



**HAL**  
open science

# Considérations sur l'égalité femmes-hommes dans le monde vétérinaire

Marianne Jacques

► **To cite this version:**

Marianne Jacques. Considérations sur l'égalité femmes-hommes dans le monde vétérinaire. Médecine vétérinaire et santé animale. 2023. dumas-04396779

**HAL Id: dumas-04396779**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04396779v1>**

Submitted on 16 Jan 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Année 2023

# CONSIDÉRATIONS SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE MONDE VÉTÉRINAIRE

## THÈSE

pour obtenir le diplôme d'État de

### DOCTEURE VÉTÉRINAIRE

présentée et soutenue publiquement devant

la Faculté de Médecine de Créteil (UPEC)

le 4 octobre 2023

par

**Marianne, Annick, Carla JACQUES**

sous la direction de

**Hélène ROSE**

## JURY

<b>Président du jury :</b>	<b>M. Laurent TIRET</b>	Professeur à l'EnvA
<b>Directrice de thèse :</b>	<b>Mme Hélène ROSE</b>	Maître de Conférences associé à l'EnvA
<b>Examinatrice :</b>	<b>Mme Laëtitia DORSO</b>	Praticienne Hospitalière à Oniris



Liste des enseignants intervenant dans l'encadrement des thèses de Doctorat vétérinaire

Version juillet 2023



Liste des Professeurs et Maîtres de conférences titulaires de l'HDR

M	Adjou	Karim	Professeur	DPASP
M	Audigé	Fabrice	Professeur	DEPEC
M	Bellier	Sylvain	Professeur	DSBP
M	Blaga	Radu	Professeur	DSBP
M	Blot	Stéphane	Professeur	DEPEC
M	Boulouis	Henri-Jean	Professeur émérite	DSBP
Mme	Chahory	Sabine	Professeur	DEPEC
M	Chateau	Henry	Professeur	DSBP
Mme	Chetboul	Valerie	Professeur	DEPEC
Mme	Crevier-Denoix	Nathalie	Professeur	DSBP
M	Degueurce	Christophe	Professeur	DSBP
M	Denoix	Jean-Marie	Professeur	DEPEC
M	Desquilbet	Loïc	Professeur	DSBP
Mme	Dufour	Barbara	Professeur émérite	DPASP
M	Eloit	Marc	Professeur	DSBP
M	Fayolle	Pascal	Professeur émérite	DEPEC
M	Federighi	Michel	Professeur	DPASP
M	Fontbonne	Alain	Professeur	DEPEC
Mme	Gilbert	Caroline	Professeur	DSBP
M	Grandjean	Dominique	Professeur	DEPEC
Mme	Grimard-Ballif	Bénédicte	Professeur	DPASP
Mme	Haddad-Hoang Xuan	Nadia	Professeur	DPASP
M	Jouvion	Gregory	Professeur	DSBP
M	Kohlhauer	Matthias	Professeur	DSBP
Mme	Le Poder	Sophie	Professeur	DSBP
Mme	Le Roux	Delphine	Maître de conférences HDR	DSBP
M	Manassero	Mathieu	Professeur	DEPEC
Mme	Maurey-Guénec	Christelle	Professeur	DEPEC
M	Millemann	Yves	Professeur	DPASP
Mme	Pilot-Storck	Fanny	Professeur	DSBP
M	Ponter	Andrew	Professeur	DPASP
Mme	Risco-Castillo	Véronica	Maître de conférences HDR	DSBP
Mme	Rivière	Julie	Maître de conférences HDR	DPASP
Mme	Robert	Céline	Professeur	DSBP
M	Tiret	Laurent	Professeur	DSBP
M	Tissier	Renaud	Professeur	DSBP
M	Verwaerde	Patrick	Professeur	DEPEC
Mme	Viateau	Véronique	Professeur	DEPEC

Liste des Maîtres de conférences et Ingénieurs de recherche DMV

M	Arné	Pascal	Maître de conférences	DPASP
Mme	Barassin	Isabelle	Maître de conférences	DPASP
Mme	Barbarino	Alix	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Benckroun	Ghita	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Bertoni	Lelia	Maître de conférences	DEPEC
M	Bolnot	Francois	Maître de conférences	DPASP
Mme	Canonne-Guibert	Morgane	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Chevallier	Lucie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Cochet-Faivre	Noëlle	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Cordonnier-Lefort	Nathalie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Coudry	Virginie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Crepeaux	Guillemette	Maître de conférences	DSBP
M	Crozet	Guillaume	Maître de conférences	DPASP
Mme	De Paula Reis	Alline	Maître de conférences	DPASP
M	Delsart	Maxime	Maître de conférences	DPASP
Mme	Denis	Marine	Ingénieur de recherche (DMV)	DPASP
M	Deshuillers	Pierre	Maître de conférences	DSBP
M	Gauthier	Michel	Maître de conférences associé	DPASP
Mme	Guérin	Virginie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Guétin-Poirier	Valentine	Maître de conférences	DPASP
Mme	Jacquet	Sandrine	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Kurtz	Maxime	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Lagrée	Anne-Claire	Maître de conférences	DSBP
Mme	Le Dudal	Marine	Ingénieur de recherche (DMV)	DSBP
Mme	Legrand	Chantal	Maître de conférences associé	DSBP
M	Mammeri	Mohamed	Maître de conférences	DSBP
Mme	Manguin	Estelle	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Marignac	Genevieve	Maître de conférences	DSBP
Mme	Marotto	Stéphanie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Maurice	Emeline	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Mespoules-Rivière	Céline	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Mtmet	Narjès	Maître de conférences	DPASP
M	Mortier	Jérémy	Maître de conférences associé	DEPEC
M	Nudelmann	Nicolas	Maître de conférences	DEPEC
M	Pignon	Charly	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Polack	Bruno	Maître de conférences	DSBP
Mme	Quére	Émilie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Ravary-Plumioën	Bérandère	Ingénieur de recherche (DMV)	DPASP
M	Reyes-Gomez	Edouard	Maître de conférences	DSBP
Mme	Rose	Hélène	Maître de conférences associé	DSBP
M	Tanquerel	Ludovic	Maître de conférences	DEPEC



# Remerciements

**Au Président du Jury de cette thèse, Professeur à l'EnvA, M. Laurent Tiret,**

Qui m'a fait l'honneur d'accepter la présidence de ce jury de thèse.  
Hommages respectueux.

**À Mme Hélène Rose, Maître de conférences associé à l'EnvA,**

Pour le temps et l'accompagnement dont elle a fait preuve pour l'aboutissement de cette thèse.  
Pour avoir accepté de s'engager dans ce sujet de thèse qui me tenait tant à cœur.  
Sincères remerciements.

**À Mme Laëtitia Dorso, Praticienne hospitalière à Oniris,**

Pour sa disponibilité sans faille au cours de cet ouvrage, pour m'avoir épaulée et accompagnée, pour tous ses précieux conseils qui m'ont aidée à naviguer dans le travail que représente une thèse. Pour croire en ce sujet autant que j'y croie.  
Toute ma gratitude.

Mes remerciements également aux différents interlocuteurs m'ayant permis d'accéder à des données précieuses : **M. Jean-Marc Baubry** (CARPV), **Mme Sophie Verdier** (SNVEL) ainsi que **M. Jean-Marc Petiot** (Ordre des Vétérinaires).



# Table des matières

Liste des tableaux .....	3
Liste des abréviations .....	5
Introduction .....	7
<b>Partie I : les études .....</b>	<b>11</b>
1. L'orientation : <i>gender aspiration gap</i> , choix de profession et stéréotypes .....	11
A. <i>Le choix d'une voie professionnelle</i> .....	11
B. <i>Des ambitions différentes selon le genre</i> .....	13
2. Répartition femmes-hommes dans les études pré-école vétérinaire .....	14
3. Répartition femmes-hommes dans les instances étudiantes en école vétérinaire .....	15
A. <i>Étudiants représentants délégués</i> .....	15
B. <i>Cercle des Élèves (bureau des étudiants)</i> .....	16
C. <i>Bureau des Sports</i> .....	17
D. <i>Junior-entreprise</i> .....	19
E. <i>Remarques complémentaires</i> .....	20
4. Impact du genre lors du parcours étudiant .....	20
A. <i>Les biais de genre dans le parcours scolaire</i> .....	20
B. <i>La santé mentale des étudiantes</i> .....	22
C. <i>Place du sexisme dans les Écoles vétérinaires françaises</i> .....	22
D. <i>Des alertes dans d'autres établissements d'enseignement supérieur</i> .....	24
Conclusion de partie .....	25
<b>Partie II : le premier emploi et la carrière pré-parentalité .....</b>	<b>26</b>
1. État des lieux de la démographie vétérinaire en France .....	27
2. Recrutement .....	29
3. <i>Gender pay gap</i> : les inégalités salariales .....	30
A. <i>Inégalités salariales dans la population générale</i> .....	30
B. <i>Inégalités salariales au sein de la profession vétérinaire</i> .....	30
C. <i>Facteurs influençant la rémunération des femmes</i> .....	32
4. Rythme de travail .....	32
5. Motifs d'absence pour raison de santé .....	34
6. Différence de perception par autrui .....	35
A. <i>Différence de perception par la clientèle</i> .....	35
B. <i>Différence de perception par les autres vétérinaires</i> .....	37
Conclusion de partie .....	38
<b>Partie III : la parentalité .....</b>	<b>39</b>
1. Parentalité et recrutement .....	39
2. Charge mentale et répartition des tâches liées à la parentalité .....	40
A. <i>Définition de la charge mentale</i> .....	40
B. <i>Charge mentale, parentalité et femmes vétérinaires</i> .....	40
3. Altération du temps travaillé ; choix du salariat, du temps partiel .....	43
A. <i>L'altération du temps travaillé et la répartition des rôles genrés</i> .....	43
B. <i>Temps partiel et femmes vétérinaires</i> .....	44
C. <i>Les défis posés par une profession libérale</i> .....	44
4. <i>Child penalty</i> et <i>breadwinner effect</i> : différence d'impact de la parentalité sur les femmes et les hommes .....	45
A. <i>Impact financier</i> .....	46
B. <i>Impact social</i> .....	47
C. <i>Milieu vétérinaire</i> .....	47
5. Indemnisation des congés parentalité .....	48



A. Cas des mères salariées .....	48
B. Cas des pères salariés .....	48
C. Cas des travailleurs libéraux.....	49
D. Milieu vétérinaire.....	50
Conclusion de partie.....	51
<b>Partie IV : l'entrepreneuriat et les sphères d'influence .....</b>	<b>52</b>
1. Notion de plafond de verre .....	52
2. Inégalités face à la gestion entrepreneuriale .....	54
A. Des femmes moins nombreuses dans l'entrepreneuriat vétérinaire .....	54
B. Accéder à l'entrepreneuriat.....	55
3. Place des femmes dans diverses instances vétérinaires : Écoles, Ordre, Syndicats.....	56
A. Poursuite d'une carrière académique.....	56
B. Place dans les instances vétérinaires importantes .....	57
Conclusion de partie.....	60
<b>Partie V : la retraite .....</b>	<b>61</b>
1. Fonctionnement de la retraite pour les vétérinaires.....	61
A. Retraite du vétérinaire salarié.....	61
B. Retraite du vétérinaire libéral.....	61
C. Cumul emploi-retraite.....	62
2. Pyramide des âges .....	63
A. Retraite.....	63
B. Cumul emploi-retraite.....	63
3. Capital disponible, montant comparatif des retraites .....	64
<b>Partie VI : freins face à l'égalité femmes-hommes.....</b>	<b>65</b>
1. Les masculinités : de l'individu à la dynamique sociale .....	65
A. Concept de masculinité hégémonique .....	65
B. Application à la profession vétérinaire.....	66
2. Division genrée du travail : une profession féminisée mais toujours masculine .....	68
A. Généralités.....	68
B. Application à la profession vétérinaire.....	69
3. Syndrome d'imposture.....	70
A. Définition .....	70
B. Impact sur les vétérinaires.....	71
4. Sexisme ordinaire .....	72
A. Le sexisme ordinaire au travail.....	72
B. Lien avec la profession vétérinaire .....	74
Conclusion de partie.....	75
<b>Conclusion.....</b>	<b>76</b>
<b>Liste des références bibliographiques.....</b>	<b>81</b>
<b>Annexe 1.....</b>	<b>93</b>

---

# Liste des tableaux

---

Tableau 1 : Proportion de femmes au sein des étudiants représentants délégués à l'EnvA, au cours du temps (prenant compte des titulaires uniquement, pas des suppléants) .....	16
Tableau 2 : Répartition femmes-hommes des étudiants au sein du Cercle des Étudiants de l'EnvA au cours du temps.....	17
Tableau 3 : Répartition femmes-hommes des étudiants au sein du Bureau des Sports de l'EnvA au cours du temps.....	18
Tableau 4 : Répartition femmes-hommes des étudiants au sein de la junior-entreprise Provéto Junior Conseil, EnvA, au cours du temps.....	19
Tableau 5 : Récapitulatif de la démographie vétérinaire d'après l'Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022 (Ordre des vétérinaires, 2022) (pourcentages arrondis à l'unité) .....	28
Tableau 6 : <i>Gender pay gap</i> chez les vétérinaires français en exercice libéral en 2022, sans correction sur le volume horaire travaillé, d'après les données de l'Atlas démographique de la profession vétérinaire (Ordre des vétérinaires, 2022). .....	31
Tableau 7 : Proportions de femmes dans les corps enseignants des différentes écoles vétérinaires (à partir des données de 2023).....	58
Tableau 8 : Âge moyen de liquidation de la retraite complémentaire en fonction du genre, de 2014 à 2022, d'après des données de la CARPV .....	63



# Liste des abréviations

---

ATS (classe préparatoire) : Adaptation Technicien Supérieur

AVMA : *American Veterinary Medical Association*

BCPST (classe préparatoire) : Biologie, Chimie, Physique, Sciences de la terre

BUT : Bachelor Universitaire de Technologie

CA : Conseil d'Administration

CAF : Caisse des Allocations Familiales

CARPV : Caisse Autonome de Retraites et de Prévoyance Vétérinaire

CEVE : Conseil de l'Enseignement et de la Vie Étudiante

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CPGE : Classe Préparatoire aux Grandes Écoles

DESV : Diplôme d'Études Spécialisées Vétérinaires

DSM-5 : *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*

ENV : École Nationale Vétérinaire

EnvA : École Nationale Vétérinaire d'Alfort

EnvT : École Nationale Vétérinaire de Toulouse

IFOP : Institut Français d'Opinion Publique

INED : Institut National des Études Démographiques

INSEE : Institut national de la Statistique et des Études Économiques

ISPV : Inspecteur de Santé Publique Vétérinaire

IVSA : *International Veterinary Students Association*

MSA : Mutualité Sociale Agricole

RSI : Régime Social des Indépendants

SNVEL : Syndical National des Vétérinaires d'Exercice Libéral

STEM : *Science, Technology, Engineering, Mathematics*

TB (classe préparatoire) : Technologie et Biologie

URSSAF : Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles



# Introduction

---

En préambule, il est nécessaire de préciser que ce travail n'est pas une étude sociologique basée sur une enquête : il est basé sur la bibliographie existante et vise à expliciter les différents concepts sociologiques ayant trait à l'égalité femmes-hommes, à la fois dans la population générale et dans la population vétérinaire. La plupart des articles cités décrivent des phénomènes sociologiques observés et documentés principalement aux États-Unis et au Royaume-Uni, il est donc important de considérer les éventuels biais culturels qu'une extrapolation à la population vétérinaire française pourrait occasionner. Ce travail correspond donc à un travail préliminaire pour de futures études sociologiques plus approfondies permettant de collecter des informations factuelles afin de développer des pistes de réflexion adaptées au contexte français. Le genre est ici entendu au sens de construction socioculturelle des rôles masculins et féminins et des rapports entre les hommes et les femmes.

La féminisation de la profession vétérinaire est un phénomène désormais connu et documenté (Charles, 2004 ; Henrio, 2004 ; Paulet, 2011). Initialement constituée majoritairement d'hommes, la profession vétérinaire est à présent majoritairement féminine : 57 % des vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre sont aujourd'hui des femmes (Ordre des vétérinaires, 2022). Depuis 1990, les étudiantes vétérinaires sont majoritaires dans les écoles françaises ; en 2017, le tableau de l'Ordre a atteint une parité parfaite. D'autres professions ont connu une féminisation plus précoce, comme la médecine humaine ; ce délai chez les vétérinaires semblerait trouver sa source dans des pratiques qui seraient restées longtemps masculines ainsi qu'un mode d'exercice difficile peu accessible aux femmes par le passé, associée à l'image du vétérinaire rural nécessitant force et technicité (Henrio, 2004).

Ainsi, nous avons souhaité faire un point bibliographique sur les différentes dynamiques sociologiques ayant trait à l'égalité femmes-hommes en général et plus particulièrement dans le monde vétérinaire. De manière plus générale, ce milieu est-il toujours soumis à des dynamiques genrées ? Qu'en est-il des écarts d'aspiration professionnelle ? Des écarts salariaux ? Sont-ils liés au genre ? L'image du professionnalisme est-elle toujours masculine (Girvan, 2019) ? La question se pose donc de savoir si ces dynamiques pourraient concerner les avantages et inconvénients rencontrés au sein de la profession, ainsi que les actions et émotions ; les valeurs et l'identité en son sein pourraient peut-être se montrer sujettes à une distinction hommes / femmes (Acker, 1990).

Au travail comme dans la société, le genre est un élément constitutif des organisations ; ces dernières peuvent, souvent inconsciemment, reproduire et perpétuer des inégalités au travers de leurs politiques, pratiques, culture, interactions (Irvine et Vermilya, 2010). Les professionnels pourraient donc effectuer une activité qui sera « genrée » (qui répond à un système de valeurs et de pratiques connotées masculines ou féminines) différemment de leur propre genre (Britton et Logan, 2008). En l'occurrence, chez les vétérinaires, de nombreuses femmes effectuent-elles désormais une activité portant des caractéristiques masculines ?

La supériorité numérique des femmes dans la profession peut donner l'impression que l'égalité est présente, ce que nous allons nous attacher à explorer : aspirations professionnelles, salaires, image de profession, esprit d'entreprise. La féminisation est corrélée à une réorganisation professionnelle

qui est encore en cours ; les contraintes du milieu évoluent et nécessitent de s'adapter (Girvan, 2019).

Ainsi, plutôt que d'initier une rupture du plafond de verre ou une égalisation des profils masculins et féminins, le terme de féminisation masquerait-il la persistance des caractéristiques « masculines » de la profession ? Cette féminisation a parfois été interprétée comme une augmentation de la proportion des femmes dans la profession avec une dévaluation de leur travail, causée par des perceptions inchangées des valeurs traditionnelles (professionnelles comme personnelles) (Girvan, 2019). La féminisation d'une profession peut également être perçue comme un indicateur de progrès, bien que ce processus semble accentuer les difficultés rencontrées par les femmes (Shen-Miller et Smiler, 2015), et les dysfonctionnements d'une profession seraient même parfois perçus comme imputables à cette dernière (Cacouault-Bitaud, 2001).

Le désintéressement des hommes vis-à-vis de la profession semble accentué par la perte de prestige relative entraînée par l'augmentation du nombre de femmes dans la profession (Lincoln, 2010). Cependant certains auteurs pensent que c'est la désertion masculine qui amorcerait la féminisation, et que cette désertion découlerait en partie d'une dévalorisation de la profession (Paulet, 2011). Cette dynamique a été observée dans d'autres professions rapidement féminisées, comme la psychologie par exemple (Buchanan et Wallace, 2020).

Il semblerait que les hommes vétérinaires (principalement ruraux) soient les plus à même de percevoir négativement la féminisation de la profession, tandis que les femmes et surtout les femmes exerçant dans le monde rural estiment qu'elle a des répercussions positives (Grandadam, 2010). D'après cette thèse basée sur des témoignages, les vétérinaires hommes ruraux seraient encore nombreux à penser qu'être une femme est un inconvénient en clientèle, alors que le fait d'être un homme n'apparaît jamais comme étant un inconvénient (Grandadam, 2010). De nombreux témoignages décrivent des discriminations que les femmes vétérinaires subissent au travail et en particulier avec les acteurs professionnels et les clients ruraux (Grandadam, 2010 ; Irvine et Vermilya, 2010). Ces références datent de plus de 10 ans, il est à espérer que ces aspects se soient améliorés au cours de la dernière décennie.

Les stéréotypes concernant les femmes restent cependant prégnants : elles seraient supposées empathiques, emplies de compassion, douces, plus timides et moins bruyantes que les hommes (Hertz-Tang et Carnes, 2020). Le travail à temps partiel et les responsabilités familiales sont encore souvent considérés comme étant l'apanage des femmes (Girvan, 2019).

Les éléments évoqués précédemment, que nous allons développer, tendraient à dessiner une image de la sphère professionnelle qui semble encore influencée par les biais liés au genre, et potentiellement vectrice d'inégalités entre les femmes et les hommes. Il est donc intéressant de se pencher sur la genèse et les répercussions de ces différences au sein de la profession vétérinaire. La vie de vétérinaire est rythmée par des étapes clés : études, premier emploi, parentalité, entrée dans le monde de l'entrepreneuriat, retraite. Il apparaît donc judicieux d'explorer d'un point de vue bibliographique, les dynamiques sociales spécifiques à chacune de ces étapes pour mieux les comprendre, les appréhender et les prendre en considération.

Nous allons ainsi nous attacher à explorer les questions suivantes : quels sont les différents concepts sociologiques qui peuvent sous-tendre les inégalités de genre au sein de la profession vétérinaire ? Quand et comment sont-elles susceptibles de s'exprimer au cours de la vie de

vétérinaire ? Quelle en est la nature exacte et quels freins se dressent encore sur la route de l'égalité femmes-hommes dans le milieu vétérinaire ?

Pour cela, nous allons découper la vie de vétérinaire en étapes chronologiques et décrire des dynamiques sociologiques qui peuvent être à l'œuvre lors de chacune d'entre elles. Nous explorerons également, au travers de la bibliographie, les freins à l'égalité femmes-hommes afin de mieux envisager si des pistes de réflexions sont envisageables afin de favoriser l'égalité femmes-hommes.

Dans la suite de ce travail, le genre sera abordé par une distinction binaire femme / homme afin de simplifier notre propos ; cependant, de plus en plus d'études récentes montrent que le genre et la manière dont les êtres vivants l'expérimentent sont bien plus variés que ces deux catégories historiques (Rubin *et al.*, 2020).





# Partie I : les études

---

Dès les premières étapes du cursus étudiant vétérinaire, les femmes sont majoritaires. Cette partie va permettre d'expliquer en quoi les choix d'orientation / de carrière pourraient être liés au genre et les mécanismes sous-jacents qui semblent se mettre en place dès le plus jeune âge.

## 1. L'orientation : *gender aspiration gap*, choix de profession et stéréotypes

### A. Le choix d'une voie professionnelle

En France, les filles obtiennent des meilleurs résultats que les garçons tout au long de leur cursus scolaire ; au collège, elles ont un meilleur taux de réussite au brevet tandis qu'au lycée, toutes filières confondues, elles ont un meilleur taux de réussite et obtiennent davantage de mentions au baccalauréat (Education Nationale, 2022). Les filles s'orientent cependant moins vers les filières scientifiques, à part celles liées au secteur de santé (Education Nationale, 2022). Les garçons de plus de 15 ans ont une plus grande propension que les filles à se projeter dans des carrières liées à l'ingénierie, tandis qu'ils sont moins nombreux à envisager des carrières dans le soin et la santé (Collet et Rioux, 2017). Ces choix semblent traduire une persistance des stéréotypes concernant les compétences et carrières des hommes et des femmes, intériorisés dès l'enfance (INSEE, 2017). Ainsi, sur 10 garçons s'estimant très bons en mathématiques, 8 iront en filière scientifique tandis que les filles ne seront que 6 à faire ce choix. De même, il est rapporté une plus grande valorisation des capacités scientifiques chez les élèves masculins (INSEE, 2017).

Dans les études supérieures et à l'exception des filières de santé (médecine, odontologie, pharmacie), les femmes restent minoritaires dans les cursus sélectifs ou scientifiques, et de manière encore plus marquée dans les cursus scientifiques ET sélectifs. Elles ne représentent que 29 % des inscrites en CPGE scientifiques (Collet et Rioux, 2017).

Diverses hypothèses sont avancées pour expliquer ces différences : image de la science peu « féminine », histoire de l'éducation des filles, construction de l'identité de genre, rapports sociaux de genre, rôles associés aux stéréotypes masculins et féminins (Costes *et al.*, 2008). Les enseignants contribueraient également à perpétuer les choix d'orientation stéréotypés des élèves en créant des différences entre les filles et les garçons (Lefebvre *et al.*, 2005). Le Ministère de l'Éducation Nationale admet par ailleurs que : « *Le rôle des enseignants dans le choix d'une orientation est déterminant : le fait d'avoir bénéficié ou non de leurs conseils exerce « toutes choses égales par ailleurs » une influence presque aussi forte que les variables scolaires* » (Costes *et al.*, 2008).

Une tendance à la sous-estimation des filles impacterait le comportement des enseignants à leur égard, ces derniers ayant alors tendance à ne pas les encourager à suivre des filières dans lesquelles elles auraient justement besoin de confiance en elles (Fontanini, 2002).

La confiance des filles est donc un enjeu majeur concernant leur choix d'orientation ; or, dès 15 ans, il est rapporté que cette dernière décroît et que les filles commencent à douter de leurs compétences. Elles seraient alors plus à même de choisir des métiers stéréotypés et seraient rassurées par leur propre conformité aux normes de genre (Stevanovic *et al.*, 2016). Ce manque de confiance en elles et cette dévaluation de leurs capacités proviendraient au moins partiellement d'une socialisation précoce et différenciée : les filles apprendraient à être dociles, obéissantes, calmes, attentives et à limiter leur utilisation de l'espace, tandis que les garçons seraient encouragés à être compétitifs, affirmés, actifs. Ces processus sociaux aboutiraient notamment à ce que les garçons se surestiment, en particulier dans les matières scientifiques et techniques, lors de leur adolescence, âge où s'affirment les identités de genre et déterminant pour les orientations scolaires (Stevanovic *et al.*, 2016).

La profession vétérinaire semble particulièrement attractive pour les femmes car elle véhicule une image associée au soin, au lien avec autrui (Girvan, 2019). Elle appartient au domaine du « *care* », littéralement « prendre soin ». Ce concept a été développé dans le milieu infirmier par Jane Watson en 1998 et traduit une capacité à s'occuper d'autrui, à lui porter attention tout en étant en congruence avec l'être soigné (Noël-Hureau, 2015). Cela implique une approche empathique, relationnelle du soin dans laquelle le soignant s'efface au profit du soigné. Au sens large, dans la vie professionnelle, le domaine du « *care* » concerne tous les métiers orientés vers les besoins humains d'autrui : le domaine de la santé et du soin en général mais aussi la prise en charge des personnes âgées et des enfants, les auxiliaires de vie. Le vétérinaire, en tant que professionnel de la santé, entre d'emblée dans cette catégorie. Par ailleurs, avec l'évolution récente de la place de l'animal de compagnie au sein du foyer, qui devient un membre à part entière de la famille, le rôle du vétérinaire est également de rassurer les propriétaires, de prendre en compte leurs besoins, d'être à l'écoute, de s'occuper du patient aussi bien que s'il était humain.

Les filles se sentiraient ainsi plus à même d'être compétentes dans des métiers stéréotypés féminins, comme le domaine du soin, de l'aide sociale ou de l'éducation tandis que pour les garçons la même tendance concernerait les métiers stéréotypés masculins (ingénieur, chauffeur, mécanicien par exemple) (Stevanovic *et al.*, 2016). Ces stéréotypes de professions semblent véhiculés de multiples manières (médias, internet, école, éducation) et les représentations en ligne des femmes et des hommes dans les domaines scientifiques, technologiques et dans l'ingénierie montrent des associations entre masculinité et production de connaissance, intellect, sphère publique et entre féminité et soin, corps, communication, sphère privée (Stevanovic *et al.*, 2016).

De plus, la socialisation des filles apparaît corrélée à une moins bonne estime d'elles-mêmes. Les étudiantes seraient moins poussées par leurs enseignants vers des filières sélectives ou sortant des stéréotypes de genre, et chercheraient elles-mêmes à se conformer à leur identité de genre en choisissant une orientation classiquement associée à la féminité. Les études vétérinaires entrent dans cette catégorie, du moins dans l'image stéréotypée qui est véhiculée à l'heure actuelle : empathie, douceur, lien aux autres, soin et médecine sont souvent l'apanage des femmes dans les représentations collectives. Il existerait un fort degré de congruence entre l'image de soi et l'exercice de la médecine des animaux de compagnie notamment, et l'image prototypique des vétérinaires dits « canins » serait constituée de femmes (Fontanini, 2020).

Il est intéressant de noter que le métier de vétérinaire n'a pas toujours été associé à l'image stéréotypée « féminine », au domaine du « *care* ». En effet, ce métier aux nombreux aspects scientifiques et techniques a longtemps été associé à une image de force, d'habileté. Il s'agissait initialement de prendre soin du bétail et de la cavalerie, avec peu de moyens de contention chimique disponibles (Devos, 2009). C'est bien plus tard, avec notamment l'augmentation de la demande de vétérinaires pour animaux de compagnie, que l'image du vétérinaire a évolué vers celle du soignant et du domaine du « *care* » que nous connaissons aujourd'hui (Ballin, 2007 ; Paulet, 2011) et qui peut, pour partie, expliquer l'attrait de cette filière pour les étudiantes.

## **B. Des ambitions différentes selon le genre**

Dès le début des études vétérinaires, il peut être observé une dynamique nommée « *gender aspiration gap* », soit « écart d'aspiration professionnelle liée au genre » (traduction personnelle).

Par exemple, 83 % des étudiants vétérinaires hommes issus de diverses universités du Royaume Uni et interrogés dans une étude anglaise aspirent à devenir propriétaires de leur entreprise vétérinaire tandis que les étudiantes ne sont que 73 % dans le même cas (Castro et Armitage-Chan, 2016) ; les femmes auraient une tendance acquise à limiter leurs ambitions qui ne semble pas retrouvée chez les hommes, à sous-estimer leurs compétences et à s'effacer à leur profit pour leur laisser les postes décisionnaires (Castro et Armitage-Chan, 2016 ; Henrio, 2004 ; Treanor, 2016). Castro et Armitage-Chan montrent en effet, dans cette même étude, que les femmes vétérinaires commenceraient à intégrer et répéter des discours limitants au sujet du genre dès leurs études, notamment en limitant leur ambition d'être propriétaire de leur propre clinique vétérinaire.

Les étudiants masculins auraient ainsi une plus grande confiance en eux, en leurs compétences et en leurs capacités de « *leadership* » ; et il a été montré que l'estime de soi est directement corrélée à l'ambition d'être propriétaire de son entreprise (Castro et Armitage-Chan, 2016 ; Miller *et al.*, 2015). Les stéréotypes de genre peuvent aussi être un facteur jouant sur les ambitions des étudiantes ; les femmes étant traditionnellement décrites comme gentilles, empathiques, altruistes tandis que les hommes sont plutôt caractérisés d'indépendants, décisifs, puissants (Ellemers, 2018 ; Heilman, 2001).

Il apparaît également que les femmes limiteraient leurs projets de carrière d'emblée de par leurs aspirations familiales plus marquées que celles des hommes (Henrio, 2004). Elles choisiraient plus volontiers des carrières moins prestigieuses et moins chronophages (possibilité de temps partiel ou d'horaires aménageables) afin de ménager du temps pour leur foyer (Fontanini, 2011a).

Pour s'opposer à cette tendance, Castro et Armitage-Chan suggèrent une implication plus soutenue des équipes encadrantes lors des études vétérinaires, qui pourraient avoir un impact positif sur l'estime d'elles-mêmes des femmes et permettraient de défier les stéréotypes de genre qui limiteraient actuellement les potentielles opportunités professionnelles qu'elles estiment accessibles (Castro et Armitage-Chan, 2016). Les auteures évoquent notamment le développement de cours sur l'entrepreneuriat et le management, qui sont d'ailleurs progressivement intégrés dans le cursus des ENV depuis quelques années.

## 2. Répartition femmes-hommes dans les études pré-école vétérinaire

L'accès aux études vétérinaires françaises nécessite de passer par une forme de sélection, bien souvent drastique (taux de réussite allant de 7 à 20 % selon les voies d'entrée). Différentes voies, créées pour recruter un panel de futurs vétérinaires aux parcours et motivations variés, mènent à plusieurs concours dont les modalités diffèrent. Ils sont organisés par le Service des Concours Agronomiques et Vétérinaires, qui publie chaque année des données statistiques sur lesquelles nous allons nous appuyer (Service des Concours Agronomiques et Vétérinaires, 2022a). Ainsi, lors de la session de concours 2022 :

- Les femmes représentent 70 % des candidats au concours A BCPST via la CPGE BCPST (Service des Concours Agronomiques et Vétérinaires, 2022b) ;
- Elles sont 73 % des inscrits au concours A TB et représentent 81,8 % des admis en ENV par cette filière, une classe préparatoire accessible après une filière technologique au lycée (Service des Concours Agronomiques et Vétérinaires, 2022c) ;
- Pour le concours B, qui est accessible après un cursus de trois années de faculté, elles sont 82 % à candidater contre 18 % d'hommes. Elles représentent 87 % des admis en ENV par cette filière (Service des Concours Agronomiques et Vétérinaires, 2022d) ;
- Le concours C, accessible à l'issue d'un Bachelor Universitaire et Technologique (BUT) puis d'une année de préparation spécifique ATS, montre une même dynamique : les femmes représentent 85 % des candidats (Service des Concours Agronomiques et Vétérinaires, 2022e). Les proportions des admises par cette voie ne sont pas disponibles.
- Depuis 2021, une voie directe post-baccalauréat permet d'intégrer les ENV. Pour la session 2022, les candidats étaient des femmes pour 77 % d'entre eux. Les femmes représentaient 82 % des admissibles et 71,9 % des admis en ENV par cette filière.

Les femmes représentent par ailleurs 75,5 % des étudiants des ENV françaises à l'heure actuelle. La répartition femmes-hommes dans les dispositifs précédant les études vétérinaires est donc concordante avec les données actuelles au sein des ENV.

Dans les classes préparatoires BCPST, 7 femmes sur 10 espèrent entrer en école vétérinaire, alors que les hommes ne sont qu'un sur deux à avoir la même aspiration, les autres visant plutôt une école d'ingénieur (Fontanini, 2011a). L'ingénierie attire davantage les hommes que les femmes, et l'inverse est constaté pour la profession vétérinaire ; cet écart a été également constaté dans les classes préparatoires TB et ATS (Fontanini, 2011b). Les données étant relativement datées, il est cependant difficile de conclure sur l'actualité de ces dynamiques.

Cet ensemble de données concorde avec les tendances évoquées dans la première partie : les parcours permettant d'accéder au cursus vétérinaire sont choisis par des femmes en majorité, et les plus élitistes d'entre eux (CPGE) comprennent une proportion d'hommes qui semble supérieure à celles de voies telles que la faculté ou le BUT.

### **3. Répartition femmes-hommes dans les instances étudiantes en école vétérinaire**

Les étudiants masculins sont-ils plus à même de postuler pour des postes valorisants et impliquant des qualités de leadership et de popularité (bureau des étudiants, bureau des sports, vie associative, représentation des étudiants auprès de l'administration) ? Une étude réalisée chez les étudiants vétérinaires au Royaume-Uni a montré une différence significative à cet égard : 15 % des étudiants ont tenu un rôle dans l'équivalent du bureau des étudiants contre 8 % des étudiantes, et 40 % contre 29 % dans le reste de la vie associative (Castro et Armitage-Chan, 2016).

Il est donc intéressant d'observer les proportions de femmes et d'hommes au sein de diverses instances étudiantes influentes afin de s'enquérir si cette tendance est constatée dans les ENV françaises ou si, au contraire, les femmes y sont représentées en proportion cohérente avec la population étudiante (75,5 % d'étudiantes dans les ENV en 2022, et une moyenne de 75,6 % sur les trois dernières années (Ordre des vétérinaires, 2022)).

Les données présentées dans cette partie sont issues de communications personnelles avec les responsables du Cercle des Élèves, du Bureau des Sports et de la junior-entreprise Provéto, trois associations étudiantes d'importance au sein de l'EnvA, afin de se pencher sur la répartition femmes-hommes dans celles-ci.

Il aurait été intéressant de compiler les données des 4 ENV afin de pouvoir déterminer une tendance en France ; en l'absence de ces dernières, nous présenterons donc seulement l'exemple de l'EnvA.

#### **A. Étudiants représentants délégués**

Les représentants délégués des étudiants sont des étudiants élus par leurs pairs, ayant notamment un rôle de médiation entre ces derniers et l'administration. Ils ont une place au sein du Conseil d'Administration (CA) qui fixe les orientations générales de l'établissement : règlement intérieur, politique d'enseignement et de recherche, budget, ainsi que du Conseil de l'Enseignement et de la Vie Étudiante (CEVE). Ils sont élus pour une durée d'un an.

Le tableau suivant permet d'observer la proportion de femmes et d'hommes représentants délégués étudiants au cours des dernières années à l'EnvA (données issues de la direction des études et de la vie étudiante de l'EnvA).

**Tableau 1 : Proportion de femmes au sein des étudiants représentants délégués à l'EnvA, au cours du temps (prenant compte des titulaires uniquement, pas des suppléants)**

Année scolaire	Proportion de femmes au CA (%)	Proportion de femmes au CEVE (%)	Moyenne (%)
2013-2014	100 (5/5)	100 (7/7)	100
2014-2015	100 (5/5)	57 (4/7)	78
2015-2016	<i>Pas de données</i>		
2016-2017	60 (3/5)	71 (5/7)	66
2017-2018	80 (4/5)	57 (4/7)	69
2018-2019	60 (3/5)	67 (6/9)	64
2019-2020	60 (3/5)	86 (6/7)	73
2020-2021	<i>Pas de données</i>		
2021-2022	<i>Pas de données</i>		
2022-2023	80 (4/5)	71 (5/7)	76
Moyenne	77 %	64 %	71 %

Les proportions de femmes au sein des étudiants représentants délégués apparaissent cohérentes avec la proportion d'étudiantes au sein de l'école, malgré le faible effectif pris en compte et malgré le fait que la proportion de femmes et d'hommes se portant candidats ne soit pas connue.

## **B. Cercle des Élèves (bureau des étudiants)**

Le Cercle des Élèves est l'association étudiante la plus importante sur le campus vétérinaire : elle est en lien direct avec l'administration, et est responsable de tous les événements (hors sport) de la vie étudiante. En plus de l'évènementiel, les étudiants responsables au Cercle sont amenés à gérer les liens avec des partenaires et sponsors, la communication entre l'administration et les étudiants, la résolution de conflits au sein de la communauté, les travaux dans les locaux de vie étudiante. Les représentants sont élus par la communauté étudiante pour un mandat de deux ans.

La répartition femmes-hommes des étudiants ayant appartenu au Cercle des Étudiants ces 6 dernières années (S. Ingwiller, communication personnelle, 22 juin 2023) est décrite dans le Tableau 2 suivant.

**Tableau 2 : Répartition femmes-hommes des étudiants au sein du Cercle des Étudiants de l'EnvA au cours du temps**

Année	Femmes (nombre puis %)	Hommes (nombre puis %)	Genre du / de la président(e)	Genre du / de la vice-président(e)
2018	11 (65 %)	6 (35 %)	Homme	Femme
2019	8 (47 %)	9 (53 %)	Femme	Homme
2020	6 (35 %)	11 (65 %)	Homme	Homme
2021	9 (53 %)	8 (47 %)	Femme	Homme
2022	10 (59 %)	7 (41 %)	Femme	Femme
2023	12 (71 %)	5 (29 %)	Femme	Femme
Moyenne sur 6 ans	9,3 (55 %)	7,7 (45 %)	4 femmes, 2 hommes (66 % de femmes)	3 femmes, 3 hommes (50 % de femmes)

Il est constaté ici une variation importante d'année en année concernant le ratio femmes-hommes au sein du Cercle des Étèves. Cependant, le pourcentage de femmes au sein de cette association n'atteint jamais la proportion de femme effectivement présente dans l'école ; il y a ainsi en moyenne une majorité de femmes, mais rapporté à la population des étudiants, les hommes semblent malgré tout plus nombreux. Le faible effectif pris en compte et le fait que la proportion de femmes et d'hommes se portant candidats ne soit pas connue ne permettent cependant pas de formuler de conclusion.

### **C. Bureau des Sports**

Au sein du Bureau des Sports, la répartition des élus en fonction de leur genre au fil des dernières années est présentée dans le tableau ci-dessous ; les données ont été obtenues après un échange avec la présidente du Bureau des Sports pour l'année 2023 (M. Macedo, communication personnelle, 12 juin 2023).



**Tableau 3 : Répartition femmes-hommes des étudiants au sein du Bureau des Sports de l'EnvA au cours du temps**

Année	Nombre de membres	Femmes (nombre puis %)	Hommes (nombre puis %)
2019	3	1 (33 %)	2 (67 %)
2020	3	1 (33 %)	2 (67 %)
2021	6	2 (33 %)	4 (67 %)
2022	5	2 (40 %)	3 (60 %)
2023	12	6 (50 %)	6 (50 %)
Moyenne sur 5 ans		38 %	62 %

Ainsi, malgré leur infériorité numérique au sein de l'école, les hommes ont été plus nombreux au sein du Bureau des Sports au cours des cinq dernières années. Le faible effectif étudié ainsi que le fait que la proportion de femmes et d'hommes se portant candidats ne soit pas connue est à nouveau une limite dans l'interprétation de ces données. Il est cependant remarquable que la proportion de femmes au sein de cette association étudiante n'a fait qu'augmenter ces 5 dernières années pour atteindre la parité en 2023..

Dans la société, les hommes seraient encouragés dès leur plus jeune âge à faire du sport tandis que les femmes ont régulièrement été exclues du sport au cours de l'histoire (André, 2011). Les femmes et les hommes ne sont pas représentés en proportions égales dans toutes les disciplines sportives, ces dernières étant souvent dirigées vers des activités jugées plus féminines (équitation et gymnastique : près de 80 % des licenciés sont des femmes ; danse, patinage) plutôt que vers des sports considérés plus masculins (football : moins de 3 % des licenciés sont des femmes). Elles seraient également moins orientées vers la compétition. Globalement, « les femmes sont toujours sous-représentées, sous-desservies, et sous-reconnues dans le milieu sportif » (Ottogalli et Garcia, 2023). Il est retrouvé ici la notion de congruence entre l'image d'une activité (féminine ou non) et le choix d'y participer que font les femmes.

Une progression numérique des femmes et des filles dans les disciplines sportives les plus masculines est cependant constatée ces dernières années (Ottogalli et Garcia, 2023). Par ailleurs, au sein de l'EnvA, il est possible pour les femmes de participer à des sports variés (y compris dans des sports dits « masculins » : rugby, football), d'entrer dans des équipes féminines et même de participer aux compétitions au sein de la communauté sportive étudiante française.

## D. Junior-entreprise

De même, nous abordons ici la répartition en fonction du genre du bureau de la junior-entreprise Provéto Junior Conseil de l'EnvA. Cette entreprise a pour but de valoriser l'entrepreneuriat au sein du cursus vétérinaire, et met en relation les étudiants vétérinaires avec des entreprises du monde vétérinaire : laboratoires, sites internet de vulgarisation, syndicats vétérinaires. Elle constitue un double-enjeu à la fois financier et pédagogique pour les étudiants qui réalisent des « missions » en son sein. La junior-entreprise est gérée et organisée par un bureau dans lequel les membres sont élus pour un mandat de deux ans. Ils ont alors une responsabilité envers les étudiants, mais également envers les acteurs professionnels ; ils suivent les missions et leur déroulement, le recrutement d'étudiants correspondant au profil demandé par les entreprises, la rémunération, la communication et la trésorerie de la junior-entreprise. Les membres du bureau doivent ainsi faire preuve d'une envie de comprendre l'entrepreneuriat ainsi que d'y exercer un rôle actif.

Le tableau suivant présente les ratios femmes-hommes au sein du bureau de la junior-entreprise Provéto Junior Conseil ; les données ont été obtenues après échange avec la responsable de la communication interne pour l'année 2023 (A. Dauny, communication personnelle, 12 juin 2023).

**Tableau 4 : Répartition femmes-hommes des étudiants au sein de la junior-entreprise Provéto Junior Conseil, EnvA, au cours du temps**

Année scolaire	Nombre de membres	Femmes (nombre puis %)	Hommes (nombre puis %)
2013-2014	3	2 (67 %)	1 (33 %)
2014-2015	4	3 (75 %)	1 (25 %)
2015-2016	5	2 (40 %)	3 (60 %)
2016-2017	7	4 (57 %)	3 (43 %)
2017-2018	12	9 (75 %)	3 (25 %)
2018-2019	<i>Pas de données</i>		
2019-2020	13	9 (69 %)	4 (31 %)
2020-2021	14	9 (64 %)	5 (36 %)
2021-2022	16	13 (81 %)	3 (19 %)
2022-2023	17	13 (76 %)	4 (24 %)
Moyenne sur 4 ans		72 %	28 %

Dans ce cadre, la répartition semble cohérente avec la proportion d'étudiantes au sein des écoles vétérinaires, bien que les effectifs soient réduits ainsi que le fait que la proportion de femmes et d'hommes se portant candidats ne soit pas connue.

Cela met néanmoins en lumière la présence d'une motivation pour l'entrepreneuriat venant des étudiantes ; lors de leur cursus vétérinaire, ces dernières ne rencontrent *a priori* pas d'obstacle les empêchant d'obtenir un rôle influent au sein de la junior-entreprise de l'EnvA.

## **E. Remarques complémentaires**

Dans les exemples mentionnés ci-dessus, seule l'EnvA est citée, ce qui limite grandement la possibilité de réaliser des hypothèses concernant d'éventuelles dynamiques genrées ; par ailleurs, les proportions de candidats femmes et hommes à chacun des postes évoqués ne sont pas connues. Ainsi, un examen plus poussé de la situation serait intéressant à réaliser : les femmes sont-elles moins susceptibles que les hommes de se porter candidates pour ces instances ? Sont-elles moins élues que leurs camarades lorsqu'elles se présentent ? Étudier en détail si des dynamiques de genre sont à l'œuvre ici pourrait mettre en évidence un éventuel enjeu dans la participation des étudiantes à ces responsabilités et le cas échéant, si des inégalités sont présentes.

## **4. Impact du genre lors du parcours étudiant**

Comme nous l'avons vu précédemment, les enseignants auraient un rôle clé dans les choix d'orientation des élèves et en particulier des filles. Nous allons évoquer dans ce paragraphe les différents impacts du genre dans la vie étudiante (biais de genre, santé mentale et sexisme).

### **A. Les biais de genre dans le parcours scolaire**

Les filles seraient soumises à des biais lors de l'évaluation de leurs compétences que ne connaîtraient pas les garçons de leur entourage ; c'est ce qui apparaît dans une étude portant sur des promotions d'étudiants dans le supérieur en biologie dans une université américaine (Grunspan *et al.*, 2016). Par exemple, les enseignants seraient plus à même de passer du temps à encourager les étudiants que les étudiantes (Moss-Racusin *et al.*, 2012), mais aussi à répondre à leurs mails ou à les interroger en classe (Eddy *et al.*, 2014). Cela concourrait à favoriser les étudiants dans les études supérieures.

Les étudiants semblent eux-mêmes enclins à penser que les hommes sont meilleurs académiquement que les femmes : d'après l'étude de Grunspan *et al.*, citée ci-dessus, dans une promotion d'étudiants du supérieur en biologie, quand il est demandé aux étudiants de nommer les personnes de leur classe qui réussissent le mieux (en termes de connaissances en biologie, de

réussite scolaire), les hommes seraient plus largement plus cités. Et même en corrigeant ces données en fonction de la participation active en classe (qui pourrait biaiser les résultats : les étudiants seraient plus à même de citer une personne prenant souvent la parole, par rapport à une personne plus discrète), cette conclusion reste inchangée. Les femmes ayant des notes élevées et prenant souvent la parole n'atteindraient jamais le niveau de citation nominale des hommes à performance égale. Pour qu'une femme soit citée autant qu'un homme par ses camarades, il faudrait qu'elle soit bien meilleure que ce dernier. Les femmes devraient ainsi en faire beaucoup plus pour être reconnues à la même valeur qu'un homme aux yeux de leurs pairs. Par ailleurs, l'étude dont sont issues ces données montre également que les étudiants citent plus facilement d'autres hommes tandis que les étudiantes citent des hommes et des femmes : cette disproportion entre la réussite perçue et réelle entre les étudiants et étudiantes serait donc véhiculée préférentiellement par les hommes (Grunspan *et al.*, 2016).

Une autre étude a montré que les enseignantes en sciences dans l'enseignement supérieur, en comparaison aux enseignants, tendraient à réduire les biais liés au genre chez les étudiantes (Young *et al.*, 2013).

Ces inégalités au sein de la salle de classe se retrouvent tout au long de la scolarité ; ainsi, les études supérieures ne sont pas les seules concernées. Dans une étude anglaise réalisée en 2002, les enseignants comme les enseignantes tendaient à interagir davantage avec les garçons, à raison de 55 % d'interactions avec les garçons pour 45 % avec les filles (Younger et Warrington, 2002). Des données plus récentes permettraient de s'intéresser à l'évolution de ces dynamiques, mais ne sont pas disponibles à ce jour.

Lors des périodes de travail individuel, les enseignants semblent davantage suivre et encourager les garçons que les filles (Jarlégan, 2016).

Les garçons auraient par ailleurs une plus grande propension à intervenir de leur propre initiative de manière générale et indépendamment de la matière ; ils domineraient l'espace sonore. Si nous comparons à niveau de réussite, âge et origine sociale égaux, cette dynamique semble conservée (que cela soit pour répondre aux questions de l'enseignant ou pour interrompre spontanément le cours) (Jarlégan, 2016).

Les filles seraient ainsi exposées à une dynamique interactionnelle majoritairement occupée par les garçons, avec une moindre stimulation lors des interactions pédagogiques (Jarlégan, 2016).

Les enseignants contribueraient par ailleurs à véhiculer les stéréotypes de genre : ils semblent ainsi considérer l'application, le soin, la patience et l'ordre comme des attributs typiquement féminins et l'agressivité, l'agitation, la compétition comme des attributs masculins. Ces stéréotypes peuvent créer une opposition fille-garçon dans leurs perceptions (Jarlégan *et al.*, 2011).

Cependant, les enseignants semblent de mieux en mieux formés au sujet de ces enjeux, et il est probable que la situation ait évolué depuis la publication de ces études.

## **B. La santé mentale des étudiantes**

D'après une enquête française récente, la santé mentale des étudiants vétérinaires serait significativement moins bonne que celle des étudiants d'autres cursus (IVSA *et al.*, 2022). Cette enquête, réalisée en 2018, a permis d'identifier de l'épuisement et du stress liés à la difficulté académique des études, une impression de ne pas être à la hauteur (qui ne s'atténue pas au cours du cursus), une peur de l'échec et des rotations cliniques aux horaires souvent très intenses. Les causes de ce mal-être étudiant global sont multiples. Près de 40 % des étudiants des ENV souffriraient ou auraient souffert au cours de leur scolarité de troubles graves de la santé mentale d'après les critères du DSM-5, manuel de référence pour le diagnostic des troubles mentaux. Cependant, ce manuel est à destination des psychiatres, pour les guider dans leurs diagnostics cliniques, ce pourcentage serait donc à prendre comme une indication dans une étude reposant sur de l'auto-déclaratif.

Cette enquête a mis en évidence une fatigue importante des étudiants vétérinaires, et en particulier des femmes : les deux dernières années du cursus seraient significativement plus fatigantes pour les femmes que pour les hommes (IVSA *et al.*, 2022). Elles sont également plus stressées que leurs camarades masculins, et ce stress augmente d'année en année, contrairement à ce qui est constaté en moyenne dans les cursus d'études supérieures. Un audit des quatre écoles a été commandé à des sociologues indépendants par les ENV françaises afin de mieux comprendre les dynamiques en place.

Dans les cursus d'études vétérinaires anglo-saxons, les femmes seraient également plus à même de souffrir d'anxiété, de dépression, de hauts niveaux de stress, de problèmes de santé ; elles auraient globalement un niveau de satisfaction de vie inférieur à celui des hommes (Miller *et al.*, 2015).

## **C. Place du sexisme dans les Écoles vétérinaires françaises**

Dans son étude réalisée auprès d'étudiantes vétérinaires françaises en 2022 dans le cadre d'une thèse vétérinaire, Courtois montre que celles-ci seraient régulièrement confrontées au sexisme, que cela soit dans le cadre de la vie scolaire en elle-même, ou dans celui de la vie étudiante (Courtois, 2023).

La définition du sexisme utilisée dans cette thèse est la suivante, d'après le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes : « *une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques) aux plus graves (viols, meurtres). Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique, exclusion de nombreuses sphères et modification des comportements)* » (Pierre-Brossolette *et al.*, 2023).

D'après l'enquête réalisée au cours de l'année 2022 par Courtois, plus de la moitié des étudiantes vétérinaires françaises ayant répondu aurait été confrontée à des attitudes sexistes de la part du personnel des ENV ; cela peut être lié à des paroles dégradantes émises le plus souvent par des

enseignants (sur la force physique supposément inférieure des femmes, insinuant qu'elles manqueraient de légitimité, qu'elles devraient jouer de leur « charme » auprès des clients, qu'elles seraient moins compétentes que leurs homologues masculins dans divers domaines), des blagues sexistes, des contenus de cours inappropriés (nudité et sexualisation sans contexte dans des diaporamas et photocopiés, perpétuation de stéréotypes de genre).

La plus grande valorisation des étudiants hommes est également rapportée ; plusieurs témoignages reçus par Courtois dans le cadre de son étude évoquent la nécessité pour les femmes de devoir faire davantage d'efforts pour arriver au même niveau de reconnaissance par exemple.

Ces comportements peuvent affecter la confiance en soi des étudiantes, qui se sentiraient moins légitimes que les étudiants en particulier dans la pratique rurale (Courtois, 2023).

Les répondantes sont près de 74 % à déclarer subir du sexisme au cours de leur vie étudiante (c'est-à-dire dans le rapport avec leurs homologues étudiants). Elles feraient face à des remarques dégradantes sur leur physique (« *body-shaming* », 77 %) ou leur vie sexo-affective réelle ou supposée (« *slut-shaming* », 60 %). Une culture étudiante très masculine est décrite, dans laquelle, à l'inverse, les hommes sont félicités pour leur extraversion et leurs conquêtes.

Dans sa thèse, Courtois met en lumière le fait que les comportements sexistes ayant lieu dans le cadre de la vie scolaire (contexte de formation) seraient imputables à des hommes dans 73 % des cas, tandis que ceux concernant la vie étudiante (relations privées avec les autres étudiantes et étudiants) seraient perpétrés autant par des hommes que par des femmes (Courtois, 2023).

Concernant les actions de prévention mises en place, les répondantes sont 65 % à trouver que la réponse des ENV est insuffisante ou inexistante face à ces comportements sexistes dans le cursus scolaire et la vie étudiante. Une bonne réceptivité de la part de la communauté étudiante semble émerger concernant l'existence d'associations étudiantes fournissant des efforts d'information et de lutte contre le sexisme dans les différentes écoles (Courtois, 2023).

Courtois cite cependant des dispositifs mis en place par les ENV qui émergent depuis quelques années, s'attachant à répondre aux questions des inégalités de genre et des violences sexistes et sexuelles (VSS) :

- École Nationale Vétérinaire d'Alfort : entité « Alfort + » sous forme d'un groupe de travail dédié à réfléchir les politiques de recrutement pour plus de diversité et d'inclusion, mais également des actions de sensibilisation. Nous pouvons ajouter qu'il existe également une page dédiée aux VSS accessible aux étudiants via leur environnement de travail numérique, qui décrit la procédure à suivre en cas de VSS que la personne en soit témoin ou victime. Une boîte mail diffusée à deux personnes formées à cette gestion est mise à disposition, ainsi qu'une cellule de veille et d'écoute. Un dispositif en collaboration avec des étudiants volontaires et l'association Nightline a été instauré l'année passée : une quinzaine d'étudiants a été formée à l'écoute active et bienveillante de leurs pairs afin de reconnaître des signes d'altération de leur santé mentale et de les orienter vers les professionnels compétents en cas de besoin ;
- École Nationale Vétérinaire de Toulouse : l'administration s'est engagée dans un plan de formation et de sensibilisation des différents acteurs du campus (affiliation de la direction des études à un réseau universitaire promulguant la diversité et l'égalité, partenariats, lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans les documents informatifs), renforcement des dispositifs de signalement

des violences sexistes et sexuelles, renforcement de la communication en particulier auprès des étudiants entrants, valorisation de l'engagement étudiant ;

- Oniris (Nantes) : adhésion à la charte « égalité femmes-hommes » signée par la Conférence des Grandes Ecoles depuis 2018, plan de lutte contre les VSS, présence d'une référente à l'égalité femmes-hommes au sein de l'établissement depuis 2021, adoption d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle en 2022, mise en place d'une procédure de gestion des VSS ;

- VetAgroSup (Lyon) : présence d'une référente à l'égalité femmes-hommes dans l'établissement, intervention d'une troupe de théâtre sur le thème de la prévention des VSS à destination des étudiants en deuxième année depuis février 2023, charte de lutte contre les VSS à signer pour tous les étudiants dès la rentrée 2023, guide des bonnes conduites à destination des enseignants et encadrants, soutien de l'association étudiante « VetSafe ».

Courtois précise également que ces actions sont pour la plupart récentes, ce qui montre l'évolution des mentalités et le désir de prendre en main ce sujet.

#### **D. Des alertes dans d'autres établissements d'enseignement supérieur**

Lors de ces dernières années, des articles de presse ont mis en lumière les violences sexistes et sexuelles pouvant exister au sein des Grandes Écoles : une enquête menée par des journalistes du Monde auprès des étudiants de Centrale Supélec en 2021 a mis en évidence des données alarmantes concernant harcèlement sexuel, agressions, et viols (Le Nevé, 2021). Les victimes sont en immense majorité des femmes, et les agresseurs sont des étudiants dans 9 cas sur 10. D'autres grandes écoles ont vu leur nom s'afficher dans les journaux : AgroParisTech (dont la proportion de femmes, d'ailleurs, est proche de celle des ENV) (Le Nevé, 2022), Polytechnique où une étudiante sur quatre interrogée affirme avoir été victime d'une agression sexuelle depuis le début de sa scolarité dans l'établissement (Gourdon et Miller, 2022), les Instituts d'Études Politiques avec la création d'un hashtag #SciencesPorcs qui dénonce la passivité des administrations face aux violences sexistes et sexuelles (Le Nevé *et al.*, 2021).

Ces situations semblent avoir incité les instances de l'enseignement supérieur à considérer ces enjeux d'importance.

## Conclusion de partie

D'après la bibliographie citée, le choix de s'orienter vers une carrière est plurifactoriel, et les enseignants y auraient un rôle clé. La présence de comportements différenciés selon le genre de l'élève encouragerait ces derniers à favoriser des professions en accord avec les stéréotypes de genre. Les filles auraient une confiance en elles diminuée, et leurs capacités scientifiques seraient moins valorisées que celles de leurs camarades par ces derniers et par leurs enseignants. Les garçons auraient aussi tendance à occuper davantage d'espace sonore que les filles dans la salle de classe.

La profession vétérinaire, appartenant au domaine de la santé et du « *care* », apparaîtrait attractive pour les jeunes femmes ; l'image de la vétérinaire empathique, rassurante permettrait une bonne congruence avec les stéréotypes présents dans la société. Cette image de la profession vétérinaire est cependant récente, les vétérinaires ayant pendant longtemps été associés à la force, l'habileté et l'intellect nécessaires au soin du bétail.

Un différentiel d'ambition entre les étudiantes vétérinaires et leurs camarades masculins a été décrit dans d'autres pays ; l'intégration de discours limitants et de stéréotypes au sujet de l'entrepreneuriat ainsi qu'une moins bonne estime de soi pourraient avoir un impact à ce sujet, tout comme un futur projet familial.

D'après une thèse vétérinaire française, les étudiantes feraient face à des actes sexistes tant de la part du personnel (paroles dégradantes, humour sexiste...) que dans leur vie privée. Ces comportements seraient souvent attribuables à des hommes, mais pas exclusivement. La culture étudiante des ENV semble à ce jour encore plutôt masculine et valoriserait des comportements d'extraversion et de conquête chez les hommes tout en les prohibant chez les femmes.

Les ENV mettent en place depuis ces dernières années des dispositifs afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles ; des associations étudiantes sont également à l'œuvre dans les quatre écoles.



# Partie II : le premier emploi et la carrière pré-parentalité

---

Le premier emploi marque l'entrée dans la vie active des vétérinaires, lorsqu'ils sont par définition encore jeunes et en manque d'expérience.

Les dynamiques d'emploi dans la profession ont connu des bouleversements ces dernières années : la France est déficitaire en vétérinaires, tout comme le Royaume-Uni, le Canada ou les États-Unis. En cause, la hausse de la demande en vétérinaires (le nombre d'animaux de compagnie est en constante augmentation, et leur médicalisation est croissante, l'attente de la clientèle se dirige vers une médecine toujours plus pointue) face à la stagnation des places disponibles dans les écoles (Jeanney, 2022). À cela s'ajoutent les départs de la profession ; de nombreux vétérinaires quittent la profession dans les 5 ans après l'obtention de leur diplôme, et l'âge moyen de sortie du tableau de l'Ordre est de moins de 45 ans (Mathevet, 2022 ; Ordre des vétérinaires, 2022).

En France, le déficit en vétérinaires est estimé à 2700 équivalents temps plein sur les 5 dernières années (Jeanney, 2022). Cela engendre de grandes difficultés de recrutement pour les structures vétérinaires : elles font face à une charge de travail en augmentation, et peinent à trouver de nouveaux employés pour y pallier. Les vétérinaires débutants, de leur côté, peuvent se montrer d'autant plus sélectifs dans leur choix d'employeur que la demande est supérieure à l'offre.

Ces facteurs rendent moins prégnantes les inégalités à l'embauche. Nous allons toutefois présenter des données bibliographiques existantes sur les dynamiques sociologiques mises en œuvre lors du recrutement dans la population générale et vétérinaire.

Le secteur du travail a été historiquement marqué par des réformes visant à garantir un égal accès à l'emploi aux femmes et aux hommes ; la loi de 1972 garantit un salaire égal à travail égal. Depuis 1975, la discrimination à l'embauche en raison du genre est interdite, et en 1982 le statut de collaboratrice est accordé aux épouses d'hommes artisans et commerçants. La loi Roudy de 1983 réaffirme à nouveau l'égalité dans la vie professionnelle à différents égards (recrutement, rémunération, promotion, formation). Plus récemment, en 2018, un index d'égalité salariale a été créé afin de mieux objectiver les tendances actuelles, et de pénaliser les entreprises ne se conformant pas à la loi (Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 2019).

Sur le papier, les inégalités ne devraient donc plus être d'actualité depuis déjà plusieurs décennies. Qu'en est-il en pratique ?

## 1. État des lieux de la démographie vétérinaire en France

L'Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022 nous montre qu'aujourd'hui, 57.1 % des inscrits à l'Ordre des Vétérinaires sont des femmes et qu'elles représentent les trois quarts des inscrits de moins de 40 ans. Tandis qu'entre 2020 et 2021 le nombre d'inscrits masculins reste stable, celui des inscrites a augmenté de 6,24 %. Le ratio femmes/hommes dépasse les 50 % sur l'ensemble du territoire français. Les femmes sont plus présentes dans le domaine des animaux de compagnie : 60 % des vétérinaires femmes soignent ces espèces de manière exclusive contre 44 % des hommes. Presque 60 % des inscrits au tableau de l'Ordre ont une activité en exercice libéral ; les salariés représentent 37 % des inscrits, avec une augmentation de 6,6 % en un an. Les trois quarts des salariés sont des femmes et 76 % d'entre elles ont moins de 40 ans. En particulier, presque 50 % des femmes exerçant en activité dite « canine » (petits animaux) exclusivement ou bien « mixte », sont salariées, pour moins de 20 % des hommes dans cette catégorie. Tous âges confondus, les hommes sont plus de 70 % à être associés ou en exercice libéral individuel, tandis que les femmes dans ce cas sont environ 40 %.

L'activité vétérinaire incluant des animaux de production (pure ou « mixte ») concerne environ 26 % des inscrites, ce chiffre monte à environ 47 % chez les vétérinaires hommes. Mais si nous considérons les tranches d'âge, les 20-39 ans de cette catégorie sont majoritairement des femmes (plus de 60 %) tandis que les plus de 50 ans sont des hommes pour plus de 80 % d'entre eux. Les femmes sont, dans ce secteur, près de 50 % à être salariées du secteur libéral et 42 % à être associées ou en exercice individuel. Les hommes, quant à eux, sont associés ou en exercice individuel pour 76 % d'entre eux et 16 % à être salariés.

La filière équine concerne plus de 16 % des inscrits à l'Ordre, parmi lesquels 57 % sont des femmes (et 70 % d'entre elles ont moins de 40 ans). Les femmes exerçant dans cette catégorie sont salariées pour près de la moitié d'entre elles ; 42 % sont associées ou en exercice individuel. Chez les hommes il est observé 60 % d'exercice en libéral associé pour seulement 16 % de salariat.

Les vétérinaires sortantes (ne se réinscrivant pas au tableau de l'Ordre) ont, pour 70 % d'entre elles, moins de 40 ans. L'âge moyen de sortie du tableau de l'Ordre est d'environ 54 ans pour les hommes contre 38 ans pour les femmes. Ces chiffres sont à mettre en perspective ; en effet, une thèse vétérinaire précise que 30 % des vétérinaires praticiens sortant du tableau de l'Ordre ne le font pas définitivement (des vétérinaires peuvent cesser leur activité clinique pendant un temps avant de la reprendre) ; par ailleurs, plus de 20 % des vétérinaires praticiens sortants de moins de 40 ans exercent par la suite une profession en rapport avec le milieu vétérinaire (postes administratifs, ENV, fonction publique, laboratoire par exemple). Il est à noter que 75 % des vétérinaires sortants et ayant moins de 40 ans sont des femmes (Victorion, 2018).

Il est cohérent de voir plus de salariat dans les catégories d'âge les plus jeunes (70 % des moins de 35 ans sont salariés), puisque les vétérinaires sortant d'école sont moins expérimentés que leurs consœurs et confrères plus âgés notamment. Nous verrons également que d'autres paramètres tels que la parentalité sont déterminants dans le choix de s'associer ou non. Les femmes représentent les trois quarts des moins de 35 ans. Parmi les femmes salariées, 31 % sont à temps partiel ; chez les hommes salariés il est constaté 20 % de temps partiel. À l'opposé, 75 % des plus de 55 ans sont des hommes ; ils sont 80 % à être soit associés soit en exercice libéral individuel (Ordre des vétérinaires, 2022).

Ces données nous permettent de visualiser les dynamiques de la profession (dans le cadre de l'exercice libéral) : une féminisation confirmée de la profession, les femmes étant majoritaires dans le bas de la pyramide des âges et plus souvent salariées qu'associées, tandis que les hommes sont plus présents dans les tranches d'âge supérieures et sont majoritairement associés. Le tableau 5 ci-dessous récapitule ces données.

**Tableau 5 : Récapitulatif de la démographie vétérinaire d'après l'Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022 (Ordre des vétérinaires, 2022) (pourcentages arrondis à l'unité)**

	Femmes	Hommes
Inscrits au tableau de l'Ordre	57 %	43 %
Vétérinaires de moins de 40 ans	74 %	26 %
Exercice exclusif en animaux de compagnie	42 %	23 %
Exercice incluant les animaux de production (exclusif ou mixte)	13 %	19 %
Exercice incluant les animaux équins (exclusif ou mixte)	9 %	7 %
Exercice libéral individuel ou en association	40 %	71 %
Exercice libéral (individuel / associé) en pratique « animaux de compagnie »	42 %	73 %
Exercice libéral (individuel / associé) en pratique incluant les animaux de production	42 %	76 %
Exercice libéral (individuel / associé) en pratique incluant les équins	42 %	77 %
Salariat du secteur libéral	50 %	19 %
Salariat du secteur libéral en exercice « animaux de compagnie »	49 %	18 %
Salariat du secteur libéral en pratique incluant les animaux de production	49 %	16 %
Salariat du secteur libéral en pratique incluant les équins	48 %	16 %
Salariat à temps partiel	31 % des salariées	20 % des salariés
Âge moyen de sortie du tableau de l'Ordre	38 ans	54 ans
Vétérinaires de plus de 55 ans	27 %	73 %

## 2. Recrutement

Malgré les lois du travail évoquées en introduction de cette partie, les discriminations au recrutement peuvent persister et la profession vétérinaire ne semble pas en être exempte. Différentes études l'ont notamment montré dans des pays européens tel que le Royaume-Uni, soumis à une évolution professionnelle similaire à celle que l'on connaît en France (féminisation, déficit de vétérinaires).

Par exemple, lorsque des managers évaluent des profils de vétérinaires hommes, ils ont tendance à leur proposer (à qualifications et poste équivalents) un salaire plus élevé de 8 %, à les considérer d'emblée comme plus compétents et à leur attribuer plus de valeur au sein d'une entreprise vétérinaire (Begeny *et al.*, 2020). Dans cette même étude, de nombreux managers sont pourtant convaincus que les inégalités de genre ne sont plus d'actualité dans la profession vétérinaire. Les biais de sélection exercés sur les profils présentés dans l'étude sont significativement corrélés au fait de croire que la profession ne subit plus d'inégalité. Les personnes convaincues que les discriminations genrées ne sont plus d'actualité seraient ainsi, en réalité, celles les plus à même de les véhiculer ; et ce, notamment parce qu'elles ne sont pas conscientes des manières souvent insidieuses dont peuvent s'exprimer ces inégalités. Par ailleurs, les hommes rejetteraient de manière significative l'existence de ces discriminations contrairement aux femmes.

Grandadam (2010) rapporte, dans sa thèse vétérinaire basée sur des témoignages, que certains vétérinaires craignent le manque de confiance de leur clientèle en une vétérinaire femme (d'autant plus que celle-ci sera inexpérimentée et jeune), surtout en exercice rural, et préfèrent donc employer des hommes. Il apparaît que 40 % des vétérinaires masculins ruraux interrogés seraient convaincus que leur clientèle préférerait un homme et favorisent ainsi le recrutement de ces derniers. Ils auraient également plus facilement des doutes sur les capacités physiques de leurs consœurs, craindraient de perdre des clients et appréhenderaient des éventuelles grossesses. Les vétérinaires masculins exerçant en animaux de production ont ainsi 1,38 fois plus de risque de considérer que les femmes exerçant dans leur catégorie sont pénalisées par leurs capacités physiques, en comparaison à ce que les femmes évaluent elles-mêmes (Grandadam, 2010).

Les jeunes vétérinaires hommes ont eux-mêmes conscience de leur avantage sur le marché de l'emploi et notamment dans le milieu des animaux de production ; des témoignages d'étudiants vétérinaire français recueillis plus récemment lors d'une enquête menée par la sociologue Fontanini tendent à montrer que dans l'esprit collectif, les discriminations à l'emploi persistent. L'infériorité numérique des hommes dans la profession les rendent d'autant plus « précieux », et leurs confrères plus âgés choisiraient également (parfois inconsciemment) de les employer en priorité (Fontanini, 2020). D'après une thèse vétérinaire réalisée en 2004, les femmes seraient plus à même d'intérioriser (et d'accepter) les difficultés au recrutement comme le supposé absentéisme supérieur des femmes, et l'idée qu'elles seraient moins mobiles et moins disponibles que les hommes à cause de la charge domestique et familiale. Ces arguments seraient d'autant plus utilisés que le poste convoité comporte des responsabilités ; il serait alors reproché aux femmes un manque d'assurance et une incompatibilité avec des horaires de travail tardifs (Henrio, 2004).

Le socle de ces discriminations reposerait sur l'idée que les femmes représenteraient un « écart » au modèle masculin, considéré comme le genre humain neutre. Les problématiques et spécificités liées au genre seraient alors perçues comme des difficultés supplémentaires à gérer (Henrio, 2004).

Ceci est à remettre en perspective avec une bibliographie relativement datée et avec le contexte de déficit en ressources humaines que connaît la profession ; les mentalités sont en évolution constante et les employeurs n'ont souvent qu'un choix limité voire inexistant de candidats lors de recherche d'employés. Cependant, les dynamiques évoquées ci-dessus montrent tout de même que pour des profils similaires candidatant à un même poste, les hommes auraient plus de chances d'être recrutés. La question de la persistance ou non de ces discriminations se pose alors.

### **3. Gender pay gap : les inégalités salariales**

#### **A. Inégalités salariales dans la population générale**

Bien qu'inscrite dans la loi, comme nous l'avons vu plus tôt, l'égalité salariale est encore à atteindre dans certaines professions. En moyenne en France et d'après les chiffres de l'INSEE, à temps de travail égal et poste comparable, les femmes gagnent 4 % de moins que les hommes (Godet, 2021). Cependant, en pratique, le salaire moyen des femmes est inférieur de 24 % à celui des hommes tous volumes horaires et postes confondus. Une partie de cet écart peut être attribuée au fait que les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes notamment du fait de leur rôle prépondérant dans la gestion des tâches familiales et domestiques. En se concentrant sur les moyennes des salaires des hommes et des femmes à temps de travail égal cette fois-ci, ces dernières gagnent toujours 15 % de moins : la répartition des emplois n'est pas homogène et suit des dynamiques genrées, avec une proportion d'hommes supérieure dans les postes les plus rémunérateurs.

Par ailleurs, les écarts de revenus entre homme et femme sont aussi fonction du statut parental : même en ajustant sur le temps de travail (donc en regardant le salaire en équivalent temps plein des deux membres du couple parental), la différence salariale femmes-hommes augmente avec le nombre d'enfants, toujours en faveur des hommes ; cette dynamique est constatée en France mais également aux États-Unis (Blau et Kahn, 2017 ; Godet, 2021). Une étude américaine montre également que l'écart salarial (en termes de rémunération horaire) entre femmes et hommes est d'autant plus marqué que le statut de la profession concernée est haut : cadres ou ingénieurs. Ces professions seraient plus susceptibles de pénaliser les femmes pour la réduction des heures travaillées ou les interruptions de carrière (grossesse notamment) (Blau et Kahn, 2017).

#### **B. Inégalités salariales au sein de la profession vétérinaire**

La profession vétérinaire ne semble pas faire figure d'exception vis-à-vis de ces problématiques. Au Royaume-Uni, l'écart de salaire entre vétérinaires hommes et femmes (« *gender pay gap* ») varierait entre 12 % (à temps de travail équivalent) et 36 % (en comparant juste les revenus moyens des femmes et des hommes sans correction sur le temps travaillé) (CM Research, 2019 ; Kernot, 2018). Une autre étude anglaise montre qu'à qualifications et temps de travail égaux, cet écart salarial serait de 8 % (Begeny *et al.*, 2020). En 2020, il était également rapporté un écart entre les revenus

des vétérinaires femmes et hommes aux États-Unis, ne s'expliquant pas par une différence d'expérience, de statut (libéral ou salarié), de pratique managériale ou encore de volume horaire travaillé (Cron *et al.*, 2000). Cet écart a été estimé entre 9 et 15 %, après corrections (Smith, 2002) ; des données brutes de 2021 montrent qu'au sein de la population vétérinaire des États-Unis, en l'absence de corrections (sur le volume horaire travaillé, l'expérience), le revenu annuel moyen des femmes est inférieur de 53,7 % à celui des hommes (Neill *et al.*, 2021).

En France, l'Atlas démographique de la profession vétérinaire nous permet d'observer les différences de salaires annuels brutes entre hommes et femmes, chaque année (Ordre des vétérinaires, 2022). En 2021, le revenu moyen des femmes était inférieur de 32,6 % sans correction sur le volume horaire travaillé. Cependant, les femmes ayant plus souvent des postes à temps partiels que les hommes (cf. supra), il est nécessaire d'observer ce que devient ce « *gender pay gap* » après correction : en considérant la masse salariale annuelle nette de rémunération des postes en équivalent temps plein (donc à volume horaire égal), l'écart reste tout de même de 8,4 %. Une autre étude réalisée à partir de données récoltées anonymement par le SNVEL en 2021 montre un écart salarial de 9,3 % toutes choses égales par ailleurs (Berrada *et al.*, 2022).

Par ailleurs, si les revenus moyens des vétérinaires français selon leur catégorie d'âge sont considérés, les femmes gagnent systématiquement moins que les hommes, avec un écart maximal pour la tranche d'âge 30 - 39 ans (42 % de différence sans correction sur le volume horaire). Dès le premier emploi (catégorie 20 – 29 ans), l'écart est de 22 % sans correction sur le volume. Ces données sont récapitulées dans le tableau 6 ci-dessous. Elles concernent les revenus bruts des vétérinaires, sans correction sur le volume horaire travaillé (de telles données n'étant pas disponibles à ce jour).

**Tableau 6 : *Gender pay gap* chez les vétérinaires français en exercice libéral en 2022, sans correction sur le volume horaire travaillé, d'après les données de l'Atlas démographique de la profession vétérinaire (Ordre des vétérinaires, 2022).**

Tranche d'âge (années)	Salaire annuel moyen brut des femmes (€)	Salaire annuel moyen brut des hommes (€)	Différence chiffrée (€)	Différence en pourcentage
20 – 29	20 927	26 991	6 064	22,5 %
30 – 39	49 455	85 788	36 333	42,4 %
40 – 49	67 499	99 091	31 592	31,9 %
50 – 59	70 688	99 458	28 770	28,9 %
60 – 65	58 445	86 353	27 908	32,3 %
Plus de 65	36 434	61 563	25 129	40,8 %

## C. Facteurs influençant la rémunération des femmes

Nous allons développer dans ce paragraphes quelques pistes de réflexion afin de considérer les dynamiques contribuant au maintien de cet écart salarial.

Pour Heath, des facteurs y contribuant probablement peuvent être, par exemple, le temps passé sur chaque cas clinique et la facturation de ces derniers (les femmes passeraient plus de temps avec chaque patient et tendraient à moins facturer leur expertise), l'assertivité lors de négociation du salaire, le niveau d'intérêt du salarié envers l'entreprise et le métier tel que perçu par l'employeur, le statut parental des femmes, ainsi que la différence de perception des employeurs pour un même travail effectué selon que ce soit un homme ou une femme qui l'ait réalisé (Heath, 2007). De plus, les femmes vétérinaires semblent plus facilement satisfaites de leurs revenus que les hommes, à revenu égal (Cron *et al.*, 2000).

Un article de presse vétérinaire en ligne suggère que les femmes seraient considérées comme moins éligibles que leurs collègues masculins lorsqu'il est question d'augmentation salariale et d'élargissement des responsabilités ; par ailleurs, comme évoqué ci-dessus, elles manqueraient d'assertivité et seraient convaincues elles-mêmes de ne pas mériter d'augmentation (que cela soit lié à un manque de confiance, ou bien à l'impression de ne pas pouvoir se donner pleinement dans leur travail à cause de la charge mentale domestique et familiale, par exemple) (Slove, 2022).

D'après une étude américaine réalisée chez des vétérinaires, le salaire des femmes est également pénalisé par l'existence de périodes non travaillées, tandis que le salaire des hommes n'est affecté par de telles situations que parmi ceux ayant les revenus les plus élevés (Neill *et al.*, 2021).

Les écarts importants observés en comparant les salaires annuels moyens des hommes et des femmes sans correction sur le volume horaire travaillé sont en partie explicables par la proportion de travailleuses à temps-partiel, leur salaire étant ainsi amoindri par ce choix.

## 4. Rythme de travail

Nous avons vu dans la partie « État des lieux » que les femmes représentent 75 % des emplois à temps partiel de la profession vétérinaire en France. Ainsi, 31 % des femmes vétérinaires sont à temps partiel contre moins de 20 % des hommes (Ordre des vétérinaires, 2022). Il aurait été intéressant de comparer les proportions de femmes et d'hommes à temps partiel parmi les différentes catégories d'âge, cependant après échange avec le vice-président de l'Ordre des vétérinaires, ces données ne sont pas disponibles (J-M Petiot, communication personnelle, 12 avril 2023).

Si la charge familiale et domestique, que les femmes endossent encore majoritairement, est un motif fréquemment invoqué pour justifier le choix du temps partiel lors de la parentalité (cf. partie III.3), ce n'est pas la seule raison qui pousse les vétérinaires à choisir de travailler moins : de plus en plus de vétérinaires, quel que soit leur genre, choisissent ce type de contrat afin d'éviter le burn-out et de faire face à la charge de travail considérable que représente le métier de vétérinaire (Truchot, 2022). Dans une enquête réalisée en France, Tupin précise que les vétérinaires travaillant à temps partiel

se pensent moins probablement victimes de burn-out dans le futur ; ils ressentent également moins de lassitude vis-à-vis de leur travail. Leur satisfaction professionnelle semble meilleure. Un quart des interrogés évoque la possibilité de passer à temps-partiel comme solution pour éviter l'épuisement professionnel (Tupin, 2011).

Cela concernerait particulièrement les plus jeunes vétérinaires, et il est rapporté par la presse vétérinaire qu'un sentiment d'être considérés comme peu engagés dans leur vie professionnelle par les générations supérieures existerait pour ceux-ci (voire partie II. 6.) (Slove, 2022).

Dans un article paru dans la presse professionnelle vétérinaire des années 2010, Ricard rapporte que les emplois à temps partiels sont subis par les vétérinaires salariés, plutôt que choisis ; des offres d'emploi concernant seulement quelques jours par semaine ou des gardes uniquement sont évoquées ; ou charge familiale pour laquelle une autre solution n'a pas été trouvée (Ricard, 2011). Selon un autre article paru en 2011, une majorité des salariés des structures vétérinaires souhaitait alors travailler plus ; tandis que les employeurs proposaient des offres à temps partiel pour des raisons organisationnelles et financières. Dans 33 % des cas seulement il s'agissait d'une demande de l'employé. Cette enquête montre également que les problématiques de ressources humaines ne sont pas récentes : déjà en 2011, 56 % des structures vétérinaires interrogées éprouvaient des difficultés à trouver des employés (Jeanney, 2011).

En 2017, sur 366 vétérinaires français salariés de plus de 32 ans interrogés, la majorité de ceux travaillant à temps partiel déclarent que le choix du volume horaire travaillé vient de l'employeur. Cependant, les salariés finissent par accepter ce choix afin de se former, d'avoir plus de temps personnel, ou bien d'avoir plusieurs emplois. En particulier, les jeunes vétérinaires entrant sur le marché du travail subissent un emploi à temps partiel dans 50 à 75 % des cas. Lorsqu'il est choisi, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes arguments en faveur du temps partiel ; les premiers évoquent volontiers l'envie d'avoir plus de temps disponible, tandis que pour les secondes il s'agit le plus souvent de s'occuper des enfants (Nguyen, 2017).

Le fait de travailler à temps partiel influence la rémunération, donc la différence de rémunération entre les femmes et les hommes puisque ces dernières acceptent d'altérer davantage leur volume horaire travaillé. Lorsqu'il est subi, le temps partiel représente alors une inégalité aux conséquences financières potentiellement lourdes à court, moyen et long terme.

Une thèse de 2004 évoque le sentiment de « devoir » que ressentiraient les hommes (26 % des répondants dans l'étude) à prendre un emploi à temps plein (Charles, 2004). Cela met ainsi en exergue l'influence de la répartition traditionnelle des rôles en fonction du genre, avec l'idée que les hommes seraient responsables de l'équilibre financier du ménage tandis que les femmes devraient s'occuper de la plupart des tâches domestiques et parentales. Si ces stéréotypes évoluent peut-être positivement, l'organisation et la répartition des rôles au sein d'un ménage en reste bien souvent imprégnée.



## 5. Motifs d'absence pour raison de santé

Nous avons vu précédemment que l'éventualité d'une grossesse pouvait représenter un frein au recrutement des vétérinaires femmes. Les entreprises vétérinaires ont tendance à s'inquiéter de l'absentéisme potentiel d'une employée tandis que les hommes ne semblent pas soumis à de tels questionnements (cf. supra). Cependant, l'organisation nécessaire pour pallier les absences liées à la grossesse (rendez-vous médicaux, congés maternité) est-elle réellement pénalisante au sein d'une entreprise vétérinaire, en comparaison à d'autres motifs d'absence pour raison de santé ? L'absentéisme des femmes vétérinaires est-il, en réalité, supérieur à celui des hommes ?

Il serait, par exemple, intéressant de comparer les durées d'absences pour raison de santé chez les hommes et chez les femmes au cours de leur carrière, afin d'évaluer si ces dernières sont réellement plus souvent concernées que leurs confrères. En effet, les hommes ne sont pas épargnés par des soucis de santé variés : accidents du travail, maladies diverses, infarctus, accidents de voiture. Pour tenter de répondre à cette question, un échange avec la Caisse Autonome de Retraites et de Prévoyance des Vétérinaires (CARPV) a été entrepris, mais n'a pas permis d'obtenir les données recherchées (J-M Baubry, communication personnelle, 7 décembre 2022). La littérature concernant l'impact des grossesses sur les entreprises manque et ne permet pas de dresser une image globale concernant les conséquences de la maternité en comparaison à d'autres causes d'arrêt maladie. Cependant, des articles journalistiques à destination des employeurs rappellent que s'organiser précocement et accompagner les employées concernées permet de limiter les conséquences de leur absence : en ajustant les responsabilités des autres membres de l'équipe, en remplaçant les salariées pendant leurs congés (Bejjani, 2023 ; Gosselin, 2019).

Les structures vétérinaires sont souvent des « très petites entreprises » (moins de 10 salariés) ou des « petites et moyennes entreprises » (jusqu'à 250 employés ou chiffre d'affaire inférieur à 50 millions d'euros) et nous avons par ailleurs abordé les tensions présentes au recrutement. Il est donc possible qu'un congé maternité puisse avoir un impact conséquent en termes de charge de travail au sein de la structure, ou de gestion financière. Une étude des dynamiques d'absence et de remplacement des vétérinaires absents pour cause de grossesse ou pour raison de santé, spécifiquement axée sur la profession, serait nécessaire afin de comprendre avec précision l'impact effectif des grossesses sur les structures vétérinaires.

## 6. Différence de perception par autrui

### A. Différence de perception par la clientèle

Des témoignages recueillis par Henrio dans le cadre de sa thèse vétérinaire en 2004 montraient que la perception du vétérinaire par ses clients était souvent fonction de son genre, que cela soit mélioratif ou péjoratif : hommes appelés « docteur » même s'ils ne le sont pas tandis que les femmes sont présumées assistantes, refus de certains clients de passer avec une vétérinaire femme (cette demande de voir un collègue masculin n'est pas rare et a été mise en évidence au Royaume-Uni également (Knights et Clarke, 2019)), remise en question des compétences, respect diminué en comparaison des collègues masculins (Henrio, 2004). À nouveau, cette tendance reste à ré-évaluer ; la situation a-t-elle évolué depuis ?

Une vétérinaire (et sa compétence dans son métier) serait par ailleurs jugée d'emblée en fonction de son apparence : maquillage, stature, âge, tenue vestimentaire. Ceci n'est pas rapporté concernant les homologues masculins (Girvan, 2019).

Dans la médecine des animaux de compagnie, les femmes auraient une approche différente des hommes en ce qui concerne la relation patient-client ou encore le format de la consultation : elles seraient plus centrées sur l'aspect relationnel et donneraient davantage d'éléments à même de renforcer l'alliance thérapeutique, la collaboration entre le patient-client et le soignant. Une étude américaine a montré qu'elles parlent davantage aux animaux et paraissent moins pressées ou dans la précipitation que leurs confrères. Les clients et en particulier les clientes, de leur côté, seraient plus à même de partager des informations personnelles à leur sujet. Les femmes emploieraient également significativement plus souvent des tournures positives et facilitatrices pour le renforcement de la relation avec leur client, tandis que les hommes seraient perçus comme moins avenants (Shaw *et al.*, 2012).

Le dialogue entre client et vétérinaire serait donc différent selon le genre de ce dernier : les vétérinaires masculins recevraient davantage de questions lors des consultations, et tendraient à donner plus de conseils à visée préventive que les vétérinaires féminins. Les clients donneraient cependant davantage d'informations sociales et au sujet du mode de vie de leur animal (même hors consultations de médecine préventive) lorsque le vétérinaire est une femme. Dans toutes les catégories de conversations répertoriées dans l'étude, les femmes échangeaient plus que les hommes avec leurs clients (Shaw *et al.*, 2012). Ainsi, les propriétaires d'animaux de compagnie verraient positivement la féminisation de la profession, les femmes étant considérées comme dévouées et désintéressées en comparaison des hommes qui seraient plus arrogants, autoritaires. La profession vétérinaire appartenant au domaine du soin, les clients auraient donc une image et une attente qui se conformeraient à celle de la vétérinaire femme, perçue comme plus empathique, douce et pédagogue (Paulet, 2011).

Les aspects les plus techniques du métier, comme la chirurgie par exemple, seraient malgré tout plus volontiers confiés à des hommes qu'à leurs homologues féminines (Paulet, 2011). Des interviews réalisées auprès de vétérinaires au Royaume-Uni ont rapporté que de nombreuses femmes vétérinaires avaient déjà été remises en causes par leurs clients (et parfois collègues) et traitées comme si leurs compétences et crédibilité étaient limitées (Knights et Clarke, 2019).

Le milieu rural est réputé comme étant moins accessible aux femmes : travail plus physique, interactions avec des éleveurs hommes en majorité, conditions de travail particulières (froid, saleté). Sur un échantillon d'éleveurs interrogés en 2010, 10 % disaient préférer un vétérinaire homme même inexpérimenté plutôt qu'une vétérinaire femme. Pourtant, dans ce même échantillon, la très grande majorité étaient satisfaits du travail des vétérinaires femmes auxquelles ils avaient eu affaire ; moins de 5 % d'entre eux n'avaient jamais été satisfaits lorsqu'une femme vétérinaire avait travaillé avec eux (Grandadam, 2010). Ces témoignages, recueillis il y a plus d'une décennie sont à pondérer à la lumière d'une évolution constante de la situation.

Les différences de traitement des vétérinaires femmes par les clients et par les autres vétérinaires peuvent impacter en partie les ambitions de carrière et la confiance en elles des vétérinaires femmes, et peuvent contribuer ainsi à entretenir des dynamiques inégalitaires au sein de la profession (Begeny et Ryan, 2018). Ces dernières ressentiraient ainsi souvent le besoin de faire leurs preuves, et évolueraient au sein de la profession avec davantage de pression et de doutes que leurs collègues masculins (Knights et Clarke, 2019). Tout cela peut contribuer à dégrader la santé mentale des femmes vétérinaires (Clarke et Knights, 2018 ; Knights et Clarke, 2019).

Cependant, ces comportements sont rarement pris en comptes et dénoncés par les vétérinaires plus expérimentés, et les femmes touchées peuvent manquer de soutien. Parfois parce que leurs collègues masculins ne perçoivent même pas le problème, mais aussi par peur de perdre des clients (Knights et Clarke, 2019). L'enquête réalisée par Knights et Clarke en 2019 suggère que certains employeurs de cliniques mixtes au Royaume-Uni refuseraient de laisser leurs consœurs prendre part à l'activité « animaux de rente » de leur entreprise, de peur de froisser des clients peu amènes (« n'envoyez pas une fille » / « j'attendrai le vrai vétérinaire »).

La tendance à constater une dégradation de la santé mentale chez les étudiantes en comparaison à leurs homologues masculins, présentée précédemment, est également constatée chez les femmes vétérinaires bien après leurs études ; une étude réalisée sur la population vétérinaire française par un professeur en sociologie a montré qu'elles seraient plus à même de faire des tentatives de suicide, de souffrir de burn-out, de se sentir moins performantes au travail et de souffrir d'une forme d'addiction au travail (Truchot, 2022).

Elles souffriraient également de davantage de troubles somatiques : maux de tête, douleurs, nausées. Elles auraient une moindre confiance en elles et présenteraient des taux plus élevés que les hommes concernant les huit facteurs de stress professionnels exposés dans l'étude (charge de travail et interface vie professionnelle / privée ; négligence et maltraitance des clients envers les animaux ; charge émotionnelle face à la détresse ; problèmes financiers ; conflits et tensions avec les collègues ; peur de l'erreur ; peur des blessures ; interruptions d'activité).

## **B. Différence de perception par les autres vétérinaires**

La perception des vétérinaires entre eux semble également influencée par le genre : une étude anglaise rapporte que les vétérinaires femmes seraient moins souvent reconnues et appréciées pour leur travail, leurs compétences, leurs qualités et leurs connaissances que leurs collègues masculins. Elles seraient également moins concertées lorsqu'un ou une collègue a besoin d'aide et, à compétences égales, leur expertise serait moins demandée que celle d'un vétérinaire homme (Begeny et Ryan, 2018). Dans leur enquête menée au Royaume-Uni, Knights et Clarke ont montré que de nombreux vétérinaires (hommes comme femmes) tendaient à exprimer des stéréotypes de genre dans leurs interviews ; souvent, les femmes étaient même soumises à une discrimination sexiste (Knights et Clarke, 2019).

Plus tard dans ce travail, nous aborderons l'idée qu'une perception différente des femmes et des hommes par leurs pairs dans la sphère professionnelle pourrait désavantager ces premières à de nombreux égards (accès à l'entrepreneuriat (partie IV) ou sexisme ordinaire (partie VI.4)).

## Conclusion de partie

Le marché du travail dans la profession vétérinaire connaît depuis plusieurs années des évolutions qui modifient les dynamiques auxquelles sont confrontés les jeunes diplômés, notamment un déficit de vétérinaires majeur qui leur permet d'avoir un plus grand choix de potentiels employeurs.

Les femmes sont plus nombreuses dans l'exercice de la médecine des animaux de compagnie, le salariat et le travail à temps partiel. Elles occupent ainsi 75 % des emplois à temps partiel. Elles restent moins nombreuses dans l'exercice avec les animaux de rente et l'exercice libéral.

D'après des études anglo-saxonnes, des discriminations à l'embauche des femmes persistent. Paradoxalement, les personnes les plus à même de perpétuer les discriminations genrées seraient celles qui prétendent qu'elles n'existent plus, et les hommes rejetteraient l'idée de persistance de discriminations genrées plus significativement que les femmes.

En France, des inégalités salariales sont encore constatées, dans toutes les tranches d'âge. Cette tendance se retrouve à l'étranger, même en prenant en compte le volume horaire travaillé et l'expérience.

Les femmes et les hommes vétérinaires ne seraient pas perçus de la même manière par leur clientèle : les compétences des premières seraient plus souvent remises en cause dans des domaines techniques (chirurgie) ou en lien avec des pratiques dites « masculines » (médecine des animaux de production), alors que dans le cadre du soin aux animaux de compagnie, elles seraient considérées plus douces, plus accessibles, plus concernées par leurs patients.

# Partie III : la parentalité

---

La parentalité est une étape clé dans la vie personnelle mais aussi professionnelle des vétérinaires. Elle donne lieu à un réajustement du temps et des ressources allouées à la vie professionnelle, personnelle et familiale. Le projet professionnel de chacun et chacune est influencé par ces dimensions tout au long de la vie, et n'est donc pas statique et défini de manière stable dès la sortie de l'école ; il est plus cohérent, aujourd'hui, de le considérer comme flexible et soumis à des adaptations variées au cours du temps (Paulet, 2011).

La société semble encore considérer que la responsabilité de la sphère privée au sein de la famille revient principalement aux femmes, position s'accompagnant d'une lourde charge mentale et de la nécessité pour les femmes d'être disponibles dans un espace et une temporalité propres et souvent en contradiction avec le milieu du travail (Bessin et Gaudart, 2009).

Nous allons présenter différents concepts sociologiques afférant à cette thématique pour explorer si et comment la parentalité peut être vectrice d'inégalités entre femmes et hommes au sein de la population générale et de la profession vétérinaire.

La partie suivante s'intéresse au contexte de la parentalité au sein du couple hétérosexuel afin de questionner l'influence qu'y exerce le genre.

## 1. Parentalité et recrutement

En France, toutes professions confondues, les femmes sont d'autant moins représentées dans les postes les mieux rémunérés qu'elles ont un nombre d'enfants élevé, d'après des chiffres de l'INSEE (Godet, 2021).

L'appréhension d'une future grossesse est un sujet récurrent lors du recrutement, et ce dans de nombreuses professions.

La question d'une parentalité potentielle ou actuelle n'est pour autant jamais abordée auprès des hommes, alors que les femmes doivent très régulièrement s'exprimer sur ce point lors des entretiens de recrutement (Girvan, 2019 ; Henrio, 2004). De telles discriminations sont pourtant interdites par la loi de manière explicite : « *il est interdit de refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse* » (Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, 2019).

Les employeurs vétérinaires semblent craindre de devoir s'organiser avec les congés maternité et le temps de retour au travail des mères (Paulet, 2011). La logistique de la parentalité demande en effet de s'adapter à un congé maternel pouvant se transformer en congé parental d'une durée de parfois plusieurs années, d'autant plus qu'à l'heure actuelle il est très difficile de remplacer une vétérinaire absente au vu des tensions liées au recrutement dans la profession, déjà évoquées précédemment. Les futures mères ont par ailleurs de nombreuses raisons de devoir arrêter leur

activité avant le terme : incapacité physique de s'occuper des grands animaux pour les vétérinaires rurales, risques professionnels (anesthésie, radiologie notamment ; (Moore *et al.*, 1993 ; Shirangi *et al.*, 2008)), grossesse pathologique. Ces aspects sont notamment évoqués dans la presse vétérinaire en ligne (Slove, 2022).

Des articles de presse grand public relatent cependant le fait que les hommes s'investissent davantage dans la vie familiale et l'éducation des enfants depuis quelques années (Guillier, 2018 ; Slove, 2022). Un mouvement de prise en charge mieux répartie des responsabilités familiales et un partage des congés parentaux pourraient peut-être aider à changer le paradigme actuel et réduire les potentielles inégalités.

## **2. Charge mentale et répartition des tâches liées à la parentalité**

### **A. Définition de la charge mentale**

La charge mentale, concept datant des années 80 et évoqué de plus en plus depuis 2017 (Haicault, 2020), se définit comme le « *poids psychologique que fait peser (plus particulièrement sur les femmes) la gestion des tâches domestiques et éducatives, engendrant une fatigue physique et, surtout, psychique* » d'après le dictionnaire Larousse. Il s'agit d'une charge psychologique associée à la gestion et à l'organisation de tâches variées.

Par exemple, le fait de devoir penser à la liste des courses, aux horaires de sortie d'école des enfants, aux rendez-vous à prévoir pour toute la famille tout en programmant mentalement le déroulement de la soirée lors d'une journée de travail qui comporte elle-même son tenant de difficultés appartient à cette charge mentale : la vie personnelle et la vie professionnelle sont mélangées, l'espace mental des personnes concernées est envahi en permanence par des responsabilités diverses.

### **B. Charge mentale, parentalité et femmes vétérinaires**

De manière générale, les femmes sont encore majoritairement responsables du soin des enfants, en comparaison de leurs homologues masculins (Champagne *et al.*, 2015 ; Girvan, 2019). En 2010, les femmes effectuaient 71 % des tâches ménagères et 65 % des tâches parentales au sein du foyer. Pour les hommes, le temps passé à effectuer des tâches domestiques ou parentales (hors temps de garde passif) diminue avec le nombre d'enfants du foyer alors qu'il augmente pour les femmes. Le temps consacré aux tâches domestiques par les hommes est stable depuis les années 1980 : en moyenne 105 minutes par jour, soit 78 de moins que les femmes (Champagne *et al.*, 2015). Les chiffres de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes montrent qu'en 2016, 79 % des femmes déclaraient consacrer du temps chaque jour à la cuisine et / ou aux tâches domestiques contre 35 % des hommes. Les femmes consacraient en moyenne 14 heures de leur temps chaque semaine au ménage et à la cuisine, contre moins de 9 heures pour les hommes (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2016).

Une tendance similaire est observée au sein de la profession vétérinaire : une enquête menée par la Caisse Autonome de Retraite et de Prévoyance Vétérinaire (CARPV) et mentionnée par Grandadam montrait, en 2009, que la part des femmes consacrant 30 à 70 % de leur temps à la vie domestique était de 51 %, contre 38 % pour les hommes (Grandadam, 2010).

Une étude longitudinale menée sur des vétérinaires australiens s'est intéressée à la part d'activité non-vétérinaire (soit parce que les concernés sont à temps partiel, soit parce qu'ils n'exercent pas en tant que vétérinaire) réalisée par les femmes et les hommes ; pour la majorité des premières, il s'agissait d'une activité en lien avec la famille tandis qu'aucun des seconds n'a donné cette réponse ; ils se consacrent à une autre profession ou entreprise (Heath, 2007).

De même, lors de réduction de leur temps de travail (temps partiel), les femmes reporteraient en majorité le temps dégagé sur les tâches domestiques et familiales tandis que chez les hommes, une diminution du temps travaillé serait associée à un gain de temps libre, qu'ils sont alors libres de reporter ou non sur leur vie familiale (jeu avec les enfants, sorties) (Bel, 2009).

Une étude américaine rapporte que cette répartition inégale des tâches au sein du foyer se manifeste notamment par l'indice de satisfaction des femmes (professionnel et personnel) au sein de la population générale, qui diminue conjointement à l'augmentation de leur volume horaire travaillé comparé au temps de travail de leur conjoint (Fleche *et al.*, 2018). Le sentiment d'injustice face aux tâches à réaliser et le fait de ne pas recevoir l'« aide » requise de la part de leur conjoint semblent être les moteurs de cette insatisfaction. Dans une étude française, Champagne *et al.* rapportent que malgré la participation massive des femmes au marché du travail depuis les dernières décennies, le temps qu'elles consacrent aux tâches parentales n'a pas diminué depuis les années 1980, signant ainsi la « double journée » des femmes, être mère et être travailleuse (Champagne *et al.*, 2015).

La maternité catalyserait les inégalités entre femmes et hommes, d'après la thèse vétérinaire de Henrio datant de 2004, au moins dans le ressenti de ces premières : près de 60 % des femmes avec au moins un enfant considéraient subir davantage de contraintes à cause de leur genre, tandis que les femmes sans enfant étaient 33 % à émettre cet avis (Henrio, 2004).

Les femmes seraient donc amenées à faire des compromis entre vie professionnelle et vie familiale : le temps et la capacité de gestion n'étant pas extensibles, il est impossible de consacrer 50 heures par semaine à son emploi, 14 heures aux tâches ménagères, sans compter le temps dédié aux enfants. Ces choix se feraient souvent au détriment de la vie professionnelle, ce qui véhicule l'idée que les femmes sont « moins engagées » dans leur travail (Grandadam, 2010). Pourtant, une étude américaine rapporte que la productivité des femmes au travail n'est pas inférieure à celle des hommes dans la profession vétérinaire (Smith, 2002). La littérature à ce sujet manque et ne permet pas de faire de généralisation ; une étude danoise a toutefois montré que la productivité au travail des mères était diminuée mais pas assez pour expliquer l'écart salarial constaté. Quant aux femmes non mères, elles sont autant voire plus productives que leurs collègues masculins, et subissent malgré tout un écart salarial en leur défaveur (Gallen, 2018).

Il est intéressant de constater que dans des témoignages de femmes vétérinaires, une forte proportion des mères serait convaincue que la difficulté liée à la conciliation des vies de famille et professionnelle serait davantage liée à la gestion des horaires et du temps qu'à l'aspect technique du métier ; et qu'avec l'implication du conjoint ou en modulant les emplois du temps, il serait selon elles tout à fait possible de travailler dans le secteur de son choix (Henrio, 2004).



Le niveau de pression professionnelle portée par les femmes cadres et ayant des enfants à charge en France serait significativement plus élevé que celui de leurs homologues masculins ; les mères de famille cumulant davantage les contraintes familiales et professionnelles. La présence d'enfants dans le foyer serait un facteur alourdissant la charge mentale, et les femmes même sans enfant subiraient davantage de charge mentale que les hommes même avec enfant(s) à charge. Cela occasionnerait une fatigue émotionnelle augmentée : en France, 44 % des cadres mères de famille auraient souvent l'impression de « ne pas s'en sortir », contre 31 % des cadres pères de famille. L'indice de charge mentale pour les hommes est de 4,5 sur 10 tandis que pour les femmes il monte à 4,9 et à 5,2 lorsque seules les mères sont considérées ; concilier parentalité et vie professionnelle représente une difficulté pour 85 % des mères cadres interrogées (IFOP, 2021).

Cette charge mentale qui pèse donc majoritairement sur les femmes serait le fruit de la répartition genrée des rôles au sein de la famille, qui est intégrée depuis l'enfance et dont le modèle peine à évoluer. En 2004, 88 % des femmes vétérinaires interrogées dans une enquête considéraient que la réussite familiale était leur priorité dans la vie, et 11 % répondaient que leur priorité était la réussite professionnelle (Henrio, 2004). En France, dans la population générale, les femmes sont 43 % à penser qu'avoir une famille pénalise leur vie professionnelle (Ipsos, 2022).

Une étude israélienne datant de 2022 établit un lien entre charge mentale et apport financier au sein du couple dans la population générale : lorsque c'est la mère qui a un salaire plus élevé que son conjoint, ce dernier tend à consacrer plus de temps à s'occuper des enfants au détriment des loisirs, tandis que la première augmente son temps de tâches ménagères. Ainsi, même lorsqu'une forme de répartition de la charge mentale s'opère au sein du couple, la pénibilité des tâches dont les femmes sont responsables est supérieure (de la Vega, 2022). Dans les foyers où l'apport financier lié à l'emploi du père est plus grand que celui de la mère, cette dernière prend en charge la majorité des tâches familiales et domestiques. Ces mères qui tendent à s'éloigner du marché du travail, ou du moins à se désengager de leur activité rémunératrice, sont insatisfaites de l'augmentation des tâches qu'elles prennent en charge (de la Vega, 2022).

Plusieurs études canadiennes exposent que les femmes prennent une part plus grande des responsabilités parentales même lorsqu'elles occupent un poste avec davantage de responsabilités ou d'exigences que leur conjoint (Buchanan *et al.*, 2018). En conséquence, elles sont plus généralement insatisfaites du soutien qu'elles reçoivent de leur conjoint en termes de répartition des tâches parentales et domestiques (Buchanan *et al.*, 2018 ; Jovanovic et Wallace, 2013). Dans la profession vétérinaire, les hommes vétérinaires mariés déclarent recevoir plus de soutien de leur partenaire (vétérinaire ou non) que les femmes vétérinaires du leur (Buchanan et Wallace, 2020).

L'étude française réalisée par le Pr Truchot rapporte également que les vétérinaires hommes vivant en couple présentent un moindre épuisement émotionnel en comparaison à ceux qui vivent seuls, tandis que les vétérinaires femmes ont des scores d'épuisement émotionnel similaires peu importe leur situation conjugale : le fait de vivre en couple ne leur apporte pas de bénéfice à cet égard, contrairement aux hommes (Truchot, 2022). Par ailleurs, toujours d'après cette étude, les vétérinaires femmes en couple travaillent significativement moins d'heures que les femmes vivant seules, ce qui n'est pas le cas chez les hommes : cet écart pourrait être lié à l'éventuelle charge familiale qu'assument les femmes en couple.

### **3. Altération du temps travaillé ; choix du salariat, du temps partiel**

Avec une fécondité de 1,86 en 2019 et 1,80 en 2022, la France est en tête du classement des pays Européens (Institut national d'études démographiques, 2019, 2022). À titre de comparaison, le taux de fécondité est de 1,54 en Allemagne, 1,27 en Italie ou encore 1,68 au Royaume Uni. Pour autant, le recours à une altération du temps travaillé y est moins important comparé aux pays d'Europe du Nord : c'est le « *French women paradox* » (Paulet, 2011). Paulet décrit par ailleurs que de nombreux paramètres socio-culturels propres à la France contribuent à ce que les femmes continuent à travailler malgré leur statut parental : aides gouvernementales, politiques d'éducation (notamment école maternelle dès 3 ans) mais aussi le fait que la maternité est vue comme un facteur d'épanouissement nécessaire mais insuffisant pour beaucoup.

La parentalité vient, comme nous l'avons abordé, avec son lot de responsabilités et de charges. Ainsi, si le congé maternité / parentalité est la première altération du temps travaillé des parents, le temps à consacrer aux enfants ne s'arrête pas là. Il est donc intéressant de se considérer les choix que font les vétérinaires concernant la gestion parentale en termes d'adaptation professionnelle.

#### **A. L'altération du temps travaillé et la répartition des rôles genrés**

Lorsqu'il est demandé aux étudiants vétérinaires anglais femmes et hommes s'ils souhaitent avoir des enfants, il n'y a pas de différence significative ; cependant, lorsqu'il s'agit d'accepter de réduire son temps de travail pour prendre en charge ces derniers, seuls 47 % des hommes répondent positivement, comparé à 65 % des femmes (Castro et Armitage-Chan, 2016). Les témoignages des étudiants vétérinaires français abondent dans le même sens : les hommes n'envisagent pas de travailler à temps partiel d'eux-mêmes, et lorsque cela leur est proposé la réponse est négative (Fontanini, 2020).

Nous retrouvons ici une répartition genrée des rôles traditionnels : les femmes seraient plus à même de mettre de côté une carrière pour la gestion familiale (et ce peu importe le potentiel d'évolution de la carrière, le niveau de revenu ou encore le niveau d'éducation) que les hommes, qui gardent encore beaucoup l'image de « *breadwinner* », littéralement « celui qui gagne le pain », donc le pilier financier de la famille (de la Vega, 2022) (cf. infra). Il a même été rapporté, dans une étude américaine, que les femmes travaillant davantage (en termes de volume horaire) que leur conjoint, ou dont le revenu est supérieur, sont plus à même de sortir de la population active. Ces comportements pourraient être liés à une volonté plus ou moins consciente de se conformer aux attentes stéréotypées des comportements et normes de genre (« une femme ne doit pas gagner plus que son mari » par exemple (Fleche *et al.*, 2018)).

## B. Temps partiel et femmes vétérinaires

En 2010, une thèse vétérinaire française réalisée auprès de femmes vétérinaires rapporte que 25 % d'entre elles réduisent leur temps de travail après l'arrivée du premier enfant, contrairement aux hommes qui ne modifient pas le volume horaire réalisé (Grandadam, 2010). Les femmes sont plus à même de recommencer à travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein après leur grossesse (Heath, 2007). Une étude longitudinale menée sur 20 ans concernant des vétérinaires australiens a montré une relation significative entre le genre et le volume horaire de travail réalisé après 10 ans et 15 ans de carrière. En effet, après 15 ans d'exercice, 68 % des hommes travaillent à temps plein contre 37 % des femmes ; les femmes à temps partiel seraient, de plus, moins susceptibles d'être propriétaires de leur structure (seules ou associées) que les hommes à temps partiel (Heath, 2007).

Dans la profession vétérinaire, un temps plein est souvent associé à de longues journées aux horaires variables (en fonction des urgences et des déplacements à effectuer pour les vétérinaires ruraux notamment), difficilement conciliable avec la « double journée » qu'implique souvent le rôle « maternel » (ou dévolu aux femmes). Un emploi du temps aménagé serait donc une étape jugée souvent utile afin de concilier métier et vie familiale. Ces dynamiques ne sont pas spécifiques à la profession vétérinaire (Paulet, 2011). En effet, les femmes tendraient à placer une valeur plus importante à la flexibilité de leur emploi du fait de la dualité mère / travailleuse autour de laquelle elles façonnent leur vie lorsqu'elles ont des enfants (Fleche *et al.*, 2018).

Malgré les défis logistiques que représente une carrière de vétérinaire tout en étant mère, les interruptions de carrière (autres que les congés maternité légaux) concernaient moins de 10 % des femmes interrogées dans une enquête menée en 2004 ; et la moitié des mères seulement avait modifié son emploi du temps depuis la parentalité (Henrio, 2004). Par ailleurs, les femmes avec enfant(s) consacraient moins de temps à la formation continue que les femmes sans enfant et que les hommes (avec ou sans enfants) (Henrio, 2004).

## C. Les défis posés par une profession libérale

La profession vétérinaire est libérale : elle répond à un ensemble de règles et caractéristiques définies par le droit européen et le droit français. D'après le droit européen, les professions libérales sont définies comme suit : " (...) *des activités qui présentent un caractère intellectuel marqué, requièrent une qualification de niveau élevé et sont d'habitude soumises à une réglementation professionnelle précise et stricte. Dans l'exercice d'une telle activité, l'élément personnel a une importance spéciale, et un tel exercice présuppose, de toute manière, une grande autonomie dans l'accomplissement des actes professionnels*" (Comité économique et social européen, 2013).

Ainsi, les professions libérales s'inscrivent dans un système de valeur commun : « *la prestation d'un service immatériel de grande valeur à très forte dimension intellectuelle sur la base d'une formation (universitaire) de très haut niveau ; la notion d'intérêt général associée au service proposé ; l'exercice de l'activité dans un esprit d'indépendance professionnelle et économique ; la fourniture du service à titre personnel, sous sa propre responsabilité, et de façon professionnellement indépendante ;*

*l'existence d'une relation de confiance particulière entre le client et le prestataire ; la primauté de la qualité de la prestation sur la recherche du profit maximal, ainsi que le respect de règles éthiques et professionnelles strictes et précises »* (Comité économique et social européen, 2014). Outre les éléments cités ci-dessus, une profession libérale est principalement exercée par des entrepreneurs : les vétérinaires libéraux sont alors des chefs d'entreprise, seuls ou en association. Le terme de profession libérale se différencie donc de professions à vocation commerciale. Les vétérinaires doivent ainsi conjuguer la gestion d'une entreprise, sa rentabilité, sa pérennité, tout en étant soumis à un ensemble de restrictions et lois qui l'encadre strictement (Mourgues, 2008).

Le statut libéral est majoritairement perçu comme défavorable à la maternité par les femmes vétérinaires, et ce, qu'elles aient connu une grossesse avec ce statut ou non (Paulet, 2011). Parmi les causes relevées par Paulet se trouvent : la protection sociale moindre, les responsabilités augmentées, la gestion financière plus complexe (en étant libérale, une vétérinaire n'est pas rémunérée à un salaire fixe ; selon son mode d'exercice, elle touche une partie des bénéfices liés à ses heures de travail, et le reste dépend du contrat d'association si son exercice n'est pas en individuel). Le salariat et les garanties sociales qui en découlent peuvent ainsi être privilégiés par les femmes souhaitant fonder une famille. Par ailleurs, les entreprises vétérinaires manquent souvent d'options pour accommoder les (futures) mères. Les accommodations les plus plébiscitées sont les suivantes : une plus grande flexibilité des emplois du temps, une augmentation du temps de congé maternité rémunéré et des options de prise en charge des enfants sur / proche du lieu de travail (Wayne *et al.*, 2020).

#### **4. *Child penalty et breadwinner effect* : différence d'impact de la parentalité sur les femmes et les hommes**

Dans la population générale, la parentalité serait corrélée à des effets différents notamment en termes d'image et de salaire, selon qu'elle concerne les pères ou les mères (de la Vega, 2022). Ce différentiel dans les conséquences sur la vie professionnelle serait constant dans le temps et a été étudié dans de nombreux pays, notamment aux États-Unis, en Allemagne ou encore dans les pays Scandinaves (Blau et Kahn, 2017 ; Kleven *et al.*, 2021).

## A. Impact financier

En termes de salaire, un phénomène appelé le « *breadwinner effect* » (« effet du gagnant de pain » littéralement, c'est-à-dire effet lié au fait que le père soit vu comme le pourvoyeur majeur des finances de sa famille) a été étudié : les pères de famille tendraient à voir leur salaire augmenter en comparaison des hommes non pères sans augmentation réelle du temps travaillé. Les hommes célibataires gagneraient en moyenne moins d'argent que les pères, toutes choses égales par ailleurs, selon des études suédoises et australiennes (Angelov *et al.*, 2016 ; Schurer *et al.*, 2016). Il apparaît que cet effet serait d'autant plus marqué dans les foyers où le père gagne initialement moins d'argent que sa conjointe (Angelov *et al.*, 2016).

Les pères seraient également favorisés sur le marché de l'emploi en comparaison des non-parents ; la parentalité augmenterait le taux d'emploi des hommes et leur salaire, surtout chez les hommes qui gagnent initialement moins d'argent que leur conjointe, comme rapporté dans une étude israélienne (de la Vega, 2022).

De nombreuses études rapportent cependant que les mères de famille subiraient le phénomène inverse, appelé « *child penalty* » soit la « pénalité liée à l'enfant » ; elles seraient moins bien rémunérées que les femmes sans enfant, majoritairement parce qu'elles réduiraient leur volume horaire travaillé (Cheng *et al.*, 2012). L'impact négatif de la maternité sur la vie professionnelle serait persistant et ce, peu importe le niveau de revenu initial de la mère (Chung *et al.*, 2017 ; Kleven *et al.*, 2021). C'est ce que confirment plusieurs études, y compris certaines qui ont été réalisées au sein de professions médicales (Angelov *et al.*, 2016 ; Schurer *et al.*, 2016 ; Sin et Bruce-Brand, 2019). Une discrimination sur le statut maternel, sans lien avec le travail réellement effectué, est également documentée par ces études.

La parentalité renforcerait donc souvent l'écart salarial entre conjoints au sein d'un foyer, et ce même lorsque la mère a un niveau d'éducation supérieur au père. Cet écart entre deux parents d'un couple est en moyenne de 25 % dans les pays Nordiques et atteint 60 % en Allemagne (de la Vega, 2022).

Ces effets, qui pourraient être considérés comme temporaires (le temps que le ou les enfants grandissent, que la mère reprenne sa carrière), ne s'estompent pourtant pas : 15 ans après la naissance, en Suède, cet écart se creuse de 32 % en termes de revenus, et de 10 % en termes de salaire horaire (Angelov *et al.*, 2016). La dynamique globale des revenus au sein du couple parental serait donc en défaveur des femmes sur le long terme et pas uniquement sur le court terme.

Des études ont rapporté que les « *child penalties* » existent presque à l'identique dans les familles où le ou les enfants sont adoptés, démontrant ainsi qu'elles ne sont pas uniquement liées à l'accouchement et ce qui s'ensuit (congé maternité, allaitement, problèmes de santé post-partum) mais au temps consacré par les femmes aux tâches parentales (Kleven *et al.*, 2021).

Par ailleurs, des études ont cherché à montrer que les inégalités dans le couple à la naissance d'un enfant provenaient bel et bien du fait que les parents soient de genre différent (donc un homme et une femme) : dans les couples de même genre (deux femmes), l'inégalité salariale n'existe pas après l'arrivée d'un enfant dans le foyer et ce que l'enfant soit adopté ou qu'une des mères l'ait mis au monde (Nix et Andresen, 2019 ; Rosenbaum, 2019). Cet écart comporterait ainsi de fortes dimensions sociétales et culturelles.

## B. Impact social

Les pères seraient globalement valorisés lors de l'arrivée d'un ou plusieurs enfants dans le foyer, voire même lorsqu'ils se marient ; c'est ce qu'on appelle le « *marriage premium* » (littéralement : prime au mariage). Des études réalisées aux États-Unis exposent en effet que les hommes mariés ont un salaire en moyenne 9 à 13 % plus élevé que les hommes célibataires, toutes choses égales par ailleurs. Derrière ces nombres, une dynamique de sélection et de valorisation des hommes mariés serait à l'œuvre : ils semblent apparaître plus stables, dignes de confiance, engagés dans leur travail (de Linde Leonard et Stanley, 2015).

Les mères, de leur côté, feraient face à une triple discrimination (Badinter, 2011) :

- La société tendrait à percevoir négativement les femmes avec des enfant(s) qui travaillent et qui ne se consacrent pas uniquement à leur rôle de mère ; c'est une forme de pression sociale et de jugement. Ici, les stéréotypes de maternité dévouée, avec l'image de la mère pleine d'abnégation, sont confrontés à la réalité moderne des mères qui organisent leur vie autour de leur(s) enfant(s) sans pour autant vivre par et pour eux ;
- L'entreprise et le monde du travail au sens large reprocheraient aux mères, à l'inverse, de consacrer trop de temps à leur famille, de se désengager de leur profession, tout en nécessitant des investissements de la part de leur employeur (organisation des plannings, remplacement lors des congés parentaux). Une mère est alors vue comme une salariée sur laquelle il est difficile de compter entièrement, qui n'inspire pas forcément pleinement confiance ;
- Enfin, la maternité serait encore considérée comme « la plus grande réalisation de la femme » : une étude américaine montre qu'à l'heure actuelle les femmes sans enfant provoqueraient des réactions de « pitié » et seraient perçues plus négativement (Bays, 2017). Elles seraient considérées comme immatures (« elle changera d'avis », « elle n'a pas encore trouvé le bon partenaire ») et leur position n'est pas prise au sérieux ou alors elles sont sévèrement critiquées. Malgré tout, la maternité resterait dévaluée socialement.

## C. Milieu vétérinaire

Dans une étude menée sur des mères vétérinaires américaines en 2020, 75 % des répondantes rapportent avoir expérimenté des discriminations du fait de leur statut parental ; plus de la moitié des répondantes auraient subi des inégalités du fait de ce statut (Wayne *et al.*, 2020). Les témoignages évoquent notamment la sensation d'être moins considérée que les collègues même en travaillant à temps plein, et de se voir opposer des refus concernant la progression de leur carrière (salaire, augmentation) que ne subissent pas les personnes sans enfant, même lorsque leur travail est resté identique par ailleurs.

Une autre étude anglaise de 2019 abonde dans le même sens : de nombreuses femmes y témoignent du changement de perception et de comportement dont leurs collègues font preuve après leur accouchement et / ou leur passage à temps partiel. Cela se manifeste de plusieurs

manières : être dirigée vers des cas plus simples, les cas cliniques complexes (et plus intéressants ou nécessitant de faire preuve de plus de compétences) étant attribués à d'autres vétérinaires, ou encore être moins éligible à une augmentation salariale (Knights et Clarke, 2019).

## **5. Indemnisation des congés parentalité**

### **A. Cas des mères salariées**

En France, pour les salariées, le congé maternité commence juste avant la naissance et se poursuit sur la période la suivant. Il est obligatoire, et il est impossible d'y renoncer entièrement : sa durée minimale est de 8 semaines dont 6 après l'accouchement. Sa durée varie de 16 à 26 semaines selon le nombre d'enfants déjà à charge ; en cas de grossesse ou accouchement pathologique, la durée est augmentée de 2 semaines supplémentaires avant le terme et 4 semaines supplémentaires après accouchement (Direction de l'information légale et administrative, 2023a).

Sous réserve de remplir les conditions gouvernementales (affiliation à la sécurité sociale, travail de 150 heures minimum les 3 mois précédant l'arrêt et 600 heures dans les 12 mois le précédant, cotisation lors des 6 mois civils précédant l'arrêt), une indemnisation est versée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont le montant dépend du salaire journalier de base de la mère (montant plafonné à 3 666 € bruts par mois), diminué de 21 %. En pratique, le montant effectif des indemnités journalières peut aller de 10,24 à 95,22 € par jour (Direction de l'information légale et administrative, 2023a).

### **B. Cas des pères salariés**

En France, les pères, lorsqu'ils sont salariés, ont également le droit à un congé paternité : il doit avoir lieu dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, sous réserve de conditions similaires à celles du congé maternité. La CPAM verse alors des indemnités journalières aux pères qui correspondent à ce qui a été vu plus haut dans le cas du congé maternité. Concernant sa durée, il est obligatoire pour les pères de prendre 3 jours ouvrables de congés juste après la naissance (congé obligatoire pour tous les pères salariés, rémunérés normalement : ils sont assimilés à des jours de travail effectifs) suivis immédiatement de 4 jours calendaires. Ensuite, il leur est possible de prendre 21 jours calendaires de congés, utilisables en une fois ou fractionnables en deux périodes de 5 jours minimum. Ces congés paternité sont alors facultatifs (Direction de l'information légale et administrative, 2023b).

Ainsi, les pères doivent prendre un minimum de 7 jours de congés après la naissance de leur enfant, auxquels ils peuvent ajouter ou non 21 jours de congés paternité dans les 6 mois suivant la naissance.

L'un ou les deux parent(s) peuvent décider de prendre un congé parental à temps plein s'ils sont salariés dans une entreprise avec un minimum d'un an d'ancienneté ; ce congé dure en théorie un an au maximum mais est renouvelable deux fois, jusqu'aux trois ans de l'enfant en cas d'enfant

unique. Ce congé peut être renouvelé jusqu'à cinq fois si trois enfants ou plus sont nés simultanément, jusqu'aux 6 ans de l'aîné au maximum. L'employeur n'a pas le droit de refuser ce congé au salarié. Le contrat de travail du salarié est alors suspendu ; l'employeur ne rémunère pas le salarié, qui peut prétendre à une allocation (distribuée par la Caisse des Allocations Familiales, CAF) ou à une prestation partagée d'éducation de l'enfant. Cette prestation permet à un ou aux deux parents de cesser ou réduire son travail pour s'occuper de son enfant (de moins de 3 ans) et est versée par la CAF ou la MSA (Direction de l'information légale et administrative, 2023c).

### **C. Cas des travailleurs libéraux**

Pour les vétérinaires libéraux, les possibilités et la rémunération lors de congés après la naissance d'enfant(s) sont différentes. S'arrêter de travailler peut alors très vite devenir source d'inquiétude financière et représenter une perte de revenus pour l'entreprise vétérinaire

La prise en charge du congé maternité se décompose comme suit, sous réserve d'être affiliée à la sécurité sociale depuis plus de 10 mois et de cesser toute activité professionnelle pendant 8 semaines (dont 6 après l'accouchement et 2 avant) (Assurance Maladie, 2022) :

- L'allocation forfaitaire de repos maternel : une allocation versée en deux fois par l'Assurance Maladie, le premier versement correspondant au septième mois de grossesse et le second à l'accouchement. Cela correspond à un total de 3 666 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;
- Des indemnités journalières forfaitaires d'interruption d'activité ; pour les percevoir, il faut s'arrêter de travailler pendant au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement. Le montant est calculé en fonction des cotisations communiquées par l'Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (URSSAF) cette dernière étant en lien avec la Caisse Autonome des Retraites et de Prévoyance Vétérinaire (CARPV). Son maximum est de 60,26 € par jour au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ce montant est également versé par l'Assurance Maladie ;
- En cas de grossesse pathologique, la Sécurité Sociale des Indépendants (SSI, anciennement Régime Social des Indépendants (RSI)) offre la possibilité de prolonger ce congé de 30 jours maximum.

Concernant les pères, une indemnité de 60,26 € par jour (au 1<sup>er</sup> janvier 2023) est proposée et les conditions et durées du congé paternité sont les mêmes que pour les salariés (Assurance Maladie, 2023).



## D. Milieu vétérinaire

Les mères vétérinaires libérales doivent ainsi faire face à une couverture sociale bien moindre que les salariées ; en plus des difficultés financières que cela peut occasionner, il est très difficile pour une vétérinaire à l'heure actuelle de trouver un ou une remplaçant(e) pour la durée de ses congés. Bien souvent, au vu du déficit de ressources humaines des entreprises vétérinaires, les femmes libérales sont obligées de reprendre rapidement une activité professionnelle. Les témoignages des mères vétérinaires libérales au moment de l'accouchement évoquent la difficulté de cumuler le statut de parent à celui de professionnelle libérale. Dans une thèse vétérinaire de 2004, 28 % d'entre elles ont été amenées à réduire la durée de leur congé pour les raisons évoquées ci-dessus (Henrio, 2004).

Les vétérinaires hommes, quant à eux, sont encore nombreux à ne pas prendre de congé paternité lors de l'arrivée d'un enfant dans le foyer ; prendre un congé était ainsi l'exception et non la norme dans une enquête datant de 2010 (Grandadam, 2010). Dans une enquête menée par le magazine vétérinaire en ligne Témavet en 2023 auprès de vétérinaires français, 20 % des pères n'avaient pris aucun jour de congé (tous les répondants dans ce cas étaient associés) ; 10 % des pères avaient pris moins de 7 jours de congé. Au final, les pères ayant profité de plus de 14 jours de congé ne représentaient que 20 % des répondants (de Boissière, 2023). Le nombre de répondants ainsi que les conditions dans lesquelles ce sondage a été mené sont cependant inconnus, ce qui limite les conclusions que nous pouvons en tirer.

Par ailleurs, ce congé n'étant pas obligatoire, d'une courte durée, et peu indemnisé, si le couple est déjà financièrement fragilisé par les congés pris par la mère, il est peu probable que le père puisse utiliser les siens. À cela s'ajoutent les mêmes contraintes qu'évoquées ci-dessus pour les libéraux.

Lors d'une enquête dans laquelle il était demandé aux hommes s'ils accepteraient de participer à un effort financier de solidarité concernant la maternité, les réponses ont été très divisées ; seule la moitié d'entre eux y était favorable (Paulet, 2011). Sans soutien financier conséquent, les vétérinaires libéraux risquent de continuer à être confrontés aux conséquences financières défavorables d'un congé parentalité.

Le choix du salariat avant et pendant la parentalité est ainsi souvent perçu comme plus avantageux que le statut libéral ; de nombreuses femmes choisissent de s'installer ou de s'associer après avoir fondé une famille, si tel est leur souhait.

## Conclusion de partie

La parentalité est une étape clé dans la compréhension des dynamiques genrées dans la société et la sphère professionnelle, en plus de son importance dans la vie personnelle des parents.

Les femmes semblent rapidement confrontées à leur statut de mère potentielle lors de leur entrée dans la vie professionnelle : des questionnements sont parfois présents lors du recrutement, et les employeurs anticipent d'emblée les conséquences sur leur entreprise d'un éventuel congé maternité (remplacement difficile dans la profession, surcharge de travail et / ou perte financière conséquente). La protection sociale moindre des femmes libérales par rapport aux salariées serait aussi à considérer.

Le choix d'un emploi à temps partiel traduit parfois la nécessité de gérer la « double journée de travail » que représente la charge mentale et domestique du foyer, encore majoritairement supportée par les femmes. Cela aurait des conséquences durables sur leur carrière, notamment en termes de salaire, mais pourrait aussi diminuer leur satisfaction personnelle et professionnelle.

Le « *breadwinner effect* » et la « *child penalty* » seraient à étudier dans la profession vétérinaire en France.

Le congé paternité, peu compensé financièrement, semble peu utilisé par les vétérinaires libéraux. Repenser sa mise en place et sa rémunération pourrait permettre aux pères d'être plus présents dès la naissance de leur enfant.

# Partie IV : l'entrepreneuriat et les sphères d'influence

---

L'entrepreneuriat est une notion clé au sein de la profession vétérinaire. En s'associant ou en travaillant à leur compte, les vétérinaires gagnent en indépendance et en responsabilités et augmentent leurs revenus. L'exercice libéral est l'évolution classique d'une carrière de vétérinaire praticien.

D'autres instances importantes existent et exercent une influence non négligeable sur les (futurs) vétérinaires : Ordre des vétérinaires, syndicats, postes académiques. Ces positions reflètent une certaine autorité ou requièrent un parcours brillant (doctorat et/ou spécialisation pour les enseignants vétérinaires par exemple).

Nous allons étudier dans cette partie s'il existe des différences d'accès à ces postes entre les femmes et les hommes.

## 1. Notion de plafond de verre

La notion de plafond de verre (« *glass ceiling* » en anglais) a été décrite dans les années 1970 pour la première fois, et conceptualisée en 1986 dans le *Wall Street Journal* (Hullot-Guiot, 2016). Elle décrit l'obstacle invisible mais pourtant infranchissable auquel se heurtent les femmes (mais aussi les personnes discriminées de manière générale : personnes non blanches, handicapées) lors de leur progression dans leur carrière, et que les hommes (non concernés par d'autres discriminations évoquées, et donc blancs, valides notamment) ne rencontrent pas (Cotter *et al.*, 2001). Ces derniers pourraient ainsi aller plus vite et plus loin dans l'acquisition de responsabilités, de postes plus hauts dans la hiérarchie. Cette métaphore du plafond de verre peut se décliner sous un autre nom : le plancher collant (« *sticky floors* ») qui illustre la difficulté pour les femmes à avancer dans le monde de l'entreprise, par exemple.

Cotter *et al.* décrivent ce plafond de verre en se basant sur quatre critères :

- C'est une discrimination liée au genre (ou à l'ethnicité par exemple) qui n'est pas expliquée par des caractéristiques en lien direct avec les compétences ou la profession en question ;
- Cette discrimination est d'autant plus forte que le poste convoité est élevé ;
- C'est une inégalité dans les chances d'avancement à des niveaux supérieurs, et non pas simplement dans les proportions de chaque genre (ou ethnicité etc.) présentes à ces niveaux supérieurs ;
- Cette inégalité devient d'autant plus présente qu'une carrière progresse.

Malgré une égalité théorique déjà installée dans les textes de loi, les femmes sont peu nombreuses dans les échelons les plus hauts des entreprises. Dans des sociétés européennes mais aussi américaine où la réussite est supposée être liée uniquement au mérite, il est pourtant rapporté, dans une étude belge, que les femmes ont 33 % moins de chances d'être choisies pour passer un entretien pour un poste très dense et technique que les hommes, à compétences égales (Baert *et al.*, 2015). Les biais à l'emploi et à la promotion ne sont pas les seules barrières constituant ce plafond de verre ; elles dépendent également de la profession, du contexte socio-culturel et économique de la société concernée, mais aussi de paramètres tels que les stéréotypes de genre véhiculés dans la profession, le manque de support et d'accompagnement pour atteindre un équilibre travail / vie personnelle (et / ou parentale), le manque d'opportunités professionnelles (incluant le manque de mentorat et de possibilités de créer un réseau professionnel performant), ou encore le manque de soutien de la part des superviseurs, d'après une revue d'études américaine (Hendricks, 2019).

Les stéréotypes de genre seraient un important facteur freinant les femmes dans leur progression de carrière (Heilman, 2012). Ils sont de deux types :

- Les stéréotypes descriptifs qui prétendent inférer, à partir du genre d'une personne, ses caractéristiques (caractère, préférences, comportements, compétences, qualités, défauts). Par exemple : « les femmes sont douces, calmes, mauvaises en mathématiques, douées en dessin » ;
- Les stéréotypes prescriptifs qui entendent dicter la manière dont les personnes devraient se comporter. Par exemple : « les femmes doivent avoir des enfants pour être épanouies ; les femmes ne doivent pas parler trop fort ou occuper trop d'espace ; les femmes ne doivent pas gagner plus d'argent que leur conjoint ».

Ces stéréotypes créeraient des attentes négatives envers les femmes : les stéréotypes descriptifs vont d'emblée catégoriser les femmes comme étant moins compétentes et moins performantes que les hommes. Les stéréotypes prescriptifs défavoriseraient les femmes qui transgressent les normes de genre établies, en termes de carrière notamment (Heilman, 2012 ; Hendricks, 2019). Les femmes ayant du succès dans des domaines typiquement masculins seraient pénalisées pour cette réussite : critiquées, impopulaires, elles subiraient davantage de rejet et seraient regardées négativement (Heilman *et al.*, 2004). Une revue d'études publiée en 2018 par une professeure néerlandaise en sociologie semble faire état d'une persistance de tels stéréotypes et de leur impact dans la sphère professionnelle, avec relativement peu d'évolution dans leur manifestation depuis (Ellemers, 2018).

Ces biais peuvent être occasionnellement ouvertement assumés, mais ils sont de manière générale implicites ; les porteurs de ces biais n'ont pas conscience qu'ils les véhiculent. Ceux qui nient l'existence de ces biais seraient d'ailleurs les plus à même de les perpétuer (Begeny *et al.*, 2020 ; Hertz-Tang et Carnes, 2020).

Le comportement d'auto-censure des femmes, qui se contentent de salaires plus bas et ont tendance à minimiser leurs compétences et à plus douter d'elles-mêmes, contribue en partie à ce phénomène (et comme cela a été évoqué au cours des parties précédentes, ces comportements sont pluridimensionnels et naitraient dès le plus jeune âge). Les inquiétudes des femmes concernant leur légitimité dans les positions qu'elles convoitent les amèneraient à se dévaluer, et à ralentir voire stopper leur évolution professionnelle (Heilman, 2012 ; Hertz-Tang et Carnes, 2020). Un salaire plus

bas tendrait également à diminuer l'estime de soi, l'engagement et la motivation, qui sont pourtant nécessaires pour avancer dans l'échelle hiérarchique (Irvine et Vermilya, 2010 ; Slove, 2022).

En plus des facteurs de discrimination genrée, les femmes seraient aussi moins susceptibles d'accéder à de meilleurs postes de par les interruptions de carrière que représentent des grossesses successives, mais aussi parce que lesdits postes sont associés à des responsabilités plus élevées aux horaires peu flexibles, s'opposant ainsi aux besoins des mères qui sont le plus souvent responsables des tâches domestiques et parentales. Ces dernières choisiraient ainsi des positions qui leur permettent d'allier parentalité et carrière, comme évoqué précédemment. Le système de congé parental est l'un des facteurs intervenant dans cette dynamique (Albrecht *et al.*, 2003 ; Angelov *et al.*, 2016).

## **2. Inégalités face à la gestion entrepreneuriale**

### **A. Des femmes moins nombreuses dans l'entrepreneuriat vétérinaire**

D'après l'Atlas démographique de la profession vétérinaire, nous avons vu précédemment que les femmes optaient majoritairement pour le salariat, et qu'elles étaient moins nombreuses que les hommes dans le secteur libéral en tant que propriétaires de leur entreprise ou associées. En effet, 57 % des vétérinaires hommes sont associés contre 30 % des femmes ; 14 % des vétérinaires hommes sont en exercice libéral individuel pour 9 % des femmes. Au total, 71 % des vétérinaires hommes sont propriétaires d'au moins une partie de leur entreprise, contre moins de 40 % des femmes (Ordre des vétérinaires, 2022). Les femmes sortant du tableau de l'Ordre en 2021 étaient 24 % à porter ce rôle de cheffe d'entreprise, contre 56 % des hommes ; cependant, l'âge moyen de sortie du tableau de l'Ordre est différent pour les femmes et les hommes (respectivement 38 et 54 ans), ce qui ne permet pas forcément de comparer ces données à un stade de carrière équivalent (Ordre des vétérinaires, 2022).

Factuellement, les hommes chefs d'entreprise vétérinaire sont plus nombreux ; une étude menée en 2016 au Royaume-Uni montre que même en corrigeant l'âge et l'expérience des praticiens vétérinaires, les femmes ont moins de chances d'être propriétaire de leur entreprise (ou d'une part de celle-ci) ou d'avoir une position hiérarchique importante dans cette dernière (Treanor, 2016). Dès les études vétérinaires, les femmes seraient moins nombreuses à aspirer devenir propriétaires ou associées alors qu'avant l'entrée dans le cursus vétérinaire, aucune différence n'est notée ; ces ambitions concernent 73 % des étudiantes contre 83 % des étudiants, selon une étude anglaise (Amass *et al.*, 2011 ; Castro et Armitage-Chan, 2016).

Ce différentiel pourrait être partiellement attribué à un choix des femmes de privilégier leurs responsabilités familiales (ou en prévision de celles-ci pour les étudiantes), au vu de la difficile gestion que peut représenter la double journée de travail (parentale et professionnelle), évoquée précédemment dans la partie sur la charge mentale (Irvine et Vermilya, 2010). Des témoignages évoquent le fait que les vétérinaires hommes propriétaires de leur structure ou associés ont presque systématiquement un(e) conjoint(e) pour prendre en charge les responsabilités parentales et domestiques à leur place (Irvine et Vermilya, 2010).

## B. Accéder à l'entrepreneuriat

Le différentiel de confiance en soi / d'estime de soi entre les hommes et les femmes déjà présent lors des études a une influence sur les ambitions de carrière (Castro et Armitage-Chan, 2016 ; Miller *et al.*, 2015). Les femmes vétérinaires auraient ainsi plus tendance à douter d'elles-mêmes et de leur capacité à occuper un poste avec des responsabilités supplémentaires en comparaison des hommes. De plus, la charge de travail associée à la gestion d'une entreprise nécessite parfois un apprentissage particulier : management et gestion, comptabilité. Cela peut représenter un frein pour les femmes qui, comme nous l'avons vu, ne peuvent pas toujours se permettre d'investir du temps et de l'argent pour se former au vu des facteurs temporels et financiers impliqués (Irvine et Vermilya, 2010).

Enfin, la persistance de barrières, stéréotypes et biais liés au genre persiste ; ainsi une étude anglaise rapporte que les vétérinaires hommes seraient plus à même d'accepter de vendre leur structure à des chaînes vétérinaires plutôt qu'à une consœur, même quand cette dernière a les capacités financières et techniques requises (Treanor *et al.*, 2014). L'idée que les femmes ne seraient pas capables de diriger une structure ou qu'elles n'auraient pas les qualités requises est encore parfois présente dans le milieu vétérinaire. Il leur est reproché d'avoir une approche trop « sensible et émotionnelle » du commerce, de ne pas facturer assez les clients ; ces stéréotypes et l'idée qu'une approche masculine du business serait plus fructueuse porteraient ainsi préjudice aux femmes souhaitant évoluer dans leur carrière (Irvine et Vermilya, 2010). Dans sa publication de 2020, Fontanini rapporte que des témoignages concernant les difficultés supplémentaires que rencontrent les femmes lorsqu'elles souhaitent s'associer sont disponibles ; les vétérinaires déjà installés sont parfois opposés à l'idée d'intégrer une femme à leur entreprise, par crainte de potentiels congés maternité ou parentaux ou encore de demande d'arrangements des jours travaillés (Fontanini, 2020). Nous avons déjà évoqué ces craintes logistiques.

Une autre étude analyse des témoignages obtenus en interrogeant des femmes vétérinaires au Royaume-Uni et relate que ces dernières perçoivent une discrimination active à leur égard lorsqu'il s'agit de s'associer avec des vétérinaires déjà en place : ne pas être considérées comme dignes de partenariat, voir des collègues masculins plus jeunes ou avec moins d'ancienneté recevoir des offres de partenariat alors qu'elles-mêmes attendent encore. (Treanor et Marlow, 2021). Il est attendu de futurs associés qu'ils démontrent une disponibilité temporelle et financière qui entre en conflit avec l'idée que les femmes souhaitent de la flexibilité, et font passer leur famille au premier plan ; par ailleurs, le besoin de flexibilité ou le fait d'être à temps partiel sont vus comme des choix personnels et non des nécessités, occultant ainsi les pressions sociales et culturelles qui responsabilisent les femmes au regard de la charge domestique (Benschop *et al.*, 2013 ; Treanor et Marlow, 2021).

Dans les témoignages évoqués ci-dessus, certaines femmes dénoncent les barrières structurelles et sociales qu'elles ont rencontré, mais d'autres ont internalisé le discours blâmant les femmes et leur attribuant un manque d'ambition entrepreneuriale (Treanor et Marlow, 2021). Cet inégal accès à l'entrepreneuriat a des conséquences financières directes sur les vétérinaires femmes ; en effet, le statut libéral (seul ou associé) est significativement corrélé à de meilleurs revenus (Cron *et al.*, 2000). Le fait d'être propriétaire de sa structure (ou associé) correspond par ailleurs à un niveau de liberté de la pratique médicale plus grand, ce qui engendre un taux de satisfaction professionnelle supérieur (ne plus faire des choses parce que « c'est comme ça qu'on fait ici », donner plus de sens à sa pratique) (Treanor *et al.*, 2014).

La rhétorique de neutralité d'opportunité (idée que les femmes ont un égal accès à l'entrepreneuriat que les hommes mais ne s'y intéressent pas autant ou saisissent moins leur chance) masquerait les discriminations qui cantonnent les femmes aux niveaux les plus bas des organisations et hiérarchies professionnelles ; il serait de fait plus compliqué pour elles d'obtenir le capital financier et les compétences permettant l'ascension vers l'association (Irvine et Vermilya, 2010 ; Treanor et Marlow, 2021). La diminution des ambitions des femmes serait alors une conséquence de ces freins et non la cause.

Quelques-unes des barrières qui empêcheraient les femmes vétérinaires d'avoir un égal accès aux opportunités seraient les suivantes : stéréotypes genrés, pratiques de répartition du travail (cas cliniques plus complexes, actes chirurgicaux, préférentiellement effectués par des hommes), barrières homosociales (cf.VI-1), rémunération plus faible, restriction à l'accès à des compétences managériales (Treanor et Marlow, 2021).

### **3. Place des femmes dans diverses instances vétérinaires : Écoles, Ordre, Syndicats**

#### **A. Poursuite d'une carrière académique**

Dans la poursuite du concept de plafond de verre, une dynamique a été spécifiquement décrite concernant les carrières académiques : le « tuyau à fuites » (« *leaky pipeline* » en anglais). Plutôt qu'un obstacle fixe empêchant le progrès à un niveau d'une carrière, cette expression illustre le fait qu'à chaque échelon hiérarchique le nombre de femmes diminue. Métaphoriquement, au début du tuyau il y a beaucoup d'eau ; puis plus on avance, plus les fuites se font nombreuses et moins le débit est fort (moins il y a de femmes dans les échelons les plus élevés) (Hendricks, 2019). De plus, les femmes ont d'autant moins de chances d'être représentées à des échelons importants qu'elles ont un nombre d'enfant élevé (Godet, 2021).

Dans le milieu académique, les femmes sont moins nombreuses dans les cursus postdoctoraux alors qu'elles représentent une majorité des étudiantes dans les cursus prédoctoraux. En France, la proportion de femmes diminue dans les cursus de poursuite d'études : elles représentent 60 % des inscrits en master, et seulement 49 % des inscrits en doctorat (Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2021).

Pour décider de se lancer dans une carrière académique, plusieurs facteurs entrent en jeu. Les facteurs suivants ont démontré une importance majeure : avoir des ambitions et des attentes compatibles avec une telle carrière ; ne pas avoir une vision genrée des rôles des hommes et des femmes dans la société et le milieu professionnel. Les éléments prédicteurs d'une carrière avançant dans le « tuyau » décrit ci-dessus incluent le fait de recevoir du soutien d'un mentor / d'un tuteur et la présence de comportements d'auto-promotion. Au contraire, les éléments suivants sont des prédicteurs d'une sortie du « tuyau » par l'une des « fuites » : se sentir bloqué dans une position sans accès à une promotion, avoir un accès restreint à des ressources, être mécontent de son salaire, ne pas recevoir une reconnaissance suffisante (Hendricks, 2019).

Dans le milieu vétérinaire, l'accès à une carrière académique est bien souvent conditionné au fait d'être spécialiste dans une discipline et / ou d'avoir obtenu un doctorat dans cette dernière. Ceci implique d'avoir réalisé plusieurs années d'études supplémentaires, après un cursus vétérinaire déjà long : minimum 6 ans en France depuis l'ajout d'un parcours post-baccalauréat pour entrer en école vétérinaire, et 7 ou 8 ans d'études au total pour les autres voies d'entrée (classe préparatoire, licence, BUT). S'ajoutent ainsi un an d'internat vétérinaire, puis plusieurs années de résidanat ou de doctorat (3 ans minimum). Ces prérequis sont les mêmes quel que soit le genre.

Néanmoins, des études ont montré que les femmes auraient plus de difficultés à être titularisées que les hommes dans l'enseignement supérieur : aux États-Unis, les chances pour une femme avec un enfant de moins de six ans étaient diminuées de 22 % ; une femme mariée avait 12 % de chances en moins qu'un homme marié d'entrer dans cette carrière (Wolfinger et Goulden, 2008). Aucune étude française ne permet d'étudier la présence ou l'absence de ce phénomène en France.

La rigueur et le nombre d'années nécessaires pour entrer dans une carrière académique s'ajoutent aux défis rencontrés pour concilier la vie privée et / ou la parentalité avec la vie professionnelle, voire aux discriminations à l'embauche. Cela aide à comprendre d'où viennent ces « fuites dans le tuyau ».

## **B. Place dans les instances vétérinaires importantes**

En 2022, les spécialistes vétérinaires français (diplômés d'un Diplôme d'études spécialisées vétérinaires (DESV) ou d'un collège européen (*European Veterinary College*)) sont des hommes à 55 % et des femmes à 45 %. En 2021, 127 spécialistes vétérinaires étaient recensés exerçant en école nationale vétérinaire ; parmi eux, 51 % sont des femmes et 49 % sont des hommes alors que dans les entreprises privées, sur 237 spécialistes sont comptées uniquement 37 % de femmes (Ordre des vétérinaires, 2022). Actuellement, les promotions d'internats vétérinaires sont constituées d'environ 75 % de femmes, ce qui est cohérent avec la proportion d'étudiantes (75 % en 2021) (même source). Au Royaume-Uni, les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans les positions les plus élevées : conseils d'administration des industries vétérinaires, postes de direction et ce, même en prenant en compte l'âge et l'expérience (Castro et Armitage-Chan, 2016). Aux États-Unis, depuis la fondation de l'*American Veterinary Medical Association* (AVMA) en 1863, quatre femmes seulement ont été présidentes (le mandat dure un an) ; cette instance se féminise cependant petit à petit, mais bien plus lentement que la profession dans son ensemble (Scott Nolen, 2020). En 2018, seules 11 écoles vétérinaires sur 32 comportaient des femmes doyennes. Les femmes ont représenté 5 % des doyens entre 1966 et 2018, avec une augmentation du nombre de femmes académiques depuis les années 1980 (Gill et Singh, 2020).

En France, la première fois qu'une femme a occupé une chaire dans une école vétérinaire date de 1980 (Henrio, 2004). La première directrice d'une ENV, Maryse Hurtrel, est entrée en fonction à l'école de Nantes en 1996. Deux autres femmes ont par la suite dirigé cette école : Dominique Buzoni-Gatel, et actuellement Laurence Desflesselles ; l'EnvA n'a connu que des directeurs masculins depuis sa création (Le point vétérinaire, 2016), l'EnvT a été dirigée par une seule femme, Isabelle Chmitelin, de 2015 à 2019 (Devos, 2015) ; et enfin, VetAgroSup a connu deux directrices



générales (Emmanuelle Soubeyran de 2016 à 2021, puis Mireille Bossy depuis) (Gaillard-Lardy, 2021). En 2023, deux écoles nationales vétérinaires sur les quatre sont dirigées par une femme.

Concernant les enseignants dans les ENV, le tableau suivant récapitule la proportion de femmes dans les différentes écoles selon leur statut (Maîtres de conférence, Professeurs, Ingénieurs de Recherche). Les données utilisées sont présentées en Annexe 1 et sont issues des listes d'enseignants fournies pour les thèses vétérinaires.

**Tableau 7 : Proportions de femmes dans les corps enseignants des différentes écoles vétérinaires (à partir des données de 2023)**

École	Proportion de femmes tous rôles confondus	Proportion de femmes dans les Maîtres de conférence	Proportion de femmes dans les Professeurs	Proportion de femmes dans les Ingénieurs de recherche
EnvA	<b>53 %</b>	<b>63 % (20/32)</b>	<b>34 % (12/35)</b>	<b>83 % (10/12)</b>
EnvT	<b>49 %</b>	<b>55 % (17/31)</b>	<b>36 % (12/33)</b>	<b>63 % (12/19)</b>
VetAgro Sup	<b>51 %</b>	<b>50 % (15/30)</b>	<b>51 % (18/35)</b>	/
Oniris	<b>47 %</b>	<b>52 % (32/59)</b>	<b>34 % (13/38)</b>	/
Moyenne	<b>50 %</b>	<b>55 %</b>	<b>39 %</b>	<b>73 %</b>

Dans les écoles vétérinaires françaises, les proportions d'hommes et de femmes sont quasiment équivalentes tous statuts confondus. Cela ne reflète cependant pas le ratio femmes-hommes global de la profession, de 57 % à l'heure actuelle. Si la proportion de femmes au sein des Professeurs est considérée, il est notable que les femmes sont moins nombreuses que les hommes : elles en représentent 39 % en moyenne. Elles sont cependant davantage représentées au sein des Maîtres de conférence, et des Ingénieurs de recherche. La pyramide des âges de la profession pourrait être un des facteurs influençant ces proportions, la nomination comme professeur reflétant entre autres l'évolution d'une carrière académique.

Au sein de l'Ordre National des Vétérinaires, instance d'importance pour la profession, il y a actuellement 5 femmes sur 14 membres soit 36 %. Elles représentent 42 % des élus dans les conseils régionaux (J-M Petiot, communication personnelle, 12/04/2023).

Au sein de la population des Inspecteurs de Santé Publique Vétérinaire (ISPV), 60 % sont des femmes et 40 % sont des hommes, ce qui concorde davantage avec les statistiques de genre de la population vétérinaire. Elles représentent près de 50 % des plus de 55 ans, et 80 % des moins de 35 ans (Ordre des vétérinaires, 2022).

Les vétérinaires des armées sont toujours majoritairement des hommes ; ils représentent 63 % de cette catégorie. Les vétérinaires en chef sont à 75 % des hommes tandis que les femmes sont

majoritaires dans les grades inférieurs (57 % de femmes chez les « vétérinaires principaux » et 82 % de femmes chez les vétérinaires sans titre supplémentaire) (Ordre des vétérinaires, 2022).

Enfin, au sein du Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral (SNVEL), il est compté 27 % de femmes au conseil d'administration et 26 % de femmes au sein des délégués ; les adhérents sont pourtant 42 % à être des femmes (S. Verdier, communication personnelle via le formulaire de contact du SNVEL, 13/04/2023).

## Conclusion de partie

Les notions de plafond de verre et de tuyau à fuites mettent en lumière des freins qui ralentissent les femmes dans leur progression de carrière au même rythme et jusqu'au même point que les hommes. Elles subiraient toujours des stéréotypes descriptifs ou prescriptifs freinant l'entrepreneuriat ou ralentissant leur accès à des postes hiérarchiquement élevés.

Une tendance à l'auto-censure ainsi qu'à leur propre dévalorisation contribuerait à garder les femmes hors des espaces d'influence. L'inflexibilité des contraintes associées à certains postes à responsabilités élevées restent difficilement compatibles avec la parentalité.

La connaissance et la prise en compte de difficultés non liées au mérite (comme l'inégal accès à la formation managériale, la présence de barrière homosociales ou la rémunération plus faible) pourrait amener à repenser le fonctionnement et l'organisation de nos entreprises.

# Partie V : la retraite

---

La retraite signe la fin de la carrière professionnelle. Le retraité ne reçoit ainsi plus une rémunération liée à son activité quotidienne, mais une pension pour laquelle il a cotisé durant sa vie active.

Dans la société française, l'INSEE a constaté un important écart entre les pensions perçues par les hommes et par les femmes ; les femmes vivent ainsi plus souvent en situation de précarité que les hommes, et leur niveau de vie une fois la retraite atteinte est moins bon (Collet et Rioux, 2017).

## 1. Fonctionnement de la retraite pour les vétérinaires

### A. Retraite du vétérinaire salarié

Bien que le salariat ne soit souvent qu'une étape de la vie de vétérinaire, il représente malgré tout un certain nombre d'années de carrière qui ne seront pas valorisées de la même manière que celles passées en exercice libéral.

Le vétérinaire salarié est considéré comme salarié du secteur privé, dont la pension de retraite ne peut être entière que si ce dernier justifie d'un rattachement au régime général de la Sécurité Sociale durant un nombre suffisant de trimestres (dépendant de l'année de naissance du salarié). Dans le cas des vétérinaires, bien souvent, la pension reçue au titre du salariat réalisé sera réduite et calculée proportionnellement à la durée de rattachement effective. Le montant de cette pension dépend également du revenu annuel moyen du salarié (Ministère de l'Intérieur, 2023).

### B. Retraite du vétérinaire libéral

Pour les vétérinaires exerçant en pratique libérale, l'affiliation à la CARPV est obligatoire. Elle suit un régime par répartition : les pensions des vétérinaires retraités sont financées par les cotisations des vétérinaires actifs. Les vétérinaires libéraux cotisent chaque année dans des classes de revenus et obtiennent en échange des « points de retraite ». Le régime de base et le régime complémentaire donnent chacun accès à un certain nombre de points. Lors du départ à la retraite, c'est ce nombre de points qui détermine le montant de la pension obtenue. La valeur du point évolue d'année en année.

Le régime de base est calculé en fonction des revenus non-salariés du vétérinaire. Il n'est pas propre aux vétérinaires, et est plafonné par la Sécurité Sociale.

Le régime complémentaire est propre aux vétérinaires libéraux. La cotisation des vétérinaires libéraux à ce titre durant leur vie active dépend :

- de leurs revenus durant leur période d'activité ;
- du choix volontaire de cotiser au-delà de la classe de revenus dans laquelle le vétérinaire se trouve.

Ainsi, un vétérinaire dans une classe de revenus élevée peut choisir de cotiser dans une classe de revenus supérieure à la sienne et ainsi acquérir davantage de points, qui augmenteront sa pension de retraite par la suite.

Le régime de base constitue un quart de la pension finale reçue, tandis que le régime complémentaire en constitue les trois quarts.

Il existe également un régime de prévoyance également géré par la CARPV qui assure des prestations temporaires en cas d'accident, sous réserve d'une cotisation annuelle. Ce régime est obligatoire, mais il est possible de choisir une cotisation double ou triple, permettant ainsi de doubler ou tripler les prestations reçues (CARPV, 2022).

### **C. Cumul emploi-retraite**

Le cumul emploi-retraite concerne des vétérinaires souhaitant maintenir une activité professionnelle tout en recevant une pension de retraite, totalement ou partiellement (pour laquelle le vétérinaire a cotisé pendant toute sa vie active). Le vétérinaire continue de verser des cotisations (pour les régimes de base et complémentaire), mais ces dernières ne seront plus converties en points et sont donc « à fonds perdus ».

Il est nécessaire de remplir des conditions afin d'accéder au cumul emploi-retraite intégral :

- l'âge légal de départ à la retraite est atteint (ou les conditions pour un départ anticipé sont réunies) ;
- le nombre de trimestres de cotisations requis est atteint (ou l'âge pour bénéficier du taux plein l'est).

D'autres situations sont envisageables si ces conditions ne sont pas remplies :

- Cumul emploi-retraite à revenus plafonnés (nécessite de liquider la retraite complémentaire et la retraite de base CARPV) ;
- Retraite progressive, les revenus sont alors plafonnés également (liquidation partielle de la retraite complémentaire CARPV, et totale de la retraite de base CARPV) ;
- Cumul emploi-retraite de base, plafonné également (liquidation de la retraite de base CARPV mais pas de la retraite complémentaire CARPV, pour laquelle le vétérinaire continue alors de convertir ses cotisations en points) (CARPV, 2023).

## 2. Pyramide des âges

### A. Retraite

D'après un échange avec M. Jean-Marc BAUDRY (07/12/2022), directeur de la CARPV, voici les données chiffrées concernant l'âge de départ à la retraite des vétérinaires (en considérant l'âge auquel les vétérinaires ont choisi de liquider leur retraite complémentaire à la CARPV) :

**Tableau 8 : Âge moyen de liquidation de la retraite complémentaire en fonction du genre, de 2014 à 2022, d'après des données de la CARPV**

Année	Âge moyen des femmes (années)	Âge moyen des hommes (années)	Moyenne générale (années)
2014	63,93	64,47	64,41
2015	63,76	64,26	64,21
2016	62,87	64,07	63,93
2017	63,30	64,35	64,21
2018	63,97	64,07	64,05
2019	63,65	64,25	64,12
2020	63,85	64,28	64,21
2021	64,08	64,25	64,21
2022	64,10	64,34	64,28
Total général	63,79	64,27	64,19

Ces données concernent les vétérinaires choisissant de rester dans la profession jusqu'à l'âge de départ à la retraite. Il est observé ici une différence d'âge minime entre les femmes et les hommes lors de la liquidation de leur retraite complémentaire.

### B. Cumul emploi-retraite

D'après l'Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022, 186 vétérinaires exercent en cumul emploi-retraite, et 11 % d'entre eux sont des femmes (soit 89 % d'hommes). L'âge moyen des femmes est de 70 ans, tandis que celui des hommes est plus proche des 71 ans (Ordre des vétérinaires, 2022).

Il apparaît que les hommes sont les plus concernés par le cumul emploi-retraite ; il est ainsi noté une proportion d'hommes sensiblement plus élevée après comparaison avec la démographie vétérinaire globale, puisque 77,9 % des vétérinaires de plus de 60 ans sont des hommes (Ordre des vétérinaires, 2022).

### **3. Capital disponible, montant comparatif des retraites**

Il aurait été intéressant d'avoir accès à un comparatif du montant des pensions reçues par les femmes lors de leur retraite, en comparaison à celles des hommes ; cependant, ces données n'ont pas pu nous être communiquées par la CARPV, qui n'en disposerait pas.

Le montant des pensions semble être, au premier abord, un indicateur intéressant des inégalités femmes-hommes ayant eu lieu tout au long de la carrière de vétérinaire, puisque les cotisations (et donc le nombre de points de retraite obtenus) sont fonction des revenus de ces derniers. Ainsi, un revenu inférieur lors de la vie professionnelle est en théorie associé à une pension de retraite inférieure par la suite. Cependant, la possibilité pour les vétérinaires de cotiser dans des catégories de revenus différentes de la leur rendrait l'interprétation des données brutes plus complexes : il serait tout à fait possible pour un vétérinaire dont le revenu appartient à la catégorie la plus faible, de cotiser dans la catégorie de revenus la plus élevée, par exemple.

À l'échelle de la France, toutes professions confondues, les femmes perçoivent des pensions retraites inférieures de 28 % à celles des hommes en 2021. En ne comptant que les droits directs de ces dernières, sans les droits de réversion (pension de retraite totale ou partielle qui aurait dû être versée à une personne décédée, et dont son ou sa conjoint(e) peut bénéficier), cet écart atteint 40 % (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, 2023). Cet écart est imputable à de nombreux facteurs ; par exemple, les femmes sont plus nombreuses dans les emplois précaires ou moins rémunérés et leurs carrières sont plus souvent interrompues (grossesses, temps partiels) (Rived, 2022).

Il serait donc été intéressant d'étudier plus en profondeur ces dynamiques à l'échelle de la profession vétérinaire dans un prochain travail.

# Partie VI : freins face à l'égalité femmes-hommes

---

Nous avons évoqué, dans les parties précédentes, des différences de carrières entre les femmes et les hommes au sein de la profession vétérinaire. Nous allons présenter, dans la partie suivante, plusieurs concepts sociologiques et questionner leur répercussion sur le milieu vétérinaire afin de mieux comprendre comment peuvent s'articuler les inégalités dans la sphère professionnelle.

## 1. Les masculinités : de l'individu à la dynamique sociale

### A. Concept de masculinité hégémonique

La masculinité hégémonique a été définie en 1995 par R. Connell, sociologue qui s'intéresse alors à l'expression des masculinités (et non au rôle masculin). Elle la définit alors comme : « *la configuration des pratiques de genre qui incarne la solution socialement acceptée au problème de la légitimité du patriarcat, et qui garantit (ou qui est utilisée pour garantir) la position dominante des hommes et la subordination des femmes* » (Connell, 2005) ; en d'autres mots, la masculinité hégémonique serait la norme dominante de la représentation masculine permettant aux hommes de conserver leurs privilèges sur les femmes et les minorités. Ce ne serait pas un type de personnalité figé et invariant, mais une caractérisation du type de masculinité qui est en position hégémonique (et incarne le patriarcat) dans une société, et donc qui évoluerait avec cette dernière. La masculinité hégémonique serait donc le modèle avec lequel seraient socialisés les garçons et les hommes, mais aussi les filles et les femmes, qui intégreraient également ces normes comportementales et leur position relative à ces dernières. Les hommes n'incarnant pas cette masculinité hégémonique tendraient à être eux aussi discriminés, comme ceux appartenant à des minorités ethniques, mais aussi les hommes homosexuels ou handicapés par exemple (Connell, 2005 ; Moraldo, 2014).

Quelques exemples de comportements appartenant à la norme hégémonique masculine sont cités dans l'essai de Guionnet : ne pas pleurer, ne pas avoir peur, imposer son autorité, faire preuve de comportements compétitifs voire agressifs, pouvoir se vanter d'une sexualité performante et hétérosexuelle, gagner plus d'argent que sa conjointe, faire carrière, pouvoir subvenir aux besoins d'un foyer, être distancié de ses émotions et ne jamais les montrer. Il s'agirait alors de toutes les caractéristiques sociales associées à la virilité, « aux vrais hommes » (Guionnet, 2013).

Les sociologues décrivent, d'une part, la présence d'injonctions culturelles aux hommes d'une société à se conformer au modèle masculin dominant ; et d'autre part, un phénomène d'intériorisation de ces normes par les hommes au cours de leur socialisation. Cette intériorisation dépendrait de l'individu, en interaction avec son milieu social, culturel et économique notamment (Guionnet, 2013).



En somme, il s'agit de traits de caractères qui seraient valorisés par la société chez les hommes et leur permettraient de se distinguer des femmes (dont le stéréotype est créé en miroir à l'hégémonie masculine) et des minorités (ethniques ou qui sortent des normes de genre et de sexualité notamment), mais également d'une configuration de pratiques et de comportements, « ce qui est fait » et qui permettrait à l'ascendant masculin de se perpétuer. Cette masculinité hégémonique ne serait pas représentative d'une majorité d'hommes mais serait vue comme le modèle de référence, l'idéal masculin (Connell et Messerschmidt, 2005).

D'autres types de masculinités co-existent et se placent dans une hiérarchie vis-à-vis de la masculinité hégémonique : la masculinité complice, par exemple, concernerait des hommes bénéficiant du patriarcat (par exemple : en se reposant sur le travail domestique et reproductif des femmes, en gagnant un meilleur salaire) sans mettre en pratique une version affirmée de la domination masculine. Autre exemple : la masculinité subordonnée serait incarnée par des hommes sortant de la norme hétérosexuelle (hommes féminisés, homosexuels), considérés comme inférieurs en termes de virilité mais bénéficiant malgré tout de privilèges sur les femmes (Connell, 2005). Il faut cependant garder en tête qu'il n'y aurait pas une unique masculinité hégémonique, mais qu'elle serait fonction de la période et du lieu ; des chevauchements avec d'autres types de masculinité existeraient.

La masculinité hégémonique, bien que valorisée par et pour les hommes, occasionnerait cependant une pression sociale immense et des responsabilités pesantes (par exemple, devoir être le garant des finances du foyer, de sa sécurité) (Connell et Messerschmidt, 2005 ; Guionnet, 2013).

## **B. Application à la profession vétérinaire**

Au sein de la profession vétérinaire, la féminisation « numérique » est juxtaposée à un modèle initialement masculin, qui peut soutenir une forme d'hégémonie masculine (Girvan, 2019). Ainsi, même si les hommes représentent numériquement une minorité des vétérinaires, la profession peut rester malgré tout « masculine » dans ses mouvements. Nous serions ainsi face à une profession « dominée par les femmes » au sens statistique, mais relativement masculinisée dans la manière dont les vétérinaires conçoivent et pratiquent leur métier (Irvine et Vermilya, 2010).

Les conséquences les plus visibles de l'hégémonie masculine dans la profession sont les inégalités que nous avons précédemment abordées : des salaires plus bas pour les femmes, des femmes moins nombreuses que les hommes dans les plus hautes instances et dans l'exercice libéral (seules ou associées) (Irvine et Vermilya, 2010)

Ce système de masculinité serait également perpétué par les femmes. L'étude américaine d'Irvine et Vermilya décrit que pour se soustraire aux discriminations qu'elles subissent à cause de leur genre, elles peuvent être amenées à chercher à se distancier des caractéristiques étiquetées « féminines » et à les dévaloriser, pour tenter de se rapprocher de caractéristiques dites « masculines » qui sont, elles, vues comme étant supérieures. Lorsqu'elles parlent de leurs expériences et en particulier de leurs réussites, elles les attribuent à la possession de caractéristiques masculines ou à leur habilité à performer une forme de masculinité. Elles peuvent également adopter des modes de pratique qui soutiennent et justifient le *statu quo*, comme le fait d'accepter des salaires bas voire d'en être satisfaites (Irvine et Vermilya, 2010). La situation est ainsi

paradoxe, puisque des schémas perpétuant des inégalités de genre sont reproduits et maintenus en partie par celles dont les intérêts s'y opposent.

Bolton et Muzio décrivent ainsi qu'apparaître, être reconnu comme professionnel nécessite de se conformer à « des normes d'interactions qui célèbrent et soutiennent une vision masculine de ce que c'est d'être professionnel » (Bolton et Muzio, 2008) ; et en véhiculant et adhérant à cette idée, consciemment ou non, le cycle s'auto-entretiendrait.

Divers phénomènes sociaux cohabiteraient dans la préservation de la masculinité apparente de la profession (Irvine et Vermilya, 2010) :

- Des stratégies utilisées habituellement par une « majorité » envers une « minorité » dans un groupe : l'assimilation est la tendance à modifier sa perception des caractéristiques d'un individu afin de les faire correspondre à des généralisations préexistantes concernant sa catégorie. Par exemple, les femmes manager ont longtemps été décrites comme des séductrices, ou bien des esclaves de la hiérarchie, ou encore des « vieilles filles » (Kanter, 1977). L'enfermement des femmes dans des rôles stéréotypés est très limitant pour ces dernières (interactions avec le reste de l'entreprise, mobilité au sein de celle-ci). Chez les vétérinaires, les hommes mais aussi les femmes elles-mêmes ont tendance à confiner leurs consœurs dans un rôle maternel, nourricier. Ce rôle restrictif et limitant cantonnerait les femmes à une position donnée dans la profession et limiterait leur évolution vers d'autres aspects d'une carrière vétérinaire ;
- Des stratégies utilisées par des « minorités » lorsqu'elles sont dans des voies non traditionnelles pour elles : dans des professions où les hommes sont rares, ces derniers se créent un statut plus valorisé et se distancient des femmes qui composent la majorité des professionnels dudit secteur (Cross et Bagilhole, 2002 ; Simpson, 2004). Pour ce faire, ils mettent en évidence des composants masculins au travail considéré comme féminin, et maintiennent alors dans ce nouveau rôle une image d'eux-mêmes suffisamment masculine. Par ailleurs, les dynamiques concernant les hommes minoritaires dans des professions dominées numériquement par les femmes ont tendance à les avantager par rapport à ces dernières, tandis que les femmes présentes dans des voies professionnelles majoritairement masculines ont tendance à être pénalisées (Britton et Logan, 2008). Typiquement, les hommes infirmiers, enseignants, libraires s'engagent dans des relations homosociales leur permettant de créer un réseau masculin, incluant des hommes plus haut placés dans la hiérarchie, et maximisant leur chance de recevoir une promotion, par exemple.

Ces stratégies d'enfermement et de distanciation du féminin créeraient une place délimitée pour les femmes dans la profession vétérinaire (Irvine et Vermilya, 2010).

Pour pallier ces dynamiques, l'objectif ne serait pas de « dégenrer » la profession mais plutôt de délimiter les secteurs dans lesquels l'éthique de genre provoque des inégalités, et laisseraient autant d'espace pour valoriser les caractéristiques « masculines » et « féminines » (Irvine et Vermilya, 2010).

## 2. Division genrée du travail : une profession féminisée mais toujours masculine

### A. Généralités

En 1990, la chercheuse et sociologue Joan Acker publie un ouvrage intitulé « *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations* ». C'est un changement de paradigme qu'elle propose au sein des études sur l'organisation, le travail, le genre. Elle montre ainsi que le genre a une influence majeure sur les organisations et les occupations de chacun au sein de la société ; une organisation « genrée » est telle que « les avantages et inconvénients, l'exploitation et le contrôle, l'action et l'émotion, le sens et l'identité sont façonnés par et en relation à une distinction entre l'homme et la femme, le masculin et le féminin » (Acker, 1990).

Le genre n'est alors plus uniquement une caractéristique individuelle, il devient un outil de description d'entités. Par exemple, le « manager idéal » d'une entreprise est désengagé de responsabilités familiales, ses horaires de travail sont extensibles à merci, il est rationnel et fait preuve de leadership : c'est un modèle typiquement masculin. De cette manière, les organisations reflèteraient les dynamiques de genre en jeu dans la société et contribueraient à les perpétuer (Britton et Logan, 2008). Acker a mis en évidence quatre niveaux d'analyse permettant de comprendre comment ces dynamiques se mettent en place, résumés comme suit par Britton et Logan :

- la culture : certaines professions sont globalement acceptées comme étant masculines ou féminines. Par exemple, l'armée est perçue comme étant un domaine masculin ;
- les politiques et les pratiques des entreprises : par exemple, les femmes travaillant pour des prisons seront plus à même d'être assignées à des tâches ne les mettant pas en contact direct ou en responsabilité vis-à-vis des prisonniers (secrétariat, gestion des visites). Par conséquent, elles ne pourront pas acquérir les compétences nécessaires pour progresser dans la hiérarchie ;
- les interactions entre les employés : elles peuvent reproduire et perpétuer les inégalités. Les hommes auraient tendance à interagir entre eux (interactions homosociales) ; les postes les plus hauts placés étant généralement attribués à d'autres hommes, il serait plus facile pour eux de gagner en visibilité et d'augmenter leurs chances de succès. Ces interactions homosociales seraient vectrices d'inégalités en termes d'accès à des postes plus prestigieux : les hommes étant plus nombreux à des postes haut gradés, vont davantage recruter leurs pairs (cooptation), et ce cycle s'auto-entretiendrait en gardant les femmes en périphérie des meilleures opportunités professionnelles ;
- l'identité que les employés acquièrent en corrélation avec leur profession : afin de rester en accord avec les stéréotypes de genres actifs dans la société, les employés peuvent être amenés à altérer leur perception et leur description de leur occupation. Par exemple, une femme travaillant dans une prison se décrira comme une « mère de substitut » ou une « baby-sitter » tandis qu'un infirmier insistera sur la charge physique en lien avec son travail (porter et déplacer des patients).

Cette division genrée du travail comporterait une composante stable, liée à la profession, mais également une composante contextuelle. En 1995, Ely a montré que des avocates américaines évoluant dans une entreprise comportant davantage de femmes que la moyenne ne présentent pas

les mêmes comportements et croyances que celles évoluant dans des entreprises majoritairement masculines (Ely, 1995) : elles auraient une perception supérieure de leurs chances de réussite, présenteraient moins de notions stéréotypées concernant les traits de caractère menant au succès. Il est donc d'autant plus intéressant de chercher à comprendre et à définir ces contextes afin d'apprendre comment faire évoluer les organisations vers plus de neutralité (Britton, 2000).

Au vu de la persistance des inégalités et des stéréotypes de genre dans la société et la division genrée du travail, des changements profonds aussi bien dans les perceptions des statuts et professions que dans les manières de gérer les entreprises sont nécessaires, bien que des évolutions sociétales récentes soient observées. Cependant, des études ont déjà montré qu'il existe des outils effectifs afin de permettre une meilleure représentation des femmes dans des postes genrés « masculins ». Une étude a par exemple montré que des politiques de recrutement ouverts, avec une volonté de clarté concernant les offres d'emploi et les pratiques liées aux promotions, permettaient une meilleure représentation des femmes au poste de manager (Reskin et McBrier, 2000). De telles études manquent encore, en particulier en France.

## **B. Application à la profession vétérinaire**

Lorsqu'ils sont interrogés au sujet de leurs jeunes consœurs, certains vétérinaires seniors interrogés dans une étude anglaise (plus expérimentés, et généralement en activité libérale) soutiennent que les femmes ne recherchent pas de promotion et qu'ultimement elles ne voudraient travailler qu'à temps partiel (Knights et Clarke, 2019). Partagée au sein d'une partie de la profession (notamment par des employeurs d'après cette étude), cette conviction pourrait contribuer à justifier et pérenniser la division genrée du travail ; par ailleurs, à force de répétition, elle devient une vérité générale partagée également par celles qu'elle désavantage le plus (Irvine et Vermilya, 2010 ; Treanor, 2016). D'autres narrations stéréotypées peuvent perpétuer ces dynamiques, la principale étant que les femmes vétérinaires devraient forcément, à un moment de leur carrière, choisir entre leur vie professionnelle et leur famille (tandis qu'aucune inquiétude ou aucun frein professionnel n'est associé à la paternité). Qui plus est, en prenant effectivement en charge des tâches non-professionnelles, les femmes peuvent être amenées à diminuer leur visibilité au travail et leur ambition apparente (Knights et Clarke, 2019).

La complexité de cette situation réside dans l'acceptation que les femmes vétérinaires en ont. Interrogées dans le cadre de l'étude menée par Knights et Clarke, des vétérinaires anglaises auraient eu une forte tendance à s'auto-déprécier : « si peu de femmes veulent participer à la partie entrepreneuriat du métier / pour la plupart des femmes ce n'est pas ce qu'elles visent », « je suis trop nulle avec les chiffres pour cela » (Knights et Clarke, 2019). Cependant, ces comportements peuvent être considérés comme un symptôme lié à leur évolution et adaptation à des environnements où les pratiques masculines dominent. Pour Knights et Clarke, ces inégalités ne peuvent pas être attribuées uniquement à des choix individuels ou à une supposée attraction pour le domaine familial, mais peuvent être au contraire le résultat de liens étroits entre les attentes liées au genre (responsabilité domestique facilitée par le temps partiel par exemple) et la relative inflexibilité dont fait preuve la profession concernant les manières d'évoluer en son sein (Knights et Clarke, 2019 ; Treanor, 2016). Knights et Clarke suggèrent même que le manque d'inventivité concernant les

formes de management et d'association entre vétérinaires pourrait mener à une crise au sein de la profession dans les années à venir, au vue de la démographie vétérinaire actuelle.

La division genrée du travail semble donc toujours présente au sein de la profession vétérinaire, et serait à étudier en France Les femmes vétérinaires sont parfois limitées dans leur évolution, ainsi que dans l'image d'elles qu'ont leurs confrères et leurs clients.

### 3. Syndrome d'imposture

#### A. Définition

Le syndrome d'imposture, ou phénomène d'imposture (« *impostor phenomenon* ») a été décrit pour la première fois par les psychologues Pauline Rose Clance et Suzanne Imes en 1978. Il concerne des personnes ayant souvent un haut niveau de réussite, mais qui ne réussissent pas à croire et à internaliser que leur succès leur est propre, et qui doutent en permanence de leurs capacités. Ces personnes vivent dans l'impression qu'elles sont perçues comme plus qualifiées et compétentes que ce qu'elles sont réellement, et pensent tromper involontairement leur environnement. Leur succès est pour elles imputable à des facteurs externes : de l'aide d'autrui ou de la chance. Chaque situation perçue comme un échec devient alors une preuve supplémentaire à leurs yeux de l'imposture dont elles font preuve (Clance et Imes, 1978). Les personnes souffrant de ce syndrome présentent des symptômes similaires à celles souffrant d'anxiété ou de dépression, qui sont par ailleurs des comorbidités associées au syndrome d'imposture ; un sentiment de solitude et d'inadéquation est souvent rapporté (Bravata *et al.*, 2020).

Une revue de littérature publiée en 2020 suggère que les femmes seraient davantage affectées par le syndrome d'imposture, bien que ce dernier concerne également les hommes (Bravata *et al.*, 2020). Cette même revue a mis en évidence les éléments suivants :

- le syndrome d'imposture tendrait à décroître lorsque l'âge et l'expérience augmentent (bien que toutes les études ne s'accordent pas à ce sujet) ;
- ce syndrome serait un prédicteur fort concernant la présence d'une atteinte de la santé mentale des personnes concernées, particulièrement pour des personnes appartenant à des minorités ethniques ;
- le syndrome d'imposture serait significativement associé à une diminution de la satisfaction professionnelle, des performances, et à une augmentation du risque de burn-out.

Des pistes ont même été avancées concernant un accompagnement (voire un traitement) des personnes souffrant du syndrome d'imposture : thérapie de groupe, accompagnement et écoute des doutes et peurs des patients. Aucune donnée n'a cependant permis d'évaluer l'efficacité de ces outils. La littérature profane abonde cependant d'articles journalistiques à ce propos, et de nombreux conseils sur la manière de le gérer, sans forcément que des justifications scientifiques et / ou psychologiques soient associées (Bravata *et al.*, 2020).

Pour diminuer la prévalence de ce syndrome, les auteures recommandent notamment de changer les mentalités dans les espaces professionnels et même avant, dans l'enseignement supérieur :

création d'attentes et d'objectifs atteignables, d'une culture dans laquelle les erreurs ne sont pas stigmatisées et associées à un échec personnel, reconnaissance et validation des succès des employés ou élèves. En attendant, elles conseillent également la mise à disposition d'outils d'apprentissage et de soutien (Bravata *et al.*, 2020).

## **B. Impact sur les vétérinaires**

Comme beaucoup d'autres professions appartenant au domaine de la santé, les vétérinaires seraient particulièrement touchés par le syndrome d'imposture. Ainsi, une étude menée sur des étudiants, résidents et enseignants vétérinaires aux États-Unis a montré que ce syndrome concernait respectivement 50 %, 68 % et 34 % d'entre eux (Appleby *et al.*, 2020) quel que soit leur genre. Une autre étude, menée via internet sur des vétérinaires praticiens dans différents pays (majoritairement : États-Unis, Royaume-Uni, Nouvelle Zélande) a montré une prévalence globale de 68 % ; les femmes vétérinaires seraient significativement plus touchées, et seraient d'avantage impactées que les hommes dans leur vie professionnelle. Le nombre d'années d'expérience serait corrélé à une diminution de la prévalence de ce syndrome (Kogan *et al.*, 2020).

Le syndrome d'imposture est directement relié à un manque de confiance en soi, et a, comme nous l'avons vu, des conséquences fortes sur le quotidien des personnes touchées en diminuant notamment leur satisfaction professionnelle (Castro et Armitage-Chan, 2016 ; Truchot, 2022).

Afin de pallier le manque de confiance en elles des femmes vétérinaires dès le début de leur cursus, et de diminuer la prévalence du syndrome d'imposture chez elles, certaines auteures suggèrent de donner des rôles plus importants (permettant d'exercer leur *leadership*) aux femmes dans les instances étudiantes telles que le bureau des élèves (« *students' union* »), mais aussi lors de travaux de groupes par exemple (Castro et Armitage-Chan, 2016). Elles évoquent également le bénéfice qu'aurait un changement de stratégie d'enseignement, davantage axé sur le relationnel et la collaboration, arguant qu'il pourrait par la suite en résulter une meilleure satisfaction professionnelle pour les femmes, avec une progression plus méritocratique dans leur carrière. Par ailleurs, une corrélation existerait entre confiance en soi plus élevée, diminution de la peur d'être évalué négativement et salaires plus élevés (Cron *et al.*, 2000).

De tels dispositifs d'écoute semblent arriver progressivement au sein des ENV. Par exemple, à l'EnvA, la collaboration entre l'association Nightline et les étudiants déjà évoquée en première partie a pour objectif d'identifier et d'aider les étudiants concernés. D'autres associations, à l'image de VétoEntraide, existent afin de soutenir les vétérinaires.

## 4. Sexisme ordinaire

### A. Le sexisme ordinaire au travail

Le Conseil supérieur de l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes définit le sexisme ordinaire comme « *des actes clairement incriminés dans notre droit, comme ce qui relève de la discrimination, du harcèlement, des violences ou de l'agression sexuelle, et des actes qui semblent plus anodins, ceux de la vie de tous les jours, du ressort de l'humour ou du non-dit, des stratégies d'exclusion, visibles ou insidieuses, conscientes ou non* » (Gresy et Becker, 2015).

Au-delà des actes de violences sexistes et sexuelles, le terme de sexisme ordinaire vise à mettre en évidence les éléments de discrimination plus subtils, les « micro-agressions » qui sont souvent minimisées par leurs auteurs comme par les victimes, ou délégitimées en tant que telles sous divers prétextes (« c'était une blague »). C'est une forme de sexisme chronique, quotidienne, répétée et souvent même inconsciente, qui se base sur les rôles stéréotypés des hommes et des femmes dans la société. Quelques exemples : humour à sous-texte dévalorisant, infantilisant, moqueur ; interruption de parole ; attribution des idées des femmes par des hommes (lors d'une réunion au travail) ; attribution de tâches moins complexes et moins valorisantes aux femmes ; refus plus ou moins évident de suivre les directives d'une supérieure. Le sexisme dit « bienveillant » est englobé dans le sexisme ordinaire. Il s'agit de comportements souvent paternalistes qui vont confiner les femmes dans des idées préconçues, se voulant positives mais reposant sur un fond infantilisant et / ou condescendant (Gresy et Becker, 2015).

Ces formes de sexisme sont ainsi plus difficiles à identifier car moins ouvertes et plus ancrées dans la société. Elles ont cependant des conséquences non négligeables. Le sexisme bienveillant entraînerait ainsi une moindre performance des femmes au travail, en comparaison avec des formes de sexisme plus hostile (Dumont *et al.*, 2010). Ce phénomène s'explique par l'activation de la mémoire dite d'incompétence et l'apparition de pensées intrusives qui en découlent alors même que les femmes n'ont souvent pas conscience que l'assertion proférée était sexiste. Dans l'étude de Dumont, Sarlet et Dardenne, il s'agissait d'expliquer à des femmes que dans l'entreprise, les femmes employées travailleraient autant avec des hommes que des femmes, et que « tout le monde est au courant de l'importance de la présence de femmes dans l'entreprise » ; « les femmes étant plus cultivées et entretenues que les hommes, elles permettraient à l'entreprise de profiter de leur morale et leur bon goût tandis que ces aspects manquent dans des environnements uniquement masculins » ; le sexisme sous-jacent peut aisément passer inaperçu, surtout dans un contexte déjà anxiogène, comme un processus de recrutement.

Gresy et Becker résument les principales manifestations du sexisme ordinaire dans la sphère professionnelle comme suit (Gresy et Becker, 2015) :

- Humour : le sexisme est dissimulé sous couvert de plaisanteries, de blagues. Cette forme de sexisme ordinaire est extrêmement prégnante dans la société : en 2017, il était retrouvé dans 71 % des chroniques radio (enquête menée par le Haut Conseil à l'Égalité sur les chroniques radio matinales les plus écoutées). Plus de la moitié des moins de 25 ans (femmes et hommes confondus) déclare avoir entendu une ou plusieurs blagues sexistes au cours de l'année 2017 ; 31 % des hommes trouvent les blagues sexistes « drôles » (tandis que 85 % des femmes ne les trouvent pas « drôles ») (Hoibian et Berhuet, 2019). L'humour sexiste

contribue pourtant à véhiculer et à perpétuer les stéréotypes de genre, et crée un environnement au sein duquel les femmes peuvent se sentir exclues (en ne riant pas) en plus d'être discriminées ;

- Incivilité, irrespect, mépris : ils peuvent concerner des actions telles que des interruptions dans la conversation, le fait d'ignorer délibérément les demandes légitimes d'une collègue ou encore de se montrer peu amène dans ses courriels ou de vive voix ;
- Obligation implicite de se conformer à des codes sociaux : propos désobligeants à l'encontre de personnes ne se conformant pas à des stéréotypes de genre ou présentant un intérêt dans des domaines stipulés comme l'apanage de l'autre genre (« femme-dragon », « garçon manqué ») ; injonctions paradoxales (par exemple, une femme manager doit faire preuve d'autorité, d'organisation, de *leadership* ; mais ces qualités stéréotypées masculines vont lui faire subir des réactions négatives). Elles subissent donc un paradoxe : en étant compétentes pour leur travail elles sont dépréciées, mais en ne présentant pas ces qualités elles seront jugées incompetentes ;
- Interpellations familières : utilisation de surnoms ou diminutifs souvent paternalistes à l'égard des femmes, sous couvert d'affection ou de bienveillance : « miss », « ma belle », « la petite jeune ». Ces interpellations sont très rarement utilisées à l'égard de collègues masculins ;
- Fausse séduction : remarques « humoristiques » appuyant sur la tenue, le caractère séduisant ou la présentation générale des femmes. Ces remarques ramènent les femmes à un statut d'objet, sous couvert de compliment, tout en sexualisant de manière unilatérale la relation professionnelle. Elles peuvent également avoir des conséquences fortes sur l'image de leur corps qu'ont les femmes et leur confiance en elles (Calogero *et al.*, 2009) ainsi que sur la place qu'elles occupent au sein de l'entreprise (les remarques sur le physique poussant souvent les femmes à écourter leur temps de parole (Saguy *et al.*, 2010)) ;
- Supposée complémentarité des compétences : attribution de registres de compétences uniques et différenciés entre les hommes et les femmes, qui perpétuent et renforcent les stéréotypes ;
- Remarques et commentaires sur la maternité, la charge domestique : 75 % des femmes ont déjà entendu et / ou subi des commentaires négatifs sur la maternité, le temps partiel (Gresy, 2013). Voici quelques exemples issus de cette étude : « Ah c'est vrai, j'oublie tout le temps ! On ne peut pas compter sur elle le mercredi. » ; « Je ne sais pas si on peut lui confier cette mission. Avec ses enfants, elle n'arrivera pas à tout faire ».



## B. Lien avec la profession vétérinaire

Dans son étude réalisée au sein des écoles vétérinaires, Courtois montre que le sexisme ordinaire est toujours présent. Elle a reçu de nombreux témoignages citant l'usage d'humour sexiste (Courtois, 2023). Une thèse vétérinaire de 2011 souligne la défiance que semblent avoir les plus anciennes générations de vétérinaires envers la féminisation de la profession, accusant les femmes d'être responsables d'une perte de prestige de la profession, de mettre à mal le système des retraites par leur choix du temps partiel, de la maternité (Paulet, 2011).

De nombreux éléments abordés précédemment pourraient relever du sexisme ordinaire : le manque d'attention que les étudiantes recevraient de la part de leurs enseignants au cours de leur cursus (partie I. 3.) ; la différence de perception par la clientèle comme par les autres vétérinaires que subissent les femmes vétérinaires, et les comportements qui s'ensuivent (partie II. 6.) ; la « *child penalty* » qu'elles subiraient après la maternité (partie III. 4.).

Dans d'autres professions, il a été montré que le sexisme ordinaire (« *everyday sexism* » en anglais) aurait des conséquences bien réelles sur la carrière des femmes. Une étude menée sur des professionnels des domaines des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (« STEM » en anglais) en Australie a montré que les deux tiers de ces dernières avaient déjà vu leurs avis ou leur voix dévalorisés au travail (contre moins d'un tiers des hommes). Elles seraient 47 % à subir des situations dans lesquelles les stéréotypes de genre leur seraient imposés (17 % des hommes), ou encore 34 % à recevoir des remarques sur le fait que famille et travail ne seraient pas compatibles (13 % des hommes) (Male Champions of Change Organisation, 2019). Au final, les deux tiers des femmes interrogées faisaient l'objet de sexisme ordinaire au sein de leur vie professionnelle, et 58 % d'entre elles envisageaient de quitter leur profession. Dans le tiers restant (ne subissant pas de sexisme ordinaire), elles n'étaient que 41 % à le vouloir.

Les études spécifiquement consacrées au sexisme ordinaire dans la profession manquent encore à ce jour, notamment en France. Il est par ailleurs souvent difficile de le mettre en évidence, de par sa nature diffuse et trop peu reconnue. Il serait néanmoins très intéressant de le caractériser davantage dans le milieu vétérinaire.

## Conclusion de partie

Diverses dynamiques sociales, qui peuvent créer et entretenir les inégalités entre les femmes et les hommes, semblent se répercuter au niveau de la profession vétérinaire.

Le concept de masculinité hégémonique se manifesterait, dans le milieu vétérinaire, par un système de masculinité perpétué par les hommes vétérinaires mais aussi par les femmes : distanciation des caractéristiques « féminines », attribution des succès à des traits « masculins » par exemple.

La division genrée du travail, perpétuée par la culture, les pratiques et les politiques d'entreprise, les interactions entre employés et l'identité que les travailleurs acquièrent en lien avec leur profession, se reflèterait dans la profession vétérinaire qui serait encore masculine, par la répartition hiérarchique, les responsabilités, les salaires et la reconnaissance sociale.

L'intégration par les femmes de ces dynamiques sociales contribuerait à les perpétuer, et seraient en fait des symptômes de leur adaptation à un milieu qui tendrait à les dévaloriser.

Les femmes vétérinaires souffriraient davantage du syndrome d'imposture, ce qui aurait pour conséquences une dégradation de leur santé mentale, de leur satisfaction professionnelle, de leur confiance en elles.

Les discriminations subtiles et les micro-agressions qui constituent le sexisme ordinaire altèreraient les performances professionnelles des femmes les subissant, impactant ainsi leur carrière.

# Conclusion

---

Dans une profession dont la féminisation a été entamée il y a plusieurs décennies, la question de la présence et de la caractérisation des inégalités entre les femmes et les hommes se pose. Les femmes vétérinaires sont aujourd'hui plus nombreuses que les hommes ; cela ne semble pour autant pas signifier que le milieu vétérinaire, historiquement masculin, ait changé sa mentalité et ses pratiques, même si nous manquons d'études sociologiques pour caractériser la situation en France.

Nous avons soulevé que la féminisation semble masquer des inégalités aux différentes périodes de la vie de vétérinaire.

Avant d'obtenir leur diplôme, les aspirantes vétérinaires peuvent être confrontées à des inégalités : moins encouragées à être ambitieuses et à croire en leur potentiel dès les jeunes classes, elles pourraient être sous-estimées par leurs enseignants et poussées vers des carrières stéréotypées. Le métier de vétérinaire constituerait alors un choix en congruence avec l'image féminine du soin (domaine du « *care* »). Un différentiel d'ambition entre les étudiantes vétérinaires et leurs camarades masculins a été décrit dans d'autres pays ; l'intégration de discours limitants et de stéréotypes au sujet de l'entrepreneuriat ainsi qu'une moins bonne estime de soi pourraient avoir un impact à ce sujet, tout comme un futur projet familial. Il apparaît également que les étudiantes vétérinaires françaises seraient confrontées à du sexisme durant leurs études sous des formes variées. Dans les écoles vétérinaires, des démarches et initiatives ont d'ailleurs vu le jour pour y remédier.

Une fois leur titre de docteur en poche, les femmes vétérinaires peuvent faire face à certaines discriminations inhérentes au monde du travail : salaire inférieur à celui d'un homme, recrutement semblant plus difficile, accès potentiellement limité à certains types de pratiques (animaux de rente notamment), perception de la clientèle parfois dévalorisante... Paradoxalement, ce sont les personnes convaincues que les inégalités appartiennent au passé qui seraient le plus à même de les véhiculer. Les femmes seraient davantage valorisées par leur clientèle lorsqu'elles se conformeraient aux attentes de genre stéréotypées, comme en étant douces, concernées, accessibles. Elles recevraient souvent peu de soutien de la part de leurs confrères face à des situations perçues comme vectrices d'inégalités. Ces données de la littérature sont autant de points qu'il serait intéressant d'étudier précisément en France.

La parentalité est une étape clé dans la compréhension des dynamiques genrées dans la société et la sphère professionnelle, en plus de son importance dans la vie personnelle des parents. Même si cette pratique est illégale, la possibilité d'avoir des enfants resterait souvent évoquée lors des entretiens de recrutement de femmes, et le choix d'orienter sa carrière vers une association libérale ou une poursuite du salariat peut être lié à celui de fonder une famille. Le statut libéral, moins favorable que celui de salariée dans ses compensations sociales, serait alors moins accessibles à celles qui veulent être mères et retarderait l'avancement de leur carrière. De plus, les femmes réalisent encore la majorité des tâches domestiques et familiales : comment concilier un métier aussi exigeant que celui de vétérinaire avec la gestion d'un foyer ? La difficulté de cumuler ces doubles journées pousse certaines mères à opter pour un temps partiel, ce qui les rendrait moins éligibles à une augmentation et les ferait passer pour des employées moins ambitieuses, moins investies et privilégiant leur famille. Une réorganisation passant par des gardes allégées, un emploi du temps

aménagé, un temps partiel ou le recours à l'emploi d'une tierce personne pour assumer les charges familiales pourrait constituer un poste de réflexion.

Les femmes vétérinaires seraient également moins nombreuses à se lancer dans l'entrepreneuriat et à occuper les postes les plus prisés (et rémunérateurs). Des concepts comme ceux du plafond de verre ou du tuyau à fuites aident à comprendre les freins qui peuvent persister dans l'accès à l'association (ou à d'autres postes convoités) pour les femmes. Beaucoup semblent penser le système comme étant méritocratique et récompensant le travail et l'ambition, et pourtant l'étude des variables susceptibles de freiner les femmes met à mal ce concept.

Des concepts ont été décrits par des sociologues afin de mieux comprendre ce qui pourrait perpétuer les inégalités de genre. Le concept social de masculinité hégémonique caractérise les enjeux de domination (parfois inconscients) liés aux traits et comportements stéréotypés masculins. La distanciation du féminin serait alors mise en place et intégrée par les femmes, qui attribueraient leurs réussites à des traits masculins qu'elles auraient adoptés. L'existence d'une masculinité hégémonique enfermerait également les femmes dans des rôles en miroir. Ils seraient limitants et freineraient les femmes dans leur évolution professionnelle, les restreignant ainsi dans un espace trop petit pour qu'elles s'y expriment pleinement.

Le concept de division genrée du travail suggère que le milieu vétérinaire est encore masculin dans certaines de ses pratiques. Le poids des stéréotypes peut venir limiter l'ambition d'une carrière florissante, qui semble parfois incompatible avec le rôle de mère et les traits « féminins ». Ceci pourrait également faire l'objet d'études approfondies en France.

Le sexisme ordinaire est étroitement intriqué avec les concepts cités ci-dessus. Subir quotidiennement des discriminations infinitésimales mais répétées rendrait difficile de se défendre ou de nommer l'inégalité. Pourtant, le sexisme ordinaire au travail diminuerait les performances des femmes, leur sentiment d'avoir le droit d'occuper leur position, l'espace qu'elles s'octroient dans l'entreprise ; il altérerait ainsi leur carrière. C'est peut-être en partie pour ces raisons que les femmes vétérinaires sont plus nombreuses que les hommes à souffrir du syndrome d'imposture ; malgré des parcours bien souvent brillants, leur confiance en elles est parfois mise à l'épreuve ainsi que leur légitimité.

Intégrée à la société dans son ensemble, la profession vétérinaire est ainsi soumise à des dynamiques sociales qui peuvent créer et entretenir les inégalités entre les femmes et les hommes. Des concepts sociologiques permettent de les décrire, de les appréhender et d'envisager des évolutions positives. L'étude de ces difficultés et de leurs origines devra permettre de réfléchir à des solutions afin de favoriser l'égalité de genre à toutes les échelles.

Lors du parcours scolaire, des auteurs décrivent que prendre conscience des dynamiques interactionnelles au sein de la salle de classe et encourager les étudiantes à prendre des rôles d'importance pourrait aider à leur donner confiance en elles et en leurs ambitions. Les ENV semblent avoir pris conscience de cet enjeu et mettent en place de nouveaux dispositifs afin de favoriser l'égalité et la prise en compte des inégalités de genre en leur sein. Une implication plus soutenue des équipes encadrantes lors des études vétérinaires pourrait avoir un impact positif sur l'estime d'elles-mêmes des femmes et permettrait de contrer les stéréotypes de genre. Le développement de cours sur l'entrepreneuriat et le management, mis en place dans certaines écoles, pourrait également participer à cette amélioration progressive, en soulignant aussi l'importance de négocier son salaire et les bonnes pratiques de recrutement. Étudier ces enjeux au sein la profession, et

donner des outils à tous et toutes pour reconnaître le sexisme et le dénoncer rendraient les inégalités moins présentes. Les associations étudiantes créées récemment au sein des quatre ENV participent activement à cela et contribuent au changement.

Concernant la parentalité, certaines questions concernent des choix de société qui dépassent largement le cadre de cette thèse. Il nous semble toutefois important que les pères aient la possibilité financière d'évoluer dans leur rôle familial et de prendre part à la réalisation des tâches domestiques et familiales. Des modifications structurelles, notamment au sujet des congés parentalité, seraient une des clés de l'égalité professionnelle. Une plus grande flexibilité dans l'organisation de l'emploi du temps pourrait également s'avérer intéressante, tout comme une meilleure rémunération des congés parentalité. Une politique d'entreprise encourageante et ouvertement accompagnante encouragerait les femmes à notifier plus rapidement leur grossesse, à estimer plus justement leurs besoins, et les rendrait plus à même d'être fidèles au poste à leur retour. La question de la prise en charge des enfants lorsque les parents travaillent semble également essentielle. L'évolution de la société à ce sujet semble s'orienter dans une direction favorable comme le montrent les modèles de paternité alternatifs qui émergent, ainsi que l'augmentation progressive de la durée du congé paternité.

Autre sujet de société, les actions contre les barrières empêchant un accès aux postes les plus rémunérateurs ou prestigieux, et à l'entrepreneuriat, devraient pour nous être encouragées. Un mode de recrutement ouvert, avec des « règles du jeu » définies concernant les promotions ou les attentes d'un poste seraient à généraliser. Une attitude pro-active (information, conférences, surveillance) à l'égard des stéréotypes peut être instaurée et émergerait même doucement. L'organisation et la structure des entreprises peuvent être repensées pour mieux valoriser tous les profils d'employés : femmes et hommes, mais aussi minorités ethniques, personnes handicapées. Le monde du travail peut encore s'améliorer dans sa volonté d'inclusivité, y compris chez les vétérinaires.

Pour diminuer la prévalence du syndrome d'imposture chez les vétérinaires, pour les hommes comme les femmes, une évolution des environnements d'études puis de travail nous semble nécessaire. Ces environnements devraient permettre aux (futurs) vétérinaires de construire une confiance en eux solide sans que leurs échecs soient stigmatisés, et de créer une culture dans laquelle les réussites sont célébrées. Les femmes en particulier doivent être encouragées à adopter des positions importantes dans diverses entités dès le début de leurs études. Lorsqu'elles en ont besoin, elles devraient également pouvoir accéder facilement à des outils personnels adaptés afin de recevoir le soutien nécessaire lorsque le syndrome d'imposture a des conséquences sur la santé mentale ou la satisfaction professionnelle des vétérinaires : coaching, thérapies, informations via des sites internet ou des livres, modules d'apprentissage.

L'égalité entre les femmes et les hommes chez les vétérinaires nous semble un objectif important pour son avenir. Diverses études ont montré qu'au sein des organisations, il est possible de délimiter les secteurs sous l'influence de dynamiques genrées inégalitaires, de les observer et de les modifier pour les rendre plus apte à valoriser tous types de caractéristiques (masculines et féminines) et ce, peu importe le genre du / de la professionnel(le). Chaque personne peut avoir un rôle à jouer afin de faire évoluer les mentalités ; chaque espace inégalitaire peut être ainsi identifié si les acteurs professionnels prennent connaissance des dynamiques en jeu et choisissent de se remettre en cause.

Il n'est pas utopique d'espérer que les vétérinaires, présents comme futurs, s'engagent pour une profession plus juste pour toutes et tous.



# Liste des références bibliographiques

---

- ACKER, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* vol. 4, n° 2, p. 139-158. [<https://doi.org/10.1177/089124390004002002>]
- ALBRECHT, J., BJÖRKLUND, A., VROMAN, S. (2003) Is There a Glass Ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics* vol. 21, n° 1, p. 145-177. [<https://doi.org/10.1086/344126>]
- AMASS, S.F., DAVIS, K.S., SALISBURY, S.K., *et al.* (2011) Impact of gender and race-ethnicity on reasons for pursuing a career in veterinary medicine and career aspirations. *Journal of the American Veterinary Medical Association* vol. 238, n° 11, p. 1435-1440. [<https://doi.org/10.2460/javma.238.11.1435>]
- ANDRÉ, M. (2011) Egalité des femmes et des hommes dans le sport : comme dans le marathon, ce sont les derniers mètres les plus difficiles. [<https://www.senat.fr/rap/r10-650/r10-650.html>] (consulté le 12/08/2023).
- ANGELOV, N., JOHANSSON, P., LINDAHL, E. (2016) Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics* vol. 34, n° 3, p. 545-579. [<https://doi.org/10.1086/684851>]
- APPLEBY, R., EVOLA, M., ROYAL, K. (2020) Impostor Phenomenon in Veterinary Medicine. *Education in the Health Professions* vol. 3, n° 3, p. 105. [[https://doi.org/10.4103/EHP.EHP\\_17\\_20](https://doi.org/10.4103/EHP.EHP_17_20)]
- ASSURANCE MALADIE (2023) Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant. [<https://www.ameli.fr/val-de-marne/assure/remboursements/indemnites-journalieres-maladie-maternite-paternite-conge-paternite-accueil-enfant>] (consulté le 06/04/2023).
- ASSURANCE MALADIE (2022) Prestations maternité des indépendantes et des conjointes collaboratrices. [<https://www.ameli.fr/val-de-marne/assure/remboursements/indemnites-journalieres-maladie-maternite-paternite/prestations-maternite-independantes-conjointes-collaboratric>] (consulté le 06/04/2023).
- BADINTER, É. (2011) *Le Conflit - la femme et la mère*. Paris, Flammarion.
- BAERT, S., PAUW, A.-S., DESCHACHT, N. (2015) Do Employer Preferences Contribute to Sticky Floors? *Industrial and Labor Relations Review* vol. 69, n° 3, p. 714-736. [<https://doi.org/10.1177/0019793915625213>]
- BALLIN, C. (2007) L'avenir de la profession est marqué par sa féminisation. *La Semaine Vétérinaire* n°1252.
- BAYS, A. (2017) Perceptions, Emotions, and Behaviors toward Women Based on Parental Status. *Sex Roles* vol. 76, n° 3, p. 138-155. [<https://doi.org/10.1007/s11199-016-0655-5>]
- BEGENY, C.T., RYAN, M.K., MOSS-RACUSIN, C.A., *et al.* (2020) In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances* vol. 6, n° 26, p. eaba7814. [<https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>]
- BEGENY, D.C.T., RYAN, P.M.K. (2018) Gender discrimination in the veterinary profession: A brief report of the BVA Employers' Study. University of Exeter Department of Psychology - British Veterinary Association.
- BEJJANI, V. (2023) Grossesse en entreprise : un guide pour leaders visionnaires. *In Pratiques RH*. [<https://pratiquesrh.com/article/grossesse-en-entreprise-un-guide-pour-leaders-visionnaires>] (consulté le



13/08/2023).

BEL, G. (2009) L'entrepreneuriat au féminin. Conseil économique social et environnemental - délégation aux droits des femmes et à l'égalité. [<http://www.lecese.fr/travaux-publies/lentrepreneuriat-au-feminin>] (consulté le 04/04/2023).

BENSCHOP, Y., DOOREWAARD, J., LEENDERS, J., *et al.* (2013) Discourses of ambition, gender and part-time work. *Human Relations* vol. 66, p. 699-723. [<https://doi.org/10.1177/0018726712466574>]

BERRADA, M., NDIAYE, Y., RABOISSON, D., *et al.* (2022) The gender wage gap in the French veterinary labor market. *Frontiers in Veterinary Science* vol. 9, p. 1001012. [<https://doi.org/10.3389/fvets.2022.1001012>]

BESSIN, M., GAUDART, C. (2009) Les temps sexués de l'activité : la temporalité au principe du genre ? *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines* n° 9. [<https://doi.org/10.4000/temporalites.979>]

BLAU, F.D., KAHN, L.M. (2017) The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature* vol. 55, n° 3, p. 789-865. [<https://doi.org/10.1257/jel.20160995>]

BOLTON, S., MUZIO, D. (2008) The paradoxical processes of feminization in the professions: the case of established, aspiring and semi-professions. *Work, Employment and Society* vol. 22, n° 2, p. 281-299. [<https://doi.org/10.1177/0950017008089105>]

BRAVATA, D.M., WATTS, S.A., KEEFER, A.L., *et al.* (2020) Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review. *Journal of General Internal Medicine* vol. 35, n° 4, p. 1252-1275. [<https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>]

BRITTON, D.M. (2000) The Epistemology of the Gendered Organization. *Gender and Society* vol. 14, n° 3, p. 418-434.

BRITTON, D.M., LOGAN, L. (2008) Gendered Organizations: Progress and Prospects. *Sociology Compass* vol. 2, n° 1, p. 107-121. [<https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2007.00071.x>]

BUCHANAN, T., MCFARLANE, A., DAS, A. (2018) Educational Attainment and the Gender Gap in Childcare in Canada: A Decomposition Analysis. *Margin* vol. 12, n° 4, p. 458-476. [<https://doi.org/10.1177/0973801018786133>]

BUCHANAN, T., WALLACE, J. (2020) Work satisfaction in a rapidly feminized profession: assessing the intersection of gender, parenting and support resources among veterinary doctors. *Sociological Spectrum* vol. 40, p. 1-20. [<https://doi.org/10.1080/02732173.2020.1751013>]

CACOUAULT-BITAUD, M. (2001) La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? *Travail Genre Et Societes* vol. 5, p. 91-115. [<https://doi.org/10.3917/tgs.005.0091>]

CALOGERO, R.M., HERBOZO, S., THOMPSON, J.K. (2009) Complimentary Weightism: The Potential Costs of Appearance-Related Commentary for Women's Self-Objectification. *Psychology of Women Quarterly* vol. 33, n° 1, p. 120-132. [<https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.01479.x>]

CARPV (2023) Cumul activité/retraite | CARPV. [<https://www.carpv.fr/retraite/cumul-activiteretraite/>] (consulté le 07/08/2023).

CARPV (2022) Les cotisations | CARPV. [<https://www.carpv.fr/cotisant/les-cotisations/>] (consulté le 07/08/2023).

- CASTRO, S.M., ARMITAGE-CHAN, E. (2016) Career aspiration in UK veterinary students: the influences of gender, self-esteem and year of study. *Veterinary Record* vol. 179, n° 16, p. 408-408. [<https://doi.org/10.1136/vr.103812>]
- CHAMPAGNE, C., PAILHÉ, A., SOLAZ, A. (2015) Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? - Persée. In *Economie et statistiques : âges et générations*. [[https://www.persee.fr/doc/estat\\_0336-1454\\_2015\\_num\\_478\\_1\\_10563](https://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_2015_num_478_1_10563)] (consulté le 05/04/2023).
- CHARLES, H. (2004) Impact de la féminisation sur le statut social du vétérinaire. Thèse de médecine vétérinaire. Maisons-Alfort, Ecole nationale vétérinaire d'Alfort.
- CHENG, T.C., SCOTT, A., JEON, S.-H., *et al.* (2012) What factors influence the earnings of general practitioners and medical specialists? Evidence from the medicine in Australia: balancing employment and life survey. *Health Economics* vol. 21, n° 11, p. 1300-1317. [<https://doi.org/10.1002/hec.1791>]
- CHUNG, Y., DOWNS, B., SANDLER, D.H., *et al.* (2017) The Parental Gender Earnings Gap in the United States. In *Center for Economic Studies, U.S. Census Bureau*. [<https://www.census.gov/library/working-papers/2017/adrm/ces-wp-17-68.html>] (consulté le 14/08/2023).
- CLANCE, P.R., IMES, S.A. (1978) The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice* vol. 15, n° 3, p. 241-247. [<https://doi.org/10.1037/h0086006>]
- CLARKE, C.A., KNIGHTS, D. (2018) Practice makes perfect? Skillful performances in veterinary work. *Human Relations* vol. 71, n° 10, p. 1395-1421. [<https://doi.org/10.1177/0018726717745605>]
- CM RESEARCH (2019) VetSurvey Report 2011-2018 : understanding the veterinary profession. [<https://cm-research.com/vetsurvey-report-2011-2018/>] (consulté le 13/08/2023).
- COLLET, M., RIOUX, L. (2017) Sclolarité, vie familiale, vie professionnelle, retraite : parcours et inégalités entre femmes et hommes aux différents âges de la vie – Femmes et hommes, l'égalité en question | Insee. [<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586419?sommaire=2586548&q=femmes+%C3%A9tudes>] (consulté le 09/11/2022).
- COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (2014) Avis du Comité économique et social européen sur le thème «Le rôle et l'avenir des professions libérales dans la société civile européenne de 2020» (avis d'initiative). In *Journal officiel de l'Union Européenne*. [<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52013IE1748&amp%3Bfrom=FR>] (consulté le 22/05/2023).
- COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (2013) The State of Liberal Professions Concerning their Functions and Relevance to European Civil Society. In *Comité économique et social européen*. [<https://www.eesc.europa.eu/fr/members-groups/categories/categorie-professions-liberales>] (consulté le 14/08/2023).
- CONNELL, R. (2005) *Masculinities*, 2nd. edition. Berkeley, University of California Press.
- CONNELL, R.W., MESSERSCHMIDT, J.W. (2005) Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society* vol. 19, n° 6, p. 829-859. [<https://doi.org/10.1177/0891243205278639>]
- COSTES, J., HOUADEC, V., LIZAN, V. (2008) Le rôle des professeurs de mathématique et de physique dans l'orientation des filles vers des études scientifiques. *Education et formations* vol. 77, n° 55-61, p. 7.

- COTTER, D.A., HERMSEN, J.M., OVADIA, S., *et al.* (2001) The Glass Ceiling Effect. *Social Forces* vol. 80, n° 2, p. 655-681. [<https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>]
- COURTOIS, M. (2023) Le sexisme en École Vétérinaire Française : historique, état des lieux et ressenti des étudiantes. Thèse de médecine vétérinaire. Nantes, Ecole nationale vétérinaire Oniris.
- CRON, W.L., SLOCUM, J.V., GOODNIGHT, D.B., *et al.* (2000) Executive summary of the Brakke management and behavior study. *Journal of the American Veterinary Medical Association* vol. 217, n° 3, p. 332-338. [<https://doi.org/10.2460/javma.2000.217.332>]
- CROSS, S., BAGILHOLE, B. (2002) Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work & Organization* vol. 9, p. 204-226. [<https://doi.org/10.1111/1468-0432.00156>]
- DE LA VEGA, N. (2022) The differential effect of childbirth on men's and women's careers. *Labour Economics* vol. 78. [<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102249>]
- DE BOISSIÈRE, A. (2023) Le congé paternité vétérinaire est-il un oxymore? *In Témavet*. [<http://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/travail-et-parentalite/le-conge-paternite-veterinaire-est-il-un-oxymore-783024.php>] (consulté le 02/09/2023).
- DE LINDE LEONARD, M., STANLEY, T.D. (2015) Married with children: What remains when observable biases are removed from the reported male marriage wage premium. *Labour Economics* vol. 33, p. 72-80. [<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.02.010>]
- DEVOS, N. (2015) Isabelle Chmitelin, nouvelle directrice de l'ENVT. *In Le Point Vétérinaire*. [<https://www.lepointveterinaire.fr/actualites/actualites-professionnelles/isabelle-chmitelin-nouvelle-directrice-de-l-envt.html>] (consulté le 15/08/2023).
- DEVOS, N. (2009) Les femmes ont mis 200 ans à s'imposer dans la profession. *La Semaine Vétérinaire* n°1371.
- DIRECTION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES, DE L'ÉVALUATION ET DES STATISTIQUES (2023) Les retraités et les retraites – Édition 2023. [<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse-documents-de-referance/panoramas-de-la-drees/les-retraites-et-0>] (consulté le 07/08/2023).
- DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (2023a) Congé maternité d'une salariée du secteur privé. [<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265/personnalisation/resultat>] (consulté le 06/04/2023).
- DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (2023b) Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé. [<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>] (consulté le 06/04/2023).
- DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (2023c) Congé parental d'éducation à temps plein pour un salarié du secteur privé. [<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280/personnalisation/resultat>] (consulté le 06/04/2023).
- DUMONT, M., SARLET, M., DARDENNE, B. (2010) Be Too Kind to a Woman, She'll Feel Incompetent: Benevolent Sexism Shifts Self-construal and Autobiographical Memories Toward Incompetence. *Sex Roles* vol. 62, p. 545-553. [<https://doi.org/10.1007/s11199-008-9582-4>]
- EDDY, S.L., BROWNELL, S.E., WENDEROTH, M.P. (2014) Gender Gaps in Achievement and Participation

in Multiple Introductory Biology Classrooms. *CBE—Life Sciences Education* vol. 13, n° 3, p. 478-492. [https://doi.org/10.1187/cbe.13-10-0204]

EDUCATION NATIONALE (2022) Filles et garçons sur le chemin de l'égalité. De l'école à l'enseignement supérieur - Édition 2022. In *Ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse*. [https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2022-340445] (consulté le 09/11/2022).

ELLEMERS, N. (2018) Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology* vol. 69, n° 1, p. 275-298. [https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719]

ELY, R.J. (1995) The Power in Demography: Women's Social Constructions of Gender Identity at Work. *The Academy of Management Journal* vol. 38, n° 3, p. 589-634. [https://doi.org/10.2307/256740]

FLECHE, S., LEPINTEUR, A., NATTAUUDH, P. (2018) Gender Norms and Relative Working Hours: Why Do Women Suffer More Than Men from Working Longer Hours Than Their Partners? - Archive ouverte HAL. *American Economic Association Papers and Proceedings* vol. 108, p. 163-168. [https://doi.org/10.1257/pandp.20181098]

FONTANINI, C. (2020) La profession de vétérinaire : des projets distincts selon le genre, dès la formation initiale. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales* n° 151, p. 93-115. [https://doi.org/10.4000/formationemploi.8487]

FONTANINI, C. (2011a) Qu'est-ce qui fait courir les filles vers la classe préparatoire scientifique Biologie, Chimie, Physique et Sciences de la Terre (BCPST)? *Questions Vives* vol. 8, n° 15. [https://doi.org/10.4000/questionsvives.805]

FONTANINI, C. (2011b) Les classes préparatoires scientifiques T.B. et A.T.S. : des « prépas » mal connues et reconnues. *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE* vol. 29, p. 95-115. [https://doi.org/10.4000/edso.16464]

FONTANINI, C. (2002) Filles et garçons en école d'ingénieurs. Les trajets sociaux et scolaires des élèves de l'Institut National des Télécommunications. *Revue des Sciences Sociales* vol. 29, n° 1, p. 136-143. [https://doi.org/10.3406/revss.2002.2760]

GAILLARD-LARDY, C. (2021) Nomination de Mireille Bossy à la tête de VetAgro Sup. In *LePointVétérinaire.fr*. [https://www.lepointveterinaire.fr/actualites/actualites-professionnelles/nomination-de-mireille-bossy-a-la-tete-de-vetagro-sup.html] (consulté le 15/08/2023).

GALLEN, Y. (2018) Motherhood and the Gender Productivity Gap. [https://doi.org/10.2139/ssrn.3198356] (consulté le 14/08/2023).

GILL, G., SINGH, B. (2020) Where do deans of veterinary medicine in the United States and Canada come from? *The Canadian Veterinary Journal* vol. 61, n° 11, p. 1187-1196.

GIRVAN, P. (2019) Clearing up the bullshit: Deconstructing « feminisation », gender stereotypes and gender biases within UK veterinary surgery. thèse doctorale. Suède, Linköping University.

GODET, F. (2021) Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021. In *INSEE Focus*. [https://www.insee.fr/fr/statistiques/6960132#:~:text=femmes%20et%20hommes.-,Lecture%20%3A%20parmi%20les%20salariés%20travaillant%20principalement%20dans%20le%20secteur

%20privé,6%20%25%20à%20celui%20des%20hommes.] (consulté le 29/03/2023).

GOSELIN, V. (2019) Comment gérer le congé de maternité ? [https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/comment-gerer-le-conge-de-maternite] (consulté le 13/08/2023).

GOURDON, J., MILLER, M. (2022) A Polytechnique, des violences sexuelles révélées par une enquête interne. *In Le Monde.fr*. [https://www.lemonde.fr/campus/article/2022/04/11/a-polytechnique-des-violences-sexuelles-revelees-par-une-enquete-interne\_6121698\_4401467.html] (consulté le 14/06/2023).

GRANDADAM, L. (2010) L'exercice rural est-il plus difficile pour une femme vétérinaire ? Enquêtes auprès des vétérinaires praticiens et des éleveurs de bovins. Thèse de médecine vétérinaire. Marcy l'Etoile, Ecole nationale vétérinaire VetAgroSup.

GRESY, B. (2013) Relations de travail entre les femmes et les hommes. Présentation des résultats de la consultation des salariés de 9 entreprises françaises - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. *In Anact - agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail*. [http://veille-travail.anact.fr/ark:/20179/KH381746656277487414] (consulté le 10/08/2023).

GRESY, B., BECKER, M. (2015) Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité. *In Conseil supérieur de l'Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes*. [http://www.vie-publique.fr/rapport/34695-le-sexisme-dans-le-monde-du-travail-entre-deni-et-realite] (consulté le 10/08/2023).

GRUNSPAN, D.Z., EDDY, S.L., BROWNELL, S.E., *et al.* (2016) Males Under-Estimate Academic Performance of Their Female Peers in Undergraduate Biology Classrooms. *PLoS One* vol. 11, n° 2, p. e0148405. [https://doi.org/10.1371/journal.pone.0148405]

GULLER, A. (2018) « Être un homme, c'est aussi élever ses enfants ». *In Ouest-France*. [https://www.ouest-france.fr/education/parents-enfants/etre-un-homme-c-est-aussi-elever-ses-enfants-5550895] (consulté le 14/08/2023).

GUIONNET, C. (2013) Analyser la domination masculine, ses ambivalences et ses coûts. Intérêt et enjeux d'une étude en terrain sensible. *Savoir/Agir* vol. 26, n° 4, p. 45-50. [https://doi.org/10.3917/sava.026.0045]

HAICAULT, M. (2020) La charge mentale. Histoire d'une notion charnière (1976-2020). *In HAL archives ouvertes*. [https://hal.science/hal-02881589] (consulté le 14/08/2023).

HEATH, T. (2007) Longitudinal study of veterinary students and veterinarians : family and gender issues after 20 years. *Australian Veterinary Journal* vol. 85, n° 7, p. 290-295. [https://doi.org/10.1111/j.1751-0813.2007.00180.x]

HEILMAN, M. (2001) Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues* vol. 57, p. 657-674. [https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234]

HEILMAN, M., WALLEN, A., FUCHS, D., *et al.* (2004) Penalties for Success: Reactions to Women Who Succeed at Male Gender-Typed Tasks. *The Journal of Applied Psychology* vol. 89, p. 416-27. [https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.416]

HEILMAN, M.E. (2012) Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior* vol. 32, p. 113-135. [https://doi.org/10.1016/j.riob.2012.11.003]

- HENDRICKS, R.A. (2019) Examining Dimensions of the Organizational Culture at Colleges of Veterinary Medicine in the United States. *In Education Doctoral*. [https://fisherpub.sjf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1424&context=education\_etd] (consulté le 10/04/2023).
- HENRIO, D. (2004) La féminisation de la profession vétérinaire : enquête auprès des diplômées de l'ENVN depuis sa création. Thèse de médecine vétérinaire. Nantes, Ecole nationale vétérinaire Oniris.
- HERTZ-TANG, A., CARNES, M. (2020) Gender Stereotypes. *Burnout in Women Physicians* p. 79-103. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-44459-4\_5] (consulté le 10/04/2023).
- HOIBIAN, S., BERHUET, S. (2019) Quelques éléments sur les discriminations liées au sexe et le sexisme ordinaire. *In Crédoc - centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie*. [https://www.credoc.fr/publications/quelques-elementes-sur-les-discriminations-liees-au-sexe-et-le-sexisme-ordinaire-1] (consulté le 10/08/2023).
- HULLOT-GUIOT, K. (2016) Qu'est-ce que le «plafond de verre»? *In Libération*. [https://www.liberation.fr/planete/2016/11/10/qu-est-ce-que-le-plafond-de-verre\_1527503/] (consulté le 10/04/2023).
- IFOP (2021) La charge mentale des cadres. *In Institut d'études opinion et marketing en France et à l'international*. [https://www.ifop.com/publication/charge-mentale-professionnelle-comment-le-travail-peut-empieter-sur-notre-vie-privee/] (consulté le 04/04/2023).
- INSTITUT NATIONAL D'ÉTUDES DÉMOGRAPHIQUES (2019) Indicateur conjoncturel de fécondité. *In Ined - Institut national d'études démographiques*. [https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/chiffres/europe-pays-developpes/indicateurs-fecondite/] (consulté le 04/04/2023).
- IPSOS (2022) International Women's Day 2022. [https://www.ipsos.com/fr-fr/37-des-francaises-considerent-que-privilegier-leur-vie-de-famille-est-une-menace-pour-leur-carriere] (consulté le 14/08/2023).
- IRVINE, L., VERMILYA, J.R. (2010) Gender Work in a Feminized Profession: The Case of Veterinary Medicine. *Gender & Society* vol. 24, n° 1, p. 56-82. [https://doi.org/10.1177/0891243209355978]
- IVSA, ASSOCIATION VÉTO-ENTRAIDES, JOURDAN, T., *et al.* (2022) Etat des lieux de la qualité de vie étudiante et de la santé des élèves dans les quatre écoles vétérinaires en 2018. [https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2022/09/Canva\_Resume\_ivsa\_2018.pdf] (consulté le 14/06/2023).
- JARLÉGAN, A. (2016) Genre et dynamique interactionnelle dans la salle de classe : permanences et changements dans les modalités de distribution de la parole. *Le français aujourd'hui* vol. 193, n° 2, p. 77-86. [https://doi.org/10.3917/lfa.193.0077]
- JARLÉGAN, A., TAZOUTI, Y., FLIELLER, A. (2011) L'hétérogénéité sexuée en classe : effets de genre sur les attentes des enseignant(e)s et les interactions verbales enseignant(e)-élève. *Les dossiers des sciences de l'éducation* vol. 26, p. 33-50. [https://doi.org/10.4000/dse.1073]
- JEANNEY, M. (2022) La pénurie de main d'oeuvre au coeur de la rentrée. *La Dépêche Vétérinaire* n°1629.
- JEANNEY, M. (2011) Recours au temps partiel : pour des raisons d'organisation, déclarent 64% des vétérinaires employeurs. *La Dépêche Vétérinaire* n°1146.
- JOVANOVIC, A., WALLACE, J.E. (2013) Lean on me: an exploratory study of the spousal support received by physicians. *Psychology, Health & Medicine* vol. 18, n° 5, p. 543-551.

[<https://doi.org/10.1080/13548506.2013.765018>]

KANTER, R.M. (1977) Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology* vol. 82, n° 5, p. 965-990.

KERNOT, H. (2018) 'Disappointing' gender pay gap revealed in SPVS survey. *In Vet Times*. [<https://www.vettimes.co.uk/news/disappointing-gender-pay-gap-revealed-in-spvs-survey/>] (consulté le 13/08/2023).

KLEVEN, H., LANDAIS, C., SØGAARD, J.E. (2021) Does Biology Drive Child Penalties? Evidence from Biological and Adoptive Families. *American Economic Review: Insights* vol. 3, n° 2, p. 183-198. [<https://doi.org/10.1257/aeri.20200260>]

KNIGHTS, D., CLARKE, C. (2019) Gendered practices in veterinary organisations. *Veterinary Record* vol. 185, n° 13, p. 407-407. [<https://doi.org/10.1136/vr.104994>]

KOGAN, L.R., SCHOENFELD-TACHER, R., HELLYER, P., *et al.* (2020) Veterinarians and impostor syndrome: an exploratory study. *Veterinary Record* vol. 187, n° 7, p. 271-271. [<https://doi.org/10.1136/vr.105914>]

LE NEVÉ, S. (2022) Violences sexuelles : une enquête interne recense 17 cas de viol à AgroParisTech. *In Le Monde.fr*. [[https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/06/21/violences-sexuelles-une-enquete-interne-recense-17-cas-de-viol-a-agroparistech\\_6131382\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2022/06/21/violences-sexuelles-une-enquete-interne-recense-17-cas-de-viol-a-agroparistech_6131382_3224.html)] (consulté le 14/06/2023).

LE NEVÉ, S. (2021) CentraleSupélec : ouverture d'une enquête après une étude montrant l'ampleur des violences sexistes et sexuelles. *In Le Monde.fr*. [[https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/10/07/sideration-a-centralesupelec-apres-une-enquete-montrant-l-ampleur-des-violences-sexistes-et-sexuelles\\_6097463\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/10/07/sideration-a-centralesupelec-apres-une-enquete-montrant-l-ampleur-des-violences-sexistes-et-sexuelles_6097463_3224.html)] (consulté le 14/06/2023).

LE NEVÉ, S., MAYER, C., SOMMAZI, A. (2021) #sciencesporcs interpelle les IEP sur les violences sexuelles : « Le directeur des études m'a dit qu'il ne pouvait rien faire ». *In Le Monde.fr*. [[https://www.lemonde.fr/campus/article/2021/02/11/violences-sexuelles-sciencesporcs-interpelle-les-instituts-d-etudes-politiques\\_6069519\\_4401467.html](https://www.lemonde.fr/campus/article/2021/02/11/violences-sexuelles-sciencesporcs-interpelle-les-instituts-d-etudes-politiques_6069519_4401467.html)] (consulté le 14/06/2023).

LE POINT VÉTÉRINAIRE (2016) Ecole vétérinaire d'Alfort : combien de directeurs en 250 ans. *In LePointVétérinaire.fr*. [<https://www.lepointveterinaire.fr/actualites/blogs/les-250-ans-de-l-enva/160218-ecole-veterinaire-d-alfort-combien-de-directeurs-en-250-ans.html>] (consulté le 15/08/2023).

LEFEBVRE, M., RÉGIMBEAU, G., COUZINET, V. (2005) Les motivations des jeunes filles pour les études scientifiques et techniques : intérêt pour les sciences et projet professionnel. *In Colloque La crise mondiale des sciences, Conseil régional Nord-Pas de Calais, 28-29 novembre 2005* [<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03193505>] (consulté le 09/11/2022)

LINCOLN, A. (2010) The Shifting Supply of Men and Women to Occupations: Feminization in Veterinary Education. *Social Forces* vol. 88, n° 5, p. 1969-1998. [<https://doi.org/10.1353/sof.2010.0043>]

MALE CHAMPIONS OF CHANGE ORGANISATION (2019) Harnessing our innovation potential: gender equality in STEM | VOCEDplus, the international tertiary education and research database. *In VOCEDplus : The National Centre for Vocational Education Research's International Tertiary Education Research Database*. [<https://www.voced.edu.au/content/ngv:85248#>] (consulté le 10/08/2023).

MATHEVET, P. (2022) L'augmentation actuelle du nombre de vétérinaires diplômés en France ne résoudra

pas la problématique du recrutement à court terme. *La Dépêche Vétérinaire* n°1629 p. 8-9.

MILLER, R., MAVIS, B.E., LLOYD, J.W., *et al.* (2015) Monitoring the Veterinary Medical Student Experience: An Institutional Pilot Study. *Journal of Veterinary Medical Education* vol. 42, n° 4, p. 353-363. [<https://doi.org/10.3138/jvme.0914-092R1>]

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (2021) la parité dans l'enseignement supérieur - état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°15. *In La Parité Dans l'enseignement Supérieur - État de l'Enseignement Supérieur, de La Recherche et de l'Innovation En France N°15.* [[https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T173/la\\_parite\\_dans\\_l\\_enseignement\\_superieur/](https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T173/la_parite_dans_l_enseignement_superieur/)] (consulté le 12/04/2023).

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR (2023) Calcul de la retraite du salarié du secteur privé. *In https://www.demarches.interieur.gouv.fr/.* [<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/>] (consulté le 07/08/2023).

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DU PLEIN EMPLOI ET DE L'INSERTION (2019) L'égalité professionnelle Femmes-Hommes. *In Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.* [<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/l-egalite-professionnelle-femmes-hommes>] (consulté le 28/03/2023).

MOORE, R.M., DAVIS, Y.M., KACZMAREK, R.G. (1993) An Overview of Occupational Hazards Among Veterinarians, with Particular Reference to Pregnant Women. *American Industrial Hygiene Association Journal* vol. 54, n° 3, p. 113-120. [<https://doi.org/10.1080/15298669391354423>]

MORALDO, D. (2014) Raewyn Connell, Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie. *Lectures, Les comptes rendus.* [<https://doi.org/10.4000/lectures.13753>] (consulté le 13/04/2023).

MOSS-RACUSIN, C.A., DOVIDIO, J.F., BRESOLL, V.L., *et al.* (2012) Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences* vol. 109, n° 41, p. 16474-16479. [<https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>]

MOURGUES, L. (2008) Vétérinaire profession libérale, profession réglementée. Thèse de médecine vétérinaire. Maisons-Alfort, Ecole nationale vétérinaire d'Alfort.

NEILL, C.L., KAKPO, A.T., MACK, R. (2021) The role of experience, specialty certification, and practice ownership in the gender wage gap for veterinarians in the United States. *Journal of the American Veterinary Medical Association* vol. 258, n° 6, p. 591-600. [<https://doi.org/10.2460/javma.258.6.591>]

NGUYEN, A. (2017) Les vétérinaires praticiens salariés ayant dépassé l'âge moyen d'installation en France : profil, ambitions, perspectives d'avenir. Thèse de médecine vétérinaire. Toulouse, Ecole nationale vétérinaire de Toulouse.

NIX, E., ANDRESEN, M.E. (2019) What Causes the Child Penalty? Evidence from Same Sex Couples and Policy Reforms. *Discussion Papers* vol. 902. [<https://ideas.repec.org/p/ssb/disap/902.html>] (consulté le 06/04/2023).

NOËL-HUREAUX, E. (2015) Le care : un concept professionnel aux limites humaines ? *Recherche en soins infirmiers* vol. 122, n° 3, p. 7-17. [<https://doi.org/10.3917/rsi.122.0007>]

ORDRE DES VÉTÉRINAIRES (2022) Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022. France.



OTTOGALLI, C., GARCIA, M.-C. (2023) Pour la féminisation du sport français Bilan et perspectives sur l'évolution des licenciées et la situation des femmes dans le mouvement sportif. n° halshs-04072725. Ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques. [<https://shs.hal.science/halshs-04072725>] (consulté le 12/08/2023)

PAULET, V. (2011) La féminisation de la profession vétérinaire en France: analyse de son impact à partir d'une enquête auprès des praticiens libéraux. Thèse de médecine vétérinaire. Toulouse, École nationale vétérinaire.

PIERRE-BROSSOLETTE, S., ALBERTI, X., BERNARD, M.-A., *et al.* (2023) Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France (No 2023-01-23-STER-55). Paris, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. [[https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce\\_-\\_rapport\\_annuel\\_2023\\_etat\\_du\\_sexisme\\_en\\_france.pdf](https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_annuel_2023_etat_du_sexisme_en_france.pdf)] (consulté le 13/06/2023)

RESKIN, B., MCBRIER, D. (2000) Why Not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers. *American Sociological Review* vol. 65, n° 2, p. 210-233. [<https://doi.org/10.2307/2657438>]

RICARD, J.-M. (2011) Un bon employeur a de bons salariés. *La Semaine Vétérinaire* vol. 1451, p. 7.

RIVED, D. (2022) Les inégalités de retraites entre les hommes et les femmes : un mal qui perdure. *Pour* vol. 242, n° 1, p. 139-141. [<https://doi.org/10.3917/pour.242.0139>]

ROSENBAUM, P. (2019) The Family Earnings Gap Revisited: A Household or a Labor Market Problem? [<https://doi.org/10.2139/ssrn.3314102>] (consulté le 06/04/2023).

RUBIN, J.D., ATWOOD, S., OLSON, K.R. (2020) Studying Gender Diversity. *Trends in Cognitive Sciences* vol. 24, n° 3, p. 163-165. [<https://doi.org/10.1016/j.tics.2019.12.011>]

SAGUY, T., QUINN, D.M., DOVIDIO, J.F., *et al.* (2010) Interacting Like a Body: Objectification Can Lead Women to Narrow Their Presence in Social Interactions. *Psychological Science* vol. 21, n° 2, p. 178-182. [<https://doi.org/10.1177/0956797609357751>]

SCHURER, S., KUEHNLE, D., SCOTT, A., *et al.* (2016) A Man's Blessing or a Woman's Curse? The Family Earnings Gap of Doctors. *Industrial Relations* vol. 55, p. 385-414. [<https://doi.org/10.1111/irel.12143>]

SCOTT NOLEN, R. (2020) Women candidates mark historic first for AVMA. *In American Veterinary Medical Association*. [<https://www.avma.org/javma-news/2020-09-15/women-candidates-mark-historic-first-avma>] (consulté le 12/04/2023).

SERVICE DES CONCOURS AGRONOMIQUES ET VÉTÉRINAIRES (2022a) Bilan général résultats et statistiques concours commun voies A BCPST, A TB, B, C. [<https://www.concours-agro-veto.net/spip.php?rubrique351>] (consulté le 20/05/2023).

SERVICE DES CONCOURS AGRONOMIQUES ET VÉTÉRINAIRES (2022b) Bilan général - résultats et statistiques 2022 - concours commun voie A BCPST. [<https://www.concours-agro-veto.net/spip.php?rubrique351>] (consulté le 20/05/2023).

SERVICE DES CONCOURS AGRONOMIQUES ET VÉTÉRINAIRES (2022c) Bilan général - résultats et statistiques 2022 - concours communs voie A-TB. [<https://www.concours-agro-veto.net/spip.php?rubrique358>] (consulté le 20/05/2023).

SERVICE DES CONCOURS AGRONOMIQUES ET VÉTÉRINAIRES (2022d) Bilan général - résultats et

statistiques 2022 - concours communs voie B. [<https://www.concours-agro-veto.net/spip.php?rubrique382>] (consulté le 20/05/2023).

SERVICE DES CONCOURS AGRONOMIQUES ET VÉTÉRINAIRES (2022e) Bilan général - Résultats et statistiques 2022 - Concours communs voie C. [<https://www.concours-agro-veto.net/spip.php?rubrique395>] (consulté le 20/05/2023).

SHAW, J.R., BONNETT, B.N., ROTER, D.L., *et al.* (2012) Gender differences in veterinarian-client-patient communication in companion animal practice. *Journal of the American Veterinary Medical Association* vol. 241, n° 1, p. 81-88. [<https://doi.org/10.2460/javma.241.1.81>]

SHEN-MILLER, D., SMILER, A. (2015) Men in Female-Dominated Vocations: a Rationale for Academic Study and Introduction to the Special Issue. *Sex Roles* vol. 72, p. 269-276. [<https://doi.org/10.1007/s11199-015-0471-3>]

SHIRANGI, A., FRITSCHI, L., HOLMAN, C.D.J. (2008) Maternal occupational exposures and risk of spontaneous abortion in veterinary practice. *Occupational and Environmental Medicine* vol. 65, n° 11, p. 719-725. [<https://doi.org/10.1136/oem.2007.035246>]

SIMPSON, R. (2004) Masculinity at Work The Experiences of Men in Female Dominated Occupations. *Work Employment & Society* vol. 18, n° 2, p. 349-368. [<https://doi.org/10.1177/09500172004042773>]

SIN, I., BRUCE-BRAND, B. (2019) Is the pay of medical specialists in New Zealand gender biased? *SSRN Electronic Journal*. [<https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3492838>] (consulté le 22/11/2021)

SLOVE, M. (2022) Égalité de salaires vétérinaires entre ♀ et ♂ : il y encore du boulot ! In *Vétojob media*. [<https://media.vetjob.fr/travailler/egalite-de-salaires-veterinaires-entre-femmes-et-hommes>] (consulté le 01/06/2022).

SMITH, D.M. (2002) Pay and Productivity Differences between Male and Female Veterinarians. *ILR Review* vol. 55, n° 3, p. 493-511. [<https://doi.org/10.1177/001979390205500306>]

STEVANOVIC, B., GROUSSON, P., DE SAINT-ALBIN, A. (2016) Orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons au collège. Évaluation d'un dispositif de sensibilisation aux métiers non-traditionnels: *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle* vol. Vol. 49, n° 1, p. 91-119. [<https://doi.org/10.3917/lse.491.0091>]

TREANOR, L. (2016) Why aren't more veterinary practices owned or led by women? *The Veterinary Record* vol. 179, n° 16, p. 406-407. [<https://doi.org/10.1136/vr.i5401>]

TREANOR, L., MARLOW, S. (2021) Paws for thought? Analysing how prevailing masculinities constrain career progression for UK women veterinary surgeons. *Human Relations* vol. 74, n° 1, p. 105-130. [<https://doi.org/10.1177/0018726719846554>]

TREANOR, L., SWAIL, J., MARLOW, S. (2014) The F-Factor: The Paradox of Feminisation for UK Women Veterinary Surgeons - ProQuest. Présenté à International Council for Small Business (ICSB), Washington. [<https://www.proquest.com/openview/e98f546e65f7d9cbe74cdb8bcc2b3820/1?pq-origsite=gscholar&cbl=39996>] (consulté le 09/04/2023).

TRUCHOT, D. (2022) La santé au travail des vétérinaires : une recherche nationale. France, Conseil national de l'Ordre des Vétérinaires ; Association véto entraide. [<https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2022-06/Rapport%20Cnov%20et%20Vétos%20Entraides%20Finale%2013062022.pdf>] (consulté le 04/04/2023).

- TUPIN, D. (2011) *Le burn out du vétérinaire*. France, Editions Universitaires Européennes.
- VICTORION, L. (2018) *Analyse des sorties volontaires du tableau de l'ordre des vétérinaires âgés de moins de 40 ans: caractérisation des sortants et identification des causes de retrait*. Thèse de médecine vétérinaire. Toulouse, Ecole nationale vétérinaire de Toulouse.
- WAYNE, A.S., MUELLER, M.K., ROSENBAUM, M. (2020) Perceptions of Maternal Discrimination and Pregnancy/Postpartum Experiences Among Veterinary Mothers. *Frontiers in Veterinary Science* vol. 7. [<https://doi.org/10.3389/fvets.2020.00091>]
- WOLFINGER, N., GOULDEN, M. (2008) Problems in the Pipeline: Gender, Marriage, and Fertility in the Ivory Tower. *The Journal of Higher Education* vol. 79, n° 4, p. 388-405. [<https://doi.org/10.1353/jhe.0.0015>]
- YOUNG, D.M., RUDMAN, L.A., BUETTNER, H.M., *et al.* (2013) The Influence of Female Role Models on Women's Implicit Science Cognitions. *Psychology of Women Quarterly* vol. 37, n° 3, p. 283-292. [<https://doi.org/10.1177/0361684313482109>]
- YOUNGER, M., WARRINGTON, M. (2002) Single-sex Teaching in a Co-educational Comprehensive School in England: An evaluation based upon students' performance and classroom interactions. *British Educational Research Journal* vol. 28, n° 3, p. 353-374. [<https://doi.org/10.1080/01411920220137449>]

# Annexe 1

## Liste des membres du corps enseignant des quatre écoles nationales vétérinaires, 2023

- École Nationale Vétérinaire d'Alfort : voir liste au début de cette thèse
- VetAgroSup :

### Liste des enseignants du campus vétérinaire de Lyon (20/03/2023)

Pr	ABITBOL	Marie	Professeur
Dr	ALVES-DE-OLIVEIRA	Laurent	Maître de conférences
Pr	ARCANGIOLI	Marie-Anne	Professeur
Dr	AYRAL	Florence	Maître de conférences
Pr	BECKER	Claire	Professeur
Dr	BELLUCCO	Sara	Maître de conférences
Dr	BENAMOU-SMITH	Agnès	Maître de conférences
Pr	BENOIT	Etienne	Professeur
Pr	BERNY	Phillippe	Professeur
Pr	BONNET-GARIN	Jeanne-Marie	Professeur
Dr	BOURGOIN	Gilles	Maître de conférences
Dr	BRUTO	Maxime	Maître de conférences
Dr	BRUYERE	Pierre	Maître de conférences
Pr	BUFF	Samuel	Professeur
Pr	BURONFOSSE	Thierry	Professeur
Dr	CACHON	Thibaut	Maître de conférences
Pr	CADORÉ	Jean-Luc	Professeur
Pr	CALLAIT-CARDINAL	Marie-Pierre	Professeur
Pr	CHABANNE	Luc	Professeur
Pr	CHALVET-MONFRAY	Karine	Professeur
Dr	CHANOIT	Guillaume	Professeur
Dr	CHETOT	Thomas	Maître de conférences
Pr	DE BOYER DES ROCHES	Alice	Professeur
Pr	DELIGNETTE-MULLER	Marie-Laure	Professeur
Pr	DJELOUADJI	Zorée	Professeur
Dr	ESCRIOU	Catherine	Maître de conférences
Dr	FRIKHA	Mohamed-Ridha	Maître de conférences
Dr	GALIA	Wessam	Maître de conférences
Pr	GILOT-FROMONT	Emmanuelle	Professeur
Dr	GONTHIER	Alain	Maître de conférences
Dr	GREZEL	Delphine	Maître de conférences
Dr	HUGONNARD	Marine	Maître de conférences
Dr	JOSSON-SCHRAMME	Anne	Chargé d'enseignement contractuel
Pr	JUNOT	Stéphane	Professeur
Pr	KODJO	Angeli	Professeur
Dr	KRAFFT	Emilie	Maître de conférences
Dr	LAABERKI	Maria-Halima	Maître de conférences
Dr	LAMBERT	Véronique	Maître de conférences
Pr	LE GRAND	Dominique	Professeur
Pr	LEBLOND	Agnès	Professeur
Dr	LEDOUX	Dorothee	Maître de conférences
Dr	LEFEBVRE	Sébastien	Maître de conférences
Dr	LEFRANC-POHL	Anne-Cécile	Maître de conférences
Dr	LEGROS	Vincent	Maître de conférences
Pr	LEPAGE	Olivier	Professeur
Pr	LOUZIER	Vanessa	Professeur
Dr	LURIER	Thibaut	Maître de conférences
Dr	MAGNIN	Mathieu	Maître de conférences
Pr	MARCHAL	Thierry	Professeur
Dr	MOSCA	Marion	Maître de conférences
Pr	MOUNIER	Luc	Professeur
Dr	PEROZ	Carole	Maître de conférences
Pr	PIN	Didier	Professeur
Pr	PONCE	Frédérique	Professeur
Pr	PORTIER	Karine	Professeur
Pr	POUZOT-NEVORET	Céline	Professeur
Pr	PROUILLAC	Caroline	Professeur
Pr	REMY	Denise	Professeur
Dr	RENE MARTELLET	Magalie	Maître de conférences
Dr	ROCEP	Thierry	Professeur
Dr	SAWAYA	Serge	Maître de conférences
Pr	SCHRAMME	Michael	Professeur
Pr	SERGENTET	Delphine	Professeur
Dr	TORTEREAU	Antonin	Maître de conférences
Dr	VICTONI	Tatiana	Maître de conférences
Dr	VIRIEUX-WATRELOT	Dorothee	Chargé d'enseignement contractuel
Pr	ZENNER	Lionel	Professeur

- Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse :



**Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation  
ÉCOLE NATIONALE VÉTÉRINAIRE DE TOULOUSE**

**Liste des directeurs/assesseurs de thèse de doctorat vétérinaire**

**Directeur : Professeur Pierre SANS**

**PROFESSEURS CLASSE EXCEPTIONNELLE**

- M. **BERTAGNOLI Stéphane**, *Pathologie infectieuse*  
M. **BOUSQUET-MELOU Alain**, *Pharmacologie, thérapeutique*  
M. **BRUGERE Hubert**, *Hygiène et industrie des aliments d'origine animale*  
Mme **CHASTANT-MAILLARD Sylvie**, *Pathologie de la reproduction*  
M. **CONCORDET Didier**, *Mathématiques, statistiques, modélisation*  
M. **DELVERDIER Maxence**, *Anatomie pathologique*  
M. **ENJALBERT Francis**, *Alimentation*  
Mme **GAYRARD-TROY Véronique**, *Physiologie de la reproduction, endocrinologie*  
Mme **HAGEN-PICARD Nicole**, *Pathologie de la reproduction*  
M. **MEYER Gilles**, *Pathologie des ruminants*  
M. **SCHELCHER François**, *Pathologie médicale du bétail et des animaux de basse-cour*  
Mme **TRUMEL Catherine**, *Biologie médicale animale et comparée*

**PROFESSEURS 1<sup>ère</sup> CLASSE**

- M. **BAILLY Jean-Denis**, *Hygiène et industrie des aliments*  
Mme **BOURGES-ABELLA Nathalie**, *Histologie, anatomie pathologique*  
Mme **CADIERGUES Marie-Christine**, *Dermatologie vétérinaire*  
M. **DUCOS Alain**, *Zootéchnie*  
M. **FOUCRAS Gilles**, *Pathologie des ruminants*  
M. **GUERIN Jean-Luc**, *Aviculture et pathologie aviaire*  
M. **JACQUIET Philippe**, *Parasitologie et maladies parasitaires*  
Mme **LACROUX Caroline**, *Anatomie pathologique, animaux d'élevage*  
Mme **LETRON-RAYMOND Isabelle**, *Anatomie pathologique*  
M. **LEFEBVRE Hervé**, *Physiologie et thérapeutique*  
M. **MAILLARD Renaud**, *Pathologie des ruminants*  
M. **MATHON Didier**, *Pathologie chirurgicale*

**PROFESSEURS 2<sup>ème</sup> CLASSE**

- Mme **BOULLIER Séverine**, *Immunologie générale et médicale*  
M. **CORBIERE Fabien**, *Pathologie des ruminants*  
Mme **DIQUELOU Armelle**, *Pathologie médicale des équidés et des carnivores*  
M. **GUERRE Philippe**, *Pharmacie et toxicologie*  
Mme **MEYNADIER Annabelle**, *Alimentation animale*  
M. **MOGICATO Giovanni**, *Anatomie, imagerie médicale*  
Mme **PAUL Mathilde**, *Epidémiologie, gestion de la santé des élevages avicoles*  
M. **RABOISSON Didier**, *Médecine de population et économie de la santé animale*  
M. **VOLMER Romain**, *Microbiologie et infectiologie*

## MAITRES DE CONFERENCES HORS CLASSE

- M. **BERGONIER Dominique**, *Pathologie de la reproduction*
- Mme **BIBBAL Delphine**, *Hygiène et industrie des denrées alimentaires d'origine animale*
- Mme **CAMUS Christelle**, *Biologie cellulaire et moléculaire*
- M. **JAEGER Jean-Philippe**, *Pharmacie et toxicologie*
- M. **LYAZRHI Faouzi**, *Statistiques biologiques et mathématiques*
- Mme **PALIERNE Sophie**, *Chirurgie des animaux de compagnie*
- Mme **PRIYMENKO Nathalie**, *Alimentation*

## MAITRES DE CONFERENCES CLASSE NORMALE

- M. **ASIMUS Erik**, *Pathologie chirurgicale*
- Mme **BRET Lydie**, *Physique et chimie biologiques et médicales*
- Mme **BOUHSIRA Emilie**, *Parasitologie, maladies parasitaires*
- M. **CARTIAUX Benjamin**, *Anatomie, imagerie médicale*
- M. **CONCHOU Fabrice**, *Imagerie médicale*
- Mme **DANIELS Hélène**, *Immunologie, bactériologie, pathologie infectieuse*
- Mme **DAVID Laure**, *Hygiène et industrie des aliments*
- M. **DIDIMO IMAZAKI Pedro**, *Hygiène et industrie des aliments*
- M. **DOUET Jean-Yves**, *Ophthalmologie vétérinaire et comparée*
- Mme **FERRAN Aude**, *Physiologie*
- Mme **GRANAT Fanny**, *Biologie médicale animale*
- Mme **JOURDAN Géraldine**, *Anesthésie, analgésie*
- M. **JOUSSERAND Nicolas**, *Médecine interne des animaux de compagnie*
- Mme **LALLEMAND Elodie**, *Chirurgie des équidés*
- Mme **LAVOUE Rachel**, *Médecine Interne*
- M. **LE LOC'H Guillaume**, *Médecine zoologique et santé de la faune sauvage*
- M. **LIENARD Emmanuel**, *Parasitologie et maladies parasitaires*
- Mme **MEYNAUD-COLLARD Patricia**, *Pathologie chirurgicale*
- Mme **MILA Hanna**, *Elevage des carnivores domestiques*
- M. **NOUVEL Laurent**, *Pathologie de la reproduction*
- M. **VERGNE Timothée**, *Santé publique vétérinaire, maladies animales règlementées*
- Mme **WASET-SZKUTA Agnès**, *Production et pathologie porcine*
- Mme **PALIERNE Sophie**, *Pathologie chirurgicale*
- M. **GAIDE Nicolas**, *Anatomie Pathologique*

## INGENIEURS DE RECHERCHE

- M. **AUMANN Marcel**, *Urgences, soins intensifs*
- M. **AUVRAY Frédéric**, *Santé digestive, pathogénie et commensalisme des entérobactéries*
- M. **CASSARD Hervé**, *Pathologie des ruminants*
- M. **CROVILLE Guillaume**, *Virologie et génomique cliniques*
- Mme **DEBREUQUE Maud**, *Médecine interne des animaux de compagnie*
- Mme **DIDIER Caroline**, *Anesthésie, analgésie*
- Mme **DUPOUY GUIRAUTE Véronique**, *Innovations thérapeutiques et résistances*
- Mme **GAILLARD Elodie**, *Urgences, soins intensifs*
- Mme **GEFFRE Anne**, *Biologie médicale animale et comparée*
- Mme **GRISEZ Christelle**, *Parasitologie et maladies parasitaires*
- Mme **JEUNESSE Elisabeth**, *Bonnes pratiques de laboratoire*
- Mme **PRESSANTI Charline**, *Dermatologie vétérinaire*
- M. **RAMON PORTUGAL Félipe**, *Innovations thérapeutiques et résistances*
- M. **REYNOLDS Brice**, *Médecine interne des animaux de compagnie*
- Mme **ROUCH BUCK Pétra**, *Médecine préventive*
- M. **DELPONT Mattias**, *Clinique Aviaire*
- Mme **POUJADE Agnès**, *Anatomie pathologique Vétérinaire*
- Mme **LAYSSOL-LAMOUR Catherine**, *Imagerie Médicale*
- Mme **SAADA Chloé**, *Gestion intégrée de la santé des ruminants*

- Oniris :



<b>Département BPSA Biologie, Pathologie et Sciences de l'Aliment</b>		
<b>Responsable : Emmanuel JAFFRES – Adjointe : Frédérique NGUYEN</b>		
Nutrition et Endocrinologie		
Pharmacologie et Toxicologie	Jean-Claude DESFONTIS (Pr) Yassine MALLEM (Pr) Hervé POULIQUEN (Pr)	Antoine ROSTANG (MC) Meg-Anne MORICEAU (CERC)
Physiologie fonctionnelle, cellulaire et moléculaire	Lionel MARTIGNAT (Pr) Julie HERVE (MC HDR) Grégoire MIGNOT (MC) Adélie SALIN (CERC)	
Histologie et anatomie pathologique	Marie-Anne COLLE (Pr) Jérôme ABADIE (MC)	Laetitia JAILLARDON (MC) Frédérique NGUYEN (MC)
Pathologie générale, microbiologie et immunologie	Hervé SEBBAG (MC)	
Biochimie alimentaire industrielle	Carole PROST (Pr) Joëlle GRUA (MC) Florence TEXIER (MC)	Clément CATANEO (MC) Alix KHALIL (CERC) Laurent LE THUAUT (MC)
Microbiotech	Hervé PREVOST (Pr) Géraldine BOUE (MC) Nabila HADDAD (MC)	Emmanuel JAFFRES (MC) Mathilde MOSSER (mc) Boris MISERY (CERC) Raouf TAREB (MC)
<b>Département SAESP Santé des Animaux d'Élevage et Santé Publique</b>		
<b>Responsable : Raphaël GUATTEO – Adjoint : Jean-Michel CAPPELIER</b>		
Élevage, nutrition et santé des animaux domestiques	Nathalie BAREILLE (Pr) François BEAUDEAU (Pr) Christine FOURICHON (Pr) Lucile MARTIN (Pr)	Juan Manuel ARIZA CHACON (CERC) Sékolène CALVEZ (MC) Aurélien MADOUASSE (MC) Nora NAVARRO-GONZALES (MC)
Infectiologie	Alain CHAUVIN (Pr) François MEURENS (Pr) Emmanuelle MOREAU (Pr) Nathalie RUVOEN-CLOUET (Pr)	Albert AGOULON (MC) Suzanne BASTIAN (MC) Léa LOISEL (CERC) Kenny OBERLE (CERC) Nadine RAVINET (MC)
Médecine des animaux d'élevage	Catherine BELLOC (Pr) Christophe CHARTIER (Pr) Raphaël GUATTEO (Pr) Anne RELUN (MC)	Sébastien ASSIE (MC) Isabelle BREYTON (MC) Mily LEBLANC MARIDOR (MC) Maud ROUAULT (AERC)
Hygiène et qualité des aliments	Jean-Michel CAPPELIER (Pr) Michel FEDERIGHI (Pr) Bruno LE BIZEC (Pr) Marie-France PILET (Pr)	Eric DROMIGNY (MC HDR) Fanny RENOIS-MEURENS (MC HDR) Sofia STRUBBIA (CERC)

<b>Département DSC Sciences cliniques</b>		
Responsable : Catherine IBISCH – Adjoint : Olivier GAUTHIER		
Anatomie comparée	Eric BETTI (MC) Claude GUINTARD (MC) Margarida RIBEIRO DA SILVA NEUNLIST (CERC)	
Pathologie chirurgicale et anesthésiologie	Eric AGUADO (Pr) Olivier GAUTHIER (Pr) Eric GOYENVALLE (MC HDR)	Pierre MAITRE (MC) Caroline TESSIER (MC) Gwénola TOUZOT-JOURDE (MC)
Dermatologie, parasitologie des carnivores et des équidés, mycologie	Jacques GUILLOT (Pr) Emmanuel BENSIGNOR (Pr Ass)	
Médecine interne, imagerie médicale et législation professionnelle vétérinaire	Anne COUROUCE (Pr) Jack-Yves DESCHAMPS (Pr) Françoise ROUX (Pr) Juan HERNANDEZ-RODRIGUEZ (Pr Ass) Nora BOUHSINA (MC)	Nicolas CHOUIN (MC) Amandine DRUT (MC) Marion FUSELLIER-TESSON (MC) Catherine IBISCH (MC) Aurélia LEROUX (MC) Odile SENECAT (MC)
Biotechnologies et pathologie de la reproduction	Jean-François BRUYAS (Pr) François FIENI (Pr)	Djemil BENCHARIF (MC HDR) Lamia BRIAND (MC HDR)
<b>Département GPA Génie des procédés alimentaires</b>		
Responsable : Sébastien CURET-PLOQUIN – Adjointe : Vanessa JURY		
Lionel BOILLEREAUX (Pr) Sébastien CURET-PLOQUIN (Pr) Marie DE LAMBALLERIE (Pr) Francine FAYOLLE (Pr) Michel HAVET (Pr)	Alain LEBAIL (Pr) Olivier ROUAUD (Pr) Kévin CROUVISIER-URION (MC) Vanessa JURY (MC HDR) Emilie KORBEL (MC)	Jean-Yves MONTEAU (MC HDR) Eve-Anne NORWOOD (MC) Raphaël PORYLES (MC) Laurence POTTIER (MC) Cyril TOUBLANC (MC)
<b>Département MSC Management, statistiques et communication</b>		
Responsable : Samira ROUSSELIERE – Adjointe : Evelyne VIGNEAU		
Mathématiques, statistiques, informatique	El Mostafa QANNARI (Pr) Chantal THORIN (Pr Ag) Evelyne VIGNEAU (Pr)	Véronique CARIOU (MC HDR) Philippe COURCOUX (MC) Benjamin MAHIEU (MC) Michel SEMENOU (MC)
Economie, gestion, législation	Jean-Marc FERRANDI (Pr) Pascal BARILLOT (MC) Ibrahima BARRY (MC) Florence BEAUGRAND (MC)	Sibylle DUCHAINE (MC) Sonia MAHJOUB (MC) Samira ROUSSELIERE (MC)
Langues et communication	Marc BRIDOU (PLPA) David GOYLER (Ens. Cont.) Patricia JOSSE (Ens. Cont.)	Shaun MEEHAN (Ens. Cont.) Linda MORRIS (PCEA) Ian NICHOLSON (ENS. Cont.)





# CONSIDÉRATIONS SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE MONDE VÉTÉRINAIRE

---

**AUTRICE : Marianne JACQUES**

## **RÉSUMÉ :**

La profession vétérinaire connaît une dynamique de féminisation depuis plusieurs décennies. Pourtant, une éthique professionnelle toujours soumise aux inégalités de genre semble persister. Notre objectif est ici d'étudier les différentes étapes de la vie de vétérinaire, et de présenter les inégalités de genre qui ont été identifiées dans différents pays, par différents auteurs, puis de nous pencher sur les freins à l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de la profession. Pour cela, une analyse bibliographique de la littérature française et étrangère a été réalisée.

Elle suggère l'existence de dynamiques sociales et sociétales impactant les vétérinaires différemment selon leur genre : choix de l'orientation des étudiants, interactions avec leurs enseignants, niveau de confiance en soi, recrutement, salaire, rythme de travail ou encore santé mentale. Ces inégalités seraient parfois précarisantes pour les femmes, et auraient des conséquences durables sur leur carrière, notamment dans le cadre de la parentalité où les mères semblent subir une dévalorisation de leur image et de leurs revenus en plus d'assumer la majorité de la charge domestique. L'entrepreneuriat paraît également privilégier les hommes, qui évolueraient plus facilement que les femmes.

Des freins persistent dans la sphère professionnelle et dans la société plus largement, et s'articulent autour des individus pour former des dynamiques plus grandes : hégémonie masculine, division genrée du travail, sexisme ordinaire. Des initiatives se mettent cependant en place afin d'œuvrer pour une profession plus juste.

Cette étude a parfois été limitée par le manque de littérature scientifique française centrée sur les vétérinaires au sujet des inégalités de genre. Bien que de nombreuses dynamiques semblent transposables entre les pays cités et la France, une étude poussée de la population d'intérêt serait à réaliser.

**MOTS CLÉS : INÉGALITÉ, FÉMINISATION, FEMMES, HOMMES, GENRE, VÉTÉRINAIRE, SEXISME**

## **JURY :**

Président : Pr Laurent TIRET

Directrice de thèse : Dr Hélène ROSE

Examinatrice : Dr Laëtitia DORSO

# CONSIDERATIONS ON GENDER EQUALITY IN THE VETERINARY WORLD

---

**AUTHOR:** Marianne JACQUES

## **SUMMARY:**

The veterinary profession has been feminizing for several decades. However, a professional ethic still subject to gender inequalities seems to persist. Our aim here is to study the different stages of a veterinarian's life, and to describe their specific gender inequalities, identified through various studies from various countries, then to look at the obstacles preventing equality between men and women within the profession. To this end, a bibliographical analysis of French and foreign literature was carried out.

It suggests the existence of social and societal dynamics impacting vets differently according to their gender: choice of student orientation, interactions with their teachers, level of self-confidence, recruitment, salary, pace of work or mental health. These inequalities could sometimes be precarious for women, and could have lasting consequences on their careers, particularly in the context of parenthood where mothers seem to suffer a devaluation of their image and income in addition to assuming the majority of the domestic burden. Entrepreneurship also seems to favor men, who progress more easily than women.

Obstacles have persisted in the professional sphere, and in society more widely, and are articulated around individuals to form broader dynamics: male hegemony, gendered division of labor, ordinary sexism. However, a number of initiatives are underway to work towards a fairer profession.

This study was sometimes limited by the lack of a French scientific literature focused on veterinarians on the subject of gender inequalities. Although many of the dynamics studied could be transposed between the countries mentioned and France, an in-depth study of the population of interest would have to be carried out.

**KEYWORDS:** INEQUALITY, FEMINIZATION, WOMEN, MEN, GENDER, VETERINARIAN, SEXISM

## **JURY:**

Chairperson: Pr Laurent TIRET

Thesis Director: Dr H el ene ROSE

Reviewer: Dr La etitia DORSO