RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

VetAgro Sup

CAMPUS VETERINAIRE DE LYON

Année 2024 - Thèse n°102

LE SENTIMENT DE CONFIANCE EN SOI EN FIN DE CURSUS VÉTÉRINAIRE : CRÉATION D'UN GUIDE PRATIQUE DU STAGE VETERINAIRE A DESTINATION DES TUTEURS ET DES STAGIAIRES

Par

CHAPELAY Mathilde

THESE

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

Et soutenue publiquement le 8 novembre 2024
Pour obtenir le titre de Docteur Vétérinaire

UNIVERSITÉ DE LYON

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

VetAgro Sup

CAMPUS VETERINAIRE DE LYON

Année 2024 - Thèse n°102

LE SENTIMENT DE CONFIANCE EN SOI EN FIN DE CURSUS VÉTÉRINAIRE : CRÉATION D'UN GUIDE PRATIQUE DU STAGE VETERINAIRE A DESTINATION DES TUTEURS ET DES STAGIAIRES

Par

CHAPELAY Mathilde

THESE

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

Et soutenue publiquement le 8 novembre 2024
Pour obtenir le titre de Docteur Vétérinaire

UNIVERSITÉ DE LYON

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	Margaux	Maitre de conférences
M.	BOURGOIN	Gilles	Maître de conférences
Mme	BRASSARD	Colline	Maitre de conférences (stagiaire)
M.	BRUTO	Maxime	Maître de conférences
M.	BRUYERE	Pierre	Maître de conférences
M.	BUFF	Samuel	Professeur
M.	BURONFOSSE	Thierry	Professeur
M.	CACHON	Thibaut	Maître de conférences
M.	CADORÉ	Jean-Luc	Professeur
Mme	CALLAIT-CARDINAL	Marie-Pierre	Professeur
Mme	CANNON	Leah	Maître de conférences (stagiaire)
M.	CHABANNE	Luc	Professeur
Mme	CHALVET-MONFRAY	Karine	Professeur
M.	CHANOIT	Guillaume	Professeur
M.	CHETOT	Thomas	Maître de conférences
Mme	DE BOYER DES ROCHES	Alice	Professeur
Mme	DELIGNETTE-MULLER	Marie-Laure	Professeur
Mme	DJELOUADJI	Zorée	Professeur
Mme	ESCRIOU	Catherine	Maître de conférences
M.	FRIKHA	Mohamed-Ridha	Maître de conférences
M.	GALIA	Wessam	Maître de conférences
M.	GILLET	Benoit	Maître de conférences
Mme	GILOT-FROMONT	Emmanuelle	Professeur
M.	GONTHIER	Alain	Maître de conférences
Mme	GREZEL	Delphine	Maître de conférences
Mme	HUGONNARD	Marine	Maître de conférences
Mme	JEANNIN	Anne	Inspecteur en santé publique vétérinaire
Mme	JOSSON-SCHRAMME	Anne	Chargée d'enseignement contractuelle
M.	JUNOT	Stéphane	Professeur
M.	KODJO	Angeli	Professeur
Mme	KRAFFT	Emilie	Maître de conférences
Mme	LAABERKI	Maria-Halima	Maître de conférences
Mme	LAMBERT	Véronique	Maître de conférences

Mme	LE GRAND	Dominique	Professeur
Mme	LEBLOND	Agnès	Professeur
Mme	LEDOUX	Dorothée	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	Maitre de conférences
Mme	REMY	Denise	Professeur
Mme	RENE MARTELLET	Magalie	Maître de conférences
M.	ROGER	Thierry	Professeur
M.	SAWAYA	Serge	Maître de conférences
M.	SCHRAMME	Michael	Professeur
Mme	SERGENTET	Delphine	Professeur
Mme	STORCK	Fanny	Professeur
M.	TORTEREAU	Antonin	Maître de conférences
Mme	VICTONI	Tatiana	Maître de conférences
M.	ZENNER	Lionel	Professeur

Remerciements

Au professeur Luc Chabanne,

Professeur en médecine interne à VetAgroSup, campus vétérinaire de Lyon, président du jury de cette thèse, pour l'honneur qu'il m'a fait en acceptant de présider cette soutenance et pour avoir développé un master MC ESV permettant aux étudiants vétérinaires de Lyon de s'ouvrir aux sciences de l'entreprise.

Au professeur Pierre Bruyère,

Maître de conférences en biotechnologies et pathologie de la reproduction à VetAgroSup, campus vétérinaire de Lyon, directeur de thèse. Merci pour votre encadrement bienveillant, vos conseils avisés et pour avoir été mon référent ces cinq dernières années, toujours dans la bonne humeur et avec des encouragements précieux qui m'ont permis de profiter pleinement de mon cursus.

Au professeur Luc Mounier,

Professeur en comportement et bien-être animal et directeur des formations à VetAgroSup, campus vétérinaire de Lyon, second assesseur. Merci pour vos remarques constructives, votre regard critique et votre engagement envers la profession et les étudiants.

Au professeur Jérôme Chabanne-Rive,

Professeur en sciences de gestion à l'iaelyon School of Management, membre invité du jury. Je vous remercie pour votre évaluation experte sur mon travail et pour avoir offert aux étudiants vétérinaires des clés pour aborder leur carrière avec des bases solides en sciences de l'entreprise à travers le parcours de master MC ESV.

Au docteur vétérinaire Pierre Mathevet,

Fondateur et consultant chez TIRSEV, ainsi qu'auteur de l'ouvrage *Carence de confiance en soi : étiopathogénie, diagnostic et traitement* (2022), membre invité du jury. Merci pour votre travail qui a inspiré cette thèse, pour votre intérêt envers mes recherches et pour la richesse de vos réflexions. Votre expertise et votre ouverture d'esprit ont permis d'accroître la pertinence de mon travail.

Table des matières

Table des annexes *9*

Table des figures *11*

Table des tableaux *13*

Liste des abréviations *15*

Introduction *17*

Partie 1 : Revue de la littérature *19*

I. Le sentiment de confiance en soi selon la psychologie 21

A. La confiance en soi liée aux actes et compétences 21

B. La confiance en soi ou le sentiment d'efficacité personnelle 22

C. L'excès de confiance en soi : l'effet Dunning Kruger 24

II. Cadre théorique des concepts liés au sentiment de confiance en soi au travail 25

A. La relation aux succès et échecs : la théorie des attributions causales 26

B. La relation aux émotions et à l'état physiologique : les peurs et le stress au travail 27

C. La relation aux compétences : le noyau d'évaluation de soi 29

D. La relation à l'autre : théories de la motivation en lien avec le sentiment de confiance en soi et l'effet Pygmalion 30

III. La confiance dans les sciences de gestion et les établissements de soins vétérinaires 33

A. La production dynamique de la confiance en entreprise 34

B. Les symptômes d'une crise de confiance : stress et peurs dans la profession vétérinaire . 37

C. Le sujet de la confiance dans les entreprises et les établissements de soins vétérinaires . 40

Partie 2 : Étude expérimentale *45*

I. Description du terrain et des études effectuées *46*

A. Les approfondissements de A6 dans les Écoles Nationales Vétérinaires françaises 46

B. Les compétences à acquérir en études vétérinaires 48

C. Description des études réalisées 51

II. Caractérisation qualitative de la confiance en soi 51

A. Le rapport sur les préjugés intergénérationnels au sein de la profession vétérinaire 52

B. Focus groups étudiants 61

C. Le questionnaire à destination des étudiants de A6 70

III. Caractérisation quantitative de la confiance en soi en pratique vétérinaire 77

A. Le questionnaire à destination des étudiants de A6 78

B. Le questionnaire à destination des tuteurs 101

Partie 3 : Discussion et préconisations 107

Création d'un guide pratique du stage vétérinaire résumant les pratiques managériales pour l'acquisition de confiance en soi de l'étudiant. 107

I. Discussion des résultats 108

A. Les études qualitatives 108

B. Les études quantitatives 112

II. Biais et limites de l'étude 115

A. Travailler sur le sentiment de confiance en soi 115

B. La démarche qualitative 115

C. La démarche quantitative 117

D. Pour aller plus loin 119

III. Présentation du guide du stage vétérinaire 120

A. Présentation du guide 145

B. Partie 1 : Organiser et préparer l'arrivée du stagiaire 145

C. Partie 2 : Accompagner le stagiaire 145

D. Partie 3 : Suivre et évaluer la progression 149

Conclusion 151

Bibliographie 153

Annexes 161

Table des annexes

Annexe 1 : Référentiel d'Activité et de compétences révisé pour le guide pratique du stage 161
Annexe 2 : Guide pratique du stage vétérinaire 167
Annexe 3 : Questionnaire à destination des étudiants de A6 de septembre 2023 .. 180
Annexe 4 : Questionnaire à destination des étudiants de A6 de juin 2024 187
Annexe 5 : Guide d'entretien des focus groups 192
Annexe 6 : Questionnaire à destination des tuteurs 194

Table des figures

Figure 1 : La pyramide de la confiance en soi selon Fanget (2006). 21
Figure 2 : Les sources d'informations du sentiment d'efficacité personnelle selon Bandura et adaptées au contexte étudiant d'après Galand, B. & Vanlede, M. (2004). 23
Figure 3 : Résumé des théories de la motivation et de leurs composantes pouvant influencer le sentiment de confiance en soi des étudiants vétérinaires. 31
Figure 4 : Modélisation de la production dynamique de la confiance selon Karsenty. 34
Figure 5 : Objectifs et caractéristiques des études élaborées pour l'étude du sentiment de confiance en soi des étudiants en fin de cursus. 51
Figure 6 : Carte mentale des pratiques managériales des tuteurs de stage pour favoriser l'acquisition de confiance et d'autonomie du stagiaire 65
Figure 7 : Caractéristiques d'un vétérinaire pédagogue lors des stages selon les étudiants. 67
Figure 8 : Core-Self-Evaluations Scale développée par Judge et al. et traduite en français par Baudin (2009). 81
Figure 9 : Graphiques en secteur représentant l'évolution du niveau de confiance (progression, stabilité, régression) des étudiants au cours de l'année scolaire, selon leur niveau initial (confiance faible ou confiance moyenne à élevée) et selon le mode de pratique (canine et rurale). 84
Figure 10: Évolution du sentiment de confiance en soi en pratique canine pour le groupe des tutorés (N=43), des étudiants en filière animaux de production (N=25) et des étudiants en filière animaux de compagnie (N=72). 86
Figure 11 : Évolution du sentiment de confiance en soi en pratique rurale pour le groupe des tutorés (N=43) et des étudiants en filière animaux de production (N=25). 87
Figure 12 : Niveaux de confiance, autonomie en canine et en rurale et stress concernant l'entrée sur le marché du travail en fin de cursus vétérinaire pour les trois approfondissements étudiés. 88
Figure 13 : Diagramme de dispersion montrant la corrélation de Kendall (τ = 0.52, τ^2= 0.27, p-value < 0,001) entre le niveau de confiance en soi et l'autonomie en pratique canine dans le groupe des tutorés. 91

Figure 14 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les étapes de la démarche clinique relevant des connaissances du vétérinaire en pratique canine en fin de cursus. 92
Figure 15 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les étapes de la démarche clinique relevant des connaissances du vétérinaire en pratique rurale en fin de cursus. 93
Figure 16 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les connaissances en gestion d'entreprise en fin de cursus. 94
Figure 17 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les étapes de la démarche clinique relevant des savoir-faire et actes techniques du vétérinaire en pratique canine en fin de cursus. 95
Figure 18 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les étapes de la démarche clinique relevant des savoir-faire et actes techniques du vétérinaire en pratique rurale en fin de cursus. 96
Figure 19 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les savoir-être du vétérinaire chez tous les étudiants en fin de cursus. .. 97
Figure 20 : Boxplots des valeurs du noyau d'évaluation de soi en fonction de l'approfondissement des étudiants. 100
Figure 21 : Boxplots des valeurs du noyau d'évaluation de soi en fonction du genre des étudiants. 101
Figure 22 : Évaluation des niveaux de confiance et d'autonomie en pratique canine selon les tuteurs (N=16) et les stagiaires en tutorat (N=43). 103
Figure 23 : Évaluation des niveaux de confiance et d'autonomie en pratique rurale selon les tuteurs (N=16) et les stagiaires en tutorat (N=43). 104

Table des tableaux

Tableau I : Les attributions causales en contexte d'apprentissage (issu de l'article de Vianin, 2007)..... 26
Tableau II : Compilation des facteurs de stress et situations stressantes en clinique vétérinaire, les éléments en gras représentent ceux qui touchent particulièrement les étudiants et jeunes vétérinaires (d'après les travaux de Collins, 2005 ; Strand, 2005 ; Routly, 2002 ; Truchot, 2022)..... 39
Tableau III : Comparaison des référentiels d'activités et de compétences des études vétérinaires et du tutorat..... 50
Tableau IV : Analyse thématique des verbatims des étudiants vétérinaires à la question "pourquoi les jeunes manquent de confiance en eux et d'autonomie en sortie d'école? ", réponses liées à la formation vétérinaire..... 54
Tableau V : Analyse thématique des verbatims des étudiants vétérinaires à la question "pourquoi les jeunes manquent de confiance en eux et d'autonomie en sortie d'école? ", réponses non liées à la formation vétérinaire. 58
Tableau VI : Analyse thématique des verbatims des étudiants vétérinaires à la question "pourquoi les jeunes manquent de confiance en eux et d'autonomie en sortie d'école? ", solutions proposées par les étudiants. 60
Tableau VII : Résumé des caractéristiques des sessions de focus groups 62
Tableau VIII : Les aires thérapeutiques de médecine rurale et canine où les étudiants ont le plus et le moins confiance en eux en début d'année A6 et selon le RAC du tutorat. 71
Tableau IX : Les facteurs de stress des étudiants en fin de cursus en pratique canine et rurale selon la catégorisation des risques psychosociaux de l'INSEE. Les étudiants en pratique mixte représentent les tutorés et le groupe AP et les étudiants en pratique canine le groupe AC. 72
Tableau X : Identification des stratégies de coping face au stress des étudiants vétérinaire selon 105 réponses à la question "Comment gères-tu le stress lié à la pratique vétérinaire en tant que jeune vétérinaire ?" 75
Tableau XI : Méthode de collecte des données des questionnaires de l'étude longitudinale 2023-2024. 79

Tableau XII : Décomposition des compétences évaluées chez les étudiants inspirée de la démarche diagnostique et du protocole de LeDonge. 80
Tableau XIII: Pourcentages d'étudiants ayant progressé, régressé ou restant stables en niveau de confiance dans les pratiques canine et rurale entre septembre 2023 et juin 2024, en fonction des différents approfondissements. 83
Tableau XIV : Les étapes de la démarche diagnostique en médecine rurale et canine où les étudiants ont le moins confiance en eux en fin de cursus. 98
Tableau XV : Résultats des noyaux d'évaluation de soi selon les groupes AP, AC et tutorat et les genres, comparés aux résultats de l'étude de Truchot (2023). 99

Liste des abréviations

AEEEV : Association Européenne des Établissements d'Enseignement Vétérinaire

ASV : Auxiliaire Spécialisé Vétérinaire

CHUV : Centre Hospitalier Universitaire Vétérinaire

CHV : Centre Hospitalier Vétérinaire

CSE : Core Self Evaluation

CSES : Core Self Evaluation Scale

DEFV : Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires

ENVF : Écoles Nationales Vétérinaires Françaises

IAE : Instituts d'Administration des Entreprises

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

MEDEF : Mouvement des Entreprises de France

MC ESV : Master Management et Communication en Établissements de Soins Vétérinaires

NAC : Nouveaux Animaux de Compagnie

NES : Noyau d'Évaluation de Soi

PSS : Perceived Stress Scale

QVT : Qualité de Vie au Travail

RAC : Référentiel d'activité et de compétences

RSE : Responsabilité sociétale ou sociale des entreprises

SIAMU : centre d'urgence, de réanimation et de soins intensifs pour animaux de compagnie

TD : Travaux Dirigés

TP : Travaux Pratiques

TMI : Trust Management Institute

USAMV : Université de Sciences Agronomiques et de Médecine Vétérinaire

Introduction

Le développement de la confiance en soi chez les étudiants vétérinaires en fin de cursus représente un enjeu majeur, non seulement pour les étudiants eux-mêmes, mais également pour les acteurs de leur formation et de leur insertion professionnelle. Durant leur cursus, et particulièrement lors de leur dernière année, les futurs vétérinaires doivent acquérir les compétences cliniques et techniques indispensables à l'exercice de leur profession, qu'ils se destinent à la médecine des animaux de compagnie ou des animaux de production. Cette confiance en leurs compétences (connaissances, savoir-faire et savoir-être du vétérinaire), couplée à une autonomie professionnelle, est cruciale non seulement pour une entrée sereine dans la vie active, mais aussi pour assurer la pérennité de leur carrière dans un environnement professionnel exigeant.

Pour les Écoles Nationales Vétérinaires Françaises (ENVF), l'objectif est de former des praticiens compétents, dotés d'une expertise dans le bien-être animal et les interactions entre l'animal, l'homme et l'environnement. Au-delà de la formation technique de haut niveau, il s'agit également de veiller au développement personnel des étudiants afin qu'ils soient prêts à intégrer le monde professionnel avec assurance et efficacité. La compréhension des éléments constitutifs de la confiance en soi, ainsi que des mécanismes favorisant son acquisition durant le cursus, permet au corps enseignant d'accompagner de manière optimale les étudiants tout au long de leur formation.

Les vétérinaires praticiens, quant à eux, jouent un rôle fondamental dans la transmission des valeurs professionnelles et la familiarisation des étudiants avec les réalités du métier, notamment lors des stages. En établissant une relation de confiance avec les étudiants et en soutenant leur progression, ils contribuent non seulement à leur montée en compétences, mais aussi l’acquisition d’une autonomie rapide et solide. Dans un contexte de pénurie de vétérinaires, ces interactions sont d'autant plus précieuses pour le recrutement et le maintien des jeunes talents au sein des structures.

Au niveau de la profession dans son ensemble, la question de la confiance en soi revêt une importance particulière pour prévenir les départs précoces du tableau de l’Ordre des vétérinaires et les phénomènes tels que les reconversions, le burn-out, l’anxiété liée à l’exercice de la profession, qui affectent plus particulièrement les jeunes praticiens. Cette recherche vise ainsi à mieux cerner les attentes des jeunes diplômés

et à favoriser une communication intergénérationnelle plus fluide, réduisant ainsi les tensions parfois observées entre vétérinaires d'âges et d'expériences différents.

Cette thèse s'inspire des travaux de Pierre Mathevet, qui a abordé la question de la confiance en soi chez les vétérinaires praticiens dans son ouvrage *Carence de confiance en soi : étiopathogénie, diagnostic et traitement* (2022). Elle propose d'explorer cette problématique chez les étudiants vétérinaires, en posant la question : **comment favoriser l'acquisition de la confiance en soi chez les étudiants en médecine vétérinaire ?**

L'objectif de ce travail est de définir clairement le sentiment de confiance en soi dans le contexte des études vétérinaires et d'identifier les facteurs qui en facilitent l'acquisition, notamment en ce qui concerne l'accompagnement et le management des étudiants en fin de cursus. Cette thèse s'inscrit dans la continuité d'un mémoire de master en Management et Communication en Établissements de Soins Vétérinaires, réalisé à l'IAE de Lyon, qui portait sur l'expérience du tutorat dans le cadre du choix d'approfondissement en dernière année de cursus à Lyon (A6). Ce travail de thèse élargit la réflexion aux étudiants ayant opté pour les approfondissements en filières pures pour animaux de production et pour animaux de compagnie et en filière mixte (animaux de compagnie et de production) et tutorée.

Pour répondre à cette question, cette thèse s'articulera en trois parties. La première partie proposera une définition du sentiment de confiance en soi, fondée sur une analyse de la littérature existante et du contexte de la profession vétérinaire. La partie qui suit présentera le travail expérimental de l'autrice, basé sur des données qualitatives et quantitatives collectées à travers quatre études de terrain, visant à identifier les composantes de la confiance en soi chez les étudiants dans le contexte de fin de cursus vétérinaire. Enfin, la dernière partie discutera des résultats obtenus et formulera des recommandations concrètes pour l'organisation, l'accompagnement et l'évaluation des étudiants, avec pour objectif de favoriser l'acquisition de la confiance en soi à travers un guide pratique du stage vétérinaire.

Partie 1 : Revue de la littérature

I. Le sentiment de confiance en soi selon la psychologie

A. La confiance en soi liée aux actes et compétences

B. La confiance en soi ou le sentiment d'efficacité personnelle

C. L'excès de confiance en soi : l'effet Dunning Kruger

II. Cadre théorique des concepts liés au sentiment de confiance en soi au travail

A. La relation aux succès et échecs : la théorie des attributions causales

B. La relation aux émotions et à l'état physiologique : les peurs et le stress au travail

C. La relation aux compétences : le noyau d'évaluation de soi

D. La relation à l'autre : théories de la motivation en lien avec le sentiment de confiance en soi et l'effet Pygmalion

III. La confiance dans les sciences de gestion et les établissements de soins vétérinaires

A. La production dynamique de la confiance en entreprise

B. Les symptômes d'une crise de confiance : stress et peurs dans la profession vétérinaire

C. Le sujet de la confiance dans les entreprises et les établissements de soins vétérinaires

Le sentiment de confiance en soi, une définition pluridisciplinaire.

Lorsque l'on cherche la définition de confiance dans le dictionnaire de l'Académie Française, on apprend que le mot "confiance" est un terme du XIII^{e} siècle issu du latin *confidentia*, dérivé de *confidere* ("mettre sa confiance", "avoir confiance"). Cette définition révèle au moins deux dimensions distinctes. La première concerne la relation interpersonnelle, lorsque l'on accorde sa confiance à autrui ou que cette confiance est placée en quelqu'un. Cela s'illustre par les définitions suivantes :

> "1. Espérance ferme que l'on place en quelqu'un, en quelque chose, certitude de la loyauté d'autrui."
>
> "2. Espérance ferme que les autres placent en vous ; conviction qu'ils peuvent avoir de votre sincérité, de votre dévouement, de votre honnêteté".

À cette première dimension s'ajoute une définition tournée vers soi-même :

> "3. Sentiment de sécurité qu'éprouve celui qui compte sur lui-même. Assurance que donne à quelqu'un le sentiment de ses capacités, de sa valeur."

Il est alors essentiel de distinguer les deux dimensions clés du sentiment de confiance : la confiance interpersonnelle et la confiance en soi. Dans cette étude, on se concentre sur l'étudiant et sa confiance en soi, c'est-à-dire son rapport à ses propres compétences en médecine vétérinaire, qu'il s'agisse de ses connaissances théoriques, de ses savoir-faire techniques ou de ses savoir-être. Cette première approche est cruciale car elle influence directement la manière dont l'étudiant se perçoit et se projette dans sa future pratique professionnelle. La confiance interpersonnelle est également importante lorsque l'on aborde le sentiment de confiance en soi de l'étudiant, notamment dans le cadre de la relation entre le formateur (professeur ou vétérinaire praticien) et l'étudiant. En effet, la construction d'une relation de confiance est au cœur du processus d'apprentissage, car elle conditionne l'efficacité du transfert de compétences et le développement de l'autonomie de l'étudiant. Cette thèse se concentrera donc sur ces deux aspects de la confiance, en les analysant à travers le prisme des compétences vétérinaires et des dynamiques relationnelles propres au contexte d'apprentissage, notamment lors de l'expérience clinique de l'étudiant au Centre Hospitalier Universitaire Vétérinaire (CHUV) et lors des stages.

Dans un premier temps, le sentiment de confiance en soi sera défini selon le point de vue de la psychologie afin de mieux appréhender ce qui le compose chez un étudiant. Les éléments associés à la confiance en soi et nécessitant des précisions

théoriques à appréhender dans un contexte de management seront présentés en seconde partie. Puis, la confiance au sein des organisations sera abordée notamment au sein des établissements de soins vétérinaires.

I. Le sentiment de confiance en soi selon la psychologie

A. La confiance en soi liée aux actes et compétences

Fanget (2006), psychiatre et psychothérapeute, décrit la confiance en soi telle une pyramide composée de trois dimensions qui sont perméables et se complètent (Figure 1). La pyramide se compose de l'estime de soi à la base, c'est-à-dire de se considérer comme une personne valable et digne d'intérêt. Puis il y a la confiance en soi au sens strict, qui représente la confiance dans les actes, décisions et projets. Elle est liée au sentiment de compétence personnelle et à la relation à l'échec, mais aussi aux interactions avec l'entourage concernant les actes effectués, notamment les félicitations ou encouragements. Enfin, l'affirmation de soi représente le dernier élément de la confiance en soi, et elle est liée aux rapports entretenus avec les pairs et le support social (soutien émotionnel, matériel, affiliatif) que l'on regroupe sous le terme de compétences relationnelles.

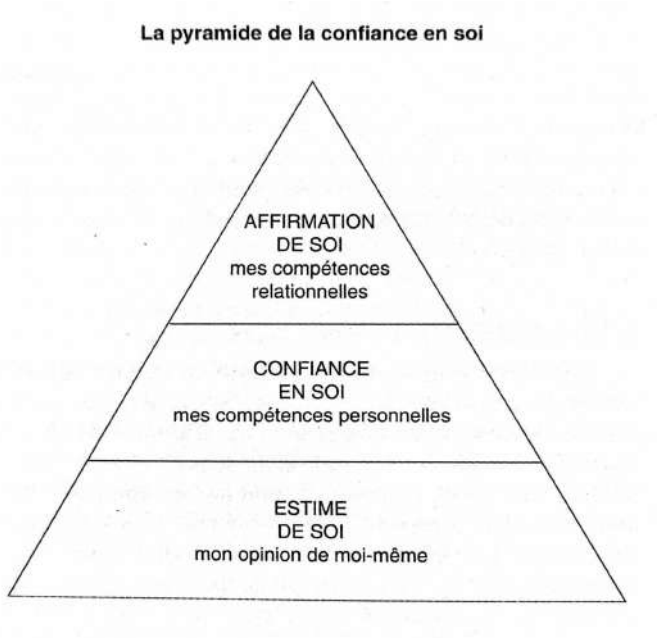


Figure 1 : La pyramide de la confiance en soi selon Fanget (2006).

Les grands préjugés à l'origine du manque de confiance en soi que Fanget a identifiés et qui peuvent se retrouver dans le cadre des études vétérinaires sont : le préjugé d'incompétence ("je ne suis pas capable de"), de nullité ("je me trouve nul(le)") et le perfectionnisme excessif ("je dois toujours faire mieux"). Il souligne que le manque de confiance en soi excessif peut être à l'origine de dépression, d'anxiété sociale ou encore de trouble d'anxiété généralisée.

La confiance en soi a été définie par André et Lelord (2008) comme l'une des trois facettes de l'estime de soi. Pour eux, la confiance s'applique aux actes : c'est la pensée selon laquelle quelqu'un est capable d'agir de manière adéquate dans les situations importantes, sans crainte excessive de l'échec et du jugement d'autrui. Elle se transmet par l'exemple et le discours. L'expression "avoir confiance en soi" signifie donc de croire en ses capacités à agir efficacement, avec une anticipation de l'action, et "être sûr(e) de soi" est à la fois associé à la prise de décisions et la persévérance dans ses choix (stabilité de décisions) et au fait de ne pas douter de ses compétences et points forts, quel que soit le contexte.

Il convient de distinguer clairement les notions d'estime de soi et de confiance en soi, deux concepts fondamentaux mais distincts. L'estime de soi renvoie à l'évaluation que l'individu fait de sa propre valeur, de ce qu'il pense être et de son identité. Elle interroge la perception de l'individu sur sa légitimité, en réponse à la question « suis-je valable ? ». En revanche, la confiance en soi est davantage centrée sur les actes et les compétences, et s'inscrit dans une perspective de performance et de capacité, à travers la question « suis-je capable ? ». Dans le contexte de ce travail, la question à se poser pour les étudiants concernant leur confiance en eux en fin de cursus est "suis-je capable d'être vétérinaire?". Ces deux dimensions psychologiques ne sont pas statiques, mais évoluent de manière dynamique au cours de la vie, fluctuant en fonction des expériences vécues et des interprétations subjectives qui en sont faites.

B. La confiance en soi ou le sentiment d'efficacité personnelle

La confiance en soi se définit donc par l'action, et ce sentiment est lié à la conviction subjective qu'a une personne (dans ce contexte, un étudiant) dans sa capacité à réussir dans une tâche, un objectif fixé (ici : le soin d'un animal) (Vianin,

2007). La théorie sociocognitive du psychologue Bandura éclaire cette idée par ce qu'il appelle le sentiment d'efficacité personnelle (ou auto-efficacité). Il stipule que celui-ci serait déterminé par quatre sources d'information décrites dans la Figure 2.

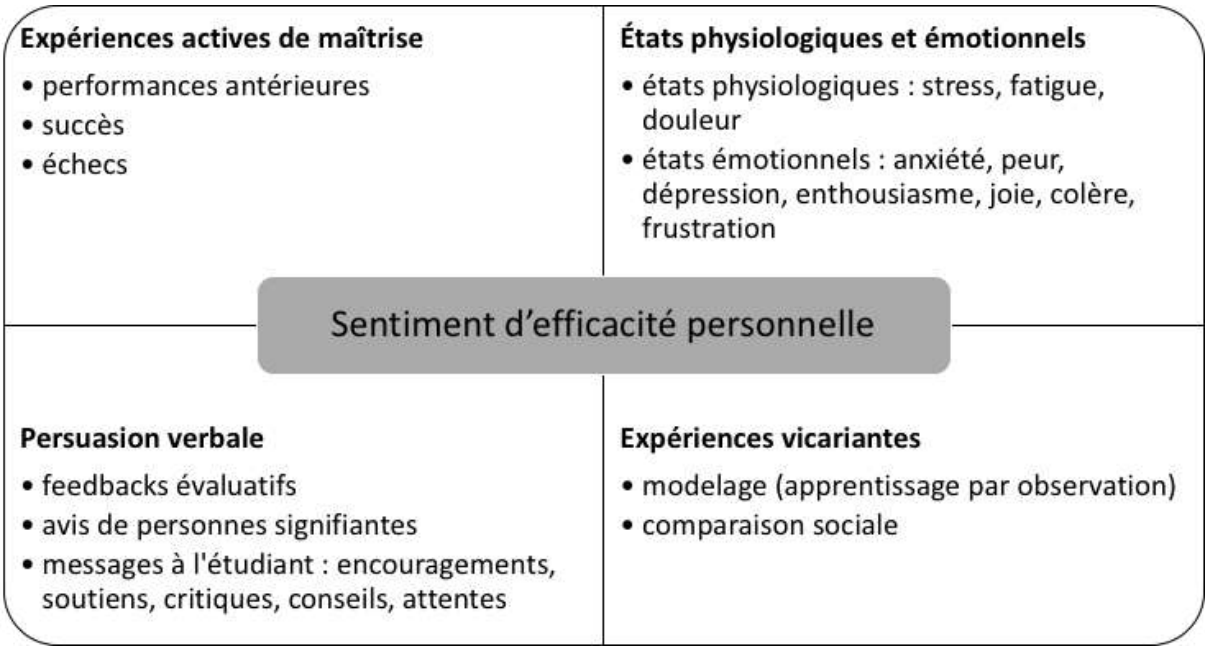


Figure 2 : Les sources d'informations du sentiment d'efficacité personnelle selon Bandura et adaptées au contexte étudiant d'après Galand, B. & Vanlede, M. (2004).

Le sentiment d'efficacité personnelle englobe à la fois la perception qu'un étudiant a de ses propres actions et de leur réalisation (à travers des expériences de maîtrise active et ses états physiologiques et émotionnels) à laquelle s'ajoute l'influence des personnes de son entourage (par la persuasion verbale et les expériences vicariantes). Les expériences actives de maîtrise dans le contexte des études peuvent correspondre aux performances scolaires antérieures, au parcours de formation et à l'histoire scolaire. Les succès passés, tels que la réussite au concours pour entrer en école vétérinaire et les émotions positives (enthousiasme, joie) renforcent le sentiment d'efficacité personnelle, tandis que les échecs répétés et les états émotionnels négatifs (anxiété, peur, frustration) peuvent le dégrader. Dans des situations de stress, de fatigue ou de douleur, celui-ci aura tendance à être affaibli.

En ce qui concerne les expériences vicariantes (ou expériences indirectes), le fait d'observer la réussite ou l'échec d'autres personnes dans une tâche, surtout si ces personnes partagent un certain degré de similitude permettant de s'identifier (âge, genre, niveau scolaire, etc.), peut renforcer la croyance en ses propres capacités.

Cette situation est très représentée lors des stages du cursus vétérinaire où l'observation des tâches effectuées par les Auxiliaires Spécialisés Vétérinaires (ASV) ou les vétérinaires est habituellement la première expérience clinique de l'étudiant.

Pour ce qui est de la persuasion verbale, les personnes signifiantes (parents, formateurs, pairs) et la perception qu'ils ont des compétences d'un individu influencent sa perception et sa propre évaluation, en diminuant (*via* des critiques) ou en augmentant (*via* des encouragements) le sentiment d'efficacité personnelle. Le feedback est aussi un composant de la persuasion verbale ; il permet au formateur de communiquer le degré de maîtrise de la tâche par l'étudiant.

Selon Bandura, le sentiment d'efficacité personnelle est le fondement de la motivation et de l'action et il joue un rôle crucial dans la formation car les croyances qu'a l'apprenant en ses capacités à réussir joue un rôle dans son engagement, ses performances. L'efficacité personnelle se rapporte à la confiance par rapport aux actions et comportements. Il est donc important de l'avoir en tête lors de l'accompagnement et du management d'un jeune en formation en clinique vétérinaire.

C. L'excès de confiance en soi : l'effet Dunning Kruger

L'effet Dunning-Kruger, ou biais de sur- et sous-confiance (Dunning et Kruger, 1999), est un biais cognitif selon lequel les individus ont tendance à surestimer leurs compétences ou connaissances lorsqu'ils sont novices ou peu qualifiés, et à les sous-estimer à mesure qu'ils acquièrent plus de savoir. Ce phénomène est plus fréquent dans des domaines généraux où chacun possède un minimum de connaissances (tels que la conduite automobile, le bricolage, les langues étrangères), et moins observable sur des sujets spécialisés et étrangers au quotidien. Dans certaines professions, comme la médecine, ce biais de surconfiance peut avoir des répercussions importantes (Berner et Graber, 2008). Les médecins ont tendance à surestimer la précision de leurs diagnostics : bien qu'ils admettent l'existence d'erreurs diagnostiques, ils estiment souvent que leur propre probabilité d'erreur est inférieure à la réalité (celle-ci se trouve entre 5 % et 15 %). Les signes indirects de cette surconfiance se manifestent par une tendance à négliger des outils diagnostiques utiles, comme les autopsies, ou à ignorer les protocoles de diagnostic et les aides à la décision. La majorité des erreurs cognitives survient lorsqu'ils se sentent certains de leur diagnostic, alors que face à l'incertitude, ils vont avoir tendance à demander des avis extérieurs ou à consacrer plus de temps au cas. Ce phénomène se transpose

également à la médecine vétérinaire, affectant tant les étudiants (biais de sous- ou surconfiance durant le cursus), que les praticiens. Il peut poser problème en freinant l'apprentissage des étudiants, en rendant difficile la remise en question des opinions des vétérinaires, et en limitant l'actualisation des connaissances face à de nouvelles preuves empiriques.

À la lecture des travaux de la psychologie, on peut donc observer que le sentiment de confiance en soi repose sur la relation d'un individu vis-à-vis de ses actions et de ses compétences dans une situation donnée. Ce sentiment est influencé par les expériences de l'individu (notamment les succès et échecs) et son état physiologique et émotionnel (tel que la peur ou le stress). Le sentiment de confiance en soi est également façonné par l'impact des actions sur son environnement, en particulier dans le cadre des relations interpersonnelles. En effet, on note la transmission de la confiance du formateur à l'étudiant par le biais du discours (persuasion verbale) mais aussi par l'exemple (expériences vicariantes). Après avoir exploré le sentiment de confiance en soi à travers les perspectives psychologiques, il est crucial de comprendre comment ces principes se traduisent et s'appliquent dans le contexte professionnel.

II. Cadre théorique des concepts liés au sentiment de confiance en soi au travail

Parmi les éléments qui composent le sentiment de confiance en soi, certains apparaissent pertinents à approfondir pour mieux comprendre comment les appréhender dans le contexte du management d'un étudiant lors de son cursus. En effet, en ce qui concerne l'étudiant et son sentiment de confiance en soi, la relation à ses échecs et réussites ainsi que ses états physiologiques et émotionnels (comme le stress et la peur) influencent sa capacité à agir et à développer ses compétences en stage. Quant à la relation entre les encadrants et le jeune, les différentes théories de la motivation permettent de comprendre l'importance de la définition des attentes et des objectifs pour un stage, ainsi que le rôle des feedbacks.

A. La relation aux succès et échecs : la théorie des attributions causales

L'attribution causale est un concept central en psychologie sociale qui se rapporte aux processus par lesquels les individus interprètent et expliquent les causes de leurs réussites et échecs. Dans le cadre de la formation et du développement des compétences chez les étudiants, qu'il s'agisse de savoirs, de savoir-faire ou de savoir-être, ce processus de recherche des causes revêt une importance particulière. Le Tableau I résume les attributions causales possibles en contexte d'apprentissage (selon Vianin, 2007).

Tableau I : Les attributions causales en contexte d'apprentissage (issu de l'article de Vianin, 2007)

	INTERNE		EXTERNE	
	Stable	**Modifiable**	**Stable**	**Modifiable**
Contrôlable	Stratégies d'apprentissage	Effort	Programme scolaire	Perceptions de l'enseignant
Incontrôlable	Aptitudes intellectuelles	Maladie	Niveau de difficulté d'une activité	Humeur de l'enseignant

L'étudiant peut attribuer ses résultats selon un locus de causalité, qui peut être interne – en lien avec ses propres caractéristiques, telles que ses compétences, ses efforts ou encore ses traits de personnalité – ou externe, c'est-à-dire dépendant de facteurs extérieurs à l'individu, tels que la chance, les circonstances ou l'aide d'autrui. Par ailleurs, la stabilité de la cause perçue joue un rôle crucial dans le jugement porté par l'étudiant, en influençant la perception de la réussite ou de l'échec comme étant soit constante dans le temps, soit susceptible d'être modifiée. Enfin, la notion de contrôlabilité intervient également : elle se réfère à la capacité de l'étudiant à maîtriser ou non l'issue de ses performances, que ce soit par un effort personnel (facteur contrôlable) ou par des éléments incontrôlables tels que la chance ou des conditions défavorables à l'action. Cette théorie témoigne de la confiance de l'étudiant dans sa capacité à contrôler les résultats.

Lorsque l'étudiant attribue un succès à des causes internes, stables et contrôlables, sa confiance en soi et en ses capacités professionnelles tend à

augmenter, l'encourageant à prendre des initiatives et à assumer de plus grandes responsabilités. En revanche, si l'échec est attribué à des facteurs externes et modifiables, comme un manque de ressources ou une situation exceptionnelle, alors l'impact sur la confiance en soi peut être moindre. Dans le cadre du management des étudiants au cours de leur formation, cette théorie peut être utilisée pour appuyer l'encadrement. Lors de l'observation des performances, qu'il s'agisse d'échecs ou de réussites, il est utile de proposer une discussion sur les facteurs tels que le locus de causalité, la stabilité et la contrôlabilité ayant conduit au résultat observé. Reconnaître et récompenser spécifiquement les efforts et les compétences des étudiants peut aider à solidifier des attributions internes et contrôlables pour les succès. Les feedbacks négatifs ne doivent pas être associés à des facteurs internes, afin de ne pas diminuer la confiance en soi de l'étudiant. Promouvoir une culture où les erreurs sont vues comme des opportunités d'apprentissage plutôt que comme des échecs personnels peut encourager des attributions externes et modifiables pour les échecs, limitant ainsi l'impact négatif sur la confiance en soi.

B. La relation aux émotions et à l'état physiologique : les peurs et le stress au travail

Les sources d'inconfort émotionnel au travail qui peuvent affecter le sentiment de confiance en soi sont nombreuses. Elles incluent le sentiment d'impuissance ou de perte de maîtrise liée à une perte de contrôle sur une partie de l'activité. Ce phénomène est d'autant plus préoccupant lorsqu'il est associé à un risque élevé, générant une incertitude quant à l'évolution de la situation, ce qui accroît le stress. En médecine vétérinaire, de telles situations se rencontrent fréquemment lors des chirurgies (risque anesthésique, hémorragique) ou des interventions d'urgence. S'ajoutent à cela la surcharge attentionnelle et cognitive causée par des sollicitations multiples et une intensification du travail, ainsi que les relations tendues et la menace pesant sur l'image de soi. Ces tensions peuvent être exacerbées par un manque de reconnaissance, un excès de contrôle de la part de la hiérarchie, des tensions relationnelles, un manque de soutien des collègues et un sentiment d'isolement. Enfin, les conflits éthiques et les contradictions avec les convictions personnelles, comme l'utilisation de traitements médicaux inadaptés, risqués ou douloureux pour les patients, constituent également des sources significatives d'inconfort émotionnel (Cahour, 2019).

La notion de peur mérite également d'être soulignée, en particulier la peur de l'accident, de la violence ou de l'échec (Gollac, 2011). Elle peut se manifester par le sentiment de ne pas réussir à accomplir son travail correctement, souvent lié à un décalage entre les attentes du poste et les compétences perçues, ou encore à un manque d'expérience ou de formation. L'anxiété face à la tâche provient fréquemment de la perception de ne pas disposer du temps nécessaire pour bien se préparer. Enfin, une peur excessive dans le cadre professionnel peut devenir paralysante, empêchant ainsi toute efficacité et autonomie dans l'exécution du travail.

Parmi les états physiologiques connus, le stress est une composante non négligeable car il diminue la confiance en soi. On le définit au travail comme un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources (ou compétences) pour y faire face (Grebot, 2019). Les effets du stress peuvent affecter la psychologie, la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise. Les facteurs de stress professionnels susceptibles de causer de la détresse psychologique ou de générer des maladies du stress sont appelés dangers psychosociaux. En France, on en recense six catégories: les exigences du travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, les rapports sociaux au travail dégradés, les conflits de valeurs et l'insécurité de la situation de travail (Gollac, 2011). Parler des facteurs de stress est crucial lorsqu'on étudie la confiance en soi car ces deux concepts sont étroitement liés et s'influencent mutuellement. En effet, le stress peut augmenter les niveaux d'anxiété et de peur, rendant les personnes moins sûres d'elles et plus susceptibles d'éviter les défis ou les situations stressantes. Une haute confiance en soi est associée à une meilleure résilience face au stress. Les personnes confiantes sont plus aptes à gérer les situations stressantes car elles croient en leur capacité à trouver des solutions.

Les ressources mobilisées pour résoudre ces sources d'inconfort émotionnel ou de stress sont appelées stratégies de coping. Elles peuvent être centrées sur les émotions elles-mêmes et viser à les transformer (prise de distance, pause pour se calmer, etc.), centrées sur la situation problématique à modifier par l'individu, le collectif de travail ou au niveau institutionnel et managérial (planification, gestion du temps, formation, etc.) ou encore résolues par le soutien social, des proches, des collègues pour répondre au besoin de partage social des émotions (Cousson-Gélie et al., 1996, Bruchon-Schweitzer, 2001). Les personnes avec une forte confiance en eux

sont plus susceptibles d'utiliser des stratégies de coping efficaces pour gérer le stress et l'inconfort émotionnel. Si aucune de ces ressources ne peut être mobilisée de façon efficace, on aboutit à l'évitement de la situation, voire à des souffrances qui deviennent pathologiques. L'identification des stresseurs et des sources d'inconfort émotionnel ainsi que l'adaptation du management à ceux-ci est un levier utile pour renforcer la confiance en soi.

C. La relation aux compétences : le noyau d'évaluation de soi

Le noyau d'évaluation de soi (core self-evaluation ou CSE), théorisé par Judge et al. (1997), est un concept psychologique qui décrit un ensemble de croyances fondamentales qu'un individu entretient à propos de lui-même et de ses compétences, notamment dans un contexte de travail. Il englobe quatre dimensions : l'estime de soi, le locus de contrôle (interne ou externe), le sentiment d'efficacité personnelle (la confiance dans ses compétences) et la stabilité émotionnelle. Cette conception globale et stable de la personnalité influe directement sur la perception qu'un individu a de sa propre valeur et de ses compétences dans le milieu professionnel. C'est aussi un prédicteur de la satisfaction et de la performance au travail.

L'importance de ce concept dans le domaine de la psychologie du travail est largement reconnue. Par exemple, Chang et al. (2012) ont montré que des CSE élevés sont corrélés à la motivation au travail, une plus grande satisfaction et un engagement plus fort dans la poursuite d'objectifs ambitieux tout en réduisant l'impact des stresseurs. De plus, un CSE élevé est lié à une meilleure résilience face aux difficultés rencontrées au travail, favorisant ainsi une gestion plus efficace du stress et des échecs. Il a été montré que le soutien des collègues et la reconnaissance au travail figurent parmi les facteurs qui contribuent à l'évolution positive du noyau de l'évaluation de soi (Steese et al., 2006, Tocci et al., 2019).

Dans le cadre de la profession vétérinaire, Truchot (2023) utilise ce concept comme variable prédictive dans son étude sur le burnout et les idéations suicidaires chez les vétérinaires français. Son travail met en lumière une forte association entre un CSE faible et des problèmes de santé psychologique tels que l'épuisement émotionnel, les troubles du sommeil et les idées suicidaires. Truchot observe également que les CSE sont particulièrement faibles chez les femmes et les jeunes vétérinaires (générations Y et Z). Lorsque le CSE est élevé, il permet une perception plus faible des stresseurs du quotidien en clinique vétérinaire. Le noyau d'évaluation

de soi n'a toutefois jamais été évalué chez les étudiants vétérinaires, alors qu'il offre un cadre théorique pertinent pour étudier la confiance en soi dans un contexte professionnel. En effet, ce concept rassemble des éléments déjà abordés dans la composition de la confiance en soi, comme l'estime de soi (Fanget, 2006, André et Lelord, 2008) et le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1997). C'est dans cette perspective que ce travail de thèse propose d'évaluer le noyau d'évaluation de soi des étudiants vétérinaires, afin d'explorer son impact sur leur apprentissage et leur développement professionnel.

D. La relation à l'autre : théories de la motivation en lien avec le sentiment de confiance en soi et l'effet Pygmalion

Pour un manager ou un formateur, comprendre les théories de la motivation et leur lien avec la confiance en soi permet de mettre en place des stratégies qui favorisent un environnement de travail permettant le bien-être et la montée en compétence des étudiants. Les théories de la motivation convergent et intègrent divers éléments contribuant à la construction de la confiance en soi. La Figure 3 illustre les théories de la motivation qui peuvent enrichir la réflexion sur la confiance en soi et leur application dans le cadre du management.

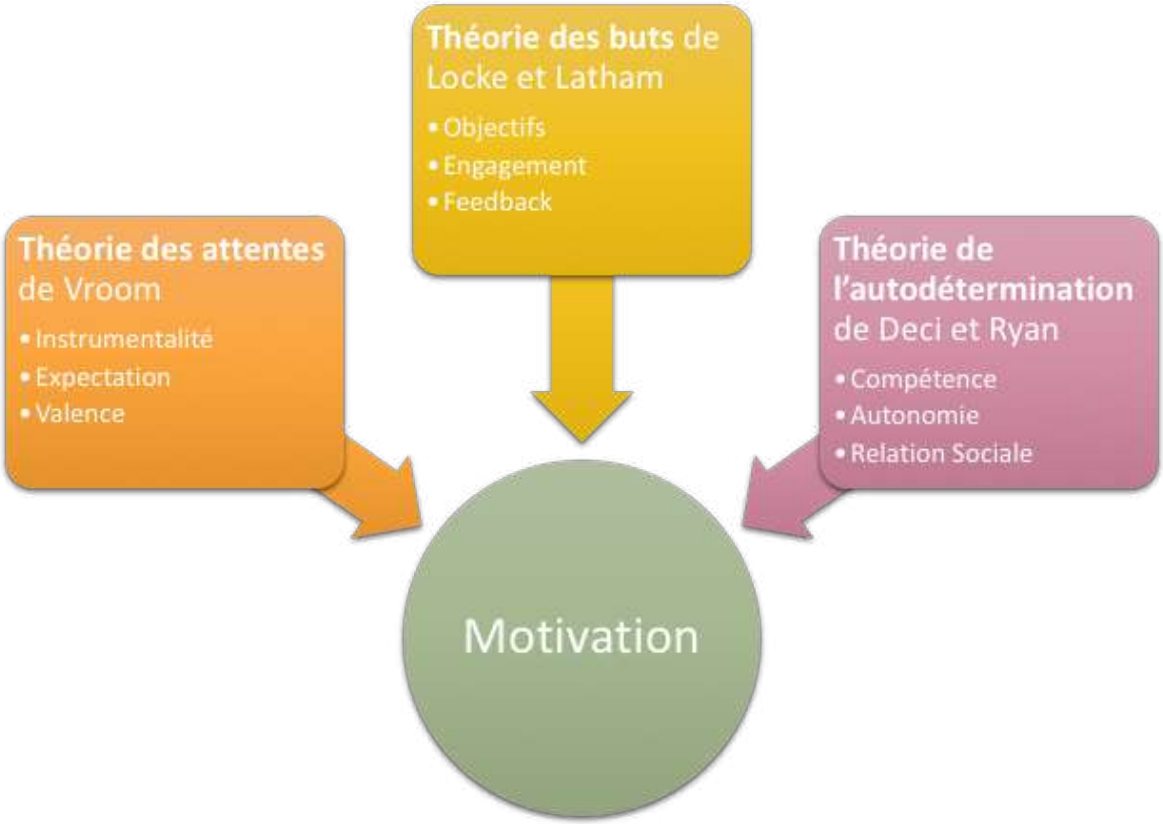


Figure 3 : Résumé des théories de la motivation et de leurs composantes pouvant influencer le sentiment de confiance en soi des étudiants vétérinaires.

La théorie des attentes de Vroom (1964) stipule que la motivation d'un individu au travail dépend de trois facteurs : l'expectation (l'attente d'une performance réussie), l'instrumentalité (l'attente de récompenses) et la valence (la valeur accordée à ces récompenses). La formule représentant cette théorie est l'équation Motivation = Expectation (E) × Instrumentalité (I) × Valence (V). Si l'un des facteurs est négatif, la motivation est nulle. Les attentes des étudiants jouent un rôle central et sont fortement modulées par les feedbacks des encadrants, qui permettent leur ajustement. Un feedback positif peut accroître les attentes de réussite et être perçu comme une récompense valorisante, tandis qu'un feedback négatif peut avoir l'effet inverse. Ces dernières exercent également une influence significative sur la dynamique de construction de la confiance interpersonnelle en milieu professionnel, telle que décrite par Karsenty (voir partie III. A. a, p.34), entre l'étudiant et le formateur. Cette confiance peut se consolider lorsque les attentes sont satisfaites, ou au contraire se détériorer en cas de déception. L'effet Pygmalion, lié aux attentes des encadrants tels que les professeurs ou les tuteurs de stage, peut aussi influencer la confiance en soi des

étudiants. Ce phénomène, défini comme la manière dont les attentes et croyances d'une personne affectent les performances et le comportement d'une autre, a été illustré par l'expérience de Rosenthal et Jacobson (1968). Leur étude a démontré que des attentes positives et élevées des enseignants envers certains élèves pouvaient améliorer leurs performances académiques, mettant en lumière l'impact de l'effet Pygmalion en milieu scolaire. En établissant des attentes élevées pour les étudiants, les encadrants peuvent favoriser une formation plus efficace, car ces attentes encouragent la mise en place d'un climat affectif plus chaleureux, une meilleure communication sur les performances, une exposition à un contenu plus riche et difficile ainsi que davantage d'opportunités pour répondre et poser des questions (Trouilloud et Sarrazin, 2003).

Afin de pouvoir répondre aux attentes de manière cohérente, la fixation d'objectifs est primordiale, ainsi que l'évaluation des résultats *via* des feedbacks. C'est ce que développent Locke et Latham (1990) dans leur théorie des buts. Celle-ci repose sur la définition d'objectifs (spécifiques, ambitieux mais réalistes), l'engagement (adhésion aux objectifs) et le feedback (suivi et retour sur la performance). Ces éléments aident à maximiser la motivation et la performance au travail (Barabel et al., 2013). Des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporels) peuvent être mis en place pour les stages du cursus et seront développés dans la partie 3 sur la discussion et les préconisations de cette thèse.

La théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985) affirme que la motivation humaine est optimisée lorsque trois besoins psychologiques fondamentaux sont satisfaits : l'autonomie (sentiment de contrôle et responsabilité d'une action choisie), la compétence et les relations sociales (sentiment d'appartenance et de connexion avec les autres). Créer un environnement d'apprentissage (à l'école vétérinaire ou en stage) qui favorise à la fois le développement de l'autonomie, des compétences et des relations sociales va procurer plus de satisfaction et promouvoir l'émergence de motivation autodéterminée, qu'elle soit intrinsèque ou extrinsèque. Les professeurs et tuteurs de stage peuvent encourager la motivation intrinsèque (celle qui provient de l'individu et qui est liée au plaisir et à l'intérêt pour l'activité en elle-même, l'étudiant étant motivé "pour" quelque chose) en répondant aux besoins psychologiques fondamentaux des étudiants, tels que l'autonomie, les compétences et les relations sociales. Cela s'oppose à une approche centrée principalement sur les récompenses extrinsèques, influencées par des facteurs externes comme les notes

ou les sanctions (l'étudiant étant motivé "par" quelque chose) (Csillik et Fenouillet, 2019).

Les théories de la motivation apportent des éclairages essentiels pour comprendre le lien entre la motivation, la confiance en soi et l'accompagnement des étudiants dans leur parcours. La théorie des attentes de Vroom et l'effet Pygmalion soulignent l'importance de la clarté des attentes : les étudiants doivent comprendre les critères de réussite des tâches qui leur sont confiées et percevoir les récompenses associées, tout en étant encadrés par des professeurs ou tuteurs de stage ayant des attentes positives et élevées concernant leur performance. Ensuite, la théorie des buts de Locke et Latham met en avant l'importance de fixer des objectifs clairs et d'offrir des feedbacks réguliers. Ces éléments permettent aux étudiants d'ajuster leurs attentes et de mesurer leur progression, favorisant ainsi la montée en compétence. Enfin, la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan insiste sur le rôle de l'autonomie et des relations sociales dans le maintien de la motivation. Ces trois théories, appliquées dans le cadre du management des étudiants, permettent de créer un environnement propice à l'acquisition de la confiance en soi, tant au niveau des compétences que du bien-être global.

Après avoir exploré le cadre théorique des concepts liés au sentiment de confiance en soi au travail, il est crucial de comprendre comment cette confiance se manifeste et est influencée dans le contexte de l'entreprise. Nous allons maintenant nous pencher sur la manière dont ces notions se traduisent dans les sciences de gestion et les établissements de soins vétérinaires, en mettant en lumière les particularités et les défis propres à ces domaines.

III. La confiance dans les sciences de gestion et les établissements de soins vétérinaires

Dans un contexte de travail ou de stage en clinique vétérinaire, l'étudiant doit s'appuyer sur sa confiance en lui et sur ses capacités à mobiliser ses ressources internes en tenant compte des conditions d'exécution des tâches assignées et du contexte spécifique des hôpitaux de l'école ou de la clinique dans lequel il se trouve

(activité, matériel, etc.) (Attia et al., 2017). Il doit également développer la confiance qu'il a dans son environnement, en s'appuyant sur les acteurs de son environnement (séniors, internes, vétérinaires, ASV) qui constituent des ressources indispensables pour favoriser l'action et surmonter les situations difficiles.

A. La production dynamique de la confiance en entreprise

a. Le modèle de Karsenty

Selon Karsenty, chercheur en ergonomie, la confiance dans un contexte de travail est le "sentiment de sérénité qui émane de la relation à un acteur sur qui l'on se repose dans une situation donnée en espérant qu'il prendra soin de nos intérêts" (Karsenty, 2013). Il a travaillé sur le développement du management de la confiance et les éléments qui produisent de façon dynamique le sentiment de confiance entre deux individus au travail (Figure 4).

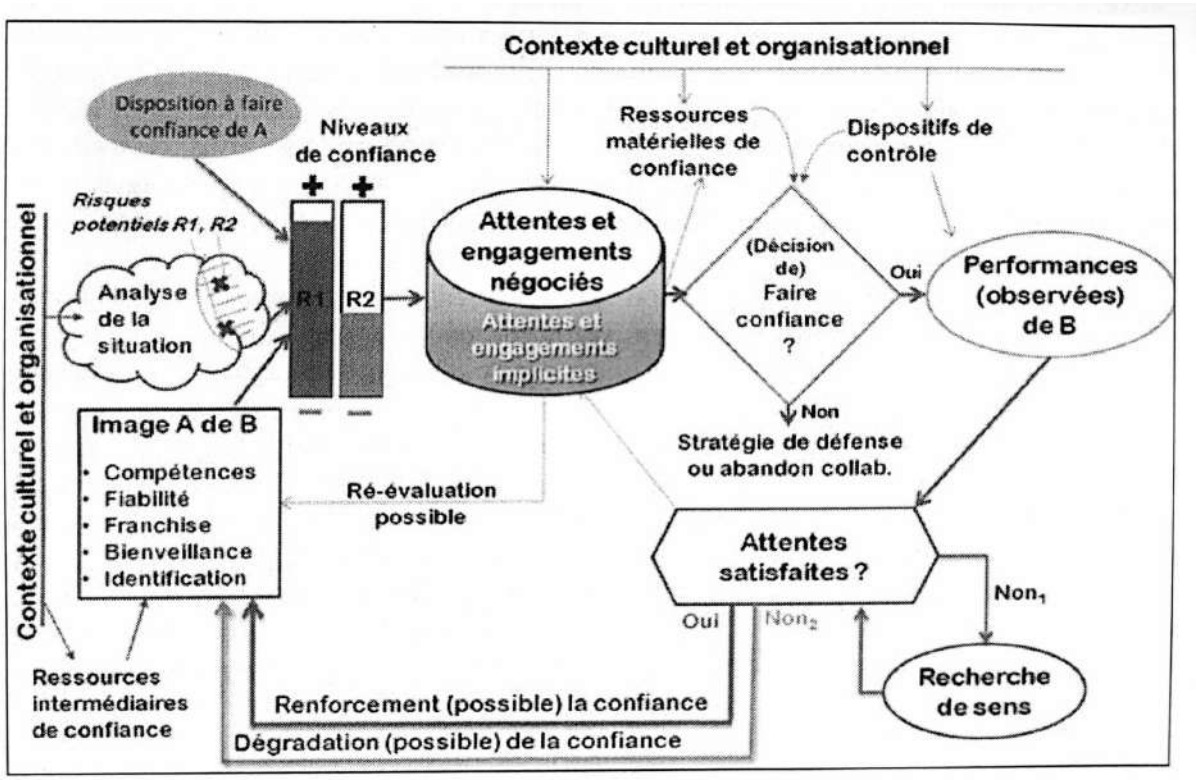


Figure 4 : Modélisation de la production dynamique de la confiance selon Karsenty.

Afin de produire de la confiance dans un contexte de travail, il faut prendre en compte plusieurs éléments ; premièrement, la disposition individuelle de chacun à faire confiance, c'est-à-dire le trait de personnalité qui concerne la capacité à faire confiance ou à être méfiant vis-à-vis d'un autre acteur (ici un vétérinaire ou ASV vis-à-vis d'un

stagiaire). S'ajoute à cela, l'analyse de la situation et des risques potentiels car la notion de prise de risque est inhérente à la décision de faire confiance (risque que l'autre échoue, qu'il ne respecte pas tous les engagements, voire qu'il abuse de la confiance). Le risque perçu peut être plus ou moins important en fonction de variables individuelles (familiarité avec l'autre, sentiment de contrôle sur les risques perçus, poids donnés aux conséquences, etc.) et le contexte culturel et organisationnel de la clinique ou de l'école (norme social d'aversion aux risques, pression sur les résultats, pratiques de sanction, etc.). Puis, viennent les ressources de confiance et notamment l'image renvoyée de l'individu en qui la confiance est placée. Elle est définie par cinq piliers d'après la catégorisation de Shockley-Zalabak, Morreale et Hackman (2011). Ceux-ci représentent les compétences (savoir-faire, savoir-être, connaissances en médecine vétérinaire) de l'étudiant, sa fiabilité (respect des engagements, cohérence entre les paroles et les actes), sa franchise (rapport des faits connus à son avantage ou désavantage), sa bienveillance (souci de l'autre, écoute, empathie ou recherche de compromis en cas de désaccord, tous les comportements au service des besoins de l'autre sans prescription) et l'identification à l'étudiant (partage de valeurs, croyances, affinité et sensibilité entre les acteurs). Les ressources intermédiaires de confiance sont les relais sur lesquels s'appuyer tels des "preuves" pour faire confiance à l'étudiant. Dans ce contexte, elles peuvent représenter les recommandations de l'étudiant par des pairs, la formation des ENVF, la sélection de l'étudiant par l'école pour le programme, etc.

Le jugement de cohérence entre les attentes et les performances réalisées par autrui sont au cœur de la dynamique de la confiance. La communication des attentes concernant une activité peut être verbale avec fixation et négociation d'objectifs entre les acteurs, mais aussi non verbale, notamment à travers l'attention portée à l'étudiant, la difficulté des tâches assignées ou encore le degré d'autonomie accordé. Les ressources matérielles et les dispositifs de contrôle vont aussi influencer la décision de faire confiance à l'étudiant ou non. Lorsque les attentes ne sont pas satisfaites, la confiance peut être dégradée et la recherche de sens est nécessaire, notamment via des feedbacks. Il est à noter que, pour qu'une relation de confiance s'établisse, chaque acteur doit pouvoir faire confiance à l'autre, il existe une réciprocité qui n'est pas modélisée dans la figure. Ce concept de dynamique de la confiance est intéressant dans le cadre de ce sujet de thèse pour identifier les éléments qui peuvent être pris en compte pour l'autonomisation de l'étudiant, le renforcement de la confiance

interpersonnelle étudiant-encadrant et de la confiance en soi de l'étudiant.

b. Les attentes des jeunes vétérinaires et des recruteurs dans le monde vétérinaire

L'identification des attentes des étudiants et jeunes vétérinaires est un sujet important en management pour s'adapter aux besoins et pallier le manque de confiance de cette population, et pour appréhender la production de confiance entre les différentes générations de vétérinaires. Au niveau national, il a été identifié que les attentes des étudiants et alumni des grandes écoles françaises en 2023 sont représentées par l'intérêt du poste, l'ambiance et le bien-être au travail et l'équilibre vie privée - vie professionnelle comme les critères les plus importants dans le choix d'un poste (IPSOS, 2023). Il est intéressant de noter que le contexte (crise sanitaire, économique et environnementale) affecte cette population et fait ressortir des attentes en terme de réorganisation du temps de travail (consacrer plus de temps aux proches, avoir des horaires plus flexibles), de quête de sens (s'engager en faveur d'actions de solidarité) et de formation (se former pour progresser plus vite).

Pour ce qui est des jeunes vétérinaires, selon Cantié (2023), les trois critères dans la recherche d'un poste pour les moins de 30 ans sont le type d'activité, l'ambiance au travail et la localisation. S'ajoutent, pour les praticiens mixtes canine-rurale, le temps de travail, la disponibilité d'un confrère et le salaire. Les cinq critères importants concernant les attentes des vétérinaires recruteurs sont : la motivation, la rémunération demandée, la personnalité, le niveau de formation et la façon de s'exprimer. En revanche, lorsqu'on regarde les inadéquations entre le profil des candidats et les attentes des recruteurs, il ressort un décalage concernant les compétences et connaissances, l'expérience et la disponibilité attendues des candidats (Chevalier, 2018). Les recruteurs indiquent le défaut de compétences, d'autonomie et d'expérience parmi les principaux critères à l'origine des difficultés de recrutement. Comprendre les attentes des jeunes vétérinaires et des recruteurs dans l'étude de la confiance en soi des étudiants vétérinaires est essentiel pour adapter la formation aux besoins réels du marché et renforcer l'autonomie des jeunes diplômés. Cela permet non seulement de répondre aux défis de recrutement et de maintien, mais aussi de favoriser un sentiment de compétence et d'engagement chez les jeunes professionnels.

B. Les symptômes d'une crise de confiance : stress et peurs dans la profession vétérinaire

De nombreuses études témoignent que les étudiants et jeunes vétérinaires sont une population à risque en ce qui concerne le manque de confiance en soi. VétosEntraide démontre que l'enseignement pratique insuffisant au cours du cursus est significativement associé à un sentiment de manque de confiance en soi et de stress (Babot-Jourdan, document n°2, 2022). Ce phénomène est cité près de 32 fois dans les verbatims de l'étude sur la qualité de vie au travail (QVT) et le bien être des étudiants dans les ENVF (Babot-Jourdan, document n°7, 2022). Il est justifié notamment par les conditions de travail pendant les études (stress, équilibre vie professionnelle et personnelle, charge de travail), les expériences aux hôpitaux de l'école ou en stage (manque de considération, de bienveillance, de communication) et le manque de compétences. Un étudiant sur six songe parfois à très souvent à abandonner ses études, et ce de façon plus importante dans les deux dernières années de cursus à cause d'une dégradation du sentiment de confiance en soi ainsi que la peur de devenir un mauvais vétérinaire (Babot-Jourdan, document n°1, 2022).

L'arrivée dans la profession est aussi un challenge pour les vétérinaires, puisque la majorité des études montrent que les jeunes vétérinaires de moins de 35 ans sont plus à risque de détresse psychologique (Merck Animal Health, 2023) et davantage touchés par l'anxiété et les dépressions (Fritschi et al. 2009). Ils ont des scores de burn out et d'épuisement émotionnel plus importants avec un sentiment d'accomplissement personnel amoindri comparé aux générations antérieures (Truchot, 2023). Ils sont aussi plus sensibles aux effets néfastes du stress : suicide (Platt et al. 2010), atteinte mentale, insatisfaction au travail (Hatch et al., 2011).

Le stress est aussi un sujet largement étudié dans la profession. Il est reconnu comme le second défi le plus important de la profession vétérinaire (après la pénurie de personnel) et la même étude souligne un niveau de stress élevé, problématique pour 88 % des répondants, et notamment lié à une charge de travail excessive (MSD Santé Animale France, 2022). Les stresseurs (agents (événements, situations, individus) perçus comme des menaces et représentant des pressions quotidiennes) des vétérinaires ont été identifiés et sont résumés selon les six catégories des facteurs de risques psychosociaux de l'INSEE (Gollac, 2011) dans le Tableau II. Chez les étudiants, les stresseurs les plus importants sont représentés en gras dans le tableau

(Collins, 2005 ; Strand, 2005 et Routly, 2002). On peut noter parmi cette liste la place des émotions telles que la peur, avec notamment la peur de l'erreur, très importante dans la profession vétérinaire et premier facteur associé aux idéations suicidaires et second associé à l'épuisement émotionnel (Truchot, 2022). La peur de la blessure, notamment en pratique rurale ou équine avec la manipulation d'animaux de plus de 500 kg, mais aussi les morsures et griffures des chiens et chats est aussi à noter. Enfin, chez les étudiants, la peur de devenir un mauvais vétérinaire fait partie des doutes concernant la poursuite du cursus (Babot-Jourdan, 2022).

La résilience (ou capacité d'une personne à s'adapter face au stress ou à un événement traumatisant) dans la profession vétérinaire a été étudié par Kirshten (2023) et identifie la confiance en soi, la bonne gestion du stress, la motivation et l'engagement en tant que facteurs de résilience individuelle en clinique vétérinaire. Pour ce qui est de la résilience collective, elle relève notamment de la confiance collective, des capacités de communication, de la cohésion d'équipe et de l'entraide. Au niveau organisationnel, pour favoriser la résilience, elle conseille la mise en place d'une culture de l'erreur et de l'imprévu et d'un management positif. Les stratégies de coping face au stress sont aussi des prédicteurs positifs pour des scores inférieurs de burn out, détresse psychologique et un meilleur bien-être chez les vétérinaires (Merck Animal Health, 2023).

Tableau II : Compilation des facteurs de stress et situations stressantes en clinique vétérinaire, les éléments en gras représentent ceux qui touchent particulièrement les étudiants et jeunes vétérinaires (d'après les travaux de Collins, 2005 ; Strand, 2005 ; Routly, 2002 ; Truchot, 2022).

	exigences du travail	**exigences émotionnelles**	**autonomie et marges de manœuvre**	**rapports sociaux dégradés**	**conflits de valeurs**	**insécurité socio-économique**
facteurs de stress	**surcharge de travail** complexité du travail travail morcelé charge mentale **pression temporelle (manque de temps)** **amplitude horaire des journées** capacité physique débordement de la vie professionnelle sur la vie privée	répression des émotions soutien émotionnel des propriétaires relation avec les propriétaires exigeants relation avec les propriétaires qui contestent le prix des soins **peur de l'erreur** peur de la blessure	manque de liberté dans la manière d'exercer manque de connaissances (théorie) manque de savoir faire (compétences techniques sur les actes) **manque d'autonomie** **manque de confiance en soi** manque de moyens financiers du propriétaire imprévisibilité du travail	lié au manque de reconnaissance : - de la part des propriétaires - de la part des collègues lié à un manque au sein de l'équipe de : **- communication** - respect - confiance - coopération - soutien social **tensions entre :** - vétérinaire-ASV - vétérinaires - salariés et associés manque de clarté du management différence de vision du travail	euthanasie de convenance acharnement thérapeutique maltraitance animale ne pas pouvoir soigner un animal par manque de moyens financiers gestion de la douleur	ne pas trouver d'emploi ne pas percevoir une rémunération adéquat concurrence entre vétérinaire
exemple	**gérer une urgence** être de garde être fatigué **échec de traitement**	liée à la mort d'un animal : **- gestion de l'euthanasie** - **mort inattendue d'un animal** **erreur de diagnostic** **gestion d'un propriétaire/éleveur en détresse**	**faire une chirurgie** gérer un client difficile concernant le règlement	ne pas avoir de vétérinaire à proximité ou joignable lors d'une consultation gérer un client difficile concernant la méfiance vis-à-vis d'un jeune vétérinaire	**gérer un client qui n'a pas les moyens financiers pour les soins**	

C. Le sujet de la confiance dans les entreprises et les établissements de soins vétérinaires

Intégrer la confiance dans le management des ressources humaines permet aussi de favoriser l'engagement et la performance des acteurs dans une entreprise, en témoigne le monde des entreprises et des dirigeants qui s'emparent de ce sujet. En 2011, le Trust Management Institute (TMI), une organisation française et allemande, est créée par des dirigeants, professeurs, chercheurs pour se consacrer à la recherche, à l'éducation et à la promotion de la confiance au sein des institutions, des entreprises et des relations interpersonnelles. Son objectif principal est de comprendre et de développer des stratégies pour construire, maintenir et restaurer la confiance. En 2015, l'Institut Montaigne lance un programme « Confiance et croissance » avec la création de l'Indice du capital Confiance en entreprise©, indicateur d'aide au pilotage des entreprises, suivi par Accor, L'Oréal ou encore Michelin, qui a pour ambition de "nourrir un dialogue et encourager la recherche sur les fondements d'un nouveau modèle managérial français". L'indice vise à fournir une mesure quantitative de la confiance dans divers domaines de la société pour comprendre les tendances et les facteurs qui influencent la confiance, notamment dans les entreprises, et les dirigeants d'entreprises. Le MEDEF (Mouvement des Entreprises de France), dans ses ressources de management disponibles en ligne, et particulièrement dans ses guides RSE (responsabilité sociétale des entreprises) de qualité de vie et des conditions de travail, place l'instauration d'un climat de confiance comme enjeu social principal. Les bons réflexes du manager conseillés sont la construction d'une relation de confiance *via* la transparence et les feedbacks réguliers et équilibrés entre positif (reconnaissance) et négatif (apprentissage).

Dans la profession vétérinaire, des stratégies sont déjà mises en place pour répondre aux demandes de développement de l'autonomie, de l'expérience et de la confiance en soi par les plus jeunes. Pendant les études, il est possible pour les étudiants de bénéficier de programmes d'accompagnement durant les stages (aide à la recherche de stage StageVet, VPLUS Stages), mais aussi pendant les gardes et remplacements en dernière année de cursus, avec la création de binômes vétérinaire junior-vétérinaire sénior (chez Vet2tU par exemple) ou encore l'accompagnement à distance par des vétérinaires expérimentés pour les urgences (Help4Vet ou les VetCoachs chez Emergence). Le tutorat est aussi un choix d'approfondissement en

A6 qui permet aux étudiants voulant pratiquer en mixte canine-rurale d'intégrer une équipe et d'effectuer au minimum dix-huit semaines de stage dans une clinique vétérinaire habilitée.

Des formations supplémentaires après la thèse d'exercice sont proposées par plusieurs acteurs du monde vétérinaire pour approfondir les connaissances théoriques et pratiques, acquérir ou améliorer les gestes techniques médicaux et chirurgicaux et acquérir de l'autonomie en pratique canine. Elles sont proposées par les Écoles Vétérinaires après un concours d'internat (près de 20 % des étudiants ont passé l'examen en 2023), ou encore par des hôpitaux privés qui mettent en place un "internship des Centres Hospitaliers Vétérinaires", regroupant sept CHV engagés avec le même cahier des charge concernant la formation (76 internes en 2021-2022). Ces formations supplémentaires sont aussi proposées pour les étudiants se destinant à la pratique équine. Ces deux options permettent aux jeunes diplômés de développer leur autonomie et de poursuivre dans un parcours de spécialisation. Enfin, il existe des "académies" développées par les groupes de cliniques pour favoriser la transition de l'école à la vie active, embauchant les vétérinaires non expérimentés dans des cliniques avec accès à des formations supplémentaires et des coachs, telles que la Graduate Academy d'IVC Evidensia, le Veterinary Graduate Program d'Anicura (qui propose aussi des formations à l'étranger), ou encore la VPLUS Académie. Pour ceux qui ne sont pas engagés dans une clinique mais nécessitent un soutien concernant l'entrée sur le marché du travail, des systèmes de mentorat vétérinaire existent (LouVéto ou Novavet) ou encore des guides de sortie d'école (Michel, 2022 ou le Livre blanc IVC Evidensia qui place "se faire confiance" et "se servir de ses erreurs" comme les deux premiers "commandements du jeune vétérinaire").

Pour les praticiens du terrain, on voit se développer des recherches concernant les meilleures pratiques managériales pour le recrutement (Jeannin, 2020), l'intégration (Môre, 2021) et la fidélisation des salariés (Berthoud, 2022) ou encore des outils permettant une prise d'autonomie plus rapide des jeunes vétérinaires (développement de lunettes connectées pour prendre confiance en soi (LeDonge, 2023)). Sur le sujet de la confiance en soi, des coachs et consultants s'emparent aussi du sujet pour former les praticiens, tels que Coline Musel ou Pierre Mathevet, ce dernier ayant aussi publié un livre sur le sujet de la confiance dans la profession vétérinaire "*Carence de confiance en soi : étiopathogénie, diagnostic et traitement*" (2022).

On a vu à la lecture des travaux en sciences de gestion ce qui produit et renforce la confiance dans un contexte managérial. On notera l'attention à porter sur la situation (analyse des risques), sur l'encadrant (disposition à faire confiance) et sur l'étudiant notamment *via* l'image qu'il renvoie (cinq piliers de la confiance interpersonnelle) pour produire de la confiance. Il y a aussi une grande importance accordée aux attentes (et fixation d'objectifs), à l'observation des performances et à leur évaluation (dispositif de contrôle et recherche de sens en cas d'attentes non satisfaites). La confiance est un sujet qui importe les dirigeants d'entreprise car elle permet de favoriser l'engagement et la performance des acteurs, notamment des jeunes recrues, et les établissements de soins vétérinaires commencent à l'intégrer dans leur stratégie d'entreprise.

Conclusion de la Partie 1 :

À la lumière de cette lecture bibliographique, on peut alors donner comme définition de confiance en soi dans le contexte des études vétérinaires ; c'est le sentiment de sérénité concernant ses compétences (savoir-faire, savoir-être et connaissances) dans une situation donnée. On pourrait la résumer par la question "est ce que je me sens capable de gérer un cas de médecine vétérinaire en sortie d'école ?". Ce sentiment est fortement influencé par les expériences et l'état physiologique et émotionnel de l'étudiant, mais aussi par ses relations avec son environnement, et notamment les encadrants (professeurs, vétérinaires tuteurs, ASV) qui l'accompagnent au cours de son cursus et de la construction de son expérience clinique. La confiance va se construire grâce au discours de l'encadrant mais aussi *via* un climat qui favorise l'apprentissage et la montée en compétences. Pour cela, il faut définir des attentes et fixer des objectifs, avoir un dialogue ouvert concernant les succès et échecs par le biais de feedbacks, accompagner le jeune dans la gestion des situations stressantes et de ses peurs, et favoriser le développement de l'autonomie, des compétences et des relations sociales au sein de la clinique.

Dans la partie suivante de cette thèse, l'étude expérimentale sera présentée pour caractériser ce qui compose le sentiment de confiance en soi de manière spécifique dans le contexte des études vétérinaires chez les étudiants se destinant à la pratique canine pure, rurale pure ou mixte canine-rurale. Une analyse qualitative de

focus group et de questionnaires a permis d'identifier les pratiques managériales efficaces pour favoriser la prise de confiance en soi chez un étudiant en fin de cursus et l'analyse de données quantitatives entre le début et la fin d'année scolaire a permis de mesurer l'évolution du sentiment de confiance en soi en pratique vétérinaire.

Partie 2 : Étude expérimentale

I. Description du terrain et des études effectuées

A. Les approfondissements de A6 dans les Écoles Nationales Vétérinaires françaises

B. Les compétences à acquérir en études vétérinaires

C. Description des études réalisées

II. Caractérisation qualitative de la confiance en soi

A. Le rapport sur les préjugés intergénérationnels au sein de la profession vétérinaire

B. Focus groups étudiants

C. Le questionnaire à destination des étudiants de A6

III. Caractérisation quantitative de la confiance en soi en pratique vétérinaire

A. Le questionnaire à destination des étudiants de A6

B. Le questionnaire à destination des tuteurs

L'objectif de la recherche menée dans le cadre de cette thèse est de caractériser les composantes de la confiance en soi ainsi que les pratiques managériales qui favorisent son acquisition dans le cadre des études vétérinaires. Par ailleurs, l'étude vise à dresser un état des lieux de la manière dont les étudiants évaluent leur confiance en eux au cours de leur dernière année, ainsi que leur niveau d'autonomie et de stress avant leur entrée sur le marché du travail.

Cette recherche repose sur quatre expérimentations qui ont permis de recueillir des données quantitatives et qualitatives autour de cette problématique, présentées dans cette section. Une première partie est consacrée à la présentation du contexte et à la description de la population étudiée, à savoir les étudiants de A6 des écoles nationales vétérinaires. Puis, chaque expérimentation est introduite par une description du matériel et des méthodes, suivie des résultats.

I. Description du terrain et des études effectuées

A. Les approfondissements de A6 dans les Écoles Nationales Vétérinaires françaises

Les études vétérinaires en France se déroulent sur cinq ans après le concours d'entrée en école ou la première année commune aux ENVF post-baccalauréat (à Lyon, Maisons-Alfort, Nantes ou Toulouse). L'organisation des études suit un tronc commun de quatre ans, de la première (A2) à la quatrième année (A5), au cours desquelles les étudiants acquièrent les connaissances théoriques et pratiques essentielles pour exercer en médecine vétérinaire. La quatrième année correspond à la formation clinique des étudiants, ceux-ci participent à des rotations cliniques dans les hôpitaux universitaires vétérinaires des écoles (hôpitaux pour animaux de compagnie et de production, clinique équine). Ils travaillent directement sur les cas sous la supervision de vétérinaires enseignants (professeurs, résidents, assistants et internes). Des stages obligatoires sont effectués en dehors des écoles et sont de durée variable selon les écoles (cela peut aller jusqu'à 100 jours répartis sur les quatre années). Certains thèmes de stage peuvent être imposés par l'école (par exemple, à Lyon, il est obligatoire d'effectuer deux semaines en élevage laitier, une semaine en élevage monogastrique, une semaine en santé publique vétérinaire, etc.). La validation du tronc commun conduit à l'obtention du Diplôme d'Etudes Fondamentales Vétérinaires (DEFV) qui équivaut au grade de master. La cinquième année (A6) est une année d'approfondissement selon le projet professionnel de l'étudiant (médecine des animaux de compagnie, animaux de production, équins, santé publique, recherche, etc.). Les conditions d'apprentissage des étudiants varient en fonction de leur choix d'approfondissement, notamment en ce qui concerne le nombre de semaines ou d'heures de rotations cliniques à effectuer dans les hôpitaux de l'école, les enseignements théoriques, ainsi que la durée des stages, qui diffèrent d'une école à l'autre.

L'année d'approfondissement pour les étudiants ayant choisi la filière animaux de compagnie se composent de 23 à 28 semaines de rotations cliniques au sein des CHUV, trois à six semaines de stage en clinique vétérinaire et 10h à 150h de formation théorique (sous forme de conférences, de travaux dirigés ou travaux pratiques). Les étudiants souhaitant être en filière mixte (animaux de compagnie et médecine équine ou NAC) ont des semaines de stage et de rotations cliniques aménagées entre les

deux disciplines à Lyon et Maisons-Alfort, et des parcours sont proposés sous la forme de quatre à douze semaines d'enseignements optionnels pour Toulouse et Nantes. Le reste des semaines de l'année est réservé à la rédaction de la thèse d'exercice. Les étudiants ayant répondu au questionnaire à destination des étudiants de A6 des quatre ENVF et qui ont opté pour l'approfondissement animaux de compagnie, ou mixte animaux de compagnie et NAC ou équine sont regroupés sous le nom "groupe AC".

L'année d'approfondissement pour les étudiants ayant opté pour la filière animaux de production se compose de trois à dix semaines de rotations cliniques aux hôpitaux des différentes écoles, une à cinq semaines d'enseignement théorique et huit à seize semaines de stages en clinique vétérinaire. Les quatre ENVF proposent à leurs étudiants des parcours personnalisables avec des semaines d'approfondissement ou de modules pratiques ou théoriques (en médecine des petits ruminants, aviculture, élevage porcins, aquaculture, etc., les thèmes varient en fonction des écoles). Les parcours mixtes (animaux de production et médecine équine ou canine) proposés répartissent le nombre de semaines de rotation, de stage et d'enseignements théoriques entre les disciplines (fonctionnement propre à chaque école). Les étudiants ayant répondu au questionnaire à destination des étudiants de A6 des quatre ENVF et qui ont opté pour l'approfondissement animaux de production, ou mixte animaux de production et animaux de compagnie ou équine sont regroupés sous le nom "groupe AP".

Le tutorat est proposé dans les quatre écoles et est composé de dix-huit semaines de stages minimum dans une seule et même structure vétérinaire en milieu rural, associé à une à six semaines de rotation clinique à l'école vétérinaire et une à cinq semaines d'enseignements théoriques. Le long stage de dix-huit semaines se répartit en trois périodes de six semaines d'affilée. L'un des arguments mis en avant par les écoles et le gouvernement ayant mis en place le tutorat est que cet approfondissement permet de favoriser l'acquisition de confiance en soi et d'autonomie avant le premier emploi en zone rurale.

La principale différence entre les trois populations d'étude (les groupes AC, AP et tutorés) est leur lieu de formation et le type d'encadrement qu'ils ont eu en dernière année de cursus : les AC restent majoritairement au CHUV pour leur formation et ils sont encadrés par les professeurs et les internes alors que les AP ont un nombre important de semaine de stage à répartir dans différentes cliniques (encadrés par les professeurs et de nombreux vétérinaires praticiens différents), et enfin les tutorés sont

ceux qui passent le plus de temps en stage sur le terrain et dans une unique structure (encadré toujours par la même équipe de vétérinaires praticiens).

Des approfondissement en filière équine pure et santé publique vétérinaire sont aussi proposés dans les quatre ENVF mais ne sont pas développés dans cette thèse car ils ne rentrent pas dans le cadre de l'étude. En effet, les étudiants en approfondissement "équine pure" représentent une petite proportion des étudiants en A6 (treize étudiants à Lyon en 2023-2024, soit 7 % de la promotion) et la pratique dans ce domaine requiert généralement un internat dans un hôpital privé ou public après l'année d'approfondissement (100 % des étudiants de Lyon en équine pure cette année poursuivent un internat après leur A6), ce qui retarde leur entrée sur le marché du travail. Selon les écoles, des approfondissements incluant des masters dans d'autres établissements et des parcours dans la recherche ou l'industrie sont également proposés en A6. Une spécialisation clinique en nouveaux animaux de compagnie (NAC) et en médecine zoologique est aussi proposée à Toulouse. À la fin de la cinquième année et après soutenance d'une thèse d'exercice vétérinaire, les étudiants obtiennent le Diplôme d'État de Docteur Vétérinaire, ce qui leur permet d'exercer en tant que vétérinaire en France.

B. Les compétences à acquérir en études vétérinaires

Les compétences à acquérir au cours des cinq années de cursus en école sont définies par le référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires, qui établit le niveau du Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires. Huit macro-compétences ont été définies et sont résumées dans le Tableau III, conformément aux lignes directrices européennes de l'AEEEV (Association Européenne des Établissements d'Enseignement Vétérinaire). Ces directives prévoient une évaluation de l'atteinte de ces compétences par chaque étudiant dès le premier jour de la diplomation. Chaque macro-compétence est divisée en plusieurs compétences, elles-mêmes subdivisées en capacités, décrivant une situation à maîtriser ou une action à réaliser. Chaque situation peut avoir été rencontrée lors des rotations cliniques ou des stages, de manière réelle ou simulée. Elle s'applique aussi bien à la médecine des animaux de compagnie (chiens, chats, NAC) qu'à celle des chevaux ou des animaux de production.

Un autre référentiel, recensant les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles vétérinaires identifiées par les professionnels ayant mis en place le tutorat est disponible dans le référentiel d'activités et de compétences du tutorat. Ce document, transmis au début de l'année d'approfondissement aux étudiants des groupes AP et tutorat, est à remplir par l'étudiant en concertation avec les tuteurs de stage et est réparti selon les activités médicales ou de gestion d'entreprise qui peuvent être réalisées lors des stages dans les différentes cliniques (activité rurale, équine, canine, gestion d'entreprise). L'évaluation du sentiment de confiance en soi dans la pratique vétérinaire se basera sur une sélection des compétences définies par ces deux référentiels, notamment la démarche clinique et les aires thérapeutiques. La liste des compétences des différents RAC (référentiel d'activités et de compétences) est utile afin de définir une modalité d'évaluation pertinente et efficace pour les étudiants et elle sera révisée dans la partie discussion et préconisations de cette thèse.

Tableau III : Comparaison des référentiels d'activités et de compétences des études vétérinaires et du tutorat.

Référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires		**Référentiel d'activités et de compétences du tutorat (activité rurale, équine, canine, gestion d'entreprise en clientèle mixte)**			
Compétences spécifiques au métier de vétérinaire (87 capacités)	Compétences transversales (44 capacités)	Activité rurale (310 capacités)	Activité équine (30 capacités)	Activité canine (95 capacités)	Gestion de l'entreprise (25 capacités)
conseiller et prévenir : médecine préventive individuelle ou collective, bien-être des animaux, respect des principes de biosécurité **établir un diagnostic à l'échelle individuelle ou collective** : recueil d'information, formulation et hiérarchisation d'hypothèses, examens complémentaires **soigner et traiter** : mise en oeuvre de protocoles de soins (médicaux et chirurgicaux) et traitement adaptés **agir pour la santé publique** : santé animale et sécurité des aliments et des productions animales selon le principe "Une seule santé" (animale, humaine, environnementale)	**travailler en entreprise** : gestion quotidienne des aspects économiques, administratifs, réglementaires et de ressources humaines **communiquer** : avec les propriétaires d'animaux, les collaborateurs, les professionnels, les autorités compétentes, le grand public **agir en scientifique** : information et analyse critique fondée sur les preuves **agir de manière responsable** : conscience des responsabilités sanitaires, éthiques et sociétale (développement durable et bien-être animal)	Actes Diagnostics individuels et thérapeutique Médecine de population	Administration de traitements Bandage, pansement Coliques Examens généraux et spécifiques Actes Plaie et traumatisme Prélèvements biologiques Identification, vaccination	Actes et sémiologie de base Concepts de bases Pathologie spécifique par appareil Chirurgie de base ou courante Pharmacopée de base Savoir-être de base	Comptabilité/gestion Marketing Ressources humaines Environnement professionnel
typologie niveau de performance					
« a vu » (l'étudiant a vu ou a vu faire et sait expliquer), « a fait » (l'étudiant a fait avec une supervision directe), « sait faire » (l'étudiant est autonome)		à remplir par l'étudiant j'ai vu, j'ai fait, je suis autonome	à remplir par l'étudiant : j'ai vu, j'ai fait, je sais faire à remplir par le maître de stage : autonomie oui/non	à remplir par l'étudiant j'ai vu, j'ai fait, je suis autonome	à remplir par l'étudiant j'ai vu, j'ai fait, je suis autonome

C. Description des études réalisées

Après avoir décrit les conditions de formation des étudiants en A6, il est nécessaire de se pencher sur les méthodes utilisées pour collecter et traiter les données de cette étude. La partie expérimentale de cette thèse regroupe quatre expérimentations distinctes dont les résultats se recoupent, afin de déterminer les composantes de la confiance en soi chez un étudiant vétérinaire en fin de cursus et les pratiques managériales favorisant l'acquisition de confiance lors de son cursus. La Figure 5 résume les objectifs et caractéristiques de chaque étude.

Figure 5 : Objectifs et caractéristiques des études élaborées pour l'étude du sentiment de confiance en soi des étudiants en fin de cursus.

II. Caractérisation qualitative de la confiance en soi

Dans cette section de la thèse, trois études sont présentées afin de caractériser au mieux le sentiment de confiance en soi dans le contexte de la formation des étudiants vétérinaires. La première étude se penche sur l'analyse thématique des verbatims extraits du *Rapport sur les préjugés intergénérationnels au sein de la profession vétérinaire* (Smartemis, 2023), afin d'explorer les raisons pour lesquelles

certains étudiants vétérinaires manquent de confiance en eux. La deuxième étude consiste en des focus groups réunissant des étudiants de trois filières d'approfondissement de VetAgro Sup (AC, AP, tutorat), dans le but de comprendre les mécanismes et les éléments constitutifs de la confiance en soi, en tenant compte des spécificités de chaque approfondissement, ainsi que d'identifier les pratiques managériales pouvant être mises en place pour promouvoir son acquisition. Enfin, la troisième étude est la partie qualitative du questionnaire à destination des étudiants de A6 et s'intéresse aux facteurs de stress des étudiants en dernière année et aux stratégies de coping qu'ils utilisent, ainsi que les aires thérapeutiques pour lesquelles ils expriment le plus et le moins de confiance.

A. Le rapport sur les préjugés intergénérationnels au sein de la profession vétérinaire

a. Matériel et méthode

Le Rapport sur les préjugés intergénérationnels au sein de la profession vétérinaire a été élaboré dans le cadre de l'étude 2223 13 de ProVéto Junior Conseil Lyon, commandée par Smartemis et réalisée entre mai et septembre 2023. Ce rapport a été rédigé par l'autrice de cette thèse, en collaboration avec Louise Castanié, qui ont eu accès aux verbatims issus de l'étude. Celle-ci se divise en deux parties : la première met en évidence les dix principaux préjugés que les vétérinaires praticiens ont à l'égard des jeunes vétérinaires, cette liste ayant été établie par une analyse thématique de 130 réponses de vétérinaires. Parmi ces préjugés, celui affirmant que "les jeunes manquent de confiance en eux et d'autonomie en sortie d'école" se classe au deuxième rang, avec 26 occurrences sur 130. La seconde partie du rapport repose sur un questionnaire destiné aux étudiants vétérinaires, toutes promotions confondues, des quatre écoles nationales vétérinaires françaises (Maisons-Alfort, Lyon, Toulouse et Nantes) ainsi que des écoles vétérinaires étrangères. Les réponses aux dix principaux préjugés ont été évaluées sur une échelle de 1 à 5, où 1 signifie "pas d'accord" et 5 "totalement d'accord". De plus, une question ouverte, "pourquoi ?" avec réponse facultative, a été posée après chaque préjugé. Le questionnaire a été diffusé par le biais des adresses email des étudiants pour les quatre ENVF, ainsi que par des groupes Facebook et WhatsApp destinés aux étudiants français à l'étranger. Le questionnaire est anonyme.

b. Les résultats

Un total de 907 réponses a été recueilli. Les femmes représentent 80,8 % des répondants, tandis que les hommes en constituent 18,8 %. L'homogénéité des écoles françaises est respectée, avec une variation allant de 17 % à 28,1 %, et 11,9 % des répondants proviennent des écoles étrangères. Parmi les étudiants français qui étudient à l'étranger, on trouve des réponses provenant de l'USAMV Cluj Napoca en Roumanie (42 étudiants), de l'Université de Liège en Belgique (21 étudiants), de l'USAMV de Bucarest en Roumanie (18 étudiants), de l'Université de Saragosse en Espagne (13 étudiants), de l'Université Egas Moniz de Lisbonne au Portugal (8 étudiants), de l'Université de médecine vétérinaire à Košice en Slovaquie (1 étudiant), de l'Université des sciences de la vie à Tartu en Estonie (1 étudiant) et de l'Université des sciences agricoles du Banat à Timisoara en Roumanie (1 étudiant). Le niveau d'études des étudiants ayant répondu au questionnaire est également très homogène, avec des pourcentages variant de 18,4 % à 20,2 % de la première année à la dernière année, à l'exception de l'année post-bac qui représente seulement 2,4 %. Cela permet d'obtenir un résultat représentatif des avis en fonction des années passées au sein des écoles vétérinaires. En réponse au préjugé selon lequel "les jeunes manquent de confiance en eux et d'autonomie en sortie d'école", 78,4 % des jeunes sont d'accord (4 ou 5 sur l'échelle). L'analyse thématique des 633 verbatims recueillis pour la question "pourquoi ?" posée aux étudiants est résumée dans les Tableaux IV, V et VI. Le nombre d'occurrences correspond au nombre de fois qu'une information a été mentionnée par les étudiants. Dans certains cas, les réponses incluent des précisions supplémentaires, qui sont également comptabilisées. Par exemple, 318 étudiants ont signalé que le manque de confiance en soi est lié à une expérience insuffisante. Parmi eux, 29 ont précisé que ce manque d'expérience se manifeste lors des stages, 19 au sein de l'école, 8 l'ont associé à la chirurgie et 6 à la pratique rurale. Lorsque le nombre d'occurrence pour une réponse est inférieure à 5, elle n'est pas précisée dans les tableaux, mais sera détaillée dans la présentation des résultats associée au tableau.

Tableau IV : Analyse thématique des verbatims des étudiants vétérinaires à la question “pourquoi les jeunes manquent de confiance en eux et d'autonomie en sortie d'école? ”, réponses liées à la formation vétérinaire.

LIÉ À LA FORMATION VÉTÉRINAIRE	# occurrence
Pratique de la médecine/expérience insuffisante	**318**
★ lors des stages	29
★ au sein de l'école	19
★ en chirurgie	8
★ en pratique rurale	6
Responsabilisation insuffisante	**30**
★ absence de prise de décision	11
★ à l'école	5
Inadéquation de la formation aux exigences du métier	
★ préparation à la réalité du métier/au terrain	25
★ être seul pour gérer un cas	19
★ stress du métier	13
★ exercice généraliste	9
★ relation client	7
★ "lâcher dans le grand bain"	6
Autonomie insuffisante	**22**
★ à l'école	6
Liée à la relation avec les formateurs (corps enseignant, vétérinaire praticiens)	
★ humiliation/dévalorisation des étudiants	21
★ infantilisation	7
★ critiques plutôt qu’encouragements	7
★ reconnaissance/valorisation insuffisante	6
★ pédagogie insuffisante	6
La formation aux savoir-faire	
★ nombre de stages insuffisant dans le cursus	18
★ durée de stage insuffisant	9
La formation aux connaissances du vétérinaire	
★ enseignement principalement axé sur la théorie	16
★ difficulté de la mobilisation des connaissances dans un contexte pratique	13

L'organisation des études au sein des ENVF	
★ formation sur les cas référés ou médecine spécialisée	16
★ hiérarchie au sein des CHUV	12
★ pression liée aux performances académiques	10
★ difficulté des études	9
★ promotions trop nombreuses	8
★ manque de temps	6
★ travail en groupe	5
La sélection des étudiants dans les écoles	
★ impact des classes préparatoires sur le manque de confiance	12
★ profil perfectionniste	7

Les réponses liées à la formation académique des étudiants sont celles qui ont le plus d'occurrence dans les verbatims. Les étudiants justifient que le sentiment de manque de confiance en soi et d'autonomie est principalement lié au manque de pratique et d'expérience avant la sortie d'école (cité par 50 % des étudiants). Lorsque les étudiants précisent leur réponse, il est noté que ce phénomène est observé davantage lors des stages (pas ou peu de pratique ou d'actes effectués par le stagiaire) et au sein de l'école. Certains précisent que ce manque d'expérience se fait notamment sentir en chirurgie et dans la pratique rurale (et équine pour deux étudiants). Quatre étudiants d'université européennes affirment aussi que le manque d'expérience est important dans ces programmes de formation (en comparaison aux écoles françaises).

Vient ensuite le sentiment de manque de responsabilité durant le cursus, et notamment l'absence de prise de décision, plus particulièrement au sein de l'école (mais deux étudiants ont précisé le remarquer lors des stages aussi).

Les étudiants estiment ne pas être suffisamment préparés à la réalité du terrain, notamment pour gérer seuls des cas dans le cadre d'un exercice généraliste. Le stress du métier, la relation client et, pour certains, les responsabilités du vétérinaire (quatre étudiants) sont aussi des exigences du métier auxquelles les étudiants se confrontent et qui peuvent abaisser leur niveau de confiance en eux. Le sentiment d'être "lâché dans le grand bain" (expression utilisée par six étudiants différents) sans filet de sécurité renforce cette insécurité. D'autres exemples ont été cités par quelques étudiants sur la réalité du terrain et impliquent le rythme, la complexité du métier, la

communication dans l'équipe, la gestion administrative, la gestion des problèmes et le passage du statut de stagiaire à salarié. Le manque d'autonomie, notamment dans le cadre de l'école, mais aussi dans le cadre des stages (trois occurrences) est aussi un élément impactant le sentiment de confiance en soi.

Les relations avec les formateurs, qu'ils soient enseignants ou vétérinaires praticiens lors des stages, sont également une source de manque de confiance en soi pour les étudiants. Les justifications témoignent d'une relation de mauvaise qualité, avec certains étudiants qui ont le sentiment d'être rabaissés par les formateurs (remarques blessantes, des critiques excessives plutôt que des encouragements), infantilisés ou de ne pas avoir de reconnaissance ou de valorisation de leur part. Le manque de pédagogie, mais aussi, dans de moindre proportion, le manque de bienveillance, considération, feedback et soutien se fait ressentir par certains étudiants.

Concernant la formation aux savoir-faire du vétérinaire, les étudiants ressentent le besoin de faire des stages en plus grande quantité et de plus longue durée. Certains dénoncent un temps réservé aux stages qui ne concernent pas la pratique trop important (en recherche, en santé publique vétérinaire, ou dans des filières moins sélectionnées par les étudiants tels que les animaux de production monogastriques). Sur les connaissances, certains étudiants regrettent une formation très théorique de l'école et ont parfois des difficultés à mobiliser les connaissances dans un contexte pratique. Certains verbatims témoignent d'un enseignement trop large avec un programme parfois inadapté (les cours de marketing et de droit ont été cités) et parfois un manque de formation théorique en ce qui concerne la médecine équine et des animaux de production.

En ce qui concerne l'organisation des études au sein des écoles, les étudiants témoignent d'un enseignement focalisé sur les cas référés et de médecine spécialisée, notamment au sein des CHUV, qui participe à l'inadéquation avec la réalité du terrain, notamment vis-à-vis de l'exercice généraliste. Au niveau du contexte de formation, la hiérarchie très présente à l'école (avec le système des internes, assistants, résidents et professeurs au dessus de l'étudiant, ce qui restreint l'autonomie et la responsabilisation au CHUV) ainsi que le travail en groupe et le nombre d'étudiants par promotion peuvent affecter la confiance des étudiants. Au sein du CHUV, des raisons telles que la fragmentation des tâches, le nombre important de rotations

cliniques de courte durée et l'absence de prise en charge globale ont été citées comme éléments défavorisant l'acquisition de confiance en soi. La pression liée aux performances académiques est souvent mentionnée. Elle inclut les notes, les résultats, et la mémorisation d'une grande quantité d'informations, ce qui peut mener au bachotage, selon trois étudiants. La difficulté des études, avec un rythme intense, des situations d'échec et des exigences élevées, est également citée par certains étudiants. Le manque de temps est aussi fréquemment évoqué. Enfin, certains facteurs liés à la sélection des étudiants dans les écoles sont soulignés, notamment l'impact des classes préparatoires et le profil des étudiants qui intègrent l'école, souvent perfectionnistes et marqués par une peur de l'échec, peuvent être plus sensibles au sentiment du manque de confiance en soi.

La suite des raisons qui ne sont pas liées à la formation sont résumées dans le Tableau V.

Tableau V : Analyse thématique des verbatims des étudiants vétérinaires à la question “pourquoi les jeunes manquent de confiance en eux et d'autonomie en sortie d'école? ”, réponses non liées à la formation vétérinaire.

NON LIÉ A LA FORMATION VÉTÉRINAIRE	# occurrence
Phénomène commun à tous les jeunes	**47**
Lié à l'étudiant	**43**
★ stages effectués durant le cursus	11
★ expériences professionnelles hors de l'école	8
Facteurs psychologiques et émotionnels	
★ peur de l'erreur	42
★ syndrome de l'imposteur	23
★ peur du jugement d'autrui	8
Lié aux exigences du métier	
La relation client	38
★ répondre aux exigences/attentes	22
★ procédures	12
★ pression des clients	5
Responsabilité concernant la santé et la vie de l'animal	13
Évolution de la médecine vétérinaire	12
Phénomène sociétal	**8**
Liée à un discours négatif des vétérinaires praticiens sur les jeunes	**6**

Pour un nombre important d'étudiants, le manque de confiance en soi chez les jeunes vétérinaires est perçu comme un phénomène commun, affectant autant les générations actuelles que les précédentes, et autant le parcours vétérinaire que d’autres parcours. Toutefois, ce qui semble avoir un impact important dans l’acquisition de confiance durant la formation est le parcours de l'étudiant, notamment les stages qu’il a effectués ainsi que ses expériences professionnelles (remplacements et gardes en tant qu’ASV ou vétérinaire). Certains étudiants précisent aussi que l’investissement personnel durant les études (par le biais de la curiosité, motivation, prise d'initiative de l’étudiant) et sa personnalité influence aussi le sentiment de confiance en soi.

Les facteurs psychologiques et émotionnels occupent aussi une place importante, notamment la peur de l'erreur, le syndrome de l'imposteur, la peur du jugement (par les confrères ou les propriétaires), et pour certain, la crainte des

conséquences de leurs actions. Le syndrome de l'imposteur est une tendance psychologique caractérisée par des doutes persistants concernant ses propres réussites, accompagnée de la crainte d'être perçu comme un imposteur, malgré des compétences prouvées. Les personnes touchées attribuent souvent leurs succès à des facteurs externes, tels que la chance ou l'aide d'autrui. Ce phénomène est répandu chez les médecins, affectant entre 22 % et 60 % d'entre eux. Parmi les causes identifiées à l'origine de ce phénomène, il y a une faible estime de soi, le perfectionnisme et la hiérarchie à respecter pendant les études de médecine (Gottlieb et al., 2019), éléments également identifiés et cités par les étudiants vétérinaires dans les résultats de cette thèse. C'est aussi un sujet commun en médecine vétérinaire, repris dans de nombreux articles de la presse professionnelle (La Dépêche Vétérinaire[1], Le Point vétérinaire[2], Témavet[3]) et ayant fait l'objet d'une thèse d'exercice, témoignant que 22 % des étudiants vétérinaires français éprouvent d'intenses expériences du syndrome de l'imposteur (Endelfaque, 2023). Ils sont 3,6 % à le citer comme cause du manque de confiance en soi dans cette étude.

Les exigences du métier de vétérinaire, et particulièrement la relation client, influencent la confiance en soi, notamment le fait de répondre aux attentes des propriétaires et la pression associée, mais aussi la gestion des procédures légales en cas de problèmes (notamment les plaintes en cas de litige). La valeur de l'animal (sentimentale ou pécuniaire), la sensation de décrédibilisation du jeune par les clients et la difficulté à communiquer sont aussi des raisons citées dans cette section. La responsabilité pour la santé et la vie des animaux, et l'évolution rapide de la médecine vétérinaire avec l'augmentation du volume de connaissances à maîtriser sont aussi des exigences liées au métier qui peuvent influencer le sentiment de confiance en soi.

[1] La Dépêche Vétérinaire (2023). *Syndrome de l'imposteur : des causes et des solutions propres à l'exercice vétérinaire* [en ligne]. Disponible sur : https://www.depecheveterinaire.com/syndrome-de-l-imposteur-des-causes-et-des-solutions-propres-a-l-exercice-veterinaire_679851813667A465.html [consulté le 15 septembre 2024].

[2] Lacouture, L. (2024). *Le syndrome de l'imposteur dans la profession* [en ligne]. *La Semaine Vétérinaire*, 2036, p. 30-33. https://www.lepointveterinaire.fr/publications/la-semaine-veterinaire/article/n-2036/le-syndrome-de-l-imposteur-dans-la-profession.html [consulté le 15 septembre 2024].

[3] Constans, N. (2022) Syndrome de l'imposteur chez les vétérinaires : et si on arrêtait de se prendre la tête ? [en ligne]. TÉMAvet. https://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/bien-etre-au-travail/syndrome-de-limposteur-chez-les-veterinaires-et-si-on-arretait-de-se-prendre-la-tete-713942.php [consulté le 15 septembre 2024].

Enfin, les solutions apportées pour pallier le manque de confiance en soi par les étudiants sont résumées dans le Tableau VI.

Tableau VI : Analyse thématique des verbatims des étudiants vétérinaires à la question “pourquoi les jeunes manquent de confiance en eux et d'autonomie en sortie d'école? ”, solutions proposées par les étudiants.

Solutions proposées pour pallier le manque de confiance en soi		# occurrence
durant les études	★ faire plus de stages	16
	★ faire des remplacements	16
	★ faire un stage tutoré	8
après l'ENV	★ être accompagné par des vétérinaires praticiens lors du 1e emploi	38
	★ faire un internat/internship	6

Pour pallier le manque de confiance en soi, plusieurs solutions sont proposées par les étudiants, tant pendant qu'après les études. Au cours du cursus, les étudiants recommandent d'augmenter le nombre de stages afin d'acquérir plus d'expérience pratique. En parallèle, ils peuvent effectuer des remplacements en tant qu'auxiliaires spécialisées vétérinaires ou réaliser des gardes en tant que vétérinaire à partir de la cinquième année, après obtention du DEFV. Le tutorat est également suggéré comme approfondissement pour permettre l’acquisition d’autonomie.

Après avoir terminé le cursus, plusieurs pistes sont envisageables pour consolider la confiance. La réalisation d'un internat ou d'un internship permet aux jeunes vétérinaires de se perfectionner sous la supervision de spécialistes. Cependant, la majorité des étudiants ont des attentes concernant leur premier emploi et l’accompagnement par des vétérinaires praticiens lors de cette période de transition. Les attentes concernant les vétérinaires formateurs de la structure réunissent des qualités spécifiques, citées par certains étudiants, telles que l'absence de jugement, la bienveillance, la capacité à rassurer, et une approche pédagogique, jouant ainsi le rôle de mentor pour les jeunes professionnels.

Du point de vue des étudiants, le manque de confiance en soi des jeunes est en grande partie expliqué par le manque de pratique de la médecine vétérinaire et d’expérience durant le cursus, notamment une responsabilisation et autonomie

insuffisante, qui peut être justifiée par l'organisation du cursus. Cependant, c'est un phénomène qui peut aussi être expliqué par une tendance générale de fin de cursus, et qui est aussi dépendant de l'étudiant et de son parcours. Pour y remédier, les étudiants doivent multiplier les expériences (en stage ou avec des expériences professionnelles) et attendent des vétérinaires praticiens et des spécialistes de continuer à les former après la sortie d'école.

La question va maintenant être approfondie avec la population d'étude : les étudiants en fin de cursus, ayant opté pour la pratique des animaux de compagnie ou des animaux de production, ou les deux, par le biais des focus groups.

B. Focus groups étudiants

a. Matériel et méthode

Le focus group est l'une des méthodes qualitatives choisies afin d'avoir une écoute directe du terrain, permettant ainsi de mieux comprendre la problématique de la confiance en soi dans le contexte de chaque année d'approfondissement. Les données permettent de caractériser les comportements et opinions des participants, mais aussi d'identifier les causes combinées, de hiérarchiser leur niveau d'importance et de vérifier les processus qui conduisent des causes aux effets. Comparés aux entretiens individuels, les focus groups permettent une dynamique de groupe qui accroît la capacité d'expression et la génération d'idées nouvelles. Choisir les focus groups plutôt que des entretiens était également un choix stratégique pour mieux optimiser le temps de recueil et d'analyse de données lors de la période de thèse. Les données ont été collectées via l'application d'enregistrement sonore du téléphone de l'animatrice, ainsi que par l'application Microsoft Teams classic® (version 1.7.00.17751), qui a permis leur retranscription. La méthode ainsi que les guides d'entretien des focus groups sont disponibles en annexes et inspirés du livre d'Attal-Vidal (2012) *Focus groups : mode d'emploi*. Les focus groups comportent trois parties : premièrement, les motivations des étudiants pour l'approfondissement choisi, puis le sentiment de confiance en soi et la prise d'autonomie durant la dernière année de cursus et enfin l'accompagnement et le management par les encadrants (cf Annexe 4). Le traitement des données est une analyse thématique à partir de l'écoute des

enregistrements et des retranscriptions, puis une synthèse *via* des cartes mentales sur GitMind®.

Quatre focus groups, réunissant 33 étudiants, ont été organisés sur le campus vétérinaire de VetAgroSup, comme résumé dans le Tableau VII.

Tableau VII : Résumé des caractéristiques des sessions de focus groups

		tutorat		**groupe AP**	**groupe AC**
nombre de participants		11	8	7	7
durée		2h18	2h31	2h03	1h50
genre des participants		16 femmes 3 hommes		5 femmes 2 hommes	5 femmes 2 hommes
spécificités		expérience de tutorat terminée au moment des focus groups cliniques accueillantes : - de 5 à 30 personnes - entre 3 et 15 vétérinaires encadrants		approfondissements des étudiants : - 5 AP - 2 AP-EQ entre 2 et 5 semaines de stage au maximum dans une même structure 2 à 6 structures différentes au cours de l'année 4 étudiants ont fait au minimum 1 semaine de prophylaxie	approfondissements des étudiants : - 1 AC - 3 AC + master MC ESV - 2 AC - EQ - 1 AC - NAC Tous les étudiants : gardes (ASV ou vétérinaire) ou remplacements durant l'année 4 étudiantes se destinent à un internat
moyennes ± écart-types des confiances en canine	étudiants du focus group	7,06 ± 0,97		5,14 ± 1,21	6,67 ± 0,82
	étudiants du groupe de référence	6,23 ± 1,31		5,96 ± 1,37	6,38 ± 1,17
moyennes ± écart-types des confiances en rurale	étudiants du focus group	6,53 ± 0,87		7,42 ± 1,40	
	étudiants du groupe de référence	6,65 ± 1,17		6,44 ± 2,02	

MC ESV : management et communication en établissement de soins vétérinaires
EQ : équine
NAC : nouveaux animaux de compagnie

Deux focus groups, tenus les 21 mai et 3 juin 2024, concernaient les étudiants en tutorat et ont rassemblé 19 participants, soit 60 % de la promotion de tutorés de

Lyon. Ces participants affichaient des niveaux de confiance en eux similaires à ceux de leur groupe de référence en pratique rurale, mais plus élevés en pratique canine (7,06 ± 0,97 contre 6,23 ± 1,31), ce qui pourrait indiquer un biais de sélection d'étudiants plus confiants en médecine canine. Un troisième focus group a eu lieu le 26 juin 2024 avec des étudiants en approfondissement animaux de production. Ce groupe était composé d'étudiants ayant un niveau de confiance moyen en pratique rurale bien supérieur à celui de leur groupe de référence (7,42 ± 1,40 contre 6,44 ± 2,02 du groupe AP), bien qu'ils soient un peu moins confiants que la moyenne en pratique canine. Cette différence suggère un biais de sélection vers les étudiants les plus confiants en médecine rurale. Enfin, le focus group des étudiants en approfondissement animaux de compagnie s'est également tenu le 26 juin 2024. Les sept participants y affichaient des niveaux de confiance légèrement supérieurs et plus homogènes que leur groupe de référence en pratique canine (6,67 ± 0,82 contre 6,38 ± 1,17 pour le groupe AC), ce qui pourrait indiquer un biais de sélection vers les étudiants les plus confiants en médecine canine.

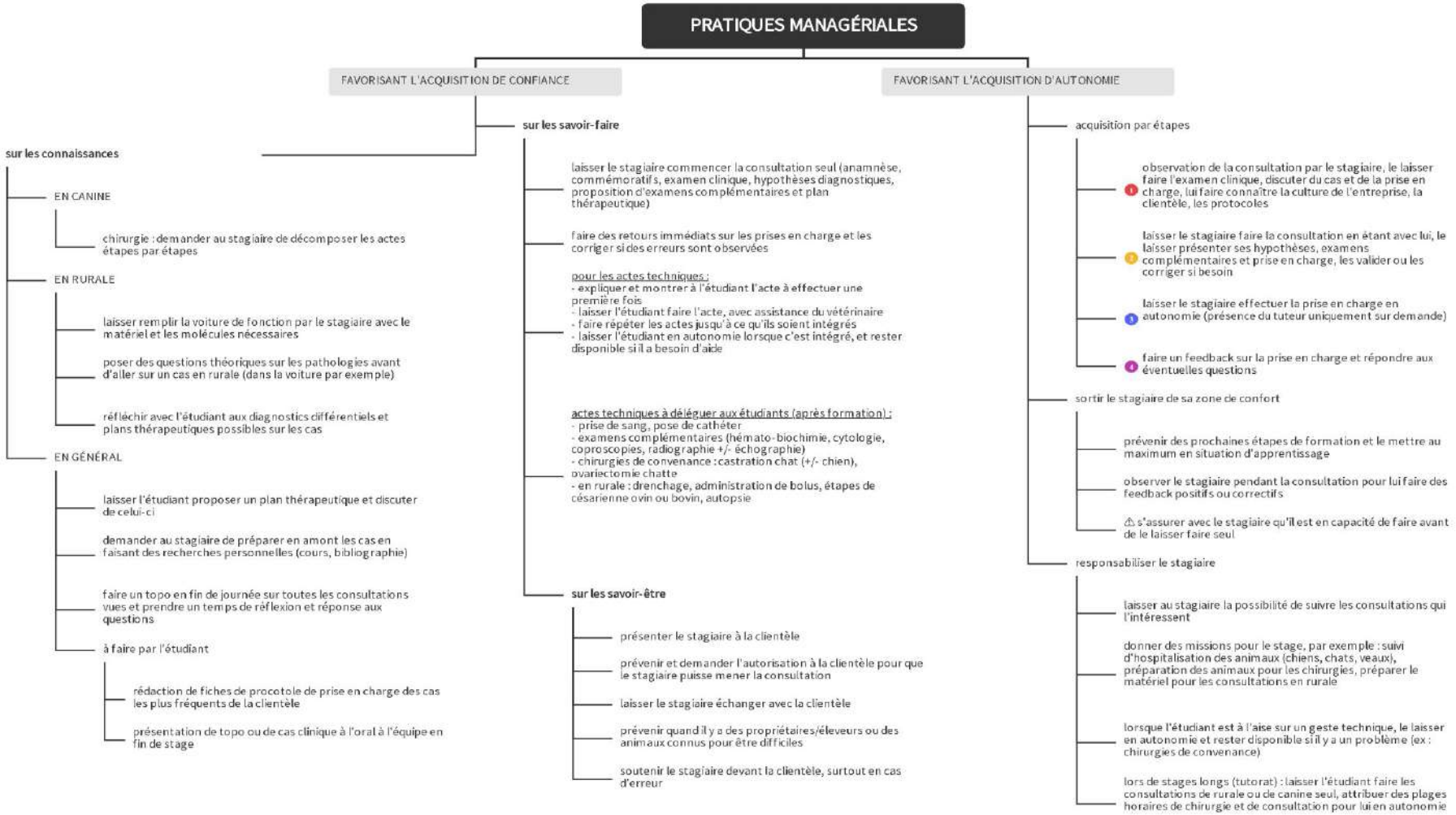
b. Les résultats

- **Les pratiques managériales de la part des vétérinaires en stage qui favorisent l'acquisition de confiance en soi**

L'accent est porté sur les situations d'apprentissage lors des stages car ce sont les moments où les étudiants pratiquent le plus et construisent leur expérience, accompagnés des vétérinaires praticiens. Certaines pratiques managériales de la part des tuteurs ou de l'équipe qui encadre le stagiaire sont particulièrement efficaces pour renforcer la confiance et l'autonomie de ceux-ci, elles sont résumées dans la Figure 6. Bien que la confiance en soi et l'autonomie soient interconnectées, elles représentent deux aspects distincts d'un point de vue managérial. La confiance en soi permet aux stagiaires d'aborder les tâches attribuées avec assurance, en croyant en leurs propres capacités pour réussir (connaissances, savoir-faire et savoir-être du vétérinaire). L'autonomie, quant à elle, se définit par la capacité à travailler de manière indépendante, à prendre des initiatives, à gérer les tâches sans supervision constante du tuteur et à prendre des décisions de façon autonome. L'acquisition de l'autonomie est souvent le résultat d'une délégation de tâches et d'une confiance accordée par les

tuteurs. Dans le cadre d’un stage, cela peut se traduire par le fait de laisser l’étudiant conduire une consultation ou une chirurgie seul par exemple. Cette autonomie renforce la confiance en soi des stagiaires, car ils acquièrent une expérience pratique et une reconnaissance de leurs compétences. Ainsi, les pratiques managériales qui soutiennent l'autonomie contribuent également à renforcer la confiance en soi, créant un cercle vertueux où chaque aspect se nourrit de l'autre.

Figure 6 : Carte mentale des pratiques managériales des tuteurs de stage pour favoriser l'acquisition de confiance et d'autonomie du stagiaire.

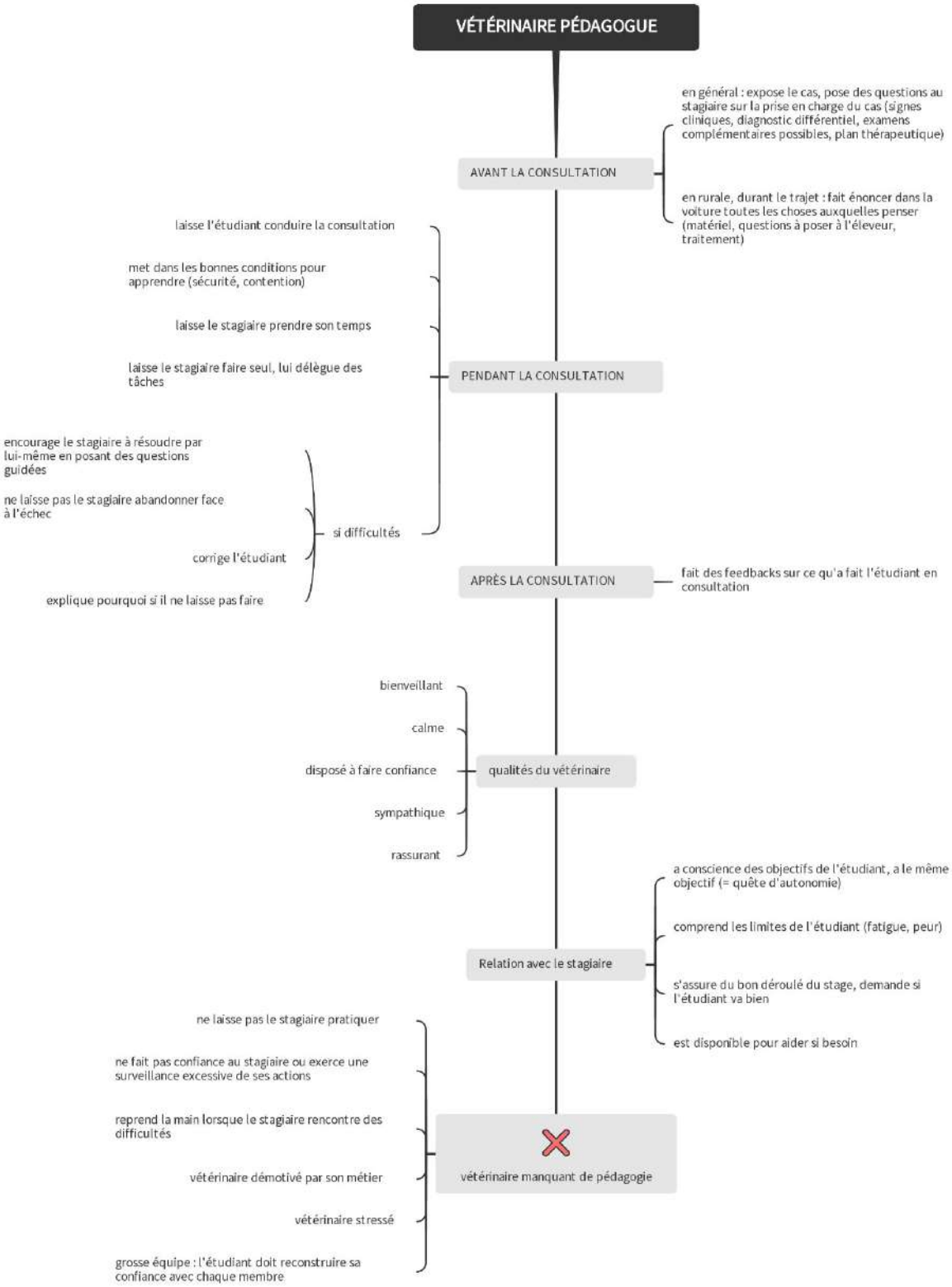


En ce qui concerne la confiance, on constate que les étudiants ont besoin de réflexion et de travail personnel sur les cas pour ancrer leurs connaissances, et notamment d'avoir une réflexion sur les plans thérapeutiques à mettre en place (découverte et apprentissage des noms commerciaux, des molécules disponibles en clinique généraliste, des dosages et fréquences d'administration). Pour ce qui est des savoir-faire, il est important pour les étudiants d'être dans des situations où ils peuvent répéter et réaliser seuls les actes et consultations, sous la supervision d'un vétérinaire et avec un feedback immédiat sur leur résultat. En ce qui concerne le savoir-être, pour prendre confiance, ils ont besoin d'être considérés autant par le vétérinaire que par la clientèle. L'acquisition de l'autonomie se fait par étapes et intègre toujours la notion de feedback. Les étudiants ont aussi besoin d'être sortis de leur zone de confort et de se voir confier des responsabilités pour se sentir autonomes. Dans le cadre des stages longs (tutorat par exemple), plusieurs initiatives peuvent être mises en place pour favoriser l'autonomie des étudiants. En médecine canine, il est apprécié de permettre à l'étudiant de passer des demi-journées ou journées en consultations en doublon avec un vétérinaire, tout en adaptant la durée des consultations pour qu'elles soient plus longues. En chirurgie canine, il est possible de commencer par un accompagnement d'une matinée par semaine en doublon, avant de laisser l'étudiant gérer seul sa propre matinée hebdomadaire de chirurgie. Enfin, en médecine rurale, il est aussi possible de laisser le stagiaire partir en intervention seul sur des consultations simples, tout en restant disponible pour le soutenir en cas de besoin (ex : fièvre de lait, diarrhées néonatales).

- **La relation au tuteur et l'élaboration d'une relation de confiance**

La relation entre l'étudiant et le vétérinaire tuteur, ainsi que le comportement et les méthodes d'encadrement du vétérinaire, ont une influence considérable sur la capacité de l'étudiant à réaliser des actes et à développer sa confiance en lui. La Figure 7 présente un résumé des caractéristiques décrites par les étudiants lorsqu'on leur demande de définir ce qu'est un vétérinaire pédagogue.

Figure 7 : Caractéristiques d'un vétérinaire pédagogue lors des stages selon les étudiants.



On observe que la pédagogie du tuteur peut être analysée en fonction des différents moments de la consultation et reprend en partie les informations de la Figure 6. Elle se traduit par l'échange entre l'étudiant et lui sur le cas, la responsabilisation et l'autonomie de l'étudiant pendant la consultation, et enfin l'accompagnement et le retour sur la prise en charge. Parallèlement, les qualités du vétérinaire avec lequel l'étudiant se sent en confiance englobent la bienveillance, le calme et la sympathie du tuteur qui le met en sécurité et lui fait confiance. Cette approche holistique et suivant les étapes de la consultation favorise non seulement le développement des compétences techniques, connaissances et savoir-être du stagiaire, mais aussi sa confiance en soi et son autonomie. En observant les pratiques et les attitudes du vétérinaire expérimenté, le stagiaire acquiert une compréhension des normes et des attentes du milieu vétérinaire (expériences vicariantes). Les vétérinaires qui encadrent le stagiaire sont alors les mieux placés pour témoigner de la montée en compétences de l'étudiant. En revanche, les pratiques à ne pas faire avec un stagiaire consistent en le laisser en apprentissage avec un vétérinaire n'étant pas en disposition de lui transmettre ses compétences (stress, mal-être) ou ne lui accordant pas d'espace et de temps pour la formation (reprend la main, surveillance excessive).

- **Identification des éléments qui permettent au tuteur de faire confiance à l'étudiant, et des risques associés à la présence du stagiaire :**

Le questionnaire Google Forms® destiné aux tuteurs ayant encadrés un stagiaire lors d'un tutorat permet d'identifier les éléments permettant de faire confiance à l'étudiant, et les risques qui peuvent freiner cet octroi de confiance à l'étudiant. Les résultats des seize réponses obtenues ont été analysés avec le logiciel Excel (Microsoft Corporation, version 16.16.27). Dans la partie "accompagnement et évaluation de l'étudiant", une question était posée afin de classer les composantes qui permettent de faire confiance à l'étudiant en tutorat. En s'appuyant sur les critères définis par Karsenty, les réponses indiquent que :

1. L'intégrité (à 30 %) : la fiabilité, la franchise et l'honnêteté de l'étudiant sont primordiales pour établir une relation de confiance.
2. La bienveillance (à 20 %) : la capacité de l'étudiant à montrer de la considération et du respect envers les autres.

3. Les compétences (à 19 %) : la maîtrise des connaissances et des savoir-faire spécifiques nécessaires pour le stage.
4. L'affinité (16 %) : la compatibilité et le bon relationnel entre le tuteur et le stagiaire.
5. Les valeurs (15 %) : les principes éthiques et professionnels partagés entre le tuteur et l'étudiant.

En complément de ces critères, les tuteurs ont souligné l'importance de certaines qualités personnelles et aptitudes pratiques. Parmi celles-ci, on retrouve le courage, la persévérance, l'énergie et la motivation de l'étudiant. Les aptitudes pratiques telles que la débrouillardise, la capacité d'apprentissage rapide et le bon sens sont également valorisées. De plus, les comportements professionnels tels que la constance et la fiabilité dans le travail quotidien, la réalisation des tâches correctement effectuées et observées par le tuteur, ainsi que les retours positifs des clients après les interventions seul par l'étudiant sont essentiels pour renforcer la disposition à faire confiance du tuteur.

L'identification des risques s'inscrit dans la dynamique de production de confiance selon Karsenty. Les tuteurs soulignent majoritairement la sécurité de l'étudiant lors des consultations comme principal risque pour ne pas accorder sa confiance. Parmi les risques identifiés figurent également le manque de temps (voire la perte de temps) lié à la formation de l'étudiant, le risque d'erreur de sa part et l'insatisfaction de la clientèle. Ces éléments peuvent entraver la disposition à faire confiance à l'étudiant, limitant ainsi les responsabilités et l'autonomie qui lui sont accordées.

Les aires thérapeutiques difficiles à appréhender en clinique et l'état physiologique et émotionnel de l'étudiant, notamment dans des conditions stressantes, peuvent aussi entraver l'acquisition de confiance. L'identification des éléments déstabilisants en clinique pour les étudiants est présentée dans la partie suivante.

C. Le questionnaire à destination des étudiants de A6

a. Matériel et méthode

Les questionnaires pour l'étude longitudinale comportaient des questions à caractère qualitatif :

- Dans le questionnaire de septembre 2023, il était demandé aux étudiants de classer les trois aires thérapeutiques pour lesquelles ils ont le moins et le plus confiance en eux, en médecine canine (pour tout le monde) et en médecine des animaux de production (pour les tutorés et AP). Les aires thérapeutiques sont tirées du RAC du tutorat. En pondérant les réponses (3 points pour le premier choix, 2 pour le second, 1 pour le dernier), nous avons pu établir l'importance relative de chaque critère. Ce classement est utile pour orienter le management des jeunes dans la formation des aires thérapeutiques où ils ressentent des lacunes, autant en médecine des animaux de compagnie qu'en médecine des animaux de production.
- Dans le questionnaire de juin 2024, un sondage des principaux facteurs de stress en clinique vétérinaire pour les étudiants a été effectué en fonction des six catégories de facteurs de risque psychosociaux de l'INSEE ainsi que des situations stressantes pour les jeunes vétérinaires identifiées dans la littérature (résumés dans le Tableau II). Les réponses ont également été pondérées afin de déterminer leur importance. Les verbatims des questions ouvertes non obligatoires "Comment gères-tu le stress lié à la pratique vétérinaire en tant que jeune vétérinaire ?" et "Quelle est la meilleure façon d'accompagner un(e) jeune vétérinaire à gagner en confiance et en autonomie en sortie d'école ?" ont été analysés grâce à une analyse thématique. Ces analyses permettent de mieux identifier ce qui stresse un étudiant et de minimiser ce stress par le biais du management.

b. Les résultats

Un total de 140 réponses d'étudiants de A6 provenant des quatre ENVF ont été recensées, ainsi que 105 verbatims.

- **Les aires thérapeutiques et étapes de la démarche clinique dans lesquelles les étudiants manifestent le plus ou le moins de confiance.**

Certains domaines de la pratique vétérinaire peuvent être plus difficiles à appréhender pour les étudiants et nécessitent un soutien particulier de la part des formateurs. Les étudiants ont été sondés afin d'identifier les aires thérapeutiques où ils se sentent le moins confiants et qui nécessitent une attention particulière dans leur formation, et celles-ci sont résumées dans le Tableau VIII. Ces informations permettent d'orienter efficacement le management des jeunes en canine et en rurale.

Tableau VIII : Les aires thérapeutiques de médecine rurale et canine où les étudiants ont le plus et le moins confiance en eux en début d'année A6 et selon le RAC du tutorat.

	rurale (N=73)	**canine (N=151)**
aires thérapeutiques avec le plus de confiance	1. Digestif et mammaire 2. Génitale 3. Médecine des veaux	1. Otologie 2. Dermatologie 3. Gastro-entérologie
aires thérapeutiques avec le moins de confiance	1. Neurologie 2. Chirurgie 3. Métabolique et nutritionnelle	1. Neurologie 2. Cardiologie 3. Ophtalmologie

Il est crucial de renforcer les situations d'apprentissage et de partage des connaissances en neurologie, chirurgie, et troubles métaboliques et nutritionnels en médecine des animaux de production. De même, en animaux de compagnie, l'accent doit être mis sur la neurologie, la cardiologie et l'ophtalmologie. En revanche, les étudiants peuvent acquérir rapidement de l'autonomie dans les domaines où ils sont plus confiants, comme l'otologie (gestion des otites), la dermatologie, et les troubles digestifs en médecine canine. En rurale, ils montrent plus de confiance dans les affections digestives, mammaires, génitales, ainsi que la médecine des veaux.

- **Les facteurs de stress des étudiants en dernière année de cursus**

Bien que le stress soit largement étudié dans le domaine vétérinaire, cette recherche se penche pour la première fois sur la population étudiante en école vétérinaire française. Les trois facteurs de stress les plus fréquents selon la catégorisation des risques psychosociaux sont résumés dans le Tableau IX. On observe que les facteurs de stress les plus communs, touchant un tiers au moins des étudiants en dernière année, sont la peur de l'erreur (69 %), la rémunération (67 %), le manque de connaissances (50 %), la complexité du travail (36 %) et ne pas pouvoir soigner un animal par manque de moyens financiers (31 %).

Tableau IX : Les facteurs de stress des étudiants en fin de cursus en pratique canine et rurale selon la catégorisation des risques psychosociaux de l'INSEE. Les étudiants en pratique mixte représentent les tutorés et le groupe AP et les étudiants en pratique canine le groupe AC.

exigences émotionnelles	1. peur de l'erreur (69 %) 2. relation avec les propriétaires qui contestent les prix ou ne veulent pas payer (11 %) 3. relation avec les propriétaires exigeants (9 %) Les étudiants en pratique mixte sont légèrement plus touchés par la répression des émotions, c'est à dire devoir cacher ses émotions (la peur notamment) ou faire semblant d'être de bonne humeur (5 % de différence avec les canins), alors que c'est la relation avec les propriétaires exigeants qui est plus stressante pour les étudiants en pratique canine (7 % de différence).
exigences de travail	Les classements diffèrent selon le type de profil étudiant. Pour les mixtes : 1. complexité du travail (36 %) 2. charge mentale (28 %) 3. débordement de la vie professionnelle sur la vie personnelle (17 %) Pour les canins : 1. charge mentale (26 %) 2. pression temporelle (23 %) 3. complexité du travail (20 %) On peut noter que les canins sont aussi davantage stressés par l'amplitude horaire des journées de travail (+8 % par rapport aux mixtes).

autonomie et marge de manœuvre	1. manque de connaissances (théorie) (50 %) 2. manque de savoir-faire (compétences techniques sur les actes) (29 %) 3. manque de liberté dans la manière d'exercer (7 %) pour les mixtes et manque de moyens financiers du propriétaire pour les canins (11 %)
rapports sociaux	1. manque de coopération dans l'équipe (20 %) 2. manque de reconnaissance des propriétaires (16 %) 3. mauvaise communication dans l'équipe (15 %) Les canins sont plus stressés que les mixtes concernant la différence de vision du travail (10% de différence)
conflits de valeur	1. ne pas pouvoir soigner un animal par manque de moyens financiers (31 %) 2. euthanasie de convenance (26 %) 3. maltraitance animale (26 %) Les classements ne sont pas les même en fonction de l'approfondissement : les mixtes placent la maltraitance animale comme premier stresseur (32 %), et accordent de l'importance à la gestion de la douleur (12 % contre 3 % chez les canins). Les canins placent le fait de ne pas pouvoir soigner un animal par manque de moyens financiers largement en 1e position (39 %), le reste du classement ne change pas.
insécurité socio-économique	1. rémunération (67 %) 2. concurrence entre vétérinaires (19 %) 3. trouver un emploi (14 %) A titre informatif, la rémunération attendue par les étudiants en sortie d'école est de 2300 euros net d'impôts pour 35h/semaine (d'après le Rapport sur les préjugés intergénérationnels au sein de la profession vétérinaire de Smartemis)

Comme le montre la revue de la littérature, les états physiologiques et émotionnels négatifs, notamment le stress, peuvent diminuer le sentiment de confiance en soi. Selon la thèse de Viala (2021), 46,2 % des étudiants ayant effectué un tutorat sont tout à fait d'accord pour dire que l'expérience du tutorat a été stressante et mentalement difficile.

Un classement a été effectué pour identifier les situations les plus stressantes en clinique pour les étudiants, révélant que les principales sources de stress sont :

- Faire une erreur de diagnostic (24 %)
- Ne pas avoir de vétérinaire joignable lors d'une consultation (15 %)
- La mort inattendue d'un animal (13 %)

Il est à noter que, pour les mixtes, gérer une urgence (12 %) est la troisième situation la plus stressante, devant la mort inattendue d'un animal (11 %).

Ces résultats reflètent les sources de stress des étudiants en fin de cursus, ayant pour la plupart déjà acquis une expérience professionnelle (gardes ou remplacements). Cela explique pourquoi les situations rencontrées sont plus complexes et exigeantes, comparativement aux stages réalisés entre la 1re et la 4e année, où des situations telles que la gestion d'une urgence, une erreur de diagnostic ou l'absence de vétérinaire joignable lors d'une consultation sont rarement vécues. Les étudiants ont également mentionné des situations telles que "gérer un client qui n'a pas confiance en moi" et "ne pas savoir traiter l'animal" comme sources de stress supplémentaires dans les verbatims des questionnaires. Les focus groups avec les étudiants se destinant à la médecine des animaux de production (tutorés et groupe AP) ont permis de compléter cette liste, citant des facteurs de stress liés au savoir-faire, tels que la peur de la blessure lors de la contention et de la sécurité, la maîtrise du matériel (fils de suture, matériel d'obstétrique) et des médicaments (nom commercial, posologie, temps d'attente en filières viande et lait), ainsi que réussir à se repérer dans la clientèle. Pour ce qui est du savoir-être, les étudiants trouvent stressant de répondre au téléphone de garde, de communiquer efficacement avec les clients, notamment les éleveurs. Ils s'inquiètent aussi de ne pas faire une bonne première impression et de susciter de la méfiance à cause de leur jeunesse ou de leur genre (pour les femmes).

- **Les stratégies de coping des étudiants en dernière année de cursus**

Lors de l'étude des stratégies de coping à travers l'analyse thématique des 105 réponses à la question "Comment gères-tu le stress lié à la pratique vétérinaire en tant que jeune vétérinaire ?", quatre catégories ont été identifiées. Certains étudiants mentionnent plusieurs stratégies de coping mises en œuvre. La stratégie la plus fréquemment adoptée (42 % des réponses) est de tenter de réduire le stress et la détresse émotionnelle liée aux situations stressantes, appelée aussi coping centré sur l'émotion. La moitié des étudiants ayant adopté cette approche s'efforcent de relativiser la situation, de se rassurer ou d'accepter leur état de stress. En revanche, certains ont tendance à nier ou éviter la situation. D'autres gèrent leur stress en se changeant les idées avec des activités en dehors de la clinique et en profitant de leur

vie personnelle. De plus, 20 % des réponses de cette catégorie concernent les étudiants qui confrontent le stress en pratiquant des activités de gestion du stress (exercice de respiration, yoga, hypnose, développement personnel, sophrologie) parfois en recourant à des substances (médicaments, phytothérapie) ou à l'aide de professionnels.

Par ailleurs, 38 % des réponses concernent le coping centré sur le soutien social, avec un quart des étudiants exprimant le besoin de partager leurs émotions pour faire baisser leur état de stress. Pratiquement toutes les stratégies de cette catégorie reposent sur le soutien des collègues (vétérinaires ou ASV) lors des situations de stress, que ce soit par l'écoute ou par le biais de conseils, aides ou vérifications.

Enfin, un étudiant sur six évoque le coping centré sur le problème en cherchant à résoudre la situation stressante, avec des exemples tels que la préparation des cas à l'avance, la recherche de solutions dans la littérature ou les cours ainsi que la gestion du temps et des tâches *via* la planification et la fragmentation. Il convient de noter qu'environ 10 % des étudiants n'ont pas de stratégie de coping pour gérer leur stress.

Tableau X : Identification des stratégies de coping face au stress des étudiants vétérinaire selon 105 réponses à la question "Comment gères-tu le stress lié à la pratique vétérinaire en tant que jeune vétérinaire ?"

Thème	Sous-thème	# occurrences
coping centré sur l'émotion (= réduction de la détresse émotionnelle)	prise de recul/relativiser	13
	s'engager dans des activités distrayantes (ex: sport, loisirs)	9
	activité de gestion du stress (exercice de respiration, yoga, hypnose, développement personnel, sophrologie)	8
	se rassurer	7
	acceptation de la situation	7
	déni	6
	profiter de la vie personnelle	4
	consommer des substances (médicaments, phytothérapie)	3
	prendre du temps pour gérer le stress de la situation	3
	évitement de la situation	3

	positiver	2
	être suivi par un psychologue	1
coping centré sur le soutien social (= soutien informatif et matériel)	exprimer ses émotions à ses collègues ou proches (amis, famille)	15
	recherche de soutien de la part des collègues	13
	discussions sur les cas avec les collègues et/ou amis vétérinaires	12
	demander de l'aide à un vétérinaire	8
	recherche de soutien de la part des proches (amis, famille)	7
	demander des conseils	4
	demander une vérification à un collègue	1
coping centré sur le problème (= résolution et/ou affrontement de la situation)	recherche de solutions (bibliographie, livre, cours)	10
	préparer ses cas en amont	5
	fragmenter les tâches	3
	faire un internat	2
	suivre un plan d'action / planifier	1
	travailler moins	1
aucune stratégie de coping		10

Plusieurs stratégies soutenues par le management émergent. Parmi celles-ci, il est recommandé de fournir des ressources pour la recherche de solutions (livres, protocoles de soins de la clinique, etc.), d'encourager les étudiants à préparer les cas en amont, de les soutenir par un discours rassurant et aidant à relativiser et de les encourager à exprimer leurs émotions. Discuter des cas et proposer une aide dans la gestion des situations stressantes semblent également essentiels.

Ces trois études qualitatives apportent une compréhension approfondie des facteurs influençant la confiance en soi des étudiants vétérinaires en fin de cursus. La première étude, à travers l'enquête Smartemis, met en lumière l'impact majeur du manque de pratique clinique lors du cursus. Ce manque peut être lié à l'organisation du cursus, mais dépend également des parcours individuels des étudiants. La gestion

des erreurs et de la relation client sont aussi des thèmes qui ressortent et influencent la perception du manque de confiance en soi des étudiants. Les solutions proposées reposent sur la multiplication des expériences professionnelles et des stages mais aussi sur l'accompagnement des vétérinaires praticiens lors du premier emploi. La seconde étude, basée sur des focus groups avec les différents profils d'étudiants, identifie les pratiques managériales favorisant l'acquisition de confiance en soi et d'autonomie en stage. Un encadrement bien structuré selon les temps de la consultation, permettant un équilibre entre autonomie progressive et supervision attentive, apparaît crucial. Les étudiants attendent un encadrement bienveillant et rassurant de la part des vétérinaires. Enfin, la troisième étude, *via* un questionnaire adressé aux A6, met en évidence des aires thérapeutiques où les étudiants se sentent plus ou moins confiants en pratique rurale et en pratique canine, ainsi que les principaux facteurs de stress et leur stratégie de coping. La gestion de l'erreur, la relation client et la mobilisation des connaissances apparaissent comme des points importants dont il est nécessaire de s'emparer pour diminuer le stress en clinique et acquérir de la confiance. Les stratégies de coping utilisées mettent en évidence l'importance de ressources managériales adaptées pour accompagner les étudiants dans ces moments de stress, afin de les aider à prendre du recul et à renforcer leur confiance dans la pratique quotidienne.

Il convient à présent de procéder à une caractérisation quantitative de la confiance en soi en pratique vétérinaire en fin de cursus, en complément de l'analyse qualitative.

III. Caractérisation quantitative de la confiance en soi en pratique vétérinaire

Deux études ont été menées dans cette partie afin de récolter des données chiffrées sur la confiance en soi des étudiants de A6. La première, à partir d'un questionnaire adressé aux étudiants de A6 des quatre ENVF, visait à dresser un état des lieux de la confiance en soi chez un étudiant concernant les pratiques canine et rurale selon l'approfondissement choisi, en début d'année (septembre 2023) et en fin d'année scolaire (juin 2024). Elle a évalué également l'autonomie, le niveau de stress

en fin de cursus et identifié les étapes de la démarche clinique où les étudiants se sentent le plus ou le moins confiants. Une évaluation du noyau de soi dans cette population a permis de caractériser leur relation aux compétences acquises durant leur formation et de le comparer aux données de la littérature. La deuxième étude, basée sur un questionnaire destiné aux tuteurs des étudiants en approfondissement tutorat, a comparé la perception des niveaux de confiance en soi et d'autonomie des étudiants par leurs tuteurs tout au long de l'année.

A. Le questionnaire à destination des étudiants de A6

a. Matériel et méthode

Une étude longitudinale a été menée entre septembre et juin de l'année scolaire 2023-2024 pour objectiver l'évolution du sentiment de confiance en soi chez les étudiants ayant choisi l'approfondissement tutorat, ceux en filière canine (groupe AC) et ceux en filière animaux de production (groupe AP). Les niveaux de confiance, d'autonomie et de stress ont été évalués à l'aide d'échelles psychométriques de Likert sur 10 points, fréquemment utilisées en recherche vétérinaire pour évaluer la confiance dans la formation des compétences cliniques (DeTar et al., 2016. Barron et al., 2017. Patterson et al., 2006). Ces échelles permettent la comparaison avec les données de LeDonge et correspondent également à la méthode d'évaluation utilisée par Pierre Mathevet dans son ouvrage sur la confiance en soi chez les vétérinaires. La collecte des données s'est faite selon le protocole décrit dans le Tableau XI.

Tableau XI : Méthode de collecte des données des questionnaires de l'étude longitudinale 2023-2024.

Questionnaire 1 septembre 2023	**Questionnaire 2** juin 2024
Type de questionnaire : Google Form® non anonyme mais réponses anonymisées pour le traitement des données Durée de remplissage du questionnaire : entre 5 et 10 minutes	
Partie 1 : informations personnelles **Partie 2** : évaluation du niveau de confiance en soi et des aptitudes professionnelles des étudiants en pratique canine. Classement des aires thérapeutiques avec le plus/moins de confiance en soi. **Partie 3** : évaluation de la confiance en soi et des aptitudes professionnelles des étudiants en pratique animaux de production (uniquement pour les mixtes et les tutorés). Classement des aires thérapeutiques avec le plus/moins de confiance en soi. **Partie 4** : Évaluation de la confiance en soi en gestion d'entreprise et communication. Diffusion du questionnaire sur des groupes Facebook (QNU cours, Étudiants Vétos France) et par le biais des listes de diffusion contenant les adresses emails des A6 de chaque ENVF du 13/09/23 au 27/09/23	**Partie 1** : informations personnelles **Partie 2** : évaluation du noyau de soi avec la Core Self Evaluation Scale (CSES) **Partie 3** : évaluation du niveau de stress. Classement des facteurs de stress et situations stressantes en clinique. **Parties 4, 5, 6** identiques aux parties 2, 3 et 4 du Q1. Diffusion du questionnaire par mail à chaque personne qui avait répondu au Q1 et relances par message individuel sur Messenger du 20/06/24 au 11/07/24.
Population cible : les étudiants en dernière année de cursus entrant sur le marché de l'emploi vétérinaire en 2024. - **Tutorés** : étudiants en stage longue durée dans une seule clinique durant l'année d'approfondissement, formation majoritairement effectuée hors de l'école. - **AC** : étudiants ayant choisi l'approfondissement animaux de compagnie uniquement ou en filière mixte avec médecine des NAC ou équine. Ils ont passé la majorité de leur année d'approfondissement à l'école vétérinaire. - **AP** : étudiants ayant choisi l'approfondissement animaux de production uniquement ou en filière mixte avec équine ou canine. Ces étudiants ont alterné des périodes de formation à l'école et des stages dans des cliniques différentes lors de leur année d'approfondissement.	

Les étudiants vétérinaires qui étudient dans des universités étrangères (Belgique, Roumanie, Espagne, par exemple) n'ont pas été sollicités pour répondre aux questionnaires, car il était difficile de les contacter. Cependant, il est à noter qu'ils

représentent plus de la moitié des jeunes vétérinaires qui intègrent le marché (53,8 % des primo-inscrits à l'Ordre en 2024).

Les compétences professionnelles des étudiants en pratique des animaux de production et des animaux de compagnie ont été décomposées selon la démarche diagnostique (reprenant l'expérience de LeDonge et le référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires) et catégorisées selon la typologie "savoir" (ou connaissance), "savoir-faire", "savoir-être". Pour chaque compétence résumée dans le Tableau XII, les étudiants ont dû évaluer leur confiance en eux sur une échelle de Likert de 1 ("très faible confiance en moi") à 10 ("très forte confiance en moi").

Tableau XII : Décomposition des compétences évaluées chez les étudiants inspirée de la démarche diagnostique et du protocole de LeDonge.

<table>
<tr><th>Savoir/connaissance</th><th>Savoir-faire</th><th>Savoir-être</th></tr>
<tr><td rowspan="2">réaliser un diagnostic
formuler un diagnostic différentiel
mettre en place un plan thérapeutique
donner un pronostic

comptabilité et gestion
marketing
ressources humaines
management d'équipe</td><td>réaliser un examen clinique
effectuer des examens complémentaires
réaliser des actes en chirurgie canine/bovine/ovine</td><td>communiquer avec les propriétaires/éleveurs
communiquer avec les collègues sur les cas cliniques</td></tr>
<tr><td colspan="2">recueillir les commémoratifs et anamnèse</td></tr>
</table>

De nombreux résultats de cette étude sont comparés à ceux de la thèse de LeDonge, bien que les modalités des deux études diffèrent. En effet, l'objectif de l'étude de LeDonge était d'évaluer le niveau de confiance en soi des étudiants vétérinaires, en particulier ceux se spécialisant dans la pratique bovine. Son questionnaire s'adressait aux étudiants des quatre écoles vétérinaires françaises et portait sur deux promotions : les étudiants en année d'approfondissement tutorat, animaux de production (AP) ou mixte (canine-rurale ou équine-rurale), ainsi que les étudiants de 5ème année se dirigeant vers ces années d'approfondissement. Elle a recueilli 108 réponses et ses résultats, issus d'une analyse statistique descriptive univariée réalisée avec Excel (Microsoft Corporation, 2022), sont disponibles dans sa

thèse. Les comparaisons des données des deux études doivent donc prendre en compte les différences de protocole et de population d'étude.

Le noyau d'évaluation de soi a été évalué selon la Core-Self-Evaluations Scale développée par Judge et al. (1997) et traduite en français par Baudin (2009), utilisée dans l'étude de Truchot (2023) afin de comparer les résultats. L'échelle est présentée dans la Figure 8 et est composée de 12 items où les sujets indiquent leur accord ou leur désaccord sur une échelle de Likert en cinq points allant de "1 : fortement en désaccord" à "5 : fortement d'accord". Le score final est le nombre total de points obtenus, avec les items 2, 4, 6, 8, 10 et 12 qui doivent être inversés. Un score élevé sur la CSES indique que l'individu a une perception positive de lui-même, se considère comme compétent, capable de contrôler sa vie et émotionnellement stable. En revanche, un score faible pourrait refléter une faible estime de soi, un sentiment d'impuissance, et des difficultés à faire face au stress ou à se sentir en contrôle dans des situations complexes. Ce concept est utilisé pour prédire la performance au travail, la satisfaction professionnelle, ou encore les comportements proactifs.

Le CSES

1) Je suis sûr(e) d'obtenir le succès que je mérite dans la vie
2) Il m'arrive parfois de me sentir déprimé(e)
3) Quand j'essaye quelque chose, en général, je réussis
4) Il m'arrive parfois, quand j'échoue, de me sentir inutile et sans valeur
5) Je mène à bien mes tâches avec succès
6) Il m'arrive parfois d'avoir le sentiment de ne pas avoir de contrôle sur mon travail
7) D'une manière générale, je suis content(e) de moi
8) Je suis rempli(e) de doutes sur ma compétence.
9) Je décide de ce qui se passe dans ma vie.
10) Je n'ai pas le sentiment d'avoir le contrôle de ma réussite professionnelle
11) Je suis capable de faire face et de surmonter la plupart de mes problèmes
12) Il y a des moments où les choses me semblent plutôt sombres et sinistres

Figure 8 : Core-Self-Evaluations Scale développée par Judge et al. et traduite en français par Baudin (2009).

Une analyse statistique explicative à l'aide du logiciel Rstudio (R Core Team (2023), version 1.2.5042) a été établie avec les données récoltées. Les calculs de puissance des tests et la détermination du nombre d'observations nécessaires ont été effectués avec la fonction power.t.test(). La normalité des distributions n'étant jamais démontrée (*via* les tests de Shapiro et après transformation logarithmique et racine carrée des variables), les tests statistiques utilisés ont toujours été non paramétriques.

Chaque test est présenté avant les résultats selon son objectif, le type de variables et leur distribution.

b. Les résultats

Le questionnaire a regroupé 151 réponses en septembre et 140 en juin, ce qui correspond à 9 % de perte entre T1 et T2. Le taux de participation des étudiants des ENVF en A6 est de 24 %[4] et le taux de réponses complètes est de 100 % pour les deux questionnaires. Les étudiants ayant répondu sont en majorité des Lyonnais (à 62 %), donc non représentatifs de la population étudiante vétérinaire française en dernière année de cursus. L'âge moyen des répondants est de 24,2 ans en début d'année de A6. L'échantillon était composé de 22 % d'hommes et 78 % de femmes, ce qui est représentatif de la population des primo-inscrits en 2023 entre 20 et 29 ans[5]. En fin de cursus, 38 étudiants se destinaient à un internat (canine, équine, NAC ou rurale) soit 27 % de la population, dont 85 % en internat pour animaux de compagnie.

Les trois groupes d'études se composaient de 72 étudiants en filière canine (soit 51 % des répondants), 43 étudiants tutorés (30 %) et 25 étudiants en filière rurale (17 %). La répartition est globalement représentative des proportions de la promotion A6 de Lyon pour l'année 2023-2024. Les étudiants en filière canine constituaient ainsi 50 % de la promotion, les étudiants tutorés sont légèrement surreprésentés (30 % dans l'étude contre 19 % pour la promotion), de même que les étudiants en filière rurale (17 % dans l'étude contre 13 % de la promotion).

- **Évolution du sentiment de confiance en soi entre septembre 2023 et juin 2024**

Les étudiants ont été invités à évaluer leur niveau de confiance en pratique canine (discipline commune à tous les étudiants vétérinaires durant le cursus) et en pratique rurale (réservée aux étudiants ayant suivi un approfondissement avec de la médecine des animaux de production, soit les groupes AP et tutorés) en septembre 2023, au début de l'année d'approfondissement, et en juin 2024, juste avant leur entrée dans la vie professionnelle.

[4] 151/636 étudiants en A6 en ENVF en 2023-2024.

[5] sur 1168 vétérinaires, 76% de femmes et 24% d'hommes de 27 ans d'âge moyen selon l'atlas démographique de la profession vétérinaire 2024.

Premièrement, les proportions d'étudiants estimant que leur niveau de confiance a augmenté, diminué ou est resté stable au cours de l'année en pratiques canine et rurale sont présentées dans le Tableau XIII.

Tableau XIII: Pourcentages d'étudiants ayant progressé, régressé ou restant stables en niveau de confiance dans les pratiques canine et rurale entre septembre 2023 et juin 2024, en fonction des différents approfondissements.

		confiance en canine (%)			confiance en rurale (%)		
	N	progression	stabilité	régression	progression	stabilité	régression
AP	25	52	28	20	56	28	16
Tutorat	43	47	35	18	**74**	14	12
AC	72	56	35	9			

On observe que les étudiants, dans la majorité des cas et dans tous les approfondissements, estiment avoir gagné en confiance en eux, tant en pratique canine qu'en pratique rurale. Cette progression est particulièrement marquée en pratique rurale chez les tutorés, avec un étudiant sur quatre indiquant une nette amélioration de sa confiance en soi. Toutefois, une perte de confiance est aussi observée dans tous les approfondissements, en pratique canine comme en rurale, touchant entre 9 % et 20 % d'étudiants. Notamment, un étudiant sur cinq en filière animaux de production rapporte une perte de confiance en pratique canine, sachant qu'ils n'ont aucun enseignement clinique en médecine des animaux de compagnie et acquièrent leurs compétences uniquement par le biais de stages durant la dernière année d'école. Enfin, des proportions non négligeables d'étudiants (entre 14 % et 35 %) rapportent un niveau de confiance inchangé entre le début et la fin de leur année d'approfondissement, indiquant que cette variable est restée stable pour eux tout au long de l'année.

L'évolution de la confiance a également été analysée en distinguant les étudiants, en début d'année d'approfondissement, entre ceux présentant un niveau de confiance « faible » (inférieur à la médiane du groupe : 5,5 pour la pratique rurale et 6 pour la pratique canine) et ceux ayant un niveau de confiance « moyen à élevé » (supérieur ou égal à la médiane). Les proportions d'évolution (progression, stabilité, régression du niveau de confiance) dans ces deux catégories sont illustrées dans la Figure 9.

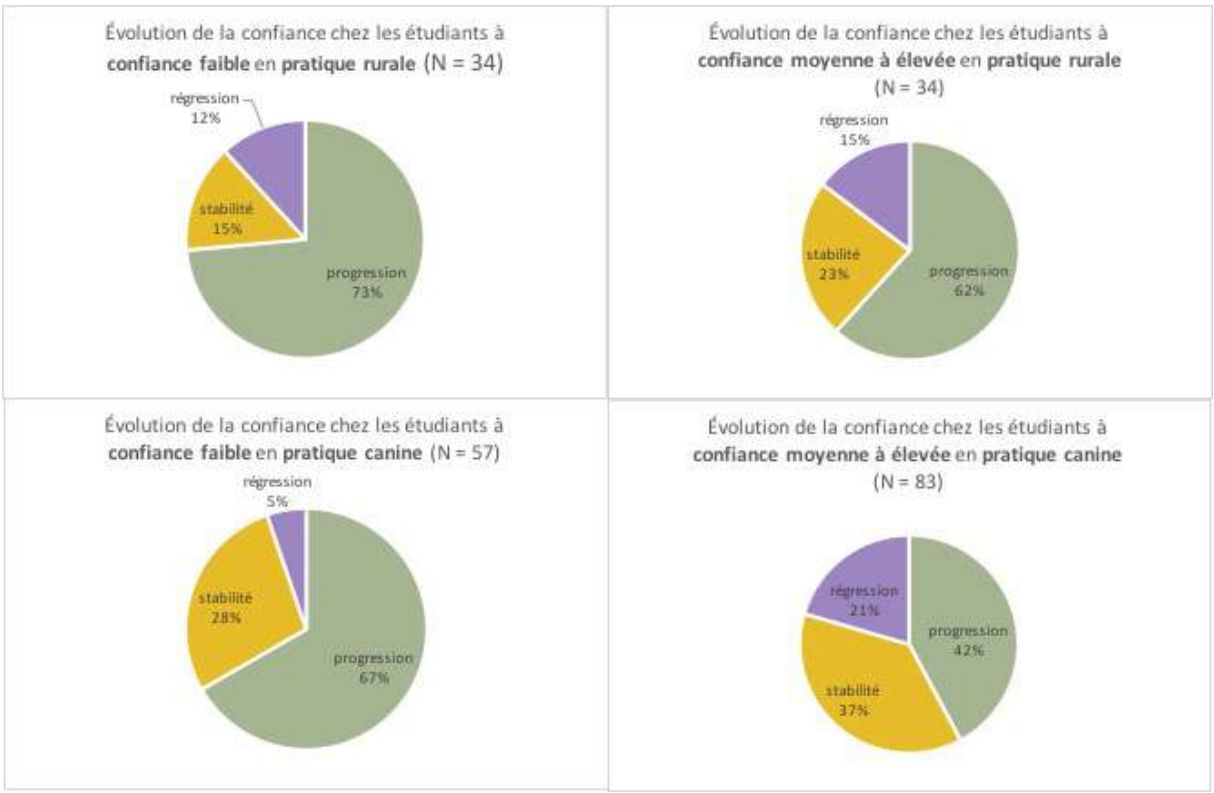


Figure 9 : Graphiques en secteur représentant l'évolution du niveau de confiance (progression, stabilité, régression) des étudiants au cours de l'année scolaire, selon leur niveau initial (confiance faible ou confiance moyenne à élevée) et selon le mode de pratique (canine et rurale).

Il apparaît que les étudiants initialement classés dans la catégorie de faible confiance sont ceux qui progressent le plus, avec 73 % d'entre eux en progression en pratique rurale et 67 % en pratique canine. À l'inverse, les étudiants ayant une confiance initiale moyenne à élevée en pratique canine présentent une moindre progression et une plus forte proportion de régression (21 %) ainsi qu'une stabilité marquée (37 % des étudiants sans évolution entre septembre et juin). Cette tendance se confirme dans les moyennes des différences observées entre le début et la fin de l'année : les étudiants avec une confiance initiale faible en pratique canine progressent en moyenne de +1,3 points, contre seulement +0,2 pour ceux ayant une confiance moyenne à élevée. Un schéma similaire s'observe en pratique rurale, avec une progression moyenne de +1,6 pour les étudiants à faible confiance initiale, contre +0,7 pour ceux ayant un niveau de confiance moyen à élevé en début d'année.

Pour le reste de l'étude statistique de l'évolution du sentiment de confiance en soi au cours de la dernière année de cursus, les étudiants ont été catégorisés selon leur type d'approfondissement. Les intervalles de confiance (IC) à 95 % autour des différences de moyennes entre les données recueillies en septembre et en juin ont été calculés afin de fournir une estimation de l'amplitude des changements observés entre ces deux périodes. L'IC permet de vérifier si la différence moyenne entre septembre et juin est compatible avec une absence de différence (c'est-à-dire si l'IC inclut 0) ou si elle reflète une différence réelle. Dans tous les cas, sauf un (la différence moyenne de confiance en soi pratique canine dans le groupe AP), les intervalles de confiance étaient différents de 0 et la différence moyenne était positive, ce qui suggère une évolution favorable des niveaux de confiance entre les deux périodes. Cependant, pour déterminer si ces différences sont statistiquement significatives, un test de Wilcoxon des rangs signés (wilcox.test, option paired = TRUE) a également été appliqué. Ce test non paramétrique est particulièrement adapté pour comparer des séries appariées lorsque les hypothèses de normalité des données ne sont pas vérifiées. Il permet d'examiner si les différences observées entre les données de septembre et de juin sont suffisamment cohérentes à travers les participants pour être jugées significatives, au-delà de la seule estimation des différences moyennes. Ainsi, combiner les deux approches (IC 95 % et test de Wilcoxon) permet d'évaluer à la fois l'ampleur des différences et leur significativité statistique. L'intervalle de confiance permet de mieux visualiser la magnitude des différences, tandis que le test de Wilcoxon apporte une confirmation statistique de la significativité, en prenant en compte les caractéristiques de la distribution des données.

Lorsque l'on regarde les moyennes des différences, les étudiants ont progressé entre septembre et juin et les figures 10 et 11 témoignent de l'évolution positive des niveaux de confiance en pratique canine et rurale des étudiants selon leur approfondissement.

Figure 10: Évolution du sentiment de confiance en soi en pratique canine pour le groupe des tutorés (N=43), des étudiants en filière animaux de production (N=25) et des étudiants en filière animaux de compagnie (N=72). En moyenne, les étudiants en filière animaux de compagnie ont significativement progressé de 0.92 points entre septembre 2023 et juin 2024.

En pratique canine, l'intervalle de confiance à 95 % autour des différences de moyennes entre septembre et juin montre que les étudiants du groupe AC ont progressé en confiance en eux, avec une amélioration estimée entre 0,56 et 1,27, pour une moyenne de 0,92 (confirmé par le test des rangs signés de Wilcoxon, p-value < 0,001). Pour le groupe tutorat, la différence moyenne est de 0,42 avec un IC 95 % [0,10 ; 0,74]. Bien que cet intervalle suggère une différence positive entre les valeurs de septembre 2023 et celles de juin 2024, le test non paramétrique des rangs signés de Wilcoxon n'indique pas de différence statistiquement significative. Un échantillon de 50 étudiants serait nécessaire pour atteindre une puissance de test de 80 %, ainsi, le manque de significativité peut être attribué à la taille de l'échantillon plutôt qu'à l'absence d'un effet réel entre les périodes évaluées. Le même constat s'applique au groupe AP, dont la différence moyenne est de 0,28 avec un IC 95 % [-0,25 ; 0,81], ce qui inclut 0, indiquant ainsi l'absence de différence significative. Pour ce groupe, un échantillon de 161 étudiants aurait été nécessaire pour obtenir une puissance de test de 80 % avec le test de Wilcoxon.

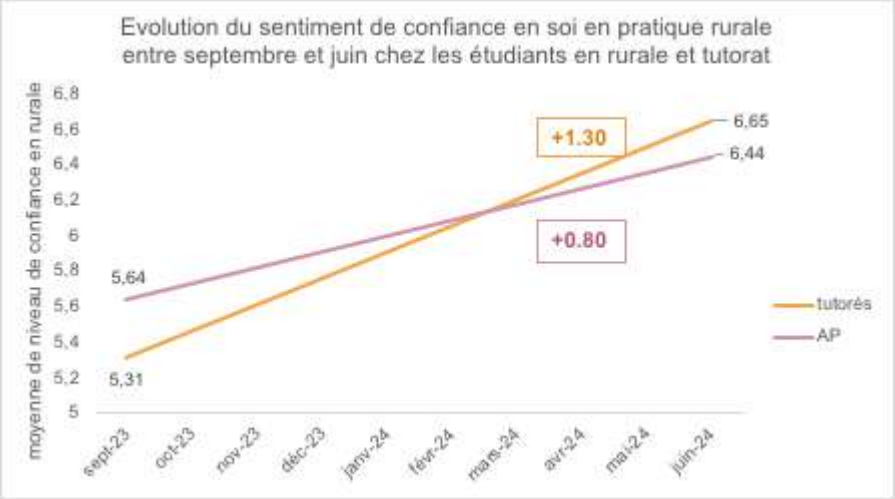


Figure 11 : Évolution du sentiment de confiance en soi en pratique rurale pour le groupe des tutorés (N=43) et des étudiants en filière animaux de production (N=25). En moyenne, les étudiants du groupe tutorat ont progressé de manière significative de 1,30 points, tandis que ceux du groupe AP ont progressé de 0,80 point entre septembre 2023 et juin 2024.

En pratique rurale, l'intervalle de confiance à 95 % pour les différences de moyennes entre septembre et juin indique que les étudiants du groupe tutorat ont montré une progression significative de leur confiance en eux, avec une amélioration estimée entre 0,88 et 1,72, pour une moyenne de 1,30 (confirmation par le test des rangs signés de Wilcoxon, p-value < 0,001). Pour le groupe AP, la différence moyenne est de 0,80, avec un IC 95 % [0,25 ; 1,35], également confirmée par le test des rangs signés de Wilcoxon (p-value = 0,008).

Il apparaît que les étudiants du groupe tutorat sont ceux qui gagnent le plus en confiance en eux au cours de l'année en pratique rurale, avec une différence moyenne de 1,30 points entre septembre et juin. En revanche, les étudiants de la filière animaux de compagnie affichent la plus grande progression en confiance en pratique canine, avec une différence moyenne de 0,92 points entre septembre et juin. Toutefois, il est important de noter que les intervalles de confiance sont larges, ce qui suggère une incertitude concernant l'estimation de la réelle différence entre les moyennes. Cette incertitude peut résulter d'une variabilité importante dans les données ou d'une taille d'échantillon réduite.

- **Sentiment de confiance soi, d'autonomie et de stress en fin de cursus**

L'intérêt de cette évaluation est d'avoir un état des lieux de la disposition dans laquelle se trouvent les étudiants avant d'aborder leur entrée dans la vie professionnelle, tant au niveau de leur confiance en eux et de leur autonomie, que de leur niveau de stress. Pour les trois séries indépendantes (AC, AP et tutorat), la puissance statistique des tests était insuffisante (< 80 %) avec la taille des échantillons de l'étude pour identifier des différences statistiquement significatives entre les groupes. Avec ces effectifs, seules des différences importantes auraient pu être détectées (or, les écarts de confiance entre les trois groupes sont faibles, variant de 0,15 à 0,42 pour la confiance et de 0,16 à 0,68 pour l'autonomie). Afin d'éviter des conclusions erronées ou des faux négatifs, les résultats sont présentés de manière descriptive, sans comparaison statistique entre les groupes. La figure 12 résume les résultats obtenus pour chacun des groupes, correspondant aux valeurs du questionnaire de juin 2024.

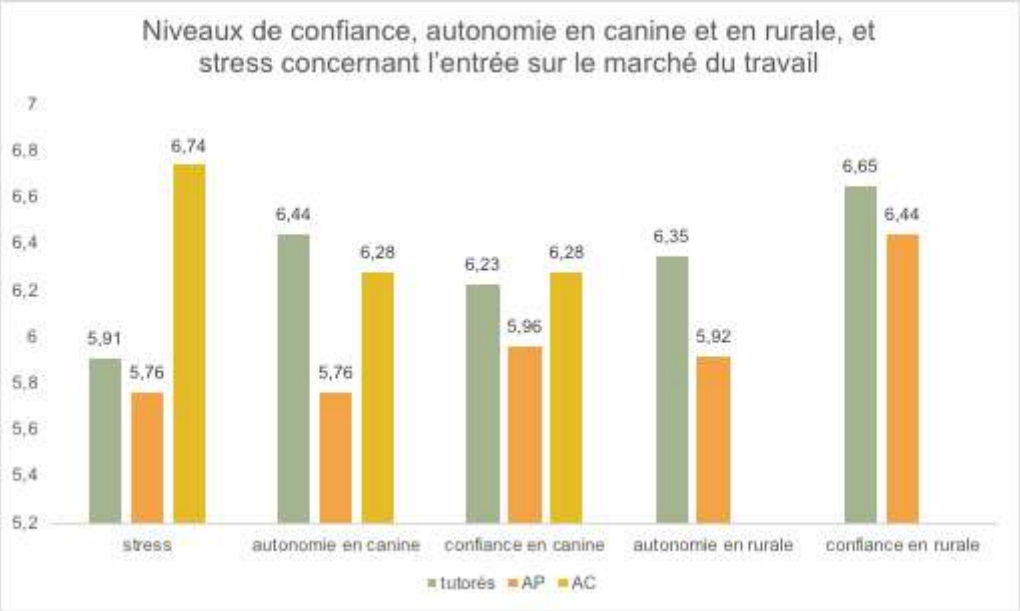


Figure 12 : Niveaux de confiance, autonomie en canine et en rurale et stress concernant l'entrée sur le marché du travail en fin de cursus vétérinaire pour les trois approfondissements étudiés.

Les niveaux de confiance et d'autonomie des étudiants reflètent un état des lieux inédit pour des étudiants en sortie d'école dans cette population d'étude. En comparaison avec la littérature, les niveaux de confiance observés, compris entre 5,96 et 6,65, se situent dans des fourchettes similaires à celles rapportées dans d'autres

études (Patterson, 2002 ; Le Donge, 2023). De plus, l'évolution des moyennes entre juin et septembre est cohérente avec les observations de DeTar et al. (2016) pour un protocole similaire. Cette progression semble indiquer un développement de la confiance en soi favorable vers une entrée dans la vie active, bien qu'une analyse longitudinale serait nécessaire pour confirmer cette tendance sur l'ensemble des années d'étude, voire lors de la première année post-école. Pour donner davantage de perspectives, il serait aussi pertinent de disposer de données similaires pour les autres années de formation, en particulier pour les étudiants de la première à la troisième année, qui n'ont pas encore suivi de formation clinique, et ceux en début de parcours clinique (4e année).

Les étudiants de la filière animaux de compagnie présentent un niveau de stress moyen plus élevé (6,74 ± 1,80) par rapport aux tutorés (5,91 ± 2,01) et aux étudiants en animaux de production (5,76 ± 1,96), qui semblent les moins stressés. Cette mesure varie cependant fortement entre les individus, avec des écarts-types avoisinant 2 dans chaque groupe. En médecine canine, les étudiants ayant passé l'année au CHUV se disent les plus confiants (6,38 ± 1,17), suivis de près par les tutorés (6,23 ± 1,31), tandis que le groupe AP affiche le niveau de confiance le plus bas (5,96 ± 1,37). En revanche, les tutorés se sentent les plus autonomes en pratique canine (6,44 ± 1,20), devant les étudiants de la filière animaux de compagnie (6,28 ± 1,12) et le groupe AP (5,76 ± 1,27). En fin de cursus, en pratique rurale, la confiance en soi des étudiants tutorés est légèrement supérieure (6,65 ± 1,17) à celle des étudiants en animaux de production (6,44 ± 2,02), bien que les écarts entre groupes restent modestes. Quant à l'autonomie en pratique rurale, les tutorés présentent la moyenne la plus élevée (6,35 ± 1,38), tandis que les ruraux ont une autonomie plus faible, accompagnée d'une variabilité importante (5,92 ± 1,96).

En résumé, les tutorés expriment les ressentis les plus élevés quant à leur autonomie, tant en pratique rurale qu'en pratique canine. Les étudiants en filière animaux de production montrent des niveaux de confiance et d'autonomie plus faibles, notamment en pratique canine. Les étudiants en filière animaux de compagnie affichent, quant à eux, la confiance la plus élevée en pratique canine et un niveau d'autonomie intermédiaire, mais semblent être les plus stressés à l'entrée sur le marché du travail. Pour permettre des comparaisons rigoureuses des niveaux d'autonomie, de confiance en soi et de stress, une étude de plus grande envergure

serait nécessaire, avec au moins 250 participants par groupe. Cela permettrait de détecter une différence de 0,35 entre les groupes, en supposant un écart type commun de 1,44 (basé sur la moyenne des écarts-types observés dans cette étude).

Des tests statistiques de corrélation entre le niveau de confiance en soi, l'autonomie, et le stress afin de comprendre les relations et les interactions entre ces trois variables ont été effectués pour chaque groupe (AC, AP et tutorat) et pour les résultats de l'ensemble des étudiants réunis. Pour la mise en évidence de corrélation, le test tau-b de Kendall (fonction Kendall) a été utilisé puisque que les distributions ne suivent pas une loi normale et que les échantillons sont petits et inégaux. Les calculs de puissance associée utilisait la fonction pwr.r.test().

Dans le groupe tutorat, le coefficient de corrélation τ de Kendall (τ = 0.52, p-value < 0.001) révèle une relation positive modérée entre les variables "confiance en soi en pratique canine" et "autonomie en pratique canine". Cela indique qu'une augmentation de la confiance en soi dans ce domaine est généralement associée à une hausse de l'autonomie. Le coefficient de détermination τ^2 (0.27) suggère qu'environ 27 % des variations d'une des variables est expliquée par l'autre, ce qui témoigne d'un effet moyen à fort dans la relation entre les deux variables. En utilisant la fonction pwr.r.test, nous constatons qu'avec 43 observations et une corrélation de 0.52, il y a une probabilité de 96 % de détecter une véritable corrélation à un niveau de signification de 5 %. Ces résultats renforcent la robustesse de l'étude, indiquant qu'il est peu probable qu'ils soient attribués au hasard.

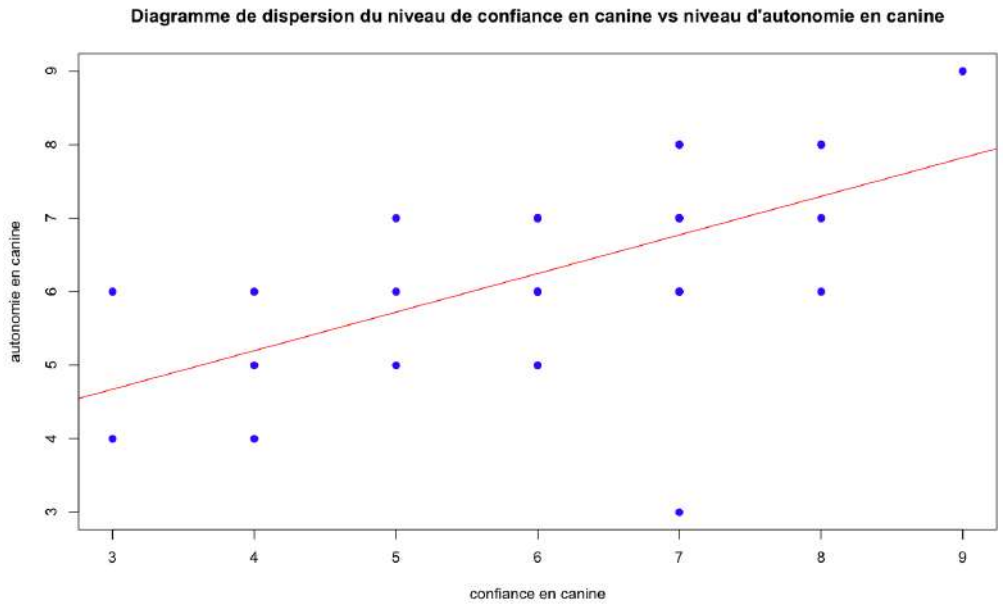


Figure 13 : Diagramme de dispersion montrant la corrélation de Kendall (τ = 0.52, τ^2= 0.27, p-value < 0,001) entre le niveau de confiance en soi et l'autonomie en pratique canine dans le groupe des tutorés.

En revanche, pour les autres tests de corrélation portant sur le stress, le niveau de confiance en soi et l'autonomie, les corrélations et les puissances des tests se révèlent faibles, limitant ainsi la portée des conclusions. Pour le groupe global incluant tous les étudiants (AC + AP + tutorés, N = 140), une corrélation positive faible (τ = 0.141, τ^2 = 6,2 %, puissance = 29 %) a été observée entre le stress et la confiance en soi en pratique canine. De même, une corrélation négative faible (τ = -0.133, τ^2 = 1,7 %, puissance = 35 %) a été identifiée entre le stress et l'autonomie en pratique canine. Notons que cette dernière corrélation a également été détectée uniquement dans le groupe des tutorés (τ = -0.248, τ^2 = 6,2 %, p = 37 %). Ces résultats peuvent suggérer qu'une augmentation du stress pourrait être associée à une diminution de l'autonomie et de la confiance en soi en pratique canine. Bien que ces corrélations soient présentes, leur faible puissance soulève des questions sur la généralisation des résultats, ce qui appelle des études ultérieures avec des échantillons plus larges pour confirmer ces tendances.

- **Détermination des étapes de la démarche clinique avec le plus ou le moins de confiance en soi chez les étudiants vétérinaires**

Concernant les connaissances médicales vétérinaires (maîtrise des cours et application dans un contexte clinique), les niveaux de confiance en soi ont été évalués en suivant le protocole de LeDonge, tout en l'enrichissant avec le Référentiel d'activité et de compétences du tutorat. Cette évaluation se concentre sur deux axes principaux : d'une part, la démarche diagnostique en pratique canine et rurale, incluant la réalisation d'un diagnostic, la formulation d'un diagnostic différentiel, la mise en place d'un plan thérapeutique et la capacité à donner un pronostic ; et d'autre part, les connaissances en "science de l'entreprise", qui englobent des domaines essentiels tels que la comptabilité et la gestion, le marketing, les ressources humaines et le management d'équipe.

  - Confiance en soi en sur les **connaissances** de la démarche clinique en **pratique canine**

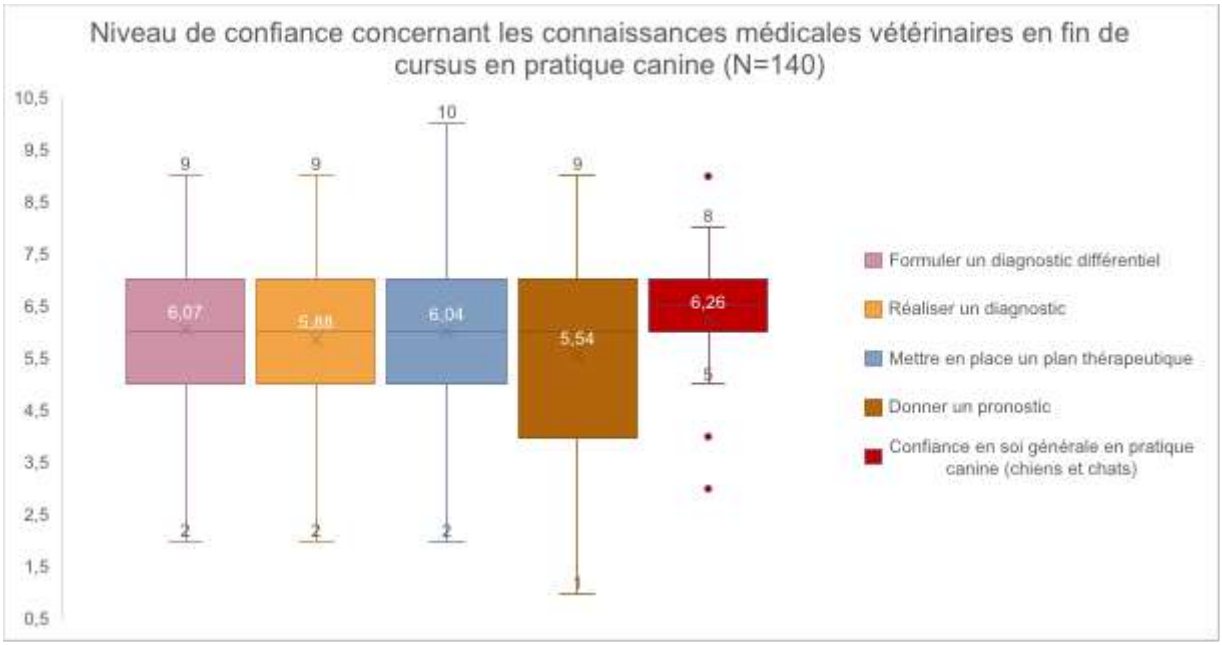


Figure 14 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les étapes de la démarche clinique relevant des connaissances du vétérinaire en pratique canine en fin de cursus.

En pratique canine, tous les étudiants (AC + AP + tutorés) sont réunis dans cette analyse de données car la pratique canine est effectuée par tous les étudiants

et concerne la majorité des enseignements théoriques et cliniques de l'école. En général, les niveaux de confiance concernant les connaissances médicales en canine sur la démarche diagnostique sont légèrement inférieurs mais relativement proches de ceux de la moyenne générale de la confiance en canine (6.26 ± 1.27). On remarque une plus grande dispersion et une asymétrie de la distribution pour la compétence "donner un pronostic" (5,54 ± 1,85), ce qui témoigne d'une variabilité entre les étudiants.

- Confiance en soi en ce qui concerne les **connaissances** de la démarche clinique en **pratique rurale**

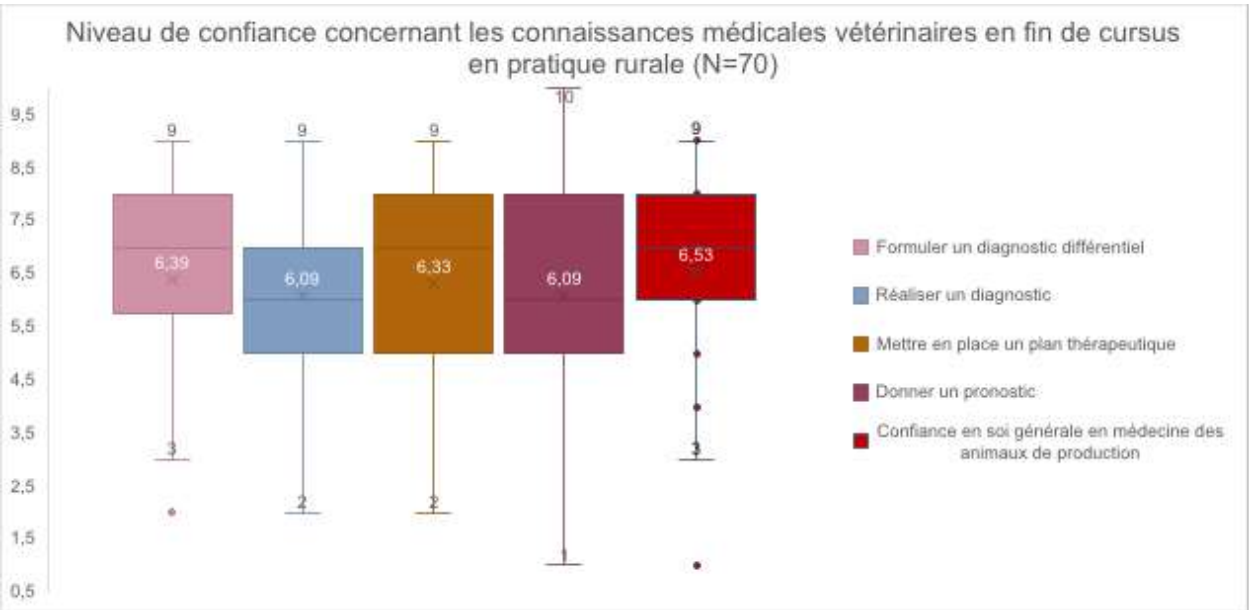


Figure 15 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les étapes de la démarche clinique relevant des connaissances du vétérinaire en pratique rurale en fin de cursus.

Dans le cadre de cette analyse de données, les étudiants des groupes AP et tutorés ont été regroupés pour l'évaluation des compétences en pratique rurale. En général, leurs niveaux de confiance concernant les connaissances médicales en matière de démarche diagnostique sont légèrement inférieurs, mais relativement proches de la moyenne générale de confiance qui s'élève à 6,53 ± 1,54. On observe une plus grande dispersion dans les compétences liées à "mettre en place un plan thérapeutique" (6,33 ± 1,75) et "donner un pronostic" (6,09 ± 1,96), ce qui témoigne d'une variabilité entre les étudiants. Comparativement aux données de LeDonge, il

apparaît que les niveaux de confiance estimés par les étudiants pour toutes les compétences liées aux connaissances vétérinaires sont plus élevés dans cette étude. Par exemple, une augmentation de +0,8 a été notée pour “réaliser un diagnostic” (5,1 chez LeDonge), +0,6 pour “formuler un diagnostic différentiel” (5,5 chez LeDonge) et +0,6 pour “donner un pronostic” (5,5 chez LeDonge). Il convient de noter que LeDonge a évalué la compétence “mettre en place un plan thérapeutique et chirurgical” à 5,0 ± 1,93. Dans notre étude, cette compétence a été scindée en deux catégories distinctes : “mettre en place un plan thérapeutique” (liée principalement aux connaissances vétérinaires) et “réaliser des actes en chirurgie” (relevant davantage des savoir-faire techniques du vétérinaire). Bien que cela rende la comparaison difficile, les étudiants de notre étude semblent plus confiants concernant la partie thérapeutique, avec une évaluation à 6,33 ± 1,75.

- Confiance en soi en ce qui concerne les **connaissances en gestion de l’entreprise vétérinaire**

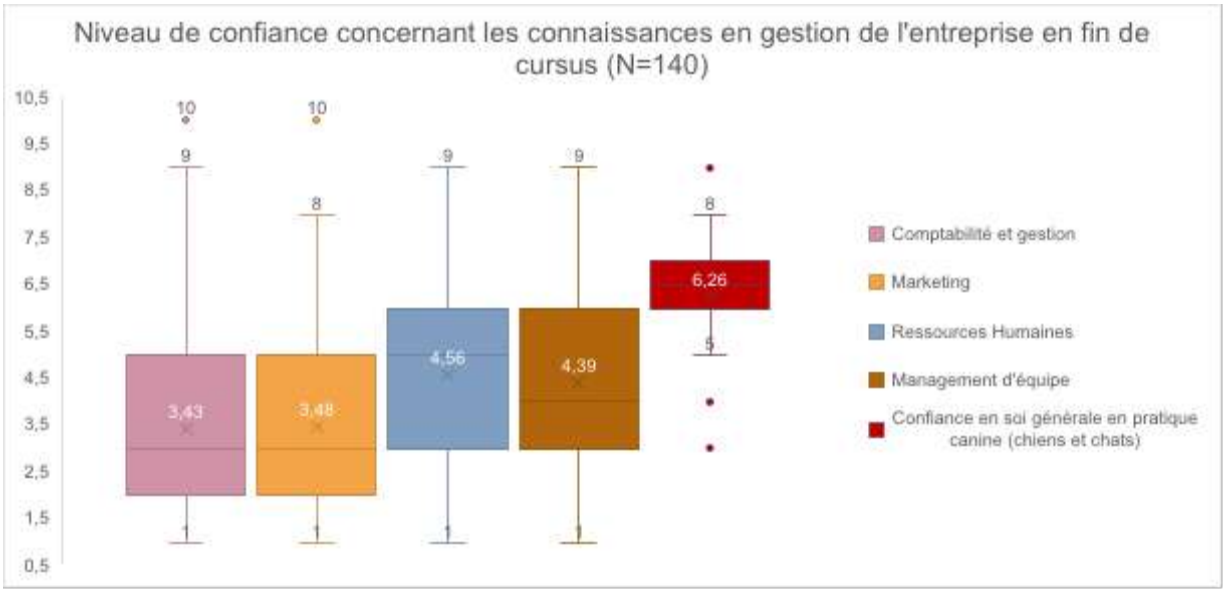


Figure 16 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les connaissances en gestion d’entreprise en fin de cursus.

En ce qui concerne les connaissances en gestion d'entreprise, toutes les distributions et les moyennes observées sont inférieures aux niveaux de confiance en soi générale relatifs aux pratiques vétérinaires en canine et en rurale. Cette tendance

est particulièrement marquée pour les domaines tels que “comptabilité et gestion” (3,43 ± 2,02) et “marketing” (3,48 ± 1,94).

- Confiance en soi en ce qui concerne les **savoir-faire** de la démarche clinique en **pratique canine.**

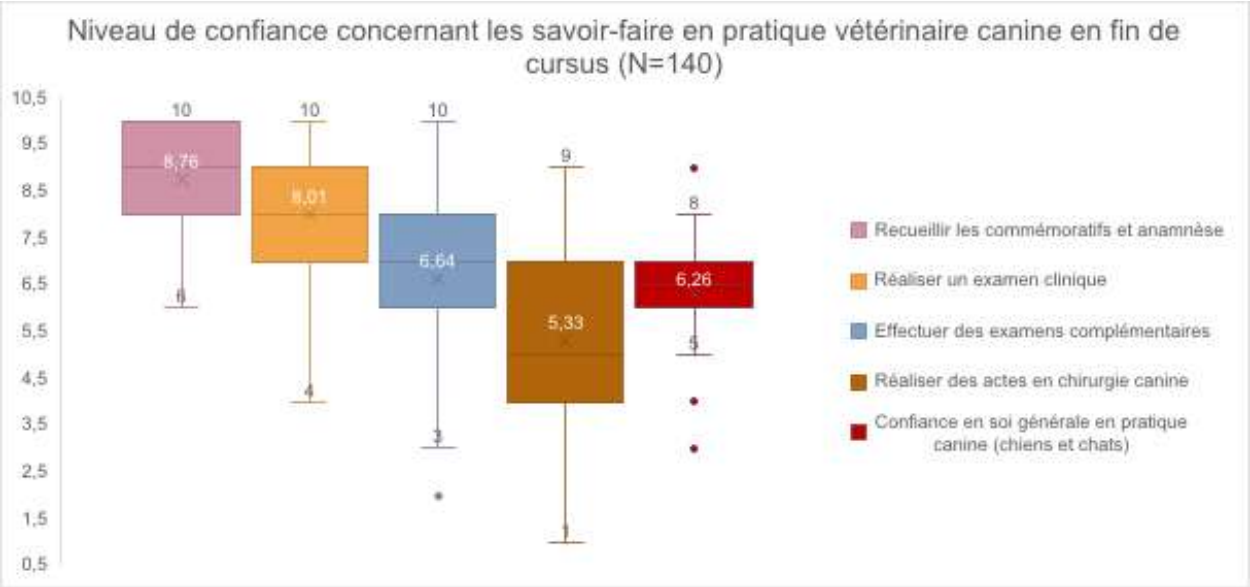


Figure 17 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les étapes de la démarche clinique relevant des savoir-faire et actes techniques du vétérinaire en pratique canine en fin de cursus.

Concernant les savoir-faire en pratique canine, il est notable que les étudiants se montrent relativement confiants dans les premières étapes de la démarche diagnostique, en particulier pour le recueil des commémoratifs et de l’anamnèse, avec un score supérieur de 2,5 points par rapport à la moyenne générale, ainsi que pour l’examen clinique, où la confiance est supérieure de 1,75 point. En revanche, la réalisation des actes en chirurgie canine présente une distribution très dispersée et asymétrique, avec une moyenne inférieure à celle de la moyenne générale (5,33 ± 1,89), ce qui indique une grande variabilité des niveaux de confiance entre les étudiants. Par ailleurs, la compétence “effectuer des examens complémentaires” se situe près de la moyenne générale, mais elle est également marquée par une dispersion importante de sa distribution, suggérant des divergences dans la confiance des étudiants à cet égard.

- Confiance en soi en ce qui concerne les **savoir-faire** de la démarche clinique en **pratique rurale.**

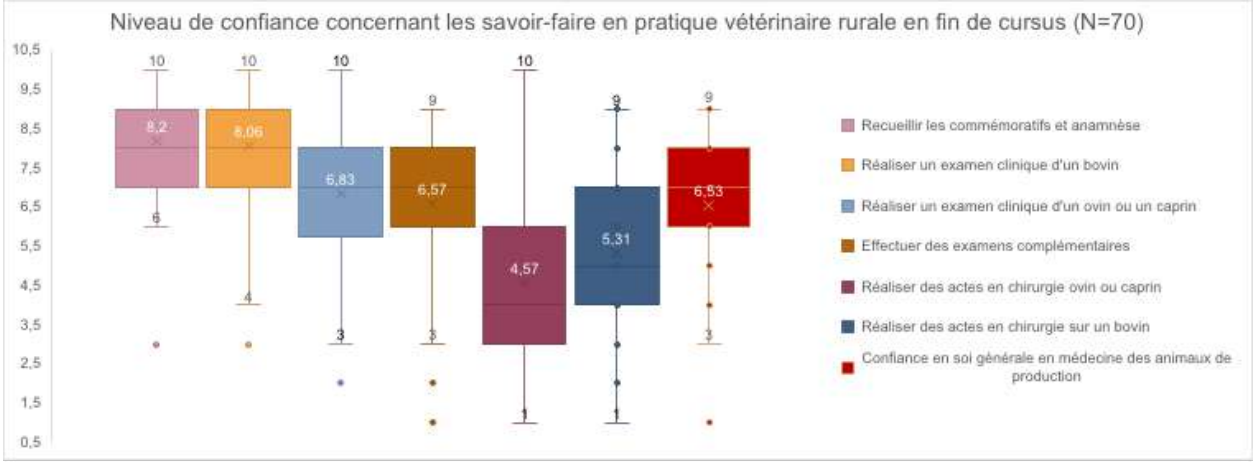


Figure 18 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les étapes de la démarche clinique relevant des savoir-faire et actes techniques du vétérinaire en pratique rurale en fin de cursus.

Les compétences affichant un niveau équivalent à la moyenne générale (6,53 ± 1,54) incluent la réalisation d'un examen clinique sur un petit ruminant (6,83 ± 1,94) et l'exécution d'actes complémentaires (6,57 ± 1,61). En revanche, les niveaux de confiance sont inférieurs à la moyenne pour les actes de chirurgie sur des bovins (5,31 ± 1,87) et encore plus faibles et dispersés pour ceux concernant les petits ruminants (4,57 ± 2,11). Néanmoins, les étudiants semblent confiants, tout comme pour la pratique canine, concernant les étapes de recueil des commémoratifs et d'anamnèse, ainsi que pour la réalisation d'un examen clinique sur des bovins. Il est intéressant de noter que les étudiants se sentent plus sereins dans leurs savoir-faire sur les bovins que sur les petits ruminants. Pour comparaison, il apparaît que les étudiants questionnés lors de la thèse de LeDonge sont plus à l'aise avec la réalisation d'actes de chirurgie bovine (5,75 ± 1,77). En revanche, ceux de notre étude se montrent légèrement plus confiants concernant l'examen clinique sur un bovin (7,70 ± 1,44 chez LeDonge), la réalisation d'examens complémentaires (6,0 chez LeDonge) et le recueil des commémoratifs (7,6 chez LeDonge).

- Confiance en soi en ce qui concerne **les savoir-être du vétérinaire**

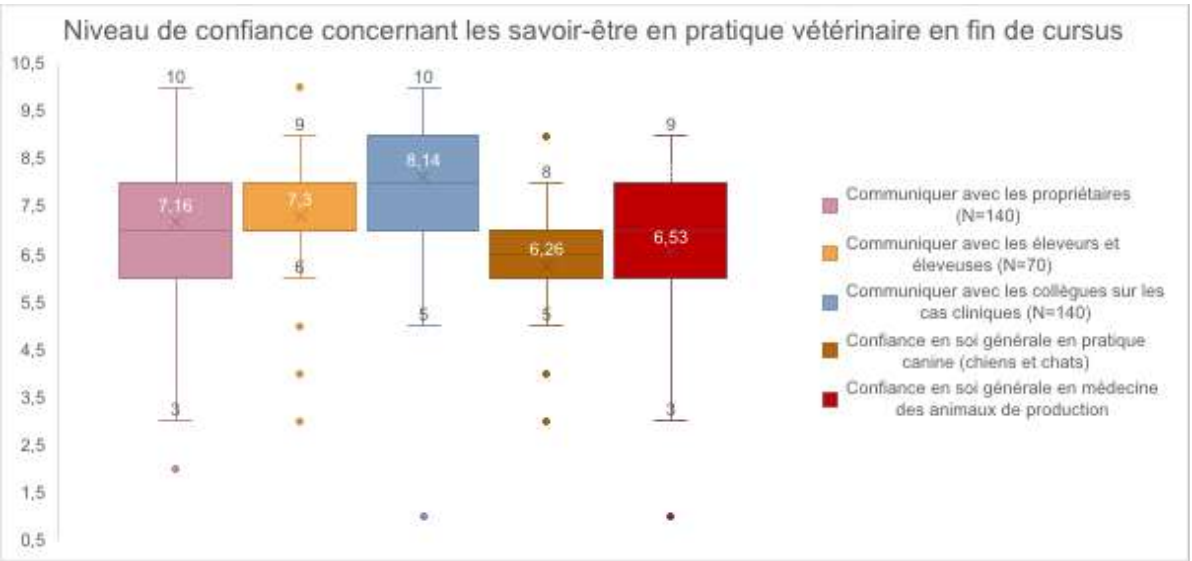


Figure 19 : Boxplots des distributions des niveaux de confiance en soi des étudiants concernant les savoir-être du vétérinaire chez tous les étudiants en fin de cursus.

Enfin, pour les savoir-être du vétérinaire, toutes les compétences sont supérieures aux niveaux de confiance générale en rurale et en canine. Les étudiants sont confiants à très confiants concernant leur compétences de communication avec les collègues principalement, mais aussi avec les propriétaires de chien et chats et les éleveurs et éleveuses d'animaux de production. Pour comparaison, les étudiants questionnés lors de la thèse de LeDonge avaient un niveau équivalent de confiance en ce qui concerne la communication avec les éleveurs (moyenne de 7.0) et légèrement inférieur en ce qui concerne la communication avec les collègues (moyenne de 7.6).

Le Tableau XIV résume les étapes de la démarche clinique où les étudiants se sentent le moins confiants à la fin de leur formation.

Tableau XIV : Les étapes de la démarche diagnostique en médecine rurale et canine où les étudiants ont le moins confiance en eux en fin de cursus.

niveau de confiance	**rurale**	**canine**
en général sur la démarche diagnostique	6,53 ± 1,54	6.26 ± 1.27
les 3 étapes avec le moins de confiance en soi	1. réaliser des actes en **chirurgie** sur ovin ou caprin : 4,57 ± 2,11 2. réaliser des actes en **chirurgie** sur bovin : 5,31 ± 1,87 3. donner un **pronostic** : 6,09 ± 1,96 et **réaliser un diagnostic** 6,09 ± 1,60	1. réaliser des actes en **chirurgie** : 5,33 ± 1,89 2. donner un **pronostic** : 5,54 ± 1,85 3. mettre en place un **plan thérapeutique** : 6,04 ± 1,61

Connaître ces étapes est essentiel pour leur accorder une attention particulière lors de la formation. Il apparaît que les actes chirurgicaux sont un point de difficulté pour les deux pratiques, ce qui corrobore leur statut de seconde aire thérapeutique où les étudiants se sentent le moins confiants (en pratique rurale notamment). L'étape de l'évaluation du pronostic est aussi commune aux deux pratiques. La mise en place du plan thérapeutique et la réalisation du diagnostic sont également des aspects à approfondir avec les étudiants durant leur formation. Ces observations soulignent l'importance de structurer le soutien pédagogique en fonction des besoins spécifiques des étudiants, afin de renforcer leur confiance et leur compétence dans les domaines où ils se sentent les moins assurés. A cela s'ajoutent les connaissances en science de l'entreprise, qui sont les compétences avec les niveaux de confiance moyens les plus bas, notamment la comptabilité et gestion (3,43 ± 2,02) et le marketing (3,48 ± 1,94).

- **Le noyau d'évaluation de soi**

Le noyau d'évaluation de soi a été mesuré chez les 140 étudiants ayant répondu au questionnaire de juin 2024, à l'aide de l'échelle CSES, validée en psychologie sociale. Ce choix permet une évaluation plus pertinente et rigoureuse de la confiance en soi dans cette population que les échelles de Likert en 10 points, car elle intègre les éléments identifiés dans la psychologie qui influence le sentiment de

confiance en soi (estime de soi, locus de contrôle, sentiment d'efficacité personnelle et stabilité émotionnelle). Le NES a été calculé pour les différents groupes d'approfondissement (AC, AP, et tutorat) ainsi que par genre, afin de comparer ces valeurs avec celles obtenues par Truchot (2023). Les résultats sont présentés dans le Tableau XV.

Tableau XV : Résultats des noyaux d'évaluation de soi selon les groupes AP, AC et tutorat et les genres, comparés aux résultats de l'étude de Truchot (2023).

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">NES ± écart-type de cette étude</th><th>NES Truchot (2023)</th></tr>
<tr><td>AP</td><td>40,4 ± 5,9</td><td rowspan="3">moyenne des trois groupes
= 38,2 ± 6,3</td><td rowspan="3">Génération Z
(22-26 ans) = 34,0</td></tr>
<tr><td>Tutorat</td><td>39,8 ± 5,3</td></tr>
<tr><td>AC</td><td>36,3 ± 6,5</td></tr>
<tr><td>Hommes</td><td colspan="2">41,0 ± 5,9</td><td>38,0</td></tr>
<tr><td>Femmes</td><td colspan="2">37,4 ± 6,2</td><td>35,0</td></tr>
</table>

Les résultats obtenus pour le noyau d'évaluation de soi des 140 étudiants indiquent une moyenne de 38,2 (± 6,3). Un test t de comparaison des moyennes révèle que le groupe étudiant présente un noyau d'évaluation de soi statistiquement supérieur à celui du groupe de praticiens de la génération Z, avec une p-value très significative ($p < 0,001$). En examinant les différents groupes d'approfondissement, on observe des moyennes variées : le groupe AP affiche la valeur la plus élevée avec une moyenne de 40,4, suivi du groupe tutorat avec 39,8, et enfin du groupe AC avec 36,3. Les tests statistiques, incluant le test de somme de rangs de Kruskal-Wallis (p-value = 0,0048) et les comparaisons par paires avec le test de Wilcoxon, révèlent des différences significatives entre les groupes AC et AP (p-value = 0,023), ainsi qu'entre AC et tutorat (p-value = 0,023), mais aucune différence significative n'est observée entre AP et tutorat (p-value = 0,633). Les étudiants en approfondissement animaux de production et tutorat auraient alors un noyau d'évaluation de soi significativement plus élevé que les étudiants en filière animaux de compagnie. Il est important de noter qu'avec un effectif de seulement 25 participants dans le groupe AP (le plus petit

groupe représenté), la puissance du test est estimée à 33 %. Pour atteindre une puissance de 80 %, il serait nécessaire de disposer de 82 individus par groupe, ce qui limite la généralisabilité des résultats.

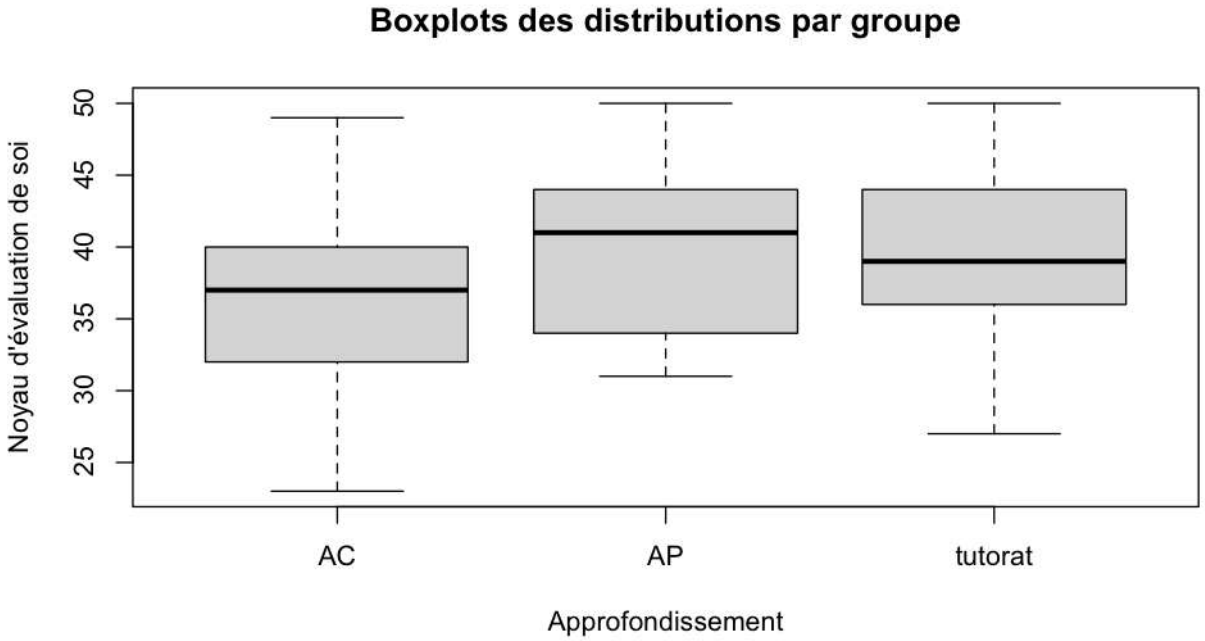


Figure 20 : Boxplots des valeurs du noyau d'évaluation de soi en fonction de l'approfondissement des étudiants.

En ce qui concerne les différences de genre, les femmes (N = 111) affichent une moyenne de 37,4, tandis que les hommes (N = 29) présentent une moyenne de 41,0, avec une différence significative (p = 0,0042) selon le test non paramétrique de la somme des rangs de Mann-Whitney-Wilcoxon. Ces résultats soulignent des différences significatives dans l'évaluation de soi en fonction des groupes et du genre, et corroborent les conclusions de l'étude longitudinale de Truchot (2023), où les femmes (NES = 35,0) ont un score inférieur comparativement aux hommes (NES = 38,0). De plus, la puissance du test pour le groupe des hommes étant estimée à 60 %, il serait nécessaire d'avoir au moins 46 hommes dans l'étude pour atteindre une puissance de 80 %. Il convient de rappeler que, compte tenu de la faible puissance du test, ces résultats doivent être interprétés avec précaution, car il y a un risque de faux négatifs ou de faux positifs.

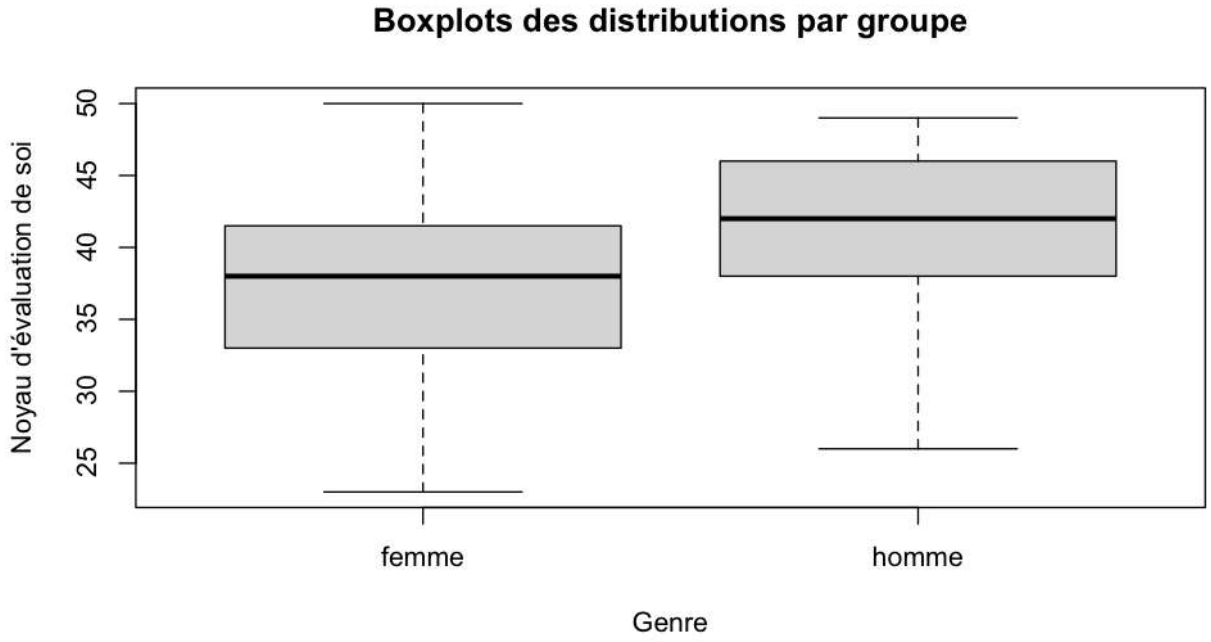


Figure 21 : Boxplots des valeurs du noyau d'évaluation de soi en fonction du genre des étudiants.

Le point de vue des encadrants des étudiants en dernière année de cursus, et notamment les tuteurs de stage encadrant les tutorés, est exposé dans le paragraphe suivant.

B. Le questionnaire à destination des tuteurs

a. Matériel et méthode

Le questionnaire destiné aux tuteurs s'est concentré exclusivement sur les étudiants ayant bénéficié d'un tutorat et sur les tuteurs présents lors de leur évaluation. Les résultats de cette enquête sont présentés dans cette thèse afin de croiser les niveaux de confiance en soi et d'autonomie, évalués à la fois par les étudiants et par leurs tuteurs, permettant ainsi d'obtenir un point de vue d'encadrant. Conçu via Google Forms®, le questionnaire était anonyme et a été diffusé lors des journées d'évaluation des étudiants en tutorat (21 mai et 3 juin 2024) à VetAgro Sup, grâce à des QR codes affichés dans les salles d'évaluation. Par la suite, un email a été envoyé aux tuteurs et une relance personnelle a été effectuée par les stagiaires de chaque clinique pour maximiser la collecte de données. Les questions quantitatives incluaient des échelles de Likert allant de 1 à 10, permettant d'évaluer divers critères, notamment le niveau de confiance en soi et d'autonomie des étudiants en pratique rurale et canine, à

différents moments du tutorat (début, fin de la première, deuxième et troisième périodes). Pour rappel, les périodes de stage de tutorat ont une durée moyenne de six semaines. Les résultats obtenus ont été analysés par le calcul des moyennes et la création de graphiques, réalisés avec le logiciel Excel (Microsoft Corporation, version 16.16.27). En outre, le questionnaire abordait des aspects qualitatifs, tels que les motivations, l'intégration, l'accompagnement et l'évaluation des étudiants, ainsi que les besoins concernant l'organisation du programme de tutorat, mais ces éléments ne seront pas développés dans cette thèse.

b. Les résultats

Avis des tuteurs de stages sur l'autonomie et la confiance des étudiants au cours de la dernière année de cursus

Les réponses ont été recueillies du 21 mai au 20 juin 2024, avec 16 répondants sur 29 tuteurs, soit un taux de participation de 55 %. Le questionnaire pour les tuteurs a permis d'obtenir leur évaluation de la progression sur une échelle de 1 à 10 de la confiance et de l'autonomie de leur stagiaire en fonction des périodes de stage et de l'activité canine et rurale. Les moyennes des évaluations des étudiants en début et fin de tutorat sont aussi présentées sur les Figures 22 et 23 afin de comparer les différences.

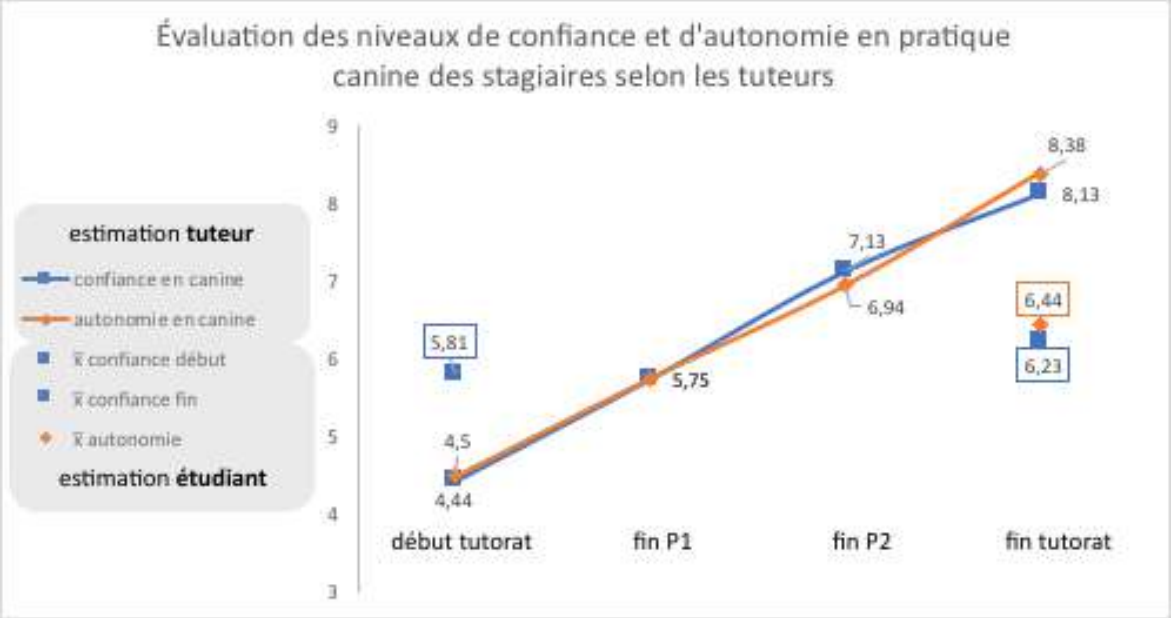


Figure 22 : Évaluation des niveaux de confiance et d'autonomie en pratique canine selon les tuteurs (N=16) et les stagiaires en tutorat (N=43).

P1 : première période de 6 semaines, P2 : deuxième période de 6 semaines

Au début du stage, les étudiants évaluent leur confiance en eux plus élevée que l'estimation des tuteurs, avec une différence de +1,37 point. Cependant, cette tendance s'inverse à la fin du stage, les évaluations des tuteurs étant alors supérieures à celles des étudiants tant pour la confiance en soi que pour l'autonomie, avec des écarts d'environ -1,9 pour l'autonomie et la confiance. L'évaluation de la confiance et de l'autonomie du stagiaire par les tuteurs progresse de manière linéaire et marquée au cours du stage de dix-huit semaines, avec un gain de +3,69 point en confiance en soi et de +3,88 point en autonomie pour la pratique canine. En comparaison, les étudiants estiment leur propre gain en confiance à seulement + 0,42 point.

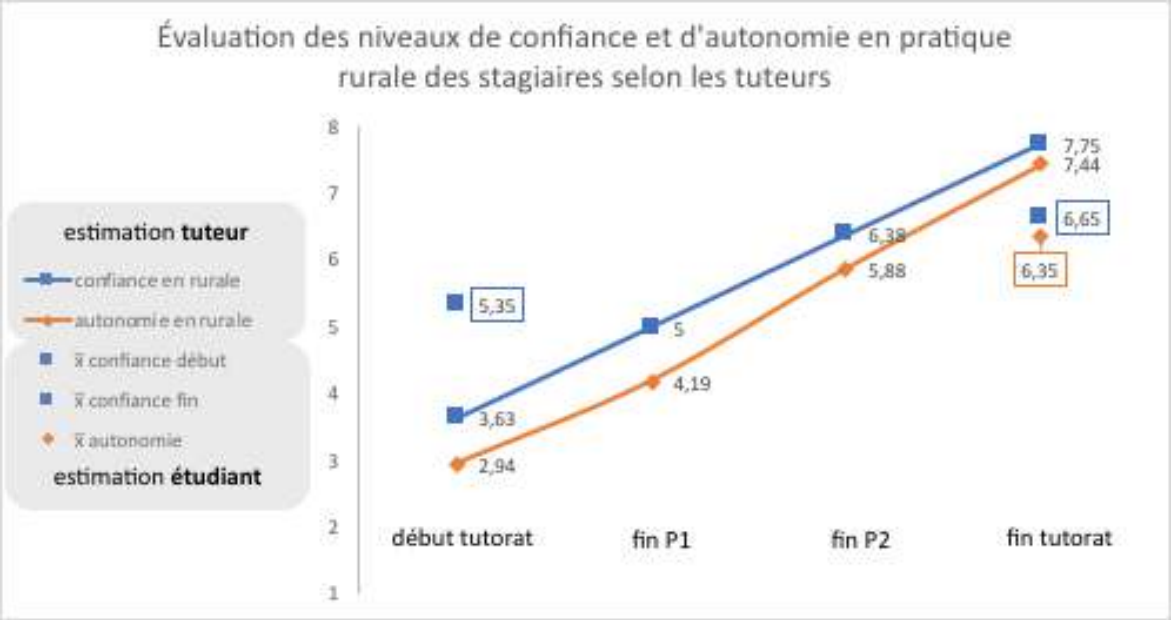


Figure 23 : Évaluation des niveaux de confiance et d'autonomie en pratique rurale selon les tuteurs (N=16) et les stagiaires en tutorat (N=43).

P1 : première période de 6 semaines, P2 : deuxième période de 6 semaines

Pour la pratique rurale, les tendances observées sont similaires concernant l'avis des tuteurs, bien que la confiance soit généralement évaluée plus haute que l'autonomie (contrairement à la canine où les courbes se chevauchent quasiment). Les valeurs sont également plus faibles que pour la canine, avec une différence moyenne de 0,7 point entre les évaluations en fin de cursus. L'évaluation par les tuteurs de la confiance et de l'autonomie en pratique rurale augmente également de manière linéaire, avec des gains plus importants par rapport à la pratique canine, soit +4,12 point en confiance en soi et +4,5 point en autonomie, tandis que les étudiants estiment leur propre gain en confiance à seulement +1,3 point. Les étudiants se perçoivent presque de la même manière en termes de confiance et d'autonomie, que ce soit en pratique rurale ou canine. En revanche, les tuteurs jugent les étudiants légèrement moins confiants et autonomes dans le contexte rural par rapport à la pratique canine. Ces courbes illustrent l'évolution positive de la confiance du stagiaire du point de vue des étudiants et des tuteurs au fil du temps.

En conclusion de la partie expérimentale portant sur les données quantitatives de la confiance en soi des étudiants vétérinaires en fin de cursus, il ressort que tous les étudiants voient leur confiance en soi progresser au cours de leur dernière année,

tant en pratique canine qu'en pratique rurale. Les niveaux de confiance générale atteignent 6,53 ± 1,54 en pratique rurale et 6,26 ± 1,27 en pratique canine. Les étudiants bénéficiant de tutorat affichent les niveaux d'autonomie les plus élevés, avec une augmentation significative de leur confiance en pratique rurale (+1,30 points en moyenne entre septembre et juin). En pratique canine, ce sont les A6 en approfondissement animaux de compagnie qui montrent la plus grande progression (+0,92 points), bien qu'ils soient également les plus stressés à l'entrée sur le marché du travail. Les étapes telles que la réalisation d'actes chirurgicaux, l'établissement d'un pronostic, la mise en place de plans thérapeutiques et le diagnostic sont celles où les étudiants expriment le moins de confiance, aussi bien en rurale qu'en canine. De plus, un noyau d'évaluation de soi élevé est observé chez les hommes et les étudiants des groupes AP et tutorat. Enfin, les tuteurs estiment la confiance et l'autonomie des étudiants à des niveaux bien plus élevés que ces derniers, avec des écarts de +1,9 points en confiance en soi en canine et +1,1 points en rurale, témoignant d'une différence de vision entre l'étudiant et le formateur.

Partie 3 : Discussion et préconisations

Création d'un guide pratique du stage vétérinaire résumant les pratiques managériales pour l'acquisition de confiance en soi de l'étudiant.

I. Discussion des résultats

A. Les études qualitatives

B. Les études quantitatives

II. Biais et limites de l'étude

A. Travailler sur le sentiment de confiance en soi

B. La démarche qualitative

C. La démarche quantitative

D. Pour aller plus loin

III. Présentation du guide du stage vétérinaire

A. Présentation du guide

B. Partie 1 : Organiser et préparer l'arrivée du stagiaire

C. Partie 2 : Accompagner le stagiaire

D. Partie 3 : Suivre et évaluer la progression

L'association des quatre types d'études menées dans ce projet a offert une vision globale et approfondie des enjeux liés à l'acquisition de confiance chez les futurs vétérinaires. Cette démarche a permis de cerner avec précision les aspects sur lesquels il est essentiel de concentrer les efforts pour optimiser l'encadrement et le développement des compétences des jeunes professionnels. Dans un premier temps, les résultats des études qualitatives et quantitatives seront discutés, offrant un aperçu nuancé des dynamiques observées et comment s'en emparer dans la formation des étudiants. Ensuite, nous aborderons les biais et limites inhérents à ces travaux de recherche. Enfin, la présentation du guide pratique, livrable final de cette réflexion, viendra synthétiser les recommandations formulées pour le management des étudiants vétérinaires lors des stages, avec pour objectif l'acquisition de confiance en soi.

I. Discussion des résultats

A. Les études qualitatives

L'analyse des verbatims du rapport sur les préjugés intergénérationnels a révélé une richesse exceptionnelle de réponses, rassemblant des perspectives d'étudiants de tous âges et horizons. En ce qui concerne l'expérience des focus groups, les objectifs ont été atteints, avec des exemples concrets et des situations précises illustrant les attentes des étudiants vis-à-vis des formateurs et de leur encadrement pour monter en compétence. Les données qualitatives issues du questionnaire destiné aux étudiants de A6 apportent un éclairage précieux sur les aires thérapeutiques à privilégier durant la formation. Ces résultats mettent également en évidence les freins à l'acquisition de la confiance en soi, souvent liés à des facteurs de stress, et suggèrent des pistes pour mieux les gérer en clinique. Ces éléments viennent souligner l'importance d'un encadrement adapté et de stratégies ciblées, autant sur l'aspect médical que paramédical, pour favoriser une transition sereine vers la pratique professionnelle.

Cette diversité de réponses et de données a permis de mettre en lumière l'importance de multiplier les expériences et les mises en situation pratiques au cours des études, notamment les expériences en stages. Cette conclusion justifie la création du guide pratique du stage vétérinaire, conçu à la fois pour les étudiants et pour leurs encadrants. Par ailleurs, la recherche d'opportunités professionnelles telles que des remplacements ASV dès la première année, ainsi que des remplacements et des gardes en tant que vétérinaire dès l'obtention du DEFV, peut être envisagée pour renforcer l'expérience sur le terrain. La prévalence du sentiment de manque de confiance en soi chez les étudiants amène à une réflexion sur le processus de sélection en école, notamment concernant les profils issus des classes préparatoires, qui paraissent plus touchés par le phénomène. Cette dynamique pourrait évoluer avec l'introduction de l'année de préparation post-baccalauréat dans les ENVF et l'augmentation du nombre de places pour des profils d'étudiants plus diversifiés, issus des concours B et C.

Dans le cadre de la formation aux compétences médicales à l'école, les résultats soulignent la nécessité de responsabiliser davantage les étudiants en leur

offrant des situations d'autonomie. À VetAgro Sup, des exemples telles que la réalisation de soins et d'examens complémentaires par les étudiants lors des rotations au SIAMU, ou encore la présentation des cas cliniques lors des rondes en médecine interne et au SIAMU ont été cités comme situation d'apprentissage favorisant l'acquisition de confiance à l'école. De plus, la relation entre les étudiants et les formateurs (tous les vétérinaires de la hiérarchie au dessus de l'étudiant au CHUV) mérite d'être renforcée, notamment par davantage de considération des étudiants, une absence de jugement et une approche bienveillante. Un exemple d'encadrement bienveillant et constructif est celui de la rotation en dermatologie à VetAgro Sup, citée lors des focus groups. Concernant les données qualitatives des questionnaires destinés aux étudiants de sixième année (A6), des lacunes ont été identifiées dans certaines aires thérapeutiques, notamment en neurologie (en pratique canine et rurale), en chirurgie, en troubles métaboliques et nutritionnels des animaux de production ainsi qu'en cardiologie et ophtalmologie des animaux de compagnie. Bien que les causes de ces déficits n'aient pas été explorées, il est essentiel de porter une attention particulière à ces domaines afin de renforcer la confiance des étudiants et leur compétence dans ces spécialités. Le manque d'application pratique et de mobilisation des connaissances acquises à l'école vis-à-vis de l'exercice généraliste pourrait être compensé par une augmentation des travaux pratiques et dirigés, particulièrement dans des domaines tels que l'anesthésie, la pathologie des animaux de compagnie et du bétail, en se concentrant sur les cas les plus courants rencontrés sur le terrain. Les pratiques managériales, relevées dans les focus groups, pourraient également être intégrées à certains enseignements, telle que la chirurgie, où l'exercice de décomposition des temps chirurgicaux lors des TD ou TP serait pertinent. Par ailleurs, l'utilisation de la salle de simulation de VetAgro Sup, qui permet de simuler des actes techniques vétérinaires, n'a pas été mentionnée dans les focus groups ni dans les verbatims des questionnaires. Cela pourrait s'expliquer par le fait que son usage n'est pas encore bien ancré dans la culture des étudiants, ou qu'elle ne correspond pas à leurs attentes en matière d'entraînement aux actes médicaux et d'acquisition d'expérience.

En ce qui concerne la formation des compétences paramédicales en école, l'identification des facteurs de stress et des stratégies de coping *via* les questionnaires étudiants offre des pistes importantes pour l'encadrement et le management. La peur

de l'erreur, particulièrement répandue, nécessite une approche pédagogique dédiée pour réduire son impact sur la profession. Il est crucial de promouvoir une "culture de l'erreur" (autant à l'école qu'en stage), axée sur la sécurité des soins et le partage d'expériences professionnelles. Les expériences vicariantes, où les erreurs fréquentes sont discutées et partagées, aident à minimiser leur reproduction en milieu professionnel. Un TD consacré aux erreurs les plus fréquentes dans chaque aire thérapeutique serait une vraie plus-value au cours du cursus pour sensibiliser les étudiants à cette problématique. La relation client émerge aussi comme un aspect essentiel à intégrer dans le cursus des étudiants vétérinaires. La gestion des relations avec les propriétaires d'animaux et les éleveurs, ainsi que la résolution de situations difficiles (comme le manque de moyens financiers ou les cas de maltraitance animale), doit également être abordée à la fois dans le cadre scolaire mais aussi pendant les stages, afin de préparer les étudiants à affronter ces situations de manière autonome. Enfin, la gestion de la charge mentale et de la complexité du travail, notamment l'art de prioriser et organiser les tâches en clinique, l'adaptation de l'environnement de travail, la délégation, le développement de relations de soutien, ou encore la gestion du stress, sont d'autres aspects clés à aborder lors du cursus. Fournir aux étudiants les meilleures pratiques pour réussir à gérer toutes les responsabilités d'une journée de travail en clinique est indispensable pour assurer leur réussite et leur bien-être professionnel.

Lors des stages ou expériences professionnelles, l'acquisition de la confiance chez l'étudiant repose sur une véritable relation avec les vétérinaires encadrants. Les conditions optimales d'apprentissage incluent une réflexion approfondie sur les cas, permettant d'ancrer les connaissances théoriques acquises en cours, notamment en ce qui concerne les aspects thérapeutiques et pronostics. Il est essentiel que les étudiants effectuent, de manière autonome, certaines étapes de la démarche clinique ainsi que des actes techniques, sous la supervision du vétérinaire, qui fournit ensuite un feedback sur les résultats. Accompagner un étudiant demande du temps, et il est crucial que les vétérinaires gardent à l'esprit que la confiance et l'autonomie s'acquièrent progressivement, en suivant des étapes bien définies, afin d'optimiser l'apprentissage. Pour favoriser un encadrement efficace, il est recommandé d'instaurer un dialogue dès le début du stage, en déterminant les attentes mutuelles.

La mise en place d'objectifs SMART, avec comme support le RAC revisité regroupant les compétences du diplôme du vétérinaire à acquérir au cours du cursus, peut aider à structurer l'apprentissage et à construire une relation de confiance selon le modèle de Karsenty. La formulation régulière de feedbacks est essentielle pour permettre à l'étudiant de suivre sa progression et de réajuster les attentes de chacun. Ces principes sont synthétisés dans les fiches pratiques du guide du stage vétérinaire. Il est également important de noter que la formation ne repose pas uniquement sur les vétérinaires : les ASV jouent également un rôle clé, en particulier dans le suivi des soins et la réalisation d'actes techniques tels que les examens complémentaires, les prises de sang ou la pose de cathéters. Les aires thérapeutiques et étape de la démarche diagnostique pour lesquelles les étudiants se sentent le plus à l'aise (gestion des otites, médecine des veaux, recueil de l'anamnèse et des commémoratifs, examen clinique, etc.) sont celles où les vétérinaires peuvent accorder davantage d'autonomie et de responsabilités pendant le stage. Il est intéressant de noter que l'élément le plus stressant pour les étudiants en clinique est la sensation d'avoir des connaissances insuffisantes, tandis que le principal facteur de manque de confiance réside dans un déficit d'expérience et de pratique. Il est donc primordial d'encourager les étudiants à mobiliser leurs connaissances en stage, par exemple en les chargeant de missions telles que la présentation d'un cas clinique à la fin du stage ou la gestion des hospitalisations sur une semaine. De plus, il est crucial de leur fournir des ressources adéquates pour les aider à surmonter les situations stressantes et les moments où ils manquent de connaissances, que ce soit par la disponibilité des encadrants, la réponse à leurs questions, ou l'accès à des livres et protocoles de la clinique. La relation avec le formateur joue un rôle central, car les stratégies de coping privilégiées par les étudiants reposent souvent sur l'expression des émotions et le soutien social de leur entourage ou de leurs collègues, ainsi que sur la capacité à prendre du recul face à la situation. Il est donc indispensable de favoriser les échanges avec l'étudiant sur ses expériences vécues et, dans le cas des praticiens mixtes, d'aborder la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

B. Les études quantitatives

Le questionnaire destiné aux étudiants en dernière année (A6) a bénéficié d'un bon taux de participation entre septembre et juin, avec une perte limitée à seulement 9 %. Ce résultat est particulièrement significatif puisqu'il représente environ un quart des étudiants vétérinaires français en dernière année de cursus. Bien que le niveau de réponse soit encourageant, il n'a pas permis de mener une analyse statistique suffisante pour obtenir des différences significatives entre les différents approfondissements. Toutefois, l'étude longitudinale reste intéressante en raison de la possibilité de comparer les variations au fil du temps et en fonction des approfondissements choisis.

En analysant l'évolution du sentiment de confiance en soi des étudiants (progression, stabilité, régression) entre le début et la fin de l'année scolaire, il semble que ceux ayant une confiance en soi initialement faible disposent d'une plus grande marge de progression, tirant ainsi mieux parti de l'année d'approfondissement pour développer leur assurance. À l'inverse, les étudiants qui affichent une confiance initiale élevée progressent moins, restent à un niveau similaire, voire connaissent une régression au cours de cette année, en particulier dans le domaine de la pratique canine. Cette situation pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs, tels qu'une formation moins proactive en médecine canine durant cette dernière année. En effet, il y a en général moins de cas de médecine canine pour les étudiants en approfondissement en filière d'animaux de production et moins de manipulation des animaux ou de contact client pour les étudiants en filière canine au CHUV lors de la A6. Cela pourrait aussi être dû à un phénomène de plateau, où l'acquisition de nouvelles compétences devient plus lente une fois qu'un certain seuil de confiance est atteint. Les résultats par approfondissement indiquent que les étudiants bénéficiant d'un tutorat sont ceux qui progressent le plus en termes de confiance en pratique rurale et ils affichent également les niveaux d'autonomie les plus élevés à la fin de leur cursus, aussi bien en médecine rurale que canine. Ce groupe semble donc le plus complet en termes d'acquisition de confiance et d'autonomie. En parallèle, les étudiants spécialisés en pratique canine sont ceux qui progressent le plus concernant la confiance en soi dans ce domaine. Cependant, ils sont également les plus stressés concernant l'entrée sur le marché du travail. Les résultats n'étant pas statistiquement significatifs, ils mériteraient d'être testés dans une étude avec plus de participants. Les comparaisons

avec l'expérience de LeDonge révèlent des niveaux de confiance similaires, voire supérieurs pour la majorité des compétences évaluées, à l'exception notable de la chirurgie. Toutefois, il est important de rappeler que l'étude de LeDonge portait sur des étudiants de A5 et A6, incluant donc des étudiants moins expérimentés que ceux de la présente étude, ce qui peut justifier des niveaux de confiance plus faibles.

Lors de l'étude des niveaux de confiance liés à la démarche diagnostique, les étudiants expriment un besoin d'approfondissement dans certains domaines, notamment établir des pronostics et des plans thérapeutiques. Ces aspects pourraient être renforcés dans les cours de pathologie, ainsi que lors des stages à travers la création de fiches de révision, disponibles dans le guide de stage. Les étudiants semblent confiants dans les premières étapes de la démarche diagnostique, notamment pour le recueil des commémoratifs et de l'anamnèse, des pratiques régulièrement effectuées à l'école lors des pré-consultations. Toutefois, un accompagnement plus soutenu est encore nécessaire pour la chirurgie. Un autre domaine sous-exploité concerne les sciences de l'entreprise, notamment la comptabilité et la gestion, qui sont peu abordées dans le cursus vétérinaire. À VetAgro Sup, ces matières ne sont pas abordées, et celles portant sur les ressources humaines et le management ne sont pas obligatoires ni soumises à une évaluation formelle. Néanmoins, un master en management et communication des établissements de soins vétérinaires, proposé à Lyon, permet à une vingtaine d'étudiants d'approfondir leurs connaissances dans ce domaine.

Enfin, l'utilisation du noyau d'évaluation de soi permet de regrouper plusieurs facteurs clés de la confiance en soi : le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura), le locus de contrôle (théorie des attributions causales), l'état émotionnel et l'estime de soi. Il est intéressant de comparer ces résultats avec ceux de Truchot, qui a étudié la génération Z (22-26 ans) chez les jeunes vétérinaires praticiens. Les étudiants de cette étude présentent un noyau d'évaluation de soi bien plus élevé que les jeunes praticiens, se rapprochant des scores des vétérinaires de la génération X (moyenne de 36.7 chez les 43-58 ans) et des boomers (moyenne de 39.3 chez les 59-77 ans), des cohortes pourtant beaucoup plus expérimentées. Cette différence pourrait indiquer que les premières années de travail sont marquées par des événements susceptibles de réduire le noyau d'évaluation de soi, peut-être en raison d'une altération de la santé des jeunes vétérinaires (burn out, troubles somatiques, troubles

du sommeil et idéations suicidaires, tous significativement associés au noyau d'évaluation de soi des vétérinaires selon Truchot). Une telle chute pourrait aussi refléter un effet Dunning-Kruger de sur-confiance de la part des étudiants en fin de cursus la veille de leur entrée sur le marché du travail. On observe chez les étudiants comme chez les praticiens que le noyau d'évaluation de soi est plus élevé chez les hommes que chez les femmes, mais il convient de noter que le nombre de jeunes praticiens dans l'étude de Truchot n'est pas précisé, ce qui limite les comparaisons directes. Malgré tout, ce haut niveau d'évaluation de soi chez les étudiants est une bonne nouvelle : ce trait de personnalité est un prédicteur positif de la performance professionnelle et de la satisfaction au travail, et il pourrait contribuer à atténuer l'impact des facteurs de stress professionnels dans les premières années d'exercice.

Par ailleurs, une différence importante est observée entre la perception des étudiants et celle des tuteurs de stage concernant l'autonomie et la confiance, lors d'un stage long de tutorat (dix-huit semaines de stage). Les tuteurs semblent souvent évaluer les compétences des étudiants de manière plus favorable que ces derniers ne le font eux-mêmes. Cette disparité pourrait découler d'une connaissance approfondie des exigences pratiques de la profession de vétérinaire, qui permet aux encadrants d'identifier des compétences chez les étudiants qu'ils sous-estiment. En effet, les tuteurs ont une vision extérieure qui leur permet de mieux apprécier les performances des stagiaires dans des situations cliniques variées. De plus, les étudiants peuvent avoir du mal à évaluer leur propre confiance et autonomie, ce qui les amène à se juger plus sévèrement et avoir des difficultés à reconnaître leurs compétences. Le manque d'expérience peut également jouer un rôle, car les stagiaires, étant encore en phase d'apprentissage, peuvent se sentir moins compétents que ce qu'ils sont réellement. Enfin, le soutien et l'encouragement des tuteurs peuvent renforcer la vision positive que l'étudiant a sur ses compétences et son autonomie. Ainsi, un effort de communication est nécessaire de la part des vétérinaires encadrants, afin que les étudiants réalisent que leur niveau de compétence est souvent plus élevé que ce qu'ils imaginent. Cela justifie l'importance de la mise en place de l'effet Pygmalion, où les attentes positives et élevées des encadrants peuvent favoriser le développement de la confiance et de l'autonomie des étudiants.

II. Biais et limites de l'étude

La rigueur méthodologique est un élément central de toute recherche. Dans cette partie, les biais et limites de cette étude sont exposés, en distinguant les aspects qualitatifs et quantitatifs de la démarche.

A. Travailler sur le sentiment de confiance en soi

L'étude sur la confiance en soi, notamment dans le contexte de la pratique vétérinaire, présente plusieurs biais et limites importants qui méritent d'être soulignés. Tout d'abord, le concept de confiance en soi est intrinsèquement complexe, impliquant une multitude de facteurs individuels et contextuels qui sont difficiles à isoler et à étudier de manière distincte. Les relations de cause à effet en matière de confiance en soi sont souvent difficiles à établir de manière précise, en raison de la dépendance de ce sentiment à l'histoire personnelle, à l'éducation, aux relations sociales et aux expériences vécues. Ces éléments ne sont pas nécessairement liés directement à la pratique de la médecine vétérinaire, bien qu'ils puissent influencer celle-ci de manière significative. En se concentrant uniquement sur la confiance en soi dans le cadre de la pratique vétérinaire, cette étude omet de considérer l'ensemble des dimensions de la confiance en soi, ce qui pourrait limiter la compréhension complète du phénomène. Une autre limite notable est le manque de formation en psychologie de l'autrice nécessaire pour étudier le sentiment de confiance en soi de manière approfondie. La recherche se contente de fournir une vue d'ensemble du sentiment dans le contexte vétérinaire, sans la capacité d'analyser en profondeur les dynamiques psychologiques sous-jacentes.

B. La démarche qualitative

Les biais et limites liés à la collecte de données qualitatives sont multiples et varient en fonction des méthodes utilisées. Concernant l'analyse thématique du rapport de Smartemis, plusieurs biais peuvent être identifiés. Tout d'abord, un biais lié à l'échantillon d'étudiants, certains étant considérés comme moins précis dans leurs réponses en raison de leur stade d'avancement dans le cursus, n'ayant pas encore acquis une expérience suffisante au CHUV ou en stage pour répondre de manière pleinement éclairée. Il existe également un biais d'analyse, puisque l'interprétation des réponses repose uniquement sur l'analyse de l'autrice, introduisant une

subjectivité dans l'interprétation des résultats. Le biais de cadrage peut aussi s'immiscer dans l'analyse, influencé par la manière dont les questions ont été posées, particulièrement dans un contexte où les préjugés des praticiens sur les jeunes peuvent orienter les réponses vers des opinions parfois tranchées ou virulentes. Enfin, un biais linguistique est également possible, la formulation des réponses ou les nuances linguistiques pouvant varier entre les participants. Cela pourrait entraîner une mauvaise interprétation ou un oubli d'aspects importants si l'analyse ne prend pas en compte ces subtilités.

En ce qui concerne les focus groups, plusieurs biais doivent également être pris en compte. Un biais de sélection est probable, les participants ne représentant pas la diversité des opinions et des expériences de l'ensemble de la population étudiante. De plus, les participants aux focus groups étaient généralement des étudiants confiants, notamment ceux d'approfondissement en pratique rurale, rendant ces groupes potentiellement non représentatifs de la diversité de la population cible. Un biais d'autosélection est aussi à noter : la participation volontaire attire souvent des individus ayant un intérêt marqué ou des opinions fortes sur le sujet, ce qui peut biaiser les résultats. Durant les focus groups, des effets de groupe ont pu limiter la diversité des réponses, avec un biais de désirabilité sociale où les participants ont peut-être formulé des réponses jugées socialement acceptables plutôt que leurs opinions réelles. De plus, le décalage temporel (certains focus groups ont eu lieu à la fin du cursus, avec certains étudiants qui étaient en période de thèse de trois mois) peut avoir affecté la précision des souvenirs des participants, générant des informations potentiellement biaisées. Le rôle de l'autrice en tant que modératrice peut également introduire un biais de neutralité, avec un risque d'influencer inconsciemment les réponses des participants à travers des questions ou des réactions involontaires. Enfin, l'interprétation des données pourrait être affectée par la subjectivité de l'autrice, influencée par son expérience personnelle de tutorat durant l'année scolaire. Une autre limite de cette étude est qu'elle se concentre uniquement sur les étudiants en dernière année, rendant difficile la transposition des résultats à des étudiants en début de cursus (A2-A4), qui n'ont pas encore bénéficié de la même maturité ni des mêmes expériences cliniques.

En ce qui concerne le questionnaire destiné aux A6, certaines aires thérapeutiques ne sont pas tout à fait représentatives des enseignements dispensés

en cours. Par exemple, l'otologie est abordée en cours de dermatologie, ce qui peut induire des biais dans les réponses des étudiants. Il aurait été plus pertinent de s'appuyer sur les aires thérapeutiques définies par le RAC du diplôme, qui présentent les "connaissances sous-jacentes" au début de chaque compétence, plutôt que celles issues du tutorat. Un autre biais à noter est la surreprésentation des réponses provenant des étudiants lyonnais. Chaque école ayant ses spécificités, il est possible que ces réponses ne reflètent pas la réalité des autres établissements. Par exemple, les étudiants Toulousains bénéficient d'un service ophtalmologique réputé et pourraient ne pas se sentir aussi peu confiants dans cette spécialité que les étudiants d'autres écoles.

Enfin, pour la question ouverte concernant les stresseurs et les stratégies de coping, bien qu'un taux de réponse de 75 % soit encourageant, il reste limité en termes d'échantillon (105 réponses). L'inclusion d'une échelle validée en psychologie, comme la Perceived Stress Scale (PSS), aurait pu offrir des données plus pertinentes et comparables à celles de la littérature, permettant ainsi une meilleure évaluation du stress et une contextualisation plus précise.

C. La démarche quantitative

Les questionnaires proposés aux tuteurs et aux étudiants dans le cadre de cette étude présentent plusieurs biais et limites méthodologiques qui méritent d'être soulignés. Pour l'étude quantitative menée auprès des étudiants, plusieurs biais de sélection sont identifiables. Tout d'abord, l'échantillon pourrait ne pas être pleinement représentatif de la population cible, avec notamment un biais géographique (majorité d'étudiants Lyonnais) ou démographique (uniquement des étudiants d'écoles vétérinaires françaises). Le design de l'étude pourrait également être jugé trop simplifié ou inadapté pour répondre pleinement aux questions de recherche, avec des questions susceptibles d'être suggestives ou ambiguës, influençant ainsi les réponses. En effet, l'évaluation des compétences de raisonnement clinique peut être particulièrement difficile car les étudiants peuvent être en mesure de s'autoévaluer plus précisément dans des performances basées sur les connaissances ou des compétences techniques (par exemple : savoir poser un cathéter sur une veine céphalique de chien) que dans des compétences « complexes » comme le raisonnement clinique. La période de remplissage des questionnaires a également pu

jouer un rôle dans les réponses des participants. Par exemple, ceux ayant réalisé un stage ou un remplacement juste avant le questionnaire pourraient afficher une confiance en soi plus élevée, tandis que ceux en période de rédaction de thèse (sans stage et pratique de la médecine vétérinaire pendant trois mois) pourraient se sentir moins confiants. Bien que les données collectées permettent d'analyser la confiance, l'autonomie et le stress des étudiants, la dispersion importante des données autour des moyennes indique que ces niveaux varient considérablement d'un individu à l'autre. La puissance statistique, souvent inférieure à 80 % pour certains groupes, complique la mise en évidence de différences significatives. La petite taille des échantillons et l'écart-type important limitent aussi l'interprétation des résultats.

L'organisation des étudiants en trois groupes a également pu influencer les résultats. Le groupe AP contient des étudiants en filière mixte travaillant avec des animaux de compagnie et de production, et ayant effectué trois mois de rotation à l'école pendant la A6, ce qui pourrait avoir augmenté la moyenne de confiance et d'autonomie en médecine canine, mais diminué ces mêmes niveaux en médecine des animaux de production, car ils ont passé moins de temps en stage sur le terrain comparé aux AP purs et aux mixtes animaux de production et équine.

Dans l'observation des données longitudinales, certains étudiants ont vu leur niveau de confiance diminuer entre septembre et juin, ou rester stable, ce qui pourrait indiquer que l'année d'approfondissement n'a pas toujours une influence positive sur la confiance en soi, et dans certains cas, elle pourrait même avoir un effet négatif.

Enfin, pour les sciences de l'entreprise, il aurait été plus pertinent de se référer aux macro-compétences non médicales du Référentiel d'Activités et de Compétences (RAC), qui auraient offert un cadre plus adapté que celui du tutorat.

Concernant le questionnaire des tuteurs, le principal biais est lié au faible taux de réponse (16 réponses). Une participation limitée parmi les tuteurs sélectionnés peut non seulement introduire un biais de sélection, mais aussi réduire la taille de l'échantillon, compromettant ainsi la fiabilité des résultats. De plus, un seul vétérinaire a été sollicité pour évaluer le stagiaire, alors qu'il a été montré (dans le mémoire de master de l'autrice dédié à l'approfondissement tutorat) qu'au moins trois vétérinaires encadrent le stagiaire durant l'année. Cela limite l'objectivité des réponses, notamment sur les échelles de confiance et d'autonomie. Un autre facteur est le biais

de mémoire, car les tuteurs doivent se projeter plusieurs mois en arrière pour évaluer la confiance et l'autonomie de leur stagiaire à chaque période de stage.

Un biais de sélection commun aux méthodes qualitatives et quantitatives réside dans le fait que l'échantillon pourrait être constitué d'étudiants se sentant particulièrement concernés par le sujet de la confiance en soi, ce qui pourrait les rendre moins représentatifs de l'ensemble des étudiants vétérinaires en fin de cursus. Ces biais et limites doivent être pris en compte lors de l'interprétation des résultats de l'étude afin de nuancer les conclusions et d'orienter les futures recherches vers des méthodologies plus robustes et adaptées.

En ce qui concerne les limites, la principale concerne les préconisations et leur application en stage, notamment à cause de la courte durée des stages, qui varie entre une et cinq semaines maximum durant le cursus. Cela impose aux deux parties une grande rigueur et une organisation efficace pour que l'étudiant puisse en tirer le meilleur parti et pratiquer autant que possible, malgré des périodes parfois limitées à cinq jours, ainsi que le défi de s'intégrer rapidement dans une équipe qu'il ne connaît généralement pas.

D. Pour aller plus loin

Pour approfondir l'étude de la formation et du management par rapport à la confiance en soi chez les étudiants vétérinaires, plusieurs pistes de recherche peuvent être envisagées. En premier lieu, il serait pertinent d'explorer les points de vue des formateurs (professeurs de l'école, vétérinaires praticiens accueillant des stagiaires) afin d'étudier les limites ou améliorations possibles à la mise en place des préconisations de ce travail. En effet, l'organisation des études et unités d'enseignements, ainsi que le parcours de soin des animaux à l'école peuvent limiter la mise en place de certaines préconisations (rajout de TD ou TP, augmenter la quantité et durée des stages, responsabilisation des soins aux animaux et rondes par exemple). Le quotidien des vétérinaires dans leur structure (fréquence et durée des consultations notamment), ainsi que la taille de l'équipe et la volonté de former un étudiant sont aussi des limites à prendre en compte dans la mise en place d'une culture d'accompagnement des stagiaires.

Des études longitudinales permettraient également de suivre l'évolution de la confiance en soi des étudiants lors de leur cursus (de la 1e à la 5e année d'école) mais aussi après l'obtention de leur diplôme et dans leurs premières années de pratique. En élargissant le champ d'étude, il serait possible de diversifier les échantillons, par exemple en incluant d'autres spécialités vétérinaires (comme l'équine), des étudiants français à l'étranger (Belgique, Roumanie, Espagne) ou différents niveaux d'expérience (débutants vs. vétérinaires expérimentés, début d'école vs. fin d'école). Il serait également intéressant de comparer ces résultats à ceux d'autres professions (médecine humaine, pharmacie) ou dans des contextes géographiques variés (États-Unis, Angleterre).

Sur le plan méthodologique, l'utilisation d'approches mixtes combinant études qualitatives et quantitatives pourrait offrir une vue plus complète du sujet. Des études expérimentales pourraient tester l'impact sur la confiance en soi des étudiants en conditions contrôlées, en explorant les interactions entre variables telles que le genre, le type de personnalité ou les antécédents professionnels (remplacements, gardes, jobs ASV, engagement associatif). En outre, il serait intéressant d'examiner les implications pratiques de cette recherche, par exemple en testant l'application des recommandations du guide du stage vétérinaire dans plusieurs cliniques et avec différents étudiants, pour mesurer leur impact sur la confiance des stagiaires et leur accompagnement par les encadrants ayant suivi les recommandations du guide. Enfin, l'étape la plus ambitieuse de continuité de ce travail serait des modules de formation pour vétérinaires praticiens qui accueillent des stagiaires, des ateliers de développement de la confiance en soi et de gestion du stress pour étudiants.

III. Présentation du guide du stage vétérinaire

Cette partie est dédiée aux préconisations pour améliorer l'accompagnement du jeune lors d'un stage en clinique vétérinaire par le biais de la création d'un guide pratique. C'est un résumé de l'étude bibliographique et expérimentale de cette thèse, appliqué au contexte du stage vétérinaire. Il a pour but de synthétiser les meilleures pratiques managériales afin d'encourager l'acquisition de confiance en soi des stagiaires. Le guide s'inspire du *Guide Pratique pour le tuteur ou le maître d'apprentissage* d'AKTO Services et a été conçu à l'aide de Canva®. Destiné tant aux

stagiaires qu'aux tuteurs, il propose une organisation structurée du stage vétérinaire, favorisant le développement des compétences ainsi qu’une communication fluide entre les différents acteurs.

LE GUIDE PRATIQUE DU STAGE VÉTÉRINAIRE

À DESTINATION DES ÉTUDIANT·ES &ENCADRANT·ES

3 ÉTAPES ESSENTIELLES POUR UN STAGE RÉUSSI

1 PRÉPARER L'ARRIVÉE EN STAGE

Pour l'étudiant·e : prendre le temps nécessaire de sélectionner une clinique d'intérêt et réfléchir à ses attentes et objectifs à atteindre.
Pour la clinique : préparer l'arrivée de l'étudiant·e tant sur le plan matériel qu'organisationnel et mener à bien son intégration.

2 ACCOMPAGNER ET INTÉGRER

Faire des liens entre le contenu de la formation en école et les activités en clinique : identifier les attentes, fixer des objectifs pour la durée du stage et accompagner l'étudiant·e sur l'acquisition de confiance et d'autonomie.

3 SUIVRE ET ÉVALUER

S'auto-évaluer et faire un bilan afin de suivre la progression pédagogique au cours du stage.

Ce guide s'adresse principalement aux encadrant·es (vétérinaires et ASV) et aux stagiaires dans le cadre d'un stage vétérinaire, de la première à la dernière année de cursus. Il vous sera utile pour **accueillir, intégrer, accompagner** et permettre la **transmission des compétences** du vétérinaire. L'accent est porté sur le développement de la **confiance en soi** du jeune, mais aussi sur la **communication** et le développement d'une relation de confiance entre les vétérinaires, ASV et l'étudiant·e.
À chaque étape, vous aurez des **conseils** et des **outils simples** qui faciliteront l'organisation, la communication et le suivi de l'évolution de l'étudiant·e.

SOMMAIRE

1 Organiser et préparer l'arrivée en stage

2 Accompagner

3 Suivre et évaluer la progression

code couleur des fiches conseils

01

ORGANISER ET PRÉPARER L'ARRIVÉE EN STAGE

- checklist pour une bonne intégration

Checklist pour une bonne intégration

1 SEMAINE AVANT LE STAGE

☐ réfléchir aux attentes envers le ou la stagiaire (cf page 8)
☐ envoyer un mail ou un message à l'étudiant·e avec la date, l'heure, le lieu, la personne qui va l'accueillir et le matériel à apporter pour le stage
☐ informer tous les membres de l'équipe du jour et de l'heure de son arrivée
☐ préparer le matériel pour son arrivée (casaques, cottes, etc.)
☐ réserver un endroit de la clinique pour stocker ses affaires
☐ ajouter les jours de stage au planning de la clinique

LE JOUR DE L'ARRIVÉE

☐ avoir un membre de l'équipe disponible pour l'accueil et répondre aux questions
☐ présenter tous les membres de l'équipe
☐ présenter les activités, services, le matériel et l'organisation de la clinique
☐ discuter des attentes de chacun (cf page 8)
☐ définir les canaux de communication à utiliser durant le stage

PENDANT LE STAGE

☐ transmettre à toute l'équipe les objectifs de l'étudiant·e pour le stage
☐ l'inviter aux réunions d'équipe
☐ l'inviter aux temps informels (restaurant, sorties, etc.)
☐ l'inclure aux formations de l'équipe ou de la clientèle

La mise en place d'un **livret d'accueil** pour les stagiaires peut être utile et éviter de répéter toutes les étapes à chaque nouvel accueil de stagiaire.
Vous pouvez **définir une équipe** de vétérinaires et ASV motivé·es à la sélection, accueil et suivi des stagiaires.

5

02

ACCOMPAGNER DURANT LE STAGE

- les compétences du vétérinaire
- identifier les attentes
- fixer des objectifs
- autour de la confiance
  - définition de la confiance en soi
  - les ingrédients pour créer une relation de confiance
  - faire un feedback
  - réfléchir à ses réussites et ses échecs
  - gérer le stress et l'erreur
  - être un·e vétérinaire pédagogue

Les compétences du vétérinaire

AGIR EN SCIENTIFIQUE

AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE

TRAVAILLER EN ENTREPRISE

SOIGNER & TRAITER

stratégie thérapeutique
anesthésie
chirurgie
urgentologie

LES 8 MACRO-COMPÉTENCES

CONSEILLER & PRÉVENIR

médecine préventive
nutrition
bien-être animal
biosécurité

ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC

démarche diagnostique
examens complémentaires

COMMUNIQUER

AGIR POUR LA SANTÉ PUBLIQUE

Les stages sont les situations parfaites pour développer ces compétences !

se référer au Référentiel d'Activités et de Compétences* (R.A.C) pour le détail

*version revisitée pour les stages du Référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires (décembre 2017) jointe à ce guide.

Identifier les attentes

IDENTIFIER LES ATTENTES	
Spécifiques à l'étudiant·e	**Spécifiques à l'équipe encadrante**
Attentes de formation en terme de • connaissances : • savoir-faire : • savoir-être : Domaines d'intérêt :	Moyens mis en œuvre • Équipement : • Personnel : • Type d'activité : • Clientèle :
Attitude attendue des vétérinaires et ASV encadrant·es :	Attitude attendue de l'étudiant·e :
Limites :	Limites :

Attentes en terme d'autonomie à la fin du stage :

Organisation (gardes, week-ends, jours fériés, horaires, logement, rémunération, déplacements, formations, etc.) :

Communication (canaux, fréquence des échanges, créneaux pour poser des questions, moments de feedbacks, etc.) :

Personne à contacter si il y a des difficultés :

8

Fixer des objectifs

EXEMPLE

Spécifique
être aussi précis·e et concret·e que possible

être autonome en castration de chat

Mesurable
déterminer des objectifs quantifiables

1 castration de chat en autonomie en 20 min

Atteignable
les objectifs sont à la portée des moyens à disposition

Réaliste
prendre en compte la situation et l'environnement

par semaine, la clinique réalise environ 4 castrations réparties entre le mardi et le jeudi matin c'est Lydia et Paola qui les font

- 1 castration en observation
- 1 castration réalisée sous supervision directe
- 2 castrations en autonomie

Temporellement défini
avoir une échéance

d'ici la fin de la semaine

! les objectifs de l'étudiant·e doivent être connus par toute l'équipe qui l'encadre !

LES CONSEILS

Créer un plan d'action avec des **objectifs pour le stage** en fonction du R.A.C et de ce qui est possible de faire à la clinique. Ci-dessous, le top 3 des aires thérapeutiques où les étudiant·es se sentent le moins en confiance (éventuellement à approfondir dans les objectifs de stage) :

9

Définition de la confiance en soi

TES EXPÉRIENCES

succès
échecs
performances antérieures

TON ÉTAT PHYSIOLOGIQUE ET ÉMOTIONNEL

colère
fatigue
enthousiasme
envie
joie
peur
stress
douleur
frustration

super future véto hyper confiante

De quoi est composée la confiance en soi?

LES PAROLES DES PERSONNES QUI T'ENTOURENT

notes
attentes
soutien
conseils
avis
feedbacks
critiques
encouragements

LES EXPÉRIENCES À TRAVERS LES AUTRES

comparaison sociale
apprentissage par observation
imitation

10

Les ingrédients pour créer une relation de confiance

ATTENTES DE L'ÉTUDIANT·E

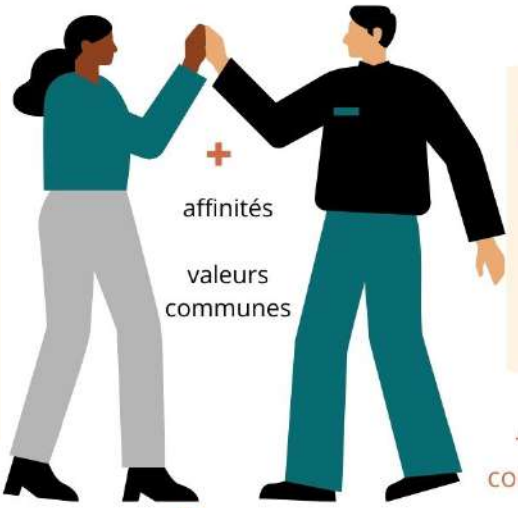
ATTENTES NÉGOCIÉES

ATTENTES DE L'ENCADRANT·E

\+

IMAGE DE L'ÉTUDIANT·E

dynamisme
implication
motivation
à l'écoute
fiabilité
honnêteté
bienveillance



\+

affinités

valeurs communes

\+

IMAGE DE L'ENCADRANT·E

bienveillance
compétence
calme
sécurité
fiabilité
honnêteté

\+ disposition à faire confiance aux stagiaires

\+

sécurité

temps accordé à la formation

ANALYSE DES RISQUES

erreur

insatisfaction de la clientèle

= CONFIANCE ACCORDÉE

ATTENTES SATISFAITES?

renforcement

OUI

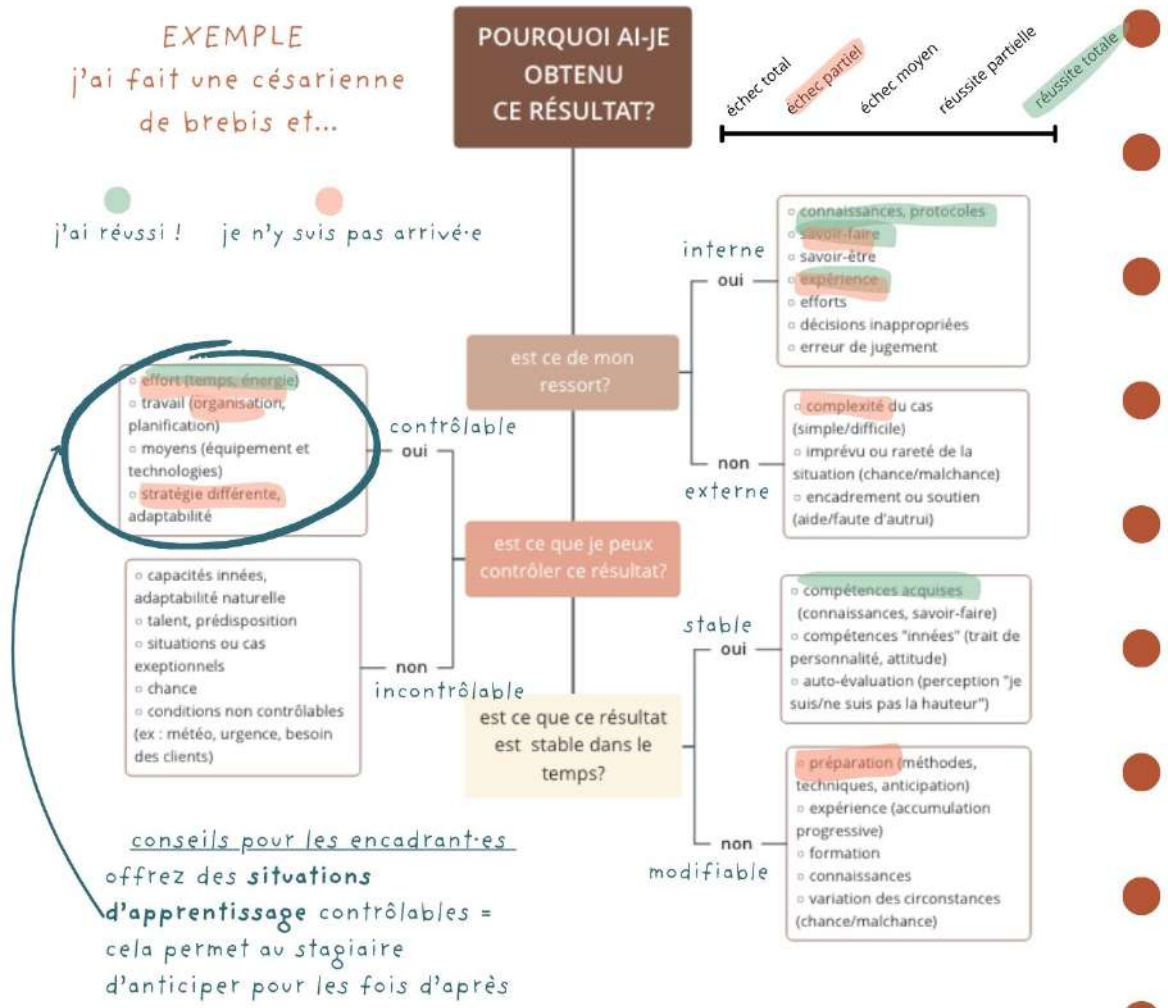
NON

feedback correctif

voir page 13

11

Réfléchir à ses réussites et ses échecs



conseils pour les encadrant·es

offrez des **situations d'apprentissage** contrôlables = cela permet au stagiaire d'anticiper pour les fois d'après

boosters de confiance

quand les **réussites** sont **internes, contrôlables** et **stables**

quand les **échecs** sont **externes, contrôlables** et **modifiables**

IDENTIFIER SES ÉMOTIONS

perte de contrôle
surprise
joie
culpabilité
honte
fierté
embarras
estime de soi
humiliation
confiance
stress
peur

12

Faire un feedback ≠

reproche
compliment
évaluation

= RETOUR QUE L'ON FAIT À UNE PERSONNE SUITE À UNE OBSERVATION DANS L'IDÉE DE LA FAIRE **GRANDIR**

CORRECTIF

si **échec** : proposition des pistes d'amélioration
invitation à apprendre

POSITIF

si **succès** : identification de ce qui a conduit au succès
invitation à réussir de nouveau

ST **situation**
poser un cathéter sur un veau déshydraté

A **action**
bonne/mauvaise compression de la veine jugulaire

R **résultat**
succès ou échec de la pose de cathéter

Positif : tu as bien posé le cathéter parce que ta compression de la jugulaire était correcte, la prochaine fois, plus besoin de moi !

Correctif : la prochaine fois que tu poses un cathéter, comprime plus longtemps la jugulaire et tu auras un meilleur résultat !

CONSEILS

Le feedback, bénéfique autant pour l'étudiant·e que pour l'encadrant·e, doit être sollicité **régulièrement** et auprès de **plusieurs personnes**. **Précisez à l'avance** les aspects sur lesquels un retour est attendu et **posez des questions** pour être sûr·e de l'avoir bien compris. Il ne faut jamais faire un feedback sur ce que les personnes **sont** mais sur ce qu'elles **font.** C'est un vrai booster d'estime de soi, un mode d'apprentissage et un accélérateur d'autonomie !
Il peut être **concis, informel** et ne prendre que **quelques minutes.** Il est aussi utile pour le bilan de stage.

13

Gérer le stress et l'erreur

LE STRESS

top 3 des situations les plus stressantes pour un·e étudiant·e

Conseils pour l'encadrant·e

→ mettre à disposition des ressources pour la recherche de solution (livres, protocoles de la clinique, etc.)

→ encourager l'étudiant·e à préparer les cas en amont avec ses cours

→ proposer une aide

→ rassurer et relativiser

→ encourager l'étudiant·e à exprimer les émotions et apporter du soutien

L'ERREUR

top 3 des erreurs marquantes chez les vétérinaires*

1. anesthésie (mauvaise réalisation)
2. diagnostic (conclusion erronée)
3. usage de médicament (dosage, mauvais usage)

les erreurs marquantes sont effectuées en majorité dans les 5 premières années d'exercice !

Conseils pour l'encadrant·e

→ réfléchir à la responsabilité de l'étudiant : revenir sur les objectifs, contraintes et ressentis au moment de l'erreur

→ se concentrer sur la fonction constructrice de l'erreur

→ partager ses propres erreurs

→ mettre en perspective l'erreur par rapport au nombre de tâches bien menées

*selon la thèse de Leïla Assaghir - Les erreurs médicales en pratique vétérinaire animaux de compagnie (2023)

Être un·e vétérinaire pédagogue

1 AVANT LA CONSULTATION

- expose le cas
- discute des signes cliniques, du diagnostic différentiel, pose des questions à l'étudiant·e
- fait énoncer toutes les choses auxquelles penser pendant la consultation (matériel, questions à poser, examens complémentaires, traitement possible, etc.).

2 PENDANT LA CONSULTATION

- présente l'étudiant·e à la clientèle
- laisse l'étudiant·e conduire une partie de la consultation
- s'assure des bonnes conditions d'apprentissage (sécurité, contention)
- délègue des tâches à l'étudiant·e
- laisse l'étudiant·e prendre le temps nécessaire à la réflexion et l'action

en cas de difficultés :

- est disponible pour aider
- encourage l'étudiant·e à trouver la solution par soi-même
- ne laisse pas abandonner
- corrige avec bienveillance

3 APRÈS LA CONSULTATION

fait un feedback postif ou correctif
répond aux questions sur le cas

À NE PAS FAIRE

Si vous vous retrouvez dans ces situations, laissez la main à un·e collègue le temps de faire confiance à l'étudiant·e

cf page 11

- laisser le ou la stagiaire observer sans faire pratiquer ou réfléchir sur le cas
- ne pas faire confiance à l'étudiant·e ou exercer une surveillance excessive de ses actions
- reprendre la main en cas de difficultés sans expliquer pourquoi
- être stressé·e par la présence ou les actions de l'étudiant·e
- être démotivé·e du métier

15

Conseils pour prendre confiance en soi

ÉTEINDRE *RADIO CRITIQUE* ET PASSER SUR *RADIO ENCOURAGEMENT*

- relativiser et réfléchir à la situation (cf. p12)
- dans une situation où il y a un manque de confiance en soi, imaginer le jugement qu'aurait ton ou ta meilleur·e ami·e vis-à-vis de tes actions
- devenir vétérinaire prend du temps et de l'expérience

"je ne suis pas capable de ..."
= préjugé d'incompétence

PASSER À L'ACTION !

"je me trouve nul·le"

- risquer l'échec : c'est en échouant qu'on apprend !
- se fixer des objectifs de difficulté accessible et faisables dans les jours qui arrivent
- si il y a un doute sur tes capacités : faire des actions dans tes domaines de prédilection et que tu peux reproduire
- "fake it until you make it"

"je dois toujours faire mieux"
= excès de perfectionnisme

CERNER SES BESOINS & ÊTRE AUTHENTIQUE

- se poser la question "quel·le véto je veux être? quelle médecine je veux pratiquer?"
- s'entourer d'encadrant·es bienveillant·es ayant une vision du métier qui te plaît
- oser demander (de l'aide, une information, vérifier l'opinion de l'autre)
- révéler ce qui te touche, ce qui provoque de l'émotion

16

03

SUIVRE ET ÉVALUER LA PROGRESSION

- pour l'étudiant·e
  - fiche de révision
  - auto-évaluation
- pour l'équipe encadrante
  - aider à la progression pendant le stage
  - auto-évaluation
- bilan de fin de stage

Fiche de révision

à remplir à chaque cas pour pouvoir comparer avec les cours et les autres prises en charge observées au cours du cursus

Pathologie	
Présentation clinique (éléments importants de l'anamnèse, des commémoratifs et de l'examen clinique)	
Physiopathologie (étiologie, origine des symptômes, étapes de la maladie, facteurs de risque)	
Examens complémentaires possibles & résultats anormaux attendus	
★ **Plan thérapeutique & suivi**	
★ **Pronostic**	
Discours au propriétaire de l'animal	
Coût de la prise en charge	

★ étapes de la démarche clinique pour lesquelles les étudiant·es se sentent le moins en confiance en sortie d'école : **à travailler absolument en stage**

18

Auto-évaluation de l'étudiant·e

Tableau à remplir avec les objectifs fixés pour le stage
selon ses préférences et le R.A.C

MACRO -COMPETENCES	objectifs SMART selon le R.A.C	auto-évaluation de l'étudiant 0 1 2 3	évaluation du tuteur /3
conseiller et prévenir			
établir un diagnostic			
soigner-traiter			
travailler en entreprise			
agir pour la santé publique			
communiquer			
agir en scientifique			
agir de manière responsable			

0 = Ne maîtrise pas
1 = Maîtrise certains aspects (= en cours d'acquisition)
2 = Maîtrise principaux aspects (= réalisé en autonomie partielle)
3 =Maîtrise totalement (= acquis et réalisé en autonomie)

Aider à la progression pendant le stage

Proposer des **missions** pour le stage

EXEMPLES

- gérer des hospitalisations sur la semaine (chiens, chats, veaux)
- présenter un cas clinique à la fin de la semaine à l'équipe
- faire un podcast

Actes techniques qui font prendre en confiance lors des stages

- apprendre la contention de chaque espèce
- savoir faire une prise de sang
- savoir poser un cathéter
- savoir castrer un chat (+/- autres chirurgies de convenance)

Partager vos **ressentis et expériences** du métier

- gestion vie pro-vie perso
- les leçons apprises
- vos plus grosses erreurs
- comment appréhender les différents types de clients
- ce que vous préférez dans votre métier

20

Auto-évaluation des encadrant·es

Tableau à faire remplir à **toutes les personnes (vétérinaires et ASV)** qui encadrent l'étudiant·e à la fin du stage

Date :	0	1	2	3
Par mon comportement, je montre l'exemple à l'étudiant·e (organisation, esprit d'équipe, communication)				
Je transmets à l'étudiant·e les informations nécessaires pour le bon déroulement de son parcours de formation, pour son activité et son intégration dans la clinique.				
J'aide l'étudiant·e à s'impliquer dans les activités et la vie de la clinique.				
Chaque objectif fixé avec l'étudiant·e et tâche à effectuer sont exprimés de manière claire et précise.				
Je m'assure que les activités que je lui confie sont réalistes, réalisables et qu'il ou elle les perçoit comme telles				
J'aide l'étudiant·e à structurer ses activités en gérant son temps et en hiérarchisant les priorités.				
Je participe efficacement à la formation de l'étudiant·e (formation théorique et/ou en situation de travail).				
Je favorise le développement de l'autonomie de l'étudiant·e sur les prises en charge de cas.				
J'encourage l'étudiant·e à proposer des idées. J'analyse avec lui ou elle ses propositions et je les prends en compte lorsqu'elles sont pertinentes.				
Je lutte contre les stratégies d'évitement et j'accepte que l'étudiant·e me sollicite lorsqu'il en a besoin.				
J'évite de mettre systématiquement l'accent sur les faiblesses ou les points améliorer de l'étudiant·e, sans valoriser ses qualités et ses réussites.				
Je suis vigilant·e quant à ses éventuelles manifestations de démotivation.				
J'invite l'étudiant·e à s'exprimer sur les difficultés qu'il ou elle rencontre.				
Quand la situation le permet, j'essaye de remédier aux problèmes de l'étudiant·e en mettant à sa disposition les moyens nécessaires.				
Je veille à la qualité des relations qu'il ou elle a avec les autres membres de l'équipe.				
En cas de problème ou de conflit avec des collègues, j'interviens rapidement pour ne pas laisser la situation s'envenimer				
J'essaie d'être un·e vétérinaire pédagogue (cf page 17)				

0 = Je ne le fais jamais
1 = Je le fais très rarement
2 = Je le fais parfois
3 = Je le fais souvent
4 = Je le fais tout le temps

Bilan de fin de stage

Tableau à remplir à la fin du stage avec le ou la stagiaire et les vétérinaires et ASV qui ont participé à sa formation

Bilan fin de stage				
Critères			évaluation 1-5	commentaires
Objectifs de formation	atteintes des objectifs initiaux			
	suivi des objectifs			
Progression de l'étudiant·e	acquisition des compétences vétérinaires	connaissances		
		savoir-faire		
		savoir-être		
	nombre de cas cliniques pris en charge suffisant			
	diversité des activités			
	acquisition d'autonomie en pratique rurale			
	acquisition d'autonomie en pratique canine			
Encadrement & accompagnement	intégration			
	logement & conditions matérielles			
	accompagnement dans la construction du projet professionnel			
	les points positifs du stage			
	les points à améliorer pour le prochain stage			
Communication & échange	disponibilité tuteur			
	disponibilité étudiant			
	clarté des instructions			

1 : Insuffisant 2 : Moyen 3 : Satisfaisant 4 : Bon 5 : Excellent

MERCI !

BON STAGE

adapté de la thèse d'exercice
vétérinaire de Mathilde Chapelay

Une brève description de chaque page est effectuée ci-dessous :

A. Présentation du guide

Page 2 : Les trois étapes essentielles pour un stage réussi : cette page du guide justifie la structure du sommaire, en présentant les trois étapes clés d'un stage réussi. La première étape concerne la préparation de l'arrivée du stagiaire, suivie de son intégration et de son accompagnement. Enfin, la dernière étape se concentre sur le suivi et l'évaluation. Ces étapes constituent la colonne vertébrale de la proposition d'organisation d'un stage, suivant les principes du management et garantissant une expérience formatrice à la fois pour le stagiaire et le tuteur.

B. Partie 1 : Organiser et préparer l'arrivée du stagiaire

Page 5 : Checklist pour une bonne intégration du stagiaire : cette page regroupe toutes les remarques et informations recueillies auprès des stagiaires sur les aspects qu'ils ont particulièrement appréciés lors de leur intégration en clinique, et est issu du "Guide pratique du tutorat", livrable à l'issu du mémoire de master de l'autrice. Cette checklist est destinée à faciliter l'intégration des futurs stagiaires en synthétisant les bonnes pratiques identifiées au fil des focus groups des étudiants en tutorat. Elle se veut un outil pratique pour les cliniques souhaitant accueillir des stagiaires dans les meilleures conditions possibles.

C. Partie 2 : Accompagner le stagiaire

Page 7 : Les compétences du vétérinaire et leur association avec le référentiel du diplôme vétérinaire: les compétences du vétérinaire sont ici associées au Référentiel d'Activité Professionnelle et de Compétences à l'issue des études vétérinaires (Annexe de l'arrêté ministériel du 20 avril 2007 relatif aux études vétérinaires du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation). Ce guide propose une révision de ce référentiel, ainsi que de celui fourni par VetAgroSup au stagiaire en début du tutorat (comparaison des capacités proposées par chaque RAC disponible dans le Tableau III), dans le but de faciliter la mise en place d'objectifs adaptés au contexte clinique. Inspiré par l'expérience de l'autrice et les retours des focus groups, le RAC revisité (disponible en annexe) intègre les dimensions de connaissances

(orange), savoir-faire (vert), et savoir-être (bleu), et s'applique aussi bien à la pratique canine qu'à la pratique rurale. Le référentiel d'origine fourni pour le tutorat et l'approfondissement des animaux de production étant trop complexe et inégal entre les différentes branches de la médecine vétérinaire (canine, rurale, équine, gestion d'entreprise), il a été simplifié pour rendre la démarche plus accessible et motivante. De plus, les compétences répertoriées dans le RAC ne sont pas toutes applicables à l'ensemble des activités ni à toutes les cliniques, en raison des différences d'équipement et des services offerts à la clientèle. Bien que la distinction faite entre les différentes activités soit pertinente, elle alourdit le référentiel. Par ailleurs, celui-ci manque d'homogénéité dans la typologie des niveaux de performance, distinguant entre "j'ai vu, j'ai fait, je suis autonome" et "j'ai vu, j'ai fait, je sais faire", ainsi que dans l'évaluation de l'autonomie par le maître de stage (oui/non). Le RAC revisité se concentre alors sur les macro-compétences du vétérinaire, déclinées en plusieurs compétences, elles-mêmes déclinées en capacités, qui décrivent une situation à maîtriser ou une action à réaliser. Toutes les compétences ne sont pas listées, uniquement celles qui ont été jugées pertinentes et applicables au contexte d'un stage vétérinaire. Par exemple, une grande partie des compétences liées à la macro-compétence "agir pour la santé publique" sont abordées lors des rotations cliniques de Qualité Sanitaire des Aliments en A5, et ne sont donc pas présentes dans le RAC revisité.

Page 8 : Identifier les attentes des acteurs : en se basant sur la théorie de la motivation de Vroom, cette page propose une grille d'évaluation destinée à identifier les attentes de chaque acteur dès le début du stage. L'objectif est d'ouvrir un dialogue constructif pour établir un cadre clair, en s'assurant que tuteurs et stagiaires partagent la même vision des objectifs à atteindre durant le stage. Cette grille permet de définir les moyens d'action et les résultats attendus, offrant ainsi une structure claire et un engagement partagé entre les parties.

Page 9 : Fixer des objectifs selon la méthode SMART : la fixation d'objectifs clairs et précis est essentielle dans le cadre du tutorat. Il est recommandé d'utiliser la méthode SMART (Lanore, 2023) pour définir des objectifs qui soient spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis. Ces objectifs s'alignent

également avec la théorie des buts de Locke et Latham, qui stipule que des objectifs bien définis favorisent la motivation et la performance. Chaque objectif devrait être inspiré du Référentiel d'Activité et de Compétences revisité et adapté à chaque stage, selon ce qu'il est possible de faire comme activité dans la clinique. Par exemple, un objectif pourrait être la réalisation en autonomie d'une castration de chat d'ici la fin du stage. De plus, les conseils fournis dans cette section visent à orienter les objectifs sur les domaines thérapeutiques où les étudiants manquent souvent de confiance, que ce soit en médecine canine ou rurale. Il convient de noter que les objectifs sont influencés par la nature de l'activité de la clinique, la typologie de sa clientèle et la période de l'année. Par exemple, une clinique située dans la région charolaise, où l'obstétrique est prédominante en hiver, aura des objectifs différents de ceux d'une clinique en Bretagne, majoritairement axée sur les activités laitières. Ces facteurs déterminent les priorités et les besoins spécifiques qui orientent la définition des objectifs. Les tuteurs ont également un recul basé sur des expériences d'encadrement de stage, ce qui les aide à déterminer ce qui est faisable avec un étudiant au cours d'un stage selon sa durée et l'organisation de la clinique, un aspect que les étudiants, en phase de découverte, ne perçoivent pas toujours.

Page 10 : Définition de la confiance en soi : la confiance en soi est ici définie en se basant sur le concept de sentiment d'efficacité personnelle développé par Bandura. Cette notion est expliquée de manière simplifiée pour une meilleure compréhension. Elle repose sur quatre piliers : les expériences actives de maîtrise, appelées ici "tes expériences", l'état physiologique et émotionnel, la persuasion verbale, traduite par "les paroles des personnes qui t'entourent", et les expériences vicariantes, désignées par "les expériences à travers les autres".

Page 11 : Les ingrédients pour créer une relation de confiance : cette page présente un schéma de la production dynamique de la confiance, revisité dans le contexte vétérinaire à partir des travaux de Karsenty et de cette thèse. Il intègre des données issues d'études qualitatives, notamment l'image de l'étudiant et du tuteur, et l'estimation des risques quand la confiance est accordée au stagiaire. L'objectif est de favoriser la création d'un lien de confiance entre le stagiaire et les vétérinaires encadrants, un élément essentiel pour un stage efficace.

Page 12 : Réfléchir à ses réussites et ses échecs : cette section, inspirée de la théorie de l'attribution causale, propose un schéma pour analyser comment un étudiant a pu parvenir à un échec ou à une réussite dans une tâche. Ce schéma permet également d'aider à structurer un feedback et de relativiser les résultats en utilisant une échelle allant de l'échec total à la réussite totale. Enfin, il invite à réfléchir aux émotions associées à ces situations.

Page 13 : Faire un feedback : Galand, B. et Vanlede, M. résument dans leur article les études qui permettent de déterminer ce qui compose un bon feedback dans le cadre de la formation ; lorsqu'il s'agit d'un feedback négatif, afin qu'il ne diminue pas le sentiment d'efficacité personnelle, il doit être spécifique, respectueux, sans attribution (notamment à des facteurs internes), et accompagné de recommandations. Il est aussi important de se focaliser sur les moyens que l'étudiant peut acquérir en vue de mieux maîtriser la tâche à accomplir. Il suscite un intérêt et une performance plus élevés quand il est donné sous la forme de commentaires sur les améliorations possibles (Galand, B. & Vanlede, M., 2004). La méthode STAR (Situation, Action, Résultat), développée par Stéphane Moriou dans sa série de vidéos *Welcome To The Jungle Media*, réunit ces caractéristique et est présentée comme un outil pour aider les tuteurs et les étudiants à formuler des feedbacks constructifs, qu'ils soient correctifs ou positifs (pas de feedback négatif possible). Ce type de feedback s'inscrit également dans la théorie des buts de Locke et Latham, et fait partie de la persuasion verbale du sentiment d'efficacité personnelle de Bandura.

Page 14 : Gérer le stress et l'erreur : les stratégies de gestion du stress et des erreurs (coping) sont tirées de la partie expérimentale de cette thèse. La page présente également le top 3 des situations les plus stressantes rencontrées par les étudiants, ainsi que les erreurs les plus marquantes, issues de la thèse de Leïla Assaghir (2023). Ces informations sont accompagnées de conseils pratiques pour aider les étudiants à mieux gérer ces aspects durant leur stage.

Page 15 : Le vétérinaire pédagogue : les informations contenues dans cette page sont extraites des Figures 6 et 7 de la partie expérimentale de cette thèse. Elles visent à définir les qualités et compétences du vétérinaire en tant que pédagogue, un rôle clé dans l'accompagnement de l'étudiant.

Page 16 : Conseils pour prendre confiance en soi: Cette fiche résume les informations mises en lumière par Fanget qui peuvent freiner l'acquisition de confiance en soi par le biais des préjugés que l'étudiant peut avoir sur ses compétences ("je me trouve nul", "je dois toujours faire mieux" = excès de perfectionnisme et "je ne suis pas capable de ..." = préjugé d'incompétence). Les solutions les plus pertinentes identifiées et applicables au contexte du stage vétérinaire sont résumées dans la fiche à destination de l'étudiant.

D. Partie 3 : Suivre et évaluer la progression

Page 18 : La fiche de révision proposée résume les étapes de la démarche diagnostique rencontrées lors d'une consultation et met en lumière les informations importantes à retenir pour les étudiants afin d'être dans un contexte d'apprentissage et d'ancrage de leur connaissances. Les étapes "plan thérapeutique" et "pronostic" sont mises en lumière car ce sont celles qui sont identifiées comme les plus difficiles à appréhender en fin de cursus.

Page 20 : Aider à la progression pendant le stage : la fiche est à destination des formateurs et résume les "best practices" managériales identifiées lors de l'études des données qualitatives, à la fois sur les connaissances (présenter un cas clinique) sur les savoir-faire (actes techniques les plus attendus en stage), et les savoir-être (le partage des expériences des formateurs sur la relation client, la gestion des erreurs).

Page 19 et 21 : Auto-évaluation du stagiaire et du tuteur : des tableaux d'auto-évaluation sont à remplir par le stagiaire et les vétérinaires encadrants. Ces outils permettent de suivre le bon déroulement du tutorat, d'évaluer la montée en compétences de l'étudiant ainsi que les compétences pédagogiques des tuteurs. Ils favorisent également l'ouverture d'un dialogue constructif pour identifier les éventuels obstacles à la progression et réajuster les attentes des différentes parties prenantes pour les prochaines expériences des stage.

Page 22 : Le bilan de fin de stage : il est à remplir à la fin du stage avec le stagiaire et les vétérinaires qui ont participé à sa formation, offrant une vue d'ensemble des évaluations et ajustements nécessaires pour garantir le bon déroulé des stages dans la structure. Il a pour but d'apprécier la maîtrise des compétences du stagiaire à

l'issue de son stage et permet également au stagiaire de donner son point de vue sur sa progression et l'accompagnement dont il a pu bénéficier. Il peut être utile pour l'amélioration continue de l'accueil des stagiaires dans la structure, et l'identification des éléments à approfondir pour les futurs stages de l'étudiant.

Conclusion

En conclusion, cette thèse a permis d'explorer et de définir le sentiment de confiance en soi chez les étudiants vétérinaires en fin de cursus, en mettant en lumière les éléments qui favorisent ou freinent son acquisition. À travers la revue de la littérature et quatre études de terrain combinant des données qualitatives et quantitatives, la définition de la confiance en soi retenue est : un sentiment de sérénité concernant ses compétences (connaissances, savoir-faire, savoir-être) en médecine vétérinaire. Ce sentiment est évolutif et nourri par les expériences pratiques de la médecine vétérinaire (directes ou indirectes), l'état émotionnel de l'étudiant et les retours des vétérinaires qui encadrent l'étudiant tout au long de son cursus.

Pour les étudiants, il ressort de cette étude que l'expérience de terrain, en particulier lors des stages, est un facteur clé dans l'acquisition de la confiance en soi. La diversification des stages et des expériences professionnelles, telles que des postes d'auxiliaires spécialisés vétérinaires (ASV) ou des remplacements vétérinaires sont des pistes pour l'acquisition de confiance en soi. De plus, le recours au tutorat en fin de cursus, notamment pour ceux souhaitant se spécialiser en médecine mixte, offre l'approfondissement le plus complet en ce qui concerne l'acquisition d'autonomie et de confiance. Sur le plan médical, des lacunes ont été identifiées concernant les aspects thérapeutiques et pronostiques et nécessitent d'être approfondis au cours du cursus. Du côté paramédical, il est également essentiel de repérer ses facteurs de stress et de travailler sur leur gestion, ainsi que sur sa relation aux erreurs, aux échecs et aux réussites, afin de préparer la transition vers la vie professionnelle de manière plus sereine.

En ce qui concerne le corps enseignant, ce travail de thèse a mis en lumière le besoin de responsabilisation des étudiants lors de leur cursus ainsi que l'application de la théorie dans un contexte d'exercice généraliste. Travailler sur les aires thérapeutiques où les étudiants se sentent le moins à l'aise pourrait également favoriser le développement de leurs compétences. De plus, il est essentiel d'aborder les aspects paramédicaux qui peuvent freiner l'acquisition de confiance, tels que la gestion de la relation client, la culture de l'erreur et les sciences de l'entreprise. Enfin,

un travail d'amélioration de la relation enseignant-étudiant apparaît important pour développer un contexte propice à l'acquisition de confiance au sein de l'école.

Enfin, pour les vétérinaires praticiens et les équipes encadrant des stagiaires, il est important de reconnaître la responsabilité que représente l'accueil d'un étudiant, ainsi que l'influence qu'ils peuvent avoir sur sa perception du métier. Accorder du temps à la formation et à l'accompagnement est essentiel lors d'un stage. Le feedback joue un rôle clé dans ce processus : les tuteurs ont une perception plus positive de l'autonomie et de la confiance des étudiants que ces derniers ne l'ont d'eux-mêmes, et il est donc important de le leur communiquer. Enfin, le soutien émotionnel et le partage d'expériences contribuent également à renforcer la confiance des étudiants dans leur pratique professionnelle.

En résumé, les connaissances acquises à l'école, tant à travers les enseignements que lors des rotations cliniques, se concrétisent et se mobilisent dans un contexte de pratique généraliste lors des stages. C'est au contact des vétérinaires praticiens que les étudiants développent aussi leurs savoir-faire et savoir-être, tout en appréhendant pleinement la réalité du métier de vétérinaire. C'est pourquoi un guide pratique du stage vétérinaire rassemblant les meilleures pratiques pour optimiser l'acquisition de ces compétences et de la confiance en soi a été proposé à l'issue de ce travail. Le guide est destiné tant aux étudiants qu'aux vétérinaires et s'inspire des fonctions du management (planification, organisation, encadrement et évaluation).

S'intéresser à la confiance en soi chez les étudiants vétérinaires implique non seulement les étudiants eux-mêmes, mais aussi tous les professionnels qui façonnent le métier et les préparent à prendre la relève. Ainsi, aider les jeunes vétérinaires à renforcer leur confiance est un projet collectif, réunissant étudiants et encadrants, qu'il s'agisse de professeurs ou de vétérinaires tuteurs. L'objectif ultime étant que les étudiants sortent de l'école en étant sereins quant à leurs compétences et prêts à commencer leur carrière dans les meilleures dispositions possibles.

Bibliographie

André, C., & Lelord, F. (2008). *L'estime de soi : S'aimer pour mieux vivre avec les autres* (4e éd., pp. 13-26). Paris : Odile Jacob Poches.

AniCura.fr. Graduate Programme [en ligne], URL : https://www.anicura.fr/pour-les-veterinaires/graduate-programme/ [consulté le 15 septembre 2024]

Assaghir, L. (2023). *Les erreurs médicales en pratique vétérinaire : Animaux de compagnie*, Thèse de doctorat vétérinaire. UFR de Médecine de l'Université de Nantes.

Attal-Vidal, C. (2012). *Focus groups : Mode d'emploi.* Afnor Éditions. 166p.

Attia, A.-S., Legros Bradol, C., de Soultrait, F., dalla Palma, M. (2017). *Management par la confiance et performances : Contributions actuelles et perspectives pour la fonction RH* (Prix du meilleur mémoire Confiance et Management, Université Paris-Dauphine). 148p.

Babot-Jourdan, M. et T. (2022). Document n°1 : Les doutes des étudiants concernant la poursuite de leur cursus universitaire vétérinaire. Dans *Rapport bien-être étudiant des ENV 2022*. Vétos-Entraide et IVSA Nantes.

Babot-Jourdan, M. et T. (2022). Document n°2 : Théorie et pratique : De l'impatience d'entrer dans le concret pour les étudiants vétérinaires. Dans *Rapport bien-être étudiant des ENV 2022*. Vétos-Entraide et IVSA Nantes.

Babot-Jourdan, M. et T. (2022). Document n°7 : Qualité de vie et bien-être des étudiants dans les écoles nationales vétérinaires françaises : L'estime de soi académique et sa stabilité. Dans *Rapport bien-être étudiant des ENV 2022*. Vétos-Entraide et IVSA Nantes.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman. 604p.

Barabel, M., Meier, O., & Teboul, T. (2013). Chapitre 7. Les approches psychosociologiques des organisations. Dans M. Barabel, O. Meier & T. Teboul (Dir.), *Les fondamentaux du management* (pp. 127-157). Paris : Dunod.

Barron, D., Khosa, D., & Jones-Bitton, A. (2017). Experiential learning in primary care: Impact on veterinary students' communication confidence. *Journal of Experiential Education, 40*(4), 349-365. https://doi.org/10.1177/1053825917710038

Baudin, N., (2009) Le noyau de l'évaluation de soi : revue de question. *Pratiques Psychologiques*, 15(1), 137-150.

Bellinghausen, L, Collange, J, Botella, M, Emery, J & Albert, E (2009). Validation factorielle de l'échelle française de stress perçu en milieu professionnel. Santé Publique, 2009/4 Vol. 21. pp. 365-373. https://doi.org/10.3917/spub.094.0365.

Berner, E. S. & Graber, M. L. (2008). *Overconfidence as a cause of diagnostic error in medicine. The American journal of medicine*, 121(5A), S2-S23.

Berrada, M., Raboisson, D., & Lhermie, G. (2024). Effectiveness of rural internships for veterinary students to combat veterinary workforce shortages in rural areas. *PLoS ONE, 19*(3), e0294651. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0294651

Berthoud, E. (2022), Analyse des facteurs d'implication durable des salariés vétérinaires et ASV en structure vétérinaire rurale : étude au sein du GIE Boischaut Sud. Thèse de doctorat vétérinaire. Lyon : Université Claude Bernard, 101 p.

Bruchon-Schweitzer, M. (2001). *Le coping et les stratégies d'ajustement face au stress: Recherche en soins infirmiers*, N° 67(4), 68-83. https://doi.org/10.3917/rsi.067.0068

Cahour, B., & Van De Weerdt, C. (2019). Émotions au travail. Dans G. Valléry (Ed.), *Psychologie du travail et des organisations : 110 notions clés* (pp. 168-172). Paris : Dunod.

Cantié, A. (2023). *Étude et analyse des difficultés des employeurs à recruter dans la profession vétérinaire : Enquête sur les attentes des candidats.* Thèse de médecine vétérinaire, Faculté de Médecine de Créteil (UPEC). 104p.

Chang, C.-H. (Daisy), Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core Self-Evaluations: A Review and Evaluation of the Literature. *Journal of Management*, 38(1), 81-128. https://doi.org/10.1177/0149206311419661

Chevalier, G. (2018). *Analyse de l'inadéquation offre-demande en ressources humaines vétérinaires dans les structures d'exercice : Enquête auprès des vétérinaires praticiens.* Thèse de doctorat vétérinaire, Université Paul Sabatier de Toulouse. 189p.

Collins, H., & Foote, D. (2005). Managing stress in veterinary students. *Journal of Veterinary Medical Education, 32*(2), 170-172. https://doi.org/10.3138/jvme.32.2.170

Cousson-Gélie, F., Bruchon-Schweitzer, M., Quintard, B., Nuissier, J., Rascle, N. (1996) Analyse multidimensionnelle d'une échelle de coping: validation française de la W.C.C. (Ways of Coping checklist). *Psychologie Française*. 13p.

Csillik, A., & Fenouillet, F. (2019). Chapitre 13. Edward Deci, Richard Ryan et la théorie de l'autodétermination. Dans P. Carré (Ed.), *Psychologies pour la formation* (pp. 223-240). Paris : Dunod. https://doi.org/10.3917/dunod.carre.2019.02.0223

Darnaud, M. (14 septembre 2023). Manque de vétérinaires en milieu rural. Question écrite n°07702. Réponse publiée au Journal officiel du Sénat [en ligne]. URL : https://www.senat.fr/questions/base/2023/qSEQ230707702.html. [consulté le 15 septembre 2024]

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum Press. 372p.

DeTar, L. G., Alber, J. M., Behar-Horenstein, L. S., & Spencer, T. G. (2016). A mixed-methods analysis of changing student confidence in an online shelter medicine course. *Journal of Veterinary Medical Education, 43*(4), 434-444. https://doi.org/10.3138/jvme.1115-182R

Dictionnaire de l'Académie Française [en ligne], 9e édition, 1992. URL : https://www.dictionnaire-academie.fr/article/A9C3500 [consulté le 15 septembre 2024]

École Nationale Vétérinaire d'Alfort. Approfondissement (A6) [en ligne]. URL : https://www.vet-alfort.fr/formation/formation-initiale-et-specialisee/approfondissement-a6 [consulté le 15 septembre 2024]

Écoles Nationales Vétérinaires de France. *Vous souhaitez vous engager dans le métier de vétérinaire en milieu rural?* [en ligne]. URL : https://www.veterinaire.fr/system/files/file [consulté le 15 septembre 2024]

École Nationale Vétérinaire de Toulouse. Année d'approfondissement [en ligne]. URL :https://envt.fr/decouvrir-toutes-les-formations/formation-initiale/annee-dapprofondissement/ [consulté le 15 septembre 2024]

Endefaque, M., (2023). Le syndrome de l'imposteur chez les étudiants des écoles vétérinaires françaises. Thèse de doctorat vétérinaire, Université Paul-Sabatier, Toulouse. 112p.

Evidensia.vet. *Graduate Academy* [en ligne]. URL : https://evidensia.vet/a-propos-d-evidensia/graduate-academy/ [consulté le 15 septembre 2024]

Fanget, F. (2006). *Oser : Thérapie de la confiance en soi* (2e éd., pp. 38-42). Paris : Odile Jacob Poches.

Fredy-Planchot, A. (2007). Reconnaître le tutorat en entreprise. *Revue française de gestion, 175*, 23-32. https://doi.org/10.3166/rfg.175.23-32

Fritschi, L., Morrison, D., Shirangi, A., & Day, L. (2009). Psychological well-being of Australian veterinarians. *Australian Veterinary Journal, 87*, 76–81.

Galand, B., & Vanlede, M. (2004). Le sentiment d'efficacité personnelle dans l'apprentissage et la formation : Quel rôle joue-t-il ? D'où vient-il ? Comment intervenir ? *Savoirs*, 91-116. https://doi.org/10.3917/savo.hs01.0091

Gaymard, C., Castries, H., Vernay, S., Algan, Y., Bruna, M.G., & Rivière, E. (2015). *Confiance & croissance un enjeu national : Création de l'indice du capital confiance* (pp. 3).

Gottlieb, M., Chung, A., Battaglioli, N., Sebok-Syer, S. S., & Kalantari, A. (2019). Impostor syndrome among physicians and physicians in training: A scoping review. *Medical Education*, *53*(5), 433-440. https://doi.org/10.1111/medu.13956

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser.* DARES, Ministère du travail et de l'emploi. Disponible en

ligne : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf.

Grebot, É. (2019). Chapitre 2. Le stress au travail : « Piment de la vie ou baiser de la mort » ?. Dans É. Grebot, *Les pathologies au travail : Stress, burnout, workaholisme et harcèlement. Approche intégrative* (pp. 31-109). Paris : Dunod.

Hatch, P., Winefield, H., Christie, B., & Lievaart, J. (2011). Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia. *Australian Veterinary Journal, 89*, 460–468.

Help4Vet.fr. *Help4Vet.* [en ligne]. URL : https://help4vet.fr/ [consulté le 15 septembre 2024]

IPSOS. (2023, avril). *Baromètre talents : Ce qu'ils attendent de leur emploi, consultation réalisée auprès des élèves et alumni des grandes écoles* (5e éd.).

IVC Evidensia. *Le futur avec vous : Témoignages pour réussir en tant que jeune vétérinaire*. [en ligne]. URL : https://evidensia.vet/news/livre-blanc-temoignages-pour-reussir-en-tant-que-jeune-veterinaire/ [consulté le 15 septembre 2024]

Jeannin, C., (2019), Le concept de marque employeur appliqué à l'entreprise vétérinaire. Thèse de doctorat vétérinaire. Lyon : Université Claude Bernard, 164 p.

Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.

Karsenty, L. (2013). Comment appréhender la confiance au travail ? Dans L. Karsenty, *La confiance au travail* (pp. 17). 1e éd. Toulouse : Octarès Éditions.

Kirschten, A. (2023). *Évaluation de la résilience des vétérinaires et ASV des structures vétérinaires en France et élaboration d'un outil d'auto-formation permettant de développer la résilience au service de la performance*. Thèse de doctorat vétérinaire. Université Claude Bernard Lyon 1. 255p.

Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(6), 1121–1134. https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121

Lanore, P. (2023). Chapitre 2. Objectifs SMART. Dans P. Lanore, *Guide indispensable des décisions efficaces: De Maslow à la matrice BCG, les modèles pour décrypter, comprendre et agir* (pp. 409-419). Wavre : Mardaga.

Le Donge, C. (2023). *Évaluation de l'intérêt et des limites des lunettes connectées pour l'acquisition de confiance en soi et d'autonomie des étudiants en pratique vétérinaire bovine*. Thèse de doctorat vétérinaire, UFR de Médecine de l'Université de Nantes.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall. 413p.

Louveto.com. *Mentorat Louveto*. [en ligne]. URL : https://www.louveto.com/mentorat-louveto [consulté le 15 septembre 2024]

Mathevet, P. (2022). *Carence de confiance en soi : Étiopathogénie, diagnostic et traitement*. 1ère éd. La Dépêche Vétérinaire. 82p.

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 de doctorat vétérinaire, Université Claude Bernard Lyon 1. 187p.

Michel, J. (2022). *Enquête en vue de la création d'un guide de sortie d'école du vétérinaire.* Thèse de doctorat vétérinaire, Faculté de Médecine de Créteil (UPEC). 165p.

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, Direction générale de l'enseignement et de la recherche. (2017, décembre). *Annexe de l'arrêté ministériel du 20 avril 2007 relatif aux études vétérinaires*.

Merck Animal Health & Brakke Consulting. (2023a). *Improving Wellbeing and Mental Health: Veterinary Wellbeing Study*. Rahway, NJ, USA.

Merck Animal Health & Brakke Consulting. (2023b). *Learnings from the Merck Animal Health 2023 Veterinary Team Wellbeing Study*. Rahway, NJ, USA.

Moriou, S. (2023, 12 mai). *Apprendre à faire du feedback avec Stéphane Moriou : Comment le reconnaître ? (1/10)*. YouTube. Welcome To The Jungle Media. [en ligne] URL : https://www.youtube.com/watch?v=5MLckdo2714 [consulté le 15 septembre 2024]

Mouvement des Entreprises de France. (2022). *Guide RSE : Introduction à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)*.

Musel, C. *Confiance en soi et estime de soi*. IV Formation. [en ligne] URL : https://ivformation.com/bien-etre/ [consulté le 15 septembre 2024]

Novavet.fr. *Le mentorat Novavet*. [en ligne] URL : https://www.novavet.fr/le-mentorat-novavet [consulté le 15 septembre 2024]

Oniris Nantes. Approfondissements 6A - Formation initiale vétérinaire. [en ligne]. URL : https://www.oniris-nantes.fr/formations/les-formations-veterinaires/formation-initiale-veterinaire/approfondissements-6a [consulté le 15 septembre 2024]

Ordre national des vétérinaires. (2022). *Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022*. [en ligne]. URL : https://www.veterinaire.fr/communications/actualites/atlas-demographique-2022 354p [consulté le 15 septembre 2024]

Ordre national des vétérinaires. (2024). *Atlas démographique de la profession vétérinaire 2024*. [en ligne]. URL : https://www.veterinaire.fr/communications/actualites/atlas-demographique-2024 105p [consulté le 15 septembre 2024]

Programme de formation - Internship des CHV. [en ligne]. URL : https://progressvet.fr/internship-des-chv-2/internship-des-chv/ [consulté le 15 septembre 2024]

Shockley-Zalabak, P. S., Morreale, S. P., & Hackman, M. Z. (2011). *Building the high-trust organizations: Strategies for supporting five key dimensions of trust*. San Francisco: Jossey-Bass. 28p.

Stagevet.fr. *StageVet*. [en ligne]. URL : https://www.stagevet.fr/. [consulté le 15 septembre 2024]

Steese, S., Dollette, M., Phillips, W., Hossfeld, E., Matthews, G., & Taormina, G. (2006). Understanding Girls' Circle as an intervention on perceived social support, body image, self-efficacy, locus of control, and self-esteem. *Adolescence*, 41, 55–74.

Stern, P., & Schoettl, J. M. (2019). Outil 15. La motivation selon Vroom. Dans P. Stern & J. M. Schoettl (Dir.), *La boîte à outils du management* (pp. 52-53). Paris : Dunod.

Strand, E. B., Zaparanick, T. L., & Brace, J. J. (2005). Quality of life and stress factors for veterinary medical students. *Journal of Veterinary Medical Education, 32*(2), 182-192. https://doi.org/10.3138/jvme.32.2.182

Tocci, M. C., Converse, P. D., & Moon, N. A. (2020). Core self-evaluations over time: Predicting within-person variability. *Journal of Individual Differences, 41*(1), 1–7. https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000314

Trouilloud, D., Sarrazin, P. (2003) Les connaissances actuelles sur l'effet Pygmalion : Processus, poids et modulateurs. *Revue française de pédagogie*, pp.89-119.

Truchot, D. (2022). *La santé au travail des vétérinaires : Une recherche nationale, Rapport de recherche pour le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires et Vétos-Entraide*. Université de Bourgogne Franche-Comté. 89p.

Truchot, D. (2023). *La santé des vétérinaires français : Une approche longitudinale. Deuxième Rapport de Recherche pour le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires et Vétos-Entraide*. Université de Bourgogne Franche-Comté. 109p.

Viala, C. (2021). *Profil et devenir des étudiants de l'ENVT ayant réalisé un stage tutoré depuis 2013*. Thèse de doctorat vétérinaire, Université Paul Sabatier de Toulouse. 127p.

Vianin, P. (2007a). Chapitre 3. Les composantes de la motivation. Dans P. Vianin, *La motivation scolaire : Comment susciter le désir d'apprendre* (pp. 27-46). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

Vianin, P. (2007b). Chapitre 4. Les théories explicatives. Dans P. Vianin, *La motivation scolaire : Comment susciter le désir d'apprendre* (pp. 47-101). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

Vplus.fr. *Nos formations*. [en ligne]. URL : https://vplus.fr/nos-formations/ [consulté le 15 septembre 2024]

Vétérinaires2touteurgence.com. *Contact*. [en ligne]. URL : https://veterinaires2touteurgence.com/contact/ [consulté le 15 septembre 2024]

VetAgro Sup.fr. *Approfondissement A6, tutorat* [en ligne]. URL : https://vetagrotice.vetagro-sup.fr/course/view.php?id=1998 [consulté le 15 septembre 2024]

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley. 331p.

Annexes

Annexe 1 : Référentiel d'Activité et de compétences révisé pour le guide pratique du stage

savoir faire lié aux actes de médecine vétérinaire
savoir être du vétérinaire
connaissances liées à la médecine vétérinaire

CONSEILLER ET PRÉVENIR		
1. Évaluer l'état général, le bien être et l'état nutritionnel d'un animal ou d'un groupe d'animaux		
2. Conseiller sur la santé animale	2.1 Conseiller un éleveur quant au respect du bien-être comportemental et physique d'un groupe d'animaux	
	2.2 Conseiller sur l'alimentation, élaborer ou corriger une ration adaptée à un animal ou un groupe d'animaux	
	2.3 Conseiller sur, établir et mettre en place un plan de prévention raisonné contre les maladies infectieuses et parasitaires	
	2.4 Conseiller et accompagner les éleveurs pour les documents réglementaires, notamment l'établissement du règlement sanitaire d'un élevage canin ou félin, le bilan sanitaire d'élevage et un protocole de soin	
	2.5 Conduire une consultation de médecine préventive, individuelle ou collective	à l'échelon individuel à l'échelon collectif
	2.6 Réaliser un audit d'élevage (aspects liés aux animaux, aux installations, aux méthodes) en traitant de la santé animale, du bien-être animal, des enjeux économiques et de santé publique notamment zoonoses et de la protection de l'environnement	
3. Appliquer les principes de biosécurité et conseiller sur la biosécurité	3.1 Justifier, appliquer et faire appliquer les mesures de biosécurité en pratique quotidienne vétérinaire	
	3.2 Conseiller sur la biosécurité en élevage, notamment en ce qui concerne les mesures préventives et les protocoles de nettoyage et désinfection	
	3.3 Appliquer les principes et les méthodes pour éliminer les cadavres, les sous-produits animaux, et les déchets d'activité de soins dans le respect de la réglementation et des règles de biosécurité	

ETABLIR UN DIAGNOSTIC		
1. Assurer la contention et la sécurité	1.1 Assurer la contention d'un animal pour l'observer, le manipuler et le soigner dans le respect des règles du bien-être	conditions normales animaux stressés animaux malades animaux agressifs
	1.2 Elaborer un plan de contention chimique et le réaliser	
	1.3 Diriger les personnes participant aux manoeuvres de contention (ASV, éleveurs)	
2. Avoir une démarche diagnostique efficace pour un animal ou un groupe d'animaux	2.1 Recueillir les commémoratifs et l'anamnèse et hiérarchiser les informations	
	2.2 Réaliser et interpréter un examen clinique général puis orienté par appareil	
	2.3 Identification des animaux présentant un danger sanitaire de 1ère et 2ème catégories, un vice rédhibitoire, ou un état clinique d'urgence	
	2.4 Choix d'individus représentatifs du collectif (médecine collective)	
	2.5 Gestion du temps consacré au recueil des commémoratifs, à l'anamnèse et à l'examen clinique général puis orienté	
	2.6 Formuler des hypothèses diagnostiques hiérarchisées	
	2.7 Proposition adaptée d'éventuels examens complémentaires, y compris avec raisonnement économique	
	2.8 Diagnostic reposant sur l'examen clinique et le résultat des examens complémentaires	
	2.4 Etablir un pronostic	

3. Faire des prélèvements et les analyser	3.1 Choisir et justifier les tests diagnostiques appropriés à la démarche clinique en les hiérarchisant (en fonction du contexte technique, clinique, épidémiologique et économique) et en étant capable d'en expliquer la pertinence et le coût	
	3.2 Savoir effectuer les prélèvements suivant	sang lait semence urine matière fécales écouvillonnages raclage cutané cytoponctions superficielles ponction de liquides biologiques (épanchement abdominale et thoracique) biopsie cutanée prélèvement nécropsique prélèvement de placenta
	3.3 Faire fonctionner les automates de biologie médicale de routine et connaître les concepts d'assurance qualité de ces équipements	
	3.4 Faire l'interprétation des résultats d'analyse en tenant compte des variations biologiques et en tenant compte des caractéristiques des tests	
4. Prescrire, réaliser et interpréter un examen d'imagerie	4.1 Choisir la technique d'imagerie la plus adaptée au contexte clinique (hypothèses diagnostiques, contexte socio-économique, principe de justification, limites, contre-indications). En canine : le choix raisonné d'une technique d'imagerie (radio-écho-scanner-IRM-scintigraphie)	
	4.2 Réaliser un cliché radiographique	radiographie du thorax (chien et chat) radiographie de l'abdomen (chien et chat) radiographie du squelette appendiculaire (chien et chat) examen radiographique avec produit de contraste
	4.3 Réaliser un examen échographique	abdomen normal chez un carnivore appareil génital chez la vache
	4.4 Décrire une image radiographique et échographique (orientation, formations anatomiques normales et anormales, variations anatomiques, artefacts techniques)	
	4.5 Interpréter l'examen en intégrant les données d'imagerie aux autres éléments cliniques et paracliniques identifier les éléments de gravité, préciser les limites et le degré de certitude du résultat	
5. Pratiquer un examen post-mortem	Pratiquer un examen post-mortem en disséquant tous les organes internes, en préservant leur intégrité Repérer et décrire les anomalies morphologiques de chaque organe ; émettre des hypothèses diagnostiques raisonnées et prescrire les examens complémentaires éventuels Hiérarchiser les lésions et identifier leur lien pathogénique ; établir un diagnostic postmortem global	chien/chat bovin/veau ovin/caprin volaille

SOIGNER ET TRAITER

	1.1 Décider d'une stratégie de prise en charge thérapeutique (médicale, chirurgicale, conservatrice ou fonctionnelle) tenant compte des attentes du client et de considérations médicales, pharmaceutiques, économiques, environnementales et de santé publique, notamment en matière de prévention des résistances aux antibiotiques et aux antiparasitaires
	1.2 Adapter la prise en charge thérapeutique selon les résultats des examens complémentaires, l'évolution de la maladie, le contexte socio-économique et la survenue éventuelle de complications au traitement

1. Elaborer et adapter une stratégie thérapeutique et administrer un traitement	1.3 Expliquer la stratégie thérapeutique (y compris démonstration au propriétaire des modalités d'administration du traitement), présenter les résultats escomptés, les effets indésirables ou complications potentiels et les limites du traitement	
	1.4 Administrer un traitement médicamenteux à un animal ou à un groupe d'animaux selon les bonnes pratiques	médicament per os injection IV injection IM injection SC topiques épidurale intra-utérin
	1.5 Mettre en place un programme de nutrition clinique adapté à la situation de l'animal et au contexte économique	
	1.6 Identifier les causes de non-observance	
	1.6 Déclarer les cas relevant de la pharmacovigilance	
2. Prescrire, délivrer des médicaments conformément à la réglementation et aux bonnes pratiques	2.1 Rédiger une ordonnance en lien avec le diagnostic, en justifiant le traitement d'un point de vue médical, pharmaceutique, économique, environnemental et de santé publique, et portant les mentions réglementaires obligatoires	
	2.2 Exécuter une ordonnance (y compris un renouvellement) et délivrer des médicaments vétérinaires aux propriétaires d'animaux dans le respect de la réglementation, en particulier en garantissant la traçabilité	
	2.3 Réaliser une préparation extemporanée et son étiquetage dans le respect des bonnes pratiques	
3. Pratiquer en toute sécurité une sédation et une anesthésie (générale, loco-régionale)	3.1 Proposer une procédure anesthésique (loco-régionale ou générale) ou sédative adaptée à l'animal et à l' environnement	animal en bonne santé animal malade
	3.2 Réaliser une sédation et en assurer le suivi	
	3.4 Réaliser une anesthésie générale et en assurer le suivi	anethésie volatile sur animal en bonne santé anethésie volatile sur animal à risque et/ou lors d'intervention chirurgicale majeure anesthésie fixe sur animal en bonne santé (intervention de convenance)
	3.5 Réaliser une anesthésie loco-régionale et en assurer le suivi	traçante épidurale rachianesthésie (veaux) nerf cornual

4. Réaliser une intervention chirurgicale en respectant les règles de la chirurgie atraumatique, de l'hémostase et de l'asepsie ainsi que son suivi	4.1 Préparer une intervention chirurgicale (préparation du matériel, de l'animal, du chirurgien)	matériel animal chirurgien
	4.1 Faire les chirurgies de convenance	ovariectomie chatte/chienne ovariohystérectomie castration mâle chat/chien/ruminant
	4.2 Faire les actes de dentisterie	détartrage, polissage, extraction dentaire simple
	4.3 Réaliser les interventions chirurgicales suivantes :	
	- laparotomie exploratrice	
	- césarienne	chienne vache
	- parage et drainage d'un abcès sous-cutané simple	
	- biopsie et exérèse d'une masse/tumeur cutanée ou sous-cutanée de petite taille	
	- drainage chirurgicale d'un othématome	
	- ablation d'une tumeur mammaire	
	- gastrotomie	
	- entérotomie - enterectomie	
	- cystotomie	
	- immobilisation externe d'une fracture osseuse sur un membre (ruminant)	
	- exérèse d'un vestige ombilicale infecté (omphalite)	
	- omentopexie	
	- ruminotomie	
	- herniorraphie ouverte	
	- amputation d'onglon	
	4.4 Réaliser la prise en charge thérapeutique des plaies simples et de leurs complications courantes	
	4.5 Réaliser le suivi post-opératoire (examens, soins postopératoires y compris pansements, rééducation fonctionnelle d'un animal opéré)	pansements rééducation fonctionnelle
	5.1 Reconnaître et évaluer les manifestations de douleur	
5. Prendre en charge la douleur	5.2 Prendre en charge la douleur (prise en charge multimodale de la douleur en fonction du type de douleur, procédure ou maladie et des particularités du patient)	
6. Prendre en charge un animal en situation d'urgence et pratiquer les premiers soins	6.1 Réaliser un triage téléphonique	
	6.2 Reconnaître les situations devant être prise en charge en urgence	
	6.3 Réaliser les gestes de premiers soins d'urgence	massage cardiaque externe (chien ou chat) intubation endotrachéale pose d'un cathéter sur une veine périphérique pose d'une sonde nasale administration de l'oxygène sondage oesophagien (ruminants) pose d'une sonde alimentaire naso-oesophagienne (chien ou chat) gastrocentèse chien trocardage du rumen ventilation manuelle
	6.4 Réalisation d'une intervention chirurgical d'urgence	SDTE obstruction ou perforation digestive réduction d'une dystocie (velage difficile) réduction d'un prolapsus vaginal réduction d'un prolapsus rectal rupture ou obstruction des voies urinaire (sondage) réduction d'un retournement de matrice réanimation néonatal (veau, chiot, chaton)
7. Effectuer une euthanasie	7.1 Déterminer le bien-fondé d'une euthanasie	
	7.2 Proposer un protocole d'euthanasie pour un animal ou un lot d'animaux adapté au contexte	
	7.3 Confirmer la mort de l'animal et proposer une prise en charge du cadavre	

1. Prévenir, détecter et gérer les maladies réglementées et zoonotiques	1.1 Suspecter, déclarer ou gérer un foyer de maladie réglementée en tant que vétérinaire clinicien y compris faire les prélèvements adéquats, prendre les mesures conservatoires immédiates et mettre en oeuvre des mesures décidées par l'autorité compétente
	1.2 Connaître les principes d'épidémio-surveillance et de lutte, ainsi que les procédures - en particulier, est capable d'expliquer à un éleveur ces principes
	1.3 Evaluer les risques zoonotiques et mettre en oeuvre les mesures de prévention adaptées
	1.4 Certifier l'état sanitaire d'un animal ou d'un groupe d'animaux
2. Garantir le respect des principes et des règles de protection animale	2.1 Détecter des situations d'atteinte aux principes de protection animale, proposer des actions correctives et alerter l'autorité compétente si nécessaire
3. Effectuer une inspection ante mortem des animaux destinés à la chaîne alimentaire	3.1 Identifier les conditions environnementales (pollution, contamination), sanitaires (zoonose ou maladie animale), d'élevage ou de détention (alimentation, entretien, protection animale) pouvant affecter la qualité et la sécurité des aliments
	3.2 Réaliser un examen clinique individuel ou par lot sur un lieu d'élevage ou de détention ou à l'abattoir, y compris l'analyse documentaire de l'information sur la chaîne alimentaire
	3.3 Appliquer la conduite à tenir en présence d'un animal ou d'un ensemble d'animaux représentant un risque pour la santé publique, soit directement, soit par la consommation des aliments qui en sont issus

TRAVAILLER EN ENTREPRISE

Organiser et gérer une activité vétérinaire professionnelle	1. Décrire les différentes activités de la gestion d'une entreprise vétérinaire dans son écosystème (partenaires, fournisseurs, clients, influenceurs) et ses spécificités selon l'activité
	2. Connaître les formes juridiques des entreprises vétérinaires et être capable d'en faire un choix raisonné
	3. Discuter de la rédaction des documents utiles à la gestion d'une entreprise vétérinaire (statuts, pacte d'associés, règlement intérieur, contrats de travail, offres d'emploi, fiche de poste, bail de location…)
	4. Evaluer la politique tarifaire appliquée à un produit ou un service vétérinaire, notamment via une veille concurrentielle multi-canaux de distribution
	5. Connaître les bases du choix de la localisation d'une structure vétérinaire et de l'aménagement extérieur et intérieur (merchandising)

COMMUNIQUER

Communiquer de	1. Communiquer en situation difficile ou en situation de crise

manière adaptée à la situation et à son interlocuteur	2. Communiquer au sein d'un groupe
	3. Rédiger les documents liés à l'exercice de la profession vétérinaire

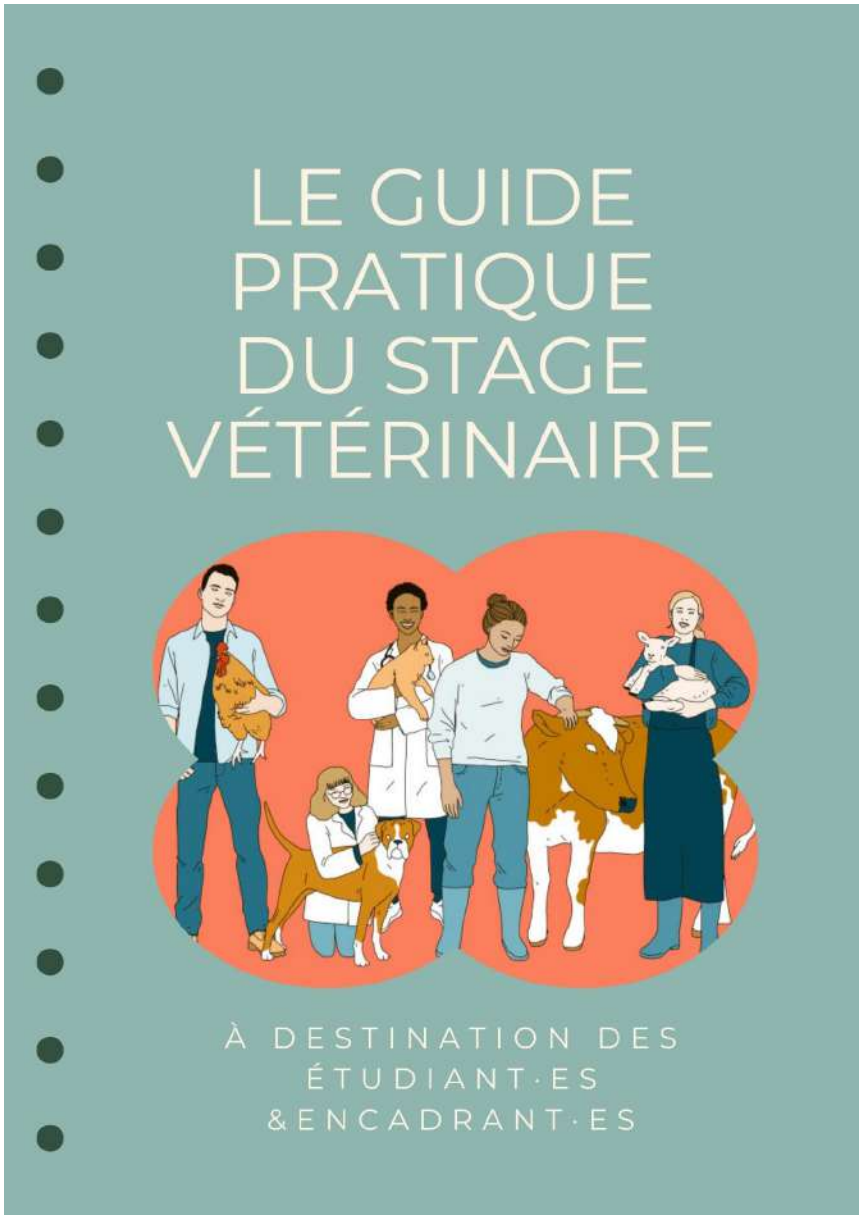
AGIR EN SCIENTIFIQUE

Appliquer l'analyse critique de l' organisation des soins et la médecine fondée sur les preuves (Evidence-based veterinary medicine, EBVM)	1. Justifier scientifiquement une démarche clinique existante
	2. Analyser de manière critique les approches sémiologiques, cliniques et thérapeutiques
	3. Savoir reconnaître le besoin d'une information complémentaire, dans un cadre clinique et thérapeutique
	4. Savoir assurer la traçabilité et la démarche scientifique pour prendre une décision
	5. Justifier scientifiquement une nouvelle démarche clinique, différente de la pratique habituelle

AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE

1. Comprendre les responsabilités éthiques et juridiques du vétérinaire vis-à-vis de lui-même, des animaux, des clients, des confrères, de l' administration, de la société et de l'environnement	1.1 Identifier et comprendre les responsabilités éthiques et juridiques du vétérinaire (notamment code de déontologie, assurance professionnelle...)
	1.2 Prendre des décisions éthiques et acquérir un comportement éthique (éthique personnelle, professionnelle (déontologie, scientifique...), éthique animale et dans les relations de travail)
2. Comprendre et appliquer les réglementations relatives à l'activité vétérinaire professionnelle	2.1 Comprendre et appliquer les textes relatifs à la profession vétérinaire et à l'acte vétérinaire
	2.2 Identifier les différents types de responsabilité du vétérinaire (civile, pénale, disciplinaire et administrative) et leurs conséquences
	2.3 Gérer un stock de médicaments vétérinaires dans le respect de la réglementation
	2.4 Appliquer la réglementation relative à la radioprotection
3. S'adapter à des informations incomplètes, à des imprévus et au changement	3.1 S'adapter à son environnement professionnel (matériel, procédure interne, type de soin, espèce, demande de la clientèle), notamment en respectant les règles et procédures des différents secteurs cliniques ou des structures extérieures (stages)
	3.2 Prendre des décisions dans un contexte incertain en tenant compte du pronostic et être capable de réévaluer une situation
	3.3 Apprécier ses limites personnelles et professionnelles, et savoir comment solliciter un avis d'expert, un conseil, de l'assistance et du soutien en cas de besoin
	3.4 Connaître ses limites professionnelles et savoir solliciter de l'aide dans un cadre professionnel
	3.5 Savoir référer un cas
	3.6 Connaître ses limites personnelles, identifier des situations à risques pour soi-même ou les autres, et savoir solliciter de l'assistance
4. Se former dans un contexte professionnel et construire son projet professionnel	4.1 Définir et planifier son projet professionnel, y inscrire son parcours étudiant
	4.2 Prioriser ses actions en fonction du temps et des ressources disponibles
	4.3 S'auto-évaluer, prendre du recul pour assumer ses erreurs et faire face à ses émotions

Annexe 2 : Guide pratique du stage vétérinaire



3 ÉTAPES ESSENTIELLES POUR UN STAGE RÉUSSI

1 PRÉPARER L'ARRIVÉE EN STAGE

Pour l'étudiant·e : prendre le temps nécessaire de sélectionner une clinique d'intérêt et réfléchir à ses attentes et objectifs à atteindre.
Pour la clinique : préparer l'arrivée de l'étudiant·e tant sur le plan matériel qu'organisationnel et mener à bien son intégration.

2 ACCOMPAGNER ET INTÉGRER

Faire des liens entre le contenu de la formation en école et les activités en clinique : identifier les attentes, fixer des objectifs pour la durée du stage et accompagner l'étudiant·e sur l'acquisition de confiance et d'autonomie.

3 SUIVRE ET ÉVALUER

S'auto-évaluer et faire un bilan afin de suivre la progression pédagogique au cours du stage.

Ce guide s'adresse principalement aux encadrant·es (vétérinaires et ASV) et aux stagiaires dans le cadre d'un stage vétérinaire, de la première à la dernière année de cursus. Il vous sera utile pour **accueillir, intégrer, accompagner** et permettre la **transmission des compétences** du vétérinaire. L'accent est porté sur le développement de la **confiance en soi** du jeune, mais aussi sur la **communication** et le développement d'une relation de confiance entre les vétérinaires, ASV et l'étudiant·e.
À chaque étape, vous aurez des **conseils** et des **outils simples** qui faciliteront l'organisation, la communication et le suivi de l'évolution de l'étudiant·e.

SOMMAIRE

1 Organiser et préparer l'arrivée en stage

2 Accompagner

3 Suivre et évaluer la progression

code couleur des fiches conseils

01

ORGANISER ET PRÉPARER L'ARRIVÉE EN STAGE

- checklist pour une bonne intégration

Checklist pour une bonne intégration

1 SEMAINE AVANT LE STAGE

☐ réfléchir aux attentes envers le ou la stagiaire (cf page 8)
☐ envoyer un mail ou un message à l'étudiant·e avec la date, l'heure, le lieu, la personne qui va l'accueillir et le matériel à apporter pour le stage
☐ informer tous les membres de l'équipe du jour et de l'heure de son arrivée
☐ préparer le matériel pour son arrivée (casaques, cottes, etc.)
☐ réserver un endroit de la clinique pour stocker ses affaires
☐ ajouter les jours de stage au planning de la clinique

LE JOUR DE L'ARRIVÉE

☐ avoir un membre de l'équipe disponible pour l'accueil et répondre aux questions
☐ présenter tous les membres de l'équipe
☐ présenter les activités, services, le matériel et l'organisation de la clinique
☐ discuter des attentes de chacun (cf page 8)
☐ définir les canaux de communication à utiliser durant le stage

PENDANT LE STAGE

☐ transmettre à toute l'équipe les objectifs de l'étudiant·e pour le stage
☐ l'inviter aux réunions d'équipe
☐ l'inviter aux temps informels (restaurant, sorties, etc.)
☐ l'inclure aux formations de l'équipe ou de la clientèle

La mise en place d'un **livret d'accueil** pour les stagiaires peut être utile et éviter de répéter toutes les étapes à chaque nouvel accueil de stagiaire.
Vous pouvez **définir une équipe** de vétérinaires et ASV motivé·es à la sélection, accueil et suivi des stagiaires.

02

ACCOMPAGNER DURANT LE STAGE

- les compétences du vétérinaire
- identifier les attentes
- fixer des objectifs
- autour de la confiance
  - définition de la confiance en soi
  - les ingrédients pour créer une relation de confiance
  - faire un feedback
  - réfléchir à ses réussites et ses échecs
  - gérer le stress et l'erreur
  - être un·e vétérinaire pédagogue

Les compétences du vétérinaire

AGIR EN SCIENTIFIQUE

AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE

TRAVAILLER EN ENTREPRISE

SOIGNER & TRAITER

stratégie thérapeutique
anesthésie
chirurgie
urgentologie

LES 8 MACRO-COMPÉTENCES

CONSEILLER & PRÉVENIR

médecine préventive
nutrition
bien-être animal
biosécurité

ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC

démarche diagnostique
examens complémentaires

COMMUNIQUER

AGIR POUR LA SANTÉ PUBLIQUE

Les stages sont les situations parfaites pour développer ces compétences !

se référer au Référentiel d'Activités et de Compétences* (R.A.C) pour le détail

*version revisitée pour les stages du Référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires (décembre 2017) jointe à ce guide.

Identifier les attentes

IDENTIFIER LES ATTENTES	
Spécifiques à l'étudiant·e	**Spécifiques à l'équipe encadrante**
Attentes de formation en terme de • connaissances : • savoir-faire : • savoir-être : Domaines d'intérêt :	Moyens mis en œuvre • Équipement : • Personnel : • Type d'activité : • Clientèle :
Attitude attendue des vétérinaires et ASV encadrant·es :	Attitude attendue de l'étudiant·e :
Limites :	Limites :

Attentes en terme d'autonomie à la fin du stage :

Organisation (gardes, week-ends, jours fériés, horaires, logement, rémunération, déplacements, formations, etc.) :

Communication (canaux, fréquence des échanges, créneaux pour poser des questions, moments de feedbacks, etc.) :

Personne à contacter si il y a des difficultés :

Fixer des objectifs

EXEMPLE

Spécifique
être aussi précis·e et concret·e que possible

être autonome en castration de chat

Mesurable
déterminer des objectifs quantifiables

1 castration de chat en autonomie en 20 min

Atteignable
les objectifs sont à la portée des moyens à disposition

Réaliste
prendre en compte la situation et l'environnement

par semaine, la clinique réalise environ 4 castrations réparties entre le mardi et le jeudi matin c'est Lydia et Paola qui les font

- 1 castration en observation
- 1 castration réalisée sous supervision directe
- 2 castrations en autonomie

Temporellement défini
avoir une échéance

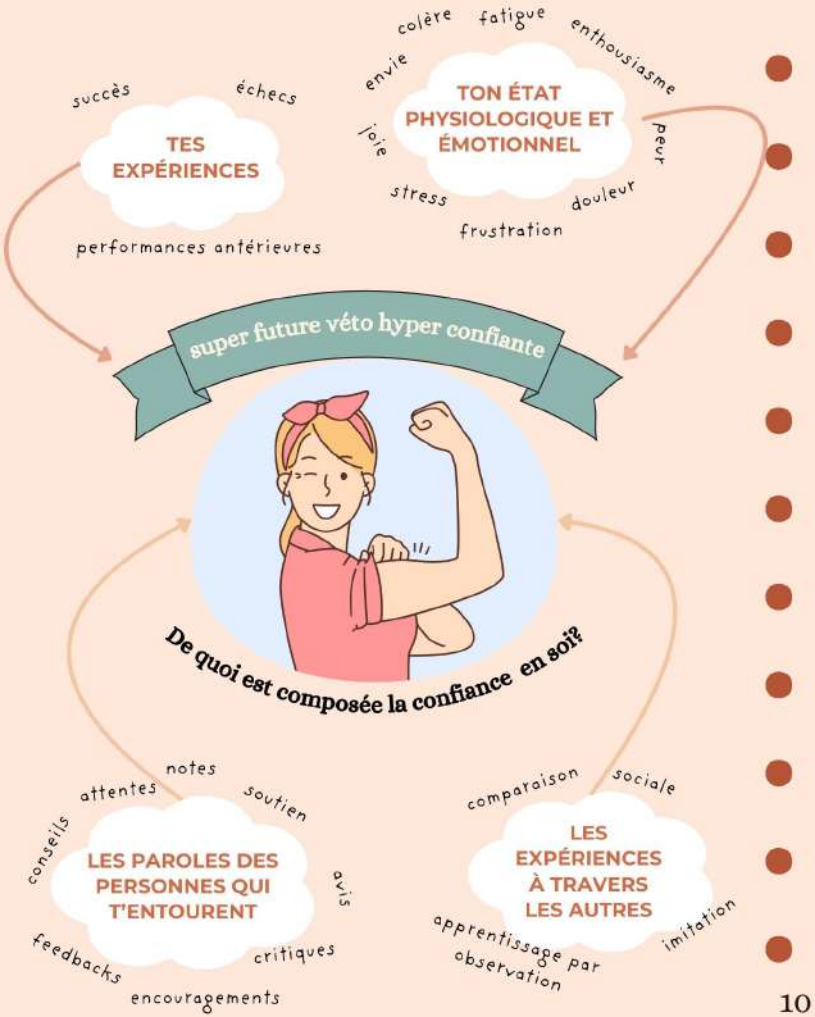
d'ici la fin de la semaine

(!) les objectifs de l'étudiant·e doivent être connus par toute l'équipe qui l'encadre !

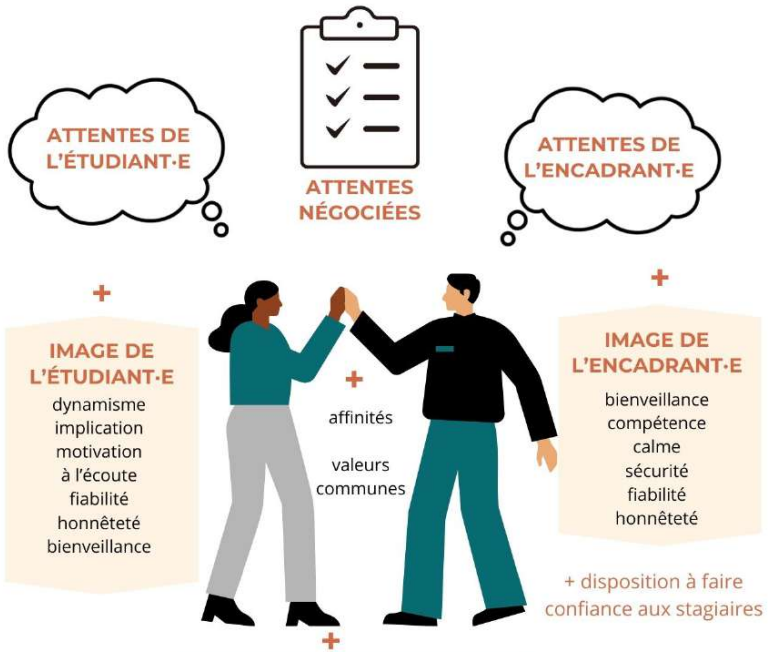
LES CONSEILS

Créer un plan d'action avec des **objectifs pour le stage** en fonction du R.A.C et de ce qui est possible de faire à la clinique. Ci-dessous, le top 3 des aires thérapeutiques où les étudiant·es se sentent le moins en confiance (éventuellement à approfondir dans les objectifs de stage) :

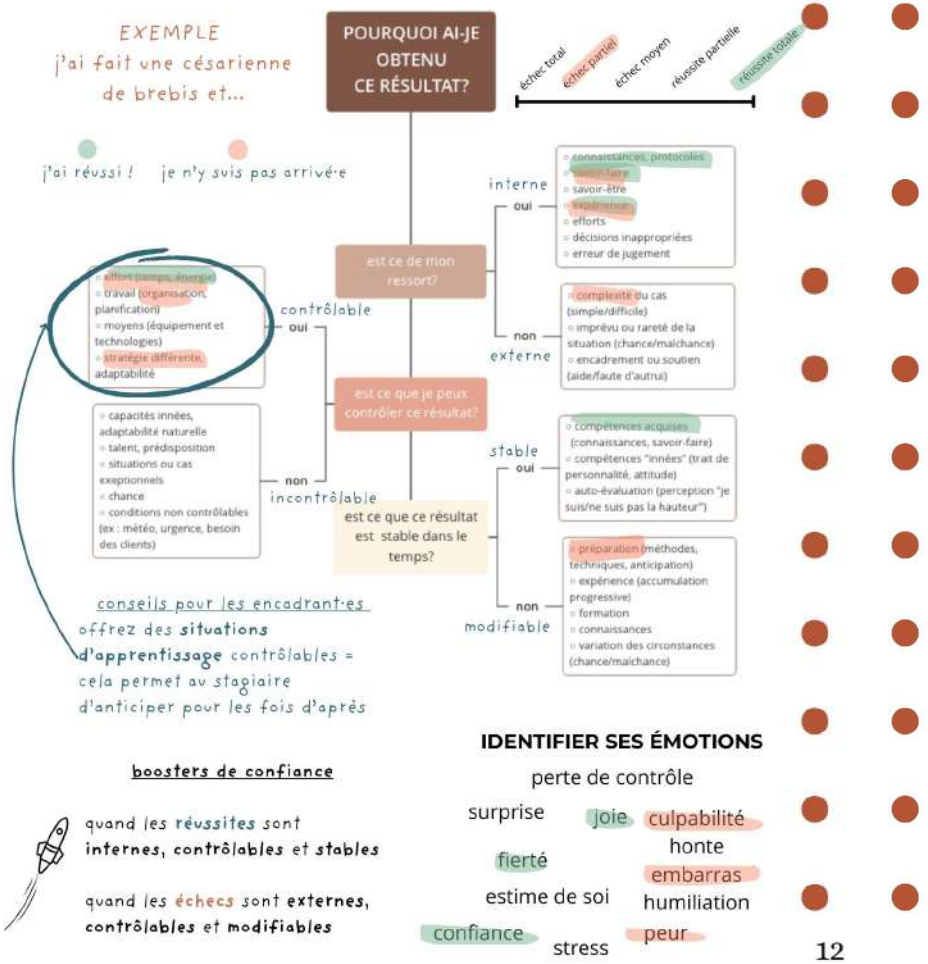
Définition de la confiance en soi



Les ingrédients pour créer une relation de confiance



Réfléchir à ses réussites et ses échecs



conseils pour les encadrant·es

offrez des **situations d'apprentissage** contrôlables = cela permet au stagiaire d'anticiper pour les fois d'après

boosters de confiance

quand les **réussites** sont **internes, contrôlables** et **stables**

quand les **échecs** sont **externes, contrôlables** et **modifiables**

IDENTIFIER SES ÉMOTIONS

perte de contrôle
surprise
joie
culpabilité
honte
fierté
embarras
estime de soi
humiliation
confiance
stress
peur

Faire un feedback ≠

reproche
compliment
évaluation

= RETOUR QUE L'ON FAIT À UNE PERSONNE SUITE À UNE OBSERVATION DANS L'IDÉE DE LA FAIRE **GRANDIR**

CORRECTIF

si **échec** : proposition des pistes d'amélioration
invitation à apprendre

POSITIF

si **succès** : identification de ce qui a conduit au succès
invitation à réussir de nouveau

ST **situation**
poser un cathéter sur un veau déshydraté

A **action**
bonne/mauvaise compression de la veine jugulaire

R **résultat**
succès ou échec de la pose de cathéter

Positif : tu as bien posé le cathéter parce que ta compression de la jugulaire était correcte, la prochaine fois, plus besoin de moi !

Correctif : la prochaine fois que tu poses un cathéter, comprime plus longtemps la jugulaire et tu auras un meilleur résultat !

CONSEILS

Le feedback, bénéfique autant pour l'étudiant·e que pour l'encadrant·e, doit être sollicité **régulièrement** et auprès de **plusieurs personnes**. **Précisez à l'avance** les aspects sur lesquels un retour est attendu et **posez des questions** pour être sûr·e de l'avoir bien compris. Il ne faut jamais faire un feedback sur ce que les personnes **sont** mais sur ce qu'elles **font.** C'est un vrai booster d'estime de soi, un mode d'apprentissage et un accélérateur d'autonomie !
Il peut être **concis, informel** et ne prendre que **quelques minutes.** Il est aussi utile pour le bilan de stage.

Gérer le stress et l'erreur

LE STRESS

top 3 des situations les plus stressantes pour un·e étudiant·e

Conseils pour l'encadrant·e

→ mettre à disposition des ressources pour la recherche de solution (livres, protocoles de la clinique, etc.)

→ encourager l'étudiant·e à préparer les cas en amont avec ses cours

→ proposer une aide

→ rassurer et relativiser

→ encourager l'étudiant·e à exprimer les émotions et apporter du soutien

L'ERREUR

Conseils pour l'encadrant·e

→ réfléchir à la responsabilité de l'étudiant : revenir sur les objectifs, contraintes et ressentis au moment de l'erreur

→ se concentrer sur la fonction constructrice de l'erreur

→ partager ses propres erreurs

→ mettre en perspective l'erreur par rapport au nombre de tâches bien menées

top 3 des erreurs marquantes chez les vétérinaires*

1 anesthésie (mauvaise réalisation)

2 diagnostic (conclusion erronée)

3 usage de médicament (dosage, mauvais usage)

les erreurs marquantes sont effectuées en majorité dans les 5 premières années d'exercice !

*selon la thèse de Leïla Assaghir - Les erreurs médicales en pratique vétérinaire animaux de compagnie (2023)

Être un·e vétérinaire pédagogue

1 AVANT LA CONSULTATION

- expose le cas
- discute des signes cliniques, du diagnostic différentiel, pose des questions à l'étudiant·e
- fait énoncer toutes les choses auxquelles penser pendant la consultation (matériel, questions à poser, examens complémentaires, traitement possible, etc.).

2 PENDANT LA CONSULTATION

- présente l'étudiant·e à la clientèle
- laisse l'étudiant·e conduire une partie de la consultation
- s'assure des bonnes conditions d'apprentissage (sécurité, contention)
- délègue des tâches à l'étudiant·e
- laisse l'étudiant·e prendre le temps nécessaire à la réflexion et l'action

en cas de difficultés :

- est disponible pour aider
- encourage l'étudiant·e à trouver la solution par soi-même
- ne laisse pas abandonner
- corrige avec bienveillance

3 APRÈS LA CONSULTATION

fait un feedback postif ou correctif
répond aux questions sur le cas

À NE PAS FAIRE

Si vous vous retrouvez dans ces situations, laissez la main à un·e collègue le temps de faire confiance à l'étudiant·e

cf page 11

- laisser le ou la stagiaire observer sans faire pratiquer ou réfléchir sur le cas
- ne pas faire confiance à l'étudiant·e ou exercer une surveillance excessive de ses actions
- reprendre la main en cas de difficultés sans expliquer pourquoi
- être stressé·e par la présence ou les actions de l'étudiant·e
- être démotivé·e du métier

Conseils pour prendre confiance en soi

ÉTEINDRE *RADIO CRITIQUE* ET PASSER SUR *RADIO ENCOURAGEMENT*

- relativiser et réfléchir à la situation (cf. p12)
- dans une situation où il y a un manque de confiance en soi, imaginer le jugement qu'aurait ton ou ta meilleur·e ami·e vis-à-vis de tes actions
- devenir vétérinaire prend du temps et de l'expérience

"je ne suis pas capable de ..."
= préjugé d'incompétence

PASSER À L'ACTION !

"je me trouve nul·le"

- risquer l'échec : c'est en échouant qu'on apprend !
- se fixer des objectifs de difficulté accessible et faisables dans les jours qui arrivent
- si il y a un doute sur tes capacités : faire des actions dans tes domaines de prédilection et que tu peux reproduire
- "fake it until you make it"

"je dois toujours faire mieux"
= excès de perfectionnisme

CERNER SES BESOINS & ÊTRE AUTHENTIQUE

- se poser la question "quel·le véto je veux être? quelle médecine je veux pratiquer?"
- s'entourer d'encadrant·es bienveillant·es ayant une vision du métier qui te plaît
- oser demander (de l'aide, une information, vérifier l'opinion de l'autre)
- révéler ce qui te touche, ce qui provoque de l'émotion

03

SUIVRE ET ÉVALUER LA PROGRESSION

- pour l'étudiant·e
  - fiche de révision
  - auto-évaluation
- pour l'équipe encadrante
  - aider à la progression pendant le stage
  - auto-évaluation
- bilan de fin de stage

Fiche de révision

à remplir à chaque cas pour pouvoir comparer avec les cours et les autres prises en charge observées au cours du cursus

Pathologie	
Présentation clinique (éléments importants de l'anamnèse, des commémoratifs et de l'examen clinique)	
Physiopathologie (étiologie, origine des symptômes, étapes de la maladie, facteurs de risque)	
Examens complémentaires possibles & résultats anormaux attendus	
Plan thérapeutique & suivi	
Pronostic	
Discours au propriétaire de l'animal	
Coût de la prise en charge	

étapes de la démarche clinique pour lesquelles les étudiant·es se sentent le moins en confiance en sortie d'école : **à travailler absolument en stage**

Auto-évaluation de l'étudiant·e

Tableau à remplir avec les objectifs fixés pour le stage selon ses préférences et le R.A.C

MACRO -COMPÉTENCES	conseiller et prévenir	établir un diagnostic	soigner-traiter	travailler en entreprise	agir pour la santé publique	communiquer	agir en scientifique	agir de manière responsable	objectifs SMART selon le R.A.C	auto-évaluation de l'étudiant	évaluation du tuteur /3
										0 1 2 3	

0 = Ne maîtrise pas
1 = Maîtrise certains aspects (= en cours d'acquisition)
2 = Maîtrise principaux aspects (= réalisé en autonomie partielle)
3 =Maîtrise totalement (= acquis et réalisé en autonomie)

Aider à la progression pendant le stage

Proposer des **missions** pour le stage

EXEMPLES

- gérer des hospitalisations sur la semaine (chiens, chats, veaux)
- présenter un cas clinique à la fin de la semaine à l'équipe
- faire un podcast

Actes techniques qui font prendre en confiance lors des stages

- apprendre la contention de chaque espèce
- savoir faire une prise de sang
- savoir poser un cathéter
- savoir castrer un chat (+/- autres chirurgies de convenance)

Partager vos **ressentis et expériences** du métier

- gestion vie pro-vie perso
- les leçons apprises
- vos plus grosses erreurs
- comment appréhender les différents types de clients
- ce que vous préférez dans votre métier

Auto-évaluation des encadrant·es

Tableau à faire remplir à **toutes les personnes (vétérinaires et ASV)** qui encadrent l'étudiant·e à la fin du stage

Date :	0	1	2	3
Par mon comportement, je montre l'exemple à l'étudiant·e (organisation, esprit d'équipe, communication)				
Je transmets à l'étudiant·e les informations nécessaires pour le bon déroulement de son parcours de formation, pour son activité et son intégration dans la clinique.				
J'aide l'étudiant·e à s'impliquer dans les activités et la vie de la clinique.				
Chaque objectif fixé avec l'étudiant·e et tâche à effectuer sont exprimés de manière claire et précise.				
Je m'assure que les activités que je lui confie sont réalistes, réalisables et qu'il ou elle les perçoit comme telles				
J'aide l'étudiant·e à structurer ses activités en gérant son temps et en hiérarchisant les priorités.				
Je participe efficacement à la formation de l'étudiant·e (formation théorique et/ou en situation de travail).				
Je favorise le développement de l'autonomie de l'étudiant·e sur les prises en charge de cas.				
J'encourage l'étudiant·e à proposer des idées. J'analyse avec lui ou elle ses propositions et je les prends en compte lorsqu'elles sont pertinentes.				
Je lutte contre les stratégies d'évitement et j'accepte que l'étudiant·e me sollicite lorsqu'il en a besoin.				
J'évite de mettre systématiquement l'accent sur les faiblesses ou les points améliorer de l'étudiant·e, sans valoriser ses qualités et ses réussites.				
Je suis vigilant·e quant à ses éventuelles manifestations de démotivation.				
J'invite l'étudiant·e à s'exprimer sur les difficultés qu'il ou elle rencontre.				
Quand la situation le permet, j'essaye de remédier aux problèmes de l'étudiant·e en mettant à sa disposition les moyens nécessaires.				
Je veille à la qualité des relations qu'il ou elle a avec les autres membres de l'équipe.				
En cas de problème ou de conflit avec des collègues, j'interviens rapidement pour ne pas laisser la situation s'envenimer				
J'essaie d'être un·e vétérinaire pédagogue (cf page 17)				

0 = Je ne le fais jamais
1 = Je le fais très rarement
2 = Je le fais parfois
3 = Je le fais souvent
4 = Je le fais tout le temps

Bilan de fin de stage

Tableau à remplir à la fin du stage avec le ou la stagiaire et les vétérinaires et ASV qui ont participé à sa formation

Bilan fin de stage				
Critères			évaluation 1-5	commentaires
Objectifs de formation	atteintes des objectifs initiaux			
	suivi des objectifs			
Progression de l'étudiant-e	acquisition des compétences vétérinaires	connaissances		
		savoir-faire		
		savoir-être		
	nombre de cas cliniques pris en charge suffisant			
	diversité des activités			
	acquisition d'autonomie en pratique rurale			
	acquisition d'autonomie en pratique canine			
Encadrement & accompagnement	intégration			
	logement & conditions matérielles			
	accompagnement dans la construction du projet professionnel			
	les points positifs du stage			
	les points à améliorer pour le prochain stage			
Communication & échange	disponibilité tuteur			
	disponibilité étudiant			
	clarté des instructions			

1 : Insuffisant 2 : Moyen 3 : Satisfaisant 4 : Bon 5 : Excellent

Notes

MERCI !

BON STAGE

adapté de la thèse d'exercice
vétérinaire de Mathilde Chapelay

Annexe 3 : Questionnaire à destination des étudiants de A6 de septembre 2023

La confiance en soi chez les étudiant·es vétérinaires en dernière année de cursus

Bonjour à toutes & tous !

Merci d'avoir ouvert ce questionnaire qui prend **moins de 10 minutes** *(top chrono promis)* à être rempli pour m'aider pour ma thèse 😇Celle-ci a pour objectif d'**évaluer et de suivre l'évolution de la confiance en soi professionnelle** lors de la dernière année de cursus en étude vétérinaire en fonction de son **choix de spécialisation**. Donc que tu étudies dans une fac d'Europe, à Nantes, Alfort, Toulouse ou Lyon ton expérience et tes ressentis vis-à-vis de ta confiance en toi m'intéresse !

L'objectif est de faire un état des lieux aujourd'hui et à la fin de l'année, principalement pour la confiance en soi en pratique **canine, bovine** et en **communication** 😉

Ce questionnaire n'est **pas anonyme** car il implique un suivi pour que je puisse évaluer l'évolution de la confiance en soi avec des statistiques *cependant*, **tout sera évidemment anonymisé dans ma thèse**. Je peux aussi **t'envoyer tes réponses** à la fin de l'étude pour que tu puisses avoir ton évolution !

Merci beaucoup !

Je serai ravie d'en discuter avec toi si tu as des remarques/critiques/commentaires : mathilde.chapelay@vetagro-sup.fr

* Indique une question obligatoire

1. Nom Prénom *

2. Genre : *

Une seule réponse possible.

- ◯ Femme
- ◯ Homme
- ◯ Je ne préfère pas répondre
- ◯ Autre :

3. Âge : *

4. Où fais-tu tes études?

Une seule réponse possible.

- ◯ École Nationale Vétérinaire de Toulouse
- ◯ École Nationale Vétérinaire d'Alfort
- ◯ Oniris Nantes
- ◯ VetAgro Sup Lyon
- ◯ Études vétérinaires dans une université étrangère

5. Quel **approfondissement** as-tu choisi pour la dernière année : *

Une seule réponse possible.

- ◯ Tutorat
- ◯ Rurale pure
- ◯ Canine pure
- ◯ Équine pure
- ◯ Mixte rurale-canine
- ◯ Mixte canine-NAC
- ◯ Mixte canine-équine
- ◯ Mixte rurale-équine

6. Quel **concours** as-tu passé? *

Une seule réponse possible.

- ◯ A - CPGE BCPST
- ◯ A TB - CPGE TB
- ◯ B - Licence/Licence professionnelle
- ◯ C - DUT/BTS/BTSA
- ◯ D - master/docteur
- ◯ E - ENS
- ◯ Admission post bac
- ◯ Autre :

Évaluation de la confiance en soi en études vétérinaires en pratique canine (médecine des chiens et chats)

~ 2 minutes 30 pour remplir

Les questions sont inspirées du **carnet de compétences et des grilles d'évaluation du tutorat**.

7. Confiance en toi **générale** en pratique canine (chiens et chats) *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

8. Recueillir les **commémoratifs et anamnèse** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

9. Réaliser un **examen clinique** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

10. Formuler un **diagnostic différentiel** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

11. Réaliser un **diagnostic** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

12. Effectuer des **examens complémentaires** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

13. Mettre en place un **plan thérapeutique** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

14. Donner un **pronostic** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

15. Réaliser des **actes en chirurgie canine** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

16. **Communiquer** avec les **propriétaires** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

17. **Communiquer** avec les **collègues sur les cas cliniques** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

18. **Demander de l'aide** à ses **collègues** au niveau professionnel *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

19. Classe les 3 aires thérapeutiques pour lesquelles tu as **le moins** confiance en toi en médecine pour chiens et chats :

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3
Cardiologie	◯	◯	◯
Pathologie respiratoire	◯	◯	◯
Otologie (otite externe)	◯	◯	◯
Uronéphrologie	◯	◯	◯
Traumatologie et pathologie osseuse	◯	◯	◯
Endocrinologie	◯	◯	◯
Gastro-entérologie	◯	◯	◯
Toxicologie	◯	◯	◯
Neurologie	◯	◯	◯
Ophtalmologie	◯	◯	◯
Reproduction	◯	◯	◯
Dermatologie	◯	◯	◯
Maladies infectieuses	◯	◯	◯
Maladies comportementales	◯	◯	◯

20. Classe les 3 aires thérapeutiques pour lesquelles tu as **le plus** confiance en toi en médecine pour chiens et chats :

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3
Cardiologie	◯	◯	◯
Pathologie respiratoire	◯	◯	◯
Otologie (otite externe)	◯	◯	◯
Uronéphrologie	◯	◯	◯
Traumatologie et pathologie osseuse	◯	◯	◯
Endocrinologie	◯	◯	◯
Gastro-entérologie	◯	◯	◯
Toxicologie	◯	◯	◯
Neurologie	◯	◯	◯
Ophtalmologie	◯	◯	◯
Reproduction	◯	◯	◯
Dermatologie	◯	◯	◯
Maladies infectieuses	◯	◯	◯
Maladies comportementales	◯	◯	◯

Évaluation de la confiance en soi en **médecine des animaux de production (bovin, ovin, caprin)**

~ 1 minute pour remplir

Les questions sont inspirées du **carnet de compétences et des grilles d'évaluation du tutorat**.

21. Confiance en toi **générale** en médecine des animaux de production *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

22. Recueillir les **commémoratifs et anamnèse** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

23. Réaliser un **examen clinique d'un bovin** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

24. Réaliser un **examen clinique d'un ovin ou un caprin** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

25. Formuler un **diagnostic différentiel** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

26. Réaliser un **diagnostic** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

27. Effectuer des **examens complémentaires** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

28. Mettre en place un **plan thérapeutique** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

29. Donner un **pronostic** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

30. Réaliser des **actes en chirurgie sur un bovin** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

31. Réaliser des **actes en chirurgie ovin ou caprin** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

32. Classe les 3 aires thérapeutiques pour lesquelles tu as le **moins** confiance en toi en médecine des animaux de production :

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3
Respiratoire	◯	◯	◯
Cardiaque	◯	◯	◯
Digestif	◯	◯	◯
Urinaire	◯	◯	◯
Hématologie	◯	◯	◯
Génitale	◯	◯	◯
Mammaire	◯	◯	◯
Métabolique & nutritionnelle	◯	◯	◯
Articulaire et locomotrice	◯	◯	◯
Cutanée	◯	◯	◯
Nerveuse	◯	◯	◯
Spécifiques du veau	◯	◯	◯
Chirurgie	◯	◯	◯
Médecine des populations	◯	◯	◯

33. Classe les 3 aires thérapeutiques pour lesquelles tu as **le plus** confiance en toi en médecine des animaux de production :

Une seule réponse possible par ligne.

	1	2	3
Respiratoire	◯	◯	◯
Cardiaque	◯	◯	◯
Digestif	◯	◯	◯
Urinaire	◯	◯	◯
Hématologie	◯	◯	◯
Génitale	◯	◯	◯
Mammaire	◯	◯	◯
Métabolique et nutritionnelle	◯	◯	◯
Articulaire et locomotrice	◯	◯	◯
Cutanée	◯	◯	◯
Nerveuse	◯	◯	◯
Spécifiques du veau	◯	◯	◯
Chirurgie	◯	◯	◯
Médecine des populations	◯	◯	◯

34. **Communiquer** avec les **éleveurs et éleveuses** : *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

35. **Communiquer** avec les **collègues sur les cas cliniques** *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

36. **Demander de l'aide** à ses **collègues** au niveau professionnel *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

Évaluation de la confiance en soi en **gestion d'entreprise et communication**

~ 45 sec pour remplir

Les questions sont inspirées du **carnet de compétences et des grilles d'évaluation** du **tutorat**.

37. Comptabilité et gestion *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

38. Marketing *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

39. Ressources Humaines *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

40. Management d'équipe *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
très	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	très forte confiance en moi

Merci beaucoup !

je te relance à la fin de l'année pour avoir le suivi :)

bonne journée 😁

n'oublie pas d'envoyer le questionnaire et de laisser ton adresse mail 👇

41. ton adresse mail *

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

Annexe 4 : Questionnaire à destination des étudiants de A6 de juin 2024

La confiance en soi chez les étudiant·es vétérinaires en dernière année de cursus

Bonjour !
Si je te contacte c'est que tu as déjà rempli ce questionnaire au début de l'année (et merci beaucoup pour ça ❤️), et il est temps de faire le bilan 9 mois après ! Il prend moins de **7 minutes** *(top chrono promis)* à être rempli 😇

Ce questionnaire n'est **pas anonyme** car il implique un suivi pour que je puisse évaluer l'évolution de la confiance en soi avec des statistiques *cependant*, **tout sera évidemment anonymisé dans ma thèse** (en gros je supprime ton nom dès que j'ai lié les données de septembre et celles d'aujourd'hui). Je peux aussi **t'envoyer tes réponses** à la fin de l'étude pour que tu puisses avoir ton évolution !

Merci beaucoup !

Si tu as des remarques/critiques/commentaires n'hésite pas à me contacter ici : mathilde.chapelay@vetagro-sup.fr

* Indique une question obligatoire

1. Nom Prénom *

2. Quel **approfondissement** as-tu choisi pour la A6 : *

Une seule réponse possible.

- Tutorat
- Rurale pure
- Canine pure
- Mixte rurale-canine
- Mixte canine-NAC
- Mixte canine-équine
- Mixte rurale-équine

3. Es-tu en internat l'année prochaine (privé ou publique)? *

Une seule réponse possible.

- oui
- non

Évaluation du **noyau de l'évaluation de soi** (échelle Core Self-Evaluation Scale (CSES) par T.Judge) utilisée par D.Truchot dans sa recherche pour le CNOV "La santé au travail des vétérinaire : une recherche nationale".

~⏱2 minutes pour remplir

4. Pour chacun des affirmations suivantes, indique **à quel point tu es d'accord** : *

Une seule réponse possible par ligne

	1 : fortement en désaccord	2 : en désaccord	3 : ni en désaccord ni en accord	4: en accord	5 : fortement en accord
Je suis sûr(e) d'obtenir le succès que je mérite dans la vie	◯	◯	◯	◯	◯
Il m'arrive parfois de me sentir déprimé(e)	◯	◯	◯	◯	◯
Quand j'essaye quelque chose, en général, je réussis	◯	◯	◯	◯	◯
Il m'arrive parfois, quand j'échoue, de me sentir inutile et sans valeur	◯	◯	◯	◯	◯
Je mène à bien mes tâches avec succès	◯	◯	◯	◯	◯
Il m'arrive parfois d'avoir le sentiment de ne pas avoir le contrôle sur mon travail	◯	◯	◯	◯	◯
D'une manière générale, je suis content(e) de moi	◯	◯	◯	◯	◯
Je suis rempli(e) de doûtes sur ma compétence	◯	◯	◯	◯	◯
Je décide de ce qu'il se passe dans ma vie	◯	◯	◯	◯	◯
Je n'ai pas le sentiment	◯	◯	◯	◯	◯
Je suis sûr(e) d'obtenir le succès que je mérite dans la vie	◯	◯	◯	◯	◯
Il m'arrive parfois de me sentir déprimé(e)	◯	◯	◯	◯	◯
Quand j'essaye quelque chose, en général, je réussis	◯	◯	◯	◯	◯

Les facteurs de stress en clinique vétérinaire

~ 2 minutes 30 pour remplir

5. Sur une échelle de 1 à 10, évalue ton niveau de stress concernant ton entrée sur le marché du travail vétérinaire *

Une seule réponse possible

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
pas stressé(e)	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯ extremement stressé(e)

6. Parmi ces facteurs de stress concernant les **exigences du travail de vétérinaire,** lequel est le plus important pour toi? *

Une seule réponse possible.

- la surcharge de travail
- la pression temporelle (manque de temps)
- la complexité du travail
- le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée
- le travail morcelé (être interrompu pendant une activité)
- la charge mentale
- l'amplitude horaire
- la capacité physique

7. Parmi ces facteurs de stress concernant les **exigences émotionnelles du vétérinaire,** lequel est le plus important pour toi? *

Une seule réponse possible.

- relation avec les propriétaires exigeants
- relation avec les propriétaires qui contestent les prix ou ne veulent pas payer
- la peur de l'erreur
- la peur de la blessure
- la répression des émotions
- soutien émotionnel des propriétaires

8. Parmi ces facteurs de stress concernant l'**autonomie et les marges de manœuvre dans le travail,** lequel est le plus important pour toi? *

Une seule réponse possible.

- manque de liberté dans sa manière d'exercer
- manque de connaissances (théorie)
- manque de savoir-faire (compétences techniques sur les actes)
- manque de moyens financiers du propriétaire
- imprévisibilité du travail

9. Parmi ces facteurs de stress concernant **les rapports sociaux,** lequel est le plus important pour toi? *

Une seule réponse possible.

- manque de reconnaissance des propriétaires
- manque de reconnaissance des collègues
- mauvaise communication dans l'équipe
- mésentente vétérinaire-ASV
- mésentente entre vétérinaires
- manque de clarté du management
- manque de soutien social
- manque de confiance dans l'équipe
- manque de respect dans l'équipe
- manque de coopération dans l'équipe
- différence de vision du travail

10. Parmi ces facteurs de stress concernant **les conflits de valeur,** lequel est le plus important pour toi? *

Une seule réponse possible.

- euthanasie de convenance
- acharnement thérapeutique
- maltraitance animale
- ne pas pouvoir soigner un animal par manque de moyens financiers
- gestion de la douleur

11. Parmi ces facteurs de stress concernant **l'insécurité socio-économique,** lequel est le plus important pour toi? *

Une seule réponse possible.

- la concurrence entre vétérinaire
- trouver un emploi
- la rémunération

12. Laquelle de ces situations est **la plus stressante** pour toi? *

Une seule réponse possible.

- ◯ faire une euthanasie
- ◯ gérer une urgence
- ◯ la mort innatendue d'un animal
- ◯ un échec de traitement
- ◯ faire une chirurgie
- ◯ faire une erreur de diagnostic
- ◯ gérer un(e) client(e) difficile concernant le règlement
- ◯ gérer un(e) client(e) difficile concernant la méfiance vis-à-vis d'un(e) jeune
- ◯ être en garde
- ◯ gérer un(e) client(e) en détresse
- ◯ être face à un(e) client(e) qui n'a pas les moyens financiers
- ◯ être fatigué(e)
- ◯ ne pas avoir de vétérinaire à proximité/joignable lors d'une consultation
- ◯ être face à un cas inconnu
- ◯ Autre : _____

13. Laquelle de ces situations est **la seconde** plus stressante pour toi? *

Une seule réponse possible.

- ◯ faire une euthanasie
- ◯ gérer une urgence
- ◯ la mort innatendue d'un animal
- ◯ un échec de traitement
- ◯ faire une chirurgie
- ◯ faire une erreur de diagnostic
- ◯ gérer un(e) client(e) difficile concernant le règlement
- ◯ gérer un(e) client(e) difficile concernant la méfiance vis-à-vis d'un(e) jeune
- ◯ être en garde
- ◯ gérer un(e) client(e) en détresse
- ◯ être face à un(e) client(e) qui n'a pas les moyens financiers
- ◯ être fatigué(e)
- ◯ ne pas avoir de vétérinaire à proximité/joignable lors d'une consultation
- ◯ être face à un cas inconnu
- ◯ Autre : _____

14. Laquelle de ces situations est **la troisième** plus stressante pour toi? *

Une seule réponse possible.

- ◯ faire une euthanasie
- ◯ gérer une urgence
- ◯ la mort innatendue d'un animal
- ◯ un échec de traitement
- ◯ faire une chirurgie
- ◯ faire une erreur de diagnostic
- ◯ gérer un(e) client(e) difficile concernant le règlement
- ◯ gérer un(e) client(e) difficile concernant la méfiance vis-à-vis d'un(e) jeune
- ◯ être en garde
- ◯ gérer un(e) client(e) en détresse
- ◯ être face à un(e) client(e) qui n'a pas les moyens financiers
- ◯ être fatigué(e)
- ◯ ne pas avoir de vétérinaire à proximité/joignable lors d'une consultation
- ◯ être face à un cas inconnu
- ◯ Autre : _____

15. Comment gères-tu le stress lié à la pratique vétérinaire en tant que jeune vétérinaire ?

_____

Évaluation de la confiance en soi en études vétérinaires en **pratique canine (médecine des chiens et chats)**

~⏱2 minutes 30 pour remplir

Les questions sont inspirées du **carnet de compétences et des grilles d'évaluation** du **tutorat**.

questions identiques au premier questionnaire

16. Ton **niveau d'autonomie** en pratique canine (chiens et chats) *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
pas	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	totalement autonome

Évaluation de la confiance en soi en **médecine des animaux de production (bovin, ovin, caprin)**

~⏱1 minute pour remplir

Les questions sont inspirées du **carnet de compétences et des grilles d'évaluation** du **tutorat**.

questions identiques au premier questionnaire

17. Ton **niveau d'autonomie** en médecine des animaux de production *

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
pas	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	◯	totalement autonome

Évaluation de la confiance en soi en **gestion d'entreprise et communication**

~⏱45 sec pour remplir

Les questions sont inspirées du **carnet de compétences et des grilles d'évaluation** du **tutorat**.

questions identiques au premier questionnaire

Merci pour le temps accordé à cette étude

bonne journée à toi !
(ps : n'oublie pas d'envoyer le questionnaire 👇)

18. Dernière question (bonus) : quelle est la meilleure façon d'accompagner un(e) jeune vétérinaire à prendre en confiance et en autonomie en sortie d'école ?

_____

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

Annexe 5 : Guide d'entretien des focus groups

Focus group : étudiants A6 2023-2024 de VetAgroSup

Questions essentielles (= qui doivent faire l'objet de réponse par les focus group)

introduction + présentation des participants

- pour les tutorés : lieu du tutorat, type de clientèle, nombre de personne dans l'équipe encadrante
- pour les AC : internat l'année prochaine? gardes/remplacements durant la A6?
- pour les AP : nombre de semaines de stage, nombre de cliniques différentes au cours de l'année, prophylaxie durant l'année?

1) <u>MOTIVATIONS POUR LE TUTORAT - 20 min</u>

- identification des **motivations, attentes et objectifs** du tutorat

motivations : Qu'est ce qui vous a motivé à choisir votre approfondissement de A6? (animaux de compagnie/production, tutorat)

attentes : Quelles étaient vos attentes vis-à -vis de vous même avant de commencer la A6? en pratique canine? en pratique rurale?

- connaissances,
- savoir-faire
- savoir être ?

- **les facteurs qui influencent la motivation**

Qu'est ce qui augmente/baisse votre motivation ?

Qu'est ce que vous avez préféré pendant votre année ? qu'est ce que vous n'avez pas aimé?

- Ouverture

Avez-vous quelque chose à ajouter concernant les motivations?

2) <u>LA CONFIANCE EN SOI ET L'AUTONOMIE - 20 min</u>

- Identification des éléments qui composent **le sentiment de confiance en soi chez les tutorés**

À l'issue de l'expérience de la A6, vous sentez-vous capables/sereins de commencer à travailler en tant que vétérinaire? en canine? en rurale?

Qu'est ce qu'il manquerait?

Durant l'année, sur quoi avez vous acquis de la confiance :

- concernant vos connaissances? (savoir)
- concernant vos compétences en savoir-faire? (prise en charge médicale d'un animal)
- concernant vos compétences en savoir-être? (prise en charge du propriétaire/éleveur)

Comment? qu'est ce qui fait prendre confiance en soi ? qu'est ce que les vétérinaires/profs ont mis en place/fait qui vous a aidé dans votre montée en compétences (savoir/savoir-être/savoir-faire) ?

- Identification **des peurs et facteur de stress** chez les étudiants en tutorat

Quelle partie de la démarche clinique vous pose le plus de problème? Pourquoi ?

Qu'est ce qui vous stressait le plus ? en canine/rurale/équine

Comment être accompagné dans ces situations ?

- l'acquisition d'**autonomie**

Comment gagner en autonomie?

Comment l'équipe peut vous aider à gagner en autonomie?

- Ouverture

Avez-vous quelque chose à ajouter concernant la confiance en soi en pratique vétérinaire?
Avez-vous quelque chose à ajouter concernant la prise d'autonomie en pratique vétérinaire?

3) <u>L'ACCOMPAGNEMENT DURANT L'ANNÉE - 20 minutes</u>

- **les relations interpersonnelles** dans l'équipe

Qu'est ce qui fait que tu vas choisir un vétérinaire/ASV plutôt qu'un autre pour ton accompagnement/formation?

Ce qui vous a plu/déplu dans votre accompagnement/formation de la part des vétérinaires? (comportement/façon de faire)

- **l'intégration**

Qu'est ce qui fait que vous vous sentez intégré ou pas dans l'équipe?

Comment prendre ses marques dans la clinique? Combien de temps faut-il?

- **l'organisation et l'accompagnement**

Quelles étaient les situations d'apprentissage?

Qu'est ce qui fait qu'un vétérinaire est pédagogue?

- **l'évaluation**

Qu'avez vous pensé de vos modes d'évaluation?

- Ouverture

Avez-vous quelque chose à ajouter concernant l'accompagnement durant l'année de A6?
Pour l'année prochaine, quels seraient vos green/red flags pour choisir une clinique pour votre 1e expérience professionnelle?

Annexe 6 : Questionnaire à destination des tuteurs

Questionnaire tuteur de stage

Bonjour,
Dans le cadre de la démarche d'**amélioration de l'accompagnement des tuteurs et des tutorés**, nous vous demandons de bien vouloir remplir ce questionnaire d'une durée de **10 minutes** concernant **l'expérience** que vous avez eu cette année avec le tutorat. Ce questionnaire est **anonyme** et les données seront analysées et interprétées dans le cadre du mémoire de master management et communication en établissements de soins vétérinaires de Mathilde Chapelay sur le thème du sentiment de confiance en soi en tutorat (pour plus d'informations, vous pouvez envoyer un mail à l'adresse mathilde.chapelay@vetagro-sup.fr)
Toutes **remarques, commentaires, idées, critiques** sont les **bienvenues,** donc n'hésitez pas !
Merci !

* Indique une question obligatoire

1. Quelles sont les activités de votre clinique? *

Plusieurs réponses possibles.

- [ ] canine
- [ ] rurale allaitant
- [ ] rurale laitier
- [ ] ovins
- [ ] caprins
- [ ] équine
- [ ] NAC
- [ ] industriel (porcs, volailles, veaux de boucherie)
- [ ] abattoir
- [ ] expertise

2. Quelle est la taille de votre équipe (ASV et vétérinaires)? *

Une seule réponse possible.

- ( ) moins de 5
- ( ) 6 à 10
- ( ) 11 à 15
- ( ) plus de 16

3. Combien de vétérinaires ont participé à l'encadrement de votre stagiaire tutoré? *

Une seule réponse possible.

- ( ) 1
- ( ) 2
- ( ) 3
- ( ) 4
- ( ) 5
- ( ) plus de 5 vétérinaires

Section sans titre

4. Citez vos principales attentes concernant un stagiaire tutoré? (espoirs concernant les résultats, performances) *

5. Dans les situations quotidiennes à la clinique, quels peuvent être les risques liés à l'étudiant en tutorat? *

Section sans titre

6. Sur une échelle de 1 à 10, comment évalueriez vous le niveau de **confiance en soi générale** en médecine des **animaux de production** de votre stagiaire tutoré (1 : très faible confiance en soi, 10 : très forte confiance en soi)

une réponse par colonne

Plusieurs réponses possibles.

	au début du tutorat	à la fin de la première période	à la fin de la deuxième période	à la fin de la troisième période
1 : très faible confiance en soi	☐	☐	☐	☐
2	☐	☐	☐	☐
3	☐	☐	☐	☐
4	☐	☐	☐	☐
5	☐	☐	☐	☐
6	☐	☐	☐	☐
7	☐	☐	☐	☐
8	☐	☐	☐	☐
9	☐	☐	☐	☐
10 : très forte confiance en soi	☐	☐	☐	☐

7. Sur une échelle de 1 à 10, comment évalueriez vous le niveau de **confiance en soi générale** en médecine en **pratique canine** de votre stagiaire tutoré (1 : très faible confiance en soi, 10 : très forte confiance en soi)

une réponse par colonne

Plusieurs réponses possibles.

	au début du tutorat	à la fin de la première période	à la fin de la deuxième période	à la fin de la troisième période
1 : très faible confiance en soi	☐	☐	☐	☐
2	☐	☐	☐	☐
3	☐	☐	☐	☐
4	☐	☐	☐	☐
5	☐	☐	☐	☐
6	☐	☐	☐	☐
7	☐	☐	☐	☐
8	☐	☐	☐	☐
9	☐	☐	☐	☐
10 : très forte confiance en soi	☐	☐	☐	☐

8. Citer une compétence liée aux **savoirs, aux connaissances** du métier attendue chez le stagiaire durant son tutorat : *

9. Citer une compétence liée aux **savoir-faire** (technique, actes) attendue chez le stagiaire durant son tutorat : *

10. Citer une compétence liée au **savoir-être** attendue chez le stagiaire durant son tutorat *

11. Sur une échelle de 1 à 10, comment évalueriez vous le niveau **l'autonomie** en pratique **canine** de votre stagiaire (1: pas du tout autonome, 10 : complètement autonome)

une réponse par colonne

Plusieurs réponses possibles.

	au début du tutorat	à la fin de la première période	à la fin de la deuxième période	à la fin de la troisième période
1 : pas du tout autonome	☐	☐	☐	☐
2	☐	☐	☐	☐
3	☐	☐	☐	☐
4	☐	☐	☐	☐
5	☐	☐	☐	☐
6	☐	☐	☐	☐
7	☐	☐	☐	☐
8	☐	☐	☐	☐
9	☐	☐	☐	☐
10 : complètement autonome	☐	☐	☐	☐

12. Sur une échelle de 1 à 10, comment évalueriez vous le niveau **l'autonomie** en en pratique **rurale** de votre stagiaire (1: pas du tout autonome, 10 : complètement autonome)

une réponse par colonne

Plusieurs réponses possibles.

	au début du tutorat	à la fin de la première période	à la fin de la deuxième période	à la fin de la troisième période
1 : pas du tout autonome	☐	☐	☐	☐
2	☐	☐	☐	☐
3	☐	☐	☐	☐
4	☐	☐	☐	☐
5	☐	☐	☐	☐
6	☐	☐	☐	☐
7	☐	☐	☐	☐
8	☐	☐	☐	☐
9	☐	☐	☐	☐
10 : complètement autonome	☐	☐	☐	☐

13. Classez les composantes qui permettent de faire confiance à l'étudiant en tutorat (1: la plus importante, 5 : la moins importante) ? *

une réponse par colonne

Une seule réponse possible par ligne.

	sa bienveillance (souci de l'autre, écoute, d'empathie ou recherche de compromis en cas de désaccord)	son intégrité (fiabilité, franchise, honnêteté)	ses compétences	le partage de valeurs communes	l'affinité pour l'étudiant
1	◯	◯	◯	◯	◯
2	◯	◯	◯	◯	◯
3	◯	◯	◯	◯	◯
4	◯	◯	◯	◯	◯
5	◯	◯	◯	◯	◯

14. Quelle autre composante pourrait permettre de faire confiance à l'étudiant en tutorat?

Merci pour votre temps, vos réponses et votre engagement dans le tutorat !

15. Avez-vous quelque chose à ajouter?

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

LE SENTIMENT DE CONFIANCE EN SOI EN FIN DE CURSUS VÉTÉRINAIRE : CRÉATION D'UN GUIDE PRATIQUE DU STAGE VETERINAIRE A DESTINATION DES TUTEURS ET DES STAGIAIRES

Auteur

CHAPELAY Mathilde

Résumé

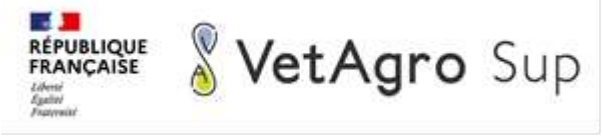
Le développement de la confiance en soi chez les étudiants vétérinaires en fin de cursus est essentiel à la réussite de leur insertion professionnelle et à leur épanouissement dans la profession. Cette thèse explore les mécanismes d'acquisition de la confiance en soi dans ce contexte, en s'appuyant sur quatre études de terrain combinant données qualitatives et quantitatives. Elle définit la confiance en soi comme un sentiment de sérénité concernant les compétences (connaissances, savoir-faire, savoir-être) en médecine vétérinaire. Celui-ci est évolutif et nourri par les expériences pratiques de la médecine vétérinaire (directes ou indirectes), l'état émotionnel de l'étudiant et les retours des encadrants tout au long de son cursus.

Les résultats montrent que les stages jouent un rôle central dans l'acquisition de cette confiance, notamment grâce à la diversité des expériences et au soutien de l'équipe encadrante lors des stages. Un guide pratique du stage vétérinaire est alors proposé, offrant des recommandations pour optimiser l'acquisition de la confiance en soi à travers une meilleure planification, organisation et évaluation des stages.

Cette recherche souligne également l'importance de la relation entre étudiants, enseignants et praticiens vétérinaires, ainsi que la nécessité de développer un environnement propice à la responsabilisation et à l'autonomie des futurs vétérinaires. Renforcer la confiance en soi des étudiants vétérinaires est un enjeu collectif impliquant toutes les parties prenantes de la profession, pour assurer une transition sereine et durable vers la vie professionnelle.

Mots-clés

confiance, management, guide pratique, étudiants vétérinaires, fin de cursus

Jury

Président du jury	:	**Professeur CHABANNE Luc**
Directeur de thèse	:	**Professeur BRUYERE Pierre**
2ème assesseur	:	**Professeur MOUNIER Luc**
Membre invité	:	**Professeur CHABANNE-RIVE Jérome**
Membre invité	:	**Vétérinaire MATHEVET Pierre**