changement que si de nouvelles informations indiquent que ce changement apportera de réels bénéfices aux personnes concernées.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ISFJ sont modestes et calmes dans leurs interactions et font souvent passer les besoins des autres - ceux des membres de leur famille en particulier - avant les leurs. Ils n'aiment pas les conflits et feront l'impossible pour aider les autres, bien que leur respect des traditions et des sentiments des autres puisse les amener à s'opposer à des actions qu'ils considèrent manquer de sensibilité ou pouvoir blesser.

On remarque leurs valeurs, leur désir de structurer et de conclure ainsi que leur gentillesse. Il est cependant possible qu'on ne remarque pas la richesse et la précision des impressions et des souvenirs liés à leur Sensation introvertie.

Les ISFJ sont généralement considérés comme calmes, sérieux, consciencieux, attentionnés, soucieux d'aider, fidèles à leurs promesses et respectant les traditions.

Zones de développement potentiel :

Si les ISFJ ne trouvent pas l'occasion d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent alors :

- Devenir rigides dans leur respect de la hiérarchie, de l'autorité et des procédures
- Se sentir peu appréciés, se montrer rancuniers et se plaindre constamment
- Trop se centrer sur l'impact immédiat de leurs décisions

Il est possible que les ISFJ portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées : l'Intuition et la Pensée.

S'ils les négligent trop, ils risquent de :

- Ne pas percevoir les répercussions plus larges des décisions ou des procédures actuelles
- Avoir des difficultés à affirmer leurs besoins
- Se sentir mal à l'aise lorsqu'ils doivent appliquer un critère impersonnel à la prise de décision, même lorsque cela s'avère nécessaire.

Dans les situations très stressantes, il est possible que les ISFJ se trouvent plongés dans le « catastrophisme », imaginant toutes les possibilités négatives possibles. Il est possible alors qu'ils expriment celles-ci sans se soucier, contrairement à leur habitude, de l'impact que cela pourrait avoir sur leur entourage.

ESFJ : Le fournisseur, le bon vivant

Hierarchie des fonctions :

Fonction dominante : Sentiment extraverti

Fonction auxiliaire : Sensation introvertie

Fonction tertiaire : Intuition extravertie

Fonction inférieure : Pensée introvertie

Leurs atouts :

Les ESFJ aiment organiser les gens et les situations puis collaborer avec les autres et terminer dans les délais requis. Ils sont consciencieux, loyaux, portent leur attention sur les moindres détails et attendent des autres qu'ils en fassent de même. Ils valorisent la sécurité et la stabilité. Sociables et ouverts, les ESFJ aiment les fêtes et les traditions et sont très attentionnés tant chez eux qu'à leur travail. Ils aiment être appréciés à leur juste valeur et pour ce qu'ils apportent aux autres.

Caractéristiques :

Les ESFJ utilisent leur Sentiment essentiellement dans le monde extérieur, et rayonnent par leur chaleur et leur énergie. Ils sont encouragés par l'approbation et blessés par l'indifférence ou la méchanceté. Ils sont mal à l'aise dans des situations conflictuelles ou tendues et s'appliquent à les éviter.

Les ESFJ ont tendance à être chaleureux, sympathiques, serviables, amicaux, coopératifs et pleins de tact.

Les ESFJ se concentrent sur le présent et basent leurs décisions sur l'expérience et les faits. Bien qu'ils apprécient la diversité, ils savent s'adapter à la routine et n'aiment pas beaucoup les idées abstraites ou l'analyse impersonnelle.

Les ESFJ sont généralement pratiques, réalistes, prosaïques, déterminés, consciencieux et cohérents.

Les ESFJ sont sensibles aux besoins de chacun et ont le don de se montrer attentionnés et pratiques. Ils tirent leur satisfaction du bien-être et du plaisir qu'ils apportent aux autres.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ESFJ sont dynamisés par l'interaction avec les autres et s'intéressent sincèrement à l'existence et aux soucis des autres. Ils sont plus à l'aise dans les situations structurées et aiment l'ordre, la structure et la planification. Ils préfèrent suivre les méthodes traditionnelles et éprouvées.

Par souci d'harmonie, les ESFJ seront d'accord avec les autres autant que possible. Ils possèdent cependant des valeurs fermes qu'ils exprimeront clairement et avec assurance s'ils le jugent approprié.

Les ESFJ valorisent les liens familiaux et sociaux. Ils aiment appartenir à un groupe et participer aux fêtes traditionnelles. Ils sont généralement perçus comme sociables, ouverts, enthousiastes, énergiques, organisés, ordonnés et gardiens des traditions.

Zones de développement potentiel :

Si les ESFJ ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Douter d'eux-mêmes et concentrer totalement leur attention sur la satisfaction des besoins des autres
- S'inquiéter et se sentir coupables
- Devenir autoritaires dans leur recherche de l'harmonie : « Il faut absolument que nous nous entendions ! »
- Devenir trop sensibles, imaginant des affronts qui n'existent pas réellement.

Il est possible que les ESFJ portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, la Pensée et l'Intuition. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Aient des difficultés à reconnaître et à faire face à la vérité concernant les gens et les problèmes qui leur tiennent à cœur
 - Apportent leur soutien aux personnes responsables ou aux procédures habituelles sans faire preuve d'esprit critique
 - N'arrivent pas à imaginer des possibilités plus larges ou d'autres façons de faire les choses.
- Dans les situations particulièrement stressantes, il se peut que les ESFJ se montrent critiques envers eux-mêmes et les autres d'une manière qui ne leur ressemble pas. Ils sont ensuite terriblement troublés par leurs pensées et opinions négatives.

ESTJ : Le superviseur, l'organisateur

Hierarchie des fonctions :

Fonction dominante : Pensée extravertie
Fonction auxiliaire : Sensation introvertie
Fonction tertiaire : Intuition extravertie
Fonction inférieure : Sentiment introverti

Leurs atouts :

Les ESTJ aiment organiser les projets, les activités, les procédures et les gens puis agir pour mener les choses à bien. Ils vivent selon un ensemble de normes et de croyances claires et définies et font des efforts systématiques pour les respecter ; ils en attendent autant des autres. Ils estiment la compétence, l'efficacité et les résultats et en font preuve dans leur travail et dans leurs loisirs.

Les ESTJ aiment interagir et travailler avec les autres à condition que ceux-ci se montrent responsables, respectent les délais fixés et mènent à bien les tâches qui leur ont été confiées. Ils travaillent mieux dans des situations où des problèmes clairs et définis peuvent être résolus par des méthodes qui ont fait leurs preuves.

Caractéristiques :

Les ESTJ ont une approche objective des problèmes et savent se montrer fermes lorsque la situation l'exige. Ils utilisent leur Pensée principalement dans le monde extérieur, pour organiser leur vie et leur travail et se montrent impatients face à la confusion, l'inefficacité et les demi-mesures. Les ESTJ ont tendance à être logiques, analytiques, objectifs dans leurs critiques, décidés, clairs et assurés.

Les ESTJ se concentrent sur le présent, sur ce qui est réel et concret. Ils appliquent et adaptent les expériences passées pour résoudre les problèmes et ils préfèrent les tâches pour lesquelles les résultats sont immédiats, visibles et tangibles. Les ESTJ sont généralement pratiques, réalistes, prosaïques, systématiques et pragmatiques.

Les ESTJ sont généralement d'excellents administrateurs car ils comprennent bien les systèmes et la logistique. Ils peuvent imaginer les différentes étapes nécessaires à l'accomplissement d'une tâche, anticiper les problèmes potentiels, confier des responsabilités et réunir les ressources, ils pensent à toutes les possibilités, ne laissent rien au hasard et accomplissent les tâches dans les délais fixés. Lorsqu'ils voient que les choses ne marchent pas comme prévu, ils mettent en place un plan pour redresser la situation. Ils préfèrent cependant les procédures et les systèmes qui ont fait leurs preuves. Ils aiment se concentrer sur la tâche à accomplir, sur l'action et sur les résultats.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ESTJ ayant une tendance naturelle à élaborer des systèmes, des procédures et des programmes, on compte volontiers sur eux pour prendre les choses en charge et les mener à bien. Ils peuvent être jugés parfois écrasants dans la mesure où ils sont toujours certains de savoir comment les choses doivent être.

Les ESTJ sont clairs et directs dans leurs communications, on a ainsi rarement besoin de se demander ce qu'ils pensent.

Les ESTJ peuvent se montrer assez sociables et aiment généralement interagir avec les gens, en particulier si cela implique des tâches à accomplir, des jeux, des traditions ou des activités familiales. Dans les relations intimes, ils prennent leur rôle au sérieux et le remplissent d'une manière responsable.

Les ESTJ sont généralement perçus comme consciencieux, dignes de confiance, déterminés, directs et sûrs d'eux.

Zones de développement potentiel :

Si les ESTJ ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Se montrer rigides et dogmatiques
- Être interventionnistes, se transformer en experts « Monsieur je sais tout », écraser les autres en refusant d'écouter
- Devenir tatillons, se montrer impatients envers les personnes qui ne respectent pas les procédures à la lettre

Il est possible que les ESTJ portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, le Sentiment et l'Intuition. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Essaient d'utiliser la logique même quand les émotions et l'impact sur les personnes devraient être considérés en premier
- Ne répondent pas au besoin d'intimité qu'ont les autres, ni à leur besoin de parler de ce qu'ils éprouvent
- Ne prennent pas toujours conscience des conséquences plus vastes d'une action apparemment simple et directe

Dans les situations particulièrement stressantes, les ESTJ peuvent se sentir seuls et peu appréciés, et devenir incapables de communiquer leurs sentiments de détresse et de désespoir.

ISTP : Le mécanicien, l'artisan

Hierarchie des fonctions :

Fonction dominante : Pensée introvertie
Fonction auxiliaire : Sensation extravertie
Fonction tertiaire : Intuition introvertie
Fonction inférieure : Sentiment extraverti

Leurs atouts :

Les ISTP observent avec attention ce qui se passe autour d'eux. Ensuite, lorsque le besoin se présente, ils agissent rapidement pour atteindre le cœur du problème et le résoudre avec la plus grande efficacité et le moins d'efforts possibles. Ils s'intéressent à la manière dont les choses fonctionnent mais trouvent les théories abstraites ennuyeuses s'ils ne peuvent pas les mettre rapidement en pratique.

Les ISTP résistent à la discipline excessive et aux règles, se plaisent dans la variété et la nouveauté et apprécient le défi que représente la résolution de problèmes nouveaux, concrets et vastes.

Caractéristiques :

Grâce à leur Pensée introvertie, les ISTP commencent par voir la structure globale qui regroupe l'ensemble des faits. Ils fonctionnent un peu comme un ordinateur qui organise ces données et raisonne de manière impersonnelle et objective. Leurs décisions sont rationnelles et s'appuient sur un grand nombre de données concrètes.

Les ISTP ont tendance à être détachés, objectifs dans leur critique, analytiques et logiques dans leur résolution de problèmes.

Les ISTP sont des réalistes qui se concentrent sur la situation présente et sur la manière de la traiter plutôt que sur les possibilités théoriques, ils sont souvent créatifs dans leur manière d'aborder les problèmes immédiats et très doués pour les tâches pratiques. Les ISTP ont tendance à être pratiques, réalistes, factuels et pragmatiques. Les ISTP sont rapides et aiment économiser leurs efforts : ne faire que ce qui est nécessaire avec le moins de discussions et de souci possibles. Leur seul objectif est d'obtenir le résultat désiré.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ISTP sont égalitaires et tolèrent généralement une gamme étendue de comportements, à condition que leurs principes logiques essentiels ne soient pas attaqués. Ils peuvent dans ce cas surprendre en exprimant des jugements fermes et clairs. Les ISTP écoutent et semblent approuver car ils n'expriment pas leur désaccord ; plus tard, on peut s'apercevoir que l'ISTP était en train d'analyser et de se faire son propre jugement.

Leur recherche constante d'informations et leur concentration sur les résultats amènent les ISTP à changer rapidement de direction s'ils aperçoivent une façon plus efficace de faire les choses. On a donc parfois des difficultés à les « lire ». Ils ont tendance à être calmes et réservés bien qu'ils puissent se montrer loquaces sur les sujets qu'ils connaissent bien.

Les ISTP sont généralement perçus comme adaptables, tournés vers l'action et à même de prendre des risques. Ils sont généralement sûrs d'eux, indépendants et déterminés.

Zones de développement potentiel :

Si les ISTP ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Devenir cyniques et négatifs dans leurs critiques
- Se mettre en retrait
- Repousser les décisions à plus tard.

Il est possible que les ISTP portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, l'Intuition et le Sentiment. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Négligent les besoins émotionnels ainsi que les valeurs des autres
- Sous-estiment l'impact de leurs décisions sur les autres
- Se concentrent tellement sur les résultats immédiats qu'ils perdent de vue les conséquences à long terme de leurs décisions et de leurs actions.

Dans les situations particulièrement stressantes, il est possible que les ISTP manifestent leurs émotions d'une manière inattendue et inopportune. La colère explosive et les larmes qui s'ensuivent sont dérangeantes pour les autres et embarrassantes pour eux-mêmes, généralement si calmes et réservés.

ISFP : L'artiste, le conciliateur

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Sentiment introverti

Fonction auxiliaire : Sensation extravertie

Fonction tertiaire : Intuition introvertie

Fonction inférieure : Pensée extravertie

Leurs atouts :

Les ISFP vivent dans le présent avec une joie tranquille ; ils veulent prendre le temps de goûter chaque instant. Ils accordent beaucoup d'importance à la liberté de suivre la voie qui leur est propre, d'avoir leur espace personnel et de se fixer leur propre emploi du temps. Ils font preuve de la même tolérance envers les autres. Ils remplissent fidèlement leurs obligations envers les personnes et les choses qui leur sont chères.

Les ISFP prennent le temps de former des relations étroites avec les autres et une fois établies, ces relations leur sont très précieuses. Ils expriment leur dévouement de diverses manières spontanées et discrètes.

Caractéristiques :

Les ISFP sont guidés par un ensemble de valeurs essentielles et tiennent à ce que leur vie reflète ces valeurs. Ils veulent que leur travail soit plus qu'un travail ; contribuer au bien-être ou au bonheur des autres. Ils n'aiment pas la routine mais travailleront avec énergie et dévouement lorsqu'il s'agit d'un sujet auquel ils croient. Les ISFP ont tendance à être confiants, aimables, attentionnés, sensibles et doux.

Les ISFP sont tout à fait conscients des détails et des réalités du présent, des choses et des personnes qui les entourent, ils apprennent par l'action plus que par la lecture ou par l'écoute et s'impliquent dans des activités quotidiennes pratiques. Les ISFP ont tendance à être observateurs, réalistes, pratiques, concrets et factuels.

Les ISFP sont attentifs aux sentiments et aux besoins des autres et y répondent avec souplesse. Ils ont souvent une certaine affinité pour la nature et la beauté de tous les êtres vivants - les gens, les plantes et les animaux. Ils apprécient tout particulièrement les personnes qui prennent le temps de comprendre leurs valeurs et leurs objectifs et celles qui les aident à les réaliser de la manière qu'ils ont choisie.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ISFP sont souples et adaptables à moins qu'un sujet qui leur tient particulièrement à cœur soit mis en danger ; ils cesseront dans ce cas de s'adapter. Ils sont profondément soucieux d'autrui mais ont tendance à le montrer plus par leurs actions que par leurs paroles. Les ISFP sont généralement calmes et discrets ; les personnes qui ne les connaissent pas bien peuvent ne pas remarquer leur chaleur, leur enthousiasme et leur humour enjoué. Ils préfèrent observer et aider plutôt que d'organiser les situations ; ils éprouvent peu le besoin de dominer. Les ISFP peuvent être sous-estimés par les autres et par eux-mêmes. Ils trouvent normal ce qu'ils réussissent bien et insistent sur le décalage qui existe entre leurs normes internes d'un côté et leur comportement et réalisation de l'autre.

Les ISFP sont généralement perçus comme calmes, réservés, secrets, difficiles à bien connaître, spontanés et tolérants.

Zones de développement potentiel :

Si les ISFP ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Se replier sur eux-mêmes
- Se critiquer excessivement
- Résister passivement aux structures et aux règlements
- Se sentir peu appréciés et sous-estimés

Il est possible que les ISFP portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, la Pensée et l'Intuition. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Rejetent ou ne prennent pas sérieusement en compte les systèmes logiques
- Se sentent peu armés pour affronter la complexité
- N'apprécient pas toujours les conséquences plus larges de leurs décisions spécifiques et immédiates

Dans les périodes particulièrement stressantes, il est possible que les ISFP deviennent excessivement critiques, tant vis à vis d'eux-mêmes que des autres et forment des jugements durs et négatifs.

ESFP : L'acteur, l'interprète

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Sensation extravertie

Fonction auxiliaire : Sentiment introverti

Fonction tertiaire : Pensée extravertie

Fonction inférieure : Intuition introvertie

Leurs atouts :

Les ESFP sont passionnément amoureux de la vie. Ils vivent le moment présent et apprécient les gens, la nourriture, les vêtements, les animaux, la nature et les activités. Ils laissent très rarement les règlements entraver leur vie et se centrent sur la satisfaction des besoins des autres de manière créative.

Les ESFP sont des membres précieux dans une équipe, ils font tout pour que le travail soit accompli d'une manière aussi plaisante et facile que possible.

Caractéristiques :

Les ESFP s'intéressent aux gens et aux nouvelles expériences. Etant donné qu'ils apprennent mieux par la pratique que par l'étude ou la lecture, ils ont tendance à se lancer dans l'action et à apprendre sur le tas. Ils apprécient leurs biens matériels et en tirent de la satisfaction. Les ESFP ont tendance à être observateurs, pratiques, réalistes, précis, actifs et centrés sur l'expérience immédiate.

Les ESFP prennent des décisions en fonction de leurs valeurs personnelles. Ils utilisent leur Sentiment introverti comme moyen de jugement pour prendre des décisions en se mettant à la place des autres et en faisant preuve d'empathie envers eux.

Ils ont un don relationnel et jouent souvent le rôle de pacificateur.

Les ESFP ont ainsi tendance à être généreux, optimistes, persuasifs, chaleureux, sympathiques et pleins de tact.

Les ESFP sont de fins observateurs du comportement humain. Ils semblent sentir ce qui arrive aux autres et répondent rapidement à leurs besoins pratiques. Ils sont particulièrement aptes à mobiliser les gens en cas de crise.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ESFP s'amuse beaucoup dans la vie et sont d'une compagnie agréable ; ils attirent les autres par leur exubérance et leur enthousiasme. Ils sont flexibles, adaptables, agréables et faciles à vivre.

Il est rare qu'ils fassent des plans à l'avance car ils font confiance à leur capacité à réagir positivement sur le moment et à traiter efficacement les situations qui se présentent. Ils détestent la structure et la routine et trouvent généralement un moyen de les contourner. Les ESFP ont tendance à apprendre par l'action et par leur interaction avec l'environnement. En général, ils n'aiment pas beaucoup la théorie et les explications écrites. Ils peuvent rencontrer des difficultés dans le système scolaire traditionnel bien qu'ils puissent obtenir de bons résultats s'ils voient l'intérêt de la matière étudiée et si on leur donne la possibilité d'interagir avec les personnes ou le sujet enseigné.

Les ESFP sont généralement perçus comme pleins de ressources, d'un grand soutien, sociables, aimant s'amuser, enjoués et spontanés.

Zones de développement potentiel :

Si les ESFP ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Devenir distraits et trop impulsifs
- Avoir des difficultés à accepter et à respecter les délais fixés
- Interpréter d'une manière trop personnelle les actions et les décisions des autres

Il est possible que les ESFP portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, l'Intuition et la Pensée. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Oublient de considérer les conséquences à long terme et agissent en fonction de leurs besoins immédiats ou de ceux d'autrui
- Évitent les situations et les personnes complexes ou ambiguës
- Fassent passer le plaisir avant les obligations.

Dans les situations particulièrement stressantes, il est possible que les ESFP se sentent envahis par des idées négatives. Ils auront alors tendance à développer des explications simplistes et globales afin de les justifier.

ESTP : Le pragmatique, le légionnaire

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Sensation extravertie
Fonction auxiliaire : Pensée introvertie
Fonction tertiaire : Sentiment extraverti
Fonction inférieure : Intuition introvertie

Leurs atouts :

Les ESTP sont énergiques, résolvent avec dynamisme les problèmes et répondent d'une manière créative aux situations difficiles qu'ils doivent affronter dans leur environnement. Ils se laissent rarement ralentir par les règlements et les normes, et trouvent de nouvelles manières d'utiliser les systèmes existants.

Ils mettent en place des méthodes faciles pour exécuter des tâches complexes et rendent leur travail amusant. Ils sont flexibles, adaptables, inventifs, pleins de ressources. Ils savent comment unifier des factions opposées et travaillent bien dans une équipe. Ils sont des compagnons recherchés pour des activités telles que soirées, sport ou travail, en raison de leur joie de vivre et de leur capacité à profiter au maximum du moment présent.

Caractéristiques :

Tout ce qui entoure les ESTP les intéresse : les activités, la nourriture, les vêtements, les personnes, la vie au grand air et tout ce qui permet de nouvelles expériences. Étant donné qu'ils apprennent mieux par la pratique que par l'étude ou la lecture, ils ont tendance à se lancer dans l'action et à apprendre sur le tas, en faisant confiance à leur capacité à réagir d'une manière efficace.

Les ESTP ont tendance à être observateurs, pratiques, réalistes, actifs et centrés sur l'expérience immédiate.

Les ESTP prennent des décisions basées sur une analyse et un raisonnement logiques et peuvent faire preuve de fermeté lorsque la situation l'exige. Ils ont tendance à être analytiques, rationnels dans la résolution de problèmes, directs et assurés.

Les ESTP sont très bons pour saisir les besoins du moment et à réagir promptement pour les satisfaire. En général, ils préfèrent s'adapter aux situations plutôt que porter un jugement. Ils prennent les choses comme elles sont avec bonne humeur et cherchent des solutions satisfaisantes plutôt que d'imposer leurs propres critères.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ESTP sont experts dans l'art de vivre. Ils aiment la vie passionnément et s'y plongent totalement ; les autres répondent à leur enthousiasme et bonne humeur. Les ESTP sont des personnes d'action. En général, ils n'aiment pas la théorie et les directives écrites et les évitent. Le système scolaire traditionnel peut présenter des difficultés pour les ESTP, bien qu'ils obtiennent de bons résultats s'ils voient l'intérêt de cet enseignement et si on leur permet d'expérimenter.

Les ESTP sont généralement perçus comme sociables, aimant s'amuser, spontanés, aimant les risques et l'aventure.

Zones de développement potentiel :

Si les ESTP ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Avoir des difficultés à accepter les structures et à respecter les délais
- Se centrer uniquement sur ce qui les intéresse, se trouvant alors totalement pris par l'action
- Faire passer les plaisirs de la vie avant les obligations importantes.

Il est possible que les ESTP portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, l'Intuition et le Sentiment. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Ne voient pas les répercussions plus larges de leurs actions et de leurs décisions
- Oublient les dates et les événements qui ont une importance toute particulière pour les autres
- Ne s'aperçoivent pas de l'impact de leurs actions sur les autres
- Se montrent impatients dans les discussions ou l'approfondissement des relations.

Dans les situations particulièrement stressantes, il est possible que les ESTP se fassent des idées négatives qu'ils s'imaginent que les autres ne s'intéressent pas vraiment à eux. Ils peuvent alors déformer leurs données sensorielles pour se fournir la « preuve » de ce rejet.

INFP : Le guérisseur, l'idéaliste

Hierarchie des fonctions :

Fonction dominante : Sentiment introverti

Fonction auxiliaire : Intuition extravertie

Fonction tertiaire : Sensation introvertie

Fonction inférieure : Pensée extravertie

Leurs atouts :

Les INFP ont un noyau de valeurs qui guide leurs interactions et leurs décisions. Ils veulent avoir un travail qui contribue à leur développement ainsi qu'à celui des autres et qu'il ait un sens autre que la simple rémunération.

Avoir des valeurs claires et vivre en les respectant sont pour eux une priorité.

Les INFP reconnaissent et respectent les besoins émotionnels et psychologiques des autres même lorsque ces derniers ne les ont pas reconnus et exprimés eux-mêmes.

Caractéristiques :

Les INFP utilisent essentiellement leur Sentiment dans le monde intérieur où ils prennent des décisions basées sur la valeur qu'ils attachent à la compréhension de soi, à l'individualité et au développement. Les INFP considèrent comme essentiel de vivre en s'engageant moralement pour défendre leurs convictions.

Ils ont tendance à être sensibles, attentifs, soucieux des autres, idéalistes et fidèles à leurs idées.

Les INFP aiment la lecture, la discussion et aiment réfléchir aux possibilités qui existent d'apporter des changements positifs à l'avenir. Ils ont une curiosité pour les idées et perçoivent rapidement les liens et les significations entre les choses.

Les INFP sont le plus souvent curieux, créatifs et capables d'envisager les choses à long terme.

Les INFP sont généralement fascinés par les possibilités d'explorer la complexité de la personnalité humaine, de la leur comme de celle des autres. Ils ont tendance à travailler par à-coups et sont capables de faire preuve de grande concentration et de rendement lorsqu'ils s'investissent pleinement dans un projet. Ils sont généralement fidèles à leurs obligations envers les autres, le travail ou les idées qui leur tiennent à cœur.

Ils peuvent cependant éprouver des difficultés à faire ce qui n'a pas beaucoup de sens pour eux.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les INFP trouvent les structures et les règlements étouffants et préfèrent travailler de manière autonome. Ils se montrent adaptables et flexibles à condition que leurs valeurs ne soient pas bafouées. Ils cessent alors de s'adapter. L'expression de leurs jugements de valeur qui en résulte peut alors apparaître avec une intensité qui surprend les autres.

Les INFP ont tendance à être réservés et à choisir avec soin les personnes auxquelles ils dévoilent leurs valeurs et sentiments les plus intimes, ils valorisent les relations profondes, l'authenticité, les rapports vrais ainsi que le développement personnel de chacun. Les INFP apprécient particulièrement ceux qui prennent le temps de comprendre leurs valeurs et leurs objectifs.

Ils sont généralement perçus comme étant sensibles, introspectifs, complexes, originaux, personnels et parfois difficiles à comprendre.

Zones de développement potentiel :

Si les INFP ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Éprouver des difficultés inhabituelles à s'exprimer verbalement
- Se replier sur eux-mêmes
- Ne pas donner assez d'informations aux autres, en particulier en ce qui concerne les valeurs qui leur sont importantes

Il est possible que les INFP portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, la Pensée et la Sensation. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Se découragent facilement à cause du décalage qui existe entre leurs idéaux et leur réalisation
- Rejetent les raisonnements logiques même dans les situations qui l'exigent, affirmant la suprématie de leur point de vue intérieur
- Manquent de sens pratique et aient des difficultés à évaluer les ressources nécessaires pour atteindre l'objectif fixé

Dans les situations particulièrement stressantes, il est possible que les INFP aient de sérieux doutes sur leurs compétences ainsi que celles des autres, et qu'ils deviennent alors trop critiques et jugent trop facilement.

INFJ : Le conseiller, le visionnaire

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Intuition introvertie

Fonction auxiliaire : Sentiment extravertie

Fonction tertiaire : Pensée introvertie

Fonction inférieure : Sensation extravertie

Leurs atouts :

Les INFJ ont le don de comprendre intuitivement les choses compliquées ainsi que les relations humaines. Ils se fient à leurs intuitions et comprennent souvent de manière empathique les sentiments et les motivations des autres avant même qu'ils n'en prennent conscience eux-mêmes. Ils associent cette compréhension empathique à l'énergie et l'organisation nécessaires à la mise en œuvre de plans généraux visant à améliorer la vie des autres.

Les INFJ sont des visionnaires qui savent saisir les relations humaines et les possibilités des individus pouvant ainsi, lorsqu'ils les expriment, encourager et inspirer les autres.

Caractéristiques :

Les INFJ cherchent le sens de leur existence et ne s'intéressent aux détails que si ceux-ci correspondent à leur vision intérieure. Ils utilisent principalement leur Intuition dans leur monde intérieur où ils forment des images et des raisonnements complexes. Les INFJ ont tendance à être perspicaces, créatifs, visionnaires, conceptuels, symboliques, métaphoriques, idéalistes, complexes et profonds.

Les INFJ appliquent leurs valeurs personnelles et font preuve d'empathie pour comprendre les autres et prendre leurs décisions. Ils sont loyaux envers les personnes et les institutions qui incarnent leurs valeurs mais se désintéressent de celles qui n'y correspondent pas.

Les INFJ préfèrent diriger par la persuasion en partageant leur vision des choses. Ils ont tendance à se montrer sensibles, bienveillants, empathiques et totalement engagés dans leurs valeurs.

Les INFJ désirent trouver un but et un sens à leur travail, leurs relations et même à leurs biens matériels. Ils s'investissent dans leur croissance et développement personnels ainsi que dans ceux des personnes qui comptent pour eux ; ils sont prêts à envisager des voies non conventionnelles pour arriver à ces fins. Ils attachent de l'importance à la profondeur et à la complexité de leurs intuitions et de leurs talents créatifs ainsi qu'à ceux des autres. Ils souhaitent que ces intuitions se réalisent dans ce monde.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les INFJ font preuve de compassion et s'intéressent aux autres spontanément. Ils ne partagent cependant leurs intuitions qu'avec les personnes auxquelles ils font confiance. Étant donné qu'ils gardent secrète cette précieuse partie d'eux-mêmes, il est possible que les autres les considèrent difficiles à connaître.

Lorsqu'ils essaient de communiquer le sentiment qu'ils éprouvent de « savoir », ils s'expriment souvent avec complexité et par métaphore. Ils valorisent tout particulièrement l'authenticité et l'engagement dans les relations.

Bien que les INFJ soient généralement réservés, ils n'hésitent pas à s'affirmer lorsque leurs valeurs sont bafouées. Ils peuvent alors se montrer insistants et tenaces.

Les INFJ sont généralement perçus comme secrets, même mystérieux, profonds et individualistes.

Zones de développement potentiel :

Si les INFJ ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Sembler arbitraires car ils ne fourniront pas aux autres les informations qu'ils ont utilisées pour prendre leurs décisions
- Fonder leurs jugements sur des informations restreintes, sur une impression de « savoir » qui ne repose que peu sur la réalité
- Garder pour eux-mêmes leur énergie et leurs intuitions
- Devenir rancuniers et critiques

Il est possible que les INFJ portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, la Sensation et la Pensée. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Soient incapables de verbaliser leurs visions intérieures d'une manière compréhensible pour les autres
- Ne prennent pas en compte la raison et la réalité pratique et finissent par suivre une idée qui n'a que peu de chance de se réaliser
- Deviennent entêtés dans la poursuite d'une idée.

ENFJ : Le donateur, le mentor

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Sentiment extraverti

Fonction auxiliaire : Intuition introvertie

Fonction tertiaire : Sensation extravertie

Fonction inférieure : Pensée introvertie

Leurs atouts :

Les ENFJ sont en profonde harmonie avec les autres dont ils comprennent rapidement les besoins, motivations et inquiétudes. Ils portent toute leur attention à aider les autres et à encourager leur développement.

Les ENFJ savent convaincre en douceur et établir un consensus parmi les personnes dont les intérêts et les motivations sont très différents. Ils servent souvent de catalyseurs, amenant tout le monde à participer et faisant ressortir le meilleur de chacun. Ils peuvent être des meneurs charismatiques ainsi que de fidèles participants.

Caractéristiques :

Les ENFJ basent leurs décisions sur leurs valeurs personnelles. Ils utilisent leur Sentiment essentiellement dans le monde extérieur, rayonnant par leur chaleur et leur énergie. Ils cherchent toujours le meilleur de chacun et savent le trouver. Ils aiment l'harmonie et la coopération. Ils apprécient l'approbation des autres, réagissent avec énergie et dévouement et sont particulièrement sensibles aux critiques et aux tensions. Les ENFJ ont tendance à être chaleureux, bienveillants, encourageants, loyaux et dignes de confiance.

Les ENFJ savent reconnaître le sens et les liens qui existent entre les choses et peuvent se montrer très perspicaces envers les autres. Ils sont curieux d'idées nouvelles et stimulés par la possibilité de contribuer au bien de l'humanité.

Les ENFJ sont généralement imaginatifs, créatifs, attirés par la diversité et les nouveaux défis. Les ENFJ ont le don d'apprécier le potentiel de développement des autres et consacrent leur énergie pour les aider à le réaliser. Ce sont de fins facilitateurs. Les ENFJ se chargent d'organiser les relations entre collègues, amis ou membres de la famille, de manière à ce que tous participent, que règne l'harmonie et que les gens s'amuse.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ENFJ sont énergiques, enthousiastes et soucieux des autres. Leur intérêt sincère peut généralement attirer et faire participer même les personnes les plus réservées. Ils savent écouter et aider mais possèdent toutefois des valeurs sûres ainsi que des opinions qui leur sont propres qu'ils savent exprimer clairement.

Les ENFJ puisent leur énergie dans leurs relations avec les autres et sont très sociables ; ils ont grand besoin de relations authentiques et intimes. Ils s'appliquent à créer et à entretenir celles-ci avec enthousiasme et profondeur.

Les ENFJ aiment que leur vie soit organisée et s'efforcent de clarifier les relations ou les situations ambiguës. Cependant, si les besoins des gens les gênent dans leur organisation, ils font passer les personnes en premier. Les ENFJ sont généralement perçus comme sociables, charmants, amicaux, bienveillants, expressifs, sensibles et persuasifs.

Zones de développement potentiel :

Si les ENFJ ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- S'inquiéter, se sentir coupables et douter d'eux-mêmes
- Devenir insistants et autoritaires dans leur désir d'harmonie
- Être trop sensibles aux critiques, réelles ou imaginaires

Il est possible que les ENFJ portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, la Pensée et la Sensation. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Prennent des décisions basées uniquement sur leurs valeurs personnelles alors que la logique est également nécessaire
- Aient des difficultés à admettre que des désaccords ou des problèmes puissent se présenter avec des personnes qui leur sont chères
- Négligent des détails nécessaires à la réalisation de leurs idéaux.

Dans les périodes particulièrement stressantes, il est possible que les ENFJ deviennent soudainement critiques et recherchent les moindres défauts des autres, d'une manière qui leur ressemble peu. Ils gardent généralement ces opinions négatives pour eux-mêmes, mais trouvent ces pensées troublantes et dérangeantes.

ENFP : Le charismatique, le psychologue

Hierarchie des fonctions :

Fonction dominante : Intuition extravertie

Fonction auxiliaire : Sentiment introverti

Fonction tertiaire : Pensée extravertie

Fonction inférieure : Sensation introvertie

Leurs atouts :

Les ENFP considèrent que la vie est une aventure créative pleine de possibilités excitantes. Ils sont extrêmement perceptifs envers les autres et perspicaces en ce qui concerne le présent et l'avenir. Ils éprouvent une large gamme de sentiments et d'émotions intenses. Ils aiment que les autres les encouragent et sont toujours prêts à offrir encouragements et soutien.

Les ENFP ont le don de comprendre la manière dont les groupes et les individus travaillent et sont très convaincants dans la poursuite de ce qu'ils ont à cœur. Ils sont adaptables et s'épanouissent là où ils sont. Leur énergie et leur enthousiasme aident également les autres à s'épanouir.

Caractéristiques :

Les ENFP sont innovateurs, lançant des projets et dépensant beaucoup d'énergie pour les mener à bien. Utilisant leur Intuition essentiellement dans le monde extérieur, ils sont stimulés par les nouvelles personnes, idées et expériences, ils découvrent facilement le sens et la signification des choses et découvrent des liens que les autres ne voient pas.

Ils ont tendance à être curieux, créatifs, imaginatifs, énergiques, enthousiastes et spontanés.

Les ENFP apprécient l'harmonie et la bonne volonté. Ils aiment faire plaisir aux autres et s'adapteront aux besoins et aux désirs des autres autant que possible.

Les ENFP utilisent essentiellement leur Sentiment dans leur monde intérieur et prennent des décisions en appliquant leurs valeurs personnelles et en se mettant à la place des autres.

Les ENFP ont tendance à être chaleureux, amicaux, soucieux des autres, coopératifs et prêts à offrir leur soutien.

Les ENFP ont un don exceptionnel pour détecter les capacités des autres ainsi que l'énergie et la motivation nécessaires pour aider à les mettre en oeuvre. Ils ont la confiance nécessaire pour aller de l'avant en se basant sur leurs intuitions. Leur enthousiasme encourage les autres à les suivre.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ENFP sont généralement vifs, sociables, amicaux et possèdent un grand cercle d'amis. Presque tout les intéresse et leur goût de la vie attire les autres. Ils accordent également de la valeur aux relations personnelles authentiques et profondes et investissent beaucoup d'énergie à créer et à maintenir des communications ouvertes et honnêtes.

Les ENFP détestent la routine, la planification et la structure et s'arrangent le plus souvent pour les contourner. Ils ont généralement la parole facile, même à l'improviste ; cependant, lorsqu'ils ont besoin d'exprimer leurs valeurs les plus profondes, il est possible qu'ils se sentent soudain mal à l'aise et expriment leurs jugements d'une manière profonde qui ne leur ressemble pas.

Les ENFP sont généralement perçus comme agréables, perspicaces, persuasifs, enthousiastes, spontanés, ayant des talents multiples, offrant leur soutien et leur appréciation aux autres et attendant de même en retour.

Zones de développement potentiel :

Si les ENFP ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- S'éparpiller, avoir des difficultés à se concentrer, être facilement distraits
- Se montrer incapables de mener une décision à terme
- Se rebeller et devenir excessivement non-conformistes
- Ignorer les délais fixés et les procédures

Il est possible que les ENFP portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, la Sensation et la Pensée. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Ne prêtent pas attention aux détails et au travail nécessaire à la mise en œuvre de leurs inspirations
- Se surmènent, aient des difficultés à rejeter des possibilités intéressantes et à dire non aux gens.
- N'arrivent pas à se montrer raisonnables et logiques dans l'évaluation de leurs inspirations et de leurs décisions.

Dans les périodes particulièrement stressantes, il est possible que les ENFP se trouvent submergés par les détails et perdent leur capacité habituelle à prendre du recul et à évaluer les options qui se présentent. Ils ont alors tendance à se concentrer sur un détail mineur et déformé au point de le laisser devenir le centre de leur univers.

INTP : Le penseur, le concepteur

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Pensée introvertie
Fonction auxiliaire : Intuition extravertie
Fonction tertiaire : Sensation introvertie
Fonction inférieure : Sentiment extraverti

Leurs atouts :

Les INTP savent résoudre les problèmes de manière indépendante et sont excellents à donner une analyse concise et distanciée d'une idée ou d'une situation. Ils posent des questions difficiles, lançant des défis aux autres ainsi qu'à eux-mêmes pour trouver de nouvelles méthodes logiques.

Les INTP donnent le meilleur d'eux-mêmes lorsqu'ils ont la possibilité de travailler indépendamment sur un problème dont la solution requiert une approche qui va à l'encontre des opinions communément admises. Bien qu'ils travaillent généralement mieux seuls, leurs critiques et leurs synthèses incisives peuvent aider un groupe à aller au cœur de problèmes complexes.

Caractéristiques :

Les INTP utilisent essentiellement leur Pensée introvertie pour découvrir ou développer les principes sous-jacents et structures logiques qui permettent de comprendre et d'expliquer le monde. Ils approchent presque tout avec scepticisme, élaborent leurs propres opinions et normes et les appliquent rigoureusement.

Ils attachent énormément d'importance à l'intelligence et à la compétence. Les INTP ont tendance à être logiques, analytiques, capables de critiques objectives, détachés et méditatifs. Les INTP perçoivent les possibilités et les liens qui existent au-delà de ce qui est présent et évident, ils sont curieux et aiment apprendre pour le plaisir. Ils adorent les théories et les discussions abstraites.

Les INTP sont généralement mentalement agiles, intuitifs, ingénieux, extrêmement curieux des idées, des théories et du fonctionnement des choses.

Les INTP remarquent très rapidement les incohérences et l'illogisme et aiment disséquer et réorganiser les idées. Ils conçoivent naturellement des systèmes théoriques complexes pour expliquer la réalité qui les entoure. Ils ont du mal à s'atteler aux tâches quotidiennes mais consacrent beaucoup d'énergie, d'intensité et de concentration à la recherche ou à l'analyse des problèmes complexes qui aiguissent leur curiosité.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les INTP sont généralement calmes et réservés bien qu'ils puissent se montrer loquaces sur les sujets qu'ils connaissent particulièrement bien. À moins que leur travail ne les pousse à l'action, ils préfèrent chercher des solutions plutôt que de les mettre en pratique, ils préfèrent ne pas avoir à organiser les gens et les choses.

Les INTP sont très tolérants ; ils ne soulèvent ni ne discutent de questions que lorsqu'ils jugent raisonnable de le faire. Cette souplesse disparaît cependant lorsque leurs principes essentiels sont remis en cause ; ils cessent alors de s'adapter.

Les INTP attachent beaucoup d'importance à la précision des communications et détestent les redondances et les truismes. Ils veulent exprimer la vérité absolue et s'expriment parfois d'une manière si complexe que les autres ont du mal à les comprendre.

Les INTP sont généralement perçus comme des observateurs tranquilles, réservés, calmes, détachés, indépendants et attachés à leur autonomie.

Zones de développement potentiel :

Si les INTP ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Devenir cyniques et négatifs dans leurs critiques
- Être sarcastiques et critiques d'une manière destructrice
- S'isoler et remettre les actions à plus tard
- Se lancer dans des joutes oratoires et des querelles verbales

Il est possible que les INTP portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, le Sentiment et la Sensation.

Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Deviennent insensibles aux besoins d'informations et de relation affective des autres
- Décident qu'un sujet auquel eux-mêmes ou les autres attachent de la valeur n'est en fait pas important parce que « ce n'est pas logique »
- Ne réalisent pas l'impact de leurs idées et de leur style d'expression sur les autres
- Manquent de sens pratique, oublient des détails comme par exemple s'habiller correctement, payer les factures ou prendre soin d'eux-mêmes.

Dans les situations particulièrement stressantes, il est possible que les INTP manifestent leurs émotions d'une manière inattendue et inopportune. La colère explosive et les larmes qui s'ensuivent sont dérangeantes pour les autres et embarrassantes pour eux-mêmes, généralement si calmes et réservés.

INTJ : Le scientifique, le stratège

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Intuition introvertie

Fonction auxiliaire : Pensée extravertie

Fonction tertiaire : Sentiment introverti

Fonction inférieure : Sensation extravertie

Leurs atouts :

Les INTJ ont une vision claire des possibilités futures ainsi que le dynamisme et le sens de l'organisation pour mettre leurs idées en pratique. Ils adorent les défis complexes et font facilement la synthèse de sujets théoriques et abstraits compliqués. Après avoir créé une structure d'ensemble, ils formulent des stratégies pour permettre d'atteindre leurs objectifs. Leur façon de penser globale les conduit à développer des objectifs ainsi qu'à produire les grandes lignes d'un plan qui leur permettra d'atteindre ces objectifs dans le cadre de vastes structures organisationnelles.

Les INTJ attachent une grande importance à la connaissance et exigent d'eux-mêmes et des autres de faire preuve de beaucoup de compétence. Ils détestent tout particulièrement la confusion, le désordre et l'inefficacité.

Caractéristiques :

Les INTJ considèrent les choses dans leur ensemble et intègrent rapidement les nouvelles informations au schéma général. Ils font confiance à leur intuition quelles que soient les autorités établies ou les opinions généralement acceptées. La routine étouffe leur créativité. Les INTJ utilisent principalement leur intuition dans leur monde intérieur où ils élaborent des structures et des perspectives complexes. Ils ont tendance à être perspicaces, capables de produire des synthèses créatives, et conceptuels, ayant une vision à long terme.

Les INTJ utilisent la Pensée pour prendre des décisions logiques. Ils évaluent tout d'un œil critique, identifiant rapidement les problèmes requérant une solution. Ils sont fermes et décidés lorsque la situation le demande.

Les INTJ ont tendance à être clairs, concis, rationnels, détachés, critiques et objectifs.

Les INTJ sont d'excellents planificateurs à long terme et parviennent souvent à des postes de direction dans les groupes et les organisations. Ils sont indépendants, font confiance à leurs propres perceptions et jugements plutôt qu'à ceux des autres et appliquent leurs critères exigeants dans le domaine de la connaissance et de la compétence, encore plus fermement à eux-mêmes qu'aux autres.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les INTJ apparaissent calmes, décidés et sûrs d'eux-mêmes bien qu'ils éprouvent parfois des difficultés à engager la conversation avec les autres. En général, ils n'expriment pas d'emblée leur qualité la plus précieuse : leur intuition créative. Par contre, ils la traduisent en décisions logiques, en opinions et en plans qu'ils formulent habituellement très clairement. De ce fait, les autres considèrent parfois les INTJ comme opiniâtres, à la grande surprise des INTJ eux-mêmes, qui sont toujours d'accord pour changer d'opinion si de nouvelles données apparaissent.

Les INTJ sont généralement perçus comme secrets, réservés, conceptuels, originaux, indépendants, difficiles à connaître et peut-être même distants.

Zones de développement potentiel :

Si les INTJ ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent devenir distants et abrupts, et ne pas donner assez d'informations sur leur fonctionnement intérieur. Ils peuvent critiquer les personnes qui ne comprennent pas assez rapidement leurs idées, devenir obstinés et inflexibles dans la poursuite de leur vision.

Il est possible que les INTJ portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, la Sensation et le Sentiment. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Négligent des détails ou des faits qui ne correspondent pas à leurs visions intuitives, se lancent dans des "jeux intellectuels", ergotant sur des sujets et des termes abstraits qui ont peu d'intérêt ou de signification pour les autres.
- Ne mesurent pas assez l'impact de leurs décisions sur les autres.
- Ne complimentent pas les autres autant qu'ils le voudraient et ne leur offrent pas le soutien personnel qu'ils souhaiteraient.

ENTJ : Le maréchal, le directeur

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Pensée extravertie
Fonction auxiliaire : Intuition introvertie
Fonction tertiaire : Sensation extravertie
Fonction inférieure : Sentiment introverti

Leurs atouts :

Les ENTJ sont des meneurs naturels et des organisateurs nés. Ils conceptualisent, théorisent volontiers et traduisent les possibilités en plans pour atteindre leurs objectifs à court et long terme. Ils remarquent immédiatement les procédures illogiques et inefficaces, et éprouvent un besoin urgent d'y remédier, d'organiser les gens et les situations pour les orienter dans la bonne direction.

Les ENTJ sont des visionnaires stratégiques, qui ont le don de planifier en vue des besoins futurs les gens et les organisations dont ils ont la responsabilité.

Caractéristiques :

Les ENTJ utilisent leur Pensée principalement dans le monde extérieur et sont ainsi naturellement critiques. Ils établissent leurs propres normes et les appliquent avec détermination aux autres, aux organisations ainsi qu'à eux-mêmes. Ils valorisent l'intelligence et la compétence et détestent l'inefficacité et l'ignorance. Ils peuvent se montrer fermes quand la situation le requiert. Les ENTJ ont tendance à être analytiques, logiques, objectifs dans leurs critiques, déterminés, clairs et assurés.

Les ENTJ font preuve de curiosité intellectuelle, cherchent de nouvelles idées et aiment les problèmes complexes. Ils utilisent leur Intuition essentiellement dans le monde intérieur pour concevoir des possibilités et avoir des idées qu'ils utilisent pour prendre des décisions et concevoir des plans.

Les ENTJ sont généralement des concepteurs, des penseurs qui considèrent l'ensemble des choses, des théoriciens et des planificateurs innovants.

Les ENTJ sont généralement très doués pour résoudre les problèmes organisationnels, ils voient très bien les liens complexes qui existent au sein des organisations et sont tournés vers l'action et la stratégie. Ils prévoient les difficultés, anticipent les problèmes, conçoivent de vastes plans et systèmes et réunissent les ressources humaines et matérielles pour atteindre leurs objectifs. Ils ne s'intéressent généralement pas aux tâches quotidiennes, leur préférant les nouveaux défis.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ENTJ adorent les interactions stimulantes avec les autres qui les dynamisent. Ils remettent souvent en question les comportements des autres ainsi que les idées qu'ils expriment, attendant d'eux qu'ils les défendent et qu'en conséquence il en résulte un enrichissement mutuel.

Les ENTJ admirent et recherchent la compagnie des personnes cultivées qui leur tiennent tête, n'hésitent pas à dire ce qu'ils pensent et argumentent avec persuasion.

Les ENTJ préfèrent les choses claires et établies mais leur passion pour les idées peut les attirer vers l'exploitation et la discussion d'un vaste champ d'idées nouvelles. Leur aisance verbale, leur esprit de décision, leur confiance en eux et leur besoin d'organisation peuvent parfois devenir écrasants.

Les ENTJ sont généralement perçus comme directs, provocateurs, déterminés, objectifs, justes et stimulants.

Zones de développement potentiel :

Si les ENTJ ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Devenir trop impersonnels et critiques
- Se montrer envahissants et dictatoriaux, donnant des ordres sans écouter
- Devenir cassants et verbalement agressifs.

Il est possible que les ENTJ portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, le Sentiment et la Sensation. Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Ne remarquent pas que les autres ont besoin de relations personnelles, d'appréciation et de compliments
- Oublient d'intégrer à leurs plans le fait que les autres ont besoin de soutien et de temps pour réfléchir
- Négligent les détails ou certains aspects de la réalité qui sont nécessaires pour mener à bien leurs plans

Durant les périodes particulièrement stressantes, il est possible que les ENTJ soient envahis par le doute, se sentent abandonnés et peu appréciés et se trouvent incapables d'exprimer aux autres leur détresse.

ENTP : L'innovateur, l'entrepreneur

Hiérarchie des fonctions :

Fonction dominante : Intuition extravertie

Fonction auxiliaire : Pensée introvertie

Fonction tertiaire : Sentiment extraverti

Fonction inférieure : Sensation introvertie

Leurs atouts :

Les ENTP scrutent sans arrêt leur environnement à la recherche d'opportunités et de possibilités. Ils voient les grandes lignes et des liens qui ne sont pas évidents aux autres et ils semblent même parfois se projeter dans le futur. Ils sont doués pour produire des idées qu'ils analysent ensuite de manière stratégique.

Les ENTP savent comprendre la manière dont les systèmes fonctionnent. Ils sont entreprenants et pleins de ressources dans leur manière d'y naviguer pour atteindre leurs objectifs.

Caractéristiques :

Les ENTP sont des innovateurs enthousiastes. Leur monde est plein de possibilités, de concepts intéressants et de défis stimulants. Ils sont motivés par les difficultés auxquelles ils trouvent rapidement des solutions créatives, se plongeant dans l'action et faisant confiance à leur capacité d'improvisation. Ils utilisent leur intuition essentiellement dans le monde extérieur et aiment faire preuve d'ingéniosité dans leur existence.

Les ENTP ont tendance à être créatifs, imaginatifs, brillants, théoriques, conceptuels et curieux.

Les ENTP utilisent leur Pensée essentiellement dans le monde intérieur, pour analyser les situations et leurs idées et pour planifier.

Ils admirent la compétence, l'intelligence, la précision et l'efficacité.

Les ENTP sont généralement analytiques, logiques, rationnels, objectifs, sûrs d'eux et doués pour la remise en question.

Les ENTP sont entreprenants, pleins de ressources, actifs et énergiques. Ils affrontent les problèmes difficiles en produisant des solutions d'ensemble complexes. Ils ont généralement le don de "lire" les autres, remarquant ce qui les motive et adoptant le rôle de chef. Ils sont capables de faire pratiquement tout ce qui les intéresse.

Comment les autres peuvent les percevoir :

Les ENTP sont spontanés et adaptables. Ils trouvent les procédures traditionnelles ainsi que la planification étouffantes et les contournent chaque fois qu'ils le peuvent. Ils possèdent une intuition remarquable sur les autres et leur enthousiasme et leur énergie peuvent mobiliser et convaincre les gens.

Leur style de conversation est généralement provocateur et stimulant car ils adorent les débats d'idées. Ce sont des personnes éloquentes, mentalement agiles qui se plaisent dans les joutes oratoires. Lorsqu'ils expriment leurs principes de Pensée sous-jacente, leur manière de parler intense et abrupte peut sembler lancer un défi aux autres.

Les ENTP sont généralement perçus comme indépendants, autonomes, créatifs, dynamiques, enthousiastes, énergiques, sûrs d'eux et directs.

Zones de développement potentiel :

Si les ENTP ne trouvent pas le moyen d'utiliser leurs talents et d'être appréciés pour leur contribution, ils se sentent généralement frustrés et peuvent :

- Devenir impertinents, impolis et cassants
- Critiquer les autres, en particulier ceux qui leur semblent inefficaces et incompetents
- Devenir rebelles et combatifs
- Se disperser, être incapables de se concentrer.

Il est possible que les ENTP portent moins d'attention à leurs fonctions non préférées, la Sensation et le Sentiment.

Cependant, s'ils négligent trop ces aspects, il se peut qu'ils :

- Ne tiennent pas compte des détails et du travail requis pour mettre en pratique leurs intuitions
- Ne voient pas l'impact de leurs idées et de leurs plans sur les autres
- Aient une manière de mettre les autres au défi et de les stimuler qui soit à la fois excessive et inappropriée.

Dans les périodes particulièrement stressantes, les ENTP peuvent se laisser dépasser par les détails et perdre leur capacité à imaginer de nouvelles possibilités. Ils se concentrent alors sur un détail mineur ou déformé en le considérant comme étant d'une importance capitale.

ANNEXE 4 : RELATION ENTRE TYPE PSYCHOLOGIQUE ET CHOIX DE SPÉCIALITÉ MÉDICALE (Katz *et al.*, 2007)

Le Tableau 42 indique le pourcentage d'étudiants par type, associés, leurs effectifs, ainsi que les spécialités les plus fréquemment optées par les étudiants de chaque type et leurs effectifs associés.

Tableau 42 : Spécialités médicales les plus fréquemment choisies pour chacun des 16 types. (Source : Katz *et al.*, 2007)

Table 1. A Summary of the 16 MBTI Types, the Percentage and Number of Students With Each Type, and a Listing of Specialties Chosen by Students in Each MBTI Type.			
ISTJ (14.7%) 131	ISFJ (6.6%) 59	INFJ (4.2%) 37	INTJ (7.1%) 63
Internal Medicine 35	Internal Medicine 16	Internal Medicine 11	Internal Medicine 19
Surgery 18	Pediatrics 10	Surgery 6	Pediatrics 9
Pediatrics 12	Radiology 5	Pediatrics 5	Surgery 8
Family Medicine 11	Family Medicine 4	Family Medicine 3	Family Medicine 7
Emergency Medicine 10	OB/GYN 4		Anesthesiology 4
Orthopedics 10	Ophthalmology 4		Radiology 4
Anesthesiology 7	Surgery 4		Orthopedics 3
Radiology 7			
OB/GYN 4			
Pathology 4			
Psychiatry 3			
ISTP (4.8%) 42	ISFP (1.6%) 14	INFP (5.7%) 51	INTP (7.2%) 64
Internal Medicine 19	Surgery 6	Internal Medicine 21	Internal Medicine 19
Radiology 5	Internal Medicine 3	Family Medicine 7	Surgery 9
Surgery 4		Emergency Medicine 7	Psychiatry 6
Emergency Medicine 3		Psychiatry 3	Radiology 6
Orthopedics 3			Family Medicine 3
			Urology 3
ESTP (2.9%) 26	ESFP (2.9%) 26	ENFP (8.3%) 74	ENTP (6.7%) 60
Internal Medicine 9	Internal Medicine 8	Internal Medicine 17	Internal Medicine 13
Radiology 4	Pediatrics 5	Pediatrics 12	Emergency Medicine 10
Anesthesiology 3	OB/GYN 3	Family Medicine 9	Orthopedics 6
		Surgery 11	Surgery 5
		OB/GYN 6	Psychiatry 4
		Emergency Medicine 8	Family Medicine 3
		Ophthalmology 3	Ophthalmology 3
			Pediatrics 3
			PM & R 3
ESTJ (9.4%) 84	ESFJ (5.8%) 52	ENFJ (4.7%) 42	ENTJ (7.4%) 66
Internal Medicine 27	Internal Medicine 17	Internal Medicine 13	Internal Medicine 22
Radiology 8	Family Medicine 8	Family Medicine 5	Surgery 8
Pediatrics 7	OB/GYN 8	Pediatrics 4	Family Medicine 8
Orthopedics 6	Pediatrics 6	Anesthesiology 3	Emergency Medicine 4
Surgery 6	Anesthesiology 3	OB/GYN 3	OB/GYN 3
Anesthesiology 5	Orthopedics 3	Radiology 3	Ophthalmology 3
Emergency Medicine 5	Radiology 3		Orthopedics 3
Family Medicine 5			Radiology 3
OB/GYN 4			
Medicine-Pediatrics 3			

Internal Medicine = Médecine Interne, Surgery = Chirurgie, Pediatrics = Pédiatrie, Family Medicine = Médecine de famille, Emergency Medicine = Urgences, Orthopedics = Orthopédie, Anesthesiology = Anesthésiologie, Radiology = Radiologie, OB/GYN = Obstétrique/Gynécologie, Pathology = Anatomopathologie, Psychiatry = Psychiatrie, PM & R = Physiothérapie et rééducation.

Le Tableau 43 indique les préférences les plus fréquemment retrouvées pour chacune des spécialités étudiées. Les préférences marquées en gras sont celles pour lesquelles des différences statistiquement significatives ont été observées.

Tableau 43 : Préférences les plus fréquemment retrouvées pour chaque spécialité médicale étudiée. Les préférences marquées en gras sont celles pour lesquelles des différences statistiquement significatives ont été observées. (Source : Katz et al., 2007)

SPECIALTY	E	I	S	N	T	F	J	P
Anesthesiology			S		T		J	
Emergency Med.				N	T			
Family Medicine				N			J	
Internal Medicine					T		J	
OB/GYN	E					F	J	
Orthopedics					T		J	
Pediatrics							J	
Psychiatry		I		N	T			P
Radiology			S		T		J	
Surgery		I			T			

ANNEXE 5 : QUESTIONNAIRE DÉFINITIF POUR LES VÉTÉRINAIRES DIPLÔMÉS, IMPRESSION GOOGLE FORM®

Relation entre type de personnalité et choix de carrière au sein de la profession vétérinaire

Ce questionnaire rentre dans le cadre de ma thèse de Doctorat Vétérinaire visant à étudier la relation entre les choix de carrière optés par les vétérinaires et leur type de personnalité.

Certaines questions consistent à recueillir des données concernant votre parcours professionnel tandis que d'autres sont davantage axées sur vos aspirations et vos zones de confort.

Pour des raisons de confidentialité, vos réponses resteront strictement anonymes. Cependant, afin de garantir la fiabilité des résultats de l'étude, vous attestez sur l'honneur n'avoir répondu à ce questionnaire qu'une seule fois sur la période du 15 janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Je vous remercie par avance pour votre participation.

*Obligatoire

Introduction

1. Vous êtes : *

Une seule réponse possible.

- Un homme
 Une femme

2. Votre âge : *

3. Votre année de sortie de l'Ecole/Faculté Vétérinaire : *

4. Actuellement, vous : * *Une seule réponse possible.*

Exercez en tant que vétérinaire "praticien en clientèle ou en Faune Sauvage" à plus de 70% de votre activité professionnelle *Passez à la question 5.*

Exercez en tant que vétérinaire "praticien en clientèle ou en Faune Sauvage" à moins de 70% de votre activité professionnelle *Passez à la question 12.*

Exercez uniquement en tant que vétérinaire non "praticien en clientèle ou en Faune Sauvage" *Passez à la question 21.*

Etes en formation exclusivement (Internat publique ou privé, Résidanat, Thèse Universitaire par exemple, ...) *Passez à "Vous êtes actuellement en formation exclusivement (Internat publique ou privé, Résidanat, Thèse Universitaire par exemple, ...)."*

Vous exercez actuellement en tant que vétérinaire "praticien en clientèle ou en Faune Sauvage" à plus de 70% de votre activité professionnelle.

5 **Quelle est votre dominante d'activité majoritaire ?** * *Une seule réponse possible.*

- Canine
- Animaux de Production
- Equine
- Nouveaux Animaux de Compagnie
- Faune Sauvage

6. **Exercez-vous en clientèle mixte Animaux de Production (Canine/Animaux de Production par exemple) ?** *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

7. **Vous préférez pratiquer :** * *Une seule réponse possible.*

- La médecine individuelle
- La médecine collective
- Pas de préférence particulière

8. **Avez-vous l'un des diplômes suivants ?** * *Une seule réponse possible par ligne.*

	Oui	Non
Certificat d'Etudes Approfondies Vétérinaires (CEAV)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diplôme d'Etudes Spécialisées Vétérinaires (DESV)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diplôme Européen de Vétérinaire Spécialiste (DEVS/Board) Thèse de Doctorat Universitaire (Thèse de Sciences)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. **Quelle est la proportion de cas que l'on vous réfère ? ***

Une seule réponse possible.

- Moins de 60%
- Plus de 60%

10. **Comment estimeriez-vous le degré de concordance entre votre exercice professionnel actuel et vos motivations profondes professionnelles ? *** *Une seule*

réponse possible.

- Très bon
- Plutôt bon
- Moyen
- Plutôt mauvais
- Mauvais

11 **Vous êtes-vous déjà réorienté(e) au cours de votre parcours professionnel, ou bien envisagez-vous de le faire, à court ou moyen terme ? (Exemples possibles de réorientations : changements de dominante d'activité en clientèle, passage d'un poste hors clientèle à un poste de vétérinaire praticien en clientèle, spécialisation envisagée, ...)**

*

Une seule réponse possible.

- Non
- Oui, majoritairement parce que votre exercice professionnel du moment n'était pas, ou n'est pas, en accord avec vos motivations profondes professionnelles
- Oui, pour d'autres raisons

Passez à la question 25.

Vous exercez actuellement en tant que vétérinaire "praticien en clientèle ou en Faune Sauvage" à moins de 70% de votre activité professionnelle.

12. **Quelle est votre dominante d'activité majoritaire en clientèle (ou Faune Sauvage) ? ***

Une seule réponse possible.

- Canine
- Animaux de Production
- Equine
- Nouveaux Animaux de Compagnie
- Faune Sauvage

13. **Exercez-vous en clientèle mixte Animaux de Production (Canine/Animaux de Production par exemple) ? ***

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

14. **Vous préférez pratiquer : *** *Une seule réponse possible.*

- La médecine individuelle
 La médecine collective
 Pas de préférence particulière

15. **Quel secteur d'activité principal concerne votre exercice actuel de vétérinaire non "praticien en clientèle ou en Faune Sauvage" ? *** *Une seule réponse possible.*

Une seule réponse possible.

- Enseignement/Recherche dans les Ecoles Nationales Vétérinaires (ENV)
 Recherche, dans le secteur public (INRA, INSERM, ...) ou dans le secteur privé (Industrie, ...)
 Secteur privé, à un poste autre que celui de chercheur
 Santé Publique et Organismes Réglementaires (DDPP, DGAI, ...)
 Autre : _____

16 **Vous vous considérez davantage comme : ***

Une seule réponse possible.

- Un vétérinaire "praticien en clientèle ou en Faune Sauvage"
 Un vétérinaire non "praticien en clientèle ou en Faune Sauvage"
 Vous n'arrivez pas à trancher entre les deux propositions précédentes

17. **Avez-vous l'un des diplômes suivants ? *** *Une seule réponse possible par ligne.*

	Oui	Non
Certificat d'Etudes Approfondies Vétérinaires (CEAV)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diplôme d'Etudes Spécialisées Vétérinaires (DESV)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diplôme Européen de Vétérinaire Spécialiste (DEVS/Board) Thèse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de Doctorat Universitaire (Thèse de Sciences)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. **Quelle est la proportion de cas que l'on vous réfère dans votre pratique en clientèle ou en Faune Sauvage ? ***

Une seule réponse possible.

- Moins de 60%
- Plus de 60%

19. Comment estimeriez-vous le degré de concordance entre votre exercice professionnel actuel et vos motivations profondes professionnelles ? * *Une seule réponse possible.*

- Très bon
- Plutôt bon
- Moyen
- Plutôt mauvais
- Mauvais

20. Vous êtes-vous déjà réorienté(e) au cours de votre parcours professionnel, ou bien envisagez-vous de le faire, à court ou moyen terme ? (Exemples possibles de réorientations : changements de dominante d'activité en clientèle, passage d'un poste hors clientèle à un poste de vétérinaire praticien en clientèle, spécialisation envisagée, ...)

*

Une seule réponse possible.

- Non
- Oui, majoritairement parce que votre exercice professionnel du moment n'était pas, ou n'est pas, en accord avec vos motivations profondes professionnelles
- Oui, pour d'autres raisons

Passez à la question 25.

Vous exercez actuellement uniquement en tant que vétérinaire "non praticien en clientèle ou en Faune Sauvage".

21 Dans quel secteur d'activité exercez-vous principalement ? * *Une seule réponse possible.*

- Enseignement/Recherche dans les Ecoles Nationales Vétérinaires (ENV)
- Recherche, dans le secteur public (INRA, INSERM, ...) ou dans le secteur privé (Industrie, ...)
- Secteur privé, à un poste autre que celui de chercheur
- Santé Publique et Organismes Réglementaires (DDPP, DGAI,...)
- Autre : _____

22. **Avez-vous l'un des diplômes suivants ?** * Une seule réponse possible par ligne.

Oui Non

Certificat d'Etudes Approfondies Vétérinaires (CEAV)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diplôme d'Etudes Spécialisées Vétérinaires (DESV)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diplôme Européen de Vétérinaire Spécialiste (DEVS/Board) Thèse de Doctorat Universitaire (Thèse de Sciences)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. **Comment estimeriez-vous le degré de concordance entre votre exercice professionnel actuel et vos motivations profondes professionnelles ?** * Une seule réponse possible.

- Très bon
- Plutôt bon
- Moyen
- Plutôt mauvais
- Mauvais

24. **Vous êtes-vous déjà réorienté(e) au cours de votre parcours professionnel, ou bien envisagez-vous de le faire, à court ou moyen terme ? (Exemples possibles de réorientations : changement de secteur d'activité, passage d'un poste de vétérinaire praticien en clientèle à un poste hors clientèle, spécialisation envisagée, ...)** * Une seule réponse possible.

- Non
- Oui, majoritairement parce-que votre exercice professionnel du moment n'était pas ou n'est pas en accord avec vos motivations profondes
- Oui pour d'autres raisons

Passez à la question 25.

Vous êtes actuellement en formation exclusivement (Internat public ou privé, Résidanat, Thèse Universitaire par exemple, ...).

Passez à la question 25.

Type de personnalité

Pour chacune de ces questions, merci de répondre ce qui est habituellement confortable pour vous. En cas d'hésitation, choisissez ce que vous faites habituellement dans votre travail. Aucun jugement de valeur ne sera porté sur les réponses aux questions. Il n'y a d'ailleurs pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

25. Dans votre travail, vous préférez interagir

avec : * Une seule réponse possible.

- Beaucoup de monde
- Quelques personnes uniquement

26. Quand vous racontez une histoire : * Une

seule réponse possible.

- On vous demande parfois où vous voulez en venir
- Vous avez tendance à être trop synthétique

27. Vous prenez généralement vos décisions

par rapport à : * Une seule réponse possible.

- Des arguments logiques et des éléments factuels
- Vos ressentis et vos valeurs personnelles

28. Suivre un planning établi : * Une seule

réponse possible.

- Vous est plutôt naturel
- Vous dérange en temps normal

29. Arriver à l'heure à un rendez-vous : * Une

seule réponse possible.

- Est pour vous systématique et facile
- Vous demande un effort

30. Vous êtes naturellement intéressé(e) par : *

Une seule réponse possible.

- Les choses et leur fonctionnement
- Les personnes et les relations humaines

31. Vous êtes naturellement plus à l'aise dans :

* Une seule réponse possible.

- L'exploration de solutions nouvelles et innovantes
- L'optimisation de systèmes existants

32. **Vous avez :** *

Une seule réponse possible.

- De nombreux centres d'intérêt
- Quelques hobbies

33. **Avec la majorité des gens, vous pensez être une personne plutôt :** * *Une seule réponse possible.*

- Spontanée
- Réservée

34. **La nouveauté est pour vous :** * *Une seule réponse possible.*

- Enthousiasmante
- Anxiogène

35. **Lorsqu'une personne de votre entourage est dans la détresse, la première chose que vous faites est de lui :** *

Une seule réponse possible.

- Proposer des solutions concrètes pour la soutenir
- Apporter du réconfort moral

36. **En règle générale, vous appréciez de :** * *Une seule réponse possible.*

- Terminer un projet avant d'en commencer un nouveau
- Travailler sur plusieurs projets en même temps

37. **Vous êtes souvent tenté(e) de :** * *Une seule réponse possible.*

- Prendre des décisions rapidement
- Attendre que des solutions émergent d'elles-mêmes

38. **Vous vous sentez plus à l'aise à :** * *Une seule réponse possible.*

- Coordonner une équipe
- Faire en sorte que chacun soit valorisé au sein de l'équipe

39. **Il est plus facile pour vous :** * *Une seule réponse possible.*

- De profiter du moment présent
- D'imaginer des possibilités futures

40. **De manière générale, votre corps exprime :** *
Une seule réponse possible.

- Clairement vos pensées et émotions
- Discrètement vos pensées et émotions

41. **En dehors de vos relations amoureuses / familiales, vous avez tendance à passer beaucoup de temps avec :** * *Une seule réponse possible.*

- Les autres, car vous êtes dynamisé(e) par les interactions sociales
- Vous-même, car cela vous permet de vous ressourcer

42. **Vous préférez :** * *Une seule réponse possible.*

- Suivre des faits d'actualité
- Explorer des concepts théoriques ou abstraits

43. **Vous pensez avoir plus naturellement :** *
Une seule réponse possible.

- Une bonne capacité d'analyse
- Une vraie sensibilité

44. **Quand on vous demande de rendre un travail :** * *Une seule réponse possible.*

- Vous avez naturellement tendance à le rendre à la dernière minute
- Vous vous arrangez pour le rendre à l'avance

45. **Sur votre ordinateur, il y a très souvent :** *
Une seule réponse possible.

- De nombreuses fenêtres ouvertes
- Quelques fenêtres ouvertes

46. **Quand vous prenez une décision, vous vous concentrez davantage sur :** * Une seule réponse possible.

- Ses conséquences logiques
- Son impact sur les personnes concernées par votre décision

47. **Lorsque vous devez atteindre un objectif, vous préférez :** * Une seule réponse possible.

- Utiliser une méthode reconnue et qui fonctionne
- Imaginer une méthode adaptée

48. **Que vous dites-vous le plus souvent :** * Une seule réponse possible.

- « Lors de cette réunion, j'ai perdu une occasion de me taire. »
- « Lors de cette réunion, j'aurais dû prendre la parole. »

49. **Avez-vous eu des difficultés à remplir cette partie du questionnaire ?** * Une seule réponse possible.

- Pas du tout
- Un peu
- Moyennement
- Beaucoup
- Ne se prononce pas

Résultats de l'étude

Si vous souhaitez être tenu informé(e) des résultats de cette étude, vous pouvez inscrire votre adresse mail ci-dessous. Vos réponses ne seront alors plus anonymes mais resteront strictement confidentielles. Je m'engage à utiliser votre adresse mail uniquement pour vous faire parvenir les résultats obtenus, une fois ma thèse finalisée d'ici quelques mois. Je vous remercie une nouvelle fois du temps que vous avez accordé à remplir ce questionnaire. Rébecca Goutchtat

50. **Votre adresse mail (facultatif) :**

ANNEXE 6 : ANNONCE EXPLIQUANT L'OBJECTIF DE L'ENQUÊTE

Étudiante à l'École nationale vétérinaire d'Alfort, je sollicite votre participation à ce questionnaire rentrant dans le cadre de ma thèse de Doctorat Vétérinaire.

Ma thèse vise à étudier la relation entre les choix de carrière optés par les vétérinaires et leur type de personnalité.

Il n'y a pas un métier de vétérinaire, mais des métiers de vétérinaire. Chaque facette de votre profession est unique, de même que vous et les aspirations qui vous ont poussé(e) à choisir une voie plutôt qu'une autre.

Cette étude souhaite contribuer à une meilleure compréhension des déterminants des choix de profession d'un docteur vétérinaire, et s'inscrit dans une problématique d'épanouissement professionnel.

Je vous remercie par avance pour votre participation, en consacrant 15-20 minutes de votre temps à ce questionnaire.

Vos réponses resteront totalement anonymes et seront utilisées uniquement dans le cadre de cette étude.

N'hésitez pas à me contacter si vous avez la moindre question (rebecca.goutchtat@vet-alfort.fr).

Rébecca Goutchtat

ANNEXE 7 : RÉSULTATS OBTENUS CHEZ LES ÉTUDIANTS VÉTÉRINAIRES

Caractérisation de l'échantillon obtenu

Tableau 44 : Comparaisons des échantillons de types déterminés et indéterminés chez les étudiants vétérinaires sur divers critères généraux et leur orientation envisagée

Informations générales		Etudiants vétérinaires : échantillons des types déterminés et indéterminés, % [IC 95 %] (n)		
		Total des types (548)	Types déterminés (202)	Types indéterminés (346)
Femmes		80 [77-83] (439)	77 [70-82] (155)	82 [78-86] (284)
Ecole vétérinaire	EnvA	9 [7-11] (47)	10 [7-15] (21)	8 [5-11] (26)
	VetAgro Sup Lyon	31 [27-35] (170)	33 [27-39] (66)	30 [25-35] (104)
	Oniris Nantes	29 [26-33] (160)	27 [22-34] (55)	30 [26-35] (105)
Année d'étude	EnvT	31 [27-35] (171)	30 [24-36] (60)	32 [27-37] (111)
	1 ^{ère}	14 [11-17] (77)	15 [11-20] (30)	14 [10-18] (47)
	2 ^{ème}	19 [16-23] (105)	22 [17-28] (44)	18 [14-22] (61)
	3 ^{ème}	26 [22-30] (141)	22 [17-29] (45)	28 [23-33] (96)
	4 ^{ème}	19 [16-23] (105)	18 [13-24] (36)	20 [16-24] (69)
Orientation envisagée	5 ^{ème}	22 [19-26] (120)	23 [18-30] (47)	21 [17-26] (73)
	Clientèle	86 [83-89] (471)	85 [80-89] (172)	86 [82-90] (299)
	Hors clientèle	7 [5-9] (37)	7 [5-12] (15)	6 [4-9] (22)
	Ne sait pas encore	7 [5-10] (40)	7 [5-12] (15)	7 [5-10] (25)

Tableau 45 : Comparaisons des échantillons de types déterminés et indéterminés chez les étudiants vétérinaires sur l'orientation envisagée en clientèle.

Orientation envisagée en clientèle	Etudiants vétérinaires : échantillons des types déterminés et indéterminés, % [IC 95 %] (n)		
	Total des types (548)	Types déterminés (202)	Types indéterminés (346)
Canine	35 [31-39] (193)	33 [27-39] (66)	37 [32-42] (127)
Animaux de Production	23 [19-27] (125)	23 [18-30] (47)	23 [18-27] (78)
Mixte Animaux de Production	9 [7-12] (49)	10 [7-15] (20)	8 [6-12] (29)
Equine	7 [5-9] (36)	9 [6-14] (18)	5 [3-8] (18)
NAC	4 [3-6] (22)	4 [2-8] (9)	4 [2-6] (13)
Faune Sauvage	8 [6-11] (45)	6 [3-10] (12)	10 [7-13] (33)
Ostéopathie	0 [0-1] (1)	0 [0-2] (0)	0 [0-2] (1)

Tableau 46 : Comparaisons des échantillons de types déterminés et indéterminés chez les étudiants vétérinaires sur l'orientation envisagée hors clientèle.

Orientation envisagée hors clientèle	Etudiants vétérinaires : échantillons des types déterminés et indéterminés, % [IC 95 %] (n)		
	Total des types (548)	Types déterminés (202)	Types indéterminés (346)
Enseignement/Recherche	1 [1-3] (7)	2 [1-6] (5)	1 [0-2] (2)
Recherche, Secteur Public ou Privé	2 [1-4] (13)	2 [1-6] (5)	2 [1-4] (8)
Santé Publique et Organismes Règlement.	1 [0-2] (5)	0 [0-2] (0)	1 [1-3] (5)
Secteur Privé, autre que Recherche	2 [1-3] (9)	2 [1-5] (4)	1 [1-3] (5)
Associations et ONG	0 [0-1] (2)	0 [0-2] (0)	1 [0-2] (2)
Armées	0 [0-1] (1)	0 [0-3] (1)	0 [0-1] (0)

Distribution des 16 types et des préférences parmi les étudiants vétérinaires

Figure 13 : Distribution des 16 types parmi les étudiants vétérinaires, hommes et femmes confondus, en effectifs (n = 202)

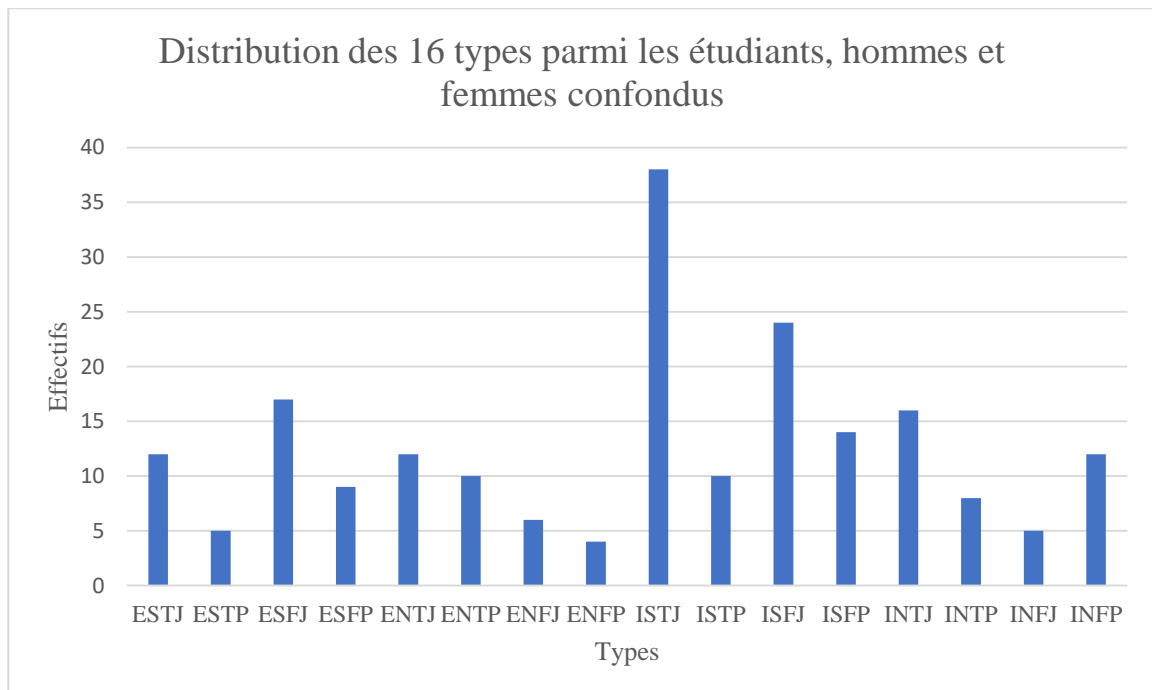


Figure 14 : Distribution des 16 types parmi les étudiants vétérinaires, hommes et femmes séparés, en effectifs (n = 47 pour les hommes et n = 155 pour les femmes)

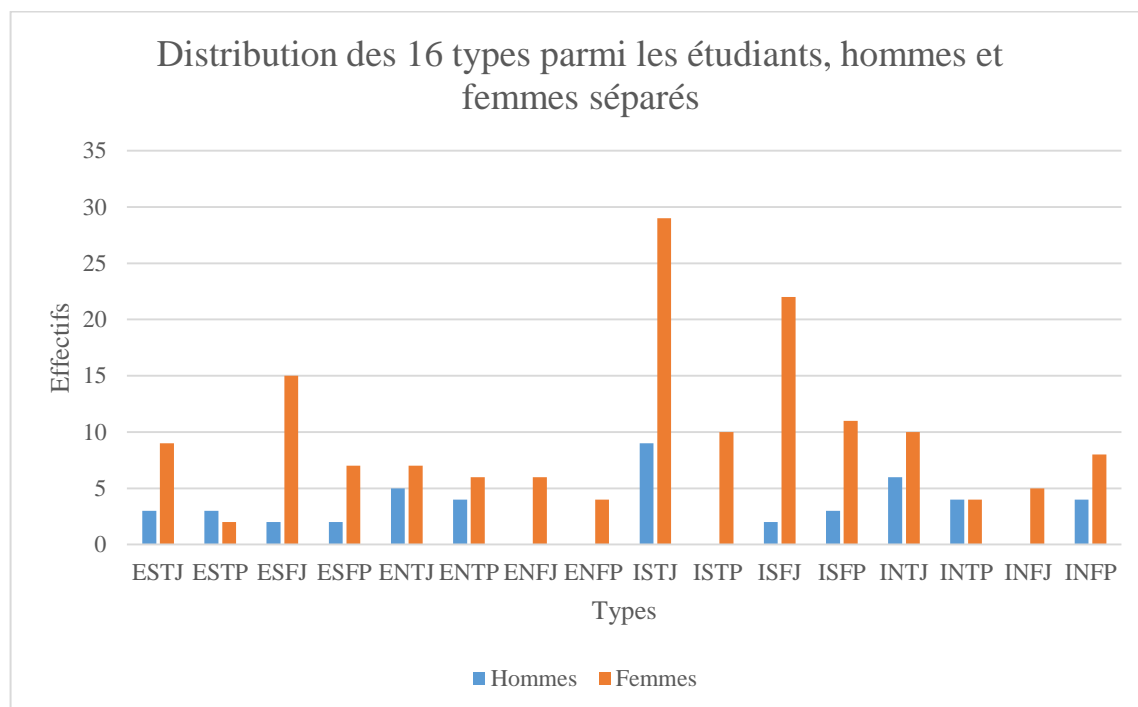


Tableau 47 : Répartition des préférences chez les étudiants vétérinaires, hommes et femmes confondus et hommes et femmes séparément

Préférences	Etudiants vétérinaires : répartition des préférences, % (n)		
	Ensemble	Hommes	Femmes
E-I	37 (75) – 63 (127)	40 (19) – 60 (28)	36 (56) – 64 (99)
S-N	64 (129) – 36 (73)	51 (24) – 49 (23)	68 (105) – 32 (50)
T-F	55 (111) – 45 (91)	72 (34) – 28 (13)	50 (77) – 50 (78)
J-P	64 (130) – 36 (72)	57 (27) – 43 (20)	66 (103) – 34 (52)

Relation entre préférence et orientation des étudiants souhaitée en pratique en clientèle *versus* hors pratique en clientèle

Chez les hommes

Tableau 48 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants hommes selon leur souhait d'orientation.

Préférence	Etudiants vétérinaires : choix d'orientation envisagé, chez les hommes, % [IC 95 %] (n) et SSR			
	Praticien en clientèle (36)	Non praticien en clientèle (7)	Ne sait pas encore (4)	Total (47)
I	61 [45-75] (22) SSR = 1,02	43 [16-75] (3) SSR = 0,72	75 [30-95] (3) SSR = 1,25	60 [45-72] (28)
S	53 [37-68] (19) SSR = 1,04	29 [8-64] (2) SSR = 0,57	75 [30-95] (3) SSR = 1,47	51 [37-65] (24)
T	69 [53-82] (25) SSR = 0,96	86 [49-97] (6) SSR = 1,19	75 [30-95] (3) SSR = 1,04	72 [58-83] (34)
J	61 [45-75] (22) SSR = 1,07	43 [16-75] (3) SSR = 0,75	50 [15-85] (2) SSR = 0,88	57 [43-70] (27)

Chez les femmes

Tableau 49 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants femmes selon leur souhait d'orientation.

Préférence	Etudiants vétérinaires : choix d'orientation envisagé, chez les femmes, % [IC 95 %] (n) et SSR			
	Praticien en clientèle (136)	Non praticien en clientèle (8)	Ne sait pas encore (11)	Total (155)
I	65 [56-72] (88) SSR = 1,01	63 [31-86] (5) SSR = 0,98	55 [28-79] (6) SSR = 0,85	64 [56-71] (99)
S	68 [60-76] (93) SSR = 1,00	50 [22-78] (4) SSR = 0,73	73 [43-90] (8) SSR = 1,07	68 [60-75] (105)
T	50 [42-58] (68) SSR = 1,00	63 [31-86] (5) SSR = 1,26	36 [15-65] (4) SSR = 0,72	50 [42-57] (77)
J	68 [59-75] (92) SSR = 1,03	63 [31-86] (5) SSR = 0,95	55 [28-79] (6) SSR = 0,83	66 [59-73] (103)

Relation entre préférence et secteur d'activité envisagé parmi les étudiants souhaitant exercer en clientèle

Chez les hommes

Tableau 50 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants hommes selon leur souhait d'orientation parmi les secteurs d'activité en clientèle.

Etudiants vétérinaires : choix d'orientation envisagé parmi les hommes souhaitant exercer en clientèle, % [IC 95 %] (n) et SSR				
Préférence	Canine (16)	Animaux de Production (12)	Mixte Anx de Production (4)	Total (36)
I	62 [39-82] (10) SSR = 1,01	75 [47-91] (9) SSR = 1,23	25 [5-70] (1)	61 [45-75] (22)
S	44 [23-67] (7) SSR = 0,83	67 [39-86] (8) SSR = 1,26	50 [15-85] (2)	53 [37-68] (19)
T	69 [44-86] (11) SSR = 1,00	67 [39-86] (8) SSR = 0,97	50 [15-85] (2)	69 [53-82] (25)
J	62 [39-82] (10) SSR = 1,02	67 [39-86] (8) SSR = 1,10	25 [5-70] (1)	61 [45-75] (22)

Chez les femmes

Tableau 51 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants femmes selon leur souhait d'orientation parmi les secteurs d'activité en clientèle.

Etudiants vétérinaires : choix d'orientation envisagé parmi les femmes souhaitant exercer en clientèle, % [IC 95 %] (n) et SSR				
Préférence	Canine (50)	Animaux de Production (35)	Mixte Anx de Production (16)	Total (136)
I	68 [54-79] (34) SSR = 1,05	66 [49-79] (23) SSR = 1,02	81 [57-93] (13) SSR = 1,25	65 [56-72] (88)
S	72 [58-83] (36) SSR = 1,06	77 [61-88] (27) SSR = 1,13	75 [51-90] (12) SSR = 1,10	68 [60-76] (93)
T	46 [33-60] (23) SSR = 0,92	54 [38-70] (19) SSR = 1,08	25 [10-49] (4) SSR = 0,50	50 [42-58] (68)
J	76 [63-86] (38) SSR = 1,18	69 [52-81] (24) SSR = 1,01	56 [33-77] (9) SSR = 0,82	68 [59-75] (92)

Relation entre préférence et secteur d'activité envisagé parmi les étudiants ne souhaitant pas exercer en clientèle ou en Faune Sauvage

Chez les hommes

Tableau 52 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants hommes selon leur souhait d'orientation parmi les secteurs d'activité hors clientèle.

Préférence	Etudiants vétérinaires : choix d'orientation envisagé parmi les hommes ne souhaitant pas exercer en clientèle, % [IC 95 %] (n)			
	Ens./Recherche (0)	Recherche, Secteur Public ou Privé (4)	Secteur Privé, autre que Recherche (3)	Total (7)
I	0 (0)	75 [30-95] (3)	0 [0-56] (0)	43 [16-75] (3)
S	0 (0)	25 [5-70] (1)	33 [6-79] (1)	29 [8-64] (2)
T	0 (0)	75 [30-95] (3)	100 [44-100] (3)	86 [49-97] (6)
J	0 (0)	50 [15-85] (2)	33 [6-79] (1)	43 [16-75] (3)

Chez les femmes

Tableau 53 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les étudiants femmes selon leur souhait d'orientation parmi les secteurs d'activité hors clientèle.

Préférence	Etudiants vétérinaires : choix d'orientation envisagé parmi les femmes ne souhaitant pas exercer en clientèle, % [IC 95 %] (n)			
	Ens./Recherche (5)	Recherche, public ou privé (1)	Secteur privé, autre que recherche (1)	Total (7)
I	40 [12-77] (2)	100 [21-100] (1)	100 [21-100] (1)	57 [25-84] (4)
S	20 [4-62] (1)	100 [21-100] (1)	100 [21-100] (1)	43 [16-75] (3)
T	60 [23-88] (3)	100 [21-100] (1)	0 [0-79] (0)	57 [25-84] (4)
J	40 [12-77] (2)	100 [21-100] (1)	100 [21-100] (1)	57 [25-84] (4)

ANNEXE 8 : TABLEAUX DE RÉSULTATS (NON PRÉSENTÉS) OBTENUS CHEZ LES VÉTÉRINAIRES DIPLÔMÉS

Description de l'échantillon

Tableau 54 : Comparaison entre l'échantillon de types déterminés et celui de types indéterminés chez les vétérinaires diplômés, sur des caractéristiques générales et leur poste actuel majoritaire.

Informations générales et poste actuel majoritaire	Vétérinaires diplômés : échantillons de types déterminés et indéterminés, % [IC 95 %] (n)			
	Total des types (n = 961)	Types déterminés (n = 375)	Types indéterminés (n = 586)	
Femmes	64 [60-67] (611)	60 [55-65] (225)	66 [62-70] (386)	
< 45 ans	58 [54-61] (553)	52 [47-57] (196)	61 [57-65] (357)	
Diplômés de moins de 3 ans	6 [5-8] (58)	6 [4-9] (24)	6 [4-8] (34)	
Poste actuel majoritaire	Clientèle	74 [71-77] (710)	74 [70-79] (279)	74 [70-77] (431)
	Hors clientèle	23 [20-26] (219)	22 [18-26] (82)	23 [20-27] (137)
	2 types de poste, d'égale importance	1 [0-1] (5)	1 [0-2] (2)	1 [0-1] (3)
	En formation exclusivement	3 [2-4] (27)	3 [2-6] (12)	3 [2-4] (15)

Tableau 55 : Comparaison entre l'échantillon de types déterminés à celui de types indéterminés chez les vétérinaires diplômés sur le degré de concordance entre leur poste et leurs motivations et sur leur réorientation éventuelle.

Concordance poste/motivations et réorientation professionnelle	Vétérinaires diplômés : échantillons de types déterminés et indéterminés, % [IC 95 %] (n)			
	Total des types (n = 929)	Types déterminés (n = 361)	Types indéterminés (n = 568)	
Concordance plutôt bonne	79 [76-82] (736)	79 [74-83] (285)	79 [76-83] (451)	
Réorientation professionnelle passée ou envisagée	Oui, pour discordance poste/motivations	24 [21-27] (223)	24 [20-28] (86)	24 [21-28] (137)
	Oui, pour autres raisons	29 [26-32] (267)	28 [24-33] (101)	29 [26-33] (166)
	Non	47 [44-50] (439)	48 [43-53] (174)	47 [43-51] (265)

Tableau 56 : Comparaison entre l'échantillon de types déterminés à celui de types indéterminés chez les vétérinaires diplômés, sur leur secteur d'activité en clientèle ou Faune Sauvage, sur leur type de médecine préférée et sur un éventuel diplôme de spécialisation.

Praticiens en clientèle : secteur d'activité		Vétérinaires diplômés : échantillons de types déterminés et indéterminés, % [IC 95 %] (n)		
		Total des types (710)	Types déterminés (279)	Types indéterminés (431)
Secteur d'activité	Canine	71 [67-74] (501)	70 [65-75] (196)	71 [66-75] (305)
	Animaux de Production	9 [7-12] (66)	8 [5-12] (22)	10 [8-13] (44)
	Mixte Animaux de Production	17 [14-20] (120)	18 [14-23] (51)	16 [13-20] (69)
	Equine	1 [0-2] (7)	1 [0-3] (2)	1 [0-3] (5)
	NAC	2 [1-3] (12)	2 [1-5] (6)	1 [1-3] (6)
	Faune Sauvage	0 [0-1] (2)	0 [0-2] (1)	0 [0-1] (1)
	Ostéopathie	0 [0-1] (1)	0 [0-1] (0)	0 [0-1] (1)
	Urgences à domicile	0 [0-1] (1)	0 [0-2] (1)	0 [0-1] (0)
Type de médecine préférée	Individuelle	76 [73-79] (542)	76 [70-80] (211)	77 [73-81] (331)
	Collective	6 [4-8] (40)	4 [2-7] (11)	7 [5-9] (29)
	Pas de préférence	18 [15-21] (128)	20 [16-26] (57)	16 [13-20] (71)
Diplôme de spécialisation		10 [8-13] (74)	9 [6-13] (26)	11 [9-14] (48)

Tableau 57 : Comparaison entre l'échantillon de types déterminés à celui de types indéterminés, chez les vétérinaires diplômés, sur leur secteur d'activité hors clientèle ou Faune Sauvage.

Non praticiens en clientèle : secteur d'activité		Vétérinaires diplômés : échantillons de types déterminés et indéterminés, % [IC 95 %] (n)		
		Total des types (219)	Types déterminés (82)	Types indéterminés (137)
Enseignement/Recherche		29 [23-35] (63)	24 [16-35] (20)	31 [24-40] (43)
Recherche, secteur public ou privé		12 [8-17] (26)	16 [10-25] (13)	9 [6-16] (13)
Santé Publique Vétérinaire et Organismes Règlementaires		20 [15-26] (44)	18 [11-28] (15)	21 [15-29] (29)
Secteur privé, autre poste que chercheur		34 [28-41] (75)	35 [26-46] (29)	34 [26-42] (46)
GDS		1 [0-4] (3)	1 [0-7] (1)	1 [0-5] (2)
Autres services de soins		1 [0-3] (2)	2 [1-8] (2)	0 [0-3] (0)
Institut Français du Cheval et de l'Équitation		0 [0-3] (1)	0 [0-4] (0)	1 [0-4] (1)
Ecpe		0 [0-3] (1)	0 [0-4] (0)	1 [0-4] (1)
Reconversion totale		1 [0-4] (3)	1 [0-7] (1)	1 [0-5] (2)
Chômage		0 [0-3] (1)	1 [0-7] (1)	0 [0-3] (0)

Relation entre préférence typologique et la préférence pour la médecine individuelle ou collective

Chez les hommes

Tableau 58 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes selon leur préférence pour les cas de médecine individuelle ou de médecine collective.

Préférence	Vétérinaires diplômés praticiens en clientèle : type de médecine préférée, chez les hommes, % [IC 95 %] (n) et SSR			
	Individuelle (82)	Collective (4)	Pas de préférence (28)	Total (114)
I	73 [63-82] (60) SSR = 1,07	25 [5-70] (1)	57 [39-73] (16) SSR = 0,84	68 [58-75] (77)
S	54 [43-64] (44) SSR = 1,10	0 [0-49] (0)	43 [27-61] (12) SSR = 0,88	49 [40-58] (56)
T	76 [65-84] (62) SSR = 0,97	100 [51-100] (4)	82 [64-92] (23) SSR = 1,05	78 [70-85] (89)
J	84 [75-90] (69) SSR = 1,00	100 [51-100] (4)	82 [64-92] (23) SSR = 0,97	84 [76-90] (96)

Chez les femmes

Tableau 59 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes selon leur préférence pour les cas de médecine individuelle ou de médecine collective.

Préférence	Vétérinaires diplômés praticiens en clientèle : type de médecine préférée, chez les femmes, % [IC 95 %] (n) et SSR			
	Individuelle (129)	Collective (7)	Pas de préférence (29)	Total (165)
I	56 [47-64] (72) SSR = 1,03	71 [36-92] (5) SSR = 1,31	41 [26-59] (12) SSR = 0,76	54 [46-61] (89)
S	67 [58-74] (86) SSR = 1,03	57 [25-84] (4) SSR = 0,88	59 [41-74] (17) SSR = 0,91	65 [57-72] (107)
T	40 [32-49] (52) SSR = 0,98	57 [25-84] (4) SSR = 1,39	38 [23-56] (11) SSR = 0,93	41 [33-48] (67)
J	82 [75-88] (106) SSR = 1,01	71 [36-92] (5) SSR = 0,88	76 [58-88] (22) SSR = 0,94	81 [74-86] (133)

Relation entre préférence et secteur d'activité hors clientèle

Chez les hommes

Tableau 60 : Fréquences d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires hommes selon leur secteur d'activité hors clientèle.

Préférence	Vétérinaires diplômés non praticiens en clientèle : secteur d'activité majoritaire, chez les hommes, % [IC 95 %] (n)				
	Ens./Recherche (5)	Recherche, sect. Public ou Privé (4)	SPV et OR (5)	Sect. Privé, autre que Recherche (16)	Total (30)
I	60 [23-88] (3) SSR = 1,50	50 [15-85] (2) SSR = 1,25	40 [12-77] (2) SSR = 1,00	31 [14-56] (5) SSR = 0,78	40 [25-58] (12)
S	20 [4-62] (1) SSR = 0,87	25 [5-70] (1) SSR = 1,09	40 [12-77] (2) SSR = 1,74	19 [7-43] (3) SSR = 0,82	23 [12-41] (7)
T	60 [23-88] (3) SSR = 0,86	100 [51-100] (4) SSR = 1,43	60 [23-88] (3) SSR = 0,86	69 [44-86] (11) SSR = 0,98	70 [52-83] (21)
J	40 [12-77] (2) SSR = 0,70	50 [15-85] (2) SSR = 0,88	60 [23-88] (3) SSR = 1,05	62 [39-82] (10) SSR = 1,09	57 [39-73] (17)

Chez les femmes

Tableau 61 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes selon leur secteur d'activité hors clientèle.

Préférence	Vétérinaires diplômés non praticiens en clientèle : secteur d'activité majoritaire, chez les femmes, % [IC 95 %] (n)				
	Ens./Recherche (15)	Recherche, sect. Public ou Privé (9)	SPV et OR (10)	Sect. Privé, autre que Recherche (13)	Total (47)
I	33 [15-58] (5) SSR = 0,83	56 [27-81] (5) SSR = 1,40	40 [17-69] (4) SSR = 1,00	38 [18-64] (5) SSR = 0,95	40 [28-55] (19)
S	33 [15-58] (5) SSR = 1,18	22 [6-55] (2) SSR = 0,79	20 [6-51] (2) SSR = 0,71	31 [13-58] (4) SSR = 1,11	28 [17-42] (13)
T	60 [36-80] (9) SSR = 0,94	44 [19-73] (4) SSR = 0,69	80 [49-94] (8) SSR = 1,25	69 [42-87] (9) SSR = 1,09	64 [50-76] (30)
J	73 [48-89] (11) SSR = 1,14	56 [27-81] (5) SSR = 0,87	60 [31-83] (6) SSR = 0,94	62 [36-82] (8) SSR = 0,97	64 [50-76] (30)

Relation entre préférence et réorientation professionnelle passée ou envisagée à court ou moyen terme

Vétérinaires praticiens en clientèle

Chez les hommes

Tableau 62 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes, praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage en fonction d'une réorientation éventuelle passée ou envisagée et ses motifs.

Préférence	Vétérinaires diplômés praticiens en clientèle s'étant déjà réorientés ou envisageant de le faire, chez les hommes, % [IC 95 %] (n) et SSR			
	Oui, pour discordance entre poste et motivations (20)	Oui, pour autres raisons (33)	Non (61)	Total (114)
I	80 [58-92] (16) SSR = 1,18	58 [41-73] (19) SSR = 0,85	69 [56-79] (42) SSR = 1,01	68 [58-75] (77)
S	45 [26-66] (9) SSR = 0,92	33 [20-50] (11) SSR = 0,67	59 [46-70] (36) SSR = 1,20	49 [40-58] (56)
T	75 [53-89] (15) SSR = 0,96	82 [66-91] (27) SSR = 1,05	77 [65-86] (47) SSR = 0,99	78 [70-85] (89)
J	90 [70-97] (18) SSR = 1,07	76 [59-87] (25) SSR = 0,90	87 [76-93] (53) SSR = 1,04	84 [76-90] (96)

Chez les femmes

Tableau 63 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes, praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage en fonction d'une réorientation éventuelle passée ou envisagée et ses motifs.

Préférence	Vétérinaires diplômés praticiens en clientèle s'étant déjà réorientés ou envisageant de le faire, chez les femmes, % [IC 95 %] (n)			
	Oui, pour discordance entre poste et motivations (38)	Oui, pour autres raisons (38)	Non (89)	Total (165)
I	45 [30-60] (17) SSR = 0,83	53 [37-68] (20) SSR = 0,98	58 [48-68] (52) SSR = 1,07	54 [46-61] (89)
S	55 [40-70] (21) SSR = 0,85	58 [42-72] (22) SSR = 0,89	72 [62-80] (64) SSR = 1,11	65 [57-72] (107)
T	37 [23-53] (14) SSR = 0,90	26 [15-42] (10) SSR = 0,63	48 [38-59] (43) SSR = 1,17	41 [33-48] (67)
J	71 [55-83] (27) SSR = 0,88	76 [61-87] (29) SSR = 0,94	87 [78-92] (77) SSR = 1,07	81 [74-86] (133)

Vétérinaires non praticiens en clientèle

Chez les hommes

Tableau 64 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés hommes, non praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage en fonction d'une réorientation éventuelle passée ou envisagée et ses motifs.

Préférence	Vétérinaires diplômés non praticiens en clientèle s'étant déjà réorientés ou envisageant de le faire, chez les hommes, % [IC 95 %] (n)			
	Oui, pour discordance entre poste et motivations (7)	Oui, pour autres raisons (14)	Non (11)	Total (32)
I	29 [8-64] (2) SSR = 0,76	21 [8-48] (3) SSR = 0,55	36 [15-65] (4) SSR = 0,94	38 [23-55] (12)
S	29 [8-64] (2) SSR = 1,16	7 [1-31] (1) SSR = 0,28	45 [21-72] (5) SSR = 1,8	25 [13-42] (8)
T	100 [65-100] (7) SSR = 1,39	57 [33-79] (8) SSR = 0,79	73 [43-90] (8) SSR = 1,01	72 [55-84] (23)
J	57 [25-84] (4) SSR = 0,97	57 [33-79] (8) SSR = 0,97	64 [35-85] (7) SSR = 1,08	59 [42-74] (19)

Chez les femmes

Tableau 65 : Fréquence d'apparition des préférences I, S, T et J chez les vétérinaires diplômés femmes, non praticiens en clientèle ou en Faune Sauvage en fonction d'une réorientation éventuelle passée ou envisagée et ses motifs.

Préférence	Vétérinaires diplômés non praticiens en clientèle s'étant déjà réorientés ou envisageant de le faire, chez les femmes, % [IC 95 %] (n)			
	Oui, pour discordance entre poste et motivations (21)	Oui, pour autres raisons (16)	Non (13)	Total (50)
I	43 [24-63] (9) SSR = 1,08	50 [28-72] (8) SSR = 1,25	23 [8-50] (3) SSR = 0,58	40 [28-54] (20)
S	38 [21-59] (8) SSR = 1,38	13 [3-36] (2) SSR = 0,46	31 [13-58] (4) SSR = 1,11	28 [17-42] (14)
T	57 [37-76] (12) SSR = 0,92	62 [39-82] (10) SSR = 1,00	69 [42-87] (9) SSR = 1,11	62 [48-74] (31)
J	71 [50-86] (15) SSR = 1,08	62 [39-82] (10) SSR = 0,94	62 [36-82] (8) SSR = 0,94	66 [52-78] (33)

RELATION ENTRE TYPE PSYCHOLOGIQUE ET CHOIX DE CARRIÈRE AU SEIN DE LA PROFESSION VÉTÉRINAIRE : ENQUÊTE RÉALISÉE SUR 1 509 RÉPONDANTS

Rébecca GOUTCHTAT

Résumé :

La profession vétérinaire est très diversifiée car elle présente de nombreux secteurs d'activité. Les possibilités de carrière pour un vétérinaire sont donc multiples. La typologie jungienne est une approche permettant de définir des types psychologiques à partir de quatre dimensions présentant chacune deux préférences opposées : Extraversion (E) ou Introversion (I), Sensation (S) ou Intuition (N), Pensée (T) ou Sentiment (F) et Jugement (J) ou Perception (P) et dont l'indicateur principal est le Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI®). De nombreuses études précédentes ont permis de déterminer les professions les plus fréquemment « choisies » par chacun des types psychologiques mais peu d'études ont concerné la profession vétérinaire, notamment en France. L'objectif de cette étude était donc d'étudier la relation entre le type psychologique et le choix de carrière au sein de cette profession afin de contribuer à une meilleure compréhension des déterminants de choix d'un vétérinaire pour une filière et de les relier à son épanouissement professionnel.

Cette enquête réalisée entre début janvier 2018 et fin mai 2018 s'est portée sur 1 509 répondants, vétérinaires diplômés et étudiants vétérinaires en France, par la diffusion d'un questionnaire comprenant des questions sur le poste actuel et de personnalité rédigées à cette intention. Les secteurs d'activité étudiés ont été mis en relation avec chacune des préférences typologiques afin de dégager des tendances sans faire d'inférence statistique.

Les préférences majoritairement obtenues lors de l'étude ont été I, S, T et J, en particulier I, N, T et J chez les hommes et I, S, F et J chez les femmes. Les résultats ont indiqué avec une « bonne » confiance une auto-sélection : de la préférence N parmi les hommes exerçant hors clientèle, des préférences E, N et T parmi les femmes exerçant hors clientèle, de la préférence J parmi les femmes exerçant en clientèle Animaux de Production et de la préférence N parmi les femmes exerçant hors clientèle et ressentant une « bonne concordance » entre leur poste actuel et leurs motivations professionnelles profondes. Il semblerait que la préférence N soit « adaptée » à un exercice hors clientèle. Aucune autre tendance concernant la relation entre type psychologique et le fait de se sentir en bonne concordance avec son poste n'a pu être mise en évidence lors de cette étude.

Mots clés : PROFESSION VÉTÉRINAIRE / ÉTUDIANT VÉTÉRINAIRE / ORIENTATION PROFESSIONNELLE / PERSONNALITÉ / TYPE PSYCHOLOGIQUE / ENQUÊTE PSYCHO-SOCIALE

Jury : Président : Pr - Directeur : Pr Loïc DESQUILBET - Co-directeur : Dr Christelle FOURNEL - Assesseur : Pr Henry CHATEAU

RELATION BETWEEN PSYCHOLOGICAL TYPE AND CAREER CHOICE IN VETERINARY PROFESSION : SURVEY ON 1 509 RESPONDENTS

Rébecca GOUTCHATAT

Summary :

The veterinary profession is a very diversified field, due to its many activity areas. Thus, veterinarian's career choices are numerous. Jungian typology is a way to define psychological types from four dimensions with each two opposed preferences : Extraversion (E) or Introversion (I), Sensing (S) or Intuition (N), Thinking (T) or Feeling (F) and Judging (J) or Perceiving (P), and whose the main indicator is Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI®). Many previous studies allowed to determine the most « chosen » professions by each psychological types but few studies have focused on the veterinary profession especially in France. So the aim of this study was to examine the relation between psychological type and career choice in this profession. It was done in order to improve a better comprehension of the veterinary's keys of choice for an activity area and to link them with his professional development.

This survey was performed between early January 2018 and end in May 2018. It focused on 1 509 respondents, graduate veterinarians and veterinary students in France, thanks to the spreading of a form including questions on the present job and questions on personality, drafted for this survey. Activity areas that have been taken into account have been linked with each preference of the Jung's typology theory in order to identify trends without doing statistical inference.

The preferences mostly found in our study were I, S, T and J, especially I, N, T and J among men and I, S, F and J among women. The results indicated with a « good » reliance a self-selection of : preference N among men working off clientele, preferences E, N and T among women working off clientele, preference J among women working in clientele Animals Production and preference N among women working off clientele and feeling a good match between their current job and their professional aspirations. Preference N would seem to be more adapted to a non-client exercise. No other trends about the relation of psychological type to being in good agreement with his job could be highlighted in this study.

Keywords : VETERINARY PROFESSION / VETERINARY STUDENT / PROFESSIONAL ORIENTATION / PERSONALITY / PSYCHOLOGICAL TYPE / PSYCHO-SOCIAL SURVEY

Jury : President : Pr - **Director :** Pr Loïc DESQUILBET - **Co-director :** Dr Christelle FOURNEL
- **Assessor :** Pr Henry CHATEAU