



HAL
open science

L'intégration des praticiens vétérinaires dans le cursus des études vétérinaires françaises : étude appliquée au réseau Alpivet

Louis Ettwiller

► To cite this version:

Louis Ettwiller. L'intégration des praticiens vétérinaires dans le cursus des études vétérinaires françaises : étude appliquée au réseau Alpivet. Sciences du Vivant [q-bio]. 2024. dumas-04888943

HAL Id: dumas-04888943

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04888943v1>

Submitted on 15 Jan 2025

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° 128

**L'INTEGRATION DES PRATICIENS VÉTÉRINAIRES
DANS LE CURSUS DES ETUDES VÉTÉRINAIRES
FRANÇAISES
ETUDE APPLIQUÉE AU RESEAU ALPIVET**

THESE

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

Et soutenue publiquement le 10 décembre 2024
Pour obtenir le titre de Docteur Vétérinaire

Par

ETTWILLER Louis

CAMPUS VÉTÉRINAIRE DE LYON

Année 2024 - Thèse n° 128

**L'INTEGRATION DES PRATICIENS VÉTÉRINAIRES
DANS LE CURSUS DES ETUDES VÉTÉRINAIRES
FRANÇAISES
ETUDE APPLIQUÉE AU RESEAU ALPIVET**

THESE

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

Et soutenue publiquement le 10 décembre 2024
Pour obtenir le titre de Docteur Vétérinaire

Par

ETTWILLER Louis

Liste des enseignants du Campus vétérinaire de Lyon (29/08/2024)

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	Marqaux	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	Anqeli	Professeur
Mme	KRAFFT	Emilie	Maître de conférences
Mme	LAABERKI	Maria-Halima	Professeur
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	Maqalie	Maître de conférences
M.	ROGER	Thierry	Professeur
M.	SAWAYA	Serqe	Maître de conférences
M.	SCHRAMME	Michael	Professeur
Mme	SERGENTET	Delphine	Professeur
Mme	STORCK	Fanny	Professeur
M.	TORTEREAU	Antonin	Maître de conférences
Mme	VICTONI	Tatiana	Maître de conférences
M.	ZENNER	Lionel	Professeur

Remerciements

À Monsieur le Professeur Jean-Luc Cadoré,

VetAgro Sup, Campus vétérinaire de Lyon,

Je tiens à vous exprimer ma profonde gratitude pour l'honneur que vous m'avez fait en présidant ce jury de thèse. Votre engagement dans l'accompagnement des étudiants a été une grande source d'inspiration.

Mes respectueux hommages.

À Monsieur le Professeur Luc Chabanne,

VetAgro Sup, Campus vétérinaire de Lyon,

Je vous remercie sincèrement d'avoir accepté de diriger cette thèse. Votre accompagnement, vos conseils avisés, et votre confiance ont été essentiels tout au long de ce parcours.

Mes chaleureux remerciements.

À Monsieur le Professeur Luc Mounier,

VetAgro Sup, Campus vétérinaire de Lyon,

Je vous exprime ma gratitude pour avoir accepté de juger ce travail, pour votre enthousiasme, votre bienveillance et pour votre investissement dans le cursus des études vétérinaires.

Mes remerciements sincères.

Table des matières

<i>Liste des annexes</i>	11
<i>Liste des figures</i>	13
<i>Liste des tableaux</i>	15
<i>Liste des abréviations</i>	17
Introduction	19
Partie I/ Les praticiens vétérinaires et la formation des étudiants	21
I. Contexte et enjeux de la formation vétérinaire	21
A. Une formation professionnalisante, des objectifs définis	21
B. Les dynamiques professionnalisantes de la formation vétérinaire.....	24
II. Le cursus des études vétérinaires	26
A. Les écoles vétérinaires françaises et leurs concours d'accès.....	26
B. Le cursus vétérinaire	28
1. Le tronc commun des études vétérinaires.....	28
2. L'année d'approfondissement : le choix de l'orientation	31
C. Les acteurs de la formation.....	34
III. Modalités d'intervention des professionnels dans le cursus initial	36
A. État des lieux à VetAgro Sup, École Nationale Vétérinaire de Lyon	36
1. Vet 21, une UE de découverte de la profession vétérinaire et de ces différentes facettes.....	36
2. La transmission des savoirs théoriques via les Cours Magistraux	37
3. La mobilisation des connaissances, les Travaux Dirigés et les Travaux Pratiques	38
4. La mise en pratique, les stages cliniques CHUV	39
5. Le module clientèle : une ouverture vers le monde de l'entreprise	41
6. Les EP (Enseignements Personnalisés) : vers un cursus de plus en plus à la carte	43
7. Suivre le parcours étudiant, la place de l'enseignant référent	45
B. Les stages cliniques externalisés, une immersion indispensable	46
1. Modalités des stages et rôle du maître de stage	46
2. L'importance des stages dans la construction professionnelle de l'étudiant	50

3. Un cursus remis en question	51
IV. Participation des praticiens « autour » et au-delà de la formation initiale.....	53
A. Le périscolaire et ses apports	53
1. L'importance de l'associatif.....	53
2. S'ouvrir vers l'avenir, les congrès professionnels	56
B. Intégrer le monde professionnel progressivement	57
C. Le mentorat vétérinaire, une voie d'accompagnement prometteuse	58
V. Développement des offres pour les étudiants et perspectives d'évolution.....	63
A. Des initiatives en France et à l'Étranger.....	63
1. Le Royaume-Uni, précurseur de la formation clinique par association	64
2. La formation clinique « semi-distribuée » en France par UniLaSalle, un modèle inspirant.....	65
B. Répondre aux attentes des nouvelles générations, les pistes d'amélioration.....	67
1. Une meilleure information et un rapprochement professionnel facilité	67
2. Des enseignants engagés et formés dans l'accompagnement	68
3. Libérer du temps pour la pratique et donner davantage un sens aux stages.....	69
 Partie II / Étude de cas : Projet de développement d'une offre de formation ciblée par un réseau vétérinaire indépendant dans le cadre d'un partenariat avec une école vétérinaire	 73
I. Contexte.....	73
A. Présentation du réseau Alpivet.....	73
1. Les origines d'Alpivet, un réseau de vétérinaires indépendants régionaux.....	73
2. Développement, évolution organisationnelle et juridique du réseau	74
3. Le réseau Alpivet dans l'évolution du paysage des établissements vétérinaires	76
4. La formation un élément fondateur, clé du réseau	77
5. Analyse SWOT.....	78
B. État des lieux des enjeux de la profession en lien avec le réseau	80
1. Le secteur vétérinaire en plein essor	80
2. Pénurie de vétérinaires : le défi du recrutement	82
3. Une insertion professionnelle difficile.....	87

4. Des incompréhensions intergénérationnelles	88
5. La corporatisation des établissements de soins vétérinaires	89
C. La stratégie d'Alpivet face aux enjeux, état des lieux de la relation avec étudiants vétérinaires de Lyon	91
1. Concurrence accrue dans les écoles, quelles stratégies pour les indépendants ?	93
2. Phase d'initiation : le parcours d'intégration du stagiaire Alpivet (MORE, 2021)	95
3. Phase de consolidation : Alpivet se fait sa place !	95
II. Etude des attentes du réseau Alpivet et des étudiants vétérinaires vis à vis du développement d'un plan de formation externe	96
A. Alpivet, les attentes d'un réseau régional indépendant	96
1. Méthodologie des entretiens exploratoires initiaux	96
2. Résultats des entretiens	99
B. Enquête auprès des étudiants, recueil d'attentes	101
1. Introduction : Contexte et objectifs de l'enquête	101
2. Méthodologie et échantillonnage	102
3. Analyse des résultats de l'enquête	106
4. Discussion et limites de l'étude	122
III. Projet de plan de formation complémentaire	127
A. Structuration du projet	127
B. Discussion sur la structuration du projet	128
1. Alpivet academy, une formation intégrant les Enseignements Personnalisés ?	128
2. La voie d'entrée vers un partenariat entre Alpivet et VetAgro Sup	129
Conclusion	133
Bibliographie	135
Annexes	143

Liste des annexes

ANNEXE 1 : Entretien avec Mme Caroline Boulocher, Directrice du Collège Vétérinaire et du projet École Vétérinaire UniLaSalle.....	143
ANNEXE 2 : Charte de bonnes pratiques Alpivet	146
ANNEXE 3 : Règlement intérieur Alpivet	147
ANNEXE 4 : Plan de formation Alpivet 2023	148
ANNEXE 5 : Enquête vierge.....	149
ANNEXE 6 : Résultats des critères d'évaluation des aspects caractérisant une formation.....	161
ANNEXE 7 : Réponses brutes de l'étude	165
ANNEXE 8 : Fiche EP vierge.....	169

Liste des figures

Figure 1 : Les concours d'accès aux Écoles Nationales Vétérinaires et nombre de places par promotion (extrait de VETAGRO SUP, s.d.1)	27
Figure 2 : Organisation du tronc commun à VetAgro Sup d'après Aguesse (extrait de CONTART, 2023)	30
Figure 3 : Thématiques des stages obligatoires à VetAgro Sup (extrait de VetAgro Tice)	48
Figure 4 : Panorama restreint de l'associatif étudiant vétérinaire (extrait de GUILLAUME, 2024)	54
Figure 5 : SWOT Alpivet	79
Figure 6 : Origines et nationalités des primo-inscrits au tableau de l'ordre des vétérinaires (ONDPV, 2023)	83
Figure 7 : Les vétérinaires entrants et sortants par école d'origine (ONDPV, 2023) ...	84
Figure 8 : Année d'étude des répondants	107
Figure 9 : Voies d'entrées à VetAgro Sup	108
Figure 10 : Genre des participants	108
Figure 11 : Le souhait d'exercer	109
Figure 12 : Les spécialités d'exercice	109
Figure 13 : Les statuts d'exercice envisagés après 5 ans	110
Figure 14 : Les structures envisagées en cas de salariat après 5 ans	110
Figure 15 : Intérêt pour la formation Alpivet	111
Figure 16 : Spécialités et domaines de sujets préférentiels	112
Figure 17 : Formats préférentiels	112
Figure 18 : Temps hebdomadaire accordé à la formation externe	113
Figure 19 : Typologie des formations externes suivies	114
Figure 20 : Notes moyennes et intervalles de confiance à 95% des différents critères d'une formation externe	115
Figure 21 : Budget-temps envisagé pour le programme	116
Figure 22 : Évaluation de la connaissance du travail de C. Môme	117

Figure 23 : Proportions d'étudiants ayant réalisés des stages Alpivet	118
Figure 24 : Proportion d'étudiants motivés à effectuer un stage avec parcours d'intégration.....	119
Figure 25 : Notoriété d'Alpivet auprès des étudiants	119
Figure 26 : Canaux de découverte d'Alpivet	120
Figure 27 : Adhésion à l'expérience de formation.....	120
Figure 28 : Motivation pour suivre le plan de formation.....	121
Figure 29 : Détail du programme Alpivet academy	127

Liste des tableaux

Tableau I : Sources d'informations influencent la construction du projet professionnel des EV en cours d'études (d'après DÉGRANGE et SANS, 2009)....50

Liste des abréviations

A : Voies d'accès aux écoles vétérinaires
A1 : Année postbac du cursus vétérinaire
A2, A3, A4, A5 : Années du tronc commun du cursus vétérinaire
A6 : Année d'approfondissement du cursus vétérinaire
AC : Animaux de Compagnie
AEEEV : Association Européenne des Établissements d'Enseignement Vétérinaire
AFVAC : Association Française des Vétérinaires pour Animaux de Compagnie
AMVPQ : Association des Médecins Vétérinaires Praticiens du Québec
AP : Animaux de Production
APHA : *Animal and Plant Health Agency*
ARFAGRI : *Argentina France Agriculture*
ASV : Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire
AVEF : Association Vétérinaire Équine Française
BAC : Baccalauréat
BCPST : Biologie Chimie Physique et Sciences de la Terre
BDE : Bureau Des Étudiants
BRAFAGRI : *Brasil France Agriculture*
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
BTSA : Brevet de Technicien Supérieur Agricole
BTSM : Brevet de Technicien Supérieur Maritime
BUT : Bachelor Universitaire de Technologie
CE : Communauté Européenne
CHEL[s] : Collège des Hautes Études Lyon Science[s]
CHUV : Centre Hospitalier Universitaire Vétérinaire
CHUVAC : Centre Hospitalier Universitaire Vétérinaire Animaux de Compagnie
CHUVAP : Centre Hospitalier Universitaire Vétérinaire Animaux de Production
CHV : Centre Hospitalier Vétérinaire
CHVSM : Centre Hospitalier Vétérinaire de Saint-Martin
CM : Cours Magistraux
CNITV : Centre National d'Informations Toxicologiques Vétérinaires
CNOV : Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires
CPGE : Classe Préparatoire aux Grandes Écoles
CROV : Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires
CV : *Curriculum Vitae*
DDETSPP : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations
DE : Diplôme d'État
DEFV : Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaire
DEVE : Direction des Études et de la Vie Étudiante
DOC : *Day One Competences*
DUT : Diplôme Universitaire de Technologie
EBE : Excédent Brut d'Exploitation
ECTS : *European Credit Transfer and Accumulation System*
ENS : École Normale Supérieure
ENV : École Nationale Vétérinaire
ENVA : École Nationale Vétérinaire d'Alfort
ENVF : Écoles Nationales Vétérinaires de France
ENVT : École Nationale Vétérinaire de Toulouse

EP : Enseignements Personnalisés
EQ : Équine
ER : Enseignant Référent
ERASMUS : *European Region Action Scheme for the Mobility of University Students*
ESV : Établissement de Soins Vétérinaires
EV : Étudiants Vétérinaires
FEVEC : Fédération des Éleveurs et des Vétérinaires En Convention
GDS : Groupement de Défense Sanitaire
GIE : Groupement d'Intérêt Économique
GTV : Groupements Techniques Vétérinaires
IMR : *IntraMural Rotations*
IRM : Imagerie par Résonance Magnétique
Jr : *Junior*
LVD : Laboratoire Vétérinaire Départemental
MBTI : *Myers Briggs Type Indicator*
MC-ESV : Management et Communication en Établissements de Soins Vétérinaires
MC-SVL : Management et Communication en Structures Vétérinaires Libérales
MOOC : *Massive Open Online Course*
NAC : Nouveaux Animaux de Compagnie
NSS : *National Student Survey*
Oniris : École Nationale Vétérinaire, Agroalimentaire et de l'Alimentation Nantes Atlantique
ONDPV : Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire
ONV : Ordre National des Vétérinaires
PhD : *Philosophiæ Doctor*
QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail
RDD : Remise Des Diplômes
RVC : *Royal Veterinary College*
s.d. : sans date
SAS : Société par Actions Simplifiée
SARL : Société À Responsabilité Limitée
SHAR : Service d'Hospitalisation des Animaux de Rente
SI : Soins Infirmiers
SNGTV : Société Nationale des Groupements Techniques Vétérinaires
SNVEL : Syndicat National des Vétérinaires en Exercice Libéral
SRUC : *Scotland's Rural College*
STAV : Sciences et Technologie de l'Agronomie et du Vivant
TB : Technologie et Biologie
TD : Travaux Dirigés
TP : Travaux Pratiques
UCBL : Université Claude Bernard Lyon 1
UCRA : Unité Clinique Rurale Ambulatoire
UE : Unité d'Enseignements
VetAgro Sup : Institut national d'enseignement supérieur et de recherche en alimentation, santé animale, sciences agronomiques et de l'environnement
VPT : Vétérinaires Pour Tous

Introduction

En France, l'implication des praticiens dans la formation des étudiants et leur intégration dans le cursus des études vétérinaires apparaissent comme un défi stimulant et une opportunité précieuse dans un paysage vétérinaire en pleine transformation. Pour faire écho aux aspirations des étudiants et favoriser une professionnalisation accrue, de nouvelles pistes se dessinent, s'inspirant de modèles anglo-saxons innovants qui privilégient une collaboration renforcée entre praticiens et établissements universitaires. Dans ce contexte, des réseaux vétérinaires indépendants cherchent à se positionner face à la concurrence croissante, pour convaincre et recruter de jeunes vétérinaires, et ce, même pendant leurs études.

Convaincus que cette synergie entre le monde académique et le monde professionnel est cruciale pour répondre aux attentes des jeunes vétérinaires en quête de formation pratique et de compétences spécifiques, nous pensons que le développement d'une telle intégration ne se limite pas à la simple transmission de connaissances, mais implique également la construction d'une identité professionnelle en lien avec les réalités du terrain.

Le cursus de formation est au centre des enjeux pour garantir la qualité des soins apportés aux animaux et pour préparer efficacement les futurs praticiens à leur métier. Dans une première partie, nous examinerons le contexte et les enjeux de cette formation professionnalisante, en mettant l'accent sur les objectifs définis et les dynamiques qui façonnent le cursus des études vétérinaires en France. Nous analyserons les différentes étapes du parcours éducatif, ainsi que le rôle que jouent les praticiens dans la formation des étudiants vétérinaires.

La deuxième partie se penchera sur le cas du réseau Alpivet et de ses initiatives en matière de formation. Guidé par ses valeurs d'accompagnement, nous verrons comment ce réseau se propose de développer un plan de formation répondant aux attentes des étudiants, tout en impliquant les praticiens de manière étroite et en établissant des liens privilégiés avec VetAgro Sup, école vétérinaire de Lyon.

Partie I/ Les praticiens vétérinaires et la formation des étudiants

I. Contexte et enjeux de la formation vétérinaire

A. Une formation professionnalisante, des objectifs définis

Une formation se veut « professionnalisante » lorsqu'elle est conçue pour permettre aux diplômés d'accéder, dès la fin de leurs études, à un emploi correspondant à leur niveau de qualification, tout en répondant rapidement aux besoins en compétences des entreprises (GROUPE IGENSIA, s.d.). La vocation professionnelle de la formation universitaire n'est pas nouvelle, comme en témoigne l'exemple des médecins, dont la formation a toujours été étroitement liée aux situations professionnelles. On parle aujourd'hui de généralisation de cette approche, la professionnalisation de l'offre universitaire devient la norme pour l'ensemble de l'offre de formation, conformément aux directives officielles concernant l'université française. L'enjeu des entreprises ne questionne plus aujourd'hui la création de nouvelles professions, mais plutôt la professionnalisation dans le travail afin de soutenir la flexibilité au travail, c'est-à-dire adapter les compétences aux situations (WITTORSKI, 2012). Les sens donnés à la notion de « professionnalisation » sont nombreux, lorsqu'on étudie le concept au sens de la formation, il promeut le développement des savoirs et des compétences. L'offre de professionnalisation d'une formation (WITTORSKI, 2007) peut être définie comme un dispositif visant à développer les compétences et à favoriser la socialisation, en s'appuyant sur des situations professionnelles, occupationnelles, éducatives et personnelles.

Il existe différents indicateurs de professionnalisation d'un dispositif de formation proposés par Bourdoncle (2000) qui permettent de distinguer la formation générale de la formation professionnelle. La formation prend alors un sens qui s'articule davantage avec l'environnement socio-professionnel. Les indicateurs sont les suivants : l'introduction d'une sélection à l'entrée, l'organisation du groupe fermé en « promotions », la rédaction de programmes à partir de savoirs professionnels, voire de compétences, l'intégration de stages pratiques, l'implication d'intervenants professionnels dans les enseignements et la création d'une dynamique de réseau (associations d'anciens, employeurs) (BOUDJAOU, 2011). Tous ces indicateurs correspondent à l'organisation des études vétérinaires et illustre la professionnalisation de cette formation.

Il convient également de distinguer une formation professionnelle d'une formation professionnalisante, tout d'abord dans la nature des savoirs impliqués. Les différences dans les objectifs sont fondées sur le fait que la formation professionnalisante ne se contente pas uniquement de former aux outils et aux techniques nécessaires à l'action, elle vise en outre à construire une identité professionnelle en lien avec un groupe professionnel. Les contenus peuvent être similaires entre les formations, mais l'accent des contenus est mis sur la légitimité des

pratiques au sein de la communauté en plus des savoirs dans le cadre d'une formation professionnalisante. Le critère de validation de la formation professionnelle est l'efficacité dans l'action (capacité à résoudre des problèmes concrets) alors que pour la formation professionnalisante, le critère est la légitimité dans l'action (basée sur les coutumes du groupe et la reconnaissance sociale). La première met l'accent sur l'efficacité pratique et la seconde inclut une dimension identitaire et normative (WITTORSKI, 2012). Si on devait faire le parallèle avec les études vétérinaires, la formation professionnelle composerait l'apprentissage des compétences pratiques telles que la réalisation d'exams cliniques, la gestion des urgences, l'utilisation des équipements médicaux... Et la formation professionnalisante inclurait par ailleurs le développement d'une identité professionnelle par le partage d'expérience, de situations vécues, de discussions autour des pratiques jugées légitimes par la profession telles que l'euthanasie par exemple. On parle alors d'une approche plus globale de l'enseignement avec à la fois des savoirs théoriques, des compétences pratiques, ainsi qu'une réflexion critique sur la profession.

Les objectifs des formations professionnalisantes sont les suivants :

- Permettre une insertion professionnelle rapide en formant des étudiants directement employables dès l'obtention du diplôme.
- Proposer une formation en adéquation avec la demande du marché en diversifiant les offres de formation.
- Interagir avec les professionnels du métier afin de partager les expériences vécues et faciliter l'insertion.
- Obtenir l'épanouissement personnel et professionnel des étudiants par le soutien et l'accompagnement dans le développement du projet professionnel.

L'objectif du programme d'études est de faciliter l'insertion professionnelle des étudiants en fin de cursus en apportant le plus grand nombre de notions indispensables à la pratique dans de nombreux domaines. Lors de la formation, ces notions sont quasi exclusivement scientifiques et abordent la santé animale dans sa globalité au cours des quatre premières années d'école (A2 à A5). La finalité des études est de former des diplômés afin qu'ils répondent aux besoins spécifiques des entreprises en compétences, afin d'occuper des emplois qui correspondent à leur niveau de qualification.

Les études vétérinaires s'inscrivent dans une logique de professionnalisation pour de nombreux motifs. Ces études les préparent à entrer directement dans la vie active, l'insertion professionnelle est rapide, car dès l'obtention de leur diplôme, les vétérinaires diplômés peuvent exercer dans des établissements de soins vétérinaires ou dans d'autres secteurs tels que la santé publique vétérinaire, la recherche, l'industrie agro-alimentaire, l'industrie pharmaceutique... La formation tente de répondre au mieux aux besoins actuels de la société en matière de santé animale ou encore de santé publique et les étudiants sont formés pour répondre aux exigences actuelles. Les compétences acquises sont spécifiques et variées couvrant aussi bien la médecine

et la chirurgie générale des animaux de compagnie ainsi qu'une approche globale des spécialités, ou encore celle des animaux de production afin d'être en adéquation avec les diverses branches du métier. De plus, un temps du cursus vétérinaire repose sur la collaboration avec divers praticiens, c'est-à-dire, avec des professionnels diplômés exerçant dans une des branches du métier que ce soit au cours des stages externalisés majoritairement, mais à bien d'autres reprises. L'immersion au cours des stages en entreprise avec des praticiens vétérinaires ainsi que les stages cliniques au sein des écoles vétérinaires est l'une des caractéristiques qui rend les études vétérinaires particulièrement professionnalisantes. En effet, cette interaction entre les étudiants et les professionnels permet aux étudiants de se confronter aux réalités du terrain, la mise en pratique du métier, de développer des compétences pratiques et de se tisser un réseau professionnel permettant par la suite une insertion professionnelle plus douce. Grâce aux échanges et aux rencontres, le saut entre la vie étudiante universitaire et la vie professionnelle est moins marqué malgré les difficultés d'insertion professionnelle rapportées.

Les études vétérinaires intègrent en plus des enseignements théoriques généraux, des enseignements pratiques et appliqués tels que les travaux dirigés, les travaux pratiques ou encore les stages cliniques, au cours desquels les étudiants sont confrontés à traiter des cas concrets, leur permettant d'acquérir une expérience pratique solide avant de commencer à exercer. La personnalisation du cursus appuie la justification de formation « professionnalisante ». Cette spécificité réelle qui différencie les étudiants entre eux est acquise principalement lors de la dernière année universitaire, la A6, année d'approfondissement. L'année d'approfondissement dite A6 (ex 5^{ème} année d'école vétérinaire), apparaît en mai 2011 lors de la réforme des études vétérinaires françaises, elle vise à moderniser le cursus afin de répondre mieux aux attentes de la profession. Au cours du rapport de l'Académie vétérinaire de France au sujet du cursus des études vétérinaires de 2011, une proposition de restructuration et de développement à court terme apparaît, c'est la naissance de l'année d'approfondissement. Sa vocation est large et tend à ouvrir des perspectives dites d'approfondissement pour les étudiants. Cette proposition répond directement à l'une des préconisations du ministère de l'Agriculture au sujet de l'enseignement : « Moderniser le contenu de l'enseignement pour l'ouvrir à de nouvelles perspectives professionnelles » (AVF, 2011). Ces modalités d'évolution sont relatives au fait que vétérinaire est considéré comme l'un des métiers les plus diversifié tant par la diversité des espèces à soigner, par la diversité des secteurs professionnels, par la diversité des modes d'exercices et se rapproche de plus en plus de la médecine humaine avec une diversité considérable de spécialisations.

Les études vétérinaires favorisent la création d'un réseau professionnel, l'investissement associatif et facilitent l'accès à des opportunités de carrière à la fin des études. L'intégration dans la profession est renforcée par la possibilité de participer à des événements professionnels tels que des congrès.

B. Les dynamiques professionnalisantes de la formation vétérinaire

Les dynamiques professionnalisantes peuvent aussi susciter de l'intérêt. L'action en situation professionnelle est décrite comme étant essentielle pour le développement professionnel de futurs cadres. Il est crucial d'identifier dans un dispositif de formation les activités professionnelles qui facilitent l'intégration future. Cela inclut les périodes d'activités professionnelles intégrées comme les stages ou l'alternance en entreprise, les activités extérieures au cursus tels que les emplois étudiants, les occupations institutionnalisées ou non tels que la vie associative et également les projets étudiants. Comme le souligne Dewey, l'apprentissage par la pratique peut offrir plus de significations que l'enseignement traditionnel (DEWEY, 1993). Cependant, comme l'indique Giordan, cet apprentissage peut montrer ses limites rapidement, car il reste souvent trop spécifique à un contexte particulier (GIORDAN, 1998). Les exemples sont nombreux et corroborent avec ceux des études vétérinaires, l'environnement professionnel et le périscolaire sont développés et décrit par la suite.

Degrange et Sans (2009) décrivent les différentes sources d'informations qui influencent la construction du projet professionnel des étudiants vétérinaires, elles définissent les dynamiques professionnalisantes de la formation. On remarque que pour près de 2 étudiants sur 3, ce sont les stages qui influencent majoritairement le développement du projet professionnel. Les autres sources d'influence sont les informations trouvées au sein de l'ENV, hors ENV, la participation à des associations étudiantes, la discussion avec un enseignant ou autres. Il ajoute que « Les discussions avec les enseignants sont mentionnées, mais le lien à la formation « académique » n'est pas associé directement à la question de la professionnalisation » (DÉGRANGE et SANS, 2009).

La formation n'est pas restreinte à l'enseignement, les différents acteurs de la formation des étudiants vétérinaires participent à la richesse de cette expérience et permettent aux étudiants de découvrir les nombreuses orientations professionnelles du métier et tentent de les confronter avec la réalité pratique.

Ainsi, la formation pour devenir vétérinaire est caractérisée de formation professionnalisante étant donné qu'elle prépare les étudiants de manière concrète et pratique à intégrer le marché du travail dès la fin de leurs études en fournissant des compétences directement applicables, répondant aux attentes des employeurs. Cette alternance entre cours théoriques et mise en pratique par le biais de nombreuses modalités conjointement associés aux interactions avec des professionnels, permet aux futurs vétérinaires d'acquérir une certaine expérience essentielle à leurs épanouissements et leurs réussites professionnelles futures.

Malgré les nombreuses caractéristiques professionnalisantes qui visent à favoriser l'intégration des étudiants vétérinaires à la vie professionnelle, des manquements concernant les dispositifs spécifiques d'accompagnements sont développés par Dégrange et P. Sans dans une étude datant d'avant la réforme de l'année d'approfondissement (2011). Le recensement avait mis en évidence que les dispositifs d'accompagnements des étudiants vétérinaires étaient plus légers et moins formalisés que ceux des étudiants ingénieurs. 77 % des étudiants vétérinaires estimaient que les écoles devraient mieux les accompagner et 65 % jugeaient l'accompagnement insuffisant. Les étudiants réclamaient davantage d'information sur les métiers et une meilleure interaction avec le monde professionnel tout en souhaitant plus de liberté dans leur choix de stages, d'enseignement optionnel et de parcours (DÉGRANGE et SANS, 2009). Il serait intéressant de refaire une étude de la sorte afin d'évaluer l'idée actuelle des étudiants vétérinaires, témoignant des évolutions dans les choix d'enseignements.

II. Le cursus des études vétérinaires

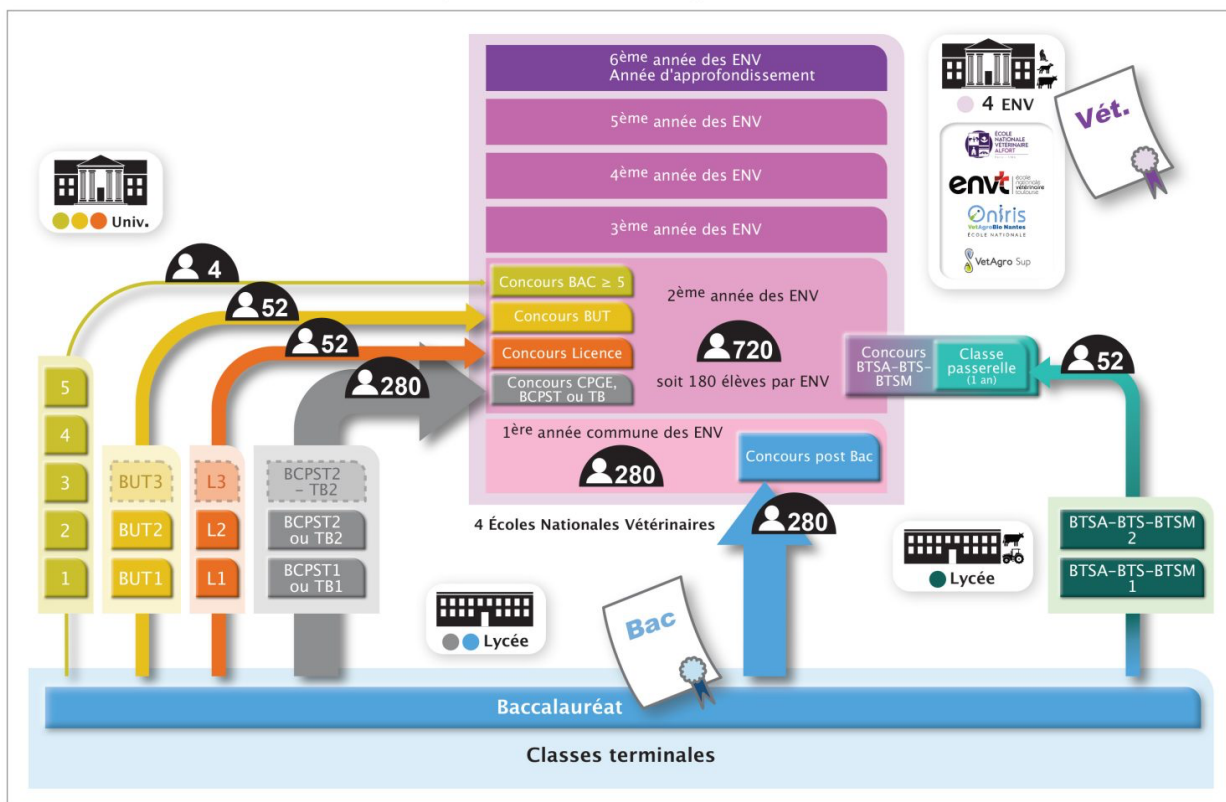
A. Les écoles vétérinaires françaises et leurs concours d'accès

Le règlement des études vétérinaires est encadré en France par le Code rural et de la pêche maritime. Cinq établissements d'enseignement supérieur forment des vétérinaires en France. Parmi eux, on compte les quatre Écoles Nationales Vétérinaires Françaises (ENVF), l'École Nationale Vétérinaire de Maisons-Alfort (ENVA), VetAgro Sup, l'Institut national d'enseignement supérieur de recherche en alimentation, santé animale, sciences agronomiques et de l'environnement (anciennement dénommée École Nationale Vétérinaire de Lyon), l'École Nationale Vétérinaire de Toulouse (ENVT) ainsi que Oniris, l'École Nationale Vétérinaire, Agroalimentaire et de l'Alimentation Nantes. Depuis septembre 2022, l'institut polytechnique UniLaSalle à Rouen, s'ajoute aux écoles vétérinaires françaises et propose un cursus vétérinaire privé.

L'accès aux ENVF se fait uniquement par concours, soit directement après le bac (voie post-bac initiée en 2021) soit après deux années d'études minimum. Ces deux modalités d'intégration des écoles signifient que les étudiants peuvent intégrer soit la première année (A1) après un concours post-bac, soit la deuxième année (A2) via l'une des voies d'admissions décrites secondairement. Les concours d'entrée (à l'exception du concours post-bac) sont organisés au niveau national par le ministère de l'Agriculture. Ces concours sont communs à l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur publics relevant de sa tutelle.

Afin de répondre à la pénurie de vétérinaires ainsi qu'à la diversification de l'origine géographique et sociale des jeunes vétérinaires, le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire a entamé depuis 2022, une transformation dans les voies d'accès des ENVF, c'est le plan pluriannuel de renforcement des ENVF (MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, 2022). L'objectif étant qu'à l'horizon 2030, les cinq écoles forment au total 840 vétérinaires en France par an soit 75 % de plus qu'en 2017.

Les différents concours et le nombre de places par promotion pour la rentrée 2025 sont présentés par la Figure 1 (VETAGRO SUP, s.d.1).



BUT: bachelier universitaire de technologie, bachelier universitaire de technologie spécialité « génie biologique ».
 L1, L2, L3: licences sciences, technologies, santé ou PASS (Parcours d'Accès Spécifique Santé = première année de médecine) ou licences professionnelles.
 BCPST: classe préparatoire aux grandes écoles "biologie, chimie, physique et sciences de la terre", (agro/véto).
 TB: classe préparatoire aux grandes écoles "technologie et biologie", (agro/véto).
 BTSA, BTS, BTSM: brevet de technicien supérieur agricole, brevet de technicien supérieur, brevet de technicien supérieur maritime.

Figure 1 : Les concours d'accès aux Écoles Nationales Vétérinaires et nombre de places par promotion (extrait de VETAGRO SUP, s.d.1)

Pour la rentrée 2025, on dénombre 8 concours d'accès aux ENVF. Les concours sont classés par nombre de places offertes au concours.

- **Le concours post-bac (nouvelle voie privilégiée)** : ouvert aux élèves de classes de terminale en France ou à l'étranger, préparant pour la première fois un baccalauréat général.
- **Les concours CPGE** : **CPGE BCPST (ex-concours A BCPST, ancienne voie d'accès préférentielle)**, ouvert aux étudiants ayant suivi une classe préparatoire BCPST (Biologie, Chimie, Physique, Sciences de la Terre). **CPGE TB (ex-concours A TB)**, réservé aux étudiants des classes préparatoires TB (Technologie et Biologie).
- **Le concours Licence (ex-concours B)** : ouvert aux étudiants en cours de préparation ou ayant validé, quatre semestres d'un diplôme national de licence ou en année de préparation ou titulaires d'un diplôme national de licence professionnelle en science de la vie.
- **Le concours BUT** : ouvert aux étudiants en cours de préparation ou ayant validé, quatre semestres d'un Bachelor Universitaire de Technologie spécialité « génie biologique ».
- **Le concours BTSA, BTS, BTSM (nouvelle voie à compter de 2024)** : ouvert aux étudiants inscrits en deuxième année, d'un Brevet de Technicien Supérieur Agricole (BTSA) ou d'un Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou d'un Brevet de Technicien Supérieur Maritime (BTSM).

- **Le concours BAC > 5 (ex-concours D ENV)** : ouvert aux titulaires du Diplôme d'État (DE) de docteur en médecine, en pharmacie ou en chirurgie dentaire, ou d'un diplôme conférant le grade de master dans lequel la biologie occupe une part prépondérante.
- **Le concours ENS (ex-concours E)** : ouvert aux fonctionnaires stagiaires inscrits en première année d'études aux écoles normales supérieures de Lyon ou de Paris-Saclay, admis à la session précédente de la voie CPGE-BCSPT.

Une particularité demeure pour le DUT (concours C), la voie d'admission aux ENVF disparaîtra à la rentrée 2025. Quant à l'école vétérinaire privée UniLaSalle Rouen, le recrutement est uniquement post-bac, sur un concours propre, sur dossier, composé d'oraux et d'épreuves pratiques. Elle proposait en 2023, 115 places aux bacheliers généraux et 5 places aux bacheliers STAV (Sciences et Technologie de l'Agronomie et du Vivant).

B. Le cursus vétérinaire

1. Le tronc commun des études vétérinaires

La partie commune des études vétérinaires se déroule soit en cinq années pour les étudiants intégrant la voie post-bac soit en quatre années pour ceux qui intègrent par un autre cursus et entrent directement en A2.

• **Une première année commune aux ENVF, la voie post-bac**

La A1 est commune aux ENVF et est réservée aux étudiants qui intègrent après le concours post-bac, elle concerne actuellement 40 étudiants par ENVF et a pour objectif d'accueillir 280 étudiants au total à la rentrée 2025. Cette première année est composée de deux semestres comportant 10 UE (Unités d'Enseignement), déclinée en travaux individuels et de groupe afin d'acquérir des compétences en lien avec le référentiel national de compétences vétérinaires. Ainsi, les enseignements sont déjà orientés vers le métier de vétérinaire et des ateliers de « mise à niveau » sont proposés pour combler les écarts liés aux choix de spécialités du lycée.

• **Des études communes de la A2 à la A5**

Le tronc commun dure quatre années et se déroule de la A2 à la A5. Il comporte huit semestres comprenant des cours théoriques (Cours Magistraux, CM), des travaux dirigés (TD), des travaux pratiques (TP) ainsi que des stages externalisés. De plus, les quatre derniers semestres sont consacrés à l'enseignement clinique sur le site, au CHUV. L'initiation débute en A3 et l'immersion en clinique est complète en A5. Le tronc commun se concentre principalement sur l'enseignement des espèces animales les plus fréquentes dans la pratique courante (chiens,

chats, chevaux, animaux de rente et nouveaux animaux de compagnie). Le programme comporte de nombreux domaines détaillés tels que la zootechnie, la nutrition et l'alimentation des animaux, l'infectiologie et l'immunologie vétérinaire, la pharmacie, la pharmacologie, la toxicologie, les sciences cliniques, la santé publique vétérinaire, etc. réparties dans plusieurs dizaines d'UE.

La validation de ces cinq années conduit à l'obtention du DEFV (Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires) qui correspond à un grade de master. Chaque module d'enseignement est crédité par des ECTS (*European Credit Transfer and Accumulation System*) et pour obtenir le DEFV, les étudiants doivent accumuler 240 crédits en quatre années correspondant à la validation de l'ensemble des UE, des stages et d'autres formalités (tels que des Enseignements Personnalisés, EP).

L'organisation pédagogique est fondée sur huit macro-compétences, scindées en compétences spécifiques du vétérinaire et en compétences transverses en lien avec le métier. Les compétences découlent des « *Day-One-Competence* » rédigées par l'AEEEEV (Association Européenne des Établissements d'Enseignement Vétérinaire) et ont pour objectif d'harmoniser les études vétérinaires en Europe avec des normes minimales d'enseignement pour devenir vétérinaire¹ (BODIOU, 2020). On retrouve dans les compétences spécifiques : conseiller et prévenir, établir un diagnostic, soigner et traiter ainsi qu'agir pour la santé publique. Et les compétences transversales sont : travailler en entreprise, communiquer, agir en scientifique et agir de manière responsable. L'ensemble de ces compétences correspondent aux savoir-faire et savoir-être du métier de vétérinaire (Figure 2). À l'école vétérinaire UniLasalle, on parle de « *fitness to practise* » au sujet de ces compétences (UNILASALLE, 2023).

Depuis 2017, les écoles vétérinaires ont intégré l'enseignement des « *soft skills* » (en comparaison avec les domaines scientifiques qui correspondent aux « *hard skills* ») tels que la communication, le management et la relation client (CONTART, 2023).

¹ d'après la directive reconnaissance des qualifications professionnelles 2005/36/CE, révisée 2013/55/UE

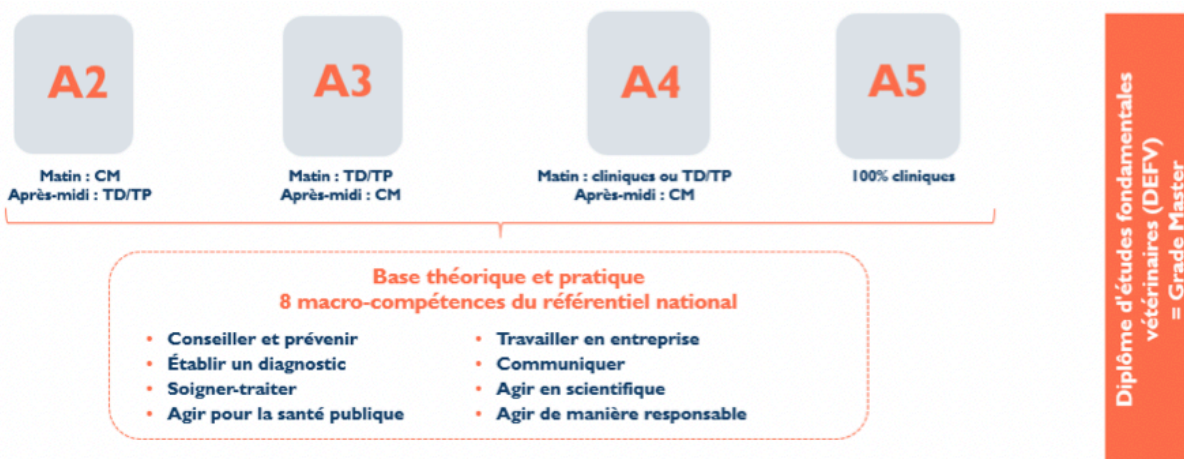


Figure 2 : Organisation du tronc commun à VetAgro Sup d'après Aguesse (extrait de CONTART, 2023)

En ce qui concerne la mise en pratique des connaissances, l'organisation des stages externalisés ainsi que celles des stages cliniques aux CHU vétérinaires varient d'une école à une autre. De plus, à VetAgro Sup, afin d'enseigner et de répéter des gestes techniques essentiels, un plateau de simulation « *VetSkills* » a été mis en place avec comme principe « jamais la première fois sur un animal vivant ». On retrouve dans ces gestes techniques : l'apprentissage des nœuds en chirurgie, la pose de cathéter intraveineux, l'examen de l'œil, la castration et la stérilisation des chats, la palpation transrectale chez la vache, les méthodes de réanimation, etc. Les procédés de simulation font appel à de nombreux matériels utilisant des mannequins ou des simulateurs procéduraux, de l'informatique avec des « *serious games* » et de la réalité virtuelle ou encore des jeux de rôles afin de placer l'étudiant dans une situation simulée au plus proche de la réalité (VETAGRO SUP, s.d.).

Le tronc commun de la formation, qui s'étend sur cinq années, se concentre sur l'acquisition de compétences théoriques, pratiques et cliniques pour les espèces animales les plus courantes en pratique vétérinaire. L'introduction de compétences transversales telles que la communication et le management, permettent de mieux préparer les étudiants aux défis de la profession. Par ailleurs, les innovations pédagogiques, comme l'utilisation de salles de simulation témoignent de l'évolution des méthodes d'enseignement. En définitive, les ENVF, s'inscrivent dans une dynamique de transformation visant à répondre aux enjeux contemporains du métier, tout en maintenant un haut niveau d'exigence académique et professionnelle. La réforme des voies d'accès et l'augmentation du nombre de places témoignent de l'engagement des autorités à pallier la pénurie de vétérinaires tout en garantissant la qualité de la formation.

2. L'année d'approfondissement : le choix de l'orientation

L'année d'approfondissement des ENVF correspond à la dernière année du cursus universitaire, la A6, au cours de laquelle ils choisissent un ou plusieurs domaines d'exercice qu'ils souhaitent approfondir. Ce choix constitue une personnalisation ainsi qu'une orientation du parcours pour les étudiants. Il existe une certaine liberté pour les étudiants, car il est possible de réaliser cette dernière année dans une autre ENVF que celle d'origine. Chaque ENV propose une organisation différente au cours de cette année. Par exemple, VetAgro Sup propose 4 grandes filières comportant différentes sous-catégories :

- Les filières cliniques pures (AC, AP, EQ et tutorat)
- Les filières mixtes (AC-AP, AC-EQ, AC-NAC et AP-EQ)
- Les parcours « mixtes » Masters (Master MC-ESV et Masters co-accrédités)
- Les parcours non-cliniques (Santé publique vétérinaire, recherche, industrie, autres)

Pour résumer brièvement, les filières « cliniques pures » signifient que l'étudiant se concentre exclusivement sur l'approfondissement théorique et pratique d'une grande catégorie d'animaux (AC : animaux de compagnie, EQ : équine et AP : animaux de production). Dans ce cadre, les étudiants suivent une majorité de rotations cliniques au CHUV sous la tutelle de l'ensemble des professionnels cités par la suite. Un temps est réservé aux stages externalisés en entreprise. Le format du tutorat ou de la « filière tutorée » est d'une organisation très différente puisque les étudiants réalisent 18 semaines de stages dans un unique établissement externe mixte animaux de compagnie et animaux de production. VetAgro Sup est la seule école à proposer des filières mixtes en plus des choix d'exercice « pure ». On retrouve les filières AC-AP (Animaux de compagnie et animaux de production), AC-EQ (Animaux de compagnie et équine), AC-NAC (Animaux de compagnie et nouveaux animaux de compagnie) et AP-EQ (Animaux de production et équine) permettant aux étudiants de poursuivre leur approfondissement dans plusieurs spécialités au cours de l'année. Il existe aussi d'autres parcours, par exemple le Master MCEV proposé par l'iaelyon (Management et Communication des Établissements de Soins Vétérinaires) avec lequel les étudiants choisissent une filière pure en parallèle. Chaque filière a ses propres spécificités organisationnelles illustrant différentes modalités d'intégration des professionnels vétérinaires au cours des études que ce soit par le biais des stages au CHUV, des stages externalisés en entreprise, du tutorat ou encore par l'intervention d'experts non-vétérinaires. Ces professionnels interviennent directement dans l'orientation future de l'étudiant vétérinaire en voie d'intégration professionnelle.

• Le choix du tutorat, une approche d'accompagnement personnalisée et professionnelle

Le tutorat est sans doute l'une des voies vers l'insertion professionnelle la plus poussée dans l'accompagnement des étudiants vétérinaires. Il s'inscrit dans une démarche pédagogique et professionnelle, offrant aux étudiants une opportunité unique de se confronter aux réalités du terrain tout en bénéficiant d'un encadrement étroit. Le tutorat, de manière générale, se définit

comme une relation d'accompagnement entre deux personnes (tuteur et tutoré) visant à favoriser l'apprentissage. Dans un cadre professionnel, il est perçu comme un moyen de développer les compétences et de préparer à l'exercice d'un métier (MOHIB, 2013).

Le tutorat place l'étudiant en situation réelle de travail, au sein d'une clinique vétérinaire, pour des périodes prolongées (3 fois 6 semaines). Cette immersion permet de découvrir en profondeur le fonctionnement quotidien d'une structure vétérinaire, tout en bénéficiant de l'accompagnement constant d'un vétérinaire tuteur. Il joue un rôle fondamental dans la transmission des compétences nécessaires à l'exercice professionnel et accompagne l'étudiant dans l'élaboration et le développement de son projet professionnel. Cet encadrement favorise un apprentissage progressif et adapté aux besoins de l'étudiant, lui permettant d'acquérir une certaine autonomie professionnelle et soutenue par un vétérinaire expérimenté.

Le tutorat repose sur une relation tripartite entre un étudiant, un tuteur vétérinaire et un enseignant, qui garantit le suivi rigoureux du projet de l'étudiant (VETAGRO SUP, s.d.3). Cette relation facilite l'intégration de l'étudiant au sein de l'équipe de la clinique tout en conservant un lien avec le cursus académique. Le vétérinaire tuteur a le rôle de référent pendant le stage. Il accompagne l'étudiant dans la découverte pratique du métier et le guide à travers les différentes responsabilités du métier. L'enseignant encadrant veille à ce que l'expérience en clinique soit en cohérence avec les objectifs pédagogiques de l'école vétérinaire, il assure le suivi du stage et participe à l'évaluation de l'étudiant lors des semaines de module ou de mise en commun des connaissances. Ce modèle d'accompagnement est un véritable outil de professionnalisation, renforçant l'acquisition des compétences indispensables à la pratique.

L'un des meilleurs avantages du tutorat est qu'il permet à l'étudiant de se confronter aux réalités du métier, en participant aux soins des animaux, aux consultations, aux interventions chirurgicales, au contact avec les clients, propriétaires d'animaux et éleveurs. Cette expérience pratique est précieuse. Cette mise en situation permet l'émancipation de l'étudiant par le développement de la confiance en soi. Le tutorat favorise également une meilleure compréhension des spécificités du métier de vétérinaire rural. En effet, l'un des objectifs de la mise en place du tutorat dans les ENVF en 2013 était de relancer l'attractivité du secteur rural où les besoins en vétérinaires sont importants (BOUISSY, 2020).

Le tutorat constitue un véritable tremplin vers le marché de l'emploi. En étant intégré dans une clinique, l'étudiant bénéficie de possibilités concrètes d'insertion professionnelle. Il est commun que les vétérinaires tuteurs proposent des postes à leurs « stagiaires » à l'issue de leur année de tutorat pour un remplacement ou un emploi à plus long terme.

Les étudiants alternent pendant l'année entre des périodes de « stage » et des retours à l'école au cours desquels ils partagent leurs expériences et renforcent leurs compétences lors des

sessions de mise en commun. Ces retours permettent de confronter les savoirs acquis de terrain et les réflexions théoriques et éthiques encouragées par l'enseignement des ENVF.

Le tutorat ne se limite pas à un simple stage et correspond à un véritable contrat pédagogique et professionnel étant donné que l'étudiant est gratifié pour son travail avec un minimum légal d'environ 600 euros par mois. Liée à la reconnaissance professionnelle, cette rémunération valorise l'implication de l'étudiant dans la clinique d'accueil.

Ce parcours pédagogique permet de finaliser le projet professionnel d'un certain nombre d'étudiants en proposant une formation adaptée à leurs aspirations professionnelles que ce soit en zone rurale ou péri-urbaine.

Quelques chiffres clés témoignent de l'attrait et de la pertinence de cette voie (GUILLAUME, 2024) :

- En 2023, on dénombre 115 étudiants en filière tutorée par rapport à 33 étudiants en 2017.
- En 2022, 84 % des diplômés ayant suivi le tutorat exercent en zone rurale et 77 % exercent dès la sortie de l'école, dont 23 % qui exercent dans la clinique de leur tutorat (LAFON, 2023a ; ONV 2022).

Le tutorat vétérinaire est une méthode pédagogique et un outil de professionnalisation essentiel pour les étudiants en fin de cursus. Grâce à l'accompagnement personnalisé par un vétérinaire tuteur et un enseignant, les étudiants bénéficient d'une formation immersive qui les prépare efficacement à leur future carrière. Ce dispositif leur permet de développer des compétences pratiques, d'acquérir une autonomie professionnelle et de s'intégrer facilement dans le marché du travail, en particulier dans les zones rurales où les besoins en soins vétérinaires sont croissants. Le tutorat renforce ainsi la motivation des étudiants, facilite leur insertion professionnelle et contribue à la pérennité des services vétérinaires dans des régions où les vétérinaires sont souvent peu nombreux.

• **L'exemple du Master 2 MC-ESV (Management et Communication des Établissements de Soins Vétérinaires)**

Le Master 2 MC-ESV proposé par l'*iaelyon School of Management* en partenariat avec VetAgro Sup, intégré dans les exemples de parcours « mixtes » Master, offre aux étudiants une opportunité unique d'acquérir une double compétence technique et managériale. Pour envisager ce parcours, l'étudiant doit dans un premier temps faire le choix d'une discipline pure (AC, AP, EQ, tutorée) afin de la coupler avec les cours de Masters. Le premier trimestre constitue l'exercice de

la discipline pure dans le cadre des rotations cliniques au CHUV ou d'un tutorat et les trimestres 2 et 3 sont réservées au Master 2. Le 1^{er} trimestre de Master correspond à des cours théoriques, définissant les notions ainsi que des concepts fondamentaux de diverses disciplines telles que les ressources humaines, le droit, la comptabilité, le marketing, la stratégie d'entreprise, etc. dispensés par des enseignants de l'institut. S'ajoutent à ses cours des interventions par des professionnels vétérinaires ou non, en lien avec le monde de « l'entreprise vétérinaire ». Le 2^{ème} trimestre correspond à 3 mois de stage en entreprise vétérinaire afin de construire et de rédiger le projet de mémoire de l'étudiant.

En plus de la compétence technique de vétérinaire, le Master offre une formation managériale pluridisciplinaire approfondie, incluant des disciplines essentielles pour gérer efficacement une clinique vétérinaire. L'intervention de professionnels expérimentés vétérinaires et non-vétérinaires apportent une perspective pratique dans la gestion des entreprises vétérinaires. Elle permet la mise en application des concepts enseignés, adaptés au monde vétérinaire. Le stage en entreprise permet aux étudiants d'appliquer les connaissances acquises, mais également d'agrandir leur carnet d'adresses et d'accéder à des débouchés professionnels grâce au développement du projet de mémoire. Le mémoire fait parti de la maturation de l'orientation professionnelle future de l'étudiant. Grâce à cette formation, les étudiants se préparent à des rôles de gestionnaires dans des établissements de soins ainsi qu'à des postes à responsabilité dans les cliniques et dans les réseaux vétérinaires. Le stage associé au projet de mémoire renforce l'employabilité et permet une entrée directe dans le monde professionnel vétérinaire en ouvrant la voie à des carrières enrichies et diverses.

C. Les acteurs de la formation

On retrouve au sein du cursus des études vétérinaires, de nombreux intervenants ayant des rôles et des objectifs bien définis dans la démarche de formation des étudiants. Il convient de définir le terme de vétérinaire praticien avant de distinguer les différents acteurs du cursus.

À partir de l'exemple de la médecine (DOCTHOM, 2014), le praticien vétérinaire est un professionnel qui exerce la médecine vétérinaire, c'est-à-dire qu'il soigne les animaux de manière concrète et appliquée. Le terme pratique désigne l'ensemble des actions qu'il réalise dans son travail afin de diagnostiquer, traiter et prévenir des pathologies animales. Pratique en tant que substantif désigne le fait de réaliser ces activités et, pratique, en tant que verbe, fait référence à l'acte de soigner des animaux au quotidien d'un vétérinaire.

Le terme de praticien vétérinaire est donc attribué aux vétérinaires qui exercent activement dans un établissement de soins vétérinaires (ESV comme un cabinet, une clinique, un CHV...) et qui soignent régulièrement des patients animaux. Il est, par essence, impliqué dans le soin direct aux animaux, par opposition à d'autres vétérinaires qui peuvent se consacrer à la recherche, à

l'enseignement, à l'industrie, à la pharmacie, ou à la gestion, etc. L'un n'étant pas incompatible avec l'autre.

On distingue, deux grands acteurs des études vétérinaires, les membres du corps enseignant et les praticiens, cela revient à différencier l'enseignement de la pratique. Il convient de les définir séparément et non de les dissocier.

Dans un premier temps, le corps enseignant des écoles vétérinaires est constitué d'enseignants-chercheurs. Cette double qualification signifie que la personne en charge de l'enseignement d'une discipline doit être à la fois un enseignant qualifié et un chercheur. Un enseignant qualifié doit être capable d'acquérir de nouvelles connaissances, approfondir ses connaissances et choisir celles qui sont pertinentes à transmettre et présenter les connaissances acquises de manière claire et structurée. Autrement dit, il doit être un « Enseigneur ». Quant à la qualité de chercheur, elle concerne deux domaines décrits : la quête de données et les investigations de laboratoires. En ce qui concerne la quête de données, un chercheur doit se renseigner sur les recherches précédentes dans le domaine, analyser de manière critique les travaux antérieurs et ajuster son propre travail en s'appuyant sur des recherches afin de les approfondir ou d'ouvrir de nouvelles perspectives (EUZEBY, 1994). Les enseignants-chercheurs vétérinaires sont vétérinaires de formation, spécialistes dans un domaine et possèdent un doctorat universitaire en recherche (PhD, *Doctor of Philosophy*). Leur rôle dans la formation initiale des étudiants vétérinaires est celui d'enseignant. Il instruit des matières spécialisées en fonction de son domaine d'expertise telles que la chirurgie ou la médecine des animaux par exemple par le biais de cours théoriques (appelés CM pour Cours Magistraux) qui visent à transmettre les connaissances nécessaires à la pratique vétérinaire. On les retrouve à d'autres échelles des études vétérinaires par le biais de TD (Travaux Dirigés), TP (Travaux Pratiques) ou encore lors des stages cliniques internalisés au CHUV (Centre Hospitalier Universitaire Vétérinaire), inclus dans le cursus initial des études vétérinaires. Ce sont les garants du savoir au cours des études vétérinaires. En fonction des domaines de spécialité, les membres du corps enseignant des écoles vétérinaires bénéficient de la dénomination de praticien vétérinaire, car ils exercent de façon pratique le métier de vétérinaire sur le site de l'école vétérinaire ou dans un autre centre et contribuent pour une grande proportion d'entre eux à la formation pratique des étudiants vétérinaires. De plus, on retrouve au sein de l'enseignement, un ensemble de praticiens qui ne sont pas enseignants-chercheurs, mais participent lors des stages cliniques au CHUV à la formation pratique des étudiants, ce sont les cliniciens et les praticiens hospitaliers.

Il convient ensuite de distinguer les praticiens externes du corps enseignant, ils interviennent au cours des études, mais sont extérieurs à l'école vétérinaire. Ils portent la dénomination de praticiens « d'exercice libéral » (mais peuvent porter le statut de salarié). Le mot « libéral » signifie qu'ils exercent une profession libérale réglementée, c'est à dire une activité professionnelle exercée de façon indépendante (libre de choix) qui consiste en la réalisation de prestations intellectuelles et techniques de soins dans l'intérêt du patient ou du client. Cette activité

peut être exercée sous différents modes d'exercices tels que l'entrepreneuriat individuel ou en société, en contrat de collaboration libérale ou en travail salarié (SERVICE-PUBLIC, s.d.). Ils interviennent à de nombreuses reprises lors des stages en entreprise ou encore lors de conférences organisées par les associations étudiantes.

III. Modalités d'intervention des professionnels dans le cursus initial

A. État des lieux à VetAgro Sup, École Nationale Vétérinaire de Lyon

L'objectif de cette partie est de dresser un état des lieux exhaustif de l'ensemble des formations dispensés à VetAgro Sup entre la A2 et la A6 au cours desquelles, des professionnels vétérinaires interviennent auprès des étudiants. Durant le cursus initial, les étudiants sont encadrés par différents acteurs vétérinaires ayant pour objectif de parfaire leur formation théorique et pratique avant l'obtention de leur DEFV.

1. Vet 21, une UE de découverte de la profession vétérinaire et de ces différentes facettes

Mis en place depuis quelques années à VetAgro Sup, le module Vet 21 intitulé « Vet 21, les vétérinaires du 21ème siècle et les grands enjeux » initie le tronc commun des A2 pendant une semaine, et ce, dès leur arrivée. Cette UE a été conçue dans l'optique de sensibiliser les étudiants le plus tôt possible aux différents défis contemporains et futurs auxquels ils devront faire face en tant que vétérinaires.

Les objectifs du module sont d'attirer l'attention des étudiants sur les sujets suivants :

- Les grands enjeux du monde d'aujourd'hui et de demain
- La diversité des métiers vétérinaires
- La place des vétérinaires, quel que soit leur métier, face à ces grands enjeux

Afin de répondre à ses objectifs, le module est organisé avec des formats variés tels que des conférences sur l'histoire et l'avenir de la profession vétérinaire, des échanges et tables rondes avec de nombreux vétérinaires d'horizons et de pratiques différentes. Le module comporte aussi un travail de groupe sur les grands enjeux.

Pour l'année 2019 lors des conférences, on retrouvait Jean-François Chary (ancien directeur de l'ENVL) et Gilles Bourdoiseau (ancien professeur de Dermatologie à VetAgro Sup) pour la présentation de l'histoire de la profession vétérinaire. Pierre Buisson (ancien président du SNVEL) présentait ensuite les évolutions de la profession depuis les années 80 et Christophe Buhot (coordinateur VetFutur), présentait les hypothèses de l'évolution de la profession et les

enjeux associés. Les tables rondes permettaient ensuite de présenter aux étudiants dès leur entrée en école la diversité des métiers vétérinaires afin que les étudiants puissent construire leurs parcours professionnels de façon éclairé. En tout, ce sont 38 vétérinaires de tout horizons géographiques et professionnels qui ont été présentés aux étudiants. On y retrouvait des praticiens en clientèle canine, rurale, équine, mixte et industrielle et des vétérinaires non-praticiens avec les métiers en industrie, en GDS (Groupements de Défense Sanitaire), en santé publique... Le travail de groupe sur les grands enjeux répartissait les étudiants avec un ou deux enseignants encadrants (dits « facilitateurs »). À l'issue d'une première phase de réflexion de groupe, les étudiants devaient soumettre trois enjeux majeurs prioritaires et les enseignants se regroupaient afin de déterminer un enjeu par groupe. Dans les enjeux sélectionnés, on retrouvait par exemple : « l'animal thérapeutique », « Déchets zéro pour les véto », « le véto ok, mais à quel prix ? », etc. Pour les organisateurs, ce module « participe à la construction du projet professionnel des étudiants, à leur ouverture d'esprit et à faire d'eux des vétérinaires épanouis » (MOUNIER, 2023).

Ainsi, c'est lors de la première semaine d'intégration à VetAgro Sup que les étudiants vétérinaires découvrent l'aspect professionnalisant du cursus vétérinaire grâce à l'interaction avec des professionnels, vétérinaires praticiens (mais pas que). Ils découvrent ainsi d'une manière éclairée la diversité des métiers de vétérinaire grâce aux tables rondes, mais également par le biais des conférences. Les étudiants peuvent interagir avec des professionnels afin de les questionner librement sur leurs métiers actuels et leurs expériences passées. Et de plus, ce module accompagne les étudiants dans le développement de leur projet professionnel comme l'indique Luc Mounier « Ces rencontres étudiant/vétérinaire sont véritablement bénéfiques à tous et doivent être reconduites souvent dans le cursus. » (MOUNIER, 2023).

2. La transmission des savoirs théoriques via les Cours Magistraux

Les CM (Cours Magistraux) représentent la partie théorique des enseignements en école vétérinaire. C'est, dans la plupart des cas, des présentations théoriques qui réunissent l'ensemble d'une promotion en amphithéâtre. Ces cours sont obligatoires et sont présentés par des professeurs (disposant donc au minimum d'un PhD) de formation vétérinaire, mais pas uniquement, on retrouve aussi des professeurs ingénieurs agronomes, des pharmaciens, des statisticiens et épidémiologistes... Les cours magistraux sont enseignés entre la A2 et la A4, leur durée par créneaux est de 45 minutes et leur nombre pour chaque UE est très variable.

Les CM représentent le format d'enseignement classique dans le supérieur, que l'on retrouve communément dans les universités. L'objectif des CM est de transmettre les connaissances fondamentales, c'est-à-dire les notions théoriques indispensables aux étudiants sur

un sujet donné. Les bases scientifiques nécessaires sont alors définies pour comprendre les matières étudiées. Ce mode d'enseignement permet une certaine rigueur dans la structure et permet la facilitation dans la compréhension et l'apprentissage des étudiants. Chaque UE dispose de son référentiel définissant l'ensemble des cours enseignés. Les CM permettent de préparer la suite de l'enseignement, c'est-à-dire les TD et les TP afin que les étudiants puissent appliquer les notions complexes théoriques en pratique. Souvent, les CM encouragent la réflexion chez les étudiants par la présentation de cas cliniques, de débats scientifiques ou encore de problématiques complexes qui stimulent l'esprit et l'analyse critique des étudiants. Cette méthode d'enseignement incite les étudiants à développer des compétences d'écoute active et de prise de notes synthétique favorisant par la suite l'autonomie dans le travail.

Bien que les CM demeurent aujourd'hui la méthode d'enseignement majoritaire dans le supérieur, elle a été remise en cause à de nombreuses reprises. En effet, les cours magistraux présentent certaines limites qui sont dues principalement à la passivité des étudiants. Lors des cours, l'enseignant prend en charge les tâches individuelles clés telles que l'analyse et la confrontation des savoirs, réduisant l'implication des étudiants. Les CM sont souvent perçus comme favorisant l'absentéisme et un apprentissage superficiel à court terme, l'enseignant est focalisé sur le contenu à transmettre et non sur la manière dont les étudiants apprennent (MILON, 2020). Expliquant ainsi le rôle fondamental des TD et des TP permettant de mettre en application les connaissances des CM et évaluer à quel niveau d'apprentissage en sont les étudiants. Il existe des améliorations possibles afin de limiter ces phénomènes entraînant absences et baisse de motivation. L'intégration de pauses dans les présentations par exemple, est rapportée comme un élément favorisant une meilleure appropriation des connaissances. En effet, un temps d'arrêt, permet aux étudiants de réfléchir et d'engager un échange de questions/réponses avec l'enseignant, on parle de « pauses d'apprentissage ».

Afin d'éviter les confusions, le terme de « conférences » est réservé pour la suite du développement aux interventions des praticiens externes sur le site de l'école bien que le format de présentation se rapproche des CM.

3. La mobilisation des connaissances, les Travaux Dirigés et les Travaux Pratiques

En parallèle des enseignements théoriques apportés par les CM, les étudiants de la A2 à A4 mobilisent leurs connaissances lors des séances de travaux dirigés (TD) ou de travaux pratiques (TP). Les TD/TP sont enseignées par les professeurs responsables des cours en lien avec chaque UE et durent au minimum 1h30. L'objectif des TD est d'approfondir les concepts théoriques abordés dans les cours magistraux en favorisant la discussion entre les étudiants et l'enseignant. La mise en pratique s'offre aux étudiants à travers des exercices, des études de cas ou encore des problèmes à résoudre souvent en lien direct avec la pratique vétérinaire. L'interaction entre les étudiants et l'enseignant est favorisée étant donné que les TD regroupent

souvent un maximum de 20 étudiants. L'objectif des TP est de mettre en pratique la théorie, c'est-à-dire manipuler et travailler concrètement les concepts théoriques, on y retrouve par exemple : les TP de dissections qui permettent l'apprentissage de l'anatomie générale. Les TP permettent aux étudiants d'acquérir des compétences pratiques et techniques spécifiques, nécessaires à leur future carrière. On remarque néanmoins que le ratio TD/TP est très inégal. Les TP sont minoritaires face aux TD à VetAgro Sup. Les TD/TP favorisent le travail de groupe, développant ainsi des compétences de communication interpersonnelles et de collaboration. Les TD/TP sont complémentaires, les TD permettent d'aller plus loin que le théorie et améliore l'apprentissage des notions tandis que les TP permettent la mise en pratique des connaissances et forment de façon pratique les vétérinaires de demain. La salle de simulation « VetSkills » décrite précédemment est considérée comme l'un des espaces majeur de mise en pratique à VetAgro Sup pendant les premières années d'école.

4. La mise en pratique, les stages cliniques CHUV

Le cœur de la formation professionnelle pratique des écoles vétérinaires est enseignée au cours des stages cliniques au CHUV. Le CHUV de VetAgro Sup est composé de nombreux services et est divisé en trois « hôpitaux » en fonction des espèces traitées :

- Les Animaux de Compagnie et NAC, correspond au CHUVAC (Centre Hospitalier Universitaire Vétérinaire Animaux de Compagnie) divisé en de très nombreux services spécialisés.
- Les Animaux de Rente, correspond au CHUVAP (Centre Hospitalier Universitaire Animaux de Production) divisé en deux services : le SHAR (Service d'Hospitalisation des Animaux de Rente) et le service de médecine des troupeaux.
- Les Équidés, c'est la Clinique des équidés ou Clinéquine composé de divers services spécialisés.

L'intégration clinique au CHUV commence en A3 sur une durée de 2-3 jours afin de familiariser les étudiants avec les cliniques et les différents services de l'école vétérinaire. Les stages cliniques long débutent à partir de la A4. Les étudiants en A4 sont en clinique le matin deux semaines par mois (du lundi au jeudi) en alternance avec des TP/TD les deux autres semaines et suivent les CM l'après-midi. L'année de A5 est entièrement dédiée à l'enseignement clinique. L'année est organisée en rotations cliniques au cours desquelles les étudiants alternent par groupe de 4 à 10 dans les services spécialisés. Les objectifs d'apprentissage évoluent en fonction de l'année de l'étudiant et il est évalué chaque semaine afin de valider la semaine de rotation. Les étudiants sont encadrés par de nombreux acteurs du milieu vétérinaire, dévoués à l'apprentissage pratique et théorique des futurs vétérinaires.

On retrouve au sein du CHUV de nombreux acteurs tels que des enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs), des praticiens hospitaliers, des cliniciens, les auxiliaires

vétérinaires, les pharmaciens et des jeunes vétérinaires en voies de spécialisation tels que les internes, assistants et résidents.

L'objectif des stages cliniques est pour les étudiants de participer activement à l'activité clinique telle que les consultations, la gestion des animaux hospitalisés, le bloc opératoire, etc. en fonction des disciplines du CHUV. Par exemple pour le CHUVAC, les étudiants sont accueillis dans les différents services tels que l'anesthésie, oncologie, cardiologie, chirurgie, comportement, dermatologie, imagerie, médecine interne, médecine préventive, neurologie, nouveaux animaux de compagnie, ophtalmologie, pratique générale, reproduction et soins-intensifs. L'étudiant a des missions à remplir dans chaque service en fonction de son année. Pour chaque rotation clinique, est rédigé un référentiel décrivant les objectifs de la semaine, l'organisation et le déroulement ainsi que le rôle attendu des étudiants et les modalités d'évaluation. À l'issue de la rotation, l'étudiant devra avoir acquis un certain nombre de compétences bien définies par le référentiel. Les missions qui lui sont confiées ont pour objectif de parfaire son apprentissage théorique et d'initier et/ou de compléter des enseignements pratiques. L'objectif d'un étudiant au CHUV est de se familiariser avec le contact le client, de réaliser les soins aux animaux hospitalisés ou en urgence, de prendre des consultations spécialisés sous la supervision des enseignants responsables et d'assister aux consultations spécialisées, de faire preuve de réflexion autour de la prise en charge des cas, des hypothèses diagnostiques et des plans thérapeutiques, de réaliser des gestes techniques simples (contention, injections, prises de sang, pose de cathéter, positionnement et manipulation en imagerie médicale, changement de pansement...). L'ensemble des missions détaillées par rotation découlent des « *Day-One-Competence* », les macro-compétences décrites précédemment.

Au cours de cette expérience pluriannuelle, les étudiants assistent et participent à de nombreux exercices qui correspondent à des moments privilégiés avec les praticiens et enseignants exerçant au sein des différents services. On retrouve par exemple la présentation des consultations effectuées par les étudiants (les pré-consultations) dans les différents services tels que la médecine interne, la chirurgie, la médecine générale de première opinion, la neurologie et le comportement, la médecine préventive, la reproduction... Les pré-consultations sont réalisées en autonomie par un ou deux étudiants en fonction des services et du nombre de consultations. L'étudiant se retrouve alors seul avec les propriétaires et l'animal. Il réalise un questionnaire détaillé lui permettant de faire une synthèse des commémoratifs (signalement, mode de vie et passé médical) et de l'anamnèse (évolution de la maladie). Il réalise ensuite un examen clinique général complété d'un examen clinique spécifique (selon la discipline). Il présente par la suite une synthèse anamnestique et clinique du cas aux enseignants responsables. Vient alors un moment d'échange entre l'étudiant et les professeurs au sujet des différentes hypothèses diagnostiques et des examens complémentaires à envisager. Ce temps est un moment privilégié pour l'étudiant puisqu'il s'interroge sur la théorie supposée acquise, mais dans un contexte professionnel avec des propriétaires (clients du CHUV) et avec un animal vivant.

Dans ces expériences d'immersion, on évoquera de surcroît, les « rondes » de médecine interne et cancérologie, de neurologie, les topos (présentations succinctes sur un sujet imposé) de chirurgie, d'imagerie, de NAC, de médecine des troupeaux, les présentations de cas cliniques en médecine interne (animaux de compagnie et équine), la préparation des protocoles anesthésiques... L'ensemble de ses exercices permettent aux étudiants d'acquérir de nombreuses compétences pratiques et d'approfondir la théorie suivie pendant les CM, TD/TP.

Les stages cliniques au CHUV jouent un rôle crucial dans la formation des étudiants à VetAgro Sup, en leur offrant une immersion progressive et approfondie dans la pratique vétérinaire. Ils permettent aux étudiants d'acquérir des compétences pratiques essentielles comme la gestion des consultations, des animaux hospitalisés et la réalisation d'actes techniques sous la supervision des enseignants. Cette immersion favorise l'interaction directe avec les propriétaires et leurs animaux, ce qui renforce la capacité à s'adapter aux exigences du métier de praticien. L'expertise au sein du CHUV est permise grâce à l'encadrement par des professionnels qualifiés, tels que les enseignants-chercheurs, les cliniciens, les résidents, etc. Chaque rotation est organisée autour d'objectifs d'apprentissage clairement définis, évaluant les compétences et la progression des étudiants. La diversité est très précieuse puisqu'elle permet aux étudiants de se confronter à une grande variété de cas cliniques.

5. Le module clientèle : une ouverture vers le monde de l'entreprise

Depuis 2006, VetAgro Sup propose un module innovant qui complète la formation vétérinaire par des compétences transversales essentielles. Initiée par Agnès Benamou-Smith, cette « semaine d'exercice en clientèle/gestion clientèle » est destinée aux étudiants de A5 et A6 en début d'année scolaire. Elle se déroule sur une semaine avec des conférences et des tables rondes portant sur des thèmes tels que l'indépendance du vétérinaire, le bien-être animal, la communication, le management d'équipe, le marketing, les contrats de travail, le cadre réglementaire, le recrutement et la connaissance de soi.

Ce module favorise les échanges entre étudiants en fin de cursus et différents acteurs de la profession vétérinaire, tels que le SNVEL², des élus du CNOV³ et du CROV⁴ Auvergne-Rhône-Alpes, des praticiens en management, en comportement animal, des vétérinaires travaillant dans les laboratoires de nutrition animale, dans les laboratoires pharmaceutiques, ainsi que des

² Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral

³ Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires

⁴ Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires

consultants en management et en bien-être animal. Des intervenants extérieurs comme un assureur et une philosophe y participent. L'objectif principal est de préparer les étudiants à leur future pratique en clientèle en leur apportant des compétences clé en gestion, management et entrepreneuriat.

Ce cadre d'échange avec des professionnels expérimentés les familiarise avec les réalités du métier, au-delà des compétences médicales. Il facilite leur insertion professionnelle en les aidant à mieux comprendre les exigences du métier, à s'intégrer dans une équipe vétérinaire et à appréhender les différents rôles dans un établissement de soins. Ce module aborde aussi des compétences peu enseignées, comme la gestion d'équipe, la relation avec les clients difficiles et le développement d'une vision entrepreneuriale. Il sensibilise les étudiants aux enjeux éthiques et déontologiques, tels que la fin de vie des animaux, l'indépendance professionnelle et les évolutions sociétales liées au bien-être animal. Crucial pour leur formation, il les prépare non seulement à la pratique médicale, mais aussi aux aspects managériaux et entrepreneurial, souvent négligés dans le cursus traditionnel, leur permettant ainsi de mieux gérer les complexités du métier et de s'adapter aux évolutions du secteur vétérinaire.

Les deux tables rondes intitulées : « Recrutement et entretien d'embauche » et « Mieux se connaître pour mieux travailler avec les autres et acquérir de la confiance en soi » demandent aux étudiants une préparation active en réalisant deux exercices concrets. Les étudiants doivent créer de façon individuelle, un CV et une lettre de motivation en réponse à une annonce de leur choix. Ils doivent également expliquer ce qui les a motivés à répondre et indiquer la provenance de celle-ci. Cette table ronde permet aux étudiants de s'exercer à des situations concrètes de recherche d'emploi en bénéficiant des retours directs des professionnels sur leur candidature améliorant ensuite leurs chances de réussite dans le monde du travail. Le second exercice consiste en la réalisation d'un test de personnalité MBTI en ligne⁵ ainsi que la préparation d'une synthèse personnelle. Ils doivent par introspection, réfléchir à la signification de leur prénom, à un top 20 de leurs qualités et leur but professionnel. Ils doivent demander à deux amis de leur fournir un retour sur leurs principales qualités et défauts. Cet exercice de connaissance de soi est essentiel pour développer une meilleure compréhension de leur fonctionnement personnel et interpersonnel afin d'acquérir davantage une confiance en eux et de s'intégrer de la meilleure des manières dans une équipe.

Agnès Benamou-Smith commente en résumé : « On peut espérer que cette semaine intense en échanges en ce début d'année universitaire soit l'occasion pour les étudiants vétérinaires en fin de cursus de s'ouvrir à la profession vétérinaire en clientèle et d'en rencontrer des représentants qui ont tous à cœur de partager avec eux leur expérience d'entrepreneur, de manager et d'expert » ; « Une semaine est un moment court mais un bon socle pour prendre goût

⁵ <https://www.16personalities.com/fr/test-de-personnalite>

à la mission du praticien et pour s'engager sur une route peut-être plus maîtrisée de l'exercice vétérinaire au quotidien. » (D.R., 2023).

Cette semaine d'échange est en quelque sorte une reconduction des échanges entre professionnels et étudiants, venant compléter la semaine Vet 21 instaurée à l'entrée en école.

6. Les EP (Enseignements Personnalisés) : vers un cursus de plus en plus à la carte

Mis en place depuis 2017, le dispositif des Enseignements Personnalisés (EP) à VetAgro Sup, est une initiative qui permet aux étudiants de personnaliser une partie de leur parcours académique. Il s'agit d'un complément d'enseignement obligatoire et il représente environ 10 % du cursus. Ce sont des enseignements supplémentaires qui correspondent aux intérêts et aux objectifs professionnels de chacun, permettant aux étudiants de découvrir ou approfondir certaines disciplines.

On retrouve au sein des EP une certaine diversité dans les enseignements et activités proposées qui se déclinent en 5 grandes catégories :

- Les enseignements académiques (en interne ou dans les établissements partenaires CHEL[S]⁶, Université Claude Bernard Lyon 1)
- Les MOOC (enseignements en ligne sur la plateforme Fun MOOC⁷)
- Les stages complémentaires
- L'investissement associatif
- Les projets personnels, motivés par l'étudiant et validés par l'enseignant référent

Afin de décrire brièvement les différentes modalités d'enseignements, les enseignements académiques sont recensés au sein d'un catalogue comportant 69 EP en 2022-2023 disponible aux étudiants des différentes promotions. Ces enseignements internes à VetAgro Sup sont définis par une fiche EP qui reprend toutes les caractéristiques organisationnelles de l'EP (l'enseignant responsable, le volume horaire, les pré-requis, la description, le nombre de places...) ainsi que le contenu. Selon l'EP choisi, les contenus sont assez variés, on y retrouve des conférences, des TP, des sorties, des projets, des enseignements cliniques... Ces enseignements académiques peuvent être proposés par un enseignant-chercheur, une association ou un club de l'école ou éventuellement par un étudiant. Dans tous les cas, ils sont encadrés par un enseignant responsable. Les établissements du CHEL[S] suggèrent des modules partagés ou un cours commun sur une thématique annuelle qui croise la participation des 6 établissements partenaires.

⁶ Collège des Hautes Etudes de Lyon Sciences

⁷ <https://www.fun-mooc.fr/fr/>

Suivre un Master dans un établissement partenaire tel que l'UCBL⁸ permet aussi de faire valider des EP et à l'issue, un double diplôme.

Dans les enseignements académiques internes, on retrouve des EP de découverte et d'ouverture d'esprit qui permettent aux étudiants en début de cursus de découvrir certaines disciplines ou catégories d'animaux. Certains EP sont plus pratiques et professionnalisants comme par exemple les EP : « Profession vétérinaire en Haute-Loire », « Visite en clientèle charolaise », « Visite en clientèle Franc-Comtoise ». Au cours de ses EP, les étudiants rencontrent les différents acteurs du milieu rural tels que des vétérinaires praticiens et des éleveurs permettant un échange autour des différentes pratiques et de la clientèle. On retrouve dans l'EP « Visite en clientèle Franc Comtoise » des activités pratiques en clientèle encadrées par des vétérinaires praticiens et un enseignant de pratique rurale de VetAgro Sup telles que du parage, du suivi de reproduction échographique, des visites d'élevages et de fruitière, un TP coproscopie et un audit parasitaire, des cas cliniques de nutrition, maladies infectieuses... Ces enseignements sont riches en échanges, les vétérinaires praticiens prennent alors un rôle de tuteur et poursuivent la mise en pratique des connaissances théoriques des étudiants, mais cette fois sur le terrain, en clientèle.

• L'exemple de l'EP GTVjr

L'EP GTVjr, organisé par la « Junior Association » du SNGTV⁹, représentant l'association des vétérinaires ruraux, est un EP académique proposé à VetAgro Sup. Les étudiants participants de A2, A3, et A4 doivent, pour valider l'EP, participer à un cycle de conférences ainsi qu'à des TP sur le site de l'école. Les sujets des conférences varient chaque année ; ils sont recherchés par les membres actifs de l'association étudiante en lien avec des vétérinaires praticiens qui les présentent. Les sujets traitent, par exemple, de l'obstétrique bovine, de la gestion des plaies bovines et équinnes, de l'intérêt de l'imagerie en rural, de la résistance parasitaire des vers, de la prévention en élevage... D'autres acteurs interviennent, tels que des ingénieurs agronomes, par exemple Christelle Demont pour INTERBEV, qui traite le sujet de « la démarche de responsabilité de la filière élevage et viande ». La mixité des intervenants témoigne de la pluralité des acteurs du monde rural et de l'importance des échanges entre les différents acteurs travaillant autour et avec des éleveurs. Les TP permettent aux étudiants de pratiquer des gestes techniques simples, tels que la suture d'utérus, les prises de sang sur les bovins, le parage sur pieds d'ovins, l'examen clinique du mouton, la fouille... Les TP sont la plupart du temps encadrés par un enseignant de VetAgro Sup, mais peuvent parfois faire appel à d'autres vétérinaires praticiens. Ils proposent à un nombre limité d'étudiants de participer au congrès national du SNGTV, au congrès régional du Sommet de l'Élevage ainsi qu'au congrès régional GTV Bourgogne-Franche-Comté. L'EP GTVjr permet aux étudiants vétérinaires de venir échanger avec les différents acteurs du milieu rural. Les invitations à des congrès (discutées ultérieurement) sont des occasions très enrichissantes ; elles

⁸ Université Claude Bernard Lyon 1

⁹ Société Nationale des Groupements Techniques Vétérinaires

permettent d'agrandir le carnet d'adresses des étudiants, de poursuivre leur formation théorique et pratique par le biais d'autres professionnels externes à l'école (lors de conférences et ateliers) et de les rapprocher davantage de la réalité du métier de praticien en clientèle rurale.

Peuvent être valorisés en EP, le suivi de cours en ligne via la plateforme Fun MOOC, des stages complémentaires correspondant à des stages extériorisés non rémunérés dans des établissements de soins tels que des cliniques vétérinaires (même organisation administrative que les stages obligatoires). Les étudiants peuvent faire valoriser un job étudiants en lien avec les animaux (ASV, soigneur en parc animalier, technicien de laboratoire, moniteur d'équitation...). L'engagement étudiant dans la vie de l'école ou dans l'associatif en général ainsi que le développement d'un projet personnel sont reconnus en tant que EP.

Dans une synthèse sur les EP souhaités par les étudiants à VetAgro Sup, Contart (2023) insiste sur le fait que les étudiants recherchent des « EP pratiques ou qui proposent des TP », car la théorie est jugée trop dense en début de cursus vis à vis de la pratique. Ainsi que des « EP autour de l'enseignement du management, de la comptabilité, de la communication ou de la gestion d'une clinique », sujets transverses jugés indispensables par certains étudiants. L'adaptation de la formation aux profils des étudiants par la personnalisation du cursus (la liberté de choix dans les stages, A6, EP...) pourrait être une solution afin d'aider à la construction du projet professionnel.

Les EP permettent aux étudiants de construire un cursus plus adapté à leurs ambitions professionnelles spécifiques, c'est une véritable source de personnalisation du cursus. Ils permettent d'acquérir en plus du socle commun de formation des compétences supplémentaires cruciales pour certaines pratiques futures (comme par exemple la rurale avec l'exemple des EP « Visite en clientèle »). Les EP répondent à la diversité des métiers vétérinaires en proposant des enseignements adaptés aux multiples spécialisations du secteur et ne se limitent pas aux sciences vétérinaires et ce grâce aux établissements partenaires. De plus, l'engagement personnel est valorisé grâce aux EP dans la formation initiale. Les EP correspondent à un véritable outil de personnalisation et de professionnalisation dans le cursus initial.

7. Suivre le parcours étudiant, la place de l'enseignant référent

À VetAgro Sup comme dans les autres ENVF, les étudiants vétérinaires sont suivis par un enseignant référent (ER) dès son entrée à l'école et jusqu'à la fin du tronc commun. L'enseignant est attribué de façon aléatoire et il est responsable du suivi pédagogique des stages et des EP choisis par l'étudiant. L'enseignant référent change à partir de l'année d'approfondissement (A6) et correspond à l'enseignant responsable de la filière, dans le but d'affiner les choix de l'étudiant

dans son orientation. Ses principales missions sont d'accompagner l'étudiant dans son apprentissage, dans le choix de ses stages, de ses EP ainsi que dans la construction de son projet professionnel. Il doit également valider les stages et les EP de l'étudiant et être à l'écoute notamment en cas de difficultés (santé, finances, scolarité...) (CONTART, 2023). L'enseignant est sollicité à la demande de l'étudiant et autant que nécessaire. Le but étant à chaque fois de préparer le parcours de l'année, valider les choix de l'étudiant avant le début de chaque stage et de vérifier la réalisation des stages et des apprentissages avant de clore l'année. Avant et après chaque stage, l'enseignant référent doit être sollicité. En cas de difficulté, l'ER est le principal interlocuteur de l'étudiant. En cas de conflit, l'étudiant peut solliciter la DEVE afin de changer d'enseignant référent.

L'ENVT fait exception dans le *process* étant donné qu'il n'existe pas d'enseignant responsable attribué, Contart décrit le lien étudiant-enseignant comme la politique de la « porte ouverte », où les étudiants peuvent consulter les enseignants en cas de besoin (CONTART, 2023).

La diversité des enseignements à VetAgro Sup est riche et permet l'intégration de nombreux professionnels sous différentes modalités d'enseignements dans le cursus initial des études vétérinaires. La personnalisation du cursus est réelle et les échanges avec une grande variété de professionnels permettent à cette formation globale d'être en partie professionnalisante. La suite présentera les stages en établissements de soins vétérinaires, temps très appréciés des étudiants et inévitable dans la formation de futurs professionnels aux grandes diversités de carrières.

B. Les stages cliniques externalisés, une immersion indispensable

À bien différencier des stages cliniques du CHUV présentés précédemment, les stages externalisés font partie des temps de formation obligatoires à réaliser en structure d'accueil, c'est-à-dire dans d'autres établissements que l'école vétérinaire de formation (cliniques, cabinets, CHV, laboratoires...).

1. Modalités des stages et rôle du maître de stage

Le terme « stage », dérivé du latin *stagium*, renvoie originellement à l'idée d'« estage » ou de séjour temporaire en dehors du temps ordinaire. Il est interprétable sous la forme d'un « temps suspendu » offrant alors une illusion d'envol tout en étant contraint par des forces extérieures (MERHAN, 2013). Le stage consiste en une immersion temporaire de l'étudiant dans un environnement professionnel, lui permettant de développer des compétences en lien avec sa

formation. Les tâches attribuées au stagiaire doivent être en adéquation avec le projet pédagogique de l'établissement d'enseignement¹⁰.

Les stages en école vétérinaire sont des périodes (de quelques jours à plusieurs semaines) au cours desquelles les étudiants choisissent de découvrir un domaine d'activité au sein d'une entreprise. La répartition des stages n'est pas la même au sein des ENVF, mais le nombre ainsi que les directives des stages sont sensiblement identiques. Chaque stage est structuré autour de différents objectifs et ne peut se dérouler qu'après les accords conjoint de l'organisme d'accueil (maître de stage), l'enseignant référent du projet professionnel de l'étudiant et de la scolarité représentés sur la convention de stage. À VetAgro Sup, la validation des stages est permise par un document, la fiche bilan. Elle doit être remplie par l'étudiant, remplie et signée par le maître de stage et signée avant et après le stage par l'enseignant référent, validant ainsi le projet de stage et sa réalisation. Cette étape est cruciale et initie un véritable moment d'échange entre l'enseignant et l'étudiant permettant ainsi de faire le point sur l'expérience du stage.

Les stages externalisés obligatoires suivent des thématiques et des objectifs très précis, pour exemple, la liste des stages de VetAgro Sup est présentée dans la Figure 3. Au total, selon la voie empruntée par l'étudiant, on compte 100 à 110 jours de stages obligatoires sur ses 4 à 5 années d'école. Pour la plupart des stages, des thèmes de stages variés sont imposés et 30 jours minimum sont dits « libres » permettant aux étudiants de réaliser une grande diversité de stages. Cette organisation, illustre une réelle volonté des établissements à faire découvrir les différentes facettes du métier de vétérinaire.

Dans les thèmes de stage imposés, les choix des entreprises sont libres tant qu'elles répondent aux objectifs fixés par la scolarité. Il est difficile de lister l'ensemble des établissements d'accueils compatibles avec les objectifs des stages étant donné qu'ils demeurent assez libres. Pour citer quelques exemples, on retrouve : des établissements de soins vétérinaires tels que des cabinets, cliniques et CHV de tailles très variables de pratique canine, rurale, équine ou encore mixte, des parcs animaliers, des exploitations agricoles (ruminants et monogastriques), des centres de recherche, des laboratoires publics (par ex. les LVD) ou privés (par ex. pharmaceutiques, petfood...), des DDETSPP, des abattoirs... Pour la majorité des étudiants, les stages sont réalisés dans des cliniques ou autres ESV.

Chaque stage à thématique imposée doit répondre à des objectifs spécifiques décrits par les fiches d'objectifs des stages disponibles sur la plateforme interne de VetAgro Sup (VetAgro Tice).

¹⁰ <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F20559>

STAGES OBLIGATOIRES						
THEME DES STAGES	Durée (en jours effectifs consécutifs) mini-maxi	Périodes				
		A1	A2	A3	A4	A5
CLINIQUE DEBUT DE CURSUS	2-5	10 jours de stage obligatoire				
ELEVAGE LAITIER	5-10					
SOINS INFIRMIERS ET EXAMEN CLINIQUE	5					
CLINIQUE	2x (2-5)					
DIVERSITE METIERS VETERINAIRES	2-10					
SANTE PUBLIQUE VETERINAIRE	5					
CLINIQUE RURALE / Gestion en entreprise	10					
ELEVAGE MONOGASTRIQUE	2-5					
CLINIQUE ANIMAUX DE COMPAGNIE, DE SPORT ET DE LOISIRS	10					
THEME LIBRE	30-50					
			20 jours	20 jours	20 jours	40 jours
		Légende		Blanc : Période de stage possible		

Figure 3 : Thématiques des stages obligatoires à VetAgro Sup (extrait de VetAgro Tice)

- **L'exemple du Stage SI : Soins Infirmiers et Examen Clinique**

Le stage SI est un stage obligatoire externalisé qui doit être réalisé pendant les premières années d'études en A2 ou A3 et doit obligatoirement être réalisé avant l'entrée au CHUV. Ce stage est d'une durée imposée de 5 jours et peut-être dans un ESV canin, équin, rural ou mixte. Les objectifs du stage sont définis de la sorte : « Prendre conscience de la partie administrative des postes d'assistants vétérinaires (accueillir des clients, commandes, gestion de stocks, nettoyage, désinfection, rangement, préparation du matériel nécessaire aux actes vétérinaires, se familiariser avec les logiciels de gestion de clientèle...). Réaliser les soins courants aux animaux hospitalisés et en consultation. Mettre en pratique les gestes d'investigations sémiologiques cliniques de base ». Une annexe vient détailler les objectifs, on y retrouve une liste de tâches en lien avec le soin aux animaux (actes de contention, administrer les médicaments, appréciation du bien-être, calculer une ration alimentaire, surveillance des perfusions...) et d'actes techniques (prises de sang, pose de cathéter, examen clinique complet, analyse d'urines, toucher rectal...). Ces objectifs de stages permettent de guider l'étudiant dans son apprentissage pratique du métier et permettent au maître de stage de superviser l'étudiant dans la réalisation des premiers gestes essentiels aux soins des animaux.

Le maître de stage vétérinaire joue un rôle essentiel dans la formation pratique des étudiants. Il encadre et guide le stagiaire au sein de son établissement, en lui transmettant son expertise et en l'accompagnant dans l'acquisition de compétences professionnelles. Il veille à ce que les missions confiées soient en adéquation avec les objectifs pédagogiques du stage, tout en garantissant une immersion réelle dans le milieu vétérinaire. En plus d'assurer un suivi régulier et personnalisé, le maître de stage évalue également les progrès de l'étudiant et contribue à son développement professionnel en partageant ses expériences et ses conseils pratiques. Grâce aux stages, l'apprentissage théorique de l'école est alors mis en pratique sur le vivant.

• **L'exemple du stage couplé avec le thème « Gestion en entreprise »**

Sur un thème intitulé « Gestion en entreprise et compréhension de l'exercice professionnel en clientèle vétérinaire », les étudiants entre la A3 et la A5 doivent réaliser un exercice articulé autour d'un sujet de gestion au cours d'un stage en clientèle « Clinique des animaux de compagnie, de sport et de loisir » ou « Clinique rurale ». L'objectif général du questionnaire proposé aux étudiants est de comprendre les modalités de l'exercice professionnel en clientèle et de la gestion de l'entreprise vétérinaire. Cet exercice de stage est une véritable découverte, car il permet aux étudiants de s'intéresser à l'entrepreneuriat vétérinaire, sujet très peu abordé au cours du cursus à l'exception du module clientèle présenté précédemment. Pour détailler davantage cet exercice, il convient de présenter les objectifs spécifiques du stage. L'étudiant devra observer, comprendre et commencer à analyser plusieurs aspects clé du fonctionnement d'une entreprise vétérinaire tels que :

- Le fonctionnement des ressources humaines et de l'équipe au sein d'une clientèle.
- L'organisation administrative de la structure vétérinaire.
- La gestion comptable et financière de l'entreprise.
- L'environnement professionnel extérieur, incluant les relations avec les différents interlocuteurs.
- Les activités de la structure, leur développement en fonction de la clientèle et la stratégie d'entreprise.
- La gestion des médicaments vétérinaires, allant de la commande à la vente, ainsi que les relations avec les laboratoires.

Dans cet exercice, le maître de stage joue un rôle clé, en accompagnant l'étudiant durant son stage, en l'aidant à comprendre les différents aspects de la gestion de la structure et en facilitant l'accès à l'information. Il échange régulièrement avec l'étudiant, répond à ses questions et l'oriente dans son analyse. Les discussions sont riches en savoir entrepreneurial et le professionnel prend un rôle privilégié dans l'initiation à l'apprentissage des bases de la gestion d'entreprise.

2. L'importance des stages dans la construction professionnelle de l'étudiant

Grâce à la présentation ci-dessus, on comprend assez aisément que les stages comptent pour beaucoup dans la construction du projet professionnel futur des étudiants. Dans une étude le professeur P. Sans, classe par ordre d'importance, les différentes sources d'information qui influencent la construction du projet professionnel des étudiants. Les stages prennent la première position, 64,5 % en moyenne des étudiants en ENV considèrent les stages obligatoires et libres comment étant la première source d'information déterminante de leur vocation future devant les informations fournies eu sein des ENV, hors des ENV, etc (Tableau I, d'après DÉGRANGE et SANS, 2009).

Sources d'information	Étudiants vétérinaires en % (hommes et femmes confondus)
Stages	64,5 %
Informations fournies au sein de l'ENV	11,8 %
Informations hors ENV	7,6 %
Participation à la vie associative	7,6 %
Discussion avec un(e) enseignant(e)	5,1 %
Autres	3,4 %

Tableau I : Sources d'informations influencent la construction du projet professionnel des EV en cours d'études (d'après DÉGRANGE et SANS, 2009)

Dernat confirme ce résultat et ajoute que les stages sont l'élément dit « déterminant » dans les choix d'orientations. C'est pendant les stages que les étudiants sont confrontés à la réalité du terrain en étant encadré par des praticiens vétérinaires qui exercent chaque jour leur métier depuis des années. Les étudiants découvrent le rythme de travail, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des vétérinaires et la clientèle de propriétaires d'animaux de compagnie et d'éleveurs (DERNAT, 2014).

De plus, Escourrou admet que les stages disposent de trois bénéfices pour l'orientation et le développement du projet professionnel des étudiants. Tout d'abord, les stages constituent un complément essentiel à la formation. Ils offrent aux jeunes, l'opportunité de mettre en pratique les connaissances théoriques acquises durant leurs étudiants et de faire face pour les premières fois aux réalités du monde professionnel, facilitant la transition entre la vie étudiante et la vie active. Ensuite, ils permettent de renforcer les compétences professionnelles tout en aidant les étudiants à valider ou à réajuster leurs choix de carrière. Les stages visent à explorer des domaines moins connus, ils leur permettent de découvrir de nouvelles opportunités, voire de se réorienter si leur formation initiale ne correspond pas à leur projet professionnel. Les stages offrent la possibilité de

se constituer un premier réseau professionnel. Enfin, les stages aident les étudiants à mieux se connaître, à s'adapter aux exigences du monde du travail et à confirmer ou revoir leurs choix de parcours. Plus un étudiant multiplie les stages, plus il développe sa confiance en soi, sa maturité ainsi que ses compétences personnelles et professionnelles. C'est dans l'activité qu'on acquiert le savoir pratique (ESCOURROU, 2010).

Guillaume ajoute que les *soft skills* (compétences comportementales, communication, gestion des émotions, esprit d'équipe, etc.) sont développés durant les stages illustrant l'intérêt des stages dans la maturation du projet et dans les processus de développement personnel (GUILLAUME, 2024).

3. Un cursus remis en question

Avant de clore cette partie sur les stages externalisés et plus globalement sur les modalités d'intervention des professionnels au cours du cursus des études, il convient de discuter des différentes critiques et suggestions de réformes du cursus formulées.

Dans une série de propositions pour réformer la formation initiale des vétérinaires en France, Vallat souligne, la difficulté pour les écoles vétérinaires de trouver un équilibre entre l'enseignement des connaissances médicales essentielles et le développement de compétences générales permettant aux diplômés de s'adapter à des contextes divers et évolutifs. Il s'interrogeait notamment sur la nécessité pour les vétérinaires de maîtriser toutes les espèces animales et d'acquérir des compétences dans tous les domaines dès leur sortie d'école (VALLAT, 2009).

Chevalier évoque, un décalage entre la formation et la réalité professionnelle des jeunes vétérinaires, soulignant un manque de préparation à l'insertion professionnelle, ainsi que l'absence de formation sur des compétences non-cliniques, telles que le management ou la communication (CHEVALIER, 2018).

Sans et al. observaient également que certains étudiants regrettaient le manque de diversité des parcours d'approfondissement, ne laissant pas assez de place aux profils atypiques (SANS et al., 2011).

Des entretiens réalisés en 2009 avec des étudiants de trois des quatre ENVF (Lyon, Alfort, Toulouse) par Langford mettaient en évidence une certaine déception vis-à-vis de la formation, jugée trop théorique et manquant de pratique, obligeant les jeunes vétérinaires à apprendre sur le terrain après leur diplôme (LANGFORD, 2009).

Une enquête, révélait que 35,4 % des étudiants avaient envisagé de quitter le cursus, en raison d'un manque de pratique et d'un sentiment d'inutilité de certains enseignements (JOURDAN et BABOT, 2022).

Enfin, certains enseignants critiquent la formation pour sa focalisation excessive sur des cas complexes, souvent éloignés des réalités de la majorité des futurs praticiens généralistes (BÉRAUD, 2017). En effet, la formation clinique se concentre majoritairement à l'école vétérinaire, au CHUV, centre de spécialistes, laissant de côté la médecine générale (surtout sur le campus de Lyon).

Les stages cliniques externalisés aussi variés qu'ils peuvent l'être, confirment le rôle central du vétérinaire en exercice dans la formation des étudiants, en leur offrant une immersion indispensable dans le milieu professionnel. Le vétérinaire, en tant que maître de stage ne se contente pas uniquement à la transmission de compétences techniques, il partage également ses valeurs éthiques et professionnelles. La diversité est découverte par les stages et permet d'affiner les projets professionnels en confrontation directe avec les réalités du terrain. Le vétérinaire joue alors un rôle clé, celui de formateur, de tuteur ou encore de mentor, en façonnant la prochaine génération de praticiens.

IV. Participation des praticiens « autour » et au-delà de la formation initiale

A. Le périscolaire et ses apports

Pour définir ce que l'on nomme périscolaire dans cette partie, il correspond à l'ensemble des dynamiques professionnalisantes qui appartiennent à la vie d'un étudiant sans intégrer le cursus initial proposé par l'établissement.

1. L'importance de l'associatif

Il existe au sein des différentes écoles vétérinaires françaises (ENVF et UniLaSalle) un certain nombre d'associations étudiantes (professionnelles ou non) ayant pour objectif de rassembler les étudiants autour d'un même sujet qu'ils affectionnent. Les étudiants peuvent dès leur première année adhérer à de nombreuses associations professionnelles (AFVAC jr, GTV jr, AVEF jr...) ou à de nombreux clubs dépendants du BDE de l'école vétérinaire en question (Figure 4).

L'adhésion à ces associations/clubs permet de participer à de nombreux événements étudiants en collaboration avec des professionnels tels que des conférences, des présentations de cas cliniques, des travaux pratiques, des congrès professionnels, des rencontres étudiants et vétérinaires, des activités de terrains et visites de structures... La diversité ainsi que la pertinence des activités proposées par ses associations présentent de nombreux avantages dans la construction du parcours professionnel étudiant. En effet, elles permettent des rencontres entre des vétérinaires en exercice et autres professionnels avec des étudiants. La diversité des acteurs aux mille parcours professionnels est une source immense de possibilités futures et laisse aux étudiants le choix éclairé de la future voie qu'ils souhaitent emprunter. Ses activités laissent place à des rencontres avec des acteurs du monde vétérinaire de profession non-vétérinaires (éleveurs, soigneurs animaliers, maréchaux, investisseurs, pharmaciens, chercheurs...). Les professionnels intégrant les activités des associations prennent des rôles de formateurs et d'encadrants. En plus de l'adhésion à une association ou à un club dépendant du BDE, les étudiants peuvent participer à l'organisation et la mise en place des différents événements étudiants en collaboration avec des professionnels, à VetAgro Sup, on comptait plus de 330 postes étudiants à pourvoir dans les « bureaux organisationnels » en 2023. Le rôle de l'associatif et de ses partenaires compte pour beaucoup dans l'enrichissement de la formation des étudiants.


Club/association	Objectifs	Activités proposées
AFVAC junior Association Française des Vétérinaires pour Animaux de Compagnie	-Approfondir ses connaissances dans le domaine des animaux de compagnie -Tisser des liens avec des vétérinaires	Conférences, soirées de cas cliniques avec buffets conviviaux, travaux pratiques, congrès inter-AFVAC junior, participation au congrès national de l'AFVAC...
AVEF junior Association Vétérinaire Equine Française	-S'intéresser à la médecine des équidés - Rencontrer des vétérinaires	Conférences, TP (maréchalerie, endurance ...), Congrès AVEF, Congrès AVEF junior, Visite d'hippodrome ou de haras, Formation sur le terrain via participation à des courses d'endurance comme vétérinaire de ligne, Participation aux Etoiles de Pau (CCI****)
GTV junior Groupements Techniques Vétérinaires	-Réunir les passionnés du monde rural pour approfondir ses connaissances -S'informer sur les sujets d'actualités (crises FCO, grippe aviaire...)	Conférences, soirées, TP (prises de sang, injections, sutures sur matrices, parage de pieds...), participation au Congrès GTV, participation au Salon International de l'Agriculture (SIA), Week end GTV..
 ProVeto Junior Conseil	-Proposer aux étudiants vétérinaires d'Alfort et de Lyon des missions de réalisation d'étude professionnelles, rémunérées	Rédaction d'articles, de fiches de race, de la réalisation de vidéos, des analyses de marché, consulting, encadrement d'ateliers d'échange...
REJET Recherche vétérinaire envt	-Promouvoir la recherche chez les étudiants vétérinaires	Conférences d'information (MI parcours dérogatoire corps de santé, marché aux thèses), Journée d'Animation Scientifique de l'école, participation au GASPARG (groupe d'animation scientifique et de prospective à la recherche)
SNVEL junior Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral	-Créer des rencontres entre vétérinaires en exercice et étudiants -Promouvoir et encadrer les stages via STAGEVET	Conférences (management, marketing, publicité, relation-client...), Rencontres Étudiants-Vétérinaires (REV) avec des visites de cliniques autour d'un buffet, soirées, Universités de Printemps, participation à la représentation du vétérinaire et de ses étudiants au SIA
VPT Association solidaire Vétérinaires Pour Tous	-Apporter un soutien aux propriétaires d'animaux en situation de difficultés financières et offrir à tous l' accès aux soins vétérinaires	Conférences, Tp, sorties VPT (réalisation d'exams cliniques, de soins et actes encadrés par un vétérinaire lors de consultations solidaires où seulement 1/3 des frais sont à la charge des propriétaires)
YAMBOUMBA junior	-Étude de la Faune Sauvage et exotique , et des NAC (nouveaux animaux de compagnie)	Conférences avec buffet convivial, tables rondes d'étudiants (partage d'expériences), TP (téléanesthésie, contention, dentisterie, endoscopie, autopsie ...), activités de terrain (visites de parcs zoologiques: Réserve Africaine de Sigean ou le Zoo de Beauval, capture de chevreuils avec l'INRA...), Symposium Ensemble pour la Biodiversité, Congrès Yaboumba Junior, Congrès ICARE, Yaboumba World

Figure 4 : Panorama restreint de l'associatif étudiant vétérinaire (extrait de GUILLAUME, 2024)

• **L'exemple de ProVeto Junior Conseil**

ProVeto Junior est une association à but non-lucratif représentée à l'ENVA et à VetAgro Sup. Ses objectifs sont de proposer des missions rémunérées à valeurs pédagogiques aux étudiants en réponse aux demandes croissantes des laboratoires et entreprises du monde vétérinaire. Les missions permettent aux étudiants de faire des rencontres avec des acteurs du monde professionnel tout en répondant à une demande de prestation sur mesure telle que la rédaction d'articles scientifiques, études statistiques de produits vétérinaires... En plus de ses missions, la junior entreprise de Lyon propose depuis deux ans un EP co-encadré par les professeurs Jean-Luc Cadoré et Luc Mounier intitulé « Accompagnement Professionnel ». Les objectifs d'enseignement de l'EP visent à acquérir des connaissances supplémentaires sur le métier de vétérinaire au-delà des aspects médicaux et afin de mieux préparer les étudiants au

début de leur carrière, approfondir les notions de management telles que la gestion d'une clinique, du personnel et la relation client. Les intervenants viennent partager leurs expériences avec les étudiants sur des sujets tels que l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, sur la transition entre la fin de cursus et le début de carrière, sur l'installation en clinique... Les professionnels impliqués jouent alors un rôle d'informateur et tentent de rassurer les étudiants sur des aspects anxiogènes de leur parcours professionnel. En partenariat avec VetFamily (GIE¹¹ vétérinaire d'envergure mondiale), ProVeto Junior Lyon organisait en 2023 et 2024 un *job dating* entre des cliniques vétérinaires adhérents du GIE et des étudiants. L'objectif était de proposer des postes et des stages aux étudiants, de les entraîner à un exercice qu'ils ne font quasiment jamais dans leur cursus : l'entretien d'embauche. De plus, cela leur permettait de présenter leurs CV et d'obtenir des pistes d'amélioration pour l'avenir. Un exercice d'importance primordiale au cours duquel les vétérinaires prenaient leur rôle de recruteur très au sérieux.

- **Le SNVEL et les Universités de Printemps**

Chaque année, le SNVEL (Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral) organise les « Universités de Printemps » un événement sur deux jours ayant pour objectif de réunir des étudiants vétérinaires et les adhérents du syndicat (on comptait en mars 2024, près de 120 étudiants des différentes écoles vétérinaires.). L'objectif de cet événement est la réflexion collective sur l'avenir de l'exercice en clientèle articulé autour d'un thème annuel, sous la forme d'échanges entre vétérinaires et étudiants au travers des conférences, ateliers et moments de convivialité. En 2024, c'est le thème de la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) qui était traité par les participants. Cet événement est une véritable mine d'or pour les étudiants, c'est avant tout un lieu d'apprentissage par le partage d'expérience, mais c'est aussi temps privilégié pour les vétérinaires de rencontrer leurs futurs collaborateurs de demain et les idées nouvelles qu'ils véhiculent (DAUMAS, 2023).

Par la présence des très nombreuses associations et clubs et par le biais de leurs diverses initiatives, le périscolaire vétérinaire, apporte de nombreuses clés aux étudiants en faisant le rapprochement entre le vrai et le brut, c'est-à-dire le partage d'expérience et de connaissances pratiques entre des vétérinaires en exercice et les étudiants.

¹¹ Groupement d'Intérêt Économique

2. S'ouvrir vers l'avenir, les congrès professionnels

En adhérant et en s'investissant dans les associations étudiantes, les associations vétérinaires référentes invitent des étudiants à participer à des congrès professionnels afin d'intégrer les jeunes vétérinaires au monde professionnel (en contrepartie d'une aide organisationnelle et logistique). On retrouve le Congrès National de l'AFVAC, le Congrès National du GTV, le Congrès AVEF, le Sommet de l'élevage, le Salon International de l'Agriculture, le Congrès ERGONE (management et entrepreneuriat vétérinaire), les Congrès Régionaux de l'AFVAC, etc. Les congrès permettent la mise à jour des connaissances pour les étudiants et pour les vétérinaires confirmés. En effet, les congrès offrent l'opportunité d'apprendre les dernières avancées scientifiques, techniques et technologiques à venir et permettent aux vétérinaires de rester à jour dans les évolutions en matière de soins aux animaux. Les étudiants quant à eux peuvent enrichir leur formation théorique. Pour les étudiants, les congrès sont une chance d'élargir leur compréhension du métier et de découvrir les diverses spécialisations possibles. Tous les acteurs du monde vétérinaire sont rassemblés lors des congrès. On parle de réseautage, cette opportunité permet aux étudiants de rencontrer des vétérinaires en exercice, des chercheurs, des enseignants, des potentiels maîtres de stages, tuteurs ou futurs employeurs. Pour les vétérinaires, c'est l'occasion d'échanger avec leurs pairs, de rencontrer des étudiants, de partager des expériences professionnelles et de créer des collaborations.

Le périscolaire joue un rôle clé dans la formation des étudiants vétérinaires en complément de l'enseignement académique. Grâce aux associations étudiantes et à leur participation à des activités variées, les étudiants renforcent leurs compétences et élargissent leur réseau professionnel. Les congrès professionnels, en particulier, leur permettent de mettre à jour leurs connaissances et de découvrir diverses spécialisations. Ces expériences facilitent la transition vers la vie professionnelle en offrant un lien concret entre théorie et pratique, préparant ainsi les futurs vétérinaires à une carrière réussie.

B. Intégrer le monde professionnel progressivement

Depuis maintenant quelques années des postes d'ASV sont proposés aux étudiants vétérinaires pendant les périodes de vacances ou tout au long de l'année scolaire (de nuit en semaine et les week-ends). Ces embauches présentent de nombreux avantages pour les étudiants. L'intégration dans une clinique vétérinaire au cours des études offre aux étudiants l'opportunité de comprendre le fonctionnement de l'entreprise, d'apprendre à réaliser les premiers gestes sur les animaux tels que la contention et la gestion des hospitalisés, le contact client, la gestion d'un planning et le triage téléphonique. Dans certains cas, ses premières embauches peuvent découler sur des stages et sur des futurs emplois. L'objectif de recruter des jeunes vétérinaires à la place d'ASV, est que l'entreprise se construit une réputation solide et que le jour où celle-ci sera en position de recruter, les avis concernant la clinique la recommandent auprès de la communauté vétérinaire (FRAYSSINET, 2019). Dans ce cadre, les vétérinaires exerçant dans la clinique ont le rôle de « patrons », supérieurs hiérarchiques, mais également de formateurs puisque les étudiants deviendront par la suite leurs futurs confrères.

Depuis maintenant quelques années, VetAgro Sup par le biais des EP valorisent les jobs étudiants (par le biais de crédits ECTS) dans le cadre où le travail apporte des compétences et des connaissances en lien avec la pratique future. Les jobs valorisés en questions sont ASV, soigneur animalier, vacher, berger, moniteur d'équitation, maréchal ferrant, chef de piste, technicien en animalerie, vacations d'enseignement en lycée agricole ainsi que les permanences téléphoniques au CNITV (Centre National d'Informations Toxicologiques Vétérinaires) (CONTART, 2023).

La possibilité d'être assistant vétérinaire par le premier « remplacement d'été » est une réelle opportunité d'intégration du monde professionnel permise par le DEFV obtenu à l'issue de la A5. L'obtention du diplôme fin juin de l'année de A5, permet aux étudiants vétérinaires de pratiquer la médecine et la chirurgie vétérinaire en qualité d'assistants vétérinaires. Cela signifie que l'assistant est sous l'autorité et la responsabilité d'un vétérinaire qui se doit de poursuivre la gestion de son cabinet. C'est pour de nombreux étudiants, la première expérience professionnelle vétérinaire. Elle se traduit en général par un remplacement pendant les semaines d'été et peut se poursuivre par des remplacements ponctuels pendant la A6. Le vétérinaire encadrant prend en général un rôle de tuteur puisque ce sont les premiers actes vétérinaires réalisés en autonomie par l'assistant (les premières consultations, les premiers diagnostics...). Le titre de docteur vétérinaire est obtenu à l'issue la soutenance de la thèse et marque l'entrée officielle du nouveau vétérinaire dans le monde professionnel.

C. Le mentorat vétérinaire, une voie d'accompagnement prometteuse

Après avoir décrit l'ensemble des positions et des engagements des professionnels vétérinaires dans le parcours de formation des étudiants, il semble pertinent de s'intéresser à une relation d'accompagnement peu décrite chez les vétérinaires, le mentorat.

Le mentorat est par définition une relation interpersonnelle d'accompagnement et de soutien basé sur l'apprentissage mutuel (MINISTÈRE DES SPORTS ET DE LA JEUNESSE, s.d.). L'objectif du mentorat est de promouvoir l'autonomie et le développement personnel de la personne accompagnée, le mentoré, en fixant des objectifs qui s'adaptent et évoluent selon ses besoins spécifiques. Le mentorat repose sur l'engagement volontaire. On parle alors d'un duo mentor-mentoré qui évolue au sein d'un établissement.

On retrouve une initiative d'échelle nationale en France avec le programme « 1 jeune 1 mentor » qui vise à mettre en relation des jeunes de moins de 30 ans avec des mentors bénévoles. Ces mentors apportent un soutien personnalisé afin d'aider les jeunes à prendre confiance en eux, à devenir plus autonome et à faire des choix éclairés concernant leur avenir professionnel (1 JEUNE 1 MENTOR, s.d.).

Quelques chiffres au sujet de l'efficacité et de la pertinence du mentorat sur la vie des jeunes (LE MENTORAT, s.d.) :

- 89 % des jeunes affirment que leur relation de mentorat a un impact positif sur leurs résultats scolaires.
- 86 % des jeunes mentorés estiment avoir une meilleure connaissance deux-mêmes.
- 72 % des jeunes déclarent que leur relation de mentorat leur a permis de mieux appréhender leur projet d'étude.
- 73 % des mentorés estiment que le programme de mentorat les a aidés à consolider leur projet professionnel.

Au bilan, 84 % des jeunes mentorés ont plus confiance dans la suite de leur parcours.

En 2021, Vétos-Entraide avait constaté que 30 % des jeunes vétérinaires se reconvertissent au cours des cinq premières années d'exercice, principalement pour des raisons de surcharge de travail, de déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle, de pression liée aux clients et aux employeurs ainsi que d'un décalage jugé trop important entre les attentes des jeunes vétérinaires et la réalité du métier. On parle de l'isolement lors de la transition entre vie étudiante et premier emploi. Afin d'encourager la solidarité au sein de la profession et dans un but de restaurer les liens intergénérationnels, Vétos-Entraide a créé « Le cahier du mentorat vétérinaire » en prenant acte des difficultés ressenties liées à l'insertion professionnelle. Le mentorat aide les vétérinaires à acquérir un « savoir-être » en soulignant les attentes avec la réalité du terrain, réduisant ainsi l'isolement, offrant un soutien moral et en diminuant l'idéalisation de la profession. Contrairement au tutorat qui vise à transmettre des compétences techniques dans le cadre de

l'enseignement pratique d'une formation formelle, le mentorat enrichit l'accompagnement par des compétences humaines et comportementales. Le mentorat pourrait faciliter l'intégration des jeunes vétérinaires, réduisant leur risque de burn-out et augmentant la rétention des talents dans le secteur. Les mentorés se sentent généralement plus à l'aise, restent plus longtemps en poste, sont mieux rémunérés, et tendent moins à changer de carrière professionnelle. Pour les mentors, ce processus offre une opportunité d'enrichir leurs compétences en prenant du recul sur leurs parcours, en écoutant et en reformulant. Cela permet surtout de mieux comprendre les attentes des jeunes générations et de profiter d'un échange mutuel, tout en redécouvrant le plaisir de l'entraide désintéressée et en recevant de la reconnaissance (VÉTOS-ENTRAIDE, 2021). Avec l'augmentation en nombre à venir des étudiants vétérinaires, formaliser les liens entre les écoles vétérinaires et les cliniques pourraient devenir nécessaire (LA DÉPÊCHE VÉTÉRINAIRE, 2019).

- **Le programme de mentorat de l'AMVPQ**

Le programme de mentorat de l'AMVPQ (Association des Médecins Vétérinaires Praticiens du Québec) est proposé aux étudiants vétérinaires Québécois de 4^{ème} et 5^{ème} années d'école ainsi qu'aux jeunes diplômés au cours de leurs deux premières années de pratique. Il vise à soutenir les jeunes en les jumelant avec des vétérinaires expérimentés (les mentors). L'objectif principal de ce programme est de répondre aux sentiments d'anxiété ainsi qu'aux difficultés que peuvent ressentir les jeunes professionnels au début de leur carrière en favorisant leur intégration. Le second objectif permet également aux mentorés d'échanger avec des praticiens d'expérience sur les aspects divers de la profession tels que la gestion de cas complexes, la gestion de la clientèle ou encore des astuces pour la pratique quotidienne. Les mentors sont des vétérinaires exerçants dans le secteur bio-alimentaire (afin de faire découvrir le secteur aux jeunes vétérinaires et tenter de combler le manque présent au Québec) et ayant au moins 3 ans d'expérience pratique. L'adhésion des mentors est volontaire et en échange, obtiennent une certaine visibilité, « se faire connaître », pour palier à leurs problématiques de recrutement. Afin d'assurer le meilleur suivi possible du mentoré, le mentor dispose d'une durée de 48 heures pour répondre à sa demande et un carnet de bord confidentiel doit être tenu par le mentor afin de suivre les échanges. Le mentoré peut prolonger sa relation après deux ans avec son mentor si cela est jugé bénéfique. C'est un comité de l'AMVPQ qui se charge de former les duos et en cas d'inconfort dans le jumelage mentor-mentoré, un nouveau jumelage sera proposé. Les mentors sont préparés à ses échanges par une formation ayant une ligne directrice unique : « **favoriser l'intégration à la pratique vétérinaire, ainsi que prévenir le découragement professionnel, le sentiment d'anxiété, voire de détresse psychologique, chez les finissants et jeunes diplômés vétérinaires.** » (AMVPQ, s.d.).

- **Vetora : la vision du mentorat par Vétos-Entraide, #adopteun.eveto**

Vetora est le programme de mentorat initié par Vétos-Entraide en partenariat avec Louveto qui vise à mettre en place une relation d'aide bénéfique pour les deux parties, reposant sur

l'écoute, la confiance, le partage et la bienveillance. Le mentorat a pour objectif de favoriser le développement des compétences en « savoir-être » et « savoir devenir », tout en offrant un soutien pour l'insertion professionnelle. Le programme se base sur un engagement bénévole et confidentiel avec une motivation à partager ses valeurs et ses expériences en créant un filet de sécurité avec les étudiants. La mise en relation se fait via une inscription à une liste de mentors ou de mentorés et via un groupe Facebook d'entraide (VÉTOS-ENTRAIDE, s.d.).

- **Marie Tanguy et Damien Bry, développent Louveto**

Co-fondée en 2019 par Marie Tanguy et Damien Bry, Louveto est une plate-forme de mentorat en ligne dédiée aux vétérinaires, conçue pour favoriser l'accompagnement intergénérationnel dans la profession. Cette initiative est le fruit de réflexions sur les défis rencontrés par les jeunes vétérinaires à leurs débuts et d'une prise de conscience de la différence entre les attentes des étudiants et la réalité du métier. Conçue dans le cadre de la thèse vétérinaire de Marie Tanguy, en partenariat avec l'association Vétos-Entraide, Louveto s'inspire des modèles de mentors déjà développés à l'international, notamment au Québec (mentorat de l'AMVPQ), et vise à apporter un soutien moral, un partage d'expérience et une écoute active, distincts des apprentissages traditionnels. L'objectif de Louveto est d'établir un lien durable et bénéfique entre des vétérinaires expérimentés et de jeunes professionnels ou encore des étudiants et leur permettant de découvrir la réalité de la profession tout en les soutenant dans leurs projets professionnels. Les mentors partagent non seulement leur savoir-faire, mais également des conseils sur des sujets essentiels tels que la gestion du stress, le bien-être au travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (LOUVETO, s.d.).

Dans une interview, Marie Tanguy explique que l'idée de Louveto est née de ses propres questionnements et des discussions avec Damien Bry, développeur et entrepreneur ayant une vision extérieure au monde vétérinaire. Son approche innovante a été récompensée par le Prix de l'Ordre des vétérinaires en 2021 (SLOVE, 2022). La plateforme en ligne propose une mise en relation entre mentors vétérinaires et « louveteaux ». Le mentor est bénévole et volontaire et échange librement en toute confidentialité avec un jeune sans crainte du jugement. Les « louveteaux » sont les étudiants. Le mentorat est défini sur le site de la manière suivante « une relation d'aide, bénéfique aux deux parties, sans liens hiérarchiques ni fonctionnels, dans laquelle une personne dite "d'expérience" échange avec une personne plus novice. Le mentorat permet la transmission de savoir-être et non de savoir-faire » (LOUVETO, s.d.). Pour Louveto, le mentorat, est bénéfique pour les deux parties, et permet de gagner en confiance en soi, de développer ses *soft skills*, de découvrir le métier et également de faire des rencontres et d'agrandir son carnet d'adresses.

On retrouve en 2024, près de 1450 vétérinaires (étudiants, jeunes diplômés, ASV et vétérinaires expérimentés) dont 700 mentors. Les propositions de mentorat se déclinent sous deux offres afin de répondre aux besoins de chacun. Le flash mentorat créé en 2019, permet une mise

en relation autonome via la plateforme. Ce type d'accompagnement consiste en quelques échanges ponctuels, idéal pour ceux qui ont des questions simples ou évolutives. Il est particulièrement adapté à ceux qui hésitent entre plusieurs mentors ou spécialités et qui préfèrent un engagement léger. Le service est gratuit. Le mentorat accompagné créé en 2023, quant à lui, offre un suivi plus structuré, avec l'aide de l'équipe Louveto pour choisir un mentor. La relation se construit sur environ une heure d'échange par mois pendant un an, ce qui en fait une option idéale pour ceux qui souhaitent approfondir un sujet particulier. Ce programme inclut aussi une formation pour s'épanouir au travail d'une durée de 14 heures intitulée « Optimiser sa pratique en clinique vétérinaire ». Il est associé au Pack Louveto, qui peut être pris en charge par l'employeur ou des partenaires.

- **Hackavet et mentors, le partage de l'expérience**

Hackavet est un hackathon dédié au monde vétérinaire à l'initiative d'étudiants vétérinaires de l'ENVA, au cours duquel, des étudiants vétérinaires, ASV et professionnels de divers horizons se réunissent pendant le temps d'un week-end pour trouver des solutions innovantes à des défis spécifiques du monde vétérinaire. Les origines sont riches avec des étudiants et ASV, représentants toutes les écoles françaises, et mêmes certaines Européennes. Organisé pour la deuxième fois consécutive en 2024 sur trois thématiques : bien-être, environnement et outils, les participants sont répartis en équipes et disposent de 48 heures pour travailler intensément sur leur projet qu'ils présenteront ensuite, lors d'un *pitch* final de 5 minutes (BOCQUILLON, 2024). Un élément central de cet événement est le rôle des mentors, dans un post, Serge Soudoplatoff est cité : « Quand on partage un bien matériel, on le divise, quand on partage un bien immatériel, on le multiplie. ». C'est cette philosophie qui guide Hackavet, les mentors sont choisis pour leurs compétences spécifiques et ils jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement des équipes. Ils ne se contentent pas d'offrir leur expertise technique, mais de partager leurs expériences et leurs savoirs. Avant l'événement, les mentors participent à des réunions avec les membres d'Hackavet pour développer des guides thématiques qui aident les participants à comprendre les enjeux et à élaborer leurs problématiques. Pendant le hackathon, ils accompagnent les participants à travers des points de rencontre, des entretiens d'équipe et des conseils adaptés pour booster les projets. Leur présence contribue à un partage intergénérationnel, favorisant la confraternité et une innovation plus collaborative au sein de la communauté vétérinaire (HACKAVET, 2024). La voie d'accompagnement prometteuse du mentorat est bien représentée par cet exemple.

À la différence des exemples cités ci-dessus qui correspondent à un modèle de mentorat traditionnel, VetPartners France et Novavet, groupes de cliniques vétérinaires, proposent également des alternatives d'accompagnement pour les jeunes vétérinaires et pour les étudiants en fin de cursus.

• L'exemple du « Mentorat » VetPartners France

Le groupe VetPartners lance en janvier 2024 en France son programme «Jeunes ruraux - Formations », initié par ses valeurs d'entraide et de bienveillance. L'objectif est double pour les jeunes vétérinaires : poursuivre leur formation théorique et pratique afin de gagner en confiance en pratique rurale, mais aussi de rencontrer leur mentor et de lier une relation avec celui-ci¹². Lorsqu'on s'intéresse aux détails de la formation, on remarque que la majeure partie de celle-ci est composée d'enseignements scientifiques pratiques et théoriques ayant pour objectif d'améliorer les savoir-faire des jeunes vétérinaires ruraux du groupe et s'éloigne de la définition originelle du mentorat. Aucune information n'est révélée quant à la mise en place d'une relation mentor-mentoré, ni comment elle s'entretient. La mise en place de cette formation continue complémentaire semble être un moyen de recrutement afin de séduire des jeunes vétérinaires ruraux à rejoindre le groupe.

• L'exemple du « Mentorat » Novavet

Novavet cible dans sa proposition un panel plus large que VetPartners étant donné que le groupe propose un programme de mentorat personnalisé pour les jeunes vétérinaires diplômés ainsi que pour les étudiants. Des objectifs sont définis pour le mentor et le mentoré. Pour le mentoré, cette expérience a pour but d'élargir ses connaissances et ses compétences, de gagner en confiance en soi et offre l'occasion de discuter de son projet professionnel, de ses inquiétudes et défis avec le mentor. Pour le mentor, l'objectif est de se questionner sur la transmission de sa pratique, d'améliorer ses compétences en communication et leadership, de guider le mentoré dans son installation et de recevoir l'aide du mentoré pendant les périodes estivales. D'ailleurs, Novavet insiste sur l'importance de la transparence, illustrant un intéressement mutuel des deux parties : « Ce partenariat ne peut se fonder que sur un alignement et une complète transparence de toutes les parties prenantes sur les fondamentaux d'un projet commun. »¹³. L'idée d'un mentorat éclairé extérieur sans intéressement du mentoré est alors biaisé, on ne parle pas ici d'accompagnement dans un projet personnel, mais plutôt un suivi pour un avenir commun dans l'intérêt du groupe.

La mise en place de mentorats dans le secteur vétérinaire s'avère être une voie d'accompagnement prometteuse pour les étudiants ainsi que les jeunes diplômés. En opposition avec les relations hiérarchiques classiques, le mentorat favorise un apprentissage mutuel, bienveillant et non-formel. Il vise à renforcer l'autonomie des mentorés facilitant leur intégration professionnelle. Le programme apporte également de précieuses compétences aux vétérinaires en exercice et par ce choix, ils se tiennent informés des attentes de leurs futurs confrères. Les mentorats verront-ils bientôt le jour dans les écoles vétérinaires françaises ?

¹² <https://vetpartners.fr/nouvelles/le-mentorat-un-pilier-du-developpement-chez-vetpartners/>

¹³ <https://www.novavet.fr/le-mentorat-novavet>

V. Développement des offres pour les étudiants et perspectives d'évolution

A. Des initiatives en France et à l'Étranger

Depuis le début de la description des formes d'intégrations des professionnels dans le cursus des études, l'impression demeure qu'il existe une frontière entre l'enseignement apporté par le corps professoral et les praticiens externes. Jean-Michel Vanderweerd, en 2013, dans une communication reprise par le Bulletin de l'Académie Vétérinaire de France s'interroge sur la synergie entre les praticiens et les enseignants. La mission du vétérinaire praticien est décrite comme étant du « compagnonnage » sans cadre réellement défini s'inscrivant dans des méthodes d'apprentissage semblant favoriser l'insertion socio-professionnelle des jeunes.

Dans le cadre d'une collaboration entre les deux parties, les praticiens seraient « formés à une tâche structurée d'enseignement » et les enseignants concentreraient leurs fonctions sur le « transfert des connaissances et la motivation chez les étudiants ». Les praticiens joueraient ainsi un rôle dans la détermination des objectifs (par des listes de compétences) mais également des produits (par l'évaluation des apprentissages). Par exemple, les référentiels de compétences des étudiants vétérinaires anglais (*Day One Skills*) et néerlandais (*Vet-Pro*) ont été co-écrits avec des praticiens. On retrouve aux États-Unis des exemples où les praticiens interviennent dans l'évaluation des acquis. Il est néanmoins important de reconnaître que les méthodes d'apprentissage telles que la démarche diagnostique est différente entre l'école vétérinaire et les praticiens. L'école vétérinaire entreprend un processus lent par une approche plus exhaustive, on parle de *critical thinking*, elle est nécessaire dans la formation puisqu'elle propose aux étudiants de documenter le problème et pose un cadre de démarche dans la réflexion. À l'inverse, dans la pratique courante, il s'agit plutôt de trouver une solution rapidement au problème initial par la reconnaissance avec une situation clinique déjà rencontrée, on parle de *Recognition-Primed Decision Model* (VANDEWEERD, 2014).

La nuance est fine entre les propositions de formation décrites par la suite. Pour les ENVF, les étudiants réalisent leur parcours clinique au sein des CHUV et leurs stages dans les établissements de soins de leur choix, non partenaires de l'école. Pour les ENVF, il existe des partenariats avec des universités vétérinaires françaises, européennes ou mondiales dans le cadre des programmes ERASMUS, BRAFAGRI, ARFAGRI... permettant la mobilité des étudiants dans le cadre universitaire. Mais il n'existe pas de partenariats avec des ESV seuls ou en réseau, locaux ou nationaux.

1. Le Royaume-Uni, précurseur de la formation clinique par association

Dans les deux exemples d'universités anglo-saxonnes cités par la suite, le modèle d'enseignement clinique en « semi-distribué » ou « distribué » fait référence à un choix de développement autour de réseaux d'établissements de soins vétérinaires, externes, ayant pour objectif de former les étudiants vétérinaires à la pratique du métier au cours de leurs études. Le modèle est jeune et dépend d'un plan de développement par création et intégration d'un réseau de cliniques. En effet, l'école vétérinaire de l'Université de Surrey est la plus récente en Angleterre puisqu'elle voit le jour en 2014 et l'Université de Nottingham (*School of Veterinary Medicine and Science*) est la première nouvelle école vétérinaire à avoir été ouverte depuis 50 ans, en 2006.

• **Université de Surrey (Angleterre) : le choix de la formation clinique « semi-distribuée »** ¹⁴

À l'Université de Surrey, le modèle d'enseignement choisi est organisé selon un modèle « semi-distribué », elle combine une formation théorique sur le campus et une pratique clinique dans un réseau de partenaires externes. Les étudiants bénéficient d'une formation clinique de base sur place dans les domaines tels que la médecine des petits animaux, des équidés, des animaux de production et en santé publique vétérinaire. Les cours et les ateliers pratiques sont dispensés dans les laboratoires de l'université et dans le centre de simulation vétérinaire. Surrey dispose de ses propres installations pour la formation de base et pré-clinique, ainsi que pour certaines pratiques cliniques.

Contrairement à la majeure partie des écoles vétérinaires dans le monde, Surrey ne possède pas de grands hôpitaux sur son campus. À la place, l'université a développé un réseau de plus de 90 cliniques vétérinaires partenaires à travers le Royaume-Uni, où les étudiants vétérinaires effectuent leurs rotations cliniques en fin de cursus (*IMR, IntraMural Rotations*). De nombreux domaines sont couverts par les établissements partenaires avec des spécialités en petits animaux, équidés, animaux de production et également en faune sauvage et médecine zoologique avec des centres de soins dans les zoos et des centres de réhabilitation. Ce système permet de passer du temps dans les environnements cliniques réels sous la supervision des praticiens vétérinaires. En plus des rotations cliniques, les étudiants bénéficient de formations hors site (*Offsite Teaching*) dans des centres spécialisés notamment pour les grands animaux et la faune sauvage. L'Université collabore avec centres de recherches et organisations vétérinaires telles que Fitzpatrick Referrals (clinique spécialisée dans les petits animaux), Liphook Equine Hospital (centre spécialisé équin), APHA (*Animal and Plant Health Agency* pour la recherche en santé animale et maladies émergentes)... Ces établissements offrent des stages, des opportunités de recherches et de spécialisation pour les étudiants intéressés par des domaines spécifiques.

¹⁴ <https://www.surrey.ac.uk/school-veterinary-medicine/about/partnerships>

- **Université de Nottingham (Angleterre) : le choix d'un programme « distribué »** ¹⁵

Sous le même principe décrit précédemment, l'Université de Nottingham a fait le choix de se tourner vers des partenaires afin d'exprimer la formation clinique de ses étudiants. Le programme est dit « distribué » (hors site). La majeure partie de l'enseignement clinique a lieu dans les établissements partenaires. Dans les premières années, les étudiants participent à des visites régulières d'établissements tels que des fermes, des écuries et des parcs animaliers et de cliniques vétérinaires partenaires afin de s'imprégner du milieu qui entoure le métier.

Les expériences cliniques sont larges étant donné la diversité accordée par le réseau. Comme pour Surrey, les étudiants sont encadrés par des praticiens, superviseurs, dans l'apprentissage pratique qui jouent un rôle central dans l'encadrement des étudiants, les aidant à développer leur confiance et leurs compétences dans un contexte clinique réel. Les enseignants cliniciens de l'université quant à eux restent impliqués pour s'assurer que l'enseignement est conforme aux normes académiques.

2. La formation clinique « semi-distribuée » en France par UniLaSalle, un modèle inspirant

Dans un contexte où l'enseignement vétérinaire évolue pour mieux préparer les étudiants aux réalités de la pratique clinique, Caroline Boulocher, directrice de l'école vétérinaire privée UniLaSalle lors d'un entretien par mail dirigé par mes soins, présente le concept innovant de formation « semi-distribuée ». inspiré des modèles britanniques. Elle explique en détail ce système, ses avantages pour les étudiants et l'organisation des partenariats avec les cliniques (Annexe 1).

En effet, ce choix ambitieux permet une meilleure adéquation entre la réalité du terrain et les études cliniques. Il favorise l'exposition aux cas de première opinion, correspondant à la pratique quotidienne de la majorité des futurs cliniciens, tout en maintenant une supervision académique rigoureuse. Il conviendrait de s'intéresser dans les années à venir aux retours des jeunes diplômés de l'école vétérinaire privée UniLaSalle sur le déroulement et la qualité de l'accompagnement au cours de leur cursus clinique d'études et en outre sur les difficultés d'intégration dans la vie professionnelle.

Il existe cependant un exemple à VetAgro Sup qui pourrait laisser suspecter que des démarches partenariales avec des cliniques sont en cours, intégrant davantage les praticiens dans l'enseignement. En effet, au cours de l'année de A5 pendant la rotation clinique « Pathologie du Bétail », organisée en groupe de 2-3 étudiants, quelques jours sont dédiés à la visite de cliniques externes ou cliniques ambulantes d'activité rurale. Il est néanmoins important de mentionner que cette alternative a pour objectif de remplacer la formation ambulatoire de l'école qui a disparu depuis quelques années faisant suite à la fermeture de l'UCRA (ancienne clinique ambulatoire

¹⁵ <https://www.nottingham.ac.uk/vet/about-us/clinical-associates.aspx>

rurale de l'école vétérinaire). Il semblerait que les cliniques soient volontaires pour accueillir les étudiants et non partenaires. C'est un premier exemple de collaboration entre praticiens - enseignants et entreprise - école.

La mise en place de collaborations entre établissements vétérinaires et praticiens extérieurs à travers différents modèles d'enseignement clinique apparaît comme une évolution stratégique dans la formation des futurs vétérinaires. Cette coopération, encore timide en France par rapport à d'autres pays comme le Royaume-Uni, commence à se structurer autour de partenariats potentiels avec des cliniques, en s'inspirant des modèles britanniques comme ceux de l'Université de Surrey ou de Nottingham. Le choix du modèle clinique "semi-distribué" par certaines institutions, notamment l'école vétérinaire UniLaSalle, est un exemple significatif d'adaptation. Cette approche permet aux étudiants d'être confrontés à la réalité du terrain tout en étant supervisés dans un cadre universitaire structuré.

Les avantages de ce modèle sont multiples : il offre aux étudiants une exposition régulière à des cas de première intention, favorise leur adaptation à différents environnements cliniques, et garantit un encadrement par des praticiens formés à l'enseignement. Cela permet de combler l'écart entre la formation universitaire traditionnelle, centrée sur des cas complexes, et les réalités de la pratique quotidienne.

À l'avenir, il serait pertinent d'évaluer les retours des jeunes diplômés sur leur intégration professionnelle et de suivre de près les démarches en cours, comme celles amorcées à VetAgro Sup, qui pourraient aboutir à une intégration plus formalisée des praticiens dans la formation clinique dans les ENVF. Ces initiatives ouvrent la voie à une évolution prometteuse de la formation vétérinaire, plus en phase avec les attentes du marché du travail et les besoins des étudiants.

B. Répondre aux attentes des nouvelles générations, les pistes d'amélioration

La présentation de l'actuel cursus nous permet d'avancer l'idée que l'enseignement vétérinaire en France répond déjà partiellement à de nombreuses attentes des étudiants en apportant des solutions concrètes dans un objectif de professionnalisation de la formation. Les travaux de Langford en 2009 et ceux de Degrange et Sans s'intéressaient la même année aux dispositifs d'accompagnement des étudiants. Langford étudiait la demande des étudiants en 3^{ème} année au sujet des moyens d'accompagnement et Degrange et Sans interrogeaient les étudiants sur les voies d'amélioration du dispositif. La volonté d'intégration des praticiens est réelle, le développement de leur implication reste à creuser.

Les étudiants exprimaient principalement le besoin d'un accompagnement continu tout au long de leur cursus et souhaitaient obtenir de meilleures informations au sujet des débouchés professionnels, à travers l'organisation de forums. Ils demandaient un engagement plus important des enseignants référents et des tuteurs de stage, tout en augmentant le nombre de stages. Le souhait concernant la flexibilité dans les études est important, en particulier concernant le choix des thèmes de stages, une plus grande diversité des enseignements optionnels, la possibilité d'avoir un parcours personnalisé et des projets individuels (LANGFORD, 2009). Les étudiants aspirent également à une meilleure individualisation de l'organisation de leur formation pour 13,7 % (DÉGRANGE et SANS, 2009). Ils critiquaient aussi le caractère superficiel du suivi par les enseignants référents et estimaient qu'ils se limitaient pour certains à une simple fonction administrative, par la signature des conventions et bilans de stage. Les étudiants déploraient le manque de temps libre pour recueillir les informations nécessaires à l'élaboration de leurs projets professionnels et souhaitaient plus de temps pour assister à des conférences et réaliser des stages d'après Langford. Dernas suggère que « l'instauration d'un accompagnement global à l'orientation et au suivi des stages dans les écoles vétérinaires constituerait un service de proximité bénéfique aux élèves et un soutien pour le développement de la profession. » (DERNAT, 2014).

1. Une meilleure information et un rapprochement professionnel facilité

L'information sur la diversité des métiers est présente dans les écoles vétérinaires, mais elle est trop succincte et peu organisée. Elle se dissémine au cours des études par les différentes thématiques de stages et les rares interventions organisées par la scolarité. Il serait pertinent de s'intéresser à la mise en place d'un ou plusieurs forums vétérinaires afin que les étudiants puissent découvrir davantage les possibilités permises par l'obtention du diplôme en intégrant tous les acteurs du monde vétérinaire. On pourrait imaginer un forum regroupant les écoles vétérinaires, les établissements de soins et leurs praticiens, les GIE, les assurances vétérinaires, les industries du *petfood*, les laboratoires pharmaceutiques, les organismes de recherche, les centres de soins...

sans dériver dans la présentation commerciale actuelle proposée lors des expositions des congrès nationaux. Un forum regroupant les acteurs dans un objectif de discussion afin de faire découvrir aux étudiants les évolutions du secteur et la diversité des acteurs. Une idée supplémentaire au sujet de cette initiation pourrait être d'ouvrir davantage les congrès et les formations proposées par les organismes externes. Afin d'améliorer l'information, l'école universitaire Vasco de Gama (Coimbra, Portugal), banalise deux heures d'enseignement par semaine, et ce, dès la première année afin de permettre aux étudiants d'assister à des séminaires sur des thèmes variés tels que les débouchés de la profession. Ces temps d'information et d'enseignement sont présentés par des intervenants extérieurs (CONTART, 2023).

Une autre piste de réflexion permettant une meilleure insertion professionnelle serait d'envisager un rapprochement entre les écoles vétérinaires et les acteurs du monde vétérinaire en développant des partenariats durables dans un but d'agrandir le champ des possibles. Mettre en place des partenariats permettrait de réduire les frontières actuelles entre le secteur public et le privé, étant l'une des limites actuelles de l'insertion professionnelle. En effet, le pas vers la vie active après six années de vie étudiante dans un environnement académique peu responsabilisant est un frein à l'entrée dans la vie professionnelle.

La formation clinique « semi-distribuée » proposée à l'étranger et maintenant en France doit être étudiée plus en détail et il semble nécessaire de s'intéresser à l'avis de la population étudiante qui sortira de l'école privée dans quelques années afin de comparer les atouts et les faiblesses de ce parcours d'études avec celui des écoles publiques.

Afin d'intégrer davantage les étudiants dans les structures d'accueil et d'améliorer l'expérience lors des stages, C. More proposait en 2021, un protocole d'intégration du stagiaire et du jeune vétérinaire dans les cliniques vétérinaires du réseau Alpivet. La réflexion autour d'une meilleure intégration du stagiaire doit être creusée davantage et appliquée à l'ensemble des stages afin que toutes les parties puissent tirer des conclusions et grandir de cette expérience, autant pour les professionnels que pour les étudiants.

2. Des enseignants engagés et formés dans l'accompagnement

La fonction et les objectifs de l'enseignant référent mis en place dans les ENVF (à l'exception de l'école de Toulouse qui n'associe pas un enseignant référent à chaque étudiant) doit être repensé. Il est probable d'ailleurs qu'il ne devrait pas être attiré à chacun, mais plutôt que l'étudiant fasse son choix dans la personne et le type d'accompagnement dont il a besoin. Ce choix d'attribution peut provoquer des problèmes et un enseignant ne disposant pas ou peu de temps pour écouter et conseiller les étudiants ne devrait pas être proposé comme référent puisqu'il ne pourrait pas effectuer sa mission première d'accompagnement. Privilégier une relation de

confiance et d'aide dans la construction du projet professionnel tout en s'intéressant au bien-être de l'étudiant devrait être la priorité.

Mettre en place des *feedbacks* réguliers entre les ER¹⁶ et les étudiants pourrait être à envisager. Promouvoir davantage les échanges entre les enseignants et les professionnels de terrain afin de faciliter l'intégration des étudiants (CONTART, 2023).

Le développement du mentorat est l'une des pistes d'amélioration et sans doute qu'il pourrait venir de l'extérieur. Les professionnels tels que les praticiens vétérinaires ont toute leur place dans le développement du projet professionnel de l'étudiant, il est toujours plus facile pour un étudiant de s'ouvrir et d'échanger avec quelqu'un qui exerce dans le domaine d'intérêt. Afin de recruter des mentors formés, il semble pertinent de se rapprocher des organismes présentés précédemment (AMVPQ, Louveto et Vetora).

3. Libérer du temps pour la pratique et donner davantage un sens aux stages

« Réduire la manière enseignée... désormais tout le savoir est accessible à tous » (VANDEWEERD, 2014). Cette phrase dans l'air du temps exprime le fait que les connaissances sont faciles d'accès et ce grâce au développement des nouvelles technologies. L'intelligence artificielle est déjà capable à partir d'une liste de symptômes de lister de façon hiérarchique les hypothèses diagnostiques envisagées afin d'expliquer la pathologie d'un patient, c'est le développement de la démarche clinique assistée¹⁷. Cette partie n'est pas une critique de l'enseignement théorique, mais bien une réponse à la volonté de libérer du temps aux étudiants pour qu'ils puissent se consacrer à la réflexion de leur projet professionnel et privilégier les activités pratiques.

Les exemples de situations professionnelles dans la présentation des « *Problem Based Learning* » ainsi que « *Team Based Learning* » sont des solutions à mettre davantage en place au cours des TD ou encore des stages permettant un apprentissage par des situations prototypes par exemple par la présentation de cas cliniques (VANDEWEERD, 2014).

Le cursus étudiant présente une multitude de thématiques de stages obligatoires. Cette multiplicité est décrite comme étant bénéfique pour les étudiants, car elle permet une découverte globale des différentes casquettes du vétérinaire. Néanmoins, il est courant que certains étudiants ne trouvent pas d'utilité à la réalisation de certaines thématiques de stages et qu'ils n'entrent pas dans la construction de leur projet d'avenir. Il serait intéressant de questionner les étudiants sur la pertinence de certaines thématiques de stages dans leur cursus. Il semble assez évident que la

¹⁶ Enseignant Référent

¹⁷ <https://vetinfinity.com/>

liberté dans le choix des stages peut limiter la découverte du métier mais, elle peut surtout libérer du temps aux étudiants pour creuser davantage leur projet professionnel.

Une idée entreprise par le Cercle Bourgelat (BDE de VetAgro Sup) a été de cartographier les lieux de stages afin que les étudiants puissent s'orienter plus facilement vers des stages qui les intéressent. Par le volontariat, un étudiant peut ajouter un stage réalisé sur la carte, mentionne son nom et est alors susceptible d'être contactée par des étudiants afin de connaître davantage le déroulement de celui-ci. Cette idée novatrice, permettant de répertorier les ESV, doit être reprise et complétée afin que les étudiants réalisent des stages pertinents en lien avec leur projet sans mauvaises surprises. Il semblerait intéressant de reprendre ce modèle de carte des stages et de le compléter afin de conseiller au mieux les étudiants. Afin de faire correspondre les attentes et les objectifs du stagiaire avec les bons accompagnements dans les bonnes structures.

Afin d'améliorer l'expérience de stage, il serait pertinent de déterminer une liste de gestes techniques ou d'observations pratiques avant la réalisation de chaque stage. La présentation de cette liste permettrait de présenter au tuteur de stage les acquis lui permettant de juger des savoirs faire et de laisser une certaine autonomie au stagiaire pendant sa période de stage et également de l'accompagner dans la suite de son apprentissage pratique.

La durée des stages est courte lorsqu'on la compare aux autres secteurs d'activités professionnalisants. À VetAgro Sup, entre la A2 et la A5, la durée maximale de stage est de 4 semaines et la plupart des périodes de stages obligatoires correspondent à une durée de quelques jours à 2 semaines. Cette limite, fixée par le planning conséquent des études, réduit considérablement la possibilité de réaliser des stages longs et donc de permettre au stagiaire de s'intégrer dans une équipe, de se sentir à l'aise et de prendre ses marques. Repenser la durée, ainsi que la période des stages semble être une option dans l'amélioration de l'expérience professionnelle.

Conclusion Partie I

La formation vétérinaire française se distingue par son caractère professionnalisant, visant à préparer les étudiants aux multiples défis et attentes du secteur en mutation. Les objectifs de la formation vétérinaire vont bien au-delà de l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques. Ils visent à former des professionnels autonomes, capables d'évoluer dans un environnement complexe et exigeant. L'intégration des praticiens dans le cursus est apparue comme un levier essentiel pour renforcer cette dynamique professionnalisante et pour réduire l'écart entre l'universitaire et le terrain.

L'étude du cursus vétérinaire et des modalités d'intervention des professionnels a révélé l'importance des dispositifs de formation pratique, tels que les stages et les TD/TP, qui contribuent à la professionnalisation progressive des étudiants. VetAgro Sup, notamment, offre un exemple concret d'une approche intégrant de nombreux outils pédagogiques pour développer chez les étudiants une connaissance approfondie des exigences du métier. Les stages cliniques externalisés permettent aux étudiants d'acquérir une expérience essentielle, tout en bénéficiant de l'accompagnement des maîtres de stage, acteurs de premier plan dans leur développement professionnel. Ces expériences, bien qu'indispensables, soulignent aussi les limites du cursus actuel, qui peut parfois manquer de flexibilité pour répondre pleinement aux attentes de la nouvelle génération de futurs vétérinaires.

Par ailleurs, la participation des praticiens ne se limite pas à la formation initiale. Elle s'étend au périscolaire, par le biais des associations, des congrès professionnels, et du mentorat, favorisant une immersion plus progressive dans la vie professionnelle et offrant aux étudiants une opportunité de construire un réseau de contacts, essentiel pour leur future carrière. Ces initiatives parallèles soulignent l'importance de créer un parcours de formation ajustable, en phase avec les aspirations individuelles et les besoins de la profession.

Enfin, des initiatives de formation développées en France et à l'étranger offrent des modèles inspirants pour envisager des pistes d'évolution du cursus. Le modèle semi-distribué adopté par certaines institutions françaises, ainsi que les approches cliniques en association observées au Royaume-Uni, témoignent de l'intérêt grandissant pour des méthodes pédagogiques permettant une meilleure articulation entre théorie et pratique. Ces exemples montrent qu'une formation adaptée aux spécificités des étudiants, intégrant davantage la flexibilité et la personnalisation, pourrait favoriser une meilleure adéquation entre la formation initiale et les réalités du marché.

Ainsi, cette première partie souligne la nécessité d'adapter en permanence la formation vétérinaire aux exigences d'un secteur en tension, en prenant appui sur les contributions essentielles des praticiens. Elle ouvre la voie à une réflexion approfondie sur les modalités d'une

collaboration renforcée entre les établissements de formation et les réseaux de praticiens indépendants, un enjeu qui sera exploré dans la seconde partie, à travers l'étude de cas du réseau Alpivet.

Partie II / Étude de cas : Projet de développement d'une offre de formation ciblée par un réseau vétérinaire indépendant dans le cadre d'un partenariat avec une école vétérinaire

Cette seconde partie, présente les travaux de rapprochement mis en place entre le réseau Alpivet, les étudiants et VetAgro Sup dans l'objectif de monter un projet de formation conforme aux attentes des parties et témoignant d'une nouvelle approche multimodale d'implication des praticiens au cours de la scolarité vétérinaire. Les praticiens par le biais du réseau souhaitent se faire une place de choix dans la formation clinique des étudiants.

I. Contexte

A. Présentation du réseau Alpivet

1. Les origines d'Alpivet, un réseau de vétérinaires indépendants régionaux

L'origine du réseau Alpivet prend source en 2016 par le regroupement de dix cliniques vétérinaires indépendantes, géographiquement proches implantées dans le bassin Lémanique (en Haute-Savoie et dans l'Ain) ainsi que deux cliniques du département de l'Isère. Après de nombreuses réunions pour définir les objectifs de cette alliance, le réseau prend forme.

Initialement axé principalement sur des considérations économiques, ce regroupement visait à obtenir des remises avantageuses auprès des laboratoires grâce à une augmentation des volumes d'achat de produits vétérinaires. Cette priorité économique demeure la mission principale d'Alpivet, centrée sur la consolidation des achats. La mise en commun des négociations permettait aussi un gain de temps important et évitait à chacune des cliniques de réaliser individuellement et indépendamment leurs négociations avec chaque fournisseur. Un autre volet majeur mis en avant lors du rapprochement était de proposer des formations de qualités aux vétérinaires et ASV du réseau et de partager l'expérience de chacun. L'entraide et la solidarité étaient déjà les valeurs fortes d'Alpivet. En juillet 2016, le rapprochement prend un statut juridique et devient un Groupement d'Intérêt Économique (GIE) qui prend forme avec comme administrateur Ludovic Droneau, anciennement délégué commercial au sein d'un grand laboratoire pharmaceutique vétérinaire.

Un GIE est défini comme un cadre juridique intermédiaire entre la société et l'association. Il permet la mise en commun de certaines activités, moyens ou compétences par des entreprises dans l'intérêt de faciliter le développement de l'activité économique de celles-ci. Le but d'un GIE n'est pas de générer des bénéfices. Il doit être constitué d'au minimum 2 membres et sans nombre

maximum fixé par la loi. L'administrateur représente le groupement et l'assemblée des membres est habilitée à prendre beaucoup de décisions (LEGIFRANCE, dans Code de commerce, 2024).

Les cliniques vétérinaires choisissant d'appartenir au réseau Alpivot paient une adhésion mensuelle (pour un minimum d'un an). Ces adhésions suffisent à financer les frais de fonctionnement du réseau, couvrant notamment le temps plein de l'administrateur et la compensation financière des bénévoles vétérinaires et ASV pour les commissions. Une clinique ne peut pas appartenir à plusieurs GIE. Basée sur un principe d'égalité, chaque clinique possède une voix, quelle que soit sa taille ou son nombre d'équivalents temps pleins vétérinaires.

La valeur d'indépendance d'Alpivot repose sur la liberté des vétérinaires, qui agissent selon leurs propres intérêts, soutenus par le poids économique du GIE, mais avec leurs propres ressources (ALPIVET, 2024). Il est essentiel d'ajouter que le réseau est autonome, il ne suit pas un modèle dit « capitalistique » et n'implique pas de financement par des fonds d'investissement tels que des fonds de pension.

2. Développement, évolution organisationnelle et juridique du réseau

Alpivot est un réseau régional vétérinaire indépendant regroupant, en 2024, 52 cliniques vétérinaires situées en région Auvergne-Rhône-Alpes dans les départements de l'Ain, de la Savoie, de la Haute-Savoie, de l'Isère, ainsi qu'en Corse (2 cliniques). Toutes les spécialités d'exercice (canine, rurale, équine, NAC) sont représentées dans le réseau. Il regroupe toute la gamme de structures vétérinaires, allant des cabinets individuels aux grands centres hospitaliers vétérinaires, comme le Centre Hospitalier Vétérinaire de Saint-Martin (CHVSM).

Depuis sa création et jusqu'en 2021, le groupement est en plein essor, passant de 11 cliniques en 2017 à 50 cliniques en 2021. Depuis deux ans, la progression annuelle ralentit, avec une croissance de 1 à 3 cliniques par an. Certaines cliniques quittent le réseau par choix pour rejoindre un autre GIE, mais la majorité le fait par obligation. En effet, la vente d'une structure à un groupe entraîne le départ d'Alpivot étant donné que l'acheteur possède son propre GIE et donc ses propres commissions. Une exception existe avec le groupe Qovetia, dont les adhérents Alpivot peuvent continuer à adhérer au réseau. Quelques cliniques continuent d'intégrer chaque année le réseau, permettant de maintenir le nombre de cliniques au sein d'Alpivot.

De nos jours, la quasi-totalité des cliniques et cabinets vétérinaires appartient ou adhère à un groupe (indépendant ou non), ce qui freine le recrutement de nouvelles structures dans le réseau. L'objectif d'augmentation en nombre des cliniques est difficile, car il faut convaincre les entreprises de rejoindre Alpivot alors qu'elles appartiennent déjà à un autre réseau qui leur confère aussi des avantages économiques. Alpivot fait le choix d'appuyer la négociation sur la diversité et la qualité de son programme de formation.

La maturation du GIE a permis de créer différentes commissions pour organiser ses activités. La commission technique est un organe consultatif visant à déterminer les produits vétérinaires à négocier selon des critères opérationnels et scientifiques. Il existe différentes commissions pour chaque spectre d'activité (canine, rurale, équine). La commission de négociation recherche des opportunités d'économie et de valeur ajoutée à travers des achats groupés ou des promotions spéciales. Les produits négociés sont ceux déterminés par la commission technique, avec comme objectif, l'obtention de conditions commerciales les plus avantageuses possibles en négociant des prix compétitifs directement auprès des fournisseurs. De plus, la commission de formation soutient le développement professionnel continu des vétérinaires en fournissant un programme de formation de qualité, actualisé aux avancées de la profession. Des commissions dites de « vision Alpivet », qui se concentraient sur l'intégration au sein du réseau ainsi que la convivialité, ne sont plus actives depuis trois ans. Dernièrement, des commissions de communication interne et externe ont été développées. La participation à ces commissions est volontaire et bénévole, les participants sont des vétérinaires ou ASV du réseau. Le réseau couvre le coût des journées de travail perdues des membres du comité de pilotage et de la commission de négociation en raison du temps consacré à Alpivet.

Le pilotage de l'organisation est opéré par neuf membres formant le comité de pilotage. Des réunions mensuelles sont organisées pour décider du plan de route sur les deux mois à venir. Des réunions hebdomadaires mesurent l'efficacité des plans d'actions mis en place. Chaque commission doit délivrer un rapport analysé par le comité de pilotage. Les membres du comité sont responsables d'une commission.

Comme décrit précédemment, l'avantage principal d'appartenir à un GIE est financier, conditionné par valeur ajoutée des négociations. Une clinique qui négocie ses remises seule ne fait pas le poids face aux réseaux en termes de crédibilité d'achat auprès des laboratoires. Le modèle est désormais quasi exclusif chez les vétérinaires, avec plus de 98 % des vétérinaires négociant en GIE.

Grâce au travail de Ludovic Droneau, administrateur chez Alpivet, les cliniques souhaitant intégrer le réseau bénéficient, sur demande, de calculs comparatifs des avantages financiers apportés par Alpivet par rapport à un fonctionnement seul ou dans leur réseau actuel. Cela permet de légitimer et de convaincre les cliniques d'adhérer. L'administrateur intervient également sur demande dans les cliniques adhérentes pour résoudre des problématiques internes telles que l'attractivité à des fins de recrutement ou l'agencement de la boutique.

Pour répondre aux attentes actuelles des vétérinaires et ASV en termes de qualité et de confort de vie, Alpivet propose depuis 2020 un comité d'entreprise permettant d'accéder à de nombreuses offres de sites partenaires afin d'améliorer le pouvoir d'achat de ses membres.

Le recrutement des cliniques est aujourd'hui une véritable difficulté pour un réseau régional de cette envergure. Il est donc crucial de trouver de nouveaux arguments pour faire adhérer de

nouvelles entreprises et s'assurer du maintien des effectifs. Une autre stratégie consiste en des alliances. Au cours des deux dernières années, des alliances ont été mises en place pour centraliser davantage les achats, obtenir plus de remises et consolider la crédibilité auprès des laboratoires. L'alliance compte 82 structures géographiquement proches et regroupe Alpivet, Vétogroupe (GIE accompagnant 20 cliniques vétérinaires en France, centré sur le secteur Rhône-Alpes, disposant de sa propre boutique en ligne¹⁸) et la FEVEC (GIE GSA FEVEC, Fédération des Éleveurs et des Vétérinaires En Convention est une association Loi 1901 qui rassemble les groupes d'éleveurs et vétérinaires qui travaillent en conventionnement pour la prévention et les soins des animaux d'élevage et regroupe actuellement 12 cliniques¹⁹).

Anciennement, sous statut associatif, le groupement a changé de statut en janvier 2024 pour devenir une SAS, afin d'augmenter le capital et de créer de nouveaux services pour développer son réseau de cliniques.

Afin de rejoindre le réseau, il faut adhérer à une charte de bonnes pratiques (Annexe 2). La culture d'entreprise du groupement est fondée sur ce document, qui synthétise la philosophie du groupement en exposant les valeurs, missions et engagements des équipes en matière de santé animale, mettant particulièrement en avant l'indépendance professionnelle. Un règlement intérieur (Annexe 3) statue sur les règles de bonnes conduites telles que la bienveillance et la promotion de la société SAS ALPIVET, et impose d'avoir au minimum une personne dite « référent Alpivet » au sein de chaque structure.

3. Le réseau Alpivet dans l'évolution du paysage des établissements vétérinaires

Le réseau Alpivet est dit "non-capitalistique", c'est-à-dire qu'il n'est pas actionnaire de ses cliniques adhérentes à la différence de ses nombreux concurrents. Les groupes "capitalistiques" sont largement représentés en France, ils intègrent les cliniques dans leur réseau par l'actionnariat, c'est-à-dire qu'ils rachètent des parts sociales ou des actions dans les entreprises. L'intéressement étant financier, il faut générer des bénéfices pour les investisseurs. Selon ce modèle, on retrouve les groupes IVC-Evidensia rassemblant 2300 cliniques et hôpitaux vétérinaires en Europe et au Canada, dont plus de 215 cliniques en France, Mon Vétô, plus grand groupe français avec 275 cliniques, Anicura, Sevetys, VetPartners, VPLUS, Univet... De nombreuses différences au sein de ces groupes existent, la première étant l'origine des investissements, ils peuvent être vétérinaires en totalité ou en partie, complétées par des fonds de pension.

Les décisions judiciaires de mise en conformité et le positionnement du CNOV (Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires) dans la polémique des groupes dit "capitalistiques" ont ralenti

¹⁸ <https://boutique.vetogroupe.fr/magasins>

¹⁹ <https://fevec.fr/>

la progression des groupes en France en 2022, le rachat et la vente des sociétés se poursuit restreignant la croissance des groupes dit « indépendants ».

Les autres concurrents fonctionnent sous le même principe qu'Alpivet c'est-à-dire que ce sont des GIE « uniquement », certains de par leur importance et leur moyen, proposent un panel important de services à leurs adhérents. On retrouve parmi eux, VetFamily, réseau mondial avec 5 000 cliniques, dont 716 en France (MARS, 2023), Vetoccitan, réseau français regroupant près de 800 cliniques avec 2 500 vétérinaires praticiens, ClubVet et bien d'autres.

L'évolution du panorama vétérinaire Français depuis l'arrivée des groupes capitalistiques en 2018 devrait tendre vers le modèle de stabilité du Royaume-Uni avec environ 50 % de *corporates* (dits "capitalistiques") et 50 % de vétérinaires en schéma dit traditionnel, indépendants (FRAYSSINET, 2019). Cette évolution pourrait être un frein majeur au développement de petits réseaux comme Alpivet, car la vente des sociétés pour des motifs financiers ou organisationnels réduit davantage l'effectif des potentiels futurs membres.

Comme nous le démontre le panorama ci-dessus, Alpivet est un GIE de taille minoritaire (80 cliniques face à plus de 1000 dans certains GIE) dans les négociations face aux fournisseurs. Cette taille est orchestrée par ses valeurs, sa stratégie régionale initiale et la volonté de donner un sens au réseau. Cette place d'*outsider* est la raison pour laquelle le réseau doit au minimum se maintenir en taille afin de garder cette légitimité auprès des fournisseurs et de bénéficier de remises avantageuses.

4. La formation un élément fondateur, clé du réseau

Le plan de formation proposé par Alpivet compte 39 formations pour l'année 2023 (Annexe 4). Elles sont disponibles pour l'ensemble des membres des cliniques adhérentes au réseau, soient les vétérinaires ainsi que les ASV. Les inscriptions aux formations se déroulent sur une application mobile facile d'utilisation. La recherche de sujets innovants est d'actualité, par exemple, en 2023, un ensemble de formations autour de la nutrition vétérinaire répertorié sous le nom de la « Nutrition Academy » est introduit. Elle correspond à une formation supplémentaire proposée aux ASV et vétérinaires souhaitant gagner en compétences et en connaissances dans ce domaine. Certaines formations les plus appréciées ou celles avec un nombre de places limité sont proposées chaque année.

Elles traitent des thématiques variées (canine, rurale, équine, gestion d'entreprise) de façon pratiques et/ou théoriques, sont organisées en présentiel à Annecy au CHVSM et dupliqué à Grenoble, dans d'autres cliniques du réseau ou sous la forme de visioconférences. Des travaux pratiques sont aussi proposés aux vétérinaires et aux ASV. Les formations sont gratuites pour les adhérents et entièrement financées (location du local, intervenants, buffets...) par les budgets de

co-développement accordés par les laboratoires. Les formations Alpivet sont connues et décrites comme de qualités.

La formation occupe une place centrale dans Alpivet, ce qui le distingue des autres réseaux et constitue un argument majeur lors de la présentation du réseau aux cliniques potentielles lors des démarchages.

La formation proposée aux membres est de grande valeur et les dates pour les vétérinaires et ASV sont nombreuses ce qui peut motiver un certain nombre de cliniques à rejoindre le réseau, mais il faut garder à l'esprit que la formation continue est aujourd'hui très accessible pour les vétérinaires et les ASV.

Un événement annuel exceptionnel et convivial au cours duquel adhérents, personnels et familles sont invités, est organisé afin de rassembler l'ensemble des collaborateurs qui travaillent au sein du réseau (le prochain aura lieu au Parc des Oiseaux dans l'Ain à Villars-les-Dombes en septembre 2024).

5. Analyse SWOT

La présentation du réseau se termine par une analyse SWOT (Figure 5) afin de résumer les aspects internes et externes du réseau dans son environnement. Cet outil permet d'identifier les domaines où une organisation peut capitaliser sur ses forces et opportunités tout en limitant les faiblesses et les menaces.

SWOT est un acronyme anglais signifiant *Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*. En français, cela se traduit par Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces. C'est un outil d'analyse stratégique qui permet de diagnostiquer l'ensemble de l'écosystème de l'entreprise (son environnement externe et son contexte interne). Voici le résumé de chaque composant théorique de l'analyse.

Forces (*Strengths*), définies les atouts internes de l'entreprise, c'est-à-dire ce qu'elle fait bien, ses différents avantages concurrentiels ainsi que ses ressources uniques. Faiblesses (*Weaknesses*), englobe l'ensemble des points faibles, c'est-à-dire ce que l'organisation fait moins bien, les ressources limitées dont elle dispose et les aspects à améliorer. Forces et Faiblesses représentent l'interne. Ensuite, dans les éléments externes, on retrouve les Opportunités (*Opportunities*) qui composent les aspects qui pourraient être exploités aux avantages de l'organisme, tels que les nouvelles tendances comme les évolutions du marché, des changements législatifs favorables, etc. Les Menaces (*Threats*) sont les facteurs externes qui pourraient poser des risques pour l'organisation tels que la concurrence, les changements économiques et réglementaires ou encore les innovations disruptives (BPIFrance, 2022).

	Positif (pour atteindre l'objectif)	Négatif (pour atteindre l'objectif)
Origine interne (organisationnelle)	Strengths (Forces)	Weaknesses (Faiblesses)
	<ul style="list-style-type: none"> - Efficacité commerciale - Formations de qualité - Indépendance - Solidarité et entraide - Stabilité et modèle régional fort - Structuration organisationnelle solide 	<ul style="list-style-type: none"> - Croissance ralentie - Dépendance au modèle GIE - Sorties de cliniques - Portée limitée
Origine externe (environnementale)	Opportunities (Opportunités)	Threats (Menaces)
	<ul style="list-style-type: none"> - Alliances stratégiques - Extension des services - Adoption des technologies - Renforcement de la communication - Règlementation favorable, frein à la concurrence - Croissance du marché vétérinaire et stabilité économique des entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> - Concurrence accrue - Evolution du marché et tendance à la concentration - Risque de saturation - Pression financière et investisseurs - Pénurie de vétérinaires

Figure 5 : SWOT Alpivet

Un rassemblement des membres d'Alpivet, intitulé « Forum Alpivet » a eu lieu sur cette thématique d'analyse stratégique afin de réfléchir collectivement à l'avenir du réseau en 2019. Cette démarche avait été engagée lors d'une journée de *brainstorming* (réflexion collective) entre les membres. D'après Arnaud DEOM, membre d'Alpivet, les conclusions de cet atelier sont que les volontés d'indépendance et d'autonomie sont fortes et que les valeurs du réseau régional, à dimension humaine, convivial sont conservées, partagées et défendues. Il ajoute qu'il souhaite que le réseau aide les structures à « recruter du personnel qualifié et motivé, mais également réceptif aux valeurs éthiques et éco-responsables » et ce sont les points sur lesquels il souhaite s'appuyer afin d'améliorer l'attractivité des cliniques dans un contexte de pénurie de vétérinaires (ALPIVET, 2020).

On remarque que les enjeux stratégiques n'ont pas beaucoup évolué et sont en accord avec les conclusions du Forum. En effet, Alpivet doit capitaliser sur ses forces et ses opportunités. Dans un premier temps, Alpivet doit poursuivre la défense de ses valeurs puisque ce sont les leviers de motivation d'adhésion au réseau (l'indépendance, la solidarité, l'entraide, la proximité...). Afin de rester légitime auprès des laboratoires, Alpivet doit maintenir son nombre de cliniques, et poursuivre les alliances. Il faut miser sur la formation de ses membres et continuer à développer des programmes de formation novateurs et attractifs de qualité. Il faut poursuivre le développement de nouveaux services et rester dans l'innovation. Le réseau possède de nombreuses menaces et des faiblesses en lien direct avec les choix stratégiques tels que la sortie de cliniques vétérinaires pour des raisons financières principalement (rachat, avantages financiers, plus de remises dans d'autres GIE, cotisations moins chères chez la concurrence...). Le point de

saturation est également à discuter puisqu'il devient de plus en plus difficile de recruter des cliniques étant donné que la quasi-totalité s'est déjà regroupée sous la forme d'un GIE.

En résumé, les points forts du GIE Alpivet sont une véritable efficacité commerciale, une forte légitimité auprès des laboratoires en seulement 8 ans, des formations nombreuses et de qualités, une grande convivialité et un modèle de fonctionnement qui garantit son indépendance. Alpivet souhaite rester le garant de l'indépendance vétérinaire et souhaite fournir un modèle traditionnel de clinique vétérinaire libérale. Les valeurs, l'ensemble des services proposés par Alpivet et l'accompagnement semblent être les raisons majeures d'adhésion des cliniques au réseau.

[B. État des lieux des enjeux de la profession en lien avec le réseau](#)

1. Le secteur vétérinaire en plein essor

• **La croissance du marché vétérinaire**

L'ensemble des chiffres exposés par la suite illustrent la pleine croissance et le développement rapide du marché vétérinaire et ce dans tous les domaines. En 2022, les Français détenaient plus de 60 millions d'animaux de compagnie (hors animaux de terrarium et oiseaux de basse-cour), dont 37 % étaient des chiens et des chats. Malgré l'augmentation globale du nombre d'animaux de compagnie, la population de chats a diminué de 1,3 % par rapport à 2020. En 2020, la France comptait un très grand nombre d'animaux de compagnie avec 15,1 millions de chats et 7,5 millions de chiens. Cette même année, 50 % des foyers français possédaient au moins un animal domestique, avec 43 % ayant un chien ou un chat. Le marché des animaux de compagnie en France était évalué à 5,0 milliards d'euros en 2020, 80 % des ventes concernant les segments chats et chiens. Concernant la fréquentation des vétérinaires et des dépenses associées, pour les chiens, c'est 87 % des propriétaires qui ont consulté un vétérinaire au moins une fois en 2022, contre 83 % en 2012. La dépense annuelle moyenne pour un chien était de 223 euros en 2019. En ce qui concerne les chats, c'est 64 % des propriétaires qui ont consulté un vétérinaire au moins une fois en 2022, contre 56 % en 2012. La dépense annuelle moyenne pour un chat était de 174 euros en 2019. On remarque ainsi que les chiens sont davantage suivis chez le vétérinaire que les chats, près de 9 chiens sur 10 vont chez le vétérinaire au moins une fois par an et que le panier annuel moyen est supérieure chez le chien que chez le chat (Synthèse Xerfi 2023, d'après les études FACCO/KANTAR 2022 et l'enquête SantéVet/Ipsos 2020).

Le chiffre d'affaires des services vétérinaires a augmenté de 5,3 % en 2022 et est estimé en croissance à +5,5 % en 2023, malgré la stagnation de la population d'animaux de compagnie. Cette croissance est portée par une médicalisation croissante et une montée en technicité des soins. La consommation des ménages en services vétérinaires a également connu une croissance

importante de 5,0% en valeur et de 2,2 % en volume, attribuable à la hausse des dépenses moyennes pour les animaux domestiques et à une progression de l'anthropomorphisme. A propos de l'évolution au long terme, entre 2000 et 2021, le chiffre d'affaires des vétérinaires a augmenté de 160 % en valeur, principalement en raison de l'augmentation du nombre d'animaux de compagnie et de leur médicalisation croissante. Les chiens et les chats sont désormais considérés comme des membres de la famille, favorisant une médicalisation accrue, notamment en raison du vieillissement de la population canine et féline. L'augmentation du chiffre d'affaires est aussi expliquée par la diversification de l'offre et la spécialisation des services proposés comme par exemple les avancées vétérinaires en imagerie avec le scanner ou encore l'IRM qui sont des examens complémentaires de plus en plus courants (Synthèse Xerfi 2023, d'après Insee).

En ce qui concerne la pratique rurale, malgré une baisse de 2,5 % du cheptel bovin français ainsi qu'une décroissance des cheptels ovins, caprins et porcins, la consommation des services vétérinaires par les agriculteurs a progressé de 3,9 % en 2022, en raison de la hausse des prix des services (Synthèse Xerfi 2023, d'après FranceAgriMer).

• **Économie des entreprises vétérinaires**

De 2013 jusqu'à 2021, on observe une augmentation nette du nombre d'entreprises avec +239 en nombre. En 2019, la croissance se ralentit, mais se poursuit jusqu'en 2023. Lorsqu'on compare au secteur de la santé, le secteur a perdu plus de 7 500 entreprises entre 2013 et 2021. Le nombre d'entreprises a évolué de 0,6 % témoignant une croissance légère en nombre. Le taux de rotation moyen aussi appelé *turnover* est évalué à 7,2 % et ce taux indique le taux de renouvellement annuel du personnel dans les entreprises employeuses. Un taux de 15 % est critique et signale des tensions sur la pérennité des équipes (OMPL, 2023). Pour les entreprises vétérinaires, cela signifie que les équipes sont relativement stables.

Les petites entreprises dominent le paysage du secteur vétérinaire avec 76,3 % des entreprises qui emploient un à cinq salariés en 2021. Par rapport au secteur, les entreprises de plus de 10 salariés sont surreprésentées (+4 points). De plus, on observe un changement de composition dans les effectifs, depuis 2016, les entreprises de un à deux salariés ont augmenté (+6 points) au détriment de celles de trois à cinq salariés (-8,7 points). Les entreprises sont également plus nombreuses mais aussi plus grandes avec une taille moyenne de 4,8 salariés par entreprise, supérieure à la moyenne sectorielle de 3,9 salariés, en augmentation de 23,1 % depuis 2016. De plus, la structure juridique prédominante est la SARL pour 41,9 % par rapport aux entreprises individuelles, inversant la tendance de 2016 (OMPL, 2023).

Les indicateurs de performance de 2021 en témoignent que les performances économiques des entreprises sont en nette progression avec une augmentation de +5,1 % de valeur ajoutée par rapport à 2016 pour les entreprises individuelles. En 2021, elles ont généré en moyenne 122 543 € de valeur ajoutée. Le chiffre d'affaires présente un léger déclin dans la

branche avec une baisse de 1,4 %, mais au sein du secteur, on retrouve une augmentation de 12,7 %. L'EBE (Excédent Brut d'Exploitation) moyen est en augmentation de 11 % par rapport à 2016, avec un montant de plus de 109 000 € témoignant d'une très bonne rentabilité en l'entreprise (OMPL, 2023).

En résumé, le baromètre montre une stabilité et une légère croissance dans le nombre d'entreprises. Les entreprises grossissent en taille et les performances économiques sont en progression. Bien que ses évolutions présentent de très nombreux avantages pour le développement des entreprises vétérinaires, il existe de nombreux défis auxquels les cliniques doivent faire face afin de répondre à la demande de la clientèle (propriétaires d'animaux de compagnie et éleveurs). Pour Alpivet, cette croissance du marché et cette transformation par l'enrichissement des entreprises doivent susciter des questionnements.

En effet, ils doivent faire face à la concurrence accrue en développant davantage leurs offres et services afin de fidéliser les clients des cliniques vétérinaires du réseau et recruter des vétérinaires qualifiés. De plus, le réseau régional et indépendant fait face à une certaine pression financière, car il doit trouver du financement pour garder cette place d'*outsider* à côté des "gros" qui se cachent derrière des fonds d'investissements.

Pour rester à la pointe de la technologie, le réseau doit miser sur la formation continue de ses vétérinaires et ASV afin d'acquérir de nouvelles compétences en lien avec les dernières innovations.

2. Pénurie de vétérinaires : le défi du recrutement

• **Une pénurie incontestable, l'étranger tente de combler le vide**

Il est intéressant de se rapporter aux données nationales publiées par l'ordre des vétérinaires afin de comprendre davantage les flux de personnel au sein de la profession. Lorsqu'on s'intéresse aux primo-inscrits, c'est-à-dire les vétérinaires s'inscrivant à l'ordre pour la première fois, on observe une diminution de -1,7 % entre 2022 et 2021 avec un nombre total de 1097 vétérinaires. À propos de la provenance des diplômes, chaque ENVF (École Nationale Vétérinaire Française) a en moyenne contribué à l'obtention de 133 diplômés sur l'année 2022. Pour les vétérinaires formés à l'étranger, le nombre de vétérinaires adhérant à l'ordre formés en Belgique a diminué alors que les autres pays de l'Union Européenne ont inscrit 28 vétérinaires supplémentaires en France (Figure 6). Ce qui est remarquable, c'est que 50,6 %, soit 560 primo-inscrits ont obtenu leur diplôme dans des établissements autres que les ENVF. Lorsqu'on regarde l'évolution de l'origine des primo-inscrits sur 5 ans, le nombre de nouveaux inscrits issus d'établissements vétérinaires étrangers est passé de 47,4 % en 2018 à près de 53 % en 2022 et le nombre d'étudiants français choisissant d'étudier à l'étranger a été multiplié par 1,6 en cinq ans

(ONDPV, 2023). L'attrait pour l'étranger s'exprime par la difficulté d'entrée dans les ENVF causée majoritairement par le nombre restreint de places proposées par les établissements français ainsi que la difficulté des concours.

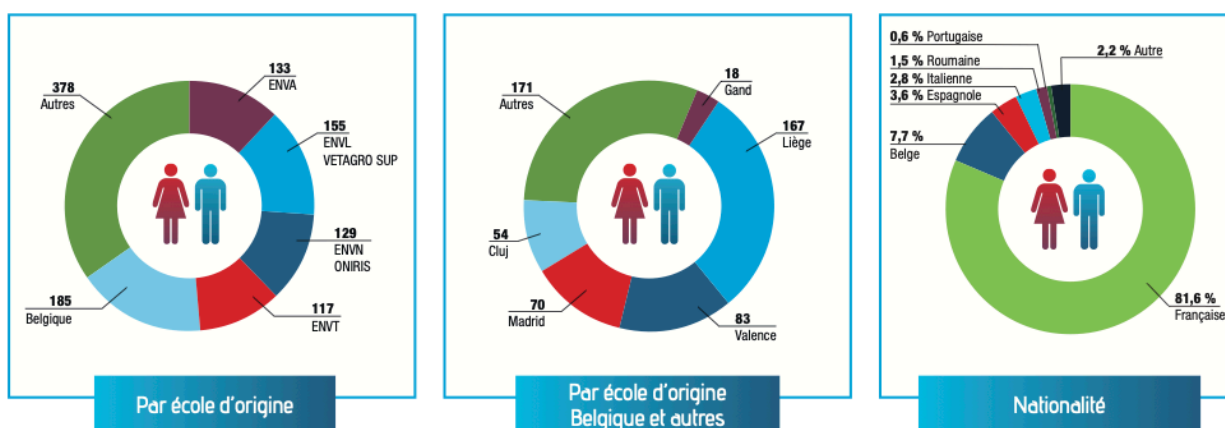


Figure 6 : Origines et nationalités des primo-inscrits au tableau de l'ordre des vétérinaires (ONDPV, 2023)

Concernant les vétérinaires sortants en 2022, 503 vétérinaires ont quitté le tableau de l'Ordre (Figure 7), marquant une nette diminution par rapport à 2021 (- 194 sortants) et en moyenne sur les cinq dernières années, 683 vétérinaires quittent le tableau chaque année. L'âge moyen des vétérinaires sortants est de 50,8 ans. Parmi les femmes sortantes, 78 % ont moins de 60 ans et 54,4 % ont moins de 40 ans en 2022. Le nombre de sortants de moins de 40 ans est en recul significatif par rapport aux années précédentes, représentant tout de même 34,2 % des sortants, soit 172 vétérinaires. L'âge moyen des hommes quittant le tableau est de 58,9 ans, tandis que celui des femmes est de 41,9 ans. Or, en 2023, le pourcentage de femme est de 58,6 % dans la profession.

La balance entrants/sortants diffusée par l'ordre, témoigne qu'entre 2018 et 2022, le nombre total de vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre a augmenté de 3 062 diplômes, avec une moyenne annuelle de 1 175 nouveaux entrants pour 683 sortants. Parmi les sortants, 40,4 % avaient moins de 40 ans. Sur cette période, le nombre de nouveaux entrants a connu une augmentation constante, tandis que le nombre de sortants est resté relativement stable. (ONDPV, 2023).

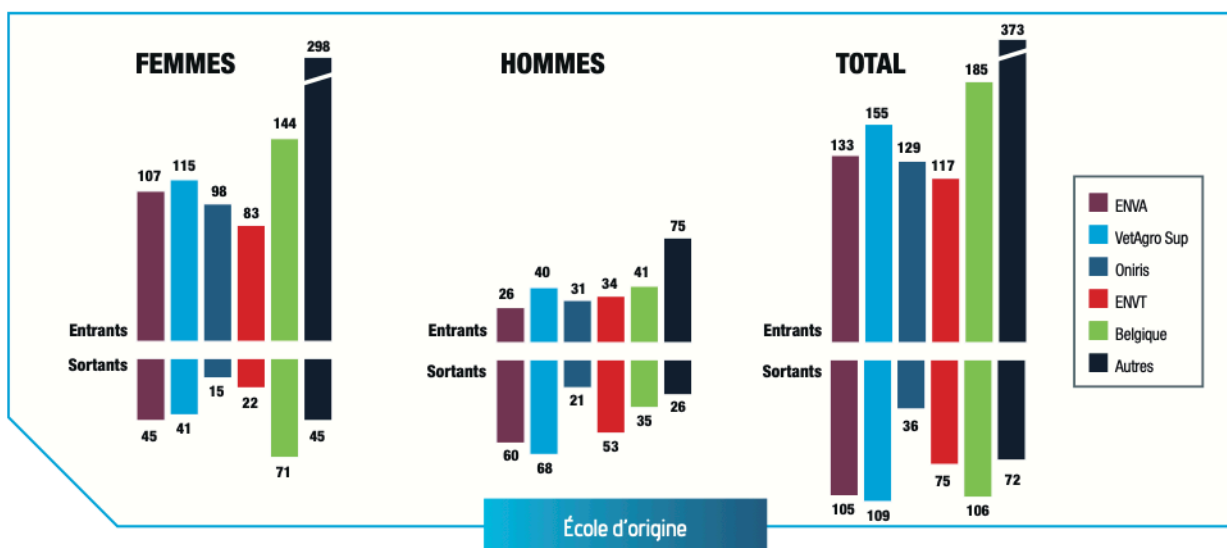


Figure 7 : Les vétérinaires entrants et sortants par école d'origine (ONDPV, 2023)

L'observatoire a constaté des écarts majeurs entre les besoins estimés et le nombre d'entrants au tableau de l'ordre. Entre 2017 et 2021, la moyenne annuelle est estimée à 532 vétérinaires manquant pour répondre à la hausse du marché (JEANNEY, 2022). Dans un paragraphe intitulé : « Alors, pénurie ou pas pénurie ? », E. Vinet ajoute : « La population vétérinaire est en croissance. Cette croissance semble même être plus forte que la moyenne européenne (+16 % en 5 ans pour la France VS 6 % en moyenne à l'échelle européenne) ! Dans la branche animaux de compagnie (activité exclusive ou majoritaire), le bilan est aussi positif : en 2022, on compte 468 diplômés de plus. Néanmoins, ça semble toujours insuffisant d'où cet effet « pénurie ». En effet, l'Ordre estime le besoin annuel d'au moins 700 nouveaux vétérinaires rien que pour le secteur canin. On observe la même tendance chez les vétérinaires spécialistes : 25 nouveaux inscrits en 2022, alors que le besoin rien qu'en secteur animaux de compagnie est estimé à 20-30 nouveaux spécialistes chaque année. » (VINET, 2023 d'après ONDPV 2023, 2019 et FVE 2023).

La pénurie de vétérinaires est aussi argumentée par un évanouissement des diplômés et de nombreux abandons dans la profession avec 40 % des étudiants qui constatent un écart important entre leur vision du métier et la réalité qu'ils découvrent. Mais 49 % de ce pourcentage n'est pas forcément désenchanté, car ils conservent un métier en relation avec la profession (VICTORION, 2018).

La pénurie de vétérinaires est sans appel. La sortie d'étudiants vétérinaires majoritairement français des universités européennes ne permet pas de combler la totalité du manque bien qu'elle apporte une majorité des nouveaux inscrits avec en 2022 près de 53 %, ce qui correspond quand même à plus d'un vétérinaire français sur deux. « Il faut également prévoir une potentielle évolution à la baisse du nombre de diplômés à l'étranger qui viennent exercer en France. Notamment comme en Belgique, où des quotas d'étudiants français qui veulent s'inscrire aux

facultés vétérinaires ont été mis en place, afin de limiter le nombre d'étudiants français qui viennent se former puis repartir exercer en France. » (MORE, 2021).

De plus, la féminisation du métier de vétérinaire ainsi que le jeune âge moyen de départ de l'ordre chez les femmes accroissent la pénurie de vétérinaires en France. Le nombre de vétérinaires est relativement stable alors que la demande ne cesse d'augmenter.

Face à ce manque de vétérinaires, des solutions sont envisagées depuis déjà deux ans avec l'ouverture d'une nouvelle voie d'entrée post-bac dans les 4 ENVF (accueillant 40 étudiants supplémentaires par école) et l'ouverture d'une école vétérinaire privée à Rouen. Soutenue par le ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire, la création de cette cinquième école vétérinaire avait pour objectif de limiter la pénurie de vétérinaires ruraux. Le résultat de la mise en place de ses deux mesures ne verra le jour que dans trois années au vu de la durée de formation totale égale à six ans.

• **Le recrutement vétérinaire en France**

La balance entre l'offre et la demande de vétérinaire est très inégale en France. Comme décrit précédemment, la pénurie de vétérinaire accentue la difficulté de recruter des talents et il existe un véritable déséquilibre en faveur des candidats. La recherche du remplaçant ou encore du nouveau salarié est très compliquée pour les recruteurs. Pôle emploi a classé la profession vétérinaire comme étant la 5e profession française en termes de difficultés de recrutement (SLOVE, 2023). Les jeunes docteurs vétérinaires accèdent très rapidement à l'emploi : le taux net d'emploi est évalué à 97,9 %, 1 an après la sortie de l'école (GUILLAUME, 2024).

La pénurie est générale et concerne de nombreux secteurs autres que les vétérinaires, les difficultés liées au recrutement sont nombreuses. Il est rapporté que 65-76 % des entreprises ont des difficultés de recrutement et que 83 % sont préoccupés par la rétention de leurs talents. De plus, un recrutement raté coûte très cher avec en moyenne 50 000 euros (recherche, intégration et formation, salaire versé, coûts de recours juridiques, pertes de clients, travail à refaire ou à sous-traiter, délais dépassés, baisse de moral de l'équipe, perte d'image...). Et ne pas arriver à recruter coûte aussi très cher : augmentation de la charge de travail, tensions et pressions internes suite à la fatigue, augmentation des délais de rendez-vous clients et insatisfactions clients (MATHEVET, 2019, d'après-étude Randstaad 2017 et étude Glassdor 2018).

Chez les vétérinaires, ce ne sont plus les employeurs qui décident, mais les candidats. « Il faut alors être proactif, attractif et créer l'envie aux candidats » (MATHEVET, 2019). Il est nécessaire de bien connaître les avantages de l'entreprise qui seraient susceptibles d'intéresser les candidats. Il faut pour réussir à recruter, augmenter l'attractivité de l'entreprise et miser sur la marque employeur. Le recrutement est introduit par P. Mathevet sous le sigle ASI pour Attraction, Sélection et Intégration. Pour lui, le recrutement est le plus grand défi de la profession vétérinaire.

En effet, 62 % des vétérinaires ont des difficultés à recruter, 62 % n'ont pas fait évoluer leur processus de recrutement, 82 % déclarent avoir des difficultés pour capter et fidéliser les talents (MATHEVET, 2019, d'après-enquête Semaine vétérinaire, 2018). Ces difficultés concernent les différents secteurs avec des difficultés pour 52 % des vétérinaires canins et 73 % pour les vétérinaires ruraux (MATHEVET, 2019 d'après Baromètre économie vétérinaire dans la Semaine Vétérinaire octobre 2017 pour ERGONE).

Mais alors, quelles sont les difficultés de recrutement rencontrées ? Quel temps moyen faut-il pour trouver une recrue ? Concernant l'origine des difficultés, 67 % des participants à l'enquête admettent qu'ils n'obtiennent pas de réponses à leurs annonces, 17 % insistent sur le fait que les postulants ne correspondent pas au profil recherché et que la durée pour avoir des postulants dépasse un mois pour 10,8 %. Le temps moyen pour trouver une nouvelle recrue dépasse 6 mois pour 36,5 %, est compris entre 4 et 6 mois pour 40%, est compris entre 1 à 3 mois pour 22,2 % et est inférieur à un mois pour 1,3 % (MATHEVET, 2019, d'après une enquête de la Semaine vétérinaire juin 2018). P. Mathevet conseille aux vétérinaires qu'il faut « Arrêter la stratégie de « post and pray » passer à une stratégie agressive ! ». Il est important de rester motivé et développer ses capacités de recrutement.

« Recrutement vétérinaire Du casse-tête au chasse tête » (MATHEVET, 2016). Les difficultés de recrutement découlent directement de la pénurie avérée de vétérinaires, mais également aux enseignements de ressources humaines dispensés aux vétérinaires au cours de leurs études. De plus, « Horrible, long et stressant », sont les adjectifs qualificatifs donnés par une majorité de vétérinaires au sujet de l'embauche de salariés (BARDE, 2018). De surcroît, 48,5 % des jeunes diplômés ayant moins de 5 ans d'exercice ont appris la gestion des ressources humaines en travaillant, 30,8 % ne l'ont jamais appris et que la gestion d'entreprise (management et gestion) n'a jamais été découverte pour 47,2 %. Ces résultats démontrent les lacunes des vétérinaires et illustrent à nouveau le faible niveau de compétence en gestion des vétérinaires et surtout chez les jeunes (MAIRE, 2023).

En résumé, les différentes hypothèses explicatives de cette tension autour du recrutement vétérinaire seraient un *numerus clausus* qui évolue peu, un nombre important de vétérinaires qui quittent la profession rapidement, le conflit intergénérationnel et les incompréhensions qui en découlent, une formation vétérinaire inadéquate avec la réalité et un manque d'attractivité de certaines cliniques vétérinaires (CANTIE, 2023). Alpivet par le biais de ce travail s'intéresse à la volonté des étudiants vétérinaires et tente une nouvelle approche pour faire face à la problématique de recrutement rencontrée.

3. Une insertion professionnelle difficile

Afin de comprendre des difficultés de l'insertion professionnelle, il est intéressant de se tourner vers les résultats d'enquêtes adressées aux étudiants vétérinaires. Deux sujets de discussion émergent : l'appréhension et l'accompagnement des jeunes dans leurs premières années professionnelles. Sur 847 étudiants, soit près de 1/4 des étudiants français, 16,5 % sont dans l'incertitude d'exercer à l'avenir le métier de praticien vétérinaire ce qui est troublant pour un métier de longues études défini comme étant avant tout une passion (BABOT-JOURDAN, 2022). Le mot « passion » décrit le métier étant donné que cette vocation, à devenir vétérinaire, se déclare pour 80 % des étudiants vétérinaires avant l'âge de 12 ans (VETFUTURS, 2020).

En ce qui concerne l'appréhension face à l'intégration, elle s'explique lorsqu'on s'intéresse aux étudiants ayant des incertitudes sur leur avenir professionnel (soit sur les 16,5 % présentés précédemment). Les étudiants « incertains » manquent davantage de confiance que les autres en leur avenir, ils sont moins enthousiastes, ont plus fortement peur de devenir de « mauvais vetos » et ont également plus fortement peur de ne pas s'épanouir dans leur futur professionnel (BABOT-JOURDAN, 2022).

Pour la question de l'importance de l'accompagnement des jeunes dans leurs premières années de travail, dans une question intitulée : « Quel serait LE plus important pour vous lors de votre entrée dans la vie active ? », au total, 65 % des étudiants sondés ont répondu « des collègues qui vous accompagnent et vous guident pour progresser ». Et ce besoin est proportionnellement plus important chez les étudiants qui ont des doutes sur leur pratique future (BABOT-JOURDAN, 2022). Ces réponses témoignent de l'appréhension vraie des jeunes à propos de leur l'entrée sur le marché du travail et surtout de l'importance de l'accompagnement lors de leurs premières années professionnelles.

Alpivet dans cette démarche de détermination des attentes des étudiants vétérinaires au sujet de la formation essaie d'apporter ses lumières aux étudiants afin de réduire cette appréhension du premier emploi. L'objectif de ce travail est de réfléchir aux solutions afin d'accompagner progressivement les jeunes dans leurs premières années et ce grâce à l'expérience des praticiens d'Alpivet. Le travail de mémoire de C. Môme en 2021 avec Alpivet traite également de ce sujet d'intégration et d'accompagnement des étudiants avec la création du parcours d'intégration du stagiaire.

4. Des incompréhensions intergénérationnelles

« Les jeunes ne veulent plus travailler ! ». Cette exclamation illustre des incompréhensions intergénérationnelles. Afin d'améliorer le recrutement des cliniques vétérinaires, il est important de comprendre les motivations des nouvelles recrues et savoir décrypter la génération qui arrive sur le marché de l'emploi.

La génération Z est la génération composée des personnes nées entre 1995 et 2010, elle est définie par l'ère du numérique et des réseaux sociaux, elle a besoin de réactivité et est très engagée dans les enjeux sociétaux et écologiques. La génération Z est la première génération à ne pas avoir connu le monde sans Internet. Ce qui est très important pour cette génération, c'est le réseau, le réseau social et la communauté (MATHEVET, 2019). Adeptes du changement permanent et avides de nouvelles aventures professionnelles, ils peuvent cependant se montrer intolérants et persuadés d'avoir raison (MATHEVET, 2023). Lors de la recherche d'emploi, ils savent ce qu'ils veulent et n'hésitent pas à se renseigner sur les futurs employeurs. Ils n'hésitent pas non plus à quitter une entreprise au moindre décalage entre les valeurs affichées et la réalité. La rémunération ne suffit pas à fidéliser la génération Z. La bonne ambiance, l'esprit d'équipe, la quête de sens, et l'adéquation aux valeurs personnelles sont essentiels (LAPORTE, 2022). Les deux leviers de motivation majoritaires sont l'esprit d'équipe (28,8 %) et la possibilité d'évoluer rapidement (28,4 %) (MATHEVET, 2019 d'après-étude HBR, 2018).

Lorsqu'on s'intéresse aux sources de motivation pour choisir un lieu de travail, les jeunes vétérinaires comme les jeunes ASV admettent que le critère principal est la bonne ambiance de travail (60 %), devant l'équilibre de vie professionnelle et de vie personnelle, les bonnes conditions de travail... (OMPL, 2018). L'offre d'emploi vétérinaire doit être adaptée au marché, car de nombreux temps partiels en France sont subis. Les jeunes diplômés vétérinaires préfèrent des emplois à temps plein ou à temps partiel avec un rythme raisonnable, recherchant un équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Par conséquent, il est difficile de demander aux jeunes vétérinaires de travailler en plus tous les mercredis, samedis et congés (FRAYSSINET, 2019).

Concernant le management, les entreprises avec des structures hiérarchiques lourdes ont peu de chances de les attirer, car ils attendent que leurs opinions soient prises en considération et recherchent des relations plus égalitaires basées sur l'écoute et l'empathie (BISEUL, 2022 ; LAPORTE, 2022). De plus, 61 % des générations Z aimeraient encadrer ou manager une équipe et 42 % souhaitent participer aux décisions stratégiques (Mazars/Opinionway, 2019).

En résumé, les jeunes issus de la génération Z n'ont pas les mêmes attentes dans le travail que les générations précédentes. Ils ont besoin d'une bonne ambiance avec des responsabilités partagées au travail, un esprit d'entraide avec un référent et non un dirigeant, une connaissance de tous les détails avant de s'engager, de l'autonomie, une reconnaissance immédiate, leurs

valeurs respectées et du changement avec des nouvelles missions et de nouveaux défis (MATHEVET, 2019). À des fins de recrutement, intégrer l'hyperconnexion, les réseaux sociaux et l'importance de l'image permet de les attirer davantage et de les fidéliser (MATHEVET, 2023).

5. La corporatisation des établissements de soins vétérinaires

L'un des principaux enjeux est le maintien du réseau Alpivet. Depuis 2018, la compétitivité s'est intensifiée avec l'arrivée d'investisseurs étrangers non-vétérinaires qui ont restructuré le secteur en formant des groupes dits « capitalistiques », transformant ainsi le paysage des cliniques vétérinaires français.

Les années 2010 marquent le début de la centralisation en France avec la formation de groupes tels que MonVeto, Univet, Argos ou encore VPLUS. On retrouve aujourd'hui différentes typologies financières qui illustrent les différentes phases du modèle. La première est l'actionnariat vétérinaire que l'on retrouve chez le groupe VPLUS avec 100 % du capital détenu par les vétérinaires du groupe, la seconde est l'intéressement par un fonds d'investissement avec des objectifs à court terme (3 à 7 ans) c'est le cas d'Univet et la dernière phase est l'entrée en bourse ou l'entrée dans un groupe industriel comme Anicura avec MARS PetCare ou encore IVC Evidensia avec Nestlé (FRAYSSINET, 2019). Cette consolidation et l'arrivée d'investisseurs obligent les réseaux de plus petite taille et ayant moins de moyens financiers à repenser leurs stratégies défendant leurs valeurs et leurs forces.

Ce phénomène de consolidation est cependant ralenti par trois obstacles juridiques majeurs : la majorité du capital et des droits de vote d'une structure doit être détenu par des vétérinaires en exercice, un associé doit être présent pendant la moitié du temps d'ouverture d'un site²⁰ et les capitaux présentant des conflits d'intérêts avec les structures de soins vétérinaires sont exclus²¹. En effet, l'ordre des vétérinaires est le frein majeur dans le développement de ces « super-groupes ». Il reproche que la vente des sociétés et le rachat par ces groupes tente de compromettre l'indépendance des vétérinaires. Cependant, les investisseurs parviennent à contourner les règles en réalisant des montages juridiques. La décision de radiation par l'ordre des vétérinaires de cliniques vétérinaires non conformes entraîne actuellement la mise en conformité par les groupes des montages juridiques. De plus, l'image de l'indépendance des vétérinaires est dégradée au yeux du grand public que l'on retrouve sur les avis Google des cliniques vétérinaires ou encore dans les commentaires des reportages télévisés. On retrouve d'ailleurs sur France Info le titre suivant : *Sous pression depuis le rachat de sa clinique par un géant de l'alimentation animale, un vétérinaire témoigne dans « Envoyé spécial »* et dans les commentaires : « *je demanderai à mon véto s'il est indépendant avant de prendre rdv!* ». Sans développer davantage ce sujet, il est évident que pour les propriétaires d'animaux, l'arrivée des investisseurs en France

²⁰ R.242-66 du Code rural

²¹ Article L241-17 du Code rural

sur le marché des cliniques vétérinaires est une source d'inquiétude concernant le prix des soins prodigués à leurs animaux et semble impacter directement leur pouvoir d'achat.

Afin d'assurer l'avenir d'une clinique vétérinaire, indépendante, il existe différents choix stratégiques « *la valeur d'une clinique vétérinaire est un multiple du profit récurrent réalisé par son activité, le meilleur propriétaire ou le meilleur acheteur est donc celui qui sera capable de maximiser ce profit soutenable.* » (FRAYSSINET, 2019). Il faut avant tout évaluer la propriété et la succession de la clinique, c'est-à-dire savoir si les associés actuels sont les meilleurs propriétaires de la clinique, clarifier les perspectives de succession en cas de départ d'associé et aussi connaître la valeur de l'entreprise et ensuite arrivent les réflexions autour des choix stratégiques de développement. On retrouve le développement autonome sur un seul site, le développement autonome en grappe, intégration et constitution d'un groupe régional/national par créations/fusions et/ou acquisitions et la dernière stratégie est la cession à un groupe. Le plus important, c'est de « gérer sa clinique comme si elle allait être vendue demain » (FRAYSSINET, 2019).

En résumé, situé dans un secteur en plein essor et dans un environnement en plein changement, Alpivet doit faire face à de nombreux défis qui coexistent depuis de nombreuses années déjà. Cette croissance de marché est une véritable opportunité de développement de ses activités et de consolidation de sa position sur le marché régional.

En enrichissant son offre de services, les cliniques vétérinaires Alpivet peuvent non seulement fidéliser leur clientèle et attirer de nouveaux clients. Cependant, la concurrence dans le secteur oblige Alpivet à rester agile et innovant. Pour conserver sa légitimité et se maintenir en nombre, Alpivet doit continuer à investir dans la formation de ses vétérinaires et ASV et à continuer d'intégrer des structures adoptant de nouvelles technologies, telles que l'imagerie avancée et les diagnostics spécialisés comme par exemple avec le CHVSM qui disposent de nombreux spécialistes et d'une IRM.

La pénurie de vétérinaires est la cause première des difficultés de recrutement qui touchent l'ensemble du territoire français, et cette pénurie constitue un frein au développement des cliniques vétérinaires, bien que l'économie générale se maintienne.

L'une des stratégies serait de s'intéresser à la source première de talents, les écoles vétérinaires. Comprendre les écarts intergénérationnels et les volontés de la génération Z est également un enjeu majeur afin de recruter les bons profils de jeunes vétérinaires dans les cliniques du réseau. En se regroupant, les cliniques vétérinaires adhérentes à Alpivet ont fait le choix de grandir, de gagner en légitimité face aux investisseurs, et ce, en conservant la valeur d'indépendance.

C. La stratégie d'Alpivet face aux enjeux, état des lieux de la relation avec étudiants vétérinaires de Lyon

• Notions de stratégie : l'attractivité et la visibilité d'entreprise, des concepts interdépendants

Avant de discuter des différentes stratégies mises en place par les entreprises vétérinaires, il est essentiel de comprendre les notions d'attractivité et de visibilité. En effet, ces deux concepts essentiels, influencent la réussite sur le marché d'une entreprise (et les étudiants font partie intégrante du marché dans ce contexte.). L'attractivité d'une entreprise fait référence à la capacité d'attirer différents acteurs tels que des clients, des investisseurs, des talents et des partenaires commerciaux. Plusieurs facteurs contribuent à l'attractivité. Pour qu'une entreprise soit attractive, il faut que les services et les produits proposés répondent aux attentes de la clientèle, c'est-à-dire qu'ils doivent correspondre à leurs besoins, qu'ils soient innovants et également de qualité. Ensuite, la marque doit être forte et la réputation de l'entreprise positive la rendant plus attrayante et ainsi attirer des clients, de partenaires potentiels et de nouveaux talents. Ensuite, la culture d'entreprise doit être positive en valorisant les employés, favoriser leur bien-être, elle doit encourager l'innovation et attirer les meilleurs talents. La responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise est un point clé de l'attractivité de l'entreprise. En effet, les entreprises engagées dans les pratiques durables et éthiques sont perçues comme plus attractives par les clients et les partenaires. En ce qui concerne l'intérêt des partenaires et des investisseurs, l'entreprise doit être capable d'innover et d'offrir des perspectives de croissance.

La visibilité quant à elle, fait référence à sa présence et à sa reconnaissance sur le marché. C'est la manière dont l'entreprise est perçue par son public cible. La présence en ligne est l'un des points clé majeur de qui influence la visibilité. L'entreprise se rendra visible avec un site web bien référencé et une présence sur les réseaux sociaux. Les campagnes publicitaires, le marketing, les relations publiques et la participation à des événements contribuent à accroître la visibilité de l'entreprise. La relation avec les médias est une force majeure puisque les articles de presse, les interviews, et les mentions dans les médias renforcent la visibilité et la crédibilité. La réputation en ligne est de nos jours essentielle. En effet, les notes, les avis, les mentions et commentaires intéressent grandement le public dans le choix d'une entreprise et dans l'image qu'elle renvoie. Pour finir, les partenariats permettent d'élargir la portée de l'entreprise et permettent de faire davantage parler d'elle. C'est pourquoi lorsqu'on s'interroge au sujet de ses deux notions, on comprend qu'elles sont interdépendantes, une visibilité accrue peut renforcer l'attractivité en mettant en lumière les aspects positifs de l'entreprise et l'attractivité peut favoriser la visibilité par un bouche-à-oreilles positif et une bonne couverture médiatique.

Faisant suite à la définition de ces éléments, on comprend que l'attractivité et la visibilité influence et sont influencés par la notoriété. La notoriété, quant à elle, mesure le fait qu'une

marque, une entreprise ou un établissement soit connu par les consommateurs. En marketing, on parle de consommateur, mais on peut également l'attribuer à des clients ou à des partenaires. La notoriété correspond à l'image de la marque qui peut être perçue plus ou moins positive. La renommée des entreprises impacte le processus de recrutement. Des études indiquent que les entreprises moins connues recevraient deux fois moins de candidatures que celles jouissant d'une forte réputation (TURBAN ET CABLE, 2003).

• La marque employeur

Un autre concept qu'il est important de définir et de relier à l'attractivité de l'entreprise est la marque employeur. Elle désigne l'image qu'une entreprise projette en interne et en externe. Elle englobe les valeurs, la culture, les avantages et l'expérience globale proposée aux collaborateurs. Une marque employeur solide permet d'attirer et de fidéliser les talents tout en renforçant la réputation et la compétitivité de l'entreprise (d'où son importance cruciale dans le recrutement).

Cette image est façonnée par des actions de communication et de marketing, en collaboration avec les services RH pour présenter l'employeur comme étant attractif.

Elle est composée de 4 dimensions :

- L'identité employeur, ce sont les valeurs, la culture, les pratiques managériales et le cadre de travail : c'est l'ADN de l'entreprise.
- L'image employeur : c'est la perception que les employés ont de l'entreprise. Une image positive améliore l'engagement et la satisfaction.
- La réputation employeur : c'est la perception publique de l'entreprise, une réputation positive renforce l'attractivité en interne et en externe.
- La stratégie RH de l'entreprise : elle concerne l'expérience des employés, commençant par la candidature et jusqu'au départ, l'intégration du collaborateur ou du salarié, le développement professionnel, le bien-être au travail... Une expérience positive renforce également la fidélisation et l'engagement des employés (BPIFrance, 2024).

Les dimensions de la marque employeur ont de nombreuses conséquences et on comprend assez aisément qu'elle joue un rôle crucial dans l'attractivité d'un organisme pour les candidats, en commençant par la perception du lieu de travail désirable. Une marque employeur forte et positive est préférée à l'augmentation de l'activité organisationnelle et assurant un flux continu de candidats de qualité. En outre, la marque employeur crée des attentes et contribue à la formation d'un contrat psychologique entre le candidat et l'organisation, avant même l'intégration de celui-ci dans l'entreprise. En effet, les candidats forment des croyances sur les avantages de travailler dans une organisation, influençant leur décision de postuler (CHARBONNIER-VOIRIN, VIGNOLLES, 2015).

Lorsqu'on qu'on s'interroge au sujet des candidatures et des problématiques de recrutement du monde vétérinaire, on comprend assez bien l'importance de cette attractivité. En effet, un des facteurs évoqué pour expliquer le faible nombre de candidats aux offres d'emploi, réside dans l'attractivité des structures vétérinaires, tant sur le plan géographique qu'au niveau de leurs caractéristiques internes (GOUTTENOIRE ET COMMUN, 2015).

De nombreuses recommandations préconisent de développer une marque employeur spécifique à l'entreprise. Celle-ci représente l'image que la structure projette auprès de ses employés actuels et potentiels. L'objectif est d'accroître l'attractivité et la notoriété de l'entreprise, car une marque employeur forte crée un cercle vertueux : l'attractivité attire les candidats, qui diffusent une image positive des conditions de travail ce qui renforce davantage l'attractivité. Pour développer cette marque, obtenir de la visibilité et augmenter son attractivité, il est conseillé d'investir dans des actions telles que la présence dans les écoles vétérinaires, la capacité d'accueillir des stagiaires, proposer un parcours d'intégration et faire particulièrement attention à l'ambiance de travail (MATHEVET, 2016).

1. Concurrence accrue dans les écoles, quelles stratégies pour les indépendants ?

Depuis de nombreuses années, les entreprises vétérinaires et para-vétérinaires tentent d'accéder aux écoles vétérinaires afin de promouvoir leurs structures et leurs services auprès des étudiants. On y retrouve l'alimentation animale, les laboratoires d'analyses, les laboratoires pharmaceutiques, les assureurs, les banques, les services funéraires... Les cliniques vétérinaires aussi, soit par le biais de chaînes de cliniques dit « capitalistiques » ou alors d'autres cliniques indépendantes seules ou en groupe. Les enjeux liés à la croissance du marché ainsi que la problématique de recrutement fondée sur la pénurie de vétérinaires accroissent cette concurrence et ce dans tous les domaines. Ainsi, chaque entreprise tente de convaincre à sa manière les étudiants de travailler dans sa structure.

Le modèle principal à l'école vétérinaire de Lyon demeure celui du financement d'une partie ou de la totalité d'un événement en échange d'une intervention, ciblant le plus souvent un sujet en lien avec l'entreprise et incluant un minimum de publicité.

Il existe alors deux modèles de réflexion pour les entreprises : « Massifier » les interventions afin d'augmenter au maximum la visibilité de l'entreprise et c'est le choix des « corporates » qui se positionnent sur la quasi-totalité des grands événements étudiants. Dans ce cas, la stratégie est une véritable dissémination publicitaire, avec de gros budgets et ayant pour objectif une augmentation de notoriété de la marque afin de recruter des futurs vétérinaires, mais aussi des futurs clients. Sinon, la seconde stratégie, plus raisonnable, financièrement, est de ponctuer les interventions, en recherchant un sens et une logique derrière un besoin étudiant, afin

de marquer les esprits sans se noyer dans la masse d'entreprises finançant les deux plus grands événements de l'école qui sont l'Accueil des A2 et la Revue des A5.

L'objectif d'Alpivet en s'intéressant aux attentes des étudiants est de déterminer les interventions essentielles recherchées par les étudiants afin de les aider à entamer leur transition vers le monde professionnel.

Afin d'illustrer ces propos avec un exemple stratégique marquant, il faut se tourner vers les étudiants de l'école vétérinaire de Toulouse et le groupe ANIBIO. Pour présenter simplement le groupe, il est constitué de 10 cliniques vétérinaires en région Nouvelle-Aquitaine et le capital est détenu à 100 % par des vétérinaires ce qui les caractérise d'indépendant. Les domaines d'expertise du groupe sont les animaux de compagnie, la médecine rurale et les productions animales (porcines, volailles...). Pour se faire une place auprès des étudiants vétérinaires, ANIBIO a fait le choix de l'école vétérinaire de Toulouse pour sa proximité (et aussi de l'école vétérinaire de Liège en Belgique, car de nombreux associés d'ANIBIO sont des vétérinaires sortant de cette école.). Ils ont fait le choix de ne pas se positionner sur les plus grands événements de l'école vétérinaire de Toulouse, car ils risquaient d'être dilués dans la masse d'entreprises vétérinaires finançant ces événements. La première action a été de sponsoriser l'équipe des « Morues », équipe féminine de rugby, en apposant sur leur maillot le logo du groupe ANIBIO. Petit à petit, ils se sont fait une place au sein de l'équipe de rugby masculine. L'un des associés avait également des attraits pour le rugby et a créé l'association des « anciens du rugby toulousain ». En réalisant cette action, ANIBIO a réussi à cibler une population d'étudiant intéressé par les domaines d'activité proposés tels que la rurale et les productions animales. Ils ont par la suite développé le tutorat. Lucile Frayssinet explique²² qu'en réalisant cette « petite » première action, mais très stratégique, ils se sont fait une place de choix à l'école vétérinaire de Toulouse en moins de 2 ans et surtout auprès des étudiants les plus intéressés par ces domaines de production.

En reprenant cet exemple, il est important de comprendre qu'à l'échelle d'indépendants (soit à une plus petite échelle financière et organisationnelle que les groupes « corporates, capitalistiques ») la stratégie qui semble la plus adaptée est d'organiser une réflexion afin de déterminer les valeurs qu'Alpivet souhaite transmettre et les actions les plus pertinentes qui marqueront les étudiants.

Lorsqu'on cible un objectif de recrutement, il est crucial de soigner sa réputation auprès des jeunes vétérinaires. Par exemple, au lieu de prendre un étudiant vétérinaire en stage non rémunéré et de lui confier des tâches d'ASV, une clinique peut embaucher cet étudiant pour effectuer les remplacements d'ASV pendant les vacances. Ainsi, la clinique bénéficie de l'engagement de jeunes motivés et futurs diplômés, qui sont en contact régulier avec l'ensemble des étudiants vétérinaires. L'objectif est de bâtir une solide réputation auprès des jeunes, afin que

²² Au cours d'un échange professionnel au sujet des stratégies employées par Alpivet

lorsqu'un recrutement est nécessaire, des avis positifs circulent de génération en génération. Ce travail relationnel doit être constant : une mauvaise expérience peut nuire à la clinique pendant 10 ou 15 ans, tandis qu'une bonne expérience peut apporter un avantage durable, mais limité dans le temps. (FRAYSSINET, 2019).

2. Phase d'initiation : le parcours d'intégration du stagiaire Alpivet (MORE, 2021)

Depuis 2021, Alpivet tente de faire sa place et d'obtenir de la visibilité auprès des étudiants vétérinaires. Le premier lien se crée par le biais de Camille Môme qui en 2021 au cours de son stage de mémoire de Master MC-SVL développe un parcours d'intégration des nouveaux arrivants Alpivet et surtout un parcours d'intégration du stagiaire vétérinaire. Le but de son travail était d'élaborer le parcours d'un stagiaire en regroupant 3 objectifs : « Favoriser l'intégration des jeunes vétérinaires au sein des structures du groupe Alpivet, par la création d'une offre de stage valorisée et adaptée aux attentes des étudiants, regrouper les différentes possibilités de stages des membres d'Alpivet et les rendre accessibles aux étudiants et diffuser l'offre au sein des écoles ». Elle a co-construit avec Jean-François Cuveillier (vétérinaire associé) et Hélène Joly (vétérinaire salariée) l'annuaire Alpivet afin de déterminer les caractéristiques des différentes cliniques du réseau afin que l'étudiant puisse choisir la structure en fonction de ces attentes. Le « livret des stagiaires » est rédigé et permet au stagiaire de suivre l'évolution de ses réalisations, mais aussi permet de mettre en lumière ses attentes du stage. L'une des préconisations de C. Môme pour la suite de son mémoire est la suivante : « Il apparaît également intéressant pour Alpivet d'augmenter sa notoriété directement auprès des écoles vétérinaires. Des partenariats avec les écoles françaises, notamment celle de Lyon, par rapport à sa proximité avec le groupement, sont en projet. L'idée serait de pouvoir présenter le GIE aux étudiants à travers la sponsorship d'un événement festif organisé sur l'école par les étudiants, ou bien l'organisation d'un événement à l'école par le groupe Alpivet. Le partenariat pourrait se renouveler tous les ans, selon les moyens financiers du groupe. Cela pérenniserait ainsi la relation entre étudiants vétérinaires et vétérinaires praticiens autour de moments festifs et conviviaux, la convivialité étant une valeur forte du groupe ».

3. Phase de consolidation : Alpivet se fait sa place !

Au cours des années passées et à venir, le GIE participe financièrement à la réalisation d'événements étudiants tels que la remise des diplômes des A5 et la remise des stéthoscopes des A2. Il invite aussi des étudiants pour assister au congrès annuel. La contractualisation et la promesse de dons passent par le BDE (Cercle Bourgelat) et les associations des promotions en question. Voici la liste des événements identifiés auxquels le réseau a participé financièrement et à été représenté :

- Invitation de 10 étudiants au Congrès Alpivet 2021²³
- Participation financière à la Remise des Diplômes (RDD des Diplômes d'Études Fondamentales Vétérinaires) des A5 en 2022, 2023
- Participation financière à la Remise des Stéthoscopes des A2 en 2023

Et pour l'année 2024, Alpivet a fait le choix de participer à la quasi-totalité des événements de grande ampleur sur le campus vétérinaire de Marcy l'Etoile avec la participation à la RDD, l'Accueil des A2 (semaine d'intégration des A2), la Revue (spectacle annuel des A5 devant plus de 1000 personnes, étudiants, jeunes vétérinaires, personnels et familles), ils ont organisé une journée autour de la thématique de l'éco-responsabilité en invitant près de 30 étudiants au CHVSM, participent à la remise des stéthoscopes, après-midi symbolique pour les A2 en juin dernier et ont invité 10 étudiants à participer au congrès annuel qui a eu lieu en Septembre.

II. Etude des attentes du réseau Alpivet et des étudiants vétérinaires vis à vis du développement d'un plan de formation externe

Dans cette seconde partie, vous serons présentés distinctement, des entretiens exploratoires initiaux afin de déterminer les attentes d'Alpivet au sujet du rapprochement avec les étudiants et ensuite l'enquête conduite à destination des étudiants. Le choix était de déterminer les objectifs et les enjeux de ce projet avant de commencer la construction de l'enquête.

A. Alpivet, les attentes d'un réseau régional indépendant

1. Méthodologie des entretiens exploratoires initiaux

• Contexte et objectifs des entretiens

Afin de déterminer les attentes du réseau au sujet du projet de partenariat avec les étudiants de l'école vétérinaire, des entretiens individuels ont été conduits. L'objectif était de récolter un certain nombre d'informations au sujet des attentes du réseau. Il était important avant de mener l'enquête de comprendre la démarche du réseau, étudier les difficultés de recrutement, la place des étudiants, de la formation... Ces entretiens permettent en effet de comprendre la ligne directrice suivie par le projet pour en déterminer son sens. Le type d'entretien choisi est dit non-directif. C'est-à-dire que le participant est libre de diriger l'entretien comme il le souhaite, des questions sont posées, mais elles permettent juste de poser le contexte des thématiques de

²³ Vidéos disponibles sur le site : <https://www.alpivet.fr/>

réponses choisies. Les entretiens non-directifs ont été choisis afin d'explorer en profondeur les pensées des répondants et la recherche sur le sujet nécessitait une compréhension approfondie du sujet. On souhaite ici également découvrir des perspectives inattendues.

• Échantillonnage et sélection des participants

Nous avons fait le choix de nous contenter de 2 répondants aux entretiens. Ce choix résulte du fait que parmi les membres d'Alpivet, ce sont les éléments principaux qui portent ce projet depuis le début. Les membres interrogés étaient Emmanuelle Buchet, vétérinaire en exercice, mon maître de stage et membre du comité de pilotage du réseau ainsi que Ludovic Droneau, administrateur du réseau. Il est important de souligner qu'il existe un biais de réponse étant donné que les deux membres interrogés sont les personnes qui m'ont aidé à porter ce projet. Toutefois, l'ensemble du comité de pilotage du réseau a été consulté dans la démarche de rapprochement avec les étudiants et personne ne s'est opposé à l'enquête et à son devenir. Le contact a eu lieu par échanges de mails professionnels.

• Conception de l'entretien

Des questions ciblant les attentes du partenariat, les enjeux, la formation, le recrutement vétérinaire des cliniques membres du réseau ainsi que la marque employeur ont été posés afin de comprendre les motivations du réseau pour ce projet. Afin d'atteindre les objectifs fixés par l'enquête, les questions posées étaient les suivantes. Si on résume les objectifs, on cherche à déterminer : quelles motivations et à quelles fins Alpivet se rapproche-t-il des étudiants de VetAgro Sup ? Pourquoi faire le choix des étudiants ? La formation, est-elle réellement un atout d'Alpivet ? Les difficultés de recrutement, sont-elles une motivation à se tourner vers ce projet ? Quelle est la marque employeur du réseau ? Les 5 groupes de questions suivants permettaient de séparer les réponses en ciblant des aspects précis encore peu discutés tout en laissant au répondant la liberté de divaguer et de libérer ses pensées.

- *Quelles sont les attentes d'Alpivet en mettant en place ce partenariat ? Pourquoi ce partenariat ? Quel est l'enjeu principal de ce partenariat ? Qu'espérez-vous obtenir en retour ?*
- *Quelle importance accordée par le groupement pour les jeunes recrues et les étudiants ?*
- *Quelle importance le réseau accorde-t-il à la formation ? Pourquoi ? Comment évaluez-vous la qualité de vos formations ? Avez-vous des retours aux sujets de vos formations ?*
- *Avez-vous des difficultés de recrutement des vétérinaires ? Si oui, comment faites vous face ? Le recrutement, se fait-il en interne par chaque clinique ? Le développement de ce projet de partenariat, est-il une solution envisagée ?*

- *Comment définissez-vous la marque employeur du réseau ? Quelles sont les pistes d'amélioration envisagées ? Ce partenariat en fait-il parti ?*

• **Déroulement des entretiens**

Les entretiens ont eu lieu par échanges de mail avant le lancement du questionnaire, le 15 mai 2024. Les réponses ont été obtenues dans les jours suivant l'envoi des mails.

• **Analyse des réponses**

La méthode d'analyse des réponses est à la fois narrative et thématique, c'est-à-dire que sur les différents thèmes traités dans les questions précédentes, les réponses ont été classés en différentes catégories et résume les propos des répondants. Les réponses à ces questions ont été regroupées dans la partie ci-dessous qui traite les résultats de façon thématique.

• **Limites de la méthode choisie**

Les entretiens non-directifs conduits ont de nombreuses limites. La première concerne l'échantillonnage et la sélection des participants. En effet, l'échantillon est très limité puisqu'il ne concerne que deux personnes et cela peut modifier la représentativité des résultats. Bien que les deux membres interrogés soient des figures clés du projet, leur point de vue ne reflète pas nécessairement celui de l'ensemble du réseau. Ce faible échantillonnage limite la diversité des perspectives possibles. Comme décrit plus haut, il existe un biais de réponse important puisque les personnes interrogées sont impliquées dans le projet et ont aidé à sa réalisation. Il existe aussi un risque de biais de confirmation. Les participants pourraient présenter le projet sous un jour favorable et minimiser les défis et les aspects négatifs. Les entretiens non-directifs, bien qu'adapté à ce cas, étant donné qu'ils sont à visée exploratoire, ils peuvent dans certains cas manquer de structures. Les participants peuvent divaguer et aborder des sujets périphériques qui ne sont parfois pas pertinents pour des objectifs de recherche ciblés. Le format par échange de mail peut limiter la profondeur échanges. Il est plus difficile de poser des questions ou de chercher à clarifier certains points en temps réel, ce qui peut entraîner une perte d'informations. La méthode d'analyse narrative et thématique est efficace pour organiser les réponses, mais elle repose fortement sur l'interprétation du chercheur. Cela peut induire un biais dans la manière dont les réponses sont interprétées surtout lorsque le chercheur est lui-même impliqué dans le projet. Les résultats issus d'un faible échantillon sont difficiles à généraliser. La relation avec les participants peut aussi limiter l'analyse des réponses par la suite. En effet, le fait que les répondants soient des collègues directement impliqués dans le projet peut influencer les réponses à l'entretien. Ils peuvent se sentir obligés de répondre de manière favorable ou de ne pas exprimer librement leurs pensées et qui peut affecter l'authenticité (le fond réel de la pensée) des données recueillies.

2. Résultats des entretiens

• **Les attentes et les enjeux principaux**

Les attentes d'Alpivet au sujet de ce partenariat avec l'établissement commencent par l'objectif d'augmenter la visibilité du réseau auprès de VetAgro Sup en créant des passerelles « *win-win* » par une facilité d'échange entre les deux parties (en communiquant tout au long de l'année universitaire afin de mieux comprendre les attentes mutuelles). Ensuite, le réseau souhaite proposer des formations annexes et complémentaires à l'enseignement prodigué, de faciliter le recrutement des futurs collaborateurs en clientèle (salariés et associés), de mettre en place un protocole commun d'accueil des stagiaires avec l'établissement en reprenant le travail de C. Môme.

Le sens de ce partenariat vient du fait que VetAgro Sup soit l'école vétérinaire la plus proche géographiquement avec le réseau, Alpivet est le réseau indépendant régional, E. Buchet et L. Droneau interpellent sur le fait qu'il est plus facile d'échanger avec des personnes géographiquement proches et que la proximité est l'une des valeurs fortes partagées par les cliniques du réseau. De plus, la valeur d'éco-responsabilité importe beaucoup et l'impact écologique et économique est réduit lorsqu'on travaille localement.

Les enjeux principaux sont de faire savoir qu'il y a des cliniques vétérinaires indépendantes proches dynamiques et motivées qui souhaitent attirer des jeunes talents et de défendre "la liberté de l'indépendance" pour montrer aux jeunes qu'ils peuvent être indépendants, épanouis et libéraux grâce à la force d'un groupe.

Les résultats attendus à l'issue de ce projet sont que les étudiants ont envie et soient motivés pour venir travailler dans les structures Alpivet, mieux faire connaître Alpivet grâce à ce partenariat, occuper une place de partenaire de choix avec un établissement de l'enseignement supérieur et proposer aux étudiants des formations et un accompagnement conforme à leurs attentes afin de les préparer à la vie active professionnelle.

• **La place des étudiants chez Alpivet**

Les étudiants et les jeunes recrues occupent une place très importante dans les actions et les réflexions actuelles du groupement. Tout d'abord de part le soutien économique apporté. Le réseau finance chaque année une partie des événements étudiants. Par ce projet et le précédent, celui de C. Môme, Alpivet prouve la place occupée aujourd'hui par les étudiants en proposant un cahier des charges pour les jeunes recrues, des stages structurés avec des entretiens de début, milieu et fin de stage...

• L'importance de la formation chez Alpivet

La formation est l'un des piliers du réseau, le programme (Annexe 4) composé de 39 formations permet aux vétérinaires et ASV de continuer leur formation, d'acquérir de nouvelles compétences (théoriques et pratiques) et de rester à la pointe des nouvelles avancées. Afin d'évaluer la qualité de ses formations et de s'améliorer, Alpivet met en place un questionnaire de satisfaction à la fin de chaque session et l'analyse des retours permet de cibler les attentes pour les interventions futures. Le retour général est très positif et les formations sont nombreuses, variées avec des intervenants de qualité. Il est important de souligner qu'Alpivet fait venir des spécialistes de renom dans certains domaines, témoignant d'une certaine qualité d'information. Néanmoins, le réseau ne dispose pas du statut d'organisme de formation mais souhaite le devenir dans quelques années.

• Les difficultés de recrutement

Le constat est général : « Oui, il y a une pénurie de vétérinaires diplômés par rapport à la demande ». Afin de faire face à ces difficultés, chaque clinique gère son propre recrutement selon ses besoins et la force du groupe Alpivet aide à améliorer l'attractivité de chaque clinique. De nombreuses cliniques s'arment de conseils en management mis à disposition par Alpivet afin d'améliorer l'attractivité et la prise en charge de nouvelles recrues. Par exemple, pour libérer du temps vétérinaire en clientèle rurale, Alpivet fait le choix de la délégation car le réseau est en train de développer un service annexe afin qu'un pareur prenne le relais des vétérinaires ruraux sur le parage des pieds des bovins et chevaux.

• La marque employeur du réseau

« Indissociable de la marque institutionnelle (et commerciale dans certains cas), la marque employeur est en effet le signe qui porte l'ensemble des caractéristiques de l'image d'une organisation auprès de ses collaborateurs actuels et potentiels. »²⁴

Alpivet se définit comme un réseau jeune qui met en avant des valeurs partagées par l'ensemble des vétérinaires adhérents tels que la proximité, l'échange, l'indépendance et la possibilité de faire des formations en présentiel. Afin de développer davantage cette marque employeur, Alpivet tente de développer la communication (par son site internet, les réseaux sociaux...) et l'attractivité du réseau. Ils investissent économiquement, mais aussi en donnant de leur temps pour attirer et fidéliser les jeunes vétérinaires. Ils travaillent aussi les valeurs et les actions menées afin de prouver que les valeurs sont partagées.

²⁴ economie.gouv.fr

Le partenariat avec VetAgro Sup fait partie des stratégies d'amélioration pour renforcer la marque employeur, le recrutement et la fidélisation des jeunes vétérinaires.

B. Enquête auprès des étudiants, recueil d'attentes

1. Introduction : Contexte et objectifs de l'enquête

Pour rappel, l'objectif principal de ce travail est de développer un questionnaire ciblant les attentes des étudiants du campus vétérinaire de VetAgro Sup au sujet de la formation externe. Le but étant de déterminer les lignes directrices afin de construire de toute pièce un plan de formation durable qui se rapproche le plus des espérances de la majorité. Le projet est très innovant, car c'est la première fois qu'un organisme externe va co-crée des formations en demandant véritablement aux étudiants leurs souhaits et non en leur proposant de choisir parmi des formations pré-existantes. Comme présentée dans les parties précédentes, la force de frappe du réseau Alpivet est la formation proposée à ses membres. Alpivet, par cette nouvelle approche, s'intéresse directement aux attentes des étudiants et tente de donner un sens à la formation externe proposée par les entreprises dans un contexte de partenariat.

Le combat pour la visibilité des entreprises vétérinaires et péri-vétérinaires débute dès l'entrée de l'étudiant en école vétérinaire. Afin d'organiser l'ensemble des événements étudiants, de nombreuses entreprises se rapprochent des associations étudiantes et échangent du financement contre des représentations. Alpivet fait partie de l'une de ces entreprises, mais par ce travail novateur, elle tente de se faire une place de partenaire « coup de cœur » en se différenciant des autres.

Il est important de souligner qu'avant de développer le questionnaire, les membres de l'enseignement de VetAgro Sup à savoir la direction de l'établissement, la direction de l'enseignement et de la vie étudiante ainsi que le professeur responsable de l'enseignement ont été informés du projet et personne ne s'y est opposé.

La problématique de l'enquête est la suivante : *Quels sont les éléments essentiels à la construction d'un plan de formation externe afin de satisfaire les attentes du plus grand nombre d'étudiants ?*

2. Méthodologie et échantillonnage

L'enquête a pour but de questionner les étudiants sur leur relation avec la formation externe en général, leurs préférences, leurs souhaits, leurs intérêts pour la formation pré-existante proposée par le réseau à ses vétérinaires et directement avec l'entité Alpivet.

Les réponses sont qualitatives et quantitatives. Les questions sont fermées ou à choix prédéfinis ou encore ouvertes afin que les étudiants puissent exprimer librement leurs ressentis. Aucune réponse n'est obligatoire, l'étudiant peut s'il le souhaite passer la question. De plus, chaque réponse au questionnaire est anonyme.

On qualifie le questionnaire d'interne étant donné qu'il cible une population restreinte sectorisée à l'école vétérinaire VetAgro Sup uniquement.

• **Groupe d'étude**

La population ciblée correspond aux étudiants de la deuxième à la sixième et dernière année (c'est-à-dire de la A2 à la A6). L'élargissement à la dernière année permettait de recueillir des avis au sujet de l'ensemble des formations externes suivies par cette promotion au cours des 5 dernières années d'école et mettre en lumière des probables « manquements » de cette formation. C'était aussi l'occasion d'avoir un regard global en recueillant les remarques et les pistes d'améliorations que pourraient nous soumettre cette promotion A6.

Pour déterminer la représentativité de notre échantillon, on peut utiliser la formule des échantillons aléatoires simples suivante :

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Avec n = taille de l'échantillon, N = taille de la population (832), z = score (niveau de confiance souhaité ici 1,96 pour un niveau de confiance de 95 %), p = proportion estimée de la population (on utilise 0,5 car, aucune proportion n'est estimée à l'avance), e = marge d'erreur souhaitée (ici 0,05 pour 5 %).

À l'aide de cette formule pour un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur de 5 %, il nous faudrait obtenir 264 réponses pour avoir un échantillon représentatif de la population totale initiale.

• Canaux et stratégie de diffusion du questionnaire

Le questionnaire a été diffusé strictement par mail via une « mailing list » étudiante²⁵ regroupant les 5 promotions de la A2 à la A6 et comptabilisant 832 étudiants via un lien Google Forms. Pour obtenir un maximum de réponses, il fallait proposer aux étudiants un questionnaire court et concis qui ne dépassait pas les 5 minutes. À chaque rubrique du questionnaire, des temps indicatifs de réponses ont été ajoutés afin d'informer le répondant sur le temps de réponse moyen. Le choix d'un temps de mise en ligne limité à 2 semaines est établi avant l'obtention des premiers résultats pour des raisons organisationnelles.

• Construction du questionnaire, organisation en rubriques

Le questionnaire est disponible en Annexe 5.

Le questionnaire est sectionné en 6 rubriques et en 33 questions. La première rubrique correspond à la présentation du projet de plan de formation externe avec le réseau Alpivet ainsi qu'une mise en contexte et une présentation du réseau.

La deuxième est intitulée « Informations personnelles », elle permet d'obtenir des informations sur le profil de l'étudiant répondant telles que son année, son genre, sa voie d'entrée à l'école vétérinaire, ses envies de pratiques futures (praticien, spécialité, statut, indépendance de la structure).

Ensuite, la troisième rubrique correspond à la présentation du planning des formations Alpivet 2023 pour illustrer aux étudiants le type de formation que le réseau organise déjà pour ses vétérinaires et ASV.

La rubrique suivante est composée d'un ensemble de questions visant à déterminer les attentes de chaque répondant. C'est la partie la plus importante du questionnaire et ce sont les réponses à cette rubrique qui nous permettront par la suite de faire un ensemble de recommandations au sujet du type de formation externe à construire pour les étudiants. Les questions reprennent l'ensemble des caractéristiques descriptives d'une formation externe à savoir au premier plan : les préférences de l'étudiant concernant la discipline du sujet traité (la spécialité comme par exemple : canine, rurale, équine, compétences transverses...) et le format de l'intervention (conférences, ateliers pratiques, tables rondes, stages, visites de cliniques...). Ses questions étaient à choix multiples. Ensuite, nous nous sommes intéressés au temps déjà consacré à la formation externe puis aux différents formats pré-existants. Des questions à réponses quantitatives étaient alors posées aux étudiants visant à attribuer une note d'importance allant de 1 (aucune importance) à 10 (très important) à chaque critère caractérisant une formation.

²⁵ accessible à tous les étudiants, instaurée par le BDE pour ses membres et permettant la communication interne entre les étudiants

Les critères étaient : le sujet de la formation (la discipline), l'intervenant (son parcours, ses qualifications), le format de la formation (conférence, TP, échanges), la durée, la présence d'un moment convivial, le partenaire ou l'organisme finançant en partie l'événement (valeurs de l'entreprise...), l'accessibilité (le lieu de l'événement, la facilité), l'innovation dans la recherche du sujet, la reconnaissance de la formation (badge, crédits ECTS, diplôme...) et le choix dans la date de la formation. Nous les avons ensuite questionnés sur le temps qu'ils seraient prêts à accorder au programme de formation Alpivet en cours de construction afin de déterminer le nombre d'interventions attendues. Pour finir cette rubrique, nous avons posé deux questions ouvertes sous le titre « EXPRIME TOI » afin de recueillir des idées de thématiques ainsi que les critiques concernant les formations externes auxquelles les étudiants ont déjà assisté. Les questions étaient les suivantes : « Y a-t-il des domaines ou compétences que tu souhaiterais approfondir davantage ou que tu penses avoir été insuffisamment traités au cours de tes années d'école ? Si oui, lesquels ? Peux-tu m'en dire plus à ce sujet ? » Et « Qu'aimerais-tu changer dans les interventions auxquelles tu as déjà participé ? ».

Une courte rubrique de présentation des stages chez Alpivet a été construite afin de présenter le travail de mémoire de Camille Møre sur le parcours d'intégration du stagiaire dans les cliniques membres du réseau. Des questions informatives ont été posées afin d'étudier la connaissance de ce travail, de récolter les retours sur l'encadrement proposé par les cliniques et évaluer la motivation des étudiants à effectuer un stage encadré conforme aux attentes communes du stagiaire et du maître de stage.

La dernière rubrique du questionnaire correspond à une « micro » enquête de notoriété du réseau Alpivet et dans un second temps, elle permettait d'obtenir une vue plus globale de la motivation des étudiants à adhérer au projet. La partie notoriété est très pertinente pour le réseau étant donné qu'elle permet de déterminer les canaux de communication les plus et les moins efficaces et illustrent ceux qu'ils doivent mettre davantage en avant.

• **Analyse des données**

Les réponses peuvent être analysées dans leur globalité par le biais de graphiques proposés par le sondage Google Forms en ligne et par le biais d'un tableau Excel qui individualise chaque réponse. Les graphiques obtenus à l'issue des réponses proposés par Google Forms sont repris dans les résultats. A l'aide des logiciels R et Rstudio, des statistiques seront traitées par la suite.

- **Biais d'étude**

Au cours de cette partie, nous allons lister l'ensemble des biais du questionnaire afin de discuter des résultats par la suite.

Biais de sélection : Le biais de sélection survient lorsqu'il y a une déformation dans la manière dont les participants de l'étude sont choisis ou retenus, de sorte que l'échantillon n'est pas représentatif de la population-cible. Le biais de sélection est majoritairement défini par deux causes, une méthode d'échantillonnage non-aléatoire et la non-réponse des personnes sondées. Dans le cadre de notre étude, l'échantillonnage est restreint étant donné que nous ciblons uniquement les étudiants de l'école vétérinaire de Lyon, excluant ainsi les étudiants des autres écoles vétérinaires. Cette restriction peut limiter la généralisation des résultats. Mais dans le cadre de notre étude Alpivet s'intéresse uniquement à l'école de VetAgro Sup pour des raisons de proximité et de géographie et ne souhaite pas s'étendre aux autres écoles dans un premier temps. De plus, il existe une composante dite de « non-réponse », car avec un taux de participation de 19,2 %, il est probable que ceux qui ont répondu soient particulièrement intéressés par la formation externe ou aient des opinions plus fortes sur le sujet que ceux qui n'ont pas répondu.

Biais de réponse : Bien que le questionnaire demeure anonyme, il existe un biais de réponse qui demeure dans la complaisance. En effet, il est possible que les répondants aient tendance à répondre de manière positive, à exagérer leurs intérêts ainsi que leurs motivations pour apparaître favorables et engagés. De plus, il est probable que les étudiants aient répondu de manière à plaire à Alpivet. Lorsqu'on regarde le questionnaire et lorsqu'on prend en compte la notoriété d'Alpivet, le réseau est très apprécié des étudiants qui en connaissent les membres ou les cliniques pour de nombreuses raisons telles que leur convivialité, mais aussi du fait de la participation financière et de l'invitation à des événements. Ce biais de réponse est à considérer fortement.

Biais de formulation : À propos du biais de formulation des questions, il est possible que certaines questions suggestives surtout les interrogations ouvertes peuvent suggérer une réponse préférentielle, influençant ainsi les réponses des étudiants. De plus, la longueur et la complexité du questionnaire peuvent conduire à des réponses moins construites, moins développées surtout dans les dernières rubriques. On remarque la fatigabilité des répondants lorsqu'on analyse le taux de réponses aux questions (étant donné qu'aucune n'était obligatoire) et il est vrai que lorsqu'on regarde les formulations ouvertes « EXPRIME-TOI », le taux de réponse est de 30 %, soit 49/160 pour la première et de 16 % soit 26/160 pour la deuxième.

Biais d'échantillonnage : Deux caractéristiques définissant ce biais ressortent lorsqu'on s'intéresse à l'échantillon, la sur-représentation d'une population et la diversité du concours d'entrée à VetAgro Sup. En effet, deux promotions sont plus largement représentées : les premières années (A2) ainsi que les dernières années (A6). Ce biais d'échantillonnage peut déséquilibrer les résultats et lorsqu'on regarde les questionnaires un à un, on remarque que les attentes et les

besoins varient considérablement en fonction du niveau de l'étudiant. De plus, la diversité des voies d'entrées est variée et la majorité provient du concours A ce qui n'illustre pas l'ensemble des perspectives des étudiants. Cependant, cela est une réalité les étudiants issus du concours A demeure une majorité en école vétérinaire, mais avec l'arrivée de la voie post-bac depuis 3 ans, les motivations et attentes futures seront peut-être vouées à changer.

Biais de couverture : La diffusion exclusive du questionnaire sur la « mailing list » de l'ensemble des étudiants de la A2 à la A6, peut exclure de l'étude les sondés moins actifs sur leur messagerie électronique, limitant ainsi la diversité de réponse. De plus, il est important de souligner que l'ensemble des étudiants ayant reçu l'enquête sont les adhérents du Cercle Bourgelat, il est donc possible que quelques individus aient été exclus de l'étude par ce choix de diffusion.

Biais de mémoire : Le biais de mémoire concerne principalement les étudiants les plus avancés dans leur cursus étant donné que les A5 et A6 doivent se rappeler des différentes formations externes auxquelles ils ont participé.

3. Analyse des résultats de l'enquête

• **Présentation générale des résultats**

Après 2 semaines de mise en ligne du questionnaire, le nombre de réponses moyennes par jour commençait à s'essouffler et nous avons décidé de clôturer celui-ci afin d'analyser les réponses. Nous avons recueilli 160 réponses sur 832 personnes sondées correspondant à 19,2 % du panel de départ soit près de 20 % des étudiants de VetAgro Sup. La valeur obtenue de 160 réponses correspond à un niveau de confiance de 95 % et une marge d'erreur de 7,75 %. Une marge d'erreur de 7,75 % est relativement élevée lorsqu'on recherche en général moins de 5 %, cela signifie que notre échantillon peut varier de 7,75 % par rapport à la population réelle. Néanmoins, un niveau de confiance de 95 % signifie que si on réalisait de nombreuses fois la même étude, 95 % des échantillons contiendraient la proportion de la population. L'échantillon n'est donc pas scientifiquement représentatif. Le choix d'arrêter la mise en ligne du questionnaire est dû à la limite de temps imposée par ce travail. En effet, il fallait nécessairement avoir des premières conclusions aux résultats de l'enquête afin de les présenter aux membres de VetAgro Sup avant la fin du mois de mai 2024.

L'ensemble des réponses aux questions ouvertes du questionnaire est disponible en Annexe 7.

- **Analyse descriptive des résultats**

Rubrique 2 : Profil des sondés

Promotions concernées par l'enquête : Parmi les étudiants sondés, les profils des répondants sont assez hétérogènes, toutes les promotions sont représentées, mais à différentes échelles, on obtient 28,1 % soit 45 étudiants de niveau A2, 20 % soit 32 étudiants de niveau A3, 18,7 % soit 30 étudiants de niveau A4, 11,9 % soit 19 étudiants de niveau A5 et 21,3 % correspondant à 34 étudiants de niveau A6. La majorité des répondants se concentre dans la première et dernière année (Figure 8).

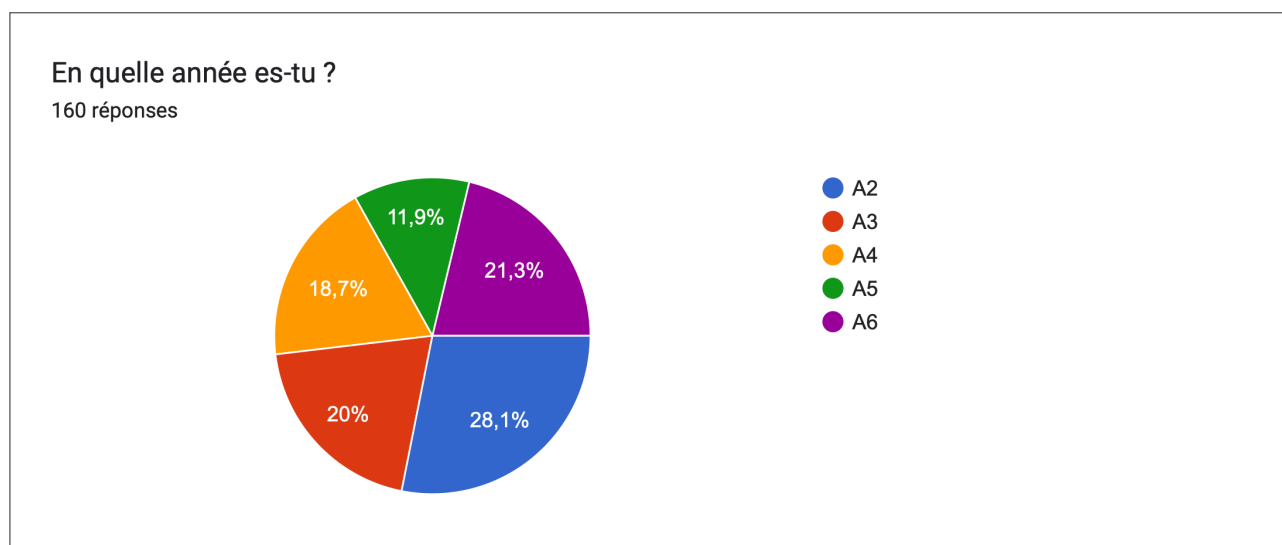


Figure 8 : Année d'étude des répondants

Voies d'entrées à VetAgro Sup : Une grande majorité des répondants sont issus du concours A pour 58,8 % avec 94 étudiants, d'autres sont issus du concours C (voie DUT, BTS, BUT) pour 16,2 % avec 26 étudiants, sont issus de la nouvelle voie d'entrée Post-bac Parcours Sup pour 13,7 % avec 22 étudiants, sont issus également du concours B (licence) pour 10 % avec 16 étudiants, sont issus du concours E (double cursus via ENS) pour 1,2 % avec 2 étudiants et aucun n'est issu du concours D (voie BAC > 5 ans après obtention d'un diplôme d'Etat) (Figure 9).

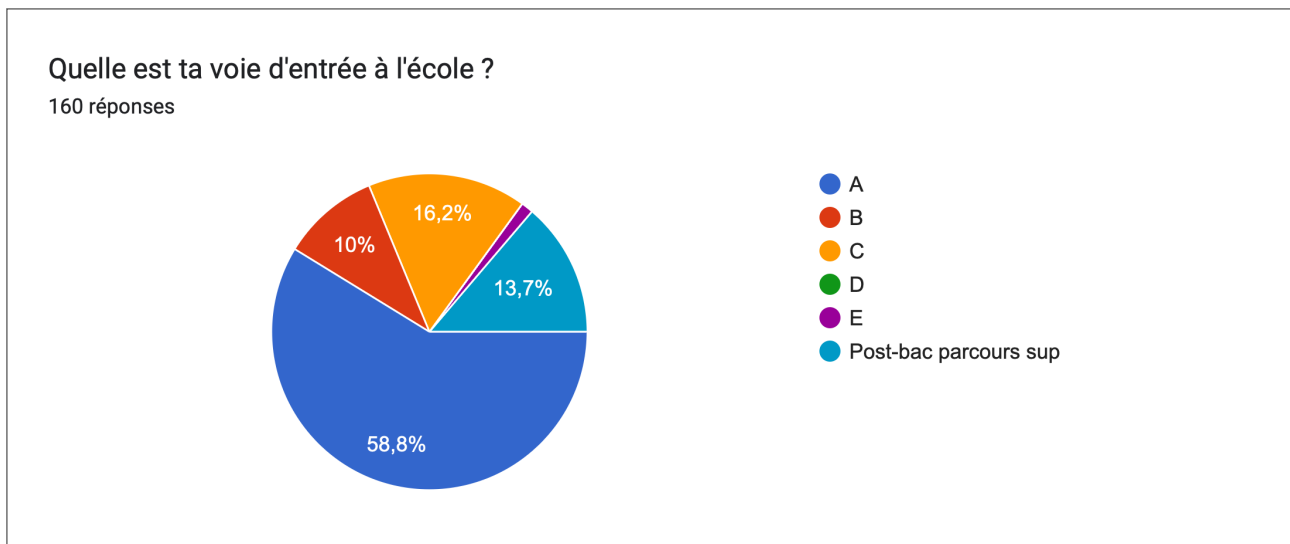


Figure 9 : Voies d'entrées à VetAgro Sup

Genre des participants : Les étudiants sont pour 80 % des femmes avec 19,4 % des hommes. Une personne ne souhaitait pas préciser son genre (Figure 10).



Figure 10 : Genre des participants

La volonté d'exercer en clientèle : Ensuite, à propos de l'exercice futur des étudiants, 93,1 % des sondés souhaitent exercer en tant que vétérinaire praticien en clientèle, 6,3 % « ne savent pas » s'ils vont exercer ou non et une personne ne souhaite pas exercer le métier de vétérinaire praticien (Figure 11).



Figure 11 : Le souhait d'exercer

Les domaines d'exercice souhaités par les sondés : Concernant les spécialités et les domaines d'exercices souhaités, sur 156 réponses d'une question à choix multiples, 80,8 % souhaitent pratiquer en clientèle canine, 51,3 % en clientèle rurale, 32,1 % en clientèle équine, 14,7 % en clientèle NAC et 14,7 % auprès de la faune sauvage (Figure 12).

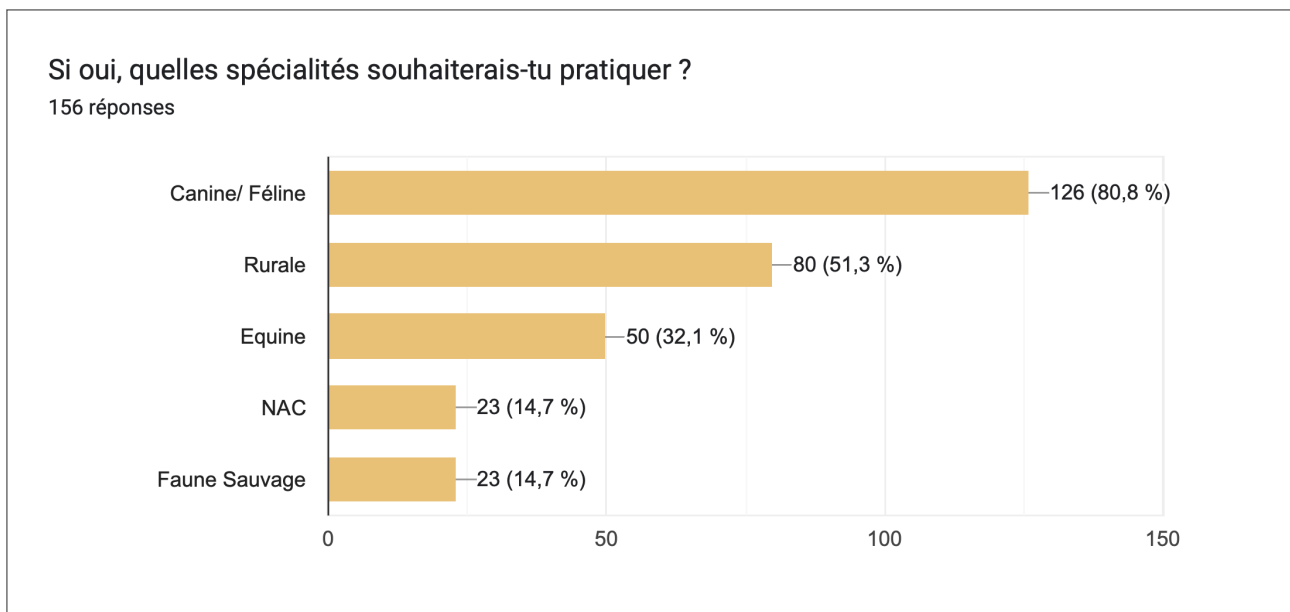


Figure 12 : Les spécialités d'exercice

Les modalités d'exercice après 5 ans de pratique : En ce qui concerne les statuts simplifiés d'exercice après 5 ans de pratique, 35 % soit 56 étudiants « ne savent pas » sous quel contrat ils exerceront leurs fonctions de vétérinaire, 33,1 % soit 53 étudiants souhaitent s'associer, 20 % soit 32 étudiants souhaitent être salariés et 11,9 % soient 19 étudiants envisagent d'être collaborateurs libéraux (Figure 13).

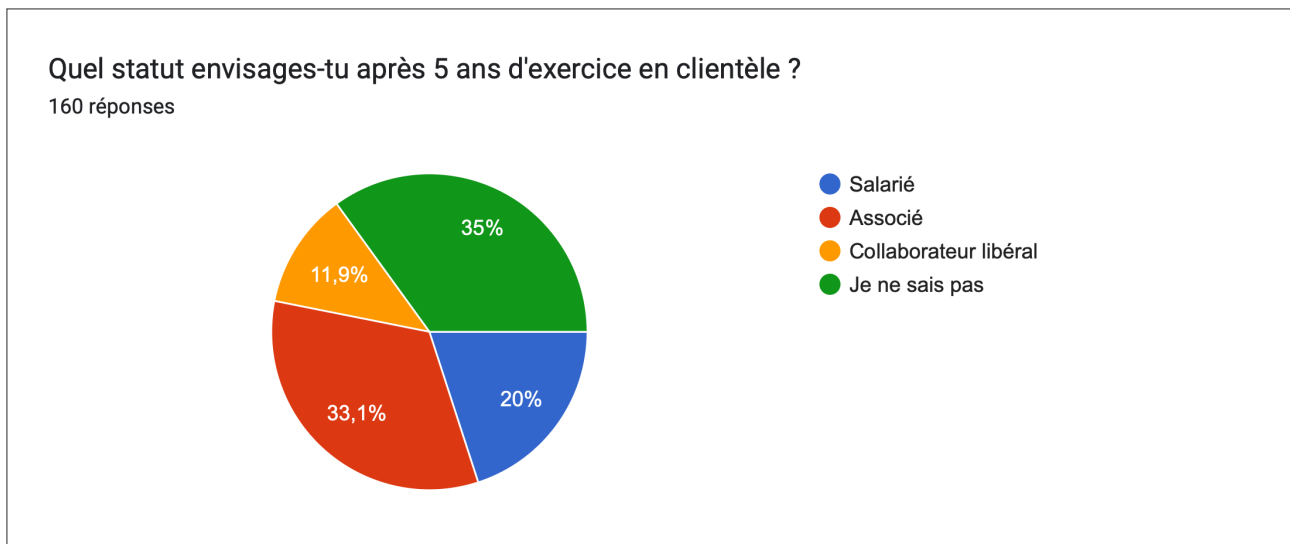


Figure 13 : Les statuts d'exercice envisagés après 5 ans

Les modalités d'exercice après 5 ans de pratique : Concernant les sondés qui souhaiteraient exercer sous le statut de salarié dans 5 ans, sur 126 réponses, 77 % soit 97 étudiants souhaitent appartenir à une structure indépendante, 21,4 % soit 27 étudiants ne « savent pas quel type de structure il/elle privilégierait » et 2 étudiants souhaitent être salariés dans une structure appartenant à un groupe dit « capitalistique » ou corporate comme par exemple IVC-Evidensia, MON VETO, SEVETYS, Anicura... (Figure 14).

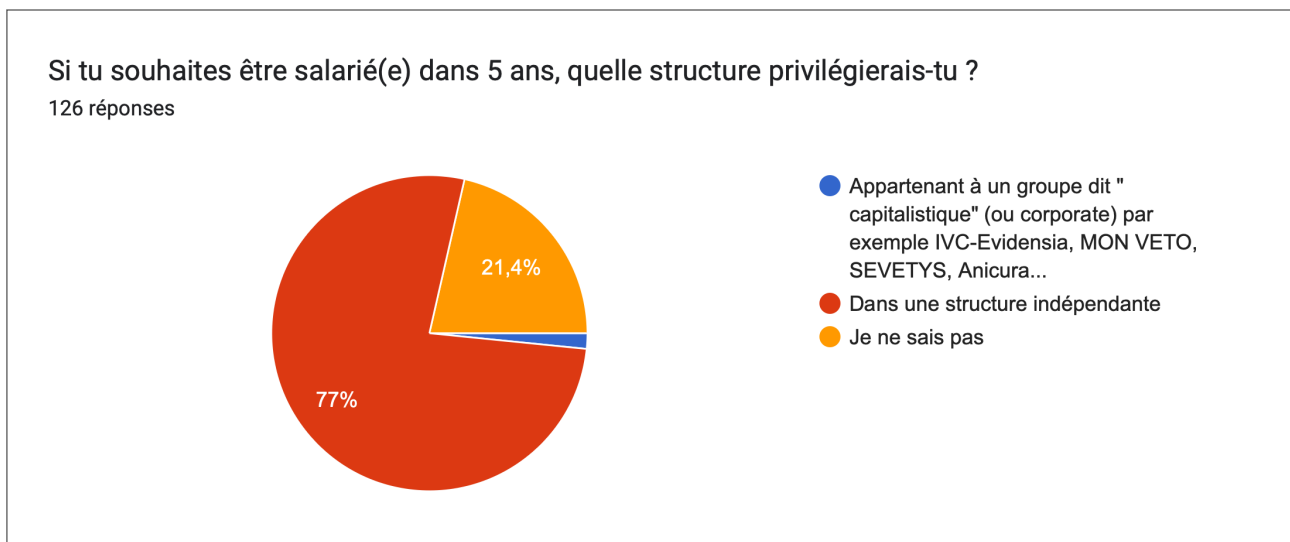


Figure 14 : Les structures envisagées en cas de salariat après 5 ans

Rubrique 3 : Intérêt pour les formations canines Alpivet 2023 déjà mises en place

Après la diffusion du planning des formations canines Alpivet proposé aux vétérinaires et ASV en 2023, sous le format de conférences et TP en présentiel (Annexe 4). Sur un total de 158 réponses, 92,4 % des sondés souhaiteraient avoir accès à ces formations et 7,6 % ne sont pas intéressés (Figure 15).



Figure 15 : Intérêt pour la formation Alpivet

Rubrique 4 : Attentes et préférences des étudiants sur l'allure du programme de formation externe

Domaines et spécialités : Dans une première question à choix multiples, il était demandé aux étudiants quelles étaient les spécialités ou les domaines qu'ils souhaiteraient découvrir ou approfondir davantage. Pour le plus grand nombre, 78,1 %, c'est la spécialité canine et féline qui semblerait intéresser prioritairement les étudiants, ensuite pour 61,9 %, c'est la thématique de l'environnement professionnel et l'entrepreneuriat (par la connaissance des statuts, de l'embauche ou des C.V. ...) qui attire, 56,3 % sont intéressés pour développer davantage le management d'équipe, 52,5 % sont intéressés par le bien-être animal, 50 % par l'éco-responsabilité, 47,5 % par la pratique rurale, 42,5 % par la communication en général, 39,4 % par l'actualité vétérinaire, 34,4 % par la pratique équine et 26,3 % par les NAC et la faune sauvage (Figure 16).

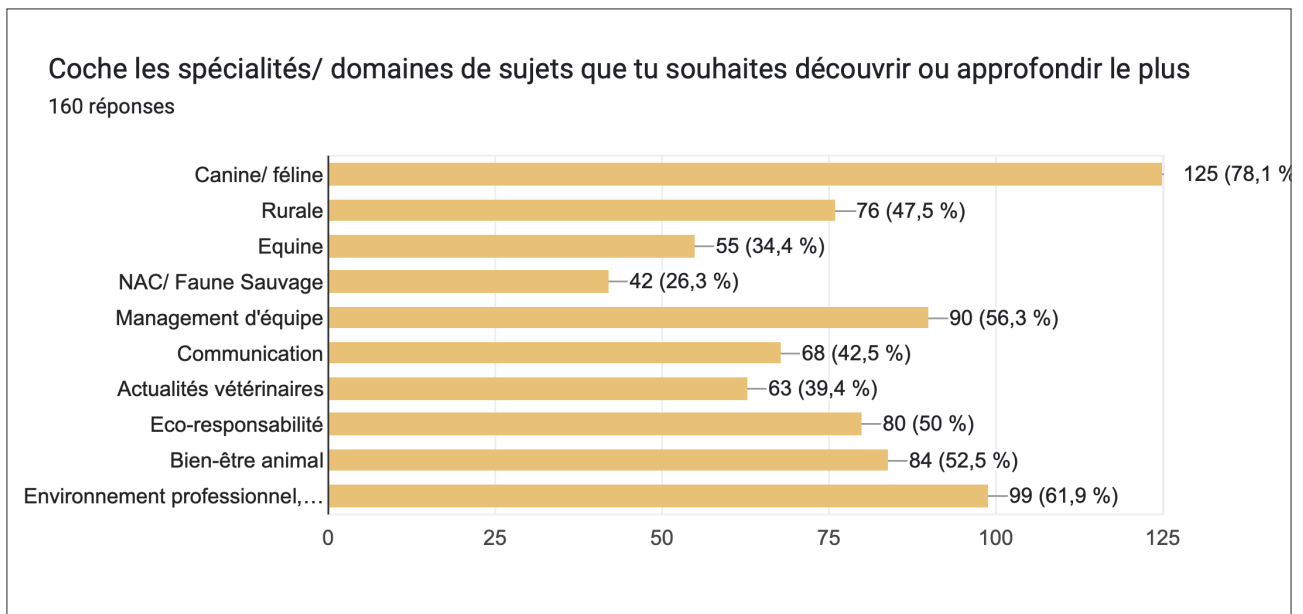


Figure 16 : Spécialités et domaines de sujets préférés

Le format de la formation : Les travaux pratiques pour 75,6 % et les conférences associant généralistes et spécialistes pour 73,1% sont les formats préférés des étudiants sondés sur cette question à choix multiple. Ensuite, les formats classés par ordre de préférence sont les suivants, 55 % correspondent aux stages ciblés, 53,8 % aux ateliers et tables rondes (soit des rencontres vétérinaires et étudiants) , 51,9 % aux congrès et un même pourcentage de réponse pour les visites de cliniques et échanges avec des praticiens, 25 % aux conférences généralistes et 24,4 % aux conférences données sur des sujets de spécialité (Figure 17).

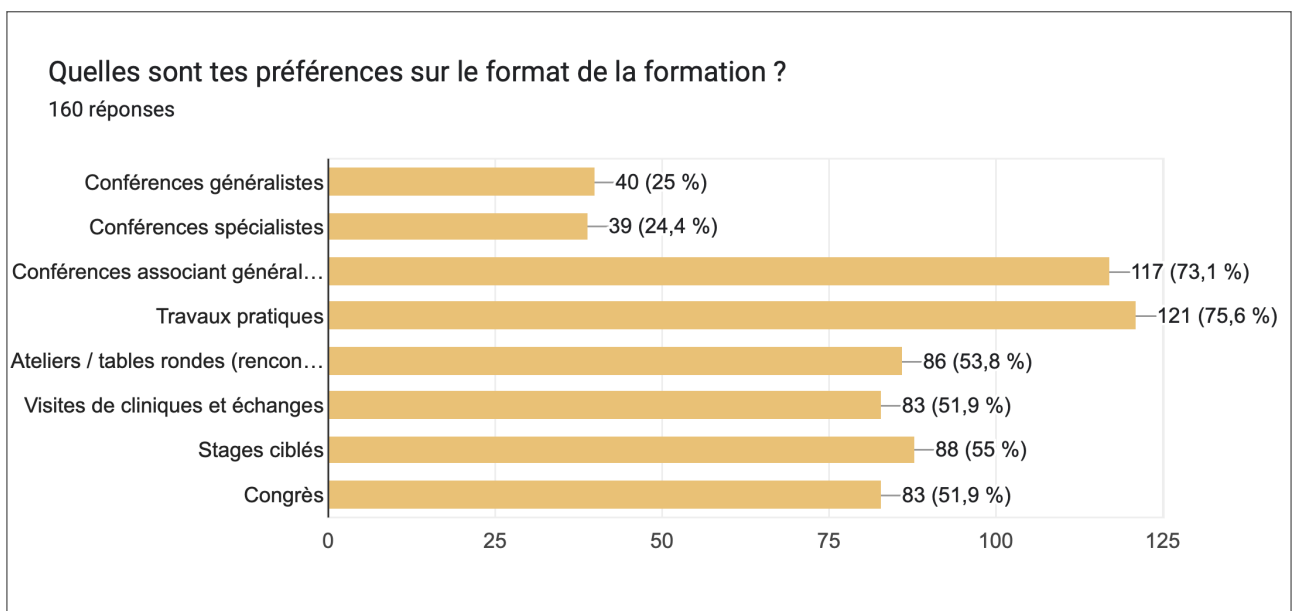


Figure 17 : Formats préférés

Budget-temps accordé à la formation externe : En ce qui concerne le temps moyen dédié par semaine à la formation externe, 30,8 % des étudiants passent en moyenne 15 à 30 minutes par semaine, 28,3 % n'ont pas recours à des formations externes, 22,6 % dédient 30 minutes à 1 heure par semaine, 13,2 % accordent 1 à 2 heures par semaine et 5 % dépassent les 2 heures (Figure 18).

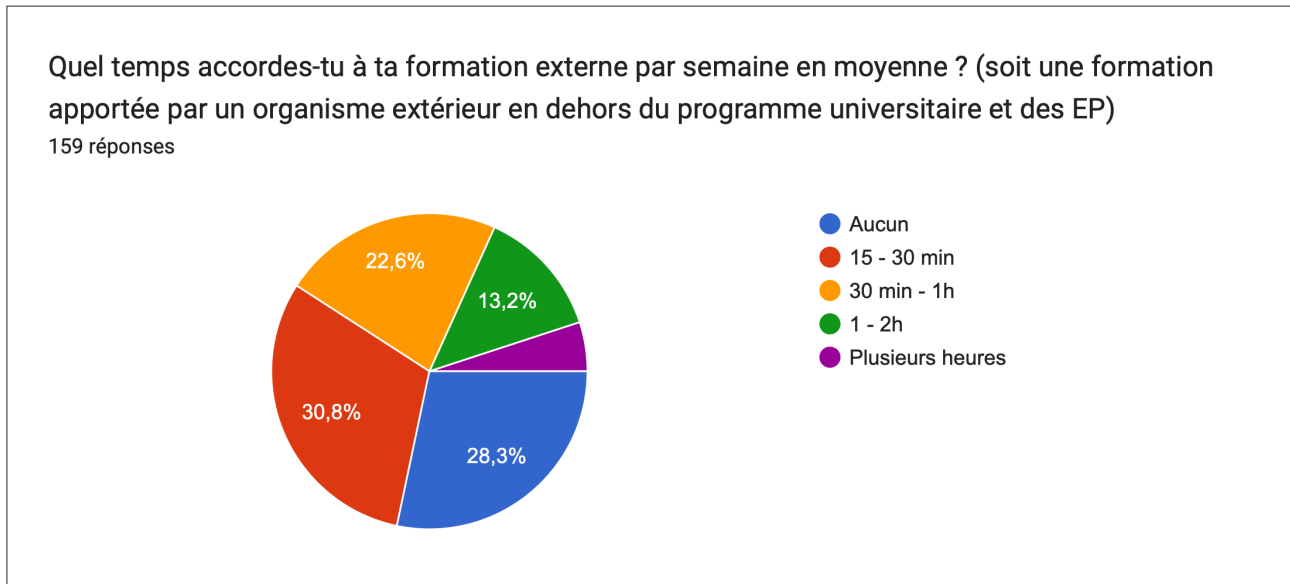


Figure 18 : Temps hebdomadaire accordé à la formation externe

Format des formations externes suivies : À propos du format des formations externes auxquelles ils assistent, sur une question à choix multiple, 64,7 % des sondés participent à des conférences, 38,7 % suivent des webinaire, 33,6 % lisent des articles issues de revues scientifiques et 31,9 % lisent la presse vétérinaire. Le bénévolat, les MOOCs, les podcasts, le travail ASV, la lecture de thèse ou le suivi de vidéos sont considérés comme d'autres sources de formation externe (Figure 19).

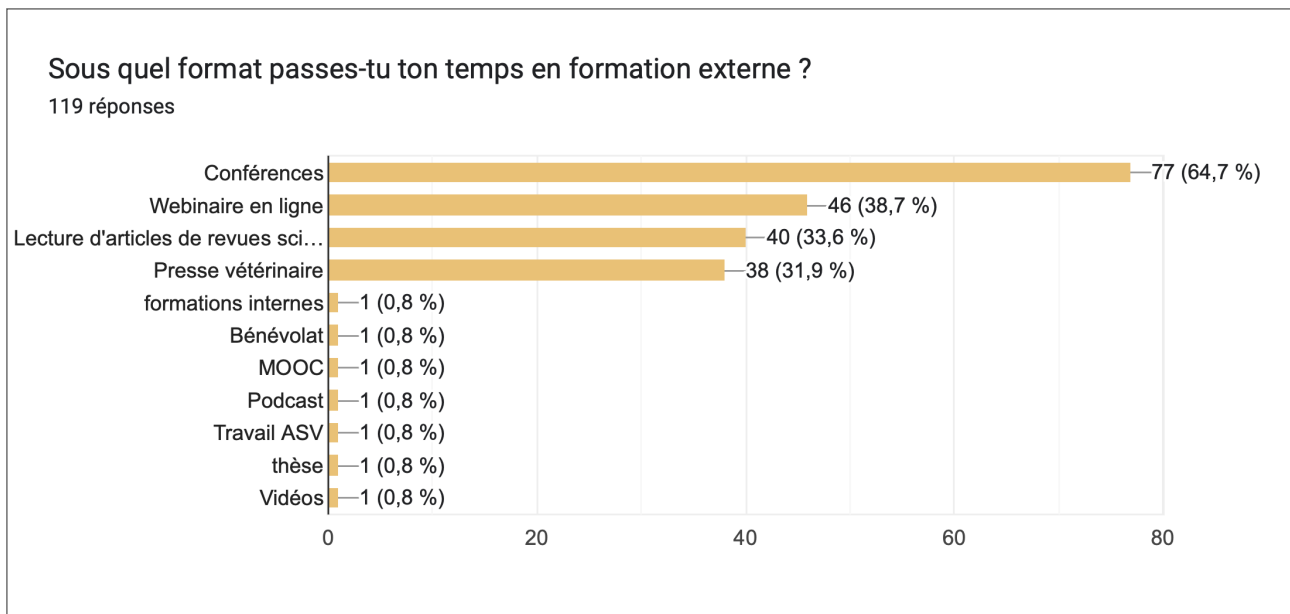


Figure 19 : Typologie des formations externes suivies

Évaluation des éléments caractérisant une formation : Pour les 10 critères suivants, il était demandé aux répondants d'évaluer chaque critère descriptif d'une formation externe sur une échelle d'importance de 1 : aucune importance à 10 : très important. Les différents résultats bruts présentés en annexe (Annexe 6) ont été analysés statistiquement par la suite afin d'avoir une idée globale de l'importance de chaque critère et ainsi d'en obtenir des recommandations. L'analyse statistique comparée des différents critères (Figure 20), le graphique a été réalisé à l'aide du logiciel Python avec les bibliothèques *matplotlib.pyplot*²⁶ et *numpy*²⁷. À partir de l'ensemble des notes individuelles attribuées pour chaque critère, différents paramètres tels que la moyenne, l'écart-type normal et les intervalles de confiance à 95 % ont été déterminés. Les intervalles de confiance sont représentés graphiquement par les barres verticales, la note moyenne obtenue par critère par le point bleu (la valeur est visualisée au-dessus de l'axe des abscisses.) et les astérisques rouges signifient que le critère a obtenu une note significativement différente des autres

²⁶ génère des graphiques

²⁷ manipule des tableaux de données

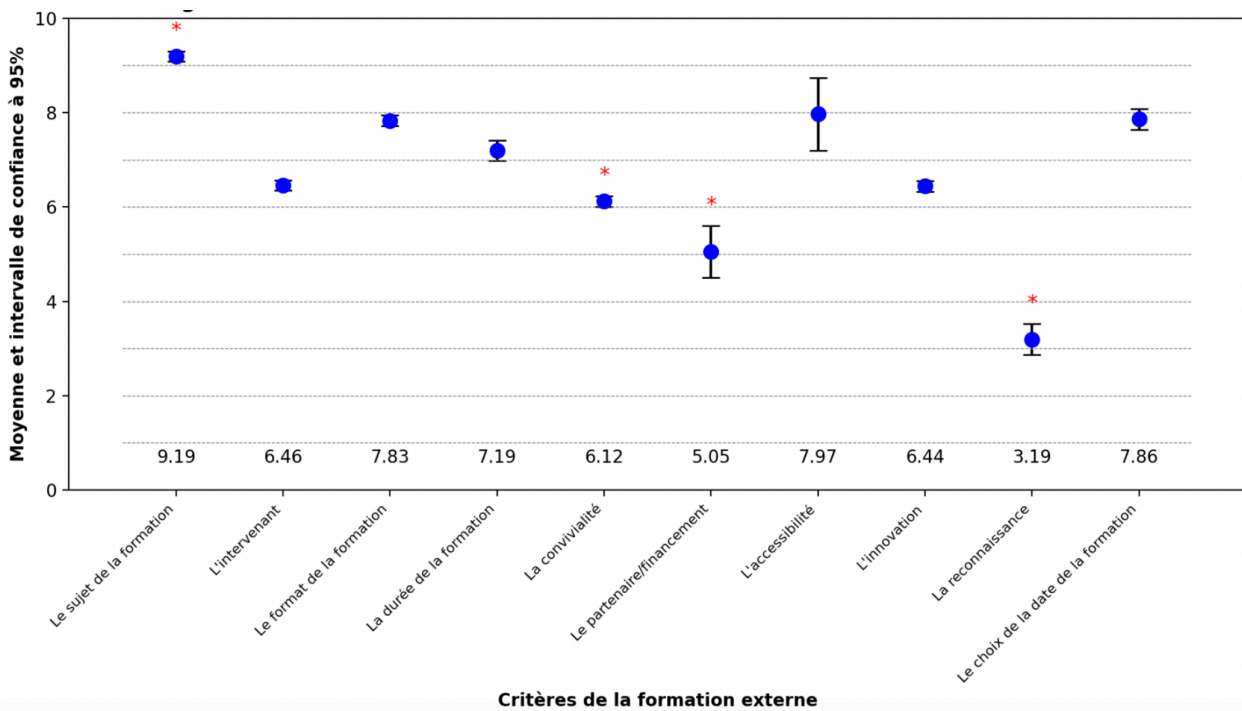


Figure 20 : Notes moyennes et intervalles de confiance à 95% des différents critères d'une formation externe

On remarque que le sujet de la formation est significativement le critère le plus important à choisir et il obtient en moyenne une note de 9,19/10. Concernant les autres critères si on les compare ensemble, le choix de l'intervenant, le format de la formation, la durée accordée, l'accessibilité, l'innovation dans le sujet ou encore le choix de la date arrivent en deuxième position. Bien que les moyennes puissent indiquer l'ordre d'importance de chacun dans cette enquête, ils ne sont pas significativement différents lorsqu'on compare les intervalles de confiance. La convivialité de l'événement et le partenaire ne semble pas être une priorité pour les étudiants. On remarque que la reconnaissance de la formation obtient une note moyenne de 3,19/10 et est significativement plus basse, c'est-à-dire moins importante que tous les autres critères. Néanmoins, il s'agit ici d'une erreur d'analyse étant donné que lors de la création du questionnaire, il était demandé de noter sur 5 ce critère ce qui est reconnu comme étant une erreur lors de la rédaction du questionnaire.

Budget temps envisagé pour le projet : Nous nous sommes ensuite intéressés au temps disponible par an des sondés pour participer aux futures interventions d'Alpivet. Il est précisé que chaque événement correspondrait à une journée, une soirée ou encore une après-midi. Le plus grand nombre avec 42,1 %, serait prêt à participer à 3 événements par an, 29,6 % à 2 événements, 25,2 % à 4 événements, 16,4 % à plus de 4 événements, 7,5 % à un événement et une personne ne souhaite pas accorder de temps au programme de formation (Figure 21).

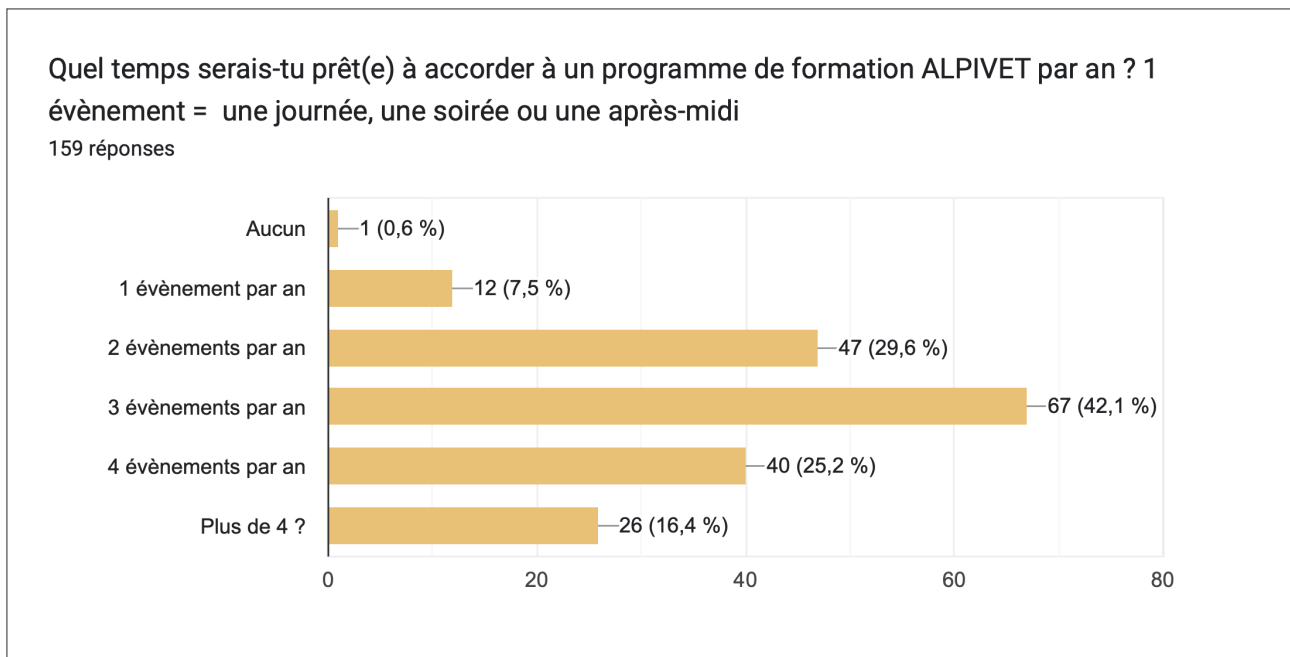


Figure 21 : Budget-temps envisagé pour le programme

Besoins et améliorations des interventions : Cette rubrique se termine par deux questions ouvertes permettant aux étudiants de suggérer des idées de formations ainsi que des remarques vis à vis des formations externes intervenant à l'école.

La première est intitulée : « **POINT CLÉ 1 : EXPRIME-TOI** : *Y a-t-il des domaines ou compétences que tu souhaiterais approfondir davantage ou que tu penses avoir été insuffisamment traités au cours de tes années d'école ? Si oui, lesquels ? Peux-tu m'en dire plus à ce sujet ?* ».

L'ensemble des réponses est disponible en Annexe 7.

Les domaines concernés tendanciels sont les suivants pour un faible taux de réponse de 30 % :

- L'imagerie médicale (échographie principalement, l'imagerie en général avec la formation à la manipulation et l'interprétation, l'imagerie en milieu rural)
- Les compétences transversales telles que la gestion et l'organisation (gestion des clients et organisation du planning, la gestion économique, de l'entreprise, l'aspect juridique, la connaissance des différents statuts et des contrats, gestion des premiers remplacements).
- La communication (relation client, gestion de l'euthanasie, compétences en management et relations interpersonnelles)
- Certains domaines de la médecine (les bases de l'ophtalmologie et de la neurologie, la médecine du comportement, les NAC, la dentisterie, la nutrition...) et la pratique générale.
- L'environnement et l'écologie (impact environnemental de l'activité vétérinaire, rôle du vétérinaire dans le maintien de la biodiversité).

La seconde est intitulée : « **POINT CLÉ 2 : EXPRIME-TOI** : *Qu'aimerais-tu changer dans les interventions auxquelles tu as déjà participé ?* ». Le taux de réponse à cette question est de 16 %.

Les remarques majeures que l'on retrouve au sein des réponses sont le manque de praticabilité et d'interactions, la faible adaptation au niveau d'étude, le format et le dynamisme des conférences avec moins de « cours magistraux et plus d'exemples précis et concrets, l'accessibilité aux ressources, le manque d'innovation et la répétition dans les sujets ou encore le manque de dynamisme des présentations.

Rubrique 5 : Les stages dans les cliniques adhérentes au réseau ALPIVET, interrogations sur le travail de C. Môme

Cette rubrique de présentation des stages chez Alpivot est un rappel sur le travail effectué par Camille Môme dans le cadre de son mémoire. Elle comporte 3 questions fermées et une question ouverte.

Bilan de la connaissance et de la participation des étudiants aux stages Alpivot : Pour résumer les réponses aux deux graphiques suivants, 15 personnes soit moins de 10 % des étudiants sondés avaient connaissance du travail d'intégration du stagiaire réalisé par C. Môme (Figure 22). 15 étudiants sont allés en stage dans une clinique Alpivot au cours des 2 dernières années, soit moins de 10 % des étudiants au total et 10 % ne savent pas si une des cliniques qui les a accueillis faisait partie du réseau (Figure 23).

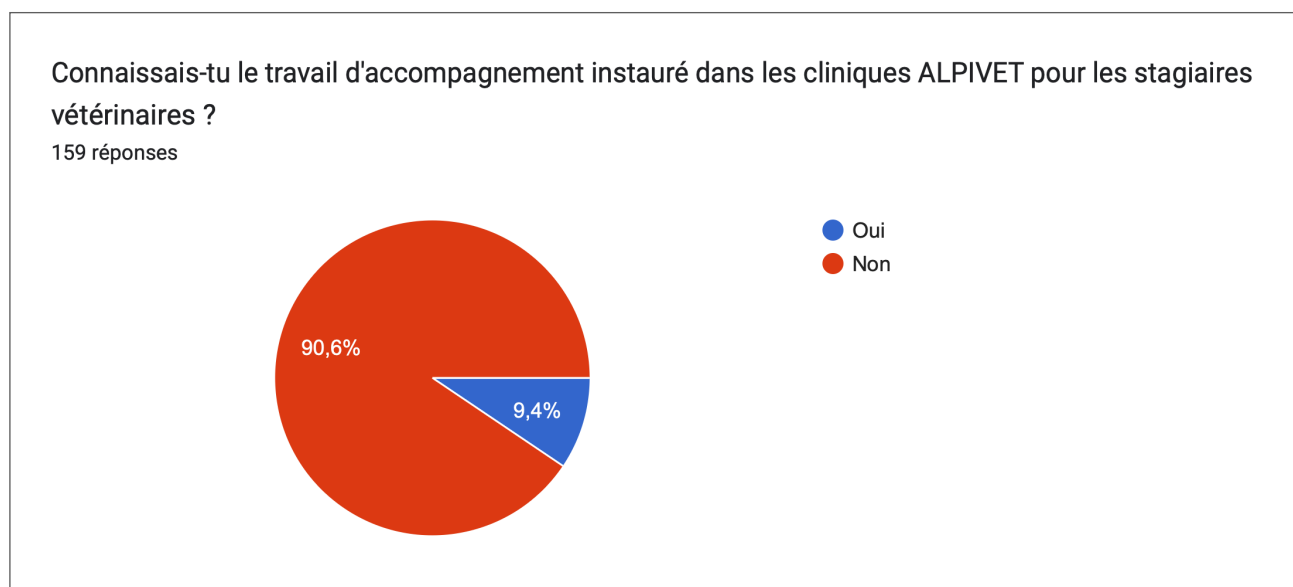


Figure 22 : Évaluation de la connaissance du travail de C. Môme

Es-tu déjà allé(e) en stage dans une clinique adhérente au réseau ALPIVET au cours des 2 dernières années ?

160 réponses

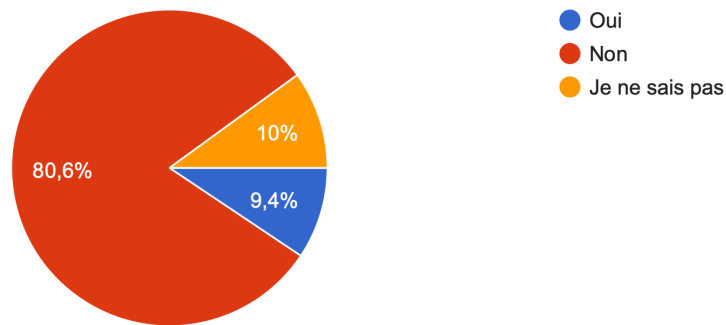


Figure 23 : Proportions d'étudiants ayant réalisés des stages Alpivet

Retours d'expériences et adhésion au travail de mémoire de C. Môme : La question ouverte suivante était destinée aux étudiants ayant déjà réalisés un stage chez Alpivet.

« En quelques mots-clés, quel est ton ressenti sur ton intégration dans la structure, ton encadrement et sur le respect de tes attentes avant ton stage ? ».

Dans la globalité, les retours d'expériences sont positifs avec un encadrement décrit comme étant de qualité, l'intégration est rapide et les étudiants ont apprécié d'être encadrés et responsabilisés durant leurs stages. De plus, les stagiaires ont été généralement bien accueillis et certains étudiants rapportent un encadrement similaire à celui des cliniques non affiliées au réseau. Néanmoins, les stagiaires rapportent une absence de protocole spécifique et ils n'ont pas perçu de protocole en lien avec Alpivet. Les expériences semblent varier significativement d'une clinique à l'autre, certaines étant excellentes, d'autres moins positives en raison de problèmes internes.

Suite à la présentation du travail de C. Môme, sur 135 répondants, 86 % sont motivés pour rejoindre une clinique Alpivet pour un stage (Figure 24).

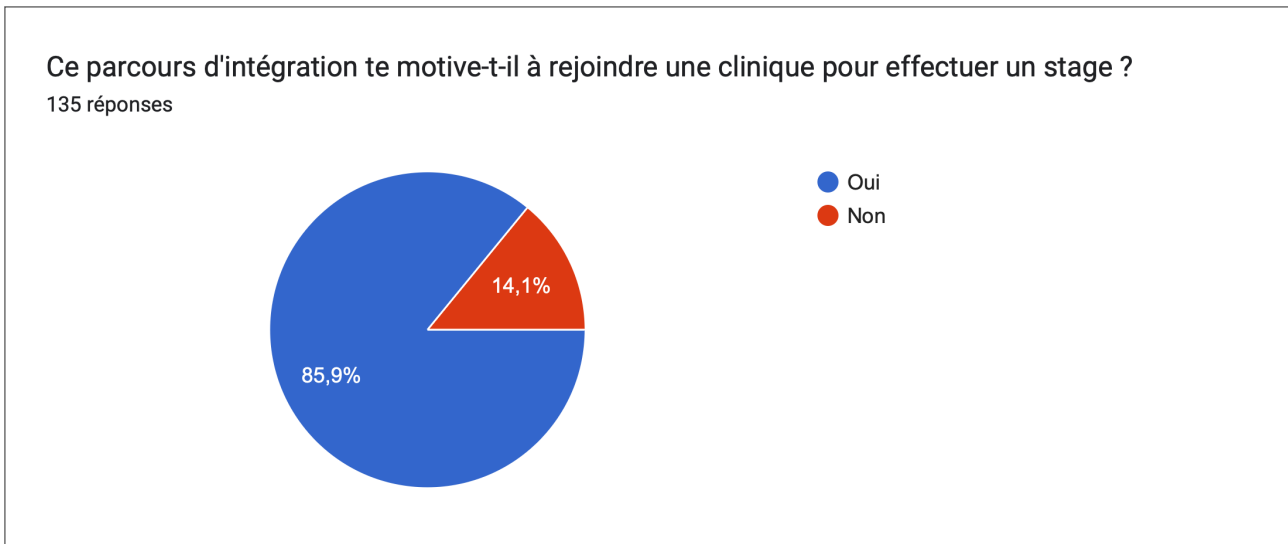


Figure 24 : Proportion d'étudiants motivés à effectuer un stage avec parcours d'intégration

Rubrique 6 : La notoriété d'Alpivet à VetAgro Sup et la motivation des étudiants à rejoindre le projet

Évaluation de la connaissance et des canaux de découverte du réseau Alpivet : Nous avons ensuite évalué la connaissance des étudiants du réseau ainsi que les canaux de communication par lesquels ils ont découvert Alpivet. C'est environ un étudiant sur deux qui connaissait Alpivet avant ce sondage avec 46,3 % de « Oui » et 53,8 % de « Non » (Figure 25).

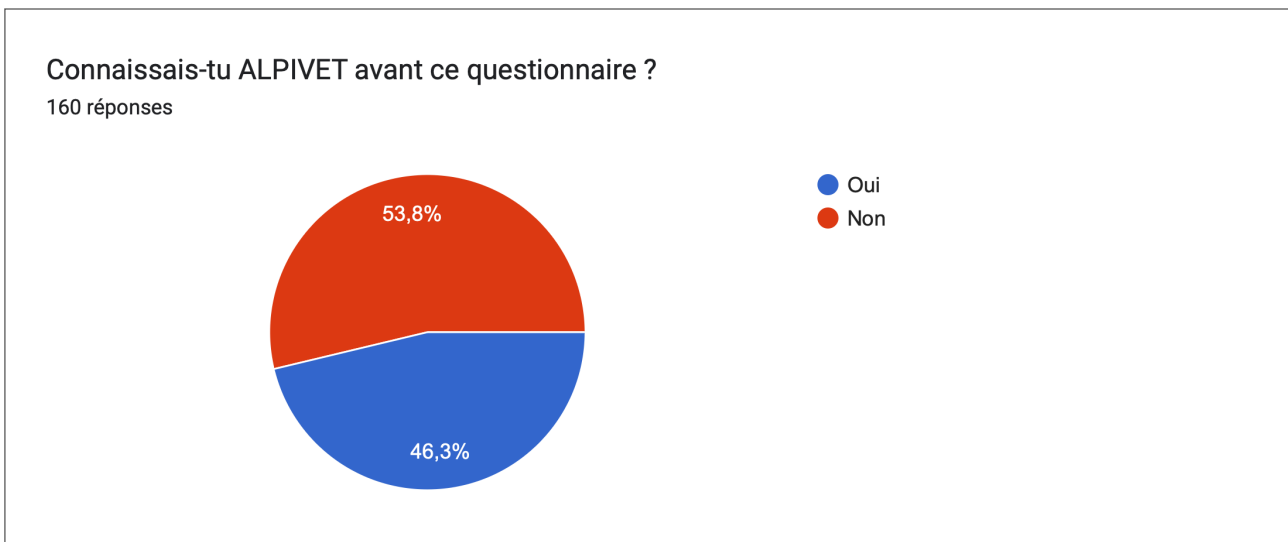


Figure 25 : Notoriété d'Alpivet auprès des étudiants

Sur une réponse à choix multiples, la découverte du réseau apparaît pour près de 70 % lors d'événements étudiants associés à une participation financière d'Alpivet par exemple la RDD, la

remise des stéthoscopes, la journée éco-responsabilité... 44,7 % ont découvert par le « bouche à oreille », 15 personnes, soit près de 20 % ont connu le réseau en réalisant un stage dans une clinique membre, 15,8 % par la présence de membre d'Alpivet à un congrès vétérinaire. Les réseaux sociaux ne comptent que pour près de 10 % et le site internet pour 9,2 % (Figure 26).

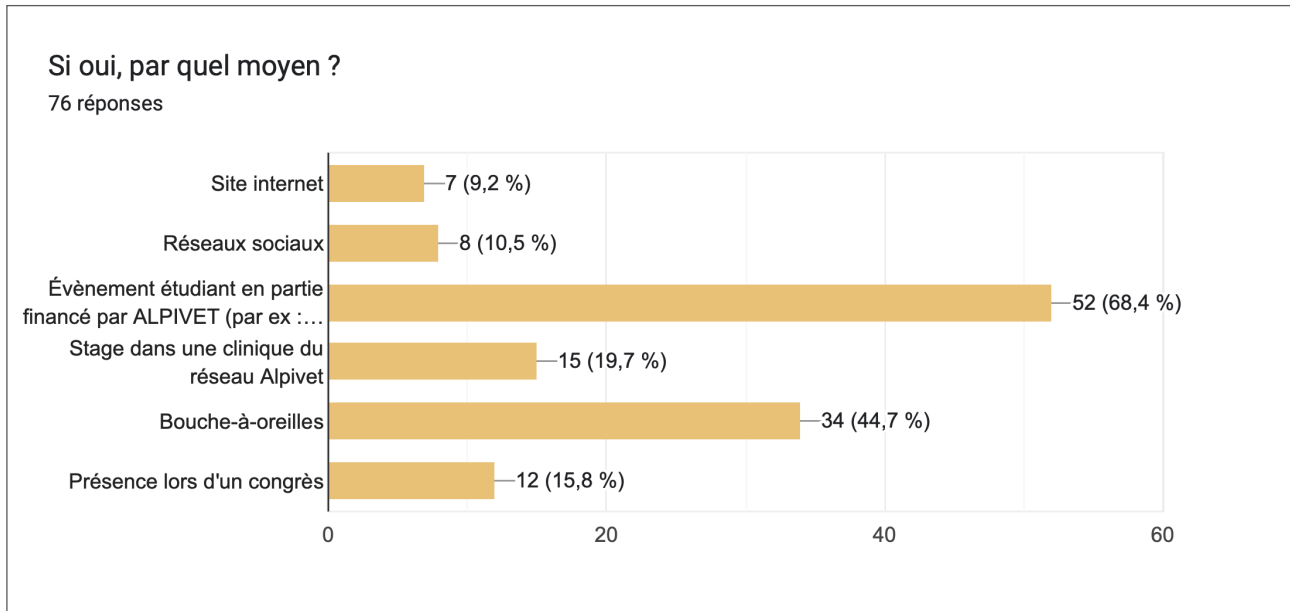


Figure 26 : Canaux de découverte d'Alpivet

Adhésion à l'expérience de formation et motivation des sondés : Le questionnaire se termine par l'intéressement à l'adhésion des sondés à l'expérience de formation. Plus de 2/3 des personnes sondées souhaitent participer à cette expérience de formation, 1/4 ne savent pas encore s'ils sont intéressés et 7 personnes seulement ne sont pas convaincus (Figure 27).

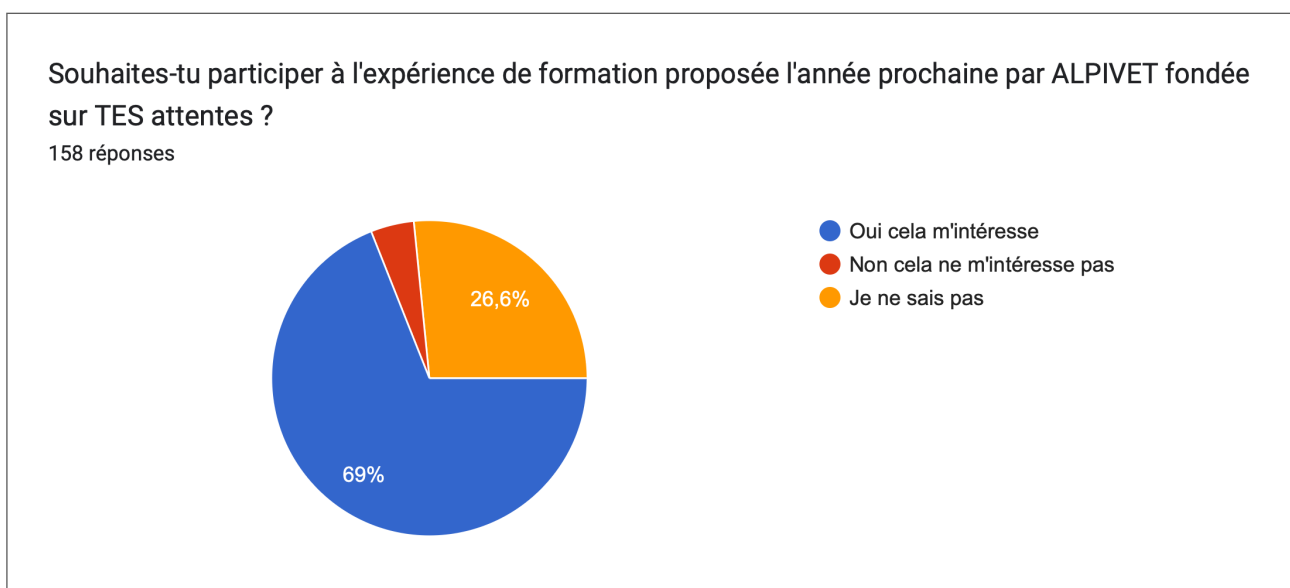


Figure 27 : Adhésion à l'expérience de formation

La motivation des sondés à participer à ce plan de formation obtient une note moyenne de 3,7/5 et une médiane de 4/5 ce qui est très encourageant pour la suite du projet (Figure 28).

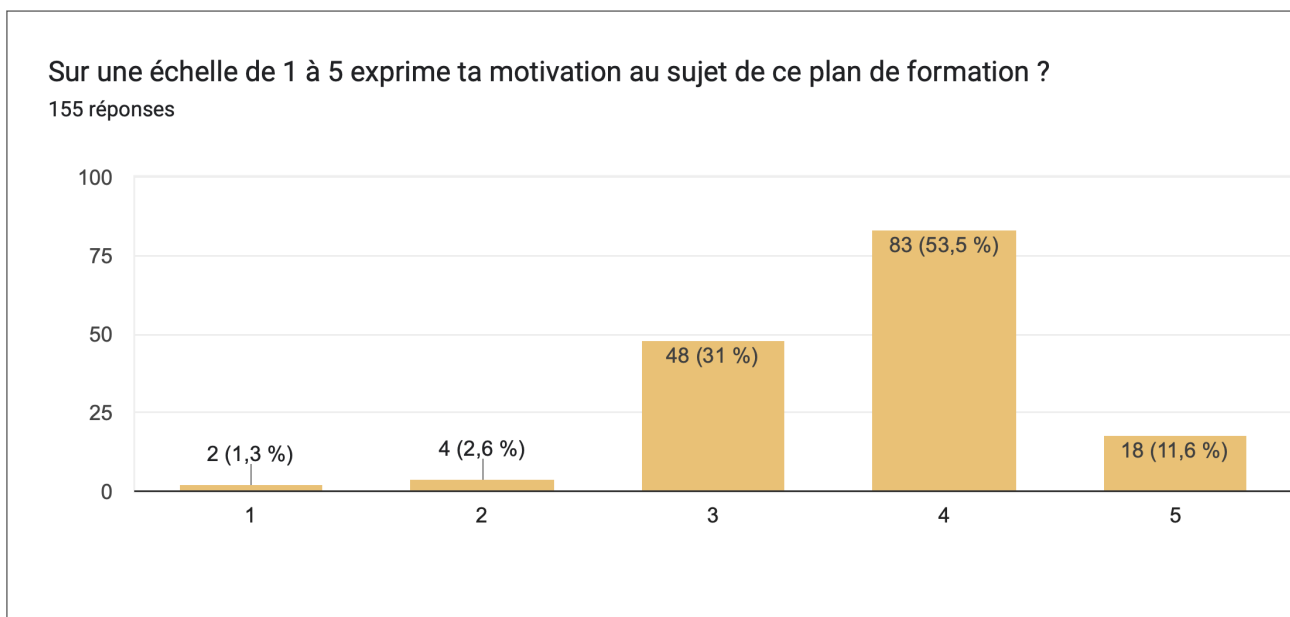


Figure 28 : Motivation pour suivre le plan de formation

• Interrogations et exploitation statistique des résultats

Pour exploiter plus en profondeur l'ensemble des résultats de cette étude, nous nous sommes demandé s'il existait un lien entre le niveau d'étude des répondants et certains résultats du questionnaire.

Afin de déterminer au mieux les profils de chaque promotion, nous avons essayé de faire des liens entre « l'année d'étude de l'étudiant » répondant à l'enquête et « le temps moyen accordé à la formation externe par semaine ». À l'aide du logiciel Rstudio, nous avons formé un tableau croisé dynamique puis nous avons réalisé un test d'indépendance du Chi2 et les résultats sont les suivants : X-squared = 12.338, df = 16, p-value = 0.7204. Cela signifie que la relation entre les deux variables qualitatives n'est pas significative.

En ce qui concerne « l'année d'étude de l'étudiant » et « sa note de motivation au sujet du plan de formation ». Le test d'indépendance du Chi2 donne : X-squared = 15.407, df = 16, p-value = 0.495. Cela signifie que la relation entre les deux variables qualitatives n'est pas significative. Ces tentatives de combinaisons ne sont pas en relation statistiques.

Concernant le raisonnement, on pourrait tenter d'isoler chaque promotion et regarder les tendances concernant leurs volontés de formation mais de la même façon, les réponses à choix

multiples empêchent les interprétations statistiques. De plus, les demandes des étudiants étant voués à évoluer au cours des années, il serait plus judicieux d'évaluer leurs préférences chaque année.

L'ensemble des réponses à choix multiples concernant les domaines et le format préférentiels de formation ne permettent pas de raisonner en statistiques dans ce cas. Il n'est pas envisageable de faire un lien entre le niveau d'étude et ces critères. Ainsi, il faut raisonner sur un groupe de 160 étudiants toutes promotions confondues dans l'ensemble.

4. Discussion et limites de l'étude

Bien que le nombre obtenu de réponses ne soit pas égal à celui attendu initialement, nous avons fait le choix de nous rapporter aux statistiques de la littérature pour étudier plus en profondeur l'échantillon obtenu.

• Comparaison avec les données apportées par la littérature

Au vu de la nouveauté accordée par cette enquête, les données les plus pertinentes afin de vérifier la représentativité de notre échantillon sont les résultats de la rubrique 2, intitulée profils des sondés. Nous avons repéré différents indicateurs tels que le sexe, l'exercice en pratique, les spécialités ainsi que le statut après 5 ans d'exercice qui sont comparables aux données renseignées par l'ATLAS démographique de la profession vétérinaire 2023 dans la rubrique « vétérinaires de moins de 35 ans ».

Néanmoins, il est assez difficile de juger de la représentativité des voies d'entrées sur concours étant donné que 2024 est la troisième année d'ouverture de la voie « post-bac » (et concerne donc 2 promotions sondées) dans les ENVF, on remarque que le concours A « la voie classique d'accès aux ENVF » demeure néanmoins le plus représenté dans les participants.

Le sex-ratio de la profession : Lorsqu'on s'intéresse à la représentativité de nos réponses, on se rapproche de la réalité décrite, il est constaté que 75,1 % de la population des vétérinaires de moins de 40 ans illustre les femmes. Et sur les 5 dernières années, la moyenne des femmes parmi les primo-inscrits est de 77,2 %, et est en augmentation (ONDPV, 2023). Cette représentativité des femmes dans cette enquête qui est de 80 % est en accord avec le constat de féminisation du métier décrit dans de nombreux ouvrages et dépasse même les chiffres décrits.

Le jeune vétérinaire exerçant en clientèle (catégorie moins de 35 ans) : Environ 91 % des vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre des vétérinaires en 2022 étaient en exercice en 2023, ce qui se rapproche des valeurs de notre sondage avec 93,1 % d'étudiants vétérinaires souhaitant exercer le métier de praticien (ONDPV, 2023). Il faut néanmoins garder à l'esprit que 15,4 % des

étudiants vétérinaires songent « beaucoup à fortement » à quitter les études vétérinaires au cours de leurs cursus. Ce pourcentage en augmentation (13,9 % en 2018) vient compromettre le nombre d'inscriptions à l'ordre et surtout le nombre de jeunes praticiens vétérinaires (LAFON, 2023b).

Les spécialités d'exercice des jeunes vétérinaires (catégorie moins de 35 ans) : Les pourcentages de réponses semblent cohérents mais largement augmentés en comparaison avec les chiffres rapportés par l'ATLAS pour les moins de 35 ans. Il est décrit que 50-60 % des jeunes vétérinaires font de la pratique canine (80,1 % dans les sondés) , 10-15 % de vétérinaires pour les animaux de rente (51,4 % dans les sondés), 10-15 % de vétérinaires équin (32,1 % dans les sondés) et 5-10 % de vétérinaires ayant une activité NAC ou faune sauvage (14,7 % dans les sondés) (ONDPV, 2023). Le choix d'une réponse à choix multiples et de ne pas mettre de réponse « pratique mixte » sont probablement à l'origine de cette différence en pourcentages, et par ailleurs, il est assez important de souligner que les mentalités et les envies d'exercice changent au cours des études vétérinaires.

Les statuts après 5 ans d'exercice (catégorie moins de 35 ans) : Chez les vétérinaires de moins de 35 ans, hommes et femmes confondus, la plus grande majorité des vétérinaires sont salariés dans le secteur libéral pour près de 70-75 %, 10-15 % sont libéral associé et 10-15 % sont collaborateur libéral. Lorsqu'on compare nos résultats avec ceux proposés par l'ATLAS (ONDPV, 2023) chez les moins de 35 ans, on remarque une très grande différence, car par ordre décroissant, c'est le statut d'associé (33,1 %) puis de salarié (20 %) et enfin de collaborateur libéral (11,9 %) qui est envisagé par les étudiants après 5 ans d'exercice et il est important que rappeler que 35 % « ne savent pas » encore sous quelle modalité d'exercice ils vont travailler. La comparaison de ces données demeure des volontés d'étudiants face aux constats et demandes de la profession.

L'indépendance du praticien : C'est 11 % des cliniques vétérinaires qui seraient détenues par des chaînes en 2022 (VERTONE, 2023), d'autres accordent que la consolidation serait plutôt de l'ordre de 15 % (Xerfi, 2023). Ce qui laisse la place aujourd'hui à environ 85 % de cliniques vétérinaires dites « indépendantes », c'est-à-dire détenues par des vétérinaires. Dans la dernière question, dans l'exemple d'un salarié, près de 80 % des étudiants souhaitent travailler dans une structure indépendante et environ 20 % étaient indécis à propos de l'indépendance ou non du lieu d'exercice. Les données de l'enquête se rapprochent de la représentation actuelle de la consolidation des cliniques vétérinaires et la valeur de l'indépendance est encore très forte dans les mentalités actuelles des jeunes.

Lorsqu'on compare nos résultats à ceux de la littérature, on remarque des similitudes, nous ne pouvons pas conclure que l'échantillon est représentatif. Il nous manque plus de 100 réponses pour généraliser scientifiquement nos résultats. Il ne faut pas oublier les nombreux biais cités précédemment qui peuvent limiter les recommandations et implications des résultats généraux.

• **Recommandations et implications des résultats**

Dans la partie suivante, nous allons discuter des différentes recommandations proposées à Alpivot afin de développer un programme de formation d'accompagnement conforme aux attentes des étudiants vétérinaires.

Dans un premier temps, il faut souligner la motivation des étudiants à rejoindre le projet. Près de 70 %, des répondants sont motivés à participer à cette expérience de formation inédite et plus de 25 % restent à convaincre. Bien que la marge d'erreur soit évaluée à 7,75 % statistiquement, cette enquête a permis de rassembler 160 réponses correspondant à près de 20 % des étudiants sondés. Une note moyenne de motivation de 3,7/5 et une note médiane de 4/5 est très encourageante pour l'avenir du projet.

L'ensemble des promotions semblent motivées à suivre le programme de formation. Il faudrait dans l'idéal proposer un programme adapté aux niveaux de chaque promotion concernée. Néanmoins, cela implique un travail colossal et il serait plus judicieux de développer ce programme avec les promotions A4-A5 prioritairement qui possèdent une certaine liberté dans leur emploi du temps (à la différence des A6) et un minimum de connaissance de l'entreprise étant donné qu'ils ont déjà réalisé de nombreux stages en comparaison aux A2 et A3.

À propos des disciplines, concernant l'aspect scientifique, c'est la Canine/Féline qui domine le paysage, mais il ne faut pas exclure la Rurale ainsi que l'Équine qui pèse pour plus de 50 % et plus de 30 % respectivement dans les envies de domaines de formation. Il serait intéressant de séparer les domaines en 2 voies distinctes de formation avec la Canine/Féline/NAC d'un côté et la Rurale/Équine de l'autre. De plus, il serait judicieux au vu de la demande d'intégrer dans les deux cursus les différents sujets transversaux tels que le management, l'environnement professionnel, la communication, le bien-être animal, l'éco-responsabilité...

Concernant les différents sujets scientifiques à traiter, les sujets qui sont majoritaires sont l'imagerie médicale (échographie principalement, interprétation des images, lectures de radiographies et l'imagerie en milieu rural). Les bases de l'ophtalmologie et de la neurologie, la médecine du comportement, les NAC, la dentisterie, la nutrition, la pratique générale... On retrouve des thématiques de gestion avec les sujets autour de la clientèle, l'organisation du planning, les statuts et les contrats, les premiers remplacements.) Et également de la communication avec la relation client, l'euthanasie. - Certains domaines de la médecine (les bases de l'ophtalmologie et de la neurologie, la médecine du comportement, les NAC, la dentisterie, la nutrition...) et la pratique générale. Et pour finir, en lien avec les motivations et les valeurs de la génération Z, les sujets qui concernent l'environnement avec l'impact environnemental de l'activité vétérinaire ou encore le rôle du vétérinaire dans le maintien de la biodiversité. Un sujet sur l'indépendance du vétérinaire, en lien avec les fortes valeurs mises en avant par Alpivot semble être un sujet très pertinent.

Il faut favoriser les interventions de type conférences associant des vétérinaires de différents horizons avec des généralistes et des spécialistes. Il serait intéressant de traiter des cas cliniques avec les différents points de vue et discuter de la question « Quand référer ? ». Il faut dans la mesure du possible essayer de faire pratiquer davantage les étudiants. Le format préféré des étudiants, ce sont les travaux pratiques avec près de 76 % de réponse. Les étudiants cherchent à mettre en pratique leurs connaissances et il faut leur offrir cette opportunité. Il faut tenter l'innovation, rechercher des sujets et des concepts innovants en prenant compte de l'ensemble des critères d'une formation cités ci-dessus et rechercher le sujet le plus pertinent en lien avec leurs attentes. Il est essentiel de proposer des stages ciblés et de mettre en place dans les cliniques recevant des stagiaires Alpivet le travail d'intégration du stagiaire développé par C. Môme. Faire connaître davantage ce travail qui convainc énormément les étudiants afin de les faire venir en stage dans les structures Alpivet. Il faut poursuivre les invitations aux congrès ainsi que l'ensemble des rencontres entre les vétérinaires et les étudiants, car elles rassurent, elles permettent aux étudiants de trouver des stages ou encore d'agrandir leurs carnets d'adresses.

Aucun critère n'est à négliger lorsqu'une formation est organisée. Le choix du sujet est le critère qui domine, mais le choix de l'intervenant, du format de la formation, la durée, la présence d'un moment convivial et d'échange, le lieu, la date, l'innovation dans la recherche du sujet et la reconnaissance de la formation sont des critères indiscernables qui doivent être réfléchis méticuleusement auparavant.

Plus de 100 étudiants sur 160 souhaitent qu'il y ait plus de 3 événements formateurs en collaboration avec Alpivet chaque année. Il faut dans ce cas proposer au moins 3 interventions par an aux étudiants concernés.

Plus de 90 % des étudiants souhaitent avoir accès aux formations qu'Alpivet propose à ses membres (vétérinaires et ASV). Il convient qu'il est très intéressant de proposer en plus du plan de formation un accès à ce programme.

Pour finir, cette enquête a permis de faire remonter des informations concernant la notoriété d'Alpivet auprès des étudiants de VetAgro Sup. En effet, le taux de participation à l'enquête est probablement gonflé par le fait qu'Alpivet est l'un partenaire très apprécié des étudiants de par ses valeurs transmises, dont la convivialité, l'indépendance et l'éco-responsabilité ainsi que les bons retours d'expérience de stage. Cette notoriété entraîne de fait un biais de réponse. De surcroît, grâce à ce sondage, on apprend que près de 47 % des étudiants connaissent le réseau. Il est intéressant de souligner que les envies de la population sondée correspondent avec la valeur d'indépendance d'Alpivet. En effet, 77 % des sondés souhaitent travailler dans une structure indépendante et 21,4 % restent indécis. On remarque que la notoriété d'Alpivet est majoritairement issue des rencontres avec les étudiants lors d'événements sur l'école ce qui illustre le fait que la stratégie d'Alpivet fonctionne, cependant certains canaux de

communication semblent en retard telle la découverte du réseau par le site internet ou encore les réseaux sociaux primordial pour la génération Z.

Le bilan de ce questionnaire est très positif pour Alpivet, cependant l'étude des attentes des étudiants n'est que la première étape d'un long projet qui doit se formaliser et dépasser les discussions entre Alpivet et les étudiants.

III. Projet de plan de formation complémentaire

Les réponses au questionnaire ayant été analysées, il convient de s'intéresser désormais au projet proposé en réponse à la question suivante : *Quelle forme ce projet de formation peut-il prendre ? Et comment tisser des liens solides avec l'école vétérinaire afin de mettre en place et de pérenniser le projet ?*

A. Structuration du projet

Avec l'aide des 9 membres du comité de pilotage d'Alpivet nous avons imaginé le format suivant qui prendrait la forme d'une micro-académie et serait composée de l'ensemble des éléments suivants. Pour des raisons organisationnelles, nous avons fait le choix de limiter le nombre à 30 étudiants (Figure 29).

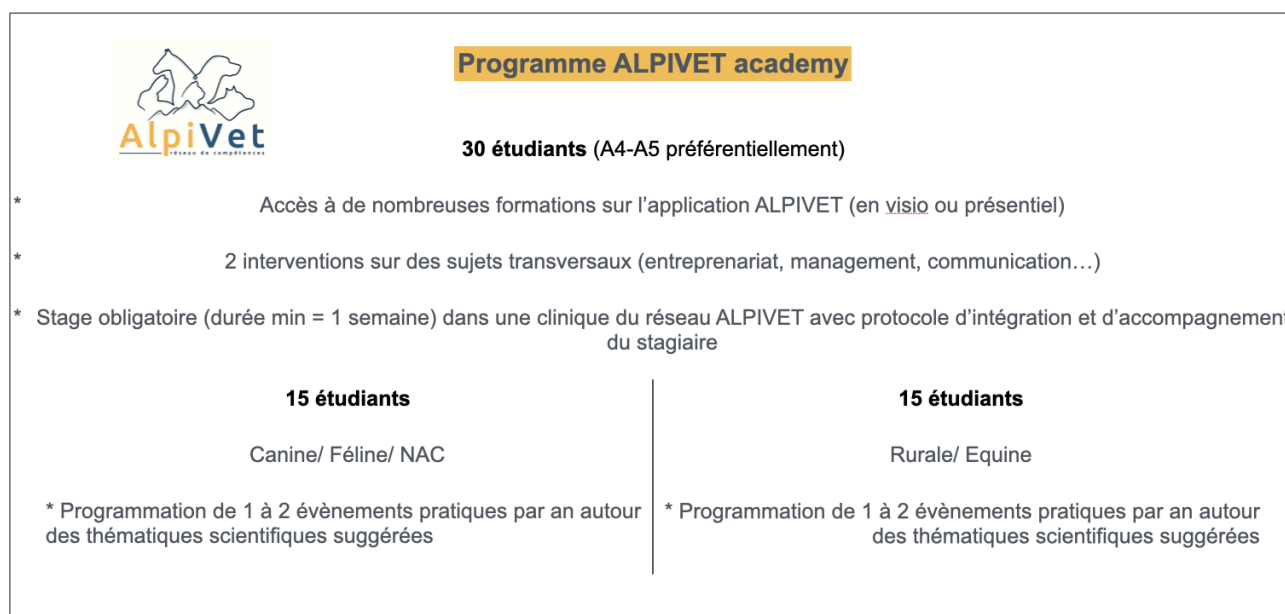


Figure 29 : Détail du programme Alpivet academy

L'académie serait dans un premier temps composée d'un ensemble de formations choisies dans le panel annuel proposé par Alpivet à ses vétérinaires et ASV. En accordant un accès à l'application Alpivet, les étudiants auraient alors la possibilité de s'inscrire et de suivre un certain nombre de formations (soit en visioconférence live ou en rediffusion ou encore en présentiel dans la mesure du possible). Pour la formation adaptée proposée uniquement aux étudiants, deux interventions par an sur des sujets transversaux tels que l'entrepreneuriat, le management, la communication et bien d'autres sont à prévoir. Au sein du programme, il faut prévoir un stage obligatoire structuré par le protocole d'intégration et d'accompagnement du stagiaire initié par C. Mère dans une clinique adhérente au réseau Alpivet pour une durée d'une semaine minimum, au choix libre de l'étudiant. Pour finir, l'académie se diviserait en 2 groupes de 15 étudiants pour les sujets scientifiques de préférence de type Travaux Pratiques avec manipulation dans les deux

domaines suivants, soit Canine/Féline/NAC ou alors Rurale/Équine pour une à deux interventions par an.

B. Discussion sur la structuration du projet

La démarche d'Alpivet avec le développement de ce projet a pour objectif de se faire une place de choix à VetAgro Sup. Pour ce faire, nous avons présenté les résultats du questionnaire et plus largement le projet de formation externe envisagé aux différents acteurs de l'établissement que sont le professeur Philippe Berny, chargé de mission vie étudiante, Laura Oxley représentante de la DEVE, le professeur Sébastien Lefebvre, pour la commission des EP et le docteur Cédric Colmar, directeur des relations partenariales, internationales et européennes. Il faut également préciser que la direction de l'établissement à savoir la directrice Mireille Bossy et la directrice adjointe Frédérique Ponce suivent le projet depuis ses débuts. Le développement de cette partie présentera les différentes rencontres et avancées pour le projet.

1. Alpivet academy, une formation intégrant les Enseignements Personnalisés ?

Le nom de la formation reste à discuter et il semblerait que faire apparaître le nom du réseau ne soit pas très acceptable pour des raisons concurrentielles dans un établissement de l'éducation nationale. Il faudrait alors plutôt se tourner vers les valeurs d'Alpivet afin de nommer le projet différemment et pourquoi pas intégrer les mots « indépendance », « libéraux » ou encore « entraide et accompagnement » ?

Pour donner suite aux discussions engagées, une proposition d'initiation à l'inscription du projet en tant qu'EP a été proposée. Pour ce faire, la première étape est de remplir la fiche EP (Annexe 8) afin que le sujet puisse être présenté à la commission des EP de l'établissement qui a lieu deux fois par an. Cette fiche synthétise l'ensemble des caractéristiques descriptives et organisationnelles relatives à l'EP. Afin d'éviter toute précipitation, il a été convenu de travailler davantage le détail du projet avant de le soumettre à la commission. Afin de le proposer à une commission future et d'espérer intégrer la formation aux EP de l'établissement, il est nécessaire de remplir les étapes suivantes.

D'abord, il est nécessaire d'avoir un enseignant référant et responsable de l'EP. Pour ce faire, il est conseillé à Alpivet de rechercher un futur étudiant afin de se rapprocher du corps enseignant. Ensuite, il est à savoir que les EP gratifient les étudiants et leur motivation principale demeure l'obtention de crédits ECTS. La valeur d'un crédit ECTS équivaut à 30 heures d'enseignement. Et une semaine de stage correspond à un crédit ECTS. En fonction de la formation finale proposée par Alpivet, il est essentiel d'évaluer la valeur en crédit de l'EP. Ensuite, il convient de décrire au maximum le projet en discutant des « objectifs pédagogiques », des « pré-requis », des « modalités d'évaluation » ... Ainsi, il faudra joindre qu'un descriptif détaillé le plus

précis possible des différentes interventions. Dès lors que l'ensemble de ses informations seront réunies, il faudra soumettre le projet à la commission des EP.

Afin de remplir l'ensemble des cases demandées par l'école, le comité de pilotage du réseau doit formaliser avec sa commission de formation afin de définir ce projet en profondeur. Pour le réseau, il faut creuser l'envie des praticiens afin de pouvoir mettre en place les stages dans les cliniques ainsi que recruter des vétérinaires souhaitant s'engager dans la formation et dans l'accompagnement des étudiants. La première étape constituera en une présentation du projet aux vétérinaires du réseau et en faisant une liste de l'ensemble des cliniques intéressées pour accueillir les stagiaires de l'EP en suivant le protocole d'accompagnement. Pour gagner en crédibilité auprès des étudiants et de l'établissement, Alpivet doit obtenir l'accréditation du statut d'organisme de formation.

2. La voie d'entrée vers un partenariat entre Alpivet et VetAgro Sup

• **Le développement des relations école-entreprise**

L'école et l'entreprise sont deux mondes dont le rapprochement a toujours été problématique. Malgré l'évidence d'une relation nécessaire, elle a pendant de nombreuses années été limitée. Le diplôme est capital pour l'emploi et l'entreprise permet l'emploi. L'école, quant à elle, fournit le diplôme, mais les savoir-faire et les exigences dans le travail ne correspondent pas toujours aux compétences requises par les entreprises. Il est essentiel de constater l'évolution des mentalités, l'entreprise n'est plus perçue comme « l'ogre capitaliste » mais comme un partenaire clé. Il est d'autant plus important de développer un pacte de responsabilité en matière de formation (CHAPUIS, 2014).

C'est la législation de l'éducation nationale qui régit le développement et la structuration des relations inter-écoles. L'Annexe 4 du Circulaire n° 2016-183, intitulée « Précautions à prendre dans les relations avec les entreprises », présente les objectifs du partenariat, sa construction, définit le respect du principe de neutralité et informe sur les restrictions liées à la publicité. Ces précautions sont nécessaires afin de mettre en place un partenariat dans l'intérêt des élèves (MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, 2016).

Au sujet des objectifs du partenariat, les documents pédagogiques élaborés par une entreprise pour les étudiants doivent être interrogés par les professeurs afin d'évaluer l'intérêt pédagogique de ces documents. Ils doivent s'assurer de leur attrait et vérifier l'absence de messages publicitaires cachés et conservent une liberté totale dans leur utilisation. Néanmoins, les entreprises peuvent mentionner de manière discrète leur partenariat sur les documents. Il est important de préciser que même en dehors des partenariats les enseignants et chefs d'établissements doivent évaluer les documents produits par les entreprises avant de les utiliser. Si

l'entreprise propose des concours aux étudiants, l'établissement doit vérifier l'intérêt pédagogique de ces concours.

Pour VetAgro Sup, les interventions dans le cadre de partenariats entre les associations étudiantes et les entreprises sont systématiquement vérifiées par l'enseignant compétent dans les disciplines abordées. C'est d'ailleurs la seule demande de la scolarité. En ce qui concerne les concours, on retrouve l'entreprise IDEXX qui propose chaque année un concours de cas cliniques sous la supervision d'enseignants référents.

Afin de construire un partenariat, l'établissement doit obtenir des informations détaillées sur l'entreprise telles que le siège social, le dirigeant, l'objet social pour s'assurer que ses activités sont pertinentes pour sa vocation de formation. Dans la convention de partenariat, il doit être mentionné que l'entreprise ne doit pas partager les coordonnées de l'établissement pour éviter tout démarchage commercial extérieur. Comme introduit, le partenariat doit être formalisé par une convention qui définit l'objet, la nature, la durée ainsi que les obligations des parties et les modalités de résiliation. Dans les établissements publics locaux d'enseignement, la convention doit être signée par le chef d'établissement avec l'autorisation du conseil d'administration puis transmise à l'inspecteur de l'académie. Aucune rémunération des personnels scolaire n'est permise dans le cadre des partenariats. Conformément à l'article L.551-1 du Code de l'éducation, les partenariats ne peuvent pas se substituer aux activités d'enseignement fixées par l'État.

Le principe de neutralité doit être respecté. Ce principe signifie que les autorités administratives agissent uniquement dans l'intérêt général. Tel que rappelé par l'article L. 511-2 du Code de l'éducation, cela inclut la neutralité commerciale.

La dernière précaution concerne la publicité. Les campagnes publicitaires sont interdites dans les établissements scolaires. Les représentants d'entreprises ne peuvent pas accéder aux établissements pour distribuer des documents publicitaires. Cette interdiction est également applicable à la distribution gratuite de produits. Ensuite, conformément à la loi du 6 janvier 1978, la collecte et l'utilisation des données personnelles des élèves nécessitent leur consentement. Ces informations ne doivent pas être utilisées pour créer des fichiers clients ou pour aider au démarchage postal. L'espace numérique de travail ne doit pas faire mention de publicité. Les établissements peuvent inclure une courte publicité dans la présentation des activités parascolaires ou dans le cadre des stages en mettant en avant leur rôle dans la formation des élèves. De plus, la publicité sur les distributeurs automatiques est interdite.

L'ensemble de ses précautions permet de structurer le développement des relations entre les entreprises et les écoles.

• Discussions autour du conventionnement

Une convention de partenariat est définie comme étant « un outil juridique très utile et pratiqué dans le domaine des affaires indépendamment des secteurs d'activités. Il est notamment employé lorsque deux ou plusieurs personnes ont un intérêt mutuel à coopérer sur des sujets variés pour la réalisation d'objectif commun... Son rôle est de fixer un cadre juridique aux obligations respectives des parties évitant ainsi tout risque de conflit ultérieur. » (VERGNE, 2021).

L'étape suivante pour Alpivet était de s'intéresser à l'éventualité d'un partenariat entre le réseau, ses vétérinaires et l'établissement de VetAgro Sup. Pour ce faire, une rencontre a été organisée entre les deux parties afin d'échanger sur ce sujet. Cédric COLMAR, directeur des relations partenariales, internationales et européennes en poste depuis bientôt un an, admet que les résultats de l'enquête sont très intéressants et que la proposition du réseau est novatrice. Il est admis qu'aucune entreprise n'est en partenariat conventionné avec l'établissement et qu'il existe de nombreuses procédures à suivre afin d'établir une convention et cela peut prendre plusieurs années. Le partenariat avec des entreprises ayant pour volonté de s'inscrire en tant que complément de formation est nouveau à VetAgro Sup. Il ajoute également que l'aspect scientifique du programme pourrait être un frein au développement du partenariat et qu'il faudrait surtout miser sur les compétences transversales. Il est aujourd'hui difficile et probablement trop tôt dans le processus pour déterminer les attentes réelles d'un tel partenariat pour l'établissement.

D'après un échange avec C. Colmar voici en résumé la ligne politique partenariale de l'école : La politique de partenariat de VetAgro Sup vise à soutenir ses objectifs en formation, recherche et rayonnement international. Elle se concentre sur le développement de collaborations durables avec des institutions académiques, des organismes de recherche, des entreprises et des organisations internationales. Cette stratégie favorise l'intégration de compétences complémentaires pour offrir des opportunités enrichissantes à ses étudiants, chercheurs et enseignants. Elle cherche également à renforcer les services techniques, la formation continue, et les financements privés pour soutenir l'innovation et les échanges de connaissances dans une approche « Une Seule Santé ». En respectant les différentes précautions établies par l'éducation nationale, Alpivet doit poursuivre les échanges et se rapprocher de VetAgro Sup afin de développer un partenariat durable avec l'établissement.

Conclusion Partie II

L'initiative d'Alpivet visant à structurer un programme de formation aligné sur les attentes des étudiants de VetAgro Sup représente une avancée majeure et novatrice pour le cursus vétérinaire en France. Forte de sa notoriété et de son image positive, bâties sur des valeurs d'indépendance, de partage et de bienveillance, Alpivet dispose d'un socle solide pour faire de ce projet un levier de transformation du parcours académique.

Ce projet marque également un premier pas significatif vers une ouverture du secteur public au privé, en posant les bases d'une collaboration durable entre VetAgro Sup et les praticiens vétérinaires du réseau. Ce rapprochement, inédit dans ce secteur, témoigne d'une volonté de rendre les formations plus proches des réalités de terrain, répondant ainsi à une demande croissante des étudiants pour un accès élargi à la pratique et aux environnements professionnels de qualité.

En offrant une délocalisation partielle de la formation au sein de structures reconnues, ce programme permet aux étudiants d'acquérir une expérience pratique approfondie dès leurs études, renforçant ainsi leur immersion dans la réalité du métier. Cette initiative accorde aussi aux étudiants une liberté supplémentaire dans la gestion de leur parcours, en leur permettant de choisir des modules spécifiques adaptés à leurs aspirations professionnelles.

Pour soutenir cette démarche, il est essentiel qu'Alpivet approfondisse son étude des attentes étudiantes, applique le protocole d'accompagnement dans l'ensemble des structures d'accueil du réseau, et continue de soutenir activement les associations étudiantes. Une reconnaissance institutionnelle du programme en tant qu'Enseignement Personnalisé constituerait un atout supplémentaire pour ce projet, renforçant sa légitimité auprès de VetAgro Sup et intégrant encore davantage cette formation innovante dans le cursus académique.

Enfin, pour bâtir un partenariat solide et durable, Alpivet devra collaborer étroitement avec VetAgro Sup, en prenant en compte les retours des enseignants ainsi que ceux des praticiens du réseau, et en référant les structures d'accueil prêtes à s'engager dans cette démarche. L'écoute des besoins des étudiants, tout autant qu'une collaboration étroite avec l'établissement, permettront non seulement de renforcer la formation professionnelle, mais aussi de favoriser l'épanouissement personnel et la réussite des futurs vétérinaires.

Conclusion

Dans un contexte où les attentes des étudiants et de la profession vétérinaires évoluent rapidement, les établissements d'enseignement se doivent d'adapter le cursus des études pour offrir une formation théorique et pratique suffisamment flexible pour être en phase avec les besoins du marché. En cela, les professionnels, praticiens vétérinaires en exercice, ont un rôle à jouer dans la formation des étudiants en s'intégrant dans les processus de développement des compétences professionnelles et dans la préparation à l'exercice du métier.

La formation vétérinaire repose sur une articulation complexe entre théorie et pratique. Les instituts de formation, tel VetAgro Sup, offrent un socle de formation solide, mais l'intervention des professionnels dans le cursus apparaît comme cruciale pour rapprocher les étudiants des réalités du terrain. Les stages externalisés notamment apparaissent comme des immersions indispensables pour les étudiants, les confrontant aux exigences quotidiennes de la profession tout en leur permettant de renforcer leurs compétences pratiques.

L'étude de cas concernant le réseau Alpivet illustre comment un acteur indépendant, en voulant répondre aux défis de recrutement et d'intégration des jeunes diplômés, souhaite s'inscrire dans l'offre de formation en proposant un complément à la formation initiale, innovant, combinant expertise régionale et soutien de proximité. Ce modèle de partenariat entre réseaux vétérinaires indépendants et établissements d'enseignement peut répondre aux besoins de formation en renforçant l'attractivité des établissements et en soutenant les vocations.

L'ensemble de cette réflexion met en exergue la nécessité d'une adaptation continue du parcours éducatif aux nouvelles exigences du marché et aux attentes des générations futures. L'enquête réalisée auprès des étudiants souligne notamment leur demande croissante pour un encadrement plus individualisé, un accès facilité aux stages, et une participation plus active des praticiens dans leur parcours. Les initiatives en France et à l'étranger, telles que les modèles de formation clinique semi-distribuée, indiquent que des pistes d'amélioration sont envisageables, à condition de repenser les liens entre théorie et pratique.

Ce travail met ainsi en évidence le fait qu'une formation vétérinaire professionnalisante doit aujourd'hui être conçue selon un parcours évolutif, intégrant des partenariats avec des acteurs de terrain pour mieux préparer les jeunes vétérinaires à un secteur en mutation. À l'avenir, le développement de réseaux de formation tels que celui proposé par Alpivet pourrait constituer une solution durable et dynamique, contribuant non seulement à la formation des étudiants, mais aussi au renforcement des liens intergénérationnels et à la pérennité de l'indépendance professionnelle.

Bibliographie

1 JEUNE 1 MENTOR. (s. d.). Être accompagné par un mentor pour réussir. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://www.1jeune1mentor.fr>

AMVPQ, ASSOCIATION DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES PRATICIENS DU QUÉBEC (s. d.). Présentation du mentorat. Consulté le 29 octobre 2024, à l'adresse <https://www.amvpq.org/article/presentation-mentrat/>

ALPIVET. (2020). *Le forum : réflexion collective sur l'avenir d'Alpivet.* Alpivet. Consulté le 04 avril 2024, à l'adresse <https://www.alpivet.fr/forum-reflexion-collective-avenir-alpivet/>

ALPIVET. (2024). *Site internet d'Alpivet.* Alpivet. Consulté le 04 avril 2024, à l'adresse <https://www.alpivet.fr/>

AVF, H., BAZIN, F., DESBROSSE, M., FOUGEREAU, M., HOUIN, M., ORTH, G. L., PARODI, A. (Président), PHILIPPON, A., ROUSSEAU, J. P., & THIBIER, M. (2011). Rapport sur le cursus des études vétérinaires français. Approuvé le 26 mai 2011. Dans *Bulletin de l'Académie Vétérinaire de France*, 170(3), 2017. Actes de l'Académie Vétérinaire de France – Avis, rapports et communiqués de 2001 à 2015 (pp. 1-6). www.persee.fr/doc/bavf_0001-4192_2017_sup_170_3_1545

BABOT, M., & JOURDAN, T. (2022). *Rapport bien-être étudiant des ENV 2022, coopération IVSA Nantes et Vétos-entraide. Document n°8 : « Avoir peur de devenir « un mauvais véto » dans les écoles vétérinaires : qu'est-ce qu'être « un mauvais ou un bon véto » dans les années 2020 ? »* Vétos-entraide. Consulté le 10 mai 2024, à l'adresse <https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2023/09/bon-ou-mauvais-veterinaire.pdf>

BARDE, C. (2018). *Les difficultés de recrutement des salariés.* La Semaine Vétérinaire, (n° 1768). Consulté le 30 avril 2024, à l'adresse <https://www.lepointveterinaire.fr/publications/la-semaine-veterinaire/article/n-1768/les-difficultes-de-recrutement-des-salaries.html>

BÉRAUD, C. (2017). Où sont les jeunes vétérinaires ? *La Semaine vétérinaire*, mai 2017, n° 1720, 36-41. <https://www.lepointveterinaire.fr/publications/la-semaine-veterinaire/article/n-1720/ou-sont-les-jeunes-veterinaires.html>

BISEUL, X. (2022). *Adapter son recrutement aux attentes de la génération Z.* IT for Business, (n° 2272), 24.

BOCQUILLON, A. (2024). Hackavet 2.0 : Vers l'infini et l'au-delà. *La Dépêche Vétérinaire.* Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse https://www.depecheveterinaire.com/hackavet-2-0-vers-l-infini-et-l-au-dela_679E4F863B6CA96A.html

BODIOU, D. (2020). AEEEEV : Les écoles vétérinaires au diapason. APECITA. Consulté le 30 octobre 2024, sur <https://www.apecita.com/actualites/aeeeev-les-ecoles-veterinaires-au-diapason>

BOUDJAOU, M. (2011). Enseignement supérieur et dynamiques professionnalisantes : étude comparée de deux dispositifs de formation. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, 44(2), 49-68. <https://doi.org/10.3917/lse.442.0049>

BOUISSY, M. (2022). Motivations et perspectives professionnelles des étudiants vétérinaires ne souhaitant pas devenir praticien libéral. Thèse vétérinaire, VetAgro Sup. Université Claude Bernard Lyon I.

BPIFRANCE. (2022). *Le SWOT : l'outil d'analyse stratégique pour développer votre activité.* Bpifrance. Consulté le 04 avril 2024, à l'adresse <https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/letude-marche/determiner-sa-strategie/swot-loutil-danalyse-strategique-developper>

BPIFRANCE. (2024). *Marque employeur : définition, pourquoi et comment la développer ?* Bpifrance. Consulté le 04 avril 2024, à l'adresse <https://bigmedia.bpifrance.fr/news/marque-employeur-definition-pourquoi-et-comment-la-developper>

CABLE, R., & TURBAN, D. B. (2003). *The value of organizational reputation in the recruitment context: a brand equity perspective.* Journal of Applied Social Psychology, 33(11), 2244-2266.

CANTIE, A. (2023). *Étude et analyse des difficultés des employeurs à recruter dans la profession vétérinaire : enquête sur les attentes des candidats.* Thèse vétérinaire, ENVA.

CHAPUIS, R. (2014). *Les relations École-Entreprise : les leçons de l'histoire.* Administration & Éducation, 2014(1), 9-15. Consulté le 30 avril 2024, à l'adresse <https://www.cairn.info/revue-administration-et-education-2014-1-page-9.htm>

CHARBONNIER-VOIRIN, A., & VIGNOLLES, A. (2015). *Marque employeur interne et externe. Un état de l'art et un agenda de recherche.* Revue française de gestion, 2015(1), 63-82. Consulté le 30 avril 2024, à l'adresse <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2015-1-page-63.htm>

CHEVALIER, G. (2018). Analyse de l'inadéquation offre-demande en ressources humaines vétérinaires dans les structures d'exercice : enquête auprès des vétérinaires praticiens. *Médecine vétérinaire et santé animale.* Thèse vétérinaire, ENVT. 58-59.

CNFCE. (2024). *Qu'est-ce qu'une formation interne ?* CNFCE. Consulté le 04 avril 2024, à l'adresse <https://www.cnfce.com/faq/formation-professionnelle/formation-interne>

CONTART, K. (2023). Personnalisation du cursus et construction du projet professionnel des étudiants vétérinaires : évaluation à VetAgro Sup. Thèse vétérinaire, VetAgro Sup. Université Claude Bernard Lyon I.

D.R. (2023). VetAgro Sup : une semaine sur l'exercice de la pratique en clientèle avec le SNVEL. *La Dépêche Vétérinaire.* Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse https://www.depecheveterinaire.com/vetagro-sup-une-semaine-sur-l-exercice-de-la-pratique-en-clientele-avec-le-snvel_679F4F883A6BA869.html

DAUMAS, A. (2023). Universités de Printemps du SNVEL 2024. *Vétérinaire Libéral.* Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://www.veterinaireliberal.fr/conseil-expertise/universites-de-printemps-du-snvel-2024/>

DÉGRANGE, B., & SANS, P. (2009). Le processus de professionnalisation des étudiants des écoles de l'enseignement supérieur agricole. *Pour*, 200(1), 103-110. <https://doi.org/10.3917/pour.200.0103>

DERNAT, S. (2014). Regards sur les choix de parcours des étudiants vétérinaires français. *Le Point Vétérinaire.* Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://www.lepointveterinaire.fr/>

actualites/actualites-professionnelles/140918-regards-sur-les-choix-de-parcours-des-etudiants-veterinaires-francais.html

DEWEY, J. (1993). *Logique – La théorie de l'enquête*. Paris : Presses Universitaires de France.

DOCTHOM. (2014). Vocabulaire médical. <https://www.vocabulaire-medical.fr/encyclopedie/244-praticien-pratique>

ESCOURROU, N. (2010). Le stage : Lien privilégié entre formation et emploi. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse https://hal.science/hal-00494995v1/file/Escourrou_Le_stage_lien_privilegie_entre_formation_et_emploi.pdf

EUZÉBY, J. (1994). Écoles vétérinaires. Recrutement du corps enseignant : agrégation versus thèse de Doctorat d'université. *Bulletin de l'Académie Vétérinaire de France*, 147(3), 305-314. www.persee.fr/doc/bavf_0001-4192_1994_num_147_3_2732

FEVEC. (2024). Site internet FEVEC. FEVEC. Consulté le 05 avril 2024, à l'adresse <https://fevec.fr/>

FRAYSSINET, L. (2019). *Evolution des modèles d'affaires vétérinaires en France et dans le monde - Focus sur les animaux de compagnie*. Thèse vétérinaire, ENVT.

GIORDAN, A. (1998). *Apprendre !*. Paris : Belin.

GOUTTENOIRE, E., & COMMUN, P. (2015). *Projet VeTerra Massif central (profession vétérinaire et Territoires ruraux attractifs)*. Hal.Inrae. Consulté le 30 avril 2024, à l'adresse <https://hal.inrae.fr/view/index/identifiant/hal-01195356>

GROUPE IGENSIA. (s.d.). *Qu'est-ce qu'une formation professionnalisante ?* Igensia Education. Consulté le 2 septembre 2024, à l'adresse <https://www.igensia-education.fr/glossaire/formation-professionnalisante>

GUILLAUME, T. (2024). *Abord et perception de l'exercice en clientèle chez les étudiants des écoles nationales vétérinaires françaises*. Thèse vétérinaire, ENVT.

HACKAVET. (2024). Rôle du mentor [Publication LinkedIn]. LinkedIn. Consulté le 15 octobre 2024, à l'adresse https://www.linkedin.com/posts/hackavet_rôle-du-mentor-activity-7174079970879635457-aYUP/?originalSubdomain=fr

JEANNEY, M. (2022). *La pénurie de main-d'œuvre au cœur de la rentrée*. La dépêche vétérinaire. Consulté le 28 avril 2024, à l'adresse https://www.depecheveterinaire.com/la-penurie-de-main-d-oeuvre-au-coeur-de-la-rentree_67984B833566A364.html

JOURDAN, T., & BABOT, M. (2022). Document n°2 : Théorie et pratique : de l'impatience d'entrer dans le concret pour les étudiants vétérinaires des quatre écoles nationales françaises publiques. Rapport bien-être des étudiants des ENV 2022 - Coopération IVSA Nantes et Vétos-Entraide.

LA DÉPÊCHE VÉTÉRINAIRE. (2019). Le chiffre du mois : 10 800 médecins généralistes inscrits comme maîtres de stage. [en ligne]. 29 mai 2019. N° 1486. [Consulté le 27 mars 2024]. https://www.depecheveterinaire.com/le-chiffre-du-mois-10-800-medecins-generalistes-inscrits-comme-maitres-de-stage_679B4B7CB16EAF.html

- LAFON, M. (2023a).** Stages : entre intérêt pédagogique et support d'orientation. *La Dépêche Vétérinaire* [en ligne]. 25 octobre 2023. N° 1681. [Consulté le 27 mars 2024]. https://www.depecheveterinaire.com/stages-entre-interet-pedagogique-et-support-d-orientation_67A0568E4273B071.html
- LAFON, M. (2023b).** Quitter les études, une tentation pour 15,4 % des étudiants vétérinaires. *La Dépêche Vétérinaire* [en ligne]. 25 octobre 2023. N° 1681. [Consulté le 27 mars 2024]. https://www.depecheveterinaire.com/quitter-les-etudes-une-tentation-pour-15-4-des-etudiants-veterinaires_67974C823566A364.html
- LANGFORD, C. (2009).** Origines, motivations et souhaits d'orientation professionnelle des étudiants vétérinaires. Thèse vétérinaire, ENVV.
- LAPORTE, N. (2022).** *Les jeunes ont besoin d'un management agile, humain et ouvert.* Entreprises et Carrières, (1591), 16.
- LECOEUVRE, N., & HIRONDEL, F. (2023).** *Le marché des soins vétérinaires : Une consolidation qui s'accélère.* VERTONE. Consulté le 10 mai 2024, à l'adresse <https://vertone.com/blog/2023/03/29/le-marche-des-soins-veterinaires-une-consolidation-qui-sacceleere/#>
- LEGIFRANCE. (2024).** *Code de commerce, chapitre 1er : Du groupement d'intérêt économique de droit français (Articles L251-1 à L251-23).* Légifrance. Consulté le 25 juillet 2024, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000005634379/LEGISCTA000006133179/
- LEGIFRANCE. (2024).** *Code rural et de la pêche maritime, paragraphe 1 : Exercice de la médecine et de la chirurgie des animaux et de la pharmacie vétérinaire (Articles R242-43 à R242-76).* Légifrance. Consulté le 25 juillet 2024, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006588294
- LEGIFRANCE. (2024).** *Code rural et de la pêche maritime, Chapitre 1er : L'exercice de la profession (Articles L241-1 à L241-17).* Légifrance. Consulté le 25 juillet 2024, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033192368
- LE MENTORAT. (s. d.).** Le mentorat. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://lementorat.fr/le-mentorat/>
- LOUVETO. (n.d.).** Accueil. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://www.louveto.com>
- MAIRE, A. (2023).** *Perception de l'adéquation de la formation vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral.* Thèse vétérinaire, VetAgro Sup. Université Claude Bernard Lyon I.
- MATHEVET, P. (2016).** *Recrutement vétérinaire : Du casse-tête au chasse-tête.* TIRSEV. Consulté le 5 mai 2024, à l'adresse <https://www.tirsev.fr/recrutement-veterinaire-du-casse-tete-au-chasse-tete/>
- MATHEVET, P. (2019).** *L'attractivité de mon entreprise vétérinaire : Une réponse à la pénurie des talents ?* TIRSEV. Document interne, propriété TIRSEV.
- MATHEVET, P. (2023).** *Comprendre les moteurs des comportements de la génération Z.* La dépêche vétérinaire. Consulté le 30 avril 2024, à l'adresse https://www.depecheveterinaire.com/comprendre-les-moteurs-des-comportements-de-la-generation-z_67984B803364A162.html

MAZARS. (2019). *Future of work : Quelles attentes de la génération Z pour l'entreprise de demain ?* MAZARS & OPINIONWAY. Consulté le 30 avril 2024, à l'adresse <https://www.forvismazars.com/fr/fr/insights/publications-et-evenements/etudes/future-of-work-queelles-attentes-de-la-gen-z>

MERHAN, F. (2013). Stage professionnel. Dans JORRO, A. (dir.), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*(pp. 305-308). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.devel.2013.02.0305>

MILON, A. (2020). Fiche conseil : Le cours magistral. Université de Lorraine. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse https://sup.univ-lorraine.fr/files/2020/07/FC_cours-magistral.pdf

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE. (2022). Augmentation du nombre de vétérinaires formés en France. Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire. Consulté le 30 octobre 2024, sur <https://agriculture.gouv.fr/augmentation-du-nombre-de-veterinaires-formes-en-france>

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. (2016). *Bulletin officiel de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports n°43 Circulaire n° 2016-183.* Education.gouv. Consulté le 30 mai 2024, à l'adresse <https://www.education.gouv.fr/bo/16/Hebdo43/MENB1633785C.htm#>

MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE. (s. d.). Le mentorat. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://www.jeunes.gouv.fr/le-mentorat-310>

MOHIB, N. (2013). Tutorat. Dans JORRO, A. (dir.), *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 337-340). De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.devel.2013.02.0337>

MOUNIER, L. (2023). Vet21 et l'accueil des étudiants vétérinaires en 1ère année. LinkedIn. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://www.linkedin.com/pulse/vet21-et-laccueil-des-étudiants-vétérinaires-en-1ère-année-mounier/>

MÔRE, C. (2021). *Développer sa marque employeur via un parcours d'intégration des nouveaux embauchés : exemple de construction de l'outil au sein du GIE Alpivet.* Thèse vétérinaire, VetAgro Sup. Université Claude Bernard Lyon I.

OMPL. (2018). *Qualité de vie au travail secteur santé.* OMPL. Consulté le 30 avril 2024, à l'adresse <https://www.ompl.fr/images/Publications/Etudestransv/Sante/2017/QualiteDeVieAuTravail/essentiel-sante-qvt-global-bat.pdf>

OMPL. (2023). *Entreprises libérales 2023, Baromètre Emploi-Formation Cabinets et cliniques vétérinaires.* OMPL. Consulté le 20 avril 2024, à l'adresse https://www.ompl.fr/images/Publications/Barocomplets/2024/Sante/ompl_barometre_2023_cliniques_veterinaires.pdf

ONDPV. (2023). *ATLAS démographique de la profession vétérinaire 2023.* ONDPV. Consulté le 20 avril 2024, à l'adresse <https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2023-12/ATLAS-NATIONAL-2023-V07122024.pdf>

ONV. (2022). Les stages tutorés pour les 6A des ENV. [en ligne]. 5 octobre 2022. [Consulté le 27 mars 2024]. <https://www.veterinaire.fr/je-suis-veterinaire/je-suis-etudiant-en-6eme-annee-des-env/les-stages-tutores-pour-les-6a-des-env>

SANS, P., MOUNIER, L., BENET, J.-J., & LIJOUX, B. (2011). Evolution de la perception par les étudiants vétérinaires de leur futur métier au cours de leur formation : résultats d'une enquête dans les écoles nationales vétérinaires françaises (2005-2008). *Bulletin de la Société Vétérinaire Pratique de France*, 95(3), 79-84.

SERVICE-PUBLIC.FR. (s. d.). Création d'entreprise : démarches et formalités. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F23458>

SLOVE, M. (2022). Et si le mentorat vétérinaire avait de l'avenir ? Entretien avec Marie Tanguy. *Temavet*. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://www.temavet.fr/presse-veterinaire/et-si-le-mentorat-veterinaire-avait-de-lavenir-entretien-avec-marie-tanguy-703553.php>

SLOVE, M. (2023). *Faut-il vraiment s'inquiéter que la Gen Z veuille changer le monde (vétérinaire) ?* *Témavet*. Consulté le 20 avril 2024, à l'adresse <http://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/management/faut-il-vraiment-sinquieter-que-la-gen-z-veuille-changer-le-monde-veterinaire-782973.php/?latest>

UNILASALLE. (2023, 8). Études vétérinaires à UniLaSalle. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse https://www.unilasalle.fr/sites/default/files/plaquettes/2023-11-08_PLAQUETTE_VETERINAIRE_WEB_PAP.pdf

VALLAT, B. (2009). Le parcours de formation initiale des vétérinaires en France : propositions pour son évolution. <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/104000254.pdf>

VANDEWEERD, J.-M. (2014). Explosion des connaissances et multiplication de l'information scientifique : quelles réformes pour l'apprentissage de la médecine vétérinaire ? *Bulletin de l'Académie Vétérinaire de France*, 167(1), 59-64. <https://doi.org/10.4267/2042/53724>

VERGNE, E. (2021). *Convention de partenariat : qu'est-ce que c'est et pour quoi faire ?* VERGNE. Consulté le 6 juin 2024, à l'adresse https://www.vergne-avocat.fr/convention-de-partenariat--qu-est-ce-que-c-est-et-pour-quoi-faire-_ad152.html#:~:text=DEFINITION ET ROLE DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT&text=

VETAGRO SUP. (s. d.1). Les voies d'accès aux études vétérinaires. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://www.vetagro-sup.fr/formations/veterinaire/>

VETAGRO SUP. (s. d.2). Déroulement des études vétérinaires. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://www.vetagro-sup.fr/formations/veterinaire/deroulement-des-etudes/>

VETAGRO SUP. (s. d.3). Stages tutorés vétérinaires. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://www.vetagro-sup.fr/stages-tutores-veterinaires/>

VETFUTURS FRANCE. (2020). *Livre Blanc*. VETFUTURS France. Consulté le 2 mai 2024, à l'adresse https://www.veterinaire.fr/system/files/files/import/SNVEL_synthese_Vdu29102019.pdf

VÉTOS-ENTRAIDE. (s. d.). Vetora. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://vetos-entraide.com/vetora/>

VÉTOS-ENTRAIDE. (2021). *Cahier du mentorat vétérinaire, pour les mentors*. Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2022/02/cahier-mentor.pdf>

VETOGROUPE. (2020). *Site internet Boutique Vetogroupe.* Vetogroupe. Consulté le 5 avril 2024, à l'adresse <https://boutique.vetogroupe.fr/magasins>

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 vétérinaire, ENVT.

VINET, E. (2024). *La profession vétérinaire en France : les chiffres en 2023.* Help4vet. Consulté le 2 mai 2024, à l'adresse <https://help4vet.fr/la-profession-veterinaire-en-2023/>

WITORSKI, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel.* Paris : L'Harmattan.

WITORSKI, R. (2012). *La professionnalisation de l'offre de formation universitaire : quelques spécificités.* Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur, 28(1). Consulté le 30 octobre 2024, à l'adresse <http://journals.openedition.org/ripes/580>

XERFI. (2023). *Les services vétérinaires, conjonctures et prévisions 2023.* Xerfi. Consulté le 20 avril 2024. Document à accès restreint et usage réservé.

Annexes

ANNEXE 1 : Entretien avec Mme Caroline Boulocher, Directrice du Collège Vétérinaire et du projet École Vétérinaire UniLaSalle

Entretien réalisé par mail le 15/10/2024.

Q1 : « Comment définissez-vous la formation "semi-distribuée" et d'où vient cette inspiration ? »

C. Boulocher : « Traditionnellement, en France, l'enseignement « en clinique » de la formation clinique vétérinaire se déroule dans les CHUV (Centres hospitaliers universitaires vétérinaires) des écoles. Ces CHUV sont dotés de services référés de très haut niveau, avec du matériel à la pointe. La grande majorité des cas cliniques rencontrés sont souvent de grande complexité et bénéficient du regroupement d'équipes de spécialistes universitaires pour les prendre en charge. Cet environnement ne reflète ni réalité du terrain ni ce que sera le quotidien de la plupart des étudiants qui deviendront cliniciens, même si le nombre de grands plateaux techniques hautement spécialisés augmente. Et surtout, les cas cliniques qui y sont rencontrés le plus souvent complexes ou/et compliqués et demandent des compétences cliniques qui vont bien au-delà des compétences attendues à la diplomation vétérinaire (DOC – day one competences, ie. les compétences attendues à J+1 du diplôme) dont l'objectif est de pouvoir prendre en charge des cas de première opinion. Cette différence peut être anxiogène pour les étudiants qui peuvent se sentir dépassés par le niveau de compétences requis pour gérer ces cas complexes.

Ensuite, l'écart entre les équipements et les expertises regroupées au sein d'un CHUV et les moyens présents dans la plupart des cliniques qui les embaucheront en sortie d'école peut entraîner une perte de repère. Savoir s'adapter à différents milieux de travail est une compétence en soi et cela se prépare. Les stages y contribuent bien sûr, mais tous les stages sont différents entre les étudiants et le suivi académique est plus éloigné que pour les rotations cliniques.

Nous avons choisi d'utiliser un modèle de formation clinique semi-distribué. Il s'agit d'une modalité de formation clinique « en clinique » où les enseignements (rotations cliniques) ont lieu à la fois dans l'hôpital de l'école, pour nous le CHEV (centre hospitalier de l'école vétérinaire) et au sein d'un réseau de cliniques vétérinaires associées. Dans les deux cas, les enseignements ont lieu sous la supervision académique d'un personnel formé à l'enseignement clinique. Chaque rotation a des objectifs de compétences précis, et ces compétences sont évaluées par l'école vétérinaire. Un système distribué s'affranchit de la présence d'un CHV universitaire, c'est le cas par exemple à Nottingham (depuis 2006) ou à Surrey (depuis 2015). Scotland's Rural College (SRUC), qui vient tout juste d'ouvrir utilise aussi ce modèle. Bristol possède une formation clinique semi-distribuée qui ressemble à ce que nous mettons en place. Le Royal Veterinary College (RVC) a également maintenant aussi intégré des parties « off site » à ses rotations cliniques.

Nous nous sommes donc clairement inspirés de ce qui se pratique depuis longtemps au Royaume Uni. Plus particulièrement, l'inspiration vient clairement de Nottingham, à l'occasion d'une visite de benchmark par la direction générale d'UniLaSalle, lors du long chemin qui a séparé la sollicitation du ministère pour ouvrir une formation vétérinaire en 2008, à l'obtention de l'agrément en 2022. La direction générale y a découvert un système permettant une grande proximité avec les parties prenantes, une vision réaliste du métier tôt dans le cursus, et qui permet aux étudiants de voir de nombreux cas. Nottingham est aussi une université plébiscitée par les étudiants vétérinaires (tout en haut du ranking de l'enquête National Student Survey (NSS) qui évalue la satisfaction des étudiants des écoles vétérinaires Au Royaume Uni). »

Q2 : « Comment est-elle proposée à vos étudiants ? »

C. Boulocher : « L'enseignement à la clinique commence dès la première année, avec des références à des procédures cliniques ou des raisonnements basés sur des scénarios cliniques, en

parallèle d'enseignements dits fondamentaux. Cela permet d'étudier la propédeutique médicale et chirurgicale et de préparer les enseignements cliniques en clinique. Il y a donc des enseignements cliniques hors cliniques et en clinique. Le contact à l'animal a lieu dès la première année et l'exposition est régulière, ce qui est très motivant pour les étudiants.

A l'image des cursus britanniques, les rotations cliniques ont lieu en 5A où les étudiants sont presque 100% de leur temps en clinique, dans le système semi-distribué, de même pour la partie clinique des étudiants de 6A qui choisissent l'approfondissement clinique.

Q3 : « Comment s'est fait le choix parmi les cliniques et qu'elles sont ces établissements ? »

C. Boulocher : « Aujourd'hui, nous n'avons pas encore signé de partenariat, les cliniques ne sont donc pas définitivement choisies. Les éléments qui participent au choix, au-delà de l'envie par les cliniques d'accueillir nos étudiants et de s'impliquer dans leur formation, sont basés sur les critères de l'AEEEEV. En effet, l'AEEEEV considèrera ces cliniques comme des extensions, des annexes de notre école, et l'enseignement qui y est fait, comme un enseignement au sein de l'école. Cela garantit la qualité de l'environnement clinique des étudiants. Il y a ensuite un raisonnement géographique : il faut combiner la densification géographique et la diversité des pratiques notamment pour la rurale. Par exemple, pour l'exercice rural, la pratique est dépendante de la géographie, nous souhaitons donc faire découvrir cet aspect aux étudiants. Ensuite, il faut des cliniques de taille moyenne à grande, plus ou moins équipées, de fonctionnement varié, certaines fonctionneront en GIÉ, d'autres seront indépendantes, d'autres seront regroupées. »

Q4 : « Comment s'intègrent les praticiens et quelle place leur accordez-vous ? »

C. Boulocher : « Dans tous les cas, les cliniciens qui encadreront nos étudiants devront être contractuellement rattachés à notre école ; ils devront suivre une formation (au moins 24h) à l'enseignement clinique ; ils auront des responsabilités d'enseignement. Ils participeront à l'évolution du système semi-distribué et à l'évolution de la formation vétérinaire UniLaSalle dans son ensemble. Leurs cliniques seront également évaluées par l'AEEEEV. Certains cliniciens feront cela sur 100% de leur temps de travail, pour d'autres ce sera une partie de leur activité. »

Q5 : « Comment suivre l'évolution des étudiants ainsi que leurs acquis ? »

C. Boulocher : « Chaque rotation sera supervisée par un responsable de rotation, salarié de l'école. Il sera le garant que les rotations qu'il supervise se déroulent tel que prévu, pour que l'étudiant puisse « faire sous supervision ». Les compétences acquises seront monitorées par le clinicien associé (en charge de la rotation au sein de la clinique) à travers un e-portfolio. »

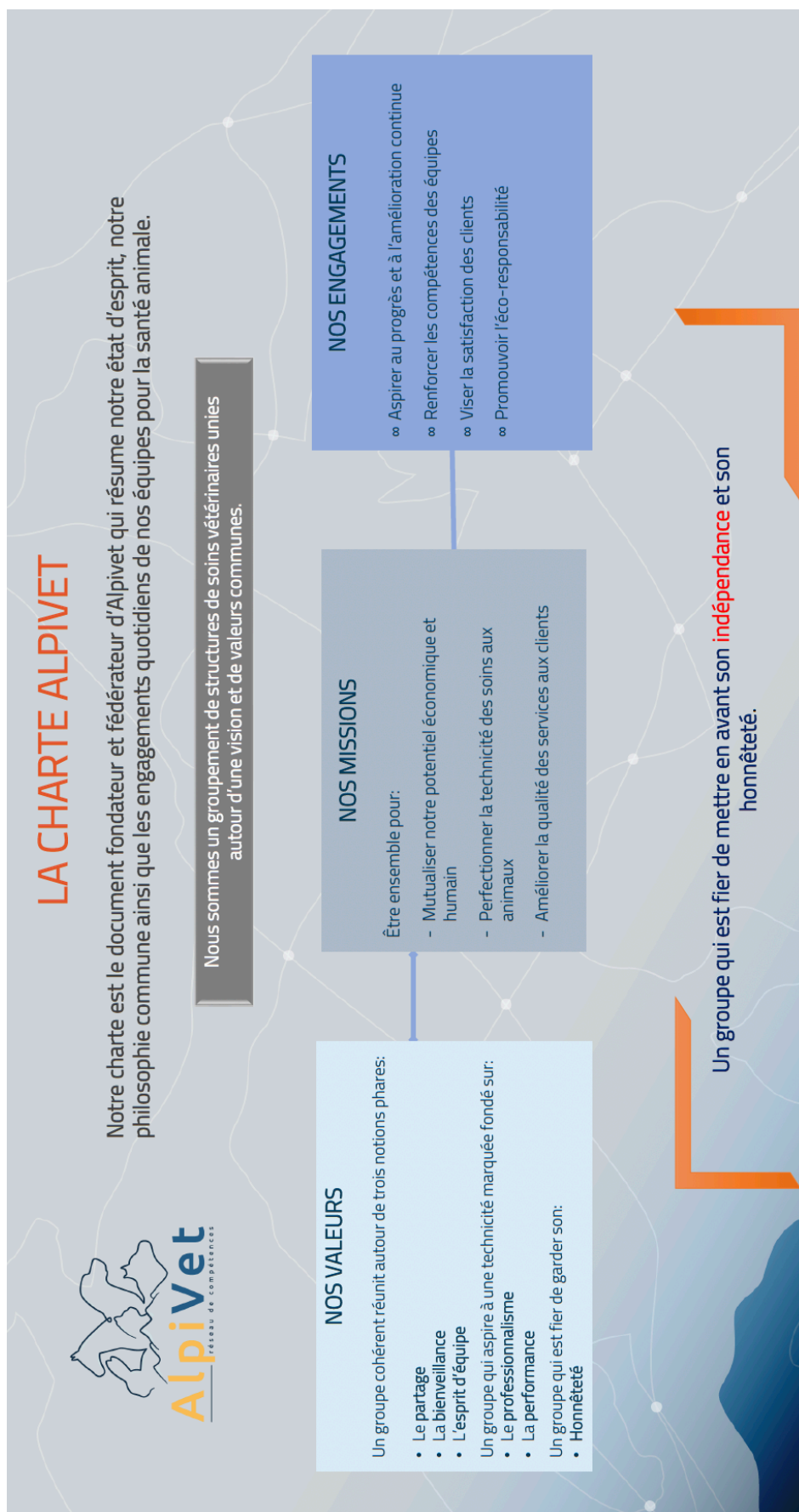
Q6 : « Comment avez-vous mis en place un tel partenariat entre l'école et les structures d'accueil ? »

C. Boulocher : « Nous y travaillons depuis plus de 2 ans notamment en identifiant les éléments attractifs, les points bloquants, en travaillant avec les instances pour évaluer les aspects réglementaires et déontologiques, et en rencontrant sur place les partenaires afin d'apprécier le potentiel et les contraintes liées à la réalité de l'exercice. »

Q7 : « Quels avantages pour les étudiants dans ce choix ? »

C. Boulocher : « Les étudiants verront en grande majorité des cas de première intention, dans des structures correspondant à ce qu'ils connaîtront à la sortie de l'école. Ils auront rencontré différentes organisations, différents équipements, différentes clientèles, différentes équipes. Ils auront appris à s'adapter, dans un environnement contrôlé et en sécurité. Ils auront également vu un grand nombre de cas clinique, généralement en tout petit nombre pour un cas donné. En rurale par exemple l'objectif est 1 ou 2 étudiants par vétérinaire. L'objectif est qu'en 5A ils rencontrent 70% de cas de première intention et en 6A 70% de référé ce qui permet d'aller plus loin dans le raisonnement. »

ANNEXE 2 : Charte de bonnes pratiques Alpivet



Notre règlement intérieur



- 1 – s’engager à travailler sur un mode de bienveillance.
- 2 – s’engager à accepter les objectifs de la société et à les promouvoir.
- 3 – s’engager à accuser réception et à répondre sous 72h aux courriers, demandes et invitations de la SAS Alpivet.
- 4 – s’engager à communiquer les informations émanant d’Alpivet aux autres membres de sa structure.
- 5 – s’engager à rester minimum au moins 1 année au sein de la société.
- 6 – s’engager à adhérer aux choix collectifs issus des commissions techniques et s’engager à respecter les objectifs fixés par la commission négociation.
- 7 – s’engager à participer aux formations proposées par nos différents partenaires dans le seul objectif de parfaire nos connaissances techniques, managériales, de merchandising etc...
- 8 – s’engager à payer les cotisations pour le bon fonctionnement de la société.

Planning Formations Alpivet 2023



ANNEXE 4 : Plan de formation Alpivet 2023

DATE	POUR ASV	POUR VETO	POUR VETO & ASV	JANVIER	DECEMBRE	NOVEMBRE	OCTOBRE	SEPTEMBRE	JUILLET AOÛT	JUIN	MAI	AVRIL	MARS	FEVRIER			
						Jeudi 9 Gestas techniques : les Malin : Amnecy Après midi : Grenoble Jeudi 23 • guider un propriétaire • faire reproduire son animal. • guider un propriétaire reproduire son animal. Malin : Amnecy	Mardi 3 Les Parasites ont envahi la jungle. Une aventure dans laquelle seuls les ASV peuvent les affronter ----- Soirée Patna Amnecy	Jeudi 5 Epimérisive : l'épérisaie atreint. Journée : CHV St Martin	Mardi 16 Créer des médias pour sa clinique Amnecy		Mardi 16 Echo abdo niveau 2 Journée : Grenoble 12 participants	Mardi 5 Gestion des hospitalisés CHVSM	Jeudi 23 Utilisation des machines anesthésiques & surveillance CHVSM	Mardi 21 Comprendre les analyses vétérinaires Malin : Amnecy Après midi : Grenoble			
				Jeudi 16 Gestion du diabète du chat Soirée : Chambéry		Jeudi 23 1/ Stérilisation : actualités et approche raisonnée 2/ Cas cliniques d'utilisation de la distorsion, bonne pratiques et actualités 3/ Bien faire reproduire 4/ Gestion d'une fin de gestation Après midi : Amnecy	Mardi 17 Avocate Un point sur les conditions de travail, salariat, collaboration... Amnecy	Jeudi 28 Le bon tarif dans sa clinique : comment le communiquer Chambéry		Mardi 19 Echo abdo niveau 2 Journée : Amnecy 12 participants	Mardi 27 Actualités sur les maladies infectieuses du chat : gestion en collectivité CHVSM	Mardi 25 Diarrhée et vomissements chroniques CHVSM	Mardi 25 TP Chirurgie : Oreilles et glandes salivaires, OneVet St Genis Pouilly	Jeudi 23 Vendre à une entreprise : est-ce une faillite ou une liquidité ? Chambéry	Jeudi 2 Oeil et maladies générales Après midi Amnecy Soirée : Grenoble	Vendredi 28 Cytologie des masses : bien lire une cytologie Malin : Amnecy Après midi : Grenoble	Jeudi 30 Imagerie en urgence (OAP - ESTE - Eclair) CHVSM
				Jeudi 25 Gestion du diabète du chat Soirée : Chambéry		Mardi 28 Créer l'adhésion et l'alliance thérapeutique avec ses clients - La base de leur fidélisation Amnecy : Amnecy	Mardi 10 Comportement : les syndromes Malin : Amnecy Après midi : Grenoble			Jeudi 8 La poule : de la crête à la queue Malin : ASV + Yvelos Après midi : Yvelos CHVSM	Mardi 20 La communication d'équipe Amnecy						

ANNEXE 5 : Enquête vierge

Plan de formation externe/ partenariat Alpivet et VetAgro Sup - Recueil des attentes des étudiants

Dans le cadre de mon mémoire, je développe un plan de formation durable avec le réseau vétérinaire indépendant régional ALPIVET en partenariat avec les étudiants vétérinaires de VetAgro Sup 🏠.

Contexte : ALPIVET regroupe en 2024, 52 cliniques vétérinaires situées en région Auvergne Rhône Alpes 🏔️ et en Corse 🌴. Toutes les spécialités : canine, rurale, équine et NAC sont représentées dans le réseau. Elle regroupe toutes les gammes de structures du monde vétérinaire dont le Centre Hospitalier Vétérinaire de Saint Martin (74).

Ce questionnaire a pour objectif de recueillir vos attentes de formation vis-à-vis d'un tel partenariat et pour vous proposer dès la rentrée prochaine (sept. 2024) un programme de formation innovant en adéquation avec vos intérêts.

Le questionnaire prend **moins de 5 minutes** 🕒, plus il y aura de réponses plus le projet de formation sera représentatif et en accord avec vos attentes.

Merci d'avance,

Louis ETTWILLER et l'équipe d'ALPIVET.



Informations personnelles

Afin d'en savoir un peu plus sur toi

Temps estimé = 30 secondes

1. En quelle année es-tu ?

Une seule réponse possible.

A2

A3

A4

A5

A6

2. Quelle est ta voie d'entrée à l'école ?

Une seule réponse possible.

A

B

C

D

E

Post-bac parcours sup

3. Quel est ton genre ?

Une seule réponse possible.

Homme

Femme

Je ne souhaite pas le préciser

4. Souhaites-tu exercer en tant que praticien vétérinaire ?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

5. Si oui, quelles spécialités souhaiterais-tu pratiquer ?

Plusieurs réponses possibles.

- Canine/ Féline
- Rurale
- Equine
- NAC
- Faune Sauvage

6. Quel statut envisages-tu après 5 ans d'exercice en clientèle ?

Une seule réponse possible.

- Salarié
- Associé
- Collaborateur libéral
- Je ne sais pas

7. Si tu souhaites être salarié(e) dans 5 ans, quelle structure privilégierais-tu ?

Une seule réponse possible.

- Appartenant à un groupe dit "capitalistique" (ou corporate) par exemple IVC-Evidensia, MOF VETO, SEVETYS, Anicura...
- Dans une structure indépendante
- Je ne sais pas

✓ Une formation existante à laquelle tu pourrais avoir accès

Voici le programme actuellement proposé aux vétérinaires du réseau ALPIVET (32 conférences et ateliers) pour l'année 2023 avec les thématiques traitées (les formations rurales et équines ne figurent pas dans ce programme).

Temps estimé = 30 secondes

8. Planning formation Alpivet 2023

Souhaiterais-tu avoir accès à cet ensemble de formations ?

DATE	FEVRIER	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILLET AOÛT	SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DECEMBRE	JANVIER	
POUR ASV	Mardi 21 Comprendre les analyses vétérinaires Matin : Anney Après midi : Grenoble	Jeudi 23 Utilisation des machines anesthésiques & surveillance CHVSM	Mardi 5 Gestion des hospitalisations CHVSM	Mardi 16 Créer des médias pour sa clinique Anney				Mardi 3 Les Parasites ont envahi la jungle. Une aventure dans laquelle seuls les ASV pourront les affronter. Soirée : Pathe Anney	Jeudi 9 Gestes techniques : les pansements. Matin : Anney Jeudi 23 • guider le propriétaire qui ne souhaite pas faire reproduire son animal. • guider un propriétaire qui souhaite faire reproduire son animal. Matin : Anney			
POUR VETO	Jeudi 2 Oeil et maladies généralistes Après midi : Anney Soirée : Grenoble	Jeudi 23 Vendre à une corpora... est ce une fatalité ou une facilité ? Chambéry	Mardi 25 TP Chirurgie : Oreilles et glandes salivaires. Oreilvet St Genev Pouilly	Mardi 16 ECHO abdo niveau 2 Journée - Grenoble 12 participants	Mardi 27 Actualités sur les maladies infectieuses du chat : gestion en collectivité CHVSM		Jeudi 28 Le bon tarif dans sa clinique : comment le fixer et le communiquer Chambéry	Jeudi 5 Epidémiologie : l'épilepsie autrement. Journée : CHV St Martin	Jeudi 16 Gestion du diabète du chien Soirée : Chambéry	Jeudi 23 Stabilisation : actualités et approche raisonnée 2) Cas cliniques d'utilisation de la dexabonine, bonne pratiques et actualités 3) Bien faire reproduire 4) Gestion d'une fin de gestation Après midi : Anney		Jeudi 25 Gestion du diabète du chat Soirée : Chambéry
POUR VETO & ASV		Jeudi 30 Imagerie en urgence (QUIR 507E Echovet) CHVSM	Vendredi 28 Cytologie des masses : bien lire une cytologie Matin : Anney Après midi : Grenoble	Jeudi 25 Diarhées et vomissements chroniques CHVSM	Jeudi 8 La poule de la crèche à la danse Matin : ASV + Vétos Après midi : Vétos CHVSM	Mardi 20 La communication d'urgence Anney		Mardi 10 Comportement : les symptômes Matin : Anney Après midi : Grenoble	Mardi 28 Créer l'adhésion et l'alliance thérapeutique avec ses clients : La base de leur fidélisation Journée : Anney			

Une seule réponse possible.

Oui

Non

Un plan de formation rien que pour toi

Dans le cadre de la création d'un plan de formation ciblé et spécifique pour les étudiants, voici une liste de questions nous permettant de cibler tes attentes

Temps estimé : 2 minutes

9. Coche les spécialités/ domaines de sujets que tu souhaites découvrir ou approfondir le plu

Plusieurs réponses possibles.

- Canine/ féline
- Rurale
- Equine
- NAC/ Faune Sauvage
- Management d'équipe
- Communication
- Actualités vétérinaires
- Eco-responsabilité
- Bien-être animal
- Environnement professionnel, entrepreneuriat (statut, embauche, CV...)

10. Quelles sont tes préférences sur le format de la formation ?

Plusieurs réponses possibles.

- Conférences généralistes
- Conférences spécialistes
- Conférences associant généralistes et spécialistes
- Travaux pratiques
- Ateliers / tables rondes (rencontres vétérinaires et étudiants)
- Visites de cliniques et échanges
- Stages ciblés
- Congrès

11. Quel temps accordes-tu à ta formation externe par semaine en moyenne ? (soit une formation apportée par un organisme extérieur en dehors du programme universitaire et des EP)

Une seule réponse possible.

- Aucun
- 15 - 30 min
- 30 min - 1h
- 1 - 2h
- Plusieurs heures

12. Sous quel format passes-tu ton temps en formation externe ?

Plusieurs réponses possibles.

- Conférences
- Webinaire en ligne
- Lecture d'articles de revues scientifiques
- Presse vétérinaire
- Autre : _____

Évalue sur une échelle de 1 à 10 l'importance que tu accordes à chaque critère ci-dessous pour choisir une formation externe

13. Le sujet de la formation (la spécialité, la discipline)

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Auc Très important

14. L'intervenant (son parcours, ses qualifications...)

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Auc Très important

15. Le format de la formation (conférence, TP, échanges...)

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Auc Très important

16. La durée de la formation

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Auc Très important

17. La présence d'un moment convivial d'échange

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Auc Très important

18. Le partenaire/ organisme finançant en partie l'évènement (valeurs de l'entreprise...)

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Auc Très important

19. L'accessibilité (le lieu de l'évènement, la facilité)

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Auc Très important

20. L'innovation dans la recherche du sujet

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Auc Très important

21. La reconnaissance de la formation (badge, crédits ECTS, diplôme...)

Une seule réponse possible.

1 2 3 4 5

Auc Très important

22. Le choix de la date de la formation

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Auc	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Très important

23. Quel temps serais-tu prêt(e) à accorder à un programme de formation ALPIVET par an ?
1 évènement = une journée, une soirée ou une après-midi

Plusieurs réponses possibles.

- Aucun
- 1 évènement par an
- 2 évènements par an
- 3 évènements par an
- 4 évènements par an
- Plus de 4 ?
- Autre : _____

24. **POINT CLE 1 : EXPRIME TOI :** Y a-t-il des domaines ou compétences que tu souhaiterais approfondir davantage ou que tu penses avoir été insuffisamment traités au cours des te: années d'école ? Si oui, lesquels ? Peux-tu m'en dire plus à ce sujet ?

25. **POINT CLE 2 : EXPRIME TOI** : Qu'aimerais-tu changer dans les interventions auxquelles as déjà participé ?

Les STAGES chez ALPIVET

Le parcours d'intégration du stagiaire chez ALPIVET (travail de thèse de C. Môme 2021)

Au cours de son mémoire de stage, Camille Môme (RHL) a développé un parcours chez ALPIVET ayant pour objectif de **favoriser l'intégration des jeunes vétérinaires au sein des structures du groupe Alpivot**, par la création d'une offre de stage valorisée et adaptée aux attentes des étudiants.

Pour ce faire, elle a d'ailleurs co-créé un annuaire ALPIVET (avec des descriptions très détaillées des cliniques du réseau) ainsi qu'un livret de stage permettant un meilleur encadrement et une valorisation selon les attentes de l'étudiant.

Temps estimé = 30 secondes

26. Connais-tu le travail d'accompagnement instauré dans les cliniques ALPIVET pour les stagiaires vétérinaires ?

Une seule réponse possible.

Oui

Non

27. Es-tu déjà allé(e) en stage dans une clinique adhérente au réseau ALPIVET au cours des dernières années ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

28. Si oui, en quelques mots-clés, quel est ton ressenti sur ton intégration dans la structure, l'encadrement et sur le respect de tes attentes avant ton stage ?

29. Ce parcours d'intégration te motive-t-il à rejoindre une clinique pour effectuer un stage ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

ALPIVET et toi

Quelle relation as-tu avec le réseau Alpivétien ?

Temps estimé = 30 secondes

30. Connaisais-tu ALPIVET avant ce questionnaire ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

31. Si oui, par quel moyen ?

Plusieurs réponses possibles.

- Site internet
- Réseaux sociaux
- Évènement étudiant en partie financé par ALPIVET (par ex : RDD, Remise des stéthoscopes, journée EcoVeto...)
- Stage dans une clinique du réseau Alpivot
- Bouche-à-oreilles
- Présence lors d'un congrès

32. Souhaites-tu participer à l'expérience de formation proposée l'année prochaine par ALPIVET fondée sur TES attentes ?

Une seule réponse possible.

- Oui cela m'intéresse
- Non cela ne m'intéresse pas
- Je ne sais pas

33. Sur une échelle de 1 à 5 exprime ta motivation au sujet de ce plan de formation ?

Une seule réponse possible.

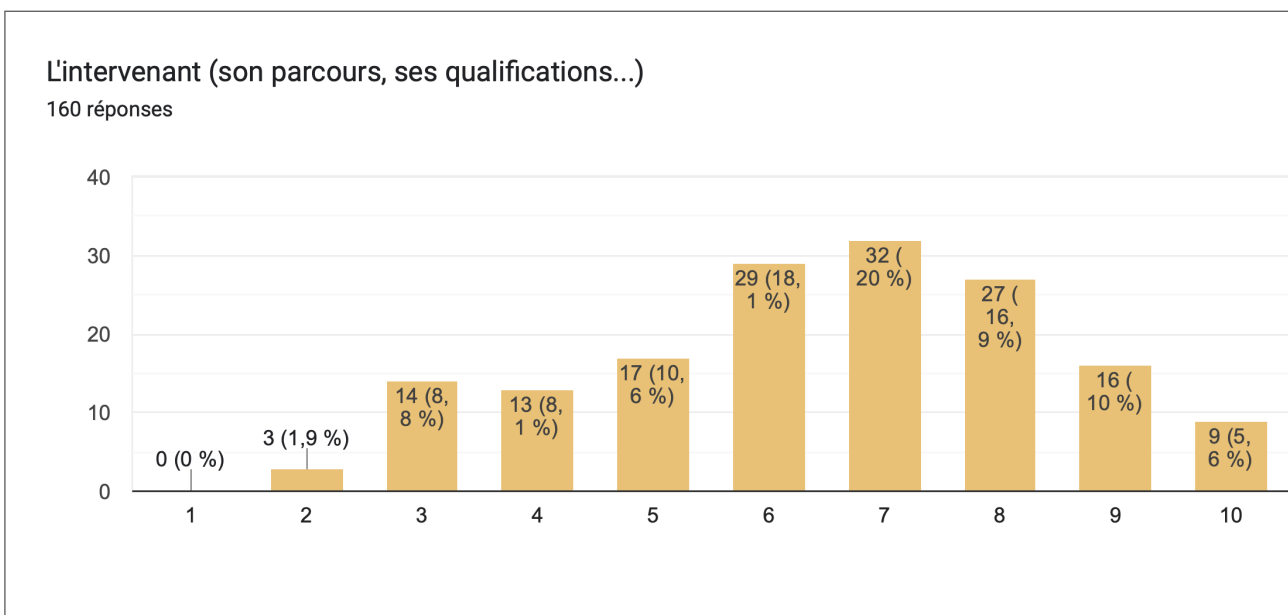
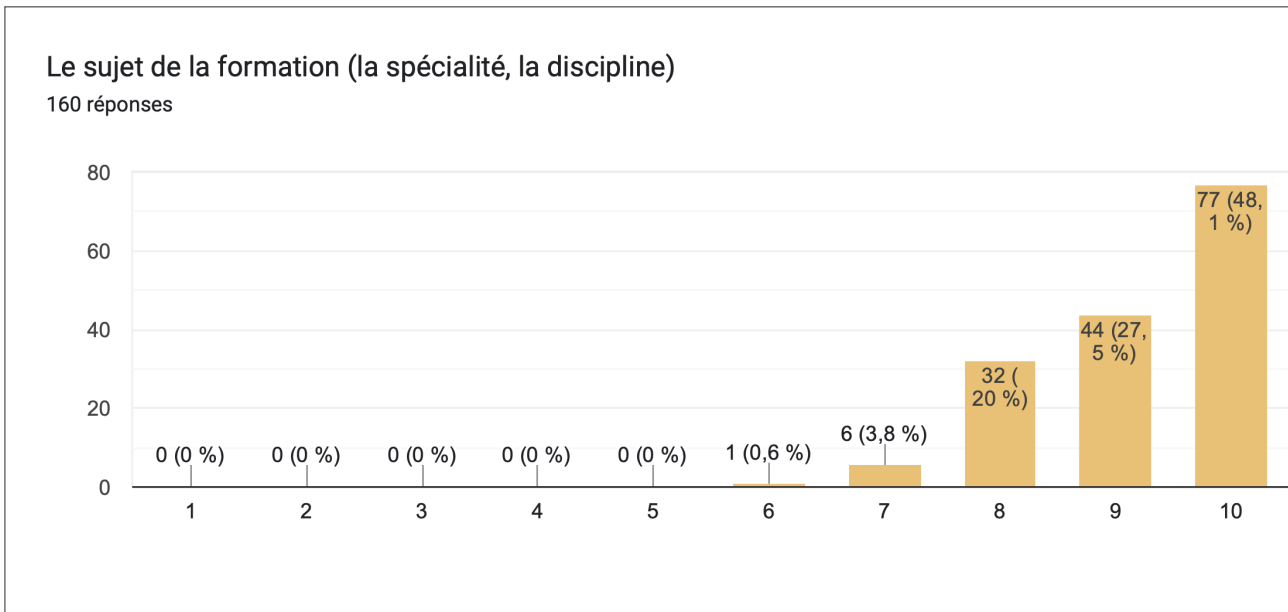
1 2 3 4 5

Pas Très motivé(e)

Merci beaucoup pour ta participation, le projet est en cours de construction et tu pourrais y avoir accès dès l'année prochaine ! A très vite 🙏

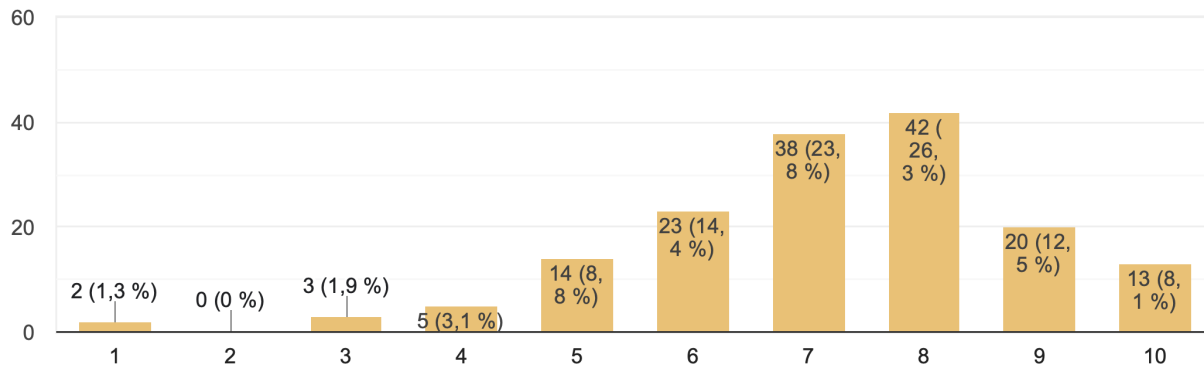
ANNEXE 6 : Résultats des critères d'évaluation des aspects caractérisant une formation

Résultats des questions 13 à 22/33



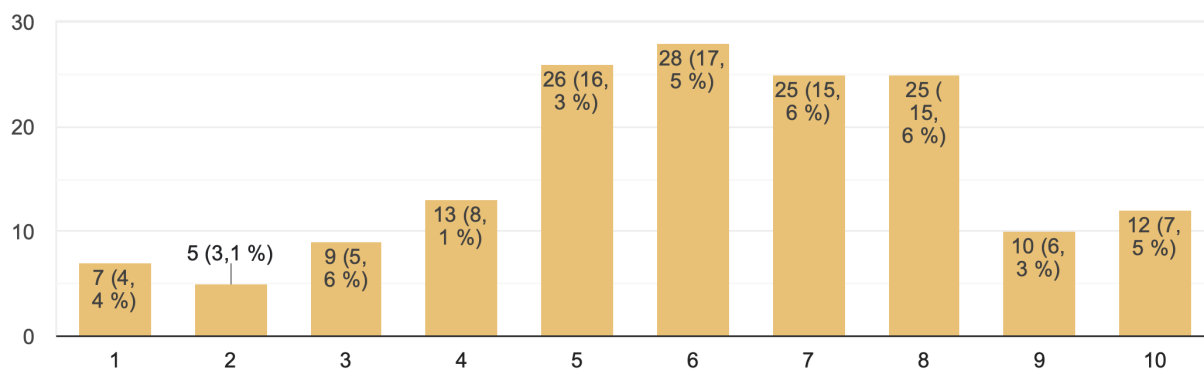
La durée de la formation

160 réponses



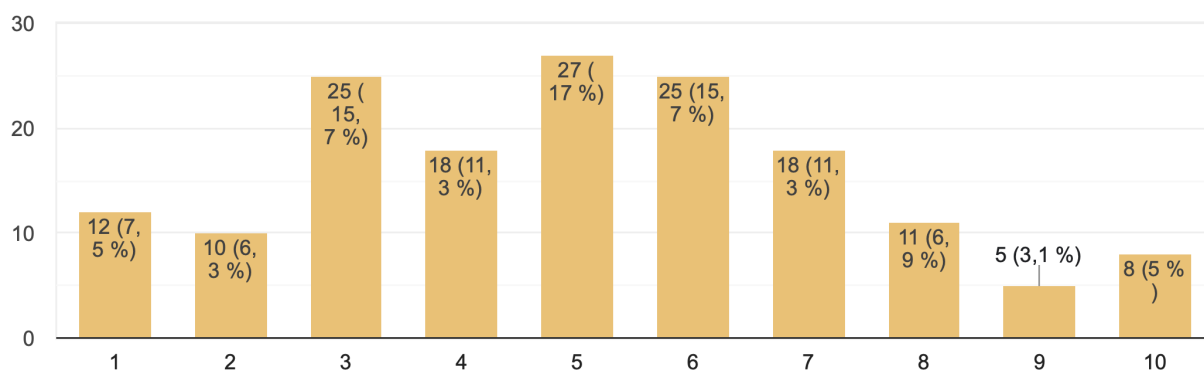
La présence d'un moment convivial d'échange

160 réponses



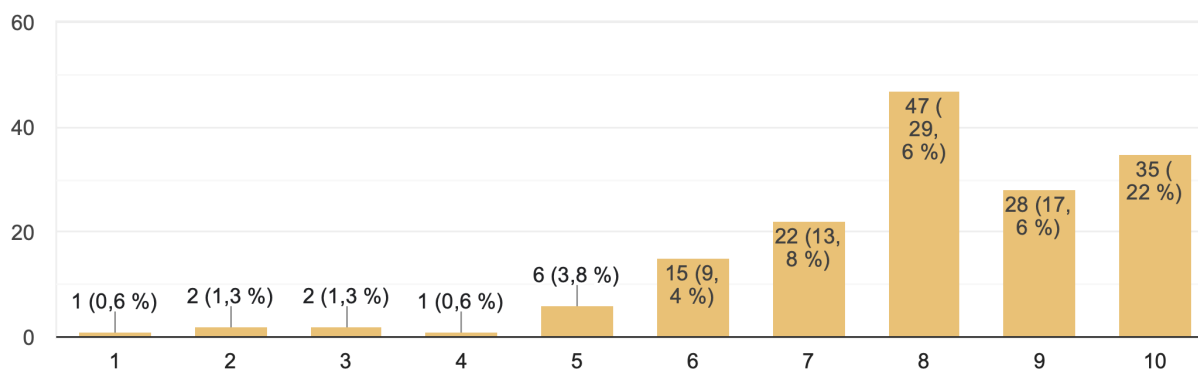
Le partenaire/ organisme finançant en partie l'évènement (valeurs de l'entreprise...)

159 réponses



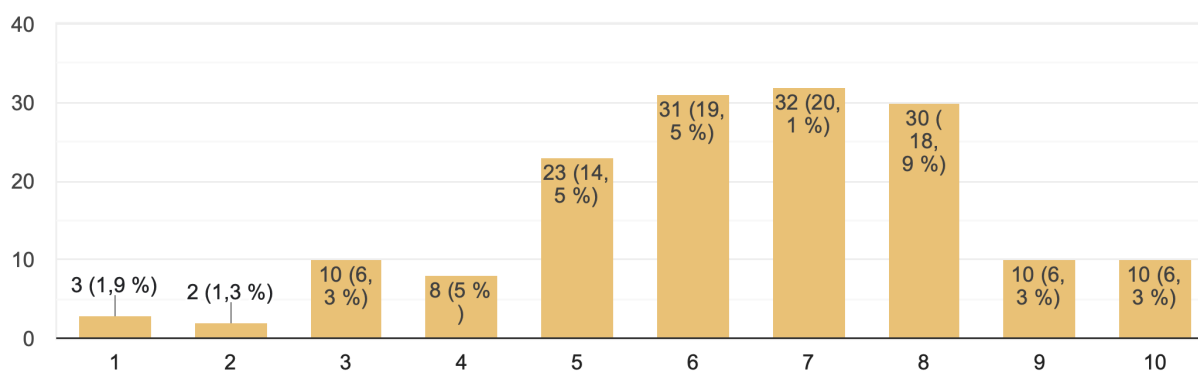
L'accessibilité (le lieu de l'évènement, la facilité)

159 réponses



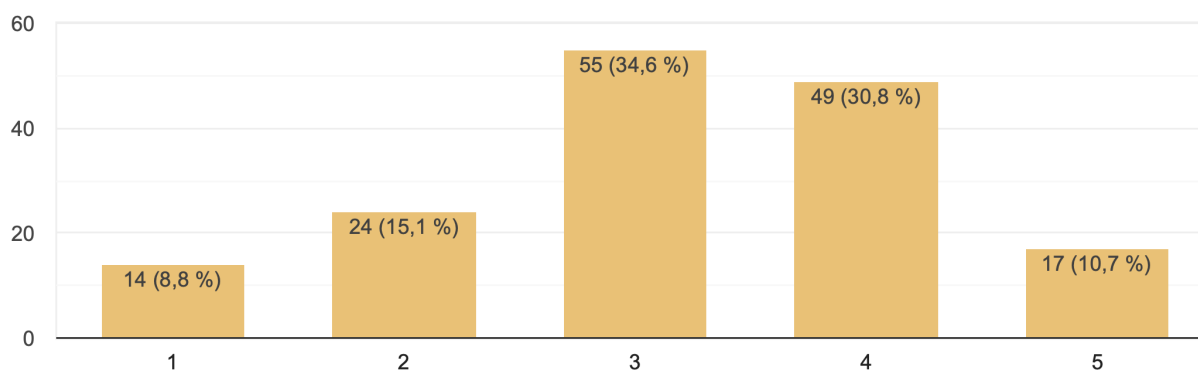
L'innovation dans la recherche du sujet

159 réponses



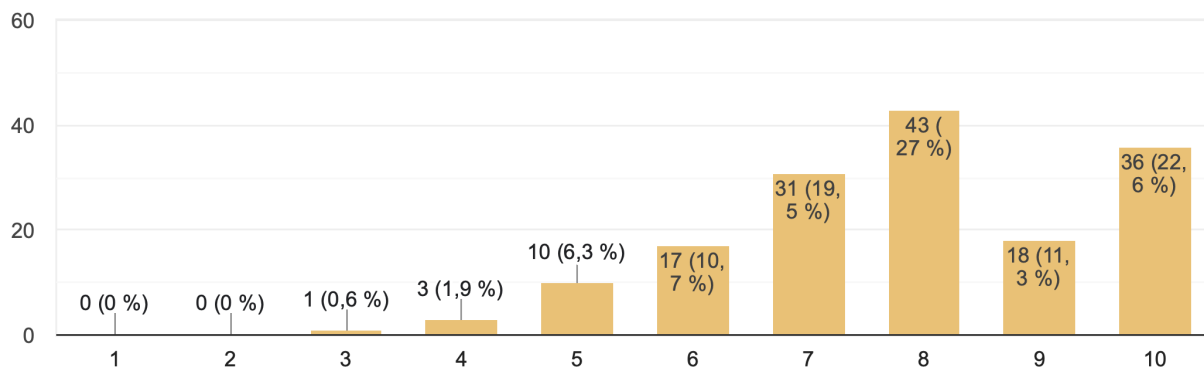
La reconnaissance de la formation (badge, crédits ECTS, diplôme...)

159 réponses



Le choix de la date de la formation

159 réponses



ANNEXE 7 : Réponses brutes de l'étude

Question 24/33 : POINT CLE 1 : EXPRIME TOI : Y a-t-il des domaines ou compétences que tu souhaiterais approfondir davantage ou que tu penses avoir été insuffisamment traités au cours des tes années d'école ? Si oui, lesquels ? Peux-tu m'en dire plus à ce sujet ?

- « La formation des jeunes, genre pour le 1^e rempla ou le 1^e job, les trucs de base que tu vois pas à l'école mais que tu vas faire dans tes premières expériences en médecine (ex: gestion abcès de chat, vomissements, diarrhée, plaies, l'anesth/sédation, gestion des otites, dermato facile, etc.) mais aussi en softskills (faire une eutha, gestion des clients qui vont te remettre en question/difficiles) »
- « Par rapport à la communication avec le clients : on a quelques conférences extérieures dessus mais pas de vraies mise en conditions/situations, que ce soit pour des consultations de routine ou pour aborder les consultations + compliquées. Encore plus de conférences sur les différents statuts existants, les contrats etc... »
- « Gestion d'une entreprise, différents statuts du vétérinaire (salarié, collaborateur, associé), rémunération, contrats (même si on a la possibilité grâce à des conférences ou des ateliers, ça devrait faire partie du tronc commun avec le module en clientèle ou une matière à rajouter en A5/6) »
- « Gestion des euthanasies, communication et management, le "monde du travail" en général (savoir reconnaître des défauts dans un contrat, négocier les termes d'un contrat, connaître les différents statuts sous lesquels on peut exercer, la "paperasse" etc) »
- « Domaine NAC en général, notamment sur des aspects survolés pour les autres espèces (ophtalmo, dermato...), particularités de la prise en charge de base, et pourquoi pas plus poussée mais moins grand public »
- « Les volailles de façon générale. Très peu de cours traitent de ces espèces pourtant très représentées en élevage (parmi les viandes les plus consommées en France). Je trouva cela très dommage. »
- « La formation en management et les points clés des différents statuts, comment se lancer dans la vie de praticien avec toutes les clés en main pour ne pas se faire avoir sur les contrats etc »
- « Neurologie (parfois on peut pas faire d'IRM direct et alors que faire?) ophtalmologie tout ce qui est type de contrat etc on a peu trop d'infos (si on va pas aux tables rondes) »
- « Le management d'équipe, l' Environnement professionnel et l'entreprenariat on ne nous informe pas assez sur le statut du veto, ses possibilités d'emploi ext.. »
- « L'équine, la communication avec les propriétaires lors de sujets difficiles, la médecine généraliste canine, le choix de contrat en sortant d'école. »
- « La médecine vétérinaire en faune sauvage : types de métier, formation, réseau de contacts, rencontre avec des vétérinaires spécialistes... »
- « Dur à dire en A2, mais peut-être niveau management comment gérer le manque de confiance en soi de soi-même et de ses collaborateurs »

- « Je trouve que dans beaucoup de matières, les sujets ont trop vite balayés et pas toujours assez étudiés pour bien comprendre »
- « Imagerie (à la fois pouvoir manipuler plus (s'entraîner à faire des echo et apprendre à mieux lire des radios par ex) »
- « Oui, la réalité du terrain, surtout en bovine que je n'ai pas pu beaucoup expérimenter pour l'instant lors de stages »
- « Anesthésie et analgésie des espèces de rente - Gestes de bases en médecine équine (sondage, pose de cathéter, ...) »
- « Des petites conf de neuro ça ferait pas de mal !! ou de l'imagerie ça serait grave cool mais + compliqué à faire »
- « Toute la partie gestion des clients, organisation du planning en clinique, comment organiser son travail »
- « Côté entrepreneuriat, jeune véto pas forcément légitime, que faire dans les litiges et/ou cas compliqués »
- « Gestion de l'euthanasie, gestion des clients difficiles, premier travail (salaire, contrat, entretien) »
- « Plutôt la pratique de manière générale (beaucoup de théorie mais un peu plus de pratique serait bien) »
- « Le développement personnel, la gestion d'équipe, comment faire face aux caractères de chacun »
- « Rôle du vétérinaire dans la biodiversité (impact sur les animaux domestiques, de rente, etc) »
- « L'imagerie, le management, le BEA en clinique, les différents statuts de praticiens...
- « Le rapport des vétérinaires à l'environnement et l'impact carbone de notre activité »
- « Ophtalmologie de base pour un non spécialiste, neurologie pour un non spécialiste »
- « La dentisterie par exemple mais aussi l'ophtalmologie, la nutrition »
- « L'écologie pratique, la prise en charge de la faune sauvage »
- « Gériatrie, dans une population animale vieillissante »
- « Droit, histoire de la médecine vétérinaire »
- « Rapport client et collègues, management... »
- « Gestion d'entreprise, connaissance de soi »
- « Oui plutôt tous les domaines d'imagerie »
- « L'imagerie notamment pour la pratique »
- « La communication avec le propriétaire »
- « Médecine du comportement, management »
- « Ophtalmo, ortho, équine en général »
- « L'écho en pratique et l'ophtalmo. »
- « La relation client et la gestion »
- « Imagerie en rurale par exemple »
- « Management, compétence social »
- « trop jeune pour m'exprimer »
- « Gestion économique et loi »

- « La gestion des urgences »
- « Compétences transverses »
- « Communication client
- « l'échographie »
- « Comportement »
- « cancérologie »

Question 25/33 : POINT CLE 2 : EXPRIME TOI : Qu'aimerais-tu changer dans les interventions auxquelles tu as déjà participé ?

- « Avoir des conférences un peu plus axées selon les niveaux d'étude afin d'avoir des conférences plus pertinentes (les notions abordées sont forcément simplifiées pour être comprises par tous, mais du coup certaines sujets sont abordés très superficiellement et mériteraient d'être plus creusés). »
- « Je suis en A2 donc début de cursus et c'est sympa quand on va à une conf d'avoir qlq recaps du sujet avant de rentrer dans les détails pour pas qu'on soit totalement perdus ou alors indiquer d'avance à qui s'adresse la formation »
- « Souvent le niveau de langage n'est pas adapté à tous et les A2/A3 ne comprennent pas forcément tout ce qui est dit, donc l'intervention ne sert à 100% que pour certains »
- « Se concentrer sur les aspects nouveaux et pas vus en cours, mais difficile à faire, chaque année n'ayant pas encore tout vu, et c'est bien d'avoir des rappels des fois »
- « Moins de conférence type "CM" durant lesquelles on est perdu et on s'endort. faire des interventions plus interactives en interrogeant le public par ex »
- « Souvent que des conférences, point de vue très superficiel et pas de mise en situation concrète (ne favorise pas l'apprentissage) »
- « J'aimerais qu'il y ai systématiquement un support écrit qui soit fourni et sur lequel on pourrait suivre pendant les conférences »
- « On retient davantage quand l'intervention est sous forme de TP mais je sais que c'est dur niveau organisation. »
- « L'accessibilité aux ressources présentées au cours des interventions, pouvoir avoir une fiche récapitulative. »
- « Souvent on nous fait des confs dont on comprend rien en première et deuxième année ça perd de son intérêt »
- « Des conférences moins générales, qui rentrent plus dans le sujet et qui soient plus complètes. »
- « Plus d'efficacité pour rester intéressant et ne pas se perdre dans des choses inutiles »
- « Le dynamisme des intervenants et la qualité des présentations (PowerPoint) »
- « Trop de conférences avec trop les mêmes sujets et les mêmes intervenants »
- « Se mettre à la place de tous (cliniques avec moins d'équipement) »
- « Manque d'échange dans les formats conf' ! Ateliers c'est mieux!! »
- « Je n'ai pas participé encore à des formations d'alpivet »

- « Plus de possibilité d'interagir avec les intervenants »
- « Exemples précis si possible pour faire vrai »
- « Avoir des mises en situations »
- « Pas encore participé »
- « Plus d'interactions! »
- « Pouvoir pratiquer »
- « Rien de spécial »

Question 28/33 : Si oui, en quelques mots-clés, quel est ton ressenti sur ton intégration dans la structure, ton encadrement et sur le respect de tes attentes avant ton stage ?

- « Très bon mais j'ai été encadré dans ce stage par une amie qui était 4 promotions au-dessus de moi. Donc je savais que j'allais être très bien encadré »
- « J'avais adoré mon stage ! (Villers le lac ❤️) »
- « Très bonne expérience »
- « Je n'ai pas senti de différence avec les autres cliniques dans lesquelles j'avais été en stage »
- « Mauvais, mais cela vient probablement plus du fonctionnement interne catastrophique de la clinique et de l'ambiance horrible... »
- « À l'écoute, responsabilisant »
- « Très bon ressenti, mais je n'ai qu'assez peu entendu parler d'Alpivet, j'avais l'impression d'être dans une clinique classique »
- « Avoir des discussions sur les cas cliniques, qu'on nous donne de la littérature, qu'on nous fasse faire des choses pratiques aussi »
- « L'intégration et l'encadrement étaient super, les attentes que j'avais de ce stage ont été respectées »
- « Ils étaient gentils mais je ne crois pas qu'il y ai un lien avec le réseau »
- « Bien pas forcément de protocole AlpiVet appliqué, intégration très rapide »
- « Tres bon accueil et suivi pendant le stage »
- « Je n'avais pas eu le livret de stage, et l'encadrement a été la même que dans des cliniques n'appartenant pas au réseau »

ANNEXE 8 : Fiche EP vierge



EP (titre)

Enseignement personnalisé

photo photo photo

Responsable : nom de l'enseignant

I CM : X séances 45 min... I TD : I TP : I Travail perso : I Crédits ECTS : X I

*ECTS : pour rappel 1 crédit ECTS = 25/30 heures de travail total étudiant

1h de CM = 3h de travail étudiant

1h de TD = 2h de travail total étudiant

1h de TP = 1,5 h de travail total étudiant

Objectifs d'enseignement

Pré-requis

Descriptif

Modalités pratiques

Promotion concernée

Nombre de places offertes

Modalités d'évaluation

Modalités d'inscription

Intitulé des séquences de CM / conférences	Nombre de séquences associées	Créneau horaire et semestre

Commentaires / autre / Budget

L'INTEGRATION DES PRATICIENS VETERINAIRES DANS LE CURSUS DES ETUDES VETERINAIRES FRANÇAISES

ETUDE APPLIQUEE AU RESEAU ALPIVET

Auteur

ETTWILLER Louis

Résumé

Dans un contexte de transformation du secteur vétérinaire, l'intégration des praticiens dans le cursus des études vétérinaires françaises devient à la fois un défi et une opportunité pour la formation des futurs professionnels. Les attentes croissantes des étudiants pour une formation plus pratique et professionnalisante poussent les institutions à renforcer la collaboration avec des praticiens. Cette évolution est aussi motivée par la nécessité pour les réseaux vétérinaires indépendants, comme Alpivet, d'attirer de jeunes talents.

Cet essai, initié par un étudiant de VetAgro Sup, explore les enjeux d'une formation enrichie par le savoir-faire des praticiens. La première partie examine les transformations du cursus vétérinaire en France, tandis que la seconde se concentre sur les initiatives d'Alpivet, visant à répondre aux besoins des étudiants et du réseau. L'objectif est de développer un modèle de formation qui intègre étroitement les praticiens, renforçant ainsi les compétences pratiques et le savoir-être des futurs vétérinaires.

Mots-clés

Formation vétérinaire, Étudiants, Praticiens, Intégration, Réseau

Jury

Président du jury : Pr **CADORE Jean-Luc**

1er assesseur : Pr **CHABANNE Luc**

2ème assesseur : Pr **MOUNIER Luc**