

LE PRESENTEISME CHEZ LES VETERINAIRES

**Rédigé par Clément Gauthier et Marie Babot,
avec le concours de Thierry Jourdan.**

**Tiré de "La santé au travail des vétérinaires : une recherche nationale"
par Didier Truchot
En collaboration avec Marie Andela et Amandine Mudry.**

2023



SOMMAIRE

Introduction	3
1) Le présentéisme en France en quelques chiffres.....	4
2) Les causes du présentéisme au sein de la profession vétérinaire.....	5
3) Point sur la littérature existante sur le présentéisme.....	8
4) Impact sur le travailleur.....	8
5) Impact sur l'entreprise.....	10
6) Quelle gestion du présentéisme en entreprise et notamment dans le monde vétérinaire ?.....	10
Conclusion.....	15
Bibliographie.....	16

Introduction

Le présentéisme est un concept nouveau.

C'est une pratique qui consiste à travailler malgré des problèmes de santé qui nécessiteraient un repos et une pause dans le travail. Cette définition peut être mesurée par le nombre de jours où un actif va travailler alors qu'il devrait être en arrêt maladie (raison physique ou mentale).

En France en 2016, 27% des jours de maladie s'est traduit par du présentéisme, c'est-à-dire que les travailleurs auraient pris 27% de jours supplémentaires de congés maladie. Le rapport de recherche sur la santé au travail des vétérinaires, rédigé par le Professeur Truchot aborde ce concept, même s'il traite principalement des idéations suicidaires et du burnout. Il montre que le présentéisme fait partie des comportements qui influencent la santé des vétérinaires.

Le rapport porte en majorité sur l'exercice en clientèle : les praticiens ayant été bien plus nombreux à répondre que les vétérinaires exerçant dans les autres secteurs d'activités (abattoir, enseignants en école vétérinaire, etc).



1) Le présentéisme en France en quelques chiffres

La profession vétérinaire n'est pas la seule profession concernée par ce phénomène. En effet, la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) a présenté plusieurs travaux sur ce sujet ces dernières années (2016 et 2020).

Leur étude qui porte sur l'année 2016 montre que $\frac{2}{3}$ des salariés (62%) ont effectué au moins une journée de présentéisme.

Les personnes les plus susceptibles de pratiquer le présentéisme sont les femmes, celles qui sont âgées de plus de 50 ans, celles ayant des mauvaises conditions de travail et les cadres. La propension au présentéisme est également plus importante dans les structures de moins de 10 salariés.

Des facteurs prédisposants liés aux conditions de travail sont identifiés.



L'intensité du travail d'abord :

Les contraintes de rythme

(réponse à la demande, procédures qualité par exemple)

- La pression temporelle (être obligé de se dépêcher, devoir faire plusieurs choses à la fois)

Le temps de travail long et envahissant

Le manque de moyens pour réaliser correctement son travail

Lorsqu'il fait face à une demande de travail importante (en intensité, en quantité ou en temps de travail) ou lorsqu'il manque de moyens pour faire correctement son travail (qualité empêchée), le salarié pourrait être découragé de s'absenter par la perspective d'une quantité de travail encore plus importante à son retour de maladie ou par la pression des collègues sur qui retomberaient les tâches non réalisées. C'est pour les femmes que le sentiment de "qualité empêchée" favorise le présentéisme.

L'intensité émotionnelle au travail influence également le présentéisme :

- Le fait d'être en contact avec un public en détresse, la nécessité d'empathie, augmente la propension à l'absentéisme.
- L'obligation d'impassibilité au travail (cacher ses émotions), augmente le présentéisme principalement chez les hommes

Le manque d'autonomie augmente le présentéisme chez les hommes.

Les conflits avec la hiérarchie et l'insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi après des changements organisationnels) génèrent une forte propension au présentéisme également.

Nous retrouvons dans cette étude les principaux risques psychosociaux (RPS) comme facteurs augmentant la propension au présentéisme :

Les exigences au travail

Les exigences émotionnelles

Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre

Les mauvais rapports sociaux et relations de travail

Les conflits de valeur et la qualité empêchée

L'insécurité de la situation de travail

Notons que ces RPS se retrouvent au sein de notre profession vétérinaire, ce qui explique que cette dernière soit concernée par le présentéisme et que ce phénomène soit abordé au sein du rapport " La santé au travail des vétérinaires: une recherche nationale" menée par le Professeur Truchot, Université Bourgogne Franche Comté pour Vétos-Entraide et l'ordre national des vétérinaires.

2) Les causes du présentéisme au sein de la profession vétérinaire.

Le présentéisme touche donc aussi les vétérinaires. En France, avant le rapport du Professeur Truchot, aucune étude n'a apporté d'informations sur ce phénomène dans cette profession.

Nombreuses sont celles qui existent sur le milieu médical humain et apporteront un point de comparaison aux données de ce rapport. Ce dernier nous permet de distinguer deux types de causes au présentéisme chez les vétérinaires : les causes intrinsèques au professionnel et les causes extrinsèques à celui-ci.

a) Causes intrinsèques

Certains profils semblent avoir une plus forte propension au présentéisme. Le rapport du Professeur Truchot évoque celui des workaholistes.

" On voit également le lien entre le présentéisme, c'est à dire le nombre de jours travaillés alors que son état de santé aurait mérité du repos, et les deux dimensions du workaholisme : les liens avec le travail compulsif et avec le travail excessif sont $r=0,2$ et $r=0,19$, respectivement, $p<0,001$ ".

"Les workaholiques ne consultent pas lorsqu'ils sont malades. Nous avons vu qu'ils pratiquaient le présentéisme."

Cette addiction a deux composantes : le travail compulsif et le travail excessif. Les vétérinaires sont 37% à être workaholiques.

Au delà du workaholisme, il est intéressant de lire certaines citations des vétérinaires du rapport :

*" J'ai toujours quelque culpabilité à partir en vacances"
"Je stresse quand je pars en vacances"*

Elles sont révélatrices de plusieurs phénomènes :

La culpabilité de reporter la charge de travail sur ceux qui sont présents

La culpabilité de ne pas être là pour ses clients

- La peur de se retrouver avec une charge de travail plus forte à son retour

Ces témoignages traduisent l'investissement des vétérinaires au sein de leur travail, montrent leur conscience professionnelle, leur perfectionnisme, leur engagement et leur sentiment de responsabilité.

La responsabilité vis à vis de la santé financière de la structure est sans doute un autre facteur, notamment pour les vétérinaires libéraux.

Cela explique probablement en partie leur propension au présentisme : 19,25 jours par en en moyenne vs 16,4 jours pour les salariés (rapport Truchot).

Le présentisme n'est pas uniquement l'apanage des workaholistes au sein de la profession ou de l'investissement fort des vétérinaires. En effet, les contraintes de la profession le favorisent.

b) Causes extrinsèques

Les conditions d'exercice de la profession vétérinaire, par différents aspects, impactent le professionnel et peuvent engendrer du présentisme.

- **La surcharge de travail** semble être notée par la plupart des vétérinaires (84%)

*"on est tout le temps en train de courir",
"moi ce qui n'allait pas (...) c'était l'intensité des journées".*

Cette caractéristique est notée comme étant un facteur majeur de stress.

- **L'amplitude horaire** est l'une des conséquences de cette surcharge mentionnée par 94% des vétérinaires interrogés.

"j'arrive tôt à la clinique et je termine tard"

Cette situation s'explique en partie par un manque de vétérinaires, en lien avec les difficultés de recrutement, dans certaines structures particulièrement rurales

"sans aide, on va s'épuiser beaucoup plus vite"

Un témoignage résume ce point-là (surcharge de travail) :

" ce n'est pas d'être vétérinaire, c'est bien de travailler 70h par semaine qui pose problème".

Cette surcharge ne fait qu'accentuer le sentiment que s'absenter pour un congé maladie ne fera qu'aggraver la situation.

Le risque d'un effet boule de neige est possible : le manque de vétérinaires accentue la charge de travail qui elle-même peut freiner l'attractivité de l'emploi et donc risque d'entretenir le problème.

En dehors de cette surcharge conjoncturelle, il est important de noter que **cette profession a des caractéristiques spécifiques** :

permanence et continuité de soins (gardes/astreintes).

- interaction avec un public dans l'émotion et parfois la détresse (propriétaire stressé par la santé de son animal ou éleveur de bovin dans un contexte économique difficile).

nécessité d'empathie envers les propriétaires et les animaux

structures vétérinaires de petite taille, sans managers formés.

La corrélation entre gardes/astreintes et le burn out chez les vétérinaires serait faible, en effet le burn-out est plus fortement associé au présentéisme (nous le détaillerons plus bas). Le lien avec les gardes ne semble pas direct mais le rapport Truchot montre que les vétérinaires les situent souvent pour exprimer l'épuisement physique et émotionnel :

*" les gardes, les gardes, les gardes, qui nous épuisent physiquement et moralement"
" les gardes me rendaient la vie insupportable"*

Bien que certaines de ses caractéristiques n'aient pas été étudiées à proprement parlé dans le rapport, l'empathie des vétérinaires à l'égard des propriétaires et des animaux, les interactions avec un public dans l'émotion et parfois en détresse, peuvent accentuer ce sentiment de devoir toujours être présent/disponible pour répondre à la détresse de l'un ou de l'autre. Cela pourrait aggraver la tendance au présentéisme.

Par ailleurs, le milieu vétérinaire est un milieu concurrentiel entre les cliniques auquel vient s'ajouter parfois un problème de confraternité. L'un des vétérinaires du rapport dit notamment:

" moi, j'ai l'impression qu'on nous met, qu'on se met à l'épreuve les uns les autres, ou qu'on juge la qualité de notre travail , qu'on se juge en permanence."

Ce sentiment peut donner lieu à amplifier la peur de l'erreur d'une part, mais aussi du jugement ou celle de perdre des clients et aboutir à un souhait de ne pas "abandonner" ses clients même en cas de maladie.

Il est aussi important de noter qu'une solidarité peut aussi exister entre les confrères bien que ce point ne soit pas abordé dans le rapport du Professeur Truchot. Cette confraternité est une piste à explorer pour limiter le présentéisme.

Le fonctionnement des structures libérales vétérinaires présente aussi certaines caractéristiques :

entreprise de petite taille majoritairement
absence de managers qualifiés (i.e. dont c'est le métier).

Il est établi que la petite taille des structures (moins de 10 salariés fréquemment) favorise le présentéisme. Le faible nombre de vétérinaires par structure a pour conséquence qu'une absence se traduit par une surcharge de travail pour les collègues de travail, appartenant à la même structure voire à une structure voisine, et par culpabilité, le vétérinaire malade aura tendance à aller travailler malgré son état de santé.

A l'heure où les ressources humaines sont rares, le recrutement difficile et chronophage, s'absenter pour un congé maternité ou maladie, met en péril le fonctionnement de l'entreprise.

3) Point sur la littérature existante sur le présentéisme

Une étude, menée en Australie (Pasfiled, 2010, présentéisme durant la période du COVID-19) montre que les tendances, évoqués pour la profession vétérinaire, sont comparables à ceux des travailleurs du milieu de la santé. Les deux tiers des vétérinaires interrogés ont déclaré être allé travailler malgré un état de santé qui ne le permettait pas lors des deux dernières années. La seule cause significative est la crainte de ne pas avoir de remplaçant pour ne pas couvrir leur absence.

Dans le milieu de la santé humaine, une autre étude (Kaldjian 2019) montre que les principales raisons qui motivent les médecins à venir malgré un état physique altéré sont la peur de rajouter du travail à leur collègue, éviter les répercussions négatives sur eux-mêmes et la crainte de paraître fainéant ou faible. Un tiers des personnes sondées considère qu'elles ont une obligation "d'aller travailler coûte que coûte".

Il existe des profils qui sont davantage à risque. L'étude britannique (Kinman 2019) sur l'impact du présentéisme a listé les facteurs de risques chez le personnel de santé : un travail exigeant, hautement qualifié, salarié à haut risque de stress ou burn-out, personnes ayant un sens du devoir fort et une obligation orale du bien-être des autres.

Un point qui serait intéressant à développer est l'impact de l'image du vétérinaire vis-à-vis de ses collègues (aspect de valeurs de masculinité) et la pratique du présentéisme. Dans d'autres professions médicales, cet aspect est bien noté (Kaldjian 2019) et une analyse dans notre profession serait nécessaire pour évaluer les causes de la propension au présentéisme.

La pratique du présentéisme impacte forcément le travailleur mais aussi l'entreprise dans laquelle il travaille. Certains aspects touchent aussi les deux de manière similaire.

4) Impact sur le travailleur

Le présentéisme présente différentes conséquences sur le travailleur.

Tout d'abord, "il retarde sa convalescence et peut même aggraver ses problèmes de santé" (rapport Truchot), les arrêts de travail sont souvent plus longs par la suite.

Ensuite, comme "on sait que ce comportement, assez typique des travailleurs français, est le plus souvent contre-productif. La personne adoptant cette posture (certes elle n'a pas forcément le choix), loin d'offrir son rendement habituel, est beaucoup moins productive" (rapport Truchot). La personne risque de voir augmenter son sentiment de surcharge de travail et son sentiment d'efficacité peut diminuer.

De plus, le risque d'erreur médicale est accru dans ces cas-là. Un vétérinaire remarque notamment en parlant de l'aspect prévention du métier de vétérinaires:

"tout ce petit côté-là (la prévention) qui peut prendre du temps si on le fait bien. Et, je... enfin ou alors on fait de la merde".

Ou par exemple, une étude sur les pharmaciens britanniques montre une tendance aux erreurs de dosage ou de prescriptions lorsqu'ils ne sont pas en bonne santé.

Enfin, l'ensemble de ces éléments peuvent altérer l'estime de soi du professionnel. Comme noté dans le rapport, "avoir la sensation de devoir travailler trop et trop vite peut entraîner une atteinte de l'estime de soi puisque le travail ne peut plus être fait aussi bien".

Un autre élément mis en évidence est que l'épuisement émotionnel et le cynisme sont significativement associés au présentéisme. Ces deux dimensions du burn-out nuisent à l'efficacité du travailleur (aggravant la situation notée plus haut) mais aussi aux relations avec leurs interlocuteurs : les propriétaires des animaux soignés et les collègues de travail (vétérinaires ou non). Les relations sont dégradées ce qui accentue le sentiment de mal-être au travail. L'efficacité au travail n'est cependant pas altérée par ces éléments.

*" Je me sens vidé affectivement par mon travail"
"je doute de l'importance de mon travail".*

Le professionnel qui pratique le présentéisme aura plus de risques d'être victime de burn-out : "intuitivement, on s'attend à ce que les caractéristiques "objectives" du travail (amplitude horaire, astreintes de nuit, etc) soient associées au burn-out. Pourtant, les associations sont plutôt faibles. En effet, pour bien des caractéristiques retenues, la corrélation n'est pas significative, et si elle l'est, elle ne dépasse $r=0,10$, (ce qui est très faible, $r^2=0,01$ c'est à dire 1% de variance commune) que pour le présentéisme". Le présentéisme est la variable la plus fortement associée au burn-out, probablement parce qu'elle influence ses deux premières composantes.

La pratique du présentéisme révèle aussi un autre risque inhérent au travail de vétérinaire : le risque de blessures. En effet, l'association d'une fatigue importante (en lien avec une pathologie ou un manque de force) avec une charge de travail importante augmente le risque de blessures et donc d'arrêt de travail.

En prenant en compte les différentes études étrangères (Pasfield 2019, Kinman 2019), le bien être du travailleur est fortement impacté et notamment sur le long terme. Les absences pour maladie sont plus longues en cas de présentéisme dans les premiers temps de la maladie. Le risque d'apparition de problèmes de santé est aussi augmenté.

D'autres aspects associés au présentéisme (stress et burn-out) augmentent le risque de maladie cardiaque (coronarienne principalement), d'hypotension et de dépression.

5) Impact sur l'entreprise

Le présentéisme présente aussi un impact sur le fonctionnement de l'entreprise. Un chiffre marquant est notamment cité dans l'étude de Pasfield, le présentéisme aurait coûté 34 milliards à l'économe australienne en 2009/2010.

Comme nous l'avons dit plus haut, le présentéisme :

- fait augmenter le risque d'arrêt de travail plus long
- diminue le rendement et la productivité
- diminue la qualité du travail effectué
- altère les relations avec les collègues et clients.

Son retentissement peut parfois être difficile à évaluer.

Par comparaison, en médecine, selon Kinman (2019), 95% des médecins considèrent qu'ils mettent en danger leur patient lorsqu'ils travaillent alors qu'ils sont malades. Bien sûr, il existe le risque infectieux évident (transmission de virose aux patients ou collègues) mais les conséquences sur leurs collègues semblent aussi importantes : augmentation de la charge de travail pour compenser le travail compromis par l'état de santé de leur collègue présent.

Le présentéisme peut être contagieux et faire entrer l'entreprise dans un cercle vicieux : un travailleur ne s'arrêtant pas en cas de maladie ou mal-être peut inciter ses collègues à faire de même.

De même, **la fatigue émotionnelle amplifiée par le présentéisme** rend les médecins davantage cyniques (Kinman 2019, commun au rapport Truchot). Les patients de ceux-ci ont un temps de récupération allongé.

6) Quelle gestion du présentéisme en entreprise et notamment dans le monde vétérinaire ?

Cette notion de présentéisme est de plus en plus prise en compte par les entreprises. **Le monde vétérinaire semble pour le moment peu conscient de l'impact de celui-ci sur l'entreprise, le travailleur et sa qualité de travail.** Aujourd'hui, il n'existe pas de gestion du présentéisme orientée vers la profession vétérinaire.

Différents outils pourraient aider à la gestion de ce problème qui semble grandissant.

La prévention des risques psychosociaux ainsi que la promotion de la qualité de vie au travail sont des moyens efficaces de lutter contre le présentéisme, mais également contre le burn-out et les idéations suicidaires.

Six axes se distinguent. Ils concernent les principaux risques psychosociaux qui sont pour mémoire:

a) Les exigences au travail.

L'intensité et la complexité du travail se caractérisent par :

des délais et des objectifs manquant de clarté
une surcharge de tâches professionnelles
une intensification des horaires
des interruptions régulières

Il conviendrait de s'interroger sur la quantité de travail de la structure, alors qu'aujourd'hui, il est très difficile de recruter. Certains vétérinaires n'acceptent plus de nouveaux clients, ou font le choix à contre cœur d'arrêter la rurale. D'autres choisissent de fermer leur structure, écrasés par le poids de la permanence de la continuité de soins.

Le regroupement de structures voisines offre aussi une possibilité de mieux s'organiser. Cela implique une confraternité et une bienveillance entre les vétérinaires d'un même secteur.

Les interruptions trop nombreuses doivent être limitées avec l'aide des ASVs ou d'un standard à distance et ainsi permettre de gagner en efficacité, en temps et en énergie.

Chaque vétérinaire et chaque structure doit réfléchir à des solutions adaptées à ses contraintes (principalement conserver un service de qualité à ses clients).

b) Les exigences émotionnelles

Au cours de son activité, le travailleur peut rencontrer des relations difficiles à gérer émotionnellement :

- des contacts difficiles avec les différents interlocuteurs : propriétaires, collègues ou vétérinaires d'une autre structure
- le fait de devoir masquer ses émotions réelles devant ses interlocuteurs
- des violences physiques, verbales ou écrites (via les réseaux sociaux notamment)

Le vétérinaire fait face à une augmentation des incivilités, mais aussi à des émotions exprimées plus librement et plus intensément par sa clientèle.

Il existe des ressources permettant de mieux gérer les clients difficiles ou d'être moins impacté. L'écoute et l'échange avec les confrères peut aussi être une aide importante pour la gestion de ces difficultés : conseils, soutien moral. Une clientèle s'éduque pour grande part, et une rupture de contrat de soin est possible en cas d'incivilité répétée ou importante.



c) Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre

Parmi les facteurs déterminants dans le développement de risques psychosociaux se trouve le manque d'autonomie. Comment se transcrit-il ?

- des faibles marges de manœuvre pour réaliser les tâches : financièrement ou en terme de temps alloué à la tâche.

des contraintes de rythme de travail

- une sous-utilisation des compétences du travailleur ou une mauvaise utilisation : réalisation de tâches qui pourraient être déléguées à un tiers non vétérinaire.

La principale difficulté aujourd'hui pour les vétérinaires en exercice est le manque de ressource humaine. Recruter devient un parcours du combattant et garder ses salariés demande beaucoup d'investissement.

Des professionnels proposent aujourd'hui aux vétérinaires un **accompagnement en matière de ressource humaine**. Cela se transcrit notamment par l'augmentation de formations proposées aux vétérinaire en gestion des ressources humaines mais aussi par la présence d'intermédiaire dans le recrutement de futur salarié.

d) Les mauvais rapports sociaux et relations de travail

Pour prévenir les risques psychosociaux, une bonne qualité des rapports sociaux et des relations de travail est importante. Quelles sont les conditions à instaurer ?

Une vision claire des tâches à accomplir

Une solidarité entre collègues, un collectif de travail

- Des espaces de discussion pour les travailleurs ou encore une animation des instances représentatives du personnel

L'absence de violence physique ou morale au sein de l'entreprise

- Une reconnaissance du travail effectué, de la qualité fournie et des efforts mis en place

- Un encadrement de proximité actif pour animer l'équipe, organiser les tâches et gérer les difficultés.



A l'heure où le premier critère de choix pour un jeune vétérinaire est l'ambiance au travail et l'accompagnement, **il convient de prendre conscience de l'importance de la qualité des relations au sein des équipes.**

Développer de la coopération, de l'entraide, du soutien, de l'écoute au sein des équipes mais pourquoi pas entre structures voisines est un élément important afin de prévenir la souffrance au travail en général et le présentisme en particulier.

Mentorat ou tutorat se développe dans la profession et peut permettre de favoriser les échanges de qualité et la bonne intégration au sein des équipes.

Se retrouver entre voisins de clientèle régulièrement peut permettre d'augmenter la confraternité, la confiance mutuelle. Ainsi, en cas d'absence pour raison de santé, la crainte de fuite de clientèle ou de jugement par un confrère sera nettement moins atténuée.

e) Les conflits de valeur et la qualité empêchée

Pour un travailleur, le fait de ne pas pouvoir échanger avec ses collègues ou son encadrement sur les méthodes et les objectifs de son travail est un facteur de risques psychosociaux. Comment prévenir cette situation ? Plusieurs circonstances entrent en jeu :

la perte ou l'absence du sens du travail pour un employé
l'impression de faire un travail inutile

La mise en place d'un tutorat ou d'un mentorat au sein des structures vétérinaires est une piste à envisager. Les réseaux de soins permettant de référer ou d'échanger sur des cas cliniques difficiles sont aussi à développer pour agir sur ce risque psychosocial.

f) L'insécurité de la situation de travail

Les changements de tout ordre (précarité d'un contrat, retard dans les versements de salaire, insécurité socio-économique, changement de qualification ou de métier sans y être préparé) jouent un rôle dans le développement des risques psychosociaux chez les travailleurs.

Cet élément est à travailler au sein des équipes en sécurisant les salariés, en les rétribuant correctement.

Les instances de la profession et les associations d'entraide pourraient aussi développer leur soutien aux collègues et confrères en difficultés financières ou organisationnelles, afin de limiter les fermetures de structures et les reconversions subies.

Ces actions sur des risques psychosociaux sont à décliner à différents échelons :

- échelon individuel et conception de la durabilité professionnelle : coureur de fond versus sprinter

échelon interpersonnel si association, si salariés vétos ou non

- échelon local par la mutualisation des gardes, services, spécialités, réseaux de soins

échelon régional et national.

Par exemple, à l'échelon personnel, l'intervention d'un professionnel de santé serait aussi efficace pour limiter le présentisme : mise en place d'une consigne de congés en cas de maladie en posant un diagnostic qui facilite l'acceptation de l'arrêt maladie.

Il est à noter que lorsque l'on exerce une profession médicale, la tendance à l'automédication remplace la consultation d'un médecin et par conséquent empêche la prescription d'un arrêt de travail.

Un des moyens de lutte contre le présentisme à l'échelon interpersonnel serait l'application de **recommandations sur la conduite à tenir en cas de signes de maladie** (Kinman 2019) à destination des travailleurs qui auraient besoin d'un arrêt maladie afin de les inciter à s'arrêter quand cela est nécessaire. Elles permettraient également de déculpabiliser face au regard des collègues qui eux viennent travailler dans les mêmes (mauvaises) conditions.

La **vision long terme** est aussi indispensable à prendre en compte **pour les managers**. Inciter les salariés au présentisme peut amener à un arrêt de travail plus long que celui nécessaire au départ. Mais comme noté dans le rapport du Professeur Truchot, le management des cliniques vétérinaires est très imparfait actuellement en raison d'un manque de formations des employeurs.

A l'échelon local, un travail visant à **renforcer la confraternité** par l'organisation de réseaux locaux afin de diminuer la charge de permanence et continuité de soins, limiter la peur du jugement ou la pression concurrentielle permettrait d'agir à l'échelon local efficacement.

Enfin à l'échelon régional ou national, les instances professionnelles pourrait se saisir de sujets tel que la répartition du travail, des tâches, l'organisation des services aux usagers des soin, la hiérarchisation des besoins en ressources humaines vétérinaires. Pourquoi ne pas concevoir l'évolution vers un ordre DRH et des syndicats des représentants du personnel. Une "médecine du travail vétérinaire" permettrait la mise en place de dispositifs de prévention du présentisme et du burn-out, de mécanismes de détection ou d'alerte au sein des professionnels libéraux ou salariés.

A l'échelle nationale, une réflexion sur la formation des futurs vétérinaires doit aussi être faite sur ces différents aspects du métier : management d'équipe, échange avec les propriétaires,...

Conclusion

Le présentéisme est un concept récent mais qui tend à être de plus en plus pris en compte dans la surveillance du bien être des vétérinaires comme de tous les salariés au travail.

L'impact de cette pratique est en cours d'évaluation dans de nombreuses professions (notamment médicales), mais n'est pas encore vraiment étudié dans la profession vétérinaire.

La réalisation d'études est indispensable pour comprendre l'ampleur du présentéisme dans la profession vétérinaire mais aussi en comprendre les causes et les conséquences. Elles permettraient la **mise en place de recommandations adaptées à la profession** afin de prévenir la pratique du présentéisme.

L'étude menée par le Professeur Truchot met en évidence des liens clairs entre présentéisme et burn-out.

La surveillance de ce phénomène dans la profession vétérinaire doit être renforcée afin de prévenir l'apparition d'autres problématiques de santé pour les professionnels.

De nombreuses pistes sont encore à explorer afin que chacun puisse se saisir des mesures qui sont applicables pour lui-même et au sein de sa structure, mais avec les structures voisines et au sein même de la profession.

Bibliographie

Didier Truchot, La santé au travail des vétérinaires : une recherche nationale, Université de Bourgogne Franche-Comté, 2022

Pasfield K, Gottlieb T, Tartari E, Ward MP, Quain A, Sickness presenteeism associated with influenza-like illness in veterinarians in New South Wales : results of a state-wide survey, Australian veterinary journal, 2019

Kaldjian L, Shinkunas L, Reisinger H, Polacco M, Perencevich E, Attitudes about sickness presenteeism in medical training : is there a hidden curriculum ? Antimicrobial resistance and infection control, 2019.

Kinman G, Sickness presenteeism at work : prevalence, costs and management, British medical bulletin, 2019.

DARES, Quel lien entre les conditions de travail et le présentéisme des salariés en cas de maladies, 2016