



# État des lieux de la qualité de vie étudiante et de la santé des élèves dans les quatre écoles vétérinaires françaises en 2018

COOPERATION IVSA (Association internationale des étudiants vétérinaires)  
VETOS-ENTRAIDE

III. AXES DE PREVENTION DES RISQUES ET DE PROMOTION DE LA SANTE MENTALE : PISTES ET PROPOSITIONS

Rédigé par Thierry JOURDAN et Marie BABOT  
Pour Vétos-Entraide et l'IVSA

---

# TABLE DES MATIERES

Préambule

Introduction

## I. BIEN-ETRE et SANTE MENTALE DES JEUNES ET DES ETUDIANTS

Santé mentale des étudiants

Qualité de vie

Qualité de vie au travail

Les cinq facettes de l'adulte émergent

La construction d'un projet professionnel

Les curseurs de détection de troubles psychologiques

Les trois niveaux déterminants de la santé mentale

Les trois besoins psychologiques fondamentaux

Les changements sociétaux

Le bien-être

## II. PRESENTATION ET ANALYSES DES RESULTATS

Matériel et méthode

Caractéristiques sociodémographiques

La Charge de travail : quantification hors cours, en rotation clinique

La perception de son niveau académique et qu'est-ce qu'être un bon vétérinaire

La dette étudiante et l'aspect financier

Niveau de stress et causes de stress personnel ou lié à la vie étudiante.

Bien-être étudiant et gestion du stress : Vie sociale, sentiment d'être bien, vie spirituelle, les actions et programmes des écoles pour aider les étudiants et leur information, sentiment des étudiants de recevoir de l'aide, capacité à demander de l'aide. Soutien social de ses pairs, soutien social des encadrants.

Hygiène de vie et comportements à risques : alcool, substances licites ou illicites, sommeil, alimentation, exercice physique.

Les troubles psychologiques : fatigue, déprime, dépression, actes contre soi.

Se construire dans le présent et se projeter dans l'avenir : Quel métier vétérinaire est envisagé au moment de rentrer à l'école, en cours de cursus, penser à la reconversion, envie d'arrêter les études, information pour aborder les professions vétérinaires, trouver un emploi qui convienne dans une optique de conciliation Vie personnelle/Vie professionnelle.

Conclusion partielle

### III. AXES DE PREVENTION DES RISQUES ET DE PROMOTION DE LA SANTE MENTALE : PISTES ET PROPOSITIONS

Les stratégies : stratégies générales, de proximité, et mise en place de ces stratégies. Pertinence des interventions pour le bien-être des élèves.

Prévenir l'apparition des facteurs de stress professionnels à l'école.

Cas particulier des rotations cliniques.

Prévention primaire : l'organisation. Les modalités de l'enseignement. Les situations de maltraitance ou de harcèlement. Les échanges cliniciens des écoles et vétérinaires de terrain. Les comportements et attitudes des professionnels en exercice. Les usagers. Les vétérinaires de terrain et les jugements. Accompagnement et bilan de compétences. Les évaluations, les interviews, les questionnaires, les enquêtes. Risques psychosociaux et qualité de vie au travail. Les sous-populations à risque.

Prévention secondaire : Autonomisation, émancipation et actions des individus. Accès aux soins. Développement des compétences psychosociales. Le soutien social et la création de sens par un accompagnement ciblé. Promotion des associations, des actions possédant du sens, des interactions avec d'autres filières. Le développement personnel et interpersonnel.

Prévention tertiaire : les étudiants relais et les « guetteurs veilleurs ». Documents et fiches de ressources d'aide. Prévention du risque de suicide ou de tentatives de suicide.

Cas particulier des internes

Controverse sur les modes de recrutement pour entrer dans les écoles

### Conclusion du rapport

---

# TABLE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : document fourni par le collectif des directrices et directeurs des ENV

ANNEXE 2 : Bibliographie. Les rapports Hcéres et les audits ou accréditations. Enquête de l'observatoire de la vie étudiante et autres données étudiantes. Quelles interventions pour améliorer le bien-être des étudiants en médecine ? Une revue de la littérature Frajerman (texte libre)

ANNEXE 3 : Les compétences psychosociales rédigées par la rédactrice et le rédacteur de ce rapport

ANNEXE 4 : les risques psychosociaux dans le monde du travail. Verbatim et analyse qualitative des risques psychosociaux pour les étudiants : tentative d'une grille étudiante

ANNEXE 5 : La prévention en santé publique

ANNEXE 6 : IVSA

ANNEXE 7 : Le questionnaire et Analyse lexicale des témoignages

ANNEXE 8 : Proposition de thèses et recherche

ANNEXE 9 : Verbatim

### III. AXES DE PREVENTION DES RISQUES ET DE PROMOTION DE LA SANTE MENTALE

#### Préalable :

Il convient de mettre en garde que les solutions ne soient pas pires que les problèmes et d'éviter toute normativité supplémentaire aboutissant à des travaux administratifs contreproductifs (à l'instar des infirmières ou policiers à qui l'on demande de cocher des croix) plutôt que d'être en présence, en soutien ou en accompagnement des étudiantes et étudiants. Les ressources humaines des écoles doivent être tendues vers l'enseignement, l'obtention du diplôme, l'insertion et le bien-être des étudiants, la recherche et l'innovation. Les autorités de tutelle ne peuvent imposer des contraintes contradictoires aux écoles si des moyens humains et matériels ne sont pas mis en face d'objectifs supplémentaires.

Nous avons placé en annexe un, dans un document transmis par les directions tout ce que les ENV ont accompli collectivement au cours de ces dernières années pour améliorer le bien-être étudiant.

#### **Beaucoup d'étudiants vont bien. Beaucoup d'enseignants enseignent bien.**

La détection des étudiants ou du personnel encadrant qui vont mal est difficile car les signaux peuvent être faibles voire inexistants. Il y a en effet très souvent mise en retrait ou présence de « masques » d'une personne qui va mal. Ce n'est que lorsqu'un événement grave survient, par exemple une tentative de suicide qui aura toujours des causes multifactorielles et dont chacune et chacun tentera de lui donner une cause unique, que la mobilisation se fait et elle est en général improductive et fugace. **La tentative de suicide est la pointe dramatique de l'iceberg : la prévention du mal-être doit exister bien en amont.**

La tentative de suicide procède certes d'une histoire personnelle et irréductible, mais elle a aussi un versant épidémiologique : la dépression est le premier facteur de risque suicidaire. L'anxiété généralisée et le stress suraigu ou de longue durée, la détresse et la solitude, l'impulsivité et l'agressivité autodirigée sont d'autres facteurs de risques. Diminuer les risques d'une tentative de suicide, c'est agir sur les facteurs de risques dans une démarche de santé publique en même temps que d'accompagner une personne en détresse.

Aussi faut-il élaborer des stratégies, permettre à la parole de se libérer puis de s'organiser, penser et mettre en œuvre une prévention issue de « l'écologie » locale, permettre un dialogue multilatéral avec toutes les composantes de la profession qui aboutirait à une prévention plus globale et systémique.

## 1. Les stratégies

### a. Stratégies générales, de proximité et mise en place

Les stratégies d'interventions efficaces reposent sur un modèle d'intervention à trois niveaux d'après Weintraub 2018.

On trouvera un exemple dans ce beau dossier sur la santé mentale des élèves et étudiants en provenance du Québec Page 18 dont nous recommandons la lecture entière:

<https://sre.servicescsmb.com/wp-content/uploads/2021/11/Sante-Mentale-Guide.pdf>

*« Le premier niveau d'intervention qui est la prévention universelle et la promotion de la santé mentale est efficace pour 80% des étudiants et étudiantes.*

*Le deuxième niveau d'intervention est une prévention ciblée et un accompagnement supplémentaire, et est efficace pour 15% des étudiants.*

*Le troisième niveau d'intervention se présente comme l'addition de traitements et d'accompagnements spécifiques et est efficace pour les 5% d'étudiantes et étudiants présentant un trouble psychopathologique. »*

#### Mise en place de stratégies :

d'après le livre « la santé mentale des étudiants » de Rebecca Shetland, Clémence Gayet et Nadine Richaux. Éditions Elsevier Masson 2022

*« - Il convient d'avoir une bonne connaissance du contexte d'intervention*

*- Considérer l'école comme un écosystème car les manifestations de mal-être sont multifactorielles et polymorphes et que le rééquilibrage vers le bien-être nécessitent de nombreuses actions synergiques et vertueuses.*

*- Adopter une démarche globale*

*- Diversifier les actions*

*- Impliquer toutes les parties*

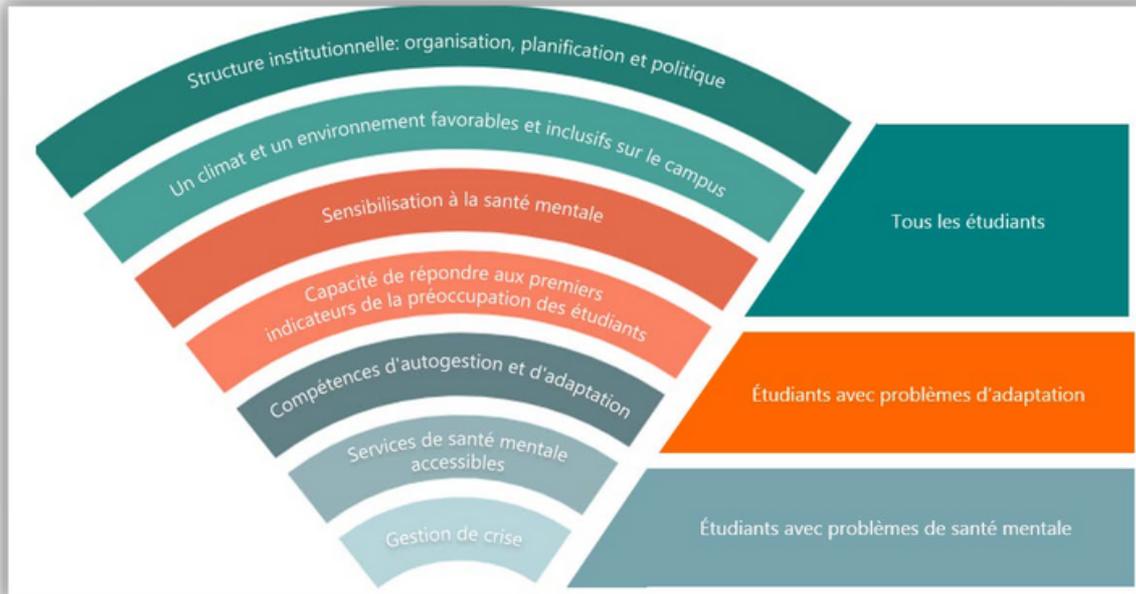
*- Trouver des moyens adaptés*

*- S'il existe déjà des actions ou programmes qui ont fait leurs preuves, alors les nouvelles actions doivent s'intégrer à celles-ci.*

*- Proposer des actions durables*

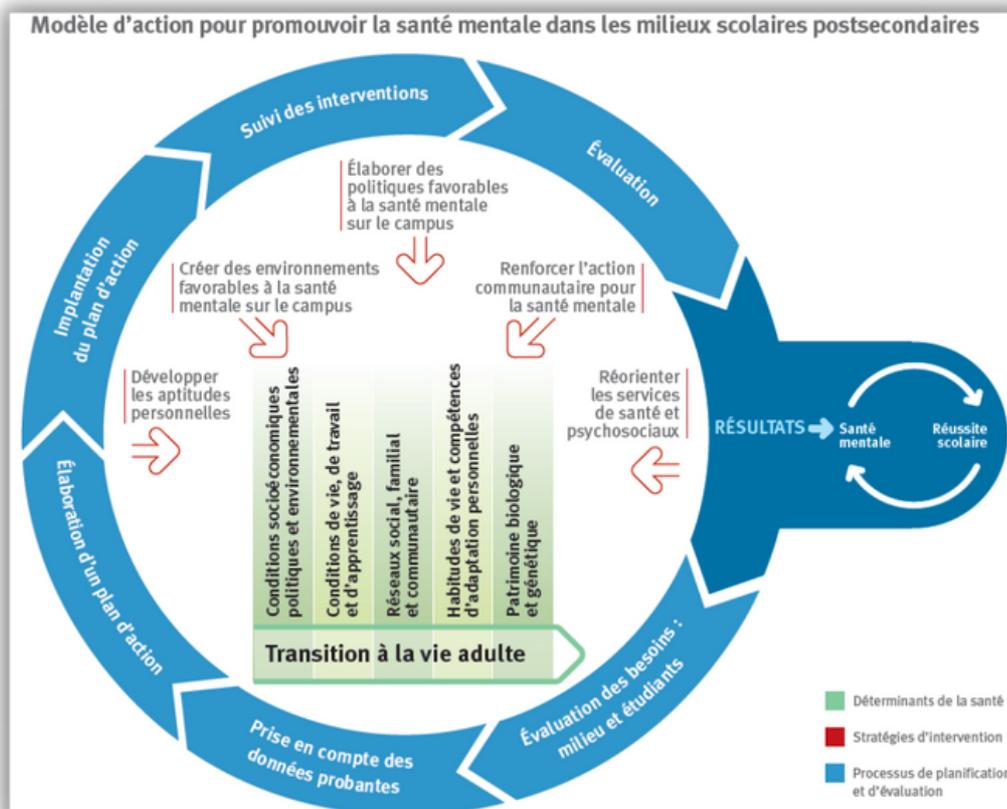
*- Associer la promotion de la santé physique et mentale. »*

[https://www.capres.ca/wp-content/uploads/2018/06/Dossier\\_SM\\_complet.pdf](https://www.capres.ca/wp-content/uploads/2018/06/Dossier_SM_complet.pdf)



**Tableau 152-Cadre pour la santé mentale des étudiants**

<https://www.capres.ca/wp-content/uploads/2016/04/court788805-martineau-et-al-rehaussement-interventions-sante-mentale-outaouais-article-PAREA-2015.pdf>



**Tableau 153- Modèle d'action pour promouvoir la santé mentale des étudiants**

Les initiatives locales et la proximité seront appelées à devenir motrices mais toute aide supplémentaire de la profession, des professionnels de tous les métiers vétérinaires ainsi que des organisations professionnelles sera utile.

Dans le verbatim nous avons par exemple une demande :

« Le manque d'intérêt pour un certain nombre de thématiques enseignées m'a conduit à les apprendre de manière superficielle. Le manque de connaissance se fait alors sentir dans les périodes de rotation clinique. Mais à ce moment-là, le temps semble manquer pour approfondir ces connaissances et rattraper le retard qui n'a pas été réellement "sanctionné" par les examens. L'enseignement par des professeurs qui n'ont pas une réelle envie ou de bonnes méthodes pour enseigner m'a paru être un obstacle à mon épanouissement "cognitif" je dirais. »

**Dans le Verbatim 2022 de très nombreuses propositions émanent des étudiantes et étudiants et seront analysées dans le rapport complémentaire : les élèves sont constructifs et cherchent des solutions.**

**Suivant le rapport du CREDOC concernant la jeunesse 2021, un jeune (18-30 ans) sur deux pense que son avis ne compte pas.**

Il est donc important de faire naître des vocations de représentations des élèves et de permettre la création de collectifs, forces de propositions. De la même manière que les corps intermédiaires ont leur importance dans la démocratie, il est souhaitable que de vrais « syndicats » étudiants (association loi 1901) existent à partir du moment où ils sont représentatifs et qu'ils se transmettent durablement. Aux étudiants ensuite de suivre ces collectifs dans des revendications qui ont l'intérêt général des élèves en perspective, acceptant des compromis qui ne satisfont pas intégralement 100% de ce que réclame chaque individu. Cela s'apprend. L'équilibre personnel repose sur un trépied : soi-même, les autres et le monde dans des proportions équivalentes.

La somme des revendications individualistes est une quadrature du cercle qui mène à la paralysie des collectifs : Une hiérarchisation des objectifs individuels est nécessaire.

**Nous pensons que la création ou la reconnaissance de « syndicats » étudiants constitue une solution. Les étudiants volontaires pour le représenter devraient être formés peut-être par les syndicats seniors (FSVF, FVE).**

**Être représentant ou adhérent au syndicat étudiant devrait être valorisé et non pas considéré comme une source d'ennuis.**

Le FSVF semble le syndicat le plus approprié pour accueillir un syndicat étudiant car il :

« Regroupe les six principaux syndicats représentatifs de la profession vétérinaire : Snvel, Snispv, Snveco, Snvse, Fseevf et Sfvnce-sv.

Objectifs :

Rassembler les différents métiers de la profession vétérinaire afin de mieux la défendre autour des valeurs communes.

Accueillir tout autre syndicat vétérinaire souhaitant s'associer à son action, chaque organisation adhérente conservant sa pleine autonomie pour la conduite des actions qui lui sont propres.

Représenter dans les meilleures conditions la profession vétérinaire dans toute sa diversité.»

<https://www.fsvf.net/organisation-fsv>

D'autres voies existent telles qu'un rapprochement avec les syndicats d'internes en médecine ou bien ceux existant au sein du monde universitaire.

Les points de vue, les angles nouveaux, la sortie du cadre de référence peuvent permettre de trouver des solutions.

### **b. PERTINENCE DES INTERVENTIONS pour le bien-être des élèves**

Les actions sont multiples, peuvent s'opérer sur des strates différentes et il convient de les hiérarchiser. L'étude qui suit est une méta-analyse et l'on trouvera en annexe 4 l'entièreté de l'article. Elle montre que les interventions institutionnelles et organisationnelles sont les plus efficaces et pérennes, tandis que les méthodes centrées sur l'individu sont d'efficacité et de durée limitée. Néanmoins toutes les méthodes de prévention doivent être utilisées simultanément.

**Quelles interventions pour améliorer le bien-être des étudiants en médecine ?**

**Une revue de la littérature**

**Étude Ariel Frajerman**

Md- PhD, medical psychiatrist at Hopital Kremlin-Bicêtre, PhD Student in Institute of Psychiatry and Neuroscience of Paris, INSERM U1266, Inserm

**Résumé :**

« La souffrance psychologique des médecins est connue depuis plus d'un siècle ; celle des étudiants en médecine a été reconnue plus récemment. De nombreuses études et méta-analyses ont évalué la prévalence de la dépression, de l'anxiété et du burnout chez les étudiants en médecine et plus généralement de l'absence de bien-être. Depuis quelques décennies, des chercheurs ont testé des interventions pour améliorer le bien-être des étudiants. Notre travail a pour objectif de faire une revue des interventions, utilisant des échelles validées, pour aider les étudiants en médecine. 36 études ont été incluses dans cette revue. La qualité des études est très hétérogène. Nous pouvons distinguer 3 types d'intervention : institutionnelle (modification du système de notation, de classement, ...), en groupe (gestion du stress, thérapie pleine de conscience, relaxation, psychoéducation, ...) ou individuelle (dépistage et prise en charge personnalisée). Ces interventions englobent l'ensemble des niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire). On retrouve une efficacité limitée des interventions en groupe. Cette efficacité a disparu au bout de 6 mois, à l'exception des interventions institutionnelles. L'ensemble des données incite à ne pas privilégier un seul type d'intervention mais à promouvoir une intervention globale agissant à tous les niveaux. Les chercheurs peuvent notamment s'inspirer des études effectuées sur les médecins et sur les internes.

La France est en retard sur la question avec peu d'études publiées sur les interventions pour améliorer la bien être des étudiants mais une prise de conscience récente semble avoir eu lieu.

Les récentes études et méta-analyses indiquent une prévalence importante d'étudiants en médecine en souffrance, cependant il y a des raisons d'être optimiste. De nombreux professionnels de santé et chercheurs s'intéressent au problème ainsi qu'aux moyens d'y remédier. La plupart des études retrouvent une efficacité à court terme. Cependant, les limites méthodologiques (faible nombre de sujet, durée de suivi limitée, ...) et l'hétérogénéité des études concernant les interventions (mindfulness, psychoéducation, ...) sur les étudiants ne permettent pas de conclure à leur efficacité à long terme.

Il faudrait donc plutôt s'orienter vers prise en charge globale agissant sur les 3 niveaux de prévention : primaire (interventions institutionnelles/ groupes de parole/psychoéducation), secondaire (dépistage des sujets à risque, groupes de parole/psychoéducation/autres) et tertiaire (interventions individuelles).

Mais ces changements nécessitent la volonté conjointe des responsables politiques et pédagogiques ainsi que des moyens financiers, notamment pour former le personnel. La France, en mettant en œuvre une stratégie nationale, pourrait être pionnière en la matière. Et, si cette stratégie était associée à une étude au niveau national, cela pourrait être l'occasion de démontrer scientifiquement l'importance de la prise en charge du bien-être des étudiants en médecine. La France pourrait être pionnière en la matière. »

**D'après cette méta-analyse d'Ariel Frajerman, mais aussi des études en psychologie du travail, ce sont les actions institutionnelles et organisationnelles qui sont les plus efficaces, pour le plus grand nombre et pour une durée plus longue concernant la qualité de vie étudiante ou au travail.**

La prévention secondaire s'adresserait donc à un public plus ciblé : les étudiantes et étudiants stressés bénéficieraient d'un soutien ou de cours de gestion du stress soit en présentiel, soit en Visio conférence.

Des Mooc ou des applications leur seraient fournis spécifiquement car les élèves non stressés n'en ont que rarement besoin.

Cela serait valable pour la méditation de pleine conscience et toutes méthodes validées apportant du bien-être ou qui lissent les liens sociaux.

Une attention aiguë sur les qualifications et modalités serait portée sur les organismes ou personnes enseignant des techniques de développement personnel du fait de la vulnérabilité de jeunes en difficulté ou en détresse : primum non nocere, bienveillance, écoute, respect de l'autonomie de la personne (= le but dans une relation d'aide ou de soins, c'est de ne pas se rendre indispensable et de ne pas rendre captif l'autre). **Le mal-être des étudiants ne doit pas devenir un nouveau marché !**

La prévention tertiaire impliquerait que le personnel médical soit en nombre suffisant, à proximité physique ou bien disponible en Visio. Les thérapies de soutien devraient être possibles et accessibles en temps réel. Apsytude remplit en partie cet objectif. Malgré tout, la proximité d'un professionnel de la santé mentale est plus efficace : **un psychologue au sein de l'école est recommandé.**

La diffusion réitérée des possibilités d'être écouté par d'autres jeunes (Nightline), par des professionnels généralistes de l'écoute (SOS Amitié) ou bien par des personnes formées issues de la profession (Vétos-Entraide).

Le rapport Donata Marra

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/15-engagements-pour-le-bien-etre-des-etudiants-en-sante-49145>

Donata Marra est psychiatre et est qualifiée en psychoneuropédagogie.

Elle préside et anime une structure destinée à accompagner les étudiants en médecine, les évaluer et les orienter vers des structures d'aide dans le but de contribuer à l'épanouissement des futurs soignants : le BIPE « Bien-être et Paroles étudiantes »

<https://bipe.sorbonne-universite.fr/presentation-du-bipe/>

La prévention des RPS (Risques Psychosociaux) chez les étudiants, associe des interventions primaires à tertiaires, individuelles et collectives. Quelques exemples ci-dessous:

A. Prévention primaire (pour l'ensemble des étudiants)

- Interventions d'aide au développement personnel et compétences transdisciplinaires: habitudes de vie (sommeil, organisation, nutrition...), stratégies d'adaptation, APS, psychoéducation, estime de soi, habiletés en communication, gestion du stress : relaxation, yoga, mindfulness (méditation de pleine conscience), hypnose...
- Diffusion des soutiens disponibles
- Formation des enseignants à la pédagogie et au management
- Tutorat/mentorat
- Aides par les pairs
- Groupes Balint
- Médecine narrative
- Interventions sur les programmes/milieu professionnel : système « pass fall» ou «échec/réussite", allègement du programme et du temps de travail, etc.
- 

B. Prévention secondaire (pour les étudiants identifiés comme étant à risque)

- Tutorat et remédiations spécifiques, en groupes et en individuel en fonction des populations
- Ateliers d'aides au développement personnel adaptés

C. Prévention tertiaire (étudiants nécessitant une prise en charge)

- Identification et communication des parcours de soins et d'interventions
- Remédiation adaptée et aide à la réorientation

Le véhicule utilisé pour prolonger le rapport a été le CNA, centre national d'appui :

<https://www.letudiant.fr/educpros/entretiens/donata-marra-ancienne-presidente-du-cna-la-prise-en-compte-de-la-qualite-de-vie-concerne-tous-les-etudiants.html>

Malheureusement ce CNA restera une coquille vide faute de financements et la condition de vie des jeunes carabins ne s'est pas améliorée. Néanmoins un énorme travail a été effectué et la prise de conscience des besoins pour les étudiants a eu lieu.

<https://www.letudiant.fr/educpros/entretiens/donata-marra-ancienne-presidente-du-cna-la-prise-en-compte-de-la-qualite-de-vie-concerne-tous-les-etudiants.html>

<https://www.letudiant.fr/educpros/enquetes/suppression-du-cna-une-decision-inattendue-mais-pas-tout-a-fait-definitive.html>

Elle est remplacée par le CNAE

<https://cnae-santé.fr>

Les conditions de travail et les thématiques sont similaires tant pour les étudiants en médecine que pour les élèves vétérinaires.

Il est donc peut-être nécessaire suite aux travaux du professeur Truchot pour le CNOV et Vetos-Entraide démontrant les très forts taux de burnout et d'idéations suicidaires dans la profession de deux fois supérieurs aux professions de la santé, et sachant que les jeunes professionnels sont encore plus à risque, **de joindre et tenter de rejoindre cette nouvelle entité le CNAE** même si elle appartient au ministère de la santé. Cela permettrait de mutualiser les idées, les paroles, les actions, la prévention, la promotion de la santé mentale afin d'avoir un poids supérieur vis-à-vis des autorités de tutelle et de l'état.

#### En Pharmacie

Les étudiantes et étudiants en pharmacie ont au travers de leur association effectué une enquête de bien-être en 2019 et qui rejoint en grande partie les données en médecine et dans nos écoles :

*« Les étudiants en Pharmacie vont mal.*

*Au travers de cette enquête apparaissent plusieurs aspects de ce mal-être : niveau élevé de dépression et de stress, impact négatif du cursus, manque d'encadrement et de soutien de la part des instances universitaires, discriminations et même enjeux de Santé Publique au travers des problématiques de sommeil et de consommation de substances.*

*Le travail doit être entamé ou intensifié dès à présent pour résoudre ces problématiques le plus rapidement possible.*

**Les structures telles que le Centre National d'Appui doivent être développées et surtout, être munies de moyens financiers adéquats afin de mener à bien leurs actions.** Une communication importante sur les structures universitaires de soutien psychologique doit également être envisagée, pour démocratiser ces instances encore trop méconnues des étudiants. L'ANEPF a également à cœur de développer les structures de soutien intra-facultaires, afin d'offrir aux étudiants un soutien direct. Afin d'accompagner au mieux les étudiants, ces structures doivent comprendre des professionnels de la santé mentale, mais également des étudiants relais, parfois plus accessibles car moins intimidants que des professionnels.

**Des campagnes de communication à destination des étudiants doivent également être menées, afin de les sensibiliser aux thématiques du sommeil et de la consommation de substances.** L'ANEPF souhaite également mettre en place des ateliers de sophrologie, afin de sensibiliser au mieux les étudiants sur les thématiques du sommeil, et leur permettre de gérer au mieux leur temps de repos.

Cependant, toutes ces campagnes et structures resteront inefficaces tant que la base du problème ne sera pas résolue.

Notre formation doit être repensée pour retirer aux étudiants les charges mentales inutiles. Les stages et mises en situation doivent être développés, tout comme la formation aux soft skills. Les formats de cours doivent être repensés, pour permettre une meilleure répartition au cours des années d'études et éviter une surcharge de travail inutile et délétère. Une uniformisation du contenu et de la répartition des cours doit également être envisagée, afin d'offrir à tous les étudiants la même formation.

La formation concerne aussi les encadrants. Administratifs ou enseignants, les encadrants universitaires doivent recevoir une formation approfondie afin d'accompagner au mieux les étudiants et de les soutenir au cours de leurs études. Toute discrimination, qu'elle vienne d'un étudiant ou d'un encadrant, doit être sanctionnée. Un étudiant ne devrait jamais avoir à subir une quelconque discrimination ou attaque, que ce soit dans sa vie personnelle ou au sein de la faculté, pire encore par une personne censée l'encadrer et le soutenir dans sa construction en tant que jeune adulte et futur professionnel de Santé.

**Le mal-être des étudiants en Santé ne peut plus être laissé de côté plus longtemps. Le travail doit être entamé dès maintenant pour résoudre ce mal-être. »**

Le mal-être étudiant est présent dans le monde étudiant globalement et chaque filière doit élaborer une stratégie de promotion du bien-être de ses propres étudiants.

## 2. PREVENIR L'APPARITION DES STRESSEURS PROFESSIONNELS A L'ECOLE

A l'occasion de la publication des travaux concernant la santé des professionnels vétérinaires au travail en Mai 2022, des liens ont été établis entre des stresseurs professionnels, des troubles somatiques, psychologiques et psychopathologiques, et le travail.

De nombreuses données vont dans le sens de la présence de facteurs de stress lors des études. Aussi nous paraît-il souhaitable de les aborder dans notre rapport afin de permettre collectivement une sensibilisation voire une prévention.

**La Charge de travail et le conflit entre la vie professionnelle et la vie privée** constitue le facteur de stress numéro un d'après la récente étude du Professeur Didier TRUCHOT (Professeur de Psychologie Sociale à l'université Bourgogne Franche-Comté) sur la santé au travail chez les vétérinaires.

Se préoccuper dès l'école des causes de mal-être étudiant puis professionnel est souhaitable.

L'amplitude des horaires, la difficulté de concilier temps professionnel et temps privé, la surcharge de travail, le rythme de travail, les conditions de travail dégradées dépassent les ressources intrinsèques et extrinsèques des professionnels et nous retrouvons dans les données quantitatives et qualitatives de notre étude toutes les composantes d'un facteur de stress majeur chez les étudiantes et étudiants.

D'après le professeur Truchot cette catégorie de stressleur est la plus fortement associée à l'épuisement émotionnel et aux troubles du sommeil. Il vient en deuxième position dans les idéations suicidaires. Les femmes perçoivent ce stressleur de manière plus aigüe.

Ces dix dernières années ont vu de plus en plus de professionnels de moins de 40 ans partir de la profession. L'étape en cours est celle d'élèves qui ne désirent même plus obtenir leur diplôme.

### **La peur de l'erreur**

Pour les professionnels la peur de l'erreur est le deuxième facteur associé à l'épuisement émotionnel et aux troubles du sommeil et il est surtout le premier facteur associé aux idéations suicidaires. Cette peur touche surtout les salariés, les femmes et l'exercice praticien en canine.

A l'école le fait de ne pas sentir un bon vétérinaire est omniprésent. Le sentiment d'imposture ne cesse de progresser. Le sentiment d'incompétence ou la peur de se lancer de manière autonome s'accompagne souvent du besoin de se spécialiser sans cesse. L'hyperspécialisation est encouragée par les écoles elles-mêmes, les autorités de tutelles : Outre que l'hyperspécialisation aboutit à une somme énorme de connaissances et de détails, les vétérinaires de terrain et les organisations professionnelles vétérinaires ont de sérieux doutes sur le modèle économique et les débouchés potentiels de diplômés hyperspécialisés.

Les élèves désirent être accompagnés pour faire leurs premières armes et c'est leur demande principale pour leurs premiers postes en activité de praticien mais aussi dans d'autres métiers vétérinaires. Nous le verrons dans le rapport complémentaire 2022.

La profession entière tout autant que les encadrants à l'école ont un rôle très important à jouer pour donner ou redonner confiance aux élèves et jeunes professionnels.

### **Le Travail morcelé ou interrompu**

La plupart des secteurs d'activité sont touchés désormais et la qualité du travail en est altérée. Les NTIC (Nouvelles technologies d'information et de communication) et les sollicitations multiples privées et professionnelles ou étudiantes induisent une diminution de la concentration et de l'attention.

Ce facteur de stress est classé en troisième position pour l'épuisement émotionnel et les idéations suicidaires chez les vétérinaires tous métiers confondus. Il est classé en quatrième position pour les troubles du sommeil. Il n'existe pas de différences de genre.

La prévention est difficile car nous sommes toutes et tous happés par l'immédiateté et le besoin d'être en lien la majorité du temps. Informations et distractions se mêlent et la surcharge mentale survient : la mémoire de travail est dépassée.

Focus sur les nouvelles technologies de communication :

Une utilisation raisonnée des NTIC tant en termes d'enseignement qu'en termes de prévention de leur utilisation, de leurs utilités mais aussi de leurs effets indésirables ou secondaires est nécessaire. Des études sont en cours et la grande spécialiste du domaine Amy Orben de Cambridge mène des recherches depuis longtemps avec de très fines analyses. Ses conclusions actuelles montrent que les très grands et les très faibles consommateurs des réseaux sociaux ont une moindre qualité de vie que les autres.

Nous considérons que les NTIC peuvent constituer une addiction pour des sous populations à risque, qu'elles sont considérées comme telles par les élèves dans leurs réponses au questionnaire 2022 et que des actions préventives institutionnelles ou par des leaders d'opinion parmi les générations juniors sont utiles pour favoriser la tempérance.

### **La prévention au sein de la profession commence à l'école.**

#### **Le Workaholisme ou être accroc au travail ou le besoin de travailler sans cesse :**

Le Workaholisme est la contraction de Work et de Alcoholic montrant bien le processus et l'état d'addiction. On peut utiliser en français ergomanie.

Dans le rapport Truchot (Mai 2022) nous avons en résumé : « Plus d'un tiers des vétérinaires (37%) sont workaholiques, autrement dit, entretiennent une relation de dépendance psychologique vis-à-vis de leur travail. Cette addiction est fortement associée à la santé psychologique (burnout, idéations suicidaires...) et physique (troubles du sommeil, etc.).

De fait, une fois pris en compte l'âge et le genre, le workaholisme explique 32% de la variance de l'épuisement émotionnel, 17% de celle des troubles du sommeil, et 7% de celle des idéations suicidaires.

Sans doute le workaholisme est-il une des clés importantes pour prévenir et éviter les risques psycho-sociaux chez les vétérinaires et parallèlement accroître leur qualité de vie au travail. »

Il existe à côté des workaholics, des travailleurs acharnés qui ne sont pas compulsifs, c'est-à-dire qui travaillent beaucoup et passent à leur vie privée sans penser au travail, ou passent d'agréables vacances avec leur famille en n'aimant pas du tout être dérangés par des sollicitations émanant du travail. Ce profil correspond plus à la notion de conscience professionnelle et constitue un peu plus de 17% des professionnels qui sont en moyenne plus âgés.

Être accroc au travail veut dire que le professionnel ou l'étudiant n'arrive pas à couper de ce travail. Pour l'étudiant, cela peut vouloir dire qu'il se sent coupable quand il regarde une série ou bien passe une soirée avec des amis plutôt que de réviser, de consulter ses fiches ou bien d'aller voir une énième fois l'animal hospitalisé lors d'une rotation clinique. L'étudiant préfère prétexter des examens, des contraintes étudiantes plutôt que de retourner en famille ou de faire des sorties.

Ce présentéisme, cette incapacité de couper avec le travail en diminue la productivité, l'efficacité, et les rapports aux autres peuvent en être dégradés.

Si la compétition est bien moins importante dans le monde étudiant vétérinaire qu'en médecine, il existe malgré tout, la tentation de montrer sa supériorité en termes de connaissances, de gestes techniques, l'envie d'accomplir des « exploits » et de se distinguer par la résolution du cas rare. Il existe aussi le besoin de contrôler son environnement au maximum ainsi que de démontrer sa compétence par anxiété de performance.

Le perfectionnisme n'est pas un défaut quand il s'agit d'hygiène, de chirurgie fine, de précision d'un diagnostic, de méthode ou d'un raisonnement élégant en épidémiologie. Il le devient quand il envahit toutes les sphères et tout le temps. Il devient délétère pour soi-même et les autres.

La prévention professionnelle du workaholisme commence dans les écoles :

C'en est fini de la performance de travailler sans que cela soit prescrit par une autorité extérieure 48 heures consécutives qui ne démontre que la « virilité » de l'élève ou du clinicien qui raconte ses « exploits ».

C'en est fini de se mettre en danger psychologique pour se distinguer.

C'en est fini du présentéisme même quand on a 40°C de fièvre.

C'en est fini de transmettre la grippe aux autres parce qu'on est plus fort que la maladie.

C'en est fini de partir en vacances et de quand même se tenir au courant de ce qui se passe à l'école.

L'exemple devrait venir des professionnels et des cliniciens, enseignants eux-mêmes.

De nombreux examens et épreuves devraient avoir des notes ou des évaluations collectives afin de limiter les dérives individuelles d'une part, mais aussi d'apprendre à travailler en équipe d'autre part. L'exercice collectif induit de ne pas tracer sa route en solitaire et protège contre de nombreux autres troubles psychologiques et somatiques.

La prévention du workaholisme nous semble très importante car dans le rapport Truchot les populations les plus touchées sont les femmes et surtout les jeunes et ces données ont été contre-intuitives. Les jeunes d'aujourd'hui sont plus touchés que les plus âgés d'aujourd'hui. Comme nous n'avons aucune donnée sur le workaholisme des vétérinaires d'il y a trente ans, le principe de précaution s'impose. Cela veut dire aussi que l'implication des jeunes n'est pas moins forte que leurs aînés. Cela veut enfin dire que cette population de jeunes est à risque pour leur santé individuelle mais aussi en termes collectifs pour leur « durée de vie » dans les exercices professionnels vétérinaires.

Nous pensons aussi que dans les écoles vétérinaires nous avons une population à risque et qu'il est louable d'avoir une vocation et une conscience du « travail bien fait » mais que la compulsion est à éviter. Il ne s'agit pas de travailler moins mais de travailler mieux puis de prendre soin de soi, des autres et du monde dans d'égales proportions hors contexte d'un travail étudiant.

Être équilibré dans une vie saine induit de la durabilité et du bien-être dans toutes les sphères de sa vie.

### 3.CAS PARTICULIER DES ROTATIONS CLINIQUES

Nous avons noté un grand stress des étudiants d'une part à l'idée même d'entamer «la clinique » ou « les rotations cliniques » et d'autre part pour une minorité importante de les faire. Alors même que l'immense majorité des étudiantes et étudiants n'en peuvent plus de la théorie et n'aspirent qu'à une seule chose : la pratique ! Ils l'ont dit en 2018 et le répètent en 2022.

L'organisation des cliniques et leurs insertions dans le reste de l'enseignement peuvent rendre le cursus moins pesant :

« J'ai la chance d'être naturellement peu stressée et très épanouie dans mes études. Je n'ai jamais remis mon choix d'être vétérinaire en question et mes périodes en clinique et en stage n'ont fait que confirmer mon envie de faire d'exercer en clientèle, au moins au début de ma carrière. Je dois souligner que j'aime beaucoup l'organisation de la scolarité dans mon école : plus de partiels après la 3e année et uniquement de la clinique et des stages. Cela enlève à mon sens un grand stress et permet de se consacrer uniquement à ses rotations, selon sa motivation personnelle. »

Nos interviews ont aussi montré à quelques occasions un « refus d'obstacle ». Une étudiante en troisième année très dynamique et enthousiaste d'être à l'école dit « qu'elle est très impatiente mais a peur des rotations comme à l'entrée en prépa , peur aussi de ne pas trouver le bon groupe de clinique car on a besoin d'être soudé». Un groupe de clinique est composé de cinq personnes. Une autre étudiante a fait une année sabbatique. Une autre encore a fait exprès de redoubler. Une autre a fait « un autre boulot » à la place des études pendant un an.

Nous pensons aussi que dans les écoles vétérinaires nous avons une population à risque et qu'il est louable d'avoir une vocation et une conscience du « travail bien fait » mais que la compulsion est à éviter. Il ne s'agit pas de travailler moins mais de travailler mieux puis de prendre soin de soi, des autres et du monde dans d'égales proportions hors contexte d'un travail étudiant.

Être équilibré dans une vie saine induit de la durabilité et du bien-être dans toutes les sphères de sa vie.

L'analyse du verbatim nous montrent aussi que les dépassements d'horaires légaux sont très nombreux, pas du tout isolés en 2018, nous les avons mis en annexe. L'analyse en cours des données 2022 montrent tout autant de témoignages et de données inquiétantes.

Les données déclaratives 2018 montraient une moyenne hebdomadaire pour celles et ceux qui avaient effectué une rotation de 48,93 h. Sur les 262 élèves qui déclarent faire des rotations celles et ceux qui font plus de 50h de travail moyen hebdomadaire au cours des rotations, sont 114.

Les données 2022 montrent une augmentation moyenne de 2h30 de travail hebdomadaire au cours des cliniques. Le nombre d'élèves déclarant une durée de travail inférieure à 12h lors de leur rotation la plus exigeante sans sommeil est de moins de 10%.

Ils ont souvent le ressenti d'être « des petites mains », « des esclaves », « des employés ». Certains, quand il existe un arrêt de travail ou une blessure, font preuve de présentisme de peur de refaire la ou les rotations. Certains disent redouter de devoir choisir entre une maladie ou un deuil, et le fait de refaire une rotation clinique. Il existe une forte pression administrative disent-ils : des étudiants expliquaient devoir rattraper des jours de clinique en cas d'arrêt de travail ; ou bien devoir rattraper des jours en cas d'absence justifiée.

Deux témoignages pris dans le verbatim 2018 parmi d'autres :

« Je n'ai pas encore commencé la clinique mais d'après ce que j'ai entendu, j'ai peur des conditions de travail (plus de 24h sans dormir, pas forcément le temps de manger, parfois manque de considération de la part des cliniciens) en rotation de clinique. J'ai déjà entendu que les étudiants devraient prendre un avocat car ces conditions ne sont pas acceptables mais que ça n'a pas été fait car cela risque de nuire à nos dossiers. »

« Je ne trouve par exemple pas normal de nous faire travailler en équine la nuit de 19h à 8h même s'il n'y a pas beaucoup d'animaux et que 2 étudiants seraient suffisants, puis de nous faire assister à la ronde avec l'équipe de jour de 9h à parfois 11h sous peine d'être mal vu par les profs (certains profs vérifient que l'équipe de nuit est bien là) et ce toute la semaine en devant enchaîner la semaine d'après avec une nouvelle rotation. Cela nous laisse peu de temps pour des trucs de base comme simplement dormir et manger et est très usant moralement. Ça donne vraiment l'impression d'être un petit esclave. En tant que 5A, si un événement très important survient pendant notre semaine de nuit (notamment remise de diplômes ou examens pour valider l'année), il n'y a pas de dérogation donc nous ne pouvons pas nous faire remplacer et le seul moyen de ne pas le louper est de ne pas dormir la journée, donc d'enchaîner 2 nuit de travail sans dormir plus de 3-4h. On a le droit de louper la ronde du matin seulement. »

Elles ou ils nous font part de travail de palefrenier ou d'auxiliaire vétérinaire. Certaines étudiantes nous ont confié qu'il n'était pas rare qu'elles ne puissent assouvir leurs besoins physiologiques (manger, aller aux toilettes) au cours d'une rotation.

« Parfois pendant les rotations urgences-soins intensifs les créneaux s'enchaînent mal et on peut travailler pendant presque 20h de suite. Il est aussi commun, quand on fait des créneaux de renfort de nuit, de commencer à midi pour finir à 7h du matin soit 19h sans pouvoir quitter les chenils ne serait-ce que pour manger .... »

A certaines occasions c'est l'inverse, les étudiantes et étudiants sont présents sans rien faire et le subissent.

Enfin nous avons eu des témoignages de personnes accidentées à qui il a été demandé de changer l'horaire de l'accident sur la déclaration.

S'agit-il d'initiatives individuelles d'encadrants qui ont mal compris les consignes ?

Un exemple dans le verbatim, mais en interviews nous avons d'autres exemples qui perdurent d'ailleurs en 2022 d'après le verbatim 2022 :

« On se présente en clinique en ayant dormis 4h pour avoir finis son cas clinique que l'ont à fait en vitesse en 5h et dont on ne retiens rien du coup. On enchaîne les gardes au SI et on ne voit plus la lumière du jour. On culpabilise de prendre plus de 30min pour la douche et le repas du soir parce qu'il y a la thèse à avancer. On ne voit plus personne d'autre que nos compagnons de clinique. A partir du moment on l'ont est obligé de mentir sur nos horaires de travail lorsque l'on déclare un accident parce que nos vrais horaires ne sont pas "valable légalement" je considère qu'il y a un problème. »

Nous ne pouvons faire la part du subjectif ou de l'objectif dans les déclarations. Néanmoins nous notons les mêmes propos dans les quatre ENV et à quatre années de différence.

Il conviendrait que les encadrants et l'administration veillent aux strictes limites imposées par le code du travail. Nous avons demandé aux étudiantes et étudiants s'il existait une convention de stage dans le cadre de ces cliniques, mais la réponse est négative. Même s'il n'existe aucune convention de stage, les étudiantes ou étudiants au cours des cliniques relèvent du code du travail. Il existe un temps de repos après 12 heures de travail. La durée hebdomadaire de travail ne saurait dépasser 48h. Y compris pour des élèves qui voudraient toujours en faire plus ! L'une des entités psychologiques relevée par les travaux du professeur Truchot sur la santé des vétérinaires en Mai 2022 est le workaholisme et sa prévention commence à l'école ! Dans ces mêmes travaux le présentéisme, même quand on est malade ou blessé, fait le jeu du burnout et des idéations suicidaires. Le perfectionnisme n'amène pas forcément un travail mieux fait et productif. Donc il est souhaitable que les élèves ne dépassent les 48 heures de travail hebdomadaire que de manière exceptionnelle ou pour des raisons d'urgence vitale ou de bien-être animal, et sans solutions alternatives.

Pour avoir une idée plus précise des risques des rotations cliniques, la situation la plus similaire à celle de nos élèves en clinique des ENV correspond aux internes en médecine. Aussi en dresserons-nous un rapide tableau.

Les constats, études, questionnaires vont tous dans le même sens depuis 20 ans concernant les jeunes carabins, et la situation continue à empirer. Un rapport avait été demandé à Donata Marra que l'on peut trouver sur le site de l'enseignement supérieur et de la recherche et qui a abouti à 15 mesures pour le bien-être des étudiants en santé dont toutes les ENV peuvent aussi s'inspirer :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/15-engagements-pour-le-bien-etre-des-etudiants-en-sante-49145>

Au sein du rapport Donata Marra était citée une étude effectuée auprès de 8000 étudiants et jeunes médecins par le CNOM (ordre des médecins) en collaboration avec divers syndicats en 2016. 14% des étudiants et jeunes médecins présentaient des idées suicidaires dont les 2/3 travaillaient plus de 48h par semaine.

C'est un dossier urgent car dans le lien qui suit :

<https://www.jean-jaures.org/publication/la-sante-mentale-des-etudiants-en-medecine/>

est écrit :« La réduction du temps de travail a été testée aux États-Unis dès le début des années 2000 et a montré son efficacité. Après quatre ans de procédure, le Québec a décidé en 2011 d'interdire les gardes de vingt-quatre heures.

En 2013, la Commission européenne avait demandé à la France de limiter le temps de travail à quarante-huit heures par semaine.

L'Intersyndicale nationale des internes (ISNI) a réalisé une enquête en 2019 sur le temps de travail des internes français. Il en ressort que ces derniers dépassent toujours le temps de travail hebdomadaire réglementaire de quarante-huit heures par semaine et que 30% ne peuvent pas prendre leur repos de sécurité après une garde.

Il faut souligner que ces résultats cachent une grande hétérogénéité et que certaines spécialités poussent leurs étudiants à travailler bien au-delà de ces moyennes. Ainsi, selon une enquête menée en Franche-Comté en 2019, « 47,5% des internes de spécialités médicales travailleraient au-delà de soixante heures par semaine et 43,4% des internes en spécialités chirurgicales au-delà de soixante-quinze heures ».

<https://www.egora.fr/etudiants/vie-etudiante/69627-idees-suicidaires-humiliation-antidepressseurs-cette-enquete-montre-a>

Ce lien totalement pertinent montre que les internes en médecine travaillent en moyenne 58,4heures par semaine et les syndicats étudiants déplorent que le ministère ne fasse pas respecter le maximum de 48heures.

L'intersyndicale des internes en médecine a publié au printemps 2022 l'enquête 2021 sur la santé mentale des jeunes médecins :

<https://www.isnar-img.com/wp-content/uploads/DP-Sante-mentale2021-int.pdf>

L'objectif de l'étude portant sur plus de 11000 étudiants était :

- Réactualiser les chiffres sur la santé mentale des étudiants en médecine et internes
- Rechercher les facteurs aggravants de la santé mentale des étudiants en médecine
- Mesurer le temps de travail déclaré effectué en stage et hors stage et son impact sur la santé mentale
- Estimer la prévalence des maltraitances (dont les violences sexistes et sexuelles) au sein de la population étudiante en médecine
- Donner la parole aux étudiants en médecine sur ces thématiques

Si on lit ces publications concernant les étudiants en médecine, les facteurs de risques sont bien décrits et sont présents pour des élèves vétérinaires d'après de nombreuses sources croisées :

- La charge de travail, bien supérieure à 48h et susceptible d'atteindre, certaines semaines et pour certains élèves, 80 à 90h - sans repos compensatoire parfois.
- Horaires de travail qui parfois sont une attente aléatoire avant de commencer.
- Horaires qui empêchent en certaines occasions de satisfaire les besoins physiologiques.
- Les humiliations, la maltraitance, les harcèlements et les représailles.
- La précarité financière.

L'ANEMF avait produit un excellent rapport pour la santé mentale des futurs soignants :

<http://anesf.com/wp-content/uploads/2018/08/rapport-santé-mentale.pdf>

**Les études sur les étudiants en médecine montrent un taux de stress de 10% supérieur pour les jeunes carabins par rapport aux élèves des ENV qui effectuent des rotations cliniques et sont corrélées de manière presque linéaire à la charge de travail. La compétition y est aussi plus sévère.**

Donc :

Concernant un stage effectué par un étudiant en entreprise ou tout autre établissement, il est encadré par un maillage de textes instituant des droits et des devoirs aussi bien pour l'étudiant que pour le chef d'entreprise ou d'établissement. On retrouve principalement le Code de l'éducation et le Code du travail. Les références rappelées ci-dessous sont consultables en ligne sur le site « LEGIFRANCE ».

#### 1/ Exécution du stage

La convention de stage ou convention tripartite doit répartir les rôles, déterminer les missions et instituer les droits et obligations de chaque partie (articles L 124-1 et suivants du code de l'éducation).

#### 2/ Santé et sécurité

Les stagiaires bénéficient des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail comme les salariés, y compris temporaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur (Code du travail articles L.4111-5 et L 6343-1).

Au surplus, l'article L. 4154-2 du code du travail institue que les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient également d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

L'article R6352-1, alinéa 3 du code du travail précise que lorsque la formation se déroule dans une entreprise ou un établissement déjà doté d'un règlement intérieur, les mesures de santé et de sécurité applicables aux stagiaires sont celles de ce dernier règlement.

#### 3/ Durée du travail

Les stagiaires bénéficient des règles de droit commun en matière de durée du travail (durées maximales et repos obligatoires). La durée hebdomadaire maximale est appréciée en tenant compte de toute heure de travail effectif ou de présence sur le lieu de travail (Articles L6343-1, L6343-2 et L6343-4 du Code du travail). En aucun cas le stagiaire non titulaire d'un contrat de travail ne peut accomplir des heures supplémentaires (Code du travail, article L6343-3).

**Il existe une zone de non droit dans les ENV : le code du travail ne s'y applique pas. Les conseils régionaux de l'Ordre vétérinaire n'ont aucun droit de regard sur le fonctionnement des cliniques car les enseignants cliniciens ainsi que les internes ne sont pas inscrits au tableau de l'ordre. Les contrats de stage ou de travail ne sont donc pas supervisés ou contrôlés.**

**Nous conseillons fortement des conventions de stage lors des rotations cliniques afin que les étudiantes et étudiants soient mieux sécurisés et encadrés dans leur environnement de travail. Il n'est pas raisonnable d'attendre un accident de travail et/ou une judiciarisation de celui-ci pour agir.**

Nous avons pu constater dans le verbatim et les interviews que les rotations les plus compliquées étaient les rotations équine, les urgences et la chirurgie anesthésie.

Là où se juxtaposent plusieurs types de dangers outre la charge de travail :

- Le risque physique de blessures avec les chevaux, de morsures ou griffures avec les animaux de compagnie.
- Le risque de l'erreur qui devient une peur de l'erreur dont nous rappelons ici qu'il est le deuxième stresser dans la profession vétérinaire.
- La pression ou les agressions avec les enseignants ou les clients.
- La négation des besoins physiologiques ou psychologiques
- La pression administrative vers un présentisme d'un élève malade, voire des menaces de rétorsion en cas d'absence malgré tout.

En reprenant les modèles de stress, nous avons donc ce que nous avons écrit plus haut :  
« *Des troubles psychiatriques liés au travail (y compris sur des individus résilients) peuvent survenir quand :*

*L'individu reçoit une demande forte provenant de son environnement, que cet individu n'a aucun contrôle sur les événements et qu'en plus il ne reçoit qu'un soutien social très faible ou une absence de reconnaissance. »*

Les rotations les plus exigeantes doivent rester des lieux d'enseignement, de pédagogie et de bienveillance.

Nous ne passerons pas sous silence les abus existants dans le « privé » dont nous trouvons trace dans le verbatim 2018 et 2022. Nous connaissons par interviews mais aussi par le monde professionnel praticien, les dérives existantes pour de jeunes professionnels ou étudiants concernant leur « remplacement », « assistantat », « stage » ou « internat » voire « mentorat » en privé.

Nous avons par exemple à la question sur les durées d'éveil maximales :

« La plupart du temps 36h avec deux ou trois sommeil de 15 min, lié au fait de faire des gardes dans le privé la nuit, 1 a deux fois par semaine »

« Occasionnellement, généralement en relation avec des gardes dans le privé »

## 4.Prévention primaire : l'organisation

### a. Les modalités de l'enseignement :

Nous n'avons aucune légitimité ni pertinence à discuter du contenu des enseignements ou des programmes. Nous porterons un regard sur les modalités.

Nous savons par les données 2022 qu'une majorité d'étudiantes et étudiants trouvent intérêt et utilité aux enseignements prodigués. Ils sont pour une immense majorité, très impatients de commencer la « pratique ».

L'inflation des connaissances, la diversité des matières enseignées, la lassitude des élèves pour l'enseignement théorique pendant tant d'années, la charge de travail et ses conséquences délétères devraient amener à repenser les modalités d'enseignement.

Des têtes bien faites plutôt que pleines n'est pas qu'un dicton. La somme d'informations apprises au pas de charge puis immédiatement oubliées après passage d'une épreuve n'est pas d'un grand rendement sur le moyen et long terme.

A l'université de médecine de Saint Louis en 2016, cité par Ariel Frajerman, **une des actions pour le bien-être mental a été de diminuer le nombre de détails dans l'enseignement.**

Il serait aussi souhaitable que l'enseignement clinique soit le plus axé possible sur ce qui constitue 95% des actes de terrain, des actes généralistes. La spécialisation ou le doctorat sont à promouvoir car l'innovation est importante. Mais les actes rares avec de multiples examens complémentaires peuvent être anxiogènes ou frustrants quand les jeunes professionnels arrivent sur le terrain car ils se retrouvent en décalage par rapport aux demandes « clients ». L'innovation existe aussi au sein de l'activité praticienne généraliste. Il devrait exister une hiérarchie bien expliquée dans les enseignements fondamentaux et pratiques concernant ce qui est vu dans la vie professionnelle courante.

**Devenir un bon vétérinaire ne nécessite pas des connaissances encyclopédiques. Le raisonnement et la méthodologie, la flexibilité et l'adaptation, le savoir-faire et le savoir-être sont aussi importants que le savoir.**

Les enseignants ont évidemment une double fonction d'enseignant chercheur : **La pédagogie devrait être une discipline en elle-même au sein de la formation des enseignants. Apprendre à transmettre est d'une grande complexité.**

Nous pensons que les enseignants pourraient acquérir un ou des modules de formation à l'instar de la médecine, suivant la formule « comment soigner les soignants » : L'enseignement c'est aussi de la pédagogie, ce sont des échanges.

Et pour bien utiliser la pédagogie, une communication positive et des outils de valorisation dans son enseignement, encore faut-il être en bonne santé physique et mentale ! Les encadrants et enseignants ont donc besoin d'être écoutés et compris aussi dans leur travail.

Dans un rapport de la fondation Jean-Jaurès sur la santé mentale des étudiants en médecine est écrit :

*« Former le personnel pédagogique et les étudiants*

*Au niveau de l'encadrement, l'enjeu actuel est d'apprendre aux médecins à être plus bienveillants avec les étudiants qu'ils encadrent. Il faut également les rendre capables de dépister les cas de dépression et les former pour savoir comment réagir face à un étudiant qui en présente des symptômes afin de pouvoir l'orienter vers les structures adéquates. L'offre de formation est aujourd'hui insuffisante. S'il existe maintenant plusieurs diplômes interuniversitaires (DIU) de pédagogie médicale, l'université française ne propose à l'heure actuelle qu'un seul DIU « soigner les soignants », créé en 2015. »*

Dans le rapport Donata Marra page 19 est écrit : *« La plupart des responsables de formation non universitaires n'ont pas été formés à la pédagogie et les encadrants en stage non plus. Il ne s'agit pas de nier les compétences acquises sur le terrain... Souligner la nécessité d'une formation adaptée qu'elle soit initiale ou continue...Les DU de pédagogie ne proposent pas toujours de formation sur les compétences nécessaires à l'encadrement des étudiants ou sur une communication renforçante (verbale et non verbale, non stigmatisante)...la pédagogie est paradoxalement le parent pauvre et reste souvent une variable d'ajustement. »*

Les cliniciens sont au contact des élèves dans un contexte parfois de flux tendu et les relations avec les élèves gagneraient à être les plus bienveillantes possibles avec des droits à l'erreur ou avec une considération quant à leurs besoins psychologiques et physiologiques.

**Nous devrions collectivement soigner les dysfonctionnements pédagogiques des ENV.**

**Un module de pédagogie vétérinaire devrait être proposé à tous les intervenants qui gravitent autour des élèves : encadrants, enseignants, accompagnants, maîtres de stages, tuteurs, mentors.**

**Apprendre à apprendre, apprendre à comprendre et à écouter, apprendre à transmettre sont des moteurs de bonnes relations intergénérationnelles et de la santé collective des métiers vétérinaires.**

#### **b. Les situations de maltraitance ou de harcèlement**

Les termes de maltraitance ou de harcèlement peuvent sembler exagérés ou inappropriés.

Quand un élève subit l'énervement d'un encadrant, qu'il est considéré comme un mauvais vétérinaire, qu'on le traite d'incapable quand il a du mal à accomplir un acte technique ou qu'il l'effectue trop lentement, qu'il n'est pas reconnu dans ses besoins physiologiques, qu'il est méprisé ou rejeté, que des blessures physiques ou psychiques sont niées ou minimisées, qu'on lui dit qu'il n'a aucun droit, alors ces termes sont justifiés.

De nombreux enseignants et tuteurs ont la confiance de leurs élèves. Il est néanmoins difficile pour un élève de témoigner de maltraitances avec les enseignants et encadrants et la parole est souvent confisquée ou ressentie inutile.

Les étudiantes et étudiants ne se confient que très peu aux personnels des écoles et modérément au personnel médical, nous l'avons constaté dans l'étude.

**Nous pensons qu'une médiatrice ET un médiateur seraient nécessaires dans chaque école** recueillant la parole de toutes et tous dans le plus strict anonymat et la relayant ensuite à la direction. Le sexisme serait aussi sous l'autorité des médiateurs.

Ils seraient aussi dépositaire des situations de maltraitance ou harcèlement en stages, en mobilité Erasmus ou pour de mauvaises expériences en structures privées. Ces médiateurs pourraient aussi servir de bureau des réclamations, de gestionnaire du baromètre du moral des élèves et du personnel des écoles, d'observateur de terrain, et de lanceur d'alerte.

### c. Les échanges cliniciens des écoles et vétérinaires de terrain :

Ceux-ci peuvent déjà exister au travers de comptes rendus ou échanges sur des cas cliniques référés par les praticiens.

**Ces échanges doivent se conformer à une stricte consororité et confraternité, et une compréhension de l'autre et de ses contraintes.**

Mais ceux-ci doivent se développer en ayant pour objectif principal la diplomation/insertion des élèves.

Les enseignants et praticiens devraient conjointement mettre au centre de leurs préoccupations les élèves dans le cadre des écoles puis quand ces élèves deviennent de jeunes professionnels. Un meilleur suivi, un meilleur encadrement, un meilleur soutien, de plus grands encouragements, un meilleur développement professionnel et personnel en découlerait.

Les élèves et jeunes professionnels ont besoin qu'on les rassure sur leur avenir, que les difficultés ne soient pas occultées mais qu'elles ne prennent pas tout l'espace quand la réalisation au travail ou la capacité très forte des vétérinaires à relever des défis restent de belles valeurs.

Dans ce cadre, les cliniciens des écoles et les praticiens volontaires échangeraient sur la manière de transmettre les savoirs, les savoir-faire, les savoir-être.

Les uns ou les autres pourraient aussi se mettre en situation de travail : les enseignants cliniciens en stage chez des praticiens et inversement.

Il pourrait être créé une plateforme commune aux enseignants et professionnels vétérinaires dédiée à la pédagogie, aux enseignements et aux besoins du terrain pour les jeunes professionnels. Les besoins ou préoccupations des cliniciens pourraient être abordés avec les praticiens et inversement.

#### d. Les comportements et attitudes des professionnels

**Les professionnels praticiens ou d'autres métiers vétérinaires devraient donner du sens aux élèves et aux jeunes sur les réseaux sociaux, au cours des stages, lors de toute rencontre entre générations.**

Ils devraient aussi se comporter dignement et avec responsabilité. Un nombre non négligeable de professionnels n'accompagnent pas les jeunes correctement avec des salaires négligeables en regard des horaires et responsabilités assumés par ces « internes » ou « stagiaires » voire « Auxiliaires vétérinaires ». Les contrats « forfaits jours » ont parfois bon dos. Quant à la formation promise en regard de certains postes elle est parfois très succincte et les jeunes sont livrés à eux-mêmes.

Dans le verbatim concernant une durée d'éveil très longue :

« Oui mais à cause des gardes que je faisais dans une clinique en dehors de l'école comme job étudiant. Cela m'est arrivé 2 fois uniquement dans l'année. Dans ce cas je restais éveillée pendant 38h. Mais il m'arrivait régulièrement de dormir 4-5 heures (plusieurs fois dans le mois) »

**En conséquence le diptyque diplomation insertion relève à la fois des écoles et des professionnels des divers métiers vétérinaires.**

L'évasion des jeunes professionnels pour des filières plus attractives ou parce que les conditions de travail deviennent invivables se double de la fuite des élèves qui dès l'école ne trouvent plus de justifications aux sacrifices vécus.

Ni les élèves, ni les parents de ces élèves, ni les écoles, ni les professionnels, ni la nation n'ont intérêt à ce que les jeunes arrêtent leurs études ou partent de la profession dans les cinq ans après leur sortie des écoles. C'est une perte irrémédiable et un échec collectif dans lesquels les usagers ont aussi une part très importante.

Nous sommes des professionnels de terrain et connaissons aussi toutes les difficultés ou impasses dans lesquelles se débattent nombre de consœurs et de confrères qui ont, au cours de décennies, consenti de lourds sacrifices. Les sentiments d'injustice sont là mais pour autant les nouvelles générations ne sont pas responsables d'un système déjà absurde pour les anciennes générations.

### e. Les usagers

Partout dans le monde industrialisé les relations avec le public se dégradent et les professionnels s'épuisent. Au Québec et en Grande-Bretagne il existe une tension telle que plus de la moitié des professionnels praticiens « aimeraient dans les cinq ans » partir de la profession. Les métiers vétérinaires en contact avec le public sont touchés aussi.

De même les organisations et hiérarchies qui ont des demandes contradictoires, par exemple accomplir toujours plus de missions quand les moyens humains et budgétaires se réduisent, aboutissent à un recrutement défaillant ou bien à une fuite des professionnels. Les étudiantes et étudiants le ressentent aussi et sont sensibles surtout sur les réseaux sociaux mais aussi en stages, à la réputation des vétérinaires.

Une communication institutionnelle émanant de la profession vétérinaire dans toutes ses composantes ainsi que des écoles avec un message similaire à celui qui va suivre serait pertinent à mettre en place.

*« Les étudiantes et étudiants vétérinaires ont choisi des études difficiles et exigeantes par vocation, par envie d'aider les autres, parce qu'ils aiment soigner, rechercher, accomplir des missions qui ont du sens. Ces étudiantes et étudiants deviendront ensuite des professionnels en exercice qui n'auront pas changé de nature, de mentalité, de volonté d'être utile à la société et qui continuent à aimer leurs métiers. Ils restent des humains qui travaillent beaucoup, qui répondent du mieux qu'ils peuvent aux demandes du public mais qui ont aussi une vie de famille et qui ont besoin de parfois se reposer ou récupérer. Si le grand public veut encore trouver des vétérinaires disponibles de proximité, il est nécessaire qu'il accepte leurs limites humaines et qu'il fasse preuve d'une plus grande compréhension et d'une plus grande civilité.*

*Soignez vos vétérinaires sinon qui soignera les animaux, qui s'occupera de leur bien-être, qui assurera la sécurité sanitaire des concitoyens, qui innovera dans le secteur de la santé ?*

*Merci à vous de préserver jeunes et moins jeunes vétérinaires »*

#### f. Les vétérinaires de terrain et les jugements

**Nous mettons en garde les diverses générations sur les jugements à l'emporte-pièce, sur les généralisations hâtives, sur les phrases « qui tuent » qu'elles pourraient initier et entretenir entre elles.**

Nous préférons le dialogue et la compréhension des valeurs et des besoins exposés par chaque génération. Chaque génération a vécu le fait d'être le jeune de quelqu'un et le plus âgé d'autres personnes.

Les chocs concernant les relations internationales, les tensions économiques, les ruptures énergétiques, les pandémies, le changement climatique sont tels que les conflits intergénérationnels sont un luxe.

Prenons exemple sur ce que doivent être les professionnels de terrain dans le témoignage de cette élève qui avait perdu ses repères et qui a eu pour vigie des consœurs et confrères :

« Sans les stages et les vétérinaires rencontrés qui nous montrent que c'est possible, je serai en dépression permanente. »

#### g. Accompagnement et bilan de compétences :

Le projet professionnel de chaque étudiant mérite d'être mieux accompagné. Il devrait l'être par les écoles elles-mêmes avec une professionnalisation du bilan de compétences. Il est évident que dans le privé un bilan de compétences complet effectué par un professionnel compétent, un psychologue du travail par exemple, a un coût assez proche de 1500 Euros. Cela sort du budget d'une école.

Mais il pourrait l'être par une cogestion élèves-administration.

Voici un exemple ci-dessous géré par des étudiants :

<https://lyon-est.univ-lyon1.fr/campus/vie-etudiante/asppire-accompagnement-et-soutien-pedagogique-personnalise-pour-la-reussite-des-etudiants>

ASPPIRE : Accompagnement et Soutien Pédagogique Personnalisé pour la Réussite des Etudiants

ASPPIRE est une structure pour l'Accompagnement et le Soutien Pédagogique Personnalisé, pour la Réussite des Étudiants. C'est une structure pensée, et gérée par les étudiants, en collaboration avec la Faculté, qui vise à soutenir tous les étudiants dans leurs difficultés, quelles qu'elles soient, pour favoriser l'épanouissement et le bien-être de chacun.

ASPPIRE c'est 5 piliers :

- **Moral** : comment retrouver confiance en soi, avoir une estime équilibrée de soi, gérer son stress, ses angoisses...
- **Pédagogie** : apprendre à s'organiser, connaître les différentes méthodes d'apprentissage et se forger sa propre méthode et l'optimiser
- **Santé** : prendre soin de soi, mal partout, baisse de tonus
- **Social** : des informations utiles sur les bourses et les aides financières, des conseils pour des situations familiales difficiles ou compliquées
- **Orientation** : des conseils pour choisir son orientation, ai-je fait le bon choix, les passerelles, les spécialités...

Concrètement comment ça fonctionne ?

Les étudiants contactent ASPPIRE qui les oriente vers le réseau de professionnels avec qui ils sont en contacts : enseignants, médecins, psychologues, assistantes sociales, service d'orientation, ou encore numéro d'urgence créé par le Conseil de l'Ordre de Médecins. Les étudiants peuvent aussi contacter directement les personnes de ce réseau. Enfin, la structure propose un soutien par les pairs, en permettant aux étudiants de choisir un parrain au sein d'une liste de contacts d'étudiants bénévoles.

Par ailleurs, la structure tend à développer des actions de sensibilisation, d'information ou de prévention. Ainsi, des formations de groupes de paroles et l'organisation de journées "bien-être" sont autant de projets en cours d'élaboration.

ASPPIRE a pour vocation de lever de nombreux tabous, dans un cadre où les concours prédominent et où les étudiants ne s'autorisent que très peu à exprimer leurs difficultés.

Prendre soin des futurs médecins pour qu'ils s'épanouissent dans leurs études, peut-être une piste vers des soignants mieux formés à l'empathie et à l'écoute ?

**h.Création d'un CIO et d'un CIDJ spécial vétérinaire : Centre d'information et d'orientation. Centre d'information jeunesse.**

<https://www.cidj.com>

[https://fr.wikipedia.org/wiki/Service\\_commun\\_universitaire\\_d%27information\\_et\\_d%27orientation](https://fr.wikipedia.org/wiki/Service_commun_universitaire_d%27information_et_d%27orientation)

Le SCUIO est le Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation, chargé également de l'insertion professionnelle des étudiants

Laurent Jessenne, président du Club Vétérinaire et entreprise (CVE) porte cette idée depuis très longtemps.

Les étudiants ont un besoin de confirmation du ou des choix qu'ils ont effectué en entrant à l'école ou en cours de cursus. Ils ont besoin d'être sûrs que leur engagement pour de longues années permettent leur épanouissement et que leur travail futur ait un sens.

**i.Les évaluations, les interviews, les questionnaires, les enquêtes :**

**Élaboration d'une enquête spécifique autour de la santé mentale et physique des étudiantes et étudiants et de leurs conditions de vie.**

Nous trouvons le questionnaire ci-dessous en provenance des universités de Toulouse de très grande qualité :

<https://schema-vie-etudiante.univ-toulouse.fr/wp-content/uploads/2020/07/Questionnaire-EnqueteVieEtudiante2020-versionEnLigne.pdf>

Cette enquête adaptée aux ENV mériterait d'être annuelle. Dans les enquêtes de santé étudiante il convient aussi de penser au tabac, aux psychostimulants, aux troubles alimentaires, aux somnifères, en plus de l'alcool, du sommeil, de l'activité physique ou de l'équilibre des repas.

Les études I-Share sont aussi à promouvoir avec la possibilité d'effectuer des études longitudinales. I-Share existe depuis 2013 et a permis de suivre la santé de plus de 30000 étudiants.

<https://www.i-share.fr>

<https://www.i-share.fr/letude-questionnaires/>

**Baromètre du moral des étudiants à l'instar du baromètre l'Étudiant/BVA :**

<https://www.bva-group.com/sondages/barometre-de-confiance-lavenir-jeunes-limpact-de-crise-jeunes-orientation/>

Aux étudiants et à l'administration de fabriquer un baromètre local ou un baromètre des quatre écoles.

**Permettre une parole libre, réceptionner toutes les doléances et généraliser les retours terrain :** Imaginer ou officialiser un comptoir des réclamations ou une boîte à lettre anonymisée si l'élève, l'interne ou le personnel des écoles le désire.

**Mettre en place une évaluation des encadrants par les élèves (procédure qui existe au Québec) et les internes.** Les élèves nous ont dit que des enseignants étaient investis et pédagogues tandis que d'autres étaient en retrait ou aggravaient leur moral. Dans le rapport Hcéres d'Alfort Page 16 nous avons noté une évaluation des enseignements qui concerne une transmission des savoirs et savoir-faire. Une évaluation supplémentaire des savoir-être est nécessaire. Cette évaluation est une évaluation en miroir des élèves et des internes et ne saurait constituer un exutoire Google ou une comparaison entre enseignants ni même une démarche administrative chronophage. Une co-construction basée sur ce lien issu de l'Université Laval concernant cette évaluation enseignants élèves serait souhaitable.

<https://www.enseigner.ulaval.ca/ressources-pedagogiques/appreciation-de-l-enseignement-par-les-etudiants>

**Fabriquer un questionnaire de satisfaction centrée sur les clients des CHUV** qui évaluerait la qualité des soins, le relationnel avec les étudiants ou internes, le relationnel avec le secteur administratif, le relationnel avec les enseignants cliniciens.

**Indicateurs :**

De la même manière que la santé d'une nation peut être évaluée par la mortalité, l'espérance de vie en bonne santé, l'alphabétisation, le taux d'adolescentes enceintes, le taux de suicide, des indicateurs rapides peuvent donner la santé collective d'une ENV.

Penser désormais les élèves comme des ressources humaines dans le système actuel est incontournable.

- Nombre d'élèves redoublants pour chaque année
- Nombre d'élèves sortants de leur scolarité suivant les promotions depuis quelques années.
- Nombre d'arrêts de travail
- Nombre d'accidents de travail.

Pourquoi vouloir suspendre ou arrêter ses études ?

Chaque élève qui suspend sa scolarité ou qui part de l'école avant l'obtention de son diplôme doit faire l'objet d'un questionnement car il peut constituer un symptôme pour le système.

L'effet secondaire de ces indicateurs pourrait être qu'ils constituent seuls l'état de bonne santé apparent de l'organisation et qu'ils ne soient artificiellement modifiés pour être présentables administrativement.

L'effet secondaire en corollaire serait que les écoles ne soient jugées qu'à l'aune de ces indicateurs par les autorités de tutelle ou par la profession.

Nous refusons ces effets secondaires.

Les thermomètres et baromètres sont des aides précieuses à des diagnostics et ils doivent venir en complément des commémoratifs et de l'état de lieux.

**Suivi longitudinal des étudiants :** par études IVSA soit par enquête, soit par tirage au sort d'étudiants suivis par questionnaire et entretiens tout au long de la scolarité.

**Comité éthique et bien-être des élèves**

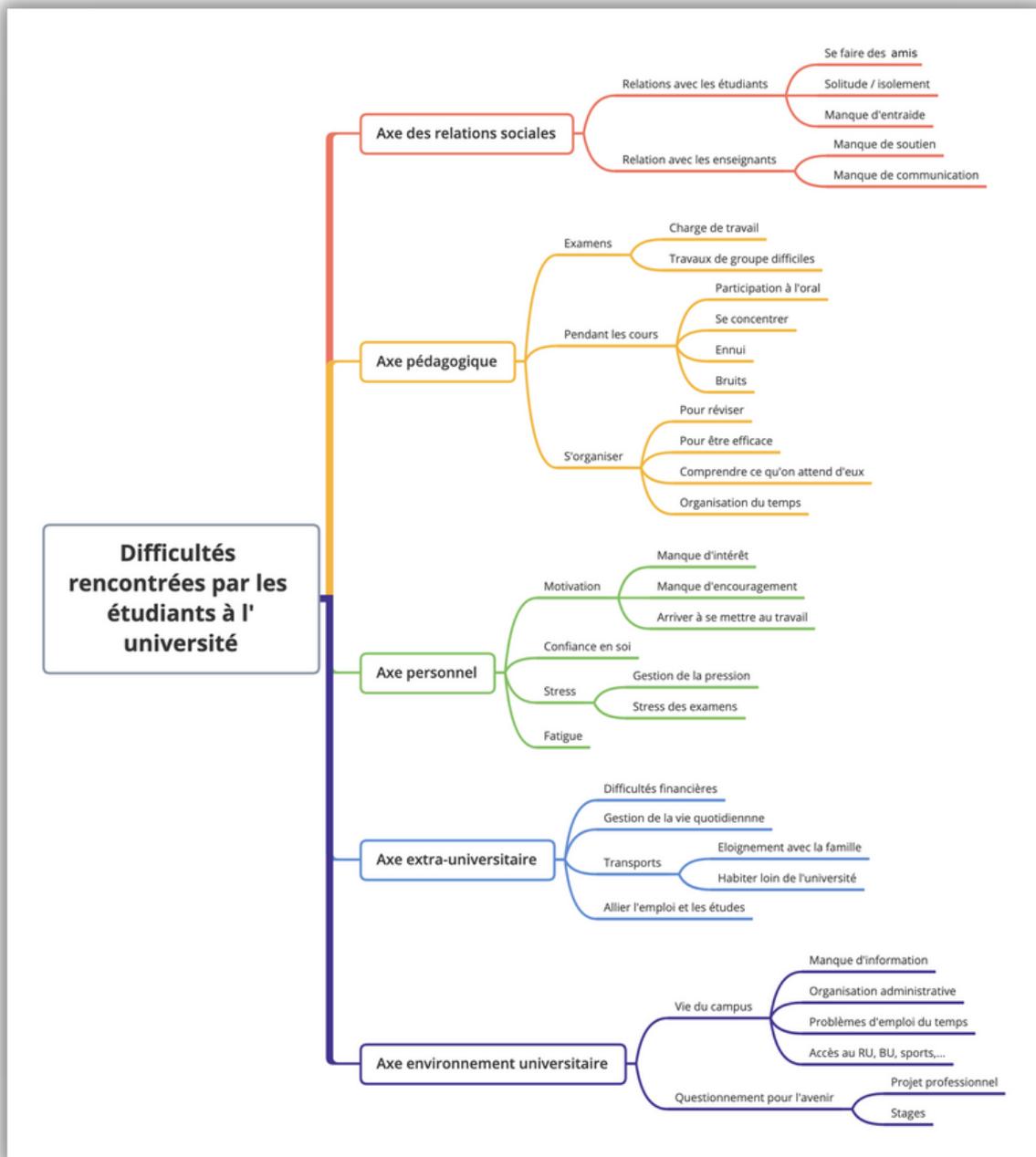
Celui-ci pourrait être composé dans chaque école ou bien en représentation des quatre ENV par des membres du personnel encadrant, administratif, par des élèves et par des personnalités indépendantes extérieures, investies et appréciées au sein de la profession, qu'elles émanent du secteur public, privé, industriel ou libéral/salarié praticienne/praticien.

**Analyse des tracas et difficultés des étudiants**

En Occitanie à l'université de Toulouse et avec la CERPPS (centre d'études et de recherche en Psychopathologie et santé)

<https://cerpps.univ-tlse2.fr>

une étude a eu lieu entre mars et Aout 2019 auprès de 455 étudiants et le document de synthèse des difficultés évoquées lors des questions ouvertes par les étudiants se trouve ci-dessous : Nous estimons que ce tableau est utile pour ne rien oublier des tracas que peuvent rencontrer les étudiants vétérinaires. Il peut être complété le cas échéant.



## j.Risques Psychosociaux et Qualité de Vie au Travail

Il conviendrait de s'inspirer des travaux effectués à l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) et à l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)

<https://www.anact.fr/themes/qualite-de-vie-au-travail>

<https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%208002>

<https://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>

<https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html>

Nous proposons un canevas concernant les RPS à partir du verbatim et de quelques données issues des réponses ou d'interviews dans l'annexe quatre.

**Nous conseillons fortement que les audits et accréditations des écoles françaises et européennes possèdent un volet concernant la qualité de vie au travail et la prévention des risques Psychosociaux tant pour les élèves que pour le personnel des écoles. A la profession (Syndicats, FVE) et aux écoles de solliciter les organismes et autorités de tutelle pour ce faire.**

D'après la Thèse Chauvet reposant sur les enquêtes IVSA en Europe, le bien-être des étudiants vétérinaires était faible et les écoles françaises se trouvaient dans le quartile de tête. **Les autorités de tutelle en Europe et la FVE ont tout intérêt pour préserver et conserver les actuelles et futures ressources humaines vétérinaires de tenir compte de la bonne santé mentale des étudiants vétérinaires européens.**

Nous estimons qu'autant les élèves que le personnel des écoles mérite une étude de leurs risques psychosociaux telle que développée et pratiquée dans le monde du travail.

Si le bien-être des encadrants et de tout le personnel qui participent au bon fonctionnement des écoles diminue, alors celui des élèves aussi. L'inverse existe aussi.

Établir un état des lieux des risques psychosociaux aboutit à une analyse de ces risques puis à son traitement. Ce traitement doit être efficace sans avoir d'effets secondaires majeurs.

Et dans l'ordre de priorité c'est l'élève qui doit être au centre parce qu'il est un jeune adulte en formation, le personnel ensuite, les écoles encore après et la profession ou l'état tout à la fin.

Ces élèves deviendront en majorité des professionnels vétérinaires et la prévention des facteurs de stress et des risques psychosociaux au sein de la profession commence à l'école.

Prévenir les risques psychosociaux par des interventions pédagogiques ou un enseignement dédié en travaux dirigés sur ce qui se passent dans le monde étudiant en général et chez les élèves vétérinaires en particulier, de telle manière à ce que à la fois les étudiantes, étudiants et les encadrants prennent conscience des faits et de leurs conséquences, puis proposent des solutions ou des améliorations.

Les risques psychosociaux (RPS) se déclinent suivant six axes. Ce qui suit correspond à un document Vétos-Entraide écrit par Édith Graff, troisième présidente de Vétos-Entraide amendé et complété par nos soins. En annexe quatre nous développons à partir du verbatim les Risques Psychosociaux concernant les élèves des ENV.

### **Axe 1 : Exigence au travail**

Plusieurs indicateurs ont été retenus pour décrire les exigences du travail.

- La quantité de travail
- La pression temporelle
- La complexité du travail
- Les difficultés de conciliation entre travail et hors travail.
- Surcharge et sous-charge : Ces deux dysfonctionnements ont à peu près les mêmes conséquences sur l'individu : épuisement, perte de confiance en soi, sentiment de dévalorisation, agressivité, repliement sur soi, troubles de mémoire et de concentration, réactions anxiodépressives, sentiment de harcèlement moral, absences prolongées, possibilités de maladies psychologiques ou somatiques graves.

## **Axe 2 : Exigences émotionnelles**

Il existe 5 sous-dimensions de cet axe :

- Empathie, contact avec la souffrance
- Devoir cacher ses émotions
- Relation avec le public
- Tension avec le public
- Peur au travail

## **Axe 3 Autonomie marges de manœuvre**

Cette dimension regroupe :

- L'autonomie procédurale
- La prévisibilité du travail
- Le développement des compétences
- La latitude décisionnelle
- L'utilisation des compétences
- La participation dans les décisions

## **Axe 4 Rapport sociaux, relation au travail**

La revue de la littérature de Netterstrom portant sur l'analyse de 14 études de cohorte va dans le sens d'un lien prédictif solide entre un faible soutien social au travail et la survenue de troubles de la santé mentale.

Quatre notions reflétant les rapports sociaux en milieu de travail ont été différenciées dans cet axe :

- Le soutien social de la part des collègues et de la hiérarchie
- La violence au travail caractérisée par des mises en situation d'agression, d'isolement, de mépris
- La notion de reconnaissance et de sentiment d'utilité du travail effectué
- La qualité du leadership : capacité de recevoir des ordres clairs de la part de la hiérarchie

Du point de vue collectif ou individuel, le manager « idéal » :

- Donne du sens au travail
- Organise le travail : fixe les objectifs et les priorités, gère les urgences, adapte les objectifs aux moyens, définit les délais.
- Précise les résultats attendus, les évalue
- Reconnaît les efforts : compliments, rémunération
- Accepte le dialogue
- Est capable de déléguer
- Assume ses responsabilités
- Accompagne les équipes et les personnes :

Pour réduire les risques de conflits plusieurs pistes sont à privilégier

- L'apprentissage de la communication éventuellement à l'aide d'un tiers extérieur.
- L'instauration d'une réflexion commune autour des valeurs et des objectifs,
- Et toujours : un cadre soutenant et structurant.

Favoriser les réunions d'équipe pour :

- Planifier le travail
- Évaluer les envies personnelles des membres du groupe et les replacer en fonction des objectifs de la structure ou de l'organisation
- Expliquer les choix
- Disposer d'ordres clairs et précis
- Répartir les tâches entre les différentes personnes
- Se baser sur la disponibilité réelle des personnes

Mettre en place des règles de collaboration entre les membres de l'équipe pour :

- Faire circuler l'information
- Que les membres de l'équipe puissent communiquer entre eux
- Éviter les conflits liés à des perceptions, des habitudes différentes ou à des relations de pouvoir par exemple.
- Établir un cadre structurant

### **Axe 5 Conflit de valeur**

Il existe une autre dimension de la souffrance au travail qui est la souffrance éthique.

Certains auteurs ont caractérisé cette situation « d'impératifs dissonants ». L'obligation de travailler d'une façon qui heurte sa conscience professionnelle représente une contrainte dont l'émergence et l'effet sur la santé mentale ont été décrits par de nombreux médecins du travail.

Il existe deux sous dimensions à cet axe

- Le conflit éthique
- La qualité empêchée (ne pas pouvoir mener son travail conformément à ses valeurs)

### **Axe 6 L'insécurité de l'emploi**

L'insécurité de l'emploi a été définie comme « l'impuissance ressentie à préserver la continuité souhaitée dans une situation de menace sur l'emploi »

Certaines recherches indiquent que la perception d'une menace sur la nature et la pérennité de l'emploi peut avoir des conséquences aussi négatives que la perte de l'emploi lui-même.

#### **Facteurs liés à la latitude décisionnelle**

- Absence de marges de manœuvre (procédures définies, délais imposés, rythmes de travail)
- Impossibilité d'interrompre son travail en dehors des pauses réglementaires
- Non consultation des salariés pour les décisions ayant un impact sur leur activité
- Non utilisation de l'ensemble des compétences détenues et faibles perspectives de développement.

#### **Facteurs liés au soutien social professionnel**

- Mauvaise ambiance de travail
- Mécanismes d'exclusion
- Faible soutien de la hiérarchie et des collègues (faible appui technique, exclusion des plus fragiles)
- Travail individuel/isolément des salariés
- Peu de modalités de reconnaissance professionnelle : reconnaissance directe, salaire, perspective de mobilité, sens du travail etc.
-

### **Facteurs liés au système d'alerte et de veille**

- Non écoute des difficultés par le management
- Non satisfaction sur les solutions apportées suite aux difficultés remontées
- Communication interne non active (pas de réunion, entretien annuel d'évaluation non réalisé)
- Non connaissance des acteurs ressources (délégués du personnel, médecin du travail)
- Absence ou non connaissance des procédures d'alerte

### **Des troubles psychiatriques liés au travail (y compris sur des individus résilients) peuvent survenir quand :**

- L'individu reçoit une demande forte provenant de son environnement, que cet individu n'a aucun contrôle sur les événements et qu'en plus il ne reçoit qu'un soutien social très faible ou une absence de reconnaissance.
- Il existe de manière répétitive un fort déséquilibre entre un effort élevé et une récompense réduite
- L'organisation ne donne pas un sentiment de justice notamment procédurale : le sentiment d'équité, la possibilité de s'exprimer, la qualité des relations dans l'organisation, les explications sur les décisions, le degré de contrôle sur cette décision etc.

Les Risques Psycho-Sociaux possèdent six axes et leurs cumuls augmentent l'importance des troubles psychologiques et psychopathologiques.

Si quatre des six axes sont présents pour un élève ou un membre du personnel en particulier, alors les RPS sont majeurs et les conséquences sur la santé mentale et physique importantes.

Une méthodologie appliquée et opérationnelle pour les ENV afin d'identifier précisément les facteurs de RPS est indispensable.

L'objectif est de réduire progressivement ces RPS sur la totalité de la population étudiante et surtout de les diminuer rapidement pour les sous populations étudiantes à risque. Si un élève est touché dans 5 ou 6 axes de RPS, alors il doit être accompagné individuellement.

L'avantage de l'approche RPS est qu'elle peut être suivie d'année en année et donner des indications à la fois quantitatives et qualitatives.

### k. Les sous-populations à risques

La liste ci-dessous n'est pas exhaustive et chaque école est un milieu «écologique» particulier.

- Les primo-entrants
- L'inadaptation à l'intégration « rituel d'entrée à l'école » ou de mauvaises pratiques subies.
- La lassitude de l'enseignement théorique et le découragement voire le renoncement associé
- L'alcoolisation et la consommation de substances non tempérées durant les fêtes ou bien en solitaire.
- La consommation de substances psychostimulantes (<https://www.cairn.info/revue-les-tribunes-de-la-sante1-2012-2-page-51.htm>)
- Un seuil de stress et d'anxiété très haut
- Une estime de soi très basse ou un sentiment continu de ne pas être à la hauteur
- L'isolement
- La précarité financière
- Le handicap
- Les accidents de vie telle qu'une rupture sentimentale, une maladie, un décès d'un proche, le chômage d'un parent, la séparation des parents : toute étudiante ou étudiant peuvent être touchés même s'il n'a pas de facteurs de risque a priori.
- La maltraitance, le harcèlement, le sexisme
- Une psychopathologie existante ou acquise au cours du cursus : si l'anxiété généralisée ou la dépression sont les deux psychopathologies les plus courantes, il est nécessaire de détecter ou de reconnaître les troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité chez les étudiantes et étudiants, les troubles bipolaires, la schizophrénie, les troubles de la personnalité borderline et toute personne qui s'est fait du mal ou y pense.
- Les redoublants
- Les rotations cliniques

**Nous le répétons. Comparaison entre écoles n'est pas compétition** : ce qui est utile dans une école peut servir aux autres écoles et ce qui est créateur de mal-être ne pas être utilisée pour les autres écoles. Le dialogue inter-écoles à un niveau européen et mondial est indispensable sur tous les sujets y compris pour la santé des élèves. C'est pourquoi grâce à l'aide de Christophe Hugnet (CRO Rhône-Alpes, président du SSEVIF) nous avons échangé avec un enseignant urgentiste de Saint-Hyacinthe.

### I.L'exemple de Saint-Hyacinthe

L'Université Saint-Hyacinthe au Québec est un exemple de remise en question de l'enseignement où, suite à des suicides, des changements profonds ont eu lieu et où à chaque fois que le mal-être des étudiants a été en augmentation, des modifications structurelles ont été effectuées. Nous avons pu rencontrer par visioconférence un enseignant confrère de St-Hyacinthe qui s'est exprimé en son propre nom.

Entretien du 22 juin 2022, au sujet des étudiants et de leur encadrement, entre :

- Un enseignant de Saint-Hyacinthe qui s'exprime en son nom propre
- Christophe Hugnet SSEVIF
- Marie Babot pour Vetos-Entraide et autrice du rapport

A Saint-Hyacinthe, suite à un évènement douloureux il y a 10 ans (suicide d'un interne) mais aussi parce qu'au Québec il existe une culture profonde du traitement social du mal-être, une approche réfléchie de la relation étudiants/encadrants a été choisie. L'étudiant, sa santé, son bien-être, ses apprentissages ont été remis au centre des préoccupations. L'écoute bienveillante, la communication non violente, le renforcement positif, la création de lien ont toujours été cultivés à Saint-Hyacinthe.

Il y a plus de 10 ans, les étudiants participaient à des **rotations de nuit**. Elles ont été **arrêtées** en raison de la **fatigue** occasionnée chez les étudiants et du **peu d'apport** au niveau des apprentissages.

Il persistait un service de garde où les étudiants se déplaçaient s'il y avait un cas la nuit à prendre en charge.

En raison de la fatigue des étudiants, ce système s'est arrêté il y a 6 ans, en effet, le nombre de cas à prendre en charge avaient beaucoup augmenté.

Actuellement, persistent des **rotations de journée** (horaires de 8h à 16 h) et de **soirée** (16 h à 24h). Ces rotations d'une semaine comprennent **une journée de repos**. Les étudiants y sont exposés à des cas leur permettant des apprentissages. De Minuit à 8h, il n'y a pas d'étudiant. Les urgences sont prises en charge par les professeurs et les internes.

Il a fallu embaucher pour les nuits des techniciens et des animaliers pour la contention des animaux, leur prise en charge, pour ne pas transférer la charge de travail sur les internes.

Les étudiants bénéficient d'**une convention de stage lors des rotations**. Y sont définis le **nombre de jours par semaine (5)**, le **nombre d'heures par semaine, par jour**, (10 h par jour, Sauf aux urgences 8h par jour car il est difficile d'y respecter les pauses obligatoires), **les pauses obligatoires**.

**La convention de stage a été co-construite, discutée avec les étudiants.**

**Chaque professeur a en responsabilité 3 ou 4 élèves uniquement** (contre une dizaine en France d'après nos informations NDLR). L'enseignant peut ainsi créer du lien, apprendre à connaître les élèves et à **prendre en compte leur fatigue physique et psychologique**.

**Les enseignants bénéficient de formations obligatoires** : sur le harcèlement, la fatigue psychologique, la détresse psychologique.

Il n'y a pas de dénigrement, pas de déstabilisation, pas de mise en concurrence.

**Le renforcement positif** est pratiqué systématiquement, ainsi qu'une rétroaction chaque semaine pour chaque étudiant. Ils sont évalués par voie électronique ainsi qu'à l'oral. La trace écrite est importante.

**Des personnes sentinelles sont formées** à percevoir la détresse, la fatigue psychologique et à intervenir. Elles sont recrutées sur la base du volontariat. Il existe un quota de personnes sentinelles en fonction du nombre d'étudiants mais aussi du nombre d'employés.

La formation est suivie d'un questionnaire pour vérifier les acquis.

**Des documents d'information sur la dépression, la fatigue psychologique** sont distribués chaque année, **une ligne d'appel et une adresse mail** sont accessibles pour les personnes en détresse. Des **affiches** les mentionnant sont présentes dans les toilettes et lieux de vie des étudiants.

**Des moments de convivialités** sont organisés entre les encadrants et les internes/résidents afin qu'ils se sentent inclus au sein de l'hôpital, que les équipes puissent se construire. Un accueil permet les présentations et le partage d'anecdotes, des petits déjeuners sont offerts et permettent l'inclusion et **la reconnaissance du travail fourni** par les internes. Un repas de Noël permet de **créer du lien**.

**La prévention du suicide est très présente** avec par exemple le fait que les médicaments ne sont pas accessibles aux étudiants (un système d'accès par empreintes permet l'accès aux injectables).

**La parole des étudiant est écoutée**, entendue : « une fois qu'on nous parle, on n'a pas d'autre choix que de s'y impliquer », y compris lorsqu'il s'agit d'un évènement extérieur à l'école entre deux étudiants.

Par exemple, lors de harcèlement, les personnes impliquées sont entendues séparément, ne sont plus dans la même équipe de travail pendant quelques semaines et un suivi est réalisé par l'université mais aussi par un bureau extérieur chargé de cette question.

**Un travail sur l'inclusion des minorités** des LBGT est mené également.

**Les abandons au court du cursus vétérinaire sont exceptionnels.**

#### **Conclusion :**

Il faudrait sortir des préjugés, des vieilles façons d'enseigner : « on a signé, c'est pour en chier », « j'y suis passé aussi », « ce sera pire après il faut t'y préparer », « tu ne seras pas un bon vétérinaire »

Il serait nécessaire de:

- Former les encadrants à la bienveillance, au dépistage des personnes en détresse
- Former les professeurs à la bienveillance, au renforcement positif, à la valorisation
- Alléger le temps de travail des étudiants lors des rotations
- Faire en sorte que leur temps de présence soit du temps d'apprentissage
- Mettre en place une convention collective (temps de pause, horaires quotidiens, jours de repos)
- Réduire le nombre d'étudiants par groupe de clinique
- Recentrer leur travail sur les apprentissages et les décharger des tâches dédiées aux ASV ou animaliers la nuit, les we et vacances en embauchant des salariés
- co-construire avec les étudiants
- Créer du lien, de la convivialité
- Apporter de la reconnaissance pour le travail effectué
- Faire de la prévention du suicide
- Offrir la possibilité de s'exprimer, un numéro de téléphone ou une adresse mail pour les personnes en détresses
- Distribuer des documents d'information sur la dépression, les risques suicidaires
- .....

Tous nos remerciements à notre confrère qui a échangé en son propre nom pour le temps pris et pour les éléments transmis.

Nous avons complété cette entrevue par quelques recherches.

<https://fmv.umontreal.ca/vous-etes/etudiant/>

<https://chuv.umontreal.ca/le-chuv/a-propos-du-chuv/>

<https://fmv.umontreal.ca/faculte/guide-facultaire/#mission-et-valeurs>

## MISSION

La Faculté de médecine vétérinaire vise à répondre aux besoins de la société en formant, selon les plus hauts standards, des médecins vétérinaires et des experts en santé et en bien-être animal, en sécurité alimentaire et en santé publique. En tant qu'institution vétérinaire francophone reconnue internationalement, la FMV s'engage à exceller, à innover et à assurer un leadership en santé animale par son enseignement, sa recherche et ses services à la collectivité.

## VALEURS

- **Respect** - Le respect pour les personnes peut se manifester par la politesse, la reconnaissance et la confiance. Le respect des animaux se traduit par des actions conformes à l'éthique et au bien-être animal. Le respect du matériel et des ressources se définit par une bonne utilisation du bien public et le respect de l'environnement. Toute forme de respect est appuyée par des comportements appropriés
- **Intégrité** - L'intégrité consiste à observer les devoirs imposés par l'honnêteté, la justice et la transparence.
- **Collégialité** - Principe guidant nos actions collectives. Il consiste à faire siennes les décisions prises par la majorité dans un esprit de collaboration, de concertation, d'équipe.
- **Engagement** - L'engagement se traduit par une implication au sein de la Faculté ainsi que par une responsabilisation de chacun au bon fonctionnement et à une bonne qualité de vie au travail.
- **Développement durable** - Le développement durable répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. À la FMV, il s'opère à travers des actions et stratégies tenant compte de la santé animale, humaine et de l'environnement.

Nous recommandons un dialogue entre les directions des ENV et la direction de Saint-Hyacinthe.

Nous avons conscience des contraintes budgétaires des écoles françaises : Sur le site de l'université de Montréal les « frais » de scolarité sont de 2000 dollars canadiens soit 1500 euros par trimestre. Les autorités de tutelle devront prendre leurs responsabilités concernant le bien-être des élèves en toute connaissance de cause si elles ne donnent pas les moyens financiers et humains aux ENV d'aller dans la direction de Saint-Hyacinthe.

Il existe néanmoins de nombreuses pratiques décrites ci-dessus qui ne nécessitent pas de budget.

## 5.Prévention secondaire

### a.Autonomisation, émancipation et actions des individus

La notion anglo-saxonne est l'**empowerment** qui renvoie en français aux notions de «pouvoir agir », de compétences, de capacités permettant l'autonomisation et l'auto-émancipation des individus.

L'empowerment se décline de la manière suivante (Yolande Maury, Nassira Hedjerassi 2020) :

- « Le pouvoir de » : une énergie qui place les acteurs en capacité de faire et d'en être les promoteurs.
- « Le pouvoir sur » : Il s'agit de la capacité de décider, d'exercer une action sur les choses et les autres.
- « Le pouvoir avec » : Dans le sens de faire et de construire avec, à un niveau collectif pour des transformations sociales.
- « Le pouvoir contre » : qui permet de développer une capacité d'agir contre l'inertie des choses, de s'affranchir des contraintes, de transgresser l'ordre social pour transformer et créer.

L'empowerment demande au préalable que les besoins de base soient présents. Un logement décent et pratique, une alimentation suffisante et équilibrée, une sécurité financière permettant de s'habiller, d'assurer sa mobilité ou sa sociabilité et de se payer un ordinateur ou des fournitures scolaires, d'acheter des livres, de financer la thèse, d'avoir quelques loisirs et l'accès aux soins, sont des besoins sans lesquels l'émancipation ou l'autonomisation ne peuvent avoir lieu.

#### **b. Accès aux soins**

Il existe entre 12 et 17% d'étudiants qui n'ont pas accès aux soins ou qui n'ont pas consulté de médecin généraliste dans les douze derniers mois (SMEREP, OVE).

Le taux de consultation ne cesse de diminuer avec les années d'étude et les étudiantes se soignent moins. Nous avons été surpris de ces données ainsi que de la faible capacité d'aller voir le personnel médical dans le questionnaire 2018. Le suivi gynécologique est fondamental pour les jeunes femmes.

Les explications données sont : « pas le temps », « ça va finir par passer », « les sous », « difficile de trouver un médecin », « ce n'est pas grave », « pas de mutuelle étudiante », « je me soigne moi-même ».

Un tiers des étudiants ont effectué un bilan de prévention qui par décret de 2010 doit avoir lieu dans les trois premières années de l'enseignement supérieur.

De toute évidence, l'injonction pour un élève qui n'irait pas bien d'aller voir son médecin généraliste ne fonctionnera pas !

**Il serait donc nécessaire de coconstruire un parcours de soin pour les élèves des ENV, avec un organigramme simple, précis et fiable, de contractualiser avec des médecins ou des psychologues/psychiatres des consultations physiques ou des téléconsultations. Le secret médical doit être absolu.**

**c. Développement des compétences psychosociales à la fois pour les équipes pédagogiques et administratives et pour les élèves de première année :**

LII s'agit d'un investissement pour les années suivantes.

Partir sur de bonnes bases à la rentrée des écoles et donner un cadre de pensée qui sera repris les années suivantes.

Nous préférons le concept de compétences psychosociales qui a de solides bases académiques au terme de Soft Skills qui est plus flou, plus à la mode, moins cadré par la recherche.

On peut imaginer un enseignement de sciences humaines pendant deux à trois semaines qui imprègnera la première année et qui aura des répercussions positives sur les années suivantes.

« Certaines situations en clinique sont inadmissibles (temps négatif pour manger, aucun soutien voire humiliation devant les clients, pression insensée, moqueries) mais sont justifiées par la phrase "on est passés par là avant toi et on n'est pas mort, tu peux bien y passer aussi" Je me souviens d'une matinée où j'ai été aide opératoire sur une corpectomie. Après m'avoir prévenue que je n'allais de toute façon rien voir ni comprendre et qu'elle aurait très bien pu se passer de moi mais que la conception de la rotation l'obligeait à me faire venir au bloc, la chirurgienne enseignante a passé l'intervention à me houspiller parce que je ne faisais pas parfaitement tout ce qu'elle me demandait (c'était la première fois que je montais au bloc pour une telle intervention) à me hurler d'aller toujours plus vite, à m'arracher les instruments des mains et à me répéter qu'avec un tel comportement je ne serai jamais capable d'opérer, ne serait-ce qu'en convenance, le tout sous le regard médusé de 2 A3, qui n'osaient pas plus que moi ouvrir la bouche. J'ai fini en tremblant comme une feuille et en essayant même plus de comprendre ce que je faisais, je voulais juste fuir. Pédagogie : 0, confiance en soi : 0, traumatisme : bingo ! Ah et n'oublions pas ma semaine de nuits : 5 nuits, de 18h à 6h du matin, avec des soins à faire toutes les 4h, sur une quarantaine d'animaux. TOUTE SEULE ... »

« Un jour j'ai participé à une réunion organisée par des professeurs sur la motivation des étudiants vétérinaires pendant leur cursus. J'ai alors mis sur la table le fait qu'il était très difficile pour les étudiants, au-delà du fait de finir tard, d'avoir des horaires irréguliers et imprévisibles qui nous empêchent de prévoir quoi que ce soit d'important en fin de journée. J'ai alors suggéré qu'il y ait une heure limite, par exemple 19h-19h30 au delà de laquelle tous les étudiants sont sûrs et certains d'être dehors, et que l'équipe de nuit prenne le relai. Je trouve que l'impact psychologique est plus grand et plus difficile de terminer très tard et de devoir annuler un rendez-vous ou quelque chose qui nous tient à cœur plus que de faire beaucoup d'heures. J'ai ajouté aussi que je trouvais bien d'apprendre aux étudiants à "décrocher" de leur métier et à prendre du temps pour eux, pour prévenir les burn out et autres. Mon professeur m'a rit au nez et m'a dit que j'avais choisi le mauvais métier. J'étais en troisième année et je commençais tout juste les rotations cliniques. Voilà voilà. Merci de votre soutien monsieur. »

Les auteure et auteur proposent en annexe 3 un document présentant les compétences psychosociales que nous estimons scientifiquement mieux validés que les soft skills.

L'apprentissage de ces compétences ne peut être confié à des coaches autoproclamés.

#### **d. Le soutien social et la création de sens par un accompagnement ciblé:**

Les stages, tutorats ou mentorats nécessitent un minimum de connaissances des besoins, de compétences et de formation pour déclencher la réussite. Nous pensons que l'apprentissage de quelques bases pédagogiques est nécessaire.

##### Stages :

<https://www.stagevet.fr>

Nous conseillons vivement cette modalité de stage dont Françoise Bussiéras du syndicat SNVEL est l'initiatrice. Tout a été bien pensé et les élèves y trouveront un encadrement sécurisé. Nous pensons que les maîtres de stages devraient présenter le meilleur visage d'eux-mêmes et du métier qu'ils exercent. Nous pensons aussi que de rencontrer les générations juniors peut aussi apporter du recul aux maîtres de stages et à l'équipe le cas échéant.

Il est important de ne plus lire ou entendre que :

« La recherche de stages avec des vétérinaires pédagogues et dans la structure souhaitée (petite ou grande clinique etc) est difficile et stressante car nous avons peu d'échanges là dessus avec l'école comme avec nos camarades (pas de plateforme reflétant la qualité du stage, les caractéristiques de l'équipe etc pour trouver un endroit correspondant à nos attentes) »

##### Tutorat :

**D'après le rapport Donata Marra page 27, le tutorat individuel est très souvent un échec.** Si le principe est rassurant, le mariage arrangé est personne dépendante. Dans le verbatim nous avons de nombreux témoignages des très grandes différences ressenties d'un tuteur à l'autre. L'étudiant devrait avoir le choix de son tuteur mais alors si le tuteur est très sollicité il ne pourra répondre à la demande et s'occuper correctement de chacun des élèves.

Pourrait-on élargir le recrutement des tuteurs à des alumni ou à des jeunes sortis des écoles qui ont une bonne connaissance du système ?

Ou bien ne vaut-il pas mieux un guichet unique d'un groupe de tuteurs ayant une documentation de base permettant de répondre aux sollicitations pédagogiques, aux inquiétudes quant au programme, au stress ponctuel ou continu. C'est la méthode utilisée par Donata Marra elle-même : le BIPE= Bureau interface Professeurs Etudiants.

De la sorte l'ingénierie pédagogique est plus efficiente et les remontées terrain sont plus importantes.

<https://bipe.sorbonne-universite.fr/presentation-du-bipe/>

Il nous semble que le groupe de tuteurs pourraient même être inter-écoles en augmentant la compétence collective.

Mentorat : rédigé par l'autrice et l'auteur du rapport pour Vetos-Entraide. Le mentorat est une relation spécifique bénévole et désintéressée basée sur la bienveillance, l'écoute et la confiance dont le but est l'accompagnement vers des projets de vie en toute autonomie. Si les écoles peuvent jouer un rôle de facilitation, c'est un projet qui doit être tripartite professionnels-élèves-encadrement.

<https://vetos-entraide.com/cahier-du-mentorat/>

[https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2022/03/visuel\\_cahiers\\_2-1.pdf](https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2022/03/visuel_cahiers_2-1.pdf)

Nous nous désolidarisons de pseudo-mentorats proposés par des corporates au sein des écoles, tout comme de pseudo-stages ou de pseudo-tutorats.

Les antennes juniors d'organisations ou associations de professionnels sont à promouvoir et à entretenir.

Valoriser de manière accrue l'investissement associatif : Crédits ECTS pour toute participation active à des associations d'intérêt général ou d'aide à la personne.

Dégager un temps libre : nous avons pu constater que les hobbies et passions se réduisent très fortement année après année. Il est souhaitable qu'il existe un temps dit de distraction permettant de couper totalement de son travail étudiant. Aparté : l'ennui n'est pas un défaut, ce temps est propice à l'imaginaire et à l'innovation.

### **e. La promotion des associations, des actions possédant du sens, des interactions avec d'autres filières**

Il existe de très nombreuses associations, clubs au sein des écoles qui fonctionnent très bien.

Des réflexions et actions pour la qualité de vie sur les campus sont aussi présentes dans un dialogue entre les encadrants et les élèves.

Les ponts avec les autres filières ou cycles universitaires ou de grandes écoles sont limités et il est important que les élèves sortent du campus pour prendre du recul, comparer, prendre des idées, se projeter dans l'avenir plus globalement que dans le seul projet professionnel, s'aérer l'esprit, sortir d'un milieu clos à l'écart de la ville.

La littérature dit qu'une vie associative protège du stress et de l'anxiété, donne un sentiment de réalisation et assure un meilleur contrôle de sa vie.

### **f. Le développement personnel et interpersonnel a toute son importance.**

#### **Il existe des avantages et des limites à celui-ci :**

Il est prouvé par la littérature que les changements systémiques et organisationnels sont bien plus efficaces et durables sur les troubles psychologiques ou la réussite académique que les programmes de développement personnel.

Il s'agit d'outils de grande utilité permettant de mieux vivre, de réduire le stress, de prendre du recul, de mieux ressentir, de mieux interagir, de tisser et lisser les liens sociaux.

Ils sont validés avec un niveau de preuve moyen pour le bien-être et la prévention du mal-être, pour la gestion du stress, du burnout, de l'anxiété et du stress post traumatique.

Ils peuvent aussi permettre aux individus de résister un peu plus longtemps à une grande pression extrinsèque, de contenir un peu plus longtemps une grande pression intrinsèque.

Ils peuvent donc aussi avoir un effet pervers : mettre en responsabilité totale les individus face aux difficultés ou à un système sans que l'organisation d'un secteur d'activité ne soit remise en cause.

Ils ont aussi pour limites la psychologisation et psychiatrisation des troubles liés au travail avec pour corollaire un danger : la marchandisation du bien-être et du mal-être pour de jeunes adultes en position de vulnérabilité.

Nous sommes pour la promotion de ces techniques et disciplines si elles sont encadrées avec pour possibilité d'être validées scientifiquement, expérimentalement au sein des écoles.

Nous sélectionnons de manière non exhaustive, les cinq disciplines ou pratiques suivantes :

- La psychologie positive
- La méditation de pleine conscience
- La thérapie d'acceptation et d'engagement (ACT Acceptance and Commitment Therapy)
- Groupes de parole Balint ou autres
- La communication non violente

Nous développerons ces disciplines ou pratiques dans le rapport complémentaire 2022.

#### **g. Débat au sein de la profession ou au sein des écoles sur la notion de « bon » ou de « mauvais » vétérinaire**

Nous pensons à l'instar d'Emmanuel Thébaud (Directeur communication et marketing de Coveto et grand archiviste de La Vétérinaire) avec qui nous avons échangé, que la notion de « bon » ou « mauvais » vétérinaire est centrale pour la profession et toutes les générations.

Nous avons été étonnés de ce questionnement présent chez les élèves tant en 2018 qu'en 2022. Nous n'avons pas réussi à définir une origine univoque à ce questionnement lors de nos échanges avec les élèves.

L'incidence de ce questionnement est importante pour l'estime de soi et rajoute de la pression aux élèves.

Les générations précédentes se positionnaient plutôt sur la notion de « vrai » vétérinaire dont les contours étaient flous aussi mais constituaient un repère identitaire correspondant peu ou prou à « vétérinaire avec des rêves d'enfance » versus « vétérinaire dans la vraie vie ».

Il est important qu'un débat ait lieu au sein de la profession car le jugement être « bon » ou « mauvais » est hautement aléatoire.

Il est important que le corps enseignant et les encadrants cliniciens n'utilisent plus ces termes parfois inconsciemment prononcés.

Nous approfondirons ces notions et les déclineront dans le rapport complémentaire.

## 6.Prévention tertiaire

### a.Les étudiants relais et les guetteurs veilleurs

Au sein d'une école s'il existe des événements saillants ou parfois des drames, il est préférable d'agir en amont et une formation est nécessaire car la compétence est irremplaçable pour compléter la bonne volonté. Des étudiants relais peuvent être présents afin de sensibiliser puis d'accompagner une personne en détresse dans un parcours de soins psychologique. Ces étudiants doivent eux-mêmes être en réseau avec des personnes ressources formées : il n'est pas juste que des élèves puissent se retrouver seuls.

Il existe en médecine la notion de guetteurs veilleurs que l'on peut retrouver avec l'association « MOTS » originaire de Toulouse (assez proche en philosophie de l'association Vétos-Entraide) ou avec Med' aide qui vient de la région PACA :

<https://www.association-mots.org>

<https://medaide.urps-ml-paca.org/accueil/>

Ce sont deux exemples qui pourraient être adaptés au contexte particulier des écoles milieux assez fermés où il existe un fort entre-soi, peu propice à aller chercher de l'aide en externe.

Le guetteur veilleur dans ce cas de figure peut être un membre du personnel encadrant ou enseignant. Le principe est de prévenir les risques d'épuisement émotionnel, de disposer d'outils d'accompagnement et de devenir compétent pour détecter des signes avant-coureurs de troubles psychologiques.

Dans certaines universités des formations sont proposées aux étudiants afin qu'ils puissent détecter des troubles existants ou naissants dans leur communauté :

<https://www.letudiant.fr/lifestyle/Sante-mutuelle-et-assurance/les-etudiants-formes-a-detecter-des-troubles-mentaux-chez-leurs-pairs.html>

---

**b. Documents et fiches de ressources d'aide à réactualiser en permanence et à fournir dès avant la rentrée à l'école. Disponibilité des documents en physique et en numérique**

Nous finalisons un document réactualisé à la fois exhaustif et synthétique de toutes les ressources existantes et potentielles pour les étudiantes et étudiants. Il sera disponible sur le site Vétos-Entraide en Octobre 2022 ainsi que sur le rapport des données 2022 rendu en fin d'année 2022.

<https://www.messervices.etudiant.gouv.fr/envole/>

La sécurité sociale étudiante : depuis le 31 Aout 2019 les étudiants sont automatiquement rattachés à la caisse primaire d'assurance maladie de leur lieu d'habitation.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R16390>

Comment demander une bourse ou un logement

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12216>

<https://santepsy.etudiant.gouv.fr/>

Soutien étudiant :

<https://www.soutien-etudiant.info/>

Nous pouvons trouver sur ce site tous les services et dispositifs gratuits d'aide psychologique

Fil santé jeunes :

<https://www.filsantejeunes.com/>

0800 235 236 : numéro d'appel anonyme et gratuit écoute et conseil aux étudiants, tous les jours de 9heures à 23heures.

Soins aux étudiants :

<https://www.soins-aux-etudiants.com/>

0805 232 336 : numéro d'appel gratuit pour trouver une écoute, un soutien, une réorientation.

Psycom :

<https://www.psycom.org/>

Site généraliste et complet d'information et de lutte contre la stigmatisation sur les troubles psychologiques et psychiatriques

**Nightline :**

Service d'écoute, de soutien et d'information par les étudiants bénévoles, confidentiel, gratuit, sans jugement

<https://www.nightline.fr/>

<https://www.nightline.fr/paris>

<https://www.nightline.fr/lyon>

<https://www.nightline.fr/paysdelaloire>

<https://www.nightline.fr/toulouse>

**SOS Amitié**

<https://www.sos-amitie.com/>

Service d'écoute destiné à accueillir la parole de celles et ceux qui, à un moment de leur vie, traversent une période difficile.

**Le 3919**

<https://www.solidaritefemmes.org/appeler-le-3919>

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

**Le CROUS :**

Repas à un euro pour tous les étudiants

Assistants sociaux

Pour certains cas d'urgence, le CROUS peut dispenser des aides spécifiques et ponctuelles pour aider les étudiants selon des critères sociaux. Site [etudiant.gouv.fr](http://etudiant.gouv.fr) ou le 0806 000 278

Service de médecine préventive et de promotion de la santé : chaque université ou zone géographique possède ses propres services

Conf'Etu : dispositif en ligne centré sur l'apprentissage et la gestion du stress

<https://www.unimes.fr/fr/index/actualites/generales/dispositif-conf-etu.html>

Petit bambou est une application mobile pour la méditation

<https://www.petitbambou.com/fr/>

Méditation de pleine conscience :

<https://www.pleineconscience-paca.com/la-pleine-conscience/>

Les applications sont utiles (et doivent être sélectionnées avec précaution) mais ne sauraient remplacer un professionnel qualifié que la rencontre se fasse physiquement, à distance par téléconsultation, ou par téléphone.

### **c.Prévention du risque de suicide ou de tentatives de suicides**

Les questions clefs dans l'étude 2018 (nous ferons un focus supplémentaire pour l'enquête IVSA 2022) sont :

- Ne pas se sentir bon ou se sentir mauvais
- Le stress de haut niveau ou le cumul de nombreux facteurs de stress majeurs personnels et étudiants (financier, niveau académique, événements de vie, déception amoureuse, harcèlement)
- Se faire du mal ou y penser
- La dépression
- L'alcool et les substances euphorisantes
- La solitude et le faible soutien social perçu
- Le nombre de risques psychosociaux sur un grand nombre d'axes

D'autres facteurs sont à prendre en considération.

- Les autres troubles psychopathologiques : la dépression bipolaire, la schizophrénie, l'anxiété et les troubles paniques.
- La présence de substances dangereuses dans l'exercice clinique dont les produits euthanasiques : traçabilité, chaîne de responsabilité

Il est souhaitable qu'il existe un protocole précis de communication à destination de la communauté étudiante, à celle de l'encadrement ou à celle des médias afin de limiter les conséquences d'une tentative de suicide ou d'un suicide qui peuvent toucher secondairement de 6 à 100 personnes de manière importante et déstabilisante.

## 7. Cas particulier des internes

Nous n'oublions pas les internes dont celles et ceux qui ont répondu au questionnaire.

Si l'internat résulte d'un choix, pour autant la charge de travail est intense, les conditions de travail ne sont pas meilleures que celle des élèves et les revenus sont très faibles induisant des conditions très proches de ce que vivent les internes en médecine.

Les internes se trouvent dans une double contrainte, celle de satisfaire leur hiérarchie et celle de se préoccuper des élèves. Cette double contrainte existe aussi pour l'enseignement car ils apprennent et ils enseignent.

Nous sommes conscients qu'ils sont très sollicités, que leur marge de manœuvre est étroite, qu'ils font du présentéisme, oublient leur propre santé, que le risque de workaholisme ou de burn-out est majeur et qu'ils se désocialisent du reste des camarades de leur classe d'âge voire des sujets de société.

Ils sont **souvent aussi soumis à des contraintes équivalentes dans le privé** qui a sa part de responsabilité dans la santé mentale des jeunes vétérinaires.

**Le statut des internes doit évoluer et s'humaniser. Le plus souhaitable est que les internes puissent faire évoluer leur contrat avec les écoles et dans le privé et obtiennent des rémunérations plus dignes assurant leur autonomie financière.**

**Nous recommandons que des contrats loyaux soient rédigés par des personnalités vétérinaires incontestables ayant des compétences juridiques et qui connaissent parfaitement le monde vétérinaire, contrats qui seraient loyalement déposés dans les conseils régionaux de l'ordre vétérinaire.**

## 8. Controverse sur les modes de recrutement pour entrer dans les écoles

Nous nous sommes posés beaucoup de questions sur notre légitimité à discuter du sujet du mode de recrutement de jeunes adultes qui désirent embrasser les professions vétérinaires.

Nous avons finalement décidé de nous en emparer car derrière ce débat se cache souvent l'envie de contrôler toute la vie professionnelle qui suivrait les études des élèves dans le but de combler les carences de terrain ou les besoins des professionnels en place.

Ou bien qu'il existe le moins de problèmes possibles durant le cursus suivant le raisonnement suivant : si les étudiantes ou étudiants sont peu endurants, frileux, fatigués, hypersensibles ou dépressifs ou s'ils ne veulent pas ensuite s'installer en zones désertifiées ou bien encore participer à la permanence et à la continuité des soins c'est parce qu'ils sont mal recrutés voire même que la féminisation de la profession serait la mère de tous les problèmes.

Mais alors puisque les problèmes professionnels sont les mêmes partout dans les pays « occidentaux » (Études ou enquêtes disponibles en Australie, au Canada, aux USA, en Grande-Bretagne, en Allemagne) qui chacun ont des modes de recrutement différents de la France, c'est que « le problème » n'est qu'assez peu le recrutement.

Au préalable du débat sur le mode de recrutement encore faudrait-il connaître :

- L'avenir des professions vétérinaires
- Leur viabilité économique
- L'ajustement et les nouveaux enseignements face aux défis climatiques, à la souveraineté alimentaire ou à toute panzootie ou maladies zoonotiques.
- La demande sociétale ou les comportements consuméristes à échéance de dix ou quinze ans
- Qui doit-on recruter face à ces défis ? Quel profil ?

Faudrait-il établir ensuite un consensus sur ce qui fait les qualités et défauts collectifs d'une profession à notre époque, il y a trente ans, et dans vingt ans ? Qui est capable de définir les qualités et défauts de notre profession, tous métiers confondus en 2022 puis en 2032 ?

Faudrait-il encore savoir si des traits de caractère (par exemple le Big Five qui est le modèle le plus consensuel pour évaluer une personnalité) sont pérennes, constants et reproductibles dans toutes les sphères de la vie pour un individu (la réponse est non).

Comment dans ce cas de figure savoir recruter ? quels profils ?

Le mode de recrutement nouveau des 160 élèves en post-Bac (même s'il crée temporairement une situation d'injustice pour les élèves de préparation qui n'auront pas intégré une école du fait de la baisse du quota au concours principal) était souhaitable non pas pour former de futurs praticiens se lançant dans des zones en désertification mais pour des raisons de justice sociale et de diversité. Des jeunes femmes multicolores des banlieues dans les ENV en seraient des exemples qui honorerait la république.

Ce type de recrutement est souhaitable aussi car des élèves sortent essorés des préparations et se languissent d'aborder la pratique.

Dans le verbatim nous avons par exemple :

« Ma grande sensibilité et mes difficultés en classe prépa m'ont largement perturbé et poussé à faire une sorte de "burnout" en 5/2. Je suis finalement parvenu à intégrer l'école. Malgré tout, cette première année, pleine de nouveautés, et toujours pleine d'exigences, s'ajoutant au contre coup de ces trois années de classes préparatoires m'a posé beaucoup de difficultés dans la gestion de mon moral et de mon état de fatigue. J'ai constaté que plusieurs personnes subissaient un contrecoup aux causes un peu flou après leur entrée en école. »

« La prépa n'aide pas à se sentir confiant en arrivant en école. On est bon en maths mais nuls par rapport aux dut ou la fac en "biologie", la méthode de travail est tout l'inverse de ce que l'on a connu. On nous en demande plus en véto mais sans réfléchir, on se bourre le crâne sans comprendre puis à la fin des partiels on oublie. Je suis quelqu'un d'anxieux de base, je pensais que rentrer en école allait arranger les choses mais pas tellement. »

Les modes de recrutement validés scientifiquement en entreprise reposent sur la mise en situation, les traits de personnalité, les entretiens dirigés ou semi-dirigés.

Ils sont soit onéreux, soit peu fiables. Les recruteurs doivent être des professionnels aguerris et formés dans le domaine de la psychologie du travail.

Le trait le plus important pour le recrutement est la motivation et les élèves vétérinaires n'en manquent pas puisqu'ils disposent de la vocation.

Nous pensons donc que si budget important il doit y avoir, celui-ci doit être fléché vers le bien-être et les compétences psychosociales des élèves et des encadrants. Par la réduction des stress environnementaux, les jeunes adultes auront un meilleur bien-être et une meilleure réussite académique puis une meilleure confiance dans l'avenir qui leur permettront de choisir plus facilement et sereinement un des métiers vétérinaires nombreux qui existent et existeront.

Pour apprécier les difficultés et l'aspect multifactoriel des manières de recruter voici un lien

[https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/3475eeb2d0c00985498b51fbd23e65ec/Dares\\_DE\\_Criteres%20de%20selection%20candidats%20selon%20le%20metier.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/3475eeb2d0c00985498b51fbd23e65ec/Dares_DE_Criteres%20de%20selection%20candidats%20selon%20le%20metier.pdf)

---

Le mode de recrutement des écoles est donc un leurre, une fausse piste. Recruter un employé quelle que soit l'organisation est une gageure.

Peut-on rappeler que les médecins jusque dans les années 60 avaient une formation littéraire et de langues anciennes où ils avaient acquis leurs «humanités» qui reviennent sous cette forme :

<http://medecine-humanites.ens.fr/>

Des humanités, des formations en écologie scientifique, des connaissances approfondies en neurobiologie de la conscience (les vertébrés, les céphalopodes ont une conscience) feraient vraisemblablement des vétérinaires plus flexibles, plus innovateurs et mieux protégés face à l'adversité.

Il vaudrait donc mieux co-construire avec les élèves de toutes origines sociales et de concours différents leur projet de vie professionnel, dans les meilleures conditions de santé mentale afin de les rendre autonomes, confiants et ouverts sur le monde.

---

# CONCLUSION FINALE

Au travers de leurs témoignages les étudiantes et étudiants nous ont transmis des informations précieuses et des ressentis importants nous permettant par leur nombre de discriminer des facteurs de risques ou des facteurs de protection certes mais aussi des pistes d'amélioration afin de réduire les facteurs de mal-être ou de promouvoir le bien-être.

Nous avons pu constater que les étudiants vétérinaires disposaient de beaucoup de ressources en eux mais qu'un grand nombre était en souffrance. De nombreux indicateurs sont inquiétants et interdisent toute minimisation de cette souffrance par leur cumul.

Cette souffrance comme nous l'avons démontré va à l'encontre du bien-être et de la santé mentale certes, mais aussi de la réussite académique. A tel point que des élèves sont prêts à arrêter leurs études et à fuir le cursus.

La société a changé et les aspirations des jeunes aussi, précédant celles des plus âgés. La conciliation vie privée et vie professionnelle est très souvent citée. Le sens au travail et le besoin d'appartenance à une équipe ou à une communauté sont importants aussi. Ces besoins sont sociétaux : L'attractivité du travail n'est plus aussi importante. La pénibilité du travail vétérinaire dont la base est vocative est en augmentation et les professionnels vétérinaires de tous les pays dits « développés » veulent « partir dans les cinq ans ».

Si nous voulons que la diplomation insertion ait un sens pour les étudiants vétérinaires, les professionnels de tous les métiers vétérinaires eux-mêmes doivent changer le système et établir de nouveaux rapports avec l'état, avec les collectivités locales, avec les usagers, avec le grand public, système dont les racines se trouvent dans les écoles. Les changements dans les écoles sont indispensables et disons-le vitaux.

Nous avons montré qu'il existait des différences générationnelles et qu'il existait une montée des troubles psychologiques chez les jeunes en général et encore plus chez les étudiants en particulier, atteignant leur paroxysme chez les internes en médecine. Ces évolutions ont connu une accélération depuis la pandémie mais la tendance était déjà présente et forte. Nous avons encore montré que la notion de recrutement n'avait pas été suffisamment approfondie dans les débats professionnels et pédagogiques et que c'était une fausse piste d'amélioration du bien-être étudiantin.

Néanmoins il existe des causes systémiques, organisationnelles, interpersonnelles au mal-être des élèves dans les écoles et les actions possibles sont multiples.

Certaines solutions nécessitent un budget : ce sont les autorités de tutelle qui doivent prendre leurs responsabilités et réfléchir au coût occasionné par des étudiants qui ne restent pas longtemps dans la filière dans laquelle ils se sont engagés voire sortiront des écoles sans leur diplôme. L'éducation et la formation sont des investissements lourds et il vaut mieux investir dans la qualité de vie étudiante afin de garder les personnes formées dans le secteur d'activité concernée, plutôt que de former de plus en plus de personnes pour compenser les nombreuses reconversions rapides quelques années après la formation.

Nous souhaitons que la profession entière soit en soutien des ENV au bénéfice des générations juniors.

**Les sciences sociales comme la science en général ne s'arrêtent jamais et le bien-être humain n'est pas moins important que le bien-être animal.**

Nous espérons aussi qu'aura été rendu possible le souhait de MC à qui nous pensons, quand elle écrivait :

« Le but de ce questionnaire est de faire un état des lieux de la santé psychologique des étudiants vétérinaires français pour donner une base de travail aux autres IVSA françaises (réseau IVSA France) ainsi qu'aux directions générales des établissements, aux syndicats vétérinaires/ clubs pro et autres dispositifs de soutien de la profession vétérinaire. »

Nous te remercions MC.

**Une pensée pour Carole Edel et Clara Brunet de Gail** qui ont beaucoup d'énergie et de volonté et œuvrent pour les autres élèves de Nantes mais aussi des trois autres écoles.

Qu'elles ainsi que toutes les étudiantes et tous les étudiants trouvent leur voie et s'y épanouissent.

**Nous remercions chaque lectrice et lecteur de nous avoir lu jusqu'ici et espérons avoir rempli notre cahier des charges dont le centre était l'élève et dont la philosophie était d'être constructif.**

Ce rapport sera bientôt suivi d'une étude miroir et complémentaire traitant les données issues du questionnaire 2022 et proposant de nouvelles pistes de réflexion et de solutions.

---

# REMERCIEMENTS

Merci à l'IVSA et à MC pour le don des données et merci aux 620 étudiants qui ont répondu et dont nous espérons qu'ils ont trouvé leur chemin et se sont épanouis. Leur parole a été entendue.

Merci à Thibaud Richard pour son travail, son aide et ses conseils éclairés concernant le traitement des données.

Merci à Vetos-Entraide pour son soutien logistique et pour avoir validé notre projet.

Merci à Edith Graff, Artagnan Zilber, Christophe Hugnet, Laurent Jessenne, Emmanuel Thébaud, Elisa Rapenne pour leurs encouragements, leurs relectures et les idées supplémentaires.

Merci à Joëlle Thiesset, Léa Loisel et Lionel Coupey pour leur relecture et leur aide.

Merci à Frank Famose, Hervé Bossy pour leur soutien

Merci à tous les élèves que nous avons rencontré, qui se sont livrés à nous avec sincérité, émotions, passion mais aussi lucidité et une envie de créer du sens. Nous avons beaucoup appris en recevant leurs cadeaux bourrés de confiance.