



HAL
open science

Compréhension des facteurs de risques professionnels et personnels motivant la décision d'interrompre la pratique clinique vétérinaire chez les diplômés de moins de 5 ans : étude qualitative au sein des territoires ruraux de la région Auvergne Rhône-Alpes

Maiwen Moreau

► To cite this version:

Maiwen Moreau. Compréhension des facteurs de risques professionnels et personnels motivant la décision d'interrompre la pratique clinique vétérinaire chez les diplômés de moins de 5 ans : étude qualitative au sein des territoires ruraux de la région Auvergne Rhône-Alpes. Sciences du Vivant [q-bio]. 2024. dumas-04651804

HAL Id: dumas-04651804

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04651804>

Submitted on 17 Jul 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.

CAMPUS VÉTÉRINAIRE DE LYON

Année 2024 - Thèse n° 019

**COMPRÉHENSION DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS ET
PERSONNELS MOTIVANT LA DÉCISION D'INTERROMPRE LA PRATIQUE
CLINIQUE VÉTÉRINAIRE CHEZ LES DIPLÔMÉS DE MOINS DE 5 ANS.
ÉTUDE QUALITATIVE AU SEIN DES TERRITOIRES RURAUX DE LA RÉGION
AUVERGNE RHÔNE-ALPES**

THESE

Présentée à l'Université Claude Bernard Lyon 1
(Médecine – Pharmacie)

Et soutenue publiquement le 24 juin 2024
Pour obtenir le titre de Docteur Vétérinaire

Par

MOREAU Maïwen

CAMPUS VÉTÉRINAIRE DE LYON

Année 2024 - Thèse n° 019

**COMPRÉHENSION DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS ET
PERSONNELS MOTIVANT LA DÉCISION D'INTERROMPRE LA PRATIQUE
CLINIQUE VÉTÉRINAIRE CHEZ LES DIPLÔMÉS DE MOINS DE 5 ANS.
ÉTUDE QUALITATIVE AU SEIN DES TERRITOIRES RURAUX DE LA RÉGION
AUVERGNE RHÔNE-ALPES**

THESE

Présentée à l'Université Claude Bernard Lyon 1
(Médecine – Pharmacie)

Et soutenue publiquement le 24 juin 2024
Pour obtenir le titre de Docteur Vétérinaire

Par

MOREAU Maïwen

Liste des enseignants du Campus vétérinaire de Lyon (13/03/2024)

Mme	ABITBOL	Marie	Professeur
M.	ALVES-DE-OLIVEIRA	Laurent	Maître de conférences
Mme	ARCANGIOLI	Marie-Anne	Professeur
Mme	AYRAL	Florence	Maître de conférences
Mme	BECKER	Claire	Professeur
Mme	BELLUCO	Sara	Maître de conférences
Mme	BENAMOU-SMITH	Agnès	Maître de conférences
M.	BENOIT	Etienne	Professeur
M.	BERNY	Philippe	Professeur
Mme	BLONDEL	Margaux	Maître de conférences
M.	BOURGOIN	Gilles	Maître de conférences
Mme	BRASSARD	Colline	Maître de conférences (stagiaire)
M.	BRUTO	Maxime	Maître de conférences
M.	BRUYERE	Pierre	Maître de conférences
M.	BUFF	Samuel	Professeur
M.	BURONFOSSE	Thierry	Professeur
M.	CACHON	Thibaut	Maître de conférences
M.	CADORÉ	Jean-Luc	Professeur
Mme	CALLAIT-CARDINAL	Marie-Pierre	Professeur
Mme	CANNON	Leah	Maître de conférences (stagiaire)
M.	CHABANNE	Luc	Professeur
Mme	CHALVET-MONFRAY	Karine	Professeur
M.	CHANOIT	Guillaume	Professeur
M.	CHETOT	Thomas	Maître de conférences
Mme	DE BOYER DES ROCHES	Alice	Professeur
Mme	DELIGNETTE-MULLER	Marie-Laure	Professeur
Mme	DJELOUADJI	Zorée	Professeur
Mme	ESCRIOU	Catherine	Maître de conférences
M.	FRIKHA	Mohamed-Ridha	Maître de conférences
M.	GALIA	Wessam	Maître de conférences
M.	GILLET	Benoit	Maître de conférences
Mme	GILOT-FROMONT	Emmanuelle	Professeur
M.	GONTHIER	Alain	Maître de conférences
Mme	GREZEL	Delphine	Maître de conférences
Mme	HUGONNARD	Marine	Maître de conférences
Mme	JEANNIN	Anne	Inspecteur en santé publique vétérinaire
Mme	JOSSON-SCHRAMME	Anne	Chargée d'enseignement contractuelle
M.	JUNOT	Stéphane	Professeur
M.	KODJO	Angeli	Professeur
Mme	KRAFFT	Emilie	Maître de conférences
Mme	LAABERKI	Maria-Halima	Maître de conférences
Mme	LAMBERT	Véronique	Maître de conférences
Mme	LE GRAND	Dominique	Professeur
Mme	LEBLOND	Agnès	Professeur
Mme	LEDoux	Dorothee	Maître de conférences
M.	LEFEBVRE	Sébastien	Maître de conférences
Mme	LEFRANC-POHL	Anne-Cécile	Maître de conférences
M.	LEGROS	Vincent	Maître de conférences
M.	LEPAGE	Olivier	Professeur
Mme	LOUZIER	Vanessa	Professeur
M.	LURIER	Thibaut	Maître de conférences
M.	MAGNIN	Mathieu	Maître de conférences
M.	MARCHAL	Thierry	Professeur
Mme	MOSCA	Marion	Maître de conférences
M.	MOUNIER	Luc	Professeur
Mme	PEROZ	Carole	Maître de conférences
M.	PIN	Didier	Professeur
Mme	PONCE	Frédérique	Professeur
Mme	PORTIER	Karine	Professeur
Mme	POUZOT-NEVORET	Céline	Professeur
Mme	PROUILLAC	Caroline	Professeur
M.	RACHED	Antoine	Maître de conférences
Mme	REMY	Denise	Professeur
Mme	RENE MARTELLET	Magalie	Maître de conférences
M.	ROGER	Thierry	Professeur
M.	SAWAYA	Serge	Maître de conférences
M.	SCHRAMME	Michael	Professeur
Mme	SERGENTET	Delphine	Professeur
M.	TORTEREAU	Antonin	Maître de conférences
Mme	VICTONI	Tatiana	Maître de conférences
M.	ZENNER	Lionel	Professeur

Remerciements au jury

À Madame la Professeure Caroline Prouillac,

De VetAgro Sup, Campus vétérinaire de Lyon

Pour nous avoir fait l'honneur d'accepter la présidence de notre jury de thèse,
Pour m'avoir orienté vers mon directeur de thèse et pour l'intérêt porté pour notre sujet,
Pour le temps consacré à la lecture de mon manuscrit,
Sincères et profonds remerciements.

À Monsieur le Docteur Sébastien Lefebvre,

De VetAgro Sup, Campus vétérinaire de Lyon

Pour avoir accepté d'encadrer et de corriger cette thèse,
Pour m'avoir soutenue et encouragée tout au long de ce travail,
Pour votre dévouement et votre réactivité,
Mes sincères remerciements.

À Monsieur le Docteur Pierre Bruyère,

De VetAgro Sup, Campus vétérinaire de Lyon

Pour avoir accepté de participer à ce projet,
Pour avoir pris le temps de corriger ce travail,
Pour votre disponibilité, votre bienveillance et vos précieux conseils,
Mes remerciements chaleureux.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ANNEXES	13
LISTE DES FIGURES	15
LISTE DES TABLEAUX	17
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS	19
INTRODUCTION.....	21
PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX BIBLIOGRAPHIQUE	23
I- CONTEXTE ACTUEL.....	23
1. La profession vétérinaire : une profession menacée ?.....	23
1.1. Devenir vétérinaire en France.....	23
1.1.1. Définitions.....	23
1.1.2. Cursus vétérinaire en France	23
1.1.3. Entrer au tableau de l'Ordre	24
1.1.4. Cursus vétérinaire à l'étranger.....	24
1.2. Un manque criant de vétérinaires en France	25
1.2.1 Déficit de la demande d'emploi par rapport à l'offre vétérinaire	25
1.2.2. Des reconversions professionnelles possibles.....	25
(i) Sortir du tableau de l'Ordre	25
(ii) Une profession aux nombreux débouchés.....	25
1.2.3. Un renouvellement compliqué	26
1.3 Et à l'étranger ?.....	26
1.3.1 Au sein de l'Union Européenne.....	26
1.3.2 La situation outre-Atlantique.....	27
1.3.3 La situation en Australie	27
2. Les territoires ruraux : un secteur sous tension.....	28
2.1 Notions et définitions	28
2.1.1 Notion de territoire rural.....	28
2.2.2 Définition et rôles.....	30
2.2. Une désertification rurale de plus en plus marquée	30
2.2.1 Une dynamique de l'élevage de moins en moins propice aux installations	30
2.2.2. Perte d'attractivité du milieu rural	31
2.3. Un maillage vétérinaire en territoire rural précaire	32
2.3.2 Description de l'élevage en région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA)	32
2.3.3 Démographie vétérinaire en Auvergne Rhône-Alpes.....	32
2.4. Le manque de vétérinaires en milieu rural et ses conséquences	34
II- ÉVOLUTION DE LA PROFESSION VÉTÉRINAIRE	35
1. Un marché vétérinaire en essor	35
1.1 Augmentation du secteur d'activité "animaux de compagnie"	35
1.1.1. Augmentation du nombre d'animaux de compagnie	35
1.1.2. Augmentation de la médicalisation des animaux de compagnies	35

1.1.3. Augmentation de la spécialisation des vétérinaires	36
1.2 Évolution au sein des structures vétérinaires	36
1.2.1. Évolution des modes d'exercices	36
1.2.2. Augmentation de la taille des cliniques	37
1.2.3. L'émergence des groupes vétérinaires	37
1.2.4. Évolution des équipements	38
1.3 Le paradoxe d'un nombre d'inscriptions à l'Ordre de plus en plus important	38
2. Évolutions sociétales	39
2.1. Une féminisation marquée depuis plusieurs années	39
2.1.1. Données actuelles	39
2.1.2. Conséquences sur la profession et préjugés	39
2.2 Ère du numérique	40
2.2.1. Internet : une source d'information pour les propriétaires	40
2.2.2. Adaptation au changement numérique par les cliniques vétérinaires	40
2.2.3. La problématique du « cyber-bashing » de plus en plus observée	41
2.3. Évolution de l'activité rurale vétérinaire	41
2.3.1 Changements des habitudes de consommation	41
2.3.2. Un exercice en milieu rural de plus en plus contraignant	42
2.4. Impact de la période « COVID-19 » sur la profession	42
2.4.1. Développement de la télémédecine vétérinaire	42
2.4.2. Des perspectives professionnelles différentes de la part des vétérinaires	43
3. Modifications des attentes	43
3.1. De la part des propriétaires d'animaux de compagnie	43
3.2. De la part des éleveurs d'animaux de rente	44
3.2.1. Une relation éleveur/vétérinaire qui évolue	44
3.2.2. Des éleveurs de mieux en mieux formés	44
3.3. De la part des jeunes praticiens	45
3.3.1. Des aspirations professionnelles différentes	45
3.3.2. Recherche de reconnaissance et valorisation des compétences ..	46
III- LES CAUSES DE LA SITUATION ACTUELLE	47
1. Désintérêt de la part des jeunes praticiens	47
1.1. Un départ précoce des jeunes diplômés	47
1.1.2. Un fort taux d'abandon en début de carrière	47
1.1.2. Aspirations et motivations différentes à la sortie de l'école	47
1.2. Idéalisation du métier de vétérinaire et préjugés associés	48
1.2.1. Idéalisation par les jeunes	48
1.2.2. Idéalisation et idées reçues du grand public	48
1.3. Désillusion chez les jeunes praticiens	49
1.3.1. Une réalité décalée par rapport à la vision initiale du métier	49

1.3.2. Un environnement parfois anxiogène associé à un manque d'accompagnement	49
1.4. Une formation jugée inadaptée ?	50
1.4.1. Un nombre de stages très réduit	50
1.4.2. Un déficit de certains enseignements	50
2. Les raisons professionnelles motivant la décision d'interrompre la pratique	51
2.1. Conditions de travail	51
2.1.1. Charge de travail excessive	51
2.1.2. Insécurité et insatisfaction au sein de l'environnement de travail	51
2.2. Des ressources parfois insuffisantes	52
2.2.1. Rémunération insuffisante	52
2.2.2. Manque de soutien de la part de l'employeur	53
2.3. Expériences négatives	53
2.3.1. Mauvaises relations avec les propriétaires	53
2.3.2. Mauvaises relations avec les pairs	54
2.3.3. Autres	54
3. Les raisons personnelles motivant la décision d'interrompre la pratique	54
3.1. Raisons de santé : le mal-être présent au sein de la profession	54
3.1.1. Syndrome d'épuisement professionnel	54
3.1.2. Syndrome de l'imposteur chez les jeunes générations	55
3.1.3. Une profession en souffrance marquée par le suicide	56
3.2. Un développement personnel insuffisant	56
3.2.1. Dilemmes éthiques	56
3.2.2. Manque d'épanouissement professionnel	57
3.2.3. Mauvaise conciliation vie professionnelle/vie personnelle	57
3.3. Autres	58
4. Des problématiques similaires impactant les professions de santé	58
4.1. Des professions soumises au stress	58
4.2. Déserts médicaux	59
4.3. Mal-être au sein du corps médical	59
IV- LES SOLUTIONS ACTUELLES	60
1. Les dispositifs actuels pour aider la profession vétérinaire	60
1.1. Solidifier le maillage vétérinaire au sein des territoires ruraux	60
1.1.1. Loi DDADUE	60
(i) Aides aux vétérinaires	60
(ii) Aides aux étudiants vétérinaires	61
1.1.2. Le tutorat en dernière année d'étude	61
1.1.3. Appel à manifestation d'intérêt	61
1.2. Pallier le déficit de vétérinaires en France <i>via</i> l'augmentation du nombre d'étudiants vétérinaires	62
1.2.1. Admission post-baccalauréat	62

1.2.2. Ouverture d'une école privée à Rouen	63
1.2.3. Projet d'ouverture d'une 5 ^{ème} école publique	63
1.3. Redonner le goût du métier par la formation et le mentorat	64
1.3.1. Émergence de plateformes multimédia pour aider les praticiens	64
1.3.2. La solution du mentorat	64
2. Un meilleur management au sein des cliniques	64
2.1. Adaptation des cliniques face aux difficultés de recrutement	64
2.1.1 Créer des offres attractives	64
2.1.2. Accueillir et encadrer des futurs vétérinaires	65
2.2. Adaptation des cliniques pour retenir les jeunes praticiens	65
2.2.1. Comprendre les motivations de la jeune génération	65
2.2.2. Notion de marque employeur	66
PARTIE 2 : ÉTUDE QUALITATIVE DES FACTEURS MOTIVANT L'ARRÊT DE LA PRATIQUE CLINIQUE VÉTÉRINAIRE AU SEIN DES TERRITOIRES RURAUX	67
I- OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	67
II- MATÉRIEL ET MÉTHODE	67
1. Justification des approches méthodologiques	67
2. Population concernée	68
2.1. Critères d'inclusion et d'exclusion	68
2.2. Méthodes de recrutement	69
2.3 . Description des entretiens	69
2.3.1. Choix de l'entretien semi-directif	69
2.3.2. Élaboration du guide d'entretien	70
2.3.3. Déroulement des entretiens	70
2.3.4. Analyse des réponses	71
III- RÉSULTATS ET ANALYSE	71
1. Le développement personnel du jeune praticien	71
1.1. Pourquoi vétérinaire ?	71
1.1.1. Un désir présent dès l'enfance	71
1.1.2. Une décision influencée par le cercle familial	72
1.2. Valeurs individuelles	72
1.2.1. L'importance des valeurs dans la construction de l'individu	72
1.2.2. Présence de ces principes au travail	73
1.3. Les aspirations professionnelles des jeunes générations	74
2. L'expérience clinique du jeune praticien	75
2.1. Un ressenti varié	75
2.1.1. Récit de l'expérience	75
2.1.2. Le statut des praticiens	76
2.2. Les problématiques liées à l'exercice au sein d'un territoire rural	77
2.3. Le statut de jeune praticien et ses conséquences	78
2.3.1. Légitimité de l'exercice	78

2.3.2. Le manque de confiance et d'assurance des jeunes	79
2.3.3. Être jeune et être une femme praticienne	79
2.3.4. Être un jeune vétérinaire issu d'une formation étrangère	80
2.3.5. Une certaine désillusion face à la réalité du terrain	81
3. L'interruption de la pratique clinique par le jeune vétérinaire.....	82
3.1. La prise de décision de l'arrêt.....	82
3.2. Les facteurs professionnels.....	84
3.2.1. L'insuffisance des ressources au travail	84
(i) Liée à l'employeur.....	84
(ii) Liée à l'école.....	86
3.2.2. Des conditions de travail démesurées	87
(i) La charge de travail	87
(ii) La sécurité au travail	88
3.2.3. Les relations	89
(i) Avec les clients	89
(ii) Avec les employeurs	90
(iii) Avec les pairs	91
3.3. Les facteurs personnels	92
3.3.1. La dégradation de la santé	92
3.3.2. La conciliation vie personnelle/vie professionnelle	93
3.3.3. L'importance de l'épanouissement personnel.....	95
3.3.4. La place de l'éthique au sein du travail.....	96
3.3.5. L'impact de la COVID-19	97
4. Vers des solutions ?	98
4.1. Conditions et environnement de travail.....	98
4.2. Des valeurs identiques entre l'entreprise et l'individu	98
4.3. Une meilleure formation ?	99
4.4. Reprendre la pratique clinique.....	99
IV- DISCUSSION	102
1. Limites de l'étude	102
1.1. La sélection du sujet abordé	102
1.2. Les modes de recrutement et l'échantillonnage	102
1.3. La méthode qualitative par l'entretien semi-directif.....	103
2. Résultats	104
3. Mise en perspectives avec la littérature	105
4. Perspectives	106
CONCLUSION	109
BIBLIOGRAPHIE.....	111
ANNEXES	127

LISTE DES ANNEXES :

Annexe 1 : Exemple de grille communale.....	127
Annexe 2 : Guide d'entretien.....	128
Annexe 3 : Formulaire d'engagement.....	130
Annexe 4 : Extrait d'un entretien transcrit.....	132

LISTE DES FIGURES :

Figure n° 1 : Évolution du nombre de primo-inscrits et de l'origine du diplôme entre 2018 et 2022	24
Figure n° 2 : Catégories du rural et de l'urbain en France	29
Figure n° 3 : Évolution du nombre de vétérinaires inscrits déclarant une activité	31
Figure n° 4 : Densité d'établissements vétérinaires par rapport à la moyenne départementale nationale	33
Figure n° 5 : Évolution du nombre de vétérinaires animaux de rente inscrits entre 2016 et 2020.	33
Figure n° 6 : Évolution des modalités d'exercice des vétérinaires inscrits à l'Ordre entre 2018 et 2022.....	37
Figure n° 7 : Évolution de la population des vétérinaires inscrits au tableau par année entre 2018 et 2022	38
Figure n° 8 : Cercle vertueux de l'investissement dans l'accueil de stagiaires.....	66
Figure n° 9 : Nuage de mots des valeurs cardinales des interrogés	72
Figure n° 10 : Nuage de mots des termes utilisés par les participants pour décrire leur expérience en tant que praticien vétérinaire.....	75
Figure n° 11 : Discours d'encouragement à destination des étudiants et des jeunes diplômés, extrait d'un entretien transcrit	101

LISTE DES TABLEAUX :

Tableau I : Tableau définissant les catégories des grilles communales.....	28
Tableau II : Tableau comparant l'ancienne grille communale de 2020 à gauche et la nouvelle grille de 2023 à droite.....	29
Tableau III : Tableau représentant les facteurs de motivations des jeunes praticiens dans le choix de leur premier emploi.....	46
Tableau IV : Cadres intégrés : contrat en heures (35h) - Salaires minimums conventionnels 2024.....	52
Tableau V : Cadres autonomes au forfait annuel en jours (216) - Salaires minimums conventionnels 2024.....	52
Tableau VI : Description de l'échantillon étudié.....	68
Tableau VII : Verbatims illustrant les circonstances d'arrêt de la pratique clinique des participants à l'étude.....	83
Tableau VIII : Verbatims illustrant l'opinion des participants de l'étude sur une possible reprise de la pratique clinique.....	100

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

3DS : Différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification
AMI : Appel à manifestation d'intérêt
AMRF : Association des maires ruraux de France
ASV : Auxiliaire spécialisée vétérinaire
AURA : Auvergne Rhône Alpes
BCPST : Biologie, Chimie, Physique, Sciences de la Terre
BTS : Brevet de technicien supérieur
BTSA : Brevet de technicien supérieur agricole
BTSM : Brevet de technicien supérieur maritime
BUT : Bachelor universitaire technologique
CDI : Contrat à durée indéterminée
CHUV : Centre hospitalier universitaire vétérinaire
CNOV : Conseil national de l'Ordre des vétérinaires
CPGE : Classes préparatoires aux grandes écoles
CROV : Conseil régional de l'Ordre des vétérinaires
DDADDUE : Diverses dispositions d'adaptation du droit national au droit de l'Union Européenne
DGER : Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DUT : Diplôme universitaire de technologie
ENS : École normale supérieure
ENV : École nationale vétérinaire
ENVA : EnvA – École nationale vétérinaire d'Alfort
ENVL : VetAgro Sup – École nationale vétérinaire de Lyon
ENVN : Oniris – École nationale vétérinaire de Nantes
ENVT : École Nationale Vétérinaire de Toulouse
ETP : Équivalent temps plein
GDS : Groupement de défense sanitaire
INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
ISNI : Intersyndicale nationale des internes
NAC : Nouveaux animaux de compagnie
OMPL : Observatoire des métiers dans les professions libérales
PCS : Permanence et continuité de soins
PME : Petites et moyennes entreprises
SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral
SRVEL : Syndicat régional des vétérinaires d'exercice libéral
TPE : Très petites entreprises

N.B : Nota Bene

Ndlr : Note de la rédaction

Etc. : Et cætera

INTRODUCTION

« 30% des jeunes diplômés quittent la pratique dans les quatre ans après la sortie de l'école » conclut le secrétaire général du Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires (CROV) de la région Auvergne Rhône-Alpes, le docteur vétérinaire Laurent Lenglet pendant son discours lors de la cérémonie de remise de diplômes de la promotion 2019-2024 au sein du campus vétérinaire de Lyon de VetAgro Sup, le 14 octobre 2023. Un nombre alarmant qui illustre la situation préoccupante au sein de la profession vétérinaire ces dernières années : une pénurie de praticiens accompagnée de difficultés de recrutement face à une demande de soins de plus en plus importante.

Les évolutions sociétales et les changements majeurs au sein de la profession impactent les décisions et les aspirations des jeunes praticiens. Les nouvelles générations ambitionnent une meilleure conciliation de leur vie professionnelle avec leur vie personnelle en adaptant leur emploi du temps professionnel. Leur vie sociale et leur épanouissement personnel se positionnent avant leur carrière. En conséquence, les jeunes diplômés travaillent moins que les générations qui les ont précédés.

Les difficultés de renouvellement et de recrutement ont des conséquences dramatiques. Une véritable désertification des territoires ruraux étiole doucement le maillage vétérinaire déjà dégradé, engendrant des problèmes sanitaires et de santé publique notables. Entre 2018 et 2022, le nombre de vétérinaires inscrits auprès de l'Ordre National des Vétérinaires, qui déclarent exercer une activité pour les animaux de rente, a connu une diminution de 18,5 %, (CNOV, 2023).

Le constat est alarmant. Cette « fuite de cerveaux », qui fait débat dans la presse vétérinaire, fragilise l'avenir de la profession et des filières agricoles d'élevages et nous pousse à nous questionner sur les raisons de départ des jeunes praticiens. Une première thèse en 2018 s'intéressait aux causes de départ de la profession vétérinaire chez les moins de 40 ans. *Victorion* révélait à l'époque que les nouvelles attentes professionnelles des jeunes générations associées aux nouvelles demandes des propriétaires et des éleveurs expliquaient ces sorties. En 2023, *Chapuis* a interrogé lors de sa thèse, des vétérinaires de toutes générations confondues pour élucider les raisons de ne pas pratiquer l'exercice clinique. Le manque de reconnaissance, l'absence de perspectives d'évolution et la faible autonomie en termes d'organisation du temps de travail sont parmi les raisons les plus citées.

L'objectif ici est de s'intéresser à l'interruption de la pratique clinique vétérinaire au sein d'une catégorie de population précise : les jeunes praticiens diplômés entre 2018 et aujourd'hui. Au travers d'une enquête qualitative, l'intention est de comprendre les facteurs de risques professionnels et personnels qui ont poussé les jeunes praticiens à quitter la pratique clinique de manière prématurée.

Il a été réalisé, dans un premier temps une revue de la littérature en déchiffrant la situation actuelle à l'aide de données précises et une description des mutations récentes au sein de la profession vétérinaire. Puis les grandes causes de départ de la pratique clinique ont été élucidées et enfin des solutions existantes proposées pour pallier les difficultés présentes ont été dévoilées. La deuxième partie a permis de poursuivre la réflexion commencée en consultant des jeunes diplômés ayant précocement interrompu leur pratique clinique au sein des territoires ruraux d'Auvergne-Rhône-Alpes, par le biais d'une étude qualitative réalisée à partir d'entretiens menés entre octobre et décembre 2023.

PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX BIBLIOGRAPHIQUE

I- CONTEXTE ACTUEL

1. La profession vétérinaire : une profession menacée ?

1.1. Devenir vétérinaire en France

1.1.1. Définitions

Un vétérinaire est selon la définition du Larousse « une personne qui, diplômée d'une école nationale vétérinaire, exerce la médecine des animaux ». Le terme « praticien » quant à lui est défini en tant que tel : « médecin, dentiste, vétérinaire qui pratique sa profession en donnant des soins » (*Dictionnaire Français Larousse, 2023 a et b*). Ainsi tout au long de cette étude, on décrira le vétérinaire praticien comme un vétérinaire qui exerce la médecine et la chirurgie des animaux au sein d'un établissement réservé aux animaux de compagnie, de rente ou de loisirs et auprès d'une clientèle.

1.1.2. Coursus vétérinaire en France

En France, les voies d'accès aux études vétérinaires sont nombreuses. En effet, il est possible d'intégrer une des quatre écoles nationales vétérinaires (ENV) publiques (VetAgro Sup, ENVT, Oniris, ENVA) sur concours, soit directement après le baccalauréat, soit après au minimum deux années d'études.

En 2024, 816 places sont offertes au concours commun vétérinaire (*Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 2023 a*). L'ensemble des voies d'accès a été réformée en 2024. L'ancien concours A est désormais remplacé par le « concours CPGE-TB (Technologie et Biologie) » et le « concours CPGE-BCPST (Biologie, Chimie, Physique, Sciences de la Terre) ». La voie CPGE (Classe préparatoires aux grandes écoles) BCPST est la plus privilégiée, puisque celle-ci offre la majorité des places, 301 places sur 816 en 2024 (*Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 2023 a*).

Ensuite, le « concours licence » (anciennement concours B) permet d'intégrer les écoles vétérinaires par l'intermédiaire d'une licence de deux à trois ans. Le concours C, quant à lui, laisse sa place aux « concours BUT » et « concours BTSA, BTS, BTSM ». Le premier est ouvert aux étudiants titulaires d'un BUT (Bachelor universitaire technologique) en génie biologique, le deuxième accessible pour les étudiants ayant réalisé une année d'un BTS (Brevet de technicien supérieur), d'un BTSA (Brevet de technicien supérieur agricole) ou d'un BTSM (Brevet de technicien supérieur maritime).

Le « concours BAC > 5 » remplace le concours D, disponible pour les titulaires d'un diplôme d'État de docteur en médecine, en pharmacie dentaire ou d'un master avec une dominante biologie. Enfin le concours E, anciennement réservé aux étudiants des Écoles Normales Supérieures (ENS) est renommé « concours ENS ».

Une fois la sélection réussie, l'étudiant pourra obtenir son Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires (DEFV) à l'issue de huit semestres d'enseignements théoriques et pratiques.

Enfin la validation de la sixième année d'études approfondies et la soutenance de thèse conduisent à l'obtention du titre de docteur en médecine vétérinaire (*VetAgro Sup, sans date, a,b*). La voie d'accès post-bac et l'intégration des études vétérinaires via un établissement privé seront décrites ultérieurement (partie I-3.1)

1.1.3. Entrer au tableau de l'Ordre

L'Ordre national des vétérinaires est l'organisme d'habilitation à l'exercice de la profession vétérinaire en France. Cette institution créée en 1947, placée sous la tutelle du ministère de l'Agriculture, assure un rôle administratif, réglementaire, disciplinaire et social.

L'Ordre maintient à jour notamment la liste (appelée tableau de l'Ordre) des vétérinaires habilités à exercer la médecine et la chirurgie des animaux en France. Les vétérinaires souhaitant exercer en pratique clinique doivent obligatoirement s'inscrire au tableau de l'Ordre. En effet, après avoir été diplômé puis avoir reçu le titre de docteur vétérinaire, le vétérinaire doit préparer un ensemble de documents qu'il présente ensuite au président du CROV de la région où il exerce sa profession. Après validation, le vétérinaire inscrit paie des cotisations annuelles à l'Ordre (*Ordre National des Vétérinaires, sans date*).

1.1.4. Coursus vétérinaire à l'étranger

On observe depuis quelques années une hausse des diplômés issus d'autres pays membres de l'Union européenne. Les données fournies par le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires (CNOV) présentées dans l'Atlas démographique 2023 de la profession montrent, qu'en 2022, 51,3 % des primo-inscrits au tableau de l'Ordre sont titulaires d'un diplôme d'établissement vétérinaire autre que les écoles nationales vétérinaires françaises. Par ailleurs, 362 étudiants français ont choisi de suivre des études vétérinaires à l'étranger soit une augmentation de 9,6 % par rapport à 2020 (CNOV, 2023).

La figure n°1 illustre l'augmentation constante du nombre de vétérinaires primo-inscrits provenant d'un établissement de formation vétérinaire étranger en passant de 47 % en 2018 à près de 52 % en 2022.

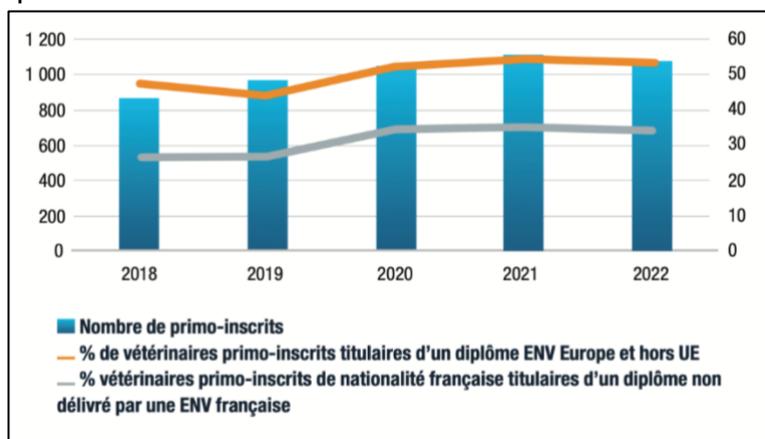


Figure n° 1 : Évolution du nombre de primo-inscrits et de l'origine du diplôme entre 2018 et 2022

(Source : Atlas démographique de la profession vétérinaire, 2023)

Parallèlement, le nombre d'élèves ayant décidé de suivre un cursus à l'étranger a été multiplié par 1,6 (CNOV, 2023).

1.2. Un manque criant de vétérinaires en France

1.2.1 Déficit de la demande d'emploi par rapport à l'offre vétérinaire

Il subsiste néanmoins un réel paradoxe entre un marché vétérinaire croissant et le manque cruel de vétérinaires en France. Nous constatons ainsi une progression dans le nombre d'inscrits à l'Ordre. En effet, au 31 décembre 2022, 20 844 vétérinaires étaient inscrits au tableau de l'Ordre des vétérinaires contre 19 530 à la même période en 2020, soit une progression de 6,7 % (*CNOV 2021 ; CNOV 2023*).

Cependant, cette augmentation ne suffit pas à combler l'érosion constante observée. En 2019, une analyse des flux entre les vétérinaires quittant un secteur d'activité et ceux se réinscrivant après une période d'inactivité a permis de mettre en évidence une érosion de -1,7 % dans chaque secteur d'activité : animaux de compagnie, animaux de rente et équidés (*Buisson, 2019*).

À partir des études de l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques), l'Observatoire national démographique de la profession vétérinaire a pu calculer l'écart entre les besoins évalués et le nombre de vétérinaires entrants. Entre 2017 et 2021, la différence est de - 2660 vétérinaires, soit un déficit annuel moyen de 532 vétérinaires (*Jeanney, 2022*). Ces chiffres sont alarmants face à l'essor de l'activité vétérinaire qui observe désormais un taux de croissance annuel moyen du marché vétérinaire estimé à 7,7 %, en termes de chiffre d'affaires (*CNOV, 2022*).

1.2.2. Des reconversions professionnelles possibles

(i) Sortir du tableau de l'Ordre

Un vétérinaire souhaitant quitter la pratique clinique peut demander une omission temporaire. De fait, il doit transmettre une demande écrite signifiant son souhait d'arrêter d'exercer, au CROV où il est inscrit. Le vétérinaire arrêtera de cotiser mais sera toujours inscrit. L'omission étant réversible, la reprise de l'activité pourra se faire par simple demande (*Ordre national des vétérinaires, 2019*).

(ii) Une profession aux nombreux débouchés

Face à la multitude d'orientations possibles, le métier de vétérinaire est une profession protéiforme. Le diplôme d'État vétérinaire peut déboucher sur différents métiers. Tout d'abord, il est possible de pratiquer la médecine au sein d'une clinique avec une diversité d'espèces soignées et de spécialités exercées.

Ensuite, certains métiers sont écartés de l'exercice médical : les vétérinaires travaillant pour la santé publique avec les inspecteurs de la santé publique vétérinaire par exemple. D'autres professions sont en lien avec la recherche et l'enseignement dans des établissements publics et privés. Le diplôme peut aussi ouvrir les portes des laboratoires et des industries agro-alimentaires. Il est possible également d'exercer dans des activités variées comme le journalisme, les ressources humaines, l'environnement, la qualité, le marketing, le management ou encore le conseil.

L'ensemble de ces voies est décrit au sein du travail de Leïla Assaghir qui a réalisé une cartographie des différents métiers vétérinaires en s'appuyant sur la thèse de Johanna Lees, intitulée « cursus vétérinaire : et après ? Étude d'une population de vétérinaires atypiques et description des formations complémentaires disponibles avec notre diplôme. » (*Assaghir 2018 ; Lees 2014*).

Enfin, il existe des vétérinaires au sein de l'armée qui veillent à la santé et au bien-être des animaux militaires mais aussi des vétérinaires sapeurs-pompiers qui forment en secourisme canin et conseillent lors d'opérations à thème environnemental et biologique (*Deforet, 2023*). Autant de métiers qui sont peu présentés au sein du cursus initial de formation et qui sont donc peu connus par les étudiants vétérinaires à la sortie de l'école. En effet, une majorité des élèves considère les renseignements décrits par leur école sur les débouchés très insuffisants (*Langford, 2009*).

1.2.3. Un renouvellement compliqué

Lors de la réalisation d'un baromètre annuel réalisé par La Semaine vétérinaire, l'annuaire Roy et l'association Ergone, 65,6 % des structures mixtes interrogées déclarent avoir d'importantes difficultés de recrutement (*Neveux, 2018*). Parallèlement, 20 % des jeunes diplômés français n'exercent pas en pratique clinique dans l'année suivant leur sortie d'école (*Buisson, 2017*). Le déficit de la demande d'emploi face à l'offre vétérinaire s'avère très préoccupant.

Ces problématiques de recrutement apparaissent cruciales puisque, face aux départs des vétérinaires à la retraite, le renouvellement n'est pas assuré laissant beaucoup de structures en situation difficile. De plus, il s'avère que les jeunes praticiens travaillent moins que les générations précédentes : en utilisant la notion d'équivalent temps plein (ETP), soit le nombre d'heures travaillées par un individu à temps plein, nous observons en effet que le temps de travail quotidien et mensuel et le nombre de gardes par ETP est plus faible chez les jeunes praticiens en comparaison avec leurs prédécesseurs. Selon les estimations actuelles, il est suggéré qu'un ETP sortant doit être substitué par 1,5 à deux ETP (*Buhot et al, 2018*), ce qui signifie qu'un vétérinaire partant doit être remplacé par plus d'un jeune praticien à temps plein pour maintenir le même niveau d'activité.

1.3 Et à l'étranger ?

1.3.1 Au sein de l'Union Européenne

La situation actuelle liée au manque de vétérinaires est également inquiétante au sein de l'Union Européenne. Une situation tellement alarmante qu'elle fait le principal objet de l'assemblée générale de la Fédération Européenne Vétérinaire, tenue en 2022. Les différents rapports européens ont permis de décrire une réelle « *pénurie de main d'œuvre* » au sein de l'Europe (*De Lange, 2022*).

De fait, nos voisins Belges sonnent l'alarme au sein de la presse européenne puisque, aujourd'hui, un vétérinaire diplômé sur trois quitte la pratique clinique au cours des trois premières années d'exercice (*Huet, 2023*). En 2022, une étude néerlandaise a évalué la fréquence à laquelle les vétérinaires diplômés entre 2009 et 2019 quittent la pratique clinique. Sur 552 questionnés, 16,8 % ne sont plus praticiens dans les cinq années suivant l'obtention de leur diplôme (*Sonneveld et al. 2022*).

Outre-Manche, une enquête réalisée sur la profession vétérinaire par l'université d'Exeter pour le compte de la « British Veterinary Association » en 2017 s'inquiète aussi de cette désertion professionnelle. Parmi les 1250 vétérinaires questionnés, 37 % des répondants ont l'intention de quitter la profession (*Begeny et al, 2018*). Les vétérinaires en Grande-Bretagne sont donc désormais ajoutés à la liste des professions en pénurie, montrant une fois de plus l'état préoccupant de la situation (*Woodmansey, 2019*).

1.3.2 La situation outre-Atlantique

Au Québec, un sondage mené par l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec expose que 56 % des 1400 vétérinaires actifs interrogés songent à quitter la pratique ou à se réorienter (*Blackburn, 2021*). Associé à cette tendance, le nombre moyen annuel de nouveaux diplômés peine à combler les départs de la profession mis en évidence.

Au Canada, l'équilibre existant entre l'offre et la demande au sein de la profession a été étudié en 2020. L'enquête révèle que, pour faire face à la pénurie, des moyens doivent être mis en œuvre afin que la population de vétérinaires canadiens augmente de 3,5 à 4 % annuellement (*Canadian veterinary medical association, 2020*). C'est pourquoi l'association canadienne des médecins vétérinaires a lancé le projet sur la main d'œuvre vétérinaire pour entreprendre des solutions face à la pénurie décrite. Les stratégies présentées sont, par exemple, l'accroissement de la capacité des écoles vétérinaires canadiennes ou encore l'optimisation des formalités administratives d'immigration des vétérinaires (*Canadian veterinary medical association, 2022*).

Tout comme l'Europe, les États-Unis s'inquiètent des risques de carence des vétérinaires praticiens, situation tout d'abord inquiétante dans le secteur des animaux de rente au début des années 2000 (*O'Rourke, 2003*) mais qui, depuis une dizaine d'années, impacte également les vétérinaires canins. En 2019, une étude américaine a observé tout d'abord qu'il faudrait 4 539 ETP supplémentaires pour pallier les besoins des vétérinaires actuels souhaitant travailler un volume horaire moins important afin d'assurer la pérennité de leur activité. Ce chiffre correspond à un déficit de l'ordre de 4,5 % des vétérinaires américains. Ce déficit en ETP devrait croître dans les années à venir puisque, face à l'augmentation des services et des dépenses liées aux animaux de compagnie, 41 000 vétérinaires sont estimés nécessaires pour couvrir les besoins d'ici 2030. Ce déficit sera non comblé par les nouveaux diplômés puisque, au regard des chiffres prévisionnels des vétérinaires entrants et sortants, il manquera toujours 15 000 vétérinaires aux États-Unis en 2030 (*Lloyd, 2021*).

1.3.3 La situation en Australie

La carence en professionnels vétérinaires est également décrite en Océanie, où de nombreuses études exposent des difficultés identiques à celles observées dans le reste du monde. Une récente enquête australienne a ainsi montré que, parmi les 800 vétérinaires interrogés, 27 % songeaient à cesser le métier de vétérinaire praticien et que, parmi eux, 41 % étaient en milieu de carrière professionnelle (*Mc Arthur et al. 2021*). La notion de pénurie repose sur l'augmentation à la fois des difficultés de recrutement mais aussi du nombre d'offres d'emploi. En 2021, 31% des cabinets vétérinaires australiens mettaient plus d'un an à pourvoir leurs postes disponibles soit une hausse de 24 % par rapport à 2019 (*Australian Veterinary Association, 2019*).

2. Les territoires ruraux : un secteur sous tension

Force est de constater que le métier de vétérinaire praticien est particulièrement menacé en France mais également à travers le monde. De surcroît, il semblerait que le manque de vétérinaires soit particulièrement criant en milieu rural. Depuis une dizaine d'années, les termes « maillage territorial », « désertification des territoires » ou encore « désert médical » sont au premier plan de l'actualité vétérinaire. La partie suivante vise à expliquer ces phénomènes.

2.1 Notions et définitions

2.1.1 Notion de territoire rural

Définir le « territoire rural » est une tâche compliquée et nombreuses sont les définitions qui tentent de mettre au clair ce terme. Jusqu'en 2020, le rural était caractérisé comme « l'ensemble des communes n'appartenant pas à une unité urbaine », définies comme les zones qui regroupent au moins 2 000 individus vivant dans un habitat regroupé (INSEE, 2021).

La problématique de cette définition consiste à appréhender certains territoires ruraux comme des territoires urbains très peuplés mais qui, en réalité, ne correspondent pas au concept de « ville ». C'est pourquoi l'INSEE a décidé en 2021 de se préoccuper de la densité de population et de l'intégrer à une nouvelle définition du territoire rural.

Les territoires ruraux sont maintenant décrits comme « l'ensemble des communes peu denses ou très peu denses d'après la grille communale de densité ». Cela correspond à 88 % des communes en France et à un tiers de la population française (INSEE, 2021). Les grilles se fondent sur la division du territoire en carreaux d'un kilomètre de côté et sur l'accumulation de carreaux de densité égale, caractérisant des « clusters ». Les communes sont ensuite attribuées à une catégorie définie en fonction du type de cluster (INSEE, 2023).

Le tableau I permet de distinguer les quatre niveaux de la grille communale valide en 2020. Les communes étaient considérées comme rurales ou urbaines avec différents degrés de densité.

**Tableau I : Tableau définissant les catégories des grilles communales
(D'après les données de l'INSEE, 2022 a)**

Communes urbaines	Communes densément peuplées
	Communes de densité intermédiaire
Communes rurales	Communes peu denses
	Communes très peu denses

Par ailleurs, avant 2020, afin de tenir compte de la problématique d'accès aux services, les notions d'attractivité et d'influence d'un pôle urbain étaient utilisées pour mieux définir les communes rurales. Trois grands groupes se distinguaient. Les deux premiers groupes étaient qualifiés de « ruraux périurbains » (communes rurales sous forte influence d'un pôle emploi et communes rurales sous faible influence d'un pôle emploi) tandis que le troisième groupe était qualifié de rural autonome : les communes rurales hors influence d'un pôle emploi, composées de zones rurales autonomes peu denses et zones rurales autonomes très peu denses.

La figure n°2 illustre la répartition de la population en 2017, selon la définition des trois groupes précédemment cités (INSEE, 2021).

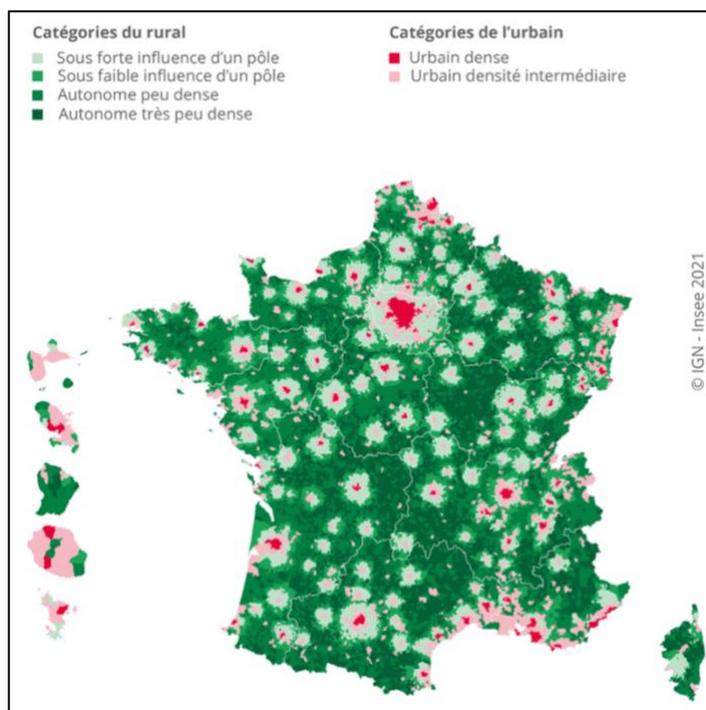


Figure n° 2 : Catégories du rural et de l'urbain en France
(Source : INSEE, 2021)

Depuis mai 2022, à la suite de travaux réalisés à travers le monde, la grille communale de densité à sept niveaux a substitué la grille précédemment définie (INSEE, 2023). Une comparaison des deux grilles est présentée dans le tableau II. On remarque que les communes densément peuplées ne sont pas modifiées, contrairement aux communes de densité intermédiaire et rurales qui voient leur définition étayée par des sous-catégories.

Tableau II : Tableau comparant l'ancienne grille communale de 2020 à gauche et la nouvelle grille de 2023 à droite
(D'après les données de l'INSEE, 2023)

ANCIENNE GRILLE	NOUVELLE GRILLE
Communes densément peuplées	Grands centres urbains
Communes de densité intermédiaire	Centres urbains intermédiaires
	Ceintures urbaines
	Petites villes
Communes rurales (Communes peu denses et très peu denses)	Bourgs ruraux
	Rural à habitat dispersé
	Rural à habitat très dispersé

La dernière définition de « territoires ruraux » rédigée par l'INSEE sera utilisée tout au long de cette thèse. L'annexe 1 permet de montrer un exemple de description de la densité d'un territoire en utilisant les grilles de l'INSEE.

2.2.2 Définition et rôles

Le maillage vétérinaire est défini comme la « couverture géographique du réseau de vétérinaires sur le territoire national » (*Buhot et al, 2018*). La dégradation de ce maillage constitue une conséquence de la pénurie de vétérinaires observée dans certaines régions rurales ou périurbaines.

À l'heure actuelle, le maillage vétérinaire présente plusieurs rôles reflète des différentes attentes de l'État auprès de la profession vétérinaire. Le premier rôle primordial est la gestion de la santé animale, c'est-à-dire d'assurer la médecine individuelle et collective de manière préventive et curative, tout en intégrant la notion de bien-être animal. Le deuxième rôle concerne l'épidémiosurveillance et l'épidémiologie, les vétérinaires devant être prêts à agir lors de l'émergence de maladies épidémiques. L'État s'appuie également sur la profession vétérinaire concernant la gestion de la santé publique *via* la sécurité sanitaire des aliments et le combat contre les zoonoses. Enfin, la dernière exigence concerne les normes environnementales, afin d'intégrer la pratique vétérinaire dans le respect de l'environnement (*Rondeau et Baussier, 2017*).

2.2. Une désertification rurale de plus en plus marquée

2.2.1 Une dynamique de l'élevage de moins en moins propice aux installations

Le terme « désertification rurale » est utilisé aujourd'hui au sens figuré, pour parler de l'exode rural. Cette « désertification des campagnes » désigne un processus de dépeuplement important au sein des territoires ruraux (*Praxis, 2023*). Ce phénomène, caractérisé par une activité agricole en déclin, menace au fil du temps les commerces et les services publics présents dans les milieux ruraux.

Plusieurs travaux récents se sont concentrés sur les dynamiques et les transformations de la profession agricole. Les résultats du recensement agricole de 2020 montrent que, en 10 ans, le volume total d'emploi dans les exploitations agricoles françaises a baissé de 11 % (*Givois, 2022*). La France dénombre 200 millions d'animaux d'élevage dont 140 millions de poules et 21 % des bovins européens. Cependant, depuis une quinzaine d'années, le cheptel bovin est en baisse de 16 %, ce qui correspond à la disparition d'une exploitation bovine sur 10 (*Buhot et al, 2018*). La culture céréalière plus rémunératrice et qui présente moins de contraintes se développe donc au détriment de l'élevage. Par conséquent, entre 2010 et 2022, le nombre d'éleveurs de bovins et de vaches a baissé drastiquement de 45 %. De même, entre 2000 et 2020, le nombre d'exploitations agricoles en activité a ainsi chuté de 41 %. En parallèle, les vétérinaires praticiens ont vu leur zone d'exercice s'élargir considérablement, passant d'une distance de 15 kilomètres à une fourchette allant de 50 à 80 kilomètres désormais (*Clady, 2022*).

Le nombre d'exploitations d'animaux de rente s'amenuise mais leur taille augmente. En effet, la surface moyenne des exploitations agricoles en France métropolitaine en 2020 était de 69 hectares soit une augmentation de 64 % par rapport à l'année 2000 (*Barry et al. 2022*). De plus, la profession agricole se heurte également à des difficultés de relève et de renouvellement de main d'œuvre. On estime ainsi que, lorsque trois agriculteurs quittent le métier, seulement un jeune les remplace (*Chambres d'agriculture, 2022*).

2.2.2. Perte d'attractivité du milieu rural

La dynamique de l'élevage, présentée ci-avant, est le fait d'un milieu rural de moins en moins attrayant. Ce phénomène peut s'expliquer par la raréfaction de nombreux services publics tels que l'éducation et la santé. Des travaux réalisés par l'Association des maires ruraux de France (AMRF) confirment qu'il est six fois plus difficile de consulter un docteur en médecine humaine en milieu rural qu'en ville (AMRF, 2022).

En outre, les bourgs ruraux sont confrontés à un fort déclin commercial et 62 % des communes sont aujourd'hui dénuées de commerces contre seulement 25 % en 1980 (INSEE, 2021). Les territoires ruraux sont également moins attractifs que les villes du fait que les centres d'intérêt culturel et de loisirs sont trop distants et que certaines communes présentent une couverture numérique précaire. Enfin, s'installer en milieu rural implique non seulement un coût financier mais aussi une dépense de temps dues aux déplacements entre les lieux de vie et de travail parfois très éloignés.

Des études mettent en évidence que, en milieu rural, six élèves sur 10 sont inscrits dans des établissements scolaires situés en dehors de leur commune de résidence, ce qui engendre de longs trajets entre domicile et lieu d'étude. Les écoles et les collèges se situent à une distance raisonnable mais les trajets doublent en distance et en durée lorsqu'il s'agit de se rendre au lycée (INSEE, 2022 b.). Ce phénomène décourage alors les jeunes parents à s'installer au sein de territoires ruraux.

Cette perte d'intérêt vis-à-vis du milieu rural contribue fortement au relâchement du maillage vétérinaire. En effet, il apparaît que le lieu d'exercice est un élément primordial pour les jeunes praticiens dans la sélection de leur secteur d'installation ainsi que du domaine pratiqué (Dernat et Johany, 2018). La vocation pour la pratique rurale est, par ailleurs, en perte de vitesse puisque 81 % des vétérinaires inscrits à l'Ordre en 2022 exercent auprès des animaux de compagnie (CNOV, 2023). L'Atlas démographique de la profession vétérinaire 2023 recense une diminution de 309 vétérinaires pratiquant auprès des animaux de rente entre 2018 et 2022, alors que le nombre total de vétérinaires inscrits à l'Ordre des vétérinaires a augmenté de plus de 10 % sur cette même période. La figure 3, qui expose l'évolution des inscriptions des vétérinaires ruraux à l'Ordre, permet de mettre en évidence le déclin progressif du nombre de vétérinaires déclarant une activité « animaux de rente ». Entre 2020 et 2021, leur nombre semblait se stabiliser, mais une régression de 47 inscriptions s'observe depuis 2021, une diminution en accord avec l'évolution anticipée (courbe grise)

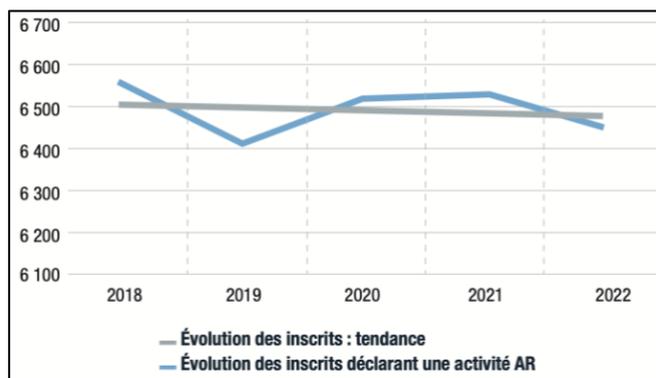


Figure n° 3 : Évolution du nombre de vétérinaires inscrits déclarant une activité « animaux de rente »

(Source : Atlas Démographique de la profession vétérinaire, 2023)

2.3. Un maillage vétérinaire en territoire rural précaire

2.3.2 Description de l'élevage en région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA)

La région AURA s'étend des Alpes à l'est jusqu'au Massif central à l'ouest, entrecoupée au milieu par la vallée du Rhône.

L'élevage « bovin lait » est représenté par 465 000 vaches laitières générant une production laitière dépassant les 2,6 milliards de litres de lait, ce qui place la région AURA au quatrième rang national pour la production de lait. Concernant la filière « bovin viande », le cheptel représente 17 % du cheptel français. Il s'élève à 615 000 vaches au 1er janvier 2023. Cette filière occupe donc une place prédominante dans le paysage de la région AURA, deuxième région française pour le cheptel allaitant (*DRAAF AURA, 2022*).

L'aviculture se place juste derrière la filière bovine (lait et viande). C'est donc une filière économique importante pour la région. Elle constitue en 2021 10 % des effectifs nationaux des poules pondeuses et 7 % des effectifs nationaux des poulets de chair (*Chambres d'agriculture AURA, 2021*).

Enfin, l'Auvergne Rhône Alpes est la troisième région ovine française avec, en 2021, 2623 élevages composés de 530 383 brebis présents surtout en zones de montagnes. Le cheptel caprin représente 15 % de l'effectif national avec 118 000 chèvres (*Chambres d'agriculture AURA, 2021*).

2.3.3 Démographie vétérinaire en Auvergne Rhône-Alpes

En Auvergne-Rhône-Alpes, 2705 vétérinaires sont inscrits au tableau de l'Ordre national des vétérinaires au 31 décembre 2021, soit 13,4 % des vétérinaires inscrits à l'Ordre. La région AURA a vu sa démographie vétérinaire augmenter de 10 % ces six dernières années. Le tableau régional est représenté par 59 % de femmes et 41 % d'hommes. En comparaison, au plan national, on dénombre 57,1 % de femmes et 42,9 % d'hommes (*CNOV, 2022*).

Concernant les secteurs d'activité, 34,4 % des vétérinaires pratiquent une activité mixte et 70,4 % des vétérinaires exercent dans le secteur « animaux de compagnie », pourcentage nettement supérieur par rapport à l'échelle nationale (61 %). La part de vétérinaires exerçant la médecine et la chirurgie des animaux de rente quant à elle est aujourd'hui inférieure à la moyenne nationale : 17,5 % contre 19,8 % (*CNOV, 2022*).

En 2021, les vétérinaires entrants pour la première fois à l'Ordre constituent 5,8 % du tableau régional, alors que 4 % des vétérinaires inscrits sont des vétérinaires sortants. Nous pouvons d'ailleurs noter que 41,1 % des vétérinaires sortants sont âgés de moins de 40 ans. Enfin, l'analyse précise des vétérinaires entrants et sortants montre que le solde est bénéficiaire. Ce solde apparaît excédentaire pour les vétérinaires praticiens en canine ou équine mais est déficitaire pour ceux exerçant en activité rurale (*CNOV, 2022*). En ce qui concerne la répartition géographique, il semblerait qu'il existe de réelles disparités territoriales. La figure 4 expose la densité d'établissements vétérinaires au sein de la région AURA. Elle permet d'illustrer que la ville de Lyon et sa périphérie sont bien desservies en services vétérinaires notamment grâce à la présence de l'école vétérinaire VetAgro Sup dans le secteur.

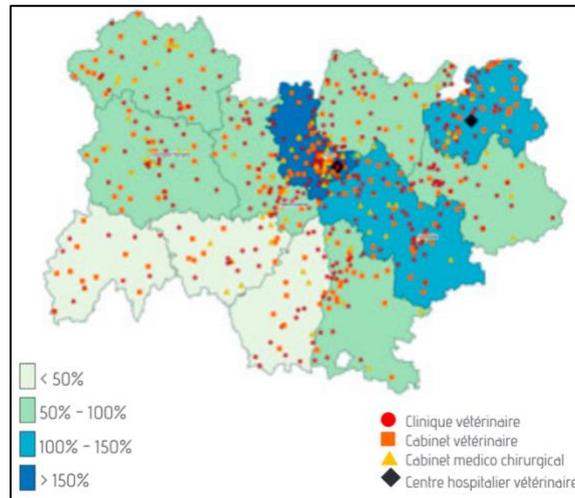


Figure n° 4 : Densité d'établissements vétérinaires par rapport à la moyenne départementale nationale
 (Source : Atlas démographique de la profession vétérinaire, 2021)

Cependant, on observe que la répartition des vétérinaires est précaire dans le reste de la région si l'on compare à la population d'animaux de compagnie. En effet, estimée entre 2,2 et 3 millions et considérant qu'il y a 2408 vétérinaires canins inscrits en région AURA en 2021 (CNOV, 2022), il y aurait donc seulement un vétérinaire pour 1080 animaux de compagnie. Concernant l'activité rurale, on peut observer sur la figure 5 montrant l'évolution du nombre de vétérinaires ruraux exerçant en France, que le nombre de vétérinaires déclarant une activité « animaux de rente » a connu un déclin notable entre 2016 et 2020 au sein de la région AURA. On notifie une diminution de plus de 25 % dans le Rhône notamment (CNOV, 2021).

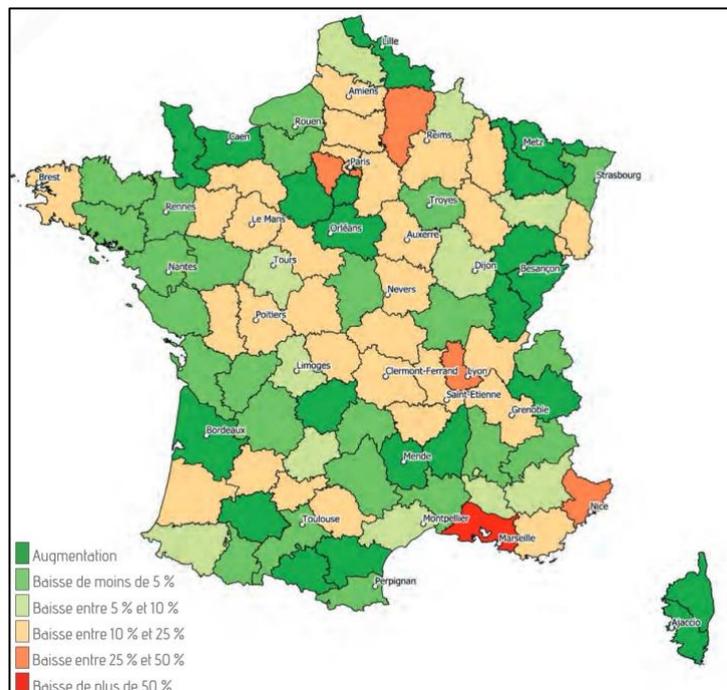


Figure n° 5 : Évolution du nombre de vétérinaires « animaux de rente » inscrits entre 2016 et 2020.
 (Source : Atlas démographique de la profession vétérinaire, 2021)

2.4. Le manque de vétérinaires en milieu rural et ses conséquences

Les parties précédentes ont mis en lumière que le nombre de vétérinaires ruraux était en nette diminution ces dernières années. En conséquence, le maillage vétérinaire se dégrade de plus en plus, menaçant la pérennité des élevages.

Une des conséquences inexorables de ce manque de vétérinaires est tout d'abord la discontinuité des soins : obtenir des soins d'un vétérinaire travaillant à proximité des élevages ou des domiciles des propriétaires d'animaux de compagnie devient de plus en plus contraignant. Une étude récente menée par l'école nationale vétérinaire de Toulouse et le CIRAD a caractérisé le maillage vétérinaire dans trois secteurs d'activités : les filières bovine, aviaire et porcine. Les résultats de cette étude montrent que c'est la filière bovine qui est la moins impactée par le manque d'accessibilité aux services vétérinaires. Cependant, même si les déserts vétérinaires sont moins nombreux dans cette filière, on observe que, selon la durée d'accès aux exploitations (entre 15 minutes et une heure), il existe entre 65 % et 75,3 % de territoires avec une offre insuffisante (*Berrada et al, 2022*). La problématique d'une offre et d'une continuité de soins déficientes n'est pas exclusive aux territoires ruraux et touche également les territoires considérés comme « périurbains » où se développent des fermes pédagogiques et des éco-pâturages (*Tirado et al, 2019*).

Une autre conséquence de l'étiollement du maillage est l'allongement des distances entre les exploitations agricoles, augmentant les durées de trajets des vétérinaires pour les consultations. Le rendement économique des interventions est donc négativement impacté. Sur le long terme, les éleveurs font de moins en moins appel aux vétérinaires impliquant un suivi du troupeau irrégulier et entraînant donc des pertes financières et une réduction de la productivité (*Berrada et al, 2022*).

Enfin, la diminution de la densité des vétérinaires en milieu rural a des répercussions d'un point de vue sanitaire. La distance séparant les élevages des cliniques vétérinaires augmente, certaines exploitations ne sont donc plus couvertes financièrement par les groupements de défense sanitaire (GDS). Or le vétérinaire est garant de la santé sanitaire des différents cheptels ainsi que de la sécurité sanitaire des aliments comme décrit plus haut. La prophylaxie devient alors inexistante dans certains élevages qui ne reçoivent plus les aides des GDS, entraînant un risque de résurgence de maladies réglementées telles que la tuberculose et la brucellose (*GDS, 2022*).

La situation actuelle du déficit de vétérinaires associée à d'importantes difficultés de recrutement est alarmante. Une situation qui n'est pas unique à la France, puisque ce sujet épineux est également préoccupant au sein de l'Europe et outre-Atlantique. Cette pénurie impacte grandement la densité géographique des vétérinaires et étiole le maillage vétérinaire dans les territoires ruraux qui souffrent depuis quelques années d'une perte d'attractivité. Ces problématiques sont en partie expliquées par les profondes mutations que connaît la profession depuis quelques années.

II- ÉVOLUTION DE LA PROFESSION VÉTÉRINAIRE

Ces dernières années, le métier de vétérinaire se heurte à de nombreux changements. Les structures s'agrandissent et évoluent dans un contexte de marché en importante croissance. La profession doit également s'adapter à l'évolution de la société marquée par de nombreuses mutations et aux attentes de la part des propriétaires qui sont différentes. Des adaptations sont ainsi notamment retrouvées dans le management des cliniques.

1. Un marché vétérinaire en essor

1.1 Augmentation du secteur d'activité "animaux de compagnie"

Selon les statistiques publiées par l'INSEE en 2022, les activités vétérinaires (filières animaux de rente et animaux de compagnie confondues) ont vu leur chiffre d'affaires croître de manière considérable entre 2020 et 2021, avec une hausse de 10,6 % (*Lafon, 2022*). Il a été précisé précédemment que les outils de prédictions de l'Observatoire national démographique de la profession vétérinaire affichaient un marché des soins vétérinaires en expansion. Cette croissance semble être fortement soutenue par la filière canine (*CNOV, 2022*).

Aujourd'hui, le nombre de vétérinaires exerçant auprès des animaux de compagnie ne cesse d'augmenter. Ils représentent 81,4 % des inscrits au tableau de l'Ordre en 2022, soit une hausse de 7,6 % par rapport à 2020 (*CNOV, 2023*).

1.1.1. Augmentation du nombre d'animaux de compagnie

Depuis les années 80, le nombre d'animaux domestiques a augmenté de plus de 50 % en France, pour atteindre un total de 74 millions en 2022 (*Herpin et Verger, 2016 ; Facco, 2022*).

Aujourd'hui, on estime que la moitié des foyers français possède *a minima* un animal de compagnie et que 43 % des familles ont la compagnie d'un chien ou d'un chat. Le nombre de félins est en constante augmentation avec 14,9 millions de chats en 2022, soit une hausse marquée de 23 % en 10 ans. Les chiens représentent quant à eux une part moins importante que leurs acolytes félins avec un effectif de 7,6 millions en 2022 (*Facco, 2022*). Cet écart s'explique par les contraintes engendrées par la possession d'un chien. En effet, le style de vie de plus en plus urbain des Français est difficilement compatible avec le temps nécessaire aux promenades ou encore la garde des chiens lors des vacances de plus en plus fréquentes. Si le mouvement actuel se confirme, la France pourrait dénombrier 17 millions de chats et 5,5 millions de chiens d'ici 2030 (*Buhot et al, 2018*).

Enfin, il est également nécessaire de prendre en compte l'essor des nouveaux animaux de compagnie (NAC) puisqu'au moins un NAC est présent dans deux millions de foyers français (*Boughrara, 2023*).

1.1.2. Augmentation de la médicalisation des animaux de compagnies

Les animaux de compagnie sont de plus en plus nombreux mais sont également de plus en plus médicalisés. L'augmentation des dépenses des Français pour leurs animaux est estimée à 19 % en l'espace de 10 années, des dépenses comprenant les soins vétérinaires, l'alimentation, le toilettage et les jouets (*Buhot et al, 2018*).

Lors d'une enquête Ipsos pour Royal Canin réalisée en 2023, 68 % des interrogés déclarent que leur animal est un membre à part entière de la famille. Les Français sont ainsi plus affectés par le bien-être de leur animal et prennent davantage part à leur santé. En effet, le nombre de visites chez le vétérinaire a crû de 11 % entre 2020 et 2022 : les trois quarts des propriétaires de chiens se rendent au minimum une fois par an chez leur vétérinaire. On observe une hausse des opérations de convenue : 55 % des chiens et 90 % des chats sont stérilisés en 2023 contre 54 % et 88 % en 2020. Enfin, les animaux sont significativement de plus en plus identifiés. Les identifications ont respectivement augmenté chez les chiens et chats de 7 et 10 % depuis 2020 (*IPSOS, 2023*).

1.1.3. Augmentation de la spécialisation des vétérinaires

Aujourd'hui les jeunes praticiens s'orientent de plus en plus vers un internat et une poursuite d'études pour devenir vétérinaire spécialiste (titulaire d'un *Board* du Collège Européen), au détriment de la pratique généraliste.

Parmi les 1356 étudiants interrogés lors d'une enquête Vet Futurs France Junior sur les attentes des étudiants vétérinaires, 60 % songent à réaliser un internat afin de gagner en expérience et d'accroître la précision de leurs compétences techniques. Parmi eux, 37 % envisagent de faire un résidanat. Le désir de spécialisation est accru puisque 12,3 % des sondés s'imaginent être titulaires du *Board* du collège européen à l'avenir (*Vet Futurs Jr Lyon, 2017*).

Enfin en 2023, on constate une hausse constante du nombre d'internes dans les écoles vétérinaires. En effet, 130 internes ont reçu le diplôme d'internat en clinique animale, soit 20 postes additionnels par rapport à l'année 2020 (*Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 2023 b.*).

1.2 Évolution au sein des structures vétérinaires

1.2.1. Évolution des modes d'exercices

En s'intéressant à la figure 6 qui expose l'évolution des différentes modalités d'exercice des vétérinaires recensées entre 2018 et 2022 au niveau national, il semblerait que le mode libéral individuel est de moins en moins prisé pour laisser la place au salariat et à la collaboration libérale. L'exercice libéral individuel intéresse de moins en moins, du fait de la lourde charge de travail et des hautes responsabilités contraignantes. En 2022, l'exercice libéral individuel a ainsi régressé de 5,8 % alors que la part des vétérinaires collaborateurs libéraux a crû de 16,7 % par rapport à l'année précédente. En outre, la part des vétérinaires salariés du secteur libéral a vu également sa part s'intensifier depuis 2021, avec une progression de 9,3 % (*CNOV, 2023*).

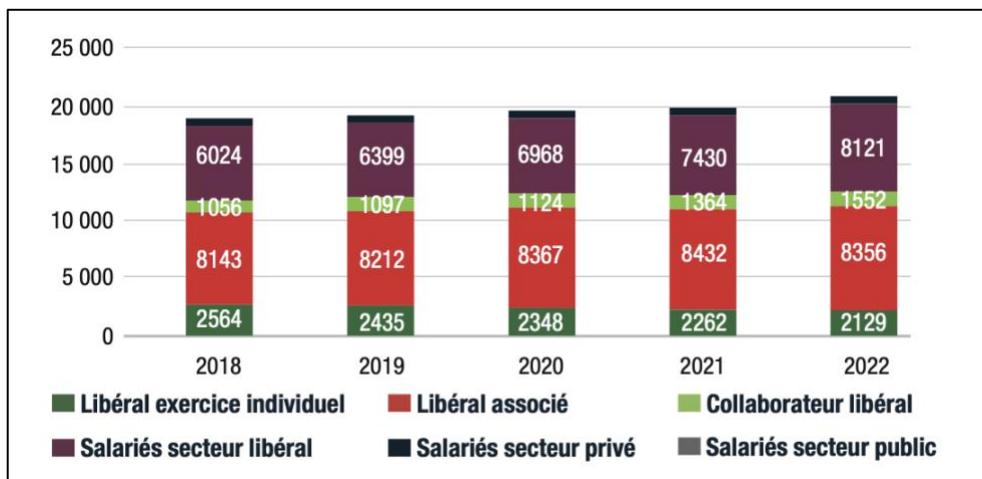


Figure n° 6 : Évolution des modalités d'exercice des vétérinaires inscrits à l'Ordre entre 2018 et 2022

(Source : Atlas Démographique de la profession vétérinaire, 2023)

Si l'on compare sur une plus grande échelle de temps, entre 2018 et 2022, il apparaît en analysant la figure 6 que le salariat s'est beaucoup développé. La proportion des inscrits a ainsi augmenté de 34,8 % en cinq ans.

1.2.2. Augmentation de la taille des cliniques

Les données démographiques vétérinaires de 2020 permettent d'estimer que les nombres moyens d'ETP associés et salariés sont de 2,44 et de 2,33 respectivement au sein d'une structure mixte en France (CNOV, 2020). Une enquête réalisée par l'Observatoire des métiers dans les professions libérales (OMPL) montre que les entreprises subissent une augmentation accrue en ETP. En effet, en 2007, les entreprises de cinq salariés et moins représentaient 64 % des salariés alors qu'en 2015, ces structures n'employaient plus que 53 % des salariés. En 2015, un établissement sur sept comptait 10 salariés au minimum (OMPL, 2019 a).

En outre, les surfaces des structures de soins vétérinaires s'agrandissent pour permettre l'acquisition de nouveaux équipements tels que des analyseurs ou du matériel d'imagerie. Nombreux sont les vétérinaires souhaitant accueillir les propriétaires et leur équipe dans des locaux modernes et intelligemment agencés, avec plusieurs salles de consultations et un plateau technique bien équipé. Enfin, face à l'émergence du label « cat friendly clinic », des travaux sont parfois nécessaires pour séparer les salles de consultation et d'attentes chiens et chats.

En conclusion, les structures s'agrandissent et les cabinets vétérinaires indépendants avec un seul vétérinaire se font de plus en plus rares au profit de regroupement de structures avec l'apparition des groupes vétérinaires.

1.2.3. L'émergence des groupes vétérinaires

La consolidation des établissements de soins vétérinaires désigne la transition d'un nombre considérable de petites entreprises indépendantes à quelques groupes importants créés par rachat de ces dernières (Frayssinet, 2022). Depuis quelques années, les groupes de cliniques d'origine scandinave IVC Evidensia et Anicura ont tissé leur toile au sein des cliniques vétérinaires en France, une installation suivie de groupes français tels que Mon Vétô et Univet.

Les groupes français ont été créés dès 2010 mais c'est l'année 2020 qui marque l'accélération du processus de consolidation. Ainsi en 2022, on dénombre 19 % de vétérinaires exerçant la médecine et la chirurgie des animaux de compagnie employés au sein d'un groupe. Enfin, il est estimé que la moitié des praticiens canins sera employée au sein d'un groupe français ou étranger d'ici 2025 (*Frayssinet, 2022*).

1.2.4. Évolution des équipements

Avec l'augmentation de la taille des structures et le dynamisme de la croissance du marché vétérinaire, les cliniques sont de plus en plus nombreuses à s'équiper en matériel de pointe.

À l'instar de la santé humaine, de nombreux outils ont été développés pour répondre aux besoins de la demande en médecine vétérinaire. Scanner, échographe, matériel de chirurgie, nombreux sont les équipements qui se répandent aujourd'hui dans les centres hospitaliers vétérinaires.

Les cliniques vétérinaires sont aussi désormais armées de logiciels permettant la création d'ordonnances, la gestion des plannings et de leur comptabilité. Selon un sondage réalisé par KYU Lab en 2018, parmi les cliniques interrogées, 88 % de celles possédant des outils numériques sont équipées de ce type de logiciel métier (*OMPL, 2019 a*).

1.3 Le paradoxe d'un nombre d'inscriptions à l'Ordre de plus en plus important

Les données de l'Atlas démographique de la profession vétérinaire révèlent que le nombre d'inscrits au tableau de l'Ordre ne cesse d'augmenter. En effet, la figure 7 exposant le nombre d'inscriptions annuel à l'Ordre entre 2018 et 2022, montre une hausse de près de 12,4 % ces cinq dernières années, avec 20 844 vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre au 31 décembre 2022 contre 18 548 à la même date en 2018 (*CNOV, 2023*). Même si les derniers chiffres de 2022 montrent une progression légèrement inférieure de 3,2 % avec 20 844 vétérinaires inscrits, la hausse est toutefois supérieure à la phase précédente de stagnation observée à partir de 2016 (*CNOV, 2023*). Ce nombre d'inscriptions apparaît presque paradoxal face à la pénurie de vétérinaires dont souffre la profession ces dernières années.

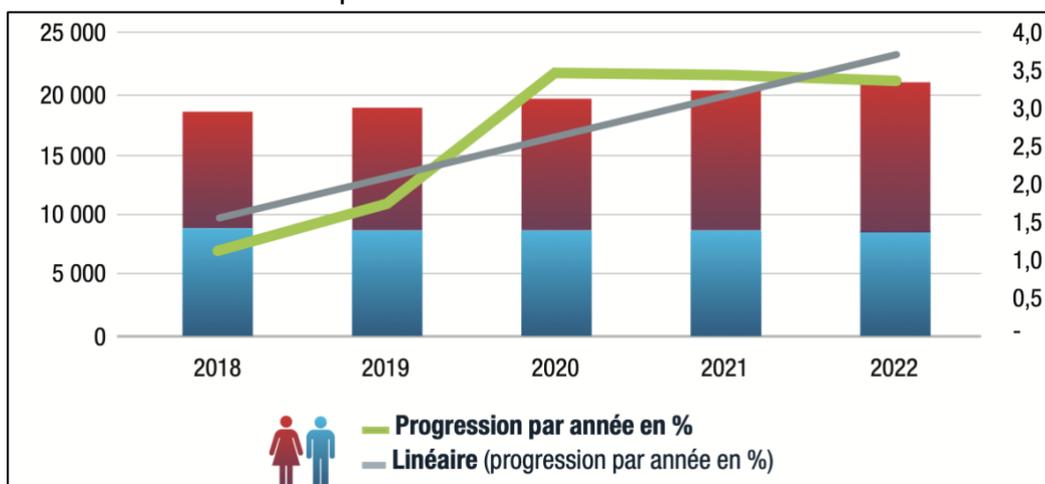


Figure n° 7 : Évolution de la population des vétérinaires inscrits au tableau par année entre 2018 et 2022

(Source : Atlas démographique de la profession vétérinaire, 2023)

2. Évolutions sociétales

2.1. Une féminisation marquée depuis plusieurs années

2.1.1. Données actuelles

La proportion de femmes parmi les vétérinaires inscrits est égale aujourd'hui à 58,6 % contre 41 % en 2010. Il est également possible de noter que les trois quarts des vétérinaires âgés de moins de 40 ans sont de sexe féminin. La profession est donc majoritairement féminine, une tendance qui se confirme dans le temps puisque les chiffres des primo-inscrits montrent un ratio de 758 femmes pour 219 hommes primo-inscrits au tableau en 2022 (CNOV, 2023).

Majoritairement masculine à ces débuts, la profession vétérinaire est marquée par une féminisation se manifestant par la surreprésentation des élèves féminines parmi les candidats admis au concours d'entrée. En 2000, les hommes et les femmes étaient représentés de manière égale parmi les candidats, aujourd'hui 80 % des étudiants admis sont des femmes (Nasi, 2023).

Ce phénomène peut être expliqué par les différentes évolutions de la perception du métier de vétérinaire. Lincoln décrit en 2010 la réticence de certains hommes à travailler dans une profession généralement masculine mais où la présence de femmes supposerait une perte d'autonomie et de prestige (Lincoln, 2010). Ces propos stigmatisants ont des répercussions notables sur la profession vétérinaire.

2.1.2. Conséquences sur la profession et préjugés

La féminisation du métier de vétérinaire est un sujet d'actualité qui crée des divergences au sein du corps vétérinaire. En effet, certains considèrent que ce processus est la cause de la pénurie observée de vétérinaires. La féminisation est souvent accusée d'être coupable de la désertion de l'exercice rural. Force physique plus faible que les hommes, charge de travail trop soutenue pour les femmes, misogynie souvent présente en clientèle, conciliation impossible avec la vie de famille, ... nombreux sont les arguments soutenant cette théorie.

Néanmoins, il s'avère que les femmes, désormais au premier plan dans ce décor en constante évolution, sont nombreuses à accepter ces contraintes (Violé, 2023). Dernas a montré en 2013 au travers de travaux réalisés sur le vieillissement de la population vétérinaire française que le nombre de femmes se destinant à l'activité vétérinaire rurale ne cesse d'augmenter, des faits prouvant que le déficit de vétérinaires peut difficilement être imputé à la féminisation de la profession (Dernas, 2013).

Certes, certaines femmes se dirigent parfois vers un travail avec un planning aménagé pour concilier vie professionnelle et vie personnelle, se consacrer à l'éducation de leurs enfants et à la réalisation de tâches domestiques. Cependant, ce mode de fonctionnement semble être une conséquence directe du patriarcat gouvernant anciennement notre société et impliquant une organisation sociale ne laissant pas d'autres choix aux femmes pour conjuguer leur vies professionnelle et privée (Violé, 2023).

Enfin, n'oublions pas de mentionner que la perception du travail évolue également : les jeunes débutant leur carrière, quel que soit leur sexe et leur situation familiale, cherchent un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en limitant leur temps au travail.

2.2 Ère du numérique

2.2.1. Internet : une source d'information pour les propriétaires

De nos jours, Internet est le média le plus utilisé pour la recherche d'informations médicales : il est estimé que les trois quarts des propriétaires d'animaux de compagnie l'utilisent. Une thèse, réalisée à VetAgro Sup en 2014 auprès des propriétaires venant au centre hospitalier universitaire vétérinaire (CHUV), montre que 40 % des interrogés consultent Internet de manière automatique en premier choix, même si plus de 90 % considèrent le vétérinaire comme « source d'information la plus fiable » (*Chatard, 2014*). Internet peut être parfois un partenaire du vétérinaire, car les propriétaires s'impliquent davantage dans la santé de leur animal. En effet, s'étant déjà informés sur le sujet, ils posent plus de questions et comprennent mieux le langage du professionnel de santé.

Il est important de rappeler que les futurs propriétaires d'animaux de compagnie sont les jeunes générations pour lesquelles le numérique fait partie intégrante de leur quotidien. Il apparaît que les jeunes âgés entre 18 et 24 ans privilégient les réseaux sociaux comme source principale d'information (*Mercier et al., 2017*).

2.2.2. Adaptation au changement numérique par les cliniques vétérinaires

L'organisation au sein des cliniques peut être perturbée par les avancées technologiques et l'ère du numérique qui provoquent de nombreux changements au sein des structures. Des adaptations d'autant plus importantes du fait qu'Internet est devenu multigénérationnel ces dernières années. Des recherches ont montré en 2022 que plus de la moitié des personnes questionnées âgées entre 60 et 69 ans utilisent *a minima* un réseau social (*Statista Research Department, 2023*). L'adaptation à l'ensemble de leur clientèle est désormais primordiale pour les cliniques.

Le site internet de la structure doit, par exemple, se montrer attrayant et doit permettre aux clients d'accéder à l'ensemble des informations nécessaires au sein d'une seule plateforme. L'absence d'un site Internet ou la présence d'une page Internet incomplète et imprécise influencent la moitié des jeunes âgés de 18 à 24 ans dans leur choix de vétérinaire traitant (*Santaner, 2022*).

Ensuite, il s'avère que les outils numériques permettant le rappel des vaccins ou de la prise d'antiparasitaire sont fortement appréciés par les propriétaires et donc de plus en plus exploités par les cliniques. Enfin, l'utilisation d'un compte sur les réseaux sociaux tels que Facebook et Instagram est une récente adaptation afin d'optimiser la relation client, de partager le quotidien des structures et d'améliorer leur image (*Garcia, 2015*).

Cependant, la transition numérique des établissements vétérinaires est disparate car les très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) semblent beaucoup moins équipées. C'est pourquoi le programme « France Num » lancé par le gouvernement en 2020, aide les TPE et PME à s'attribuer de nouveaux outils numériques (*Ministère de l'Économie et des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, 2023*).

2.2.3. La problématique du « cyber-bashing » de plus en plus observée

La partie précédente a montré qu'Internet est un excellent moyen d'information et peut aider le praticien vétérinaire. Mais il peut s'avérer parfois être un ennemi du vétérinaire. Les diffamations et les insultes sur Internet représentent une inquiétude croissante pour les praticiens. Les propriétaires via Google ou d'autres sites spécialisés laissent des avis et des informations concernant leur visite au sein des cabinets vétérinaires. Ces avis impactent de manière positive mais parfois négative la réputation des vétérinaires.

Il est estimé qu'avec l'augmentation du nombre d'utilisateurs sur les réseaux sociaux, ces derniers sont devenus un lieu propice au développement du « cyberbashing ». Ce terme, provenant de l'anglais « to bash » signifiant « frapper violemment », désigne « le dénigrement d'une personne ou d'un groupe via la répétition d'insultes, de mensonges et de très fortes critiques voire menaces » (Ceccantini, 2021). Un sondage récent réalisé par Vêto Network auprès de 172 vétérinaires a observé que 35,5 % des répondants ont déjà été victimes de cyberbashing.

La santé mentale des vétérinaires praticiens est fortement impactée par ce harcèlement en ligne. En effet, le travail fourni peut être altéré tout comme la confiance en soi. Des répercussions sur le personnel vétérinaire mais aussi sur l'image des établissements vétérinaires peuvent également exister, puisque les moins de 44 ans examinent avec minutie les avis laissés par les clients sur Internet (Ceccantini, 2021).

Ainsi, Internet occupe une place prépondérante dans la profession vétérinaire, une place d'autant plus importante dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre. Les jeunes praticiens considèrent la présence numérique d'une structure comme un critère essentiel dans leur recherche d'emploi : 97 % des jeunes diplômés consultent la page web de la clinique avant de donner réponse à une offre d'embauche (Santaner, 2018).

2.3. Évolution de l'activité rurale vétérinaire

2.3.1 Changements des habitudes de consommation

Une tendance majeure de baisse de la consommation de viande est constatée depuis plusieurs années en France. La consommation de viande moyenne par Français a diminué de 15 kg entre 1980 et 2021 avec la viande de bœuf en tête de liste en conséquence de la crise de la vache folle (Chambres d'agriculture, 2023). Une baisse a également été décrite au niveau de la consommation de produits laitiers sur ces 20 dernières années (Agreste, 2023). La crise économique est la première cause de cette baisse de consommation, la France étant un des pays où le coût de la viande est le plus important.

Cependant, cette diminution s'explique aussi par la sensibilisation des populations aux questions d'écologie et de réchauffement climatique. Selon un sondage mené par Harris Interactive et le Réseau Action Climat, 88 % des questionnés se considèrent inquiets sur les enjeux environnementaux liés à leur mode de consommation et 39 % des Français affirment vouloir diminuer leur consommation de viande dans les trois années à venir (Réseau Action Climat, 2023).

Parallèlement, la notion de bien-être animal et notamment les conditions d'élevage des animaux sont des critères désormais primordiaux pour les Français dans leurs choix alimentaires. Cette modification des habitudes de consommation se répercute sur la régression des cheptels et participe à la baisse d'activité des vétérinaires ruraux.

2.3.2. Un exercice en milieu rural de plus en plus contraignant

La désertification rurale liée au manque de vétérinaires au sein des territoires ruraux, associée au manque d'attractivité de ces précédents, a des répercussions non négligeables sur l'exercice en milieu rural.

Les vétérinaires ont l'obligation d'assurer la permanence et la continuité des soins, c'est-à-dire qu'ils ont le devoir de donner une solution aux clients pour faire prodiguer les soins urgents à leurs animaux lors de la fermeture des cabinets. Il a été vu précédemment que les distances entre les consultations vétérinaires étaient de plus en plus importantes et les structures vétérinaires de moins en moins proches. En conséquence, les contraintes sont beaucoup plus contraignantes et pénibles. Ces difficultés liées aux gardes ont un impact dans le choix du jeune diplômé souhaitant exercer une activité dédiée aux animaux de rente, ce mode de vie étant parfois incompatible avec les désirs et les valeurs personnelles du jeune praticien. Cela laisse alors les vétérinaires ruraux partant à la retraite, sans relève assurée et une activité rurale en péril.

Ces dernières années sont marquées par l'importante régression de l'activité « animaux de rente » au sein des cabinets mixtes. Certaines cliniques abandonnent d'ailleurs le modèle mixte pour laisser place à une activité canine exclusive. En 2019, une étude a estimé que, si une structure mixte exerce moins de 20 % d'activité rurale, le modèle n'est plus viable et rentable (*Tirado et al, 2019*). L'exercice rural est donc en déclin face aux contraintes imposées par la PCS et à sa faible rentabilité financière, sa viabilité reposant sur son lien avec une activité canine parallèle.

2.4. Impact de la période « COVID-19 » sur la profession

2.4.1. Développement de la télé médecine vétérinaire

La crise sanitaire de la COVID-19 a permis de développer la télé médecine vétérinaire. Pour rappel, elle se définit en plusieurs sous catégories :

- La téléconsultation où le vétérinaire mène en temps réel une consultation à distance.
- La télésurveillance vétérinaire où le vétérinaire peut analyser et interpréter à distance des informations cruciales pour le suivi médical d'un animal.
- La téléexpertise vétérinaire qui permet à un vétérinaire de demander à distance l'avis d'autres praticiens vétérinaires.
- La téléassistance médicale vétérinaire où le vétérinaire peut assister à distance un pair ou toute autre personne possédant une délégation de soin.
- La régulation médicale vétérinaire qui permet à un vétérinaire d'orienter en situation d'urgence la conduite à tenir au demandeur (*Ordre National des Vétérinaires, 2020*).

Lors de la pandémie, le gouvernement a écrit un décret autorisant à expérimenter la télé médecine par les vétérinaires, pour permettre une distanciation physique.

Après une phase expérimentale de 18 mois, l'Ordre National Vétérinaire a écrit un rapport favorable à ce projet. Une législation officielle est attendue par les praticiens (*Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 2020*)

2.4.2. Des perspectives professionnelles différentes de la part des vétérinaires

Beaucoup d'études ont montré que les mesures de confinement mises en place pendant la COVID-19 ont poussé les populations à remettre en question leur sens du travail. Selon un baromètre Unedic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) publié en mars 2022, 30 % des actifs en emploi ont au moins un projet de reconversion professionnelle (*Unedic, 2021*). Une enquête menée par l'institut BVA révèle que, parmi les 5 162 personnes sondées, la « perte de sens » est la raison la plus exprimée par les actifs en cours de changement de carrière (27 %) (*France compétences, 2022*).

Outre-Atlantique, une étude montre que, parmi les 1 132 personnes interrogées, 45 % des ASV (Auxiliaire spécialisée vétérinaire) émettent l'idée d'un changement de carrière depuis le début de la pandémie (*Rowe et al. 2022*). Concernant les vétérinaires sondés, 44 % pensent à quitter la pratique clinique avant leur retraite (*Nolen Scott, 2021*).

Enfin, il s'avère que, face à la crise sanitaire, les structures vétérinaires ont observé une hausse du nombre d'euthanasies liées aux incertitudes financières de certains propriétaires, faits qui accroissent les situations émotionnelles éprouvantes chez les praticiens vétérinaires d'un point de vue éthique (*Rowe et al. 2022*).

3. Modifications des attentes...

3.1. De la part des propriétaires d'animaux de compagnie

Même si plus de neuf Français sur 10 reconnaissent la qualité des services offerts par la profession vétérinaire, les exigences des propriétaires ne cessent de croître (*Inspection générale des finances, 2013*). Nous avons montré précédemment que près de la moitié des propriétaires d'animaux utilise Internet pour s'informer sur la santé de leur animal. Ainsi, les clients sont de mieux en mieux informés en matière de médecine vétérinaire, et sont plus attentifs aux soins prodigués par leur vétérinaire.

Les propriétaires sont moins indulgents, certains examinent avec attention les avis en ligne et consultent plusieurs vétérinaires si besoin. De plus, obtenir des soins d'urgence d'un vétérinaire tous les jours de la semaine à toute heure du jour comme de nuit est devenu une exigence de plus en plus importante pour les propriétaires. Une enquête Ipsos de 2018 révèle que 68 % des propriétaires interrogés expriment un intérêt pour une clinique aux horaires continus (24h/24) et 56 % pour un service d'urgence à domicile (*IPSOS, 2018*).

Enfin, l'essor des assurances pour les animaux de compagnie montre, une fois de plus, l'exigence croissante des propriétaires. En 2018, une enquête IPSOS a mis en évidence que 94 % des détenteurs d'animaux interrogés connaissent l'existence des assurances de santé animale contre 89 % en 2016. Ces données sont renforcées par la hausse du budget moyen mensuel des propriétaires pour leur mutuelle vétérinaire : 30 euros en moyenne contre 20,4 euros en 2016 (*IPSOS, 2018*).

3.2. De la part des éleveurs d'animaux de rente

3.2.1. Une relation éleveur/vétérinaire qui évolue

Historiquement, le vétérinaire praticien rural était souvent perçu comme le « messie des campagnes », une perception souvent associée à une image de travailleur acharné et érudit, dont les actes et les paroles étaient irréfutables. Les différentes gestions sanitaires des épizooties du XX^{ème} siècle ont par ailleurs renforcé cette image. Néanmoins, depuis quelque temps, avec la hausse d'éleveurs formés sur certains actes de médecine vétérinaire et l'expansion des problématiques de santé publique, la reconnaissance professionnelle des vétérinaires est remise en question. La figure du vétérinaire instruit et adulé souffre aujourd'hui d'une représentation préjudiciable et désavantageuse. Les termes « vétérinaires escrocs » ou encore « malhonnêtes » sont de plus en plus utilisés au sein de la société.

Afin d'améliorer la collaboration entre les éleveurs et les vétérinaires, la contractualisation de l'acte vétérinaire a récemment vu le jour au sein de plusieurs territoires. Cette contractualisation fait référence à un contrat entre deux parties, la clinique vétérinaire et les éleveurs, et permet un mode de facturation plus simple. L'éleveur s'engage à payer régulièrement une somme d'argent convenue en échange de l'exécution d'actes spécifiques définis au sein du contrat (*Le Tual, 2023*). Ce processus se distingue du conventionnement qui établit un lien entre une structure et une association d'éleveurs. Initialement, le conventionnement est apparu dans les monts du Lyonnais pour pallier la faible densité des exploitations, freinant l'installation d'un vétérinaire. En 1987, le premier groupe vétérinaire conventionné a été créé en AURA, unissant un établissement vétérinaire et une association d'éleveurs (*Tirado et al. 2019*).

Dans ce cadre, le principe du paiement à l'acte est aboli, garantissant toutefois une transparence des coûts. Ce système favorise notamment une meilleure coopération entre les techniciens au contact des éleveurs et maintient une coordination efficace entre les organisations professionnelles (*Sulpice et al. 1999*).

Ces deux systèmes, le conventionnement et la contractualisation permettent de renforcer la confiance entre l'éleveur et le vétérinaire et optimisent l'efficacité de ce binôme permettant un meilleur suivi des animaux d'élevages.

3.2.2. Des éleveurs de mieux en mieux formés

Depuis quelques années, les éleveurs ont accru leurs compétences techniques et scientifiques, et sollicitent de moins en moins l'action des vétérinaires au sein de leur élevage. Une enquête, réalisée dans le cadre d'une thèse de 2022 portant sur les évolutions de la pratique vétérinaire en zone rurale, indique que 77,3 % des vétérinaires interrogés estiment que les éleveurs sont plus autonomes et plus compétents (*Leblanc, 2022*). En outre, le niveau de formation des éleveurs est en hausse : d'après un questionnaire « Web-agri », 55% des chefs d'exploitation possédaient le baccalauréat en 2020, traduisant une augmentation de 17 % en 10 ans. Selon ce même sondage, 27 % détenaient un diplôme de l'enseignement supérieur contre 17 % en 2010 (*Clément, 2022*). Par conséquent, les revenus des cliniques vétérinaires rurales sont davantage axés sur la vente de médicaments que sur les interventions vétérinaires. Un véritable paradoxe par rapport à l'essence même du métier de vétérinaire praticien. Un constat d'autant plus problématique puisque le coût des médicaments est l'une des principales sources de mécontentement pour les éleveurs (*Guérin, 2022*).

Néanmoins, l'acquisition de compétences techniques semble être inégale au sein d'une clientèle. L'étude de Leblanc met en évidence une évolution au niveau de la clientèle, certains praticiens questionnés décrivent être confrontés à l'apparition des « néo ruraux », insuffisamment formés à la contention des animaux d'élevage notamment et donc menaçant la sécurité de leur exercice (Leblanc, 2022).

3.3. De la part des jeunes praticiens

3.3.1. Des aspirations professionnelles différentes

Au fil des générations, les aspirations professionnelles des individus ont subi des transformations significatives, reflétant les changements d'attitudes envers le travail, les objectifs de carrière et les idéaux personnels. Par exemple, les baby-boomers (personnes nées entre 1944 et 1964) valorisent la stabilité de l'emploi et la sécurité financière avec comme objectif premier l'obtention d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et une progression linéaire dans une carrière spécifique. En revanche, les générations plus récentes comme la génération Y (personnes nées entre 1980 et 2000) ainsi que la génération Z née après l'an 2000, ont tendance à rechercher des carrières qui offrent un sens plus profond de réalisation personnelle, garant d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que des opportunités de croissance et d'apprentissage continu.

De nos jours, avec une conjoncture économique différente, l'obtention d'un CDI ne garantit plus la stabilité. Les nouvelles générations se remettent plus facilement en question et recherchent constamment de nouvelles expériences ou opportunités professionnelles. Une étude France Travail (anciennement Pôle Emploi) révèle que, en moyenne, au cours de leur vie, les jeunes actifs seront amenés à changer 13 à 15 fois d'emploi (Sénat, 2021).

Concernant les jeunes praticiens vétérinaires, une enquête de l'OMPL en 2018 sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés a décrit que, sur les diplômés interrogés, 47 % d'entre eux avaient l'intention de quitter la clinique dans laquelle ils exerçaient depuis deux ans (OMPL, 2019 b).

Une tendance connue sous le nom de « zapping de l'emploi » peut s'expliquer par les motivations professionnelles des jeunes générations qui sont plus exigeantes. Alors que les générations précédentes étaient prêtes à sacrifier leur temps et à donner la priorité à leur carrière, les jeunes d'aujourd'hui cherchent plutôt un travail qui s'adapte à leur emploi du temps personnel. Au sein des 132 répondants âgés de 18 à 25 ans d'une enquête HR Path publiée en 2022, 42 % pensaient pouvoir concilier leur passion, leur vie personnelle et leur travail (HR Path, 2022). Au sein de la profession vétérinaire, les jeunes praticiens refusent l'idée de sacrifier tous les aspects de leur vie pour leur travail et désapprouvent le concept d'un métier défini comme un sacerdoce. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une valeur primordiale évoquée par ces nouveaux vétérinaires (Buhot et al, 2018). En outre, ils accordent une grande importance à l'ambiance de travail et aux conditions de travail favorables lorsqu'ils choisissent un emploi. En effet, lors des entretiens d'embauche, les premières questions portent souvent sur la possibilité de devoir travailler les week-ends et sur l'obligation d'effectuer des gardes (Béraud, 2021).

3.3.2. Recherche de reconnaissance et valorisation des compétences

Les jeunes praticiens ont des attentes particulières au sein de leur travail. Ils désirent jouer un rôle plus actif dans le développement des structures vétérinaires, être reconnus et voir leurs idées prises en considération. Il est à noter que, actuellement, sept salariés sur 10 ressentent un manque de reconnaissance au sein de leur environnement professionnel (*Belhout, 2021*). Les jeunes diplômés soulignent également l'importance d'une rémunération plus juste en accord avec leurs compétences. La valorisation d'un employé est d'ailleurs un élément clé pour renforcer sa fidélité et augmenter ses performances au sein de la clinique et, par conséquent, accroître la satisfaction de la clientèle (*Mathevet, 2016*). Néanmoins, bien que la rémunération soit un facteur important dans le processus de sélection d'un emploi, les résultats d'une enquête du SNVEL (Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral) et de MSD santé animale présentés dans le tableau III démontrent que l'ambiance de travail est le critère le plus déterminant pour les jeunes praticiens, suivie de près par l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que par le cadre de vie (*Descours-Renvier, 2021*).

Tableau III : Tableau représentant les facteurs de motivations des jeunes praticiens dans le choix de leur premier emploi

(Source : Enquête SNVEL et MSD Santé animale, 2021 ; Descours-Renvier)

(Note sur 20)	Motivation 1er emploi	Dans 10 ans
Ambiance	19,2	19,3
Équilibre pro/perso	16,8	18,6
Cadre de vie	16,7	18,5
Parité	15,4	16,9
Salaire	14,9	17,1
Contraintes	13,7	14,3
Staff	13,3	13,9
Implication	13,1	16,5
RSE	13	14,5

Il ressort donc que la rémunération n'occupe que la cinquième position parmi les motivations lors du choix du premier emploi (*Descours-Renvier, 2021*). Soulignons également que l'environnement de travail apparaît prioritaire face au facteur « parité » pourtant de plus en plus pris en compte ces dernières années.

III- LES CAUSES DE LA SITUATION ACTUELLE

1. Désintérêt de la part des jeunes praticiens

La rareté du personnel vétérinaire découle largement de la tendance croissante des jeunes vétérinaires à quitter précocement la profession. En effet, le manque de préparation à la pratique clinique, combiné à une vision idéalisée de la réalité du terrain, conduit à de nombreuses désillusions.

1.1. Un départ précoce des jeunes diplômés

1.1.2. Un fort taux d'abandon en début de carrière

Aujourd'hui, on constate que les jeunes diplômés quittent la pratique clinique vétérinaire prématurément. En effet, selon le SNVEL, entre 30 et 35 % des jeunes praticiens abandonnent leur activité dans les 10 ans suivant leur diplôme (*Cotreuil, 2023*). Le taux de rotation du personnel est particulièrement élevé en début de carrière puisqu'un vétérinaire sur trois quitte son premier poste dans les deux ans après la sortie de l'école (*Routly et al, 2002*).

La récente enquête Vétos Entraide sur la reconversion professionnelle rappelle dans l'introduction de son rapport qu'un « bon nombre de jeunes vétérinaires quitte l'exercice de la profession au cours des cinq premières années d'exercice ». Effectivement, parmi 284 vétérinaires interrogés, reconvertis et ayant exercé en clinique, près de la moitié ont changé d'orientation au cours de leurs cinq premières années de pratique (*Babot-Jourdan, 2022 a*). Ces statistiques mettent en lumière l'importance cruciale des premières années de carrière d'un jeune praticien pour garantir la continuité de sa pratique clinique.

Il a également été remarqué que, en 2021 parmi les vétérinaires qui ne travaillaient plus en clinique, près de la moitié, soit 48,9 % avaient moins de 40 ans (*CNOV, 2022*). Ce chiffre était en augmentation puisque 41,5 % abandonnaient la pratique clinique à moins de 40 ans l'année précédente (*CNOV, 2021*). Cette tendance est infirmée en 2022. En effet, parmi les 503 vétérinaires retirés du tableau de l'Ordre, 34,9 % sont âgés de moins de 40 ans. Néanmoins, même si les données ont fluctué ces dernières années, les moins de 40 ans représentent toujours une part considérable des vétérinaires quittant la pratique clinique.

1.1.2. Aspirations et motivations différentes à la sortie de l'école

Au travers d'une enquête réalisée par le comité de réflexion VetFutursFrance, une majorité d'étudiants vétérinaires envisage toujours de poursuivre la pratique clinique dans les années à venir.

En effet, à la question « Serez-vous toujours praticien en 2030 ? » ; sur les 1188 étudiants interrogés, 92,2 % d'entre eux ont répondu « oui » ou « plutôt oui » (*Buhot et al, 2018*).

Néanmoins, certains étudiants conservent des incertitudes. Selon une autre enquête, la moitié des étudiants sondés dévoile ne pas vouloir pratiquer en clinique jusqu'à l'âge de 60 ans, principalement en raison des contraintes de charge de travail et pour accorder plus d'importance à leur sphère privée (*Bertrand, 2014*).

Selon l'étude de VetFuturs France, 80 % des jeunes âgés de 18 à 25 ans perçoivent le travail comme un moyen d'épanouissement professionnel, ce qui reflète de fortes attentes concernant les conditions de travail parmi les jeunes générations. Par conséquent, il est prévu que les carrières professionnelles deviennent moins linéaires à l'avenir, avec une augmentation des reconversions professionnelles (*Buhot et al, 2018*).

1.2. Idéalisation du métier de vétérinaire et préjugés associés

1.2.1. Idéalisation par les jeunes

Le métier de vétérinaire praticien inspire de nombreux jeunes dès leur plus jeune âge. Une enquête réalisée auprès d'étudiants vétérinaires révèle que, pour 80% d'entre eux, devenir vétérinaire était une vocation avant l'âge de 12 ans (*Guillier, 2015*). En 2022, une enquête Zety a classé le métier de vétérinaire à la troisième place dans le top 20 des métiers de rêve des enfants (*Ameline, 2022*).

Les décisions concernant l'orientation professionnelle sont prises très tôt au cours du parcours scolaire. Dès la troisième, vers l'âge de 15 ans, les élèves doivent commencer à réfléchir à leur avenir professionnel et à s'orienter vers des branches spécifiques. En ce qui concerne la profession vétérinaire, les jeunes prennent la décision de s'engager dans des études de 6 années au minimum, dès l'âge de 17 ans, un choix parfois considéré comme trop précoce, car la personnalité continue de se développer jusqu'à 25 ans (*Corbeil, 2022*).

La plupart des jeunes de 17 ans n'ont jamais eu connaissance du quotidien d'un vétérinaire mais seulement des idées préconçues sur la profession au travers d'émissions télévisées qui mettent en lumière la vie des étudiants vétérinaires et des praticiens. Ces programmes peuvent parfois donner une image embellie et peu fidèle de la réalité de la profession. Cette vision idéalisée se manifeste également chez les jeunes élèves postulant aux écoles vétérinaires, dont nombre d'entre eux expliquent leur désir de devenir vétérinaire par leur amour pour les animaux et leur enfance passée auprès d'eux (*Chevalier, 2023*). Les étudiants vétérinaires entrant à l'école vétérinaire ont également tendance à glorifier la profession en la décrivant comme celle d'un médecin soignant les animaux. Ils emploient souvent les mots « rêve » et « passion » pour décrire leur futur métier (*Langford, 2009*).

1.2.2. Idéalisation et idées reçues du grand public

Le grand public a tendance à percevoir le vétérinaire à travers le prisme d'un seul aspect de la profession : celui du vétérinaire praticien, un professionnel dévoué qui soigne et aime les animaux avec passion. De nombreuses idées reçues et préjugés contribuent à façonner cette vision du vétérinaire praticien. On retrouve souvent l'expression « Vétérinaire, le plus beau métier du monde », utilisée par le grand public pour décrire ce professionnel comme étant empathique, altruiste, et ayant la chance de passer ses journées auprès des animaux.

Pour 80 % des Français, le vétérinaire est représenté comme le référent de la santé animale (*Buhot et al, 2019*) et, selon l'opinion commune, le vétérinaire doit placer le soin et le bien-être des animaux en priorité, même si cela peut impliquer de sacrifier son propre développement personnel et les bénéfices de sa structure.

Parallèlement, dans l'imaginaire collectif, le métier de vétérinaire est considéré comme une profession très lucrative. Pourtant, il est important de rappeler qu'un jeune praticien fraîchement diplômé peut s'attendre à un salaire mensuel net de 1 951 euros, pour un contrat de 35 heures par semaine, après avoir réalisé au moins six années d'études. Les propriétaires ont souvent tendance à comparer la médecine humaine à la médecine vétérinaire. Cependant, notons qu'une journée d'hospitalisation dans une clinique vétérinaire à Paris coûte environ une centaine d'euros, tandis qu'elle atteint 1112,68 euros pour une journée d'hospitalisation en médecine humaine spécialisée dans les hôpitaux parisiens (*Le Scornet, 2018*). Compte tenu de la prise en charge importante des frais médicaux par la sécurité sociale, les propriétaires d'animaux sont souvent surpris et insatisfaits des coûts des soins vétérinaires.

1.3. Désillusion chez les jeunes praticiens

1.3.1. Une réalité décalée par rapport à la vision initiale du métier

La désillusion se définit comme un « sentiment » éprouvé par « quelqu'un qui constate que la réalité est différente de celle qui était imaginée ». Ce sentiment se caractérise par une déception et un véritable désenchantement (*Dictionnaire Français Larousse, 2023 c*). Le début concret de la pratique clinique peut susciter ce sentiment de désillusion chez les jeunes qui se heurtent à la réalité du terrain notamment lorsqu'ils réalisent l'importance des relations avec les clients dans leur profession. C'est à ce moment-là que les nouveaux diplômés prennent conscience de la nécessité de posséder des qualités telles que l'empathie, la communication et la patience pour réussir en tant que vétérinaire.

Les vétérinaires praticiens doivent acquérir des compétences non techniques telles que la gestion d'équipe, la planification et le marketing. En effet, ils doivent être capables de générer des revenus et de mettre en place une stratégie commerciale pour assurer la pérennité de leur activité. Un large éventail de compétences nécessaires dans la pratique vétérinaire peut amener de nombreux jeunes praticiens à réaliser que la profession diffère de leurs attentes initiales. Une étude menée auprès de jeunes vétérinaires a révélé des lacunes significatives dans leurs compétences non techniques. Par exemple, en ce qui concerne la gestion de la structure et la compréhension de la comptabilité et de la rentabilité des actes, 56 % des jeunes praticiens interrogés admettent ne pas posséder de compétences dans ce domaine (*Pendaries-Issaourat, 2017*).

Ainsi, face à ces écarts entre le rêve et la réalité, 30 à 40 % des jeunes vétérinaires ne recommanderaient pas le métier de vétérinaire (*Mathevet, 2021*).

1.3.2. Un environnement parfois anxiogène associé à un manque d'accompagnement

Être un jeune praticien vétérinaire est parfois considéré comme un inconvénient au sein du métier, car les propriétaires d'animaux peuvent avoir moins confiance dans les compétences d'un jeune vétérinaire en raison de son expérience limitée. Ce manque de confiance peut être renforcé par le sexisme et la misogynie présents dans le domaine vétérinaire.

Une enquête sociologique menée auprès de 468 étudiantes vétérinaires révèle que 57,9 % des sondées ont constaté la forte présence de sexisme pendant leur formation (*Courtois, 2023*).

Les femmes vétérinaires, en particulier celles exerçant en milieu rural, font face à des stéréotypes qui présentent le vétérinaire comme devant nécessairement avoir une force physique et une endurance considérables pour exercer efficacement. En conséquence, les jeunes générations rencontrent un manque d'acceptation, en particulier pour les jeunes praticiennes en début de carrière (*Devaux, 2021*).

Dans ce contexte anxiogène, les jeunes praticiens décrivent un manque flagrant de soutien. Selon une enquête menée par VétO Entraides sur la reconversion professionnelle, les premières années de pratique sont cruciales pour l'avenir de leur carrière. Un accompagnement de qualité jouerait un rôle essentiel dans l'amélioration de la confiance en soi et de l'assurance des jeunes praticiens, contribuant ainsi à enrayer l'exode des jeunes diplômés (*Babot-Jourdan, 2022 a*).

1.4. Une formation jugée inadaptée ?

La désillusion des jeunes praticiens est parfois exacerbée par un manque de préparation à la réalité du métier.

1.4.1. Un nombre de stages très réduit

Les stages réalisés pendant les études vétérinaires offrent une vision plus réaliste de la profession, contribuant ainsi à limiter l'idéalisation précédemment décrite du métier. Cependant, la durée allouée aux stages reste très limitée tout au long du cursus vétérinaire. Par exemple, à VetAgro Sup Lyon, seuls 20 jours sont consacrés annuellement aux stages obligatoires entre la deuxième et la quatrième année, et 40 jours en cinquième année (*Site de VetAgro Sup b.*)

Selon une enquête menée par Vétos-Entraide et l'IVSA de Nantes, les étudiants vétérinaires jugent que leurs études sont excessivement théoriques. Seuls 12,5 % estiment qu'il y a une quantité adéquate d'enseignement pratique pendant leur cursus, tandis que 72,6 % des étudiants interrogés estiment qu'il y a un manque de pratique (*Babot-Jourdan, 2022 b*).

1.4.2. Un déficit de certains enseignements

Malgré le nombre important d'enseignements théoriques par rapport aux enseignements pratiques, il est constaté que leur contenu ne traite pas tous les aspects nécessaires à la pratique du métier de vétérinaire. Le programme des trois premières années d'études dans les écoles vétérinaires consacrait en 2009 seulement 1 % à l'enseignement des compétences non cliniques telles que le management et le marketing (*ENVA, 2009*). Néanmoins, depuis 2018 et la création d'un référentiel de programme national, les écoles vétérinaires s'efforcent à développer l'enseignement de compétences transversales telles que le management ou le relationnel client (*DGER, 2017*).

Ainsi, ces compétences non techniques sont généralement acquises sur le terrain, en dehors du cadre de l'enseignement initial. En effet, selon une étude portant sur les compétences non techniques au sein de la profession vétérinaire, 54 % des jeunes vétérinaires interrogés déclarent les avoir développées grâce à leurs expériences quotidiennes après avoir quitté l'école. De plus, 47 % des jeunes praticiens sondés estiment que la formation théorique dispensée en école vétérinaire apporte peu à l'apprentissage des compétences non techniques (*Pendaries-Issaurat, 2017*).

Au-delà des compétences liées à la gestion d'une entreprise, la formation actuelle ne fournit pas suffisamment de ressources aux jeunes praticiens pour faire face aux clients difficiles et supporter le poids émotionnel associé à leur profession (Ragetly, 2019).

2. Les raisons professionnelles motivant la décision d'interrompre la pratique

2.1. Conditions de travail

2.1.1. Charge de travail excessive

Une des premières raisons décrites pour expliquer l'arrêt de la pratique clinique est l'importance de la charge de travail. En effet, les semaines peuvent être très remplies, avec une moyenne hebdomadaire de 47,3 heures travaillées selon une enquête menée auprès de vétérinaires libéraux (Mascaron, 2015). Ce planning, bien loin des 35 heures hebdomadaires souvent mentionnées dans les contrats à temps plein de la plupart des professions, peut s'expliquer par plusieurs facteurs. Tout d'abord, l'obligation de pouvoir fournir des soins en permanence et de manière continue implique que le vétérinaire doit être disponible pour ses clients 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. De plus, le métier de vétérinaire praticien est intrinsèquement imprévisible, chaque journée étant différente de la précédente, avec des interventions sur des êtres vivants où les imprévus sont monnaie courante, ce qui peut rapidement provoquer l'accumulation des heures supplémentaires.

Un nombre excessif de gardes contribue également à l'insatisfaction des praticiens, surtout au cours de leurs premières années d'expérience. Dans le cadre d'une enquête sur la santé au travail des vétérinaires, de nombreux praticiens témoignent qu'ils sont conscients de la nécessité d'assurer des gardes pour garantir la permanence et la continuité des soins, mais qu'ils n'étaient pas préparés à en assumer autant. Cette recherche met également en évidence une relation entre l'augmentation de ces obligations et leur effet négatif sur la santé des vétérinaires (Truchot et al. 2022).

Plusieurs études soulignent que les horaires de travail, associés à de lourdes responsabilités, contribuent au mal-être au sein de la profession vétérinaire. Une recherche menée au Royaume-Uni a mis en lumière que le fait de travailler en dehors des horaires d'ouverture de la clinique contribue à l'abandon de la pratique. Par ailleurs, les vétérinaires ayant un nombre restreint de gardes sont davantage enclins à continuer leur carrière en tant que praticien vétérinaire (Adam et al, 2015).

2.1.2. Insécurité et insatisfaction au sein de l'environnement de travail

Comme démontré précédemment, l'atmosphère de travail constitue un critère déterminant dans le choix professionnel des vétérinaires praticiens. Un environnement de travail malsain et des tensions au sein de la clinique ont un impact non seulement sur l'efficacité des soins, mais également sur la santé mentale des praticiens. Une thèse portant sur les facteurs de stress dans les cabinets vétérinaires a confirmé que le climat défavorable et les conflits au sein de l'équipe sont souvent cités comme des sources de stress dans les témoignages des praticiens (Bertrand, 2014).

Outre un environnement stressant, des conditions de travail difficiles peuvent également entraîner une mauvaise hygiène de vie. En effet, en raison de la charge de travail importante qui s'accumule au fil de la journée, de nombreux vétérinaires praticiens oublient de s'hydrater et choisissent de sauter des repas afin de consacrer davantage de temps à leur activité professionnelle. Bien que ces comportements puissent sembler normaux à certains praticiens, ils ont un impact significatif sur la santé physique des vétérinaires, parfois jusqu'à les pousser à quitter la profession.

2.2. Des ressources parfois insuffisantes

2.2.1. Rémunération insuffisante

La convention collective établit les modalités de rémunération des salariés vétérinaires en déterminant un salaire de base minimum selon le statut du salarié à l'aide de la valeur dite du « point », qui est ajustée annuellement. En 2024, le montant du point a été établi à 17,4 euros. Le temps de travail des salariés peut être mesuré soit en heures, soit en jours, avec une limite annuelle de 216 jours. Les salaires correspondant à ces forfaits sont détaillés dans les tableaux IV pour le forfait jour et V pour le forfait heures (TÉMAvet, 2023).

Tableau V : Cadres autonomes au forfait annuel en jours (216) - Salaires minimums conventionnels 2024
(Source : TÉMAvet, 2023)

Échelon	Salaires brut annuel (€/an)	Salaires brut mensuel lissé (€/mois (18j))	Salaires brut journalier (€/jour)
Échelon 2 (cadre débutant)	38 001,60	3 166,80	175,93
Échelon 3 (cadre confirmé A)	45 518,40	3 793,20	210,73
Échelon 4 (cadre confirmé B)	52 617,60	4 384,80	243,6
Échelon 5 (cadre spécialisé)	60 134,40	5 011,20	278,4

Tableau IV : Cadres intégrés : contrat en heures (35h) - Salaires minimums conventionnels 2024
(Source : TÉMAvet, 2023)

Échelon	Salaires brut annuel (€/an)	Salaires brut mensuel (€/mois)	Salaires brut journalier (€/heure)
Échelon 1 (élève non cadre)	27 561,60	2 296,80	15,14
Échelon 2 (cadre débutant)	31 737,60	2 644,80	17,44
Échelon 3 (cadre confirmé A)	38 001,60	3 166,80	20,88
Échelon 4 (cadre confirmé B)	43 848,00	3 654,00	24,09
Échelon 5 (cadre spécialisé)	50 112,00	4 176,00	27,53

Les jeunes vétérinaires débutant leur carrière sont souvent confrontés à une véritable désillusion financière. La rémunération est souvent inférieure à leurs attentes. Certains sont désarçonnés par l'écart entre l'investissement considérable en énergie et en années d'études, l'engagement professionnel intense et le nombre d'heures de travail d'une part, et le manque de reconnaissance à la fois financière et psychologique d'autre part. Cette sensation alimente le mécontentement des praticiens et aggrave le phénomène d'épuisement professionnel (Truchot et al. 2022).

Outre un manque de ressources financières, certains vétérinaires sont confrontés à une insuffisance de moyens matériels, tels que des équipements d'imagerie ou d'analyse biochimique récents.

De plus, bon nombre de praticiens aspirent à travailler dans des environnements dotés de meilleures installations, offrant plus d'espace et une organisation optimale.

2.2.2. Manque de soutien de la part de l'employeur

Le manque d'accompagnement et de soutien est l'une des raisons qui peut expliquer l'interruption de la pratique clinique. De nombreux praticiens constatent avec désolation l'absence de considération de la part des employeurs vétérinaires (*Truchot et al. 2022*). Confrontés aux incertitudes et à un manque de confiance en eux durant leurs premières années de pratique, de nombreux praticiens auraient apprécié un soutien psychologique et un encadrement plus efficace de la part de leurs supérieurs. Certains vétérinaires praticiens recherchent également de nouveaux défis pour stimuler leur épanouissement professionnel. Mais tous les employeurs ne fournissent pas de soutien financier pour les formations.

Au cours d'une étude qualitative menée en Australie en 2018 auprès d'anciens vétérinaires cliniciens, ceux ayant cessé leur pratique ont mentionné lors de leurs entretiens le défaut de soutien de la part de leur employeur (*Montoya et al, 2021*). De même, une recherche britannique sur les sources de désillusions des jeunes vétérinaires a révélé en 2016, lors d'un sondage auprès de 40 vétérinaires cliniciens ou non, que l'absence d'appui de la part de l'employeur est la cause la plus significative de désillusion (*Rédaction Vet Record, 2016*).

Enfin, ce manque de soutien se manifeste parfois par une prise de position claire. Un ancien vétérinaire praticien témoigne dans le podcast « Indiana Vets » qu'au cours d'un litige avec un propriétaire remettant en question la gestion de son animal, son supérieur hiérarchique a clairement pris parti pour le client, sans écouter ni tenir compte des arguments de son employé (*Musel et Bour, 2023*).

2.3. Expériences négatives

2.3.1. Mauvaises relations avec les propriétaires

La communication avec les clients constitue une part essentielle du quotidien des vétérinaires praticiens. Comme évoqué précédemment, les propriétaires sont de mieux en mieux renseignés sur la santé de leurs animaux, ce qui les rend également plus exigeants. Seulement, ces attentes élevées ont souvent un coût et peuvent parfois entraîner le mécontentement des clients. Les praticiens vétérinaires se trouvent alors fréquemment confrontés à des incivilités, des menaces verbales voire des agressions physiques dans les cas les plus graves.

L'observatoire Ribbens, établi par l'Ordre en 2005 pour surveiller le nombre d'agressions et d'incivilités subies par les vétérinaires, a enregistré une augmentation de plus de 75% des incivilités signalées entre 2018 et 2021 (*Igoho-Moradel 2019 ; Galic 2023*)

Les termes « souffrance » et « malaise » chez les vétérinaires sont de plus en plus fréquemment utilisés par la presse ces dernières années. De nombreux vétérinaires témoignent de la pression exercée par les propriétaires et rapportent avoir été confrontés à des incivilités voire à des agressions physiques. Ces comportements et ces situations anxiogènes ont conduit de jeunes vétérinaires à fuir la pratique clinique (*Etoa-Andegue, 2023*).

Une jeune vétérinaire diplômée en 2019, témoigne d'ailleurs dans le podcast « VétroMicro » expliquant qu'elle a mis un terme à sa pratique clinique notamment à cause d'une agression physique par un propriétaire lors d'une consultation pendant ses premières semaines en tant que vétérinaire clinicienne (*Vét'o micro, 2022*).

2.3.2. Mauvaises relations avec les pairs

En plus des expériences négatives avec les propriétaires, ce sont parfois les relations tendues avec les collègues et les supérieurs qui conduisent les vétérinaires à abandonner la pratique. Le manque de communication peut générer des conflits internes au sein de la clinique. Une communication interne efficace et une résolution adéquate des conflits au sein de l'équipe sont d'ailleurs des facteurs déterminants de la pérennité d'un employé au sein d'une structure vétérinaire (*Berthoud, 2022*).

Dans une étude qualitative menée auprès d'anciens praticiens pour comprendre les raisons du départ des jeunes cliniciens, les vétérinaires interrogés mentionnent que leur choix de quitter la pratique a été en partie motivé par des expériences défavorables avec leurs collègues. Certains participants expriment même un sentiment de trahison de la part de leurs pairs, car leurs collègues exposaient ouvertement leur incompetence au reste de la clinique (*Montoya et al, 2021*).

2.3.3. Autres

Les opportunités professionnelles des conjoints, notamment à l'étranger, et les déménagements qui en découlent expliquent parfois le départ des vétérinaires praticiens. Le déménagement à l'étranger est par ailleurs la principale raison invoquée pour expliquer les départs volontaires des vétérinaires de moins de 40 ans des registres de l'Ordre (*Victorion, 2018*). Enfin, il convient de mentionner que le métier de vétérinaire praticien comporte des risques liés à la manipulation d'animaux, ce qui peut entraîner des accidents du travail et des blessures, constituant ainsi un motif d'interruption de la pratique clinique.

3. Les raisons personnelles motivant la décision d'interrompre la pratique

3.1. Raisons de santé : le mal-être présent au sein de la profession

3.1.1. Syndrome d'épuisement professionnel

Le concept de « burn-out », introduit pour la première fois en 1975 par le psychiatre américain Freudenberger, vise à décrire l'épuisement professionnel rencontré par les travailleurs de la santé. Depuis lors, ce terme a été étudié dans plusieurs travaux qui ont conduit à la définition suivante : « épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel » (*Schaufeli et Greenglass, 2001*).

En France, cet état de « burn-out » est couramment désigné sous le nom de syndrome d'épuisement professionnel. Ce syndrome comporte trois composantes : un épuisement émotionnel se traduisant par une importante fatigue, un cynisme à l'égard du travail exprimé par un détachement émotionnel envers les personnes et le métier, et enfin une perte d'accomplissement personnel (*DGT et al. 2015*).

En 2005, en France, une thèse révèle que 42 % des vétérinaires praticiens interrogés déclarent avoir connu une phase d'épuisement professionnel et 45 % estiment avoir vécu un épisode de burn-out (*Tupin, 2005*).

Le rapport de recherche sur la santé au travail des vétérinaires pour l'association Vétos Entraïdes et le CNOV dévoile que les vétérinaires présentent des scores plus élevés sur les trois dimensions du syndrome d'épuisement professionnel que ceux observés au sein d'une population de référence : 48 % plus élevé pour l'épuisement émotionnel, 41 % pour le cynisme vis-à-vis du travail et 7 % pour l'efficacité professionnelle et l'accomplissement. Cette étude a également révélé que la santé physique des praticiens est compromise, avec de nombreux troubles somatiques signalés tels que les troubles du sommeil et les douleurs musculosquelettiques. Il est à noter qu'un pourcentage de 18,1% des vétérinaires interrogés sont affectés par une affection chronique (*Truchot et al. 2022*).

L'épuisement professionnel est lié à un stress chronique et émotionnel résultant d'un métier caractérisé par l'altruisme (*Sandström et al. 2005*). Les principaux facteurs de stress mentionnés dans la profession vétérinaire incluent : la charge de travail associée au conflit entre vie professionnelle et vie privée, la crainte de commettre des erreurs et les tensions entre collègues (*Truchot et al. 2022*).

3.1.2. Syndrome de l'imposteur chez les jeunes générations

Les nouvelles générations sont souvent traversées par des incertitudes et des sentiments d'insécurité lorsqu'elles achèvent leurs études. Certains jeunes praticiens ne se sentent ainsi pas légitimes à exercer en tant que docteur vétérinaire. Ce phénomène, appelé « syndrome de l'imposteur », est un mécanisme psychologique expliqué pour la première fois en 1978 par deux psychologues américaines. Elles le définissent comme « le sentiment que le succès réalisé ne vient pas de nos capacités mais de la chance, de notre capacité à travailler plus que les autres et de manipuler la vision que les autres ont de nous » (*Clance et Imes, 1978*). D'après une étude datant de 2011, 70 % de la population se sont sentis au moins une fois concernés par ce syndrome au cours de leur vie (*Sakulku, 2011*). Le syndrome de l'imposteur se construit sur trois critères : une difficulté à se reconnaître une réussite, une sensation d'être surestimé par son entourage et donc une appréhension d'être démasqué (*Harvey et Katz 1985*).

Actuellement, plusieurs instruments sont disponibles pour évaluer si une personne est affectée par ce syndrome. L'échelle de mesure la plus fiable est la « Clance Impostor Phenomenon Scale », un test validé en français qui comprend 20 questions. Une thèse soutenue à l'ENVT en 2023 a employé le test de Clance en menant une enquête auprès de 1351 étudiants vétérinaires, ce qui représente 40 % du nombre total d'étudiants vétérinaires dans les quatre écoles nationales publiques. Cette étude a révélé qu'environ la moitié des étudiants interrogés fait fréquemment l'expérience du syndrome de l'imposteur, tandis que 22 % d'entre eux connaissent des situations importantes liées à ce syndrome (*Enfedaque, 2023*).

Dans le domaine vétérinaire, tant les étudiants que les vétérinaires récemment diplômés sont souvent confrontés au syndrome de l'imposteur (*Ruple, 2020*). En effet, les diplômés récents manquent d'assurance, remettent en question leurs compétences et redoutent de ne pas être à la hauteur, un phénomène préoccupant qui entraîne souvent une désertion de la pratique clinique (*Bussiéras et al. 2022*).

3.1.3. Une profession en souffrance marquée par le suicide

Le secteur vétérinaire enregistre un taux de suicide trois à quatre fois plus élevé que la population générale (*Truchot et al. 2022*). Une étude de Vétos-Entraide et du CNOV sur la santé mentale des praticiens a mis en évidence que, sur les 3 244 praticiens interrogés, 4,7 % d'entre eux ont déclaré avoir déjà tenté de se suicider et 4,8 % ont confessé avoir eu « tout le temps » des pensées suicidaires dans les semaines précédant l'enquête (*Truchot et al. 2022*).

Ces nombres alarmants peuvent être partiellement expliqués par l'épuisement professionnel résultant de la charge de travail excessive, des agressions verbales et physiques de la clientèle, ainsi que de la pression exercée en raison de la pénurie de vétérinaires. Cela contraint ceux qui restent à couvrir des zones géographiques beaucoup plus étendues (*Galic, 2023*). Une autre cause mise en lumière dans la littérature est la confrontation journalière à la maladie et au décès d'animaux. L'euthanasie est un acte qui a un impact psychologique significatif et auquel les vétérinaires sont souvent peu préparés. La charge émotionnelle associée à cet acte est lourde, et son impact psychologique peut être considérable, en particulier lorsqu'il s'agit d'abattages de masse lors d'épizooties (*AFP, Sciences et avenir, 2022*). En outre, la disponibilité des compétences et des moyens pour pratiquer l'euthanasie encourage à y recourir.

Le mouvement « NotOneMoreVet », lancé au Québec il y a quelques années, vise à sensibiliser le grand public au taux de suicide alarmant au sein de la profession vétérinaire. D'autres initiatives sont également mises en place pour aider les vétérinaires en détresse, notamment l'association Vétos-Entraide, fondée en 2002 en réponse au nombre élevé de suicides dans la profession vétérinaire. Son objectif est de prévenir le mal-être des vétérinaires.

3.2. Un développement personnel insuffisant

3.2.1. Dilemmes éthiques

Les vétérinaires praticiens sont parfois confrontés à des choix cornéliens. En effet, des dilemmes moraux sont définis comme une situation où le professionnel reconnaît ses valeurs morales justes, mais se trouve dans l'incapacité de les appliquer en raison de contraintes internes ou externes (*Crane et al. 2013*).

Un premier exemple est lorsque des examens complémentaires sont nécessaires pour établir un diagnostic ou lorsque l'animal nécessite des soins supplémentaires mais que les propriétaires ne peuvent pas se permettre financièrement de les assurer. Une enquête réalisée outre-Atlantique auprès de 1 122 vétérinaires a dévoilé que 77 % des participants considéraient les contraintes financières comme un élément favorisant le burn-out (*Kipperman et al. 2017*). Une autre illustration de conflits éthiques est la sollicitation inappropriée d'euthanasie. Selon une étude américaine portant sur la détresse morale des vétérinaires, près de 30 % des praticiens interrogés rapportent fréquemment recevoir des requêtes d'euthanasie inappropriées, tandis que 19 % avouent souvent accepter ces demandes (*Moses et al. 2018*).

Ces dilemmes moraux sont fréquemment expérimentés par les vétérinaires. Dans une étude britannique, 57 % des participants ont indiqué rencontrer un à deux de ces dilemmes éthiques chaque semaine (*Batchelor et Keegan, 2012*).

Les statistiques doivent toutefois être interprétées avec prudence en raison de la taille réduite de l'échantillon de l'enquête, qui se composait de seulement 58 vétérinaires. Néanmoins, une enquête réalisée aux États-Unis a révélé que 45 % des vétérinaires interrogés étaient parfois sollicités pour réaliser des actes allant à l'encontre de leurs valeurs morales et 62 % indiquaient parfois avoir le sentiment de ne pas agir de manière éthiquement correcte (Moses et al. 2018). Ces conflits éthiques sont d'ailleurs fréquemment évoqués parmi les principales raisons de départs précoces des jeunes praticiens vétérinaires (Montoya et al, 2019).

3.2.2. Manque d'épanouissement professionnel

Le déficit de défis professionnels et de stimulations peut entraver le développement intellectuel, influençant ainsi la décision de nombreux vétérinaires praticiens de se reconverter professionnellement. En 2018, 245 vétérinaires ont été interrogés dans le cadre d'une thèse analysant les sorties volontaires de l'Ordre des vétérinaires âgés de moins de 40 ans. Cette étude a permis de mettre en exergue que le changement d'activité professionnelle a permis aux anciens praticiens d'observer « *une meilleure autonomie et une plus grande liberté d'action* » dans leur métier actuel comparé à la pratique clinique (Victorion, 2018).

En outre, l'absence de perspectives d'évolution et le désengagement dans la gestion de la clinique peuvent également avoir un impact sur l'épanouissement professionnel au sein de l'entreprise. L'enquête de 2018 sur les départs du tableau de l'Ordre, a révélé en particulier une insatisfaction générale quant aux opportunités d'évolution offertes. L'impression de « *stagnation professionnelle* » est d'ailleurs un point de préoccupation majeur décrit par les interrogés (Victorion, 2018).

3.2.3. Mauvaise conciliation vie professionnelle/vie personnelle

La difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée est identifiée comme la principale raison du départ des jeunes praticiens (Montoya et al, 2021). Ce sujet a été exploré dans plusieurs études en France et à l'étranger. En Angleterre par exemple, une enquête a montré que les vétérinaires ruraux britanniques qui éprouvent des difficultés dans la gestion de leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, sont plus enclins à quitter la pratique (Adam et al, 2015). En France, une thèse portant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle auprès des femmes vétérinaires a exposé que la moitié des 188 répondantes ont identifié la difficulté à concilier le travail et la sphère privée comme le principal motif de reconversion (Bertoliatti-Fontana, 2019).

Cette tension constante entre le travail et la vie sociale affecte également les relations familiales et amicales des vétérinaires praticiens, pouvant parfois engendrer des conflits avec les proches qui ne saisissent pas toujours les exigences du métier de vétérinaire. Les circonstances qui provoquent le plus fréquemment des conflits entre le travail et la vie familiale concernent particulièrement les familles avec de jeunes enfants (Greenhaus et Beutell, 1985).

Les pressions associées à la vie privée peuvent également avoir un impact sur le développement personnel des vétérinaires. Une recherche menée en Allemagne sur les éléments influençant la satisfaction au travail et dans la vie personnelle des vétérinaires praticiens a révélé que « les vacances et les loisirs » constituent le troisième aspect professionnel le plus crucial pour les praticiens (*Kersebohm et al. 2017*). Lors d'entretiens semi-directifs auprès de jeunes praticiens australiens ayant arrêté la pratique clinique dans les 10 années suivant leur diplôme, le déficit d'implication dans des activités hors travail, telles que les loisirs ou le sport a été fréquemment avancé comme justification pour ne plus exercer le métier de vétérinaire clinicien (*Montoya et al. 2021*).

3.3. Autres

Les périodes de congé maternité et les congés parentaux destinés à l'éducation des enfants figurent également parmi les facteurs personnels qui motivent la décision d'arrêter la pratique clinique (*Victorion, 2018*).

4. Des problématiques similaires impactant les professions de santé.

Les difficultés rencontrées par la profession vétérinaire ne sont pas uniques à ce corps de métier. En effet, les professions de santé sont également frappées par la désertification liée au départ des jeunes praticiens et également au profond mal-être présent dans le corps médical.

4.1. Des professions soumises au stress

La charge de travail, la pression due à l'exigence des patients et la répercussion de la vie professionnelle sur la vie personnelle sont les facteurs de stress des professions du corps médical humain, rappelant ceux évoqués dans la profession vétérinaire. D'après une enquête sur la santé mentale des jeunes médecins menée en 2021 par l'Association Nationale des Étudiants en Médecine de France, 75 % des jeunes et futurs praticiens présentent des symptômes d'anxiété (*ANEMF, 2021*).

Les professions de santé, tout comme la profession vétérinaire, comportent des inconvénients pouvant parfois compromettre l'épanouissement et le bien-être des praticiens. Le travail en médecine humaine implique également une permanence et une continuité de soins auprès des patients. La rotation entre le travail de jour et de nuit est également un aspect de la profession difficile à supporter pour le corps médical. Une étude américaine, conduite auprès d'infirmières, a montré que travailler au minimum trois nuits mensuellement pendant plus de cinq ans augmentait de manière notable les risques de décès dus aux maladies cardiovasculaires (*Gu et al. 2015*).

De plus, les contraintes liées aux gardes, à la permanence de soins et au travail de nuit, le week-end et les jours fériés semblent être en désaccord avec les nouvelles attentes des jeunes générations, qui accordent la priorité à un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce sentiment est également présent chez les jeunes praticiens vétérinaires. D'après une étude du Conseil National de l'Ordre des médecins menée en 2016 sur la santé des étudiants et des jeunes médecins, 91 % des médecins sondés affirmaient que leur rythme de travail intense avait des répercussions sur leur vie sociale, tandis que 87 % expliquaient que cela affectait leur vie familiale (*Le Breton-Lerouvillois, 2016*).

4.2. Déserts médicaux

L'accès aux soins dans certaines régions constitue un réel défi avec un déficit majeur de praticiens par rapport à la demande, affectant ainsi la santé humaine. Une récente enquête réalisée en 2022 par l'AMRF estime une insuffisance de plus de 6000 médecins généralistes dans les zones rurales pour parvenir à un ratio d'un médecin généraliste pour 1000 habitants. Au sein des bassins de vie ruraux, un médecin prend en charge une superficie de 30 km² tandis que, dans les zones urbaines, cette superficie est réduite à cinq km² (AMRF, 2022).

Cette pénurie de généralistes peut s'expliquer par un nombre élevé de reconversions, puisque 10 % des médecins généralistes arrêtent avant huit années de carrière (Grignon, 2010). Des données plus récentes exposent que le nombre de médecins généralistes mettant fin à leur activité n'a cessé d'augmenter jusqu'en 2022 avec une diminution de 500 professionnels contrairement au nombre de médecins spécialistes qui est en hausse (DREES, 2023). Ce déficit affecte également les infirmiers. Selon une enquête menée par l'Ordre national des infirmiers fin 2021 auprès de 60 000 professionnels, 30% des infirmiers interrogés déclaraient envisager de changer de métier dans les cinq prochaines années (Ordre national des infirmiers, 2022).

Ce déficit s'explique tout d'abord par le vieillissement de la population médicale, un médecin généraliste sur deux ayant plus de 60 ans (Conseil national de l'Ordre des médecins, 2022), mais aussi par les défis rencontrés dans le recrutement de jeunes praticiens. En effet, attirer les médecins dans les territoires ruraux s'avère ardu, principalement en raison des conditions de travail et du cadre de vie moins attrayants que dans les zones urbaines comme illustré précédemment. Pour contrer ces déserts médicaux, des aides financières similaires à celles offertes dans la profession vétérinaire sont déployées pour encourager les médecins généralistes (Ministère de la Santé et de la Prévention, 2022).

4.3. Mal-être au sein du corps médical

Les professions de santé humaine ne sont pas non plus épargnées par le syndrome d'épuisement professionnel, la dépression, et plus gravement encore, le suicide. En effet, les professions de santé doivent faire face à une pression psychologique importante due aux lourdes responsabilités et à la charge de travail excessive, ce qui peut entraîner un sentiment d'épuisement émotionnel, de stress et donc de burn-out. Une étude rétrospective parue en 2019, analysant 37 études conduites auprès de médecins français entre 2000 et 2017, a exposé que près de la moitié des praticiens a signalé souffrir de burn-out. Parmi les 3 composantes du syndrome d'épuisement professionnel évoquées plus haut : 21 % présentaient un état d'épuisement émotionnel, 29 % manifestaient un niveau élevé de cynisme et 29 % attestaient un déficit d'accomplissement et d'efficacité professionnelle (Kansoun et al. 2019).

Les jeunes médecins, en particulier les internes, présentent une prévalence plus élevée de dépression et de syndrome d'épuisement professionnel par rapport à la population générale (Alcaraz-mor et al, 2019). La situation est très inquiétante, les nombres rapportés en 2017 par l'Intersyndicale nationale des internes (ISNI) sont alarmants : 23 % des internes ont déjà éprouvé des pensées suicidaires et 4 % ont déjà tenté de se suicider (ANMEF, 2021).

En 2021, ce sont cinq internes en médecine humaine qui ont mis fin à leurs jours (*ISNI, 2021*).

La pandémie de la COVID-19 a exacerbé ce mal-être en ajoutant une pression supplémentaire notamment auprès des internes travaillant déjà dans des milieux hospitaliers anxiogènes. Selon une enquête menée par l'ISNI, près d'un jeune médecin sur trois présente des symptômes de stress post-traumatique liés à la crise sanitaire (*ISNI, 2020*). Une autre étude ciblée sur la santé mentale des médecins libéraux français pendant la deuxième vague de la COVID 19 a mis en exergue que, parmi les 1992 médecins interrogés, 79,4 % indiquaient avoir souffert d'une détresse psychologique en raison de l'épidémie (*Frajerman et al. 2023*).

IV- LES SOLUTIONS ACTUELLES

1. Les dispositifs actuels pour aider la profession vétérinaire

1.1. Solidifier le maillage vétérinaire au sein des territoires ruraux

1.1.1. Loi DDADUE

La loi DDADUE, portant sur Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne adoptée de manière définitive par les députés le 18 novembre 2021, a pour objectif de renforcer la présence des vétérinaires dans les zones rurales en améliorant le réseau géographique vétérinaire (*Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 2021*). Elle autorise les collectivités territoriales et leurs groupements à apporter un soutien financier aux vétérinaires et aux étudiants qui s'engagent à exercer dans des territoires ruraux définis.

Le 8 novembre 2021, un arrêté publié au Journal officiel précisait les critères des zones éligibles, caractérisées par une offre de soins vétérinaires et un suivi sanitaire des animaux d'élevage inadéquats, conjugués à une faible densité d'élevage (*Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 2021*). Dans le contexte actuel marqué par une pénurie de vétérinaires à l'échelle nationale, entraînant des conséquences sanitaires et économiques significatives, la loi dite 3DS (Différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification) a aboli les conditions d'éligibilité basées sur le zonage. Les aides sont désormais octroyées dès lors qu'elles garantissent la continuité des soins aux animaux de rente et la préservation de la santé publique.

(i) Aides aux vétérinaires

Les aides accordées dans le cadre de la loi DDADUE comprennent, entre autres, le versement d'une prime d'installation, la fourniture d'un logement, le remboursement des dépenses d'investissement et une prime d'exercice. La somme globale ne peut excéder 60 000 euros par personne et par an. En échange, les bénéficiaires s'engagent à pratiquer leur métier dans la région pour une durée minimale de trois ans (*Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 2022*).

(ii) Aides aux étudiants vétérinaires

Les étudiants vétérinaires peuvent bénéficier d'aides sous forme d'indemnités d'étude et de projet professionnel. Ces aides sont conditionnées à l'engagement de l'étudiant à exercer après l'obtention de son doctorat vétérinaire, en assurant la continuité des soins aux animaux de rente pendant au minimum cinq ans dans une région définie. Les aides peuvent également inclure des allocations pour le logement et/ou les déplacements pendant les stages auprès des animaux d'élevage effectués pendant la formation vétérinaire (*Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 2022*).

1.1.2. Le tutorat en dernière année d'étude

Depuis 2013, ce programme instauré par les quatre écoles nationales vétérinaires a été élaboré à la suite de discussions entre les autorités de la profession vétérinaire avec la DGER (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche) et les administrations des écoles vétérinaires.

Le tutorat correspond à une période immersive de 18 semaines minimum dans un établissement de soins vétérinaires agréé, en milieu rural au cours de la sixième année d'études. L'objectif des 18 semaines de stages tutorés est de promouvoir le développement de l'autonomie et de la confiance chez les étudiants avant leur premier emploi. Au cours d'une période prolongée, l'étudiant a, de ce fait, l'opportunité de se familiariser avec les conditions de vie en milieu rural et périurbain et la possibilité de découvrir les spécificités de la pratique vétérinaire en clientèle rurale et de la clinique dans laquelle il est immergé.

Cette formation est hautement prisée par les étudiants : au cours de l'année académique 2021-2022, 91 stages tutorés ont été effectués, ce qui représente un doublement de l'effectif par rapport à l'année précédente. Ce dispositif identifie des pistes d'amélioration afin d'étendre la répartition géographique des vétérinaires.

En effet, après ces stages, 84 % des diplômés travaillent en zone rurale et 77 % commencent à exercer dès la fin de leurs études (en contrat à durée déterminée ou indéterminée). Les éleveurs apprécient également ce programme car il leur assure un accès continu aux soins vétérinaires et encourage le maintien de vétérinaires spécialisés en animaux de rente au sein des territoires ruraux (*Ordre national des vétérinaires, 2022*).

1.1.3. Appel à manifestation d'intérêt

Suite à la loi DDADUE, un appel à manifestation d'intérêt (AMI) a été initié en janvier 2022 sous la direction du CNOV et dirigé vers les régions confrontées à l'étiollement du maillage vétérinaire. Cet AMI était soutenu financièrement par le ministère de l'Agriculture. L'objectif de cet AMI était de proposer des plans d'action dans 11 territoires pilotes sélectionnés, visant à revitaliser les territoires ruraux et ainsi à maintenir un réseau vétérinaire efficace pour soutenir l'élevage (*Frayssinet et Baralon, 2023*).

Les solutions qui ont été proposées à la suite de cet AMI étaient nombreuses. Parmi celles-ci, des mesures consistaient à recruter et à intégrer de jeunes vétérinaires en accueillant des étudiants pour des stages tutorés au sein de cliniques, tout en fournissant des solutions de logement.

Outre les défis liés au logement, l'introduction d'un service de conciergerie représentait aussi une solution novatrice. Une autre mesure proposée était la création d'un point de contact centralisé afin de faciliter la mise en relation entre les jeunes vétérinaires et les divers prestataires de services de gestion. Ce plan visait principalement à résoudre les défis rencontrés dans la recherche d'emploi des conjoints, ainsi qu'à trouver des solutions pour la scolarisation des enfants. En prévision des tensions causées par la dégradation du maillage vétérinaire, une solution de mutualisation a aussi été envisagée : les territoires ont opté pour la coopération entre les entreprises voisines pour assurer la continuité des soins, permettant de réduire les contraintes liées au rythme intense des gardes. En complément, il a été proposé d'externaliser les appels téléphoniques afin d'alléger les vétérinaires, leur permettant ainsi de se concentrer exclusivement sur l'aspect technique des interventions, plutôt que sur le triage.

Enfin, l'AMI a également permis la mise en place d'aides directes, telles que l'assistance aux déplacements pour les éleveurs résidant loin de leur vétérinaire. Afin de rendre les interventions vétérinaires plus efficaces et plus sécuritaires, les élevages pourraient également bénéficier d'un programme visant à les équiper en matériels et installations de contention (*Frayssinet et Baralon, 2023*). Tous ces plans d'action sont présentés sous forme de fiches récapitulatives sur le site Internet de l'Ordre National Vétérinaire (*Ordre National Vétérinaire, 2023*).

1.2. Pallier le déficit de vétérinaires en France via l'augmentation du nombre d'étudiants vétérinaires

Au fil des années, le nombre de places disponibles dans les concours d'entrée aux écoles vétérinaires n'a cessé d'augmenter. Le nombre de place a ainsi quasiment doublé en moins de 20 ans, passant de 436 places en 2006 (*Halfon, 2018*) à 816 en 2023 (*Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 2023 a*).

L'augmentation du *numerus clausus* est particulièrement notable dans le concours C (remplacé en 2024 par les « concours BUT » et « concours BTS, BTSA, BTSM »), car les étudiants issus de cette voie sont souvent plus enclins à exercer en milieu rural en raison de leur formation dans un lycée agricole. Seules 36 places étaient disponibles en 2011, contre 95 places en 2023. (*Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 2010, 2023 a*). Cela pourrait contribuer à résoudre à long terme le problème de l'accessibilité aux services vétérinaires en zone rurale.

1.2.1. Admission post-baccalauréat

Le recrutement après une classe préparatoire a été remis en question récemment en raison de la longue durée des études. Depuis 2021, une nouvelle voie de recrutement permet aux élèves d'être admis directement après l'obtention du baccalauréat. Cette option raccourcit la durée totale des études à six ans au lieu de sept ou huit ans, ce qui permet aux étudiants de rejoindre plus tôt le marché du travail pour répondre aux besoins pressants de la profession.

En 2021, 161 élèves ont été recrutés par cette voie, et ce nombre a atteint 220 en 2022, ce qui représente une hausse de 38 %. La DGER justifie cette augmentation en déclarant que cette voie est la seule où les « ENV maîtrisent les critères et épreuves de recrutement ».

En effet, les étudiants sont sélectionnés sur la base de leur dossier et d'un entretien, ce qui permet une meilleure compréhension des objectifs et des motivations des futurs étudiants vétérinaires, tout en favorisant la diversité des origines sociales et géographiques des vétérinaires. D'ici 2025, un total de 280 places sera ouvert (ENVF, 2022).

1.2.2. Ouverture d'une école privée à Rouen

En réponse au déficit actuel de vétérinaires en France, un amendement a été adopté en octobre 2020, demandant l'autorisation d'ouvrir la formation vétérinaire à des établissements privés de l'enseignement supérieur agricole, à condition qu'ils soient agréés par le Ministère de l'Agriculture. En dépit d'une vive opposition de la part de la profession vétérinaire, l'école vétérinaire privée UniLaSalle a ouvert ses portes à Rouen en 2022, accueillant 100 futurs vétérinaires. Cette formation encourage l'implication dans la pratique dès la première année *via* les stages, offrant ainsi aux jeunes étudiants une immersion précoce dans le quotidien du métier de vétérinaire praticien et les confrontant directement à la réalité du terrain. Cependant, ce programme n'est pas accessible à tous en raison de son coût moyen de 15 000 euros par an, soit un tarif quatre fois plus élevé que celui d'une école publique (Wurtz, 2023).

1.2.3. Projet d'ouverture d'une 5^{ème} école publique

Dans le but de remédier à la pénurie de vétérinaires et d'améliorer la couverture territoriale, le ministère de l'Agriculture examine la possibilité de créer une cinquième école nationale publique vétérinaire à Limoges. Depuis 2020, ce projet soutenu par la région revêt une importance capitale, car la Nouvelle-Aquitaine connaît une baisse de près de 20 % du nombre de vétérinaires travaillant avec les animaux d'élevage (Fesneau, 2023). Toutefois, même si le ministère de l'Agriculture donne son feu vert, il faudra attendre plusieurs années avant que l'école ne soit ouverte.

La région Nouvelle Aquitaine n'est désormais plus la seule région en quête d'une nouvelle école vétérinaire publique. Maintenant, ce sont les régions des Hauts-de-France et du Grand Est qui entrent dans la compétition pour accueillir de nouvelles écoles vétérinaires. Cette démarche est motivée par le constat selon lequel 30 % des jeunes vétérinaires pratiquant dans les Hauts-de-France sont formés en Belgique. Avec un besoin de personnel vétérinaire augmentant, l'objectif est d'attirer davantage de familles en proposant une formation supérieure de qualité. Ces arguments sont complétés par ceux de la région Grand Est, qui vise à maintenir une couverture géographique vétérinaire adéquate et à contrer la désertification rurale. Il convient de souligner que la création de ces nouvelles écoles peut poser de nombreux défis, car elle entraîne des dépenses financières significatives ainsi qu'un besoin substantiel de nouveaux enseignants (Halfon, 2024).

1.3. Redonner le goût du métier par la formation et le mentorat

1.3.1. Émergence de plateformes multimédia pour aider les praticiens

Devant les difficultés rencontrées par la profession vétérinaire et la diminution du nombre de praticiens, divers outils ont été mis en place au cours des dernières années pour apporter un soutien à cette profession.

Les podcasts sont actuellement très populaires, comme en témoigne le succès de « Indiana Vets », animé par Coline Musel et Anthony Bour, lancé en réponse à l'importante tendance des jeunes vétérinaires à quitter la pratique clinique après leur sortie d'école. Ce podcast offre une tribune aux acteurs du domaine vétérinaire, qui partagent leur expérience professionnelle, fournissant ainsi des informations utiles aux jeunes aspirant à devenir vétérinaire tout en apportant un soutien aux vétérinaires en exercice (*Musel et Bour, 2023*).

1.3.2. La solution du mentorat

En 2019, une thèse abordant les défis rencontrés par les étudiants et les jeunes vétérinaires en début de carrière a conduit à la création de la plateforme de mentorat « Louveto ». Celle-ci facilite la mise en relation entre étudiants vétérinaires, jeunes diplômés et praticiens confirmés en vue d'initier un mentorat, c'est-à-dire un système impliquant des échanges et des partages entre un mentor et un mentoré, offrant ainsi des bénéfices mutuels. Cette démarche vise à éviter l'idéalisation du métier par les étudiants vétérinaires et à sensibiliser les jeunes praticiens à des aspects non abordés pendant leur formation (*Tanguy, 2019*).

2. Un meilleur management au sein des cliniques

2.1. Adaptation des cliniques face aux difficultés de recrutement

2.1.1 Créer des offres attractives

Face à la carence de praticiens et aux difficultés de recrutement, les cliniques proposent des offres d'emploi attrayantes et originales afin d'attirer de nouveaux candidats. De nombreuses offres affichent une rémunération dépassant les normes de la convention collective et mettent en avant un environnement de travail idyllique, parfois accompagné de la possibilité de loger sur place.

Les cliniques adoptent des stratégies visant à personnaliser leurs annonces en fonction du public cible et à privilégier une communication claire et concise. Avec la montée en puissance d'Internet, les petites annonces publiées dans les journaux spécialisés de la presse vétérinaire sont abandonnées en faveur des réseaux sociaux et des sites web spécialisés, comme « TÉMAvet Job », anciennement connu sous le nom de « VétoJob ». La page Facebook « WE NEED YOU ! (Trouver un remplaçant vétérinaire) » qui regroupe des offres d'emploi, poste des dizaines d'offres chaque semaine. Pour se distinguer, les employeurs attirent les jeunes praticiens en leur garantissant une atmosphère de travail conviviale et en promettant un équilibre entre vie privée et vie professionnelle (*Peeters, 2020*).

2.1.2. Accueillir et encadrer des futurs vétérinaires

Il est essentiel de bien accueillir les étudiants vétérinaires au sein des cliniques vétérinaires lors de leurs stages, car ils représentent les praticiens de demain. Superviser les stagiaires leur offre ainsi une première expérience concrète de la réalité du terrain. Pour ces jeunes générations qui peuvent être affectées par un manque de confiance en elles et avoir des doutes, il paraît nécessaire que les cliniques s'investissent dans leur encadrement et leur formation pour les aider à développer leur autonomie et à aborder plus sereinement le marché du travail (*Mathevet, 2016*).

Certains éléments facilitent l'accueil de nombreux stagiaires dans les structures vétérinaires. Par exemple, la mise à disposition d'un logement pendant le stage est très prisée par les étudiants, compte tenu du coût considérable des locations et des frais de déplacement associés. En plus d'inculquer le goût du métier, l'accueil de stagiaires peut aider les cliniques vétérinaires à assurer une relève et un renouvellement au sein de leur équipe. En effet, selon une enquête menée par l'OMPL en 2019 auprès de jeunes praticiens, un quart de la population active, un an après l'obtention du diplôme, exerçait dans une clinique dans laquelle elle avait accompli un stage pendant ses études (*OMPL, 2019 b*).

Le SNVEL, en partenariat avec les écoles nationales vétérinaires, a conçu "StageVet", une plateforme qui simplifie la mise en contact entre les étudiants en recherche de stages et les cliniques désireuses de les accueillir. Ce système vise à susciter l'intérêt des étudiants pour la clientèle et à promouvoir la diversité des méthodes de pratique vétérinaire (*Bussieras, 2022*).

2.2. Adaptation des cliniques pour retenir les jeunes praticiens

2.2.1. Comprendre les motivations de la jeune génération

Devant les défis du recrutement de praticiens, les cliniques doivent tenir compte des nouvelles aspirations des jeunes générations. Dès l'entretien d'embauche, les employeurs mettent en avant des éléments attractifs tels que la flexibilité des plannings et le soutien apporté aux employés. Un nombre croissant de cliniques propose le financement de formations spécialisées pour leurs praticiens (*Béraud, 2021*).

La clé réside dans un accueil optimal du jeune praticien au sein de l'équipe. L'employeur doit s'impliquer dans son intégration, en lui accordant un temps d'adaptation et en augmentant progressivement sa charge de travail, tout en reconnaissant la qualité de son labeur. Ainsi, des entreprises telles que Tirsev ont été créées dans le but d'assister et de former les recruteurs pour accueillir et encadrer les jeunes praticiens (*Nadel, 2023*).

Pour mieux appréhender les désirs, les incertitudes et les attentes des jeunes vétérinaires, il est essentiel de maintenir une communication interne efficace, notamment en organisant des temps d'échange où les employés peuvent s'exprimer ouvertement auprès de leurs employeurs. La méthode du « 5-10-15-30-60 », qui prévoit des moments réguliers de discussion avec les employés, allouant respectivement cinq minutes par jour, 10 minutes par semaine, 15 minutes par mois, 30 minutes par semestre et une heure par an par salarié pour ces échanges, s'avère être un excellent moyen de favoriser la cohésion d'équipe, d'instaurer une atmosphère de travail agréable et, par conséquent, de fidéliser durablement les salariés (*Berthoud, 2022*).

2.2.2. Notion de marque employeur

Le concept de marque employeur a été initialement défini en 1996 comme « l'ensemble des avantages fonctionnels, économiques et psychologiques inhérents à l'emploi et avec lesquels l'entreprise, à titre d'employeur, est identifiée » (Ambler et Barrow, 1996). Cette notion représente l'image que l'entreprise projette à travers ses activités de communication et de marketing. La marque employeur permet de valoriser l'établissement et d'accroître son attractivité auprès des employés. Les enjeux sont donc d'attirer, d'embaucher et de fidéliser le personnel (Charbonnier-Voirin et Vignolles, 2016).

La figure 8 illustre les différentes stratégies pour renforcer la marque employeur au sein d'une clinique. Elle montre notamment comment l'accueil des stagiaires au sein des cliniques vétérinaires est primordial au maintien de la marque employeur. Effectivement, lorsque les jeunes stagiaires partagent avec d'autres étudiants une expérience enrichissante et des souvenirs positifs d'un stage instructif, cela permet aux établissements de renforcer leur notoriété et de recruter à l'avenir de nouveaux praticiens.

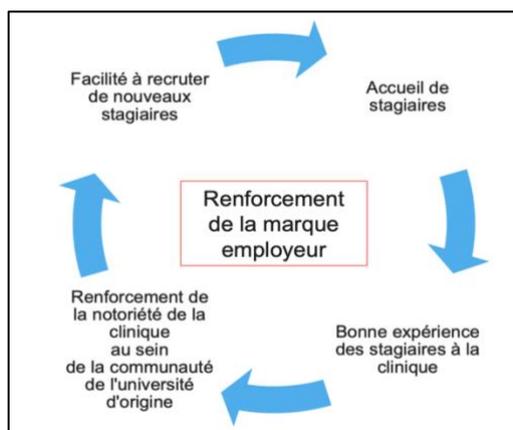


Figure n° 8 : Cercle vertueux de l'investissement dans l'accueil de stagiaires
(D'après la fiche action n°1 du rapport sur le maintien du maillage vétérinaire en France, Frayssinet et Baralon, 2023)

Dans le domaine vétérinaire, ce concept peut aider les cliniques à se distinguer dans un contexte de recrutement difficile, pour autant que les engagements énoncés par la marque employeur correspondent aux pratiques effectivement mises en œuvre au sein des cliniques. Cette notion est adoptée par le réseau VPlus qui accorde une grande importance à sa marque employeur en mettant en place notamment un vaste programme de formation et en favorisant une intégration réussie des employés grâce à l'établissement de liens personnels au sein de l'équipe. Par conséquent, une marque employeur soignée peut permettre de garder durablement les jeunes praticiens (Nadel, 2023).

PARTIE 2 : ÉTUDE QUALITATIVE DES FACTEURS MOTIVANT L'ARRÊT DE LA PRATIQUE CLINIQUE VÉTÉRINAIRE AU SEIN DES TERRITOIRES RURAUX

I- OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'étude qualitative présentée en seconde partie de cette thèse a pour but de comprendre les différents facteurs motivant la décision d'interrompre la pratique clinique vétérinaire au sein d'une population spécifique : les jeunes diplômés. L'intérêt était de comprendre les aspirations et ambitions professionnelles du jeune praticien et également d'élucider la précocité extrême de son départ de la profession de clinicien. En plus de s'intéresser à un échantillon bien précis, l'étude porte particulièrement sur l'arrêt de l'exercice en territoire rural, afin de mettre en lumière les causes de la dégradation du maillage vétérinaire.

Dix vétérinaires praticiens ont partagé leurs expériences, leurs ressentis et leurs doutes par le biais d'entretiens. Un des premiers objectifs de l'enquête était de déterminer les valeurs personnelles et professionnelles des anciens praticiens. Ces réponses permettaient dans un second temps de comprendre la raison de la rupture de leur identité professionnelle et d'expliquer la prématurité de leur décision. Il s'agissait également de mettre en lumière les difficultés traversées par le jeune dans le début de sa carrière professionnelle, moment-clé correspondant à une phase de découverte du monde professionnel. Enfin, le dernier objectif était de déterminer si les motivations de leur départ concordaient avec les raisons énumérées dans la partie bibliographique.

Le but de cette enquête n'était pas de recueillir des données statistiques et de détailler une liste exhaustive des causes de l'interruption de la pratique clinique, mais plutôt d'apporter des suggestions d'explication et d'offrir à d'anciens praticiens une prise de parole libre. L'étude visait à susciter une réflexion au sein de la profession vétérinaire pour éveiller les consciences et mettre un terme à cet exode de jeunes praticiens.

II- MATÉRIEL ET MÉTHODE

1. Justification des approches méthodologiques

Les deux approches généralement utilisées en recherche sont les méthodes quantitative et qualitative. La première a pour objectif de quantifier des relations entre différents éléments par le biais d'une collecte de données et leur analyse statistique. Cette méthode, qui mesure des phénomènes, s'oppose à l'approche qualitative, plus souvent utilisée en sciences sociales. Celle-ci se concentre sur l'analyse de contenus souvent non formalisés comme des témoignages ou des textes, sur un faible échantillon d'individus (*Coron, 2020*).

La méthode qualitative est à préconiser pour comprendre des phénomènes complexes et pour explorer des perceptions subjectives. Elle offre donc la possibilité d'investiguer les émotions des sondés ainsi que leurs expériences personnelles (*Aubin-Auger et al, 2008*). Cette approche semble la plus adaptée à notre étude. En effet, dans une démarche compréhensive, il apparaît que le recueil de récits de vie et de témoignages nous permet de comprendre plus profondément les ressentis des jeunes praticiens, leurs expériences personnelles et leurs choix.

Une analyse qualitative de leur vécu permet alors de mieux décrire les facteurs qui les incitent à interrompre prématurément la pratique clinique.

2. Population concernée

2.1. Critères d'inclusion et d'exclusion

L'échantillon est composé d'anciens vétérinaires praticiens. Les conditions d'inclusion au sein de l'étude sont les suivantes : les interrogés sont diplômés du DEFV depuis au minimum 2018, ont exercé au sein des territoires ruraux de la région AURA et ont interrompu leur pratique depuis leur sortie de l'école. Les anciens vétérinaires praticiens travaillant dans les secteurs aviaires, veaux de boucherie et de la faune sauvage n'ont pas fait partie de l'échantillon.

L'étude se restreignait à la région Auvergne Rhône Alpes, tout d'abord pour des questions pragmatiques afin de réaliser un maximum d'entretiens en face à face. De plus, nous avons localisé l'étude pour avoir l'aide privilégiée de différents instituts régionaux d'AURA. Pour choisir les territoires ruraux, nous nous sommes servis de la grille communale de l'INSEE. Le tableau VI présente les caractéristiques de l'échantillon.

**Tableau VI : Description de l'échantillon étudié
(Réalisé par l'auteur)**
(Légende : R/C : rurale/canine ; R/E : rurale/équine)

Personnes	Sexe	Année de doctorat	Année d'arrêt	Domaine d'activité	Département d'exercice	Statut INSEE
P1	Femme	2018	2020	Canine	Cantal	6 : Rural à habitat dispersé
P2	Homme	2019	2020	Mixte R/C	Cantal	6 : Rural à habitat dispersé
P3	Homme	2019	2021	Mixte R/E	Isère	6 : Rural à habitat dispersé
P4	Homme	2018	2021	Mixte R/C	Puy de dôme	6 : Rural à habitat dispersé
P5	Homme	2018	2020	Mixte R/C	Cantal	6 : Rural à habitat dispersé
P6	Femme	2020	2022	Canine	Haute Savoie	5 : Bourgs ruraux
P7	Femme	2019	2021	Canine	Isère	5 : Bourgs ruraux
P8	Homme	2019	2021	Équine	Isère	6 : Rural à habitat dispersé
P9	Homme	2019	2022	Canine	Isère	5 : Bourgs ruraux
P10	Femme	2020	2023	Mixte R/C	Allier	7 : Rural à habitat très dispersé

Nous avons donc inclus dans l'étude les jeunes anciens praticiens ayant exercé dans des communes rurales soit de :

- Catégorie cinq : bourgs ruraux
- Catégorie six : rural à habitat dispersé
- Catégorie sept : rural à habitat très dispersé.

Au total, 10 anciens vétérinaires praticiens ont été questionnés lors de l'étude qualitative, quatre femmes et six hommes. Les anciens praticiens étaient sortis d'école vétérinaire entre 2018 et 2020. La durée de pratique était comprise entre un mois et demi et trois années d'expérience.

2.2. Méthodes de recrutement

L'Ordre national vétérinaire a été contacté en septembre 2023. Une demande officielle a été rédigée, sollicitant les données suivantes pour les anciens praticiens diplômés depuis 2018 et ayant arrêté depuis : Nom et prénom du vétérinaire ; année de première inscription ; année de demande de radiation ou d'omission ; localisation géographique du dernier DPE connu ; dernière adresse électronique connue. Un accord de confidentialité a été signé concernant l'utilisation de ces données.

Les résultats reçus courant octobre comprenaient 5584 noms. Un premier tri a été effectué pour obtenir les personnes diplômées depuis seulement 2018. Un mail présentant la thèse et l'étude a donc été envoyé aux 770 noms obtenus après le tri, le 17 octobre 2023. Vingt courriers électroniques n'ont pas pu être remis, dus à des adresses mail désactivées.

Une deuxième relance a été entreprise en décembre afin d'atteindre l'objectif souhaité en nombre de personnes sondées. Un message de recrutement a également été posté sur le groupe Facebook : We need you. Au total, 149 réponses ont été réceptionnées, correspondant à un pourcentage de réponse de près de 20 %. Sur ces 149 réponses, 10 personnes se sont avérées répondre aux critères d'étude précédemment définis.

2.3. Description des entretiens

2.3.1. Choix de l'entretien semi-directif

Par opposition à l'entretien libre et celui dirigé, l'entretien semi-directif implique des discussions approfondies où les participants répondent à des questions ouvertes préalablement définies par le chercheur. Ces entretiens reposent sur un guide d'entretien, qui est une présentation structurée des thèmes que l'intervieweur souhaite explorer (*Jamshed, 2014*).

Ce type d'entretien a été utilisé dans cette étude, afin de donner une ligne conductrice aux sondés, tout en leur laissant une spontanéité et une liberté pour aborder d'autres sujets. Le guide permet en effet au chercheur d'avoir une trame et de pouvoir toujours relancer l'entretien. La méthode qui a été employée pour aborder l'entretien semi-directif est décrite dans le livre de *Mack et al. (2005)*

2.3.2. Élaboration du guide d'entretien

Après une revue de la littérature, plusieurs causes d'abandon de la pratique clinique ont été relevées. Ces raisons ont ensuite été classées selon des catégories personnelles ou professionnelles, puis dans des sous-catégories plus précises. Ces thèmes de catégories ont servi à faire ressortir des grands items permettant de structurer le guide.

Une première partie du guide avait pour objectif que les sondés se présentent, expliquent leurs motivations à devenir praticien ainsi que leurs valeurs et aspirations tant professionnelles que personnelles. Cette partie leur permettait d'être plus à l'aise et les encourageait à s'exprimer. La deuxième partie du guide s'axait sur l'arrêt de la pratique clinique avec une question permettant aux sondés d'expliquer leur décision en poursuivant par des questions ouvertes sur des thèmes prédéfinis.

Voici les différents axes de l'entretien :

- 1) Présentation personnelle
- 2) Expérience en pratique clinique
- 3) Interruption de la pratique clinique
 - Conditions et ressources de travail
 - Relationnel
 - Management
 - Facteurs personnels

Le guide d'entretien n'a pas été suivi de manière rigide, les questions à venir n'étant pas toutes posées si le sujet avait déjà été abordé. De même, des points à discuter ont pu être rajoutés au cours de l'étude, en fonction des premières réponses. Avant de mettre un terme à l'entretien, le participant a toujours été sollicité s'il voulait ajouter une information non abordée pendant l'interview.

Avec l'aide des organismes suivants : GTV AURA, Ordre Régional Vétérinaire AURA et le SRVEL (Syndicat régional des vétérinaires d'exercice libéral) AURA, le guide a été enrichi. Enfin, il a été testé auprès de proches, vétérinaires ou non, afin que les questions soient les plus claires et pertinentes possibles. La trame du guide d'entretien est présentée en annexe 2.

2.3.3. Déroulement des entretiens

Pour capturer les données de l'entretien de manière optimale, nous avons décidé d'enregistrer les entretiens tout en prenant des notes pour rester attentifs et engagés. Un formulaire de consentement exposé en annexe 3 était présenté à chaque participant en début d'entretien dans le cadre du règlement général relatif à l'utilisation de la protection de données (CNIL, 2023). Ce formulaire d'engagement avait pour but de garantir l'anonymité et la confidentialité des réponses obtenues et de recueillir l'accord des interrogés pour l'enregistrement.

Les entretiens se sont déroulés entre octobre 2023 et décembre 2023. La plupart des entretiens ont été réalisés en face à face. Cependant, certains participants habitaient dans d'autres régions de la France et du monde. Mener des entretiens *via* des appels vidéo (Teams ou Zoom) s'est donc avéré nécessaire. Concernant les entretiens en tête-à-tête, le lieu était choisi par les participants pour qu'ils soient le plus en confiance possible. Les entretiens se sont donc conduits, soit sur leur lieu de travail, soit dans une salle de réunion au sein de VetAgro Sup à Marcy-l'Étoile.

Avant de débiter chaque entretien, une description du déroulement était rappelée puis l'enregistrement via une tablette numérique était lancé. Les entretiens se sont étendus entre 28 minutes et une 1 h 49 pour le plus long. En moyenne, un entretien durait une heure.

2.3.4. Analyse des réponses

Après les entretiens, l'enregistrement était transcrit à l'aide de l'outil « transcription » du logiciel de traitement de texte Word. Ensuite, les transcriptions ont été toutes relues pour corriger les éventuelles erreurs de transcription et de syntaxe du logiciel.

Dans un premier temps, une première lecture a permis l'établissement d'une grille organisée selon les caractéristiques des sondés intégrant toutes les catégories et sous-catégories abordées lors des entretiens. Enfin une seconde analyse plus détaillée a permis de mettre en exergue des paroles clés prononcées par les participants en lien avec les thèmes à examiner, permettant de fournir des verbatims.

Afin de préserver la vie privée des participants et de respecter l'anonymat précédemment évoqué, il a été choisi de ne pas exposer l'intégralité des entretiens retranscrits dans ce manuscrit. Un court extrait d'entretien est présenté en annexe 4.

III- RÉSULTATS ET ANALYSE

Dans cette section, les passages en italique, entre guillemets, représentent des extraits de paroles exprimées par les participants lors des entretiens.

1. Le développement personnel du jeune praticien

1.1. Pourquoi vétérinaire ?

1.1.1. Un désir présent dès l'enfance

Pour six interrogés, l'envie de devenir vétérinaire praticien s'est forgée assez tôt pendant l'enfance. La présence d'animaux dans leur quotidien et la profonde connexion avec eux semblent avoir renforcé ce désir. Les sondés ont décrit un besoin de soigner et d'aider les animaux.

« Depuis toute petite, à trois ans, je disais à mes parents : je vais être docteur des animaux, et l'idée n'est jamais partie » P7

« Alors qu'est-ce qui m'a motivé ? En fait c'est que j'aimais bien les animaux et je ne sais pas, pour moi c'était un peu une évidence » P10

C'est également le goût de la science et l'attrait pour la médecine qui ont poussé les participants à devenir vétérinaire.

« Ce qui m'a motivé, c'est certainement d'abord la curiosité scientifique [...] connaître le fonctionnement des organismes et savoir les soigner, les réparer » P4

P1 a même déclaré vouloir être dans un premier temps médecin en humaine : « *Moi en fait, je voulais être médecin, mais j'avais pas le niveau suffisant. Je me suis dit que vétérinaire c'était pareil, c'était un médecin des animaux* »

1.1.2. Une décision influencée par le cercle familial

Il apparaît également que le désir d'être vétérinaire praticien peut être influencé par des figures familiales. En effet, certains interrogés ont été bercés par le quotidien de parents vétérinaires et avaient ainsi vocation à suivre leur schéma.

« En fait je suis devenu vétérinaire essentiellement parce que mon père était vétérinaire. C'est ça que j'ai toujours eu envie de faire » P8

Également, la présence d'un cercle familial travaillant dans le domaine médical de manière générale a pu jouer un rôle dans le choix de carrière des participants, comme l'a expliqué P4 : « *En venant d'une famille de soignants, un père médecin, une mère pharmacienne, une tante infirmière. Voilà, il manquait un peu une spécialité et je pense que cette curiosité (scientifique ndlr) là est venue de ma famille, enfin de cet environnement familial qui a motivé un peu ça.* » Ainsi la famille apparaît, chez certains sondés, jouer un rôle moteur dans la construction d'une identité professionnelle.

1.2. Valeurs individuelles

1.2.1. L'importance des valeurs dans la construction de l'individu

Pendant les entretiens, il a été demandé aux participants de décrire leurs cinq valeurs cardinales. Ces principes qui se développent et s'étoffent tout au long de la vie de l'individu, lui sont subjectifs et spécifiques. Ces valeurs constituent un fil conducteur pour les personnes, un fil les conduisant à réaliser la meilleure version d'elles-mêmes possible (*Van Laethem et Josset 2020*). Le nuage de mots présenté en figure n°9 représente les valeurs énoncées spontanément par les interrogés.



Figure n° 9 : Nuage de mots des valeurs cardinales des interrogés
(Réalisé par l'auteur)

N.B : La taille des mots est proportionnelle à leur fréquence d'apparition au cours des entretiens

L'honnêteté a été citée par la moitié des interrogés, elle est suivie de près par la famille et la bienveillance, des valeurs citées quatre fois chacune. On remarque que les sondés recherchaient donc dans leur quotidien de la sincérité, une communication transparente et des relations empreintes de compassion. Il est intéressant de remarquer que les valeurs clés des participants étaient centrées sur le collectif et non sur l'individu.

En outre, nous notons qu'une valeur appartenant à la sphère privée, la « famille », semble majoritairement prédominer sur les valeurs dites professionnelles. Toutefois, les autres valeurs présentées dans la figure 9 ne doivent pas être sous-estimées. Chaque valeur a son importance pour l'individu qui l'adopte, elle affecte son comportement et sa construction dans son milieu professionnel (*Van Laethem et Josset 2020*).

1.2.2. Présence de ces principes au travail

Les participants ont été questionnés sur l'existence de leurs valeurs dans leur expérience en tant que praticien et au sein de leur profession actuelle. Il apparaît que sept répondants sur 10 ont déclaré que leur expérience passée en tant que vétérinaire clinicien ne correspondait pas à leurs principes.

À la question : « Est-ce que vous retrouviez vos valeurs énoncées en début d'entretien au sein du métier de vétérinaire praticien ? », P8 a répondu avec franchise et spontanéité : « *Non, pas du tout, pas du tout, bah en fait non, la bienveillance et la confiance pas du tout.* »

P5 a abordé quant à lui un enjeu plus large, exprimant que ses valeurs, en particulier celles de solidarité et de respect du droit, étaient non seulement absentes dans son métier de praticien, mais aussi, à son avis, inexistantes au sein de la profession vétérinaire dans son ensemble. Il a répondu à la même question posée à P8 par : « *Ça c'est clairement non, non mais non aussi à l'échelle de la profession. Il y a un vrai fond problématique.* » P5

D'autres participants ont souligné le fait que, même si les valeurs n'étaient pas présentes dans leur environnement de travail, ils s'efforçaient de les suivre individuellement au quotidien dans leur façon d'être vis-à-vis des clients, de leurs collègues et de leurs actes médicaux.

« *Alors en tant que praticien j'essayais de les avoir un maximum parce que ces valeurs-là sont implicitement guidées par l'obligation du consentement éclairé et de la continuité de soin.* » P9

« *Je les retrouvais par rapport à moi-même, par rapport à moi-même avec l'équipe et par rapport à moi-même avec les clients. C'est mes valeurs et je me suis toujours conduite par rapport à ça, donc toujours un traitement juste pour chaque animal et pour chaque client, toujours de la bienveillance envers tous les membres de l'équipe.* » P7

En revanche, les participants ont indiqué qu'ils étaient davantage en harmonie avec leurs valeurs dans leur nouveau quotidien et leur nouvelle carrière. À la question : « Retrouvez-vous vos valeurs énoncées en début d'entretien au sein de votre nouveau métier ?

P8 a affirmé « *Oui, clairement. C'est totalement les cinq sans hésitation* ». P1, quant à elle, peut désormais accorder une priorité accrue à ses valeurs : « *Je trouve qu'avant, je ne pouvais pas mettre la famille, d'abord, ou les amis en premier et maintenant oui, je peux. Et au niveau coopération aussi, c'est mieux maintenant* »

1.3. Les aspirations professionnelles des jeunes générations

En comparant les résultats avec les données de la littérature, il ressort clairement que les jeunes interrogés n'ont pas considéré une rémunération élevée comme leur objectif principal. Ils accordaient plutôt la priorité à l'épanouissement dans leur travail. Les interrogés recherchaient une équipe bienveillante et à l'écoute.

« Je sais que... je veux...c'est-à-dire avant le poste, je veux un milieu bienveillant, tu sais, je trouve que maintenant mon critère numéro un pour trouver un travail tu sais c'est pas le salaire, c'est vraiment les collègues et les gens avec qui tu travailles en numéro un, c'est un secteur où tu as besoin d'un soutien et d'une équipe. » P8

« Je cherche un travail qui m'épanouit quoi, dans lequel je me sens bien, je me sens reconnue. Voilà un travail qui est stimulant et c'est surtout ça je pense [...] Il faut une équipe avec qui tu peux communiquer et pareil avec ta hiérarchie, qu'il y ait une relation de confiance qui s'installe. » P10

« Pour moi, ça serait le soutien/support de quelqu'un qui t'aide, le travail en équipe, l'autonomie aussi, être libre de...de faire un peu à ta manière de proposer des choses et de changer. » P2

Pour l'ensemble des sondés, un environnement de travail caractérisé par le respect et la confiance est primordial. La reconnaissance du travail et un réel soutien sont également deux éléments majeurs qui ont été cités par les interrogés. Les participants recherchaient également un travail où une relation de confiance et une communication sincère s'instaurent avec la hiérarchie. Trois participants ont aussi souligné le besoin d'une stimulation intellectuelle et d'un renouveau au sein de leur quotidien.

« Avoir la possibilité, bah de ne pas s'enfermer dans une roue qui tourne tous les ans, de pouvoir aborder différents sujets, de pouvoir laisser libre cours à ma curiosité et aller creuser des sujets différents dans différentes phases de ma carrière professionnelle. » P4

« Je dirais l'honnêteté et après surement l'entraide. Après je mettrai quand même la curiosité, donc aller vers autres choses » P6

P7 a employé le champ lexical du bien-être pour décrire ce à quoi elle aspire dans son cadre de travail. Elle souhaite se développer au sein d'un métier, où elle se sent apaisée et où l'environnement est rassurant. Elle a confié : « *Donc dans le travail, je pense qu'il faut se sentir bien, se sentir serein. J'aime bien travailler en équipe donc dans la transparence et la sérénité et dans la bienveillance aussi* »

Il apparaît que ces attentes professionnelles sont différentes d'une génération à l'autre. P3 a mentionné la notion de fossé générationnel : « *Il y a le fossé de génération aussi de ces vieux vétos qui ont tout donné pour leur clientèle et qui ne comprennent pas que nous, jeunes vétos, et bien on a d'autres attentes* ».

P1, quant à elle, a exprimé ses peurs par rapport à son désir de prioriser la famille et craignait que cela soit « *mal vu* » par les anciennes générations. Enfin, P3 a ajouté aussi que la perception du travail a évolué au fil des générations mais que notre société est toujours conditionnée par certaines idées préconçues concernant le sens du travail et la réalisation de l'individu uniquement par celui-ci, un dévouement toxique selon lui responsable des reconversions observées.

« Notre société est quand même un peu malade du rapport au travail, beaucoup de gens ne trouvent plus de sens dans leur travail et s'acharnent à s'épuiser au travail. Et c'est pour ça qu'ils se reconvertissent » P3

Il semble que les participants aient entamé la construction de leur identité professionnelle dès leur enfance, et que cette identité se soit ensuite développée à travers leurs expériences personnelles, la définition de valeurs fondamentales, et la formation d'attentes spécifiques en ce qui concerne leur domaine professionnel. L'opposition décrite dans la revue de la littérature entre les attentes professionnelles de la génération X et celles des nouvelles générations semble se vérifier dans notre étude. Il est évident que les aspirations des jeunes praticiens ont évolué par rapport à la perception du travail telle que ressentie par les générations précédentes. Les débuts de carrière sont souvent caractérisés par une période d'exploration du métier de praticien, une découverte qui ne correspond pas toujours aux aspirations professionnelles dépeintes par les jeunes générations.

2. L'expérience clinique du jeune praticien

2.1. Un ressenti varié

2.1.1. Récit de l'expérience

Pour caractériser leur expérience et expliquer leur passé de praticien, il a été demandé aux sondés de partager trois mots pour décrire leur ressenti. Ces termes sont exposés au sein de la figure n°10.



Figure n° 10 : Nuage de mots des termes utilisés par les participants pour décrire leur expérience en tant que praticien vétérinaire (Réalisé par l'auteur)

N.B : La taille des mots est proportionnelle à leur fréquence d'apparition au cours des entretiens.

Le mot « stress » et des termes plus encourageants comme « l'enthousiasme » et « l'apprentissage » ont été les mots les plus spontanément cités, à raison d'un tiers des participants. Il apparaît que le ressenti des interrogés est partagé entre à la fois des émotions négatives mais aussi positives.

P3 nous a confié que ses débuts en tant que praticien ont été marqués par des sentiments positifs, d'accomplissement et de « *fierté* ». Il a exprimé : « *C'est ma première expérience professionnelle, c'est la première fois que tu vas toi-même en consult', donc voilà c'est l'aboutissement un petit peu de toutes ces années d'école et de tout le travail que tu as mis en place* »

Pour certains, comme P5, l'expérience retenue était entièrement défavorable, le ressenti est « *forcément négatif* ». Il a employé des termes à forte connotation négative tels que « *frustration* », « *déception* » et « *colère* ». P7 a également retenu une expérience insatisfaisante et difficile. Elle a parlé « *d'environnement toxique* » et a insisté sur le fait qu'elle pesait ses mots : « *j'ai pas peur d'utiliser le mot toxique vraiment* ».

Pour d'autres personnes, le ressenti était mixte. P4 a retenu une expérience « *enthousiasmante* » de ses débuts en tant que vétérinaire praticien. Cependant, cet enthousiasme s'est progressivement « *transformé en une certaine forme de désillusion* » entraînant une réelle « *source de questionnement* » sur la profession vétérinaire. Des sentiments contrastés ont aussi été confiés par P9 qui expliquait que sa vie de praticien pouvait être résumée par « *un peu de joie, beaucoup de fatigue et beaucoup de stress* ». P2 était conscient de cette dualité de sentiments, il a exprimé que son ressenti était « *plutôt positif* » mais « *qu'il y avait des hauts, il y avait des bas* ». Il a même confié que le recul lui a permis de voir que ses souvenirs étaient majoritairement positifs.

Enfin, P1 a décrit avec précision le ressenti partagé par plusieurs personnes en utilisant le terme « *mélancolie* ». En effet, elle a exprimé des regrets de ne pas avoir pu profiter pleinement de son expérience de praticienne, malgré son attachement à ce métier en raison du « *stress* » et du « *manque de soutien* ».

2.1.2. Le statut des praticiens

L'ensemble des participants était salarié au sein de leur clinique. Une personne a également eu le statut de collaborateur libéral pendant son expérience.

Concernant les contrats des participants, huit personnes exerçaient en forfait jour et deux interrogés en forfait heure. Certains sondés ont des avis très tranchés sur la pertinence du forfait jour. Pour P5, le forfait jour correspondait à de « *l'esclavage* », et a demandé à passer en forfait heures au cours de sa pratique. « *Du coup, j'ai demandé un forfait heure mais ça, ça leur a pas plus des masses parce qu'il fallait compter les heures, les heures sup', etc.* » Il a donc expliqué que cette demande fut source de « *tensions* ». Le forfait heures était également plus approprié aux besoins de P7, qui a précisé : « *Au forfait jour, c'était vraiment trop dur, la fatigue s'accumulait.* » Elle a rajouté : « *Donc le 35 h, j'avais l'impression que ça m'allait bien, pas en forfait jour, en heures comptées quoi* ».

Enfin, P3, qui exerçait en forfait jour, a décelé dans son discours les limites de ce type de contrat. En effet, il a mis en avant le fait qu'il était souvent appelé pour une visite en rurale à 19 h 30, soit une demi-heure avant la fin de sa journée de travail.

Son temps de trajet vers son domicile étant considérable, il débordait souvent sur les horaires définis par son contrat, du temps qui n'était pas rémunéré, étant au forfait jour.

« Bah tu rentrais chez toi, il était quand même 21 h 30 et t'étais pas censé être de garde tu vois sachant que ton forfait jour débordait déjà à 20 h 00, il y avait des journées lourdes » P3.

2.2. Les problématiques liées à l'exercice au sein d'un territoire rural

Comme vu précédemment, le départ précoce des jeunes praticiens modifie de manière délétère le maillage vétérinaire, notamment en zone rurale. Les participants de l'étude exerçaient tous au sein d'un territoire rural défini plus tôt dans l'étude grâce à la grille de l'INSEE présentée en annexe 1. Il a donc été intéressant de demander l'avis des sondés sur l'attractivité de ces territoires et de leur opinion vis-à-vis de l'exercice au sein de ces derniers.

La moitié des répondants a fait part d'une impression d'isolement et d'éloignement par rapport aux services, aux loisirs ou à leur famille. P4 a exprimé une *« sensation d'être un peu loin de tout »*

« J'avais une sensation d'isolement vis-à-vis de mes amis, de ma famille qui n'étaient pas du tout dans ce coin-là qui était assez forte, et vraiment la sensation un peu d'être prisonnier de cette petite ville qui était assez éloignée des autoroutes, des axes ferroviaires, etc. » P4

Même si certains sondés ont mentionné la difficulté des gardes liée au terrain particulier des territoires ruraux, P8 a partagé : *« aller voir des juments à trois heures du mat' dans la montagne dans la neige »*, ils ont reconnu la beauté et les avantages de ces mêmes territoires et paysages : *« Ouais j'essaie de voir le positif, la région était quand même super belle, c'était beau. » P8.* Pour P2, l'avantage d'être au sein d'un territoire rural résidait dans la possibilité de *« loyers peu chers »* et de conditions de vie peu onéreuses.

P5 a reconnu à la fois les qualités et les défauts de sa région d'exercice. Il a dépeint une *« super région pour vivre si on aime la montagne »*, mais a confié *« par contre pour travailler en tant que véto rural c'est tout pourri, pour pleins de raisons »*. Il a notamment décrit des races d'élevage très rustiques associées à un mode d'élevage très extensif, les interventions médicales étaient donc rares, avec en activité principale la prophylaxie en saison estivale. Il a aussi mentionné les difficultés liées à la distanciation avec les supermarchés notamment ou les structures de loisirs : *« pour arriver à la première moyenne surface type Intermarché ou quoi, il y avait 40 minutes de route aller plus le retour, le cinéma, il y avait 1h-1h30 de route en fonction de la neige. »*

La revue de la littérature a souligné que le choix du lieu d'exercice était un élément crucial pour les jeunes praticiens lorsqu'ils décidaient de leur secteur d'installation. Il ressort de cette enquête que travailler dans un environnement rural n'incitait pas nécessairement les praticiens à abandonner la pratique clinique. Cependant, les désavantages associés à cet environnement, tels que la difficulté d'accès aux services, aux commerces et aux loisirs, ont contribué à un sentiment d'isolement parmi les jeunes praticiens.

Malgré les avantages d'un mode de vie plus abordable et d'un environnement plus paisible offerts par les territoires ruraux par rapport aux zones urbaines, les participants ont constaté que ces zones rurales influençaient leur activité professionnelle et ont eu un impact significatif sur leur temps personnel en raison des trajets quotidiens beaucoup plus longs.

2.3. Le statut de jeune praticien et ses conséquences

2.3.1. Légitimité de l'exercice

Il est ressorti que, parmi les anciens jeunes praticiens interrogés, beaucoup étaient en proie aux doutes et questionnaient leur légitimité à exercer le métier de vétérinaire praticien. Quatre sondés sur 10 ont confessé avoir éprouvé le syndrome de l'imposteur, un syndrome ressenti par beaucoup de jeunes praticiens d'après notre revue bibliographique. Ils considéraient manquer de compétences pratiques et de connaissances théoriques et ainsi ne pas mériter le statut de « docteur » et de professionnel de santé face aux propriétaires.

« Une espèce de syndrome de l'imposteur au début, tu as certains clients qui t'appellent docteur [...] Et tu te dis : oula, c'est vraiment de moi qu'on parle ? » P4

« Je ne me sentais pas suffisamment compétente et j'avais l'impression vis-à-vis des clients d'être... bon on parle beaucoup du syndrome de l'imposteur, ben c'était ça, moi je pensais que je n'étais pas capable » P6

P3 a même évoqué avoir ressenti ce syndrome dès l'entrée de l'école, un sentiment de ne pas être la hauteur qu'il a aussi retrouvé en début de carrière : *« Un petit peu d'illégitimité, d'imposture, enfin un peu ce sentiment qu'on a un peu tous quand même. Quand je suis rentré à l'école, j'avais un petit peu ce sentiment là, mais que j'ai retrouvé aussi un peu quand je me suis retrouvé en pratique parce que je ne me sentais pas avec un bagage théorique très solide. » P3*

D'autres ont témoigné au contraire éprouver sans difficulté une légitimité à exercer leur profession. P8 a confié avec sagesse qu'il savait reconnaître ses limites en termes de connaissances et d'actes : *« D'un point de vue légitime, non, je me sentais quand même légitime comme vétérinaire [...] il y a des cas où je sentais que ça me dépassait ou que je savais reconnaître que c'était hors de mes capacités » P8*

P5 a aussi su prendre du recul, il était à l'aise avec ses capacités et ses lacunes et savait le partager aux propriétaires : *« Est-ce que je l'ai (ndlr : l'illégitimité) ressentie moi ? Pas forcément dans le sens où je suis conscient de mes capacités en positif et en négatif et que j'ai aucun problème à dire aux gens : Ça, je ne sais pas faire ça » P5.*

P9 a indiqué que son statut de jeune praticien ne lui a jamais réellement causé de soucis. Il a avoué avoir manqué d'expérience en gestion clientèle ou dans des situations particulières mais peu de personnes lui ont souligné son manque d'expérience. Il s'est souvenu de deux, trois conflits où certains clients ont remis en question la prise en charge de leur animal mais cela l'a *« peu impacté ».*

« Des difficultés, ouais, on va dire surtout manque d'expérience en gestion clientèle, ça oui. [...] Manque d'expérience sur certaines situations précises qu'on ne t'apprend pas à l'école, mais en soi, ça ne m'a jamais trop posé de problèmes » P9

Il apparaît alors que, parfois, ce sentiment d'illégitimité provenait de l'extérieur et non de l'individu lui-même. P5 a exprimé le fait que certains propriétaires lui faisaient moins confiance à cause de son jeune âge et de sa faible expérience.

« Par contre, on m'a fait sentir illégitime, oui ça, c'est arrivé pas mal de fois où les gens te disent " tu es jeune, tu es nul ", ou bien, " si elle meurt, c'est parce que tu es jeune c'est donc que tu es nul ". » P5

2.3.2. Le manque de confiance et d'assurance des jeunes

Le manque de confiance était un sujet souvent abordé par les participants de l'étude. Certains interrogés exprimaient que ce manque de confiance se manifestait dans certaines prises en charge médicales ou dans le discours énoncé aux propriétaires. En effet, une personne a déclaré ne pas être sûre de ses propos tenus face aux propriétaires, elle exprimait même : *« Je me disais mince je ne voudrais pas de moi comme veto [...], c'était vraiment l'effet de me sentir pas à l'aise et peut être aussi que je n'étais pas à ma place ».*

Pour P3, ce manque d'assurance apparaissait lors de ses premières consultations où il devait endosser des responsabilités et prendre des décisions. *« Quand on est à l'école, quand on est en stage, c'est tout beau, c'est tout rose mais tu te retrouves confronté à tes premiers cas, où tu dois faire ta prise de décision, ton traitement...et bien c'est compliqué d'avoir à gérer ça et tu te remets en question [...] Beaucoup de mal à se faire confiance soi-même. »* Il a exprimé ne jamais avoir été, à ses débuts, satisfait de ses traitements mis en place. C'est pourquoi il a prôné l'importance de la valeur de la confiance autant en l'autre qu'en soi-même.

P3 a même conclu son entretien par un discours adressé aux jeunes, en précisant que *« jeune véto, ça ne veut pas dire un véto nul »*. Il a insisté sur le fait que les jeunes vétérinaires sont « soucieux » de toujours vouloir faire le maximum, d'approfondir leur cas et de vouloir s'améliorer au fil des consultations.

« Jeune veto, ça ne veut pas dire un veto nul [...] Nous sommes vraiment soucieux de vouloir faire de notre mieux. Je pense qu'il ne vaut mieux pas forcément faire bien au début mais avoir toujours cette volonté de faire mieux, plutôt qu'être un vieux véto sûr de lui qui reste sur ses acquis » P3

2.3.3. Être jeune et être une femme praticienne

Outre les conséquences d'être jeune, le fait d'être une femme a pu engendrer des difficultés chez quatre personnes interrogées. Il apparaît que le fait d'être une femme dans un milieu médical éveille des propos misogynes. P7 a confié qu'elle rencontrait des difficultés à faire respecter son titre de docteur : *« Au tout début tu es jeune, tu fais jeune, tu es une femme, ça, c'est compliqué, une jeune docteur, une jeune femme, docteur, c'est compliqué pour les gens. On m'a dit cela : " Vous êtes l'infirmière ? " hé bien non, moi là, je suis la docteur là, hé oui ! » P7*

Une autre sondée a mentionné le fait qu'elle se remettait en question et doutait de ses compétences à cause de certaines paroles prononcées par les clients.

« J'ai reçu des commentaires aussi mentionnant que j'étais une femme, j'étais jeune et j'avais des insécurités » P1

Un participant de sexe masculin a même déclaré avoir été témoin du sexisme envers sa propre compagne, il a expliqué que : *« les gens n'avaient aucun scrupule à la critiquer devant moi en disant : "C'est une femme, comment elle fait pour faire de la rurale ? C'est pas possible", alors qu'elle était meilleure que moi [rires] »*. P5

Il ressortait aussi que non seulement la misogynie se faisait ressentir par les propriétaires et éleveurs mais également par les employeurs pour certaines des vétérinaires. Quand on a abordé le sujet de sexisme avec P10 et celle-ci nous a répondu : *« Au final je l'ai plus ressenti avec mes patrons qu'avec des éleveurs. Forcément il y a des éleveurs, quand ils me voyaient arriver, ils se disaient "Oh là là, c'est une petite nénéte" mais au final ça se passait très bien parce que j'ai su faire mes preuves »*.

P10 a poursuivi en parlant de ses employeurs : *« C'était vraiment bizarre comme ambiance, ils étaient misogynes aussi. [...] Le fait que je sois petite visiblement ça a aussi posé problème [...] parce que, en gros, ils partaient du principe que comme j'étais petite, je n'y arriverai pas »*

Tous ces propos ont confirmé ce qui avait été établi dans la première partie concernant les stéréotypes auxquels les femmes vétérinaires, en particulier celles travaillant en milieu rural, sont confrontées. Il apparaît que, sur le terrain, les femmes doivent faire face à ces idées préconçues sur leur prétendue faiblesse physique et leur endurance limitée. Ainsi, les jeunes praticiennes ont été confrontées à un manque d'acceptation non seulement de la part de la clientèle mais aussi de leurs pairs.

2.3.4. Être un jeune vétérinaire issu d'une formation étrangère

Trois participants de l'étude ont effectué leurs études vétérinaires à l'étranger (Espagne et Italie). Il est intéressant de noter que leur vision du métier de praticien et leur expérience étaient très différentes de celles de leurs confrères et consœurs ayant étudié en France. Tout d'abord, le cursus d'études était différent. Les participants issus d'écoles étrangères ont décrit une formation très axée sur la théorie avec une infime partie de pratique. Ainsi, en raison du manque d'applicabilité directe de leur savoir théorique, les vétérinaires débutants étaient très peu assurés et certains ont blâmé leur université à cet égard.

Une personne ayant étudié en Italie affirme : *« Je trouve qu'on avait un bon bagage de notions, pour ce qui concerne le niveau pratique : c'était l'horreur, parce qu'on fait très peu des gestes cliniques à l'université. Par exemple, moi j'avais jamais mis de cathéter pendant ma formation »*. Outre l'écart entre le déroulement des études, les conditions d'exercice semblaient être aussi différentes d'un pays à l'autre. Selon les personnes interrogées, les conditions en Espagne, notamment en termes de rémunération, sont considérées comme bien plus déplorables et insatisfaisantes. De plus, selon les sondés, les vétérinaires en Espagne sont beaucoup moins respectés. En arrivant en France, les anciens praticiens ont été surpris d'être accueillis par l'éleveur en sortie de voiture lors des visites ou d'être appelés « docteur ».

« Les conditions (en France) sont meilleures, les heures de travail, le salaire aussi, la réputation ou le respect peut-être. Je crois qu'on est un peu les fermiers en Espagne et vous vous êtes des juges en France. »

« En ayant travaillé en rurale en France, le niveau de salaire est plus élevé les premières années, que lorsque tu travailles comme véto en Espagne où je n'avais absolument pas envie de commencer à faire de la clinique avec ce qu'engendrent les gardes, pour gagner 1000 € par mois. »

Les sondés issus de l'université espagnole ont même affirmé que si les conditions de travail françaises étaient reprises en Espagne, ils seraient prêts à reprendre la pratique clinique vétérinaire.

2.3.5. Une certaine désillusion face à la réalité du terrain

Au-delà des problématiques de doutes, de manque de confiance ou de sexisme au sein de la profession, la moitié des anciens praticiens questionnés a souligné un écart entre leurs attentes initiales et la réalité du terrain.

« Mais la réalité de la fac et de l'université, de l'école, peu importe où tu as fait tes études est quand même vraiment très différente du terrain et de la façon dont tu es lâché. » P8

Les interrogés ont décrit un sentiment d'avoir fait plein de sacrifices pour finalement être confrontés à un quotidien non conforme à leurs attentes et à leurs valeurs. P5 a exprimé le fait qu'il n'éprouvait pas de déception envers le métier de praticien mais bien envers l'environnement du travail en général. La réalité du monde du travail venait à l'encontre de ses valeurs morales.

« Parce que j'avais ce sentiment d'avoir fait plein de sacrifices pendant les études et d'arriver dans la profession, de te dire bon, ça y est enfin, j'ai atteint mon rêve. Ah bah mince en fait, c'est ça la réalité et je ne parle pas de la réalité médicale professionnelle. Parce qu'au final, j'aime bien la médecine, j'aime bien la rurale, etc. C'est la réalité de l'environnement professionnel, la nuance est vraiment importante » P5

Certains sondés se sont heurtés à une désillusion vis-à-vis du rapport à l'argent en réalisant que le vétérinaire ne pouvait pas soigner bénévolement tous les animaux du monde. C'est le cas de P4 qui a confié : *« C'est aussi ce genre de désillusion là, je voyais, le véto comme le soignant qui vient aider et qui n'est pas forcément intéressé par l'argent mais en fait la relation commerciale elle est importante parce que tu as une boîte à faire tourner, tu as une famille à nourrir, et ça reste important et ça peut venir envenimer les relations humaines. » P4*

Être vétérinaire c'est également devoir faire fonctionner une entreprise, payer des charges importantes et rémunérer des employés dans le cas des associés. Cependant ce rapport à l'argent peut être compliqué à assumer pour un jeune praticien, amplifié par le fait que l'argent est la source principale des litiges entre la clientèle et le vétérinaire.

P4 a aussi partagé être en décalage avec le métier de vétérinaire. Il a d'abord justifié son insatisfaction au sein de son travail par la dissonance entre ses attentes, sa façon de pratiquer et les attentes des employeurs. C'est pourquoi il a changé plusieurs fois de structure.

Cependant, il a finalement réalisé que ce qui le dérangeait était le fait d'être vétérinaire praticien. Il s'est rendu compte que ses « *attentes en termes professionnels, n'étaient pas compatibles avec la pratique dans un cabinet libéral mixte généraliste* » P4

La disparité frappante entre les attentes des jeunes praticiens et l'authenticité du quotidien d'un vétérinaire praticien, peut conduire à un abandon prématuré de la pratique clinique.

Les récits de vie des interrogés ont permis de comprendre leurs ressentis par rapport à leur expérience de vétérinaire praticien et d'appréhender les obstacles et les difficultés rencontrés en début de carrière. Certains ont manqué de confiance et ont été confrontés à des incertitudes, ce qui a engendré un fort sentiment d'illégitimité dans leur pratique, tandis que d'autres sondés n'ont pas été perturbés par les difficultés liées au début d'une carrière, mais ont plutôt ressenti un décalage entre la réalité du milieu professionnel et leurs attentes. Il apparaît aussi que les préjugés discutés dans la bibliographie, sur le statut de femme vétérinaire notamment en tant que praticienne auprès des animaux de rente, ont également été ressentis par plusieurs participantes. Enfin, le fait d'exercer en milieu rural n'a pas été la cause de départ pour les répondants, mais a entraîné un éloignement des services et de leurs proches pour certains, contribuant ainsi à un sentiment de solitude.

La prochaine partie vise à comprendre comment ces difficultés et ces expériences ont abouti à une rupture de l'identité professionnelle.

3. L'interruption de la pratique clinique par le jeune vétérinaire

3.1. La prise de décision de l'arrêt

Les interrogés ont tous interrompu leur pratique clinique moins de trois années après leur sortie de l'école vétérinaire. À noter qu'une participante de l'étude après son diplôme s'est dirigée directement vers un métier de la profession vétérinaire hors contexte clinique. Ayant envie de découvrir la pratique clinique et les différents aspects associés, elle a ensuite changé de métier pour devenir praticienne. Son expérience a duré un mois et demi puis, pour des raisons expliquées dans la suite de l'étude, l'interrogée s'est reconvertie dans une branche de son premier travail.

Le tableau VII présenté en page suivante met en lumière différents verbatims en fonction du contexte associé à l'interruption de la pratique clinique chez les sondés. Il apparaît que, pour certains, la décision d'abandonner la pratique clinique a été prise subitement tandis que, pour d'autres, l'idée de ne plus exercer en clinique a été envisagée avant même le début de leur carrière ou à la suite d'une accumulation de diverses insatisfactions.

Tableau VII : Verbatims illustrant les circonstances d'arrêt de la pratique clinique des participants à l'étude (Réalisé par l'auteur)

CONTEXTE	VERBATIMS
Accumulation/ dégradation graduelle	« Je me suis dit : je vais me confiner ailleurs et j'arrête mon job. Ce n'est pas pour un motif particulier que j'ai dit aujourd'hui j'arrête, ça faisait quelque temps que j'étais mal à l'aise au travail » P2
	« C'est des choses qui se sont accumulées, le rythme des gardes, le niveau de reconnaissance de la clientèle, le fait d'être énormément dans la voiture... » P4
	« Je trouve ça injuste que le droit du travail ne soit pas respecté, j'ai un problème avec le droit parce que les véto ne le respectent pas [...] le déséquilibre vie privée/vie professionnelle [...]. Tous ces arguments ont fait que je suis parti » P5
	« Puis en fait, ça s'est vraiment dégradé progressivement, c'est vraiment la relation de travail avec mes patrons qui a fait que ça s'est dégradé de plus en plus. » P8
Élément Déclencheur	« Mais progressivement, je me suis dit j'en peux plus le rythme de vie, de ne pas avoir de vie à côté. Ça commençait à me ronger les gardes parce que j'ai besoin de sommeil. » P9
	« L'événement ça a été l'appel d'un client qui m'a menacé en disant qu'il allait porter plainte, qu'il voulait voir mon diplôme. Et ça bon, ça m'a fait douter vraiment si je savais que c'était mon métier ou pas. [...] cette expérience m'a laissé le stress et j'ai jamais récupéré. » P1
	« Ça a été la santé, l'élément déclencheur, et voilà d'autres problèmes persos aussi que j'ai eu par la suite qui m'ont dit : non ça vaut plus le coup en fait. » P3
	« L'élément déclencheur : j'ai reçu une notification qui cherchait pour ce poste-là [...] Et donc vraiment, ça m'a mis un peu le doute quand même. Et après je crois que ce qui s'est passé, c'est que j'ai vu quelque chose où j'étais plus compétente et que j'avais déjà fait » P6
« Donc j'ai fait mon burn-out trois semaines avant la fin du CDD, donc, du jour au lendemain, je n'ai pas pu aller au travail » P7	
« Et en juin, en fait, le déclic c'est qu'il y a une semaine où j'ai pété un câble, j'en avais trop marre de rien avoir à faire et j'ai eu d'autres propositions de postes de véto dans d'autres endroits et j'avais aucune envie d'y aller. Et là je me suis dit mais c'est pas juste une question d'activité, c'est juste que tu n'aimes pas ce que tu fais. » P10	

Les parties suivantes ont pour but de détailler plus précisément les circonstances entourant le départ anticipé des interrogés. La suite de l'étude met en évidence les motifs de départs en fonction de deux catégories : la première concerne toutes les causes d'origine professionnelle, tandis que la seconde évoque les raisons intrinsèques à l'individu.

3.2. Les facteurs professionnels

3.2.1. L'insuffisance des ressources au travail

Cette section a pour objectif de décrire les manques ressentis par les répondants, des lacunes attribuables d'une part à l'employeur et d'autre part aux études.

(i) Liée à l'employeur

- Rémunération insuffisante :

Même si nous avons précédemment montré que le salaire ne faisait pas partie des attentes principales des jeunes générations au sein d'un travail, il s'est avéré que certains sondés étaient toutefois outrés de la rémunération attribuée aux vétérinaires. Les participants considéraient que le salaire d'un clinicien ne correspond pas au niveau d'études, à la charge de travail et à toutes les responsabilités qu'implique le métier de vétérinaire praticien. P7 estimait que le salaire des salariés vétérinaires est « *inadmissible* ». Elle a affirmé : « *C'est pas possible d'avoir autant de responsabilités, de faire des chirurgies, de gérer des anesthésies, de gérer les consultations des animaux hospitalisés, des euthanasies, pour un petit 2000 net après deux, trois ans d'expérience !* ». P8 a employé lui, le terme « *aberrante* » pour décrire la rémunération en France, même s'il a nuancé que « *c'est vraiment le milieu et les collègues* » qui était primordial pour lui.

P4 quant à lui considérait que le salaire « *ne suivait pas la route* » et que « *la convention collective est quand même relativement basse pour le niveau d'études* ». Il a fait le calcul et expliquait que, rapporté aux horaires de travail effectués, son salaire correspondait au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Néanmoins, il a précisé qu'il était « *mal placé pour râler* » parce qu'il n'est jamais allé négocier son salaire. Il arrive qu'avec le statut de jeune vétérinaire, certains praticiens ne se sentent pas légitimes à demander une augmentation.

L'analyse de la littérature a montré que l'image du vétérinaire était souvent une représentation d'une personne vénale et qui est aisée financièrement de par son métier. P7 a confirmé ces propos en confiant que ses proches étaient convaincus que son salaire était plus élevé que la réalité.

« Je dirais au bout d'un moment, quand tu dis ton salaire à des gens qui ne sont pas dans le milieu, ils disent : ah bon mais je croyais qu'un véto ça gagnait beaucoup plus que ça, c'est pas possible. » P7

- Absence de soutien :

Le manque de soutien et de reconnaissance était un sujet très exprimé par les anciens praticiens questionnés. Il apparaît que le soutien est un élément clé pour fidéliser durablement le jeune praticien au sein d'une clinique.

« Bah j'aurais apprécié être soutenu par mes employeurs [...] quand ça ne se passe pas bien sur le plan relationnel, chez le professionnel, quand tu n'as pas de soutien, la question, c'est pourquoi rester ? » P5

Ce besoin de soutien allait également de pair avec un besoin de reconnaissance des compétences, du travail achevé et de l'aide apportée. P7 a décrit au travers de ses propos l'ingratitude ressentie après avoir tenu seule la clinique de son patron pendant ses vacances.

« Il est rentré, il est arrivé, il ne m'a pas remercié. Et ça, c'est quelque chose qui est hyper dur, aucune reconnaissance d'avoir tenu sa clinique. » P7

De même elle a partagé le fait d'être « *complètement ignorée* » et « *complètement négligée* » par d'autres de ses employeurs avec qui elle souhaitait discuter de son avenir professionnel et de ses attentes.

L'ingratitude a aussi été éprouvée par P8, qui a décrit un environnement de travail absent de « *bienveillance et de confiance* ». Il a confié : « *Je crois que jamais mon patron m'a dit que c'était bien ou que j'avais bien géré un cas. Zéro, zéro, zéro, zéro reconnaissance vraiment, ingratitude totale* » P8

Il est intéressant de noter que cette absence de soutien n'a pas été ressentie par tous les sondés. P9 a témoigné que son statut de jeune vétérinaire ne lui a pas créé de difficultés car il était « *globalement bien encadré par ses patrons* » Il a précisé : « *Ils avaient entièrement confiance en moi. Ils me soutenaient* » P9

- Absence de perspectives d'évolution et le manque d'implication :

Le manque de perspectives d'évolution peut être un facteur questionnant le maintien des jeunes praticiens au sein de la pratique. P9 a mentionné qu'il avait « *zéro possibilité d'évoluer* », que ce soit en termes de salaire ou de statut au sein de l'entreprise. Il a aussi précisé ne pas pouvoir partager son avis sur d'éventuels changements au sein de l'organisation ou d'achat de matériel. P7, aussi, aurait voulu davantage s'investir : elle a proposé la création des réseaux sociaux de la clinique où elle était salariée mais son employeur a refusé.

« Donc après, quand déjà le premier truc que tu proposes en plus de ton travail, on te dit non alors que c'est utile, puis qu'on propose à quelqu'un d'autre de le faire ensuite, et bien après, tu ne proposes plus rien, tu fais déjà ton travail correctement. » P7

P7 a également décrit le fait que, dans une clinique particulière, elle n'a jamais eu d'évolution salariale envisagée. Elle a exprimé comme « hallucinant » le fait qu'on lui a refusé sans discussion des formations et des participations à des congrès notamment.

(ii) Liée à l'école

La société possède une vision assez élitiste et idéalisée des études vétérinaires. On dénomme d'ailleurs les classes pour préparer le concours d'entrée comme des classes préparatoires aux grandes écoles. Les jeunes entrant en école vétérinaire attendent donc de cette formation une préparation complète et précise au métier de vétérinaire.

Le discours tenu par P4 a confirmé ces propos : *« Enfin moi, en tout cas, j'attendais qu'à la sortie de l'école j'ai suffisamment confiance en moi, dans mes compétences et dans mes connaissances, pour me concentrer aux réalités du terrain et aux clients »*
P4

Pourtant, au cours des entretiens, il a souvent été reproché aux écoles de formation vétérinaire, le manque de préparation à la pratique clinique et à la réalité du quotidien du vétérinaire. Les sondés ont évoqué un manque de considération préoccupant de la part du corps enseignant :

« Mais voilà, je trouve qu'on te considère comme de la main d'œuvre, en fait je trouve qu'on te considère pas comme un futur professionnel. » P3

« C'est un peu partout pareil, ils te laissent pas vraiment faire les trucs, puis ils le font de leur côté. La considération pour les étudiants en France est catastrophique, non ? » P8

Les interrogés ont décrit une organisation pédagogique inquiétante. Ils regrettaient que les gestes techniques basiques n'étaient pas assez abordés au profit de cas cliniques plus complexes et plus rares au quotidien en clinique généraliste. La gestion pratique de l'euthanasie par exemple qui est un acte malheureusement fréquent au sein du métier de vétérinaire praticien, n'est pas enseignée. Les premières euthanasies sont réalisées lors des premières consultations en tant que jeune diplômé. Les interrogés ont donc appris par eux-mêmes à ritualiser leur processus d'euthanasie, pour que cela se passe le plus sereinement possible pour les propriétaires.

« On ne veut pas en parler, mais les euthanasies, c'est aussi quelque chose qu'on apprend pas du tout à gérer à l'école. » P9

« Le CHUV pour moi c'est nullissime, c'est pas du tout terre à terre, ils nous font approfondir des cas ultra loin alors qu'on n'aura jamais ça en clinique et le b.a.-ba., ils ne nous l'apprennent pas » P10

La formation universitaire a aussi été pointée du doigt pour son insuffisance d'enseignements concernant la relation clientèle et la communication. P3 a exposé *« un non-sens pédagogique alarmant »* et a décrit la situation comme *« limite criminelle »*, en insistant sur le fait qu'à l'école *« on t'apprend à être médecin, mais on ne t'apprend pas à communiquer »*. Certains sondés ont également détaillé un manque de pédagogie concernant la gestion de la charge mentale liée aux gardes et à la pression subie par la clientèle. Selon leurs propos, il y a toujours un filet de sécurité à l'école, les étudiants ne sont jamais en première ligne et n'apprennent donc pas à assumer des responsabilités.

« La pression des clients que l'on ne t'apprendra jamais à gérer à l'école parce que, à l'école, tu es en harnais et que globalement, tu n'as pas à assumer tes actes [...] L'enfer des gardes, d'être appelé et de continuer à bosser la journée et sans parler que souvent il y a une grosse pression mentale [...] donc tu as la charge mentale que l'on ne t'apprend pas à gérer à l'école » P9

En outre, un participant de l'étude a critiqué le manque d'informations concernant les différents statuts du vétérinaire praticien : associé, collaboration libérale, etc... Il a exprimé une certaine rancœur envers son école.

« Pour faire simple, la collaboration libérale, clairement, j'avais pas du tout été formé pour savoir comment le faire. Ça, c'était une des grosses lacunes où j'en voulais à l'école » P9

Les avis sur la formation universitaire ont semblé toutefois partagés, puisqu'un interrogé s'est dit satisfait de sa préparation à la clinique et estimait avoir été bien formé au relationnel client.

« Pour le coup, en gestion clientèle, on n'était pas trop mal préparés, puisqu'on avait des cours de communication, avec des acteurs. » P5

P5 a précisé que *« si l'on critique, il faut qu'on puisse se dire qu'est-ce qu'on pourrait faire de mieux ? »*. Il a expliqué qu'en cinq années d'études, il est difficile de rajouter davantage d'enseignements pratiques à un cursus déjà très chargé et qu'il est inenvisageable d'enlever certains cours théoriques.

Au total, quatre interrogés ont mis en avant, qu'au cours du cursus universitaire, les étudiants ne sont jamais amenés à prendre des décisions finales, ce qui les laisse mal préparés à assumer de lourdes responsabilités lorsqu'ils entrent dans la vie professionnelle après leurs études.

3.2.2. Des conditions de travail démesurées

(i) La charge de travail

Il a été exposé précédemment qu'une charge de travail excessive contribuait au mal-être professionnel des vétérinaires praticiens, entraînant parfois leur départ. Au travers des différents témoignages, il apparaît que la lourde charge de travail n'était pas l'unique facteur pouvant expliquer le retrait de la pratique clinique, mais qu'elle a directement participé à l'épuisement émotionnel des interrogés et à leur incapacité à consacrer du temps à leur épanouissement personnel en dehors du travail. Les sondés ont dépeint des conditions de travail catastrophiques et alarmantes, notamment liées au rythme effréné imposé par les gardes.

« On compte pas nos heures, si on faisait la somme des heures sur la semaine, c'est quand même assez dramatique. » P4

« Je faisais beaucoup de kilomètres. Tu es fatigué, tu enchaînes des gardes, il y en a au moins une par semaine, parfois plusieurs dans la semaine. Les weekends, ça dure au moins 48 h si c'est pas 56. Enfin, ce sont quand même des conditions de travail qui sont assez dantesques » P4

Certains répondants ont décrit une charge de travail plutôt « équilibrée » en forfait heures, avec un format 35 heures qui leur convenait. D'autres ont spécialement aménagé leur planning pour avoir des conditions de travail agréables et des semaines moins chargées. Le temps partiel était adopté par certains tandis que d'autres ont fait le choix de toujours sélectionner des emplois sans garde.

« Déjà pour garder un équilibre perso j'ai choisi de ne jamais prendre des emplois avec des gardes [...] pour avoir un weekend et avoir deux jours de congés [...] j'ai toujours fait en sorte d'avoir des horaires stricts. » P7

« Question charge de travail, c'était correct. Puisque comme je te disais, j'avais un jour de repos complet, donc, ça me permettait aussi de souffler, d'avoir une vraie coupure dans la semaine. » P3

Une interrogée a également témoigné d'une charge de travail insuffisante en raison du manque d'activité dans sa filière, et du nombre conséquent de vétérinaires exerçant le même domaine au sein de la clinique où elle travaillait.

(ii) La sécurité au travail

La santé est apparue comme une valeur cardinale pour trois répondants. Ainsi, l'importance d'exercer dans un milieu de travail avec de bonnes conditions de sécurité apparaît primordiale. La non mise en sécurité et la dangerosité présentes dans le métier de praticien font d'ailleurs partie des motifs d'arrêt de la pratique, comme l'a témoigné P3.

« Et je pense que c'est un des points aussi qui font arrêter les jeunes vétos. Enfin pour moi, c'est cette mise en sécurité, c'est le fait que je ne peux pas faire mon métier correctement en étant sûr que je vais rentrer à la fin de la journée sans m'être foutu un hématome sur la cuisse ou m'être scalpé une moitié de bras. » P3

*« Je ne veux pas mourir pour ce métier, clairement ça ne vaut pas le coup pour une p***** de prise de sang. Je ne veux pas mourir pour ça, ça n'a aucun sens, c'est débile. » P3*

Une autre personne a relaté le fait qu'il ne pensait pas s'engager dans une telle mise en danger en devenant vétérinaire, en évoquant des prises de sang avec des moyens de contentions précaires. C'est ce qui lui a fait remettre en question le sens de son métier.

« Ça te fait de poser des questions aussi : je suis vraiment en train de me mettre en danger ? Pourquoi je suis là ? Est-ce c'est vraiment pour ça que j'ai signé ? P4

P3 a insisté sur le fait qu'il ne nous est donné qu'un seul corps à notre naissance et que la carrière et la réalisation professionnelle d'un individu ne primait en aucun cas sur sa santé. Il a d'ailleurs partagé une citation qui suscite une réflexion : « *Le cimetière est rempli de gens indispensables* ». Il a souhaité montrer qu'aucun travail ne mérite le sacrifice d'une vie. Ce répondant a par ailleurs rappelé que la notion de mise en sécurité n'était pas assez abordée au sein du cursus universitaire. Il a employé le terme « *criminel* » pour évoquer l'insuffisance des enseignements de sécurité au sein des études vétérinaires.

3.2.3. Les relations

(i) Avec les clients

La revue de la littérature a montré que le relationnel client participait à la désillusion des jeunes et au décalage entre le métier idéalisé et la réalité. Cependant, pour neuf sondés, ce n'était pas une raison de départ. Ils ont admis que la gestion des propriétaires et des éleveurs pouvait parfois être difficile mais non insurmontable.

« Ce qui m'a le plus choqué, ce n'est pas les clients, oui il y en a toujours qui sont chiants, il y en a qui sont terribles, c'est dur, mais tu en as aussi plein qui sont bien. [...] Il y a toujours des gens pas faciles du tout, mais ça n'a jamais remis en cause vraiment le fait de continuer... » P7

« J'avais absolument aucun problème avec les clients, puis ce n'est vraiment pas la clientèle qui a fait que j'ai voulu partir et démissionner. » P8

P10 a bien expliqué que son départ n'est en aucun lié à la clientèle mais bien à la dissonance entre la réalité du métier et sa représentation.

« C'est pas un problème de clientèle, c'est plus moi, ce n'est pas le métier que je me suis représenté, tu vois. » P10

Certains ont mentionné aussi la présence d'une charge mentale forte, présente au sein du métier de praticien et d'une certaine pression subie par les clients pour qui le vétérinaire devrait avoir réponse et solution à tout problème.

« Pour les clients, le vétérinaire c'est Dieu. Pour les clients le vétérinaire doit tout savoir, que ça soit de la marque de croquettes à comment fonctionne un rein » P9

Plusieurs participants ont également partagé avoir subi des agressions verbales et des menaces physiques de la part de certains clients. P7 a témoigné avoir été menacée au téléphone par un propriétaire et avoir été victime *« limite d'harcèlement »*. La notion de *« bashing »* décrite dans la première partie a été mentionnée par cette participante. Un propriétaire n'a pas respecté les conditions de traitement prescrit par P7. Lorsque l'état de santé de son animal s'est empiré, il a blâmé la jeune vétérinaire et a proféré des menaces de publier la situation sur Internet. Cette expérience a engendré chez P7 un état d'angoisse profond.

« C'est terrible à vivre quand même, le soir, on a du mal à s'endormir, à se dire, est-ce que demain il ne va pas y avoir un bashing sur Internet avec mon nom, donc ça ouais, c'est un truc pas facile » P7

P6 a exprimé être témoin d'insultes vis-à-vis de propriétaires envers ses collègues vétérinaires. Elle a mentionné des *« clients qui n'étaient pas du tout bienveillants et qui disaient moi "je veux pas ces véto-là, il est pas bien", en face des autres véto [...] j'ai vu des clients vraiment se permettre même d'insulter entre guillemets en face d'autres véto. » P6*

P2 a vécu un épisode traumatisant dans la prise en charge en urgence d'un chien. Le propriétaire n'a pas accepté la mort de son animal et a exprimé sa colère de manière violente envers P2. Cet épisode a d'ailleurs remis en question le sens de son métier de vétérinaire praticien. Après avoir vécu une telle expérience, il s'est demandé si « *ça valait le coup de faire cette profession* » P2

D'autres ont évoqué des situations, où leur sécurité physique était menacée : « *Il a bloqué ma voiture entre son télescopique et son Pick up. J'avais interdiction de quitter l'étable tant que j'avais pas fait les prises de sang* » a relaté P4 qui était très inquiet et s'est même demandé si l'éleveur « *allait en venir aux mains.* » P4

Pour certains, des problèmes de communication avec les clients et les litiges occasionnels entre le vétérinaire et les propriétaires ont même pu être un motif de départ comme pour P9. Il a affirmé que le fait de recevoir un certain nombre de plaintes qui « *n'ont pas été justifiées* » l'ont « *achevé* ».

« Et puis après, je me suis pris ma dernière plainte et là c'est vraiment...ça a fait partie des trucs qui m'ont fait arrêter la clientèle » P9

(ii) Avec les employeurs

Une relation malsaine entre l'employeur et le jeune praticien a souvent été évoquée comme cause majeure d'abandon de la pratique clinique. Tout d'abord, le manque de confiance de la part des employeurs a été cité à plusieurs reprises par trois répondants. Les sondés ont décrit un environnement toxique et un climat hypocrite.

« Donc là, tu viens tous les jours travailler avec des personnes qui te sourient tous les jours et en fait qui se disent que tu es peut-être une voleuse dans leur clinique. Voilà donc tu vois ça, tu tombes des nues, tu dis OK, bon, tu n'es pas dans un climat de confiance. » P7

« Mais ce qui allait pas du tout aussi, c'est qu'ils (ndlr : ses employeurs) ne me faisaient absolument pas confiance et vérifiaient derrière moi tout ce que je faisais et me posaient tout le temps 36 000 questions. » P8

P7 a utilisé le mot « traumatisme » pour caractériser sa relation avec ses patrons : « *Au final, ce que moi je retiens le plus et qui me traumatise le plus c'est l'équipe avec laquelle j'ai travaillé, mes patrons, et les gens que j'ai...avec qui j'ai bossé.* » Elle a aussi expliqué avoir eu une relation de confiance brisée avec certains de ses employeurs avant même la date de son embauche. Son contrat de travail avait été modifié à son insu.

« Ta confiance elle est rompue. Tu as même pas commencé à bosser qu'on te montre qu'on s'en fout de toi en fait, on choisit pour toi » P7

P7 a d'ailleurs exprimé que ces relations de pouvoir n'étaient pas intrinsèques à la profession vétérinaire et que malheureusement d'autres individus de professions différentes subissaient des abus au sein de leur métier.

« Je pense aussi que ce qui se passe dans la profession veto, c'est un reflet aussi du système un peu général de la société, tous ces rapports de domination etc. Il n'y a pas que dans le domaine véto qu'on abuse des gens » P7

Au-delà du manque de confiance, un interrogé a témoigné d'une « agressivité » de la part de son patron, et a employé le terme « harcèlement moral » pour décrire la relation avec son employeur.

« Tu vois, il y avait un petit côté de plus en plus agressif dans sa façon de me parler, puis de vérifier tout systématiquement et de remettre tout en question ».
P8

« J'aurais dû enregistrer cette conversation, c'était tellement pas correct professionnellement, la façon dont il m'a parlé, c'était vraiment très violent. » P8

P8 a expliqué que son corps exprimait des signaux de mal-être lorsque son patron lui téléphonait : *« Je me suis rendu compte, et ce n'est pas normal, que j'avais presque une boule au ventre quand je voyais son nom affiché sur le téléphone. Là tu sais que c'est pas normal, peu importe les conditions de travail, tu n'es pas censé avoir mal au ventre quand c'est ton patron qui t'appelle. »* P8

Ainsi, il semblerait que toutes les structures ne développent pas de marque employeur ou de team-building comme évoqué dans la bibliographie. L'ambiance de travail idyllique vendue par certaines cliniques dans les différentes offres d'emplois apparaît alors comme un mythe et une utopie dans certaines structures. Les sondés évoquant la toxicité de leur environnement de travail, la malveillance de leurs patrons et l'irrespect présent dans leur relation ont pourtant exprimé avoir exercé dans différentes cliniques. Une situation qui ne semble donc pas être unique et malheureusement qui doit être familière pour de nombreux jeunes praticiens.

(iii) Avec les pairs

Il s'avère que les interrogés ont retenu des relations très agréables entre collègues salariés vétérinaires et collègues salariées ASV. Certains ont observé une « cohésion d'équipe » et la présence d'une forte « solidarité » comme P4, tandis que d'autres ont précisé que leur relation avec leurs pairs n'a jamais été dégradée contrairement à celle avec leurs patrons.

« Avec mes pairs, ça va, c'est avec mes employeurs que ça va moins. » P5

La solidarité et le soutien particulier des jeunes vétérinaires praticiens sont ressortis lors des témoignages des questionnés. Il apparaît que les vétérinaires fraîchement diplômés sont plus enclins à comprendre les difficultés traversées par d'autres jeunes praticiens au début de leur carrière.

« Je trouvais surtout que ceux qui m'ont beaucoup aidé, c'étaient les jeunes véto qui, à mon avis comprenaient la difficulté de se remettre dans la clinique, d'approcher le monde de la pratique » P6

À l'inverse, P10 estimait que ses collègues n'ont pas été assez attentifs à ses signaux d'alarme, lorsque sa santé mentale se dégradait.

« Puis, je leur avais dit plusieurs fois, en fait, que j'étais fatiguée, j'essayais de chercher des solutions, mais, si tu veux, ils ne m'ont pas vraiment écouté. » P10

Ainsi, huit interrogés sur 10 ont constaté une bonne intégration au sein de leur équipe et une bonne cohésion avec leurs collègues. Il ressort donc que les relations avec les pairs n'ont pas été un facteur participant au retrait prématuré de la pratique.

Il s'avère que la précocité de l'abandon de la pratique clinique par les participants s'explique majoritairement dans un premier temps par des facteurs liés à une mauvaise relation entre employeur et employé. Une rémunération insuffisante, des conflits avec certains clients et une charge de travail excessive ne semblent pas être les principales raisons des départs, mais ils ont grandement influencé la décision des personnes interrogées. De nombreux participants ont également critiqué leur formation universitaire pour son manque de préparation et son inadéquation avec la réalité de la pratique clinique et du monde du travail en général.

3.3. Les facteurs personnels

3.3.1. La dégradation de la santé

Le fardeau mental vécu par les vétérinaires, l'accumulation de la fatigue, le stress, les longues journées marquées par un manque d'hydratation et de temps de repos... Tous ces éléments participent à dégrader la santé des praticiens.

Plusieurs sondés ont évoqué le « burn-out » mentionné et expliqué en première partie de cette thèse. P7 a fait part de son expérience, et expliquait avoir fait un « burn-out » au bout de trois années d'exercice. Cela fait maintenant deux ans qu'elle a arrêté la pratique clinique, et ce syndrome d'épuisement professionnel a duré près de vingt mois.

« C'est pas normal de vivre tout ça, c'est pas normal...de pas être bien, d'accumuler de la fatigue, d'accumuler du mal-être. [...] C'était plus possible et puis avec le burn-out, il y a aussi un dégoût du travail de manière générale. Et ça, faut s'en remettre aussi » P7

P7 a éprouvé une fatigue extrême et un profond mal-être, au point d'être écœurée par le concept de travail et de se sentir complètement impuissante. Elle a décrit avoir été en « *mode de survie* » pendant des mois incapable d'accomplir quoi que ce soit pendant ses journées. Un mal-être qui a également été ressenti par P10 qui a aussi exprimé avoir traversé un épisode de « *burn-out* ». Elle a précisé être épuisée émotionnellement et physiquement, avoir vécu un véritable « calvaire » et qu'elle ne « *trouvait pas de solution pour que ça se finisse* ». C'est finalement une de ses proches appartenant au corps médical qui l'a alors poussée à voir un médecin.

P10 a expliqué avoir mis en danger sa santé à tel point qu'elle n'était plus en état de conduire en toute lucidité à cause de sa fatigue accumulée, provoquant des accidents de voiture.

« J'aurais pu me tuer sur la route et en plus j'ai eu des accidents de voiture »
P10

La dégradation de l'état de santé était telle qu'un questionné a même partagé avoir pensé à se blesser volontairement pour avoir une raison d'arrêter son métier.

« Sur la fin, il y a des moments où tu te dis qu'est ce qui se passe si je prends un talus à 30 km/heure, ça peut passer en accident de travail et je peux avoir un arrêt. Peut-être, quand tu prends du recul sur ces pensées-là, tu te dis qu'il est temps d'arrêter, quoi » P4

P4 a même réalisé avec du recul qu'il n'est « pas passé loin du burn-out » et qu'il ne se rendait pas compte de son état d'épuisement. Il a affirmé avec sagesse qu'il aurait dû consulter un professionnel de santé pour l'aider à traverser les difficultés inhérentes à son métier. Il a avoué cependant, peut-être inconsciemment, ne pas l'avoir fait à cause de la représentation du vétérinaire dans l'opinion commune. Dans cette vision, le vétérinaire est souvent perçu comme un professionnel qui cumule les heures de travail sans jamais se plaindre, et qui endure les difficultés sans jamais montrer de faiblesse.

« Je pense que sur le moment avoir un... avoir un suivi aurait pu aider. Sauf qu'il y a un peu un côté chez les vétos où t'encaisses, t'encaisses, on t'apprend que le véto, il fait des heures, il est au service de sa clientèle, il se plaint pas, il endure. Et puis on voit les conséquences que ça a sur la santé mentale de la profession. » P4

Il apparaît que la détérioration de la santé semble être un facteur majeur participant à l'interruption de la pratique clinique par les jeunes. L'épuisement émotionnel, l'extrême fatigue liée à la charge mentale ou à l'accumulation des gardes semblent susciter un cynisme important chez les jeunes envers la profession de vétérinaire praticien.

3.3.2. La conciliation vie personnelle/vie professionnelle

La première section de la thèse a mis en évidence que l'équilibre entre la sphère privée et la vie professionnelle est une des attentes professionnelles majeures des jeunes générations. Il a également été démontré qu'une mauvaise conciliation de ce dernier entraînait donc des reconversions professionnelles.

Quand il était demandé aux anciens praticiens s'ils arrivaient à concilier leur travail et leur vie personnelle, beaucoup exprimaient un mauvais équilibre. Pour P8, son équilibre vie professionnelle/vie personnelle était « *catastrophique* ». P5, quant à lui, l'a décrit comme « *mauvais* » et en particulier quand il était en forfait jours. P10 a détaillé que, dans une structure où elle avait travaillé, il n'y avait « aucun équilibre » et que tout son environnement était dédié entièrement à son travail, « *c'était horrible* » précisa-t-elle.

Il a été décrit en première partie que l'étiologie du maillage vétérinaire avait des répercussions significatives sur les praticiens, en particulier les vétérinaires ruraux qui sont contraints de parcourir davantage de kilomètres en raison de l'élargissement du secteur des clientèles. Ce temps supérieur à être sur la route provoque non seulement une fatigue supplémentaire, car les gardes sont plus longues, mais également raccourcit le temps de présence à la maison. Une problématique qui a été décrite par P5 :

« Donc le déséquilibre, il est plutôt en termes de fatigue, alors comment on peut compenser ça ? C'est pas facile. Le problème vient de l'extension des clientèles et des gardes, quoi ! Oui, je passais un temps fou sur la route, temps que tu ne passes pas chez toi. » P5

P5 a aussi exprimé le fait que cette mauvaise conciliation travail/vie privée est exacerbée dans le cas où les deux personnes en ménage sont toutes les deux des vétérinaires praticiens.

Il a expliqué que, dans son cas, sa partenaire était également amenée à effectuer de nombreuses gardes, parfois en décalage par rapport à lui, ce qui laissait peu de temps pour les loisirs. Leur seul temps disponible étant destiné à la réalisation de tâches ménagères ou au repos.

« Et du fait d'être en couple avec une véto qui faisait des gardes aussi, c'était pas tant le nombre d'heures, le problème c'est la fatigue cumulée qui fait qu'à la fin, quand tu es en couple, tu te vois juste pour faire le ménage, manger, dormir mais tu es trop crevé pour te dire : On fait un ciné, resto ou quoi ? c'est plus compliqué. [...] C'était au point où on posait des congés, pas pour partir en vacances, mais vraiment pour dormir. » P5

P3 a partagé l'opinion de P5 sur l'accumulation de la fatigue par rapport aux nombreux kilomètres réalisés dans la semaine, et donc la nécessité d'utiliser le temps personnel uniquement pour se reposer et non pas pour réaliser des activités en dehors du travail :

« En fait quand tu es véto et encore plus en rural, tu enchaînes les kilomètres, quand tu rentres le soir tu es très fatigué, et le weekend, bah tu n'as pas forcément envie de faire grand-chose au final. » P3

P3 a témoigné avoir mené « *une vie monacale* », puisque son temps libre le soir était consacré à la révision de ses cours et de cas cliniques par volonté d'être un « *meilleur véto* ». Il expliquait donc avoir « *laissé peu de place* » pour voir ses amis ou initier une relation avec quelqu'un.

« Donc voilà, j'ai mis un peu tout ça de côté, je l'ai pas totalement mis de côté, ce serait faux de le dire. » P3

Néanmoins, pour d'autres sondés, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle était atteint. P7 a déclaré qu'en choisissant d'accepter seulement des emplois sans gardes : « *on peut moins abuser de moi, et j'ai un équilibre, j'ai des jours de congés etc.* » expliqua-t-elle. Toutefois, elle était consciente d'exercer un « *métier hyper fatigant* » et que parfois le week-end était consacré uniquement à son repos.

Une fatigue d'ordre physique mais qui est aussi émotionnelle liée à la forte charge mentale présente dans la profession. Il s'avère que les praticiens ont souvent eu besoin d'extérioriser des gestions de cas complexes ou des situations difficiles qui se sont passées dans leur quotidien avec leur entourage pour libérer leurs pensées. *In fine*, leur travail s'immiscait dans leur vie privée, comme l'a expliqué P4 : « *De toute façon tu ramènes toujours tellement de charge mentale à la maison que finalement tu continues à vivre à travers ton boulot.* » P4

Un détachement du travail tellement difficile que l'identité professionnelle de l'individu devient son identité personnelle : « *mais c'est vrai que là-dessus les véto, on a du mal quand même à se détacher du boulot. On a du mal à se présenter d'ailleurs autrement que comme "Salut moi c'est XX, je suis véto"* » P4

P4 a d'ailleurs révélé que cette mauvaise conciliation entre vie familiale et vie professionnelle était une des causes qui l'a fait arrêter la pratique. Il a témoigné : *« Ça t'empêche un peu d'avoir une vie perso apaisée. Parce que parce que les jours où tu es de garde, tu es toujours à côté du téléphone à te demander si ça va sonner, donc l'équilibre vie pro/vie perso il est dur à trouver et c'est aussi une des raisons pour lesquelles j'ai choisi de ne pas continuer » P4*

Un point de vue partagé par P3 qui a expliqué ne pas avoir réussi à trouver une solution pour trouver cet équilibre entre son épanouissement personnel et son travail, et précisant que ce point a participé à son départ.

L'harmonisation entre vie personnelle et vie professionnelle tant voulue par les jeunes générations s'avère être un des points majeurs ayant motivé les jeunes praticiens à arrêter la pratique, refusant le sacrifice de leur épanouissement personnel au profit de leur métier.

3.3.3. L'importance de l'épanouissement personnel

L'épanouissement et le développement personnel des jeunes praticiens est une notion très importante qui doit être présente au sein de leur environnement de travail. Pour certains sondés, il apparaît que leur expérience de vétérinaire praticien a été très stimulante au niveau intellectuel. C'est le cas de P6 mais aussi de P7 qui a indiqué que ses journées étaient intellectuellement très remplies et que les consultations étaient variées. Elle n'avait jamais de journées totalement dédiées à de la médecine préventive.

« Oui, oui, au moins ça, oui j'étais assez stimulée, parce que j'avais toujours beaucoup de travail [...] c'était assez stimulant, tu n'as pas de journée que vaccins, clairement. » P7

Cependant, pour d'autres interrogés, la stimulation intellectuelle présente au début de leur pratique s'est progressivement transformée en un rythme routinier qui leur déplaisait. Pour certaines personnes, l'idée d'être piégées dans un quotidien prévisible, où les mêmes tâches se répétaient et où le planning changeait peu, a pu être angoissante.

« En fait ça m'a vachement angoissé cette idée que, pendant des années, j'allais recommencer, cycliquement, ce même rythme tous les ans et en fait avoir une espèce de prévisibilité chaque année de ce qui allait m'arriver, de ce qui allait me faire me lever le matin, ça m'a vachement angoissé en fait » P4

P8 a également ressenti l'installation d'une certaine répétitivité au sein de son travail ramenant son niveau de stimulation à un niveau zéro.

« Stimulation, disons oui, pendant les deux premiers mois parce qu'il y avait de l'apprentissage des nouveaux cas, mais très vite c'était nul. Enfin une fois que ça c'était passé, ils m'envoyaient tout le temps sur les mêmes cas. Donc au final, c'est devenu très répétitif. Donc niveau stimulation c'était zéro » P8

Cette routine et ce manque de stimulation peuvent être une raison d'interruption de la pratique. En particulier pour P10 qui, à la question *« Pouvez-vous me parler des circonstances qui ont entouré votre décision de quitter la pratique clinique ? »* a répondu tout simplement : *« Et bien en fait, c'était le manque de stimulation intellectuelle » P10.*

Elle a révélé avoir eu la sensation dans son expérience en tant que vétérinaire rural, en filière « allaitant pur », d'être jugée purement sur des actes techniques et non sur ses compétences de raisonnement médical. « *Et je me suis aussi rendu compte que je trouvais que...après c'était de l'allaitant pur, mais je trouvais que c'était trop routinier. En fait, j'avais la sensation d'être une technicienne et pas d'être un médecin.* » P10

Même après avoir changé de filière d'activité, le manque de stimulation était toujours un problème majeur. P10 a dévoilé s'être ennuyée dans son quotidien professionnel, ce qui l'a conduite à se reconverter afin de trouver un plus grand épanouissement personnel et de donner un sens à son travail.

3.3.4. La place de l'éthique au sein du travail

Les dilemmes moraux présents au sein de la profession vétérinaire ont été abordés par les questionnés, qui les ont illustrés avec beaucoup d'exemples. Pour P4, ses conflits éthiques concernaient l'acceptation de la réalisation d'euthanasies de portées. Il a estimé que l'objectif de l'euthanasie est de pouvoir « soulager l'animal », et que cet acte était déjà très difficile sur le plan émotionnel. Par conséquent, mettre fin à la vie de chiots en parfaite santé par facilité était encore plus complexe.

De son côté, P2 a mentionné des dilemmes moraux à propos du rapport à l'argent. Il se sentait démuné quand un animal avait besoin d'exams ou de traitements complémentaires mais qu'il ne pouvait faire plus du fait des limites financières de certains propriétaires. Cependant, il a expliqué qu'il comprenait que le vétérinaire est un professionnel travaillant pour une entreprise « *qui n'est pas une ONG (ndlr : organisation non gouvernementale)* », et que les situations conflictuelles éthiques surviennent souvent. Avec le temps, le vétérinaire praticien apprend à prendre des décisions équilibrées entre la pérennité de sa structure et les préoccupations financières des clients.

Pour d'autres sondés, comme P5, les conflits moraux étaient rencontrés « *tous les jours, surtout en mixte dans les zones un peu reculées* ». Il a aussi précisé qu'il a été confronté à des dilemmes éthiques dès l'école lors des stages, tout comme P3. Seulement, pour P5, la question du sens de son travail, l'éthique et le respect du droit étaient des notions primordiales pour sa pérennité au sein d'une structure. Il a clairement exposé que la violation des droits, et le non-respect des valeurs de justice ainsi que des lois ont été des facteurs déterminants dans sa décision d'arrêter la pratique.

« Donc c'est pour ça que je te dis respect du droit, ça compte pour moi. C'est une des raisons qui ont conditionné mon départ. » P5

Il a précisé que ce problème était d'ailleurs inhérent à l'ensemble de la profession vétérinaire et non uniquement dans les structures où il avait travaillé. Il a notamment expliqué les tensions créées auprès de ses employeurs par le décompte des heures supplémentaires en forfait heures, alors que ce n'était pas un souci dans d'autres professions.

« Ce qui est un problème nulle part ailleurs, mais quand t'es véto, le droit du travail, ne pas le respecter, c'est le sport national, n'est-ce pas ? » P5

3.3.5. L'impact de la COVID-19

Il a été évoqué précédemment que la pandémie de la COVID-19 a été pour beaucoup de personnes une source de remise en question et d'introspection concernant leur avenir professionnel.

Pour les sondés, il apparaît que le confinement lié au virus a beaucoup impacté leur vie sociale et personnelle. Notons que tous les questionnés de l'étude ont traversé la période de la COVID-19 et ont été impactés d'une manière ou d'une autre par ses conséquences.

Pour certains, le confinement a amplifié un sentiment d'isolement déjà existant, résultant de leur lieu d'exercice et de leur temps personnel réduit en raison d'une charge de travail excessive. Il est d'ailleurs important de rappeler que les vétérinaires praticiens en tant que professionnels de santé ont continué d'exercer pendant la période des confinements. P10 a aussi exposé que la pandémie de la COVID-19 a accentué son mal-être, en raison de l'éloignement de ses proches provoqué par le confinement, ainsi que de l'incapacité de faire des loisirs en dehors de son temps de travail.

« J'étais épuisée tout le temps en fait, et puis, après il y avait le contexte, comme c'était le COVID, tu ne pouvais pas sortir, tu ne pouvais pas voir d'autres gens en dehors de ton travail, j'étais loin de ma famille, j'étais loin de mon copain. Il y a tout un tas de trucs qui ont fait que ça s'est mal passé » P10

Certains participants à l'étude ont noté que la période de la pandémie a considérablement perturbé leur perception du travail, et que l'isolement ressenti pendant cette période a influencé leur décision de quitter la pratique.

« Là, on s'est retrouvé dans la période COVID, donc ça n'a pas aidé, c'était un peu le bordel [...] je me suis arrêté pendant la période COVID » P5

« Puis il y a eu le COVID aussi, tu sais, c'était la période où tu ne pouvais pas sortir, enfin il fallait que tu sois rentré à 18 h 00 chez toi. Donc ça a joué, il y a beaucoup d'éléments qui ont fait que ça n'a pas marché » P8

Il semble que les témoignages des différents questionnés ont mis en lumière des raisons de départ liées à l'individu et non aux conditions de travail du métier de vétérinaire praticien. Certains participants ont quitté la pratique en raison d'un manque d'harmonie entre leurs valeurs personnelles, leurs aspirations professionnelles et la réalité du milieu de travail. Des interrogés ont exprimé un sentiment de routine imprévue qui a entravé leur stimulation intellectuelle, tandis que d'autres ne sont pas parvenus à concilier leurs valeurs morales avec l'environnement de la profession de vétérinaire praticien.

4. Vers des solutions ?

L'objectif de cette étude n'était pas de trouver des solutions pour endiguer la pénurie de vétérinaires observée actuellement, mais les divers entretiens ont permis de faire ressortir des pistes pour essayer d'accroître la pérennité des jeunes vétérinaires dans la pratique clinique.

4.1. Conditions et environnement de travail

Tout d'abord, certains sondés ont évoqué de meilleures conditions de travail dans un meilleur cadre. Pour P8, il s'agirait d'un environnement avec l'existence d'une réelle « *bienveillance des patrons* » alors que pour P9 un emploi mieux rémunéré par rapport au taux horaire et sans gardes serait l'idéal.

Il a précisé que, selon lui, la PCS était une grande source de problèmes pour la profession vétérinaire. Le fait de devoir assurer des gardes engendrait selon lui trop de pression, de stress et de charge mentale chez le praticien vétérinaire.

« Je pense que la garde est vraiment une plaie, l'obligation de continuité des soins est vraiment une plaie pour la profession [...] Donc je pense qu'il y a des jeunes vétérinaires qui s'en sortent bien parce que tout simplement ils ne font pas de garde. » P9

P5, lui, aimerait que les gens soient respectueux du droit du travail et que les écarts soient sanctionnés. Cependant, il a exprimé un certain pessimisme quant à l'avenir, expliquant qu'il ne voyait pas de solutions envisageables, puisque cela nécessiterait un changement complet de la mentalité et de l'essence même de la profession vétérinaire. Une transformation qui, selon lui, ne semble pas avoir été amorcée.

« Enfin les solutions, moi je ne les vois pas trop dans le sens où il faudrait un changement de paradigme complet d'état d'esprit. » P5

Une mutation au niveau des conditions de travail a également été abordée par P7 qui souhaiterait au sein de son travail une meilleure communication dans l'équipe et « *que les véto aient plus de temps pour le management, pour réfléchir avec qui ils travaillent* ». Elle a aussi évoqué la possibilité de remettre de l'humain au sein du cadre de travail en insistant sur les valeurs de travail d'équipe et d'honnêteté.

4.2. Des valeurs identiques entre l'entreprise et l'individu

Dans un deuxième temps, d'autres personnes interrogées ont évoqué leur vision d'un emploi idéal, comme P4 qui expliquait que sa structure parfaite serait à l'image de ses valeurs avec des employés partageant les mêmes aspirations professionnelles et où il maîtrise à « *100 % les règles du jeu* ».

« Il faudrait presque que je puisse monter de zéro une clinique à mon image avec, soit des clones de moi-même, ce qui n'est pas très intéressant, ou soit en tout cas des gens qui partagent vraiment ma vision du travail du métier et plus globalement un peu la vision qui serait vraiment très similaire à la mienne. » P4

4.3. Une meilleure formation ?

Des participants ont exploré d'autres pistes, en particulier celle d'une meilleure formation et de meilleures informations sur des thèmes précis permettant aux jeunes praticiens d'appréhender le monde du travail avec plus de sérénité. P8 a proposé une phase de formation similaire à un tutorat, c'est-à-dire une période d'immersion et de réel accompagnement en sortie de l'école. C'est d'ailleurs l'avis aussi de P6 qui aurait aimé une formation dans sa clinique plus longue et avoir été accompagnée plus progressivement dans l'acquisition de compétences techniques, d'autonomie et d'assurance notamment dans l'optique des gardes.

« Mais en vrai, je pense vraiment que c'est accepter d'avoir un mini tutorat post-sorti d'école, c'est ça qui ferait que ça se passerait mieux pour beaucoup de gens, clairement. » P8

« Dans mon cas personnel, ce serait plus de temps de formation mais dans la clinique tu vois [...] mais je pense pour un jeune veto, c'est exactement la même chose d'être un peu plus accompagné dans la progression de la pratique. » P6

Des formations sur la gestion du stress, des émotions et sur la communication ont été suggérées par P3 au sein du cursus des études vétérinaires. Il estimait que ces notions étaient des cartes maîtresses pour affronter la réalité du quotidien de vétérinaire praticien. *« Enfin tu vois donc, émotionnellement parlant, c'est quand même un métier qui est assez fort et la gestion du stress c'est très compliqué et ça c'est quelque chose, je pense qu'il faut absolument, c'est vital, de faire prendre en compte ça pour les écoles, pour les années à venir : management, gestion du stress et communication, ça, pour moi, c'est les clés futures. » P3*

Une prise de conscience aussi par les jeunes vétérinaires était nécessaire selon P7, affirmant qu'il était primordial pour les jeunes praticiens de s'informer sur leurs droits du travail et de savoir correctement lire un contrat ou une fiche de paye notamment. Pour finir, elle a aussi décrit le besoin d'être informé des risques liés à l'épuisement professionnel et de ses conséquences à long terme sur l'avenir de l'individu.

« Je pense que c'est important que les vétos aussi s'informent sur leur droit au travail sur les risques de burn-out aussi, et je pense que c'est important de revaloriser les salaires » P7

4.4. Reprendre la pratique clinique

Le tableau VIII met en évidence les différents discours et ressentis des participants concernant leurs souhaits ou refus de reprendre une activité de vétérinaire praticien.

Il s'avère que, pour la majorité des sondés soit sept personnes de l'échantillon, une réintégration à la pratique clinique était possible, conditionnée par les changements et adaptations soumis précédemment au sein de la profession. Plusieurs ont même évoqué qu'ils seraient motivés pour intégrer un programme de remise à niveau théorique et pratique tout en étant accompagnés, pour se rassurer avant de reprendre la pratique. Il apparaît toutefois que trois interrogés ont refusé catégoriquement un retour en clientèle. Ils ont déclaré que, même avec de réelles améliorations au sein de la profession, ils ne souhaitent pas reprendre l'exercice clinique puisque ce métier ne leur correspondait pas.

**Tableau VIII : Verbatims illustrant l'opinion des participants de l'étude sur une possible reprise de la pratique clinique
(Réalisé par l'auteur)**

OPINION	VERBATIMS
Refus de reprendre la pratique clinique	« Je ne pense pas que dans d'autres conditions je serais prêt à revenir à la pratique parce que j'ai cette sensation qu'il y a trop de déconnexion entre la pratique, vraiment le métier de praticien vétérinaire et moi-même » P4
	« Est-ce que si j'avais un coup de baguette magique qui pouvait permettre de changer un truc, est-ce que je referais de la clientèle ? Non, non, je ne le referai pas. Je l'ai fait, c'est bien, j'ai pu voir ce que donnait la pratique mais jamais je refoutrais les pieds en clientèle que ce soit d'une manière ou d'une autre, c'est mort. » P9
	« Non jamais je ne reviendrai à la pratique, parce que je sais que c'est vraiment pas pour moi en fait, [...] c'est pas que j'ai été dégoûtée de la pratique, c'est juste que ça ne me correspond pas quoi, ça ne me plaît pas. » P10
Possible réintégration en pratique clinique	« Je serais prête à revenir si on avait les mêmes conditions en Espagne qu'en France » P1
	« Je serais prêt à revenir, oui après au niveau professionnel, il y a toujours des choses à améliorer [...] mais je ne changerai pas grand-chose » P2
	« Je pense qu'au fond de moi je serais prêt à revenir à la pratique mais oui, pas dans ces conditions-là, mais j'ai l'impression que ça commence à évoluer...parce que j'ai bien aimé, j'ai bien aimé faire ce que j'ai fait quand même » P3
	« Puisque revenir, je le ferais probablement parce que j'ai le goût, parce que ça me plaît la médecine, parce que j'aime les vaches, parce que j'aime être dehors [...] Mais ce qui me ferait repartir, ce sont les mêmes raisons qui m'ont fait partir la première fois. » P5
	« Alors je crois que oui, je serais prête à revenir à la pratique clinique » P6
	« Ce serait bien que tout ça change, mais bon, ça évolue, mais c'est encore long, peut-être dans 10 ans ça aura changé et j'aurais envie de retourner dans la pratique » P7
	« Puis je n'exclus pas de revenir, je ne sais pas encore exactement ce que je vais faire. C'est sûr que là, j'ai vraiment une grosse appréhension à revenir travailler. » P8

Enfin P3 a souhaité conclure son entretien par un message d'espoir, de bienveillance et d'encouragement à destination des étudiants vétérinaires et des jeunes diplômés. Il a spécifiquement recommandé aux jeunes praticiens et aux futurs vétérinaires de cultiver leur confiance en l'avenir et de rechercher un environnement professionnel favorable à une communication ouverte et fluide. Ses paroles révélaient une légère teinte de regret quant à son expérience passée et son ancienne perception du métier, il a insisté sur l'importance de l'épanouissement professionnel et sur la richesse offerte par l'expérience du métier de vétérinaire.

La figure n°11 expose ce discours bienveillant à l'intention des jeunes diplômés et étudiants vétérinaires, afin de rappeler à chacun qu'il est compétent et légitime d'exercer son métier mais non au prix d'un dévouement malsain entraînant un mal-être tant professionnel que personnel.

« Écoute toi, écoute ta petite voix, ce qui te fait envie, prends soin de toi, ta santé, celle de tes proches, de tes amis, de tes animaux, c'est vraiment ce qu'il y a de fondamental. Dire les choses qui te gênent, simplement communiquer. [...]

Mais voilà, sois toujours fière de ce que tu es, fière de ce que tu fais. N'hésite pas à le dire à tes amis aussi, vous avez réussi ce concours, vous avez réussi ces années, lance-toi, fais toi confiance, tu as toutes les capacités pour réussir. Voilà, je voulais te dire aussi prend du recul sur ton quotidien parce que tu fais de ton mieux en tant que praticien [...].

Un métier, ça ne vaut pas le coup que tu broies du noir, que les gens se suicident clairement. Donc je voulais te dire ça, que c'est un métier dans lequel tu apprends tous les jours, ton métier tu ne le connais pas quand tu sors de l'école, tu as quelques grandes idées, mais clairement tu trouveras toujours un cas clinique particulier. Tu trouveras toujours un veto qui s'y connaîtra mieux que toi, et c'est tant mieux parce que tu t'enrichis de toutes tes rencontres, et c'est ça qui fait aussi la beauté du métier parce que tu n'as jamais fini d'apprendre et moi ce que je dirais aux jeunes c'est vraiment ouais, pensez à vous, éclatez-vous faites-vous plaisir ! Voilà prend du recul, ta vie c'est le plus important [...].

Donc vraiment, moi je t'encourage à vivre ton métier pleinement, mais tu n'es pas juste, tu ne seras pas juste vétérinaire. Tu seras une jeune femme avec des rêves, avec des envies, des projets à concrétiser, veto comme non veto tu pourrais être associée, tu pourrais être salariée, tu pourras faire deux, trois ans de pratique, après tu auras peut-être envie d'autres choses, mais, j'ai juste envie de dire à tous, mais vivez vos rêves quoi et que veto, voilà, c'est un super bagage qu'on a, c'est un super diplôme qu'on a. [...]

C'est vraiment, voilà un discours que j'aurais voulu entendre, avant de sortir de l'école et voilà, sois confiante et aies confiance en toi » P3

Figure n° 11 : Discours d'encouragement à destination des étudiants et des jeunes diplômés, extrait d'un entretien transcrit

IV- DISCUSSION

1. Limites de l'étude

1.1. La sélection du sujet abordé

Il a été choisi d'aborder les causes de départ de la pratique clinique auprès de jeunes diplômés vétérinaires, afin de comprendre la précocité de leur décision d'arrêt et d'appréhender les attentes professionnelles des jeunes générations. Ce thème de reconversion professionnelle, de retrait de l'Ordre vétérinaire et d'abandon de la pratique, a déjà fait l'objet de nombreuses études et suscite actuellement des débats. Il semble donc pertinent de se demander si le choix de notre sujet est approprié.

Il aurait été potentiellement enrichissant d'interroger dans notre enquête des anciens praticiens de générations antérieures ayant également cessé leur activité prématurément après leur diplôme. Leur expérience aurait pu offrir d'autres points de vue sur les débuts d'une carrière professionnelle et les défis rencontrés en tant que jeunes praticiens. Explorer cette perspective aurait offert l'opportunité d'examiner comment les attentes des jeunes ont évolué au fil du temps et de déterminer si les raisons de leur départ aujourd'hui sont similaires à celles d'hier. Bien entendu, ce type d'enquête est difficilement réalisable notamment en termes de recrutement et également par la forte présence d'un biais de mémorisation.

Enfin, une autre démarche pertinente aurait été d'explorer non pas les causes de départ, mais plutôt les raisons qui incitent les jeunes praticiens à rester au sein de la pratique. L'objectif serait alors de comprendre ce qui les motive à demeurer durablement dans la pratique vétérinaire, plutôt que de se concentrer sur ce qui les pousse à partir précocement.

1.2. Les modes de recrutement et l'échantillonnage

Le recrutement par adresse électronique suscite des interrogations car une vingtaine d'adresses mail étaient désactivées, ce qui compromet le processus de recrutement. Par conséquent, il est possible que nous ayons manqué les témoignages d'autres jeunes praticiens, entraînant donc un biais de recrutement évident. L'appel de participants *via* les réseaux sociaux n'a pas donné les résultats escomptés. Cela a entraîné un autre biais de recrutement car cela a peut-être exclu des individus n'ayant pas accès à ces plateformes ou ne les consultant pas assez régulièrement.

Concernant l'échantillonnage, la restriction à une zone géographique précise était volontaire afin de pouvoir réaliser un maximum d'entretiens en face à face et pour bénéficier de l'aide d'organismes officiels de la région AURA. L'échantillon est donc non représentatif de l'ensemble des anciens praticiens ayant exercé au sein de territoires ruraux de l'ensemble de la France. Ce biais de recrutement est acceptable et difficilement évitable dans le cas d'une étude qualitative. Ainsi, il apparaît nécessaire de réaliser une étude à plus grande échelle, en utilisant un échantillon représentatif, afin de pouvoir généraliser les résultats obtenus.

En outre, l'inclusion d'étudiants vétérinaires dans notre échantillon aurait pu être bénéfique pour enrichir nos résultats et déterminer si l'idée de ne pas poursuivre une carrière en pratique clinique peut se forger avant ou pendant le cursus d'études.

1.3. La méthode qualitative par l'entretien semi-directif

La restriction géographique devait permettre la réalisation d'entretiens face à face pour que les sondés soient le plus à l'aise et spontanés possible. Seulement, il a été réalisé après le début de l'enquête que certains interrogés habitaient désormais dans d'autres régions et pays après avoir arrêté la pratique clinique. Il était donc difficilement réalisable d'organiser des entrevues dans ces cas-là. La réalisation de visioconférence peut ajouter un biais méthodologique. Cela peut représenter une faiblesse dans notre étude, car il est plus difficile de percevoir les émotions et de comprendre les signaux « non verbaux » à travers un écran.

L'utilisation du guide d'entretien et sa structure ont pu influencer les réponses des questionnés. Tout d'abord, certains participants demandaient des exemples sur certaines questions trop floues, des exemples qui ont pu diriger leurs réponses. De même, un biais cognitif peut s'ajouter lié à l'enchaînement de certaines questions comme celle des attentes professionnelles suivant celle des valeurs cardinales personnelles, qui amenait les sondés à répondre à la seconde question en fonction des réponses apportées à la première. Afin de gommer ce biais, le guide d'entretien aurait pu être envoyé en amont de la rencontre pour aider les participants à préparer leurs réponses sur des questions difficiles ou demandant une certaine réflexion. Cependant, la spontanéité recherchée aurait été perdue.

La conduite d'entretiens semi-directifs réalisée par une seule personne, qui faisait à la fois office d'enquêteur et d'auteur de l'étude, entraîne un certain manque d'objectivité, dans l'analyse des résultats obtenus. L'analyse des résultats peut également être perturbée par le fait que les thèmes récurrents ressortis au cours des entretiens ont pu être induits par l'organisation du guide en différents axes principaux, que les questionnés étaient automatiquement amenés à aborder.

En outre, les participants, bien que l'anonymat fût garanti, ont pu censurer certains de leurs propos par peur que leur discours soit publié dans cette étude, engendrant un biais de réponse. Pour leur permettre de répondre avec détails et précisions, un maximum de questions ouvertes était posé aux sondés, une reformulation des questions permettait de contourner le biais engendré par des réponses fermées de type « oui » ou « non ».

Enfin, réaliser des entretiens additionnels aurait pu enrichir les résultats afin de varier les profils interrogés, néanmoins nous avons constaté une saturation des données lors des derniers entretiens, ceux-ci ne fournissant pas de nouveaux facteurs ou thèmes supplémentaires.

2. Résultats

L'analyse des propos tenus par les interrogés au cours des entretiens a permis de décrypter l'exode des jeunes praticiens et de comprendre ce qui les a motivés à interrompre leur métier de vétérinaire praticien. Cette enquête a permis d'appréhender les raisons de la dégradation du maillage vétérinaire notamment au sein des territoires ruraux.

Les témoignages des participants ont tout d'abord mis en lumière la manière dont se construit le jeune vétérinaire. Nos résultats ont révélé que les motivations à devenir praticien se développaient principalement dès l'enfance, et étaient particulièrement influencées par les modèles familiaux. Cette construction professionnelle se poursuit par la définition de valeurs personnelles essentielles pour l'individu, qui sont associées à des aspirations professionnelles souvent différentes de celles des générations précédentes. Il semble que les participants à l'étude accordaient une importance primordiale aux notions de confiance et d'honnêteté. Nous observons que ces valeurs ne sont pas centrées sur l'individu lui-même, mais plutôt sur la qualité de ses relations avec autrui. Ce rapport à l'autre semble être au centre des attentes des interrogés vis-à-vis de leur métier. Un grand nombre de participants ont exprimé le désir d'un environnement de travail caractérisé par une équipe bienveillante et respectueuse, où le soutien mutuel et une communication ouverte et sincère sont au cœur des relations professionnelles.

À travers le ressenti des questionnés sur leur expérience en pratique clinique, notre étude a permis de montrer les difficultés ressenties par les praticiens en début de carrière en raison de leur statut de « jeune ». Ces obstacles se manifestent par un sentiment d'illégitimité d'exercice, exacerbé par l'importante charge mentale associée au métier de vétérinaire praticien. Ces difficultés ont pu être amplifiées par le lieu d'exercice des questionnés : le territoire rural perçu par certains comme offrant la tranquillité et un coût de la vie abordable, mais qui peut également constituer un fardeau en raison de l'isolement qu'il engendre.

Il s'avère que, pour beaucoup, la réalité du métier de praticien ne correspondait pas à leurs aspirations professionnelles, amenant à une rupture de leur identité professionnelle précédemment construite et donc à des reconversions précoces. Les mauvaises conditions au sein du travail, telles que le manque de soutien, de bienveillance et de respect de la part des employeurs ont joué un rôle prépondérant dans ces reconversions. Bien que les relations avec les clients ne semblent pas être une cause principale de retrait de la pratique, les participants ont signalé un manque de préparation lors de leur formation universitaire aux compétences en communication et en gestion. En outre, les sondés ont estimé que la rémunération des praticiens vétérinaires était insuffisante par rapport aux responsabilités exigées, bien que cette question n'ait pas été un facteur majeur les ayant incités à quitter la profession de vétérinaire praticien.

Néanmoins, les départs prématurés ont parfois été attribués à des facteurs internes à l'individu, qui craint un manque de stimulation intellectuelle causé par une routine installée dans son travail, un sentiment partagé par plusieurs participants de l'étude. Parfois, les motivations personnelles et professionnelles sont étroitement liées. L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est d'ailleurs l'une des principales attentes des jeunes praticiens.

La PCS fortement critiquée, l'extension de la clientèle liée à l'étiollement du maillage vétérinaire ou encore la charge de travail physique et mentale sont par exemple autant de facteurs qui n'ont pas permis aux sondés de concilier leur temps personnel et leur métier, ce qui n'est pas sans rappeler les conclusions de Chapuis.

L'impact de la pandémie de la COVID-19, la notion de respect du droit du travail ou encore l'insécurité présente au sein du métier sont des thèmes abordés au cours des entretiens qui ne font pas partie des raisons de quitter la pratique clinique évoquées dans la littérature.

Ainsi, on peut se demander si toutes les mesures mises en place récemment pour pallier le déficit de vétérinaires décrites en première partie suffiront à endiguer cette problématique d'abandon précoce. Il apparaît que des changements profonds au sein de la profession semblent être désirés par les participants de l'étude afin de mieux retenir les jeunes vétérinaires en pratique clinique. Les solutions décrites en première partie (IV-2.2.1) sont une première étape de ce changement. En effet, l'adaptation des cliniques aux nouvelles attentes des jeunes praticiens apparaît primordiale. En effet, une communication saine et compassionnelle est la clé de la compréhension des souhaits et des doutes des jeunes débutants, permettant un meilleur maintien des vétérinaires en pratique.

3. Mise en perspectives avec la littérature

La dégradation des relations humaines entre collègues décrite dans l'enquête de Chapuis en 2023, ainsi que la mauvaise conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle mentionné dans les travaux de Victorion en 2018, sont des causes de départ retrouvées chez les interrogés. Parmi les raisons les plus citées en première partie de ce travail, le manque de soutien et d'accompagnement de la part des employeurs a été l'une des raisons avancées par les interrogés pour justifier l'arrêt de la pratique clinique.

Alors que l'étude quantitative menée par Chapuis ne montre pas que le manque de connaissance du métier de praticien à l'entrée en ENV soit une raison de départ de la pratique clinique (*Chapuis, 2023*), les participants de notre étude ont souligné le manque de formation universitaire en matière de management, de communication, de mise en sécurité et en gestes pratiques courants comme une lacune importante.

En outre, ce n'est pas tant le sentiment de désillusion vis-à-vis du métier tel qu'il est décrit dans la littérature qui a conduit certains jeunes praticiens à abandonner, mais bien l'écart entre la réalité professionnelle et les valeurs qu'ils ont forgées au cours de leur construction professionnelle. Les expériences désagréables avec les clients, une rémunération insatisfaisante ou encore une charge de travail excessive ne semblent pas être des motifs de départ en soi, mais plutôt des sources significatives d'insatisfaction pouvant conduire à un retrait prématuré.

Enfin, cette recherche a révélé d'autres motifs non mentionnés dans la littérature, tels que les difficultés liées à la pandémie de COVID-19 ou celles inhérentes à la pratique dans des territoires ruraux. Les dilemmes moraux, notamment le non-respect du droit du travail et de la législation, ont émergé comme une nouvelle raison de départ identifiée dans notre enquête.

4. Perspectives

Étant donné la limite du panel de vétérinaires interrogés, il pourrait être opportun de réaliser une étude quantitative afin d'investiguer plus en détail certaines des pistes abordées au cours de cette recherche, à une plus grande échelle. Cette étude quantitative permettrait d'étendre les critères de notre étude aux anciens praticiens ayant abandonné précocement leur pratique clinique de toute la France. Il s'agirait d'explorer si les sujets abordés dans notre enquête sont ressentis par d'autres personnes.

Cette thèse peut également mener à un autre travail consistant à rechercher des solutions pour répondre aux besoins de chaque profil type rencontré dans cette étude. Ce travail consisterait à établir des préconisations pour les cliniques, leurs employeurs ou salariés, jeunes diplômés ou vétérinaires plus expérimentés.

La première expérience professionnelle et les premiers ressentis au sein du milieu professionnel apparaissent déterminants dans le maintien du jeune vétérinaire au sein de la pratique. Une alternative initiale consisterait à établir un programme d'accompagnement dédié aux jeunes diplômés pour les aider à renforcer graduellement leur confiance en eux et leur autonomie dans des gestes pratiques. Cette formation pourrait également leur fournir des informations sur des notions essentielles en matière de gestion et de communication, s'inscrivant ainsi dans la continuité du tutorat proposé par les écoles vétérinaires.

Il semble également essentiel de sensibiliser les cliniques aux valeurs telles que l'esprit d'équipe, le soutien mutuel et la confiance entre employeurs et employés, tout en renforçant la communication entre vétérinaires aux visions professionnelles parfois divergentes. Une meilleure implication de la part des organisations professionnelles vétérinaires en coopération avec les écoles, autour de ce sujet, pourrait s'avérer judicieuse. Ceci permettrait de créer un environnement de travail sain et harmonieux, et pourrait ainsi contribuer à retenir les jeunes praticiens vétérinaires.

CONCLUSION

La profession vétérinaire est confrontée aujourd'hui à une grave crise de déficit de praticiens, engendrant une détérioration majeure du réseau vétérinaire géographique. Malgré les mesures et les aides financières de l'État visant à maintenir ce maillage en zone rurale, les besoins ne sont pas pleinement satisfaits. Les territoires ruraux souffrent également d'un manque d'attrait, exacerbant ainsi ces difficultés. Ces problématiques, associées à de fortes difficultés de recrutement, soulèvent donc une réflexion particulière sur les départs précoces des jeunes vétérinaires de la pratique clinique.

L'enquête qualitative réalisée au cours de cette étude, menée auprès de 10 anciens praticiens à travers des entretiens semi-directifs, a permis de comprendre les facteurs de risque incitant les jeunes praticiens à quitter prématurément la pratique. Le principal facteur décrit en relation avec le travail lui-même était une relation de travail déficiente avec les employeurs, caractérisée par un manque de soutien, de transparence et de bienveillance. Le principal motif de départ lié à l'individu restait une inadéquation entre la réalité du métier de praticien et les attentes et valeurs du professionnel. L'exercice au sein de territoires ruraux n'était pas une raison d'interruption de la pratique, mais il a pu contribuer à un sentiment d'isolement en raison du manque d'accès aux services et aux loisirs. Ce sentiment a été exacerbé par la période de la COVID-19, qui semble avoir intensifié le mal-être de certains praticiens et encouragé leur départ. La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est également au cœur des préoccupations des jeunes générations. La dégradation de cet équilibre semble avoir participé au départ des jeunes praticiens.

Cette étude a également souligné d'autres raisons comme le non-respect du droit du travail ou la dégradation de la santé physique et mentale. L'enquête n'a donc pas validé toutes les hypothèses mentionnées dans la littérature sur les raisons du départ des jeunes praticiens. Il semble que la décision de quitter la pratique résulte d'une accumulation de divers facteurs, parfois liés à l'individu lui-même, au travail, à la formation universitaire, ou à une combinaison des trois. Bien que le chemin menant à devenir vétérinaire praticien soit long et semé d'embûches, impliquant parfois de nombreux sacrifices pour atteindre le statut de docteur vétérinaire, les participants interrogés dans cette étude ont été unanimes sur un point : leur métier ne mérite plus aucun sacrifice. Pour certains jeunes vétérinaires, un retour à la pratique clinique est envisageable, mais cela exigerait des modifications significatives des fondements de la profession vétérinaire.

Cette thèse pourrait être étendue par une recherche future utilisant une enquête quantitative à une échelle plus large, permettant ainsi une généralisation des résultats. Par ailleurs, il serait avisé de développer des outils d'accompagnement spécifiquement destinés aux jeunes vétérinaires en début de carrière, tout en offrant des préconisations adaptées aux différents profils identifiés dans cette étude qualitative, dans le but de prévenir leur départ précoce. Ces ressources fourniraient des informations sur des sujets tels que la relation avec la clientèle et la communication au sein d'une équipe et permettraient aux vétérinaires de se rassurer sur des aspects pratiques. Ceci aiderait les jeunes praticiens à renforcer leur confiance en eux et à maintenir un bien-être au travail contribuant ainsi à assurer leur pérennité dans la profession. Terminons en citant les paroles d'une personne questionnée pour cette thèse, soulignant que notre travail ne doit pas compromettre notre épanouissement personnel : « *Parce qu'on est sur terre pour vivre des expériences, mais on n'est pas sur terre pour subir le sacerdoce d'un métier qui ne doit plus l'être et qui doit évoluer* »

BIBLIOGRAPHIE

ADAM K, BAILLIE S, RUSHTON J. (2015) Retaining vets in farm animal practice: a cross-sectional study. *Veterinary Record*. Vol. 176, n°25, pp. 655.

AFP, SCIENCES ET AVENIR. (2022) Vétérinaire : loin du rêve d'enfant, une profession endeuillée par les suicides [en ligne]. *Site Sciences et Avenir*. Disponible à l'adresse : https://www.sciencesetavenir.fr/animaux/veterinaire-loin-du-reve-d-enfant-une-profession-endeuilee-par-les-suicides_166116 [consulté le 20 octobre 2023]

AGRESTE (2023) En 2022, des prix du lait de vache record dans un contexte de disponibilités limitées et de coûts de production élevée [en ligne]. *Synthèses conjoncturelles* n°408, 8 p. Disponible à l'adresse : <https://agreste.agriculture.gouv.fr/agresteweb/download/publication/publie/SynLai23408/consyn40820230-Lait.pdf> [consulté le 22 octobre 23]

ALCARAZ-MOR R., VIGOUROUX A., URCUN A, BOYER L., VILLA A. et LEHUCHER-MICHEL M-P. (2019) Qualité de vie au travail de jeunes médecins hospitaliers : satisfaits malgré tout... *Santé Publique* Vol. 31, n° 1, pp. 113-123.

AMBLER T., BARROW S. (1996) "The employer brand" *Journal of Brand Management*. Vol. 3, n°4, pp. 185-206.

AMELINE, T (2022). Enquête Zety : Les jobs de rêve de l'enfance [en ligne]. *Site Zety* Disponible à l'adresse : <https://zety.fr/blog/metier-de-reve> [consulté le 18 octobre 2023]

AMRF ÉTUDES SANTÉ (2022) Étude sur la santé en milieu rural [en ligne]. Dossier de presse n°1. Disponible à l'adresse : <https://www.calameo.com/read/005307989e15ca10fb77f> [consulté le 6 octobre 2023]

ANEMF, ISNAR-IMG, ISNI (2021) Dossier de presse : Enquête 2021 Santé mentale jeunes médecins. Dépression, burn-out, humiliation et harcèlement : La santé mentale des futurs médecins en danger ! [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.isnar-img.com/wp-content/uploads/DP-Sante-mentale2021-int.pdf> [consulté le 21 octobre 2023]

ARBE MONTOYA A I., HAZEL S.J, MATTHEW S. M. et MCARTHUR M.L. (2019) Moral distress in veterinarians. *Veterinary Record*. Vol. 185, n° 20, pp. 631.

ARBE MONTOYA A I., HAZEL S. J., MATTHEW S. M. et MCARTHUR, M. L. (2021) Why do veterinarians leave clinical practice? A qualitative study using thematic analysis. *Veterinary Record*. Vol. 188, n° 1, e2. [consulté le 19 novembre 2022]

ASSAGHIR, L (2018) CVE : Infos-Débouchés. Quel métier avec le diplôme vétérinaire ? [en ligne] *Site CVE: Club vétérinaires et entreprises*. Disponible à l'adresse : <https://www.clubveterinairesetentreprises.org/infos-débouchés> [consulté le 9 novembre 2023]

AUBIN-AUGER I. ET AL (2008). Introduction à la recherche qualitative. *Exercer*. Vol.19, n°84, pp. 142-145.

AUSTRALIAN VETERINARY ASSOCIATION (2019) Workforce Data : Australian Veterinary Workforce Survey 2018. [en ligne]. Disponible à l'adresse : [Australian Veterinary Workforce Survey 2018 Australian Veterinary Associationhttps://www.ava.com.au › siteassets › advocacy](https://www.ava.com.au/siteassets/advocacy) [consulté le 5 octobre 2023]

BABOT-JOURDAN M., BABOT-JOURDAN T. (2022 a), Rapport de l'enquête sur la reconversion professionnelle. *Enquête pour l'Association Vétos-Entraide* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2023/02/Document-reconversion-professionnelle-veterinaire-2022-VE.pdf> [consulté le 10 octobre 2023]

BABOT-JOURDAN M. BABOT-JOURDAN T. (2022 b), Rapport de l'enquête sur le bien-être étudiant des ENV 2022 [en ligne]. *Enquête pour l'Association Vétos-Entraide et en coopération avec IVSA Nantes* Disponible à l'adresse : <https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2023/02/IVSA-2022-Doc.-2-Theorie-et-pratique.pdf> [consulté le 18 octobre 2023]

BARRY C., POLVÊCHE V. (2022) Recensement agricole 2020 [en ligne]. *Agreste - Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Primeur n°13*, 4 p.

BATCHELOR C.E, MC KEEGAN D.E. (2012) Survey of the frequency and perceived stressfulness of ethical dilemmas encountered in UK veterinary practice. *Veterinary Record*, Vol. 170, n°1, pp.1-5.

BEGENY C., RYAN M., BONGIORNO R. (2018) Motivation, satisfaction and retention : understanding the importance of vets' day-to-day work experiences [en ligne]. *British Veterinary Association, Université d'Exeter* Disponible à l'adresse : <https://www.bva.co.uk/media/2990/motivation-satisfaction-and-retention-bva-workforce-report-nov-2018-1.pdf> [consulté le 6 octobre 2023]

BELHOUT D. (2021) La reconnaissance au travail : un besoin vital ? [en ligne]. *Digital Recruiters, A Cegid company*. Disponible à l'adresse : <https://www.digitalrecruiters.com/blog/la-reconnaissance-au-travail-un-besoin-vital> [consulté le 11 octobre 2023]

BERRADA M., NDIAYE Y., RABOISSON D., et LHERMIE G. (2022). Spatial evaluation of animal health care accessibility and veterinary shortage in France. *Scientific Reports*. Vol. 12, n° 1, pp. 13-22.

BERTRAND A. (2014). Les facteurs de stress en cabinet vétérinaire. Thèse de doctorat vétérinaire, Faculté de médecine, Créteil, 222 p.

BERTHOUD E. (2022) Analyse des facteurs d'implication durable des salariés vétérinaires et ASV en structure vétérinaire rurale : étude au sein du GIE Boischaud Sud. Thèse de doctorat vétérinaire, Université Claude Bernard, Lyon, 116 p.

BERTOLIATTI-FONTANA A. (2019) Conciliation vie personnelle et vie professionnelle chez les femmes vétérinaires. Enquête auprès d'étudiantes et de vétérinaires en exercice. Thèse de doctorat vétérinaire, Faculté de médecine, Créteil, 212 p.

BLACKBURN P. (2021). Les vétérinaires, nombreux à quitter le terrain [en ligne] *Site La terre de chez nous*. Disponible à l'adresse : <https://www.laterre.ca/actualites/veterinaires/les-veterinaires-nombreux-a-quitter-le-terrain/#:~:text=Sur%20les%20%20850%20vétérinaires,Rioux>. [consulté le 5 octobre 2023]

BOUGHRARA A. (2023) Les NAC : Zoom sur les Nouveaux Animaux de Compagnie [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.wesur.fr/guides/les-nac-qui-sont-ils> [consulté le 9 octobre 2023]

- BUHOT C. et al (2018) Le Livre Bleu - Comprendre et anticiper les mutations. *VetFuturs France*. 100 p.
- BUHOT C. et al (2019) Le Livre Blanc - Synthèse. *VetFuturs France*. 24 p.
- BUISSON P. (2017). La vie politique de 2017 sera riche. *La Dépêche Vétérinaire* n°1375-1376, p.2.
- BUISSON P. (2019). Mieux cerner les défis de l'enseignement vétérinaire en France. *La Dépêche Vétérinaire*, n°1494, p. 8.
- BUSSIÉRAS F. (2022) Stage Vet : « Les praticiens se présentent et les étudiants font leur choix » *La Dépêche Vétérinaire* n°1602, p.6.
- CANADIAN VETERINARY MEDICAL ASSOCIATION (2020) CVMA Workforce Study Final Report [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.canadianveterinarians.net/media/ak3lonad/2020-cvma-workforce-study-final-report.pdf> [consulté le 6 octobre 2023]
- CANADIAN VETERINARY MEDICAL ASSOCIATION (2022) Report of the Canadian Veterinary Medical Association Congress on Veterinary Workforce: Expanding veterinary medicine capacity in Canada [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.veterinairesauCanada.net/media/5m1dvtwy/expanding-veterinary-medicine-capacity-in-canada-2022-2032-final.pdf> [consulté le 6 octobre 2023]
- CECCANTINI E. (2021) Cyberbashing et e-réputation : les enjeux numériques pour les vétérinaires et ASV. *La Dépêche Vétérinaire* n°1586, pp.26-27.
- CHAMBRES D'AGRICULTURE (2023) Regards d'avenir sur l'élevage en France [en ligne]. *Site Chambres d'agriculture*. Disponible à l'adresse : https://chambres-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/National/FAL_commun/publications/National/Rapport_elevage_2023.pdf [consulté le 12 décembre 2023]
- CHAMBRES D'AGRICULTURE (2022) Les chiffres 2022 de l'agriculture française : Structures, productions, prix, commerce extérieur [en ligne]. *Site Chambres d'agriculture*. Disponible à l'adresse : https://chambres-agriculture.fr/fileadmin/user_upload/National/FAL_commun/publications/National/Plaque_té_chiffres_de_l_agriculture_VDEF.pdf [consulté le 6 octobre 2023]
- CHAMBRES D'AGRICULTURE AUVERGNE-RHÔNE-ALPES (2020). Filières animales [en ligne]. *Site Chambres d'agriculture*. Disponible à l'adresse : <https://aura.chambres-agriculture.fr/notre-agriculture/agriculture-en-auvergne-rhone-alpes/filieres-animales/> [consulté le 5 octobre 2023].
- CHAPUIS F. (2023) Consultation des vétérinaires sur leurs raisons de ne pas pratiquer la médecine des animaux de compagnie en clientèle. Thèse de doctorat vétérinaire, Faculté de médecine, Créteil, 290 p.
- CHARBONNIER-VOIRIN A., VIGNOLLES, A. (2016) Enjeux et outils de gestion de la marque employeur : point de vue d'experts. *Recherches en Sciences de Gestion* n°112 pp. 153–172.
- CHATARD A. (2014). Internet et information santé : enquête auprès des propriétaires d'animaux de compagnie. Thèse de doctorat vétérinaire, Université Claude Bernard, Lyon, 82 p.

- CHEVALIER L. (2023) Vétérinaire, pour l'amour des animaux, 2023 [en ligne]. *Site Pour l'Éco*. Disponible à l'adresse : <https://www.pourleco.com/politique-economique/veterinaire-pour-lamour-des-animaux> [consulté le 18 octobre 2023].
- CLADY M. (2022) Déserts vétérinaires : pourquoi les campagnes sont désertées par les vétos, 2022 [en ligne] *France 3 Grand Est*. Disponible à l'adresse : <https://france3-regions.francetvinfo.fr/grand-est/deserts-veterinaires-pourquoi-les-campagnes-sont-desertees-par-les-vetos-2499599.html> [consulté le 18 novembre 2022].
- CLANCE P.R., IMES S.A. (1978) « The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention » *Psychotherapy Theory, Research and Practice*, Vol. 15, n°3, p. 241–247.
- CLÉMENT.C (2022) Sondage formation initiale : 35 % des éleveurs ont un BTSA, contre 25 % des agriculteurs dans leur ensemble [en ligne]. *Site Web-agri*. Disponible à l'adresse : <https://www.web-agri.fr/installation-transmission/article/205619/sondage-formation-initiale-35-pourcents-des-eleveurs-et-25-pourcents-des-agriculteurs-ont-un-btsa> [consulté le 11 octobre 2023].
- CNIL (2023) Sécurité : sensibiliser les utilisateurs [en ligne]. *Site CNIL*. Disponible à l'adresse : <https://www.cnil.fr/fr/securite-informatique-sensibiliser-les-utilisateurs> [consulté le 12 octobre 2023].
- CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES MÉDECINS Dr ARNAULT François (2022) Atlas de la démographie médicale en France.
- CORON C. (2020) « Outil 1. Approche quantitative ou qualitative ? » [en ligne]. *La Boîte à outils de l'analyse de données en entreprise*. pp. 12-13. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/la-boite-a-outils-de-l-analyse-de-donnees--9782100808557-page-12.htm> [consulté le 08 avril 2024].
- COTREUIL A. (2023) Pénurie de vétérinaires ruraux : comment les écoles s'ouvrent à de nouveaux profils [en ligne] *Site Réussir*. Disponible à l'adresse : <https://www.reussir.fr/manque-de-veterinaires-mieux-attirer-les-jeunes-vers-le-milieu-rural> [consulté le 13 septembre 2023].
- CORBEIL R. (2022) Faut-il vraiment faire un choix de carrière à 16 ans? [en ligne]. *Site Le Devoir*. Disponible à l'adresse : <https://www.ledevoir.com/economie/763473/faut-il-vraiment-faire-un-choix-de-carriere-a-16-ans?> [consulté le 18 octobre 2023].
- COURTOIS M. (2023) Le sexisme en École Vétérinaire Française : historique, état des lieux et ressenti des étudiantes. Thèse de doctorat vétérinaire, Faculté de Médecine, Nantes, 198 p.
- CRANE M., BAYL-SMITH P., CARTMILL J.A. (2013) A Recommendation for Expanding the Definition of Moral Distress Experienced in the Workplace. *The Australasian Journal of Organisational Psychology*. Vol. 6 p.e1.
- DEFORET C. (2023) Les vétérinaires sapeurs-pompiers : goût de l'urgence, amour du risque ou rêve d'enfant ? *La Semaine Vétérinaire* n°2004, pp.32-37
- DE LANGE K. (2022) Pénurie de main d'œuvre vétérinaire en Europe. *La Semaine Vétérinaire* n°1955, pp. 8-9.

DERNAT S. (2013) Attractivité des territoires ruraux et choix de filière dans l'enseignement vétérinaire : distance et réseaux de représentations des étudiants [en ligne] *Actes du colloque « Colloque Doctoral International de l'éducation et de la formation »* Disponible à l'adresse : https://cren.univ-nantes.fr/medias/fichier/dernat_1394457719414.pdf [consulté le 3 octobre 2023]

DERNAT S., JOHANY F. (2018) Pratique rurale, territoires et choix de carrière : Nouvelles approches au service des futurs praticiens. *Bulletin des GTV* n° 89, p.41-46.

DESCOURS-RENVIER C. (2021) 97% des étudiants souhaitent devenir praticiens, selon une enquête sur le futur du monde vétérinaire. *La Dépêche Vétérinaire* n°1569, pp. 10-11.

DEVAUX, C (2021) Pourquoi les femmes vétérinaires peinent-elles à se faire accepter dans le monde rural ? *La Dépêche Technique* n°185, pp.20-21.

DICTIONNAIRE FRANÇAIS LAROUSSE (2023 a) Définition Vétérinaire [en ligne]. *Site Larousse*. Disponible à l'adresse : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/v%C3%A9t%C3%A9rinaire/81745> [consulté le 3 octobre 2023].

DICTIONNAIRE FRANÇAIS LAROUSSE (2023 b) Définition Praticien [en ligne]. *Site Larousse*. Disponible à l'adresse <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/praticien/63251> [consulté le 3 octobre 2023]

DICTIONNAIRE FRANÇAIS LAROUSSE (2023 c) Définition Désillusion [en ligne]. *Site Larousse*. Disponible à l'adresse : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/d%C3%A9sillusion/24471> [consulté le 31 octobre 2023].

DGER (2017) Vétérinaire : des métiers, des compétences - Référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires - Annexe de l'arrêté ministériel du 20 avril 2007 relatif aux études vétérinaires. *Ministère de l'agriculture et de l'alimentation*, 68 p.

DGT, Anact, INRS (2015) Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout : mieux comprendre pour mieux agir [en ligne] *Guide d'aide à la prévention par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*. Disponible à l'adresse : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Exe_Burnout_21-05-2015_version_internet.pdf [consulté le 4 octobre 2023]

DRAAF AUVERGNE RHÔNE-ALPES (2022) Mémento de la statistique agricole, Auvergne Rhône-Alpes. *Agreste*. 40 p.

DREES (2023) Démographie des professionnels de santé au 1er janvier 2023 [en ligne]. *Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques*. Disponible à l'adresse : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/communique-de-presse-jeux-de-donnees/demographie-des-professionnels-de-sante-au-1er-janvier-2023> [consulté le 21 octobre 2023]

ENFEDAQUE M. (2023) Le syndrome de l'imposteur chez les étudiants des Écoles Vétérinaires Françaises. Thèse de doctorat vétérinaire, Université Paul Sabatier, Toulouse, 112 p.

IPSOS (2018) : Observatoire des animaux de compagnie : Vers une meilleure compréhension de la santé animale [en ligne]. Enquête Ipsos pour Santé Vet. Disponible à l'adresse : <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2018-03/santevet - observatoire animaux compagnie 2018.pdf> [consulté le 12 octobre 2023].

IPSOS (2023) Le Bien-être des animaux et la responsabilisation des possesseurs d'animaux [en ligne]. Enquête IPSOS pour Royal Canin. Disponible à l'adresse : <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-06/PUBLI%20Ipsos%20x%20Royal%20Canin%202023%20-%20Vague%204.pdf> [consulté le 12 octobre 2023].

ENVA (2009) Rapport d'évaluation de l'École nationale vétérinaire d'Alfort [en ligne]. *Rapport Hcéres* Disponible à l'adresse : <https://hal-hceres.archives-ouvertes.fr/hceres-02026525/document> [consulté le 18 octobre 2023].

ENVF (2022) Présentation du concours véto post-bac [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://concours-veto-postbac.fr/local/mcms/index.php?p=pres-concours-veto-post-bac> [consulté le 8 octobre 2023].

ETOA-ANDEGUE S. (2023) Témoignages : Incivilités, insultes, agressions, stress... Des vétérinaires brisent le tabou de leur souffrance au travail [en ligne]. *Site France info*. Disponible à l'adresse : https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/le-choix-franceinfo/incivilites-insultes-agressions-stress-des-veterinaires-brisent-le-tabou-de-leur-souffrance-au-travail_5740283.html [consulté le 20/10/2023].

FACCO/TNS SOFRES Enquête (2022) Les chiffres de la population animale en France [en ligne] *Site Facco* Disponible à l'adresse : <https://www.facco.fr/chiffres-cles/les-chiffres-de-la-population-animale/> [consulté le 07 octobre 2023].

FESNEAU M. (2023). Séance publique du 1er juin 2023 au Sénat. *Sénat.fr* 1 heure 57 minutes et 58 secondes. Disponible à l'adresse : <https://urlz.fr/mddA> [consulté le 10 octobre 2023].

FRANCE COMPÉTENCES (2022) Des reconversions professionnelles variées et éloignées des modèles linéaires [en ligne]. Note d'étude n°4. Disponible à l'adresse : https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2022/02/Note-détudes_N4_Reconversion-2.pdf [consulté le 10 octobre 2023]

FRAJERMAN A., DEFLESSELLE E., COLLE R., CORRUBLE E., et COSTEMALE-LACOSTE J-F. (2023) Santé mentale des médecins libéraux français pendant la deuxième vague de COVID 19. *L'Encéphale, Elsevier*. Vol. 50, Issue 2, pp.192-199.

FRAYSSINET L. (2022) Consolidation des établissements de soins vétérinaires en France : la situation actuelle. *La Semaine Vétérinaire* n°1943, pp. 38-42.

FRAYSSINET L., BARALON P. (2023) Maintenir un maillage vétérinaire au service de l'élevage et de la santé publique [en ligne]. *Rapport remis au ministre de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire Monsieur Marc FESNEAU par le Docteur vétérinaire Jacques GUÉRIN, Président du Conseil national de l'Ordre des vétérinaires. Rapport Phylum rédigé le 22 février 2023*. Disponible à l'adresse : <https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2023-03/Rapport%20v02032023.pdf> [consulté le 12 octobre 2023].

RÉDACTION VET RECORD (2016) Vet futures - Disillusionment among young vets: causes and potential solutions. *Veterinary Record*. Vol. 179, n° 15, pp. 375-376.

GARCIA E.D (2015) Use digital tools to enhance business. *Veterinary Practice News*. Vol 27, n°10, p.43.

GALIC Y. (2023) Vétérinaires, le grand malaise d'un métier qui fait rêver [en ligne] *Site France Inter*. Disponible à l'adresse : <https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/interception/interception-du-dimanche-15-janvier-2023-9571926> [consulté le 20 octobre 2023].

GDS (2022) GDS : Le maillage vétérinaire en territoires ruraux. Une problématique complexe et multifactorielle avec un enjeu sanitaire [en ligne]. *Pleinchamp, GDS Creuse*. Disponible à l'adresse : <https://www.pleinchamp.com/actualite/gds-le-maillage-veterinaire-en-territoires-ruraux-une-problematique-complexe-et-multifactorielle-avec-un-enjeu-sanitaire> [consulté le 18 novembre 2022].

GIVOIS S. (2022) Recensement agricole 2020 : Main-d'œuvre et externalisation des travaux. *Agreste - Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Primeur*, n°11, 4 p.

GREENHAUS JH., BEUTELL NJ. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, vol. 10, no. 1, 1985, pp. 76–88.

GRIGNON M. (2011) Singuliers généralistes. Sociologie de la médecine générale, sous la direction de Géraldine Bloy et François-Xavier Schweyer, Presses de l'EHE SP. *Revue française des affaires sociales*. N° 2-3, pp. 49-62.

GU F. ET AL. 2015. Total and Cause-Specific Mortality of U.S. Nurses Working Rotating Night Shifts. *American Journal of Preventive Medicine*. Vol. 48, n° 3, pp. 241-252.

GUÉRIN J. (2022) Prise de parole du docteur vétérinaire Jacques Guérin, Président du Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires. *Appel à Manifestation d'Intérêt, École Nationale Vétérinaire d'Alfort, Paris, DGAL*.

GUILLIER A. (2015) Motivations des étudiants vétérinaires et insertion professionnelle : analyse à partir d'enquêtes sur la promotion entrée en 2005. Thèse de doctorat vétérinaire, Université Paul Sabatier, Toulouse, 78 p.

HALFON T. (2018) ENV : 636 places ouvertes pour le concours 2019 [en ligne]. *Site Le Point Vétérinaire*. Disponible à l'adresse : <https://www.lepointveterinaire.fr/actualites/actualites-professionnelles/env-636-places-ouvertes-pour-le-concours-2019.html#:~:text=Pour%20l%27année%20scolaire%202019,611%20pour%20l%27année%202018> [consulté le 8 octobre 2023].

HALFON T. (2024). La course aux écoles vétérinaires. *La Semaine Vétérinaire* n° 2020, pp. 10-11.

HARVEY J.C, KATZ C. (1985) If i'm so successful, why do I feel like a fake? The impostor phenomenon. *NY : St.Martin's Press* 246 p.

HERPIN N., VERGER, D. (2016) La possession d'animaux de compagnie en France : une évolution sur plus de vingt ans expliquée par la sociologie de la consommation. *L'Année sociologique*. Vol. 66, n° 2, pp. 421-466.

HR PATH (2022) Les aspirations professionnelles de la génération Z : convictions et paradoxes, 2022 [en ligne] Site *HR Path* Disponible à l'adresse : <https://hr-path.com/fr/actualites-rh/les-aspirations-professionnelles-de-la-generation-z-convictions-et-paradoxes/2022/06/24/> [consulté le 11 octobre 2023].

HUET E. (2023) Les jeunes vétérinaires diplômés fuient la profession. *L'Avenir*, 29 juillet 2023, pp. 2-3.

IGOHO-MORADEL M. (2019) Incivilités : Alerte, vétérinaires en souffrance. *La Semaine Vétérinaire* n° 1813 pp. 50-56.

INSEE (2021) Une nouvelle définition du rural... pour mieux rendre compte des réalités des territoires et de leurs transformations [en ligne]. Site *INSEE*. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/information/5360126> [consulté le 10 février 2023]

INSEE (2022, a) La grille communale de densité à quatre niveaux [en ligne]. Site *INSEE*. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/information/2114627> [consulté le 10 février 2023]

INSEE (2022, b) Scolarité en milieu rural : des élèves souvent plus éloignés de leur établissement, des études plus courtes [en ligne]. Site *INSEE*. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6037783> [consulté le 10 février 2023]

INSEE (2023) La grille communale de densité [en ligne]. Site *INSEE*. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/information/6439600> [consulté le 10 octobre 2023]

INSPECTION GÉNÉRALE DES FINANCES (2013) Rapport de la mission de l'inspection générale des finances sur l'analyse économique du fonctionnement de 37 professions et activités réglementées [en ligne]. *Ministère de l'économie et des finances* Disponible à l'adresse : <https://www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/2012-M-057-03-Tome1-pr.pdf> [consulté le 3 octobre 2023]

ISNI (2020) Vécu psychologique de l'épidémie COVID-19 [en ligne]. *ISNI* Disponible à l'adresse : <https://isni.fr/vecu-psychologique-de-lepidemie-covid/> [consulté le 22 octobre 2023]

ISNI (2021) Dossier de presse - Protège ton interne [en ligne]. *ISNI* Disponible à l'adresse : <https://isni.fr/wp-content/uploads/2021/04/VF-Dossier-de-presse-ProtégeTonInterne.pdf> [consulté le 22 octobre 2023]

JAMSHED S. (2014) «Qualitative research method-interviewing and observation ». *Journal of Basic and Clinical Pharmacy* Vol 5 n°4 pp. 87-88.

JEANNEY M. (2022) La pénurie de main d'œuvre au cœur de la rentrée. *La Dépêche Vétérinaire*, n° 1629, pp.6-9.

JEANNEY M. (2023) Les groupes d'investissements risquent-ils de mettre à mal l'activité vétérinaire mixte ? *La Dépêche Vétérinaire* n°1654, pp.6-7.

KANSOUN Z., BOYER L., HODGKINSON M., VILLES V., LANÇON C. et FOND G. (2019) Burnout in French physicians: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*. Vol. 246, pp. 132-147.

KERSEBOHM J.C., LORENZ T., BECHER A. et DOHERR, M.G. (2017) Factors related to work and life satisfaction of veterinary practitioners in Germany. *Veterinary Record Open*. Vol. 4, n° 1, pp. e000229.

KIPPERMAN B S., KASS P. H., et RISHNIW M. (2017) Factors that influence small animal veterinarians' opinions and actions regarding cost of care and effects of economic limitations on patient care and outcome and professional career satisfaction and burnout. *Journal of the American Veterinary Medical Association*. Vol. 250, n° 7, pp. 785-794.

LANGFORD A. (2009) Origines, motivations et souhaits d'orientation professionnelle des étudiants vétérinaires. Thèse de doctorat vétérinaire, Université Paul Sabatier, Toulouse, 128 p.

LAFON M. (2022) Le chiffre d'affaires des activités vétérinaires augmente de plus de 10 % en 2021. *La Dépêche Vétérinaire* n°1613, p. 32.

LEBLANC C. 2022. *Évolution de la pratique vétérinaire en zone rurale et périurbaine*. Thèse de doctorat vétérinaire, Faculté de Médecine, Créteil, 102 p.

LEBRETON-LEROUVILLOIS G. (2016) La santé des étudiants et des jeunes médecins. Commission Jeunes Médecins- Section Santé Publique et Démographique médical. *Conseil National de l'Ordre des médecins*, 99 p.

LEES J. (2014) Cursus vétérinaire : et après ? Étude d'une population de vétérinaires atypiques et description des formations complémentaires disponibles avec notre diplôme. Thèse de doctorat vétérinaire, Faculté de Médecine, Créteil, 426 p.

LE TUAL J. (2023) La contractualisation, nouveau modèle de la relation vétérinaire-élèveur, 2018. *La Dépêche Vétérinaire* n°1666, pp.10-11.

LE SCORNET L. (2018) Les coûts réels d'une hospitalisation [en ligne]. *Site Le Particulier*. Disponible à l'adresse : <https://leparticulier.lefigaro.fr/article/les-couts-reels-d-une-hospitalisation> [consulté le 18 octobre 2023]

LINCOLN A.E. (2010) The Shifting Supply of Men and Women to Occupations: Feminization in Veterinary Education. *Social Forces*. Vol 88, n°5, pp.1969-1998.

LLOYD J.W (2021) Pet Healthcare in the US: Are There Enough Veterinarians? Mars Veterinary Health. *Animal Health Economics LLC*

MACK N., WOODSONG C., MACQUEEN K. M., et GUEST, G. (2005). Qualitative research methods. *Family Health International*, 120 p.

MASCARON L. (2015) Le temps de travail des vétérinaires libéraux est stable. *La Dépêche Vétérinaire* n°1325, pp. 10-12.

MATHEVET P. (2016) Recrutement vétérinaire : Du casse-tête au chasse tête [en ligne]. *Site TIRSEV*. Disponible à l'adresse : <https://www.tirsev.fr/recrutement-veterinaire-du-casse-tete-au-chasse-tete/> [consulté le 11 octobre 2023]

MATHEVET P. (2021) Qualité de vie au travail : améliorer le bien vivre en structures vétérinaires. *La Dépêche Vétérinaire*, n°1594, p.32.

MC ARTHUR M.L. ET AL. (2021) Resilience of veterinarians at different career stages: The role of self-efficacy, coping strategies and personal resources for resilience in veterinary practice. *Veterinary Record*, Vol. 189, n°12, p. e771

MERCIER A., OUKRAT A., PIGNARD-CHEYNEL N. (2017) Voici comment les jeunes français consomment de l'information sur Facebook [en ligne]. *Site Slate* Disponible à l'adresse : <https://www.slate.fr/story/142307/jeunes-consomment-information-facebook> [consulté le 10 octobre 2023]

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2010). Arrêté du 9 décembre 2010 portant ouverture des concours d'admission dans les écoles vétérinaires de la session de 2011. *Journal officiel de la République Française : Décrets, arrêtés, circulaires* n°0290, texte n°22.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2020). Décret n°2020-256 du 5 mai 2020 relatif à l'expérimentation de la télémédecine par les vétérinaires. *Journal officiel de la République Française : Décrets, arrêtés, circulaires* n°0111, texte n°43.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2021). Arrêté du 8 novembre 2021 relatif à la désignation de zones caractérisées par une offre insuffisante de soins et un suivi sanitaire insuffisant des animaux d'élevage, dans les zones rurales à faible densité. *Journal officiel de la République Française : Décrets, arrêtés, circulaires* n°0261, texte n°40.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE (2022). Guide à l'usage des collectivités locales et de leurs groupements sur le dispositif d'aides aux vétérinaires et étudiants vétérinaires. *Direction générale de l'alimentation, direction générale des collectivités locales*.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE (2023 a.) Arrêté du 28 novembre 2023 portant ouverture des sessions 2024 du concours commun d'accès dans les écoles nationales vétérinaires et du concours commun d'accès aux enseignements complémentaires conduisant aux diplômes nationaux d'internat des écoles vétérinaires. *Journal officiel de la République Française : Décrets, arrêtés, circulaires* n°0279, texte n°6.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE (2023 b.) Arrêté du 20 février 2023 modifiant l'arrêté du 15 décembre 2022 portant ouverture des sessions 2023 du concours commun d'accès dans les écoles nationales vétérinaires et du concours commun d'accès aux enseignements complémentaires conduisant aux diplômes nationaux d'internat des écoles nationales vétérinaires. *Journal officiel de la République Française : Décrets, arrêtés, circulaires* n°0049, texte n°11.

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES ET DE LA SOUVERAINETÉ INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE (2023) Aides France Num pour la transformation numérique [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance/mesures/aides-france-num-transformation-numerique> [consulté le 19 octobre 2023]

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE LA PRÉVENTION (2022) Lutter contre les déserts médicaux. [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://sante.gouv.fr/systeme-de-sante/masante2022/lutter-contre-les-deserts-medicaux/> [consulté le 21 octobre 2023]

MOSES L., MALOWNEY M. J. et WESLEY BOYD J. (2018) Ethical conflict and moral distress in veterinary practice: A survey of North American veterinarians. *Journal of Veterinary Internal Medicine*. Vol. 32, n° 6, pp. 2115-2122.

MUSEL C., BOUR A. (2023) Podcast : Indiana Vets : à la recherche de l'épanouissement vétérinaire. [en ligne] Disponible à l'adresse : <https://podcasts.apple.com/fr/podcast/indiana-vets/id1685696510> [consulté le 15 septembre 2023]

NADEL J. (2023) Retenir les jeunes diplômés ou savoir susciter l'envie de rester. *La Semaine Vétérinaire* n°1987-n°1988, pp 30-35.

NASI M. (2023) Dans les écoles vétérinaires, l'héritage patriarcal pèse sur les jeunes femmes. *Site Le Monde* [en ligne]. Disponible à l'adresse : https://www.lemonde.fr/campus/article/2023/05/03/dans-les-ecoles-veterinaires-l-heritage-patriarcal-pese-sur-les-jeunes-femmes_6171861_4401467.html [consulté le 9 octobre 2023]

NEVEUX M. (2018) Les chiffres clés de l'activité vétérinaire : Baromètre annuel réalisé par La Semaine Vétérinaire, l'annuaire Roy et l'association Ergone. *La Semaine Vétérinaire* n°1779, pp.40-47.

NOLEN SCOTT R. (2021) Practice Inefficiencies Compound Veterinary Stress [en ligne]. *American Veterinary Medical Association*. Disponible à l'adresse : <https://www.avma.org/javma-news/2021-12-01/practice-inefficiencies-compound-veterinary-stress> [consulté le 9 octobre 2023]

CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES VÉTÉRINAIRES (2021) Atlas démographique de la profession vétérinaire 2021. 6^{ème} édition. Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire.

CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES VÉTÉRINAIRES (2022) Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022. 7^{ème} édition. Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire

CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES VÉTÉRINAIRES (2023) Atlas démographique de la profession vétérinaire 2023. 8^{ème} édition. Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire.

OMPL : Observatoire des métiers dans les professions libérales (2019 a). Cliniques vétérinaires : Portrait statistique [en ligne]. Disponible à l'adresse : https://www.ompl.fr/images/Publications/EtudesBranches/sante/veterinaire/290319_ompl_etude_stat_veto_03_19ok.pdf [consulté le 9 octobre 2023].

OMPL : Observatoire des métiers dans les professions libérales (2019 b). Cliniques vétérinaires : Modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des auxiliaires [en ligne]. Disponible à l'adresse : https://www.ompl.fr/images/Publications/EtudesBranches/sante/veterinaire/etude_modalites_vieactive_veto_2019.pdf [consulté le 12 octobre 2023].

ORDRE NATIONAL DES INFIRMIERS (2021) Communiqué de Presse - L'Ordre National des Infirmiers alerte de nouveau sur la situation de la profession et appelle à l'organisation d'États-généraux de l'attractivité des professions de santé [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.ordre-infirmiers.fr/l-ordre-national-des-infirmiers-alerte-de-nouveau-sur-la-situation-de-la-profession-et-appelle-a-l> [consulté le 4 avril 2024].

ORDRE NATIONAL DES VÉTÉRINAIRES (2019) L'omission du tableau de l'Ordre [en ligne]. *Site de l'Ordre National des vétérinaires*. Disponible à l'adresse : <https://www.veterinaire.fr/je-suis-veterinaire/mon-exercice-professionnel/les-fiches-professionnelles/lomission-du-tableau-de-lordre> [consulté le 15 septembre 2023].

ORDRE NATIONAL DES VÉTÉRINAIRES (2020) Télémédecine vétérinaire : définitions [en ligne]. *Site de l'Ordre National des vétérinaires*. Disponible à l'adresse : <https://www.veterinaire.fr/je-suis-veterinaire/mon-exercice-professionnel/les-fiches-professionnelles/telemedecine-veterinaire-definitions> [consulté le 10 octobre 2023]

ORDRE NATIONAL DES VÉTÉRINAIRES (2021) S'inscrire à l'Ordre [en ligne]. *Site de l'Ordre National des vétérinaires*. Disponible à l'adresse : <https://www.veterinaire.fr/je-suis-veterinaire/quelles-demarches-aupres-de-lordre/sinscrire-lordre> [consulté le 15 septembre 2023].

ORDRE NATIONAL DES VÉTÉRINAIRES (2022) Les stages tutorés pour les 6A des ENV [en ligne]. *Site de l'Ordre national des vétérinaires*. Disponible à l'adresse : <https://www.veterinaire.fr/je-suis-veterinaire/je-suis-etudiant-en-6eme-annee-des-env/les-stages-tutores-pour-les-6a-des-env> [consulté le 9 octobre 2023].

ORDRE NATIONAL DES VÉTÉRINAIRES (2023) Maillage vétérinaire au service de l'élevage : Centre de ressources/ Fiches action. [en ligne] *Site de l'Ordre national des vétérinaires*. Disponible à l'adresse : <https://www.veterinaire.fr/la-profession-veterinaire/nos-grands-dossiers/maillage-veterinaire-au-service-de-lelevage> [consulté le 12 octobre 2023]

O'ROURKE K. (2003) Food animal veterinarian shortage causing growing concern. *J Am Vet Med Assoc* n°222 pp.127–128.

PEETERS J.P. (2020) Comment mieux recruter ? [en ligne]. *Site Marketing VT*. Disponible à l'adresse : <https://www.marketing-veterinaire.com/post/comment-mieux-recruter> [consulté le 12 octobre 2023].

PENDARIÈS-ISSAURAT D. (2017) Les compétences non techniques dans la profession vétérinaire : état des lieux de la formation dans les écoles et enquête auprès des vétérinaires praticiens. Thèse de doctorat vétérinaire, Université Claude Bernard, Lyon, 142 p.

PRAXIS (2023). Désertification rurale, notes [en ligne]. Disponible à l'adresse <https://praxis.encommun.io/def/desertification-rurale/> [consulté le 7 octobre 2023].

RAGETLY G. (2019) Recrutement de vétérinaires : ce mal qui ronge notre profession [en ligne]. *LinkedIn* Disponible à l'adresse : <https://www.linkedin.com/pulse/recrutement-de-v%C3%A9t%C3%A9rinaires-ce-mal-qui-ronge-notre-guillaume-ragetly> [consulté le 9 octobre 2023]

RÉDACTION DE TÉMAVET (2022) Grilles des salaires vétérinaires et ASV en 2023 [en ligne]. *Temavet.fr*. Disponible à l'adresse : <https://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/droit-du-travail-et-convention-collective/grilles-des-salaires-veterinaires-et-asv-en-2023-715358.php> [consulté le 19 octobre 2023]

RÉSEAU ACTION CLIMAT FRANCE (2023) Baromètre sur la consommation de la viande : quelles nouvelles attentes ? [en ligne] *Site Harris Interactive* Disponible à l'adresse : https://harris-interactive.fr/opinion_polls/barometre-sur-la-consommation-de-la-viande-queelles-nouvelles-attentes/ [consulté le 12 octobre 2023].

RONDEAU C., BAUSSIÈRE M. (2017) Adéquation de la réponse professionnelle à la commande sociétale faite à la profession vétérinaire [en ligne]. *Ordre National des Vétérinaires*. Disponible à l'adresse : https://www.veterinaire.fr/system/files/files/import/Rapport_MB_et_CR.pdf [consulté le 10 octobre 2023].

- ROUTLY ET AL (2002)., Support Needs of Veterinary Surgeons during the First Few Years of Practice. *Veterinary Record*. Vol 150, n°6, pp.167-171.
- ROWE Z.C., DREWERY M.L., ANDERSON R.G., RUSSO C.M. (2022) Challenges Faced by U.S. Veterinary Technicians in the Workplace During COVID-19. *Frontiers in Veterinary Science*. Vol. 9, article 831127, 7 p.
- RUPLE A. (2020) Overcoming imposter syndrome. *American Association of Bovine Practitioners Proceedings of the Annual Conference*. Vol. 53, n°1, pp.5-6
- SAKULKU J. (2011) The Impostor Phenomenon. In *The Journal of Behavioral Science*. Vol. 6, n°1, pp.75–97
- SANDSTRÖM A., NYSTRÖM RHODIN I., LUNDBERG M., OLSSON T. et NYBERG L. (2005) Impaired cognitive performance in patients with chronic burnout syndrome. *Biological Psychology*. Vol. 69, n°3, pp.271-279.
- SANTANER G. (2018). Résultats de l'enquête VetoNetwork 2018 - les clients des vétérinaires et le numérique.
- SANTANER G. (2022). Résultats de l'enquête VetoNetwork 2022 - les clients des vétérinaires et le numérique.
- SCHAUFELI W.B. ET GREENGLASS E.R (2001) Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & Health*. Vol. 16, n°5, pp.501-510
- SÉNAT (2021) Évolution des modes de travail, défis managériaux : comment accompagner entreprises et travailleurs ? [en ligne]. *Site du Sénat*, rapport d'information n°759. Disponible à l'adresse : <https://www.senat.fr/rap/r20-759/r20-759.html> [consulté le 11 octobre 2023]
- SONNEVELD D., GOVERTS Y., DUIJN C.M.A, CAMPS G., BOUGIE R., MASTENBROEK N.J.J.M. (2022) Dutch Veterinary Graduates Leaving Practice: A Mixed-Methods Analysis of Frequency and Underlying Reasons. *Veterinary Record*. Vol. 192, n°4, pp.21-31.
- STATISTA RESEARCH DEPARTMENT (2023) Taux de pénétration des réseaux sociaux en France en 2022, selon l'âge [en ligne]. *Site Statista*. Disponible à l'adresse : <https://fr.statista.com/statistiques/480837/utilisation-reseaux-sociaux-france-age/> [consulté le 8 octobre 2023]
- SULPICE P., DELACROIX M., CAILLAUX T. et SEON P., (1999). Le conseil en élevage dans la pratique quotidienne vétérinaire. L'expérience des groupes vétérinaires conventionnés. *Rencontres autour des recherches sur les ruminants* n°6, pp.69-72.
- TANGUY M. (2019) Mise en place d'une plateforme de mentoring au sein de la profession vétérinaire. Thèse de doctorat vétérinaire, Faculté de Médecine, Nantes, 142 p.
- TIRADO A., POISSON F. et VANHOYE B. (2019) Rapport CGAAER : Installation et maintien de l'exercice vétérinaire dans les territoires ruraux. *Rapport Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux, Paris, Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation*, 127 p.

TRUCHOT D., ANDELA M., MAUDRY A. (2022) La santé au travail des vétérinaires : une recherche nationale [en ligne]. *Laboratoire de psychologie, Université Bourgogne Franche Comté, Rapport de recherche pour le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires et l'Association Vétos-Entraide*. Disponible à l'adresse : https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2022/06/2022-05-19-ENQUETE_SOUFFRANCE_PROFESSION_-_resume_10_pages-1.pdf [consulté le 4 octobre 2023]

TUPIN D. (2005). Le syndrome d'épuisement professionnel des soignants ou burnout chez les vétérinaires - Enquête auprès des vétérinaires praticiens. Thèse de doctorat vétérinaire, Université Paul Sabatier, Toulouse, 96 p.

UNEDIC (2021) Baromètre de la perception du chômage. *Institut Elabe, Unédic*. 7 p.

VAN LAETHEM N., JOSSET J-M. (2020) Outil 15. Le système de valeurs. *La boîte à outils des soft skills, Paris, Dunod*, pp. 52-55.

VETAGROSUP (Sans date, a) Les voies d'accès aux études vétérinaires [en ligne]. *Site de VetaAgroSup*. Disponible à l'adresse : <https://www.vetagro-sup.fr/formations/veterinaire/> [consulté le 5 octobre 2023]

VETAGROSUP (Sans date, b) Déroulement des études vétérinaires [en ligne]. *Site de VetaAgroSup* Disponible à l'adresse : <https://www.vetagro-sup.fr/formations/veterinaire/deroulement-des-etudes/> [consulté le 18 octobre 2023]

VET FUTURS JUNIOR LYON (2017) Les attentes des étudiants vétérinaires vis-à-vis de leur futur professionnel. *VetaAgroSup*.

VÉT'O MICRO (2022) Marie Tanguy : Quand angoisses et insomnies révèlent une fibre entrepreneuriale et créative [en ligne]. *Ausha, Épisode n°14*. Disponible à l'adresse : <https://podcast.ausha.co/vet-o-micro/episode-14-marie-tanguy-quand-angoisses-et-insomnies-revelent-une-fibre-entrepreneuriale-et-creative> [consulté le 01 octobre 2022].

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 doctorat vétérinaire, Université Paul Sabatier, Toulouse, 118 p.

VIOLÉ A. (2023) Une profession féminisée est-elle une profession qui s'appauvrit ? [en ligne]. *Site de TémaVet* Disponible à l'adresse : <http://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/feminisation-et-egalite-professionnelle/une-profession-feminisee-est-elle-une-profession-qui-sappauvrit-725051.php/?latest> [consulté le 9 octobre 2023]

WOODMANSEY D. (2019) Confirmation vets are back on shortage occupation list [en ligne]. *Vettimes*. Disponible à l'adresse : <https://www.vettimes.co.uk/news/confirmation-vets-are-back-on-shortage-occupation-list/> [consulté le 5 octobre 2023]

WURTZ C. (2023) Rouen : l'école vétérinaire privée UniLaSalle recrute sa deuxième promotion d'étudiants. *Site de France Bleu* [en ligne]. Disponible à l'adresse : <https://www.francebleu.fr/infos/education/l-ecole-veterinaire-privee-unilassale-recrute-sa-deuxieme-promotion-d-etudiants-4144329> [consulté le 8 octobre 2023]

ANNEXES

Annexe 1 : Exemple de grille communale (Source : INSEE)

Grille de densité				
France – Niveau de densité (7 niveaux) des communes				
Mise en ligne le 17/05/2023 Géographie au 01/01/2023				
Code Commune	Libellé des communes	Typo degré de Densité	Libellé degré de densité	Population municipale 2020
CODGEO	LIBGEO	DENS	LIBDENS	PMUN20
69123	Lyon	1	Grands centres urbains	522228
69124	Marchamp	6	Rural à habitat dispersé	457
69125	Marcilly-d'Azergues	4	Ceintures urbaines	880
69126	Marcy	6	Rural à habitat dispersé	805
69127	Marcy-l'Étoile	4	Ceintures urbaines	3495
69130	Meaux-la-Montagne	7	Rural à habitat très dispersé	232
69131	Messimy	5	Bourgs ruraux	3523
69132	Meys	6	Rural à habitat dispersé	843
69133	Millery	4	Ceintures urbaines	4313
69134	Moiré	6	Rural à habitat dispersé	230
69135	Deux-Grosnes	6	Rural à habitat dispersé	1914
69136	Montagny	4	Ceintures urbaines	3180
69137	Montmelas-Saint-Sorlin	6	Rural à habitat dispersé	534
69138	Montromant	7	Rural à habitat très dispersé	445
69139	Montrottier	5	Bourgs ruraux	1379
69140	Morancé	4	Ceintures urbaines	2086
69141	Momant	3	Petites villes	6238

Annexe 2 : Guide d'entretien

Les entretiens sont enregistrés, les réponses sont retranscrites, anonymisées et analysées. Objectif : recueillir des récits de vie, des témoignages au plus proche du ressenti, avec un maximum de liberté de parole, sans jugement et avec bienveillance. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Spontanéité et transparence sont les maîtres-mots.

Présentation personnelle :

Qui êtes-vous ?

Quelles ont été vos motivations à devenir vétérinaire praticien ?

Quel est votre cursus universitaire ? Quelle est votre première expérience professionnelle en tant que clinicien vétérinaire ?

Pouvez-vous me citer vos 5 valeurs cardinales ?

Quelle est votre profession actuelle ?

Quelles sont vos aspirations/attentes dans le monde professionnel ?

Expérience :

Depuis combien de temps avez-vous quitté la pratique clinique vétérinaire ?

Dans quel(s) domaine(s) de la pratique clinique avez-vous travaillé ?

Quel était votre statut lorsque vous travailliez en tant que clinicien vétérinaire ?

Pouvez-vous me décrire votre expérience en tant que vétérinaire praticien ?

Si vous devez résumer votre expérience de praticien(ne), quels sont les 3 mots qui vous viendraient à l'esprit ?

Interruption de la pratique clinique vétérinaire :

Veuillez me parler s'il vous plaît, des circonstances et du contexte qui ont entouré votre décision de quitter la pratique clinique.

Quel a été l'élément déclencheur de votre décision d'interrompre votre pratique ? Dans quelle mesure vos limites ont-elles été franchies ?

Conditions et ressources de travail :

Comment considérez-vous vos ressources au travail ?

Dans quelle mesure étiez-vous stimulé intellectuellement ? (Défis, formations...)

Comment trouviez-vous vos conditions de travail ? (Charge de travail, rémunération...)

Comment avez-vous trouvé votre préparation à la pratique clinique pendant votre formation universitaire ?

Relationnel :

Quelles ont été les expériences désagréables que vous ayez vécu avec vos pairs et collègues ?

Quelles ont été les difficultés rencontrées dans la gestion d'un client ?

Comment qualifiez-vous votre intégration dans l'équipe et sa cohésion ?

Management :

Comment considérez-vous votre implication dans l'organisation et le management dans la clinique ?

Dans quelle mesure avez-vous pu mener des projets en autonomie ?

Comment qualifiez-vous le soutien social et professionnel de la part de votre employeur ?

Quelles ont été vos possibilités d'évolution ?

- **Facteurs personnels :**

Quel a été votre état de santé (physique et mentale) pendant votre expérience ?

Comment trouviez-vous votre équilibre vie professionnelle/vie personnelle ?

Quels ont été les dilemmes moraux et éthiques rencontrés ?

Avez-vous pendant votre expérience de clinicien penser à d'autres projets professionnels ?

Quel était votre ressenti pendant votre expérience face à votre statut de « jeune » praticien ?

À propos des valeurs décrites en début d'entretien : dans quelle mesure les retrouviez-vous dans votre métier de praticien vétérinaire et dans quelle mesure les retrouvez-vous dans votre profession actuelle ?

Pour aller plus loin :

En changeant un élément de votre expérience passée, seriez-vous prêt à revenir dans la pratique clinique vétérinaire ?

Annexe 3 : Formulaire d'engagement (D'après CNIL, 2023)

MODALITÉS ENTRETIENS

Description : L'objectif est de recueillir des récits de vie, des témoignages au plus proche du ressenti, avec un maximum de liberté de parole, sans jugement et avec bienveillance. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Spontanéité et transparence sont les maîtres-mots. L'interrogé(e) peut à tout moment interrompre l'interview et décider de ne pas répondre à certaines questions. Les entretiens seront enregistrés sous l'accord des participants et les réponses seront retranscrites, anonymisées et analysées.

ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITE POUR LES PERSONNES AYANT VOCATION A MANIPULER DES DONNÉES A CARACTÈRE PERSONNEL

Je soussignée Madame MOREAU Maïwen étudiante vétérinaire en 6^{ème} année à VetAgroSup Lyon, aspirant au titre de Docteur vétérinaire grâce à l'élaboration d'une thèse d'exercice, étant à ce titre amenée à accéder à des données à caractère personnel, déclare reconnaître la confidentialité des dites données.

Je m'engage par conséquent, conformément aux articles 34 et 35 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu'aux articles 32 à 35 du règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016, à prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de mes attributions afin de protéger la confidentialité des informations auxquelles j'ai accès, et en particulier d'empêcher qu'elles ne soient communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

Je m'engage en particulier à :

- Ne pas utiliser les données auxquelles je peux accéder à des fins autres que celles prévues par mes attributions
- Ne divulguer ces données qu'aux personnes dûment autorisées, en raison de leurs fonctions, à en recevoir communication, qu'il s'agisse de personnes privées, publiques, physiques ou morales ;
- Ne faire aucune copie de ces données sauf à ce que cela soit nécessaire à l'exécution de mes fonctions ;
- Prendre toutes les mesures conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de mes attributions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données ;
- Prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art pour préserver la sécurité physique et logique de ces données ;
- M'assurer, dans la limite de mes attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données.
- Anonymiser toutes les informations reçues lors des entretiens
- Retranscrire et analyser les réponses des interrogés.es de manière anonyme dans la rédaction de ma thèse

Cet engagement de confidentialité, en vigueur pendant toute la durée de la réalisation de ma thèse, demeurera effectif, sans limitation de durée après la cessation de mes travaux, quelle qu'en soit la cause, dès lors que cet engagement concerne l'utilisation et la communication de données à caractère personnel. J'ai été informée que toute violation du présent engagement m'expose à des sanctions disciplinaires et pénales conformément à la réglementation en vigueur, notamment au regard des articles 226-16 à 226-24 du code pénal.

Fait à Le .../.../.....

MOREAU Maïwen

Signature :
L'interrogé.e

FEUILLE DE CONSENTEMENT

Je soussigné(e) Madame/Monsieur
(NOM, Prénom) :
E-mail :

Déclare autoriser Madame MOREAU Maïwen, étudiante vétérinaire à VetAgroSup Lyon à :

- Enregistrer notre entretien
- Utiliser mes réponses dans le but unique de la réalisation de sa thèse de médecine vétérinaire
- Retranscrire et analyser mes réponses de manière anonyme

FINALITÉ DES DONNÉES : Les données collectées sont utilisées dans le but unique de la réalisation de la thèse de médecine vétérinaire de Mme MOREAU.

DUREE DE CONSERVATION DES DONNEES : Les données personnelles et les enregistrements sont utilisés pendant toute la période de l'étude.

Fait à....., le/...../.....,
Nom :

Signature :

Annexe 4 : Extrait d'un entretien transcrit.

[Interrogatrice] : Alors mon, objectif c'est vraiment de recueillir un témoignage, un récit de vie. Donc le but c'est d'avoir vraiment des réponses spontanées. Donc moi j'ai un petit peu un fil directeur par rapport à mon guide d'entretien et il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

[P10] : D'accord, pas de problème.

[Interrogatrice] : Alors du coup, ma première catégorie c'est « présentation personnelle ». Est-ce tu peux te présenter et me dire quelles ont été tes motivations à devenir dans un premier temps vétérinaire praticienne ?

[P10] : Ok donc moi c'est XX, je suis née en XX, j'ai passé mon bac en XX, après j'ai fait une classe préparatoire BCPST, j'ai eu mon concours en 3/2, je suis rentrée à l'école vétérinaire de Nantes, je suis sortie en 2020. Alors qu'est ce qui m'avait motivé en fait ?... C'est que j'aimais beaucoup la biologie quand j'étais, quand j'étais enfant quoi et je crois que la première fois où ça m'a vraiment fait tilt c'est quand on faisait les dissections, tu sais en quatrième et puis, parce que j'aimais bien les animaux et je sais pas, pour moi c'était un peu une évidence. Je me suis... en fait, je ne me suis jamais dit : j'aimerais faire autre chose, voilà.

[Interrogatrice] : OK, très bien et donc ton cursus tu m'en as parlé et quelle était ta première expérience, ta toute première expérience en tant que vétérinaire praticienne ?

[P10] : Bah c'était... attends...c'était de la prophylaxie, ouais, ouais, c'était de la prophylaxie.

[Interrogatrice] : OK, et est-ce que tu peux du coup me décrire ta première expérience et ton ressenti par rapport à celle-ci ?

[P10] : Alors j'avais bah le ressenti avec les éleveurs, ça s'était bien passé. Par contre avec les patrons alors ils étaient sympas mais complètement absents. Genre il y en a un, en fait je ne l'ai pas vu du tout pendant deux semaines et ils ont un peu essayé de me la faire à l'envers par rapport à la rémunération. Donc ouais, je n'ai pas trouvé ça super cool par rapport à... enfin... le côté patron, j'ai pas trop aimé la relation mais par contre avec les éleveurs ouais il y avait eu un bon feeling, donc je dirais que c'était plutôt une bonne expérience.

[Interrogatrice] : Ok donc un ressenti plutôt positif ?

[P10] : Ouais.

[Interrogatrice] : Est-ce que tu peux me dire, tes valeurs cardinales, pour toi dans ta vie personnelle et professionnelle ?

[P10] : Alors la liberté...l'amour...En plus j'ai mis ça dans mon bilan de compétences qu'est-ce que j'avais mis d'autres ? L'honnêteté...la famille, être en harmonie avec soi-même, enfin je sais pas trop comment le dire...

[Interrogatrice] : D'accord, d'accord et dans le monde professionnel, quelles sont tes aspirations et tes attentes au niveau de ton travail ?

[P10] : Ben je cherche un travail qui m'épanouit quoi dans lequel je me sens bien, dans lequel je me sens reconnue, voilà qui est stimulant, c'est surtout ça je pense. Et après tu veux que je parle du cadre professionnel ?

[Interrogatrice] : Oui aussi s'il te plaît.

[P10] : Après oui il faut une équipe avec qui tu peux communiquer pareil avec ta hiérarchie, qu'il y ait une relation de confiance qui s'installe, mais avec une bonne ambiance quoi. Je pense que c'est un peu mon b.a-ba.

[Interrogatrice] : Ok, très bien, donc ça c'était ma première partie, ma deuxième partie du coup c'est ton expérience. Peux-tu me décrire ta première expérience ?

[P10] : Ouais alors donc du coup donc j'ai fait de la profilo j'ai fait deux semaines après j'ai fait un mois de remplacement en canine que j'ai pas du tout aimé. Enfin en fait je l'ai un peu fait pour me dire : « tiens il faut que je fasse de la canine » donc déjà de base j'aime pas ça, je me suis un peu forcée, mais par contre l'ambiance était très space. La patronne elle n'était pas cool du tout, en vrai c'était pas une bonne expérience. Après j'ai fait six mois du coup en mixte mais c'était 85% de la bovine et 15% de la canine.

[Interrogatrice] : OK.

[P10] : Et pareil il y a plein de choses qui ont fait que ça s'est mal passé, donc l'ambiance elle n'était pas saine, ils étaient pas clairs en fait ils avaient pas tous le même discours à mon sujet en face de moi. Enfin c'était vraiment, c'était vraiment bizarre quoi comme ambiance et ils étaient misogynes aussi. Et ils m'ont aussi em***** sur ma taille, parce qu'en gros, voilà ils partaient du principe que comme j'étais petite, je n'y arriverai pas. Par exemple je sais pas, quand tu as les pattes de ton veau qui sont à l'opposé de toi quand tu ouvres en césarienne, voilà, ils étaient persuadés, enfin, il y en a un en tout cas qui était persuadé que je n'y arrivais pas. Donc en fait tu débutes, tu n'as pas confiance en toi et le mec il te dit déjà que tu n'y arriveras pas donc forcément...

[Interrogatrice] : D'accord et pourquoi ils t'avaient engagée ?

[P10] : Du coup bah le problème, en fait je suis passée les voir, en fait j'avais des entretiens dans la même région, je suis restée deux jours et en fait ils m'ont contacté le premier jour en me disant « Ah bah tiens on a su par untel que tu cherches un poste » et donc du coup donc je suis allée un peu à l'improviste et sauf que quand je suis allée les voir il n'y avait pas de patrons, c'était que des salariés et il y avait une des salariés c'était la nana d'un de mes patrons. Et donc le feeling est bien passé, et cetera, et donc après ils m'ont dit qu'ils m'embauchaient, mais en fait je leur ai dit « mais on fait au moins une visio parce que du coup moi j'ai vu personne en patron » et finalement ils n'ont même pas fait de visio donc si tu veux en fait on ne s'est pas rencontrés, mais que ce soit même visuellement ou en présentiel, donc ça clairement c'était une bourde, enfin c'était une erreur à la fois de ma part et de la leur. Donc voilà, je pense que c'est ça qui a fait...bon après c'était compliqué puisque tu avais le COVID aussi, enfin tu as plein de choses qui ont fait que ça s'est mal passé.

COMPRÉHENSION DES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS ET PERSONNELS MOTIVANT LA DÉCISION D'INTERROMPRE LA PRATIQUE CLINIQUE VÉTÉRINAIRE CHEZ LES DIPLÔMÉS DE MOINS DE 5 ANS. ÉTUDE QUALITATIVE AU SEIN DES TERRITOIRES RURAUX DE LA RÉGION AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Auteur

MOREAU Maïwen

Résumé

La profession vétérinaire est actuellement aux prises avec une pénurie inquiétante de praticiens, des défis de recrutement persistants et une dégradation du maillage vétérinaire. Ces problématiques suscitent la mise en œuvre de multiples stratégies visant à garantir la pérennité du nombre de vétérinaires praticiens.

L'objectif de notre enquête qualitative était de comprendre les différents facteurs professionnels et personnels incitant les jeunes diplômés à se retirer précocement de la pratique clinique vétérinaire. Nous avons réalisé des entretiens semi-directifs auprès de 10 vétérinaires ayant travaillé au sein de territoires ruraux de la région Auvergne Rhône Alpes dans des pratiques canine, rurale, mixte rurale-canine et mixte rurale-équine.

Cette étude a révélé un facteur personnel crucial : l'écart entre la réalité du milieu professionnel, la pratique vétérinaire, et les valeurs profondes et aspirations de l'individu. Les conflits avec les employeurs et le manque de soutien émergent comme des motifs professionnels majeurs de départ anticipé. Par ailleurs, le non-respect des règles du droit du travail, la détérioration de la santé, ainsi que les impacts de la pandémie de COVID-19 ont été identifiés comme d'autres facteurs explicatifs de cette cessation prématurée de la pratique.

Mots-clés

Pratique vétérinaire, Territoire rural, Abandon, Équilibre vie privée/vie professionnelle

Jury

Président du jury : **Pr PROUILLAC Caroline**

Directeur de thèse : **Dr LEFEBVRE Sébastien**

2ème assesseur : **Dr BRUYÈRE Pierre**