

Année 2023

**CONSULTATION DES VÉTÉRINAIRES
SUR LEURS RAISONS DE NE PAS PRATIQUER LA
MÉDECINE DES ANIMAUX EN CLIENTÈLE**

THÈSE

pour obtenir le diplôme d'État de

DOCTEUR VÉTÉRINAIRE

présentée et soutenue publiquement devant

la Faculté de Médecine de Créteil (UPEC)

le 03 juillet 2023

par

Floriane, France, Patricia CHAPUIS

sous la direction de

Laurent TIRET

JURY

Président du jury :	M. Yves MILLEMANN	Professeur à l'EnvA
Directeur de thèse :	M. Laurent TIRET	Professeur à l'EnvA
Examinatrice :	Mme Julie RIVIÈRE	Maître de Conférences HDR à l'EnvA
Membre invitée :	Mme Géraldine SCHMIDT	Professeure des Universités en Sciences de Gestion à IAE FRANCE

Liste des enseignants intervenant dans l'encadrement des thèses de Doctorat vétérinaire



version juin 2023

Liste des Professeurs et Maîtres de conférences titulaires de l'HDR

M	Adjou	Karim	Professeur	DPASP
M	Audigé	Fabrice	Professeur	DEPEC
M	Beiller	Sylvain	Professeur	OSBP
M	Blaga	Radu	Professeur	OSBP
M	Biot	Stéphane	Professeur	DEPEC
M	Boulois	Henri-Jean	Professeur émérite	OSBP
Mme	Chahory	Sabine	Professeur	DEPEC
M	Chateau	Henry	Professeur	OSBP
Mme	Chelboul	Valerie	Professeur	DEPEC
Mme	Crevier-Denolx	Nathalie	Professeur	OSBP
M	Degueuroe	Christophe	Professeur	OSBP
M	Denolx	Jean-Marie	Professeur	DEPEC
M	Desquibet	Loïc	Professeur	OSBP
Mme	Dufour	Barbara	Professeur émérite	DPASP
M	Eliot	Marc	Professeur	OSBP
M	Fayolle	Pascal	Professeur émérite	DEPEC
M	Federighi	Michel	Professeur	DPASP
M	Fontbonne	Alain	Professeur	DEPEC
Mme	Gilbert	Caroline	Professeur	OSBP
M	Grandjean	Dominique	Professeur	DEPEC
Mme	Grimard-Bailif	Bénédicte	Professeur	DPASP
Mme	Haddad-Hoang Xuan	Nadia	Professeur	DPASP
M	Jovlon	Gregory	Professeur	OSBP
M	Kohlhauer	Matthias	Professeur	OSBP
Mme	Le Poder	Sophie	Professeur	OSBP
Mme	Le Roux	Delphine	Maître de conférences HDR	OSBP
M	Manassero	Mathieu	Professeur	DEPEC
Mme	Maurey-Guénec	Christelle	Professeur	DEPEC
M	Millemann	Yves	Professeur	DPASP
Mme	Pilot-Storck	Fanny	Professeur	OSBP
M	Ponter	Andrew	Professeur	DPASP
Mme	Risco-Castillo	Véronica	Maître de conférences HDR	OSBP
Mme	Rivière	Julie	Maître de conférences HDR	DPASP
Mme	Robert	Céline	Professeur	OSBP
M	Tiret	Laurent	Professeur	OSBP
M	Tissler	Renaud	Professeur	OSBP
M	Verwaerde	Patrick	Professeur	DEPEC
Mme	Viateau	Véronique	Professeur	DEPEC

Liste des Maîtres de conférences et Ingénieurs de recherche DMV

M	Arné	Pascal	Maître de conférences	DPASP
Mme	Barassin	Isabelle	Maître de conférences	DPASP
Mme	Barbarino	Alix	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Benchekroun	Ghita	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Bertoni	Lella	Maître de conférences	DEPEC
M	Boinot	Francois	Maître de conférences	DPASP
Mme	Canonne-Guibert	Morgane	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Chevailler	Lucie	Maître de conférences	OSBP
Mme	Cochet-Falvre	Noëlie	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Cordonnier-Lefort	Nathalie	Maître de conférences	OSBP
Mme	Coudry	Virginie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Crepeaux	Guillemette	Maître de conférences	OSBP
M	Crozet	Guillaume	Maître de conférences	DPASP
Mme	De Paula Reis	Alline	Maître de conférences	DPASP
M	Delsart	Maxime	Maître de conférences associé	DPASP
Mme	Denis	Marine	Ingénieur de recherche (DMV)	DPASP
M	Deshuillers	Pierre	Maître de conférences	OSBP
M	Gauthier	Michel	Maître de conférences associé	DPASP
Mme	Guérin	Virginie	Maître de conférences	OSBP
Mme	Guétin-Poirier	Valentine	Maître de conférences	DPASP
Mme	Jacquet	Sandrine	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Kurtz	Maxime	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Lagrée	Anne-Claire	Maître de conférences	OSBP
Mme	Le Dudal	Marine	Ingénieur de recherche (DMV)	OSBP
Mme	Legrand	Chantal	Maître de conférences associé	OSBP
M	Mammeri	Mohamed	Maître de conférences	OSBP
Mme	Manguin	Estelle	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Marignac	Genevieve	Maître de conférences	OSBP
Mme	Marotto	Stéphanie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Maufré	Vincent	Maître de conférences	DPASP
Mme	Maurice	Emeline	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Mespoules-Rivière	Céline	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Mtimet	Narjés	Maître de conférences	DPASP
M	Mortier	Jérémy	Maître de conférences associé	DEPEC
M	Nudeimann	Nicolas	Maître de conférences	DEPEC
M	Pignon	Charly	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Polack	Bruno	Maître de conférences	OSBP
Mme	Quéré	Émille	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Ravary-Plumioën	Bérangère	Ingénieur de recherche (DMV)	DPASP
M	Reyes-Gomez	Edouard	Maître de conférences	OSBP
Mme	Rose	Hélène	Maître de conférences associé	OSBP
M	Tanquerel	Ludovic	Maître de conférences	DEPEC

Remerciements

Au Directeur de cette thèse, Professeur à l'EnvA,

Pour m'avoir inspiré ce sujet si éloigné de tes prérogatives habituelles, pour ton ouverture et ta complexité d'esprit, pour toutes ces heures passées à refaire le monde autour d'un thé, d'un repas, (d'un paquet de mouchoirs !), pour avoir su rallumer une flamme que les vicissitudes avaient éteintes, pour avoir indiqué un chemin, pour avoir redonné du sens... merci ne suffit pas.

Au Président du Jury de cette thèse, Professeur à l'EnvA,

Je vous remercie (et vous félicite) pour avoir su me faire voir un intérêt pour la pratique vétérinaire... pendant un mois.

À Mme Julie Rivière, Maître de Conférences HDR à l'EnvA,

Pour ces heures passées à parler de sujets sérieux (et d'autres qui l'étaient moins), pour cette relecture attentive et minutieuse, pour avoir contribué à me faire aimer la santé publique vétérinaire, pour ta gentillesse et ta bienveillance, même en rattrapage. Peut-être à l'avance pour de futurs travaux ensemble ? Merci !

À Mme Géraldine Schmidt, Professeure des Universités en Sciences de Gestion,

Pour vos conseils avisés, votre patience et votre efficacité, je vous remercie.

À tous ceux qui ont passé du temps à la relecture,

Je ferais bien une phrase de sept lignes. Néanmoins, grâce à vous, j'ai appris à faire une phrase en « sujet-verbe-complément ». Merci, merci, merci, merci... (sur sept lignes)

Aux encadrants, aux intervenants de l'ENSV,

Vous avez contribué à nourrir cette réflexion. Ce travail ne serait pas le même sans vous. Nathalie et Sébastien, pour votre bienveillance et votre gentillesse, vous avez contribué à me faire retrouver un semblant de confiance en moi.

À mes parents,

Pour un soutien (presque) inconditionnel, pour avoir supporté mes cinquante nuances et plus pendant des heures sans me jeter dehors... heureusement que je suis fille unique !

À mon groupe de clinique,

Pour des filles extraordinaires qui ont réussi à me soutenir dans les pires moments, qui ont ri avec moi et ont créé les meilleurs moments : au-delà des remerciements, je vais (encore) vous demander quelque chose. Soyez heureuses où que vous alliez et gardez votre propre lumière. Vous resterez toujours dans mon cœur.

À mon mentor,

Que j'ai ennuyé (et vouvoyé) en entretien téléphonique pour cette thèse, ennuyé pour le RSPV, ennuyé en tant que stagiaire, qui ne peut toujours pas se débarrasser de moi depuis que je suis à l'ENSV... et qui a confirmé mon envie d'entrer dans ce corps, dont la gentillesse, la bienveillance et le professionnalisme sont une source d'inspiration pour moi : Merci mille fois !

Au BPRSE futur... quel nom, déjà ? et à la SDSBBEA,

Pour avoir écouté mes plaintes sur cette thèse, pour les appels dans les couloirs, les rires qui retentissent dans tous les bureaux, pour me rappeler que j'ai le droit d'être fidèle à moi-même, pour les bières hebdomadaires et le café quotidien, pour me supporter plusieurs mois de plus, merci !

À la promotion Ludovic Plée,

Pour nos combats entre nous cette année (toute organisation est fondée sur les conflits entre les acteurs qui la composent : croyez-le ou non, cette phrase est sortie toute seule), pour les futurs combats que nous mènerons comme un seul humain, je vous souhaite une carrière brillante, pleine de sens et de changements !

À tous ceux qui ont passé du temps à répondre au questionnaire, à m'écrire, me parler, embêtés par une étudiante vétérinaire qui vous a écrit sans relâche,

Vous m'avez dévoilé une facette de vous-même. J'ai grandi en vous lisant et en vous écoutant. J'espère avoir su m'en montrer digne et avoir fait honneur à votre parole. Ce travail n'existerait pas sans vous et je suis ce que je suis aujourd'hui aussi grâce à vous. Trouvez le sens et soyez heureux.

À tous ceux que je n'ai pas cités, qui ont croisé ma route et contribué à faire de moi ce que je suis,

Juste merci !

Table des matières

Liste des graphiques	3
Liste des tableaux	6
Liste des abréviations.....	7
Introduction	9
I. Première Partie - Vétérinaire : une profession règlementée complexe	11
A. Être et devenir vétérinaire en France : état des lieux	11
B. Dynamiques identitaires de la reconversion / réorientation des vétérinaires non praticiens en clientèle	38
II. Deuxième Partie - Enquête auprès de vétérinaires non praticiens : méthode et résultats 77	
A. Contexte, problématiques et objectifs	77
B. Matériel et méthodes	78
C. Résultats discutés des récits biographiques exploratoires de 25 vétérinaires	88
D. Résultats discutés issus des 2070 questionnaires valides saisis	93
III. Troisième Partie - Discussion	185
A. Une méthode d'enquête qui aboutit à un taux de réponses de 65.2%.....	185
B. « Je veux être vétérinaire » : qu'est-ce qu'un vétérinaire ?.....	193
C. Perspectives et recommandations	205
Conclusion	215
Liste des références bibliographiques	217
Annexe 01 : Mapping des débouchés vétérinaires	233
Annexe 02 : Guide des entretiens semi-directifs.....	234
Annexe 03 : Questionnaire complet.....	237
Annexe 04 : Liste des items issus des entretiens exploratoires	255
Annexe 05 : Nombre de répondants selon le sexe et l'école par groupe de promotion	257
Annexe 06 : Graphes des réponses issues de Google Forms	258

Annexe 07 : Liste des organisations par forme et domaine d'activité (nombre répondants > 3)	269
Annexe 08 : Répartition des groupes de formation par sexe des répondants et par nombre individus ayant cité l'item « manque de débouchés dans l'agriculture » dans les verbatims	272
Annexe 09 : Répartition entre verbatim lié aux considérations éthiques mercantiles (en bleu) et médicales (en orange) et prise de décision	273
Annexe 10 : Comparaison de l'item déséquilibre vie professionnelle / vie privée selon la temporalité de la décision	274
Annexe 11 : Comparaison des items « mauvaise expérience en stage » et « Découverte de la réalité métier lors d'un stage »	275
Annexe 12 : Comparaison de l'item « manque d'information sur les débouchés » selon la temporalité de la prise de décision	276
Annexe 13 : Comparaison de la note donnée à l'activité actuelle selon la temporalité de la prise de décision	277
Annexe 14 : Comparaison de l'importance du suivi du conjoint selon le sexe.....	278
Annexe 15 : Comparaison de la priorité à la vie personnelle selon le sexe.....	279
Annexe 16 : Nombre de répondants ayant suivi une formation par domaine et par niveau.	280

Liste des graphiques

Figure 1a et 1b : Lien théorique et lien réel entre la profession vétérinaire et le métier de vétérinaire	13
Figure 2 : Modélisation du stress au travail.....	55
Figure 3 : Copie d'écran d'une requête Access pour générer un fichier d'attributs pour Nvivo	80
Figure 4 : Frise chronologique de prise de décision de ne pas pratiquer.....	85
Figure 5 : Répartition des formes juridiques des organisations employant les répondants (nombre et %)......	101
Figure 6 : Répartition des domaines d'activité des organisations employant les répondants (nombre et %)......	102
Figure 7 : Répartition de la période de volonté de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle selon les groupes de promotion.....	105
Figure 8 : Répartition de la période de volonté de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle selon l'École	106
Figure 9 : Répartition de la période de volonté de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle selon de domaine de formation complémentaire	108
Figure 10 : Répartition des domaines de formation par sexe des répondants	110
Figure 11 : Répartition des groupes de promotion par domaine de formation.....	111
Figure 12 : Répartition de nombre de postes occupés en fonction des espèces soignées..	115
Figure 13 : Répartition de la période de décision et forme de l'organisation	117
Figure 14 : Répartition des domaines d'activité de l'organisation par groupes de promotions	119
Figure 15 : Répartition des domaines de l'organisation par niveau de formation complémentaire.....	121
Figure 16 : Répartition des domaines de l'organisation par sexe du répondant	123
Figure 17 : Répartition du critère répétitivité du métier par domaine d'activité d'organisation	126
Figure 18 : Répartition du critère de l'aspect manuel de la pratique par domaine d'activité d'organisation	129

Figure 19 : Répartition du critère de des nouvelles technologies par type d'espèces soignées	133
Figure 20 : Domaine d'activité de l'organisation réparti par item « surcharge administrative »	135
Figure 21 : Répartition du verbatim portant sur le manque de sens par type de clientèle....	137
Figure 22 : Comparaison des sexes sur le critère de l'importance relative de l'item « facturation des actes » dans la décision de ne plus pratiquer	138
Figure 23 : Répartition du verbatim concernant l'éthique médicale par types de clientèle...	141
Figure 24 : Schéma du sens de la profession vétérinaire (réalisation personnelle)	142
Figure 25 : Répartition de l'item « Comportement général des confrères » par groupes de promotion	143
Figure 26 : Item « Comportement général des confrères » suivant avant/pendant ou après ENV.....	146
Figure 27 : Comparaison de l'importance relative de l'item « Comportement des clients » selon que la décision ait été prise avant ou après l'ENV	147
Figure 28 : Répartition de l'item « Comportement général des clients » par type de clientèle	150
Figure 29 : Répartition par forme d'organisation et item « Salaire »	152
Figure 30 : Répartition de l'item « Salaire » par groupe de promotion.....	153
Figure 31 : Comparaison de la force de l'item « Manque de liberté » selon la temporalité du choix de ne pas pratiquer	157
Figure 32 : Comparaison de la force du déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée selon le sexe.....	159
Figure 33 : Répartition de l'item « Manque de temps » par domaines d'activité des organisations	160
Figure 34 : Répartition par groupe de promotion et item « Déséquilibre vie professionnelle/vie privée ».....	161
Figure 35 : Répartition par forme d'organisation et item « Déséquilibre vie professionnelle/vie privée ».....	162
Figure 36 : Répartition par forme d'organisation et item « Priorité à la vie personnelle »	163
Figure 37 : Schéma de la vocation contrée menaçant le sens de la profession vétérinaire (réalisation personnelle)	164

Figure 38 : Répartition par avant ou pendant ENV et item « Découverte de la réalité métier lors d'un stage ».....	165
Figure 39 : Répartition de l'item « Manque de connaissance de soi » par groupe de promotion	166
Figure 40 : Répartition des verbatims relatifs à un autre projet professionnel en tant qu'étudiant (en orange) et à un manque de projet professionnel concret (en bleu) par promotions	167
Figure 41 : Répartition de l'item « Manque d'information sur les métiers autres que la pratique » par domaine d'organisation.....	169
Figure 42 : Répartition de l'item « Intérêt pour l'activité professionnelle actuelle » entre domaine d'organisation.....	173
Figure 43 : Répartition de l'item « Intérêt pour votre activité professionnelle actuelle » entre groupe de promotions	175
Figure 44 : Répartition entre groupe de promotions et item « Satisfaction de ne pas avoir continué la pratique de la médecine des animaux en clientèle ».....	177
Figure 45 : Répartition entre groupe de promotions et item « Satisfaction de ne pas avoir continué la pratique de la médecine des animaux en clientèle ».....	178
Figure 46 : Répartition de l'item « Priorité à la vie personnelle » par groupe de promotions	180
Figure 47 : Répartition des nouveaux inscrits par année et par faculté d'origine.....	190
Figure 48 : Répartition de réponses (en gris) et de messages envoyés	192

Liste des tableaux

Tableau 1 : Liste des voies d'accès aux ENV, caractéristiques et places offertes en 2022...	24
Tableau 2 : Facteurs du travail permettant à un individu donné de lui donner du sens.....	49
Tableau 3 : Répartition des messages envoyés par école, groupe de promotion et sexe	81
Tableau 4 : Taux de réponses par groupes de promotion	94
Tableau 5 : Nombre de postes de praticiens occupés.....	95
Tableau 6 : Durée cumulée de la pratique de la médecine des animaux en clientèle	95
Tableau 7 : Quand avez-vous décidé de ne pas/plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle	96
Tableau 8 : CAUSES : dès l'École. Qu'est-ce qui, dès l'École, vous a éloigné de la médecine des animaux en clientèle ?.....	96
Tableau 9 : CAUSES : lors du métier de praticien, relations interpersonnelles. Quelle relation interpersonnelle rendait la médecine des animaux en clientèle difficile?	97
Tableau 10 : CAUSES : lors du métier de praticien, inadéquation entre soi et le métier de praticien. Quelle caractéristique personnelle vous a éloigné du métier de praticien?	98
Tableau 11 : CAUSES : lors du métier de praticien, exercice de la médecine. Quel facteur dans l'exercice de votre métier vous a éloigné de la pratique de la médecine ?	99
Tableau 12 : CAUSES : pour facteurs personnels. Quel facteur dans votre vie personnelle vous a éloigné de la pratique de la médecine ?	100
Tableau 13 : Situation professionnelle actuelle	100
Tableau 14 : Conclusion - si c'était à refaire, êtes-vous satisfait de ne pas avoir continué la pratique de la médecine des animaux en clientèle ?	103
Tableau 15 : Quels facteurs auraient pu empêcher une réinstallation ?	103
Tableau 16 : Domaines de formations complémentaires avant/ pendant ou après ENV.....	109
Tableau 17 : Comparaison métiers de médecine vétérinaire et de médecine humaine	148
Tableau 18 : Comparaison des différentes méthodes d'enquêtes	185
Tableau 19 : Insertion et poursuite d'études	191

Liste des abréviations

AMI	FAO
Appel à Manifestation d'Intérêt	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
APE	HDR
Activité principale exercée	Habilitation à Diriger des Recherches
BCPST	INSEE
Biologie Chimie Physique Sciences de la Terre,	Institut national de la statistique et des études économiques
BtoB	ISPV
Business to Business	Inspecteur de Santé Publique Vétérinaire
BtoC	LLL
Business to Consumer	Long Life Learning
BTS	MASA
Brevet de technicien supérieur	Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire
BTSA	NAC
Brevet de technicien supérieur agricole	Nouveaux animaux de compagnie
BTSM	NTIC
brevet de technicien supérieur maritime	Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication
Chuv	OMS
Centre hospitalier universitaire vétérinaire	Organisation Mondiale de la Santé
CPGE	OMSA
Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles	Organisation Mondiale de la Santé Animale
DDADDUE	ONV
diverses dispositions d'adaptation du droit national au droit de l'Union européenne	Ordre National des Vétérinaires, l'Ordre
DEFV	OPA
Diplôme d'Etudes Fondamentales Vétérinaires	Organisations Professionnelles Agricoles
DGAI	OPV
direction générale de l'alimentation	Organisations Professionnelles Vétérinaires
DGER	OVVT
Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche	Organismes Vétérinaires à Vocation Technique
DUT	PhD
Diplôme universitaire de technologie	(Ph)ilosophiae (D)octor
ENS	PME
École Normale Supérieure	Petites et Moyennes Entreprises
ENV	RGPD
Ecole Nationale Vétérinaire	Règlement Général de Protection de Données
ENVA	SNISPV
EnvA – Ecole nationale vétérinaire d'Alfort	Syndicat National des Inspecteurs de Santé Publique Vétérinaire
ENVL	SNVEL
VetAgro Sup – Ecole nationale vétérinaire de Lyon	Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral
ENVN	
Oniris – Ecole nationale vétérinaire de Nantes	
ENVT	
École Nationale Vétérinaire de Toulouse,	

Introduction

L'hebdomadaire professionnel *La Dépêche Vétérinaire* titrait l'éditorial de son 1653^{ème} numéro « Fuite de cerveaux » en février 2023. Ce texte, qui traitait de la reconversion chez les praticiens, s'alarmait de la prévalence des individus qui songeaient à cesser la pratique de la médecine des animaux en clientèle. Cette « fuite de cerveaux » de jeunes diplômés des écoles vétérinaires françaises entraîne des difficultés de recrutement dans les cabinets de praticiens. Le maillage territorial – notamment rural – en cabinets vétérinaires est ainsi devenu un problème public. La mobilisation des Organisations Professionnelles Vétérinaires (OPV) et Agricoles (OPA), témoigne de l'ampleur de ce phénomène.

De nombreux facteurs ont été évoqués avec des niveaux de preuve variables pour expliquer ces trajectoires professionnelles ne s'orientant pas vers la pratique de la médecine des animaux en clientèle :

- la féminisation, les femmes choisissant une autre carrière ou réduisant leur activité après la naissance de leurs enfants ;
- une clientèle au comportement de plus en plus difficile, tant en termes d'agressivité que d'exigences ;
- une perte de vitesse de l'élevage ;
- une perte de sens du rôle sanitaire du vétérinaire praticien ;
- un contact avec la réalité trop brutal lors de l'insertion professionnelle lié à un manque de connaissance de la réalité du terrain au préalable ;
- une incompréhension intergénérationnelle, notamment en ce qui concerne l'équilibre à trouver entre la vie professionnelle et la vie privée, à l'origine de conflits avec les confrères ;
- les conflits avec les clients ;
- la faiblesse de la rémunération...

In fine, ceux qui en parlent le mieux sont ceux qui résument la situation en disant de vétérinaires qui ne pratiquent pas la médecine des animaux en clientèle qu'ils « s'évaporent », comme l'a fait un acteur institutionnel majeur dont on gardera l'anonymat lors d'une réunion formelle.

L'objectif de cette recherche est de comprendre les motivations qui animent les vétérinaires n'exerçant pas la médecine des animaux en clientèle. Plus précisément, il a été choisi de concentrer le périmètre de cette étude sur les vétérinaires formés dans l'une des quatre Écoles nationales vétérinaires (ENV) publiques françaises (EnvA à Maisons-Alfort, VetAgro Sup à Marcy-l'Etoile, ENVT à Toulouse, Oniris à Nantes) afin de se focaliser sur le « gaspillage de l'argent public après des études longues et coûteuses » (Jeanney, 2023). Les documents fournis par l'Ordre National des Vétérinaires (ONV) décrivant les débouchés du diplôme donnent à voir un large panorama de débouchés possibles avec le diplôme de vétérinaire. Pourtant, le cursus vétérinaire en ENV tel qu'il a été proposé lorsque ce travail a été mené laisse peu de place aux cursus alternatifs, se focalisant sur la pratique de la médecine des animaux en clientèle. Comment expliquer ce cursus paradoxal qui se

focalise sur la pratique de la médecine des animaux en clientèle sanctionné par un diplôme menant à des débouchés aussi divers ? Les jeunes se sont-ils engagés dans cette voie avec en tête la diversité des débouchés possibles ? Le choix de ne pas pratiquer s'est-il produit pendant ce cursus mono-métier ? La réalité de la pratique en a-t-elle « dégoûté » certains, quelle que soit la durée de leur expérience dans ce domaine ? Si c'est le cas, quels aspects auraient pu avoir cet effet ? Finalement, toutes ces questions reviennent à se demander **pourquoi certains vétérinaires formés dans les ENV ne pratiquent pas la médecine des animaux en clientèle.**

Répondre à cette question nécessite d'en traiter une autre au préalable : qu'est-ce qu'un vétérinaire ?

Le Larousse définit un « vétérinaire » comme une « personne qui, diplômée d'une école nationale vétérinaire, exerce la médecine vétérinaire » (Dictionnaire Français Larousse, 2021). Le terme d'Écoles nationales vétérinaires (ENV) désigne un modèle français. Aujourd'hui 54.6% des vétérinaires primo-inscrit au tableau de l'Ordre des Vétérinaires - donc exerçant la médecine des animaux en France - a un diplôme étranger (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022*, 2022). Qu'en est-il des diplômés qui n'exercent pas la médecine ? Un des grands corps de l'État porte l'adjectif « vétérinaire » dans son intitulé Inspecteur de Santé Publique Vétérinaire (ISPV). La définition donnée par le Larousse, un dictionnaire grand public, invite à approfondir la question précédente. Il s'agit de s'interroger sur ce qu'est un vétérinaire dans la société française aujourd'hui, ce qu'est un vétérinaire au sein de cette profession de services, particulièrement lorsqu'ils n'exercent pas la médecine vétérinaire.

Définir les « vétérinaires » comme un objet social aux identités multiples selon les groupes sera l'enjeu de la première partie de ce travail.

Dans un deuxième temps, il s'agira de s'intéresser aux processus de reconversions professionnelles volontaires dans d'autres professions pour lesquelles l'expression de la vocation contrée serait plus naturelle et étudiée plus en profondeur qu'un ensemble de prénotions que ce travail a l'ambition de dépasser.

Pour ce faire, des entretiens exploratoires ont été menés pour identifier les motivations et les processus identitaires connus par les répondants. La seconde phase de cette enquête a consisté en l'envoi d'un questionnaire à l'ensemble de la population cible au sujet de leur identité professionnelle actuelle et des motivations les ayant animés lorsqu'ils ont fait le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle.

La troisième partie de cette recherche constitue en une discussion des résultats obtenus en regard de la revue de littérature.

I. Première Partie - Vétérinaire : une profession règlementée complexe

Cet état de l'art s'attache à montrer qu'il n'existe pas *un* métier de vétérinaire mais *des* métiers de vétérinaires, comme en témoigne la polyvalence du cursus en ENV. Cette institution socialise les étudiants à la pratique vétérinaire sans les préparer à la réalité du terrain. Divers dispositifs tels que les remplacements ou les stages tiennent ce rôle. Une des raisons pour lesquelles les ENV peinent à préparer à ce à quoi les praticiens seront confrontés est l'évolution rapide du métier, tant par sa démographie que par l'évolution des attentes de ses membres ainsi que par les attentes sociétales. Une des conséquences est la difficulté de recrutement rencontrée par les cabinets vétérinaires qui résulte de réorientations ou de reconversions. Ces dernières connaissent des mécanismes multiples, motivationnels et identitaires. Ces remaniements permettront de distinguer plusieurs phases dans ce processus lorsqu'il est volontaire.

A. Être et devenir vétérinaire en France : état des lieux

1. Vétérinaire : une profession protéiforme

S'il est vrai que les limites d'une profession sont souvent claires (Carlier, 2016; Delahousse, 2014), l'activité de « vétérinaire » offre de nombreux visages. Les différentes facettes de cette profession visent des buts distincts (Carlier, 2016) en interaction constante entre elles et sont parfois méconnues du grand public.

Les documents proposés par l'Ordre National des Vétérinaires (ONV, ci-après nommé l'Ordre), à destination du grand public s'appliquent à présenter différents débouchés des ENV afin de faire connaître les métiers des vétérinaires à la société. Il existe des types de praticiens vétérinaires variés, tant en termes d'espèces soignées que de spécialités. Certains de ces métiers sont éloignés de l'exercice médical. On peut citer par exemple des vétérinaires qui travaillent pour des établissements publics (enseignants, chercheurs, inspecteurs de Santé Publique Vétérinaire (ISPV) ou personnels de laboratoires d'État...) ou privés (salariés ou dirigeants d'industrie pharmaceutique ou d'aliments pour animaux de compagnie ...). L'un des objectifs des instances de la profession est d'inciter les vocations vers ces autres métiers qu'ils décrivent. Ces aspects de la profession gardent des points communs découlant du sentiment d'appartenance professionnelle du vétérinaire, socialement indispensable et acquis après de longues années de formation (Delahousse, 2014; Sans et al., 2011).

La formation initiale du vétérinaire, première brique de son identité, l'amène à traiter d'opérations intellectuelles basées sur des sciences et des savoirs théoriques. La transmission de ce savoir se fait, dans un premier temps, via un enseignement formalisé qui est le seul socle commun aux différents aspects de la profession vétérinaire (Carlier, 2016), ensuite, ou en parallèle, via un compagnonnage qui rappelle l'empirisme de certains métiers. Une particularité des vétérinaires est le contrôle de la formation des générations suivantes en sélectionnant les individus diplômés qui ensuite transmettront le savoir à leur tour (Guillier, 2016). L'Ordre confère le statut de profession en régulant l'exercice de la pratique de la médecine des animaux en clientèle en assurant une relative autonomie de la

profession vis-à-vis de la société (Delahousse, 2014). L'Ordre assure tant la dimension économique que la dimension pratique de la construction de l'identité qui s'exprimera alors différemment en fonction du métier exercé (Carlier, 2016).

Si l'on s'en tient aux métiers présentés par l'Ordre, on pourrait qualifier les membres de cette profession de « *knowledge-workers* », qui, selon la définition d'Alves et Culié (Alves and Culié, 2016), regroupe les six caractéristiques suivantes :

- expertise : les vétérinaires ont le monopole de la médecine des animaux du fait d'un diplôme délivré par des experts après avoir reçu un enseignement poussé,
- autonomie : les praticiens ont la liberté de prescription,
- implication dans leur travail et leur profession : fortement liée au phénomène de vocation développé ci-après,
- identification à une communauté professionnelle forte : esprit de confraternité inscrit dans le Code de Déontologie,
- éthique dominée par une obligation morale de service rendu (garantie par l'Ordre), contrôle collégial des règles et des standards de la profession régis par des associations professionnelles (i.e. l'Ordre).

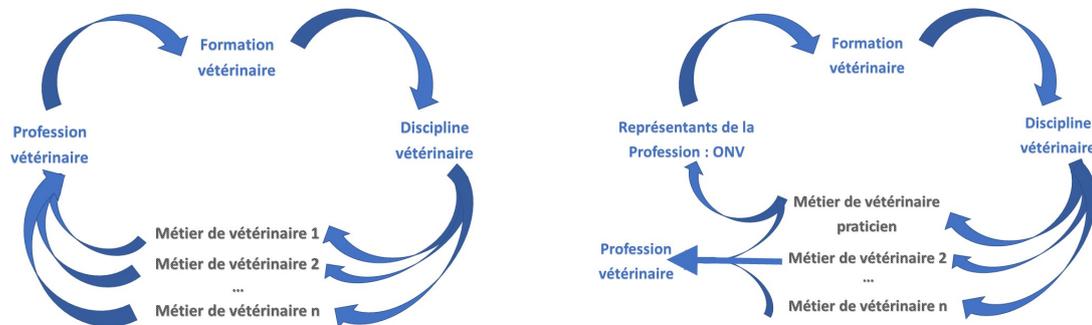
A partir de ces considérations, il convient de s'interroger sur la possibilité de séparer profession vétérinaire et discipline vétérinaire.

Selon la définition de Dubois, une discipline correspond à une aire spécifique de savoir associée à une forme de contrôle spécifique de sa production et de diffusion (Dubois, 2016). Il s'agit donc avant tout pour celui qui cherche à accéder au statut de vétérinaire d'une relation pédagogique pour s'approprier les modes de vie d'acteurs sous la forme d'une communauté (modes de communication identiques, structures d'organisation informelles des professions libérales). Les disciplines sont aussi définies par leurs capacités à créer de la discontinuité avec les autres domaines. Elles sont plus complètes que le savoir en cela qu'une discipline est aussi portée par un narratif du groupe social – comme un historique de l'installation de la médecine vétérinaire depuis la création de la première École –, de rituels – tels que la démarche clinique très valorisée chez les vétérinaires –, de normes et de lieux ainsi que d'un réseau de communication organisé avec un annuaire spécifique (Annuaire Roy) et un tableau (tableau de l'Ordre des vétérinaires) qui permet de retrouver n'importe quel vétérinaire inscrit dans ce réseau. Tous ces éléments permettent d'affirmer qu'il existe bel et bien une discipline vétérinaire, qui serait essentiellement associée à la médecine des animaux.

La définition de la discipline et celle de la profession donnée plus haut s'appellent, d'où la difficulté de les différencier l'une de l'autre sur le plan sociologique (Dubois, 2016). Dans le cas de la pratique médicale, par exemple, les individus utilisent une discipline à la base de l'exercice de leur métier, c'est-à-dire une somme des savoirs techniques et des compétences, tout en suivant une éthique et un code de conduite dictés par une profession. Une formation est également à la base d'une discipline, qui mène elle-même à différents métiers. La profession est donc la base de la discipline, et les membres de la profession

exercent des métiers dont la discipline est la base. Les confusions identitaires qui en découlent devront être gérées par les individus.

Figure 1a et 1b : Lien théorique et lien réel entre la profession vétérinaire et le métier de vétérinaire



C'est la raison pour laquelle il semble pertinent de définir le vétérinaire comme un individu ayant reçu une formation vétérinaire. Le terme de Docteur vétérinaire est employé si ce dernier a soutenu un mémoire de thèse d'exercice et acquis le grade de Docteur vétérinaire.

La profession vétérinaire recouvre de nombreux métiers plus diversifiés que la seule pratique de la médecine des animaux en clientèle, tandis que les communicants de la profession auprès du grand public représentent presque exclusivement les vétérinaires praticiens. Il convient alors de comprendre la place réelle de la profession dans son ensemble au sein de la société.

2. Évolution de la profession vétérinaire, source d'un conflit identitaire intergénérationnel

a) La profession de vétérinaire praticien : miroir d'une évolution sociale ?

Des documents issus des instances professionnelles s'intéressent à la place du vétérinaire, à l'interface entre l'humain, l'animal et l'environnement (Sans et al., 2011). Le vétérinaire est au cœur du concept One Health né de la « *notion de risque d'émergence de maladie infectieuse à l'interface des écosystèmes animaux et humains* », porté conjointement par les Organisations Mondiale de la Santé (OMS), Mondiale de la Santé Animale (OMSA) et des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO) (Baxerres et al., 2021).

L'inquiétude est croissante en ce qui concerne le bien-être animal. Dans un contexte d'essor des activités en pleine nature en réponse à l'extension des zones urbaines, le vétérinaire a aussi un rôle à jouer dans l'acceptation de la réintroduction de l'animal sauvage dans les milieux naturels qui en étaient actuellement dépourvus. Il convient également d'insister sur l'aspect positif du rôle du vétérinaire en tant que référent pour le bien-être animal et de faire prendre aux professionnels leur rôle dans la société (ONV and SNVEL, 2018).

L'évolution récente des mentalités de la population française induit une remise en cause de l'information transmise par des professionnels de santé, notamment depuis la démocratisation d'Internet qui propose une prolifération d'informations non hiérarchisées – souvent au sujet des médecines dites naturelles, douces, alternatives ou encore complémentaires – à laquelle les clients sont exposés (Akrich and Méadel, 2009; Carlier, 2016; Jessenne, 2006; ONV and SNVEL, 2018; Pendariès-Issaraut, 2017). Sans doute à tort, car les vétérinaires sont considérés comme des professionnels de confiance (Delahousse, 2014), cette évolution peut donner à certains, l'impression latente d'une perte de prestige de leur profession qu'ils peuvent vivre comme une illusion perdue (Paulet, 2011); alors même que la relation avec leur clientèle ne semble pas être une source majeure d'insatisfaction (Victorion, 2018).

Mais, les citoyens militent en nombre croissant (Elzière, 1986) pour réduire les produits pharmaceutiques issus de la chimie traditionnelle au motif de convictions environnementales ou de croyances. Cette évolution semble peu prise en compte par les instances professionnelles qui n'y consacrent que quelques lignes dans leur Livre bleu (ONV and SNVEL, 2018), observant une « *transformation de la médecine vétérinaire* » avec un essor des alternatives naturelles et l'intervention de nouveaux acteurs dans le monde de la distribution vétérinaire. Il n'est fait aucune mention de la législation qui y serait associée pour les praticiens et pour tous les distributeurs de ces substances, tant en termes de droits qu'en termes de devoirs ou de régulation. Suivre les évolutions de la demande de la clientèle reviendrait à s'y intéresser, d'autant plus que l'équilibre financier de certaines structures n'est viable que grâce à la délivrance de médicaments dont beaucoup sont soumis à prescription. Cette problématique est d'autant plus brûlante que les éleveurs eux-mêmes sont en demande d'une plus grande transparence vis-à-vis du coût du médicament vétérinaire (Delhom, 2022). C'est donc l'avenir du modèle économique des entreprises vétérinaires qu'il faudrait remettre en question (ONV and SNVEL, 2018).

La judiciarisation croissante qui découle d'une crise de confiance devient difficile pour les vétérinaires praticiens (Carlier, 2016; Victorion, 2018). Ceux-ci ont parfois tendance à justifier la perte de prestige de la profession dans la féminisation comme la cause de la perte (Carlier, 2016; Langford, 2009; Paulet, 2011). Cette perte de prestige est la cause de la perte du respect entre le propriétaire – contrairement au respect pour l'animal, voire au nom du respect pour l'animal – et le praticien (ONV and SNVEL, 2018)

Une autre source d'incompréhension de la part de la population est liée à la représentation de l'image du vétérinaire dans les mentalités de l'opinion publique. En effet, le vétérinaire devrait faire passer le bien-être des animaux avant la rentabilité de sa structure et avant son propre équilibre personnel. Ce sentiment de libre-service de soins (Carlier, 2016) peut être lié à la prise en charge des coûts relatifs à la médecine humaine par la sécurité sociale depuis l'année 1945. Cette politique publique n'a sans doute toujours pas été intégrée dans les mœurs des générations successives, jusqu'à ces dernières années. Les vétérinaires praticiens en subissent aujourd'hui les conséquences. Cette relation à l'argent contribue à une possible cassure entre le praticien et le client et *a fortiori* le patient. Dans cette absence de vision intégrée du coût des soins, le vétérinaire n'est alors plus considéré comme un docteur, mais comme un prestataire de service (Jessenne, 2006). Ceci constitue un trouble à l'identité de la profession dont la pédagogie et les capacités de communication

avec le grand public étaient jusque-là valorisées sans que l'Ordre ne se soit saisi de la question (Carlier, 2016).

Malgré la place que les vétérinaires praticiens occupent au sein de la santé globale, ils subissent une remise en cause de leur savoir et de leur statut du fait de l'accès à l'information des propriétaires et d'une image de nantis entretenus par la vente de médicaments. Les nouvelles générations de vétérinaires sont à l'interface entre ces évolutions sociétales et la profession.

b) Des évolutions démographiques au regard des enjeux de la profession

(1) Une profession qui se féminise

La profession vétérinaire a connu une féminisation croissante ces dernières années suivant ainsi l'évolution générale du monde du travail (Buscatto and Marry, 2009). L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est négocié grâce à des politiques publiques, à l'instar des allocations forfaitaires de repos maternel et indemnités journalières d'interruption d'activité – ce qui favoriserait une aspiration des femmes à plus se concentrer sur leur famille (Bosse and Guégnard, 2007; Lapeyre and Robelet, 2019) –, et à une évolution des mentalités concernant le temps de travail. En médecine humaine, les femmes médecins généralistes travaillent en moyenne moins et sont plus concernées par le temps partiel que les hommes (Le Fur et al., 2009). Cela représente un rapport au temps différent selon le sexe qu'il convient d'étudier dans le cadre des reconversions. Les femmes, soumises à plus de tensions, tendront à concentrer et intensifier leur temps de travail en se conformant aux attentes des patients (Lapeyre and Robelet, 2019), ce qui explique des changements d'emploi plus fréquents chez les femmes (DARES analyses, 2018).

Au sein de la profession vétérinaire, les raisons de l'évolution du regard sur les femmes sont en partie liées à une amélioration de la contention des animaux et à une modification de l'image de la vétérinaire par la population, de plus en plus perçue comme une professionnelle pleine de sollicitude envers les animaux. En parallèle, les hommes sont moins enclins à choisir une profession où la rémunération stagne et où la perte d'autonomie devient un enjeu majeur (Paulet, 2011). Il faut aussi constater un défaut d'identification de la gent masculine à un métier qui s'oriente vers une féminisation et une pratique vétérinaire canine qui fait moins partie de leurs représentations (Langford, 2009; Lecoœur, 2013).

Le déficit de praticiens étant concomitant de la féminisation de la profession, certains envisagent que la féminisation est la cause du manque de vétérinaires exerçant la médecine des animaux. Ce constat, déjà évoqué dans le cadre de la pénurie de médecins généralistes, repose sur deux présupposés discutables :

- le premier selon lequel la médecine vétérinaire ne peut être exercée que selon les pratiques antérieures, dans le modèle unique du cabinet individuel au sein duquel le vétérinaire assume une continuité de soins comme un sacerdoce, souvent aux dépens de sa vie personnelle au profit de son activité professionnelle ;
- le second selon lequel les aspirations professionnelles et privées sont fondamentalement différentes selon le sexe des jeunes adultes entrant sur le marché du travail.

Le maillage rural devient de plus en plus lâche avec une diminution de 18.5% du nombre de vétérinaires se déclarant en exercice rural entre 2016 et 2020 (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022*, 2022). La moindre endurance physique des femmes qui est parfois remise en question – moins de femmes que d'hommes pratiquent la médecine rurale des animaux de production – parfois avancée comme argument, ne permet pas d'expliquer le problème du maillage rural (Guillier, 2016). Il convient cependant de souligner qu'il a été observé chez les médecins généralistes que le sexe est corrélé au lieu d'exercice : la féminisation est un phénomène plus marqué en milieu urbain (Lapeyre and Robelet, 2019). Ce phénomène est justifié par le fait que dans certains couples, la carrière de la femme passe en second (Bosse and Guégnard, 2007; Lapeyre and Robelet, 2019). Les bassins d'emploi sont moins souvent localisés en zone rurale, ce qui revient à relier cette problématique en partie à celle d'un déficit d'attractivité des territoires. Une autre raison est l'orientation de la négociation conjugale vers les choix professionnels du conjoint plutôt que de la conjointe. L'évolution récente semble néanmoins plus favorable à la mobilité décidée par les femmes. La mobilité géographique liée à la profession des jeunes femmes paraît être en augmentation (Bosse and Guégnard, 2007).

(2) Faire cohabiter les générations

Si l'on écarte un peu ces deux préjugés, la question devient alors de savoir comment la profession est investie par les nouvelles générations (Lapeyre and Robelet, 2019). A ce sujet, Gavaille *et al.* (2014) met en avant une problématique intergénérationnelle dans cette approche genrée des métiers. Les nouvelles générations se montrent en effet beaucoup moins sensibles que leurs aînés au sujet du sexe des individus exerçant un métier donné, préférant à cette approche une analyse des professions selon des critères de valeurs ou de comportements dissociés du sexe. De ce point de vue, l'appréciation tend aujourd'hui vers une plus grande mixité.

L'analyse des mutations qui affectent la profession doit s'inscrire dans un cadre d'analyses plus large. La profession vétérinaire subit la modification du paysage agricole français qui a perdu 31% de ses élevages entre 2010 et 2020 (Bachelet, 2021) tout en s'orientant vers une agriculture raisonnée plus mécanisée (ONV and SNVEL, 2018). Cela a conduit à de nouvelles demandes de la part des éleveurs, d'une contractualisation renforcée pour favoriser une autonomie technique accrue des éleveurs (Delhom, 2022).

Le maillage territorial est chantier stratégique que les instances professionnelles tentent d'aborder depuis plusieurs années (ONV and SNVEL, 2018), tant la ruralité fait partie de l'identité du vétérinaire (Delahousse, 2014; Schlessler, 2019). Parallèlement, le marché des animaux de compagnie est en hausse constante depuis les cinq dernières années (Association Interprofessionnelle d'Etude du and Médicament Vétérinaire, 2021). En termes de mode de vie, une hypothèse avancée est la préférence des jeunes générations pour un mode de vie garantissant plus de temps libre, dans un territoire urbain plus attractif qui vient s'opposer au mode de vie rurale qui réclame une plus grande endurance au travail (Delahousse, 2014; Guillier, 2016; Langford, 2009; Leboulanger, 2008). En effet, le choix de la structure se fait aussi en fonction du lieu de vie (Delahousse, 2014; Guillier, 2016). Le déficit d'attractivité du milieu rural contribuerait à la fragilisation du maillage territorial.

Cette tendance conduit à la mise en place de politiques publiques à différentes échelles afin d'inciter les jeunes générations à s'installer dans les milieux ruraux. Afin d'en améliorer

la précision, le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (MASA) a demandé six diagnostics territoriaux. Je cite ici que quelques-unes de ces mesures (Duphot, 2021) :

- arrêté du 8 novembre 2021, résultat de la loi DDADDUE (diverses dispositions d'adaptation du droit national au droit de l'Union européenne), autorise les collectivités territoriales à soutenir financièrement les vétérinaires ;
- possibilité pour les étudiants de ENV de réaliser des stages tutorés de 18 semaines, dont le nombre augmente annuellement (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022, 2022*) ;
- aide aux initiatives locales qui favorisent la présence du vétérinaire ;
- développement et autorisation de la télémédecine ;
- portail Calypso pour accompagner la mise en place de la cession des antibiotiques sur le territoire national ;
- renforcement des moyens humains et financiers dans les ENV pour accueillir plus d'élèves (augmentation de 35% des effectifs en ENV avec la réforme rendant l'accès possible dès la première année après le bac (Duphot, 2021) ;
- ouverture de la première École vétérinaire privée en septembre 2022 afin de contribuer à augmenter le nombre d'étudiants formés pour combler le déficit de praticiens formés dans les Écoles françaises dans notre pays. Cette dernière mesure a suscité un vif émoi au sein de la profession – en particulier alimenté par la crainte depuis plusieurs années de voir le coût des études vétérinaires croître considérablement pour les apprenants (Carlier, 2016) – risque de renforcer la crise de confiance entre les vétérinaires et le MASA (Carlier, 2016)
- dans certaines régions, comme en Nouvelle-Aquitaine, des politiques locales favorisant le logement des jeunes vétérinaires et stagiaires ont été mises en place, ainsi qu'un soutien aux investissements pour les équipements des cabinets ruraux et une expérimentation de la contractualisation avec les éleveurs (Lafon, 2022a).

Le relâchement du maillage rural et de la place du vétérinaire praticien dans la santé publique restent encore peu connus de la population générale (Schlessler, 2019). Contrairement aux problèmes rencontrés en médecine humaine, beaucoup de propriétaires arrivent à trouver un rendez-vous avec un vétérinaire, toujours joignable, dans un délai raisonnable (Schlessler, 2019). Pourtant, le milieu rural souffre d'un déficit d'attractivité pour les praticiens ruraux, notamment en raison d'une nette diminution du cheptel français. Au total, 80% des vétérinaires praticiens sont en milieu urbain (ONV and SNVEL, 2018) ce qui traduit un déficit de vocation vers la pratique rurale (Delahousse, 2014).

Le souhait de la clientèle de bénéficier d'un meilleur service d'urgence étendu, vient en conflit avec le souhait opposé des jeunes vétérinaires (Carlier, 2016; ONV and SNVEL, 2018; Victorion, 2018). En effet, ceux-ci aspirent à une amplitude horaire plus restreinte qui ne soit plus incompatible avec un épanouissement personnel incluant leur travail (Lecoeur,

2013). La profession suit en cela l'évolution de la population française dans son ensemble puisque 75% des 18-35 ans considéraient en 2014 que leur travail était une source d'épanouissement (Tétaz, 2014). Dans le cas précis des vétérinaires, ceci a pour conséquence une remise en cause de la continuité de soins 24 heures sur 24 pour privilégier un temps accru de vie personnelle (ONV and SNVEL, 2018 ; Victorion, 2018). Au-delà même des attentes des jeunes vétérinaires, ce changement de mentalité augure un conflit avec le Code de déontologie, qui impose la continuité des soins, en lien avec le mandat sanitaire sous contrôle des politiques publiques. La force du maillage vétérinaire repose sur la présence de vétérinaires sur tout le territoire, en mesure de réagir à tout moment en cas de menace sanitaire sur le cheptel français. La pérennité du maillage reposera sur des éléments nouveaux d'attractivité, via l'amélioration de la rémunération (Duphot, 2021), et le respect minimal d'un droit aux loisirs, constitutif de la Déclaration des Droits de l'Homme (Jessenne, 2006).

Les jeunes ont intégré les possibilités de mobilité professionnelle. En effet, 59% de la population des 18-35 ans envisage de changer de carrière plusieurs fois au cours de sa vie (Barbusse *et al.*, 2007; Tétaz, 2014). Les jeunes vétérinaires ne font pas exception à cette évolution. Près de la moitié d'entre eux déclare ne pas vouloir exercer le métier de praticien jusqu'à 60 ans (Victorion, 2018). Chez les jeunes générations, il convient d'ajouter que le salaire ne semble pas être une motivation prépondérante (Tétaz, 2014). Une majorité motive son choix de poste sur le salaire, mais également le lieu de vie et la préservation de la vie familiale (ONV and SNVEL, 2018; Victorion, 2018). Ces motivations sont une explication possible à une concurrence très forte dans la médecine canine en zone urbaine (ONV and SNVEL, 2018).

L'évolution du regard sur le métier de praticien au cours de la carrière est un élément important. Les générations plus âgées valorisent le savoir-faire, la capacité à travailler seul et en autonomie (Guillier, 2016) ainsi que des temps de travail importants. Les plus jeunes évoquent déjà l'équilibre entre vie professionnelle et privée, le respect et le bien-être de l'animal, ce indépendamment du sexe (Guillier, 2016; Victorion, 2018). Certains praticiens plus âgés parviennent à mieux réguler leur temps de travail (Lapeyre and Robelet, 2019) mais une majorité juge ces nouvelles attentes comme un manque de reconnaissance. Selon eux, le jeune praticien ne saurait plus rendre de service en échange de sa formation (Carlier, 2016).

Ces nouvelles valeurs sont à mettre en lien avec l'évolution du métier. On passe d'un artisanat solitaire fondé sur le strict respect du Code de déontologie (Jessenne, 2006) vers le mode du corporatisme et de l'organisation en entreprises de cliniques vétérinaires qui, pour beaucoup, offrent de nombreux avantages : (Delahousse, 2014; Guillier, 2016; Jessenne, 2006; Lapeyre and Robelet, 2019; Leboulanger, 2008). L'individualisme, le contrôle sur sa clientèle et l'ensemble des paramètres de l'environnement professionnel évoluent :

- la satisfaction de la recherche croissante de spécialisation par les clients et les jeunes praticiens ;
- le partage de l'investissement financier ;
- l'organisation plus souple du temps de travail avec de plus grandes possibilités de répartition du travail et de formation continue.

Entre les anciennes générations qui réclament plus de libéralisme et les nouvelles qui réclament plus de salariat et de règles qui l'entourent (Carlier, 2016), on perçoit la dichotomie à l'œuvre, à l'origine d'une incompréhension entre les générations et d'une baisse de l'esprit de confraternité (Carlier, 2016; ONV and SNVEL, 2018), avec des attentes différentes.

Cette incompréhension peut être source de tensions quotidiennes dans certaines structures, avec une répercussion dommageable pour le jeune vétérinaire en insertion.

Les aînés acceptaient un salaire d'embauche faible en sachant qu'ils augmenteraient par la suite et que les anciens donnaient un complément de formation à la jeunesse pour être opérationnels. Ce lien fondé sur un investissement a sans doute suscité une fidélité réciproque. La perte du compagnonnage et du travail en clinique informel prive les entreprises d'une relève qui pourrait être utile pour l'avenir, ainsi que les jeunes de leur autonomie et de leur insertion dans la vie active (Barbusse et al., 2007).

Identifier le statut légal sous lequel le praticien souhaite exercer devient alors un enjeu majeur (ONV and SNVEL, 2018). Cela peut être une autre raison explicative de la perte de l'appétence pour la pratique vétérinaire en milieu rural, pourtant très présente dans les représentations mentales des étudiants en demande croissante de spécialisation (Langford, 2009; ONV and SNVEL, 2018). En effet, là encore se pose la question du rapport au temps dans l'exercice de son métier, critère et enjeu majeur de motivation pour une reconversion. La nécessité pour les libéraux de devoir jongler entre les exigences de rentabilité, la qualité de leur travail, les attentes de la clientèle, les urgences et la gestion du cabinet devient une équation de plus en plus insoluble (Lapeyre and Robelet, 2019). Pour répondre à ces nouvelles attentes, les jeunes préfèrent s'insérer dans des équipes où ils peuvent évoluer vers un statut de salarié, qui leur permet de mieux se concentrer sur la médecine et moins sur l'aspect administratif ou de management (Carlier, 2016).

Dans les prochaines années, la consolidation de l'exercice de la médecine vétérinaire en grandes chaînes de cliniques devrait s'accélérer au point qu'il devienne fort probable de voir cohabiter indépendants et grandes chaînes dans les prochaines années (Lafon, 2022b). Ce chantier stratégique redéfinira inévitablement l'identité du vétérinaire praticien, tant en termes économiques qu'en termes de management. Il faut toutefois nuancer ce constat de mutations des mentalités puisque certaines valeurs perdurent entre les générations de praticiens comme l'empathie, l'éthique, et l'engagement (Victorion, 2018).

Selon Delahousse (2014), l'identité professionnelle du vétérinaire est construite entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui. Si l'identité pour soi se construit au cours de la vie et des expériences de l'individu, l'identité pour autrui est tiraillée entre les demandes d'une clientèle qui évolue avec les attentes sociétales, l'identité métier d'une ancienne génération de vétérinaire qui accompagne aujourd'hui la nouvelle génération et l'identité de cette nouvelle génération à laquelle appartient le jeune vétérinaire dont les attentes diffèrent des précédentes. Ce tiraillement est susceptible d'être à l'origine d'un conflit identitaire, source de mal-être. L'adaptation des anciennes générations pourrait atténuer ce mal-être mais elle est compromise par la démonstration que l'identité professionnelle du praticien varie peu au cours de sa carrière (Delahousse, 2014).

Face aux importantes mutations que connaît la profession vétérinaire, un enjeu majeur des prochaines années sera de proposer des actions concrètes pour fidéliser les vétérinaires exerçant la médecine en clientèle. L'une des actions actuelles des instances professionnelles est de combler le déficit de candidats qui expliquerait la pénurie de praticiens en raccourcissant le cursus afin que ces vocations ne soient pas contrées par l'impressionnante sélection qui a lieu à l'entrée des Écoles.

La profession vétérinaire accompagne et subit les évolutions du paysage français – délitement de l'élevage, urbanisation. Au-delà de ces facteurs extrinsèques, elle connaît une féminisation et une évolution des attentes de ses membres, notamment en ce qui concerne un plus grand équilibre à trouver entre la vie personnelle et professionnelle ainsi que les valeurs associées au métier. Ces évolutions soulignent l'importance de s'intéresser à l'âge des individus lors de l'étude de leurs motivations professionnelles, à plus forte raison que la formation qu'ils ont reçue a pu évoluer avec les réglementations successives.

3. Les étapes de la formation vétérinaire en France

b) L'orientation en cursus vétérinaire

La représentation critique d'un individu donné sur lui-même commence dès l'enfance avec des processus non-verbaux tels que l'attachement ou les émotions (Mc Adams, 1993, cité dans Solti, 2016). L'évolution du vétérinaire dans la série télévisée (Daktari) et l'omniprésence du praticien dans les revues éducatives pour enfants, les jeux, les médias et au cinéma en font un choix de passion, qui donne l'impression que le métier de praticien est atypique et qui le rend plutôt attractif, même pour des enfants (Schlessler, 2019). La présence d'animaux dans l'environnement familial, la pratique de sports ou d'activités en relation avec la nature comme l'équitation (Sans, 2007 cité en enquête interne à l'ENV de Toulouse in Guillier, 2016), semblent être également des facteurs prédictifs du choix de s'orienter vers les études vétérinaires (Guillier, 2016; Langford, 2009; Lecoeur, 2013).

Dès l'adolescence, on parle de choix de sang-froid. Le jeune en construction cherche à se définir un ensemble de valeurs et de croyances qui lui serviront de cadre pour son identité (Mc Adams, 1993, cité dans Solti, 2016). En effet, la profession est respectée pour son niveau de connaissances, la stabilité des débouchés (Lecoeur, 2013) et l'excellente image auprès du grand public (ONV and SNVEL, 2018; Victorion, 2018). Ce constat est d'autant plus vrai dans les catégories socio-professionnelles supérieures au sein desquelles les jeunes choisissent la voie des études, souvent longues, au contraire de ceux issus des classes populaires plutôt encouragés à s'orienter rapidement vers un métier donné (Negrone, 2007, p. 43). Il convient de souligner que les représentations du métier offertes par les médias ne concernent que des vétérinaires pratiquant une médecine des animaux en clientèle ou en faune sauvage, tandis que d'autres aspects, tels que la recherche ou les missions de santé publique sont encore méconnues (Schlessler, 2019). De plus, les vétérinaires sont peu présents dans le débat public (ONV and SNVEL, 2018; Victorion, 2018), comme en témoigne l'absence de députés vétérinaires élus en 2022. Ces problématiques identitaires renvoient à la théorie qu'il convient de s'orienter vers la profession qui présente le plus de congruence avec sa personnalité (Senez, 2020).

Dans cette évolution de la construction personnelle, confrontée à un processus d'entrée dans formation hautement sélectif, quels sont les mécanismes qui sous-tendent le choix fait par un jeune d'étudier la médecine vétérinaire ? Pour Senez (2020), cette orientation repose sur trois piliers :

- une compréhension claire de soi-même et de ses aptitudes – ce qui pousse les jeunes à s'orienter dans une voie dite élitiste s'ils en ont les capacités scolaires – mais aussi de ses ambitions et de ses limites ;
- une connaissance approfondie des conditions de réussite et des perspectives liées à chaque métier ;
- un jugement raisonné entre ces deux aspects qui sera responsable de l'appariement.

Un individu porte un intérêt pour une profession dès lors qu'il porte spontanément son attention sur une activité jugée bénéfique et plaisante. Senez (2020) rapporte également que cette congruence est à l'origine d'un choix objectif.

Cette théorie de la congruence sera reprise pour l'appliquer à l'image métier qui prend en compte l'ensemble des influences reçues par un individu tant pour se définir que pour définir un métier d'intérêt.

L'image métier est définie par Brillet et Gavaille (2016) comme l'ensemble des représentations mentales formées à partir de l'exposition d'un individu à diverses expositions directes ou indirecte – via les médias par exemple – à la profession concernée. Elle sera donc réduite par l'individu aux significations qui lui paraissent essentielles. En d'autres termes, le choix de l'orientation se construit d'une part, sur une image simplifiée que l'individu se fait du métier choisi et d'autre part, par l'image qu'il a de lui-même. Parfois, un déficit d'information en amont conduit le jeune à rejeter d'emblée certaines voies ou au contraire, d'en embrasser certaines sur la base de connaissances qui ne correspondent pas à la réalité de la profession, ce qui pourrait correspondre au cas de la profession de vétérinaire. La communication faite par les instances professionnelles semble occuper une place prépondérante dans la construction de l'image métier (Brillet and Gavaille, 2016).

Cette image métier sera comparée à l'image que l'individu a de lui-même. La personne sélectionnera le métier si l'accord est très bon. À contrario, l'identité métier, mode d'identification par le travail où une forme de socialisation dans laquelle le travail est prépondérant n'est développée qu'après avoir pratiqué le métier. Ceci réduira cette dissonance entre l'image perçue et la réalité du métier. Cette identité métier est l'idéal visé par les ENV, en ce qu'elle constitue l'élément identitaire que l'individu souhaite acquérir lorsqu'il perçoit un appariement entre l'image métier et l'image qu'il a de lui-même. Cette construction identitaire permettra la définition du projet professionnel chez le jeune qui sera alors d'autant plus impliqué dans ses études (Carvalho et al., 2022).

A ce stade, il convient d'apporter quelques nuances à ces affirmations. Ce processus conduit à prendre des décisions quotidiennes lorsque toutes les variables ne sont pas connues. Dans ce contexte, la rationalité des individus est nécessairement limitée puisqu'ils ne connaissent pas toutes les variables liées à une profession. Toutefois, la rationalité limitée s'applique également à la connaissance que les jeunes ont d'eux-mêmes. Sur ce

point, Negroni (2007) définit trois points nécessaires à la connaissance de soi dans le domaine professionnel :

- le degré d'indépendance de l'individu par rapport au groupe auquel il appartient ;
- la valorisation qu'il fait de sa vie privée ;
- l'intensité des rapports à soi, c'est-à-dire la capacité de l'individu à porter un regard critique sur lui-même dans le but de se corriger et de s'améliorer selon ses critères et ses valeurs.

On peut ajouter que les décisions des individus relatives à leur choix de carrière ne repose pas totalement sur leur rationalité, même limitée, sans pour autant mettre l'affect au centre de leur choix. Il peut être partiellement inconscient, ce qui est sous-tendu par les théories d'images métiers. Ce choix est également soumis à la chance et au hasard, ainsi qu'aux contextes dans lesquels se trouvent les jeunes concernés, tel que l'influence de l'historique familial et le contexte socio-économique. En effet, certains individus peuvent entrer en classes préparatoires par opportunité plus que par vocation dans le but d'intégrer une filière généraliste qui ne ferme pas de porte. Il est probable que ce soit d'ailleurs le pari sur lequel repose la création de la dernière voie d'entrée post-bac en 2021 (donc non pris en compte dans cette étude). Dans cette hypothèse, la déception de certains étudiants peut être grande après deux ans d'acquisition de savoirs hautement académiques. Des études récentes ont souligné le mal-être d'étudiants en ENV (Jourdan and Babot, 2020) avec des conséquences néfastes sur leur intégration professionnelle. Les controverses suscitées par ces études semblent discréditer cette thèse aux yeux des institutions (Descours-Renvier, 2022). En d'autres termes, il n'y aurait pas de déception des étudiants, qui auraient pour une très grande majorité choisi cette voie par vocation, ou du moins par intérêt par le domaine d'activité. La pertinence de la remise en cause des classes préparatoires dans le cursus perd ainsi une partie de sa valeur.

Le rapport des vétérinaires à la formation est très lié à leur subjectivité émotionnelle. En d'autres termes, cette subjectivité définit l'ensemble des relations à la formation, c'est-à-dire les images, représentations, conceptions, attentes, jugements et les valeurs associées à la formation. La représentation de l'emploi est pour un individu intimement liée à la représentation qu'il se fait de la formation (Levené and Bros, 2011). En effet, la question de l'enseignement vétérinaire est source de tension. Cette crispation s'est reflétée dans le conflit qui a lieu lorsque les Écoles de Lyon et de Nantes ont rebaptisé leurs campus respectifs en VetAgro Sup et Oniris, en enlevant le mot vétérinaire de leurs noms (Carlier, 2016).

La profession vétérinaire fait aussi face à un nouveau contexte où les jeunes générations ont intégré leurs futurs changements de carrière dès leur entrée à l'ENV. Parallèlement, le moi est devenu le centre du quotidien, d'où un changement de rapport à la société : nous sommes passés d'un ethos du travail caractéristique de la société industrielle à un ethos du travail orienté vers la réalisation de soi (Negroni, 2007, p. 21). En d'autres termes, les individus mettent de côté leur fidélité à l'organisation au profit de la réalisation de leurs aspirations personnelles.

Il a également été démontré qu'un niveau éducatif élevé et généraliste favorisait les reconversions (Carless and Arnup, 2011) par rapport à une formation professionnalisante. Le mécanisme qui sous-tend cette option repose sur une plus grande aptitude acquise lors des études supérieures à développer de nouvelles compétences. Une thèse portant sur la force d'adaptation du vétérinaire semble confirmer cette conjecture (Bergemer, 2014). Selon l'auteur, c'est bien la formation dispensée avant l'entrée en ENV qui confère sa force d'adaptation.

Une profession, telle que la profession vétérinaire, peut être définie comme une entité ayant une autonomie légitimée et organisée de façon à garantir aux professionnels leur autonomie. Cette définition inclut le droit exclusif de déterminer qui est légitimement apte à exercer cette profession (Baszanger, 1981). S'interroger sur l'identité et les frontières d'une profession et son identité, c'est donc s'intéresser aux mécanismes de sélection et de rejet pour ses nouveaux membres. En d'autres termes, il s'agit de s'intéresser à la formation (Baszanger, 1981). L'entrée en ENV est la seule véritable étape de sélection au cours du cursus commun, long de cinq années et qui succèdent à une préparation initiale à l'issue de laquelle plusieurs voies de concours sélectionnent les futurs étudiants des ENV.

Dans un souci d'harmonisation des problématiques socio-culturelles, la formation présentée correspond à la formation proposée en France uniquement. De nombreux étudiants français font le choix de faire leurs études, en Belgique, en Espagne, en Roumanie ou dans d'autres universités de l'Union Européenne (Konstantopedos, 2019).

Les modalités d'accès aux ENV ont évolué au cours du temps, avec l'ouverture progressive à d'autres concours que la seule classe préparatoire et le passage de la durée de cette même classe préparatoire d'un an à deux ans en 2005, suite à la fusion avec la CPGE (Classe Préparatoire aux Grandes Écoles) BCPST (Biologie Chimie Physique Sciences de la Terre). La classe préparatoire aux ENV sera donc désignée sous cette appellation dans les lignes qui suivent, toutes époques confondues, dans un souci de simplification et d'harmonisation.

Tableau 1 : Liste des voies d'accès aux ENV, caractéristiques et places offertes en 2022

(Arrêté du 1er août 2019 relatif au concours commun d'accès dans les Écoles nationales vétérinaires, 2019; Service des Concours Agronomiques et Vétérinaires, 2022)

NOM DE LA VOIE	Conditions d'accès au tronc commun des ENV	Modalités de sélection pour la session 2022-2023	Nombre de places en 2022
A-BCPST, A-TB, E	CPGE (Classes Préparatoires aux Grandes Écoles) : 2 ou 3 ans E : CPGE : 2 ou 3 ans + ENS (École Normale Supérieure) : 1 an	Biologie, physique-chimie, mathématiques, français, anglais	323 (A-BCPST) 11 (A-TB) 6 (E)
B	Inscrits pour un diplôme national de licence ou licence professionnelle : 2 ou 3 ans (liste des licences dans les annexes I et II de l'arrêté du 1 ^{er} août 2019 relatif au concours commun d'accès aux ENV)	Examen de dossier, chimie, biologie, entretien de motivation avec un jury et entretien de sciences et sociétés, anglais	68
C, C-2, Apprentissage	Brevet de technicien supérieur agricole (BTSA), Brevet de technicien supérieur (BTS), Diplôme universitaire de technologie (DUT) dont la liste des spécialités est détaillée dans l'annexe III de l'arrêté du 1 ^{er} août 2019 relatif au concours commun d'accès aux ENV, diplôme de technicien supérieur de la mer, ou brevet de technicien supérieur maritime (BTSM), spécialité pêche et gestion de l'environnement marin	Mathématiques, physique, chimie, biologie, expression française, entretien avec le jury, anglais	95 (C) 41 (C2) 46 (Apprentissage)
D	Titulaires d'un diplôme d'État de docteur en médecine, en pharmacie, en chirurgie dentaire ou diplôme national à dominante biologique conférant le grade de Master	Dossier et entretien	5
Post-bac	ENV : 1 an avant de rejoindre les quatre années de tronc commun	Dossier + entretiens individuels de mise en situation	160

La classe préparatoire, cursus suivi par la majorité des vétérinaires sortant des ENV françaises puisqu'il représente aujourd'hui 310/520 des étudiants vétérinaires entrants en ENV en 2022 et n'a cessé de diminuer ces dernières années, peut être vue comme une étape qui permet de développer une stratégie de travail afin d'optimiser un temps restreint en développant une socialisation forte liée à ce rapport très particulier au temps. Elle permet également d'avoir une bonne culture générale en biologie ce qui confère au vétérinaire une vision globale des systèmes vivants (Kervinio, 2021). En termes démographiques, les CPGE dites BCPST (Biologie Chimie Physique Sciences de la Terre), représentent le plus grand nombre d'étudiants admis en ENV depuis toujours et comptent aujourd'hui une majorité de filles qui choisissent cette filière pour une idée professionnelle précise alors que les hommes sont plus attirés par l'excellence associée à cette filière (Guillier, 2016).

Au-delà de cet aspect théorique, les classes préparatoires sont créatrices d'identité. Elles génèrent aussi un esprit de corps qui ressemble à une consécration après un concours d'entrée très sélectif pour l'accès à la profession (Le Gros, 2019).

Un des inconvénients majeurs de ce mode de formation est le manque de contact avec la réalité que peuvent avoir certains étudiants à leur entrée à l'ENV (Konstantopedos, 2019; Leboulanger, 2008; ONV and SNVEL, 2018; Tercinier, 2017). Les instances professionnelles se sont interrogées sur la pertinence de la sélection de ces profils issus des CPGE relativement uniformes : étudiants brillants sur le plan scolaire mais qui n'ont peut-être jamais vraiment questionné leur volonté d'exercer la médecine vétérinaire préalablement à leur entrée à l'ENV (30% d'entre eux n'ont jamais eu de confirmation pratique de la justesse de leur choix avant leur première année à l'ENV (Lecoeur, 2013)). En termes de correspondance aux besoins des entreprises vétérinaires, la notion de science perd de son importance avec l'exercice de la médecine, contrairement aux métiers de vétérinaires non praticiens (Delahousse, 2014). La pertinence même du modèle de la classe préparatoire ne serait donc pas nécessaire (ONV and SNVEL, 2018). Paradoxalement, c'est sans doute cette uniformité qui favorise la construction de l'identité dès l'ENV puisque ce processus aura une population homogène sur laquelle s'ancrer, un noyau central de mentalités qui génère une signification de la représentation sociale à l'entrée à l'ENV (Delahousse, 2014).

Le principal levier d'action identifié pour mieux faire correspondre les aspirations des jeunes aux attentes des anciennes générations a été la sélection des étudiants à l'entrée à l'ENV (Béraud, 2021). Cependant, les politiques mises en œuvre jusque maintenant pour adapter le cursus reposent possiblement sur une surinterprétation de facteurs démographiques à l'insertion en ENV, comme l'origine urbaine, ainsi qu'une survalorisation de la pratique au détriment d'autres aspects biographiques (Dernat and Siméone, 2016).

Pour répondre au besoin des vétérinaires sur le terrain, plusieurs solutions sont mises en place par le MASA :

- l'augmentation régulière du *numerus clausus* dans les ENV.
- l'ouverture en 2021 de l'entrée en ENV à l'issue du baccalauréat au détriment des classes préparatoires pour 160 candidats. L'argument principal est que les entretiens individuels et les épreuves orales de ce concours ressemblent aux nouveaux tests de recrutement par une mise en contexte dans de mini-situations de travail et la prise de renseignements sur la profession

(Leboulanger, 2008). Ceci devait répondre au problème de l'inadéquation entre le fantasme et la réalité du métier de vétérinaire (Béraud, 2021). En cernant mieux les motivations des étudiants, sélectionnés uniquement sur la qualité de leur dossier et leur motivation à devenir vétérinaire, on évite le biais d'un recrutement sur des capacités à accumuler des apprentissages théoriques et scolaires dont l'utilité pratique est discutée par certains. En effet, la réussite en classes préparatoires est conditionnée par les capacités scolaires au détriment de la connaissance de la réalité du milieu (Béraud, 2021; Buhot, 2019). On recrute des sujets ayant déjà réalisé leur transition vers le monde du travail (Zittoun and Perret-Clermont, 2001) ce qui est nécessaire pour mieux se positionner et assumer ses choix professionnels dès un jeune âge (Perez-Roux, 2016). Il faut noter que ceux qui entrent trop tôt dans le monde professionnel peuvent présenter un défaut de maturité qui sera encore plus marqué par le phénomène d'adulthood (prolongement de l'adolescence en dépit de l'entrée dans l'âge adulte) qui s'accélère depuis le milieu du XXe siècle (Anatrella, 2003).

- la création d'une école vétérinaire privée en septembre 2022 par UniLaSalle postbac (120 places).

L'une des caractéristiques du cursus vétérinaire dans son ensemble est d'apprendre à l'étudiant, c'est-à-dire à faire en sorte qu'il soit capable d'apprendre à générer du savoir et de se montrer inventif face à une nouvelle situation, quitte à adapter son environnement plutôt que lui-même. Ce concept, appelé « *job crafting* » par Wrzesniewski et Dutton (2001) peut être source de sens dans le travail quotidien (Berg et al., 2013). Ces capacités seront développées au cours du cursus vétérinaire en lui-même, mais peuvent aussi être acquises dès les CPGE. En effet, elles ont pour avantage de développer l'objectivité et le sens critique, la pensée logique et de la puissance de travail en raison de la vastitude des connaissances enseignées à mi-chemin entre un mode de pensée scientifique et un mode de pensée littéraire pur (Bergemer, 2014). Leur nom même évoque une idée de transition entre le baccalauréat dont le niveau scolaire est de plus en plus remis en question et les grandes Écoles dont font partie les Écoles vétérinaires, participant ainsi au prestige national de la profession. Une des questions sera de savoir si une année de cursus directement en École sans passer par des instances de formation solides et pré-établies – telles que les universités ou les CPGE – suffira à préparer les étudiants entrants à la masse importante d'informations théoriques à apprendre en vue de l'obtention du diplôme vétérinaire.

L'orientation des jeunes dépend de mécanismes multiples, d'autant qu'ils ont intégré les changements de métiers dans leur carrière. Ces mécanismes reposent tant sur des facteurs intrinsèques – congruence entre soi et le métier souhaité – que sur des facteurs extrinsèques – milieu social et valorisation de la vie privée. Ce dernier élément doit être approfondi dans cette étude.

a) Construction de l'identité et de l'orientation professionnelles dans les Écoles Nationales Vétérinaires en France

(1) Enjeux et organisation de la formation initiale au sein des ENV

Un des enjeux de l'enseignement supérieur est de permettre au jeune apprenant en construction identitaire de développer une projection de lui dans le futur en ancrant cette expérience dans son vécu identitaire passé et dans l'enseignement qu'il reçoit. La formation des années post-bac constitue donc une passerelle entre le monde marginal des lycéens et les éléments de socialisation propres au monde professionnel (Zittoun and Perret-Clermont, 2001).

L'enseignement en ENV est le seul élément commun qui permet de définir la profession vétérinaire. Ainsi, l'identité professionnelle du vétérinaire et son comportement, stéréotypés sur la grille de lecture offerte, est intimement liée à la formation reçue qui définit en partie le groupe social « vétérinaire » (Delahousse, 2014). Il en découle l'importance de la dimension émotionnelle (Tajfel and Turner, 1986) dès la formation dans la profession. Le rôle de la formation dans la construction de l'identité professionnelle est donc multiple dans la mesure où l'enseignement agit tant sur le plan institutionnel que par sa dimension symbolique et culturelle, au travers de la mise en contact du jeune avec la profession dans un cadre donné (Delahousse, 2014).

En Grande École, le contexte de l'accueil est construit pour être bienveillant et articulé afin de permettre une meilleure insertion dans l'établissement et d'en comprendre les limites. Il marque le début de la construction identitaire, fondée sur une prise d'autonomie et de reconnaissance du groupe professionnel. L'appropriation de cette identité est facilitée par une acculturation couplée à une mise à distance et un étayage du champ d'action par comparaison avec les pairs du groupe de formation (Sorignet, 2004). Ceci renforcera la vocation de l'individu (Deslyper, 2018) tout en lui offrant la possibilité de s'affranchir ensuite en partie de ce cadre dans la pratique future de son métier. Au quotidien, chaque individu développera un style propre qui lui permettra de donner un sens à son action (Perez-Roux, 2016). La formation vise à soutenir ces vocations en encourageant les relations interpersonnelles au bénéfice de l'acquisition de compétences méta-réflexives constructrices de sens (Deslyper, 2018; Zittoun and Perret-Clermont, 2001). Elles aideront l'individu à trouver sa place dans la société et plus particulièrement dans son réseau professionnel. Elles entraîneront la formation d'un esprit de clan intériorisé au cours de la scolarité à l'ENV au travers de rites de passages comme la semaine d'Accueil des nouveaux étudiants ou les activités associatives (Le Gros, 2019). Le jeune prendra alors confiance en lui en se laissant du temps pour imaginer les sois possibles mais aussi commettre des erreurs.

Le passage d'un concours pour intégrer une ENV publique est une caractéristique partagée par toutes les filières Grandes Écoles Françaises. Un bénéfice avancé est la formation sur plusieurs années d'un esprit de confraternité, un sentiment d'appartenance à un collectif puissant d'émulation et de motivation forte. Au-delà des savoir-faire techniques acquis au cours de la formation, les étudiants initiés se distinguent des profanes grâce à des rites de passage. Pour certains, cet apprentissage sera parfois source de déception, par exemple pour des élites scolaires qui ont vécu plusieurs années d'enseignement hautement

académique qui leur a parfois conféré une haute d'estime d'eux-mêmes et de leurs capacités, utile pour parvenir à se confronter en permanence à la réalité d'un métier souvent méconnu à l'entrée à l'École (Bergemer, 2014; Konstantopedos, 2019; ONV and SNVEL, 2018). Afin de pallier le décalage entre l'imaginaire des étudiants et le métier de vétérinaire au quotidien, les ENV cherchent à mieux accompagner les cursus, notamment via l'organisation de soirées thématiques par les sections juniors des associations vétérinaires et l'encouragement des stages facultatifs hors période scolaire (ONV and SNVEL, 2018).

En France, la formation en École vétérinaire en France présente une coupure entre les trois premières années du cursus en ENV – soit les cinq premières années du cursus post-bac au minimum – où les étudiants sont éloignés de la pratique et les deux dernières années dédiées au métier de praticien. Concrètement, la dernière année avant le Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires (DEFV), sanctionne 8 semestres validés au sein de l'ENV depuis 2007 (*Arrêté du 20 avril 2007 relatif aux études vétérinaires*, 2020) et la cinquième année d'approfondissement classique, instaurée en 1994, se caractérise par une pratique quasi exclusive. Ce fossé temporel est sans doute le principal écart à noter entre les attentes des étudiants tant en termes de construction identitaire que d'acquisition de compétences. À travers cette longue formation, les institutions professionnalisantes cherchent à s'adapter aux attentes du marché du travail en fournissant la formation la plus large possible sans pour autant étancher la soif des étudiants en matière de construction de l'identité professionnelle que ne leur permet pas d'« apprendre à apprendre ». Cet écart met en danger le développement de l'individu pendant une période de transition vers le monde professionnel (Zittoun and Perret-Clermont, 2001).

Dans le cadre du concept *One Health*, il est possible d'établir un parallèle avec la formation des médecins généralistes soit à partir de la deuxième année d'université de médecine. Baszanger (1981) a étudié cet axe sous différents angles. Il signale d'abord que les Écoles sont les gardiennes des normes sociales. Qu'entend-on par ces termes ? Il s'agit pour Merton (1957) (*in* Baszanger, 1981) d'une culture de la profession médicale, un contexte dans lequel les idées, les valeurs et les critères pratiques seront partagés et transmis entre les acteurs pour être intégrées par les futurs praticiens. On parle ainsi de phénomène de socialisation médicale qui permet une construction identitaire redéfinie en fonction de la situation immédiate des étudiants ainsi qu'une insertion dans le système de valeurs d'une profession règlementée. En ENV, cette idée se traduit par une définition du projet professionnel au fil des années en ENV (Guillier, 2016; Langford, 2009), avec le moins de variabilité observée dans la cinquième année de spécialisation (Guillier, 2016).

Ensuite, Il convient également de relativiser le rôle de la formation dans la socialisation professionnelle, définie par Merton (1957) (*in* Baszanger, 1981) comme l'ensemble des « *mécanismes menant à l'exercice d'une profession* ». Le docteur type doit être un produit de ses études mais le parcours professionnel trouve aussi son origine dans des éléments extérieurs (socialisation antérieure ou parallèle à l'École, éléments géographiques...). On peut ainsi citer la curiosité intrinsèque de l'étudiant, mère de sa capacité d'association d'idées certes non conventionnelles mais fonctionnelles, support d'une capacité d'adaptation requise et valorisée par les nombreux débouchés ouverts par la formation.

Pour faire face à de futurs changements de carrière, de compétences et de carrière transférable dans d'autres domaines, de nouvelles exigences sont apparues qui promeuvent

les capacités d'adaptation et de ressources. Il s'agit d'être capable de trouver un sens à son activité tout au long de sa trajectoire professionnelle, d'identifier les raisons de l'exercice de son métier, de maintenir la motivation et la construction de son identité et de comprendre avec qui exercer son métier (ses relations professionnelles et sa réputation) (Guan et al., 2019; Levené and Bros, 2011). Dans ce cadre, on distingue trois types de savoirs dispensés par la formation (Perez-Roux, 2016) :

- les savoirs enracinés dans la pratique subjectifs qui créent le sens de la profession pour l'individu ;
- les savoirs de la pratiques construits collectivement sur la base d'expériences formelles ou personnelles, sources de connaissance ;
- les savoirs pour la pratique en lien avec les questions professionnelles qui permettent une projection dans un avenir proche.

Tous sont la source de la construction d'une image métier et *a fortiori*, de la dimension psychologique de l'identité professionnelle.

Cette identité véhiculée par la formation professionnelle permettra de se situer dans une communauté de travail sans pour autant renier l'identité propre de l'individu. En effet, cette dynamique implique la mise en synergie des idéaux, des représentations et des pratiques vécues par l'étudiant au cours de son cursus en ENV. Cette identité est aussi confrontée aux normes de la profession comme une mise à l'épreuve du soi professionnel préalablement construit et qu'il s'agit de remanier (Perez-Roux, 2016). Elle est enfin à l'origine des sentiments de stabilité, d'appartenance à des valeurs et d'estime de soi (Guillier, 2016). Il faut rappeler que la profession vétérinaire étant réglementée, l'acquisition de repères dans cette profession de vocation ne mesure pas toujours les contraintes propres à la profession en termes de réglementation (Jessenne, 2006).

Pour réussir à tout mener de front, l'étudiant doit développer des capacités d'organisation qui lui confèrent un avantage professionnel (Bergemer, 2014). L'enseignement clinique dispensé en École joue un rôle majeur dans cette force d'adaptation du vétérinaire, non seulement par l'acquisition de la démarche clinique, grâce à des stratégies créatives d'apprentissage, mais aussi par dont l'implication de différents acteurs qui modifieront l'approche clinique de l'étudiant et ses capacités d'adaptation (Bergemer, 2014). L'année d'approfondissement dans un domaine clinique ne joue pas un rôle déterminant sur la carrière embrassée par le vétérinaire (Konstantopedos, 2019). De nouvelles pistes cherchées par les instances professionnelles sont de nouvelles spécialisations liées aux nouvelles demandes sociétales afin de mieux inscrire le vétérinaire dans la société (ONV and SNVEL, 2018).

Les domaines d'activités du vétérinaire qui ne concernent pas la pratique peuvent sembler peu attractifs aux yeux des étudiants (Guillier, 2016; Langford, 2009). Si aucun type d'exercice de la profession n'est fermement rejeté par les étudiants dès le début des études (Guillier, 2016), la plupart de ceux qui n'envisagent pas la pratique de la médecine ne font que tardivement ce choix au cours de leur cursus (Bouissy, 2020). On peut faire l'hypothèse que les étudiants sont enserrés dans un réseau qui fonctionne comme une structure de validation de la croyance, un maintien dans la vocation initiale de praticien qui les a pu les

conduire en École en premier lieu (Leboulanger, 2008). Pour elle, ils ont consenti à des sacrifices importants, y compris le renoncement du réseau de sociabilité antérieur (Sorignet, 2004). Ce groupe social validant est constitutif de la définition de l'identité du vétérinaire issu des ENV (Thalineau, 2005). L'appartenance à d'autres groupes sociaux élargira son espace mental et amoindrira la prédominance du collectif, ce qui rendra alors nécessaire la prédominance de la singularité de l'individu (Thalineau, 2005). Dans le cas du vétérinaire, il s'agit de relations extérieures à l'ENV, tant sur le plan professionnel que personnel.

Dans les dernières années du cursus, les Écoles vétérinaires qui tendent à privilégier l'enseignement clinique obligatoire, négligent l'information sur les autres filières vétérinaires (hors exercice clinique) ce qui empêche des étudiants de s'orienter vers ces domaines (Jessenne, 2010; Langford, 2009; Tercinier, 2017). Ce biais paraît répondre à la promesse faite aux étudiants de satisfaire un désir d'enfance de « soigner les animaux ». Il ne s'agit alors pas d'infléchir des vocations de praticiens mais plutôt de faire découvrir aux étudiants la diversité des métiers (dont la santé publique souvent peu connue avant l'entrée à l'École (Lecoeur, 2013)), répondant ainsi à une réelle demande. Au cours des études, 67 % des étudiants ont envisagé une carrière hors clientèle (Leboulanger, 2008). Cet enseignement de la démarche clinique est reconnu pour favoriser le développement d'un savoir-être valorisable dans tous les corps de métiers. L'apprentissage du tri des informations pour parvenir au bilan anamnestic-clinique conduit à l'association de l'expertise et de la créativité dans le domaine de la pratique vétérinaire (Bergemer, 2014) mais plus largement, grâce au couplage de la démarche scientifique à la démarche clinique, ouvre à la capacité d'adaptation.

Paradoxalement, l'un des défauts majeurs de la formation vétérinaire dans les Écoles françaises du point de vue des étudiants, est le manque de pratique clinique avec pour conséquence un relatif manque d'autonomie à la sortie de l'École dans les gestes techniques (Lecoeur, 2013; Tercinier, 2017). Cela tend à enfermer certains dans la difficulté et parfois le refus, de se concevoir en tant que vétérinaire professionnel, l'éloignant ainsi de sa construction identitaire en tant que professionnel pendant un temps. C'est la raison pour laquelle la mise de côté temporaire de la vie personnelle et familiale peut encore paraître comme un sacrifice nécessaire et structurant du point de vue identitaire à cette période de la vie de l'individu (Sorignet, 2004). L'enseignement moral est aussi important pour la construction de l'identité professionnelle en ENV : l'étudiant doit apprendre à adhérer à la déontologie vétérinaire parfois considérée comme floue avec un manque d'exemplarité (Jessenne, 2006) sans pour autant renoncer à son éthique individuelle et à ses valeurs.

Au cours du cursus, les étudiants sont en demande d'un meilleur suivi par les enseignants, dont l'apparent manque d'implication est parfois dommageable pour les savoir-être des vétérinaires (Bergemer, 2014) et au cours des études pour le choix de l'orientation (Langford, 2009; Leboulanger, 2008; Lecoeur, 2013; Sans et al., 2011). Les étudiants réclament aussi une plus grande souplesse de l'École pour la réalisation de projets en lien avec l'orientation professionnelle (Lecoeur, 2013).

Il a également été rapporté que l'absence d'apprentissage de la gestion du stress en ENV avait des conséquences délétères sur l'orientation et la formation de l'identité (Jourdan and Babot, 2020) alors que cette compétence est essentielle à la pratique en clientèle. Des solutions proposées sont des discussions sur les facteurs de stress et sur les soutiens disponibles dans la vie active. Une formation spécifique du corps enseignant sur ces

différents aspects est nécessaire (Tercinier, 2017). Sans cet accompagnement et la formation des étudiants à la gestion du stress, on promeut la hausse de l'anxiété et du complexe de l'imposteur, deux tendances très prégnantes chez les vétérinaires praticiens (Truchot et al., 2022).

Le financement de la mobilité internationale obligatoire est également source d'inquiétude pour beaucoup d'étudiants. De même, la trop faible rémunération de l'internat par rapport au nombre d'heures passées sur place entraîne le refus de certains étudiants de prolonger leurs études (Cadinot, 2013). Les modalités de prise en charge des études vétérinaires par les instances publiques et privées sont à réfléchir afin d'imaginer des solutions pour alléger le poids financier qui pèse sur certains étudiants qui ne sont pas boursiers. À titre d'exemple, 80% des étudiants de l'EnvA ne sont pas boursiers (Bergemer, 2014).

La longueur des études vétérinaires est un poids financier pour de nombreux étudiants. Elle nécessite aussi de penser la formation professionnelle en considérant les souhaits de chaque individu. Une longue scolarité ne peut être bénéfique que si elle représente un sens pour eux. Cette exigence suppose un accompagnement individualisé pour permettre de se projeter et de s'identifier à un emploi (Mazade and Negroni, 2019). Le cadre irréel et hors du temps d'une formation professionnalisante n'est cependant pas propice à ce processus identitaire. Seule la sortie du cadre institutionnel permet une mise à distance par rapport à cet engagement.

Pour des raisons règlementaires, des travaux rémunérés en tant qu'assistant vétérinaire ne peuvent être débutés qu'à partir de la cinquième année d'École, raison pour laquelle les années antérieures privilégient les emplois d'auxiliaires spécialisés vétérinaires auxquels sont officiellement réservés les gestes techniques. Cette réglementation qui impose une pratique vétérinaire limitée à partir de la cinquième année entre en contradiction avec une volonté de construction identitaire intrinsèquement tardive en études vétérinaires. En effet, elle complique et retarde d'autant plus cette mise à distance indispensable à la projection dans le métier de praticien.

Les ENV et leur difficulté d'accès jouent un rôle majeur pour les jeunes vétérinaires. Garantes des normes sociales, elles lui permettent de trouver sa place au sein de la profession et de la société dans son ensemble. Paradoxalement, la polyvalence et la longueur du cursus qui relègue en fin de parcours la majorité de l'apprentissage médical pratique sont sources d'insatisfaction. Il s'agit de savoir si ces éléments jouent sur les motivations des vétérinaires non praticiens ou si d'autres entrent en jeu au cours de la construction de l'identité professionnelle.

(2) La pratique du métier dans un autre contexte

La pratique du métier dans le milieu professionnel en fin de cursus semble également être valorisée dans certains corps de métiers, par exemple comme les enseignants (Perez-Roux, 2016) ou les jeunes footballeurs professionnels (Bertrand, 2011). Un tel processus d'insertion permet selon Perez-Roux (2016) la mise en regard de l'image identitaire avec les validations de fin de parcours et le développement du sens à l'action, à condition qu'il entre en cohérence avec des valeurs mobilisées tout au long de la trajectoire professionnelle dès le stade des études. Ce temps est nécessaire pour trouver cette cohérence de soi dans un environnement modifié.

Dans la médecine vétérinaire tout comme en médecine humaine, les remplacements et les gardes, accessibles aux jeunes sans pour autant être encadré par l'institution professionnalisante (Baszanger, 1981), sont indispensables pour une socialisation anticipée en délimitant les contours de l'exercice médical en clientèle, surtout dans un cursus où les choix d'orientation apparaissent tardivement dans le parcours. Il s'agit d'un passage obligé hors de l'institution où s'ajuste l'identité professionnelle créée par l'École. Elle se caractérise par l'acquisition des compétences non techniques, à l'instar des compétences sociales comme le travail en équipe pluridisciplinaire – considéré comme le modèle de la pratique vétérinaire à l'horizon 2030 (ONV and SNVEL, 2018) –, de l'autonomie, de la gestion de la structure, des capacités de leadership, de gestion de crise et de la réflexion. En effet, à leur entrée dans le monde du travail, il a été constaté que les étudiants manquaient de connaissances en ce qui concerne la philosophie et l'éthique de la médecine, notamment dans le secteur des animaux de compagnie en croissance constante depuis les dernières années (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022*, 2022; Pendariès-Issaraut, 2017).

Ce type de pratique non institutionnelle permet un début d'insertion professionnelle et de prise de fonction sous la forme d'une confrontation entre savoirs théoriques et réalité professionnelle sans pour autant supporter la pression du poids hiérarchique entre un vétérinaire réputé sachant dès lors qu'il obtient son diplôme et un client qui n'est que le reflet de l'identité passée de l'étudiant. Il s'agit d'une fonction de socialisation personnalisée qui accompagne une réflexion sur l'identité professionnelle et la pratique en confrontant le métier sur le terrain à l'image métier construite auparavant (Lecoeur, 2013). Sur le plan identitaire, ces gardes constituent une mise en miroir entre le moi passé et le moi projeté et – peut-être – souhaité de praticien, permettant ainsi une mise en cohérence ou, au contraire, un rejet de l'une ou de l'autre.

Il convient cependant de reprendre le parallèle établi précédemment avec la médecine humaine pour remarquer que ces solutions de remplacement n'ont pas permis de combler le déficit en médecins généralistes. En effet, cette période est aussi celle où le jeune se rend compte que la logique de l'institution hospitalière, dont la pérennité de la place prépondérante est liée à l'importance de la science et de la hiérarchie, ne correspond pas à la réalité du métier, bien que l'approche intellectuelle et théorique puisse tenter des étudiants jusque-là brillants sur le plan purement scolaire (Baszanger, 1981).

Les remplacements permettent aux novices une insertion dans le métier en confrontant les savoirs théoriques de l'ENV à la réalité du terrain. Il s'agit de la fin de l'illusion entretenue à l'École si les deux sont trop différents, pouvant motiver une volonté de réorientation.

(3) Les stages dans le cursus vétérinaire

Les stages ont plusieurs fonctions dans la formation. Une fonction cognitive d'abord, en offrant une grille de lecture commune de la réalité entre les stagiaires et leurs référents de stage ; une fonction d'orientation des conduites avec une présocialisation et une fonction identitaire puisqu'elle implique par-là l'élaboration d'une identité professionnelle. Enfin, une fonction justificatrice est retrouvée dans l'analyse de discours d'étudiants. Ainsi, 75% d'un panel de 39 étudiants ne souhaitant pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle affirment que les stages les ont aidés à faire évoluer leur projet professionnel (Bouissy,

2020). Le stage confère une cohérence interne en aidant à justifier les choix tout au long de la biographie.

S'il est vrai qu'un stagiaire constitue une main d'œuvre bon marché pour une entreprise d'accueil (Barbusse et al., 2007), cet aspect ne sera pas développé ici. Il convient alors de s'interroger sur le vécu et les représentations identitaires de l'étudiant avant le stage au cours de son cursus afin de mieux comprendre l'acculturation vécue au cours de cette expérience professionnelle (Dernat and Siméone, 2016).

Les stages paraissent avoir un impact déterminant pour l'orientation dans les études vétérinaires qui semblent parfois inconsciemment inaccessibles du fait de l'entrée à l'École sur concours, plus que les relations avec un professeur ou un vétérinaire hors du cadre du stage (Langford, 2009). Ils permettent aussi une confrontation avec la réalité dans une profession source de nombreux fantasmes comme le cursus de médecine (Barbusse et al., 2007; Lecoeur, 2013) ou peuvent être un tremplin pour la vie active, comme le stage de fin d'étude en cursus d'agronomie (Guillier, 2016). Il s'agit, au même titre que la formation, d'une transition entre l'adolescence et l'âge adulte et un rite de passage obligatoire (Barbusse et al., 2007). Il en résulte qu'une mauvaise expérience lors d'un stage détourne parfois les étudiants d'un domaine donné (Dernat and Siméone, 2016). Inversement, l'idée que les étudiants se font d'une bonne ambiance en clinique vétérinaire est influencée par les stages (Tercinier, 2017).

Cette construction de l'identité n'a lieu qu'à condition que l'encadrement avec l'entourage institutionnel et professionnel soit propice aux échanges. Parce qu'il permet de gagner une reconnaissance professionnelle en intériorisant la professionnalité vécue sur le terrain, l'acquis issu des stages doit être construit et mesuré (Barbusse et al., 2007; Demazière, 2009). Si les stages jouent un rôle primordial dans l'orientation de l'étudiant, ils n'ont pas une importance significative dans la construction de son identité, en particulier lorsqu'ils sont d'une durée trop faible dans le parcours de l'individu (Delahousse, 2014).

Les stages obligatoires sont règlementés par le Code Rural et de la Pêche Maritime (*Article R812-55*, 2020) qui impose quatorze à trente-six semaines de stage obligatoire entre le semestre un et le semestre douze sans en préciser le contenu qui varie selon les Écoles et les époques. Ils sont un exemple de politique d'École qui peut orienter les étudiants vers un type de cursus particulier en les confrontant à un type de réalité, voire en confortant le lien entre les ENV et les entreprises vétérinaires (ONV et SNVEL, 2018). A titre d'illustration, la baisse du nombre de praticiens dans le milieu rural a conduit au développement de stages en pratique rurale au sein des différentes ENV dans le but de créer des vocations (Dernat and Siméone, 2016). Ces stages peuvent parfois surprendre les étudiants par la rudesse du milieu, les capacités des vétérinaires à gérer des entreprises. Il convient de souligner que les stages n'ont pas d'influence sur les étudiants qui avaient déjà fait un choix avant cette expérience professionnelle (Langford, 2009), c'est sans doute la raison pour laquelle cette politique incitative des ENV en ce qui concerne les stages en rurale obligatoires ne semble pas porter ses fruits sur le terrain (Guillier, 2016).

Les stages participent à la construction professionnelle du débutant. Une mauvaise expérience en stage est déterminante sur la perception du métier. Ce changement de paradigme induit par la confrontation de l'étudiant à la pratique de terrain peut être à la source une réorientation s'il n'est pas bien encadré.

(4) La période en Chuv

La formation pratique des vétérinaires se fait aujourd'hui dans des Chuv (Centre hospitalier universitaire vétérinaire). Cependant, il paraît indispensable de nuancer cette affirmation : les gardes faites en clinique privée sont aussi un moment privilégié d'apprentissage des gestes techniques et des normes sociales dans la pratique quotidienne pour les étudiants qui ont l'opportunité d'en réaliser.

Plusieurs particularités sont marquantes dans les structures d'enseignement pratique de la médecine vétérinaire.

D'abord, l'approche théorique y est prépondérante (rondes pédagogiques, réflexion en groupe sur les cas...), ainsi que la capacité à y faire de l'abstraction. On se trouve ainsi dans un mi-chemin entre l'enseignement reçu les premières années en ENV et la mise en application de ces savoirs dans une démarche médicale. Ce processus permet donc aux étudiants de quatrième année de s'initier à une culture commune. L'avantage de cette entrée institutionnalisée dans un système de valeurs est qu'elle permet à l'École et donc à la profession de transmettre ses normes tout en laissant aux étudiants un espace de liberté pour construire un sous-système qui leur garantit une autonomie face à des demandes qui peuvent parfois être vécues comme autoritaires dans un cadre très hiérarchisé. Cet espace de liberté qui réduit certes le contrôle exercé par la profession permet aussi aux étudiants de redéfinir leurs valeurs professionnelles en fonction de la situation immédiate (Baszanger, 1981) pour gagner en autonomie et donc en productivité.

Ensuite, il s'agit d'une initiation à une nouvelle culture du monde médical où les idées et les normes seront partagées et transmises, ainsi que les valeurs qui définissent le rôle du vétérinaire. Cette transmission est indispensable car ce système de normes s'oppose régulièrement avec celui qu'ils avaient intégré jusque-là (Baszanger, 1981) : une mise en cohérence est donc attendue de l'enseignement en ENV. Les vétérinaires généralistes étant peu représentés dans ces structures, il convient donc d'être vigilant que ce type de médecine ne soit pas présenté comme un « *rebut d'une profession* » (Baszanger, 1981) qui subit déjà de nombreux clivages dans sa structure. Il faut également s'interroger si cet exercice reflète la réalité du quotidien du vétérinaire praticien en clientèle, surtout dans un contexte où le fossé entre la réalité du métier et le fantasme des jeunes à leur entrée à l'École est de plus en plus reconnu. En effet, au-delà même de l'apprentissage des gestes techniques, l'épanouissement des praticiens vétérinaires passe aussi par une prise en compte dans la formation de la réalité du terrain (Guillier, 2016).

Enfin, elle permet une intégration des étudiants en milieu hospitalier, ce qui reste un enjeu complexe. La raison principale se trouve dans l'écart important laissé par le premier modèle d'intégration dans ce système, l'interne et l'étudiant. Trouver son rôle dans un réseau d'acteurs aux relations parfois vécues comme violentes représentera un défi supplémentaire pour l'étudiant qui devra alors faire preuve d'adaptation et d'inventivité pour définir sa place dans cette institution. Cette place dépendra de sa situation extra-hospitalière qui lui servira de cadre de référence en même temps qu'elle s'opposera au nouveau cadre imposé par l'ENV. Elle lui fournira pourtant une grille de lecture face aux situations rencontrées et lui permettra de s'ajuster au cas par cas. L'entourage redéfinira le sens que l'étudiant donnera à la hiérarchie hospitalière qui joue parfois un rôle négatif : le résultat sera

un refus du monde hospitalier, le mode de prise en charge et la hiérarchie (Baszanger, 1981).

Si, en revanche, l'étudiant connaît une socialisation au monde médical antérieure à la période en Chuv comme des gardes et des remplacements – officiellement interdits aujourd'hui –, il a plus de chances de maximiser ses possibilités d'apprentissage par une prise de responsabilité au-delà des attentes de l'institution. On pourra alors parler d'un ajustement volontaire du comportement à l'hôpital, par rapport aux cas précédents où cet ajustement sera subi. Il est également décrit chez certains étudiants qui vivent ce passage des études comme l'intégration dans une grande famille qui impose son processus intellectuel, une tentation de prolonger leur expérience dans les hôpitaux universitaires, notamment par un internat, puis assistanat, voire praticien hospitalier. En d'autres termes, des étudiants pourraient théoriquement ne jamais quitter ces structures de leur carrière.

En dehors de ces cas, l'intégration est souvent plus subie que provoquée pour l'étudiant dans le service hospitalier. En d'autres termes, elle dépend de la place qui lui est faite. Les étudiants qui portent sur cet aspect de la formation un regard critique sont en général moins sensibles au rapport hiérarchique de l'hôpital. Leur intégration dans le monde médical est alors compromise du fait de cette opposition constante entre l'entité étudiante avec un faible passé identitaire, une institution socialisante homogène et marquée ainsi que de cette recherche constante de sa place d'étudiant dans le monde médical des Chuv. Il convient de souligner que le Chuv peut aussi avoir comme conséquence un refus du mode de prise en charge et de la hiérarchie en cas d'expérience négative (Baszanger, 1981), au même titre que les stages.

Ces différentes modalités d'intégration sont la raison pour laquelle il convient de nuancer le constat établi précédemment sur l'entrée en ENV comme la seule modalité de sélection faite par la profession pour ses nouveaux membres. La période en Chuv est une autre forme de sélection (Baszanger, 1981). Elle ne conditionne pas sur le plan légal et matériel l'accès à la profession mais peut être un point de bascule pour des étudiants qui n'auraient pas intégré au préalable les normes professionnelles informelles ou l'apprentissage « sur le tas », notamment au cours de stage.

Les Chuv sont une socialisation à part du métier de terrain en termes de place accordée au vétérinaire – étudiant ou non. Les enseignements y ont une valeur avant tout pédagogique et nécessitent de la part de l'étudiant une adaptation constante sans pour autant le préparer au métier de praticien.

b) L'insertion des jeunes vétérinaires dans la profession

La première entrée dans un métier est une étape incontournable souvent vécue comme un moment pénible quel que soit le métier envisagé, entre rupture et projection dans un milieu où l'on se trouve plus ou moins bien accueilli (Grossmann, 2011). Un travail mené sur les enseignants au Québec par Grossmann (2011) montre que les critiques faites à l'enseignement vétérinaire français ne sont pas une spécificité de domaine, ni de pays. Là aussi, il est mentionné une difficulté de trouver sa place dans un milieu nouveau et de se confronter à la difficulté du travail, à l'ampleur des responsabilités et aux dynamiques hiérarchiques et identitaires. Si les personnes interrogées déplorent que la formation initiale ne les ait pas formés à la réalité du terrain, cette étude conclut que la formation initiale ne peut raisonnablement pas préparer ni à la complexité, ni à la variété des tâches. C'est la

raison pour laquelle dans ce type de couple formation initiale-métier, la confirmation du choix ne se fait qu'au cours de la première expérience professionnelle, plus rarement au cours de la formation qui offre peu de temps et d'espace de réflexivité sur son parcours et ses choix (Grossmann, 2011).

Aucun travail n'a été identifié sur l'intégration des vétérinaires dans des métiers différents de celui de la pratique des animaux en clientèle. Pourtant, il s'agit d'un chantier stratégique dont les instances souhaitent se saisir (ONV and SNVEL, 2018). Les jeunes sont de plus en plus diplômés à leur entrée sur le marché du travail (Béraud, 2021; Grossmann, 2011), ce qui est parfois le signe d'un manque de confiance. Il semble nécessaire pour y pallier d'améliorer la communication entre employeurs et jeunes employés, dont les préoccupations seront différentes de celles de leurs aînés. Plus précisément, ils seront plus sensibles aux nouvelles technologies et au sens qu'ils peuvent donner à leur travail, notamment grâce à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée à la formation continue (Béraud, 2021).

En effet, les jeunes en cours d'intégration dans ce domaine d'activité sont ceux qui ressentent le plus les difficultés (Delahousse, 2014) puisqu'ils y font face sans encore les avoir intériorisées. A l'instar d'autres professions, ils doivent accepter un salaire souvent bas tout en assumant une très grande disponibilité. L'accompagnement manque parfois dans cette période où la charge de travail est considérable et où ces novices font face à la complexité d'assumer seul la gestion des animaux et de leurs propriétaires.

Une dichotomie entre l'identité et les attentes des anciennes générations et les nouvelles ont déjà été mentionnées plus haut. A cela s'ajoute une judiciarisation des relations employeurs-employés entraînant une remise en cause de l'esprit de confraternité et de compagnonnage. Cette institutionnalisation des relations est aujourd'hui remise en cause (Leboulanger, 2008) puisqu'elle a entraîné une perte du compagnonnage et de la relation mentor-élève qui avait lieu dans l'idéal de la profession pour être remplacée par une relation de chef d'entreprise au subordonné (Carlier, 2014). Une telle évolution peut sans doute être expliquée par une tertiarisation de la société française et une perte de la culture globale du compagnonnage. Une solution proposée par l'association Vêto Entraide est d'officialiser cette relation de mentorat à travers la plateforme Louveto (Tanguy, 2019). Il s'agit d'une plateforme internet mettant en contact de jeunes vétérinaires en insertion professionnelle avec des vétérinaires confirmés pour un accompagnement. Une autre piste d'amélioration proposée par Leboulanger (2008) est un travail en ENV sur l'affirmation de soi pour conférer une plus grande confiance en soi et en ses capacités, ce qui faciliterait l'insertion professionnelle.

D'après les confrères plus âgés, les jeunes manquent d'autonomie technique, de persévérance, d'éthique, notamment en ce qui concerne la composition avec des intérêts opposés, et de capacités de communication vis-à-vis des clients et de leurs collègues, en d'autres termes, de compétences non-techniques (Leboulanger, 2008). D'une manière générale, leurs capacités de métacognition laissent aussi à désirer puisqu'ils sont peu conscients de leurs propres limites, notamment en marketing et en management (Pendariès-Issaraut, 2017). Etre accompagné par des patrons compréhensifs est un facteur rassurant pour les jeunes en début de carrière (Tercinier, 2017).

Le premier lieu d'exercice montre un tropisme fort pour le lieu d'études (notamment Lyon, Nantes et Toulouse). Il se superpose partiellement à l'origine géographique des étudiants (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022, 2022*; Konstantopedos, 2019; Minni and Vergnies, 1994), ce qui justifierait de privilégier l'entrée en ENV d'origine rurale afin d'augmenter les chances de couvrir le maillage vétérinaire.

Le sentiment d'appartenance à la profession apparaît avec un délai variable selon les individus, si les premières expériences sont satisfaisantes, notamment en termes de relations humaines, ils se sentiront après quelques mois comme des vétérinaires à part entière (Balleux, 2011). Néanmoins, à l'instar du vécu de la socialisation professionnelle au cours de la formation, l'insertion identitaire relève aussi de mécanismes individuels et subjectifs et du sens que chacun donne à sa situation.

L'ENV est un lieu d'acquisition de compétences via les enseignements et les stages, propice aux remaniements identitaires liés aux évolutions de sa représentation mais aussi de son intégration à un groupe professionnel donné. La question de l'inscription de l'exercice professionnel dans un cadre géo spatial donné serait à interroger dans le cadre d'une orientation des politiques publiques. En effet, il a été montré que le lieu de vie était un facteur qui n'apparaissait que tardivement dans les discours des étudiants. Il convient de développer l'apprentissage du cadre spatial, en amont si ce n'est au cours des études vétérinaires (Dernat and Siméone, 2016), car la représentation même du métier de vétérinaire et donc l'identité professionnelle qui en découle, varie en fonction de la région géographique (Schlessler, 2019).

Les novices font face au cours de leur insertion aux difficultés du métier sans les avoir intériorisées. Ils subissent également le regard qu'ils portent sur le sens qu'ils donnent à leur travail, différent de leurs aînés, dont le résultat peut être une incompréhension mutuelle. Le comportement des confrères peut alors être une source de réorientation ou de reconversion.

Que l'individu ait fait le choix de ne pas exercer dès la sortie de ses études ou qu'il ait connu une reconversion professionnelle ou une sortie précoce de l'ENV, il connaîtra une période de transition dont il peut être l'acteur ou la victime. On parle de transition dès lors qu'un processus de changement s'inscrit dans le temps (Perez-Roux and Balleux, 2011). Ce changement est progressif dans le cas d'une transition. Que cette reconversion soit brutale ou progressive, la dynamique identitaire qui est sous tendue au cours de cette période est nécessairement lente et se fera par degré. L'origine et la fin de cette transition seront plus ou moins floues parce que ces événements peuvent être très polymorphes et il est parfois difficile d'en démêler une origine unique. Seul le discours permettra de donner un sens à un processus qui n'est pas une rupture de continuité de parcours et de clarifier ces limites aux yeux même de l'acteur, mais nous y reviendrons dans un deuxième temps dans le chapitre des Matériels et Méthodes. Les tensions identitaires ressenties par les acteurs seront variables selon leur situation, leur autonomie, le support dont ils bénéficient et les stratégies déployées pour affronter cette épreuve (Perez-Roux and Balleux, 2011).

Ces transitions sont souvent envisagées sur un versant objectif ou développemental comme une succession d'étapes temporelles. Il s'agit aussi avec les éléments de contexte décrits précédemment de replacer ces transitions dans des éléments de contexte d'un monde qui sera lui-même en mouvement. La personne subira alors la superposition des

anciens et des nouveaux cadres. Notons que selon cette définition, la profession vétérinaire elle-même est en mouvement puisqu'elle s'inscrit dans un cadre sociétal lui-même en changement.

En effet, l'individu, qui devra alors endosser en même temps des rôles disparates, réinterprétera le sens de son action et assumera ses choix de (ré)orientation. En d'autres termes, le sujet doit trouver une adéquation à soi en mettant en cohérence ses impératifs professionnels et personnels, en prenant en compte ses propres aspirations tout en répondant aux impératifs sociaux de singularisation et d'affiliation. Les nouveaux engagements seront plus ou moins compatibles avec le nouveau contexte professionnel et personnel de l'individu, dont le résultat sera un degré d'engagement variable. La construction identitaire résultera de ces tensions (Perez-Roux, 2016).

B. Dynamiques identitaires de la reconversion / réorientation des vétérinaires non praticiens en clientèle

L'intérêt grandissant pour les raisons qui poussent les vétérinaires à ne pas pratiquer la médecine des animaux conduit la presse professionnelle à se saisir du sujet, traduisant les inquiétudes des instances professionnelles en ce qui concerne le maillage rural. Kervinio (2021) établit un parallèle entre chercheurs et vétérinaires pour expliquer que nombre d'entre eux se réorientent dans cette voie. Ils citent par exemple la découverte en ENV que le métier de praticien est lassant puisqu'il ne dispose que d'un arsenal thérapeutique limité dépendant des moyens des clients alors qu'ils ont pu être mis en contact avec la recherche lors d'un stage.

La reconversion professionnelle volontaire offre la possibilité de mesurer tous les changements de positions sociales à travers la biographie d'un individu et d'observer ces positions occupées au long de sa vie comme actif ou non. En effet, l'individu est acteur de sa reconversion via le processus de décision. Elle s'ouvre vers une nouvelle identité professionnelle qui sera alors à redéfinir. Trois éléments semblent importants à prendre en compte dans la reconversion : la satisfaction au travail, l'ambiance et le sens attribués au travail. Souvent l'origine de la reconversion professionnelle volontaire s'explique par un certain sentiment d'insatisfaction au travail, soit par un manque de reconnaissance ou par de la lassitude (Negroni, 2007).

En prenant de la distance par rapport à cet exemple particulier, il convient de s'intéresser à ces transitions tant en termes identitaires qu'en termes de construction biographique tout en mettant en perspective les conséquences et les motivations de ces choix.

1. Une population hétéroclite qui justifie une approche au cas par cas

L'inscription à l'Ordre est obligatoire pour exercer la médecine des animaux en clientèle. Une désinscription, une omission ou une inscription facultative et volontaire sont un reflet partiel des vétérinaires qui ne pratiquent pas la médecine des animaux en clientèle.

Entre 2020 et 2021, 48.9% de la population qui s'est désinscrite du tableau de l'Ordre a moins de 40 ans. Le nombre de femmes est presque égal au nombre d'hommes (sachant que la population de femmes est en moyenne plus jeune). Parmi les ENV, les vétérinaires

formés dans l'ENV d'Alfort comptent le plus grand nombre de sortants. Quels que soient le sexe et l'ENV, ce sont les salariés du secteur libéral qui se désinscrivent en plus grand nombre du tableau de l'ONV (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022*, 2022).

Le seul chiffre plus précis serait celui d'une enquête menée par la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche (DGER) qui chiffre à 13% le taux de reconversion dans un secteur hors clientèle dans les 17 ans après leur sortie de l'ENV en raison d'une recherche de travail d'équipe ou de volonté d'horaires plus souples pour privilégier la vie de famille (Bondoux and Drouet, 2012).

Près de 90% de vétérinaires praticiens peinent à engager de nouveaux vétérinaires (Konstantopedos, 2019). S'il est vrai que 20% de nouveaux diplômés ne s'inscrivent pas à l'Ordre entre autres en raison d'une inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché vétérinaire en termes de gardes et de rémunération (Konstantopedos, 2019), ces seuls constats n'expliquent pas la pénurie de vétérinaires. Il existe certes une diminution des demandes d'emploi en rurale : des hypothèses explicatives peuvent être une mutation de l'exercice agricole qui s'oriente vers une augmentation de la taille des exploitations et une diminution de leur nombre (Krier, 1975) ou une priorisation de la vie personnelle dans un domaine d'activité qui demande une grande disponibilité (Leboulanger, 2008).

Quelques études s'intéressent à l'intégration des jeunes dans la profession.

- Les résultats de l'étude de Leboulanger (2008) portant sur l'intégration des jeunes vétérinaires de la promotion d'Alfort 1990 ne dégagait pas de grandes tendances sur les motivations qui poussaient les jeunes à ne pas exercer la médecine des animaux en clientèle. Les raisons évoquées étaient très variables, allant de l'héritage d'un grand domaine à raisons de santé ou l'envie de faire autre chose par déception par les études ou de la profession – notamment en termes de relations humaines - ou encore l'attraction pour un autre domaine parfois considéré comme un créneau d'avenir, souvent mieux rémunéré.
- L'étude de Konstantopedos (2019) a été menée sur les vétérinaires ayant obtenu leur Diplôme d'Etudes Fondamentales Vétérinaires (DEFV) entre 2008 et 2016 dans les quatre ENV ne s'étant pas inscrits au tableau de l'Ordre National vétérinaire entre les années N+1 à N+3 suivant l'obtention du DEJV. Elle montre que l'intérêt pour le domaine d'activité est la principale motivation pour choisir un domaine d'activité non clinique, devant de mauvaises expériences sur le terrain ou de mauvaises conditions de travail liées au métier de praticien.
- Pour ce qui est des deux dernières raisons, une hypothèse possible serait un défaut d'accompagnement dans les premières années après l'ENV au cours de l'insertion professionnelle. Il s'agit d'une hypothèse évoquée par l'association Vétos Entraide, une association créée par les praticiens pour les praticiens, qui prend en compte et étudie leur mal-être, pour motiver la création d'une plateforme de mentorat vétérinaire.

Les vétérinaires ne s'étant pas inscrits au tableau de l'Ordre dans les huit années qui suivent leur diplôme ne paraissent pas pour le moment regretter leur choix (Konstantopedos, 2019). Parmi les principaux motifs évoqués sont un meilleur équilibre vie professionnelle/vie

privée sans différence significative entre les hommes et les femmes – en effet, en raison des gardes, les praticiens ont souvent des horaires de travail plus ardues que les non-praticiens (Leboulanger, 2008) –, la diversité, la reconnaissance et l'autonomie et la liberté d'action (Victorion, 2018). Il convient de souligner que si la tendance à la consolidation initiée ces dix dernières années se confirme, ces deux derniers points risquent de prendre une place prépondérante dans les motivations pour la reconversion en agissant comme une source majeure d'insatisfaction. En revanche, la rémunération n'est pas évoquée comme une motivation majeure pour le choix de l'emploi actuel, de même que l'intérêt pour le domaine d'activité de l'entreprise – au contraire de l'intérêt pour les missions – (Victorion, 2018).

Il faut de nuancer les constats précédents avec la perspective de la consolidation des cliniques qui s'est accélérée depuis les années 2010. Si peu d'études académiques ont encore été menées à ce sujet, une communication informelle semble évoquer une demande d'augmentation de la productivité – ce qui, dans le cas du vétérinaire praticien, se traduit par une augmentation du nombre de consultations à l'heure – qui serait à l'origine d'une perte de vue de la dimension humaine du travail et une dégradation générale de l'ambiance. Ceci requière, pour que ce système soit soutenable pour des vétérinaires inhabitués à exercer selon ce mode de fonctionnement, de mettre en place des dispositifs de formation spécifiques à cette demande ou d'accorder un délai d'acclimatation afin de rendre cette transition plus supportable.

Ces études portaient cependant sur des échantillons réduits (moins de 200 répondants) qui ne semblent pas refléter la diversité de cette population.

D'autres études qui ne portaient pas nécessairement sur la profession vétérinaire ont dégagé plusieurs grands types de profils dans les motivations pour opérer une mutation professionnelle. Elles seront plus ou moins bien adaptées à la profession. Il est par exemple raisonnable de penser que ceux qui souhaitent changer de métier pour une insatisfaction professionnelle et qui considèrent que leur situation ne s'améliorera plus, peuvent être mis en parallèle avec la population de vétérinaires. En revanche, la population qui souhaite reprendre des études après un abandon forcé ne semble pas comparable à la profession vétérinaire, de même pour ceux pour qui le retour en formation est préconisé pour obtenir un certain type d'emploi, dans la mesure où nous avons vu précédemment que les vétérinaires entretiennent un rapport particulier à la formation. Le dernier type concerne indifféremment les vétérinaires et les autres puisqu'il peut s'agir de retrouver un emploi après une période de chômage (Levené and Negroni, 2010).

Les individus formés dans les ENV disposent certainement de nombreux atouts pour se réorienter. Outre la force d'adaptation conférée par la formation mentionnée plus haut, la profession dispose d'un regard critique et d'une vision globale de l'animal et de son environnement (Kervinio, 2021) qui explique que nombre d'entre eux choisissent d'exercer des métiers soit directement en lien avec la santé animale, soit en lien avec le One Health.

On s'intéressera de plus près à cette adaptabilité. Pourquoi un individu n'utiliserait pas sa force d'adaptabilité pour se plier aux exigences d'une profession donnée ? Une explication trouvera aussi sa source dans l'environnement de la personne qui créerait une plus grande complexité dans l'interrelation des raisons. Il existe en effet un parcours historique des trajectoires de vie dont la source seule n'est pas le travail. Une focalisation sur ce rôle professionnel occulte potentiellement la variété d'identités occupées par un acteur au cours

de sa vie. C'est la raison pour laquelle peut être retenue une construction de soi plus qu'une construction d'une trajectoire professionnelle. En d'autres termes, s'intéresser seulement à la dimension professionnelle sera limitant lorsqu'on analyse l'adaptabilité d'un individu dans la sphère professionnelle. Senez (2020) définit l'adaptabilité comme une introspection, une relecture de ses expériences et permet de saisir cette multiplicité dans l'unité de sens construite par la personne. Cette approche a l'inconvénient de voir l'individu comme un sujet capable de s'émanciper de la multiplicité des influences extérieures qui s'exercent sur lui. Il convient toutefois de mentionner qu'il a été montré que l'approche des événements sera constante au travail comme en-dehors (Rosso et al., 2010). L'adaptabilité est donc à relativiser, ou tout du moins à mettre en balance avec la recherche de cohérence d'un acteur dans sa construction personnelle dans laquelle chaque sphère de la vie appelle les autres.

Le métier de vétérinaire praticien est aujourd'hui sous tension du point de vue de l'embauche. Les études précédentes l'expliquent par un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la liberté et la diversité au quotidien, autant d'éléments qui mériteraient d'être confirmés sur des échantillons plus larges.

Paradoxalement, il est aussi aliéné par son travail car toute adaptation est alors réalisée comme un dépit aux exigences du travail, à l'origine d'une disparition progressive de sa singularité (Senez, 2020). Malgré ces limites, il paraît pertinent de définir l'adaptation comme un processus qui met en jeu tant des mécanismes identitaires tant professionnels qu'extra-professionnels. Elle sera donc une ressource au cœur des tensions identitaires d'un changement professionnel.

2. La réorientation/reconversion : révélatrice d'une crise identitaire ?

Au-delà même du cas des vétérinaires, les mobilités professionnelles caractérisent aujourd'hui le marché du travail avec une mobilité horizontale qui remplace la traditionnelle mobilité verticale. Les nouvelles trajectoires varient en fonction des motivations des travailleurs, des compétences, des capacités d'adaptation et des ressources des individus, ainsi que des contraintes structurelles et du support institutionnel pour des reconversions (Guan et al., 2019). Ces éléments expliquent que la facilité à la reconversion augmente lorsque les personnes ont acquis des compétences transférables dans d'autres domaines mais diminue dans les professions sur concours et à aspect réglementé, comme les vétérinaires. Ces derniers, de même que les artisans, s'orientent plutôt vers le fonctionariat et deviennent des cadres de la fonction publique, des enseignants, des policiers, des militaires ou des pompiers professionnels (DARES analyses, 2018).

Les motivations à changer de métier sont variables. Il peut s'agir d'une étape d'une carrière, d'une aspiration à de meilleures conditions de travail ou de rémunération, ou une recherche de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (DARES analyses, 2018). Notons que le terme de reconversion ne sera utilisé que dans le cas d'une ancienneté de quatre ans sur le marché du travail, on parlera sinon de réorientation, puisque les individus seront alors des jeunes en début de carrière qui cherchent à s'insérer (Negroni, 2005). En effet, là où les débuts de carrière sont souvent marqués par du déclassement, le changement d'emploi est une opportunité (DARES analyses, 2018). De toute évidence, la décision de bifurcation met en place un rapport particulier à l'avenir. Elle devient un moyen de prendre en main son destin (Sitnikoff et al., 2007). Différentes frontières sont traversées

dans le cadre de la mobilité professionnelle : organisationnelle, hiérarchique, psychologique et la limite entre la vie professionnelle et la vie privée (Guan et al., 2019), ce qui justifie la force des remaniements identitaires pendant une période de transition.

En effet, au-delà même de la question des compétences individuelles se pose celle de l'identité. Le sentiment d'identité professionnelle qui découle de l'appartenance à cette profession est parfois très fort, ce qui explique que les individus ne changent que peu de métier dans l'imaginaire collectif (Carlier, 2016). Pourtant, le décalage entre l'identité professionnelle et la réalité du métier est parfois important : 40% des vétérinaires pratiquant la médecine des animaux en clientèle voient un écart important entre leur projet à leur entrée en ENV (Guillier, 2016) et le réel, ce qui expliquera une volonté de se reconverter pour plus de la moitié d'entre eux (ONV and SNVEL, 2018).

Les individus construisent une image de soi qui sera un compromis entre leurs caractéristiques propres et celle que les autres leur attribuent (Perez-Roux, 2016; Tajfel and Turner, 1986). Plus précisément, l'identité d'une personne est le résultat d'une tension permanente entre une identité héritée de son cadre familial, acquise de son milieu socio-professionnel, et projetée (résultat du projet identitaire envisagé et de celui que l'entourage construit pour l'individu) (Lemeunier-Lespagnol and Wittorski, 2011). La reconnaissance qui en découle est un élément indispensable pour la construction identitaire, notamment au cours de la transition professionnelle caractérisée par la prise en charge d'engagements variés par les acteurs (personnels, sociaux, professionnels, familiaux...). En effet, le sens d'une reconversion professionnelle et *a fortiori* les motivations ne peuvent être évaluées qu'à la lumière de la biographie des personnes. S'il est possible de réviser le sens à l'infini, il conviendra de s'accorder qu'une recherche de cohérence interne est nécessaire pour justifier les décisions des sujets (Demazière, 2013) et de leur sentiment d'appartenance à un groupe social donné.

Ces reconversions ou réorientations peuvent s'accompagner de crises identitaires importantes. Il est avéré que 41,5% des praticiens quittent le métier à moins de 40 ans en 2020. Cette population connaît de surcroît une forte désillusion : 30 à 40% ne recommandent pas d'exercer ce métier (Mathevet, 2021). En effet, comme mentionné plus haut, l'enseignement de la pratique de la médecine des animaux en clientèle est fortement valorisé dans les ENV, puisque peu d'informations sont transmises sur les différents secteurs du/des métier(s) de vétérinaire. Ainsi, la nouvelle image sera en contradiction avec celle que le grand public – voire même ses pairs – lui attribuera lorsqu'il se définira comme vétérinaire. Il convient de s'intéresser aux ressources employées par les sujets pour mettre en cohérence ces différentes images qui lui sont attribuables s'il fait le choix de s'éloigner de l'exercice médical en clientèle. Il faudra analyser la continuité et le sens qu'il donne à son parcours, puisque ces tensions identitaires dépendent surtout des contextes traversés par les vétérinaires à un instant t. En effet, si le projet identitaire varie naturellement au cours de la vie d'un individu, l'image que l'entourage se fait d'un vétérinaire sera différente selon l'âge, le sexe, la propriété ou non d'un animal, etc.

Même sous une apparence de continuité dans la transition, comme la reconversion du métier de vétérinaire praticien vers un métier en lien avec le domaine vétérinaire (comme ISPV ou vétérinaire en industrie, par exemple), l'identité sera soumise à une tension, tant intra-subjective qu'inter-subjective qui se reflètera dans les relations professionnelles lors de l'insertion dans la nouvelle activité choisie.

Il s'agit d'analyser le travail de destruction/reconstruction en faisant appel à la mémoire des personnes interrogées qui leur permet de donner du sens à leur représentation d'eux-mêmes tout au long du processus de transition (Perez-Roux and Balleux, 2011). En d'autres termes, il faut s'intéresser aux motivations qui sous-tendent la transition et permettent aux individus d'atteindre leurs buts, ainsi que comment celle-ci s'aménage dans un environnement renouvelé.

Les motivations pour les reconversions sont nombreuses – aspiration à de meilleures conditions de travail du point de vue des relations humaines, tant avec les confrères qu'avec les clients, que du point de vue de la rémunération. Le sens ne peut être donné qu'en regard de la biographie des personnes, incluant problèmes de santé, séparations ou rencontres amoureuses ou priorité à la vie personnelle. La continuité biographique donnée par l'individu à son parcours peut être évaluée par la satisfaction actuelle, reflet de la cohérence de son identité.

a) Éléments de définition sur la continuité du parcours biographique

Le changement implique une redéfinition de soi pour mettre fin à ces tensions identitaires et créer de la continuité et du sens dans le parcours professionnel (Ruffieux, 2016). Notons que le vécu de ces mutations sera considéré différemment selon qu'il soit perçu comme une crise ou une rupture générant une discontinuité – qu'elle soit ou non subie – ou selon qu'elle soit vécue sur le mode de la continuité de parcours, comme suivant une certaine logique dans la pensée et dans le parcours biographique.

La crise, qui n'est parfois que le reflet d'une crise existentielle, contamine toutes les sphères de la vie de l'individu. Elle le laisse sans imaginaire d'avenir et le force à mobiliser des ressources pour surmonter l'anxiété qui en résulte et trouver des solutions dans l'urgence dans le but de pallier le déséquilibre créé et de reconstituer un semblant de continuité dans le parcours de vie (Zittoun and Perret-Clermont, 2002). La personne peut sembler alors ne pas avoir de projet clair et risque l'exclusion tant professionnelle que personnelle. Celle-ci sera plus fréquemment rencontrée chez les acteurs d'origine populaire (Berton, 2013). Elle sera considérée comme une opportunité pour reconstruire un nouvel itinéraire de vie en donnant de la cohérence entre les événements, le contexte et l'histoire personnelle afin de retrouver un nouvel équilibre (Zittoun and Perret-Clermont, 2002).

Ce qui sépare la crise de la rupture est que la seconde ne touche pas forcément toutes les sphères de la vie. La rupture est vécue comme un élément qui brise la continuité. Il y a un avant et un après la rupture. Elle oblige à repenser son existence en remettant en question son sens du normal et de l'habituel (Zittoun and Perret-Clermont, 2002) en opérant des remaniements identitaires dans l'environnement modifié par la rupture, qui perd alors son caractère d'évidence. Elle nécessite pour la personne une nouvelle compréhension de son existence (Zittoun and Perret-Clermont, 2002). Ce regard nouveau peut être le produit d'un long processus de pensée après un événement qui ne sera pas perçu comme une rupture sur le moment (Ruffieux, 2016). C'est par exemple le cas lorsque l'individu ne poursuit pas son activité dans le même domaine professionnel ou avec le même statut d'emploi (Berton, 2013). Ce projet peut se poursuivre de longue date, et la rupture être une opportunité pour le réaliser.

Dans les récits, les personnes aborderont plus volontiers et de manière plus approfondie les événements marquants de leur trajectoire (Levené and Negroni, 2010). Pourtant, les émotions positives ont une influence forte sur le vécu des individus en situation de transition (Murtagh et al., 2011). Elles lui permettront de trouver une continuité dans un parcours qui n'en a apparemment plus. Le contrôle de la vie sera repris au détour de rencontres et de situations de réassurance professionnelle.

Les transitions s'inscrivent dans une dynamique entre continuité et rupture (Murtagh et al., 2011). Elles permettent amplement d'opérer un retour sur soi, de repenser sa place et son rôle dans le monde tout en déterminant une direction donnée, même si le but n'est pas défini. Les réponses et les expériences seront variables entre les individus, mais aussi au cours même de la transition, entre séparations, rencontres, souffrances et opportunités. Les transitions seront vécues différemment selon qu'elles soient anticipées ou subies. Si les secondes seront perçues comme une nécessité et *a fortiori* comme une crise vécue comme une irruption dans la vie de l'individu (Zittoun and Perret-Clermont, 2002), les premières entraîneront une réorganisation active des rapports qu'entretiennent les acteurs avec leur environnement. La continuité qu'elles impliquent oblige l'individu à une transformation mobilisant son imagination pour sublimer ce processus de recherche de continuité : il peut tout de suite lui donner du sens (Murtagh et al., 2011; Zittoun and Perret-Clermont, 2002). La transformation permet alors l'émergence de nouveaux intérêts jusque-là réduits au silence par l'identité antérieure (Balleux, 2011). Le discours et la mise en mots du vécu semble alors nécessaire pour cette construction d'itinéraire et de sens dans la globalité du parcours des personnes (Zittoun and Perret-Clermont, 2002).

Le vécu des individus dépendra aussi de leurs marges d'action (l'emploi est-il supprimé ? Est-il à l'initiative de la rupture du contrat de travail ? Est-il en capacité de mobiliser un autre projet professionnel ?) et de leurs motivations au cours de ces bifurcations (Berton, 2013).

Certains sujets y verront un contexte favorable pour trouver leur voie. Il s'agira alors de la valorisation des compétences dans un nouvel emploi, par exemple la valorisation des capacités relationnelles acquises au contact de la clientèle dans le secteur de l'industrie pharmaceutique vétérinaire. Pour ces personnes, les motivations qui sous-tendent la rupture de leur contrat de travail sont moins liées à des raisons endogènes à l'organisation que l'objet d'un projet professionnel propre qu'ils veulent suivre depuis longtemps.

Ainsi, les transitions, ruptures et crises peuvent être vécues par un individu comme une opportunité pour opérer des remaniements identitaires pour soi et pour autrui de manière à redéfinir sa place dans une nouvelle sphère d'expérience (Solti, 2016; Zittoun and Perret-Clermont, 2001). Dans le cas d'une nouvelle sphère professionnelle, il pourra s'agir d'apprendre de nouveaux comportements et savoir-faire, en d'autres termes d'acquérir une nouvelle socialisation professionnelle. C'est ainsi que le processus de construction de sens pourra se tisser pour une assimilation de l'expérience vécue sur le mode de la continuité (Zittoun and Perret-Clermont, 2002)

La reconversion est une catégorie typique de bifurcation professionnelle. Elle a été définie par Levené et Negroni (2010) comme le passage d'un univers professionnel à un autre univers professionnel. Elle se réfléchit généralement entre le moment où il est certain que le contrat professionnel sera rompu et la date effective de la rupture dans le cas où cette reconversion est volontaire. Les étapes psychologiques qui sous-tendent ce processus

seront détaillées ultérieurement. Notons que la reconversion professionnelle est nécessairement volontaire (Levené and Negroni, 2010) dans la mesure où il existe une autre catégorie de lexique détaillée plus haut pour parler de bifurcations professionnelles qui ne sont pas souhaitées.

Berton (2013) définit la réorientation comme une reconversion sans projet de changement de métier. Le caractère choisi de ce type de bifurcation est moins net que dans le cas précédent. Nous choisirons de définir le processus de réorientation comme une reconversion professionnelle d'un projet initialement non abouti. En d'autres termes, il s'agit d'une bifurcation professionnelle au cours de la formation telle que définie précédemment dans ses étapes temporelles, du début du cursus scolaire jusqu'à la période d'insertion professionnelle. La durée de celle-ci varie en fonction du vécu de chaque individu. Si les instances vétérinaires semblent s'accorder de manière tacite qu'elle s'étend de la sortie de l'ENV jusqu'à cinq ans après celle-ci, communiquant au passage des chiffres alarmants sur le taux d'abandon de la médecine vétérinaire en blâmant des défauts lors de l'insertion professionnelle, il convient de remarquer que cette période semble un peu longue pour recouvrir la seule insertion professionnelle. La définition proposée semble être validée par Levené et Negroni (2010) qui décrivent une longue expérience dans un milieu professionnel comme un indice de processus de reconversion, sans pour autant établir de différence entre reconversion et réorientation.

Une analogie avec le deuil sera établie dans les transitions comme dans les ruptures et les crises à l'origine d'une bifurcation de trajectoire (Balleux, 2011). Balleux (2011) décrit alors cinq cas qui doivent tous aboutir à une fusion identitaire, une incorporation des deux identités :

1. Un mouvement de passage lorsqu'une page existentielle se tourne conduit à un entre-deux identitaire qui sera vécu comme un déchirement brutal.
2. Une rupture progressive, lorsqu'il s'agit d'un détachement, peut provoquer un dépaysement. L'identité composite doit être acceptée comme une identité unique.
3. Une rupture totale avec son ancien environnement pour choisir un nouveau monde pourra conduire à un choc culturel au mieux, voire à une déception s'il y a un décalage entre les attentes et la réalité. Ce dernier point n'est pas sans rappeler ce qui a souvent été mentionné comme un facteur de défection majeur du métier de vétérinaire praticien. En définissant ce facteur comme la raison majeure de la réorientation/reconversion, on se place dans un paradigme dans lequel la profession vétérinaire est un monde nouveau et méconnu, qui sera nécessairement être vécue sur le mode du choc culturel. Il convient alors de prendre cela en considération si cette hypothèse se trouve vérifiée notamment dans la prise en charge de l'étudiant au cours de son cursus pour que la sociabilisation ne soit pas vécue sur un mode de violence comme lors d'une semaine d'intégration. Le résultat de cette transition est alors une intégration totale des deux cultures.
4. Lorsque l'individu prépare son départ, il pourra vivre ce changement comme un choc identitaire. Il conviendra alors pour lui de s'adapter au nouveau contexte en lâchant prise.

5. Si la transition est vécue sur le mode du deuil et du renoncement, l'individu subira une errance et une perte de sens. Il devra retrouver une maîtrise de la situation pour gagner en aisance.

Au-delà des dynamiques identitaires et constructrices de sens décrites précédemment qui permettent de mettre en perspective les processus psychologiques vécus par les individus, s'intéresser à leurs motivations revient à s'intéresser à ce qui déclenche leur action. Plusieurs grandes catégories de motivations à effectuer une transition professionnelle ont été établies par Ruffieux (2016).

Certaines sont intrinsèques : elles sont hédoniques et liées à la volonté d'exercer ou non une activité. Ces motivations peuvent être :

- **épistémique**, c'est-à-dire d'une volonté d'apprendre de nouveaux comportements et de nouveaux savoir-faire dans un domaine d'activité différent ;
- **opératoire** – professionnelle ou personnelle –, ce qui serait le cas si la transition implique un retour vers les études, puisqu'il s'agit de développer des compétences utiles à un projet professionnel ou personnel ;
- **vocationnelle ou hédonique** qui répondent à un projet de mobilité professionnelle lié au plaisir d'exercer une activité professionnelle ;
- **dérivative** pour échapper à une situation professionnelle antérieure.

D'autres sont extrinsèques : elles font référence au bénéfice que l'individu va en tirer. Ces motivations seront

- **socio-affective** qui serait liée au contrat social d'un individu avec son environnement ;
- pour le bénéfice **économique** direct ou indirect que l'individu en retire.

Si chacune d'entre elles peut être intrinsèque ou extrinsèque selon le contexte, l'individu sera aussi être guidé par l'image qu'il a de lui-même. Cette motivation pourrait être qualifiée d'« **identitaire** ». Le changement peut également être **prescrit**, où le sujet sera contraint ou obligé à changer de situation.

Quelle que soit sa situation, l'individu est un acteur de la reconversion et du processus de décision. Elle s'ouvrira vers une nouvelle définition de l'identité pour l'individu.

La reconversion ou la réorientation peut être vécue sur le mode de la crise ou de la transition qui deviennent des opportunités de remaniements identitaires. Plusieurs éléments peuvent déclencher cette action, intrinsèques – liés aux motivations propres aux individus indépendamment de l'activité comme un autre domaine d'intérêt – ou extrinsèques – liées aux caractéristiques du travail comme les relations humaines au sein de celui-ci. Il convient de les explorer pour comprendre les motivations des vétérinaires, à plus forte raison lorsqu'un retour aux études est impliqué dans ce processus.

b) Le travail comme une construction de sens

Il convient de définir le sens qu'une personne donne à son travail comme le résultat de sa perception de sa réalisation personnelle et de sa contribution à la société par le fruit de son travail (Senez, 2020), c'est la raison pour laquelle il est pertinent de rattacher le sens à la satisfaction que la personne trouve dans son travail.

Chaque échelle de mesure sera propre à chacun. Le processus de construction de sens trouvé dans la réalisation des tâches quotidiennes associées à un métier donné peut être vu comme une congruence entre ces activités ou le but et les valeurs d'une organisation, et les valeurs personnelles. Ces valeurs englobent tant ses motivations, (les raisons qui procurent à l'individu un sentiment positif en réalisant son travail et qui sous-tendent ses buts personnels et professionnels), qu'un reflet de normes sociales qui se sont exercées sur lui. D'autres mécanismes interviennent tels que l'impression de se sentir utile ou de s'enrichir tant sur le plan matériel que psychologique, ou encore les relations sociales, tant sur le lieu de travail qu'en-dehors. Par exemple, la famille et le sens que celle-ci donne au travail de l'acteur seront constructeurs de sens pour ce même individu (Rosso et al., 2010), par des effets d'interaction ou d'imitation qui sont à la source de la socialisation professionnelle. Cette socialisation, par le degré d'autonomie qu'elle procure (Senez, 2020), est donc constructrice de sens. Dans le cas de la profession vétérinaire, comme la formation est la source d'une partie de cette socialisation professionnelle, la formation a donc un rôle à part entière dans le processus de construction de sens par les individus.

L'analyse des parcours professionnels et de l'engagement de l'individu dans un métier donné offre un aperçu du sens qu'il donne à son travail, des stratégies qu'il déploiera pour exercer son métier en concordance avec ses valeurs. La construction de sens est profondément enracinée dans la dynamique identitaire en ce sens que l'acteur trouvera une continuité de ses valeurs dans son travail qui fonctionnera alors comme un système de validation de croyances et lui permettra d'affirmer son identité tant à ses propres yeux qu'à ceux de son entourage (Rosso et al., 2010). Ce système de valeurs est ce qui orientera la personne vers des perceptions ou des comportements partagés par un référentiel commun. La mesure de l'implication de l'acteur sera alors un indicateur du degré de congruence et de fusion entre l'identité de l'individu et son identité professionnelle.

Plusieurs sources de sens peuvent être trouvées dans un travail (Rosso et al., 2010; Senez, 2020).

- La première est matérielle et pécuniaire (Rosso et al., 2010), puisque cette dimension permet d'apprécier du temps passé hors de son travail. Les circonstances économiques dans lesquelles se trouvent les individus tendront à jouer sur cette première approche. Elle sera par exemple exacerbée pour les sujets ayant subi une longue période de chômage non souhaitée. Revaloriser l'attractivité d'une profession doit donc nécessairement intégrer une dimension de revalorisation des salaires ou des conventions collectives, même si l'argent n'est pas forcément la motivation principale d'exercice d'un métier, comme c'est le cas des chercheurs, profession comparable à celle des vétérinaires en cela que ce sont des *knowledge workers* (Kervinio, 2021), par exemple. Pour les *knowledge workers*, il convient de mentionner qu'un levier de fidélisation important est un niveau de rémunération globale lié à la performance (Alves and Culié, 2016).

- La deuxième correspond à une dimension psychologique ou matérielle (Rosso et al., 2010; Senez, 2020), puisqu'elle est associée aux perspectives d'évolution dans une carrière qui peut s'exprimer par l'accès à des formations continues qui remettent en cause et soulignent la nature de l'activité et contribuent à la construction de sens pour celui qui l'exerce (Senez, 2020). Il s'agit d'un levier qui permet d'augmenter l'estime de soi par l'objectivation du développement des capacités (Senez, 2020), assez faible chez les vétérinaires praticiens (Truchot et al., 2022). C'est dans cette dimension que s'inscrit la réorganisation de son travail comme une source de création de sens. Elle recouvre le degré d'autonomie du sujet – qui dépend lui-même de l'environnement de travail et de la culture managériale (Senez, 2020) –, mais aussi la variété des tâches quotidiennes et le sens qu'il y donne ou qu'on lui définit. Comme un maître de stage définit le sens de la tâche confiée à un stagiaire, par exemple. Un cercle vertueux de construction de sens est alors en situation de s'installer en cela que cette réorganisation pourra donner à l'individu l'impression d'être plus efficace et d'avoir un but, eux-mêmes à l'origine de la construction du sens. Pour reprendre l'exemple précédent, les chercheurs gèrent eux-mêmes leur temps, et cette autonomie leur permet de développer leur créativité, qui revient au cœur même du métier de chercheur (Alves and Culié, 2016). Ils seront donc plus réfractaires à un changement autoritaire. Dans cette profession, les motivations de départ volontaire reviennent à une perte de sens. S'il n'y a pas de perte de vocation pour la recherche, l'apprentissage, l'autonomie liée à une réorganisation et la signification de leurs tâches constituent les principaux motifs de départ.
- La dernière est liée à l'aspect vocation des professions, qui définit le travail comme une fin en soi dont le but est alors supérieur, à l'image des fonctionnaires qui ont la réputation de travailler pour l'intérêt général. Ce but doit avoir pour l'individu une signification morale, sociale ou personnelle. Sa construction sera liée aux leaders de l'organisation qui en définissent les buts, missions et l'identité de cette organisation (Rosso et al., 2010). Il convient d'ajouter que dans cette étude, le mot « organisation » en tant qu'acteur désigne à la fois le vétérinaire chef d'entreprise, que les représentants des ENV ou de la profession et les membres de l'ONV. La vocation pourra être influencée par l'appartenance à des groupes religieux qui lui donneront un aspect de transcendance. Si certains ressentiront cet aspect culturel sans la religion, des recherches ont déjà établi un lien fort entre la spiritualité et le bonheur (Golparvar and Abedini, 2014) et la satisfaction dans la vie (Poloma and Pendleton, 1990) et le bien-être. La transcendance, à laquelle on peut rattacher ce sentiment, correspond à ce qui connecte spirituellement un individu à une entité supérieure et immatérielle (Rosso et al., 2010). Elle tend à diminuer le sentiment d'anxiété chez les travailleurs tant sur le plan pratique que sur le plan existentiel. C'est le rôle des groupes définis précédemment qui permettent au sujet de ne pas se sentir seul et réduisent des incertitudes à l'origine d'une perte de sens, comme dans le cas des chercheurs pour lesquels l'incertitude par rapport à l'avenir constitue l'un des principaux motifs de départs volontaires.

Les groupes de travail auxquels appartient l'individu seront aussi source de construction de sens pour lui. Pour le vétérinaire praticien, on citera le SNVEL (Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral) ou des groupes de pratiques pour chaque grande catégorie d'espèce, pour les ISPV, l'équivalent du SNVEL sera la SNISPV (Syndicat National des

Inspecteurs de Santé Publique Vétérinaire), etc. Ces groupes permettront de réduire la dimension d'incertitude inhérente à chaque appartenance à une organisation.

Notons que tant les leaders que les groupes sont des facteurs constructeurs de sens en favorisant les réseaux organisant les relations comme dans une grande famille. Cette volonté est à double tranchant : si les individus perçoivent ces relations comme avec un pouvoir trop limité pour servir leurs intérêts ou tout simplement inintéressant, le cœur de leur travail même risque de perdre un peu de son sens.

Le tableau suivant tiré du travail de Senez (2020) récapitule les facteurs du travail qui permettent à un individu de lui donner du sens.

Tableau 2 : Facteurs du travail permettant à un individu donné de lui donner du sens

Tiré de Senez (2020)

Finalité du travail	Nature de l'activité	Environnement du travail
<ul style="list-style-type: none"> • Buts intrinsèques • Valeurs de l'organisation • Utilité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Plaisir trouvé à exercer le métier • Adéquation entre le défi du travail et les compétences et aptitudes de l'individu • Efficacité et performance 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorisant l'autonomie, la créativité, la responsabilité • Culture managériale • Qualité des relations

Un individu peut opérer une reconversion professionnelle volontaire afin de donner un sens à son travail, et donc à sa vie (Mazade and Negroni, 2019), par exemple face à une déshumanisation du travail ou à des conflits éthiques.

Un facteur de satisfaction est le sens donné par les individus à leur travail. Ils peuvent le trouver par la reconnaissance pécuniaire ou humaine, la liberté, ainsi que le temps et les moyens qui lui sont donnés pour l'exercer.

Nous venons de voir que la reconversion professionnelle volontaire est un processus long au cours duquel l'individu devient acteur de sa biographie, et opère une bifurcation au sein de sa trajectoire pour réaliser sa vocation (Negroni, 2005).

3. La reconversion professionnelle volontaire, un parcours biographique

L'approche suivie dans cette étude sera celle de Negroni (2007) qui a mis en exergue les processus à l'œuvre dans la reconversion professionnelle. L'auteure dégage une chronologie psychologique et identitaire qui se déroule au cours des cinq étapes qui sont :

1. La vocation contrée, au cours de laquelle l'individu doit abandonner le domaine professionnel pour lequel il avait un intérêt. Sa verbalisation est la première étape de

la reconversion professionnelle volontaire, et le discours sera le substrat de la reconversion professionnelle volontaire (ce point sera développé ultérieurement).

2. Le désengagement, au cours de laquelle la personne examine sous un angle objectif les motifs d'insatisfaction personnelle.
3. La latence permet une réorganisation de sa réalité autour du processus d'insatisfaction professionnelle ainsi qu'une introspection qui légitime la souffrance à ses yeux et aux yeux de son entourage.
4. La bifurcation est la phase qui caractérise la prise de décision. Elle se rapproche de la crise en ceci que le cours de la vie est bouleversé et affecte souvent toutes les sphères de la vie de l'individu, même de manière transitoire.
5. Le réengagement est souvent vécu comme nouvelle chance pour abandonner la situation professionnelle insatisfaisante.

Il convient de nuancer cette chronologie. D'une part parce que l'auteur elle-même mentionne que ces phases peuvent être concomitantes, d'autre part en raison de facteurs personnels qui entrent en jeu dans la reconversion professionnelle volontaire qui ne seront pas étudiés ici. Ils sont identifiés par Carless et Arnup (2011) comme étant l'ouverture à de nouvelles expériences, l'extraversion, le genre (les hommes se reconvertissent davantage que les femmes, de même que les célibataires par rapport aux personnes qui ont des enfants à charge), l'âge (les jeunes sont plus concernés par la reconversion professionnelle), le niveau éducatif et la durée de la profession exercée. Notons que dans cette étude, seule la sécurité de l'emploi joue un rôle dans la volonté de reconversion.

Dans le cadre de l'analyse des motivations des bifurcations professionnelles, chaque étape a son importance, car elles décrivent non seulement les motivations à la base, mais aussi ce qui en a permis la prise de conscience et les ressources des vétérinaires pour se réengager.

a) Vocation contrée

La vocation contrée correspond « *au travail subjectif de l'acteur sur soi [...] l'énonciation de la vocation contrée est le premier acte de la démarche de reconversion professionnelle volontaire* » (Negroni, 2007). Pour l'auteur, cette étape a une fonction justificatrice pour soi et pour autrui de la reconversion professionnelle volontaire.

(1) Vétérinaire, un métier de vocation ?

D'où vient la notion de vocation ? « *La genèse des vocations se présente généralement comme une affaire de famille* » (Coulangeon, 2004).

Adenot (2010) souligne l'aspect surnaturel de la vocation. L'individu est appelé par une puissance supérieure pour exercer une activité professionnelle qui est à la fois :

- une chance - puisqu'elle leur donne un but par rapport à ceux qui ne sont pas touchés par la grâce, suscitant ainsi un mélange d'admiration, de fascination et d'envie ;
- un sacerdoce - puisqu'elle met les individus face à un double défi : celui d'avoir une activité rémunératrice, et celui qui les met en échec s'ils ne parviennent pas à s'épanouir dans cette activité.

Elle est traditionnellement liée à deux modes d'apparition :

- le premier qui est une illumination subite qui peut être datée, un avant et un après ;
- le second qui apparaît plus progressivement et est d'autant plus inéluctable.

Chez les vétérinaires, Guillier (2016) émet l'hypothèse que la vocation naît de la cohérence entre l'image de soi et la représentation que l'enfant ou l'adolescent se fait de la profession. La vocation dans le cas des vétérinaires semble donc plutôt liée au second mode d'apparition. L'entourage de l'individu tendra à renforcer cette vocation, puisque nous avons vu plus haut la position ambivalente de la population vis-à-vis des vétérinaires. Ces derniers seront alors mis à part, consciemment ou inconsciemment, ce qui tendra à renforcer cette idée de ne pas être comme les autres. Elle assure donc aussi une fonction unificatrice puisqu'elle allie l'unité de l'être et de son désir, ainsi que de son rôle dans une société où l'identité du sujet est en partie assimilée à sa fonction au sein de celle-ci.

L'environnement personnel n'a dans ce cas que peu d'influence dans la vie du jeune dans la mesure où la prescription parentale pour la vocation tardive n'a que peu d'effet sur la vocation de ce même jeune (Deslyper, 2018). La socialisation pré-professionnelle commencera alors tôt dans le cas d'un jeune souhaitant devenir vétérinaire, puisque c'est l'excellence scolaire qui agira comme une sanction positive.

La vocation

- n'est a priori pas élitiste, elle le devient dans la durée à travers les sacrifices réalisés pour la vivre et la marginalisation de la société qu'elle implique. Dans le cas de la profession vétérinaire, le *numerus clausus* à l'entrée des ENV la renforce, et oblige à être apte à faire des études. De la même manière que les difficultés économiques d'être artiste – au-delà même de leur talent – confirment leur vocation et les rendent fiers d'appartenir à une institution qui n'est pas accessible à n'importe qui (Bertrand, 2011; Deslyper, 2018). Ainsi, avoir une vocation ne suffit pas : le projet demande un réel investissement de la part de l'individu pour aboutir (Negroni, 2007). Les dernières théories vocationnelles suggèrent qu'elles s'expriment tout au long de la vie de l'individu, et pas seulement au cours de la période d'orientation (Riverin-Simard, 1980).
- renforce l'engagement et semble être une condition nécessaire pour embrasser la profession de vétérinaire (Carlier, 2016). C'est la raison pour laquelle maintenir cette représentation idéale liée à la dimension surnaturelle est un enjeu : elle permet à l'individu d'être considéré comme un professionnel (artiste ou vétérinaire). L'effet pervers de cet aspect sur le plan sociétal est qu'elle interdit de reconnaître l'activité désignée comme une profession à part entière, qui mérite d'être rémunérée pour sa tâche (Adenot, 2010). Cette représentation mentale du vétérinaire praticien qui exerce un métier par vocation est prépondérante dans la population générale, et *a fortiori* dans la clientèle, puisque l'argent est la source majeure de la rupture du lien avec le

vétérinaire. Dans l'esprit de la clientèle, le vétérinaire doit être pauvre et dévoué au bien-être animal (Langford, 2009).

- peut trouver son origine dans le sens donné à son travail. Wrzesniewski (2003) propose une taxonomie du travail à trois niveaux :
 - représentations du travail en termes d'emploi, de carrière et de vocation (intensité du sens plus élevée lorsque l'individu conçoit son travail selon cette dernière perspective) ;
 - passer plus de temps au travail – ce qui rend poreuse la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée (Bertrand, 2011) ;
 - retirer une plus grande satisfaction de son travail que de ses passions.

Avoir comme préoccupation majeure son emploi est un indice de la vocation. Elle s'exprimera aussi avec des relations humaines plus saines et une identification à l'équipe plus forte par rapport à un parcours de vie orienté par la carrière, où plus de conflits et moins de confiance dans la gestion de l'organisation seront exprimés. Tous ont intérêt à ce que l'individu vive son travail comme une vocation puisqu'elle est source de satisfaction dans son travail. Cette satisfaction aura plusieurs implications positives même pour l'organisation en termes de performance au travail (Guillier, 2016; Wrzesniewski, 2003).

Sans *et al.* (2011) remarquent qu'une prochaine étape de travail serait de faire découvrir la diversité des activités, non pour infléchir les vocations mais pour favoriser l'affirmation de soi au moment de l'insertion dans le domaine professionnel. Cette publication officialise la notion de vocation dans la profession de vétérinaire.

La vocation demeure le dénominateur entre les étudiants et les praticiens dans leur représentation mentale du métier (Delahousse, 2014). Au-delà de la simple représentation mentale, c'est même la raison principale qui motive les jeunes à entreprendre ce cursus (Cadinot, 2013; Langford, 2009; ONV and SNVEL, 2018). Goutchtat (2019) et Guillier (2016) relèvent cependant que 20% des étudiants n'a pas fait ce choix par vocation, mais simplement par échec à d'autres concours, ou pour le prestige scolaire associé au cursus vétérinaire.

Pour Lecoœur (2013), une vocation de praticien doit améliorer la vie des autres, ne pas compter ses heures de travail sans limiter son implication personnelle. Il convient de remarquer alors que le goût pour le domaine d'activité est nécessaire, mais pas suffisant. Ce domaine d'intérêt contaminera toutes les sphères de la vie des individus. L'intégration est considérée comme un honneur par les élèves, qui construisent leur sentiment vocationnel en interagissant et en se soutenant entre eux dans l'École. Ces institutions tendant aussi à favoriser un entre soi en raison du volume horaire important et des projets communs au sein d'associations multiples, ce qui ne favorise pas les fréquentations hors de l'École (Bertrand, 2011; Deslyper, 2018). Ceci agit alors comme le système de validation de croyances et de vocations décrit plus haut. L'ENV entretient les vocations en cela qu'elle est caractérisée par un attachement personnel intense de ceux qui la suivent et l'ont suivie – qui la gèrent aujourd'hui –, la conviction de s'engager dans une activité qui n'est pas ordinaire à travers des injonctions d'exemplarité et de position de sachant, et un investissement intense qui légitime le langage de la passion (Bertrand, 2011). L'ENV contribue à limiter les aspirations

contradictoires et les relations hors institution des jeunes qui suivent la formation, alors qu'elles sont pourtant indispensables à l'intériorisation saine des normes par les individus en formation.

Plusieurs motifs peuvent justifier cette diminution de goût pour l'activité professionnelle, dont certains ne sont pas propres à la profession vétérinaire, tel que le sentiment de ne pas progresser ou la routine (Negroni, 2007). D'autres études mentionnent également une amélioration nécessaire des conditions de travail entraînant une insatisfaction, où un manque de congruence entre les aspirations personnelles et les intérêts des travailleurs peut les pousser à développer plus de compétences pour donner du sens à leur travail ou s'enrichir personnellement et matériellement (Schenk, 2018).

Il convient de mentionner que d'autres études, à l'instar de (Breedem, 1993) citée par (Carless and Arnup, 2011) ne mentionnent pas la congruence avec l'emploi et la satisfaction au travail comme un facteur de réorientation. C'est la raison pour laquelle seront étudiés dans ce travail d'autres facteurs que les seuls facteurs responsables de mal-être chez les praticiens (Truchot et al., 2022).

Ainsi, s'il faut souligner que des expériences, telles que des stages, permettent une meilleure adéquation entre la représentation du métier par le jeune et la réalité du quotidien des praticiens, cet élément n'est pas unique dans la facilitation de la construction du projet professionnel. Les images métiers construites avant l'exercice sont imparfaites, et ces mêmes images évoluent avec l'environnement personnel et professionnel du sujet. En d'autres termes, la socialisation préprofessionnelle qui a lieu avant l'entrée en ENV n'est à l'origine que d'images idéalisées à partir d'une réalité fantasmée du métier de praticien (Delahousse, 2014).

La période de construction de la vocation n'est pas non plus bornée dans le temps, ainsi les aspirations d'un individu au moment d'entrée à l'École peuvent changer au cours de sa scolarité et de sa carrière, l'invitant à sans cesse remettre en question son projet professionnel. Balleux (2011) souligne qu'au bout d'un parcours, la maturité vocationnelle est renouvelée.

Les précédents travaux (Konstantopedos, 2019) mentionnent plusieurs éléments concrets qui peuvent être à l'origine de cette vocation contrée. Ceci se produit dès l'enseignement à l'ENV, à l'instar de la dévalorisation des étudiants en Chuv ou le manque de pratique dénoncé dans les premières années d'enseignement avec des professeurs formés dans l'ENV dans laquelle ils enseignent sans jamais en être sortis. Puis dans la pratique même, on retrouve d'autres éléments comme la charge mentale et le contact avec une clientèle de plus en plus difficile, la répétitivité du métier, la faible rémunération en regard de l'investissement professionnel nécessaire pour exercer ou encore la rencontre avec des praticiens qui semblaient malheureux dans leur métier. En effet, de moins en moins de praticiens semblent recommander le métier de vétérinaire aux jeunes générations (Victorion, 2018), ce qui pose la question de la confiance que peut avoir la relève de la profession dans l'exercice de la médecine des animaux en clientèle.

Dans la pratique de la médecine vétérinaire en clientèle, les principales sources d'insatisfaction (Victorion, 2018) sont un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, augmenté dans le cadre d'un exercice vétérinaire en clientèle mixte du fait de

l'irrégularité des gardes (Tercinier, 2017). C'est également à mettre en corrélation avec une volonté croissante des jeunes générations d'aspirer à une plus grande liberté sur le plan de la vie personnelle et familiale. Un défaut d'épanouissement au travail et même intellectuel peut en résulter, à cause d'une des caractéristiques propres à la pratique de la médecine vétérinaire en clientèle, telle que la répétitivité du métier (Konstantopedos, 2019; Victorion, 2018). Des défauts de management sont également à pointer du doigt, à l'instar du manque de perspectives d'évolution professionnelle au sein d'une clinique vétérinaire, du manque de reconnaissance par l'équipe ou de la faible rémunération en regard de l'investissement et de la pénibilité du travail (Tercinier, 2017). On constate que ceci est alourdi encore par des tâches non médicales auxquelles la formation vétérinaire ne prépare pas assez.

Dans une profession où l'esprit de confraternité est fort et où il est parfois être mal vu de ne pas vouloir exercer la médecine des animaux en clientèle - les étudiants mentionnent leur déception vis-à-vis des vétérinaires qui se reconvertissent après 3 ans de pratique (Tercinier, 2017) –, une recherche de cohérence interne peut mener à exprimer ses choix de manière uniquement positive, sans mentionner de vocation contrée à proprement parler. C'est souvent le cas d'individus qui sont entrés en ENV pour exercer et qui expliquent leur bifurcation seulement par un intérêt supérieur pour leur activité actuelle. Il faut identifier les raisons qui expliquent cet intérêt, comme le travail en équipe pluridisciplinaire sur des projets variés et des échelles de temps plus longues avec une stimulation intellectuelle plus importante et une meilleure rémunération (Konstantopedos, 2019). Rappelons toutefois que le travail en équipe pluridisciplinaire est vu comme l'avenir de la profession par les instances professionnelles : cet argument seul n'explique donc pas le rejet de la pratique (ONV and SNVEL, 2018).

La vocation est un point d'accord intergénérationnel. Les sacrifices qu'elle implique renforcent l'engagement et la satisfaction des individus. Une baisse de l'intérêt pour cette vocation au cours de l'exercice peut s'expliquer par une répétitivité du métier ou un manque d'opportunité d'évolution professionnelle. Une limite dans l'analyse de la vocation contrée est qu'elle demande aux personnes de faire preuve de dissonance cognitive en admettant que cette identité construite n'était pas la leur.

(2) Les déterminants de la vocation contrée

Il existe des constantes dans les motivations des bifurcations professionnelles (Levené and Negroni, 2010). Un sentiment d'insatisfaction, de vocation contrée, à l'égard du travail est à l'origine d'un processus de reconversion professionnelle (Duchesne, 2008).

Il s'agit pour l'individu de prendre conscience d'un sentiment d'insatisfaction dans son travail pour se questionner et mettre en relation ce travail avec les autres aspects de sa vie pour redéfinir ses projets et ses priorités personnelles. Ce processus lui permettra de donner une tout autre signification à son projet professionnel. Or un adulte a besoin de trouver dans son travail la sécurité liée à un salaire et le sens qu'il peut lui donner, notamment en faisant le lien entre ses valeurs et celles de l'organisation qui l'emploie. En d'autres termes, la transformation est accomplie de manière à ce que la structure de sa vie professionnelle réponde à des besoins existentiels – comme celui de prendre le temps de se définir et de comprendre le sens à donner à sa vie – non comblés par leur précédent emploi à l'origine de la vocation contrée (Duchesne, 2008).

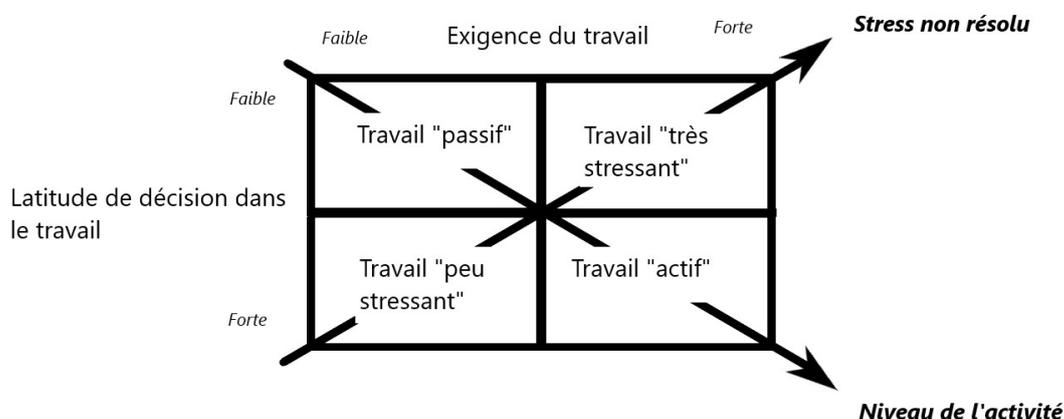
L'étude de Baudelot (2003, cité par Negroni, 2007) sur la satisfaction au travail met en évidence la corrélation entre « *la souffrance et l'absence de perspectives* ». En effet, une faible marge de manœuvre et d'indépendance pourra être perçue par la personne comme un assujettissement à son statut dans l'entreprise et donc être éprouvée comme un frein au développement professionnel.

Karasek (1979) tente d'identifier quelques facteurs de mal-être au travail à partir de signes de stress quantifiés chez des individus suédois et américains. La satisfaction au travail dépend non seulement de caractéristiques individuelles de l'individu, qui percevra différemment les différentes caractéristiques de son métier en fonction de sa personnalité et de son contexte socio-culturel, mais aussi de la qualification nécessaire pour exercer la profession et de la répétitivité du métier. Il convient de mentionner que les vétérinaires sont des professions psychologiquement fragiles, notamment en termes de complexe de l'imposteur (Truchot et al., 2022).

La conclusion tirée est que la plus grande satisfaction au travail est rencontrée lorsque la latitude de décision est importante, mais aussi lorsque les exigences sont importantes – dans cette étude, les exigences importantes étaient associées à une nécessité de travailler dur, rapidement, ou avec une large amplitude horaire, caractéristiques qui semblent s'appliquer au métier de praticien (Truchot et al., 2022). Un statut hiérarchique plus élevé serait donc associé à une plus grande satisfaction.

Figure 2 : Modélisation du stress au travail

(Karasek, 1979) (traduction libre)



A contrario, la combinaison d'une faible latitude de décision et d'une lourde charge de travail est quant à elle associée à la plus forte insatisfaction. Ajoutons à cela un facteur temporel : de la pression en termes de temps alloué pour chaque tâche, comme un objectif de rapidité de consultations dans le cas des vétérinaires praticiens, sera source de stress. Une solution pourrait être de donner plus de liberté de décision au travailleur afin de donner plus de sens à son travail (Wrzesniewski, 2003).

La pression au travail est parfois un choix fait par l'entreprise. Elle peut aussi être inhérente au type de poste s'il combine exigences forte (travailler vite et beaucoup sur des tâches pour lesquelles les enjeux sont importants) et faible latitude décision (Karasek, 1979). Elle sera supportée si le sujet reste intéressé par son travail, car son implication doit être plus forte pour faire face à cette demande accrue. Dans une entreprise, une promotion ou une évolution dans l'organisation pourra matérialiser cette implication. Elle sera alors vécue comme une marque de reconnaissance qui aide à surmonter cette insatisfaction. Le désengagement serait alors dû à l'impossibilité de progression (Negroni, 2007).

Cet élément est naturellement applicable aux vétérinaires : le sentiment de routine et de lassitude souvent exprimés par un « j'avais fait le tour » dans les discours, l'ambiance de travail, les horaires et l'obligation de rendement au détriment de la relation humaine comme elles ont déjà été mentionnées dans le contexte de consolidation des cliniques vétérinaires (Mathevet, 2021), associée à un débat grandissant sur la perte d'autonomie des vétérinaires. Cette charge de travail ayant pour résultat un conflit majeur entre le temps dévolu à la vie professionnelle et celui à la vie privée qui ne correspond pas au salaire peut être assimilée par l'individu à un manque de reconnaissance, même si le salaire n'est pas le seul élément qui joue sur cet élément (Diez and Carton, 2013). Il en va de même pour la possibilité d'être appelé à n'importe quelle heure, rencontrée par les praticiens de garde par exemple, qui empêche de se détendre totalement, même dans les moments normalement dévolus à la vie personnelle (Bosse and Guégnard, 2007), sans avoir une rémunération appropriée pour ces contraintes. La formation ainsi que le code de déontologie sont autant de facteurs expliquant qu'il ne soit pas dans la culture du vétérinaire de refuser ces appels. Tous ces facteurs, qui ont déjà pu être identifiés chez les vétérinaires, ne sont pas propres à cette profession, et nous avons vu plus haut qu'ils déterminaient l'insatisfaction au travail et la vocation contrée.

Le salaire est aussi mentionné comme source d'insatisfaction, surtout si une forte charge de travail n'est pas rétribuée en conséquence. Si un salaire considéré comme trop bas n'est pas accompagné d'un sentiment de reconnaissance, l'individu peut alors ressentir de l'injustice. Le salaire n'est pas identifié comme un motif de reconversion (Negroni, 2007), mais il fera partie de l'accumulation de frustrations qui conduira au désengagement.

Il convient de reprendre un parallèle déjà établi précédemment entre les chercheurs et les vétérinaires. Chez les chercheurs, la satisfaction au travail apparaît négativement corrélée au désir de départ volontaire (Alves and Culié, 2016), de même que des événements brutaux qui laisseraient peu de place à une verbalisation de la vocation contrée, à l'instar d'un conflit violent avec un employeur. Il est raisonnable d'émettre l'hypothèse que cette phase de vocation contrée est donc traversée de manière significative dans le parcours de vie des *knowledge workers*. Il convient toutefois de nuancer cette hypothèse dans la mesure où cette même étude d'Alves et Culié (2016) montre que chez les chercheurs, deux points saillants des reconversions professionnelles volontaires sont l'intention de quitter l'organisation et les alternatives sur le marché du travail. Ce travail a séparé la dimension individuelle qui conditionne la satisfaction au travail (attachement à la profession plus qu'à l'organisation, apprentissage, sens donné à la tâche, salaire associé à ces tâches, autonomie, réalisation de soi et responsabilité du travail), de la dimension organisationnelle ou managériale (rémunération, supervision hiérarchique, changements dans l'organisation, opportunités d'évolution de carrière ou de valorisation de l'expertise). Elles seront toutes deux les motivations d'un départ volontaire chez les chercheurs.

Si les processus de satisfaction au travail sont relativement aisés à mettre en évidence dans une population donnée, les déterminismes de l'insatisfaction le sont beaucoup moins. C'est la raison pour laquelle ils sont traités séparément du bien-être et de la construction de sens. Il a été mentionné (Herzberg, 1966) que l'insatisfaction englobait la dimension managériale et le désaccord avec un supérieur hiérarchique, ainsi que les relations intra et extra professionnelles, le prestige ou la sécurité de l'emploi ainsi que la rémunération et un mauvais équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Elle peut prendre la forme d'un élément déclencheur qui n'aura alors pour rôle que de révéler cette insatisfaction aux yeux du sujet.

Cet événement déclencheur sera souvent un révélateur de l'insatisfaction globale et de la perte de sens liée cette insatisfaction. C'est le cas du syndrome d'épuisement professionnel, ou *burn-out*. Il s'agit d'un mécanisme de repli sur soi, de distance vis-à-vis de l'autre qui se caractérisera par du cynisme et de la dépersonnalisation. Les vétérinaires exprimaient des scores plus élevés sur les trois caractéristiques mesurables du *burn-out*, soit l'épuisement émotionnel (48% plus élevé que la population de référence), le cynisme (41%) et l'efficacité professionnelle (7%) (Truchot et al., 2022). Elle semble toucher préférentiellement la population vétérinaire car elle paraît plus prompte à l'auto-dépréciation, la peur de l'échec et la culpabilité (Lecoeur, 2013; Truchot et al., 2022). Des causes évoquées pour cette expression de la vocation contrée seraient un manque d'accompagnement à l'insertion ou une déception des attentes après la vocation rencontrée dès les études (Lecoeur, 2013). Toutefois, il convient de nuancer ces dernières affirmations dans le cas de l'étude de Lecoeur (2013) menée sur les vétérinaires. En effet, elles ne portent que sur un nombre très réduit d'individus (n=18) et recueillie sans mention de la prise en compte de l'état psychologique des vétérinaires concernés – si les individus sont aux prises avec leurs propres difficultés d'ordre psychiatrique –, nous pouvons émettre des doutes quant à leurs capacités de recul nécessaires à l'émission d'une opinion construite et objective.

Ce constat de déception des attentes rejoint celui qui a été fait chez les médecins qui refuseraient la médecine généraliste caractérisée par une surcharge de travail avec une rémunération moindre pour rechercher un meilleur équilibre. Cette dichotomie dépasse même l'apanage des professions liées aux soins (Duchesne, 2008) et n'est pas l'unique raison de défection d'un corps de métier. Nous avons vu précédemment que la profession vétérinaire avait subi de profondes modifications au cours des dernières décennies, entre autres du fait de l'évolution de la société. Or, un travail peut perdre le sens qu'il génère pour l'individu du fait de modifications qui toucheront tant le contexte de l'exercice que la sphère personnelle de l'individu, et générer ainsi cette vocation contrée décrite plus haut, parfois après avoir envisagé plusieurs solutions pour tenter de s'adapter à cette nouvelle situation (Masdonati et al., 2017).

Des changements internes de l'organisation peuvent avoir pour conséquences de modifier l'ambiance interne, nécessaire à l'intégration de l'individu dans cette même organisation (Paugam, 1999). Par exemple, une pression instillée par l'entreprise pourra dégrader l'ambiance : supprimer le temps passé à discuter entre collègues dans les couloirs ou à la machine à café – temps productifs car ils permettent aussi d'échanger sur les cas entre confrères praticiens – peut rendre la pression insupportable car ce temps vécu comme une liberté et une gratification devient un temps contraint.

Parfois, ce sont les intérêts de l'individu qui changent au cours de sa vie sans que la vocation contrée ne trouve son origine dans un manque de congruence entre le choix de carrière initial et les aspirations des individus à la sortie du lycée, mais dont le résultat sera quand même une incompatibilité entre le choix de carrière et la vie personnelle de l'individu. Dans ces deux cas, la pureté originelle de la vocation sera conservée, ce qui permettra à l'individu de conserver sa cohérence interne tout en construisant un parcours alternatif (Sorignet, 2004) or, nous avons vu que l'une des motivations pour embrasser la profession de vétérinaire était la vocation. Elle sert à rendre le parcours intelligible aux yeux de l'individu. Toutefois, même cette vocation peut être abandonnée à la lumière de l'apparition de nouvelles contraintes (Sorignet, 2004).

Le sentiment d'identification, qui explique tant les comportements individualistes que les comportements communautaires, et la représentation qui en découlent sont autant de facteurs protecteurs de la prise de conscience de la vocation contrée (Duchesne, 2008; Sorignet, 2004). Or, celle-ci doit avoir lieu pour initier le processus de reconversion. De plus, l'image de soi pour autrui est très valorisante dans le cas du vétérinaire praticien. Penser à sa reconversion, c'est aussi penser à la perte de cette valorisation sociale, de ce statut professionnel que l'individu est parvenu à s'approprier. La peur de l'échec rencontrée par nombre de vétérinaires est aussi paradoxalement envisagée comme un facteur protecteur de cette reconversion, c'est-à-dire qu'avoir peur de l'échec diminuerait la probabilité pour un individu de se reconvertir. En effet, la vocation contrée peut être vécue comme une reconnaissance de s'être trompé de voie, voire comme un deuil identitaire, puisque c'était la vocation qui structurait l'identité du vétérinaire praticien (Sorignet, 2004). Ainsi, la peur de l'échec conduira à ne pas vouloir affronter ce choix qui ne leur convient plus au moment où ils veulent changer de voie.

Tercinier (2017) fournit d'autres déterminants de la vocation contrée des praticiens, à l'instar de la fatigue physique ou psychologique à cause du contact client et de l'attachement émotionnel tant envers les clients qu'avec les patients. Les praticiens parlent aussi spontanément de routine et de lassitude et envisagent de se reconvertir pour cette raison. Il a été décrit dans cette étude que les étudiants étaient peu conscients de cet effet secondaire de la pratique vétérinaire. Toutefois, il convient de se demander si ces préoccupations ne sont pas seulement accessoires aux yeux de jeunes qui n'ont pour seul objectif de réaliser leur vocation sans peser les sacrifices nécessaires (Sorignet, 2004).

A l'image du métier d'enseignant étudié par M. Huberman (1988) cité par Negrone (2007), il convient de distinguer plusieurs phases qui entourent l'insertion du jeune vétérinaire :

- d'abord la survie qui correspond au choc de la réalité du métier. Pour donner des exemples concrets, la gestion des émotions – non-enseignée en ENV à ce jour – et le gain de confiance en soi par reconnaissance quotidienne des collègues pour des gestes qui peuvent leur apparaître comme de la normalité sont des enjeux cruciaux pendant cette période (Mathevet, 2021).
- S'ensuit la découverte, c'est-à-dire la fierté de faire partie du corps de métier et d'avoir sa propre clientèle en tant que praticien.
- Passée cette insertion dont la durée varie d'un individu à l'autre – Negrone (2007) parle de quatre ans passés dans un même emploi –, deux autres phases peuvent

modifier la perception du métier : la stabilisation et la remise en question. Cette dernière n'est pas traversée ou verbalisée par tous les individus, toutefois elle accompagne toutes les reconversions professionnelles volontaires (Negroni, 2007). Par exemple, un manque de perspective d'évolution de carrière peut entraîner cette remise en question en cela que la récompense pour les sacrifices consentis paraît trop lointaine, à l'image de promesses d'associations qui ne se réalisent jamais pour certains praticiens salariés.

En conclusion, nous pouvons constater que l'insatisfaction au travail exerce une influence importante dans le choix de réorientation de carrière. Certains traits de personnalité comme l'ouverture ou la curiosité mais également l'entourage de l'individu (famille, amis, collègues, professionnels) peuvent favoriser sa réorientation.

Au-delà de facteurs individuels, de grands déterminants de la vocation contrée peuvent être dégagés. Ils englobent des aspects de reconnaissance – relations humaines et rémunération -, des éléments qui mettent en tension les individus induisant de la fatigue psychique ou physique – problème de santé, difficulté devant les souffrances humaines ou animales, horaires incompatibles avec la vie personnelle – ainsi que l'obligation de rendement – diminué par des consultations trop longues et un manque de moyens des clients.

Il convient toutefois de nuancer l'influence de la vocation contrée dans le processus de bifurcation professionnelle. D'une part, tous les individus ne la verbalisent pas comme telle. D'autre part, le choix de changer de métier peut être dû à une volonté de réaliser des projets professionnels et personnels (Masdonati et al., 2017). Si le projet offre de nouvelles opportunités sur le terrain et que l'environnement de travail correspond aux attentes des individus, nous pouvons alors parler de vocation supérieure si l'on considère que l'unicité de la vocation n'a pas lieu d'être. Sinon, la pratique vétérinaire n'était sans doute pas la vocation de l'individu.

b) Désengagement et latence préambules de la bifurcation

(1) Désengagement

Nous l'avons vu précédemment, le désengagement ne peut être effectif que s'il y a un terreau de rupture avec l'activité professionnelle (Negroni, 2007).

Ces séquences peuvent se superposer voire se contaminer les unes les autres. L'articulation de ces séquences dans le temps est donc complexe. Le rapport au travail n'est ni régulier, ni ordonné dans la mesure où il est lié aux expériences et aux processus d'adaptation et de redéploiement des priorités. Il correspond à la force de l'engagement qui dépend de la représentation qu'un individu a de son travail, qui est elle-même construite dès la formation et dès l'enfance et modifiée au cours de la vie de la personne (Bidart and Longo, 2007). Selon l'environnement social et les valeurs des individus, d'autres éléments peuvent devenir primordiaux dans l'occupation d'un emploi, comme le statut social, le plaisir trouvé dans le travail ou la réalisation personnelle. Si l'on considère que la satisfaction professionnelle et la représentation du travail sont des sources prépondérantes d'engagement au travail, les principales raisons de ce désengagement seraient alors l'insatisfaction au travail et la perte de sens, constat confirmé par de nombreux travaux

(Georgellis et Clark, 2006; Lévy-Garboua *et al.*, 2007). Une mise en évidence d'une inadéquation entre ses propres valeurs et celles de son environnement de travail conduit le sujet à ne plus trouver sa place au sein de cet espace social et le poussera à essayer d'en sortir. L'individu aura alors l'impression de perdre son temps. Certaines causes couramment évoquées quelle que soit la profession sont une « routine », un « ras-le-bol » (Negroni, 2007). Le discours de désengagement a parfois une fonction performative chez certains individus sans pour autant entraîner une prise de conscience (Negroni, 2007).

Ce désengagement prendra plusieurs formes : éloignement de l'espace de travail en diminuant le nombre d'heures passées sur place (Le Gros, 2019), investissement dans une activité de cœur extérieure. Par exemple, si l'on reprend le parallèle établi précédemment avec les chercheurs (Alves and Culié, 2016), la recherche d'emploi et les attitudes de retrait influencent fortement le départ volontaire. Quelle que soit la stratégie, cette phase aura une fonction de rupture avec le collectif de travail et de justification pour l'individu par accumulation des événements (Negroni, 2007). Le désengagement sera un moyen pour l'individu d'entamer cette rupture d'un modèle qui emplit encore trop son référentiel pour être abordée avec confiance. Cet engagement dans une profession peut être à l'origine d'une vocation contrée non exprimée, mais c'est surtout un obstacle au processus d'identification nécessaire au désengagement. Celui-ci aura pour fonction de s'éloigner des repères acquis par le passé, qui seront alors vus comme une menace pour l'évolution de sa propre identité (Lecerf and Loubes, 2020). Dans le cas du vétérinaire pour lequel l'engagement professionnel et identitaire est fort, tant à l'ENV qui fonctionne comme un système de validation des croyances qu'au travail avec un réseau professionnel très étroit qui le pousse à faire fi des difficultés parfois au détriment de sa santé physique ou mentale, ce processus de désengagement peut avoir cette fonction.

On émettra comme hypothèse que le désengagement des vétérinaires sera d'autant plus difficile qu'il est tardif et que le vétérinaire maîtrise sa pratique de la médecine ou de la chirurgie. En effet, la maîtrise d'un métier est une condition importante d'engagement professionnel (Balleux, 2011). Cependant, le vétérinaire, en tant que *knowledge-worker*, saura ne pas s'enliser dans une situation néfaste et pourra faire preuve d'adaptation professionnelle pour exercer un métier dans des conditions de travail épanouissantes (Bergemer, 2014), avec les limites précédemment évoquées en ce qui concerne les caractéristiques intrinsèques de la profession vétérinaire.

Cette phase offre donc à l'individu l'espace et le temps nécessaire pour faire le point et tenter de définir ses valeurs, ses aspirations et son identité, ainsi que le sens qu'il donne et voudrait donner à son travail (Schenk, 2018).

Chez les jeunes, un désengagement peut être consécutif à un engagement fort dans les premiers emplois – pour l'expérimentation ou en en saisissant des opportunités - par lassitude ou par désillusion face un manque de perspective d'évolution ou une impression de stagnation. En d'autres termes, il n'est pas rare qu'un démarrage ambitieux soit suivi d'une révision des objectifs à la baisse. En effet, la première caractéristique valorisée par les jeunes reste la passion, avant la sécurité et le confort. Là encore, ce désengagement qui n'est que la phase visible de l'iceberg trouve sa source dans une vocation contrée, c'est-à-dire la réalisation que le métier ne correspond pas à ce que l'individu souhaite exercer toute sa vie par manque de passion. Le désengagement pourra par exemple prendre la forme d'une installation en couple ou d'un changement dans la sphère privée qui lui donnera une

excuse pour se réengager dans une autre sphère de sa vie, comme la sphère personnelle, par exemple. La volonté d'opérer ce repli proviendra en partie de cette usure (Bidart and Longo, 2007).

On voit donc que l'entourage peut jouer un rôle crucial dans cette période, car il pourra être la raison première de ce désengagement pour un individu qui sera trop pris par son quotidien et une sorte d'« *engrenage infernal* » (Bidart and Longo, 2007) pour réaliser et verbaliser sa vocation contrée. Il pourra aussi être une source de réflexion sur l'articulation que l'individu souhaite faire entre sa vie professionnelle et sa vie privée, voire présenter une réaction négative qui conduira la personne à réévaluer son projet (Bidart and Longo, 2007; Schenk, 2018). En d'autres termes, il pourra être soit un catalyseur du processus, soit un frein. De manière beaucoup plus globale et pragmatique, ce seront des événements ayant lieu dans la sphère privée, comme un divorce, une rencontre amoureuse ou des rencontres significatives (Schenk, 2018).

Si les transactions relationnelles inhérentes à tout échange sont des constantes dans la biographie d'un individu (Demazière, 2011), force est de constater que certains acteurs prennent une place plus importante dans le processus de production identitaire et de la construction de sens qui déterminera ensuite la trajectoire d'un individu. Ces autres significatifs ne sont pas propres à une sphère donnée de l'individu, ils peuvent être définis comme les acteurs principaux de la construction de la vision du monde et de l'identité de l'ego (Céroux, 2006). Ils peuvent représenter une « *contre-définition* » (Demazière, 2011) de la situation de l'individu en lui offrant une autre perspective, un autre regard sur sa condition. L'autrui significatif aura alors pour fonction d'amener une hétérogénéité, voire une rupture dans la cohérence du parcours individuel. Inversement, ce nouvel agent pourra produire du sens en confortant la continuité du parcours de l'individu. Dans le cas du vétérinaire, cela pourra prendre la forme d'une rencontre rassurante qui légitimera la vocation contrée à l'origine du désengagement.

L'importance que peut prendre une telle rencontre nous invite à prendre en compte la part de hasard dans les parcours professionnels et *a fortiori* dans les processus de transition professionnelle (Balleux, 2011). En effet, nous parlons dans certains cas de « hasard », puisqu'il y a un décalage entre la cause et la fin de l'événement (Negroni, 2005). Le hasard sera double. La première forme sera celle inhérente à la variabilité individuelle dans la signification qu'on donne à des objets, tant verbaux que comportementaux. En effet, les individus légitimeront de manière différente l'ambition, donneront des acceptions différentes au terme de « carrière », etc. (Céroux, 2006). La seconde forme se rapporte à la temporalité de cette rencontre. Cette notion se rapporte à l'idée d'être « au bon endroit, au bon moment ». En d'autres termes, il faut qu'un individu soit ouvert à une telle rencontre pour que l'autrui puisse devenir significatif. Il va sans dire que l'autrui ne prendra une place dans ce processus que si le terreau pour une transition professionnelle était déjà présent. C'est la première phase dans laquelle l'acteur semble se manifester dans le processus psychologique qui sous-tend cette transition. Il prendra alors dans les discours la forme d'une « opportunité », une « rencontre », et que le champ lexical associé sera celui du hasard.

Pour L. Demailly (1991) (cité par Negroni, 2007) au sujet des enseignants, le désengagement a pour support le désenchantement des mythes à la base de la vocation. Ceux-ci entraînent une meilleure résistance au stress. Leur perte aura donc pour

conséquence une moins bonne résilience face à des conditions de travail difficiles – sachant que le degré de difficulté est relatif en cela qu'il est propre à chaque individu plus qu'à la nature du travail -, ne laissant derrière eux que le vide, voire la culpabilité face à ce constat de déplaisir dans un métier qui suscite beaucoup de rêve. C'est presque un constat d'échec, dans le sens où tous les savoir-faire acquis au cours du parcours se retrouvent impuissants face à cette nouvelle situation.

Le désengagement trouvera également sa source dans des problèmes de santé qui auraient nécessité une hospitalisation ou un arrêt de travail. Ce repos sera l'occasion pour l'individu de réaliser que ces conséquences physiques trouvent peut-être leur source dans une vocation contrée psychique (burn-out) (Schenk, 2018). Cette proposition ne semble pas aberrante lorsqu'on adresse le cas des vétérinaires. En effet, les troubles musculo-squelettiques et les affections psychosomatiques semblent toucher une part non négligeable des vétérinaires praticiens (Truchot et al., 2022). Il convient toutefois de noter que ces troubles touchent nécessairement des vétérinaires ayant déjà pratiqué un certain nombre d'années et ne peuvent pas expliquer à eux seuls les chiffres évoqués de désertion de la profession vétérinaire. De même, certains troubles physiques se rapportent à des maladies qui n'ont aucune origine professionnelle mais seront tout de même à l'origine d'une transition professionnelle, voire d'un arrêt de l'activité professionnelle. Ce n'est pas ce cas qui vient d'être décrit dans le cadre du processus de désengagement.

Le désengagement correspond à un éloignement physique ou psychologique du travail qui permet une prise de distance nécessaire à la réalisation de la vocation contrée. Elle peut prendre plusieurs formes dont certaines peuvent être explorées par questionnaire, comme une opportunité présentée par le hasard ou un problème de santé dont les conséquences physiques ne nécessitent pas un arrêt de l'activité.

(2) Latence

La latence est l'espace temporel entre l'espace de travail initial et le nouvel espace (Negroni, 2007). Pour Negroni (2007), cette phase « *rend compte de la construction de la prise de décision* ». Il s'agit d'une phase d'instabilité où l'individu est libéré de ses ancrages professionnels antérieurs. Il y mobilisera tous ses rêves et tous ses désirs non réalisés et replacera au centre de ses préoccupations son insatisfaction. Elle peut aussi s'inscrire dans le cadre d'une formation qui s'effectue sans projet professionnel précis associé (Negroni, 2007) dans le but de retrouver un emploi – les formations initiales ne rentrent donc pas dans ce cadre.

La première phase de la latence est caractérisée par une **tension et une mise à distance** au cours de laquelle l'individu objectivera son désengagement à travers l'expression de sa souffrance au travail. Celle-ci aura une fonction justificatrice pour l'individu, mais aussi pour son entourage. En effet, nous avons vu que l'entourage pouvait montrer de l'incompréhension face au besoin de l'individu de quitter un emploi qui garantissait une stabilité économique (Negroni, 2007). L'expression des sentiments de l'individu permettra de lui faire comprendre, à lui et à son entourage ses besoins. Nous avons vu que l'une des caractéristiques du désengagement était de libérer du temps pour l'individu, qui peut alors réorganiser sa réalité, avec au centre des préoccupations, l'insatisfaction professionnelle, mais aussi les doutes et les questionnements qui en découlent. Si ce temps d'éloignement ne s'est pas accompagné d'une prise de conscience

de la vocation contrée, cela pourra engendrer des souffrances chez les individus concernés. En effet, la déconsidération et la perte d'identité peuvent être source de honte lors de la mise à jour des conditions objectives de travail (Negroni, 2007). Cette rupture permettra une phase d'insertion entre l'avant et l'après. Ces attermolements sont souvent caractérisés par un mal-être, car il s'agit de l'entrée dans le processus de reconversion à proprement parler. Y seront alors décrits une gêne, une pression du fait de cette difficulté de se retrouver seul face à soi pour redéfinir ses priorités, ses aspirations et son identité. Il s'agit alors pour l'individu non de trouver les moyens pour aboutir à une fin, mais de trouver la fin elle-même (Senez, 2020)

Negroni (2007) nomme **le deuxième temps de la latence le « *sehen* »**. Il se place **entre attente et anticipation** car il est caractérisé par la **représentation et l'imagination de tous les futurs possibles**. Ici la personne revient sur sa trajectoire professionnelle en accordant place et attention aux projets et aux rêves contrés. Au travers de cette introspection-prospection s'esquisse une réorientation où toutes les possibilités ont lieu d'être explorées, imaginées et envisagées (Negroni, 2007). Plus précisément, il s'agira pour l'individu de revoir son système de croyance, qu'on a vu être très prégnant chez le vétérinaire : c'est la raison pour laquelle cette phase sera d'autant plus forte. Libéré de cet aveuglement, la revendication d'un nouveau positionnement identitaire lui permettra d'avoir une nouvelle grille de lecture du monde dont il se servira pour définir sa place. L'individu doit faire émerger une fin à partir de ses appétences multiples et du contexte concret qui entoure cette réflexion (Senez, 2020). Une limite à ce processus peut être trouvée dans la diversité des envies qui n'ont pour limite que sa seule imagination et qui risquent de disperser le sujet et de le rendre incapable de décider.

Il convient d'insister sur la place importante que prend l'imagination des personnes dans ce processus. Telle que définie par Zittoun et Perret-Clermont (2002), il s'agit d'une *« rupture dans le flux de la pensée des personnes »* qui lui permettra, au-delà même du processus de latence qui entraîne déjà une rupture manifeste avec l'ici et maintenant, d'imaginer et d'expérimenter mentalement le champ des possibles du fait de ses projections et de ses représentations mentales. Cette capacité d'imaginer propre à l'individu l'aidera à percevoir le monde et l'avenir différemment en s'affranchissant de son système de croyances et des normes sociales. Il faut aussi mentionner que l'imagination peut être un obstacle à l'intégration de ces mêmes paradigmes. Ainsi, elle aura un rôle d'incubateur dans les reconversions professionnelles qui s'exprime pleinement au cours de cette phase de latence propice à la redéfinition de soi pour soi.

Toutefois, cette phase d'introspection n'est pas dépourvue de difficultés qui sont pour la plupart inhérentes à l'approche constructiviste du parcours privilégiée par les instances éducatives, qui insiste sur la proactivité de l'individu dans la construction de sa trajectoire professionnelle (Senez, 2020). Cette approche tend à solliciter les ressources de la personne pour s'adapter aux changements perpétuels de la société. Nous pouvons y voir un parallèle avec la réaction des représentants de la profession vétérinaire qui exhortent les praticiens en clientèle à composer avec ces changements en adaptant leur activité (Buhot, 2019; ONV and SNVEL, 2018). Cette conception paraît toutefois négliger l'examen attentif de la personnalité et des attentes de l'individu, la recherche de ce qui pourrait lui convenir dans ce monde et ne questionne certainement pas la satisfaction au travail (Senez, 2020). Pourtant, cette recherche de son identité propre est nécessaire pour s'engager avec

confiance dans une voie professionnelle afin de déterminer le degré de congruence entre soi et l'activité choisie. Il s'agit d'être attentif à ce moment de discernement pour que la décision prise soit génératrice de bien-être dans l'occupation future : sans travail de mise à distance, l'individu peut réinterpréter ses envies selon son humeur du moment et négliger certains aspects primordiaux pour son bien-être (Senez, 2020). Il convient donc d'affirmer que la temporalité associée à la reconversion professionnelle est celle du temps long, contrairement à celle associée à l'adaptation perpétuelle (Senez, 2020).

Les deux phases décrites précédemment étaient passives et rendaient compte de mécanismes internes à l'individu. Elles préparaient **la troisième phase active : le « suchen »** (Negroni, 2007). Elle survient d'autant plus vite que l'individu ne subit pas quotidiennement sa souffrance au travail, d'où la nécessité de ce désengagement et des deux premières phases de la latence. Toutefois, le *suchen* n'est pas dépourvu d'introspection, puisqu'il s'agit d'une ouverture de la conscience qui n'a lieu que lorsque les individus prennent conscience du changement qui s'est opéré en eux. Le plus grand risque est de rester dans cette situation professionnelle déplaisante pour eux. Ainsi, ce qui importe est le **mouvement qui permet de se dégager d'une situation insatisfaisante sur le plan professionnel** (Negroni, 2007). C'est aussi pendant cette phase que s'exprime toute la complexité du discernement pendant la phase de latence. En effet, la définition de la seule fin ne suffit pas. Il faut la mettre en coordination avec des moyens, des ressorts psychologiques pour atteindre ce nouveau but qui s'apparentera à une vocation renouvelée dans certains cas, ce qui permettra à la personne de se trouver une nouvelle singularité, un nouveau sens, dans son travail (Senez, 2020). Lorsque ce nouvel objet émerge, tout semble concorder et une congruence paraît s'établir de manière naturelle entre l'individu et cet objet-fin (Senez, 2020) après une réflexion qui nuance la place qu'on accorde à l'imagination dans le processus de reconversion.

La durée de la latence sera variable selon les individus. Il s'agit du temps qui s'écoule entre l'objectivation du sentiment de lassitude exprimé à l'égard du travail (Negroni, 2007). Plus elle sera longue, plus elle préfigure d'une issue facile (Negroni, 2007). Plusieurs explications peuvent répondre à cette hypothèse. La première est identitaire : plus la phase d'exploration de soi sera longue et profonde, plus l'individu sera sûr de ses choix grâce à une identité en partie reconstruite ou confirmée, plus la transition professionnelle sera aisée. C'est en effet pendant cette phase qu'un individu peut réaliser qu'il est victime d'une vocation contrée et s'autorisera à céder à la tentation d'être pour lui-même (Negroni, 2007 ; Senez, 2020). La seconde est temporelle et pourra s'appliquer au vétérinaire : avec l'étalement dans le temps de la transition et de la latence, la crise identitaire sera diluée et ne sera pas vécue de manière aussi violente.

Toutefois, il est possible que cette fin soit identifiée trop lentement pour le bien-être d'un individu. Les conditions nécessaires au déroulement du *suchen* seront alors différentes et pourront prendre la forme d'une formation professionnelle – ce qui montre encore une fois à quel point ces phases sont imbriquées entre elles et peuvent s'inverser ou se chevaucher dans la psyché d'un individu donné. Il conviendra d'apaiser ce présent dont le malaise provient de l'absence de but. Lorsque les événements sont subis sans apparence de continuité pour la personne, entreprendre une formation pourra représenter un objectif mobilisateur permettant de dépasser cette gêne (Zittoun and Perret-Clermont, 2002). De plus, comme la construction d'un parcours de formation est nécessairement dynamique, elle

répondra à la nécessité de valoriser une trajectoire professionnelle donnée tout en s'inscrivant dans « l'évolutif ». Là encore, c'est l'espace dialectique de l'espace de formation qui permettra une construction identitaire. Nous avons mentionné plus haut les « autrui significatif ». Ces autrui peuvent alors adopter le visage d'un formateur qui saura échanger avec l'individu pour lui permettre d'effectuer cette transition.

La phase de « suchen » se caractérise par un chômage, un éloignement physique et mental du lieu de travail. Plusieurs conceptions du chômage peuvent être acceptées dans la latence, qui pourraient en partie expliquer la facilité ou les difficultés ressenties par les individus au cours de cette phase. La première rejette la dérégulation du marché du travail à l'origine de la vocation contrée – par exemple, la nécessité pour un vétérinaire praticien d'enchaîner les consultations pour faire un meilleur chiffre d'affaires. La personne refuse sa place dans cette société caractérisée par la production, aux dépens de l'humanité, société à laquelle il ne s'identifie pas. La seconde revendique cette même dérégulation lorsque l'individu a intériorisé la mobilité horizontale qui caractérise aujourd'hui le marché du travail.

Les deux dernières conceptions du chômage sont profondément liées à la formation et prennent une dimension particulière dans le cas des vétérinaires qui ont développé un affect particulier avec leur formation. Certains individus peuvent tenter de redéfinir l'articulation entre le marché du travail et l'État en se formant tout au long de leur vie, quel que soit le domaine, et qui voient leur diplôme comme une condition de leur employabilité. Des vétérinaires peuvent faire une formation complémentaire dans un domaine ne touchant pas la pratique – comme le management, par exemple – dans le but de se faire employer dans une autre organisation qu'une clinique vétérinaire. Il ont la volonté de réintroduire de la régulation dans leur vie lors de cette phase instable qu'est la latence. La dernière vision tient paradoxalement à une recherche de sécurité dans une période de latence qui est caractérisée par son rejet. En effet, pour ces individus, il s'agit de sécuriser leur identité en acceptant leurs formations comme un capital social qui leur permettront de transférer leurs compétences dans un autre domaine d'activité. Cette dernière acception semble être la plus propice à une reconversion sereine, puisqu'elle semble liée au fait que l'identité de la personne soit plus attachée à ses compétences qu'à sa profession. Elle nécessite pour un vétérinaire de ne pas avoir vécu l'ENV comme un paradigme d'enfermement dans les convictions pour acquérir ces compétences transmises à l'ENV et dans d'autres structures dans le cadre d'une identité déjà bien définie en amont et peu influencée par la formation.

Il s'agit d'appréhender la latence dans l'approche de la psychologie dit « positive ». Celle-ci met en exergue la santé mentale des individus que l'Organisation Mondiale de la Santé (2018) définit comme « *un état de bien-être psychologique qui permet à la personne de se réaliser et de s'adapter aux exigences normales de la vie, de travailler de manière efficace et productive, et d'apporter une contribution à sa communauté* ». Or le bien-être d'un individu est intimement lié à la satisfaction générale dans les différentes sphères de la vie, dont la sphère professionnelle (Senez, 2020), d'où le lien qu'on peut établir entre le bien-être au travail et le sens que l'individu lui donne. Le bien-être est la conséquence du sens donné à sa vie mais il n'y a pas de sens sans bien-être.

Il ne faut pas négliger ces considérations lors de l'analyse de la phase de latence d'un individu. En effet, si la reconversion ou réorientation professionnelle permet l'actualisation de soi (Duchesne, 2008), la condition nécessaire pour l'atteinte du bien-être est que l'implication renouvelée de l'individu soit l'expression de son authenticité, ce qui

justifie l'importance des phases précédentes de remaniements identitaires. L'enjeu de la latence est donc de trouver une satisfaction durable dans un monde en constante mutation (Senez, 2020), où l'individu doit trouver une congruence entre ses caractéristiques propres :

- professionnelles : compétences, intérêts, aptitudes, valeurs ;
- intrinsèques : âge, genre, ethnicité, handicap, santé, personnalité (en anticipant les changements qui auront nécessairement lieu dans ses groupes d'appartenance) famille, groupe de pairs et communautaires ;
- dans la société : décisions politiques, région géographique, statut socio-économique (Senez, 2020).

Comme l'identité évolue au cours du temps, elle garde une certaine cohérence à travers les changements de son environnement et de l'individu : les expériences viendront enrichir le fond de la personne (Senez, 2020).

La latence est marquée par une redéfinition des priorités. L'individu n'avait peut-être jamais pris le temps de les définir, ce qui peut être assimilé à un manque de connaissance de soi à l'entrée du cursus. Il s'agit alors pour la personne de revoir son système de croyances à la lumière de nouveaux projets et de ses rêves contrés pour accéder à une situation professionnelle vue comme intéressante, grâce à une formation ou une opportunité.

(3) Bifurcation

La bifurcation est la phase dans laquelle se définit la prise de décision, comme un turning-point qui contamine toutes sphères de la vie de l'individu (Negroni, 2007). En ceci, le processus de bifurcation peut être assimilé à une crise. La différence est la place de la volonté de l'individu dans cette phase nécessairement transitoire, puisqu'elle est se place normalement au centre du processus. Negroni (2005) en prenant appui sur les travaux de Leclerc-Olive (1998), fait une distinction entre les différents types d'évènements qui déclenchent une bifurcation. Qu'il s'agisse de résoudre des tensions externes ou internes ou de revenir sur des orientations antérieures, du résultat d'un choix ou de contraintes externes (Legay and Marchal, 2008), il convient de connaître leur place dans le processus biographique de l'individu pour essayer de saisir le sens qu'ils prennent dans leur parcours (Negroni, 2007, p. 136). Par exemple, si la bifurcation est subie, elle sera vécue comme une crise avec un « *passé enchâssé dans la souffrance* » (Negroni, 2007). En revanche, elle prendra la forme d'une transition si elle a été anticipée et qu'elle est le résultat du libre-arbitre de l'individu qui sera alors tourné vers l'avenir (Negroni, 2007 et 2005). S'ils bouleversent un ordre établi, ils déboucheront sur une reconversion si ces événements significatifs s'inscrivent dans le contexte propre à l'individu. La bifurcation apparaît selon les contextes biographiques comme une contamination d'échelle dans une ou plusieurs directions possibles. Elle peut aller vers l'implication de plus d'acteurs ou de plus de contextes, ou encore impliquer une rupture temporelle par la création d'irréversibilités (Negroni, 2005).

La bifurcation est donc la phase qui dénoue le mal-être de l'individu par la mise en œuvre de forces qui orientent la trajectoire professionnelle vers un but donné (Senez, 2020). Cette conception est basée sur l'idée que le bien-être trouve en partie sa source dans

l'efficacité de l'action de la personne qui éprouve une satisfaction dans la mise en action de ses propres ressources dans le processus de bifurcation et de choix.

L'entourage occupe là encore une place centrale de soutien et d'accompagnement dans les choix qui vont être opérés. Il prendra la forme d'un environnement professionnel bienveillant ou de relations familiales qui peuvent prendre en charge financièrement le projet ou assurer un soutien logistique ou d'amitié. Par leur soutien, les proches peuvent légitimer le choix de l'individu et le conforter dans sa décision de bifurcation, accélérant encore le processus. Inversement, face à l'incompréhension de l'entourage, l'individu verra chaque événement comme un signe alimentant le doute qui l'anime (Negroni, 2005). Dans le cas du vétérinaire praticien en reconversion ou de l'étudiant vétérinaire en réorientation, la profession est entourée d'une telle aura auprès de l'opinion publique qu'on peut imaginer que le support des autres sera limité. Il est parfois difficile pour l'entourage d'imaginer qu'on puisse vouloir « abandonner » un tel métier passion si les phases précédentes ne se sont pas accompagnées d'une verbalisation. En effet, cette rupture de l'identité pourra les conduire à considérer l'individu comme une tout autre personne à leurs yeux (Negroni, 2007). Pourtant, le soutien des proches n'est pas anodin puisqu'il semble primordial pour la réussite d'une transition professionnelle (Negroni, 2007).

Deschenaux et Roussel (2011) remarquent une interrelation entre la transition professionnelle et le changement personnel. Comme mentionné plus haut, c'est une phase pendant laquelle les autres peuvent prendre une place primordiale, notamment sur le plan de la vie amoureuse, et ce différemment selon le sexe de l'individu. A titre d'exemple, en cas de divorce, la réorientation professionnelle sera plus rapide chez les femmes que chez les hommes. Inversement, une rencontre amoureuse aura une plus grande importance dans la réorientation professionnelle des hommes (Negroni, 2005).

La configuration familiale peut également intervenir dans la probabilité de mobilité professionnelle. Si vivre en couple réduit la probabilité de changer de métier (Dares, 2018), cette corrélation serait sans doute à nuancer. En effet, la présence d'un second revenu dans le foyer permet de sécuriser financièrement la reconversion, surtout si l'individu en reconversion se tourne vers une profession libérale (Sitnikoff et al., 2007). La présence d'enfants joue également, mais elle dépend du sexe : chez les femmes, la probabilité de changer de métier n'augmente qu'à partir du troisième enfant, alors que pour les hommes, elle augmente dès le premier enfant (DARES analyses, 2018).

Cet intérêt porté aux femmes prend tout son sens dans la mesure où nous avons vu plus haut que la profession vétérinaire connaît actuellement une féminisation. Un élément intéressant à ajouter est l'influence des politiques publiques et des supports institutionnels dans le cadre de la reconversion (Negroni, 2005), par exemple sur le choix des femmes d'arrêter l'exercice d'un métier après avoir eu des enfants. En effet, il a été observé une augmentation du nombre de femmes s'arrêtant de travailler – même par rapport au temps partiel - après la naissance de leur deuxième enfant après l'extension de l'aide parentale au deuxième enfant en 1994, toutes professions confondues (Pailhe and Solaz, 2007). A contrario, si la mère est déjà investie dans sa carrière professionnelle, elle sera moins encline à s'arrêter après une deuxième naissance. Nous avons aussi vu plus haut qu'en-dehors de tout contexte de vocation contrainte, la profession vétérinaire toute entière fonctionnait comme un système de validation des croyances. Nous pouvons en déduire que

les femmes qui seront tout aussi impliquées dans cette profession ne seront pas plus enclines à s'arrêter après la naissance de leur deuxième enfant.

Toutefois, force est de constater qu'une naissance entraîne nécessairement pour l'individu une redéfinition des sphères professionnelle et privée. Il en résulte un potentiel conflit entre les vies professionnelle et privée de la personne, à l'origine d'une bifurcation professionnelle.

Dans la sphère professionnelle, une bifurcation peut trouver sa source dans un événement déclencheur qui rompt le déroulement du parcours et agit comme un révélateur des processus qui avaient eu lieu au cours des phases précédentes (Le Gros, 2019). Il convient de ne pas négliger la nature même de cet événement. En effet, il est indissociable de la compréhension des processus qui conduisent à chaque itinéraire et de la temporalité des décisions. Ces enchaînements construisent l'identité d'un individu en laissant entrevoir la position de la personne dans les rapports construits avec l'entourage et la représentation que l'individu a de lui-même (Sotteau-Léomant, 2007). La bifurcation prendra alors la forme d'une sortie par le haut si la seule autre possibilité est de se taire (Le Gros, 2019). Après un relatif manque d'autonomie et de liberté, pourra alors être opéré un virage à cent quatre-vingt degrés pour une recherche d'une plus grande maîtrise sur son activité. Il conviendra de relativiser ce rejet du monde d'avant. En effet, les élites scolaires dont font partie les vétérinaires du fait de leur parcours les conduiront à reproduire les normes d'élitisme scolaire en bifurquant dans des parcours de formation qui agiront comme des passe-droits pour entrer dans de nouveaux métiers, facilités par les nombreuses passerelles qui existent entre les formations, ce qui revient à la troisième conception du chômage évoquée au cours de la phase de latence. Il convient de souligner également l'utilité des expériences antérieures, du réseau vétérinaire et des compétences acquises par le passé pour la reconversion professionnelle (Le Gros, 2019). En d'autres termes, l'individu opérera une sélection identitaire au cours de cette phase : il rejettera les éléments qui ne seraient pas compatibles avec la perception qu'il avait de lui-même auparavant (Solti, 2016).

La bifurcation est donc caractérisée par le choix d'un objet professionnel pour donner un nouveau but à la trajectoire professionnelle d'un individu. Cet objet, qui était, dans les phases précédentes, virtuel, désignera maintenant la réalité d'un travail accompli dans une organisation donnée. Y seront associés des éléments objectifs que tous pourront saisir, mais aussi des représentations propres à chacun et particulièrement à la personne qui opérera la reconversion. Celle-ci devra opérer une sélection qui révélera son intention et son but (Senez, 2020). Dans le cadre d'une reconversion, le choix du travail donc la bifurcation peut être guidée tant par la finalité objective de l'organisation que pour la nature même de ce travail ou encore par l'environnement que l'individu percevra comme favorable à son développement. L'élément le plus important dans le choix sera le sens que l'individu donnera à son activité. Ainsi, un individu pourra choisir un travail porteur de sens pour lui dans une structure qui génère du sens à ses yeux. Au moment de l'explicitation de son souhait et de sa bifurcation effective, il conviendra pour l'individu de discerner ce qui fait l'attrait du souhait et la source de son propre bien-être. En d'autres termes, il faudra vérifier que la voie choisie par la personne sera source d'une satisfaction durable pour lui (Senez, 2020). Il faudra discerner au cours de cette phase plusieurs recherches. La première concerne la finalité et le but, c'est-à-dire respectivement ce qui justifie le choix de l'individu et ce à quoi concourent les projets variés de bifurcation. Le second concerne l'objectif de la personne, c'est-à-dire le

résultat précis qui permet d'évaluer l'avancement des actions (Senez, 2020). La hiérarchie des représentations se fera en fonction de cette fin supérieure.

On peut parler de « catastrophes » lorsque les tournants de l'existence qui marquent les bifurcations ne sont pas encore achevés et sont subis par les individus (Negroni, 2005). Ces événements remettent en question le cadre de référence de l'individu et sont la source de dilemmes qui arrivent après une phase où l'individu doit faire face aux conséquences de l'événement après une période de déni (Negi and Akhilesh, 2018). Ce mécanisme implique un remaniement émotionnel et identitaire, qui n'est pas sans rappeler les phases psychologiques du deuil, qui parvient à s'exprimer grâce au discours. En effet, la mise en mots permet une représentation mentale à l'origine d'une mise en cohérence du parcours de l'individu et qui donne du sens à l'événement déni (Negi and Akhilesh, 2018). Si ces catastrophes bouleversent la biographie d'un individu, elles peuvent aussi transcender ses capacités en le forçant à prendre en main son destin : des capacités de leadership peuvent alors être révélées. Il convient de souligner que les réponses à ces catastrophes seront différentes en fonction du profil émotionnel de l'individu et de son contexte culturel et social.

Negroni (2007) décrit des événements marquants, qui lors de leur apparition « *entrent en collision (...) et irriguent* » la biographie de la personne, laissant après leur passage une trace ineffaçable, des événements qui caractérisent les tournants de l'existence. Contrairement aux catastrophes qui peuvent être indéfiniment examinées, ils ne laissent pas derrière eux un parcours de vie inachevé. L'individu ne subit pas les « turning points », il est capable de donner du sens à sa trajectoire au fur et à mesure qu'il l'écrit (Negroni, 2005).

Les praticiens évoquent beaucoup la saisie d'une opportunité pour bifurquer (Guillier, 2016). Elle peut prendre la forme de collisions significatives, de situations banales qui entrent en collision avec la trajectoire de l'individu dans le contexte propre à la reconversion. Elle offre une autre perspective sur le parcours. Parfois, ces collisions vont être personnifiées : nous parlerons alors de passeur, c'est-à-dire d'un individu qui donnera les clés pour s'insérer dans l'autre monde (Negroni, 2005). Ils donnent les clefs et accompagnent vers le monde professionnel (Negroni, 2007). Ils peuvent aussi permettre d'éviter une contre-effectuation, c'est-à-dire un passage dans l'autre monde douloureux.

La bifurcation est un *turning-point* dans la trajectoire professionnelle de l'individu. Elle est souvent associée à des éléments déclencheurs, internes ou externes – opportunités, rencontres, différends violents révélateurs, relations amoureuses ou ruptures. Elle est vécue différemment selon le genre, d'où l'intérêt de s'intéresser à ce critère dans l'analyse des reconversions.

c) Réengagement

Le réengagement est la voie permettant d'abandonner une situation professionnelle insatisfaisante, au profit de la mise en œuvre de nouveaux projets. Ce réengagement peut permettre de répondre tant à un besoin professionnel, comme nous l'avons vu plus tôt, que personnel, avec l'idée de « donner un sens à sa vie » (Duchesne, 2008; Negroni, 2007). En effet, après une vocation contrée, il est raisonnable d'imaginer que les individus mettront leur priorité sur les projets et emplois qui leur permettront de se réaliser et de donner un sens à leur vie. Le réengagement dans un nouvel emploi est sans doute la phase effective de

construction identitaire par l'estime de soi et la contribution sociale qu'il requiert (Duchesne, 2008).

Les travaux de Negroni, ont permis de mettre en évidence que grand nombre de reconversions professionnelles conduisent les personnes à entreprendre une formation. Ce choix peut être vu comme une réaction de leur propre conscience professionnelle pour acquérir à leurs propres yeux la légitimité nécessaire dans leur nouveau métier exercé, même dans le cas des « *knowledge-workers* », comme des chercheurs (Alves and Culié, 2016). Cette décision pour se réengager dans une nouvelle voie professionnelle est soutenue, voire encouragée, par des nombreux instruments d'une politique qui valorise le diplôme pour réguler la crise de l'emploi (Levené and Negroni, 2010). On peut noter des lois sur la formation continue, la validation d'acquis professionnels en 1992, la validation des acquis de l'expérience en 2002 ou plus récemment le droit individuel à la formation en 2005 dans le cadre de la LLL (LifeLong Learning) (Fernandes and Kerneis, 2020). Toutefois, la valorisation des trajectoires professionnelles incluant une mobilité professionnelle horizontale ainsi que la multiplicité des formations proposées invitent à s'interroger sur l'adéquation entre la formation et l'emploi et incite même à revenir sur la formation initiale et les choix d'orientation scolaires. De plus, les barrières sont nombreuses et protéiformes à la formation (Masdonati et al., 2017). En d'autres termes, il s'agit de questionner la nécessité d'entreprendre une formation professionnelle pour se réengager.

Le réengagement est peut-être la période de transition par excellence (Zittoun and Perret-Clermont, 2001), puisqu'elle nécessite une redéfinition de l'individu dans l'espace social facilitée par la formation. Elle combine l'acquisition de nouvelles connaissances cognitives et sociales, des remaniements identitaires et une relecture de son parcours dans une perspective temporelle. Il s'agit d'une opportunité pour un individu d'étendre ses compétences, tout en faisant face à la menace de l'exclusion. Concrètement, une formation complémentaire permet l'acquisition de savoirs scolaires de base – comme de la culture générale ou du droit dans le cas d'un vétérinaire praticien ou d'un étudiant sortant juste d'ENV – ainsi que de savoir-faire sociaux – comme le travail en équipe pour les vétérinaires – qui permettront une redéfinition identitaire à la lumière de la signification qu'ils donneront à leur apprentissage (Perez-Roux, 2016; Zittoun and Perret-Clermont, 2001). Tout l'enjeu est alors que les interactions soient enrichissantes et que la représentation que l'individu a de lui-même soit positive pour qu'il conserve sa cohérence interne et avance avec confiance.

Une formation complémentaire dont l'offre, aujourd'hui très diversifié (Deschenaux and Roussel, 2011), crée en partie la demande (Deslyper, 2018) peut permettre une redéfinition de l'identité au travers de l'apprentissage selon le mécanisme décrit plus haut, à la différence qu'un fort accent sera mis sur la socialisation et que cette période permettra à l'individu de créer un nouveau récit de lui-même et de réfléchir à la signification des compétences qu'il acquière. La formation occupe une place centrale dans cette reconversion, qu'elle soit choisie ou subie (Mazade and Negroni, 2019). Elle lui permet de trouver ou de retrouver sa fierté et renforce sa mobilisation dans le projet de reconversion. Il s'agit de prendre l'individu dans la totalité de son parcours professionnel et de ses aspirations. Il s'agit alors pour les structures de formation de construire un parcours d'accompagnement.

Les formations complémentaires, si elles permettent souvent une mutation de l'activité, ne conduisent pas toujours à une reconversion. Les formations techniques de la

pratique en clientèle aboutissant à des spécialisations peuvent permettre de sortir de la routine lorsque le praticien a l'impression d'avoir fait le tour de son activité en cabinet, même si les praticiens formés avant 2011 paraissent moins enclins à en suivre (Pendariès-Issaraut, 2017). Des étudiants qui viennent d'obtenir leur doctorat font ce choix plus facilement sous la forme d'internats et de résidanats après une cinquième année d'approfondissement dans un domaine clinique. A titre d'exemple, chez les vétérinaires pratiquant en Chuv, 35% reprennent des études dans le but de se spécialiser dans un domaine de la pratique de la médecine vétérinaire (Victorion, 2018). Il convient de s'interroger si certaines formations ne tendent pas à cantonner le vétérinaire au simple rôle de technicien (Lees, 2014). De plus, dans le cas des individus ayant connu des éloignements forcés du métier de praticien – une longue maladie, un congé maternité et un arrêt pour éducation des enfants...– des formations pour actualiser des compétences devenues obsolètes pourraient être profitables.

Le profil vétérinaire est valorisé dans le monde du travail du fait des qualités qui font de lui un individu travailleur et adaptable, avec un raisonnement qui prend la forme d'une démarche analytique. Il semble en être de même pour l'acceptation du profil vétérinaire dans les formations complémentaires. En d'autres termes, si le diplôme vétérinaire n'ouvre pas toutes les portes des entreprises et des domaines d'activités, par cette large ouverture à la formation, il accélère l'évolution professionnelle, y compris dans des domaines non cliniques (Lees, 2014). En effet, la profession est appréciée pour ses capacités de travail et de méthodologie que lui confère sa formation et la solidité de son bagage scientifique (Sans et al., 2011). Ceci explique pourquoi la majeure partie des non-praticiens qui ne s'inscrivent pas au tableau de l'ONV dans les premières années s'orientent en grande partie dans des domaines proches de la médecine vétérinaire (Konstantopedos, 2019). Ils peinent cependant à s'adapter au travail en groupe et au respect de la hiérarchie (Sans et al., 2011).

Dans le cas des vétérinaires praticiens en reconversion, une formation complémentaire en commerce peut être nécessaire pour se libérer de l'image du technicien et acquérir des compétences managériales (Lees, 2014). En effet, la formation en management paraît assez lacunaire en ENV pour que même l'ONV cherche à la mettre en place pour les praticiens (ONV and SVEL, 2018). De mauvaises pratiques en management sur le terrain sont à l'origine de la vocation contrée de certains vétérinaires praticiens, notamment au moment de leur insertion professionnelle (Konstantopedos, 2019). Elle semble être souvent entreprise pour un quart à la moitié des sortants du tableau de l'Ordre afin d'occuper un poste qui n'est pas de la pratique en clientèle (Konstantopedos, 2019; Victorion, 2018). Les formations post-diplômes ont même déjà été évoquées comme des raisons de reconversion, notamment pour l'ouverture d'esprit qu'elles procurent (Konstantopedos, 2019), tant dans le domaine du commerce que du droit, de la biologie ou des sciences médicales (Victorion, 2018).

Il s'agit ici de transcender la représentation du praticien véhiculée par la formation en développant de nouvelles capacités cognitives en saisissant une opportunité de redémarrer sur de nouvelles bases. Le diplôme vétérinaire est aussi insuffisant pour embrasser certaines carrières que recouvre normalement le métier de vétérinaire, à l'instar de la recherche ou de postes en administration. Il s'agit ici de développer des compétences différentes de celles acquises (Caroly and Cholez, 2007) en ENV, parfois pour choisir une carrière à l'internationale, souvent non permise par l'activité pratique en raison des contraintes économiques qui sont liées à la non-reconnaissance du diplôme dans les pays

anglo-saxons, rendus très attractifs pour leur spécialisation croissante. Ainsi, 38% des sortants du tableau de l'Ordre reprennent une spécialisation dans un domaine clinique dans un pays anglo-saxon (Victorion, 2018).

En d'autres termes, le choix d'une formation complémentaire pour un vétérinaire est d'abord motivé par une envie de changer d'horizon, le prestige et la crédibilité vis-à-vis de nouveaux employeurs qui valorisent parfois peu le diplôme vétérinaire, comme en recherche, ou pour améliorer certains aspects de leur pratique. Cette acquisition technique pour diversifier leur parcours professionnel peut être guidée par une volonté de vision plus large (Caroly and Cholez, 2007) et un rejet des relations avec les confrères (Lees, 2014).

Notons toutefois que ce réengagement par la formation complémentaire est certes une opportunité offerte aux vétérinaires permise par la richesse de leur profil mais elle représente aussi un défi identitaire qu'il convient d'accompagner. En effet, l'investissement du nouveau territoire socioprofessionnel semble être conditionné à des enjeux d'intégration sur le plan identitaire ainsi que de singularisation et d'affiliation à la nouvelle identité projetée et désirée (Grossmann, 2011). L'enjeu de la formation est primordial dans le cadre du réengagement car il s'agit pour l'individu de devenir autre tout en faisant le deuil de ses anciennes conditions de travail (Mazade and Negroni, 2019) et de sa formation initiale qui a, comme nous l'avons vu plus haut, une place prépondérante dans l'identité du vétérinaire. Cette phase peut donc prendre la forme d'une rupture d'allégeance au passé et pourra donc être ponctuée dans l'esprit de l'individu de nombreux éléments négatifs (Mazade and Negroni, 2019; Perez-Roux, 2016). De plus, le réengagement par la formation consomme aussi le temps de l'individu et ses ressources, ce qui pourra avoir un impact négatif sur le développement de sa carrière future, surtout si l'individu a déjà une vie familiale (Alves and Culié, 2016; Guan et al., 2019). En d'autres termes, l'entourage aura encore au cours de cette phase une influence significative sur le vécu de l'individu.

Il convient néanmoins de nuancer ce défi identitaire représenté par la formation complémentaire car celle-ci permet d'effectuer une transition identitaire dans tous les rôles que doit endosser un individu au cours de sa vie. Un moyen d'embrasser ces changements peut être d'actualiser leurs savoirs dans un domaine donné. Au-delà de l'apprentissage de nouvelles compétences, la formation permettra à l'individu de sortir de sa routine (Caroly and Cholez, 2007) et d'étendre son réseau professionnel et d'acquérir des ressources personnelles transférables dans tous les domaines (Guan et al., 2019). Cette expérience, ainsi que l'expertise acquise au cours de l'emploi antérieur – comme l'automatisme du raisonnement diagnostique chez un vétérinaire praticien ou un étudiant vétérinaire – seront sources d'assurance lors de la nouvelle insertion professionnelle (Balleux, 2011). De plus, une formation pourra être le moyen pour la personne de se conforter dans la nouvelle voie de réengagement, tant en termes de compétences qui donneront à l'individu la légitimité d'exercer un autre métier, qu'en termes identitaires par socialisation avec les pairs et par acquisition des « codes » de la nouvelle occupation. Paradoxalement, ces mêmes éléments feront aussi l'objet de tensions identitaires. En effet, l'identité en construction sera toujours mise en regard de l'identité sociale de la situation antérieure. Cette rémanence est nécessaire pour trouver au bout de la phase de réengagement une partie des éléments qui ont fait les fondements de la profession de vétérinaire, constitutifs de son identité et de son adaptabilité (Balleux, 2011; Bergemer, 2014). Le temps pris par la formation dont nous avons vu qu'il pouvait être délétère pourra alors devenir une opportunité pour la personne. Il

lui permettra au contraire de s'autoriser à trouver la cohérence entre son moi antérieur et son moi actuel tout en prenant ses repères dans un nouveau référentiel (Perez-Roux, 2016). Cet équilibre peut résulter de la perspective de réintégration dans un milieu plus porteur de sens pour l'individu (Caroly and Cholez, 2007).

La phase de réengagement est caractérisée par une nouvelle maturité vocationnelle (Balleux, 2011), liée à tout le processus de déconstruction-reconstruction identitaire décrit précédemment. L'individu saura alors rapidement s'adapter à de nouveaux rôles et renouveler ses interactions tout en acquérant de nouvelles compétences (Balleux, 2011). Ces éléments seront nécessaires pour l'individu puisse ensuite s'adapter à un nouvel environnement de travail. Le cas des enseignants a été approfondi par Balleux (2011). Il décrit une formation initiale à l'enseignement intense nécessaire à l'immersion dans ce nouveau métier qui a autant la réputation de faire l'objet d'une vocation que celui de vétérinaire. Toutefois, la majeure partie des savoirs sera acquise sur le tas et comme dans le cas de toute insertion professionnelle, un soutien des collègues sera nécessaire mais pas suffisant pour garantir une insertion professionnelle réussie.

Dans certains cas – dont celui de l'enseignement (Balleux, 2011) – la formation complémentaire ne prend pas la forme d'un retour aux études mais d'un compagnonnage institutionnalisé qui prendra le nom de « tutorat ». De nombreuses formations cherchent à développer ce contexte au nom du bien-être des formés, comme la profession vétérinaire avec la plateforme « Louveto » (Tanguy, 2019). Le but est de donner rapidement du sens à la nouvelle activité pour favoriser un réengagement plus total dès le début de la phase d'insertion dans le nouvel emploi.

L'image identitaire de soi dans ses débuts sera mise en regard des valeurs de l'individu définies au cours des phases précédentes, des validations de fin de parcours et attesteront du cheminement parcouru, modulant encore l'engagement de la personne dans la phase de réengagement selon la traversée des différents statuts et les repères pris pendant la phase de formation (Perez-Roux, 2016). Dans le cas d'un vétérinaire suivant un cursus de formation dans le but d'une reconversion/réorientation, l'identité définie au cours des phases précédentes sera mise en regard avec le nouveau diplôme obtenu. Ce diplôme attestant de nouvelles compétences augmentera encore l'engagement du vétérinaire dans la nouvelle voie. Au contraire, il l'en éloignera si sa traversée des différents statuts, plus précisément le passage de vétérinaire praticien à celui d'étudiant, est trop chaotique pour permettre un remodelage de l'identité stable.

L'étude de Lees (2014) s'attache à décrire les cursus accessibles aux vétérinaires, en pratique clinique et hors pratique clinique. La lecture de ce travail dont un mapping, qu'on qualifiera de partiel puisqu'il ne concerne que les métiers liés à la santé humaine ou à la santé animale, réalisé par Leïla Assaghir (Oniris, 2018), est présenté en annexe 01. Il semble suggérer qu'une majorité de vétérinaire se réorientent dans des métiers en lien avec la profession de vétérinaire. Cette hypothèse peut être expliquée par une plus grande transférabilité des compétences entre le métier de praticien et un autre métier lié à la profession, ainsi que par la recherche d'une cohérence identitaire (Sorignet, 2004) après la verbalisation contrée non dirigée envers la profession, mais bien envers le métier de praticien en clientèle.

Dans certains cas, le réengagement prendra la forme d'une réponse à une vocation (Negroni, 2007). Elle répondra dans ce cas à la nécessité de mettre à distance le chaos et la marginalisation liés à l'errance (Negroni, 2007). Un cas particulier de réengagement est celui d'une vocation tardive, comme dans le cas des métiers liés à l'art et aux spectacles. Deslyper (2018) explique la vocation tardive des musiciens par cinq facteurs. Le premier d'entre eux correspond au caractère tardif de la socialisation musicale qui entraîne une absence de sanctions positives dans ce domaine dès le plus jeune âge. L'individu ne ressentira pas alors cette impression « d'être fait pour ça » qui caractérise une vocation telle que l'avons définie plus haut. Cette absence de reconnaissance sociale et d'institutionnalisation de la formation explique aussi ces vocations tardives. Les parents des jeunes, lorsqu'ils ne sont pas eux-mêmes du milieu du spectacle, tendent à privilégier des métiers assurant un revenu régulier pour leurs enfants et ne les encouragent généralement pas à poursuivre les métiers d'intermittents du spectacle dont les revenus ne sont, par définition de la dénomination de la catégorie socio-professionnelle, pas réguliers. Les sanctions positives de l'entourage n'arriveront que plus tard, lorsque l'individu pourra exprimer son art dans un contexte institutionnalisé, et l'encourageront alors peut-être suffisamment à embrasser une nouvelle identité vocationnelle (Deslyper, 2018).

Souvent, la décision de se lancer dans les arts sera le résultat d'un élément déclencheur puisqu'elle sera présentée comme une rupture professionnelle dans un monde très encadrant, comme celui de l'université ou de l'ENV dont la sélection est très sévère. Elle sera favorisée par de faibles exigences apparentes à l'entrée, notamment en termes de limites d'âge. En d'autres termes, les individus en reconversion éprouveront sans doute moins de barrières à l'entrée d'un cursus n'imposant pas de limite d'âge, même si le nombre de places à pourvoir est faible par rapport au nombre de candidats. Se réorienter dans une telle voie pourrait être vu comme un réengagement dans une voie répondant à la vocation d'un individu (Deslyper, 2018) par les mécanismes décrits précédemment.

Le réengagement permet de donner un sens à sa vie. Il **peut être mesuré par l'intérêt porté à la situation actuelle, la satisfaction d'avoir quitté une phase antérieure de la vie professionnelle ou l'évaluation de la possibilité de retour à cette phase antérieure.** Cette phase de transition peut être facilitée par une formation complémentaire qui définit une nouvelle identité vocationnelle tardive, soit un intérêt pour un autre domaine d'activité développé au cours de la vie.

Nous venons de voir que l'enjeu d'une reconversion ou d'une réorientation était de trouver une plus grande satisfaction dans une activité différente que celle qui était initialement exercée ou envisagée. En cas d'atteinte de ce but, les discours des individus adopteront une temporalité particulière sur le mode de la saisie d'opportunités, parfois après un calcul précis et minutieux qui met en avant la volonté agissante de la personne et justifie cette nouvelle identité (Negroni, 2007) Les différents mécanismes décrits permettent à l'individu de donner du sens à cette transition au sens large tout en gardant une cohérence interne tant en termes identitaires qu'en termes de trajectoire professionnelle, ces deux éléments étant interdépendants. Ils expliquent comment la personne conserve une légitimité et une reconnaissance entre son identité et sa position sociale, tout en mobilisant ses ressources pour faire évoluer ces éléments en gardant le contrôle sur son orientation vers un futur projet.

Plusieurs éléments peuvent être retenus au sujet de la profession vétérinaire :

- **La profession vétérinaire regroupe une multitude de métiers**
- **La formation reçue en ENV est un paradoxe car elle prépare à cette polyvalence tout en privilégiant la pratique dans les enseignements**
- **La profession connaît des mutations – féminisation, perte de l'élevage, évolution des attentes des jeunes générations – à laquelle elle peine à s'adapter**

Ces difficultés d'adaptation sont souvent incriminées pour expliquer les tensions à l'embauche de vétérinaires praticiens en France. Analyser les processus de reconversion professionnelle incite à émettre l'hypothèse que le malaise est plus profond.

La vocation contrée, à la source d'une reconversion professionnelle volontaire, recouvre des processus aussi bien identitaires que motivationnels. Il s'agit d'une non-congruence entre l'identité, les jugements, les désirs, et le travail exercé. Cependant, la congruence entre l'identité et le métier exercé permet à l'individu de trouver, entre autres, la satisfaction et le sens qu'il donne à son travail.

De ce fait, s'intéresser aux raisons pour lesquelles des vétérinaires ne pratiquent pas la médecine des animaux en clientèle revient à **s'intéresser au sens que cette population donne à son travail.**

II. Deuxième Partie - Enquête auprès de vétérinaires non praticiens : méthode et résultats

A. Contexte, problématiques et objectifs

Il est nécessaire de comprendre la signification que les vétérinaires donnent à leur transition professionnelle pour les accompagner au mieux dans leur trajectoire. Il s'agit également d'identifier qui ils sont, leur expérience et les besoins qu'ils cherchent à combler en embrassant un métier alternatif (Duchesne, 2008).

Deux points de focalisation de la reconversion professionnelle volontaire constitueront le cœur de cette étude :

- Le réengagement sera appréhendé à travers le prisme de l'organisation dans laquelle les répondants travaillaient au moment du questionnaire. Ses modalités seront appréciées par la formation complémentaire suivie. L'intensité de cette phase sera appréciée en analysant les processus de construction identitaire entrepris ou subis par les individus au cours de leur cursus commun en ENV. Le succès de ce réengagement sera apprécié en mesurant l'intérêt et la satisfaction des individus sous différents angles, aussi bien celui de la satisfaction par rapport à la situation professionnelle antérieure que celui de la satisfaction professionnelle actuelle.
- La vocation contrée constitue le point central de l'étude puisqu'elle s'intéresse aux motivations des individus pour entreprendre cette réorientation ou cette reconversion et révèle leurs remaniements identitaires. Il s'agit de prendre en compte toutes les facettes de ces changements, c'est-à-dire analyser la valeur et le sens moral que les personnes accordent à leur travail. De plus, l'importance accordée à des éléments en apparence matériels, tels que les relations humaines au travail, la rémunération et l'autonomie accordée, sont révélateurs de remaniements identitaires à analyser en regard d'autres facteurs démographiques et générationnels.

L'évolution de la place de la profession vétérinaire dans la société ainsi que sa démographie seront des éléments indicatifs des remaniements identitaires pouvant avoir lieu dans une situation donnée. La formation reçue sera elle aussi une trame de fond puisqu'il s'agit du seul élément commun de la population cible. Mettre l'évolution des remaniements en regard de l'évolution de cette formation et la profession est un enjeu important pour mesurer l'intensité des phases de la reconversion professionnelle volontaire, notamment la vocation contrée et le réengagement dans une autre activité.

Les autres phases permettent d'expliquer pourquoi le choix d'un questionnaire peut être bloquant pour certains individus qui se trouvent encore dans la phase de latence ou de désengagement alors qu'ils ont officiellement cessé la pratique de la médecine des animaux en clientèle. En effet, la verbalisation de la vocation contrée nécessite parfois l'intervention d'un tiers. Le chercheur tient ce rôle si aucun autrui significatif n'a permis les individus ce processus auparavant. La phase d'entretiens exploratoires permettra de tester cette hypothèse dans la population cible.

B. Matériel et méthodes

1. Population cible et élaboration d'une base de données

La population cible correspondait aux vétérinaires sortis des ENV entre 1980 et 2017 en excluant les personnes à la retraite au moment où ils ont répondu au questionnaire.

La source des données principale est l'annuaire Roy qui donne de manière exhaustive jusqu'en 2017 au minimum le nom, le prénom, l'école et l'année de promotion de tous les vétérinaires des ENV. La compilation des informations était complexe car il n'existe pas de fichier mis à jour des vétérinaires non-praticiens et le respect du Règlement Général de Protection de Données (RGPD) limite la possibilité des transferts de données nominatives. Le contact avec la responsable de l'annuaire Roy en octobre 2020, que la maison d'édition définit elle-même comme « l'annuaire confraternel de référence pour la profession vétérinaire » (Les Editions du Point Vétérinaire, 2023), a mis en évidence plusieurs lacunes. C'est pourquoi ce document n'a pas été la seule source d'information en ce qui concerne le recensement nominatif de la population cible.

1. Les informations de cette base ne sont pas à jour ce qui les rend lacunaires et partiellement fausses.
2. Les ENV ne leur ont fourni la liste de leurs étudiants sortants diplômés que jusqu'en 2017 ou 2018.
3. Les informations affichées à l'écran présentaient des lacunes qui ont obligé à rechercher ces données sur l'annuaire Roy papier (les individus n'ayant pas fourni de coordonnées postales n'apparaissaient pas à l'écran).

La démarche idéale aurait été de croiser les informations des fichiers issus de l'Annuaire Roy, l'Ordre National des Vétérinaires et des ENV, ainsi que les noms de tous les ISPV (Inspecteur de Santé Publique Vétérinaire), vétérinaires des armées et du Club Vétérinaires et Entreprises, une association créée en 1986 qui rassemblerait près de 580 adhérents (vétérinaires évoluant dans le secteur privé) (Club Vétérinaires et Entreprises, 2014). Les tentatives pour obtenir ces informations se sont néanmoins révélées infructueuses.

La base a été constituée depuis septembre 2020 en procédant par tâtonnements dont les différentes étapes sont récapitulées ci-après. L'étape préalable, très insuffisante pour la construction d'une base exhaustive, a consisté en la consultation du tableau de l'ONV (Ordre National des Vétérinaires), qui rassemble les praticiens en clientèle car ils ont l'obligation de s'y inscrire, auxquels s'ajoutent des vétérinaires « inscrits volontaires » ou « en omission » qui sont des vétérinaires n'exerçant pas la médecine des animaux en clientèle. Ils ont été listés en première instance.

- **Annuaire électronique de l'ONV** : nom, prénom, numéro d'ordre de tous ceux qui étaient signalés comme « en omission » ou « inscrits volontaires »

Dans un deuxième temps, le processus de construction de cette base à partir de l'annuaire Roy a été faite suivant les étapes suivantes :

- **Annuaire Roy électronique** : Saisie pour tous les individus des promotions comprises entre 1980 et 2017 du : nom, prénom, nom de jeune fille, ENV, promotion,

sexe, numéro d'ordre, fonction, organisation professionnelle, ville, code postal, mail, formation, numéro de téléphone lorsqu'ils étaient renseignés ;

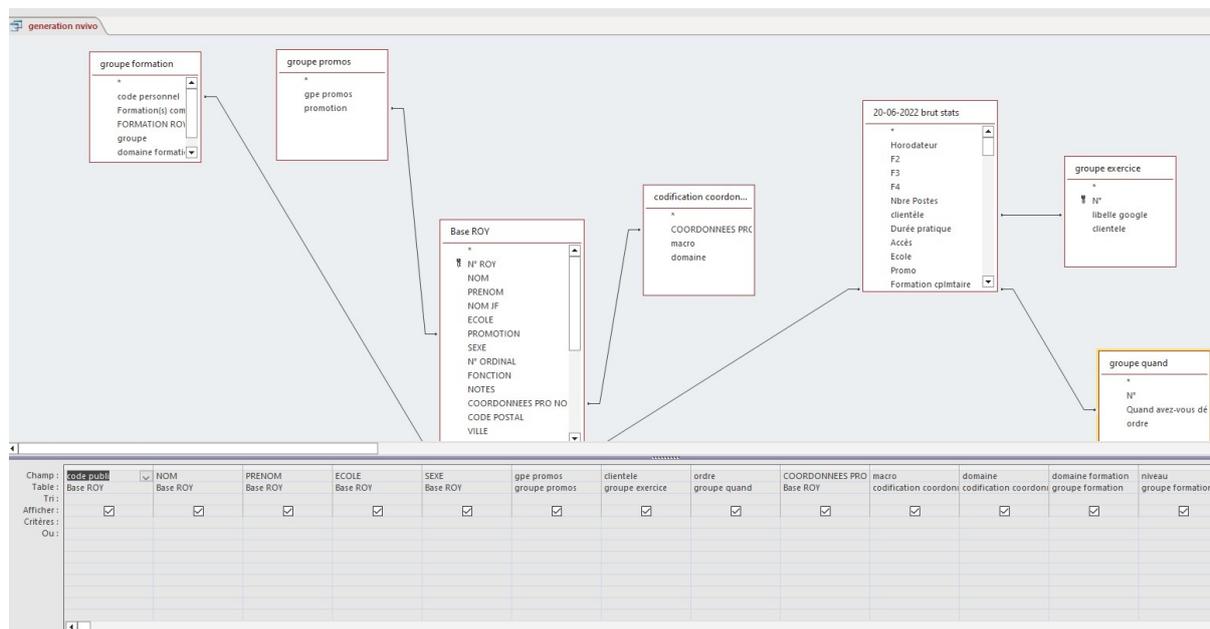
- **Annuaire Roy papier** : nom, prénom, ENV, promotion, sexe ;
- **Internet** : mise à jour des coordonnées manquantes via le moteur de recherches Google Chrome.

Il était nécessaire d'harmoniser le contenu des champs et d'opérer à des regroupements pour rattacher le nom de l'organisation à un domaine d'activité et une forme d'organisation pour faciliter la lisibilité des résultats. Par exemple, EnvA est un établissement public dont le domaine d'activité est Enseignement Supérieur médecine animale France ou Boehringer Ingelheim est une entreprise privée dont le domaine d'activité est Santé animale/humaine - One Health.

Ces étapes ont permis la construction d'une base de données d'environ 4,200 noms ciblés. La limite a consisté en l'impossibilité d'identifier les vétérinaires qui pratiquent à l'étranger (puisqu'ils ne sont alors pas inscrits à l'ONV) et ceux qui ont quitté la structure des praticiens (clinique le plus souvent) en omettant de mettre à jour leur nouvelle situation dans l'annuaire Roy ou après la construction de la base.

Les individus ont été enregistrés dans l'outil Access de Microsoft qui permet la création de bases de données plus complexes que les tableurs Excel de Microsoft.

Figure 3 : Copie d'écran d'une requête Access pour générer un fichier d'attributs pour Nvivo



Le risque de sélectionner des promotions antérieures aurait été trop grand de les voir massivement en arrêt définitif d'activité donc pas concernées par l'étude. L'échantillonnage présentera également des anomalies de linéarité. Il faut mettre en perspective le fait que la première promotion de l'École de Nantes n'est sortie qu'en 1983, ce qui diminue mécaniquement le nombre de répondants des promotions entre 1980 et 1982. De plus, du fait des réformes du cursus, aucune promotion n'est sortie des ENV en 2000 et 2010, d'où la volonté de grouper les promotions afin de lisser ces effets de nombre et de rendre les résultats plus lisibles dans la suite de l'analyse. Le dernier groupe de promotion noté 2015-2019 prend les promotions de 2015 à 2017 inclus. Il convient de garder ces éléments en mémoire lors de l'analyse comparative. *A contrario*, des vétérinaires plus jeunes auraient eu une probabilité élevée d'être encore en formation à réception du questionnaire, parfois dans le but de rester praticien, ce qui les auraient exclus de l'étude.

Ces étapes ont été longues et fastidieuses.

2. Entretiens exploratoires

Une fois ce travail d'identification des individus de la population cible réalisé, le travail d'enquête inductif s'est déroulé en deux phases. La première, exploratoire, consistait en une série de 25 entretiens semi-directifs dont le guide est fourni en annexe (Annexe 02 : Guide des entretiens semi-directifs) afin de déterminer une série de grands facteurs qui pouvaient expliquer le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle. Ces entretiens,

des récits biographiques, ont ensuite été analysés manuellement dans un premier temps. Leur contenu a fait l'objet d'une analyse spécifique.

Trente-deux mails ont été envoyés le 10 août 2021 pour prendre contact avec des vétérinaires. Pour cette phase exploratoire de deux mois, la durée des entretiens était variable selon les individus, d'une vingtaine de minutes à une heure et cinquante minutes. La sélection des individus s'est faite sur des critères démographiques (âge, sexe) ainsi que sur des données professionnelles objectivables (École de sortie et organisation d'appartenance renseignée dans la base de données), pour que le panel soit le plus diversifié possible. Le corps du message expliquait le contexte de l'enquête, l'objectif et le temps d'échange à prévoir. L'échantillon de personnes contactées est décrit dans le tableau suivant.

Tableau 3 : Répartition des messages envoyés par école, groupe de promotion et sexe

Promotion	1980-1989		1990-1999		2000-2009		2010-2019		Total
Sexe	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	H/F
EnvA	4	4	1	2	0	1	0	1	5/8
ENVT	1	1	2	2	0	0	1	0	4/3
Oniris	3	1	2	1	2	2	0	0	7/4
VetAgro Sup	1	1	2	2	1	2	1	0	5/5

Les entretiens ont été réalisés en distanciel par téléphone ou par visioconférence (via Teams, WhatsApp ou Skype) au choix de l'enquêté. L'enregistrement risquant d'imposer une distance avec l'enquêté et dans le cadre d'une phase exploratoire, il a été fait le choix de prendre des notes sur l'entretien dans son ensemble, que les propos de l'individu concernent la question d'intérêt – c'est-à-dire la motivation pour ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle – ou pas. De plus, ce choix garantissait de l'affranchissement des circonvolutions langagières et a permis une reconstruction plus aisée de la trame temporelle des parcours de l'individu – par exemple, le tutoiement a été employé à la demande des enquêtés. En effet, il a été constaté que les individus respectaient rarement l'ordre chronologique dans leurs discours, revenant parfois sur des événements antérieurs pour justifier leurs décisions. Dès lors qu'ils étaient informés des objectifs de l'étude, ils abordaient spontanément les raisons pour lesquelles ils ne pratiquaient pas la médecine des animaux en clientèle au moment de l'interview. Leur trame temporelle suivait alors le cours d'événements dictés par leur subjectivité influencée par leur état d'esprit au moment de l'interview et du contexte socio-économique qui avait entouré leurs choix. En d'autres termes, il s'agissait d'une reconstruction rétrospective de leur démarche de reconversion professionnelle. La démarche suivie n'est pas sans rappeler celle de Guillot and Lanoë (2011) puisqu'il n'y avait à ce moment aucune hypothèse de recherche et que ces échanges étaient construits dans une logique inductive. Il s'agissait de comprendre le passé des

individus en tant que praticiens – ou étudiants vétérinaires pour ceux n’ayant jamais pratiqué – pour mieux appréhender leur carrière et leurs perspectives professionnelles.

Même si les entretiens se déroulaient en distanciel pour ne constituer qu’une intrusion mineure dans l’emploi du temps et la vie des individus, les interventions du chercheur étaient mineures. De ce fait, les personnes enquêtées étaient invités à se pencher sur certains moments spécifiques de leurs parcours de vie (Ruffieux, 2016). De plus, il s’agissait de limiter les réactions des personnes interrogées qui auraient pu prêter des intentions à l’enquêtrice, parfois avant même la prise de parole. Ainsi, bien que le contexte et l’objectif de l’entretien aient été repris au début de l’échange, il a également été pris le temps d’expliquer à certains individus que le but de l’étude n’était pas de stigmatiser les vétérinaires qui ne pratiquaient pas la médecine des animaux en clientèle, comme ces personnes pouvaient le ressentir de la part de son entourage personnel ou professionnel vis-à-vis de ses choix. Ces explications paraissaient anecdotiques dans le cadre d’une enquête d’une telle ampleur. Cependant, elles ont permis de confirmer la nécessité d’adopter une posture de neutralité bienveillante au cours des entretiens et lors de la prise de contact par mail pour inviter les vétérinaires à prendre part à l’enquête par questionnaire. Il a également été constaté que les interprétations de la question de recherche étaient variables selon les personnes, ce qui renforçait encore la nécessité de clarifier la demande dans le mail de prise de contact pour le questionnaire.

La fin de l’entretien, signalée systématiquement par la phrase « J’en ai terminé avec mes questions : est-ce que vous avez quelque chose que vous voudriez ajouter ? » constituait à la fois une sortie du cadre initial et une occasion de recul critique sur l’échange qui venait d’avoir lieu. Il n’était pas rare que cette phase dure plus longtemps que l’entretien lui-même. Paradoxalement, elle était sans doute la plus informative sur le cadre de pensée des interviewés. En effet, c’était là l’occasion pour l’enquêté d’exprimer sa subjectivité que la proximité entre les individus interviewés et l’enquêtrice peut brider (Demazière, 2008).

Les entretiens prennent du sens lorsqu’ils sont inscrits dans une série d’échanges comparables (Demazière, 2008), d’où la nécessité de les analyser dans une seule et même partie comme un préalable à l’étude de grande échelle matérialisée par le questionnaire bâti sur la base des lectures et des réponses recueillies au cours des entretiens exploratoires.

3. Questionnaire : construction et administration

a) Le questionnaire : objectifs

Le prénom, l’adresse mail et le code personnel de Access de Microsoft ont été exportés dans Excel de Microsoft. Le mail, constitué d’un texte personnalisé avec prénom et code personnel de l’individu, a été rédigé sous Word. La fonction « Publipostage » de Word a permis de personnaliser le message en utilisant les champs d’Excel pour un envoi via Outlook de Microsoft.

Dans la prise de contact, un avertissement a été ajouté, précisant que le questionnaire, construit sur la base d’un entretien directif, risquait de réveiller des moments douloureux, comme cela a pu être observé au cours de la phase exploratoire ou décrit dans d’autres travaux (Levené and Bros, 2011).

b) Envoi des messages

Le questionnaire ainsi construit a été envoyé à 3 608 adresses de messageries (*mails*) identifiées pour une population cible estimée de 4 200 personnes. Pour les autres, aucune adresse de messagerie n'a pu être identifiée (Annexe 03 : Questionnaire complet). Près de 2 000 sont revenus pour adresse inconnue, ce qui souligne l'intérêt de prendre en charge les envois directement sans passage par une tierce partie. Ces adresses ont alors pu être modifiées après de plus amples recherches sur internet ou après avoir contacté directement les individus par téléphone, Messenger (Meta) ou LinkedIn (Microsoft) par message. En définitive, ce sont 3 175 adresses de messagerie qui ont été identifiées. Des adresses pouvaient être encore valides techniquement mais ne pas permettre d'atteindre la personne ciblée si celle-ci avaient quitté l'organisation – donc invalides de fait et impossibles à identifier.

Tableau 3 : Répartition des envois mails par données démographiques

Groupes de promotions	EnvA	VetAgro Sup	Oniris	ENVT	Adresses mails qualifiées
1980-1984	156	85	49	89	379
1985-1989	188	185	165	153	691
1990-1994	151	123	127	145	546
1995-1999	141	121	109	124	495
2000-2004	107	96	80	108	391
2005-2009	101	71	75	82	329
2010-2014	71	44	35	42	192
2015-2019	59	40	24	29	152
Total par École	974	765	664	772	3175

On appellera indifféremment (en fonction des époques les ENV ont changé de nom).

- ENVA – EnvA – École nationale vétérinaire d'Alfort
- ENVL - VetAgro Sup – École nationale vétérinaire de Lyon
- ENVN – Oniris – École nationale vétérinaire de Nantes
- ENVT – ENVT – École nationale vétérinaire de Toulouse

c) *Durée*

L'enquête par questionnaire s'est déroulée sur trois mois via Google Forms. Trois séries de messages ont été envoyées le 13 mai, le 25 juin et le 16 août 2022. Le dernier questionnaire rempli a été reçu le 15 décembre 2022. Au fur et à mesure des réponses reçues, la base de données a été actualisée manuellement de sorte que les vétérinaires qui avaient répondu au questionnaire ne reçoivent pas les messages de relance. Les *mails daemons* (adresse de messagerie inconnue) étaient eux aussi mis à jour avec de nouvelles recherches sur les individus concernés.

d) *Contenu du questionnaire*

Le questionnaire commençait par une vidéo d'un plan de face de l'enquêtrice qui s'exprimait pour présenter et expliquer l'objectif de l'étude, tout en encourageant les interviewés à fournir l'effort de plonger seuls dans leurs mémoires respectives.

Chaque individu devait ensuite remplir un code personnel qui lui avait été attribué au cours de la constitution de la base. Chaque code a été communiqué lors du message d'envoi qui contenait le lien vers le Google Form. Un champ où ils pouvaient laisser leur adresse de messagerie s'ils souhaitaient recevoir un exemplaire de la thèse en PDF pouvait également être rempli.

En cas d'erreur concernant l'organisation d'appartenance identifiée de la personne, il a été exigé en préambule de répondre à la question « Exercez-vous actuellement la médecine des animaux en clientèle ? ». Cet item présentait au début trois choix possibles : Oui, Non et Autre. Cliquer sur « Oui » et « Autre » renvoyait sur une page remerciant les individus d'avoir cliqué sur le lien tout en leur précisant qu'ils n'appartenaient pas à la cible (s'ils se considéraient praticiens en clientèle). Cliquer sur « Non » permettait d'accéder à la suite du questionnaire. Le choix « Autre » a été supprimé lorsqu'il a été remarqué que la question dont tous les mots étaient importants a trop souvent été mal comprise – des personnes cochaient « Autre » alors qu'ils ne pratiquaient pas la médecine des animaux en clientèle dans leur métier. Le formulaire était organisé de manière chronologique afin de retracer au mieux le parcours des individus.

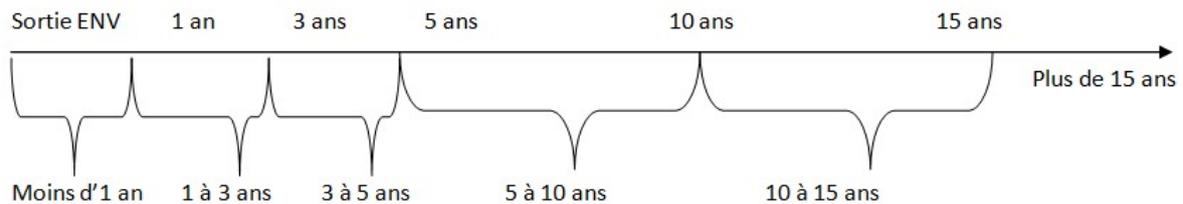
1. La première partie du questionnaire s'intéressait à **l'histoire professionnelle des individus**. Elle permettait de mieux cerner le profil du répondant tout en gagnant sa confiance dans le format proposé.
 - Il s'agissait de savoir si l'individu avait pratiqué la médecine des animaux en clientèle, si oui, combien de temps et sur quel type d'espèce.
 - La sous-section du questionnaire portant sur la formation cherchait à connaître la voie d'entrée en ENV des individus, l'ENV d'obtention du DEFV (Diplôme d'Etudes Fondamentales Vétérinaires) et les éventuelles formations complémentaires s'il y a lieu. Cette dernière question cherchait à mieux cerner d'une part ce qu'il avait été nécessaire d'ajouter aux études vétérinaires pour l'exercice de leur métier actuel, d'autre part les facilitations éventuelles pour accéder à d'autres cursus en sortant d'une ENV. Le choix de s'intéresser uniquement au DEFV et pas à la thèse pour caractériser l'année de sortie est lié au fait que les vétérinaires des premières

promotions pouvaient soutenir leur thèse parfois dix ans après la sortie des ENV tout en exerçant légalement la médecine des animaux en clientèle.

2. La deuxième partie du questionnaire a traité **des motivations ayant guidé le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle.**

Le premier item concernait le moment où cette décision avait été prise, en envisageant le cas des personnes n'ayant jamais envisagé la pratique. La frise chronologique donnant la catégorie à cocher est présentée ci-après :

Figure 4 : Frise chronologique de prise de décision de ne pas pratiquer



Les motivations ont été triées par ordre chronologique pour suivre la manière dont la majeure partie des personnes interviewées avaient choisi de parler de leurs parcours. C'est souvent un cumul des raisons et des motivations qui est à l'origine d'une bifurcation de trajectoire (Alves and Culié, 2016). Il a donc été demandé aux individus de noter chaque item proposé sur une échelle de 0 à 5 [Pas du tout = 0, Totalemment = 5] sans demander de hiérarchisation.

Pour chaque « CAUSE », un item « Autre » permettait une expression libre du répondant.

3. Une autre partie traitait de la situation actuelle du répondant. Il s'agissait de noter **l'intérêt pour la situation professionnelle actuelle.** Ensuite était investiguée l'organisation d'appartenance du répondant en demandant par questionnaire à choix multiples dans une liste déroulante :

- La forme de l'organisation ;
- Le domaine de l'organisation – non pas la fonction occupée par l'individu au sein de l'organisation ;
- Le nom de l'organisation : la liste des principales entreprises citées dans l'annuaire Roy était proposée, ce qui permettait d'établir une saisie plus rapide et codifiée pour de nombreux répondants.

1. La partie suivante traitait de la **satisfaction de ne pas, actuellement, pratiquer la médecine des animaux en clientèle.** Il s'agissait d'attribuer une note à cette satisfaction, puis de grader par une note allant de 0 à 5 la part des critères suivants dans le choix de ne pas pratiquer actuellement :

- Différends avec d'anciens confrères ;
- Pas de formations proposées ;

- Intérêt pour l'activité actuelle supérieur ;
2. La dernière section, très courte, traitait de la **situation personnelle** de l'individu et relevait plus d'une analyse démographique très sommaire, puisque seule la question du sexe de l'individu était obligatoire, le nom n'étant qu'optionnel.

Un champ d'expression libre sous la formulation « Autre » était présent pour chaque question.

Tableau 4 : Liste des motivations du questionnaire

CAUSES	Items proposé sur une échelle de 0 à 5
Dès l'École	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de connaissance de soi à l'entrée de l'ENV • Différence entre enseignement en Chuv (hôpital universitaire) et exercice • Refus de la hiérarchie imposée par le Chuv • Mauvaise expérience lors d'un stage • Découverte de la réalité du métier lors d'un stage (le quotidien) • Manque de pratique dans les premières années • Etudes trop longues sans rémunération lors de la spécialisation • Manque d'informations sur les différents métiers autres que la pratique
Lors du métier de praticien – Relations interpersonnelles	<ul style="list-style-type: none"> • Comportement général des clients • Comportement général des confrères • Différends avec les clients • Différends avec les confrères • Différence de vision entre associés si concerné • Atteinte à la réputation (internet, bouche-à-oreille)
Lors du métier de praticien – Inadéquation entre soi et le métier de praticien	<ul style="list-style-type: none"> • Déséquilibre vie professionnelle/vie privée • Manque de liberté • Manque de contact affectif avec les animaux • Manque de légitimité • Difficulté devant les souffrances humaines/animales • Facturation des actes • Position du sachant face au client • Activité trop manuelle
Lors du métier de praticien – Exercice de la médecine	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité de se former aux technologies • Nécessité de se doter de nouvelles technologies onéreuses • Manque de moyen des clients • Manque de temps • Surcharge administrative • Répétitivité du métier • Manque d'opportunités d'évolution de carrière • Rémunération trop faible
Pour facteurs personnels	<ul style="list-style-type: none"> • Priorité à la vie personnelle • Suivi du conjoint • Rencontre amoureuse • Divorce/séparation • Problème de santé

e) **Méthode de traitement des réponses**

Le traitement des données a été anonymisée dans cette étude.

Les réponses aux différents champs ont été stockées dans un tableur Google Sheets. L'utilisation de Google Forms a certes l'avantage d'être utilisable par le plus grand nombre mais ne permet pas une saisie des champs totalement contrôlée, ce qui oblige un retraitement des réponses même pour des champs au format supposément randomisé – questions fermées, grilles allant de 0 à 5 [Pas du tout = 0, Totalement = 5] –, comme le nom de l'ENV.

Dès que la saisie est libre – questions ouvertes –, les fautes d'orthographe obligent un retraitement des données pour qu'elles soient exploitables. L'harmonisation des données a été faite manuellement.

Il convient de ne pas sous-estimer la force des informations recueillies au cours de cette enquête, entretiens comme questionnaire, qui ont permis de qualifier solidement les vétérinaires non comme des extraits de vie anonymes, mais avec toute la complexité de leur trajectoire individuelle. Ces informations permettent de les catégoriser avec la complexité des enquêtés : c'est là tout l'enjeu de ce type d'étude qui a conduit les enquêtés à faire preuve d'introspection avec un effort de mémoire pour retrouver les motivations de leurs choix passés. De ce fait, les données recueillies sont aussi bien robustes que rares.

4. Outils d'analyse et tests utilisés

Les tests statistiques de l'analyse quantitative ont été réalisés à l'aide du site libre d'accès BioStatGV. Le test le plus utilisé dans ce document sera le test de Kruskal-Wallis qui teste la significativité de la différence de répartition de variables ordinales entre des groupes. Du fait du très grand nombre d'individus ayant choisi de s'exprimer sous forme de verbatims, l'analyse du fichier de réponses libres a été effectuée à l'aide du logiciel d'analyse thématique NVivo de Ritme.

Il s'agissait de recenser tous les thèmes pertinents pour l'objectif de l'étude et d'identifier une potentielle répétition de ces thèmes entre les individus interrogés selon certaines caractéristiques librement définies que l'on appellera « attributs ».

L'analyse proprement dite du corpus s'est déroulée en plusieurs phases :

1. Attribution à chaque individu de caractéristiques
2. Lecture flottante du corpus pour déterminer les thèmes et les sous-thèmes principaux
3. Reformulation et regroupement de ces codes

L'intérêt du logiciel NVivo réside dans sa capacité à attribuer une occurrence d'un thème ou d'un sous-thème à un individu donné, ce qui permet grâce aux attributs de dégager de grandes tendances selon les caractéristiques appariées à chaque répondant. En d'autres termes, ce logiciel permet de réaliser une analyse qui se rapprocherait de l'analyse

humaine à très grande échelle pour savoir si des individus partageant des attributs similaires évoquent aussi les mêmes thèmes. L'analyse n'a porté que sur ces attributs.

Le matériau analysé avec ce logiciel consistait en un ensemble de fichiers dont chacun correspondait à un entretien pour la phase exploratoire d'une part, et de la grille de réponses de verbatim saisie librement dans Google Form, d'autre part. Cette grille avait préalablement été extraite sous Excel avant envoi dans Nvivo combinés avec les données issues des bases Access (saisie manuelle) et Excel (issus de Google sheets).

Il a été procédé à des regroupements pour certains champs dans la base Access :

- Promotion par tranches de 5 ans
- Formation complémentaire (champ de saisie libre) par niveau maximum et domaine de formation pour chaque répondant
- Organisation par forme juridique et domaine d'activité
- Exercice en clientèle par groupe de clientèle (intégration de nombreux commentaires)

Les attributs ont été définis dans Nvivo en ajoutant un tableau avec l'ensemble des données démographiques de chaque répondant à partir du code personnel. Les commentaires, champs « Autre », « pourquoi », qui étaient en saisie libre, ont été conservés en l'état (correction des fautes d'orthographe uniquement).

C. Résultats discutés des récits biographiques exploratoires de 25 vétérinaires

1. Observations et remarques

La phase exploratoire a reçu un taux de réponse de 78.1%, avec 25 entretiens.

Tableau 5 : Répartition des 25 personnes auprès de qui ont été menés des entretiens exploratoires par données démographiques

Promotion	1980-1989		1990-1999		2000-2009		2010-2019		Total
Sexe	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	H/F
EnvA	2	3	0	1	0	0	0	0	2/4
ENVT	1	1	2	2	0	0	1	0	4/3
Oniris	0	1	1	0	1	1	0	0	2/2
VetAgro Sup	0	1	1	2	1	2	1	0	3/5

Pour des raisons de confidentialité, les organisations renseignées ne sont pas rapportées dans ce tableau et les groupes de promotions par intervalles de dix ans sont artificiels puisque la dernière promotion interrogée était celle de 2017.

Le rapport au temps des individus semblait varier au cours de leur carrière, comme cela a été montré dans d'autres professions (Demazière and Dubar, 2005). Tout se passait comme si les interviewés avaient vécu leur début de carrière comme une continuité du passé, dictée par une fatalité qui n'avait rien à voir avec leur volonté, plus que comme une projection vers l'avenir. En effet, les vétérinaires qui avaient fait leur première insertion professionnelle dans un domaine clinique l'avaient décrite comme une continuité logique de leur cursus dans lequel la pratique de la médecine des animaux en clientèle était prépondérante. Cette caractéristique était moins présente chez les individus qui n'avaient pas exercé en clientèle à la sortie de leur cursus. Il conviendrait alors de s'interroger si le régime passéiste souvent associé à un certain pessimisme lorsqu'il est recueilli au présent (Demazière and Dubar, 2005) sur lequel les individus vivent leur insertion professionnelle n'est pas une entrave à une entrée sereine dans le métier. Si l'on devait être amené à comparer notre population avec l'insertion dans les professions de jeunes au chômage (Demazière and Dubar, 2005), il semblerait alors que ce type d'insertion serait marqué par une acceptation résignée du présent sans s'ouvrir à l'avenir. Cela pourrait être assimilé à une phase de vocation contrée, telle que décrite précédemment, sans possibilité de bifurcation si une occasion ne leur permet pas un désengagement. En d'autres termes, il s'agit pour les vétérinaires de passer d'une position passive, qui subit, à une position d'acteur, qui agit, ce qui l'opposerait radicalement au positionnement des individus en situation de crise.

Seule l'analyse des discours des vétérinaires au cours des entretiens permet de déterminer les événements dans leurs trajectoires. La bifurcation est assurée par l'interprétation du contexte de l'individu par l'individu à travers la nouvelle grille de lecture imposée par l'événement. Il agit alors comme une source de sens pour la trajectoire professionnelle sans mettre de côté l'évolution du monde via la perspective de nouvelles transformations ou relations. C'est l'enchaînement des événements et des motivations des individus qui donnent une continuité dans les parcours. Nous avons vu précédemment que cette impression de continuité était nécessaire à la transition professionnelle, c'est la raison pour laquelle tous les éléments des parcours des individus seront analysés au cours de cette période, y compris ceux qui concernent leur activité actuelle et les obstacles qu'ils y rencontrent ainsi que leurs motivations.

Il s'agit de faire apparaître dans l'analyse des discours les effets de la réorientation sur les systèmes individuels tant en termes d'intérêts – trouver sa voie –, de personnalité, de compétences et de croyances, sur les systèmes sociaux – réaction de la famille, des pairs et du conjoint – et sur le statut socio-économique (Alves and Culié, 2016).

2. Analyse des entretiens

a) Une temporalité des entretiens qui varie selon le stade et le vécu du parcours professionnel

Tous les individus interrogés, sauf deux femmes – une qui n'avait jamais eu l'intention de pratiquer la médecine des animaux en clientèle et une qui était intéressée par

le cursus vétérinaire pour des raisons familiales, ont mentionné la pratique de la médecine vétérinaire comme une vocation.

Avant de bifurquer ou de changer de voie, le mode de temporalité adopté dans le discours était celui de la fatalité ou du destin. En effet, selon leur description, tout semblait converger pour les amener à l'École dans le but de pratiquer la médecine des animaux en clientèle, comme si chaque élément de leur vie prenait la signification qu'ils devraient avoir *a posteriori* en amont de leur parcours. Ils s'enchaînaient dans un ensemble décrit comme cohérent. Le métier de vétérinaire correspondait à la réalisation d'une aspiration. Il était possible de percevoir dans les discours une anticipation prévisible et programmée de l'avenir. L'accumulation d'éléments était orientée vers cette perspective.

« De toute façon, c'était les animaux: je voulais les soigner, où faire de la recherche. c'est quelque chose qui s'est toujours présenté à moi de façon évidente, mais je me suis dit que je trouverai bien une opportunité qui se présenterait à moi dans le domaine. » (ENVA, 1980, Femme)

Le premier élément à prendre en compte est qu'après la reconnaissance de l'arrêt de la pratique, tous les discours ont été produits sur le mode de l'hétérogène, c'est-à-dire qu'aucun ne semblait suivre une trajectoire prédestinée dès lors que les personnes avaient accepté le fait de ne pas/plus vouloir exercer la médecine des animaux en clientèle. Le champ lexical n'était pas celui de la fatalité ou de la destinée. Les événements n'étaient plus décrits comme un ensemble de blocs qui consolidaient le parcours en construction, mais confrontaient plutôt l'individu à une nouvelle situation à laquelle il devait s'adapter. Il convenait alors pour lui de réagir en réorganisant son parcours. Les rêves et aspirations pouvaient se concrétiser à la suite d'un événement dit « déclencheur », mais qui pouvait n'être en réalité que la révélation d'une vocation contrée. L'idée aurait alors été la concrétisation d'un projet personnel qui avait pu naître après cet événement mais qui permettait de le concrétiser et de donner un sens à la rupture de continuité. C'est sur ce mode que se sont exprimés la majeure partie des participants.

Cependant, l'un d'entre eux a vu son parcours comme une répétition et le deuil de sa situation de praticien.

« Les abattoirs c'est pratique, c'est chiant, je m'ennuie. [...] C'est pratique. Je m'ennuie, je m'ennuie énormément au boulot, mais ça m'offre énormément de liberté. Avant j'adorais mon boulot, mais j'étais débordé. » (ENVN, 2008, Homme)

Tous les événements décrits expliquaient en quoi ils bloquaient l'individu dans sa situation actuelle et insatisfaisante sur le plan professionnel. Le ton semblait subjectivement plus fatigué que les autres interviewés, comme si sa situation mobilisait ses ressources personnelles dans le but de se résigner à sa situation actuelle tout en renonçant à d'autres possibles. Le seul refuge mentionné était celui d'une temporalité assez souple qui lui laissait une relative liberté pour trouver de la lumière dans une situation qu'il décrivait comme sombre. Il renonçait à des aspirations qu'il disait ne plus l'attirer aujourd'hui après que ses désirs professionnels eurent été brisés du fait de cet événement.

Paradoxalement, ce mode de temporalité était souvent associé au fait de quitter sa situation professionnelle pour suivre son conjoint (Demazière, 2007). Or, non seulement ce n'était pas le cas de cet individu, mais les personnes ayant subi cette situation par le passé

ne le subissaient plus comme un deuil au moment de l'entretien. Cela illustre bien en quoi la temporalité du vécu du vétérinaire en reconversion peut varier au cours de sa biographie.

La signification globale du discours vient de l'articulation de ces éléments entre eux pour aboutir au dénouement qui donne la perspective d'analyse à travers différentes composantes temporelles qui prennent la forme d'opportunités et de contraintes. Les explications viennent en général dans un second temps (Demazière, 2007). En d'autres termes, les vétérinaires interviewés étaient sur le mode de la projection puisque l'avenir était pour eux un réservoir d'opportunités – plus que de contrainte – et de projets même si leur situation professionnelle était souvent bien établie. Seuls deux individus vivaient la situation comme une fatalité.

Parmi ceux-là, l'un d'eux avait effectué ce choix par défaut, comme une continuité logique de son parcours sans réelle envie de pratiquer la médecine vétérinaire.

« Je n'ai pas la vocation, ce n'est pas un rêve de gamin. Je voulais quand même continuer à travailler dans le milieu agricole, mais en passant par la voie des études. » (ENVN, 2008, Homme)

De ce fait, un autre mode de temporalité original qu'il convient de mentionner s'applique au cursus vétérinaire même. Un individu a décrit le cursus vétérinaire comme une répétition d'erreurs au fil des années, comme si une force invisible empêchait le cursus d'évoluer.

« Ce qui est dommage, c'est que c'est un petit peu comme l'éducation des parents : on la critique et on la réplique d'une année à l'autre. J'ai l'impression que les gens font la même chose avec l'éducation de manière générale : ils la critiquent beaucoup et puis finalement ils sont dans le même moule parce qu'on a été formaté et qu'on a du mal à en sortir » (ENVL, 2005, Homme)

En d'autres termes, l'organisation du cursus était pour lui une fatalité, tous les éléments menaient aux mêmes erreurs sans possibilité de sortir de ce cycle de mauvaises appréciations. Il sera vu plus tard ce qui, dans l'organisation du cursus, a permis d'étayer ce constat.

Il convient toutefois de noter que ce mode de temporalité n'était pas intrinsèquement liée à la personnalité des individus puisque le mode de temporalité de la vocation était quant à lui employé pour décrire le parcours de l'ENV – voire avant – à la pratique, s'il y a lieu.

En conclusion, il est apparu que malgré certains éléments de continuité – notamment dans les compétences – il existe un changement radical de mode de pensée et de temporalité vécu par les individus dès lors qu'ils entament leur reconversion professionnelle. Ce qui laisse penser que nous nous trouvons face à une population homogène et que le mode de temporalité employé est relativement commun, ce qui révèle un ensemble de significations partagées par le groupe, à la différence près de certains cadres sociaux qui influent sur la perception des individus sur leur propre destin.

b) Enquête exploratoire à l'origine d'un questionnaire

Les codes les plus fréquents recouvrent plusieurs domaines qui ont été regroupés en grandes parties regroupant chacune plusieurs items provenant des nœuds-enfants identifiés lors des entretiens ou de la bibliographie. Les items, issus des 25 entretiens exploratoires exploitables, sont listés en annexe 04. Les éléments de verbatim suivants issus de ces entretiens exploratoires sont donnés à titre d'exemples et donnent de grandes tendances sur les mentalités des vétérinaires interrogés.

L'un des points les plus clivants était la relation avec la clientèle, parfois appréciée :

« J'aimais beaucoup la relation avec la clientèle. J'ai trouvé ça très sympathique J'ai plutôt été déçue par l'exercice des métiers. » (ENVA, 1980, Femme)

A contrario, certains trouvaient la relation en clientèle inintéressante, comme cette répondante qui évoque un « ras-le-bol des gens », que l'on peut comprendre à la fois comme une lassitude de la clientèle et des relations au sein de la confraternité.

« Dans une situation globale qui se dégrade est et avec un ras-le-bol des gens qui devenaient de plus en plus net. » (ENVL, 2002, Femme)

Une tendance observée au cours de cette phase était une importance plus grande accordée à la famille dans les discours des femmes et un déséquilibre vie professionnelle / vie privée majoritairement masculin.

Par exemple, si les enfants étaient mentionnés par les deux sexes, les femmes tendaient à plus suivre leur conjoint dans son activité professionnelle que les hommes :

« Aujourd'hui, je travaille encore à Virbac, mais mon deuxième mari a été muté autour de Lyon, donc je ne pouvais plus travailler pour eux comme avant. » (ENVL, 1992, Femme)

« Les inconvénients que j'y voyais étaient le côté routinier, des contraintes sur la vie personnelle, et en manque de possibilité de faire de la réflexion à plus long terme, des activités scientifiques de plus grande envergure, être un peu sans possibilité de se projeter dans des actions à plus long terme. » (ENVN, 1997, Homme)

Ce répondant évoque de nombreux points. La stimulation intellectuelle recherchée par cette population contrastait avec l'aspect routinier évoqué. La routine était moins ressentie dans certains types de clientèles, à l'instar de la clientèle rurale :

« Enquêtrice : Quel aspect te plaisait quand tu pratiquais ?

— L'aspect varié : il y avait la variété entre les vaches et puis la chirurgie de York, l'aspect relationnel avec les éleveurs, le fait de se libérer un peu de pression le temps qu'on était dans la voiture - ouvrir les fenêtres sentir l'air, et écouter la musique à fond - quand tu es en 100 % canine c'est quasi impossible d'avoir ces moments de détente dans la journée. » (ENVT, 1995, Homme)

De plus, (ENVN, 1997, Homme) souligne le manque de vision systémique de la science dans son ensemble, de même qu'une perception « au jour le jour » de son activité professionnelle. Cet aspect est à relier avec les capacités de vision à long terme et de projection nécessaires à une construction identitaire stable.

De plus, la curiosité était un moteur fondamental dans les motivations des vétérinaires interrogés, comme cette répondante qui, en fin d'études vétérinaires, a choisi une spécialité ne correspondant pas à sa motivation première, spécialité qui a par la suite déterminé la suite de son parcours alors qu'il ne correspondait pas à son projet professionnel initial :

« En 5e année, j'ai décidé de faire la spécialité faune sauvage, parce que j'avais envie de découvrir des trucs nouveaux. » (ENVN, 2006, Femme)

Les individus interrogés mentionnaient souvent un cursus pluridisciplinaire, mais aussi une passion pour d'autres domaines les intéressant plus à un instant t, déterminant une partie de la suite de leur parcours professionnel, comme c'était le cas pour cette répondante.

Un point fondamental qui poussait à tenter d'identifier les déterminants de la vocation contrée chez les vétérinaires qui ne pratiquent pas la médecine des animaux en clientèle a été cette personne qui avait pratiqué en Angleterre avant de revenir en France pour découvrir les modalités d'exercice dans son pays de formation.

« Enquêtrice : Est-ce que vous auriez pratiqué si vous étiez restée en Angleterre? »

— Oui, je pense que oui. On m'avait proposé un poste de collaborateur dans la clinique dans laquelle je travaillais, Donc je serais restée dans ce domaine d'activité. J'aurais peut-être fait une spécialité. » (ENVA, 1991, Femme)

Au moment de l'entretien, cette personne a exprimé sa satisfaction sur son parcours, de même que son grand intérêt pour sa profession actuelle. Néanmoins, si les modalités de pratique de la médecine de animaux avaient été différente en France, elle n'aurait pas bifurqué. Ce raisonnement indique que malgré la pluridisciplinarité du cursus et le fait que les répondants aient pu trouver des métiers les intéressant davantage, ces mêmes individus avaient des vocations contrées envers l'exercice de la médecine des animaux en clientèle dès lors qu'ils opéraient une bifurcation – qu'elle soit sur le mode de la reconversion ou de la réorientation.

Le but de cette phase n'était pas de viser la représentativité du fait du faible nombre d'entretiens qu'il était possible de mener, mais de recenser le maximum de motivations pour aboutir à la création d'un questionnaire. Les entretiens ont été arrêtés lorsqu'a été observée une saturation des données, c'est-à-dire le moment où aucune propriété nouvelle n'est plus apparue au cours de l'analyse.

La partie suivante s'attachera à dégager de grandes motivations selon les profils de répondants.

D.

D. Résultats discutés issus des 2070 questionnaires valides saisis

Cette partie présente les résultats des réponses aux questions ainsi que différentes analyses étayées par des éléments de bibliographie, justifiant de les nommer « Résultats discutés ». Ces conclusions seront présentées sous la forme d'un encadré. Cette partie sera

suivie d'une discussion plus générale, transversale à chacun des résultats préalablement discutés de façon individuelle.

1. Description de l'échantillon

a) Résultats bruts

Le questionnaire a été envoyé à 3175 personnes. De nombreuses réponses (2117 soit un taux de réponse de 66,7%) ont été apportées au questionnaire. Ces retours ont été traités pour supprimer les doublons, les praticiens en exercice, les retraités et les vétérinaires qui n'avaient pas été formés dans les ENV et n'appartenaient pas à la population cible. Les données définitives ont donc porté sur les 2070 réponses valides (soit un taux consolidé de réponse de 65,2%) de vétérinaires appartenant à la population cible. Les promotions ont été regroupées par tranches de 5 ans.

Les noms des écoles ont été harmonisés et actualisés car de très nombreux répondants ne se sont pas reconnus dans l'intitulé proposé et ont saisi le nom de l'école au moment de leurs études.

On rappelle que la première promotion de l'ENV Nantes est sortie en 1983, que sur ces années (1980-1984) on compte de nombreux retraités et que du fait des réformes du cursus, aucune promotion n'est sortie des ENV en 2000 et 2010.

La tranche 2015-2019 s'arrête donc à 2017.

Les répondants étaient issus de l'EnvA (637 ; 31%), VetAgro Sup (506 ; 24%), ENVT (479 ; 23%) et Oniris (479 ; 22%).

Le nombre de répondants selon le sexe et l'école par groupe de promotion sont en Annexe 05.

Dans le tableau ci-dessous, le taux de réponses (nombre de réponses valides rapporté au nombre d'envois) est analysé par groupe de promotion.

Tableau 4 : Taux de réponses par groupes de promotion

Promotion	1980 - 1984	1985 - 1989	1990 - 1994	1995 - 1999	2000 - 2004	2005 - 2009	2010 - 2014	2015 - 2019
Taux de réponse	41,4%	49,8%	47,1%	52,6%	54,3%	52,6%	54,6%	47,9%

Le cursus vétérinaire correspond à plusieurs caractéristiques des cursus pluridisciplinaires. Il fait suite à un concours d'entrée sélectif, lui-même préparé par un dispositif pluridisciplinaire de classes préparatoires (Quiviger, 2010), pour la plupart des répondants. Les effectifs des promotions sont peu élevés et les étudiants disposent d'un

encadrement suivi (Quiviger, 2010).

Ces éléments contribuent à la présence de vétérinaires dans de nombreuses formes et domaines d'activités d'organisations. Cette partie se propose de dresser une cartographie de la profession vétérinaire hors clientèle.

Tous les **graphes associés aux tableaux** issus de Google Form ci-dessous sont fournis en **Annexe 06**.

Postes de praticiens occupés

Près de la moitié (43%) des répondants ont occupé moins de 2 postes. Les abandons de pratique (57%) sont majoritairement le fait de vétérinaires qui ont l'expérience de plus de 2 postes.

Tableau 5 : Nombre de postes de praticiens occupés

Nombre de postes	0	1	2	3	4	5 et plus
Nombre	567	332	328	252	163	428
%	27	16	16	12	8	21

Si 46% des répondants ont pratiqué moins d'un an, les vétérinaires expérimentés (plus de 5 ans) abandonnent aussi notablement (22%).

Tableau 6 : Durée cumulée de la pratique de la médecine des animaux en clientèle

Durée	Jamais	< 1 an	1 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 10 ans	10 à 15 ans	15 ans et plus
Nombre	534	418	439	223	226	102	128
%	26	20	21	11	11	5	6

On constate que 39% des répondants ont pris leur décision avant la sortie de l'école, 59% ont mis moins de deux ans à faire ce choix. La période de l'insertion (entre 1 et 5 ans) représente aussi 39% des répondants, les vétérinaires expérimentés (plus de 5 ans) abandonnent aussi notablement (22%).

Tableau 7 : Quand avez-vous décidé de ne pas/plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle

Quand	Jamais	A l'école	<1 an à 2 ans après	3 à 5 ans après	5 à 10 ans après	10 à 15 ans après	Plus de 15 ans après
Nombre	178	639	409	388	213	121	121
%	8	31	20	19	10	6	6

CAUSES : Dès l'École

Globalement, les causes identifiées lors de la revue de littérature et au cours des entretiens exploratoires n'ont majoritairement pas été validées par une majorité de répondants alors même que 39% ont pris leur décision dès l'école ou avant. Beaucoup (759) ont du coup éprouvé le besoin d'expliquer dans un verbatim ces causes dès l'école.

Tableau 8 : CAUSES : dès l'École. Qu'est-ce qui, dès l'École, vous a éloigné de la médecine des animaux en clientèle ?

[Pas du tout = 0, Totalement = 5]

Causes	0	1	2	3	4	5
Manque de connaissance de soi à l'entrée de l'ENV	1229	211	168	174	167	121
Différence entre enseignement en Chuv et exercice	1332	204	145	136	148	105
Refus de la hiérarchie imposée par le Chuv	1823	106	52	38	29	22
Mauvaise expérience lors d'un stage	1672	157	95	70	45	31
Découverte de la réalité du métier lors d'un stage (le quotidien)	1233	179	190	158	170	140
Manque de pratique dans les premières années	1390	219	149	123	98	91
Études trop longues sans rémunération lors de la spécialisation	1765	121	62	46	44	33
Manque d'informations sur les différents métiers autres que la pratique	1189	157	189	150	176	209
Autre (dès l'école) – saisie libre possible	1067	20	61	39	124	759

CAUSES : Lors du métier de praticien

D'une façon générale, pour ceux qui n'avaient jamais pratiqué, il leur était demandé de projeter leur vision du métier en clientèle via des expériences de stages, des informations rapportées etc.

C'est majoritairement le comportement général des clients qui rendait la médecine des animaux en clientèle difficile (791 notes de 3 à 5) et le comportement général des confrères (512 notes de 3 à 5).

**Tableau 9 : CAUSES : lors du métier de praticien, relations interpersonnelles.
Quelle relation interpersonnelle rendait la médecine des animaux en clientèle difficile?**

[Pas du tout = 0, Totalement = 5]

Causes	0	1	2	3	4	5
Comportement général des clients	740	280	259	305	288	198
Comportement général des confrères	1012	304	242	234	168	110
Différends avec les clients	1228	337	199	139	97	70
Différends avec les confrères	1362	297	174	104	67	66
Différence de vision entre associés si concerné	1684	122	95	50	57	62
Atteinte à la réputation (internet,bouche-à-oreille)	1796	129	62	39	26	18
Autre (relations humaines) – saisie libre possible	1501	96	95	84	93	201

Le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est la motivation majoritaire qui ont poussé les répondants à ne plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle (730 notes de 3 à 5), puis le manque de liberté (608 notes de 3 à 5), deux items qui peuvent se rapprocher sur le plan du manque d'autonomie ressenti par le répondant.

Tableau 10 : CAUSES : lors du métier de praticien, inadéquation entre soi et le métier de praticien. Quelle caractéristique personnelle vous a éloigné du métier de praticien?

[Pas du tout = 0, Totalemment = 5]

Causes	0	1	2	3	4	5
Déséquilibre vie professionnelle / vie privée	891	175	199	238	293	274
Manque de liberté	1076	204	172	212	231	175
Manque de contact affectif avec les animaux	1564	200	128	78	61	39
Manque de légitimité	1390	198	176	124	107	75
Difficulté devant les souffrances humaines/ animales	1276	242	178	130	125	119
Facturation des actes	1142	227	213	189	173	126
Position de sachant face au client	1497	221	147	98	65	42
Activité trop manuelle	1595	157	115	87	66	50
Autre (inadéquation entre soi et le métier de praticien) – saisie libre possible	1222	70	121	127	168	362

La répétitivité du métier a été la motivation majoritaire qui a poussé les répondants à ne plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle (817 notes de 3 à 5), puis le manque d'opportunités d'évolution de carrière (706 notes de 3 à 5), deux items qui se rapprochent par l'impression de stagnation qu'ils ont pu conférer à l'individu.

Tableau 11 : CAUSES : lors du métier de praticien, exercice de la médecine. Quel facteur dans l'exercice de votre métier vous a éloigné de la pratique de la médecine ?

[Pas du tout = 0, Totalement = 5]

Causes	0	1	2	3	4	5
Nécessité de se former aux technologies	1738	155	80	60	26	11
Nécessité de se doter de nouvelles technologies onéreuses	1696	139	94	72	49	20
Manque de moyen des clients	1194	206	226	213	135	96
Manque de temps	1258	204	175	179	143	111
Surcharge administrative	1452	230	157	102	78	51
Répétitivité du métier	896	160	197	193	295	329
Manque d'opportunités d'évolution de carrière	1036	126	202	168	258	280
Rémunération trop faible	1326	204	162	141	111	126
Autre (Exercice de la médecine) – saisie libre possible	1646	49	60	49	76	190

L'opportunité présentée par le hasard est un événement biographique non inhérent à la pratique vétérinaire qui a poussé les répondants à ne plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle (840 notes de 3 à 5). C'est ensuite la priorité donnée à la vie personnelle qui constitue la motivation principale (703 notes de 3 à 5). Ce dernier item se rapproche d'une impression de déséquilibre entre la vie personnelle et la vie privée, sans pour autant s'y rattacher totalement. La priorité à la vie personnelle reflète un engagement total de la personne dans la sphère personnelle de sa vie, aux dépens de la sphère professionnelle.

CAUSES: Pour facteurs personnels

Tableau 12 : CAUSES : pour facteurs personnels. Quel facteur dans votre vie personnelle vous a éloigné de la pratique de la médecine ?

[Pas du tout = 0, Totalement = 5]

Causes	0	1	2	3	4	5
Priorité à la vie personnelle	1035	149	183	245	196	262
Suivi du conjoint	1634	73	69	72	68	154
Rencontre amoureuse	1873	47	31	31	30	58
Divorce/séparation	1981	23	15	12	7	32
Problème de santé	1795	50	50	41	45	89
Opportunité présentée par le hasard	1036	60	134	170	219	451
Autre (facteurs personnels)	1464	28	40	59	99	380

Le réengagement de l'individu était appréhendé par son évaluation de sa situation professionnelle actuelle, notamment par rapport à la situation de praticien. Les répondants ont été très satisfaits de leur situation professionnelle actuelle (1968 réponses entre 3 et 5) et presque autant satisfaits de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle (1908 réponses entre 3 et 5). Le plus grand nombre de réponses à 3 dans le deuxième cas peut exprimer un regret de ne pas avoir pratiqué la médecine des animaux en clientèle.

Tableau 13 : Situation professionnelle actuelle

[Pas du tout = 0, Totalement = 5]

	0	1	2	3	4	5
Pourriez-vous mesurer votre intérêt pour votre situation professionnelle actuelle ?	20	26	56	190	634	1144
Si c'était à refaire, êtes-vous satisfait de ne pas avoir continué la pratique de la médecine des animaux en clientèle ?	31	34	97	253	414	1241

Organisations d'appartenance des répondants

Les Organisation d'appartenance des répondants (Etablissement public national et local) ont été regroupés (voir Annexe 06 : Graphes des réponses issues de Google Forms). À eux deux, l'État et les entreprises privées emploient aujourd'hui 82% des vétérinaires répondants.

Cet élément est intéressant dans le cadre du financement des études vétérinaires en France car hormis le *sponsoring* d'activités et d'événements extra-scolaires, les entreprises privées ne financent que très peu, voire pas du tout pour certaines le cursus vétérinaire. On pourrait aussi l'interpréter dans le cadre d'une évolution potentielle de la formation initiale.

On constate également que la composante d'entrepreneuriat individuel (9%) est importante.

Les vétérinaires, qui historiquement créaient leur clinique, ont pu garder cet esprit d'entrepreneuriat individuel.

Figure 5 : Répartition des formes juridiques des organisations employant les répondants (nombre et %)

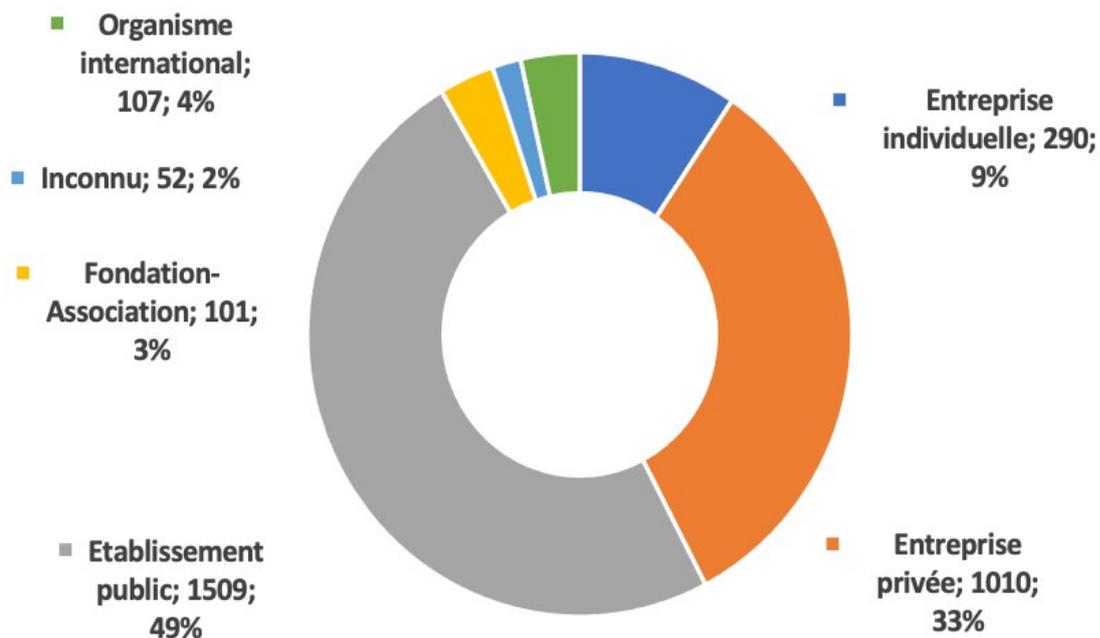
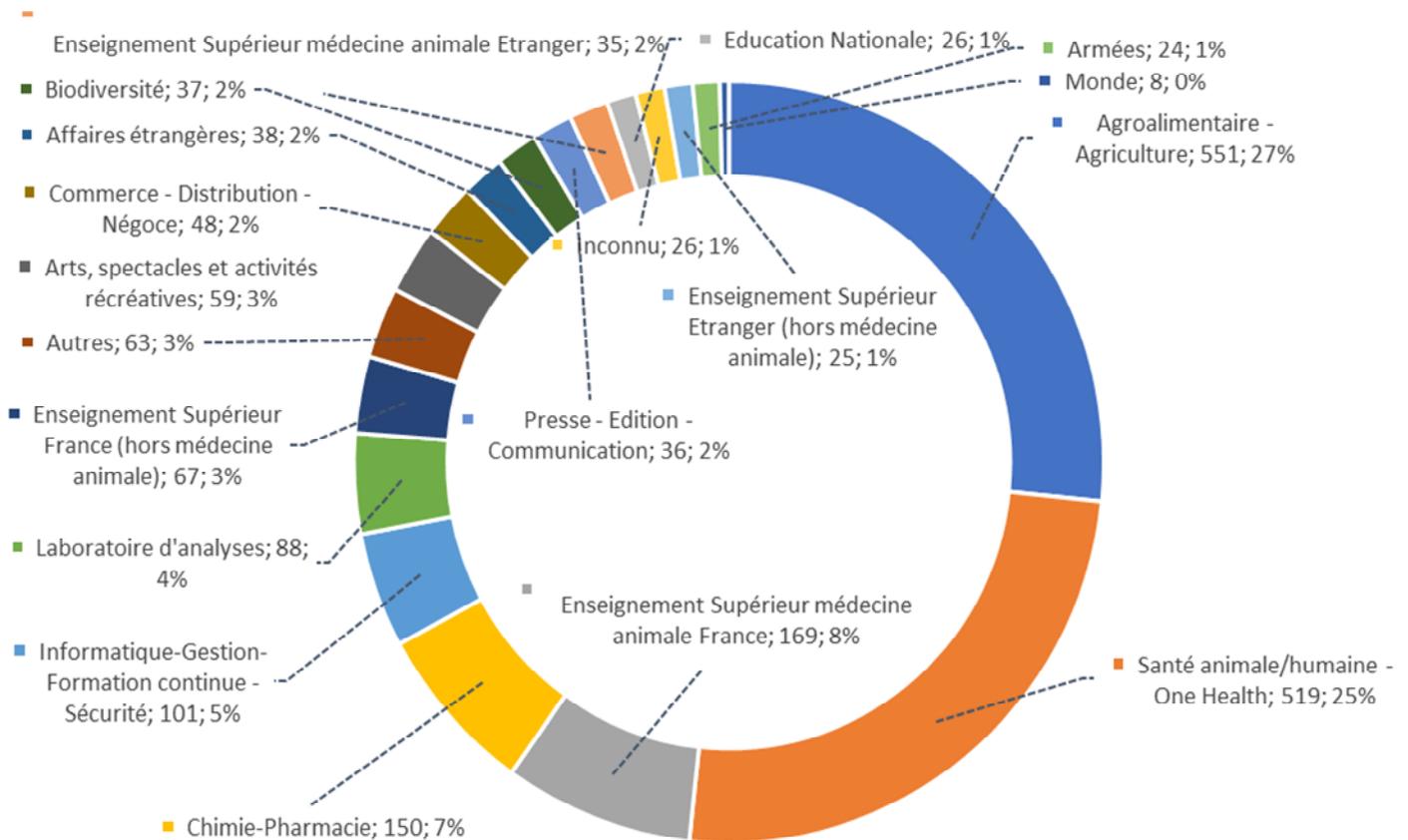


Figure 6 : Répartition des domaines d'activité des organisations employant les répondants (nombre et %)



Le but de ce diagramme circulaire n'a pas été d'en tirer des conclusions sur les mécanismes sociologiques qui sous-tendent les choix des vétérinaires ne pratiquant pas la médecine des animaux en clientèle. Il a plutôt visé à établir une cartographie des domaines d'organisation dans lesquelles travaillait la population répondante. Pour des raisons de lisibilité, ce graphique regroupe Informatique-Gestion-Formation continue et Sécurité. La suite de ce travail séparera ces deux items pour reprendre la classification proposée lors du questionnaire.

La moitié des individus interrogés (52%) sont répartis entre les domaines de l' « Agroalimentaire-Agriculture » et de la « Santé animale/Humaine – One Health » (la liste des principales entreprises avec leur forme et domaine d'activité est fournie en Annexe 07 pour un nombre de répondant >3).

Les répondants étaient à 53% des femmes et 47% des hommes.

Les vétérinaires étaient totalement satisfaits à 60% et même globalement satisfaits 92% (entre 3 à 5) de leur choix.

Tableau 14 : Conclusion - si c'était à refaire, êtes-vous satisfait de ne pas avoir continué la pratique de la médecine des animaux en clientèle ?

[Pas du tout = 0, Totalement = 5]

	0	1	2	3	4	5
Si c'était à refaire, êtes-vous satisfait de ne pas avoir continué la pratique de la médecine des animaux en clientèle	31	34	97	253	414	1241

Plus de 55% de répondants ont manifesté leur total intérêt pour l'activité actuelle supérieure (note égale à 5) et 95% un réel intérêt (entre 3 et 5).

Tableau 15 : Quels facteurs auraient pu empêcher une réinstallation ?

[Pas du tout = 0, Totalement = 5]

Facteurs	0	1	2	3	4	5
Différends avec d'anciens confrères	1859	52	37	31	35	56
Pas de formations proposées	1545	87	109	122	96	111
Intérêt pour l'activité actuelle supérieur	20	26	56	190	634	1144
Autre	1694	23	54	52	65	182

Dans un premier temps, ces résultats bruts sont peu significatifs.

b) Aspect longitudinal des motivations

L'introduction du code personnel a permis d'individualiser les réponses tout en conservant l'anonymat, ce qui a ouvert la possibilité d'introduire des analyses croisées significatives qui seront effectuées dans la suite du traitement des résultats.

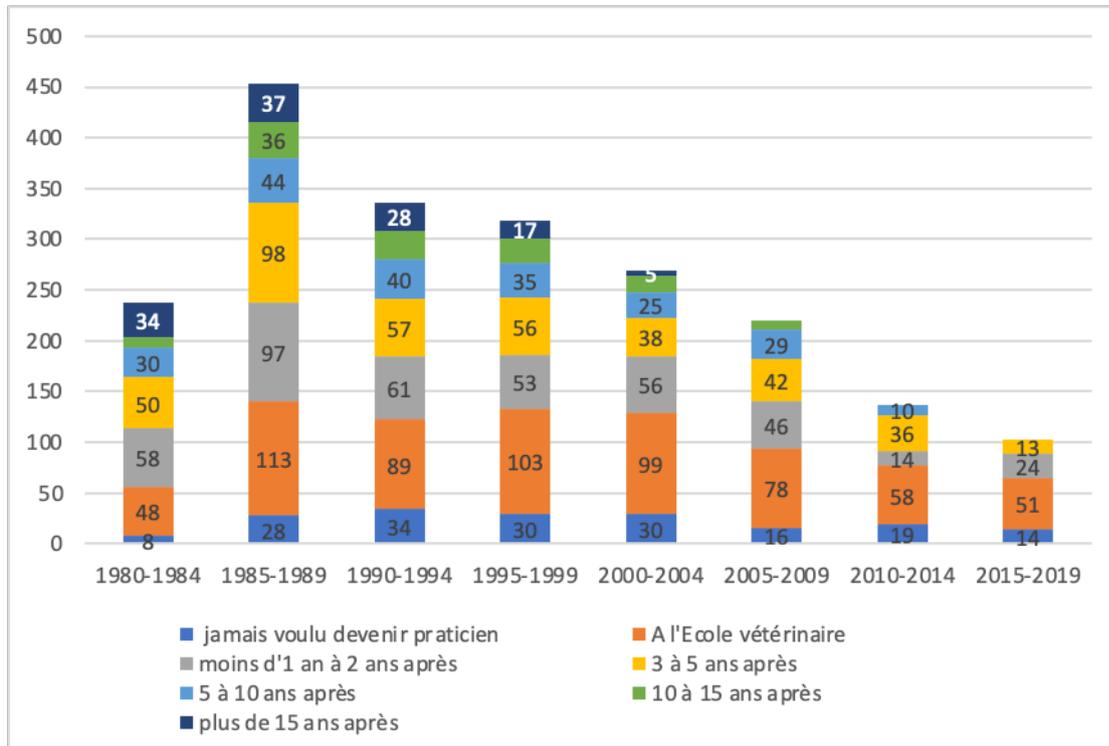
L'analyse de la temporalité incluse dans le questionnaire oblige à préciser les évolutions réglementaires de la profession pour l'analyse des données. Auparavant, les étudiants pouvaient effectuer des opérations de prophylaxie dès le milieu de leurs études, ce qui leur permettait de pratiquer alors qu'ils étaient encore à l'École. Ces expériences, malgré leur brièveté, les mettaient en contact avec le métier et contribuait à évaluer la congruence entre eux et le métier de praticien.

L'effectif ayant choisi de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle moins d'un an ou deux ans après leur sortie d'ENV est similaire au nombre de répondants ayant choisi d'arrêter la pratique entre trois et cinq ans après. Les promotions sorties de l'ENV entre 1990 et 2004 semblent avoir fait leur choix plus précocément que les promotions d'avant ou celles d'après. Comparativement, les promotions 1985-1989 paraissent avoir arrêté la pratique plus tard (3 à 5 ans après).

Il s'agit toutefois de remarquer que 60% des individus ont choisi de ne pas pratiquer au moins quelques mois après le diplôme (N=1253), toutes promotions confondues.

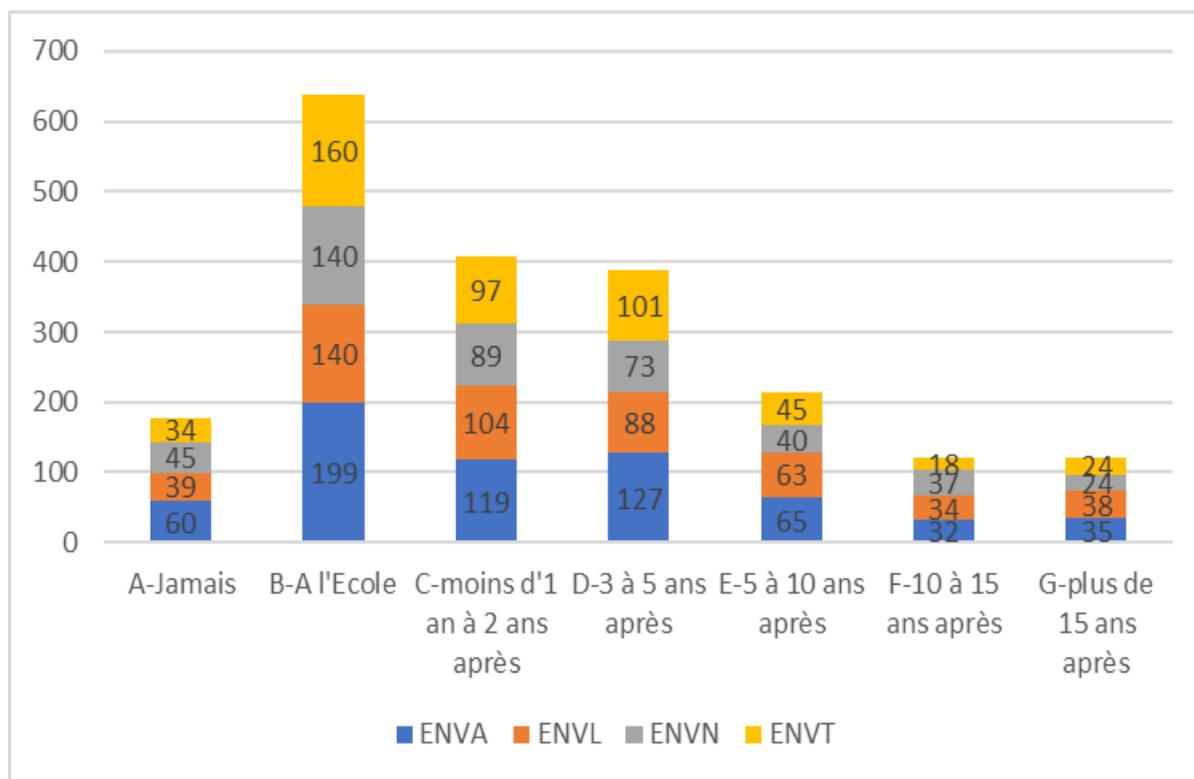
On peut s'intéresser au moment où les répondants ont pris la décision de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle en fonction de l'ENV d'origine des répondants, de manière à identifier une potentielle influence des spécificités des enseignements sur la décision des répondants. La répartition de la période de volonté de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle est significativement différente selon le groupe de promotion ($p = 8.6 \times 10^{-21}$). Les promotions sorties entre 1990 et 2004 ont fait leur choix significativement plus tôt que les autres. Les motivations d'orientation devaient obéir à des déterminants différents au cours de cette période.

Figure 7 : Répartition de la période de volonté de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle selon les groupes de promotion



Cette étude confirme les résultats des études précédentes en ce qui concerne l'ENV d'origine de la majorité des sortants. Celle qui en compte le plus est l'ENVA (n = 637), suivie de VetAgro Sup (n = 506) puis d'Oniris (n = 448) et de l'ENVV (n = 479). La distribution de la temporalité de prise de décision semble similaire entre les ENV (p = 0.07).

Figure 8 : Répartition de la période de volonté de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle selon l'École



Toutes ENV confondues, la volonté de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle était significativement distincte en fonction du temps après l'obtention du diplôme ($p = 0,0004$), avec un pic de décision prise à l'école et dans les 5 années suivantes, significativement plus élevé à l'école que 3 à 5 ans ($p = 0,0254$), 5 à 10 ans ($p = 0,0002$) ou au-delà de 15 ans ($p = 0,0002$) après l'obtention du diplôme.

c) La formation complémentaire, réengagement dans une nouvelle identité vétérinaire

Nous l'avons vu précédemment, s'intéresser aux motivations de reconversion revient à s'interroger sur l'identité professionnelle des individus et donc sur leur formation. L'un des critères de recrutement dans l'étude était la formation initiale en ENV que l'on suppose, au vu du résultat précédent et des exigences réglementaires qui encadrent le cursus, uniforme entre les ENV. Il s'agit maintenant de s'interroger sur ce qui fait la spécificité de chaque individu sur ce critère au sein de l'échantillon, en d'autres termes, l'étude de leur formation complémentaire. Les tables complètes indiquant le nombre d'individus ayant suivi une formation par domaine et par niveau sont fournies en Annexe 16. Le niveau retenu est le plus haut obtenu par le répondant, le fait d'avoir fait plusieurs formations dans un même niveau n'a pas été pris en compte, pas plus que le nombre de formations réalisées. Les domaines de formation ont été regroupés pour une meilleure lisibilité. Un individu qui a suivi des formations dans deux domaines différents X et Y est listé avec un / : X/Y (l'ordre est inconnu). Le domaine « Autre » regroupe des catégories très minoritaires (exemple : philosophie, géographie...).

La formation complémentaire constitue une forme de réengagement achevant un processus de reconversion ou de réorientation. Le sujet de l'engagement a pu être appréhendé selon la temporalité de la prise de décision. Il ne s'agissait pas ici de quantifier l'intensité de ce réengagement, mais d'appréhender sa nature en fonction du moment où ces vétérinaires ont fait le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle.

D'abord, les individus sont nombreux à avoir effectué une formation complémentaire tous domaines confondus (n = 1700, soit 82 %). Cet élément laisse penser que les vétérinaires n'ont pas de problème de légitimité à s'engager dans un cursus donné, quel que soit le domaine.

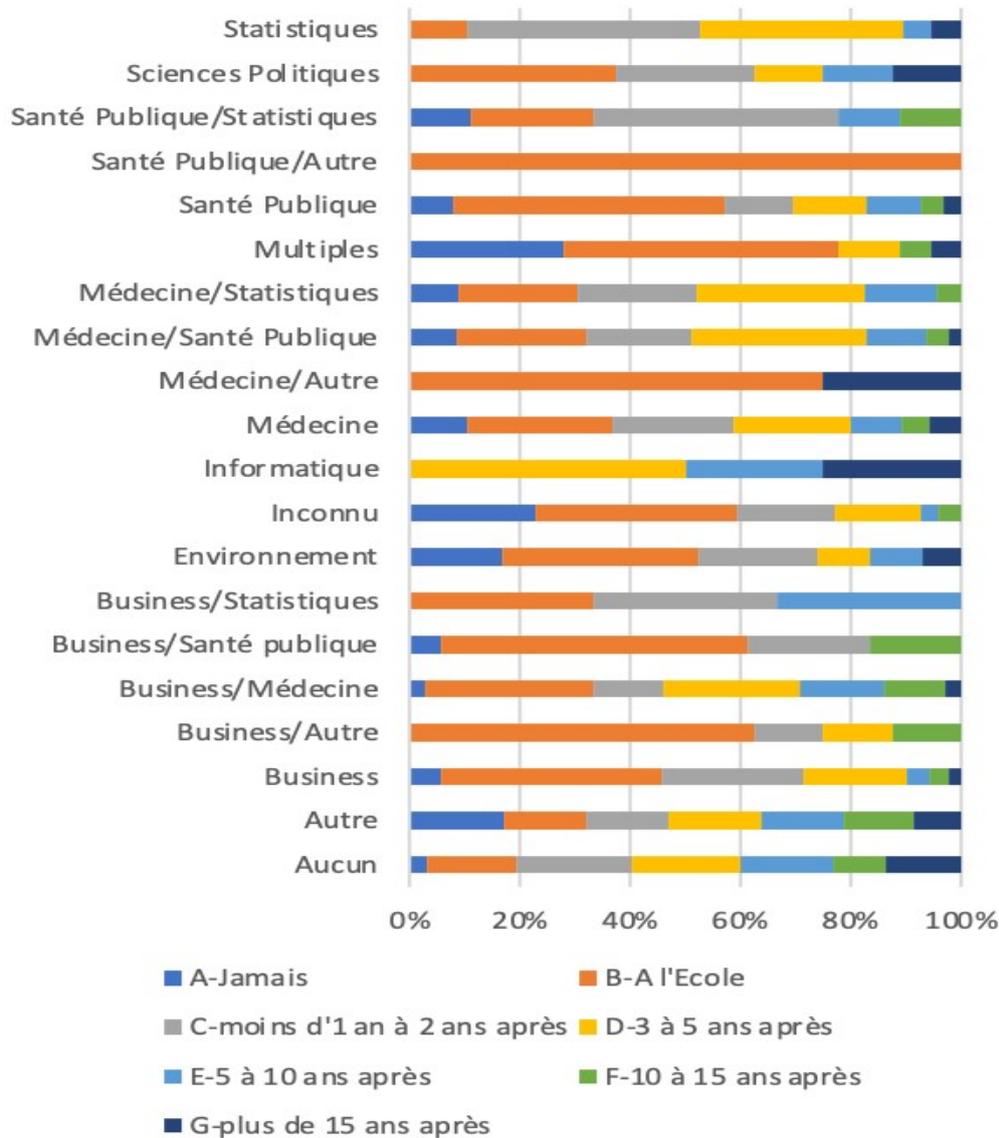
Le domaine de la médecine compte plus de répondants ayant fait leur choix après l'ENV.

Entreprendre une telle formation complémentaire semble en effet moins pertinent s'il a déjà été fait le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle. Les domaines de formations complémentaires les plus investis par les individus ayant fait leur choix avant ou pendant l'ENV sont le business et la santé publique. De plus, ils ont souvent entrepris de nombreuses formations (souvent deux, voire plus).

Lorsque la décision de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle a été prise après l'ENV, les personnes interrogées sont presque 25% à déclarer n'avoir fait aucune formation complémentaire.

Ce résultat s'explique par la difficulté d'une reprise d'étude pour un adulte actif, sur le plan matériel comme sur le plan psychologique. En effet, même si notre société permet la construction de parcours réversibles (Chamahian, 2011) la personne doit disposer de fonds suffisants pour entreprendre un parcours de plusieurs mois non rémunérés. Elle oblige aussi à une reconnaissance d'un sentiment de construction ou de reconstruction d'une identité professionnelle à un âge où il est traditionnellement accepté que celle-ci est définie (Chamahian, 2011).

Figure 9 : Répartition de la période de volonté de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle selon de domaine de formation complémentaire



Il convient maintenant d'identifier la nature des différences significatives observées entre les domaines de formation sur le critère de la temporalité de la prise de décision ($p = 5.3e-28$). Plusieurs catégories semblent regrouper la plus grande partie des disparités. Le tableau suivant récapitule ces domaines de formations complémentaires ainsi que les hypothèses avancées pour expliquer ces phénomènes.

Tableau 16 : Domaines de formations complémentaires avant/ pendant ou après ENV

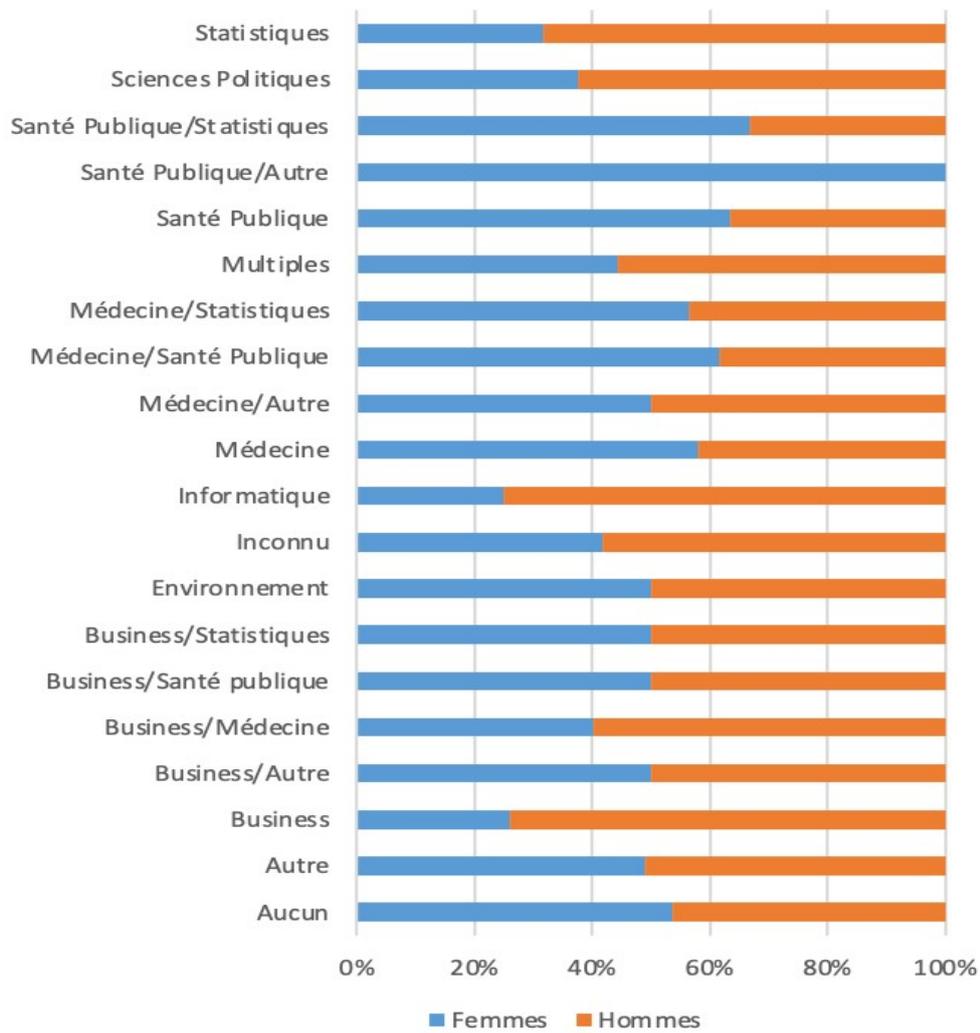
Décision prise...	Domaine plus choisi	Hypothèse
Avant ou pendant ENV	Multiple	Formation faite plus tôt alors que la conformation d'esprit était encore adapté au scolaire
	Informatique	Plus de répondant des promotions 1985-1989, développement de l'informatique dans ces années-là, les individus ne pouvaient pas connaître les ordinateurs avant
Après ENV	Santé Publique	Moins de place pour le concours élèves ouvert en sortie d'ENV que pour les autres concours recrutant des profils ayant déjà travaillé
	Médecine	Formation faite avant la reconversion ou faite pour se reconvertir dans un domaine de médecine non reconnu par l'ONV
	Aucun	Pas de temps pour une formation en cas de vie de famille, pas de fonds pour la financer

La profession vétérinaire est aujourd'hui largement féminisée. S'intéresser à une potentielle différence entre les sexes en ce qui concerne le domaine de la formation complémentaire pouvait être éclairant dans ce contexte, à plus forte raison en sachant que le sexe influence les motivations professionnelles. Il est ainsi confirmé que les différents domaines de formation ont été investis différemment selon le sexe des répondants ($p = 2.2e-13$).

Les hommes ont avoir massivement investi les domaines de formation en informatique, sciences politiques, statistiques et business. Ce dernier domaine est intéressant dans la mesure où les femmes étaient présentes pour plus de la moitié des formations en commerce, gestion et comptabilité (MESRI-DGESIP/DGRI-SIES, 2020). Les études en informatiques, quant à elles, ont été en grande partie investies par les hommes (Ada tech school, 2023). Il n'a pas été possible de comparer ces résultats à la population globale en ce qui concerne les études de sciences politiques car les structures de formation ont mis en place des quotas basés sur le sexe pour promouvoir une parité. Les sexes se répartissaient de manière à peu près égale entre les autres domaines de formation.

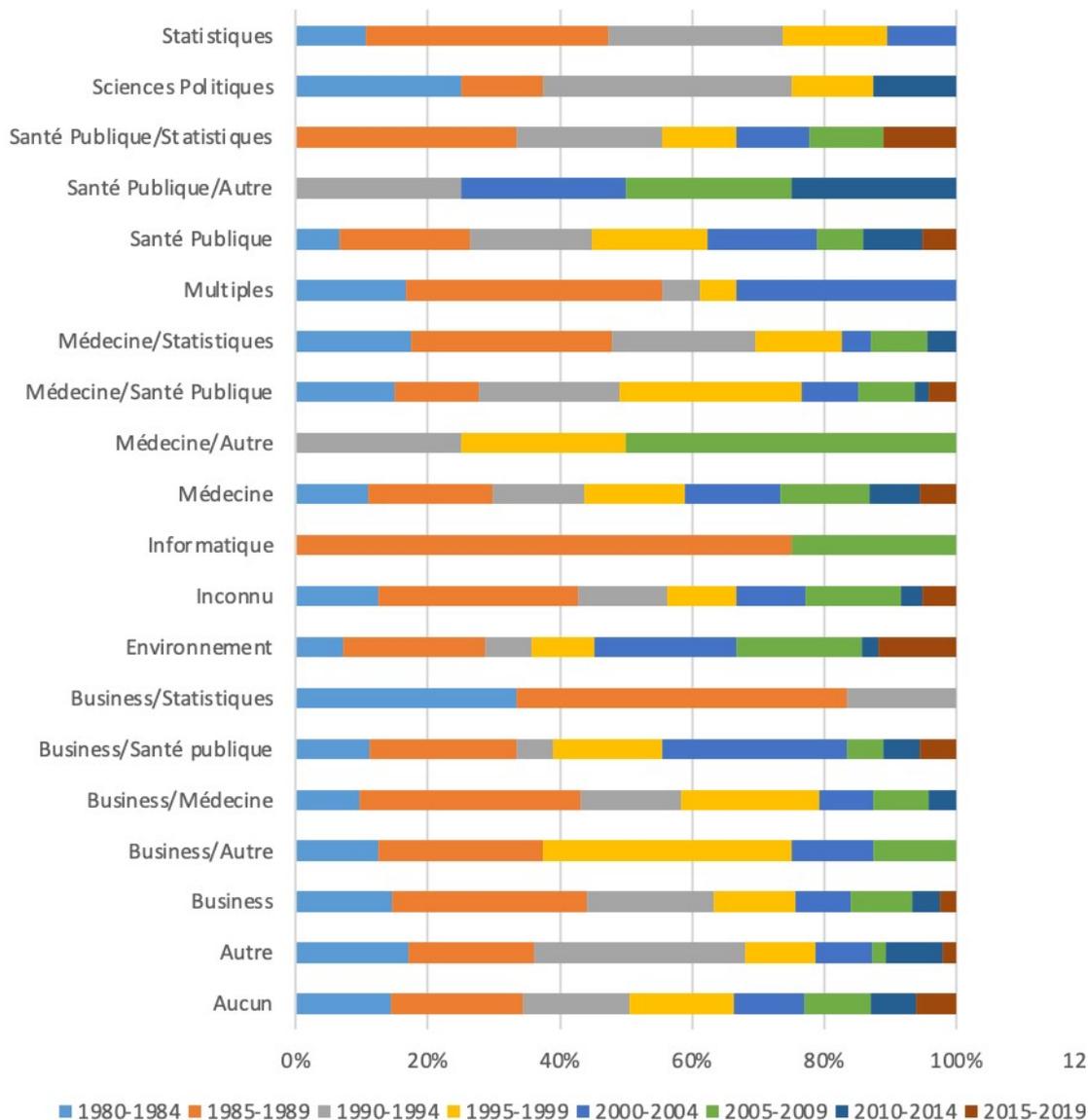
La construction des réponses attendues permettait une étude de la temporalité, tant de la démographie, que des motivations, intégrant aussi des facteurs générationnels. Certains, propres à la profession de vétérinaire, ont été mentionnés plus haut. D'autres touchent les populations occidentales tous secteurs confondus et ouvrent sur une analyse plus approfondie des résultats.

Figure 10 : Répartition des domaines de formation par sexe des répondants



La différence de répartition des promotions entre les différents domaines de formation était significative ($p = 1.4e-6$). Il s'agit d'identifier ce qui a pu manquer aux vétérinaires dans leur formation initiale pour exercer le type d'emploi actuel en fonction des années. Au-delà du cursus des ENV sur le plan matériel du contenu, il convient d'analyser l'identité souhaitée par les vétérinaires sortants en fonction de leur promotion.

Figure 11 : Répartition des groupes de promotion par domaine de formation



Certains faibles effectifs n’ont pas permis une représentativité de la population globale – informatique –, néanmoins, il a été possible de dégager de grandes tendances dans certains domaines. Par exemple, les personnes sorties plus tard de l’ENV ont montré une tendance à suivre davantage de formations complémentaires, ce qui a confirmé les résultats des études précédentes. Ce phénomène peut s’expliquer par la plus grande facilité à établir des passerelles entre les cursus dans la société française actuelle (Chamahian, 2011).

Le domaine de formation ayant connu le moins de fluctuations est celui de la médecine, seule. Le cursus en ENV privilégiant la pratique vétérinaire explique ce phénomène. Ces formations ont pu être vécues comme une continuité des dernières années de pratique en ENV, notamment dans le cas d’un internat. Les motivations – non explorées ici – pour la suivre ont été diverses.

Pour une formation faite juste après l'ENV, il a pu s'agir d'une volonté de se perfectionner en vue d'une spécialisation. C'est la raison pour laquelle les promotions les plus récentes n'appartenaient pas à la population cible. La volonté de poursuite d'études à l'issue d'un cursus spécialisant a pu également refléter un manque de confiance en soi face aux défis du métier de vétérinaire ou de la vie active en général. Malgré un retard de l'entrée dans la vie active, l'insertion des vétérinaires ne sera pas compromise puisque les jeunes n'ont souvent pas de mal à trouver un emploi à la sortie de l'ENV du fait de la tension qui existe sur le métier de praticien. C'est la raison pour laquelle le manque de débouché n'avait pas été identifié comme une cause d'arrêt de la pratique.

Ce constat est toutefois à nuancer. Des verbatims dans les zones d'expression libre ont évoqué la difficulté de trouver un emploi en rurale à une certaine époque, notamment du fait des quotas laitiers. Ce répondant l'illustre dans sa réponse :

« Rappel : j'ai pratiqué en 1984-1985 en période des quotas laitiers en Europe qui conduisait à la disparition des petits éleveurs, non économiquement productifs. Les prévisions étaient une disparition programmée de ces éleveurs au profit de fermes plus grosses, faisant moins appel aux vétérinaires, uniquement en cas de grosses urgences. » (ENVA, 1984, Homme)

Les quotas laitiers sont un élément parmi d'autres qui ont contribué au délitement de l'élevage en France. Une analyse économique de l'élevage en France n'est pas l'objet de cette étude, néanmoins ce verbatim a illustré l'analyse émise en réponse de la DGAL à l'AMI (Appel à Manifestation d'Intérêt) en 2022 : « démographie vétérinaire et élevage sont intimement liés ».

La question a été de savoir si d'autres corrélations pouvaient être établies entre évolution de la démographie et maillage territorial. Par exemple, la féminisation de la profession a été constatée en parallèle du délitement du maillage rural.

Il s'agissait de savoir s'il existait des indices d'une corrélation entre le sexe du répondant et l'évocation d'un manque de débouché en clientèle rurale, tant du fait d'une mauvaise acceptation que d'un manque d'élevages dans la région géographique. Pour ce faire le graphique en Annexe 08 a été construit (Répartition des groupes de formation par sexe des répondants et par nombre individus ayant cité l'item « manque de débouchés dans l'agriculture » dans les verbatims), tiré des données de NVivo.

Le premier élément à tirer du graphique est que peu d'individus ont coché le manque de débouchés vers le milieu rural comme cause d'arrêt de la pratique. Traiter des problématiques de la profession vétérinaire sous l'angle unique du maillage territorial ne privilégie donc pas une vision holistique des difficultés de recrutement rencontrées par les praticiens. Pour des raisons de faibles effectifs de verbatims au sujet du manque de débouchés dans l'agriculture, il a été choisi de traiter les données sous forme de nombre de répondants hommes et femmes pour chaque promotion. Au total, 19 femmes et 20 hommes ont choisi de s'exprimer à ce sujet.

Si le nombre a été sensiblement identique, la nature des verbatims a varié en fonction du sexe. Pour les femmes, il est apparu que ce manque de débouchés était vécu comme un défaut d'acceptation par le milieu rural, éleveurs ou vétérinaires. Pour elles, les déterminants de la vocation contrée sont rencontrés dès la période d'insertion professionnelle.

« Mon désir d'exercer en montagne n'a pas pu être exaucé car j'étais une femme et qu'à l'époque, les clients et les vétos voyaient d'un mauvais œil cette féminité » (ENVA, 1982, Femme).

Cette notion admet des définitions multiples, néanmoins une certaine convergence semble être admise pour la définir. Il s'agit pour l'individu d'avoir trouvé la continuité dans son activité, dans sa capacité à obtenir des revenus ainsi que, dans une moindre mesure, dans une relation entre les attentes et la position acquise (Vincens, 1997). Pour une majorité, la continuité a été acquise dès la sortie de l'ENV car l'accès à l'emploi était peu problématique pour une profession en attente des jeunes du fait de son fonctionnement avec un *numerus clausus*. Ces difficultés d'accès rencontrées par les femmes ont été vécues comme une deuxième modalité de sélection fondée sur une discrimination de sexe et non sur un modèle élitiste comme elle avaient pu l'appréhender jusque là.

Les hommes ont au contraire analysé le manque de débouchés comme résultant d'un manque de clientèle du fait des difficultés agricoles et du délitement de l'élevage en France.

« Enseignants de l'ENV qui affirmaient qu'il n'y avait pas d'avenir en clientèle rurale et plus trop en canine (saturé) » (ENVA, 1995, Homme).

Ce répondant illustre un contact sombre avec le métier de praticien au cours des études. Cette affirmation laisse entrevoir un avenir sombre pour le jeune en phase de construction professionnelle. Ce pessimisme prévient une construction sereine de l'identité professionnelle au cours du cursus.

Les analyses suivantes méritent de rappeler que le DEFV – et maintenant, l'obtention de la thèse – a conditionné l'accès à la pratique vétérinaire. Ce mode de diplôme couplé à une instance professionnelle qui défend les intérêts particuliers de la profession vétérinaire en sélectionnant ses membres n'est pas sans rappeler un mode de certification « corporatiste », par opposition à la certification « universitaire » qui domine la société française, régie par les marchés internes (Duru-Bellat et al., 1997). Ce constat est étayé par l'obligation de formation continue du Code de Déontologie, assuré par des formations dispensées par les vétérinaires praticiens pour les vétérinaires praticiens (*Devoirs généraux du vétérinaire*, 2015a). Le diplôme vétérinaire tel qu'il est construit aujourd'hui se situe donc à mi-chemin entre :

- La méritocratie, qui privilégie le rang et la sélection (Verdier, 2008) : difficulté d'entrer dans les ENV ;
- Le corporatisme s'appuie d'une part sur l'engagement des individus du fait d'une vocation et d'autre part sur des acteurs sociaux engagés politiquement pour la certification de leur formation professionnelle afin que son accès devienne une règle

structurante du marché du travail (Verdier, 2008). C'est le cas de la profession vétérinaire dont la formation des jeunes est assurée par des vétérinaires, praticiens ou non, ayant connu la même socialisation.

S'intéresser au niveau de formation complémentaire revient donc à comprendre la place des vétérinaires dans la méritocratie, ainsi que la nécessité pour les membres de la profession de se réinsérer dans un système purement méritocratique.

L'entrée aux ENV sur concours confère aux vétérinaires une légitimité méritocratique pour investir tous les domaines et tous les niveaux de formations complémentaires au doctorat vétérinaire. Elle est un moyen de développer de nouvelles compétences et d'investir une identité professionnelle renouvelée en garantissant une reconnaissance sociale par la sortie du mode de sélection corporatiste.

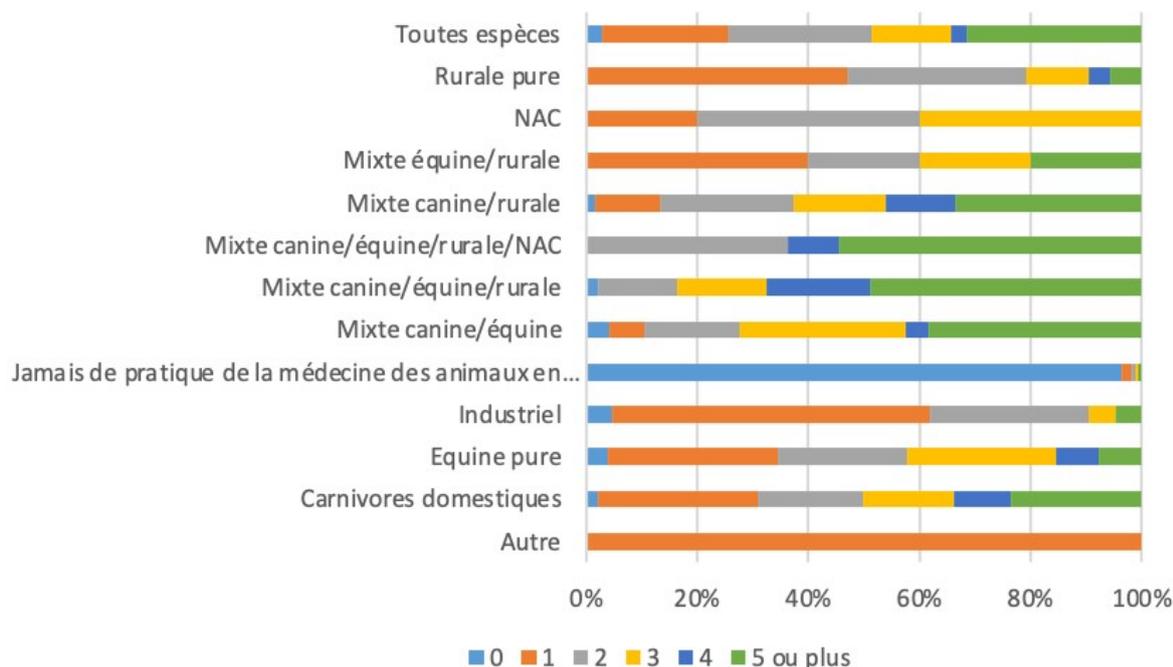
d) Les vétérinaires : « ils sont partout »... mais où sont-ils ?

(1) La pratique antérieure de la médecine

Après avoir vu où étaient les vétérinaires de la population cible au moment de l'étude, il convient de comprendre leur évolution entre la sortie de l'ENV et leur situation professionnelle hors pratique. En effet, les modalités d'exercice variables selon les espèces, tant en termes de contact client que de missions conduites se posent la question de savoir si une clientèle particulière a pu influencer l'intensité d'une vocation contrée.

Ce critère a été mesuré par le nombre de postes de praticiens occupés au total au cours de la carrière, répartis selon les espèces soignées. Le graphique suivant montre que la différence était significative sur ce critère ($p = 2.3e-256$).

Figure 122 : Répartition de nombre de postes occupés en fonction des espèces soignées



NAC (Nouveaux animaux de compagnie)

Un biais peut d'emblée être mentionné dans cette approche. Les individus ayant choisi de ne plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle plus tardivement ont potentiellement eu l'occasion d'occuper un plus grand nombre de postes.

Les domaines pour lesquels un plus grand nombre de postes ont été occupés contiennent tous une part d'activité canine, mélangée ou non à d'autres espèces.

Ce contact avec une clientèle BtoC (*Business to Consumer*, échange commercial entre entreprises et particuliers) expose les praticiens à des particularités sociétales et des mentalités qui peuvent varier grandement en fonction du contexte local. Il serait intéressant de savoir si ces différents postes occupés étaient groupés dans une même zone géographique ou exposaient les individus à d'autres prismes de vision du monde.

Les domaines pour lesquels les individus ont occupés le moins de postes sont l'industriel – porcs et volailles dans des élevages avec un contact uniquement BtoB (*Business to Business*, échange commercial entre organisations) –, la rurale pure – contact uniquement BtoB – et la mixte équine/rurale.

La lecture de cet histogramme indique que les modalités de contact clientèle sont un déterminant de la vocation contrée. Cette hypothèse sera explorée dans un second temps dans cette étude.

(2) Analyse des formes d'organisations

Il est intéressant de noter que seuls 9% des répondants travaillent dans des entreprises individuelles, ce qui ne semble pas cohérent avec la pré-notion que le vétérinaire est un entrepreneur et un libéral dans l'âme (Figure 05). Si l'on fait l'hypothèse que les vétérinaires sont une population homogène du fait de la socialisation reçue au cours de leur formation, il convient de remettre en question l'idée que les vétérinaires sont des professionnels aspirant à exercer leur activité professionnelle seul ou en petit groupe dans des entreprises individuelles.

Cet aspect a été largement souligné par certains individus dans les zones de verbatims libres, alors que cet item n'était pas proposé dans le questionnaire.

« Besoin de travailler sur des projets en équipe (exercice de véto trop solitaire » (ENVN, 1983, Homme)

Les contacts humains avec des pairs était ressenti comme un besoin par certains répondants.

Ce sont les modalités de l'exercice vétérinaire qu'il convient de remettre en question à travers cette réalisation. En effet, l'exercice en cabinet se résumait pendant un temps à une personne seule gérant toutes les gardes et les urgences, travaillant éventuellement avec un autre confrère. L'évolution récente vers la consolidation peut répondre à ce besoin.

Le travail d'équipe et les échanges interpersonnels qui en résultent nécessitent des savoir-être et des compétences transversales, qu'on peut situer entre inné et acquis (Duc et al., 2018). En d'autres termes, la capacité à travailler en équipe peut être enseignée mais résulte aussi de prédispositions individuelles à la communication.

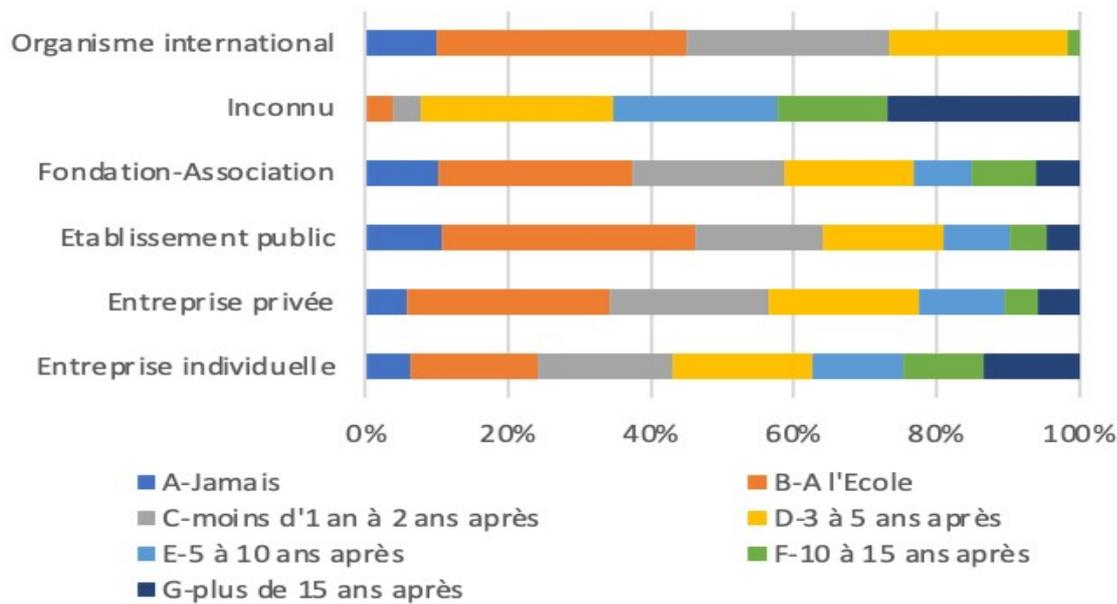
« Incapacité (à l'époque) des véto en équipe à travailler en équipe » (ENVL, 1990, Homme)

Ainsi, l'enseignement vétérinaire dispensé aux répondants peut-il être remis en question à ce sujet. Même si les jeunes entrant en ENV ne disposaient pas de capacités particulières à travailler en équipe – non testé ici –, l'enseignement aurait pu faciliter l'acquisition de certaines notions techniques de *management*. Le cursus accorde aujourd'hui une part plus importante à cet aspect de la gestion des relations humaines au sein d'une organisation.

Le manque de travail d'équipe était le critère le plus déploré par les individus qui ont finalement fait le choix de travailler pour les établissements publics puis dans les entreprises privées, les deux types d'organisations regroupant le plus de répondants. De ce fait, le manque de possibilité de travailler en équipe constituait un des déterminants de la vocation contrée.

Cet élément n'était pas la seule différence entre les différents types d'organisation employant les individus. Par exemple, la répartition de la période de décision était significativement différente entre les types d'organisations ($p = 2.4e-17$).

Figure 133 : Répartition de la période de décision et forme de l'organisation



Les formes d'organisation les plus choisies par les personnes ayant fait leur choix avant ou pendant l'École étaient l'État et les Organismes Internationaux, ainsi que les Fondations et Associations.

Ces deux types de structures ont pour vocation le service de l'intérêt général, ce qui témoigne un fort engagement des profils au service du collectif. Le vétérinaire praticien a sa place dans ce service en tant que troisième pilier du trépied sur lequel repose la gouvernance sanitaire de l'alimentation en France. Deux hypothèses peuvent expliquer ce paradoxe :

- Les vétérinaires interrogés n'ont pas pris conscience de ce rôle ou ce n'est pas l'un des fondements de la socialisation professionnelle des vétérinaires
- Cette vocation pour l'intérêt général, corrélé à des considérations éthiques (Ripoll, 2022) n'a pas été satisfaite dans l'exercice de la médecine vétérinaire, tant sur le plan mercantile que sur le plan de la médecine.

Ce dernier élément était étayé par des considérations éthiques émises par les répondants dans les zones d'expression libre. Certaines concernaient le modèle économique des cabinets vétérinaires. En effet, la pérennité économique des structures repose en grande partie sur la vente de médicaments, notamment en pratique rurale. Cet aspect ne correspond pas à l'idéal du « médecin » des animaux, véhiculé par les médias, mais plus à un aspect de pharmacien d'officine qui n'était pas la vocation initiale des individus interrogés.

« Montée en puissance de l'aspect commercial du métier (vente d'aliments, de gadgets ...etc) versus la pratique pure » (ENVN, 1984, Femme)

L'emploi de l'adjectif « pure » mérite d'être relevé. Chez Platon, le concept de pureté a, entre autres, pour signification la « vocation ». Il s'agit de l'état final auquel peut arriver un

désir après avoir été nettoyé de toutes les impuretés (Nicol and Miedzianagora, 1963). L'usage de l'adjectif « pure » par la répondante traduit que seule la pratique de la médecine constitue une vraie vocation. Tout le reste n'est qu'à-côtés dont il convenait de se débarrasser pour réaliser sa vraie vocation.

Au sujet de cette vocation, certaines personnes ont déploré l'évolution de la vocation originelle qui, déformée, n'aurait plus accès à cette simplicité qui faisait d'elle une vocation (Nicol and Miedzianagora, 1963). La vocation ne serait plus pure dans le sens métaphysique du terme : elle se serait complexifiée avec les évolutions technologiques.

« Rejet d'une "médecine" de plus en plus technologique et rationnelle et non plus traditionnelle. La médecine n'est plus un art mais une science où l'être vivant est devenu un objet de consommation aussi bien au niveau matériel que psychique (matérialisme poussé à l'extrême) » (ENVV, 2004, Femme)

Tout se passe comme si cette répondante déplorait le fait que la médecine vétérinaire consiste à « réparer » un animal – « un objet de consommation », selon elle –, évolution qui se fait au détriment de la pureté de la vocation (Nicol and Miedzianagora, 1963). La vocation diminue nécessairement du fait du formalisme imposée par la pensée scientifique et rationnelle.

Il peut alors être établi que la vocation de la pratique vétérinaire est tournée vers autrui. Cependant son évolution vers une science qui se veut exacte, avec néanmoins la promotion de l'evidence-based medicine (la médecine fondée sur des preuves), crée des vocations contrées chez des individus qui ne tolèrent aucune impureté sur cette vocation. Cet élément pouvait se manifester sous la forme de considérations éthiques sur leurs pratiques professionnelles quotidiennes.

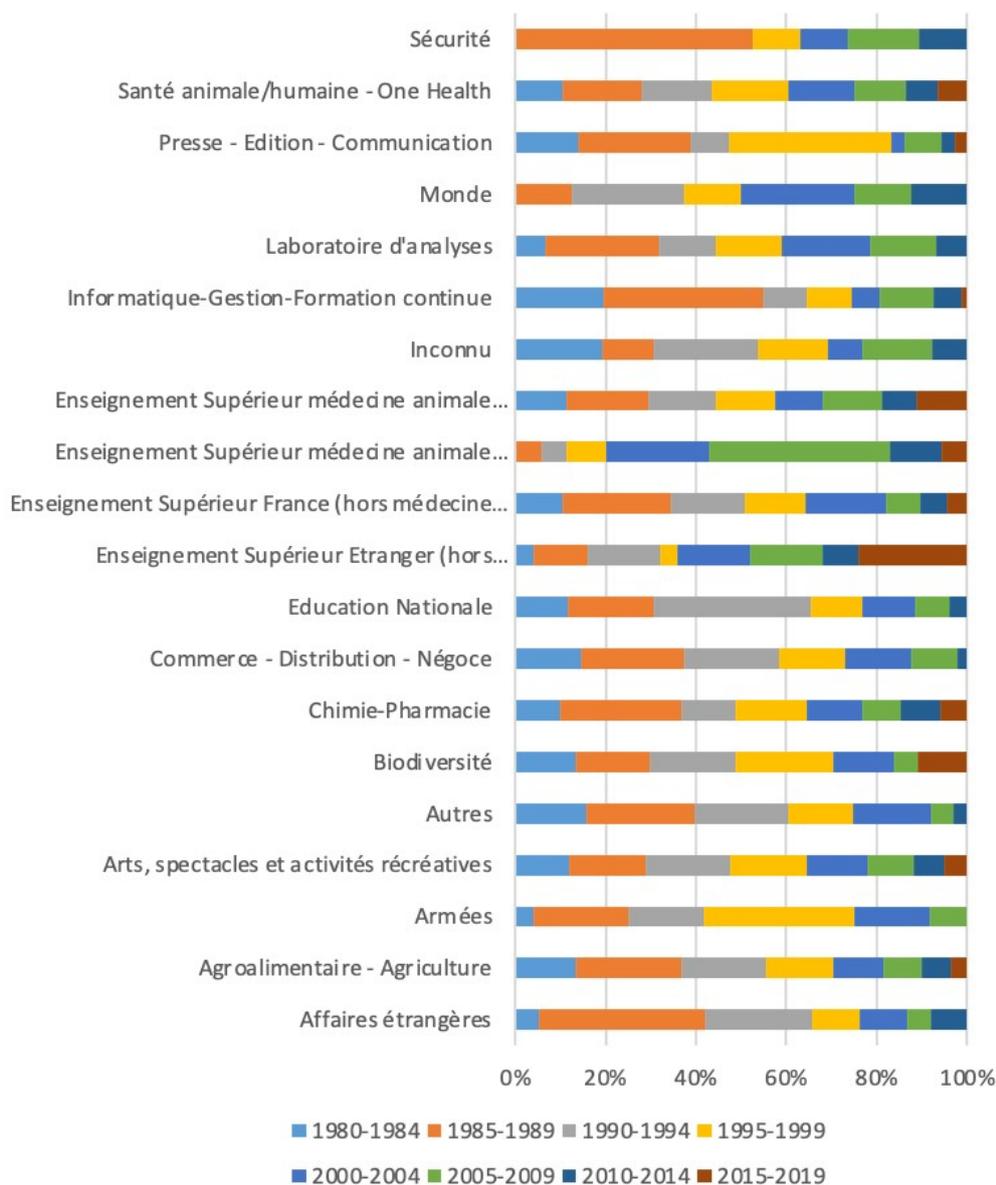
Les considérations éthiques sont plus souvent évoquées par les individus ayant choisi de ne pas exercer la médecine des animaux en clientèle avant ou pendant l'École, ainsi que pendant la période d'insertion professionnelle, en d'autres termes par les individus pour lesquels il est possible de parler de réorientation. Ce graphique en Annexe 8 a peu de valeur statistique du fait de plusieurs biais – faible nombre de répondants en verbatims libres par rapport au nombre de répondant total du questionnaire, seuls les individus ayant pris l'initiative de s'exprimer sont pris en compte –, mais il permet néanmoins d'étayer l'hypothèse précédente au sujet du conflit éthique qui anime les individus ayant pour vocation le service de l'intérêt général plus que la pratique vétérinaire.

La construction de la population cible a permis de s'intéresser à l'évolution des motivations au travail selon les générations. Les attentes et la perception du travail par les individus varie sensiblement selon les générations. Les individus de la génération Y (à partir des promotions sorties des ENV entre 1995 jusqu'à celles sorties en 2017) présentent une plus faible loyauté envers l'employeur, ce qui favorise les mobilités horizontales. Ils sont également plus à la recherche de sens dans leur travail que leurs aînés (Brillet et al., 2012). Une partie de ce travail sera consacrée à une analyse approfondie des vétérinaires n'exerçant pas la médecine des animaux en clientèle sous cet angle générationnel.

(3) Analyse des domaines d'activité des organisations

Une première étape est une analyse démographique sur les domaines des organisations dans lesquelles travaillent ces personnes selon leur groupe de promotion. La différence de répartition des groupes de promotion de vétérinaires au sein des différents domaines d'activités est significative ($p = 6.3e-9$).

Figure 14 : Répartition des domaines d'activité de l'organisation par groupes de promotions



Les domaines d'organisation choisis par les promotions les plus jeunes concernent les domaines orientés vers le monde – « Monde », « Enseignement supérieur à l'étranger ».

Plusieurs éléments semblaient justifier ce désir de voyages.

- Les déplacements satisfont un désir de mobilité qui pouvait traduire une curiosité pour le monde dans son ensemble au-delà de l'apparente fermeture des cabinets vétérinaires par rapport au reste des territoires.

« Il s'est avéré que je ne souhaitais pas un mode statique (en cabinet ou clinique). » (ENVA, 1985, Homme)

- Voyager, c'est aussi évoluer, se confronter à d'autres cultures et à d'autres individus. Par ce biais, l'identité de la personne concernée se trouvait retravaillée au gré des rencontres et des cultures auxquelles elle se trouve confrontée. Voyager prenait un sens de remaniements identitaires pour ces individus.

« Désir personnel d'ouverture, de rencontres, de voyages » (ENVT, 1987, Homme)

Il convient de se focaliser sur les domaines d'activités les plus investis par la génération Y (nés entre 1972 (promotion 1995) et 1994 (promotion 2016/2017)) (Brillet et al., 2012). Ils représentent la plus grande part des domaines de la Santé animale/humaine – One Health, de la Biodiversité et du Monde.

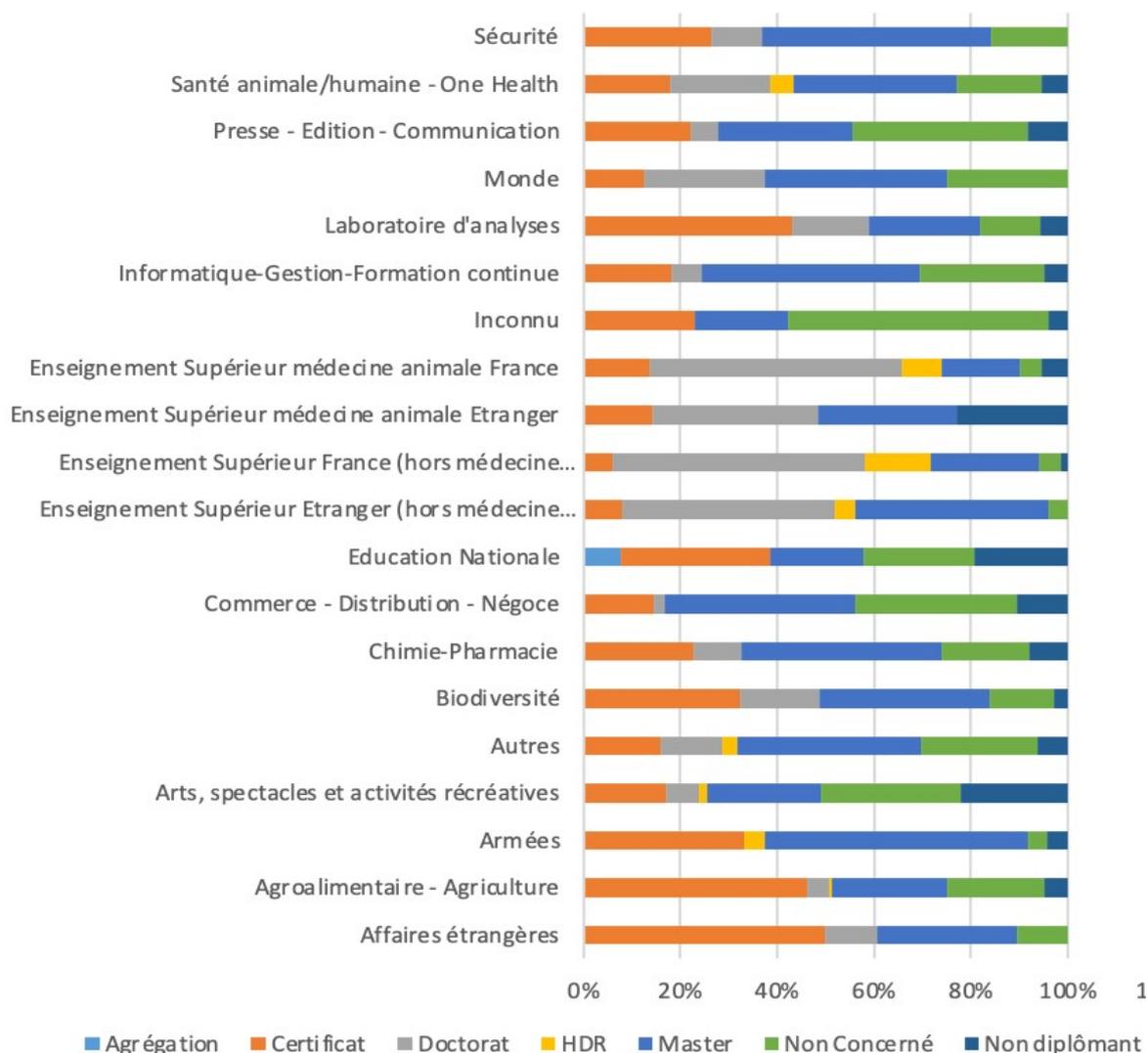
Ces domaines privilégient une vision systémique de la santé au service de l'intérêt général. Cette vocation caractérise également les individus engagés pour l'armée, là encore représentés en majorité par la génération Y. De plus, cette faible loyauté à une organisation donnée peut être retrouvée dans le domaine des arts, spectacles et activités récréatives, puisque l'intermittence permet une plus grande liberté vis-à-vis des employeurs potentiels. En d'autres termes, la profession vétérinaire semble donc présenter un certain nombre des caractéristiques de sa génération sur un plan purement démographique. Seule l'étude des motivations permettra de le confirmer dans un second temps.

(4) Les vétérinaires dans des domaines variés

Il a été mentionné plus tôt que les individus avaient suivi des formations complémentaires de domaines divers. Il s'agit maintenant de s'intéresser au sens de ces formations pour les domaines d'activités des organisations choisies. Du fait du grand nombre de domaines d'organisations et de formations, il a été choisi de ne s'intéresser qu'aux effectifs les plus importants dans un souci de lisibilité. Le tableau complet indiquant les domaines de formation en fonction des domaines d'organisation dans lesquelles travaillaient les vétérinaires interrogés est présenté en Annexe 08.

Le niveau de diplôme obtenu est une mesure de l'engagement dans une voie donnée. Il avait précédemment été avancé que l'obtention d'un diplôme de niveau supérieur dans un domaine donné permettait entre autres de redonner une légitimité sociale au vétérinaire. Il convient de s'intéresser aux domaines d'activité qui appellent le plus à cette relégitimation en observant la répartition des niveaux de diplômes au sein des domaines des différentes organisations dans lesquelles travaillent aujourd'hui les individus.

Figure 15 : Répartition des domaines de l'organisation par niveau de formation complémentaire



La différence de niveaux de formation était significativement différente entre les types d'organisations dans lesquelles travaillaient les individus ($p = 7.1e-17$).

Il est intéressant de constater la diversité des domaines investis par les HDR (Habilitation à Diriger des Recherches). S'ils sont majoritairement représentés dans l'enseignement, ils sont aussi présents dans les armées, les arts, spectacles et activités récréatives et la Santé humaine/animale/One Health. Les docteurs de l'Université (PhD - (Ph)ilosophiae (D)octor) sont eux aussi, pour la plupart, représentés dans l'enseignement, mais néanmoins, présents dans tous les secteurs d'activité.

Tout se passe comme si les vétérinaires interrogés avaient voulu entrer dans le système méritocratique français pour ensuite mieux s'en dégager. Observer ce phénomène revient à s'intéresser au concept de mobilité sociale intragénérationnelle, intimement lié au système méritocratique.

Il est pertinent d'affirmer que les vétérinaires diplômés des ENV françaises adhèrent au

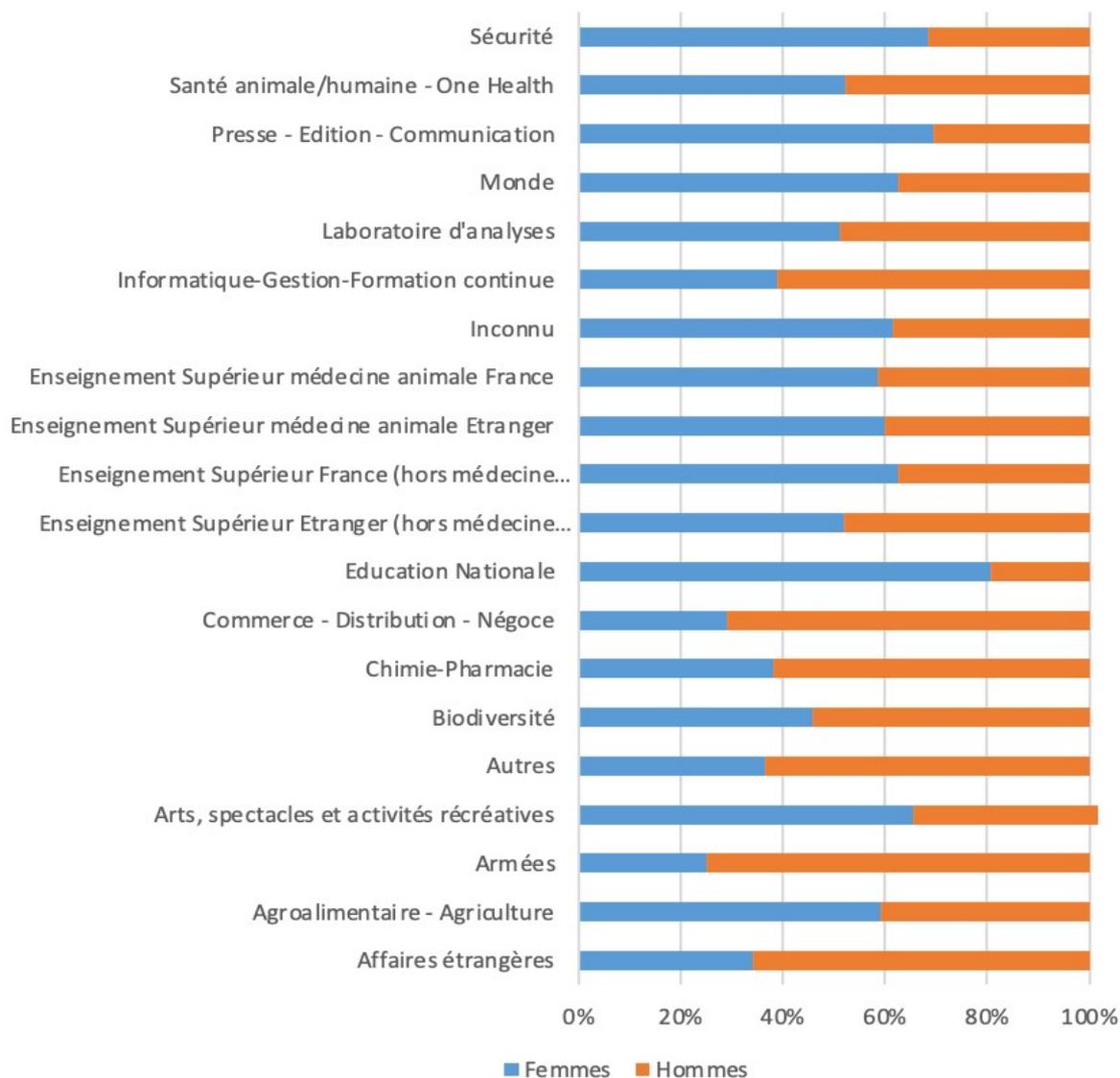
système scolaire, du fait d'une sélection basée presque exclusivement sur les capacités cognitives scolaires. Or, ce système permet une intériorisation de la méritocratie (Duru-Bellat and Tenret, 2009). Les individus interrogés y adhèrent d'autant plus qu'ils ont eux-mêmes réussi les étapes de sélection et que le cursus vétérinaire n'engage pas à une critique de la société (Duru-Bellat and Tenret, 2009). Voir des individus possédant un niveau de diplôme supérieur à celui attendu dans un domaine d'activité donné laisse penser que ces personnes ont procédé à ces études par reproduction sociale de manière à s'accorder le « droit » de vivre leur vocation dans un second temps. C'est l'hypothèse émise pour expliquer la présence de HDR et doctorats d'Université au sein de divers domaines.

Moins le niveau de diplôme est élevé, plus les domaines dans lesquels il est présent sont divers.

Cette observation rejoint le fait que la reconversion professionnelle est plus aisée chez les individus peu diplômés. En effet, la validation d'un diplôme demande un engagement, sur le court terme pour les études et le cursus et sur le long terme pour tenter de valoriser ces efforts consentis. Par ailleurs, plus le niveau de diplôme est élevé dans un domaine donné, plus la légitimité est forte dans ce domaine précis. En d'autres termes, les individus auront plus de difficultés à s'insérer dans un autre domaine d'activité pour lequel leur légitimité serait contestée.

La question de la légitimité ne recouvre pas seulement la notion de diplôme mais aussi celle du sexe. En effet, les femmes voient leur légitimité contestée du fait du poids de l'Histoire sur leur accès à l'emploi, en particulier en ce qui concerne les postes les plus élevés dans la hiérarchie. La bibliographie qualifie ce phénomène de « plafond de verre » (Malochet, 2007). Ce travail ne permet pas l'étude de ce phénomène car la féminisation de la profession n'en était pas l'objet principal.

Figure 16 : Répartition des domaines de l'organisation par sexe du répondant



Les domaines significativement les plus investis par les hommes sont les armées, les affaires étrangères, le commerce – distribution – négoce, l'informatique – gestion – formation continue, la chimie – pharmacie et dans une moindre mesure, la biodiversité ($p = 4.9e-10$). Le domaine de l'informatique recoupe logiquement ce qui a été démontré : c'est un domaine de formation plus masculin que féminin.

Cependant, il est intéressant de constater que les domaines du business est majoritairement investi par les hommes alors que les Écoles de commerce ont connu une féminisation massive entre les années 1970 et les années 1980.

Expliquer ce phénomène reviendrait à s'intéresser aux raisons évoquées pour expliquer cette féminisation, qui est une conséquence de l'augmentation des bachelières grâce à la libération des contraintes maritales, ainsi que de l'ouverture des grandes Écoles de commerce parisiennes aux femmes qui ont ouvert la voie pour les Écoles de province, de même que l'augmentation de la proportion d'enfants de cadres (Blanchard, 2012) commentaire. L'armée compte aujourd'hui entre 10 et 18% de femmes, ce qui explique leur

faible présence dans l'effectif de vétérinaires. La présence majoritaire des hommes dans le domaine de la Chimie-Pharmacie s'explique par le fait que les femmes sont encore minoritaires dans les formations scientifiques – toutes sciences confondues – dans la population générale. Les Écoles de commerce ont été pour les femmes au début de la seconde moitié du XX^e siècle une porte ouverte à la légitimation sur le marché du travail (MESRI-DGESIP/DGRI-SIES, 2020). Observer qu'aujourd'hui, chez les vétérinaires, ce domaine de formation est majoritairement investi par les hommes conduit à émettre deux hypothèses.

- Les hommes avaient entrepris les études de vétérinaires entre autres pour l'aspect économique lié aux prénotions sur le statut libéral (honoraires libres, gestion d'une structure), ce qui les a conduits à approfondir leurs connaissances dans ce domaine.

« découverte de l'intérêt pour le business » (ENVA, 1987, Homme)

Tout se passe comme si la vocation initiale de pratique de la médecine n'était pas compatible avec le « business ». Se reconvertir permettait alors de conserver sa vocation intacte tout en embrassant une voie en accord avec ses intérêts professionnels. En d'autres termes, il s'agit de conserver une cohérence interne et temporelle en réduisant toute dissonance cognitive : reformuler les propos écrits par l'individu reviendrait à dire « j'aimais la pratique vétérinaire pour l'image projetée du médecin libéral mais la facette du business qui y était associée m'a finalement plus attiré que le reste »

- Les hommes éprouvent un besoin de se légitimer sur le marché du travail, étant issu d'une profession féminisée, car féminisation rime souvent avec déclassement économique dans l'esprit des employeurs, même si ce phénomène est souvent plus perçu que réel (Malochet, 2007).

La présence d'une plus grande part de femmes dans l'Education Nationale peut s'expliquer par des motivations altruistes propres au sexe féminin – volonté de transmettre le savoir aux jeunes –, ainsi que par une sensation de pouvoir conférées par la fonction (Prostic, 1990).

L'analyse démographique de la population de répondants constitue une première approche vers leurs motivations. Celles-ci obéissent à des déterminants sociologiques tels que le sexe, la recherche ou la confirmation de légitimité, la génération mais aussi à certains facteurs propres à la profession vétérinaire comme l'éthique ou le désir de voyages. Ces motivations variaient grandement en fonctions des facteurs démographiques, constituant l'amorce d'une cartographie de l'identité professionnelle des vétérinaires non praticiens.

La partie suivante s'attachera à dégager quelques points saillants dans les motivations de ces vétérinaires de manière à décrire avec précision leur profil.

2. Vétérinaires et sens au travail

Contrairement à ce que suppose l'étymologie du mot travail (*tripalium*, un instrument de torture), le travail dans toutes ses dimensions est une valeur importante dans nos

sociétés (Morin and Cherré, 1999). Le sens que les individus lui accordent conditionne leur satisfaction, leur motivation et leur engagement dans ce travail mais aussi leur santé mentale (Morin and Cherré, 1999). Une perte de sens est à l'origine d'une vocation contrée, première étape du découpage séquentiel de la reconversion proposé par Negroni (2007).

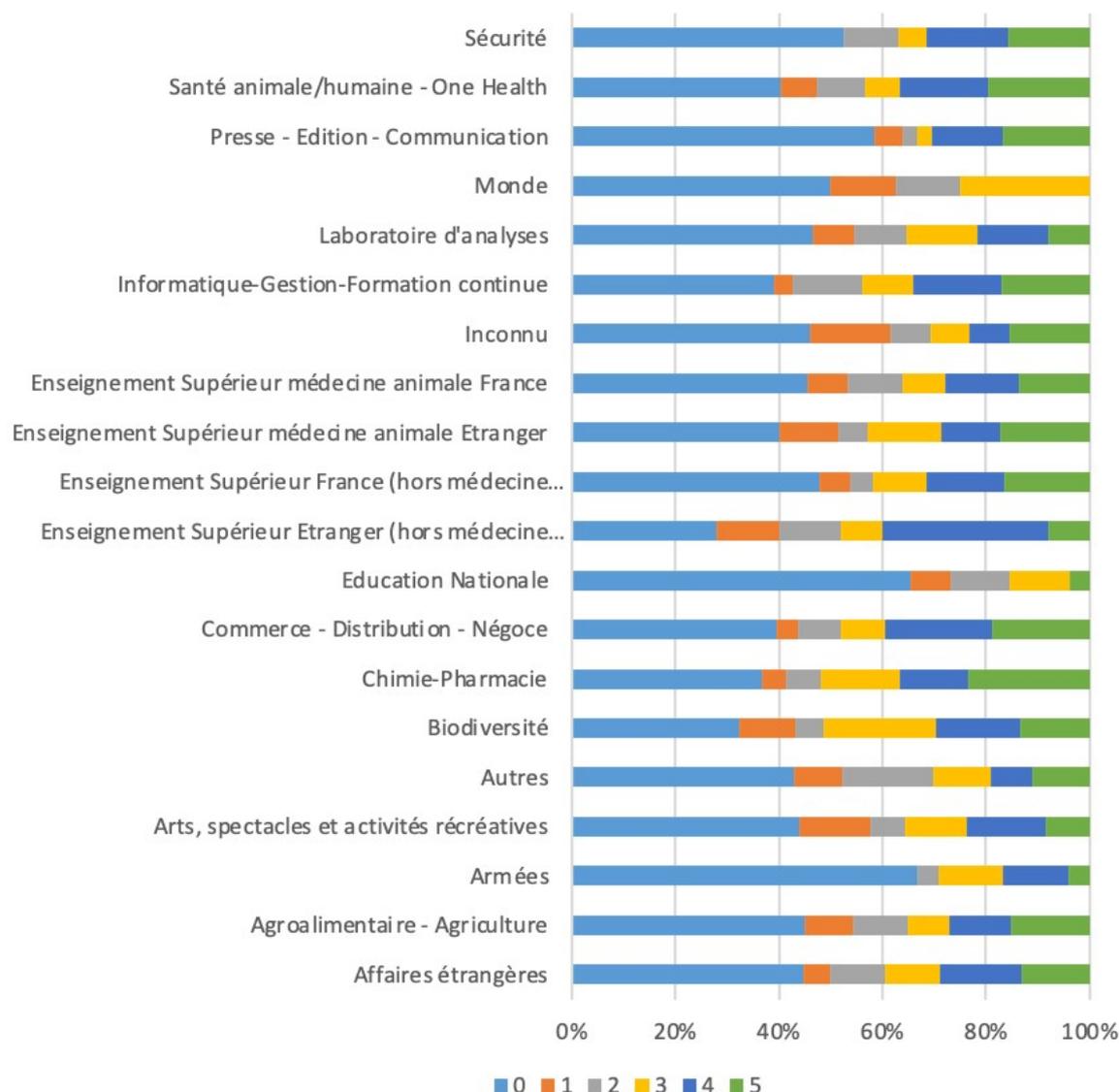
a) Finalités de la situation de praticien peu claire

Pour les cadres, un travail qui a du sens a une finalité identifiable (Morin and Cherré, 1999). En d'autres termes, la personne sait pourquoi elle exerce son métier. Elle a un objectif clair et défini qui pourra augmenter son efficacité et par là, sa satisfaction.

L'hypothèse a été émise que certains facteurs propres à la profession empêchaient les vétérinaires de percevoir cet objectif dans leur quotidien.

Le premier item exploré était la routine du métier de praticien, avec l'hypothèse que, pris par cette répétitivité des tâches, l'individu finissait par perdre de vue la finalité de la pratique vétérinaire, c'est-à-dire la protection de la santé animale et par là, la protection de la santé humaine. La médiane globale de ce résultat est à 2.

Figure 17 : Répartition du critère répétitivité du métier par domaine d'activité d'organisation



La différence de l'importance relative du critère « répétitivité du métier » entre les domaines d'organisation est significative ($p = 0.01$), pourtant de nombreux domaines semblent en souffrir de manière presque similaire, avec des pics pour la biodiversité et l'enseignement supérieur à l'étranger hors médecine animale. *A contrario*, les deux domaines pour lesquels la répétitivité était le moins un problème étaient les armées et l'Education Nationale.

Pour l'Education Nationale, il est souvent dit que l'apprentissage vient de la répétition. De plus, les programmes scolaires se répètent d'une année à l'autre, ce qui invite à penser que ces individus parviennent à trouver les variations et la stimulation intellectuelle dans des détails inaccessibles aux autres profils. Quant à l'armée (Marly, 2018), les routines marquent historiquement la vie dans les régiments de l'armée. Là encore, la même hypothèse peut être émise.

Ces personnes ne voyaient pas la répétitivité comme un obstacle à leur efficacité

dans le travail. En cela, on peut les rapprocher des professions artisanales, pour qui la routine est un gage d'efficacité (Schwint, 2005). En effet, chez les praticiens, la routine représente l'intégration complète des tâches du quotidien, permettant au vétérinaire de les exécuter sous la forme d'un automatisme. Cette description peut inciter l'individu qui la vit à l'envisager de plusieurs manières : soit comme un ensemble de tâches répétitives provoquant l'ennui, soit comme une caractéristique du métier tournée vers l'apprentissage, qui permet d'appréhender le métier comme un ensemble d'essais et d'erreurs. Ce résultat permet d'émettre l'hypothèse que les profils intégrant les domaines de l'armée et de l'Education Nationale sont des profils plus orientés vers le domaine de l'artisanat.

L'intégration de la routine est également le reflet de la manière dont un individu donné investit son espace de travail (Breviglieri, 2004). En d'autres termes, un individu insatisfait au sein de son organisation quelle qu'en soit la raison tendait à plus percevoir la routine comme pesante au quotidien.

La répétitivité peut être perçue comme un élément qui annihile tout esprit critique et scientifique. Cet élément est confirmé par certains éléments du verbatim recueilli, à l'image de ce répondant qui émettait dans les zones de verbatims libres son opinion sur la pratique vétérinaire :

« Pas assez scientifique » (ENVA, 1990, Homme)

Cette description interpelle dans la mesure où est aujourd'hui promue au sein des ENV la médecine fondée sur les preuves, dans laquelle l'idéal du praticien correspond à un médecin des animaux prenant des décisions rationnelles éloignées de toute émotion. Se pose alors la question des ressorts réels de la vocation initiale des vétérinaires à leur entrée en ENV car comprendre la vocation initiale permet d'anticiper les déterminants de la vocation contrée. Ont-ils choisi ce cursus pour la science ou pour l'art de la pratique de la médecine auprès du patient ?

Il convient maintenant de savoir si la routine dans le cadre du vétérinaire est réellement lié à l'aspect « artisanal » de la pratique vétérinaire qui nécessite d'être habile de ses mains, notamment en chirurgie, ou si l'aspect « répétitif » n'était appréhendé par les répondants que sous l'angle cognitif. En effet, un paradoxe inhérent à la pratique vétérinaire est qu'elle est une branche « métier » qui exerce une activité manuelle au sein d'une « profession », qui, elle, traite d'activités intellectuelles – sans pour autant nier la part intellectuelle inhérente à la démarche diagnostique systématique de la pratique vétérinaire.

Conformément à ce qui avait été évoqué au cours de la phase exploratoire, il avait été émis l'hypothèse que ce défaut de stimulation intellectuelle pouvait être lié à l'aspect manuel des tâches du praticien, notamment dans le domaine de la chirurgie. Les résultats ne paraissent pas confirmer cette hypothèse. Pour l'aspect manuel du métier de praticien, la médiane est à 0.

Cet aspect a toutefois été rapporté dans les verbatims des zones d'expression libre. L'un des répondants, par exemple, évoque :

« Désintérêt pour la chirurgie » (ENVL, 1987, Homme)

La procédure chirurgicale s'apparente à la partie du métier de praticien vétérinaire nécessitant le plus de dextérité, tant sur le plan purement technique que sur celui des conséquences pour le patient en cas d'échec qui peuvent rapidement être dramatiques et impressionnantes, de même que facilement appréhendables par le client. Manifester un désintérêt pour ce domaine revient à ne pas trouver de goût dans l'aspect artisanal – et risqué - du métier, au profit des tâches nécessitant une opération intellectuelle poussée, comme le raisonnement diagnostique.

De ce fait, bien que cet aspect n'ait pas constitué la majeure partie des répondants, ce phénomène était bel et bien présent dans la population étudiée et à un degré tel que des personnes ont jugé utile de prendre le temps de le mentionner dans les verbatims libres.

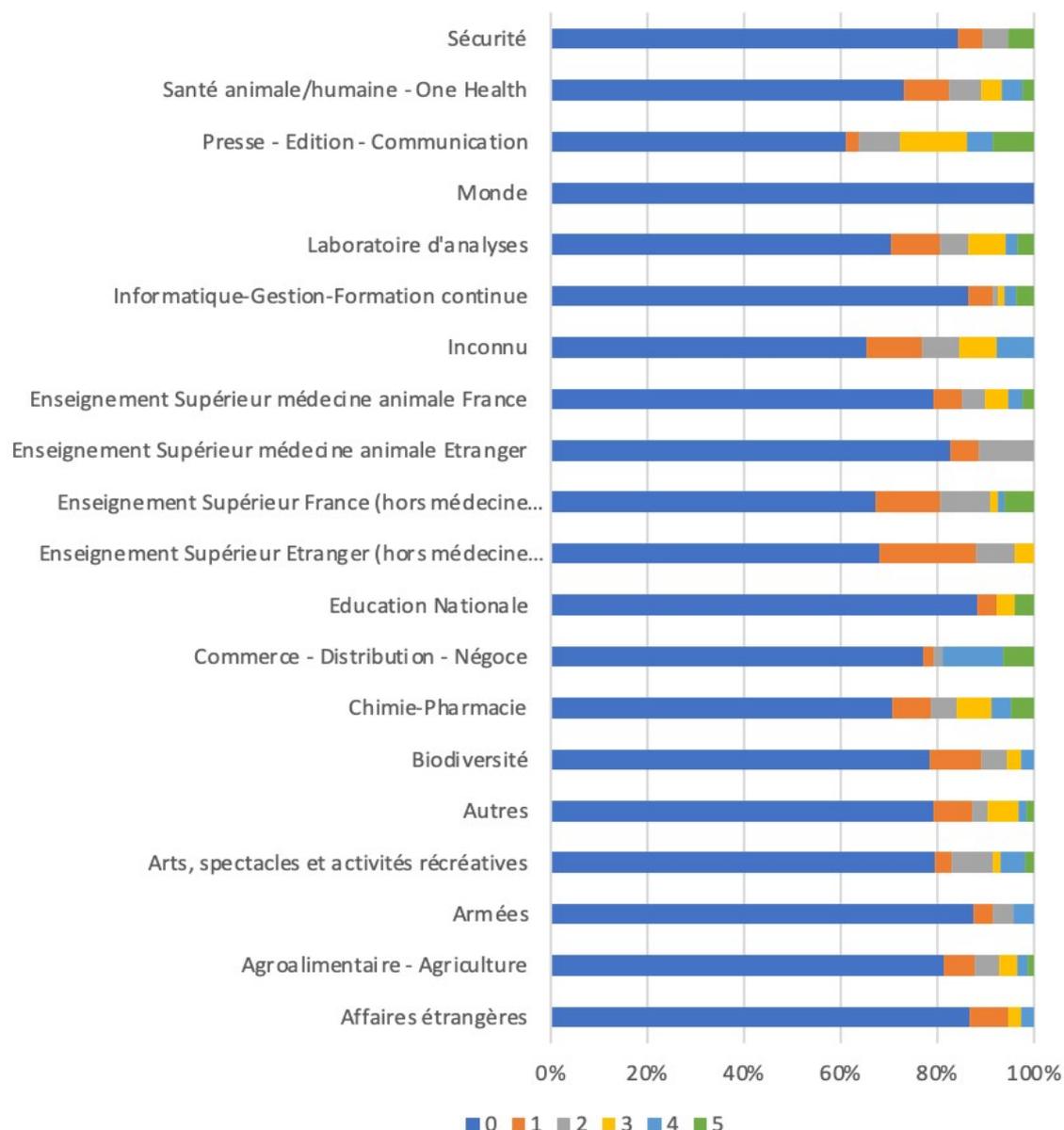
Rien n'indiquait que la différence entre les différentes voies d'entrées en ENV telles qu'elles ont été précédemment listées était statistiquement significative sur ce critère ($p = 0.4$).

En d'autres termes, il n'existait pas une voie d'entrée qui concentrerait les étudiants à l'esprit plus pratique que les autres, comme le suggérait Lambolez (2018). L'hypothèse précédente reposait sur la supposition qu'il existe des « profils-types », c'est-à-dire des personnes qui, du fait de leur inclination naturelle pour l'aspect artisanal du métier de vétérinaire, choisiront une voie d'entrée donnée.

Ce résultat montre que changer le mode de recrutement dans les ENV ne garantira pas la sélection d'étudiants plus intéressés par la pratique pour combler le maillage territorial.

L'aspect manuel de la pratique vétérinaire occupe une importance relative significativement différente dans les motivations de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle ($p = 9.5e-4$).

Figure 18 : Répartition du critère de l'aspect manuel de la pratique par domaine d'activité d'organisation



Ceux qui partagent le moins ce point de vue travaillent dans des organisations appartenant aux domaines des armées et de l'Education Nationale. Les deux derniers domaines sont également ceux qui ne voyaient pas la routine comme une cause suffisante à elle seule pour quitter le métier de praticien. Ce résultat étaye l'hypothèse émise précédemment : les vétérinaires ayant quitté la pratique des animaux en clientèle pour les domaines de l'Education Nationale et de l'armée ont des profils tournés vers l'artisanat.

Cette identité professionnelle connaît en effet des points communs avec ces domaines d'activité. Il a été mentionné plus tôt que la formation vétérinaire était assurée par les pairs pour les futurs pairs. Cette modalité corporatiste est constitutive de l'identité professionnelle du vétérinaire sortant des ENV. En d'autres termes, la transmission de savoir est un élément essentiel de l'identité du vétérinaire praticien, artisan de la médecine animale. Cette transmission de savoir est également l'objet de l'Education Nationale. Les

vétérinaires s'orientant vers l'Education Nationale ont donc intégré la composante artisanale et corporatiste du métier, pour la faire leur et constituer une nouvelle identité professionnelle fondée non seulement sur celle acquise à l'ENV, mais aussi à partir d'éléments extérieurs.

Quant à l'armée, deux hypothèses émergent à la lecture du résultat précédent :

- Le métier de vétérinaire des armées inclut de la pratique de la médecine sur des animaux de travail (chiens ou chevaux). Si l'aspect manuel de la médecine et de la chirurgie ne leur convenait pas, ces vétérinaires auraient choisi une autre voie.
- La transmission et l'esprit de corps n'était pas assez présent dans la profession vétérinaire par rapport à l'armée.

Appréhender ces résultats par la négative permet de montrer à quel point l'identité vétérinaire est intriquée à l'artisanat. Cette identité professionnelle est à l'origine de vocation contrée lorsque la routine est appréhendée comme une répétition sans fin de tâches sans but. Elle au contraire source de liberté créatrice transcendante lorsque l'identité professionnelle a intégré la composante artisanale.

La finalité d'une vie professionnelle est appréhendée différemment selon les individus. Les verbatim recueillis ont permis d'étayer cette proposition.

- Il semblait que les individus trouvaient pour source de la vocation contrée l'impossibilité de succession de statuts et de postes au sein de l'organisation d'un cabinet vétérinaire. Cette conception de la carrière a souvent été marquée par une évolution verticale de postes. Pour la pratique vétérinaire libérale, il s'agit du passage de statut de salarié au statut d'associé en rachetant des parts dans un cabinet. Ce répondant a illustré que ces modalités n'étaient pas suffisantes :

« peu d'évolution de carrière possible » (ENVN, 1983, Homme)

- La notion de carrière admet différentes acceptions selon les individus. L'adjectif « riche » a souvent été employé pour qualifier les expériences professionnelles satisfaisantes. En d'autres termes, la finalité d'une vie professionnelle était sa richesse. Cet élément peut être assimilé à un ensemble d'expériences professionnelles ou de chômage au cours de la trajectoire. Il s'agit d'une définition que l'on peut donner à la carrière (Chevallier, 2017) dans un contexte de mobilité horizontale croissante de la génération Y (Brillet et al., 2012).

« Mon parcours professionnel a été riche et varié » (ENVA, 1981, Femme)

« Vie très riche et diversifiée » (ENVN, 1990, Homme)

Etablir un parallèle entre ces deux individus permet de remarquer que là où l'une emploie l'adjectif « riche » pour qualifier son « parcours professionnel », l'autre l'use pour qualifier sa « vie ». Ces citations tirées des zones d'expression libres illustraient aussi bien le besoin de diversité que la porosité des frontières entre sphère personnelle et sphère professionnelle ainsi que l'importance relative prise par le travail au sein de la vie de ces individus.

Les résultats semblaient indiquer que l'importance relative accordée au manque d'opportunité d'évolution de carrière n'était pas significativement différente entre les promotions ($p = 0.6$), ce qui affaiblit l'hypothèse d'une volonté de mobilité horizontale en tant que telle, sans profiter de la diversité qu'elle peut offrir.

La finalité de l'exercice de la médecine, toutes espèces confondues, est d'assurer la santé et le bien-être des patients. En santé humaine, les soins sont, pour la plupart, pris en charge par le système de sécurité sociale en France. En dépit de l'essor des systèmes d'assurances remboursant certains types de soins, les propriétaires doivent encore prendre en charge les coûts afférents à la santé de leurs animaux. En cas de manque de moyens, il n'est pas possible d'effectuer les examens ou les actes qui permettent d'améliorer la santé. L'exercice vétérinaire risquait de ce fait de perdre son sens en perdant sa finalité de soin.

L'item « manque de moyen des clients » n'avait pas une grande force dans le choix de la population de répondants (médiane = 0). Le fait que les femmes y accordent significativement plus d'importance que les hommes ($p = 0.03$) invite à se questionner sur le sens que les femmes donnent au travail de praticien, ce qui revient à s'interroger sur leur identité professionnelle vis-à-vis de la médecine. Ainsi, un manque de moyens générateur d'un défaut de soins est source d'insatisfaction professionnelle par perte de vue de la finalité de soins à l'animal.

Cependant, les soins à l'animal sont-ils la réelle finalité de la pratique vétérinaire ? En effet, dans un contexte où la pratique vétérinaire devient de plus en plus technique grâce à l'essor des nouvelles technologies ?

Il convenait de se demander si la finalité de l'exercice vétérinaire n'était pas passée de la nécessité de prodiguer des soins aux animaux à la seule appétence pour la science et la médecine pure, presque idéale par sa proximité avec la théorie. En d'autres termes, la médecine vétérinaire ne serait plus un métier de soins, déterminant de la vocation de certains individus et contrée par cette évolution, mais un métier de science guidant la vocation d'autres personnes et contrée par les reliquats de l'aspect du soin.

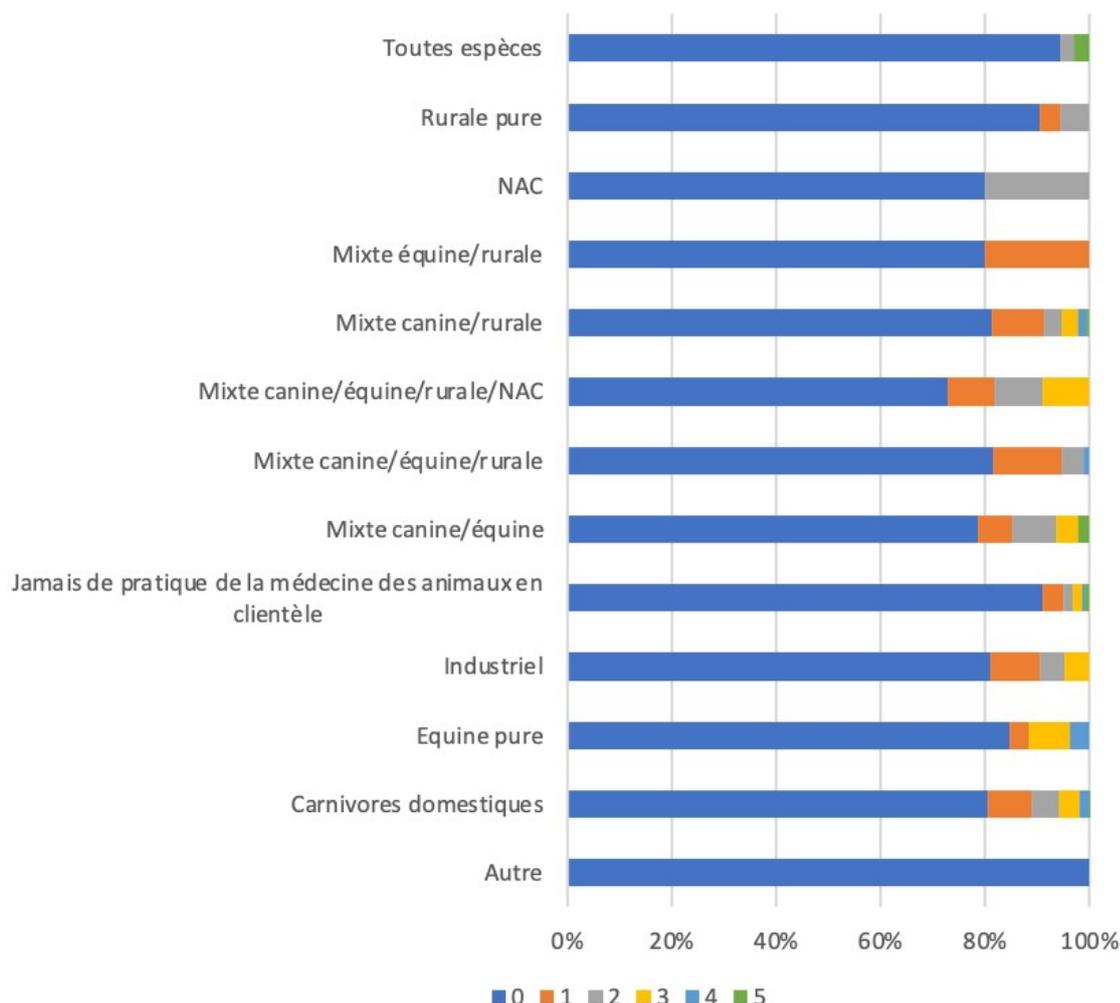
La nécessité de se doter de technologies diagnostiques onéreuses est inhérente à la volonté de pratiquer une médecine de pointe. Parfois, effectuer de tels examens correspond à une demande de clients, de mieux en mieux informés sur les examens complémentaires à faire sur leurs animaux et remettant parfois en cause le diagnostic vétérinaire, comme cela a été mentionné dans la première partie. Ces appareils sont chers et parfois difficiles à amortir dans un cabinet vétérinaire libéral. De plus, pour les vétérinaires issus des promotions les plus anciennes, de tels appareils n'étaient pas disponibles pour les animaux au cours de leurs études, ce qui les auraient obligés à se former au cours de leur carrière. Ces formations sont parfois difficilement accessibles, comme il a pu être mentionné dans le verbatim, tant par leur coût que par la difficulté à libérer du temps dans un planning parfois chargé. Ces deux éléments ne sont pas significatifs (médiane = 0). Il a été choisi de ne présenter que le graphique concernant la part de la formation aux nouvelles technologies dans la volonté de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle – dans un souci de ne pas alourdir ce travail – le coût lié aux nouvelles technologies suit la même répartition.

Plus les individus avaient pris leur décision tardivement, plus la part de la formation aux nouvelles technologies occupe une place importante ($p = 4.5e-9$). Cet élément est à relier au fait que les vétérinaires ayant fait leur choix plus de 15 ans après la sortie à l'ENV

sont nécessairement plus âgés que certains de ceux ayant fait leur choix plus tôt. De plus, ces personnes ont vécu l'évolution de la médecine vétérinaire vers une médecine de pointe éloignée de leur vocation initiale qui les avaient poussés à entreprendre ce cursus, d'où une vocation contrée liée à ces technologies.

La question était également de savoir si ces évolutions étaient perceptibles dans tous les types de clientèle.

Figure 19 : Répartition du critère de des nouvelles technologies par type d'espèces soignées



Les clientèles dans lesquelles la formation aux nouvelles technologies diagnostiques occupe la place la plus importante dans la décision de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle contiennent toutes des soins aux carnivores domestiques ($p = 3.8e-4$).

Il convient de signaler que les carnivores domestiques font l'objet de liens affectifs avec les propriétaires, ce qui entraîne une forte dépendance à leurs animaux qui souffrent parfois de maltraitance par méconnaissance de leurs besoins (Titeux et al., 2019). Paradoxalement, ces mêmes propriétaires sont de plus en plus informés sur les affections de leurs animaux et défient parfois les vétérinaires sur leurs diagnostics. En parallèle, le développement rapide des nouvelles technologies et leur démocratisation dans les foyers (Chaulet, 2009) entraîne une forte dépendance à ces nouveaux outils.

L'hypothèse développée ici est que l'exercice vétérinaire en canine connaît un double phénomène :

- Les propriétaires, parfois mal informés – contrairement aux propriétaires ou détenteurs d'animaux de rente –, estiment que ces nouvelles technologies sont nécessaires pour aboutir à un diagnostic fiable sur leurs animaux, quelle que soit

l'affection

- Les jeunes vétérinaires sont tout aussi dépendants aux nouvelles technologies de diagnostic qu'aux nouvelles technologies de communication du fait d'une socialisation accrue à ces technologies de la génération Z née en 1995 (Dalmas, 2019).

Le manque de moyens des clients combiné à une demande croissante d'emploi de nouvelles technologies contrarie la vocation sociale de la pratique de la médecine. Ces éléments empêcheraient les jeunes de prendre soin des animaux.

La finalité de soin de la pratique vétérinaire pourrait également être perdue de vue du fait d'une surcharge de démarches administratives.

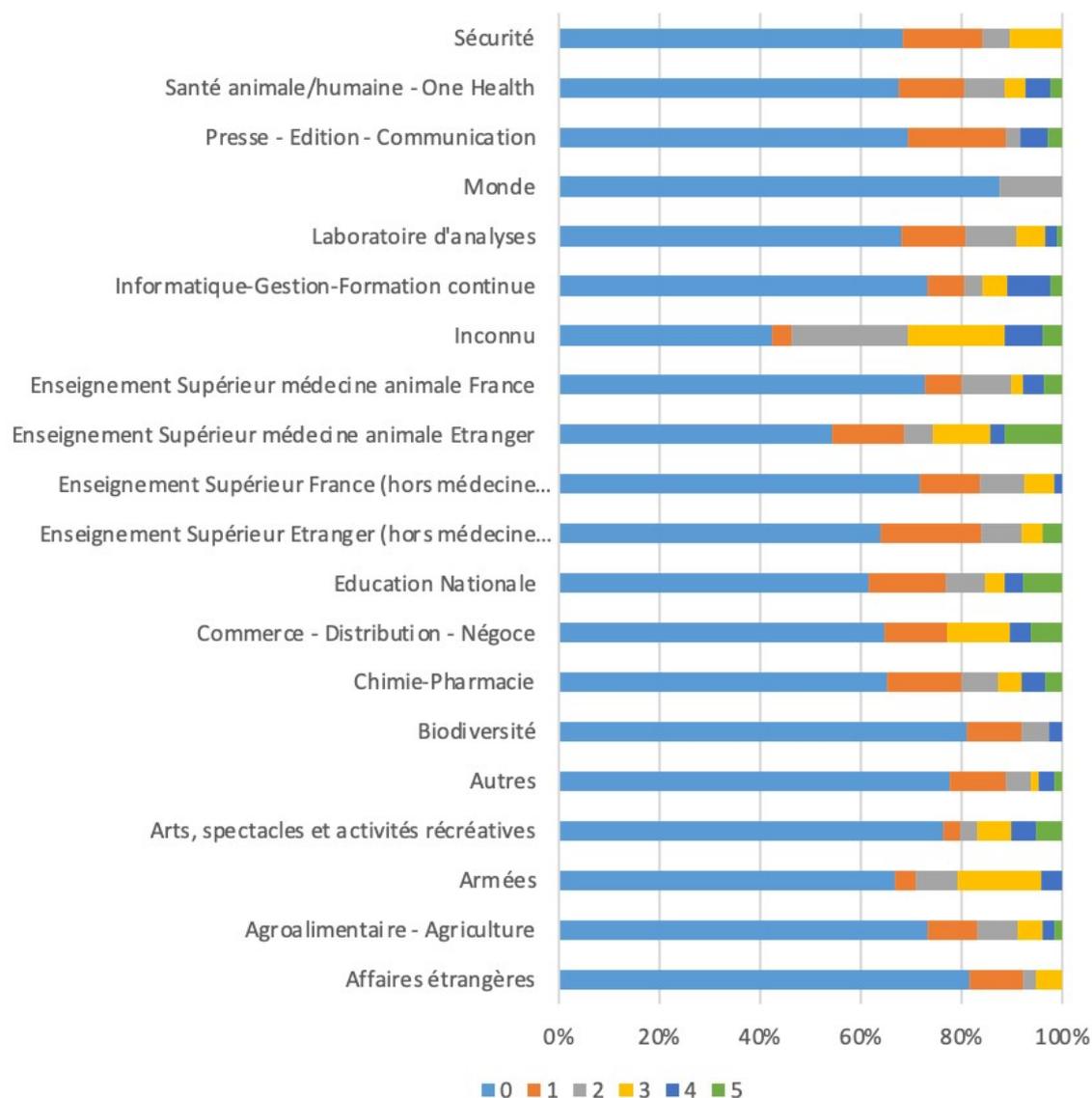
Cet élément est à l'origine de la vocation contrée d'autres professions libérales, à l'instar des médecins généralistes (Richard and Somme, 2018). Ainsi, une complexification croissante des procédures a été prise en compte par le MASA. Elle l'a conduit à créer un dispositif informatique à destination des praticiens, Calypso, de manière à simplifier les démarches tout en centralisant le suivi. Cet outil aura entre autres pour but de lutter contre la désertification vétérinaire.

La médiane globale de cet item est à 0, cependant des différences statistiquement significatives existent entre les groupes.

Les hommes accordaient une plus grande importance de cet item dans le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle ($p = 0.02$).

Il existe un biais à cet analyse : les hommes étaient souvent plus âgés que les femmes et avaient sans doute plus de chances d'occuper le statut d'associé. Ce statut est associé à un plus grand nombre de tâches administratives liées à la gestion de la structure. Cependant, d'autres études notent que les femmes tendent à occuper plus souvent des postes administratifs que des hommes dans certains postes de cadres (Berthonnet and Clos, 2019), ce qui suggérerait une plus grande orientation des femmes pour ce type de poste.

Figure 20 : Domaine d'activité de l'organisation réparti par item « surcharge administrative »



Cet élément a été significativement ($p = 0.01$) plus ressenti chez les individus travaillant dans des organisations du domaine de l'enseignement dans son ensemble, ainsi que dans les activités de commerce et d'industrie (Chimie-Pharmacie).

L'enseignement supérieur est couplé à la recherche or la dimension administrative est dévalorisée par rapport à d'autres facettes du métier. Elle est vécue comme un temps non valorisé qui ne leur sert pas à effectuer des tâches liées à leur cœur de métier (Drucker-Godard et al., 2013). De même, les tâches administratives jouent sur le stress des enseignants dans l'Education Nationale pour les mêmes raisons (Genoud et al., 2009). *A posteriori*, ces caractéristiques ont pu influencer leurs réponses en ce qui concernait une vocation contrée vis-à-vis d'une surcharge administrative qui augmente avec l'activité.

Ces cas illustrent comment la surcharge administrative diminue la confiance des

individus dans leur pratique et favorise la perte de vision du but de leur activité. La mise en place de nouveaux dispositifs tels que Calypso risque d'aboutir à un état des lieux des pratiques qui ne reflèterait pas la réalité, avec des injonctions qui relèveraient plus de l'ordre du quantitatif que du qualitatif. Le risque est que les praticiens le vivent comme un manque de confiance de l'administration (Roux, 2011) en regard de ce qu'ils considèrent comme leur cœur de métier.

Dans un contexte où les relations entre vétérinaires et État sont de plus en plus tendues, une surcharge administrative présenterait le risque d'une perte de vue de deux objectifs de la pratique vétérinaire : le soin, mentionné plus haut, et la protection de la santé publique, qui inscrit le praticien vétérinaire au cœur de la protection des populations.

b) Contestation de la moralité de la pratique vétérinaire

(1) Utilité sociale

Une hypothèse qui n'avait pas été émise au vu de la bibliographie et qui n'avait pas été rencontrée au cours de la phase exploratoire est le décalage entre l'activité de praticien et la société. En effet, il a paru futile à certains individus de soigner des chiens et des chats pour des sommes parfois très importantes alors que certains humains n'avaient pas de quoi s'offrir des soins basiques dans certaines régions du monde.

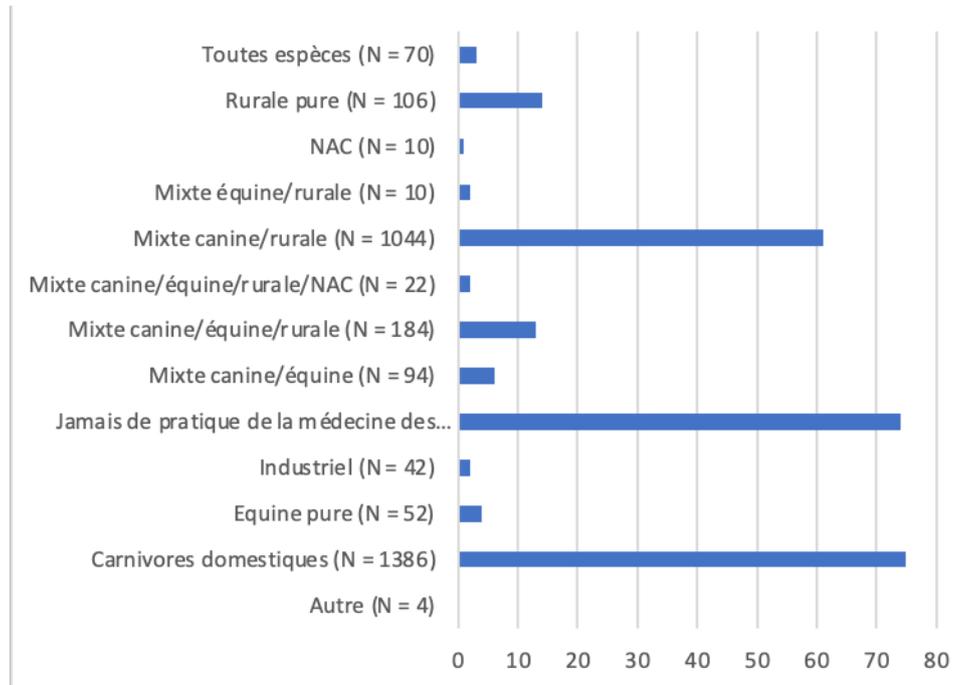
« Décalage entre soins de pointe proposés en canine versus soins de base inaccessible à la moitié de l'humanité (et 90% de la population des pays pauvres) » (ENVT, 2002, Femme)

En d'autres termes, il s'agit d'une remise en cause de la place de l'animal domestique dans la société dans son ensemble. Ce verbatim d'expression libre révèle la difficulté éthique posée par le soin à des êtres sensibles traités comme des membres de la famille. Sachant que certains humains à travers le monde, ne parviennent pas à se soigner, faute de moyens, le phénomène de médicalisation des animaux de compagnie invite à s'interroger sur le prix d'une vie humaine ou celui d'une vie animale. Au-delà de ces considérations éthiques, cette citation révélait un monde de pensée profondément universaliste inhérent à l'appréhension scientifique des êtres vivants. Les notions de soin et de médicalisation n'étaient pour eux pas une question de culture, pas plus d'argent. La médecine se pensait au-delà du concept de frontière.

Un effet générationnel peut également expliquer cette quête de sens. En effet, le besoin de se sentir socialement utile est une caractéristique propre de la génération Y, née entre 1980 et 1994 (Brillet et al., 2012), du fait d'une enfance marqué par les crises – énergétique, économique, climatique (Boulé, 2012). Le graphique suivant représente la répartition du verbatim concernant le manque de sens selon la promotion des répondants.

Le manque d'utilité sociale de l'exercice vétérinaire a été relevé par les vétérinaires, quelle que fut leur promotion. Le phénomène générationnel ne suffit pas à lui seul à expliquer ce phénomène, ce qui conforte l'hypothèse précédente que ces considérations éthiques n'étaient pas inhérentes à un contexte culturel donné mais bien à un mode de pensée qui transcendait les générations.

Figure 21 : Répartition du verbatim portant sur le manque de sens par type de clientèle



Ce constat dépend de l'espèce soignée. En effet, le sentiment d'utilité est vu comme plus grand en soignant des animaux de rente puisque cette activité est vue comme concourant à la sécurité alimentaire française et donc à l'intérêt général. De plus, en soignant des animaux de rente, les praticiens participent à la viabilité économique des élevages et donc des agriculteurs :

« *Distinction nette entre canine (où l'on joue un rôle comme dans un film, pour des choses parfois assez futiles), et rurale (où les actes ont une valeur importante)* » (ENVA, 1982, Homme)

Les vétérinaires ne sont pas les seuls à percevoir ce surinvestissement que des médias décrivent comme un indice de décadence des sociétés occidentales (Titeux et al., 2019)

Cet élément invite à émettre l'hypothèse que les praticiens remettent en cause la place accordée par les propriétaires à leur animal de compagnie. L'identité des vétérinaires est fondée sur le soin donné aux animaux de travail (Hubscher, 1996). En effet, la gestion des maladies contagieuses du bétail ainsi que le maintien de la bonne santé des chevaux militaires a conduit Claude Bourgelat à créer les premières ENV (Hubscher, 1996). L'identité professionnelle du vétérinaire est donc fondée sur une utilité sociale et économique au service de l'intérêt général. La domestication dans un autre objectif que le travail est une

étape inédite de l'Histoire (Titeux et al., 2019). Les animaux deviennent possédés pour l'agrément qu'ils procurent, ce qui renvoie à une notion d'inutilité.

Néanmoins, ce constat mériterait d'être nuancé. En effet, le lien avec des animaux de compagnie ou d'agrément possède une utilité jusque-là peu perçue. Il permet à des humains socialement isolés – personne handicapées, personnes âgées... - d'éprouver un contact affectif nécessaire à leur santé mentale, parfois au risque de remplacer de réels contacts humains (Titeux et al., 2019). L'enseignement vétérinaire accorde aujourd'hui une large place à la médecine des animaux de compagnie.

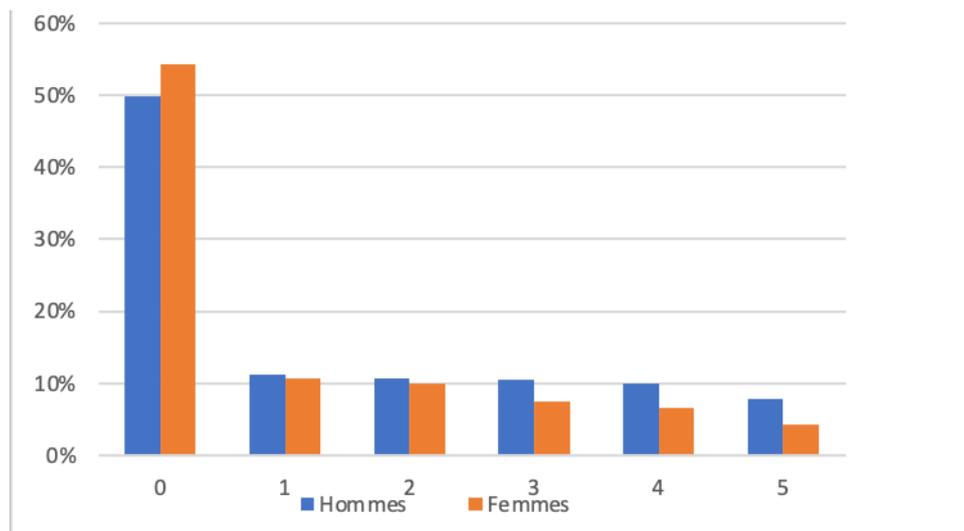
Adapter l'identité des vétérinaires à ces évolutions sociétales au cours du cursus en intégrant la nouvelle place – et la nouvelle utilité – de l'animal de compagnie dans la société semble une opportunité à saisir.

Une question qui se pose à la lecture de ce résultat serait de savoir si l'intérêt général et la santé publique sont conciliables avec une rémunération privée pour des activités de soin, notamment aux animaux domestiques, dont l'utilité sociale même est contestée au sein de la profession. L'identité vétérinaire se trouve contrée dans ce nouveau contexte social, remettant en cause pour certains individus le sens de la pratique vétérinaire en clientèle.

(2) Contestation des valeurs

Une différence majeure entre la médecine vétérinaire en clientèle et la médecine humaine réside dans les modalités de paiement. Le paiement des actes vétérinaires et des médicaments par les propriétaires ou les détenteurs contribue à l'image de nanti du vétérinaire praticien.

Figure 22 : Comparaison des sexes sur le critère de l'importance relative de l'item « facturation des actes » dans la décision de ne plus pratiquer



Les hommes accordent significativement plus d'importance ($p = 1.4e-6$) à ce critère pour expliquer leur choix de ne plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle.

On aurait pu s'attendre à des résultats différents. En effet, les femmes semblent montrer plus d'importance à la morale que les hommes sur le plan financier (Tanquerel, 2017). Néanmoins, il conviendrait d'ajouter que selon la même référence, les femmes tendent à montrer la même moralité que les hommes dès lors qu'elles disposent d'un avantage financier. Face à ce paradoxe, deux hypothèses peuvent être émises :

- Les hommes s'identifient plus à l'image du vétérinaire praticien telle que la concevait Bourgelat. Cette supposition est étayée par le fait que la féminisation de la profession s'est opérée en même temps que les évolutions sociétales qui ont pu pousser ces vétérinaires à remettre en cause l'utilité sociale et la moralité de la pratique vétérinaire. En d'autres termes, l'identité professionnelle des hommes vétérinaires aurait évolué moins vite que la société alors que celle des femmes serait construite à partir de ces évolutions sociétales.
- Les femmes sont mieux perçues par les propriétaires en ce qui concerne la facturation des actes (Langford, 2009). Ce contact différent pourrait être à l'origine d'une vocation contrée en ce qui concerne la facturation des actes chez les hommes. La perception de leurs propres pratiques de ce point de vue prendra une dimension morale face au jugement des propriétaires.

La finalité de soins de l'exercice vétérinaire peut être perdue de vue en raison de différents facteurs. Cette vocation contrée peut être à l'origine d'une modification des pratiques. Un recul critique sur ses propres pratiques à l'occasion d'un désengagement permet une prise de conscience de conflits éthiques en ce qui concerne les moyens mis en place pour atteindre cet objectif perdu de vue.

Le verbatim avait mis en évidence une évolution de la pratique vétérinaire vers une médecine de pointe au détriment du portefeuille des clients.

De plus, des enjeux, dont certains ont été saisis par les autorités, soulignent les conflits éthiques de la profession en ce qui concerne la meilleure prise en charge possible des patients par rapport à l'intérêt général, qui définit l'identité professionnelle du vétérinaire. Le meilleur exemple en est l'usage d'antibiotiques. Le Plan Ecoantibio mis en place par la DGAI a permis de diminuer l'usage d'antibiotiques par les praticiens dans les filières d'animaux de production, luttant contre l'antibiorésistance.

Certains verbatims mentionne ce conflit éthique de baser la rentabilité économique sur la vente des antibiotiques dans un contexte où l'antibiorésistance risque d'être l'une des principales causes de mortalité dans les prochaines décennies (Haute Autorité de Santé, 2021).

« Difficulté d'accepter que la vente d'antibiotique soit une source de revenus importantes » (ENVN, 2008, Femme)

Cet aspect éthique vis-à-vis de la pratique vétérinaire touche principalement les filières de soins aux animaux de rente, puisque le chiffre d'affaires de ces cabinets dépend

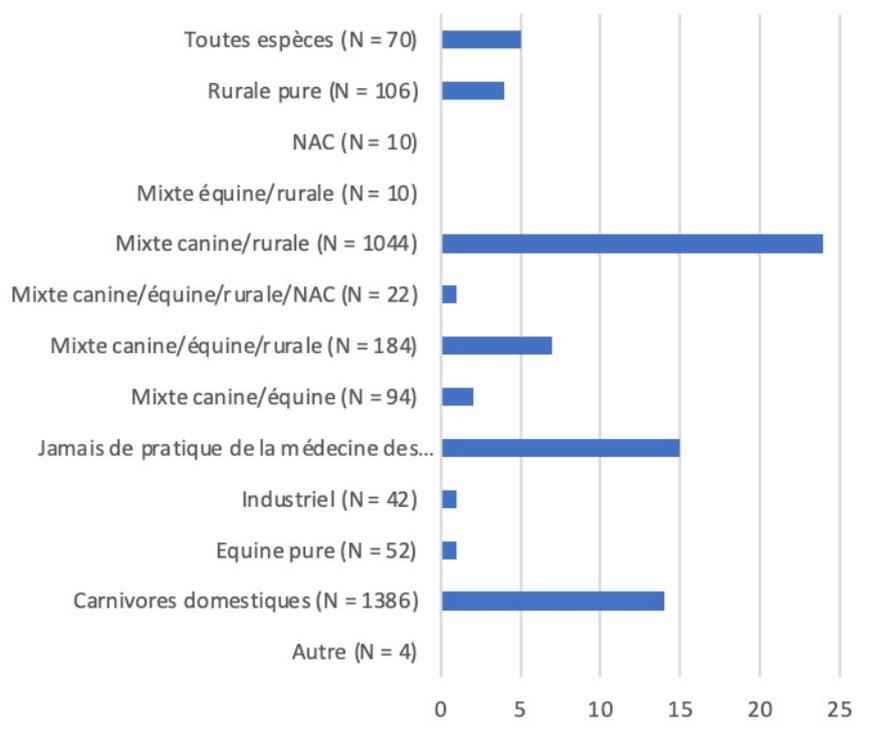
en grande partie de la vente de médicaments (*Prise de parole du docteur vétérinaire Jacques Guérin, président du Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires, 2022*).

De plus, la médecine vétérinaire en clientèle expose le praticien directement aux évolutions sociétales. Ces individus ne peuvent refuser de prendre en charge les animaux malades en raison du Code de Déontologie actuel qui tire son origine du serment de Bourgelat (1761).

« Je rends compte à la hiérarchie et non à des éleveurs débiles et / ou méchants (pardon mais c'est souvent vrai !), je vais pouvoir lutter efficacement contre la maltraitance animale au lieu d'en être "complice".... » (ENVT, 2011, Femme)

Même mis entre guillemets, le terme « complice » invite à se questionner sur la perception du rôle de vétérinaire dans le soin des animaux. Lire cette remarque laisse entendre que le vétérinaire, par son activité et sa dépendance économique envers les clients, se rend complice d'un système qui rend le bien-être animal difficile à atteindre. Si la vocation du vétérinaire était l'atteinte du bien-être des animaux, cette opinion constitue en soi une vocation contrée puisqu'exercer la médecine des animaux sous le joug du consentement à payer – et à revenir – des clients implique de cautionner un système qui irait, selon les répondants, à l'encontre du bien-être animal.

Figure 23 : Répartition du verbatim concernant l'éthique médicale par types de clientèle



Les domaines impliquant la médecine des carnivores domestiques sont les plus concernés par ces problèmes d'éthique médicale. Les praticiens se retrouvent confrontés à des formes de maltraitance par ignorance, comme les hypertypes chez certaines races de chiens, pour lesquelles la législation de certains pays européens est en cours d'évolution dans le but de les interdire.

« inadéquation avec certaines filières : hypertypes canins, traitement des chevaux de course » (ENVT, 2015, Femme)

La mention de ces problèmes d'éthique concerne aussi les anciens vétérinaires équins qui, en pratiquant sur des chevaux de course, se sont retrouvés face à une filière qui mettait l'accent sur les performances sportives de l'animal dont dépendait leur valeur économique. Cette valeur d'agrément poussée à l'extrême – puisque les courses n'ont pas pour but intrinsèque le service de l'intérêt général mais le divertissement – associée à la mise en difficulté de l'animal place l'individu face à un conflit éthique.

De ce fait, continuer à soigner ces animaux revient à soutenir ces filières que les vétérinaires de l'étude qui se sont exprimés à ce sujet contestent.

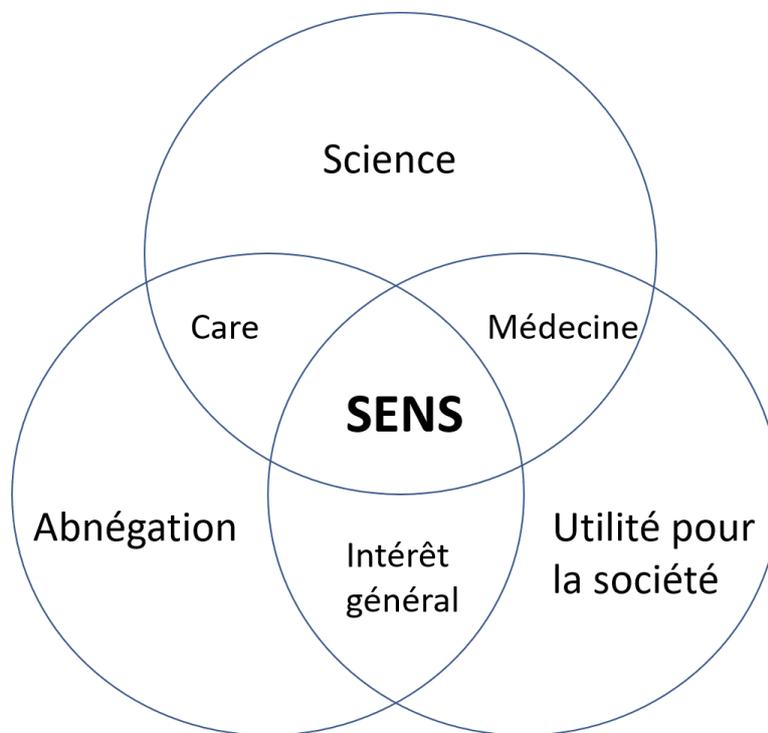
« DEGOUT DE PLACE DE L'ANIMAL DANS LA SOCIETE, RAPPORT HOMME ANIMAL DENATURE, INCOHERENCE PAR RAPPORT PHILISOPHIE DE VIE, REFUS DE RENTRER DANS UN SYSTEME QUI NE CORRESPOND PAS A MES VALEURS » (ENVT, 2004, Femme)

La facturation des actes n'est qu'une facette des problèmes éthiques auquel un praticien peut être confronté. Elle reflète en réalité des dilemmes sur le sens moral de la place du vétérinaire dans une société où la place de l'animal a évolué plus vite que

les fondements de l'identité du vétérinaire praticien. Ce décalage est à l'origine d'une vocation contrée chez certains individus qui ne pratiquent pas la médecine des animaux en clientèle.

A ce stade, sur le sens à donner à la profession de vétérinaire, différents profils semblent se dégager de cette étude lorsque ceux-ci ont concouru à la décision de ne pas exercer la médecine des animaux en clientèle. Loin de s'opposer, ces profils partagent un réseau de valeurs qui les place à part entière dans la profession de vétérinaire. Ces trois profils, appelés chacun « care », soit « prendre soin » en anglais, « médecine » et « intérêt général » pour synthétiser les valeurs qu'ils portent sont animés par un ensemble de conformations d'esprit résumées sous les termes « science », « abnégation » et « utilité pour la société » qui donnent pour chaque profil le sens de leur activité professionnelle.

Figure 24 : Schéma du sens de la profession vétérinaire (réalisation personnelle)

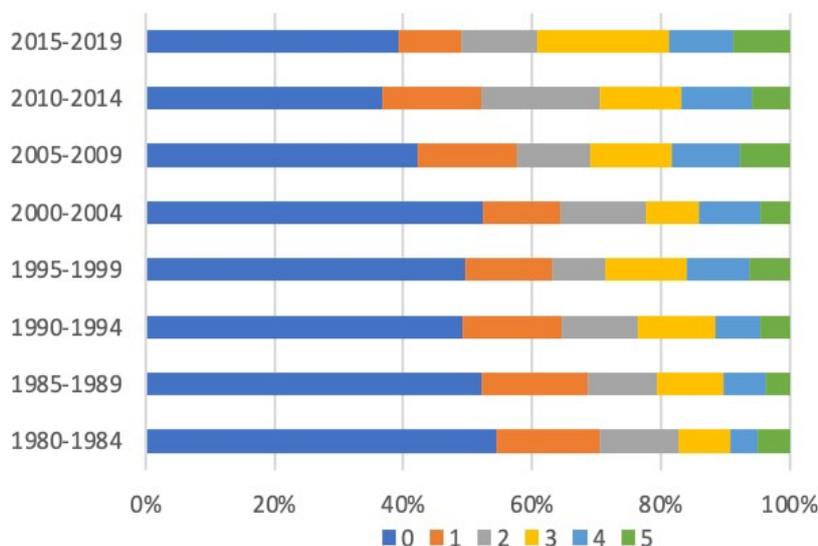


c) *Relations humaines*

Un travail qui a du sens est source de relations humaines satisfaisantes, tant en termes d'affiliations professionnelles (Morin and Cherré, 1999)– soit de relations avec les confrères – qu'en termes de service aux autres – soit de relations avec les clients.

La confraternité est une valeur en perte de vitesse chez les jeunes vétérinaires (Delahousse, 2014). Il convenait de savoir si la raison était un comportement perçu comme non confraternel de la part des confrères, d'une incompréhension générationnelle ou de mauvaises relations entre les individus exerçant la pratique vétérinaire.

Figure 25 : Répartition de l'item « Comportement général des confrères » par groupes de promotion



La différence de l'importance relative accordée au comportement des confrères dans le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle est significative ($p = 7.1e-5$). Plus les individus sont jeunes, plus la perception d'un comportement désagréable ou peu intéressant des confrères occupe une place importante dans la décision de ne pas exercer la médecine des animaux en clientèle. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer.

Les premières générations interrogées ont connu un mode d'exercice où beaucoup de vétérinaires étaient isolés du reste de la profession, notamment dans le milieu rural. En d'autres termes, les mauvaises relations ne pouvaient pas être expérimentées telles quelles puisqu'il n'y avait pas de relation à décrire avec le reste de la profession.

« Travail assez solitaire avec un manque d'échanges scientifiques avec ses pairs » (ENVN, 1995, Femme)

Plusieurs organismes ont été créés de manière à favoriser la confraternité, tels que les Organismes Vétérinaires à Vocation Technique (OVVT), qui ont pour but d'animer un réseau de praticiens autour d'un thème de pratique donné – une espèce ou une forme de pratique comme les médecines traditionnelles. Organiser des formations et échanger avec les instances politiques font d'elles un ciment de la profession et l'ancrent dans son identité professionnelle originelle en lui redonnant sa place dans l'intérêt général.

Les vétérinaires sont de moins en moins exposés à un mode d'exercice solo du fait de la difficulté pour ces praticiens à équilibrer leur vie professionnelle avec leur vie privée et regard de l'obligation déontologique de la permanence et continuité de soins. Les jeunes sont plus exposés à la gestion des ressources humaines dans les cliniques vétérinaires et donc au comportement de leurs confrères. Cette note accordée par les jeunes au comportement général des confrères est d'autant plus préoccupante sur le plan prospectif qu'une mauvaise ambiance au travail est un facteur de réorientation précoce, notamment en

phase d'insertion (Anctil, 2006).

- Insérer la génération Y, et maintenant la génération Z, devient un véritable enjeu pour la gestion des ressources humaines du fait de nouvelles attentes qui diffèrent considérablement de celles de leurs aînés. En termes de relations humaines, les individus sont demandeurs d'un retour rapide et de reconnaissance. Ils ont aussi un goût pour le travail d'équipe et la collaboration dans une recherche de diversité et de tolérance (Dalmas, 2019).

« *Travail dans milieu multi-culturel très enrichissant* » (ENVL, 2001, Femme)

Travailler avec des personnes issues de formations différentes est une demande des vétérinaires interrogés. Tout comme les voyages, elles permettent de retravailler leur identité professionnelle en les confrontant à d'autres pratiques. Cependant, l'écosystème des cabinets vétérinaires tel qu'il est construit historiquement en France ne favorise pas la collaboration entre les praticiens et les autres identités professionnelles. Cette conception unidisciplinaire de la santé animale est contradictoire avec l'évolution du monde de l'élevage – les éleveurs collaborent avec des professionnels de natures diverses –, la conception de la santé globale qui se veut holistique – One Health et importance des approches préventives – et la demande sociétale croissante en approches préventives et alternatives. Ce travail en silo, qui permet certes de garantir l'exclusivité de la médecine animale aux seuls vétérinaires, contribue néanmoins à exclure le praticien d'un écosystème naissant de la santé animale. En d'autres termes, l'identité professionnelle du vétérinaire sera tiraillée entre :

- Son identité personnelle de génération Y qui demande une collaboration et une interdisciplinarité ;
- Son identité professionnelle qui exige le monopole de la santé animale, tout en étant réglementairement une profession de service ;
- Le manque d'affiliation avec la société dont elle est le produit : le manque d'interdisciplinarité contribue également au mythe entourant la profession vétérinaire la cantonnant dans l'esprit du grand public à la seule médecine animale.

Malgré cet isolement, appartenir à une profession réglementée offre des avantages. Outre la garantie du monopole d'exercice, la notion de confraternité répond au besoin d'appartenance à une communauté professionnelle bien définie en contribuant au bien-être des individus en son sein. La définition de la confraternité donnée dans le Code de Déontologie reflète d'une part la volonté d'ouvrir la médecine vétérinaire à l'écosystème de santé dans son ensemble, d'autre part la vocation contrée – qui va presque jusqu'à l'incohérence – des vétérinaires en tant que profession de service avec la formulation suivante : « Les vétérinaires doivent entretenir entre eux et avec les membres des **autres** professions de santé des rapports de confraternité » (*Confraternité*, 2015). Les lignes suivantes précisent les modalités de cette confraternité :

- « *Lorsqu'un vétérinaire intervient après un confrère, il doit s'abstenir de tout dénigrement* » : cet élément semble problématique dès la phase de construction professionnelle puisqu'il a été mentionné dans les verbatims :

« antipathie/mysogynisme/condescendance de certains professeurs (et qui ont malheureusement déteint sur la spécialité) » (ENVA, 2012, Femme)

Plusieurs facteurs sont ici cités. La misogynie relevait d'une vocation contrée chez les formateurs mêmes, en cela qu'ils voyaient d'un mauvais œil l'évolution de la profession qui les invitait à redéfinir les contours de leur propre identité professionnelle. Ce travail faisait nécessairement l'objet de luttes qui pouvaient s'exprimer par de la misogynie. La condescendance dans ce contexte peut s'exprimer en raison d'une incompréhension culturelle réciproque accompagnée d'une identité professionnelle fondée sur la relation « sachant-client ». Une telle relation laisserait l'enseignant avec une insatisfaction diffuse et face à une réaction de défense de l'étudiant (Breugnot, 2014). L'antipathie se rapporte à un sentiment soudain qui a la caractéristique d'être aveugle et non rationnel, du moins dans un premier temps (Ribot, 1908). Cette remarque invite à s'interroger sur le comportement des enseignants. Le fait que cette répondante ait eu le sentiment que cela avait déteint sur sa spécialité en entier reflète l'importance de la formation sur la constitution de l'identité du vétérinaire, praticien ou non. De plus, elle permet d'entrevoir que l'identité de vétérinaire comporte plusieurs sous-identités métiers mais aussi des identités de spécialités. Celle-ci est sans doute encore plus fragile dans la mesure où elle ne regroupe qu'un faible nombre d'individus par rapport à l'identité professionnelle « mère ».

- « *Les vétérinaires se doivent mutuellement assistance, conseil et service.* » : ce point peut être interprété de différentes manières. Il fait allusion aux cas dits « référés », c'est-à-dire adressés par un vétérinaire à un confrère supposé plus compétent ou mieux équipé dans le domaine ou l'espèce considérée. Cependant il se rapporte aussi globalement à un esprit de compagnonnage, c'est-à-dire d'apprentissage auprès de la communauté de pairs. L'insertion professionnelle est une phase critique dans le métier de praticien selon certains verbatims :

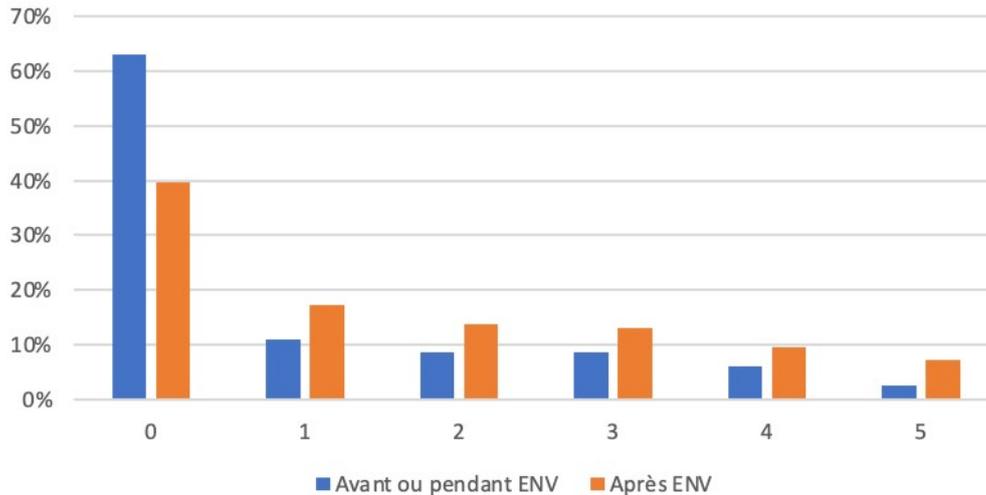
« Manque d'accompagnement par un véto sénior au début de l'exercice, ayant abouti à une perte de confiance suite plainte à l'ordre » (ENVN, 1990, Femme)

Sur ce point, des associations telles que Vétos-Entraide se sont saisies du sujet comme enjeu majeur de la pratique vétérinaire. Ce verbatim libre exprime aussi une autre problématique de l'appartenance à une profession d'ordre technique : une plainte à l'Ordre qui, même si elle n'aboutit pas, revient à être mis en cause par les pairs. En d'autres termes, il s'agissait d'un risque d'exclusion du métier de praticien par les praticiens eux-mêmes. Un tel mécanisme pouvait inviter la répondante à remettre en cause sa propre identité professionnelle, sortant de cette sous-identité métier pour se rattacher à son identité professionnelle initiale en cas de manque de confiance initial.

- « Si un désaccord professionnel survient entre des confrères, ceux-ci doivent d'abord chercher une conciliation. En cas d'échec de la conciliation, ils sollicitent une médiation ordinaire auprès du président du conseil régional de l'ordre ». En d'autres termes, la tentative de conciliation était obligatoire avant toute action d'un vétérinaire praticien contre un pair devant les tribunaux. L'arrêt du Conseil d'État

du 28 septembre 2022 modifie cette décision : la conciliation n'est plus obligatoire mais le vétérinaire plaignant prend le risque de se voir lui-même attaqué pour défaut de confraternité. Cette évolution jurisprudentielle du Code Rural reflète le changement de pratiques au sein d'une profession confraternelle vers une identité professionnelle plus conventionnelle et judiciairisée donc moins confraternelle.

Figure 26 : Item « Comportement général des confrères » suivant avant/pendant ou après ENV



Les relations au sein de la confraternité n'avaient pas été envisagées *a priori* par les individus ayant choisi une réorientation précoce ($p = 5.3e-24$). En d'autres termes, l'ENV entretient l'illusion d'une profession confraternelle telle que définie dans le Code Rural en construisant une identité professionnelle fondée sur « l'assistance, conseil et service » (*Confraternité*, 2015). Ce constat semble paradoxal : l'identité professionnelle fondée sur la confraternité devrait au contraire entretenir cet esprit.

Il convient de mettre en relation cet élément avec l'évolution de la taille des cabinets mentionnée précédemment. En effet, d'une structure où le vétérinaire travaillait seul, les cabinets ont progressivement grossi pour rassembler en leur sein plusieurs vétérinaires travaillant en collaboration pour assurer les soins et la médecine des animaux d'une zone donnée. Ainsi, la gestion des ressources humaines est devenue un enjeu pour la profession dont l'importance a cru plus vite que celle de l'enseignement de cette discipline en ENV.

Le verbatim recueilli confirme l'hypothèse d'une perception de comportement inapproprié dans la gestion des ressources humaines comme un révélateur d'une mentalité qui manque de confraternité entre les praticiens.

« le manque d'une vraie confraternité dans la profession » (ENVL, 2002, Femme)

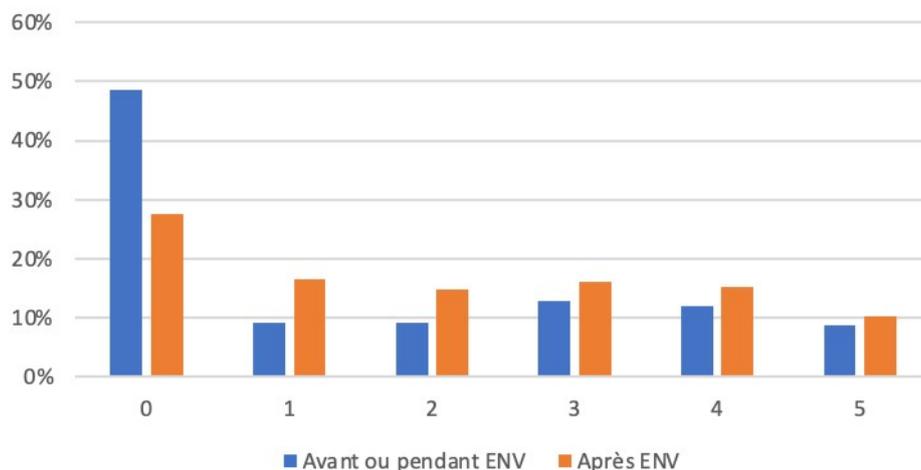
Bien qu'elle ne soit inscrite que dans le Code de Déontologie que seuls les praticiens ont l'obligation de respecter, la confraternité est une valeur qui dépasse les simples obligations réglementaires. Elle est un des fondements de l'identité des professions réglementées et de la profession vétérinaire, comme en témoigne l'usage du mot « profession » par cette répondante. Une perte de vitesse de cette valeur revient à remettre

en cause l'identité professionnelle du vétérinaire au-delà du métier de praticien. De nouveaux piliers doivent alors soutenir cette vocation de manière à ce que chaque vétérinaire puisse trouver le sens de son métier.

L'évolution des structures vétérinaires a entraîné une modification de la perception de la confraternité. De structures isolées où des individus seuls devaient s'entraider à distance pour former un réseau, les cabinets sont devenus des entreprises. La profession s'est retrouvée démunie face à cette nouvelle nécessité de gérer les ressources humaines, avec des attentes différentes selon les statuts, les projets et les générations. Ce décalage entre l'identité professionnelle historique et le quotidien du praticien est à l'origine d'une vocation contrée vécue comme un comportement des confrères déplaisant.

Par définition, un praticien vétérinaire en clientèle se retrouve aussi en situation d'échanger avec des clients. Il a été mentionné plus tôt une dichotomie entre l'identité professionnelle du vétérinaire et les attentes sociétales en matière de médecine des animaux.

Figure 27 : Comparaison de l'importance relative de l'item « Comportement des clients » selon que la décision ait été prise avant ou après l'ENV



Cet item occupe une place significativement plus importante ($p = 1.5 \times 10^{-12}$) chez les individus ayant pris leur décision. Le comportement général des clients est aussi un point d'achoppement qui mériterait qu'on s'y attarde (médiane dans le groupe ayant choisi une autre voie avant ou après l'ENV = 1, médiane dans le groupe ayant choisi une reconversion = 2). Ces difficultés dans la relation client prennent des formes diverses dans les verbatims.

« Lors de stages en cliniques vétérinaires, je me suis rendue compte que le rapport soignant / client ne me plaisait pas et ne m'intéressait pas trop » (ENV, 1987, Femme)

D'abord, il pouvait s'agir d'un manque d'intérêt pour la relation sachant/client. Celle-ci a le risque de faire l'objet d'un jeu de rôles entre un vétérinaire sachant, risquant d'être condescendant, et un client « ignorant ». Cet adjectif est toutefois de moins en moins vrai. En effet, les clients sont de mieux en mieux informés, parfois par des sites construits par les vétérinaires eux-mêmes, sur les affections de leurs animaux. Les clients s'attendent à se

trouver face à un praticien qui détient plus de réponses que lui, notamment pour la santé de leur animal, mais aussi dans le cadre du service qu'ils payent.

« Les exigences croissantes des clients (en connaissances scientifiques, en résultats, en tarifs, en disponibilité...) » (ENVN, 2004, Homme)

Cette évolution de la société vers des clients de mieux en mieux informés par le biais d'internet prend aussi la forme d'une société où les clients notent les structures vétérinaires dans lesquelles ils ont pu faire soigner leurs animaux, avec le côté réducteur que cela peut impliquer, comme le souligne cet autre répondant :

« L'évolution de la société incitant à résumer la valeur d'un professionnel à un nombre d'étoiles sur Google, » (ENVL, 1995, Homme)

Plus généralement, c'est la place occupée par les animaux dans notre société aujourd'hui qui est remise en question, de même que la relation homme-animal au cœur de laquelle le vétérinaire praticien se trouve être un intermédiaire entre le bien-être de l'animal – puisqu'il dispose de compétences solides en ce domaine, fondées sur les sciences – et celui de l'humain.

« Les propriétaires qui prenaient leurs animaux pour leurs enfants m'exaspéraient » (ENVL, 2001, Femme)

Il s'agit en premier lieu d'établir certains parallèles entre les métiers de la médecine vétérinaire et la médecine humaine, deux professions réglementées ayant pour finalité de soigner des êtres vivants.

Tableau 17 : Comparaison métiers de médecine vétérinaire et de médecine humaine

	Médecine vétérinaire	Médecine humaine
Instance professionnelle	Ordre National des Vétérinaires	Ordre National des Médecins
Serment	Bourgelat	Hippocrate
Code de déontologie	Code Rural et de la Pêche Maritime	Code de la Santé
Thèse d'exercice	Oui	Oui
Statut des pairs	Confrères	Confrères
Statut des visiteurs	Clients	Patients
Payeur	Client (et mutuelle s'il a pris une assurance)	Patient (qui devient client), en partie : État et mutuelle
Fondation du raisonnement	Signe clinique (objectivable)	Symptôme (ce que dit ressentir le patient)

La dernière différence est fondamentale car de là découle une partie de la vocation contrée de la profession vétérinaire. En effet, son identité professionnelle, aussi inculquée en ENV, est fondée sur l'image du « médecin des animaux ». Toute son organisation est aussi fondée sur cette image qui masque la réalité règlementaire. Là où le patient choisit de consulter le médecin parce qu'il souffre (du latin *patior*, « souffrir »), le client consulte le vétérinaire praticien en clientèle parce qu'il a la perception ou l'impression que son animal, un *bien* sensible, souffre. De ce fait, il est prêt à payer un certain prix pour que le vétérinaire, profession de service, répare la machine organique qu'est le corps de son animal, qui ne parle pas et n'exprime donc pas de symptôme.

La vocation contrée du praticien vétérinaire en France peut s'exprimer à plus d'un titre :

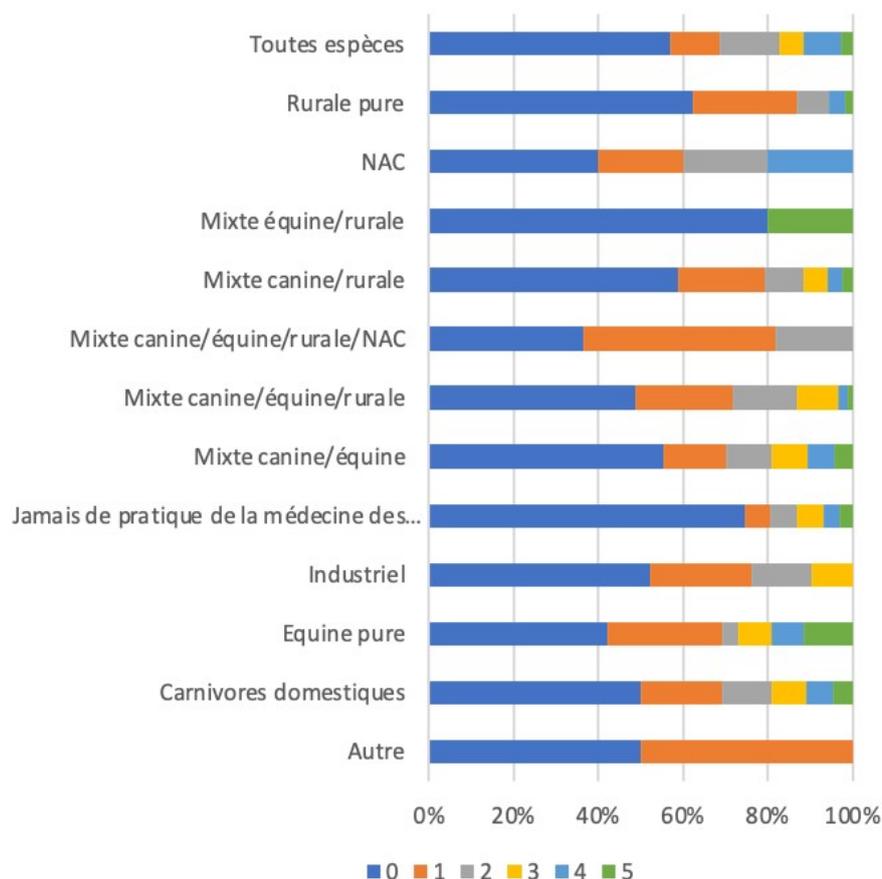
- La médecine humaine est prise en charge par le système de Sécurité Sociale depuis la fin de la Seconde Guerre Mondiale, période qui concorde avec la montée en puissance des nouvelles technologies diagnostiques onéreuses en médecine humaine. De ce fait, il est difficile pour les clients vétérinaires/patients humains d'évaluer à leur juste prix l'emploi de telles machines. De ce fait, la surprise du client face au montant de la facture concourt à l'image de nanti de la profession vétérinaire ainsi qu'à la méfiance vis-à-vis d'une surfacturation, malgré l'obligation déontologique pour le praticien de ne pas faire de sa profession un commerce (*Devoirs généraux du vétérinaire*, 2015b).
- La reconnaissance exprimée n'est pas directement liée à la fin d'un inconfort chez l'être soigné mais à la reconnaissance exprimée par le propriétaire ou le détenteur. Par exemple, le vétérinaire n'entend pas l'animal verbaliser son soulagement face à l'absence de douleur mais doit objectiver par des critères physiques son inconfort. Ce passage d'un besoin émotionnel de reconnaissance à une pratique cognitive et théorique induit une gymnastique intellectuelle que les professions de santé au sens légal du terme n'ont pas à effectuer.
- Le vétérinaire qui possédait auparavant une image de notable auprès d'une population essentiellement rurale grâce aux actions historiques d'assainissement des élevages se retrouve face à une population d'éleveurs ayant des connaissances techniques de plus en plus poussées, interagissant avec des acteurs de plus en plus nombreux et variés agissant dans des domaines à la périphérie de la médecine vétérinaire. Cette contestation de la légitimité professionnelle du vétérinaire se ressent dans le consentement à payer des propriétaires dont résulte l'image de nanti du praticien, dont il souffre puisqu'elle est éloignée de son identité professionnelle initiale.

Le constat de mauvaises relations avec la clientèle paraît faire l'objet de clivages au sein de la population de répondants. En effet, des individus mentionnent dans les zones de suggestion libre un contact plaisant avec les clients.

« Plus ce relationnel avec les clients qui pouvait être très sympa » (ENVA, 1993, Femme)

Ce dernier verbatim illustre que certaines personnes interrogées ont intégré la composante sociale du métier de praticien dans leur identité professionnelle qui varie selon l'espèce soignée. En effet, le contact en pratique canine se limite souvent à du BtoC tandis qu'il s'agit de BtoB en rurale. Un cas particulier est celui de l'équine où les deux types de profils sont rencontrés. Le contact client sera différent entre ces deux cas puisque les premiers ont un comportement d'achat fondé sur la famille (BtoC) tandis que les seconds raisonnent en logique d'entreprise (BtoB). Néanmoins ces deux raisonnements ne s'excluent pas. En effet, les cabinets vétérinaires sont de petites entreprises qui traitent souvent, même en rural, avec des exploitations qui ont le statut de PME (Petites et Moyennes Entreprises). De ce fait, les stratégies marketing qu'ils adopteront se rapprocheront des stratégies employées pour établir un relationnel BtoC – valorisation du bouche-à-oreille et du contact relationnel direct, importance de la confiance de l'acheteur (l'éleveur ou le propriétaire) dans le vendeur (le praticien en clientèle), une attente en termes de réduction de la contrainte de temps et une perméabilité des frontières entre le professionnel et le privé (Soulez, 2004) inhérente au système de gardes.

Figure 28 : Répartition de l'item « Comportement général des clients » par type de clientèle



Les types de clientèle pour lesquels la part du comportement des clients occupe significativement ($p = 1.6e-10$) la place la plus importante dans le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle étaient l'équine pure et les carnivores domestiques.

Les spécificités de ce second type de clientèle ont été détaillées précédemment : il convient ici de s'intéresser à la spécificité de la vocation contrée du praticien en équine à ce sujet.

En effet, historiquement, les praticiens équins soignaient les chevaux militaires et des animaux de travail pour lesquels les détenteurs n'avaient pas vocation à développer de l'affect. En d'autres termes, l'identité professionnelle des praticiens équins est fondée sur un contact client BtoB et BtoC. Graduellement, au cours du XXe siècle, le cheval a été remplacé par les machines agricoles et militaires, ainsi que les voitures, ce qui a conféré un nouveau statut à cet animal : celui d'animal d'agrément, de sport par le développement des courses ou de loisir, accompagné d'une féminisation importante de la filière dès les années 1960. La filière équine est l'építome de la vocation contrée du vétérinaire dans une société où la place de l'animal évolue, puisqu'elle se trouve au croisement pour une même espèce entre un animal à viande ou de travail historique, et un animal de compagnie (Réseau Equin, 2011). De ce fait, les praticiens équins ont dû adapter leur identité professionnelle aux attentes radicalement différentes de leur clientèle, ce qui, en regard des évolutions sociétales mentionnées plus haut sur la place de l'animal dans la société, rend son positionnement difficile et devient source de vocation contrée.

Le cas des praticiens équins illustre la force de l'identité professionnelle historique et sociale du métier vétérinaire. Cet enracinement lui confère une inertie face aux évolutions sociétales. Cette inaptitude au changement est source de vocation contrée car le praticien est constamment exposé aux nouvelles demandes de ses clients.

d) Rétribution et reconnaissance

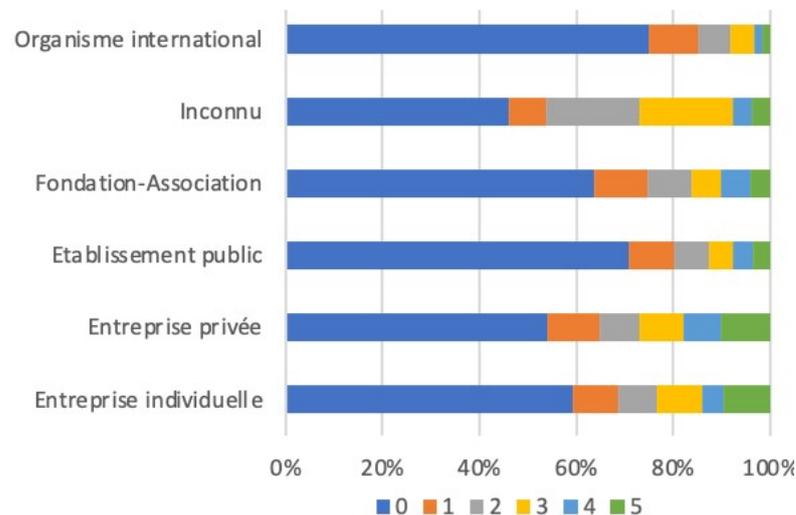
(1) La rémunération à l'épreuve de l'évolution de la démographie vétérinaire

Rétribution et autonomie sont deux notions liées entre elles mais aussi liées au sens que les cadres donnent à leur travail (Morin and Cherré, 1999). Les vétérinaires sont définis comme une professions au statut de cadre et les modalités de rémunération du salarié suivent une logique d'individualisation en fonction de l'ancienneté dans le domaine de pratique et d'une éventuelle spécialisation (*Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés*, 2006). Cette modalité de rémunération est bien adaptée pour des PME, comme des cabinets vétérinaires, en cela qu'elle a plus de sens lorsque les relations avec la hiérarchie connaissent une faible institutionnalisation. Ce contact peu formalisé permet un affranchissement des conventions collectives pour permettre une plus grande marge d'autonomie dans la négociation. Ce mode de rémunération autorise donc l'adaptation à des contextes incertains comme peut l'être l'activité d'un cabinet vétérinaire – notamment dans l'exercice rural puisque les interventions suivent la saisonnalité des espèces de production.

Cette adaptation au cas par cas est prévue dans la convention collective en termes d'horaires, c'est-à-dire qu'il est mentionné que les horaires légaux pourraient être étendus en cas de pic d'activité de la clinique, tandis que la codification en termes de rémunération, y compris pour les heures supplémentaires, demeurent strictement codifiées. Cette disposition

permet une protection des salariés. Cependant, elle est aussi révélatrice d'un malaise de la profession vis-à-vis des modalités de rémunération en lien avec l'amplitude horaire. Cette dernière partie traitant du sens que le praticien trouve – ou ne trouve pas – dans son travail se propose de préciser la nature de ce malaise.

Figure 29 : Répartition par forme d'organisation et item « Salaire »



L'importance relative du critère de la rétribution dans les motivations pour ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle était significativement différente entre les types d'organisation ($p = 7.6e-14$). Les individus qui accordaient le plus de place à une rémunération trop faible dans le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle ont bifurqué vers les entreprises privées et les entreprises individuelles.

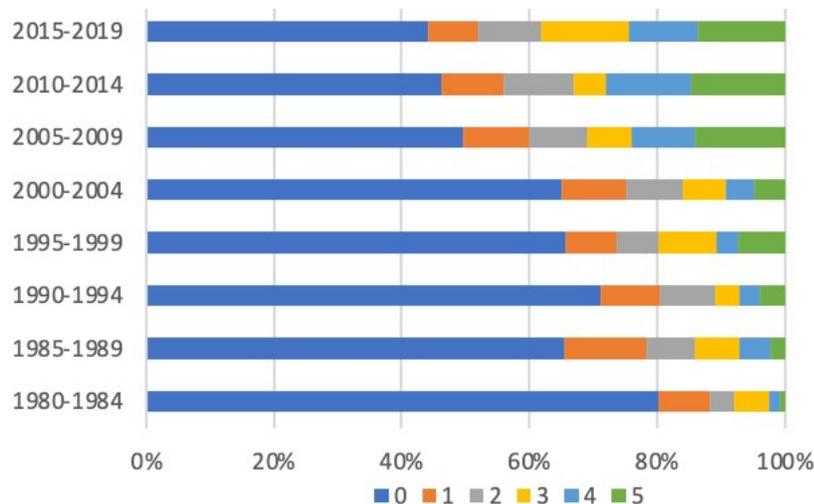
L'exploration de cet item a permis de souligner un biais général de cette enquête : le biais de la mémoire. En effet, les vétérinaires interrogés vont réexaminer la nature de leur vocation contrée à l'aune de leurs conditions de travail actuelles, tant en termes de sens qu'en termes d'intérêt. La rémunération comparée des formes d'organisations montre qu'elle est plus élevée dans les entreprises privées que dans l'administration pour des postes et des salaires de cadres (Brochard et al., 2008). En d'autres termes, si la rémunération n'était pas réellement un déterminant de la vocation contrée en tant que telle, elle a pu être appréhendée comme un problème en regard de nouvelles conditions de travail plus satisfaisantes sur ce critère. Inversement, les personnes interrogées ont pu choisir ces structures d'organisation pour bénéficier d'une rémunération plus élevée.

Un autre biais, propre à cette partie, convient d'être mentionné. Il n'a pas été demandé sous quelle forme juridique avaient exercé les individus interrogés en clientèle. Or celle-ci est corrélée au niveau de rémunération. En effet, les associés, qui rachètent les parts d'un cabinet, sont rémunérés selon les bénéfices de celui-ci alors que les collaborateurs libéraux se rémunèrent sur leurs honoraires et que les salariés reçoivent une rémunération de leur employeur. L'argent perçu par les premiers est lié au contexte économique de leur clientèle ainsi que de leurs capacités individuelles marchandes et médicales. A l'inverse, la rémunération perçue par les salariés de la part des associés qui les emploient est fixe et prend pour base la convention collective négociée périodiquement

par les syndicats – dont le syndicat majoritaire, le SVEL (Syndicat National d'Exercice Vétérinaire Libéral) – auprès des instances étatiques et professionnelles.

La part de vétérinaires salariés s'accroît depuis 2020 de 4.3% par an. Ce sont souvent de jeunes vétérinaires (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022, 2022*). Cette évolution témoigne d'une modification de l'identité professionnelle pour laquelle le salariat n'était auparavant qu'une solution provisoire avant de racheter des parts d'un cabinet et de s'associer. La présence de vétérinaires insatisfaits de leur rémunération dans des entreprises privées témoigne que l'évolution de cette identité professionnelle n'est pas subie mais choisie. La rémunération n'est pas la source mais la conséquence de cette identité contrée. En d'autres termes, le statut de salarié est recherché par ces personnes et la perception d'une rémunération trop faible est la conséquence de ce statut.

Figure 30 : Répartition de l'item « Salaire » par groupe de promotion



La rémunération gagnait significativement ($p = 1.4e-22$) en importance pour les vétérinaire les plus jeunes, avec des ruptures nettes pour les promotions 1985-1989 et 2005-2009. Cet élément couplé à l'évolution de l'identité professionnelle a reflété un effet générationnel.

En privilégiant le salariat, les individus limitent leur engagement envers l'organisation, ce qui reflète leur faible fidélité envers les organisations qui les emploient (Brillet et al., 2012). Le salariat leur permet aussi de satisfaire une aspiration de revenu sûr et régulier propre à cette génération (Brillet et al., 2012).

En d'autres termes, l'évolution de l'identité professionnelle du vétérinaire répond aussi à des contraintes sociétales extrinsèques, notamment générationnelles. La modification de cette image métier entraîne de nouvelles attentes vis-à-vis des conditions de travail dont la rémunération n'est qu'un aspect. En effet, le vétérinaire disposait d'une image de notable rural, respecté pour son savoir après les grandes

campagnes de prophylaxies ayant eu lieu dans les élevages. Cette représentation allait de pair avec une rémunération importante, notamment du fait de son monopole des missions de prophylaxies organisées par l'État. **La diminution de cette rémunération est un facteur explicatif de la vocation contrée des praticiens, du fait du décalage entre une rétribution plus faible liée au statut de salarié et cette image de nanti encore prégnante dans la société.**

(2) « Métier actuel [...] mieux rémunéré, plus de reconnaissance » (ENVL, 2005, Homme) : reconnaissance des tiers et conflits

La reconnaissance est définie comme une confirmation reçue par un individu de sa propre valeur ou de son identité professionnelle. Une des marques de cette reconnaissance est l'obtention de richesses ou d'avantages (Roche, 2017). Ce sont les matérialisations de cette reconnaissance à l'échelle individuelle. Recevoir un salaire jugé important est un gage de motivation chez le travailleur (Roussillon-Soyer et al., 2017) qui voit alors le sens de son activité. Nous avons vu plus haut que les vétérinaires ne font pas exception à ce phénomène.

En effet, la corrélation est forte entre le niveau de diplôme et le salaire (Goux and Maurin, 1994). Les individus peuvent s'attendre à une rémunération élevée à la sortie de l'ENV, ce qui explique la vocation contrée des jeunes générations en ce qui concerne cet item. Par sa mentalité libérale encore prédominante, la pratique vétérinaire connaît des objectifs différents de ceux des cadres, moins axée sur une performance économique, plus axée sur la qualité de la prise en charge médicale. De ce fait, le vétérinaire est rémunéré à l'acte qu'il produit. Considérer que la rémunération est trop faible revient donc à remettre en cause la dichotomie de perception de la valeur des actes de prise en charge médicale entre le client d'une part, et le praticien d'autre part.

Les effets pervers de ce mode de rémunération ont été décrits en médecine humaine comme une réduction du temps de consultation et une multiplication des actes peu utiles (Albouy and Déprez, 2009). Ces considérations sont à l'origine de la méfiance des clients à l'égard des vétérinaires, ce qui peut être perçu comme un manque de reconnaissance pour le travail fourni par le praticien. La question du sens donné par le praticien à ses actes devient prépondérante. Selon son profil (médecine, *care* ou intérêt général), son ressenti quant à la valeur de ses actes et la rétribution qu'il doit en demander sera différente.

En effet, les examens les plus onéreux sont aussi ceux qui permettent de pousser le diagnostic des maladies au plus loin, se rapprochant ainsi de la médecine humaine. En cela, les praticiens peuvent les voir comme générateurs de stimulation intellectuelle pour leur rôle, parfois présenté comme indispensable en ENV, pour le diagnostic.

« Le nombre très importants de consultations peu intéressantes pratiquées (ex : vaccins) » (ENVL, 1984, Homme)

Il convient de remarquer que cette citation semble suggérer que seules les maladies graves des animaux peuvent intéresser certains profils. Il semble que la quantité de connaissances acquises au cours du cursus en ENV et/ou avant influe sur cette perception. En effet, les individus souhaitent valoriser leur diplôme en utilisant au maximum les compétences validées dans leurs études.

« L'impression d'avoir appris beaucoup de choses et de n'utiliser que 25% de mes connaissances, alors que celle-ci pouvaient être plus utile ailleurs (Médecine vétérinaire tropicale) » (ENVV, 1985, Homme)

En d'autres termes, **la rémunération n'est qu'une conséquence d'une faible valorisation intellectuelle du métier. Les difficultés diagnostiques sont les raisons d'une reconnaissance de la part du client, voire des confrères lorsque ces cas cliniques donnent lieu à des publications académiques. Ces difficultés sont associées à une rémunération plus élevée car les actes à réaliser sont alors plus onéreux. Par transitivité, la valorisation intellectuelle et la reconnaissance qui en découle sont associées à une rémunération plus élevée. De ce fait, la perception d'une rémunération trop faible correspond réellement à un manque de reconnaissance sociale du métier de praticien vétérinaire.**

Dans le cas des salariés – cet item pourrait être étudié plus en détail dans des travaux ultérieurs -, la rémunération perçue correspond à un salaire défini par la convention collective (*Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés*, 2006). En sciences de gestion, un salaire élevé ou des avantages liés à une fonction est un gage de reconnaissance de l'employeur à l'employé (Roussillon-Soyer et al., 2017). Un salarié recevant un salaire qu'il juge trop faible ne remettra pas en cause sa place dans la société mais sa place dans l'organisation. Cet item aurait donc pu ne pas être pertinent, surtout dans la mesure où il n'avait pas été demandé le mode d'exercice s'il y avait lieu.

Ce mode d'exercice n'existe pas chez les médecins généralistes (Bras, 2017). Comparer ces deux professions, qui ne sont pourtant, sur le plan légal, pas comparables, la médecine humaine est une profession de santé et la médecine vétérinaire une profession de services (*Directive 2006/123/CE du Parlement Européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur*, 2006) permet de s'intéresser à deux modes de rémunération qui conditionnent le sens donné par les praticiens à leur travail. En effet, la rémunération permet de matérialiser la valeur de l'activité.

Dans le cadre de l'activité libérale, les conflits entre employeurs et employés sont inévitables puisque les employeurs se rémunèrent aux actes pratiqués – ce que payent les clients – tandis que leurs salariés sont rémunérés en fonction de leur temps de travail (Bras, 2017). Les intérêts de ces différents acteurs n'ont pas les mêmes visées au sein de l'organisation. Cette dichotomie est à l'origine d'un conflit entre l'associé – l'employeur praticien vétérinaire – et le salarié. Ajouter à ces tensions les évolutions des valeurs associées à la pratique vétérinaire selon les générations – mentionnées dans la première partie – revient à créer le climat idéal pour une rupture entre praticiens.

L'association Veto Entraide s'est saisie de cet enjeu dont elle a fait un problème public (Truchot et al., 2022), sans toutefois s'appuyer sur la sociologie des organisations pour analyser cette problématique. Le rapport insiste en revanche sur l'évolution des mentalités, génératrices d'une incompréhension mutuelle. Au-delà de ces changements, il est émis ici l'hypothèse que ces conflits sont inhérents aux postures d'employeurs/employés, avec leurs intérêts respectifs. Ces problématiques transcendent les générations. Elles étaient avant moins visibles car les générations précédentes tendaient à

s'associer plus vite. Cette volonté reflète un besoin d'indépendance de la génération X (Brillet et al., 2012) puisqu'il a été décrit chez les médecins généralistes que le salariat aliène l'indépendance des praticiens (Bras, 2017).

Le corollaire de cet investissement est de conserver le même Domicile Professionnel d'Exercice (DPE) de manière à ce que ce dernier soit rentable sur le long terme. L'enjeu individuel n'est alors plus de développer son employabilité en acquérant de l'expérience dans différentes structures mais de rester fidèle à l'organisation dans laquelle la personne a investi. Cependant, il a été vu que les générations Y et Z de vétérinaires n'ont pas échappé au phénomène des *boundary-less careers* (carrières sans frontières) (Guan et al., 2019), privilégiant la mobilité horizontale à la mobilité verticale. Ce concept n'est pas compatible avec la mentalité nécessaire pour l'association.

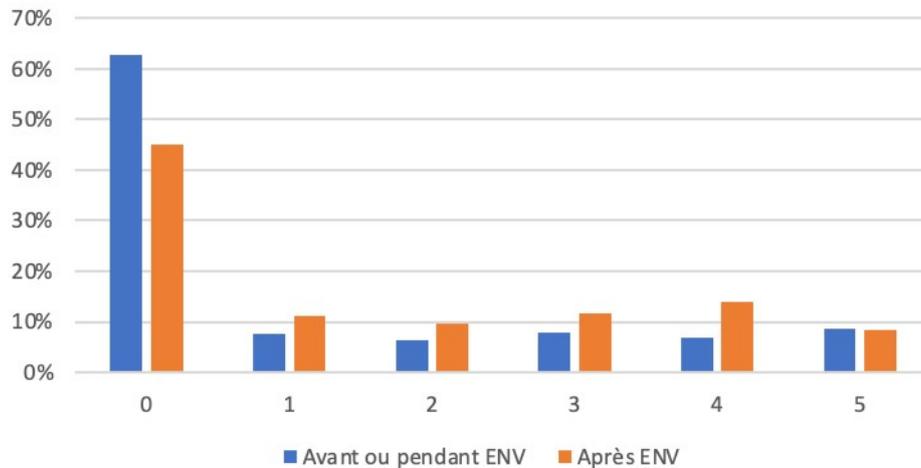
Ainsi, au-delà de la seule évolution des mentalités, les conflits intergénérationnels étaient inévitables, les vétérinaires, du fait des jeux d'acteurs inhérents à la situation de salariat dans une profession à mentalité libérale et indépendante

e) *Autonomie : une question qui dépasse la rémunération chez les vétérinaires*

La rémunération satisfait les besoins de base tels que définis dans la pyramide de Maslow, c'est-à-dire les besoins physiologiques et les besoins de sécurité et de protection (Manço et al., 2019). Cependant, une fois ces besoins satisfaits – ce qui est le cas chez les praticiens vétérinaires qui disposent d'un revenu minimum –, les individus tendent à réaliser leurs aspirations personnelles, c'est-à-dire, selon la pyramide de Maslow, les besoins d'appartenance, de l'estime de soi par la reconnaissance et, au sommet, les besoins de dépassement de soi (Manço et al., 2019). En d'autres termes, ils ne cherchent plus la sécurisation mais la réalisation de soi.

Cette réalisation passe aussi par un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et par la liberté dans le travail. En effet, nous avons vu plus haut qu'un manque de liberté était source d'insatisfaction professionnelle.

Figure 31 : Comparaison de la force de l’item « Manque de liberté » selon la temporalité du choix de ne pas pratiquer



Le manque de liberté a été significativement plus ressenti comme une motivation de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle chez les individus ayant choisi de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle **après** l’ENV ($p = 9e-13$).

Plusieurs hypothèses peuvent être proposées face à ce résultat :

- Les conditions d’exercice ont évolué plus vite que les modalités d’enseignement - non explorée dans ce travail -. En d’autres termes, le passage d’une large majorité de praticiens libéraux à une minorité relative de salariés en augmentation depuis plusieurs années (Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022, 2022) s’accompagne peut-être d’une perte de liberté de l’exercice libéral. C’est d’ailleurs cette liberté et cette indépendance (Devoirs généraux du vétérinaire, 2015b) que cherche à protéger la DGAI face à la consolidation des cabinets observée depuis les années 2010 (ordonnance n°2023-77).
- Le comportement des clients et leurs difficultés ou réticences à payer des examens complémentaires considérés comme indispensables par le praticien a restreint la liberté du choix des actes.

Ces contraintes génèrent de la tension qui peut se répercuter sur son comportement dans la vie privée. Le salarié peut alors peiner à répondre aux injonctions contradictoires des deux sphères qui définissent deux identités distinctes (Roger and Othmane, 2013), tant en termes de disponibilité d’esprit que de contraintes d’emploi du temps.

« Impossibilité de se libérer pour d'autres activités, intérêt pour d'autres activités (musique en semi-professionnel) plus passionnantes, recherche d'un équilibre famille/travail/musique/loisir qui était incompatible avec clientèle. » (ENVA, 1982, Homme)

Ce verbatim illustre deux éléments. D’abord, les contraintes horaires de l’activité de praticien qui empêchent de se libérer pour la vie personnelle puis le fait que les individus

possèdent d'autres passions qui peuvent prendre une place de plus en plus importante dans la vie. Chez cette personne, la musique est présentée comme « plus qu'un loisir », puisqu'il fait la différence entre les deux. Ce cas montre comment un élément périphérique de la sphère professionnelle et personnelle peut prendre une place assez importante pour conduire à changer son identité professionnelle en se reconvertissant, lorsque les horaires du métier sont trop étendus pour une conciliation entre tous ces éléments.

Il convient de s'intéresser à une particularité de l'exercice de la médecine vétérinaire en clientèle inscrite dans le Code de Déontologie : la permanence et la continuité de soins (*Devoirs fondamentaux*, 2015). Elle implique entre autres qu'à tout moment, une structure vétérinaire doit pouvoir prendre en charge un animal qui nécessiterait un besoin urgent de soins.

Il est possible de conclure une convention entre plusieurs cabinets (*Conventions et contrats conclus dans le cadre de l'exercice professionnel*, 2015) pour assurer cette continuité à plusieurs et diminuer ainsi la charge sur chaque structure individuelle.

Deux obstacles peuvent néanmoins être mentionnés :

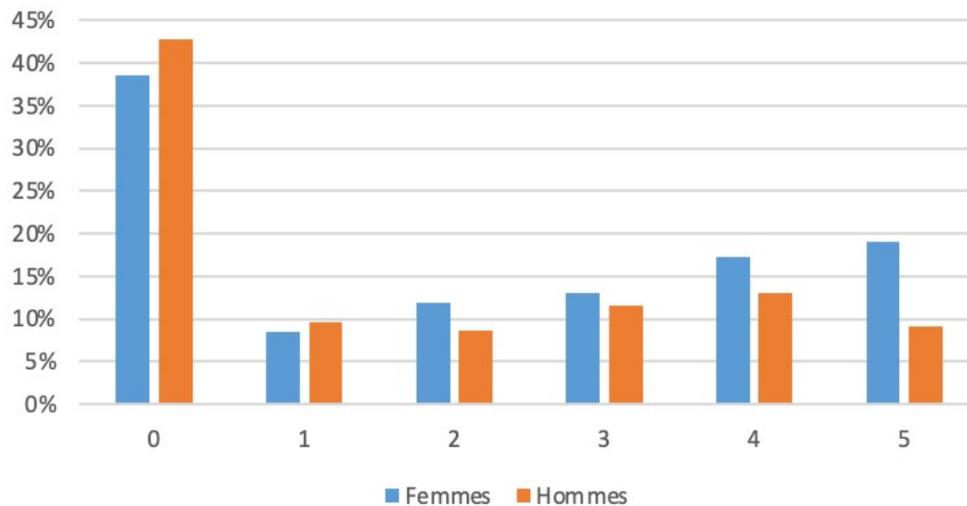
- Dans les zones de désertification vétérinaire, cette continuité repose parfois sur un seul cabinet, voire sur un seul individu si le praticien est seul dans sa structure. Un cercle vicieux se met alors en place : le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est peut-être la motivation majeure dans la reconversion professionnelle des praticiens et cette même reconversion professionnelle est à l'origine d'une perte du maillage qui accroît encore ce déséquilibre.
- Cette convention repose entre autres sur l'article du Code Rural concernant la confraternité or il a été vu plus haut que cette valeur était en perte de vitesse chez les vétérinaires. Certains pourraient craindre que les cliniques avec qui ils travaillent leur fasse de la concurrence sur le suivi habituel de l'animal malgré l'article concernant la confraternité.

Le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée était significativement plus ressenti chez les vétérinaires ayant pris leur décision après l'ENV ($p = 1.9e-31$), avec une médiane avant/pendant ENV à 0 et une médiane après ENV à 3 (Annexe 10).

On peut en déduire trois éléments :

- Peu de pédagogie est assurée sur cet aspect dans les ENV. Se pose la question de la correspondance entre les enseignements en ENV et la réalité du terrain en ce qui concerne la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.
- Cet aspect était peu envisagé par les étudiants avant d'être confrontés à la pratique vétérinaire. En effet, la socialisation professionnelle qui a lieu à l'ENV tend à protéger les individus de ce déséquilibre, en imposant la signature de convention de stage et en définissant un cadre destiné à protéger l'étudiant.
- Ce déséquilibre est mal vécu par les praticiens dès lors qu'ils sont confrontés à la pratique, tous facteurs démographiques confondus.

Figure 32 : Comparaison de la force du déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée selon le sexe

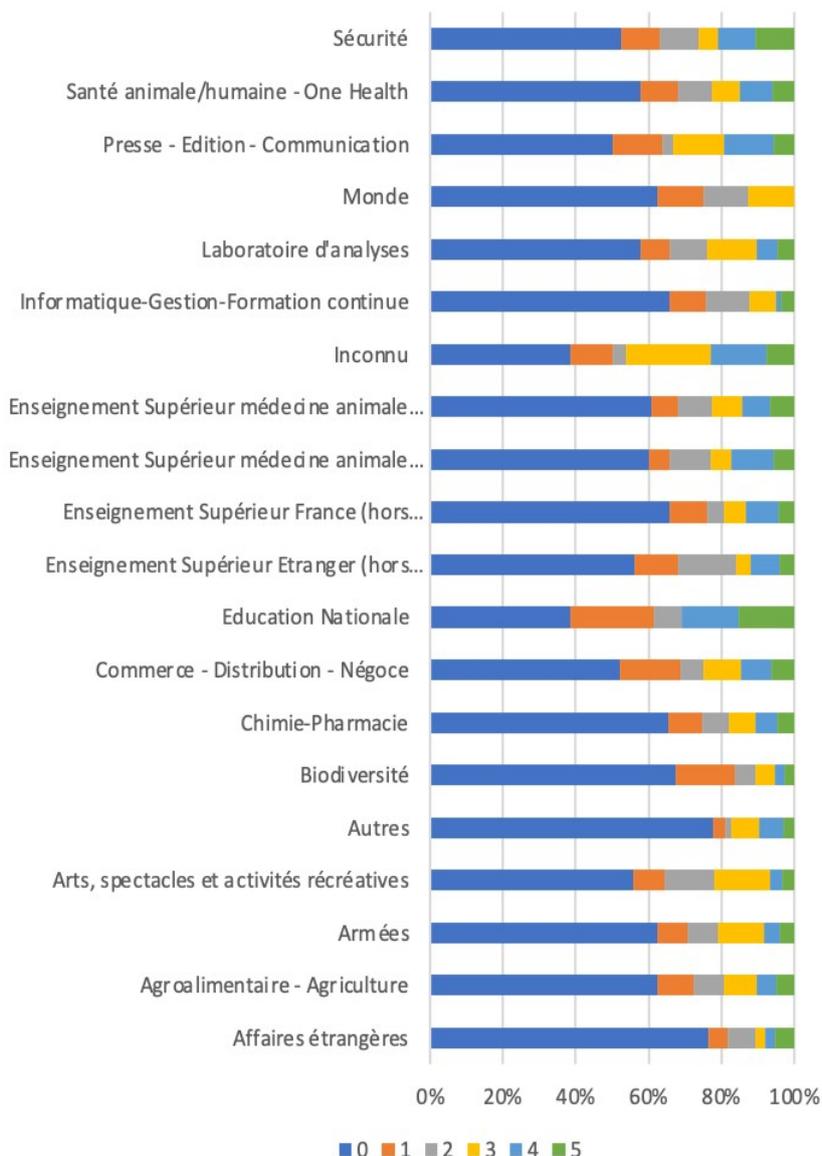


Le femmes ressentent significativement plus ce déséquilibre que les hommes ($p = 9.9e-8$). Il conviendrait pour expliquer ce résultat de s'intéresser à l'impact de la charge familiale des femmes sur l'organisation de leur temps de travail (Villeneuve-Gokalp, 1985). Les gardes des enfants et les tâches ménagères sont les obligations traditionnellement dévolues aux femmes. Elles sont difficilement compatibles avec un emploi à temps plein, notamment pendant les périodes de vacances scolaires. Plus la durée de travail augmente, plus les femmes ont des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle (Villeneuve-Gokalp, 1985) or la permanence et continuité de soins impose des horaires étendus de travail, puisque la convention collective prend pour base trente-neuf heures par semaine. Ainsi, le statut de salariée ne protège pas beaucoup les femmes.

De plus, nous avons vu plus haut que le statut d'associé avait pour conséquence une rétribution directe des actes, ce qui est corrélé à l'augmentation du nombre d'actes chez les médecins généralistes (Albouy and Déprez, 2009). En d'autres termes, le statut d'associé pousse à « travailler plus pour gagner plus ». L'effet induit est une augmentation de la plage horaire de travail, ce qui sera moins bien vécu par les femmes dans le cas où celles-ci seraient associées.

L'augmentation du nombre d'actes nécessaire à une rétribution correcte pourrait également contribuer à une impression de manque de temps pour approfondir les cas cliniques chez les répondants.

Figure 33 : Répartition de l’item « Manque de temps » par domaines d’activité des organisations



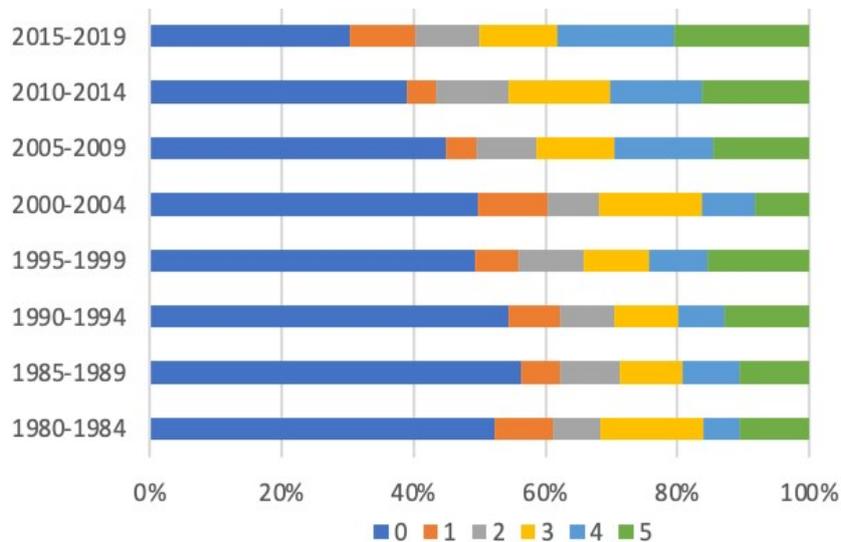
Le manque de temps occupe une place significativement différente dans les motivations entre les domaines d’activité des organisations ($p = 0.01$), en particulier pour les personnes ayant fait le choix d’entrer à l’Éducation Nationale.

Pour les personnels de l’Éducation Nationale, la volonté d’avoir un impact social, la vocation de transmettre le savoir aux jeunes et le pouvoir conféré sur ces derniers par la fonction sont des motivations importantes (Prostic, 1990). Compte-tenu de la sélectivité du concours d’entrée aux ENV, il semble pertinent de supposer que ces individus n’entretenaient pas de mauvaises relations avec le milieu scolaire. Le manque de temps – et *a fortiori* le manque de sens – semble explicable par ces éléments, d’autant que la pédagogie nécessite de prendre du temps pour transmettre les connaissances aux jeunes. De plus, le manque de temps pour les consultations peut aussi être associé à un déficit de contact social et humain avec les clients par opposition aux motivations pour intégrer

l'Éducation Nationale, profondément altruistes (aider les jeunes à s'épanouir et à développer une estime d'eux-mêmes) (Prostic, 1990). Il en va de même pour les artistes qui privilégient le don d'eux-mêmes à une compétence certifiée (Sapiro, 2007).

Cet élément est d'autant plus intéressant qu'on aurait pu s'attendre à ce que les individus ressentent moins ce déséquilibre du fait de l'apprentissage de la gestion du temps en classes préparatoires, où le travail était constamment rythmé par l'urgence (Darmon, 2015). Ce résultat reflète le déni d'une partie de l'identité professionnelle entre sa construction, qui commence dès les premiers choix opérés dans le cursus scolaire, et la vocation contrée lorsqu'elle est liée à un manque de temps. Tout se passe comme si les personnes vivaient maintenant un rejet de ce type de temporalité après leur passage en ENV. En d'autres termes, ce manque de temps pour valoriser leurs compétences ou leur sphère personnel a été rejeté par les répondants.

Figure 34 : Répartition par groupe de promotion et item « Déséquilibre vie professionnelle/vie privée »

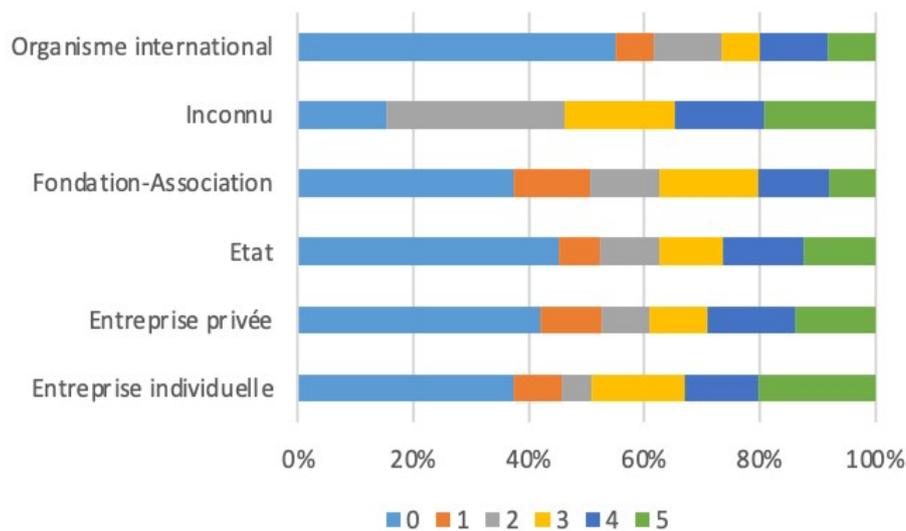


Le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie privée était significativement plus ressenti chez les jeunes générations que chez les anciennes ($p = 5.7e-11$).

Une bascule s'est opérée avec la génération Y qui plaide pour un meilleur équilibre entre ces deux facettes de la vie (Brillet et al., 2012), d'autant que les frontières entre les deux sont devenues poreuses. En effet, le développement croissant des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) permet à beaucoup de professions d'avoir un pied dans leur métier lorsqu'ils prennent du temps personnel et vice versa. Par exemple, les praticiens peuvent être appelés sur leurs téléphones portables à n'importe quelle heure du jour et de la nuit, ce qui favorise le débordement de la vie professionnelle dans la vie privée. Cependant, les frontières poreuses existaient déjà lorsque les vétérinaires les plus âgés de l'étude sont sortis de l'ENV simplement un peu plus facilement ouvertes par les outils numériques.

Ce sont les générations sorties entre 2015 et 2019 qui ont ressenti le plus ce déséquilibre. Les mesures de confinement mises en place pendant le COVID-19 ont pu contribuer à pousser ces personnes à questionner le sens de leur travail, d'autant que ces personnes étaient majoritairement en phase d'insertion ou dans une situation de salarié qui leur permettait une plus grande mobilité à l'époque.

Figure 35 : Répartition par forme d'organisation et item « Déséquilibre vie professionnelle/vie privée »



La différence était significative sur l'importance relative de ce critère entre les formes d'organisations ($p = 4.4e-3$). La forme d'organisation investie par les individus qui le voyaient le plus comme un problème était l'entreprise individuelle.

Plusieurs points peuvent être soulevés pour tenter d'expliquer ce phénomène.

- Comme ce travail ne s'est intéressé qu'à la *perception* qu'ont les vétérinaires de ce déséquilibre, il peut être ressenti de manière artificiellement moins importante dans une entreprise individuelle hors pratique alors qu'il peut être en réalité identique à celui vécu en tant que praticien. En effet, ce déséquilibre a pu être temporel ou prendre la forme d'un débordement émotionnel de la sphère du travail sur la sphère familiale :

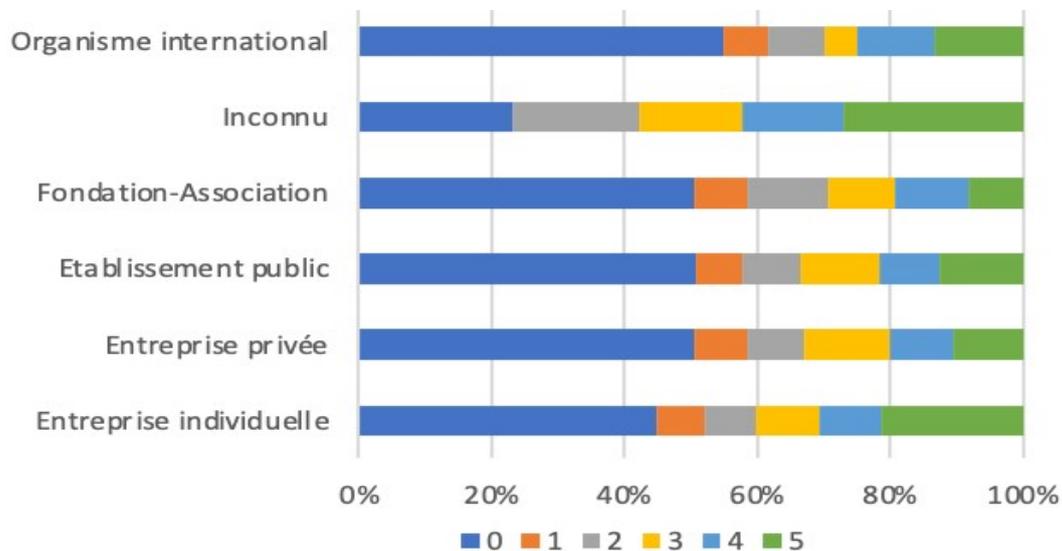
« voulant reproduire les erreurs du passé (le vétérinaire qui travaille tellement qu'il finit par divorcer avec des enfants qu'il n'a pas vu grandir) » (ENVN, 2009, Femme)

Ainsi, d'autres déterminants de la vocation contrée exacerbent celui du déséquilibre de la vie professionnelle et de la vie privée.

- Une entreprise individuelle naît d'une initiative personnelle. Si les individus interrogés avaient lancé ce projet avant leur réorientation ou reconversion effective, ils ont pu ressentir ce déséquilibre non en raison d'une surcharge de pratique mais d'une place importante accordée à un projet qui relevait au départ de la sphère privée. Cet élément a déjà été décrit chez les agents d'abattoir – pas nécessairement vétérinaires – (Gautier, 2019).

Cette dernière hypothèse a été testée et les résultats présentés dans le graphique ci-après.

Figure 36 : Répartition par forme d'organisation et item « Priorité à la vie personnelle »



Le critère de la priorité donnée à la vie personnelle était significativement plus ressenti chez les individus ayant fait le choix d'investir le domaine des entreprises individuelles que dans les autres types d'organisations ($p = 6.1e-3$). Ce résultat a étayé l'hypothèse précédente.

Vivre un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle comme un déterminant de la vocation contrée suppose deux pré-requis :

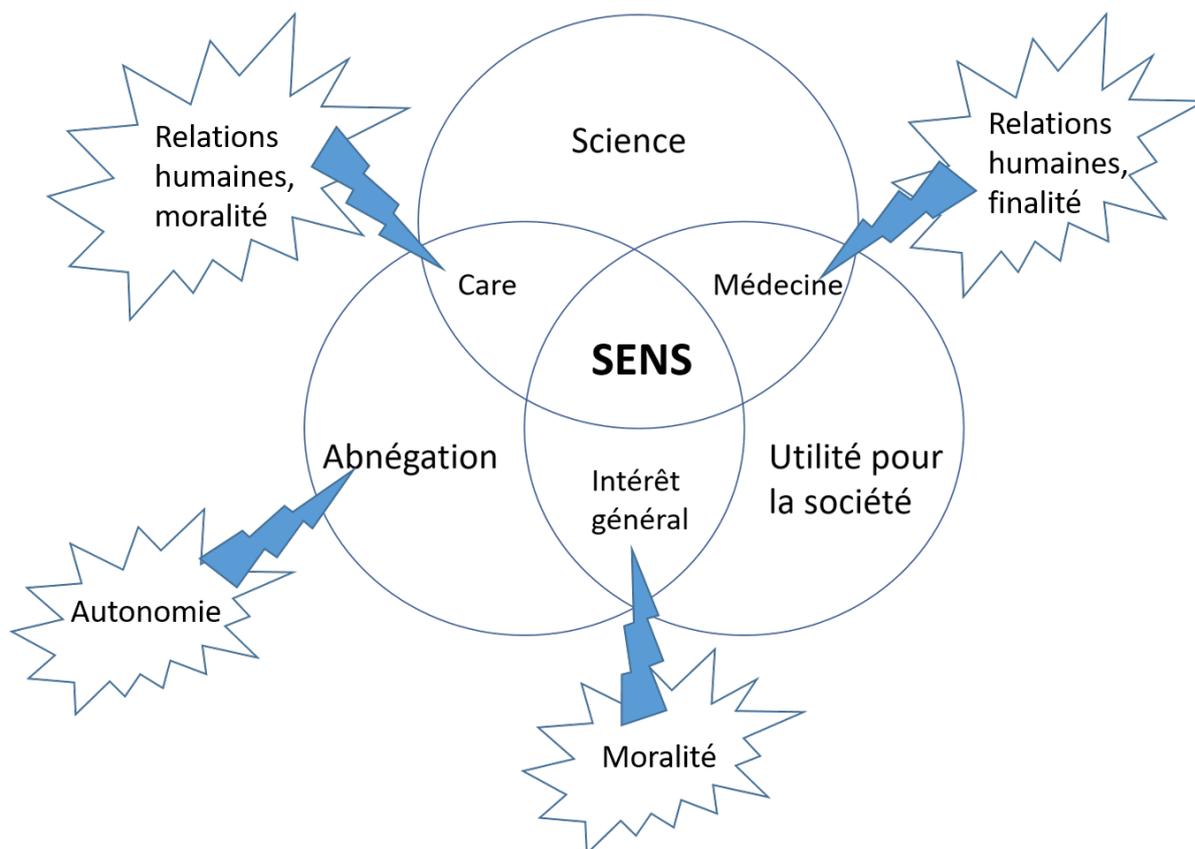
- La personne voit une frontière entre la sphère professionnelle et la vie personnelle : elle peut être très stricte ou au contraire, tout à fait perméable
- Tout se passe comme si la personne disposait de ressources finies pour adapter ses comportements dans chacun de ses rôles qui sont à la fois incompatibles et dépendants des pressions ressenties dans chacune des sphères.

En d'autres termes, **un déséquilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle résulte de deux éléments. Le premier est un ressenti qualitatif de l'individu. Le second est une variable qualitative de ressources à la fois personnelles – stabilité émotionnelle – familiales – soutien social –, matérielles – rémunération, parfois estimées trop faible chez les individus de l'étude - et organisationnelles – relations humaines, qui peuvent être difficiles dans le cas des praticiens vétérinaires, ou organisation du travail. Ce déséquilibre, conséquence d'autres vocations contrées, peut-être vécu comme une perte d'autonomie par la personne.**

Il existe des causes variées aux déterminants de la vocation contrée tels que le manque d'autonomie, les relations interpersonnelles au sein de l'organisation et le manque d'évidence de la moralité ou de la finalité dans l'exercice. Les évolutions sociétales sont à l'origine de remodelages de l'identité du vétérinaire, notamment du praticien, plus rapides que ne le sont les évolutions des modalités d'exercice.

L'identité professionnelle des individus se retrouve alors tiraillée entre l'image d'eux-mêmes projetée par la société qui connaît des changements rapides, leur identité professionnelle construite et leur identité personnelle qui suit leurs évolutions biographiques. Ces dichotomies sont à l'origine d'une perte de sens de la pratique vétérinaire à leurs yeux.

Figure 37 : Schéma de la vocation contrée menaçant le sens de la profession vétérinaire (réalisation personnelle)



La partie suivante décrit comment les individus ont pu, ou n'ont pas pu, retrouver une cohérence interne entre l'identité professionnelle initiale de vétérinaire acquise au cours de la formation en ENV, leurs bouleversements biographiques et leur identité professionnelle actuelle.

3. Intérêts et identité professionnels

a) Construction de l'identité en ENV

Il a été mentionné précédemment que la construction de l'identité professionnelle débute dès la formation.

L'évolution du projet professionnel pour les cursus vocationnels privilégie le contact avec la réalité du terrain, notamment grâce à des stages, souvent de longue durée (Leclercq, 2012). Selon la théorie de la congruence, ces stages permettent d'avoir une

image métier au plus proche de la réalité.

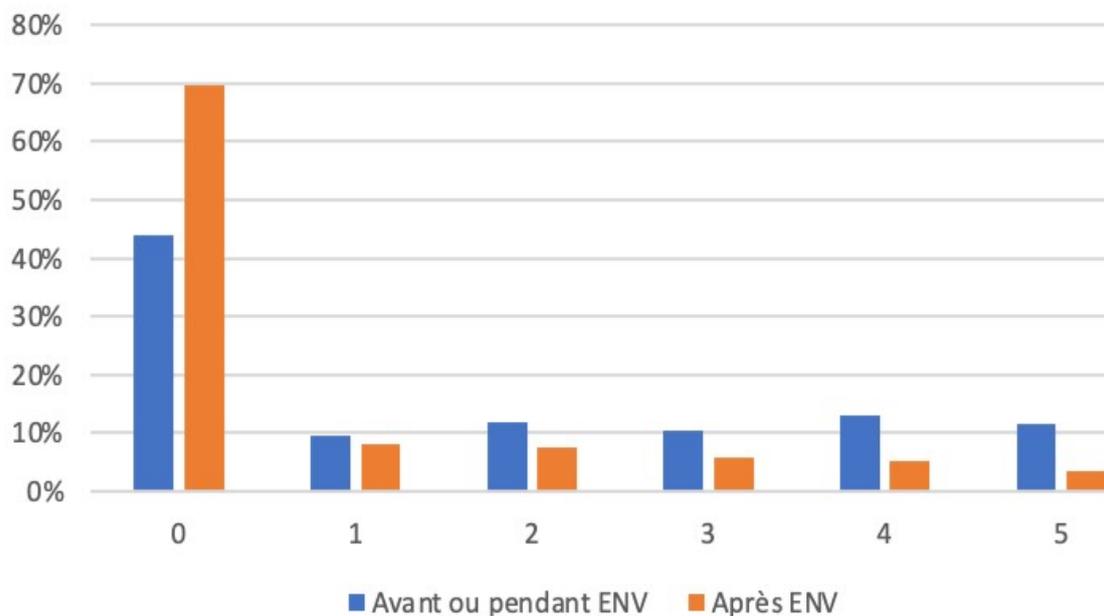
Les stages étaient significativement plus l'occasion de découvrir un terrain plus propice à la vocation contrée qu'à la vocation de praticien, que celui d'être « dégoûté » de la pratique au contact de praticiens aigris ($p = 1.8e-57$) (Annexe 11).

En effet, le constat du contact avec des praticiens insatisfaits établi précédemment peut avoir des conséquences importantes en matière de choix professionnel s'il a lieu au cours des études.

« Opportunité de faire des stages avec des vétérinaires chercheurs dans l'industrie pharmaceutique et de découvrir combien leurs métiers étaient intellectuellement et scientifiquement très riches » (ENVN, 1993, Homme)

Ce répondant illustre l'importance des stages pour comprendre la réalité terrain d'un métier et appréhender la congruence entre soi et le métier en question. Ces expériences sont vécues comme des « opportunités » car elles correspondent à une bifurcation au sens de Negroni (2007). Les stages ouvrent un nouveau champ de futurs possibles vécu comme le début du retravail de l'identité du sujet.

Figure 38 : Répartition par avant ou pendant ENV et item « Découverte de la réalité métier lors d'un stage »



La découverte de la réalité a eu significativement ($p = 1.2e-36$) une plus grande influence sur la décision de ne pas pratiquer lorsque les vétérinaires ont choisis de ne pas exercer dès l'ENV ou avant. Il en va de même pour les mauvaises expériences au cours de stages ($p = 3e-8$). De plus, chez les deux catégories de populations, la découverte de la réalité a occupé une place plus importante qu'une mauvaise expérience dans les motivations

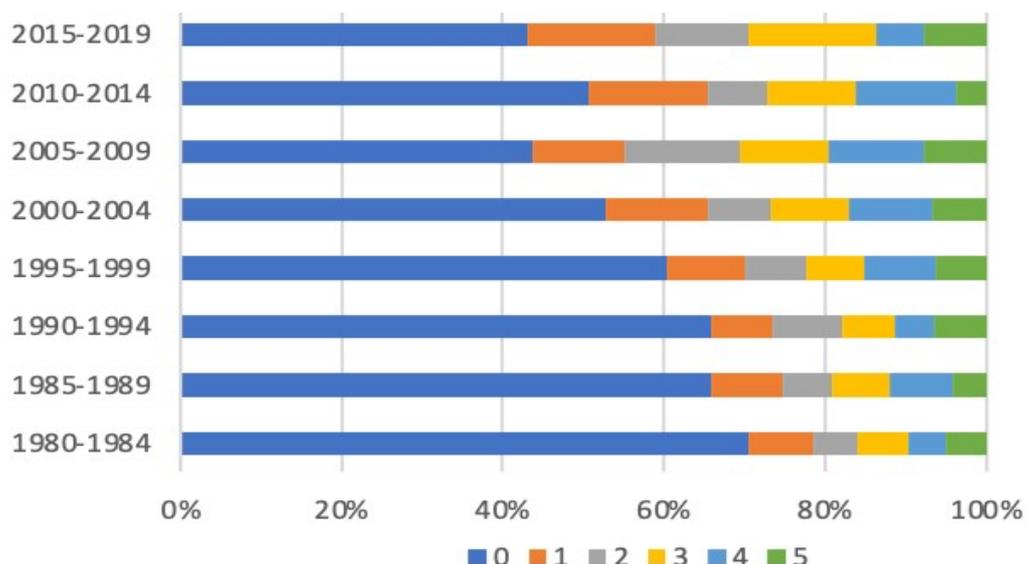
de ne pas exercer la médecine des animaux en clientèle dès lors qu'elle a concerné les stages (pour avant/pendant ENV : $p = 3.5e-44$ et pour après ENV $p = 1.4e-20$).

Tout se passe comme si les étudiants découvraient à l'occasion de stages une image métier non congruente avec leur identité personnelle. Les stages étaient des facteurs d'orientation précoce dans un domaine d'activité donné, que ce soit pour confirmer des choix faits avant l'ENV ou pour réorienter précocément les étudiants au cours de leur cursus. Ce phénomène plaide pour deux hypothèses qui ne s'excluent pas mutuellement :

- Une image métier trop éloignée de la réalité ;
- Un manque de connaissance de son identité personnelle et une découverte de soi à l'occasion d'une expérience professionnalisante.

En effet, les jeunes s'engagent relativement tôt dans un cursus donné par rapport au phénomène d'adulgence décrit dans la première partie. Il a ainsi été fait l'hypothèse que les jeunes ne se connaissent pas assez eux-mêmes avant de s'engager dans un cursus donné, ce qui expliquerait un intérêt supérieur pour la profession actuelle exercée, ou un changement conscient de valeurs ou de centres d'intérêts.

Figure 39 : Répartition de l'item « Manque de connaissance de soi » par groupe de promotion



La médiane globale de cet item est à 0, cependant l'importance accordée à ce critère varie significativement selon l'âge des répondants ($p = 7.2e-11$). Plus les individus sont jeunes, plus le manque de connaissance de leurs centres d'intérêt est important alors qu'ils rentrent à l'ENV plus tard que leurs aînés - passage de la classe préparatoire d'un à deux

ans, ouverture à d'autres concours à l'issue de cursus plus longs – ce qui confirme l'hypothèse de départ.

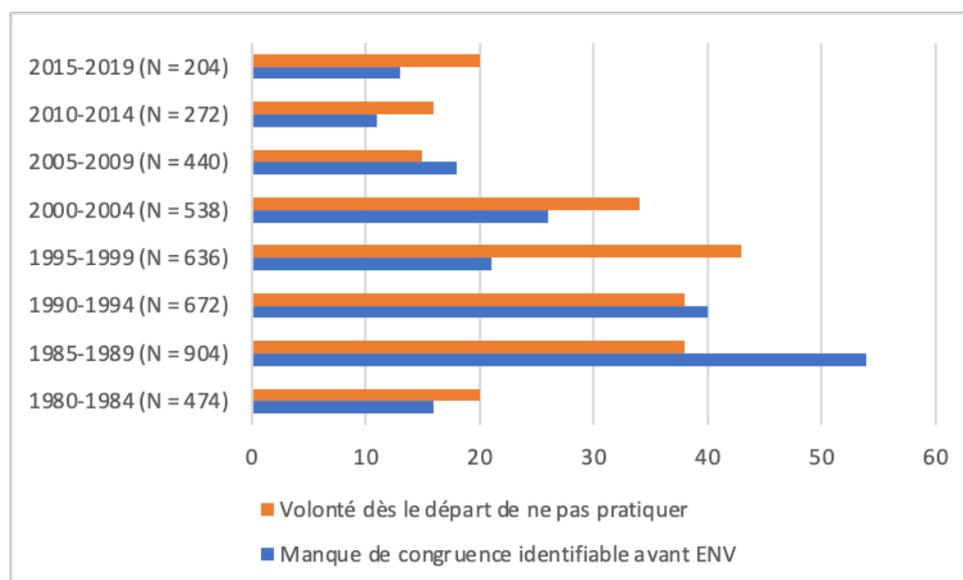
« *En entrant dans l'École, je n'avais pas vraiment réfléchi au mode de vie professionnel que je voulais* » (ENVA, 1985, Homme)

Au-delà de l'image métier, on demande aux jeunes de réfléchir à leur vie dans leur ensemble. En effet, nous avons vu plus haut que les frontières entre la vie personnelle et la vie privée étaient rarement étanches, l'une pouvant contaminer l'autre. Ainsi, le métier s'apparente au mode de vie, comme le soulignait ce répondant.

Le projet professionnel devient tellement obsessionnel dans les parcours actuels chez les jeunes qu'il en perd son sens créateur (Dubéchet, 2015) En d'autres termes, les injonctions qu'ils reçoivent se focalisent sur l'image métier qu'ils souhaitent et la connaissance de cette image sans prendre le temps de découvrir leur identité personnelle. Ainsi ces personnes ne peuvent apprécier la congruence qui existe, ou n'existe pas, entre cette image métier connue et leur « moi » inconnu.

Tout se passe comme si le projet constituait une vie extérieure à la personne, sans injonction de s'y projeter.

Figure 40 : Répartition des verbatims relatifs à un autre projet professionnel en tant qu'étudiant (en orange) et à un manque de projet professionnel concret (en bleu) par promotions

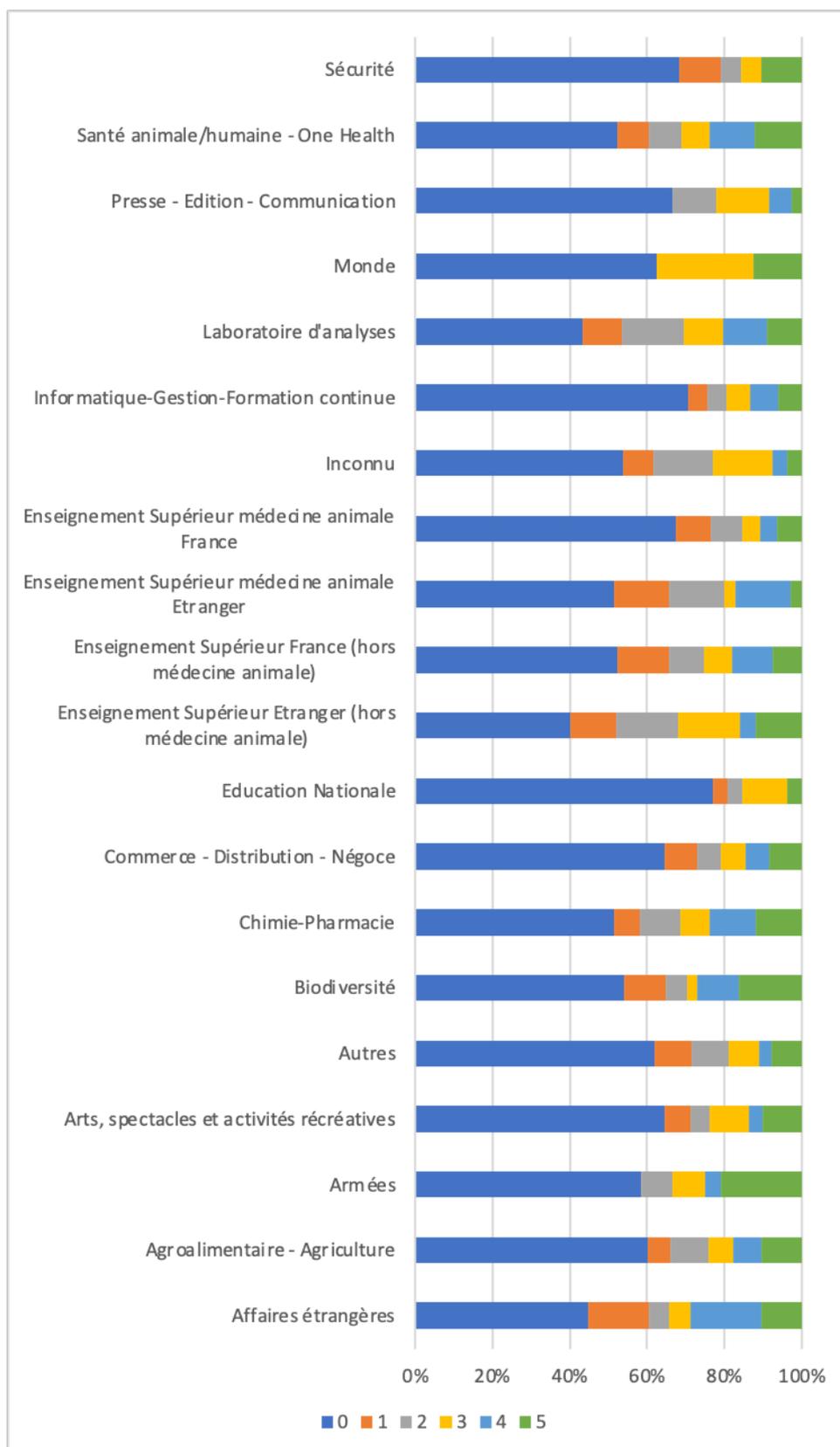


Un manque de congruence qui aurait pu, d'après les répondants, être identifié avant l'ENV occupe une place plus importante dans les verbatims des promotions entre 1985 et 1994, ainsi qu'entre 2005 et 2009. Toutes promotions confondues, c'est un autre projet professionnel qui a été le plus mentionné. Ce graphique invite à relativiser la part du manque de connaissance de soi et du manque d'ancrage à la réalité de l'image métier dans la

décision de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle. Le projet professionnel des individus était déjà défini avant l'ENV qui a joué le rôle de catalyseur de ce projet.

Cela est d'autant plus remarquable que le projet professionnel est souvent mieux défini dans les filières à insertion plus difficile et peu professionnalisantes ou vocationnelles (Delès, 2017). En d'autres termes, le projet professionnel peut être vécu comme un débouché naturel plus que comme le travail d'une projection qui travaille les individus en retour dans le cursus vétérinaire.

Figure 41 : Répartition de l'item « Manque d'information sur les métiers autres que la pratique » par domaine d'organisation



Certains domaines ont été significativement ressentis comme peu abordés en ENV par les répondants (armées, laboratoires d'analyses, Santé animale/santé humaine One Health...) ($p = 8e-4$).

Ces domaines sont des débouchés naturels du diplôme de vétérinaire puisque la profession a le monopole de certains métiers dans ces organisations – analyses vétérinaires, missions variées pour les vétérinaires des armées, pharmacie vétérinaire. A *contrario*, le domaine qui souffre le moins du manque d'informations au cours de l'ENV est celui de l'enseignement supérieur. Ce dernier résultat invite à s'interroger sur les modalités de prise en charge des parcours à l'ENV.

L'engagement dans le cursus vétérinaire correspond à un projet vocationnel. Ces cursus présentent souvent moins d'heures dévolues à la construction du projet professionnel car ce dernier est alimenté par les expériences professionnelles socialisantes. Les responsables de cursus voient la construction du projet professionnel comme un enjeu moindre puisque ce dernier est inclus dans la finalité même de la formation (Leclercq, 2012). Une des finalités de la formation en ENV est la traduction de savoirs en compétences. Les enseignants-chercheurs, confrontés à des jeunes qui ont une idée de moins en moins précise de la diversité des métiers, font le lien entre les compétences acquises et les compétences nécessaires dans l'activité professionnelle concrète. Ces liens sont d'autant plus nécessaires que la présence d'examens et de notes ne facilite pas la sortie d'un mode de pensée purement scolaire, parfaitement intégré dans le contexte d'un cursus sélectif (Leclercq, 2012).

La médiane de l'item « Manque de pratique dans les premières années », qui aurait pu révéler un manque de construction d'identité professionnelle de praticien au cours du cursus en ENV, est à 0. Ainsi, le lien entre les savoirs acquis lors des cours et la pratiques sont établis. Aujourd'hui, les exemples pris dans les cours du cursus vétérinaire relèvent encore essentiellement de pratique vétérinaire. Les savoirs enseignés sont peu placés dans d'autres contextes.

La quantité importante de cours en ENV montre que l'enseignement y suit une stratégie déductive. En d'autres termes, il privilégie le « savoir-chercher », « savoir faire des choix » et « faire preuve d'esprit d'analyse ». Cette stratégie a l'avantage de permettre à des enseignants-chercheurs parfois éloignés de la réalité du terrain de garder une distance par rapport à celle-ci tout en conservant la qualité de l'enseignement et leur propre identité professionnelle. Dans de tels types de structures universitaires, un conseiller d'orientation psychologue est souvent mis en place en parallèle pour mieux cerner les identités professionnelles individuelles des étudiants. Les enseignants-chercheurs prennent une place différente dans ce type de cursus : ils orientent les étudiants en demande vers les professionnels les plus adaptés à leurs aspirations (Leclercq, 2012).

Ainsi, le manque d'informations sur les différents débouchés était ressenti par les individus qui ont fait le choix de ne pas consulter eux-mêmes les enseignants-

chercheurs sur des domaines d'intérêt, s'ils les avaient identifiés à l'époque. Dans le cas contraire, ce déficit était moins ressenti.

En effet, les verbatims mentionnaient le fait que le cursus vétérinaire soit pluridisciplinaire.

« Découverte de la biologie moléculaire, de la génétique et du milieu de la recherche fondamentale en 2ème année à l'ENVA » (ENVA, 1994, Femme)

Cette répondante souligne cette découverte faite en ENV. Deux éléments nécessitent d'être séparés : les disciplines – « biologie moléculaire » et « génétique » - et le milieu de travail – « la recherche ». Ce sont deux problématiques différentes puisque la première correspondent à un goût et un centre d'intérêt. En effet, la personne avait développé une appétence pour ces domaines. La seconde rejoint l'image métier et la congruence qu'elle a pu observer entre sa personnalité et l'image métier découverte à l'ENV. Si un goût ne fait pas un métier, l'association des deux est ce qui a pu conduire à une réorientation.

Le manque d'informations sur les débouchés a été significativement plus ressenti chez les personnes ayant fait leur choix avant ou pendant l'ENV ($p = 0.01$). Cela ne les a pas empêché de faire leur choix pendant cette période. En d'autres termes, ce n'est pas par manque d'information sur les autres débouchés que les autres individus ont choisi de se réorienter ou de se reconverter après leur sortie d'ENV.

Plusieurs autres interprétations sont possibles en ce qui concerne cette dernière sous-population :

- le manque d'information a eu un rôle moindre dans leur reconversion car ils ont eu l'occasion de prendre connaissance de ces autres débouchés au cours de leur vie professionnelle ;
- d'autres facteurs prenaient le pas sur celui-ci pour motiver leur choix.

La formation professionnelle vétérinaire forme les premières briques de la construction de l'identité professionnelle des individus au plus proche de l'image métier, notamment par le biais d'expériences professionnalisantes en contact avec le terrain. En se concentrant les enseignements sur des domaines exclusivement liés à la pratique de la médecine en clientèle, elle nuit à la construction professionnelle d'individus choisissant d'autres débouchés ou d'autres disciplines vétérinaires.

b) Intérêt pour une situation professionnelle

L'intérêt professionnel est un des déterminants de la motivation professionnelle et conditionne la satisfaction professionnelle. Le mot « intérêt » connaît de nombreuses acceptions. Il sera défini dans ce travail comme l'activité pour laquelle des individus éprouvent du goût ou du dégoût. De ce fait, ils s'en rapprochent ou s'en éloignent. En d'autres termes, ce sont les préférences qui persistent à intervalles de temps variables. L'intérêt comprend aussi l'état d'esprit de goût ou de dégoût qui accompagne l'activité ou la pensée de faire cette activité (Tétreau, 2005). L'intérêt contient donc deux éléments

quantitatifs : la durée et l'intensité.

La mesure de cette intensité était traitée sous plusieurs angles :

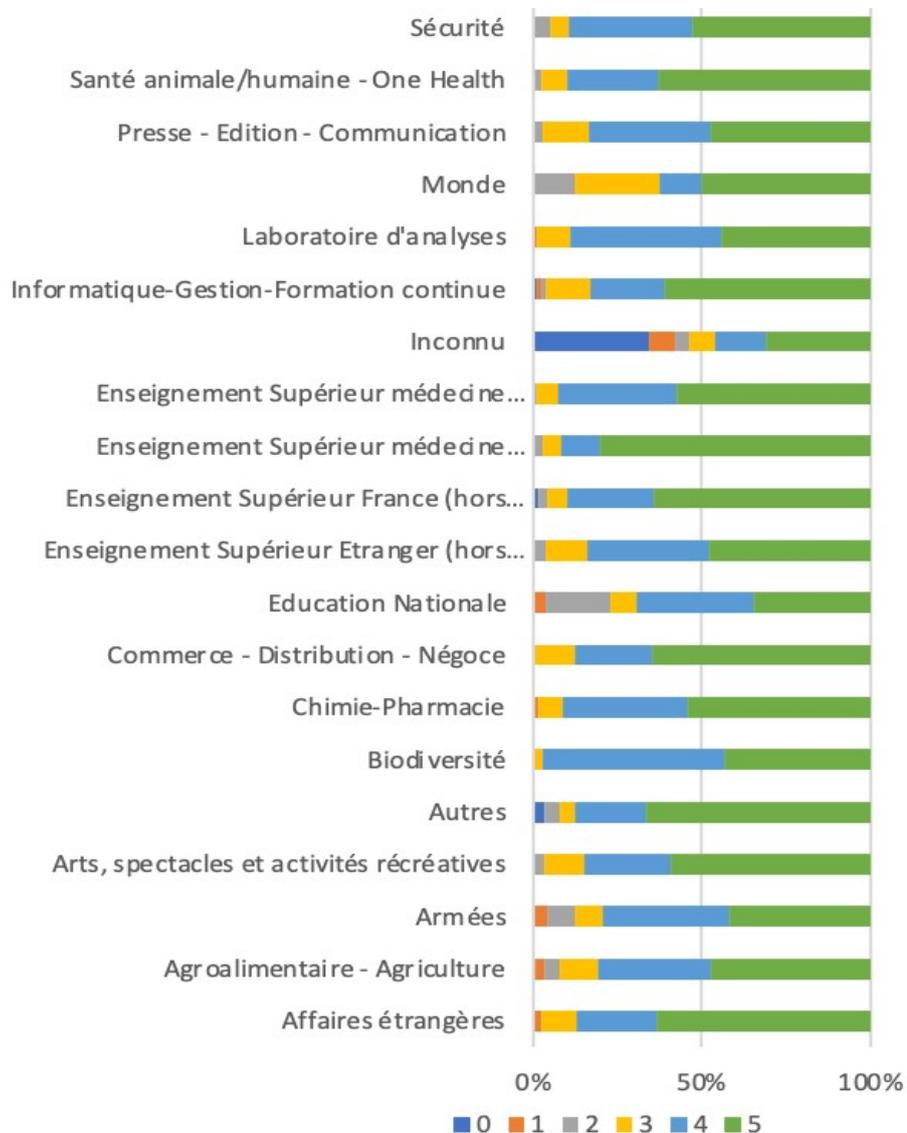
- Note d'intérêt donnée à la profession actuelle ;
- Satisfaction de ne plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle ;
- Part de l'intérêt supérieur pour la profession actuelle dans les motivations de ne plus pratiquer.

Selon les verbatims, la stimulation intellectuelle paraît être un facteur majeur de changement d'activité et de satisfaction professionnelle dans les activités actuelles. La stimulation intellectuelle est un facteur majeur de satisfaction au travail, y compris chez les professions médicales (Jenkins and Wong, 2001). Bien que la profession vétérinaire soit une profession d'ordre technique, elle peut être assimilée à une profession médicale sur ce point.

« *Exercice non enrichissant intellectuellement* » (ENVN, 1986, Homme)

Ce répondant a illustré que la stimulation et la capacité de progression intellectuelles sont problématiques dans le cadre de l'exercice vétérinaire en clientèle.

Figure 42 : Répartition de l’item « Intérêt pour l’activité professionnelle actuelle » entre domaine d’organisation



La médiane de cet item est à 5, ce qui témoigne d'un grand intérêt des personnes interrogées pour leurs professions actuelles. Néanmoins la différence significative entre les domaines invite à analyser les variabilités ($p = 1.5e-9$).

Le domaine d'activité de l'organisation dans lequel les personnes sont les plus satisfaites sont ceux nécessitant ou invitant à se rendre à l'étranger - enseignement supérieur médecine animale à l'étranger, affaires étrangères – ou à une carrière en entreprise – commerce, distribution, négoce, santé animale/humaine, One Health.

Le développement de la carrière dans une entreprise donnée est l'un des premiers facteurs cités par les cadres pour justifier un désir d'expatriation. Cela nécessite une forte fidélité à l'entreprise (Cerdin, 2007) qui ne constitue pourtant pas une des caractéristiques de la génération constituant la majorité de l'étude (Brillet et al., 2012). D'autres motifs cités

concernent la volonté de découvrir une autre culture.

Ces motifs apparaissaient également dans les verbatims de ce travail :

« *Intérêt pour les pays inter-tropicaux* » (ENVT, 1984, Homme)

Ce répondant a exprimé que l'exercice de la médecine des animaux en clientèle n'était pas possible dans d'autres pays du fait de la nécessité de passer une équivalence de diplôme. La volonté de vivre dans un environnement donné était plus forte que celle d'exercer un métier donné. Cela illustre encore à quel point les individus s'orientent vers un mode de vie que vers une profession pour définir une identité.

Ces éléments ont incité à émettre l'hypothèse que les domaines pour lesquels la note de satisfaction était la plus élevée correspondait aux domaines qui permettaient ou invitaient à une expatriation.

Une des caractéristiques clés pour que cette expérience soit profitable est l'adaptabilité (Cerdin, 2007). Or l'identité professionnelle du vétérinaire est fondée sur l'adaptabilité (Bergemer, 2014). En d'autres termes, l'identité professionnelle du vétérinaire présente au moins une des caractéristiques qui permettent une expatriation profitable.

Le désir d'expatriation peut également être guidé par (Bouarssa, 2017):

- Un humanisme cosmopolite, dont les caractéristiques principales sont un goût pour la mobilité exprimé dans la population de cette étude.

« Désir personnel d'ouverture, de rencontres, de voyages » (ENVT, 1987, Homme)

- un goût pour les produits culturels étrangers – non issus de la mondialisation et d'une uniformisation des cultures. Celui-ci a été abordé dans les verbatims sous l'angle du service militaire qui a permis une découverte de soi par la découverte d'une autre culture. Ce facteur est associé à un désir d'expatriation (Bouarssa, 2017).

« Découverte lors du service militaire de la vie à l'étranger, et désir de trouver une profession offrant cette ouverture » (ENVA, 1985, Homme)

- Le souci de l'autre dans le sens de prendre soin. Or le *care* était une part du sens que des vétérinaires de l'étude attribuaient à leur métier.
- La dernière caractéristique est politique puisque l'individu intègre la notion de l'Homme comme transcendant les cultures et les frontières.

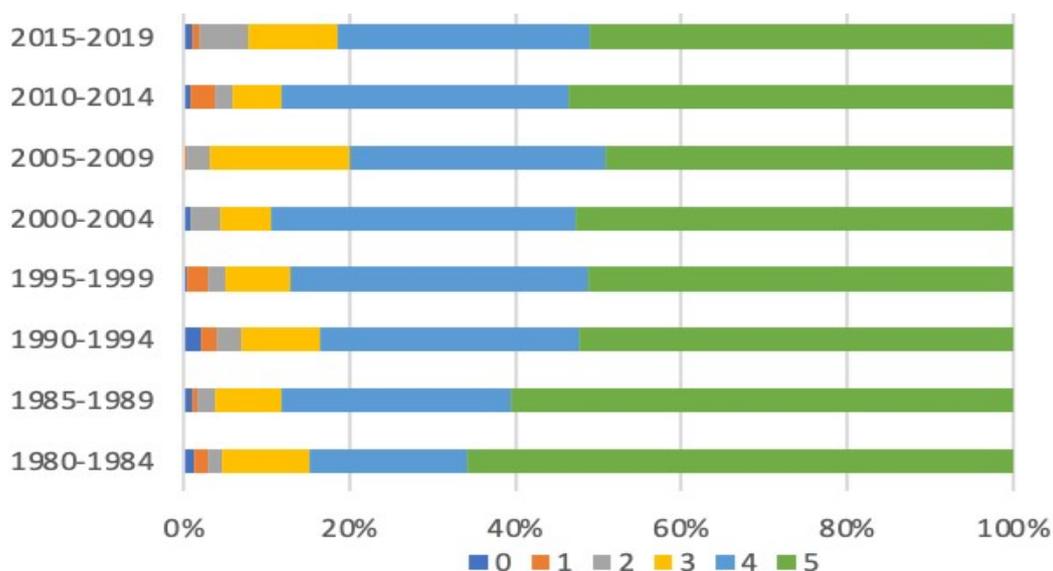
Ces deux derniers éléments sont plus fortement associés au travail humanitaire (Bouarssa, 2017) qui témoigne d'un engagement envers une cause considérée comme plus grande que soi-même.

L'intérêt le plus fort de la population étudiée porte sur l'expatriation. Certaines caractéristiques de l'identité vétérinaire de la population, telles que l'adaptation, la volonté de développer sa carrière, la volonté de prendre soin ou le goût pour la mobilité, témoignent de cette attirance. Les domaines remportant la plus forte note d'intérêt sont associés aux types Social (prendre soin de l'autre), Investigateur (curiosité face à l'autre) et Esprit d'entreprise (développement de la carrière lorsque l'expatriation n'est pas entreprise pour une cause humanitaire).

La note donnée à l'activité actuelle par les individus ayant choisi de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle à l'ENV ou avant était significativement supérieure à celle attribuée par ceux ayant choisi une réorientation post-ENV (moins de deux ans après le diplôme) ou une reconversion ($p = 2.6e-3$) (Annexe 12). Une explication possible trouve sa source dans le processus de reconversion professionnelle volontaire décrit par Negroni (2007). Ils étaient déjà engagés dans une identité professionnelle de praticien, ce qui a nécessité une transition identitaire complète. Ce résultat invite à penser que la population de répondants n'avait pas encore complété son réengagement dans la nouvelle profession au moment de l'étude, leur esprit étant peut-être focalisé sur cette bifurcation qui engage les premiers processus de transition identitaire.

Une réorientation était associée à un niveau de satisfaction supérieur quant à l'activité exercée au moment du questionnaire du fait, d'une part, d'une transition identitaire moins radicale, d'autre part d'un processus engagé depuis plus longtemps que ceux ayant choisi la pratique vétérinaire à la sortie de l'ENV.

Figure 43 : Répartition de l'item « Intérêt pour votre activité professionnelle actuelle » entre groupe de promotions



Plus les individus étaient âgés, plus la part de l'intérêt pour la profession actuelle jouait une place significativement importante dans le choix de ne pas envisager une activité de praticien en clientèle ($p = 4.3e-3$). Une hypothèse expliquant ce résultat est que la

pratique vétérinaire constituait une vocation contrée plus importante chez les individus plus jeunes. L'identité professionnelle des individus plus jeunes aurait encore pu être en construction si la différence de note de satisfaction quant à l'activité actuelle avait été significative entre les groupes de promotions. Cette étude ne permettait pas de l'affirmer ($p = 0.3$).

D'autres motifs de ne pas reprendre la pratique vétérinaire sont fournis dans les verbatims. Certains sont purement techniques, la difficulté de reprendre une activité aussi technique après de longues périodes sans pratique.

« Il n'y a pas de formation pour reprendre un exercice libéral, ni dans les ENV ni ailleurs. Il faut s'organiser seul pour se reformer auprès de confrères si l'on veut se réorienter, ce qui je pense n'est pas facile. » (ENVN, 1985, Homme)

En effet, les formations destinées à ce type de profils sont inexistantes et malgré la tension qui existe sur ce métier, les praticiens déjà installés peuvent être réticents à embaucher des confrères aussi peu opérationnels que des étudiants sortants de l'ENV. Cet élément invite à approfondir le questionnement établi précédemment en ce qui concerne l'application de la confraternité, qui est un principe à valeur morale autant qu'un article de loi à valeur réglementaire, sur le terrain.

Tout se passe comme si le choix de ne plus pratiquer était envisagé comme un aller sans retour par la profession ou par les seuls vétérinaires praticiens. Cet élément témoigne d'un cloisonnement de la pratique vétérinaire vis-à-vis d'autres identités professionnelles qui chercheraient à s'y insérer. Une autre manière de l'envisager serait la protection du monopole de la profession à l'extrême, au point que ceux qui auraient engagé une transition identitaire ne puissent plus revenir en arrière. Comme si le cursus vétérinaire tel qu'il est présenté aujourd'hui était le seul moyen d'acquérir cette culture vétérinaire. Cette politique se reflète dans les conflits entretenus entre les Organisations Professionnelles Vétérinaires (OPV) et d'autres professionnels de la santé animale.

« OVNI dans une profession qui ne se remet pas en cause et regard le monde par le petit bout de la lorgnette » (ENVN, 1983, Homme)

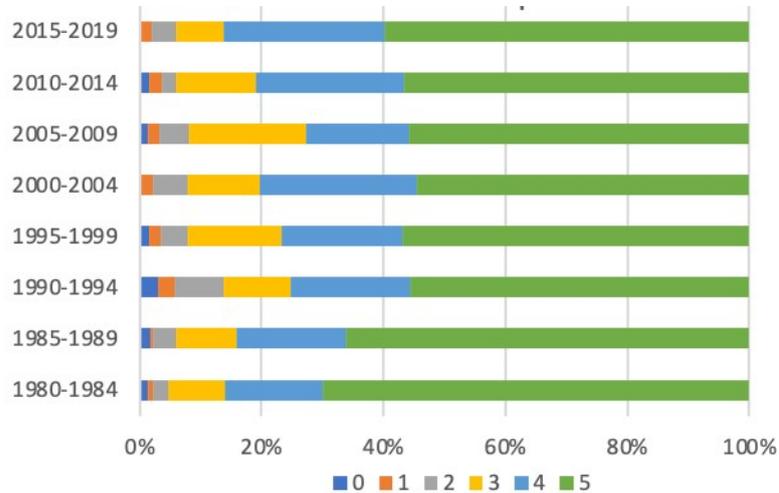
Ce répondant a relevé la volonté des OPV de donner de l'importance à leur activité sans avoir une vision globale des problématiques. L'emploi du mot « profession » pour définir les sujets de ce comportement illustre le fait que ce manque de vision systémique de la société débute dès l'ENV. Il en va de même pour le manque de remise en cause.

De plus, une reconversion, quel que soit le domaine, est un risque, tant financier qu'identitaire, et un individu n'aurait aucun intérêt à l'entreprendre sans motivation profonde.

« Demande de l'investissement et du temps » (ENVT, 1998, Homme)

A priori, aucun levier réglementaire n'empêche des vétérinaires non praticiens d'exercer la médecine des animaux en clientèle au cours de leur vie professionnelle. Néanmoins cette étude a permis d'identifier plusieurs freins individuels ou collectifs. L'identité du praticien est compartimentée du reste de la profession et un processus de reconversion est coûteux. Le facteur le plus important était la satisfaction des individus dans leur métier actuel.

Figure 44 : Répartition entre groupe de promotions et item « Satisfaction de ne pas avoir continué la pratique de la médecine des animaux en clientèle »



La satisfaction de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle est significativement supérieure chez les promotions les plus anciennes ($p = 1.2e-4$).

Une hypothèse explicative est que la médecine des animaux en clientèle est une facette de la profession socialement valorisée. Perdre cette valence fait aussi perdre un statut au sein d'une société où l'image prend une part grandissante (Faccioli, 2007).

« Perception sociétale de l'activité moins avantageuse (c'est drôlement sexy d'être véto!!) » (ENVA, 1993, Femme)

La satisfaction était significativement supérieure chez les individus ayant choisi de ne pas pratiquer la médecine des animaux avant ou pendant l'ENV ($p = 1.3e-14$) (Annexe 13).

Plusieurs hypothèses pourraient être émises :

- Les retours d'anciens camarades de promotion peuvent conforter les vétérinaires interrogés dans leur choix, augmentant encore leur satisfaction vis-à-vis de ce choix.

« Vétos aigris après quelques années de clientèle » (ENVN, 1990, Homme)

L'irritabilité, le pessimisme et l'amertume, manifestations comportementales de la vocation contrée, peuvent donc survenir après seulement quelques années d'exercice. Ce répondant illustre aussi bien la force de la vocation contrée que l'importance du contact avec les pairs dans le métier de vétérinaire. Tout se passe comme si le compagnonnage et l'exemplarité des aînés étaient encore une réalité aujourd'hui mais qu'ils prenaient une tournure plus sombre du fait de l'insatisfaction professionnelle des individus.

- Les individus ayant connu une vocation contrée lors de leur exercice en clientèle. La latence plus longue du fait de la présence d'une vocation pour la pratique vétérinaire a pu être difficile à surmonter et peut prendre la forme de regrets de ne pas avoir persévéré.

« Je regrette d'avoir dû quitter l'exercice un peu par défaut » (ENVA, 1994, Femme)

Par ce regret, cette répondante a exprimé la réalité de cette vocation pour la médecine des animaux en clientèle, qui n'a pas été assez forte pour supporter les déterminants de la vocation contrée.

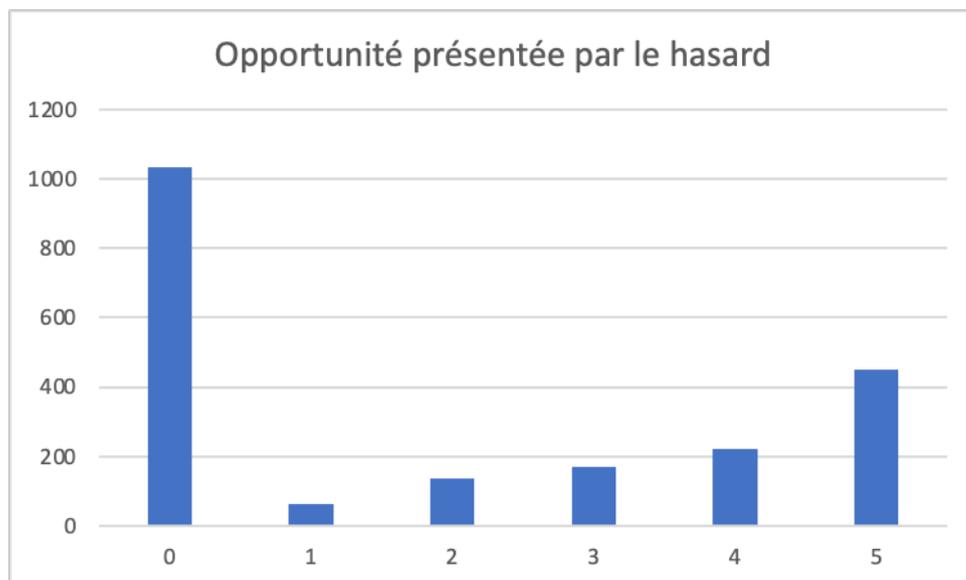
Ce regret est à mettre en relation avec le contrôle exercé par les praticiens sur la profession, tant en termes d'image dans la société qu'en termes de formations. Avec une association immédiate entre « vétérinaire » et « praticien », l'orientation, la reconversion ou la réorientation des vétérinaires vers d'autres métiers constitue en soi une vocation contrée. Pour les praticiens connaissant une reconversion ou une réorientation tardive, cette vocation contrée prend la forme d'une satisfaction moindre quant au fait de ne pas exercer la pratique des animaux en clientèle. En effet, elle peut être associée à de la culpabilité.

La satisfaction des vétérinaires à ne pas pratiquer est importante, mais certains leviers la nuancent. L'image de la profession, associée au praticien vétérinaire grâce au contrôle exercé par les OPV, est une raison pour laquelle un vétérinaire choisissant une autre voie perd un pan de son rôle dans la société et de son identité. Cela peut constituer un blocage dans la phase de vocation contrée, empêchant un réengagement complet, qui prenait la forme d'un regret, en dépit de contact avec d'anciens confrères peu épanouis.

c) *Bouleversements et ruptures de continuité*

Les bouleversements et ruptures de continuité ne font pas partie des motivations en tant que telles, néanmoins ils sont une réalité qu'il s'agit de ne pas ignorer.

Figure 45 : Répartition entre groupe de promotions et item « Satisfaction de ne pas avoir continué la pratique de la médecine des animaux en clientèle »



Soit l'opportunité n'a pas pris de place dans les motivations des vétérinaires, soit elle en a pris une très importante.

Il est à noter que la dénomination « présentée par le hasard » réduit le champ des possibles concernant cette question. Les personnes ayant fait une recherche active dans un domaine ou une entreprise donnée peuvent se sentir exclues de cet item. En effet, même le hasard ne peut trouver de prise sur un individu sans vocation contrée. Les hypothèses suivantes cherchent à en déterminer l'origine.

La saisie d'opportunités professionnelles traduit un environnement du travail incertain, requérant de la part des individus une flexibilité et une adaptabilité. Ces notions s'opposent à celle de « projet professionnel » qui nécessite une action planifiée (Germe, 2011).

En d'autres termes, cet item montre que la population de répondants avait intégré l'exigence de :

- Flexibilité – ceux qui ont accordé une forte importance à cet item : la saisie d'opportunités permet alors d'augmenter l'employabilité sur un marché du travail considéré comme incertain. Elle révèle également une satisfaction incomplète dans la situation du répondant.
- Projet professionnel – ceux qui ont accordé une faible importance à cet item : la saisie d'opportunités n'appartient au plan d'action mis en place pour parvenir à un but défini en amont. Elle n'en révèle pas moins une insatisfaction : la modalité de bifurcation était différente du cas précédent. Elle répondait à une recherche mise en place pour une reconversion ou une réorientation.

Des circonstances moins dépendantes de la vocation contrée pouvaient également conduire à changer d'activité professionnelle, qui ont plus trait à des hasards de la vie personnelle, telles que des rencontres amoureuses, des désirs de changer d'environnement après des tragédies familiales, ou encore des problèmes de santé. Ils pouvaient survenir n'importe quand dans la vie des individus. Ces événements fortuits occupaient une place tout à fait négligeable dans les motivations de ne pas exercer la médecine des animaux en clientèle dans la population cible.

Lors des entretiens exploratoires, il avait été relevé que le champ lexical de la famille occupait une place plus importante dans le discours des femmes. Cette hypothèse a été testée à grande échelle.

Le graphique en Annexe 14 montre que le suivi du conjoint a occupé une place plus importante dans les motivations des femmes que dans celles des hommes ($p = 2.2e-6$).

Les offres d'emploi sont plus rares hors des grands bassins urbains, dans les régions rurales qui concentrent les élevages (Moreau, 2011), ce qui explique la difficulté potentielle pour les conjoints de vétérinaires ruraux de trouver un emploi dans les régions d'exercice. Si les femmes suivent plus souvent leur conjoint pour lui permettre de trouver un emploi, elles

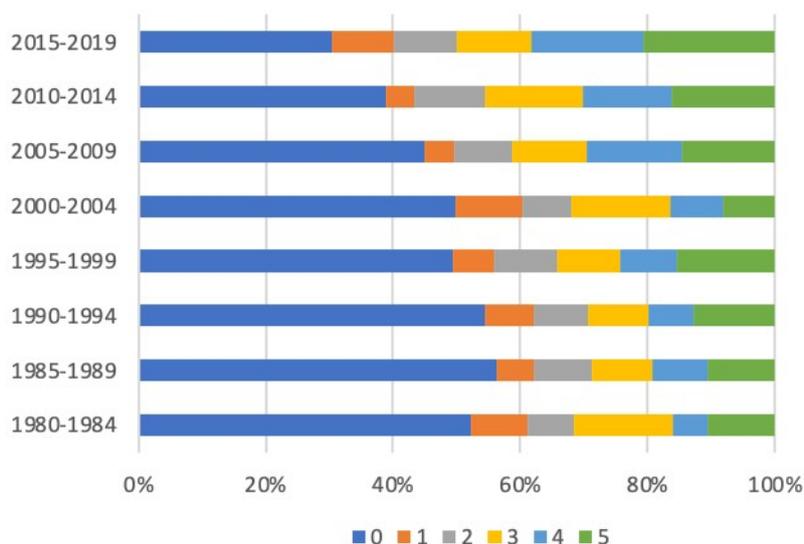
ont donc plus de chance de quitter leur région d'exercice pour s'installer en zone urbaine ou péri-urbaine, hors des bassins d'élevages. Ces modalités d'exercice orientent les vétérinaires concernés vers un exercice canin. En cela, il serait possible de supposer que la féminisation menacerait le maillage rural. Il est à noter que d'autres facteurs liés à la vie de couple – divorce ou séparation ou rencontre amoureuse – ne présenteraient pas de différence significative entre les sexes.

De plus, les femmes accordaient une plus grande place à la priorité qu'elles donnent à la vie personnelle dans le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle ($p = 4.3e-10$) (Annexe 15). Ce facteur peut être expliqué par le fait que « la vie personnelle » englobait aussi des facteurs familiaux et que les femmes y étaient plus impliquées. Par exemple, une personne a mentionné dans les zones d'expression libre la nécessité pour elle de prendre en charge l'éducation de ses enfants :

« Le défaut d'accès à un moyen correct de garde des enfants et l'effondrement du niveau d'instruction scolaire m'ont conduite à penser qu'instruire mon enfant était plus important que de soigner des chiens. Ajoutons, les trajets très importants entre mon domicile et la clinique (presque 200 km par jour), horaires non compatibles avec ceux des écoles, fatigue et coût financier et impossibilité de trouver un temps partiel plus proche de mon domicile » (ENVA, 1995, Femme)

Sur le critère de la priorité donnée à la vie personnelle par rapport à la vie professionnelle, il fallait également s'intéresser à la différence entre les groupes de promotions, corrélés à l'âge des individus, pour savoir s'il s'agissait d'une motivation générationnelle.

Figure 46 : Répartition de l'item « Priorité à la vie personnelle » par groupe de promotions



La différence entre les groupes de promotions sur ce critère est significative ($p = 4.6e-7$). La médiane au sein des groupes de promotion augmentait, passant de 0 pour les promotions sorties de l'ENV entre 1980 et 1984 à 2.5 pour les promotions sorties entre 2015 et 2019.

Il convient de rapprocher cette observation des remarques émises précédemment au sujet des générations Y et Z qui accordent une plus grande place à l'équilibre vie professionnelle-vie privée dans leurs motivations professionnelles (Brillet et al., 2012).

La famille ou les projets n'étaient pas les seules raisons mentionnées qui étaient liées à des facteurs uniquement individuels. Les problèmes de santé rentrent également dans ce cadre.

Il est important de noter que le questionnaire s'intéressait à la perception de la santé et à la santé objectivée par des diagnostics médicaux. En d'autres termes, les individus pouvaient déclarer des problèmes de santé par impression de mauvaise santé, ce qui ne signifie pas qu'ils l'étaient réellement.

Ainsi, les normes sociales (Bouffartigue et al., 2010) et l'état psychologique des individus au moment de l'arrêt de la pratique pourra influencer cette impression.

Les problèmes de santé tels que présentés dans le questionnaire n'étaient pas forcément liés à la pratique vétérinaire. Ainsi, certaines personnes ont évoqué des maladies graves dans les zones de verbatims libres. Lorsqu'elles ont choisi de le faire, cet élément semblait être ressenti comme une grande douleur puisqu'elles l'ont écrit dans presque toutes les zones de verbatims, comme cette répondante :

« Chimiothérapie trop lourde en parallèle d'une vie professionnelle » (ENVA, 2011, Femme)

Une personne avait même choisi de répondre au mail envoyé pour expliquer en quoi ses problèmes de santé étaient encore trop pesants pour elle pour répondre au questionnaire.

Ces éléments ne peuvent être prévenus en adaptant la pratique vétérinaire ou les études. Ils font partie des bouleversements biographiques fortuits et aléatoires. Ce n'est en revanche pas le cas des maladies professionnelles.

Il existe un manque de reconnaissance du problème de la santé au travail tant par les scientifiques que par les travailleurs et ceux qui les dirigent (Bouffartigue et al., 2010).

De ce fait, cette étude ne s'intéressait pas aux maladies professionnelles en tant que telles. Néanmoins, les zones d'expression libre ont laissé entrevoir des facettes peu envisagées de la pratique vétérinaire, telles que sa dangerosité. En effet, le travail avec des animaux oblige à traiter avec des êtres vivants imprévisibles, dotés de crocs – pour les carnivores – ou de sabots – pour les grands animaux -. La douleur peut les rendre agressifs, ce qui rend l'exercice de la médecine risqué.

C'est ce qui a été souligné par une répondante qui a par la suite exprimé son stress de la pratique en raison de ce facteur :

« *Métier physique et potentiellement dangereux (un cane corso intenable qui vous vise la gorge fait réfléchir...)* » (ENVL, 2014, Femme)

De plus, il s'agit de souligner que le *burn out* a souvent été mentionné dans les verbatims libres. Il paraît toutefois difficile d'y accorder un crédit médical du fait du manque de critères diagnostiques pour le diagnostic du *burn out* (Conseil Supérieur de la Santé, 2017).

Le verbatim de cette répondante a illustré le manque de fiabilité de ces mentions, notamment du fait de l'auto-diagnostic :

« *En clientèle j'étais devenue extrêmement angoissée/stressée au travail, on appellerait peut être cela un burn out maintenant.* » (ENVL, 1986, Femme)

Cette pathologie définie dans les années 1970 recouvre plusieurs dimensions : épuisement émotionnel, dépersonnalisation et réduction de l'accomplissement personnel (Olié and Légeron, 2016). Les données biologiques montrent qu'elles s'apparentent à un trouble de l'adaptation, un stress post-traumatique ou à un état dépressif (*ibid.*). Les causes du *burn out* sont diverses (*ibid.*) :

- Risques psycho-sociaux : exigences du travail et du temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, manque de soutien social et de reconnaissance, conflits de valeur, insécurité de l'emploi et du travail
- Facteurs de risques personnels : neuroticisme, surinvestissement, antécédents psychopathologiques

Nous avons vu plus haut que les risques psychosociaux mentionnés étaient ressentis par les répondants comme des déterminants de la vocation contrée. Ainsi, malgré le biais mentionné précédemment, le *burn out* est une réalité chez les praticiens vétérinaires. Agir sur ces déterminants permettrait une prévention de cet épuisement émotionnel.

De plus en plus d'études s'intéressent aux facteurs personnels qui exposent les vétérinaires au *burn out*, menées notamment par l'association Vêto-Entraide.

Nous venons de voir que, plus qu'une vocation contrée, les vétérinaires n'exerçant pas la médecine des animaux en clientèle exprimaient une vocation *supérieure* pour un autre domaine d'activité. Lorsqu'elle était exprimée, cette vocation contrée se manifestait sous la forme d'un questionnement du sens de l'exercice de la médecine des animaux en clientèle sous différentes formes :

- Perte de vue de la finalité de la pratique de la médecine
- Questionnements sur l'utilité et moralité de l'exercice vétérinaire
- Relations humaines peu satisfaisantes et manque de reconnaissance tant de la part des pairs que de la clientèle

- Perte d'autonomie en tant que praticien

Les événements de la sphère personnelle bouleversant les trajectoires biographiques occupent aussi une place non négligeable dans la vie des praticiens. Ces éléments entrent en collision avec une identité professionnelle construite au cours du parcours en ENV.

Ce cursus a connu de nombreux changements au cours des dernières années. Citons par exemple la mise en place de stages tutorés, d'enseignants tuteurs pour suivre les parcours des étudiants, la place plus importante prise par la gestion en termes de volumes horaires... La plus récente – et la plus majeure – concerne l'accès aux ENV dès la sortie du bac par sélection sur dossier, questionnaire à choix multiples puis entretiens.

III. Troisième Partie - Discussion

A. Une méthode d'enquête qui aboutit à un taux de réponses de 65.2%

1. Généralités sur les méthodes employées

Deux types d'enquêtes qualitatives permettent le recueil des trajectoires de vie : les enquêtes longitudinales et les enquêtes rétrospectives. Les caractéristiques principales de ces types d'enquêtes sont résumées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 18 : Comparaison des différentes méthodes d'enquêtes

Type d'enquête	Longitudinale	Rétrospective	Questionnaire
Principe	Suivi des mêmes individus sur la durée	Interrogation d'individus sur des événements de leur passé	Envoi d'un formulaire
Avantages	Fiabilité de la reconstruction de la trajectoire des individus, pas de relecture par les individus selon leurs propres paradigmes	Faisable dans un contexte de suivi de trajectoire professionnelle	Grande échelle, chronologie claire qui soutient la mémoire des individus (Demazière, 2007)
Limites	Travail sur le temps long, impossible dans le cadre d'une thèse	Biais de mémoire (Demazière, 2007) – Volonté de laisser de côté des éléments informatifs (Murtagh et al., 2011) (contexte, influence directe ou indirecte sur les motivations professionnelles), petite échelle	Mode impersonnel, cadre contraignant

2. Entretiens biographiques, déterminants des choix faits pour le questionnaire

L'entretien est décrit comme la méthode de choix pour recueillir les trajectoires de vie des individus (Demazière, 2008).

Le rapport au temps est capital dans le cadre d'analyse de la transition professionnelle (Duchesne, 2008; Masdonati et al., 2017). Dans les récits biographiques tels qu'ils ont été recueillis pendant la phase d'entretien, le rapport au temps était une construction du sujet qui laissait transparaître un univers de croyances (Demazière, 2007) que nous avons alors supposé commun à la population cible puisque leur formation leur

permettait de partager la même identité professionnelle. En effet, les entretiens biographiques sont une construction d'événements considérés comme significatifs par l'interviewé qui leur donne alors un sens *a posteriori*, c'est-à-dire qu'ils sont interprétés et jugés en fonction de ce qui leur succède (Balleux, 2011; Demazière, 2007). Les récits biographiques tels qu'ils ont été recueillis pendant la phase exploratoire ont pris la forme d'une mise en intrigue (Demazière, 2007), d'une série d'événements intriqués les uns dans les autres, qui ne suit pas toujours un ordre chronologique. C'est la raison pour laquelle le questionnaire a été construit suivant un ordre chronologique de manière à retracer la trajectoire.

Faire face au jugement de l'individu sur lui-même

L'individu porte un jugement sur sa propre histoire. Ce jugement a souvent été très positif au cours de cette enquête mais le contact des individus avec leur propre histoire était parfois plus douloureux. Tout le travail consistait alors à rassurer les enquêtés, parfois sans succès, pour qu'ils puissent continuer à tisser leur histoire avec une douleur minimale. Cet élément a conduit à formuler un avertissement dans la vidéo introduisant le questionnaire, ce qui a parfois entraîné des retours de mails ironiques de certains individus enquêtés, qui ne se sentaient pas concernés par cet avertissement.

Modalités d'entretien à l'ère des NTIC

S'il a permis de s'adapter à tous les emplois du temps et toutes les distances, le choix du distanciel, avec parfois des décalages horaires importants, ne permettait pas de maîtriser le cadre de l'échange, comme cela peut être nécessaire (Demazière, 2008). Outre le cadre de l'échange, cela a pu entraîner une difficulté de positionnement de l'enquêtrice par rapport à la personne enquêtée. En effet, la distance imposée par l'écran, qui ne permet pas de voir toute la posture des personnes, leur gestuelle, leurs mouvements parfois peu perceptibles mais informatifs sur leur état émotionnel (langage non verbal) n'ont pu être recueillis. Bien qu'ils n'auraient sans doute pas été analysés dans le cadre de cette étude, la conduite de l'entretien a certainement dû être menée moins en profondeur du fait de cette appréciation de l'émotivité des interlocuteurs à l'instant t. Néanmoins, le média choisi les mettait à l'aise et ne semblait pas avoir altéré leur franc-parler. Il semble raisonnable d'affirmer que l'objectif a été atteint, c'est-à-dire susciter chez l'enquêté une parole centrée sur lui et rendant compte de sa trajectoire (Demazière, 2008).

Une jeune vétérinaire interroge des vétérinaires

Partager avec les enquêtés une identité, une partie de la grille de lecture du monde et la confraternité ont mis les interviewés plus en confiance. En effet, c'est cette grille de lecture qui lui permet d'engager ses propos avec confiance dans le contexte d'un entretien (Demazière, 2008). La grande différence d'âge, le fait qu'ils aient eux aussi eu à produire ce type d'exercice et ce paradigme commun étaient des obstacles à la distanciation qui doit s'imposer entre un chercheur et des enquêtés (Demazière, 2008). Et le constat des nombreuses demandes de tutoiement de la part des personnes interrogées en témoigne. En effet, il a été décrit que les enquêtés produisaient eux-mêmes l'identité du chercheur en lui prêtant des intentions qui n'étaient pas toujours les siennes (Demazière, 2008). Peu de « recadrements » ont été faits, puisque les individus avaient conscience du pouvoir qu'ils

détenaient du fait de leur expérience et décidaient ou non de le partager selon l'impression qu'ils avaient de leur position.

Il était alors nécessaire de rester en retrait, même en cas d'interpellation direct de l'enquêté, en ne gardant un contrôle que relatif sur l'échange pour s'assurer qu'ils se sentent à l'aise. Garder les interventions à un strict minimum en s'affranchissant du guide d'entretien – assez souple, au demeurant – semblait être une solution acceptable pour minimiser un biais d'orientation. Néanmoins, les questions de plus en plus précises au fur et à mesure que les entretiens étaient réalisés permettaient sans doute aux enquêtés d'accéder à leurs motivations profondes en faisant preuve d'introspection. Il conviendrait alors de questionner la qualité des entretiens menés au début de l'enquête puisque la précision de ces questions souvent nécessaires était croissante au fur et à mesure des enquêtes. Cette position du chercheur comme un architecte de la prise de parole a déjà été soulignée par d'autres travaux par le passé (Demazière, 2008).

Légitimité incontestable et non contestée

S'il est vrai que certaines enquêtes soulignent l'impression de manque de légitimité des enquêtés pour s'exprimer au nom de la communauté (Demazière, 2008), cet élément n'a pas été relevé ni dans les enquêtes, ni dans le verbatim des questionnaires. Pourtant, il a été mentionné précédemment que cette impression de manque de légitimité était prégnante chez les vétérinaires praticiens vis-à-vis de leur travail (Truchot et al., 2022). On peut en déduire que ce manque de légitimité est uniquement lié à un doute sur leurs capacités professionnelles mais ne concerne pas l'identité professionnelle des individus. En allant plus loin, il conviendrait alors de conclure que l'ENV est un médium efficace pour construire une identité professionnelle solide, qui permet aux individus de parler librement de leur expérience pour s'intégrer dans la profession vétérinaire dans son ensemble sans se considérer comme un « solitaire isolé ».

Du fait du distanciel, le choix de l'enquête rétrospective invite à se questionner sur la qualité et l'exhaustivité du matériau recueilli. L'arrêt de la pratique vétérinaire constitue en soi une vocation contrée : le biais de mémoire consistait alors à laisser de côté certains éléments de la pratique en clientèle qui auraient déplu, de manière à conserver une cohérence interne. L'individu motive son choix par le seul mode positif comme un attrait supérieur pour l'activité exercée actuellement. L'intervention d'une enquêtrice vétérinaire s'adressant à des vétérinaires permettait d'évoquer les déterminants de la vocation contrée.

3. Questionnaire à choix multiples

Une enquête quantitative telle qu'elle a été menée à grande échelle dans cette étude a l'intérêt de permettre une comparaison analytique basée sur des éléments mesurables. Le coût d'une telle méthode en termes de simplification des matériaux est important, d'où la nécessité de prendre en compte les verbatims qui font alors office de productions intermédiaires (Demazière, 2007). Les graphiques tirés de NVivo ne visent pas la représentativité comme le questionnaire pouvait le faire. En effet, seuls les champs d'expression libre sont analysés. Néanmoins, l'information qu'ils offrent est intéressante en cela qu'elle offre des pistes pour des thèses futures puisque les effectifs y seront obligatoirement sous-estimés.

Pas de vocation contrée sans maïeutique

Le choix d'un mode de recueil de motivations par questionnaire à choix multiples a entraîné de nombreux retours par mails témoignant d'une non-reconnaissance des individus dans les profils proposés. Après plusieurs entretiens téléphoniques avec ces vétérinaires, il est ressorti qu'il était impossible pour eux d'identifier les déterminants de leur vocation contrée sans l'aide active de l'enquêtrice. En d'autres termes, ils exprimaient leurs choix sur le mode positif uniquement, sous la forme d'un intérêt supérieur pour leur activité actuelle. Il fallait souvent insister sur les raisons de cette préférence pour comprendre les déterminants de cette vocation contrée ou des éléments biographiques les poussant à ne pas exercer la médecine des animaux en clientèle par exemple le suivi du conjoint ou le choix de s'occuper des enfants. Ces réactions sont d'autant plus surprenantes que les items étaient déjà proposés dans le questionnaire. Ils témoignent de l'importance de la maïeutique mise en place dans les entretiens, ainsi que de la proximité ressentie des enquêtés avec l'enquêtrice.

D'autres réactions courantes ont été d'exprimer tous les déterminants de la vocation contrée dès la première zone d'expression libre sans attendre le déroulement du questionnaire. Cela témoignait de la volonté des enquêtés de les exprimer auprès d'un tiers pair, d'autant plus que la vidéo de début de questionnaire évoquait le fait que l'enquêtrice était une vétérinaire ne s'orientant pas vers la pratique de la médecine vétérinaire en clientèle. Un autre item d'expression libre ayant recueilli un taux de retours important (82%) est la question « Pourquoi ? » qui s'intéressait aux raisons de la satisfaction de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle.

Plusieurs hypothèses permettent de l'expliquer

- Il s'agissait d'une approche positive, qui s'intéressait aux raisons d'une *satisfaction*, et non pas d'une *insatisfaction*. Même si toute reconversion professionnelle volontaire part d'une vocation contrée, il paraît difficile de faire l'effort de risquer de se mettre en dissonance cognitive – admettre que la vocation initiale n'a pas apporté la satisfaction en comprenant les raisons – face à questionnaire sans chercheur pour établir une maïeutique efficace. Une telle formulation permettait un effort moindre, d'où une expression plus libérée.
- La formulation par un simple adverbe sans expression de conditionnalité, pourtant classique dans les questionnaires, se rapprochait plus de la communication informelle établie lors des entretiens, interpellant l'individu, ce qui a pu mettre les répondants plus en confiance pour s'exprimer sur leurs parcours et leurs motivations, particulièrement en fin de questionnaire.
- Certaines personnes ont cru que la réponse était obligatoire.

La question du déclaratif est également importante dans un tel dispositif. En effet, cela suppose que les individus choisissent et assument les véritables motivations de leurs choix. A titre d'exemple, la rémunération comme facteur de choix peut être consciemment ou inconsciemment sous-estimée pour des facteurs culturels ou sociaux.

Questionnaire et recueil de trajectoires

La grande variabilité des parcours du fait de la large population cible et le choix de s'intéresser à des vétérinaires de toutes générations, avec parfois de longues carrières derrière eux, ne permettait pas de recueillir la totalité de ces expériences professionnelles. Il aurait pu être intéressant de s'y intéresser, comme cela a été fait dans l'enquête exploratoire, dans la mesure où il serait réducteur d'assimiler un parcours professionnel à un système de représentations (Demazière, 2007),.

Il semblait néanmoins suffisant pour répondre à la question de recherche de s'intéresser uniquement aux changements de paradigmes qui ont eu lieu au cours de la trajectoire professionnelle des individus, même si cette forme a pu poser problèmes à certains d'entre eux du fait de la difficulté de se remémorer des motivations sans frise chronologique apparente. En effet, la temporalité n'était apparente que via des grandes catégories de périodes de la trajectoire professionnelle à partir de l'ENV.

Focalisation sur le parcours sans le cadre

Le questionnaire tel qu'il a été construit ne permet pas de rendre compte de l'ensemble du réseau de relations qui entoure et construit la trajectoire professionnelle des individus. En d'autres termes, il ne permet pas la prise en compte de tous les éléments du cadre qui structure plus ou moins le parcours. En revanche, le fait de rendre compte de la chronologie permet d'analyser les réponses en fonction du contexte macro-économique qu'on peut aussi considérer comme déterminant dans la construction du parcours. En effet, le contexte oriente et produit une diversité de parcours (Demazière and Samuel, 2010) : contextualiser les parcours revêt donc une importance primordiale (Demazière and Samuel, 2010).

Une des limites de cette étude est de ne pas avoir pris en compte le lieu géographique qui aurait permis d'évaluer les dynamiques socio-économiques qui structurent l'espace dans lequel évolue l'individu. En revanche, connaître l'ENV dans laquelle le parcours a été suivi permet de mieux comprendre le cadre qui structure l'insertion professionnelle, car cette information donne accès, à une échelle micro, à cette période restreinte du parcours de l'individu. Il ne s'agit pas d'opposer les jeunes aux autres générations (Demazière and Samuel, 2010). Mais il faut comprendre les différenciations internes qui séparent les générations de vétérinaires entre eux à travers la description d'une partie de l'univers normatif auquel se rattachent les personnes, leurs contraintes, leurs opportunités et leurs espaces d'évolution. En effet, il a été constaté que le premier poste des vétérinaires praticiens est localisé à proximité de l'ENV dont ils sortent (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022*, 2022). Ainsi, il devient possible de rattacher le cadre géographique d'un vétérinaire praticien en début de carrière, donc une partie des conditions de son insertion.

L'étude transversale d'individus de promotions différentes permet une analyse temporelle à grande échelle des motivations professionnelles des vétérinaires ne pratiquant pas la médecine des animaux en clientèle. Sous-estimer la part de la vocation contrée dans le fait de ne pas pratiquer a conduit à du mécontentement d'une partie de la population qui ne s'est pas sentie capable d'identifier seule les motifs de non-pratique. Cela en a même exceptionnellement poussé à arrêter de

remplir le questionnaire sans atteindre les rubriques des motifs qui leur correspondaient.

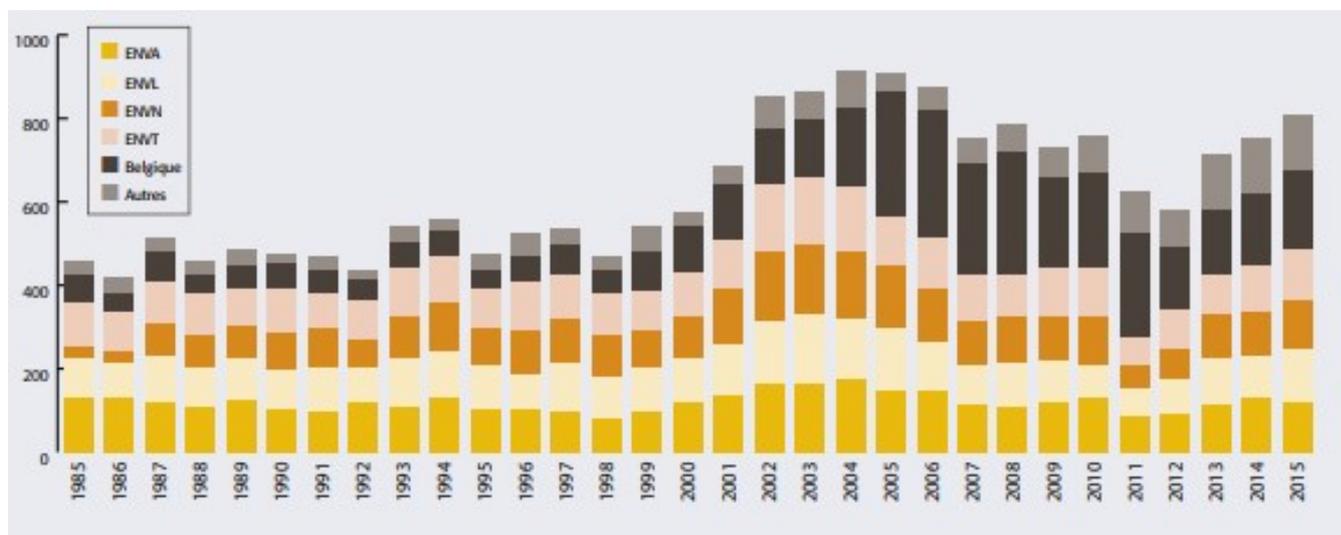
4. Détermination de la population cible

Quelques incohérences dans le recensement

En termes de démographie, un manque de cohérence a pu être détecté entre les données de l'Observatoire National de la Démographie vétérinaire mis en place en 2016 et la population cible identifiée pour cette étude.

Figure 47 : Répartition des nouveaux inscrits par année et par faculté d'origine

(tiré de Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2016)



L'Atlas démographique de la profession vétérinaire de 2016 fait ressortir deux baisses importantes successives du nombre de vétérinaires primo-inscrits issus des ENV, particulièrement issus de Lyon et Alfort, qu'il s'agit de tenter d'expliquer :

- **Entre 2004 et 2007** : cette diminution constante n'est pas reflétée dans la population cible de cette étude, miroir des vétérinaires qui s'inscrivent au tableau de l'ONV. Une explication peut se trouver dans l'hypothèse de vétérinaires partis pratiquer définitivement à l'étranger ou suivant des formations complémentaires longues (par exemple les résidanats) et inscrits au tableau de l'ONV que plusieurs années après. Le nombre d'inscrit est loin d'avoir significativement augmenté les années suivantes, ce qui pourrait correspondre à la fin des formations complémentaires des vétérinaires cités précédemment. En extrapolant les données de 2012 et 2013 rapportées dans le Référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche, 2017), on peut supposer que la période était propice à un arrêt provisoire de la pratique vétérinaire ou à un approfondissement des études de médecine.
- **Entre 2010 et 2012** : réforme du cursus vétérinaire qui a lieu au cours de ces années-là, faisant passer les études post-bac de 6 ans à 7 ans.

La population en recherche d'emploi est en augmentation, ce qui pourrait surprendre aujourd'hui tant la situation sur le marché du travail des vétérinaires est tendue, quelle que soit l'espèce de pratique. D'une manière générale, l'activité professionnelle et donc l'inscription au tableau de l'ONV devrait être en diminution à la sortie de l'ENV entre 2012 et 2013, entre autres à cause de la recherche d'emplois et de la poursuite d'études, ce qui n'est pas le cas dans le graphique présenté par l'Observatoire en 2016. Et ceci, à condition que ces chiffres s'appliquent uniquement à la médecine des animaux en clientèle, ce qui n'est pas précisé dans le document)

Tableau 19 : Insertion et poursuite d'études

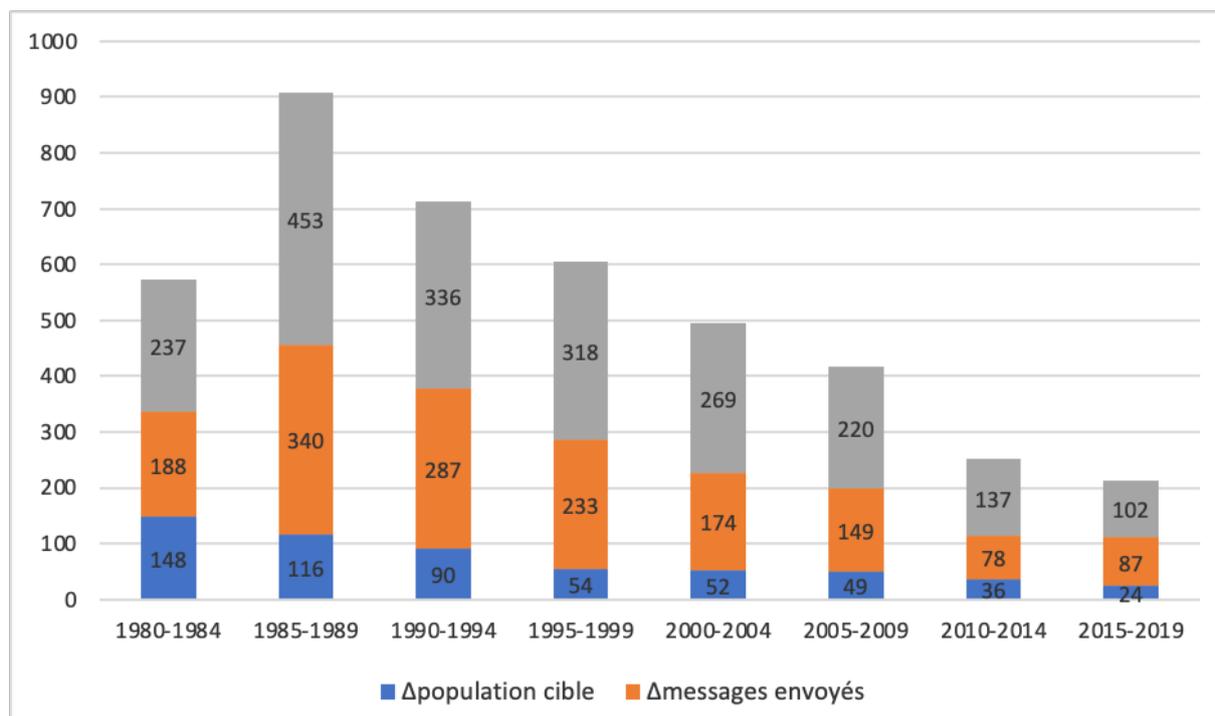
(issu du Référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires (Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche, 2017))

Promotion	Activité professionnelle dont volontariat	Recherche d'emploi	Poursuite d'étude	Autres (année sabbatique, voyage...)
DEFV 2013	83.9%	3.1%	9.8%	3.1%
DEFV 2012	86.5%	1.9%	8.9%	2.7%

Gérer ses propres envois : une garantie d'un taux de retour important

Un contact téléphonique avec la responsable de l'annuaire Roy a permis d'établir que leurs services, qui recevaient auparavant une liste des diplômés par ENV, ne disposaient plus de ce recensement depuis 2017. La consultation et le constat d'incomplétude de cet annuaire ont poussé à créer une base manuellement et à gérer les envois dans un second temps. Toutes les étapes de cette construction ont été longues et fastidieuses.

Figure 48 : Répartition de réponses (en gris) et de messages envoyés



La période de 1985-1989, qui a recensé le plus grand nombre de répondants, ne précédait ou n'accompagnait aucune grande réforme de l'enseignement vétérinaire, donc chaque année de cette période a vu sortir des diplômés des ENV, ce qui n'est pas le cas pour la période précédente – la première promotion de l'ENVN est sortie en 1983 – et les suivantes, comme nous l'avons vu plus haut. De plus, ces années sont assez anciennes pour que le phénomène de diplômés bifurquant près de 15 ans après l'obtention du DEFV soit observable. Néanmoins, cette catégorie est loin de représenter une majorité d'entre eux. En d'autres termes, tous ces facteurs, s'ils contribuent au phénomène observé, ne constituent pas à eux seuls une explication suffisante à la surreprésentation de cette catégorie de répondants. Ils permettent cependant d'expliquer pourquoi le nombre diminue dès lors que la sortie de l'École devient plus récente.

Diversité des profils : bâtir un questionnaire et traiter les réponses

- **Les typologies des organisations**

Un des problèmes rencontrés dès la phase du questionnaire et au cours de la phase de traitement des données a été l'analyse des formes et des domaines d'activité des organisations. En effet, il a été constaté que lorsque plusieurs vétérinaires travaillaient pour une même organisation, ils ne mentionnaient pas systématiquement le même domaine d'activité ou la même forme juridique. Ces deux informations ont été ajoutées pour pouvoir établir des regroupements cohérents qui découlaient les codes APE (Activité principale exercée) basés sur les codes NAF (Nomenclature d'activité française) de l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) qui auraient également été complexes à recueillir. C'est le chiffre d'affaires ou les effectifs qui déterminent l'activité principale de l'organisation. Par exemple, VIRBAC a pour catégorie juridique : « 559 - SA à conseil d'administration » et pour activité principale exercée « 21.20Z – Fabrication de préparation pharmaceutiques ». Autre exemple : le MASA a pour code APE « 8411Z – Administration

publique générale » ce qui ne permet pas de le rattacher à l'Agroalimentaire – Agriculture. Cette notion, consultée sur le site société.com pour beaucoup d'organisations, a dû être codifiée manuellement lors de la phase de construction de la base, puis corrigée en fonction des réponses fournies. Dans le même esprit, il a été fait le choix de ne pas traiter les fonctions exercées alors qu'elles peuvent être précisées dans l'annuaire Roy car les regroupements étaient très complexes à effectuer.

Lorsque plusieurs personnes travaillant dans la même organisation avaient sélectionné des domaines d'activité différents, c'est le choix fait par le plus grand nombre qui a été retenu de pour attribuer le domaine d'activité de l'organisation en question (par exemple, une organisation a pu être classée dans le domaine Agroalimentaire – Agriculture car la majorité des répondants qui y travaillant ont validé ce domaine).

- **L'analyse de la pratique pour ceux qui n'ont jamais pratiqué**

Rien ne permettait en amont de déterminer quand les vétérinaires avaient fait le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle. Il a fallu envisager en amont tous les cas de figures mais certaines personnes n'ayant jamais souhaité pratiquer la médecine des animaux en clientèle ont eu des difficultés à s'identifier aux items proposés. Pour ceux ayant fait leur choix au cours de l'ENV, il avait été supposé que toutes les personnes concernées répondraient selon leur ressenti lorsqu'ils se projetaient dans la pratique vétérinaire ou au cours d'expériences professionnelles à l'ENV. Cette information a constitué un manque pour ces individus.

Le choix de constituer une base manuelle s'est basé sur les manques constatés des bases existantes. Il a conduit à un large taux de retours ce qui justifie la prétention de représentativité de cette étude. De fait, la quantité de données à traiter a conduit à faire des choix lissant les ressentis individuels pour rendre les informations interprétables.

B. « Je veux être vétérinaire » : qu'est-ce qu'un vétérinaire ?

Les métiers occupés par les individus sortant des écoles vétérinaires sont divers et la place de la formation vétérinaire dans l'identité laisse une marque tout au long de la trajectoire professionnelle.

1. D'une sélection corporatiste-méritocratique à une sélection corporatiste

Il a été fait le choix dans cette étude de s'intéresser aux individus issus des ENV françaises au sens strict, c'est-à-dire sans inclure les facultés étrangères dans lesquelles des étudiants français peuvent faire le choix d'étudier par peur d'échouer aux concours d'entrée (ou le refus d'accès à une classe préparatoire). Ce n'est pas ce critère d'inclusion qui fera l'objet d'une discussion ici. Le champ de cette partie se restreindra aux modifications de cursus des ENV, puisqu'elles font à ce jour l'objet d'un financement public. Or la présence de 33% des vétérinaires dans les entreprises privées justifierait sans doute un financement par ces structures qui irait au-delà d'un *sponsoring* d'activités étudiantes.

Il a été mentionné plus tôt que la préparation et le passage d'un concours permettait l'adoption d'une identité professionnelle du fait de la difficulté à l'obtenir, par renforcement de

la vocation initiale. Cependant, Christophe Degueurce, le directeur de l'EnvA, a annoncé dans le Monde (Nasi, 2023) vouloir faire du nouveau cursus dit « post-bac » la voie majoritaire d'entrée en ENV dans les prochaines années, ce en diminuant le nombre de jeunes ayant suivi les autres voies, notamment les CPGE.

S'en tenir à un point de vue financier reconnaîtrait l'intérêt certain pour l'État d'une telle mesure. En effet, le coût d'un étudiant de classe préparatoire est de près de 16 000 € par an (Beretti, 2021) contre 13 000 € par an pour un étudiant vétérinaire en première année (UniLaSalle, 2022). De ce fait, l'économie pour l'État est réelle.

Sur son site internet, l'EnvA décrit les objectifs de ce concours :

*« La mise en place de cette nouvelle modalité de recrutement permettra :
- de raccourcir la durée moyenne des études ,
- d'assurer une meilleure diversification sociale et territoriale des étudiant-te-s. »
(ENVA, 2022a)*

Les objectifs de la sélection sont donc doubles.

- Il s'agit d'abord de s'assurer que les profils sélectionnés ne veulent pas faire des formations complémentaires longues – spécialisation, recherche – comme cela a pu être observé dans la population cible de cette étude.
- La recherche d'étudiants qui ne soient ni des filles – 80% des étudiants vétérinaires sont aujourd'hui de sexe féminin (Nasi, 2023) – ni des parisiens – ce critère met un malus au candidat au concours (source informelle) – ni des personnes ayant reçu en apparence une socialisation accrue à la méritocratie traditionnelle, comme les profils issus des classes préparatoires.

Des réformes de classes préparatoires ne touchent pas exclusivement le cursus vétérinaire. Le débat est aujourd'hui ouvert quelle que soit la filière, notamment du fait de leur baisse d'attractivité sur le nouveau dispositif d'orientation post-bac Parcoursup. Par exemple, certaines CPGE de proximité permettant l'entrée en Écoles de commerce risquent d'être fermées du fait du sous-effectif (Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2023). La question du faible nombre de boursiers en CPGE par rapport aux autres orientations post-bac (La Rédaction de Vie Publique, 2020) est également soulevée, avec l'idée sous-jacente que ce dispositif ne permettrait qu'une reproduction sociale entre les générations. En effet, les enfants ayant des parents issus des classes socio-professionnelles supérieures présentent de meilleures dispositions à intégrer les processus méritocratiques qui dominaient jusque-là dans le mode de sélection (Darmon, 2015).

Dans le cas du cursus vétérinaire, l'argument de la reproduction sociale est inextricablement lié à celui de la méconnaissance de la réalité du terrain à l'entrée en ENV. L'idée des instances professionnelles est que des jeunes s'inscrivent en CPGE BCPST sans connaissance du métier de praticien au quotidien (ONV and SNVEL, 2018), réussissent les concours qui ne sanctionnent que les qualités scolaires des étudiants et entrent en ENV sans savoir à quoi ressemble le métier qu'ils ont choisi. Nous avons vu que plusieurs travaux relayent cette hypothèse (Konstantopedos, 2019 ; Leboulanger, 2008 ; Lecoeur, 2013 ; Tercinier, 2017). En d'autres termes, du fait d'une image faussée du métier de vétérinaire –

souvent idéalisée – nous avons vu que les praticiens disposent d'une très bonne image auprès de la société (Delahousse, 2014 ; ONV and SNVEL, 2018 ; Victorion, 2018) -, ils choisissent cette voie les menant possiblement vers un défaut de congruence entre leur identité personnelle scolaire, intellectuelle et scientifique et le métier de praticien.

Le but de la nouvelle sélection, fondée sur plusieurs Questionnaires à Choix Multiples et entretiens est de sélectionner de jeunes futurs bacheliers non seulement brillants au lycée disposant donc d'un capital scolaire conséquent, mais aussi ayant un projet professionnel défini dans la profession vétérinaire, voire en priorité vers le métier de praticien. Ces nouveaux entrants suivront un an de cours dans les ENV avant de rejoindre le tronc commun avec les autres étudiants issus des concours présentés plus haut.

Cette réforme repose donc sur plusieurs hypothèses.

a) *L'année en ENV sanctionnée par des examens de passage serait équivalente à tous les autres cursus post-bac de deux ans (minimum) sanctionnés par un concours d'entrée*

La visée de cette réforme est de diminuer très fortement la proportion d'étudiants des ENV issus de CPGE BCPST. De ce fait et dans un souci de clarification, il ne sera établi qu'une comparaison entre les CPGE et le cursus post-bac.

Les classes préparatoires sont marquées par le mode de temporalité de l'urgence du fait de l'importante quantité de travail que les élèves doivent fournir (Darmon, 2015). En effet, les connaissances sont régulièrement contrôlées à l'occasion de Devoirs Surveillés et de khôlles, examens oraux organisés en groupes dits « groupes de khôlles » sur des plages horaires variables hors des cours. Du fait de cette temporalité particulière, la classe préparatoire peut être vécue comme une institution totale, qui régit aussi bien le temps scolaire que le temps non-scolaire des étudiants. Dans ce contexte, toute échappatoire à l'autorité de l'institution constitue un mode de socialisation à part entière entre les étudiants, voire avec les enseignants qui valorisent ce temps (Darmon, 2015). Cette temporalité est aussi l'un des fondements de l'identité professionnelle du vétérinaire : elle est à l'origine d'une puissance de travail qui lui confère son adaptabilité (Bergemer, 2014).

Vivre cette expérience constitue un mode de socialisation intense. La réussite aux concours est conditionnée par la soumission et l'intégration des impératifs des CPGE qui donnent aux élèves un esprit de corps. En d'autres termes, ce sont les caractéristiques inhérentes aux CPGE qui favorisent l'emprise de l'institution sur les élèves et font de ce système un dispositif de socialisation intense (Darmon, 2015). Paradoxalement, les classes préparatoires n'écrasent pas les personnalités des élèves pour autant. En effet, l'individualisation à l'extrême permet l'émergence d'une identité pré-professionnelle chez le jeune qui intègre les exigences de cette institution (ibid.). De plus, nous avons vu plus haut que la vision commune intégrée et partagée par les jeunes au cours de leurs classes préparatoires permettait l'intégration dans le groupe socio-professionnel des vétérinaires, autre caractéristique qui fait d'eux des *knowledge-workers* (Alvés and Culié, 2016). Rien ne permet de garantir ou d'infirmer qu'une telle individualisation et une telle socialisation est possible dans un autre modèle.

Priver les jeunes de cette expérience risque également de les priver d'une capacité de se mouvoir entre les disciplines (ibid.). En effet, la classe préparatoire est l'occasion pour les jeunes de se familiariser avec la culture et le positionnement scientifique, notamment le positionnement des différentes disciplines entre elles (ibid.). La navigation entre les branches de la science permet également l'acquisition d'une réflexivité et de prise de distance sur ses propres actions concernant la science. L'idée n'est pas l'apprentissage par cœur mais la compréhension des démarches associées aux différentes disciplines (ibid.). Bergemer (2014) avait d'ailleurs relevé qu'il s'agissait d'une des qualités sous-tendant l'adaptabilité du vétérinaire. C'est donc un schème scientifique complet qui est offert par les classes préparatoires BCPST qui associent à la biologie la géologie, la physique, la chimie et les mathématiques ainsi que le français et une langue étrangère. La question est de savoir si un enseignement aussi complet est fourni aux étudiants post-bac, ou s'il s'agit d'un enseignement plus proche de la technique de terrain.

Mais *in fine*, quel est l'intérêt pour un vétérinaire de savoir multiplier des matrices $n \times n$ dans sa pratique quotidienne ? Un tel savoir n'est-il pas une perte de temps pour des individus qui n'en feront jamais usage au quotidien ? Sur le plan pratique, la réponse est, sans aucun doute, oui. La réponse sur le plan sociologique est plus nuancée. En effet, seule la plongée en profondeur dans chacune des disciplines permet l'acculturation (Darmon, 2015) et le passage d'une culture disciplinaire à une autre constitue la force des classes préparatoires. En d'autres termes, l'intérêt des CPGE ne réside pas dans le *contenu* des enseignements, mais bien dans la *manière* dont ils sont dispensés.

Les jeunes peuvent y appréhender les rivalités entre les différentes disciplines (Darmon, 2015), ce qui leur permet d'intégrer leur complémentarité et de se forger une véritable identité de scientifique complet qui précède celle de vétérinaire. Ils développent une objectivité et une pensée logique, dont nous avons déjà vu plus haut qu'elle représente l'identité professionnelle du vétérinaire (Bergemer, 2014). Cette socialisation scientifique est d'ailleurs comparable à la culture médicale dispensée dans les universités de médecine (Merton, 1957 *in* Baszanger, 1981) que nous avons décrite plus haut. Un tel dispositif répond à l'exigence que nous avons soulevé dans cette étude de ne pas tomber dans une routine de pratique sans progression ni possibilité d'évolution. En cela, ce travail confirme les travaux de Negroni (2007) qui les citaient comme motifs de reconversion professionnelle volontaire, ainsi que les thèses de Konstantopedos (2019) et Victorion (2018) qui les soulevaient comme motifs principaux d'insatisfaction chez les praticiens.

En cela, les classes préparatoires répondent aux exigences égalitaires mises en avant pour justifier l'ouverture des ENV dès le post-bac. Le capital culturel que nous venons de détailler est habituellement non-scolaire (ibid.). C'est la raison pour laquelle nous avons remarqué plus haut que l'importance de la formation dans la trajectoire professionnelle devait être relativisée (Merton, 1957 *in* Baszanger, 1981). En d'autres termes, supprimer les classes préparatoires revient à une perte de chances pour les étudiants n'ayant pas eu de socialisation préalable à ces concepts. Notre étude montre également que les vétérinaires qui ne pratiquent pas s'orientent pour une majorité dans les domaines de la science. Ce réengagement n'aurait peut-être pas été permis – ou, du moins, n'aurait pas été aussi facile – sans la socialisation préalable reçue en classes préparatoires où l'on apprend au jeune à composer avec les exigences parfois contradictoires des différentes disciplines (Darmon, 2015). En d'autres termes, perdre cette valence reviendrait à perdre un pan identitaire de

scientifique, fondation de l'identité de « médecin », nécessaire à l'intégration dans cette profession dans son ensemble.

Au-delà de cette socialisation, les classes préparatoires permettent de répondre aux exigences du marché du travail (Darmon, 2015), notamment avec la temporalité de l'urgence. Celle-ci permet l'alliance entre le pragmatisme, qui consiste à sélectionner les révisions et les informations, et le schème scientifique qui réside dans la complétude du raisonnement. Une telle compétence permet aux individus d'avoir le sens des opportunités (ibid.). L'opportunité occupait une place importante dans le choix des vétérinaires de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle dans notre étude. De ce fait, ce travail confirme les travaux de Guillier (2016) sur la saisie d'opportunités par les praticiens pour se reconverter. Plus généralement, il s'inscrit dans la lignée des travaux de Balleux (2011), Levené et Negroni (2010), Negroni (2005) et Le Gros (2019) déjà cités plus haut sur l'importance du hasard et des opportunités dans la reconversion professionnelle volontaire.

Notre étude a montré que cette capacité permettait aux individus de bien vivre leur bifurcation et leur réengagement dans un autre métier.

Il est possible que la suppression des classes préparatoires modifie profondément l'identité de la profession vétérinaire. De scientifiques pluridisciplinaires navigant aisément entre les différentes branches de la science avec pragmatisme scientifique, le risque pourrait être de voir ses membres se transformer en techniciens sans capacité de recul critique sur la dimension épistémologique de leur pratique.

b) L'entretien des jeunes en post-bac est le mode de sélection le plus égalitaire et permet une évaluation fiable des compétences réelles du candidat

La littérature en ce qui concerne la préparation d'entretiens est foisonnante : conseils d'experts ou d'anciens candidats, coaching, site internet ou livres de conseil (Roulin and Bangerter, 2009). Ces dispositifs peuvent mener à une augmentation de la proportion de candidats considérés comme adéquats alors qu'ils ne le sont pas. C'est la raison pour laquelle les informations officielles sur le contenu des entretiens sont limitées.

Plusieurs examinateurs différents, enseignants-chercheurs issus des ENV, s'entretiennent avec les candidats. Plus que leurs compétences, c'est leur savoir-être qui est évalué. Ce point interpelle car il se situe à l'intersection entre le critère de sélection et l'objet de formation en ENV. En d'autres termes, les ENV sont à la recherche d'*innés* sur lesquels elles pourront baser les *acquis* qui feront des jeunes sélectionnés de « bons » praticiens. La question se pose de savoir si les entretiens permettent la sélection d'individus qui ne se désinscriront pas du tableau de l'Ordre, à plus forte raison que peu d'informations sur les critères de recrutement sont officielles.

Les entretiens présentent des biais inhérents à l'obligation sociale pour le candidat de se vendre, difficiles à surmonter pour des évaluateurs qui n'auraient pas reçu une formation solide au préalable pour dépasser cette relation sociale candidat-recruteur, comme nous l'avons souligné plus tôt en ce qui concerne l'importance du capital social des étudiants. Par exemple, les extravertis sont souvent mieux évalués que les introvertis (Roulin and Bangerter, 2009). En d'autres termes, la situation d'entretien place recruteurs et candidat

dans un jeu d'acteur dans lequel il est difficile d'adopter d'autres postures. S'il est vrai qu'un court document est fourni aux examinateurs pour limiter ces biais, le manque de formation complète invite à se questionner sur les capacités réelles des enseignants-chercheurs à dépasser ce jeu d'acteurs.

De plus, la communication non-verbale joue un rôle déterminant dans les stratégies de séduction et de persuasion du candidat (Noukoud, 2012). Ce dernier peut difficilement contrôler ses expressions corporelles : regard, gestes et postures, tonalité de la voix l'emportent sur le contenu du message. La tenue vestimentaire tient également le rôle d'atout de valorisation (ibid.). De plus, le métier de vétérinaire exige des compétences de résolution de problèmes, des capacités de communication et de l'autonomie, ce que nous avons défini à la suite d'Alves et Culié (2016) comme des *knowledge-workers*. La question de l'autonomie pose d'ailleurs question, puisque son manque a poussé des vétérinaires à la reconversion dans notre étude, confirmant qu'il s'agit d'un motif de reconversion professionnelle volontaire, à la suite de Baudelot (2003) in Negroni (2007) et Karasek (1979). Ces capacités seront recherchées chez les candidats par des attitudes qui montreront une prédisposition ou des traits de personnalité qui relèvent de l'inné. Cependant, ces compétences transversales constituent des éléments de pré-socialisation qui peuvent être hérités – au sens social du terme – des parents. (Noukoud, 2012). En d'autres termes, ces éléments qui l'emportent souvent sur la nature de la parole du candidat ont des chances d'être hérités de parents disposant d'un capital culturel important. Le choix de tels jeunes irait à l'encontre de l'objectif recherché.

Plus généralement, il faudrait s'interroger sur ces critères quels qu'ils soient. Devraient-ils être des objets de sélection ou des objets de formation ? Par exemple, la capacité à entretenir de bonnes relations humaines devrait ou pourrait-elle faire l'objet d'un apprentissage en ENV ? La question se pose d'autant plus avec une valence méritocratique moindre, qui diminue l'objectivité de la sélection.

De plus, le choix de l'entretien réalisé par des membres de la profession vétérinaire – enseignants-chercheurs des ENV - interpelle au regard des résultats de cette enquête. En effet, cette étude indiquait que la perte de sens du métier de praticien en clientèle occupait une place importante dans les motivations pour ne pas pratiquer. Sachant que les enseignants-chercheurs en ENV sont, par définition et sans questionner leurs compétences respectives dans leurs domaines d'activité, éloignés de la réalité du terrain, quelle est leur légitimité pour définir les profils qui correspondent au mieux aux besoins des praticiens de terrain actuels ?

L'entretien est associé à un jeu d'acteurs. L'attendu social de ce type d'exercice est une volonté du candidat d'impressionner l'examineur, ce dernier devant tenter de distinguer le vrai du faux dans la posture adoptée par le jeune : 75% des candidats tricheraient pendant les entretiens lorsque le contenu ne correspond pas à une liste de connaissances objectives et précises (Roulin and Bangerter, 2009). Ce chiffre est à mettre en regard des résultats de l'enquête concernant la place importante des relations humaines comme un motif pour ne pas exercer la médecine des animaux en clientèle. Compte-tenu du manque de formation de la population-cible à ce sujet, dans quelle mesure seront-ils en mesure d'aller au-delà de la posture adoptée par le candidat pour évaluer au mieux ses motivations réelles ?

En émettant l'hypothèse que les enseignants-chercheurs sont les plus à mêmes de définir au cours d'un entretien si un profil donné correspond au mieux à ce qui est attendu d'un praticien vétérinaire au moment du recrutement, sont-ils en mesure de prédire l'évolution des motivations du candidat ?

c) *Le projet professionnel de ces personnes n'évoluera pas au cours de leur carrière*

Le principe de l'entretien est basé sur l'évaluation des réactions du candidat face à des expériences antérieures. L'hypothèse est que les comportements passés sont de bons prédicteurs du comportement futur du recruté (Roulin and Bangerter, 2009). Aucun résultat ne montre que ces informations permettent de prédire la future performance du candidat, à plus forte raison que les résultats de l'enquête montraient que l'opportunité occupait une place importante dans le choix des vétérinaires de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle.

Le projet professionnel peut être vécu comme une injonction, notamment dans les formations généralistes par rapport aux formations professionnalisantes dans lesquelles le projet est inhérent à la formation (Delès, 2017). Ainsi, sélectionner des étudiants sur leur projet professionnel les conduit à en formuler un pour ces entretiens dès la sortie de la Terminale, sans que ces derniers reflètent de réels choix de vie (ibid.). Comment être sûr que ce que déclarent les jeunes au cours de ces entretiens correspond bien à un projet de vie et pas à un contournement de la règle qui les oblige à formuler leur projet à dix-huit ans (Roulin and Bangerter, 2009 ; Delès, 2017) ?

En effet, dans les filières professionnalisantes comme dans le cas des vétérinaires, l'injonction à un projet professionnel peut sembler paradoxale dans la mesure où le débouché naturel des études correspond au métier de praticien, malgré ce que nous avons souligné précédemment sur l'aspect protéiforme de la profession. Cependant, le but de ces entretiens est d'évaluer la connaissance de la profession vétérinaire dans son ensemble, plus particulièrement de la réalité de ce débouché naturel des ENV. En d'autres termes, la formulation du projet professionnel doit être précise et fondée sur des éléments factuels et réels. Or les jeunes n'auront jamais été confrontés à ce que sera leur réalité, pour la simple raison qu'ils n'ont, pour la plupart, jamais eu l'occasion de la vivre avant la sortie du baccalauréat. La question de la pertinence de cet impératif institutionnel se pose, dans la mesure où il ne constitue pas une grande décision vocationnelle.

Ces modalités de sélection sont d'autant plus discutables que les résultats de ce travail ne confirment pas l'hypothèse selon laquelle le choix des vétérinaires de cette étude est guidé par une mauvaise connaissance du métier de praticien préalablement à leur entrée en ENV.

Au vu du nombre important de vétérinaires ayant mentionné l'intérêt pour l'activité actuelle comme motivation la plus fondamentale pour ne pas exercer la médecine des animaux en clientèle, il convient de se demander si ces individus n'avaient pas une vocation supérieure plus qu'une vocation contrée. Bien que le désir de conserver une cohérence interne, renforcé par la bonne image du métier de praticien, ait pu favoriser cette réaction, ce biais ne suffit pas à lui seul à expliquer ce résultat.

La question de la cohérence avec la théorie de Negroni (2007) se pose en regard de ce résultat. Accorder du crédit aux deux résultats reviendrait à conclure que les personnes concernées n'avaient pas de vocation pour le métier de praticien. Les individus ayant choisi de s'orienter de vers ce cursus avec d'emblée l'idée de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle sont naturellement exclus de ce questionnement : il n'est pas possible de parler dans leur cas de reconversion ou de réorientation, même précoce.

Qu'en est-il des autres vétérinaires ? Dans leur cas, s'il est impossible d'appliquer la théorie de la vocation contrée, il est tout aussi impossible de parler de méconnaissance du métier de praticien, argument amplement utilisé pour justifier le changement de cursus et la vocation contrée des praticiens aujourd'hui. Une option restante serait la découverte d'une meilleure congruence entre soi et un *autre* métier.

Tout se passe comme si le vécu n'avait pas été celui d'une vocation contrée du métier de praticien mais la découverte que ce métier n'était en réalité pas *sa* vocation, ce qui animait les individus au quotidien. Cela s'apparenterait à un manque de connaissance de soi au moment de l'orientation du cursus.

Alors comment expliquer que cet item n'ait pas été plus choisi ? Plusieurs raisons peuvent expliquer ce phénomène. D'abord, la population interrogée était assez âgée : se remémorer les motivations de ses dix-huit ans peut être difficile après plusieurs dizaines d'années. Cela s'apparenterait à un biais de mémoire. Ensuite, dans une société où l'injonction est au projet professionnel défini à un âge précoce (Delès, 2017), il peut être difficile d'admettre face à un questionnaire perçu comme négatif de se laisser aller à la vérité en toute confiance. L'idée est, comme nous l'avons vu en première partie, de préserver la pureté originelle de la vocation (Sorignet, 2004). Ce média n'était peut-être pas le plus propice à l'expression de la marginalité. De plus, l'influence familiale ou sociale de proximité a pu jouer un rôle que l'individu n'avait jamais identifié, puisqu'il a été établi que les parents ont souvent un rôle dans l'orientation professionnelle en France, ne serait-ce qu'en raison de la reconnaissance du modèle de l'autonomie financée prépondérante dans notre pays (Delès, 2017).

En d'autres termes, ces personnes avaient peut-être un projet professionnel défini à leur entrée en ENV et la découverte du monde du travail – dans son ensemble, au-delà même de la profession vétérinaire – leur a fait découvrir une meilleure congruence pour un autre métier, si on s'appuie sur les théories de Senez (2020) détaillées plus haut. L'explication principale qui peut être avancée est la jeunesse de ces personnes qui ne se connaissaient pas assez ou ne connaissaient pas assez le monde au moment de leur orientation. Cet élément n'est pas sans rappeler l'intensité du rapport à soi évoqué par Negroni (2007) comme un déterminant de l'orientation professionnelle.

Cependant, le cursus post-bac, comme son nom l'indique cherche à recruter des individus encore plus jeunes que ceux qui sortent de classes préparatoires, avec l'argument que ces dernières ne préparent pas assez à la vie professionnelle. Or nous avons vu plus haut que ce n'était pas le cas. Comment justifier ce choix ? Tout se passe comme si le pari fait était qu'il est possible d'évaluer la connaissance de soi des jeunes *et* la connaissance du métier de vétérinaire dans quelques QCM et entretiens.

A moins de se plonger dans des considérations psychologiques poussées, il semble difficile de déduire de la personnalité d'adolescents des dispositions particulières à la connaissance de soi et aux capacités de projections dans l'image métier. En prédire l'évolution semble plus ardu encore.

De ce fait, rien ne permet de garantir l'efficacité du mode de recrutement post-bac pour pallier le problème de maillage vétérinaire. Les entretiens enferment les recruteurs et les candidats dans un jeu d'acteurs et de pouvoir qui consiste à taire certaines informations pour mieux assurer sa posture. Dans ce contexte, il est presque impossible de déterminer si le jeune s'oriente dans cette voie pour suivre une injonction sociale – de projet professionnel, de projection dans un métier bénéficiant d'une bonne image... –, ou s'il se connaît assez pour être certain qu'il s'agit de sa vocation au moment de l'entretien. Ce constat est étayé par les résultats de ce travail qui ne confirment pas l'hypothèse selon laquelle le choix des vétérinaires de cette étude est guidé par une mauvaise connaissance du métier de praticien préalablement à leur entrée en ENV. La vocation universaliste se trouve également contrée par une sélection fondée sur une socialisation préalable à la science et aux exigences de ce mode de recrutement.

Ainsi, les modalités de sélection, tout en ne portant aucune garantie sur la réalisation des objectifs recherchés, perdront en même temps leur caractère purement élitiste fondé sur les seules capacités scolaires. La sélection sera contrôlée et mise en place selon des critères établis par la profession elle-même et parfois opaques pour les autres membres de la profession qui ne feraient pas partie de ces institutions. La classe préparatoire et les concours d'entrée garantissaient l'élitisme de la sélection. La formation en ENV par les pairs lui donnait une dimension corporatiste. Le fait que le cursus post-bac, qui n'offre, pour l'instant, aucune garantie d'efficacité de service de l'intérêt général – le maintien du maillage vétérinaire –, puisque l'hypothèse sur laquelle était fondée s'est trouvée infirmée par la présente étude. La voie post-bac s'accompagne d'une sélection et d'une formation réalisées par les pairs qui en fait une voie d'entrée purement corporatiste (Verdier, 2008).

2. Vétérinaire : une profession de vocation

Faciliter l'entrée des jeunes en ENV sur des modalités de sélection différentes aura, certes, pour avantage de s'assurer que les candidats recrutés ont une image métier du praticien qui correspond à la réalité mais ne garantit en rien la force de la vocation. Au contraire, en regard de ce qui a été établi plus haut sur la place de la difficulté des épreuves traversées dans la réalisation de soi au travers de cette vocation (Bertrand, 2011 ; Deslyper, 2018), elle risque même de la diminuer. En effet, rien ne garantit que ces jeunes auront ce sentiment d'avoir été *choisis* parmi le plus grand nombre, que les épreuves qu'ils auront traversées étaient assez intenses pour légitimer une forte vocation. Néanmoins, une vocation forte n'offre aucune garantie de linéarité du parcours. La preuve en est que les individus de l'étude se sont, pour la plupart, engagés dans ce cursus par vocation et ont entamé une reconversion ou une réorientation professionnelle volontaire.

Nous avons vu que les déterminants de la vocation contrée des individus touchaient aux différentes composantes du sens qu'ils trouvaient à leur travail. Notre travail s'inscrit donc dans la lignée des études de Poloma and Pendleton (1990), Rosso et al. (2010) et

Senez (2020), pour qui, rappelons-le, la vocation est source de sens et de satisfaction au travail. Parallèlement, cette vocation contrée n'était pas aussi intensément ressentie que la vocation supérieure éprouvée pour un autre métier. La question qui en découle pourrait être élargie à d'autres professions : la vocation n'est-elle pas liée au sens donné à un métier plus qu'à l'intérêt disciplinaire prêté à ce même travail ?

Il est à noter d'emblée que les deux ne sont pas incompatibles. En effet, l'intérêt pour le métier génère du plaisir à l'exercer, ce qui est une composante essentielle du sens qu'une personne peut donner à son travail.

Les capacités de réengagement des individus de l'étude permettent de remettre du sens dans une activité professionnelle qui en contenait moins, ce qui explique le haut degré de satisfaction des vétérinaires interrogés de ne plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle. Ce résultat confirme que la vocation est constamment retravaillée en fonction du vécu des personnes (Pathillon et al., 2015, Gabellieri, 2022). Elle fait le lien entre le moi intérieur et le contexte socio-culturel dans lequel il évolue (Gabellieri, 2022).

Il s'agit d'exprimer sa liberté dans ce monde, qui va au-delà de la compétence à réaliser certains actes techniques (Gabellieri, 2022). Le travail constitue une part de l'identité sociale, une facette de la personne que l'on souhaite présenter au monde. En d'autres termes, choisir de ne pas ou de ne plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle, c'est trouver une vocation supérieure qui *appelle* à adopter une autre identité, socialement différente.

Science, abnégation et utilité pour la société sont trois fondements du sens que la profession vétérinaire donne à son métier quel qu'il soit. Le haut niveau de satisfaction de ces individus incite à penser que ces personnes ont réussi à retravailler leur vocation initiale pour en suivre une nouvelle. Ce travail ne permettait pas d'appréhender le contenu même des tâches quotidiennes exercées par les individus, cependant la diversité des domaines et types d'organisation invite à penser que le quotidien de chaque métier n'était pas identique pour toutes les personnes de l'étude. En d'autres termes, des vétérinaires rentrés en ENV avec la volonté de pratiquer la médecine des animaux en clientèle – pour les autres, il ne s'agit ni d'une reconversion, ni d'une réorientation –, ayant suivi un cursus identique entre les quatre ENV ont évolué différemment pour finalement occuper des métiers très différents les uns des autres et très éloignés du métier de praticien. Les résultats de cette étude montrent que le motif principal de reconversion/réorientation dans un autre métier était le manque de sens de la pratique vétérinaire aux yeux des individus interrogés.

Ainsi, ces personnes ont réalisé des vocations *a priori* différentes sur le plan disciplinaire mais avec les mêmes fondements de science, abnégation et utilité pour la société, fondements du sens des métiers des vétérinaires ne pratiquant pas la médecine des animaux en clientèle : ce sont donc des *knowledge-workers* au sens d'Alves and Culié (2016). Prendre le contrepied de la dimension individualiste de la satisfaction au travail, c'est-à-dire la réalisation de soi (Pathillon et al., 2015), invite à partir du principe que la réalisation de la vocation est collective avant d'être individuelle (Gabellieri, 2022). En d'autres termes, il serait plus pertinent de trouver les fondements collectifs des dynamiques vocationnelles plutôt que de chercher les déterminants individuels. De ce point de vue, cette étude montre effectivement que la vocation des individus est retravaillée en fonction du sens

donné à l'occupation plutôt qu'au contenu de l'occupation elle-même et aux compétences nécessaires pour l'exercer.

Dans ce contexte, quel est l'intérêt de la formation elle-même ? En effet, nous avons vu que le passage en ENV était un lieu de retravail des vocations au sens identitaire du terme puisque de nombreux vétérinaires choisissent de se réorienter dès leurs années post-concours d'entrée. Néanmoins, le but d'une formation n'est-il pas de fournir à un individu un référentiel de compétences sur lesquelles il peut s'appuyer au cours de sa vie professionnelle ?

Les vétérinaires choisissent de s'orienter en ENV du fait d'une impression d'une bonne congruence entre leur moi intérieur et l'image métier de vétérinaire, praticien ou non (Senez, 2020). Rappelons donc que cette partie concerne uniquement ceux qui sont rentrés en ENV avec la volonté d'être praticien en clientèle.

Très souvent, l'ENV constitue pour les individus la première mise en contact avec la profession vétérinaire dans son ensemble. L'étudiant a certes pu en avoir un avant-goût en tant que stagiaire mais ce statut lui conférait un statut particulier au sein d'une organisation, un statut protégé du fait de la jeunesse et de l'incertitude quant à sa capacité à intégrer cette profession protégée par un concours d'entrée. Paradoxalement, une distance entre la quête de sens de cette première mise en situation en ENV et l'institution scolaire est constatée. Tout se passe comme si, par un manque de contact avec la réalité du terrain institutionnalisé par des stages au cours des premières années, les individus étaient placés entre un spirituel, c'est-à-dire leur vocation initiale, et un temporel peu encadré et peu mis en situation réelle. C'est la raison pour laquelle les instances professionnelles recommandent la réalisation de stage pour mettre les étudiants au contact de la réalité du terrain (ONV and SNVEL, 2018). Cependant, la vocation se trouve entre le temporel et le spirituel (Gabellieri, 2022). De ce fait, un tel choix de contenu de cursus générera des crises identitaires ou des crises vocationnelles chez les individus en quête de sens. L'expression de cette crise peut avoir lieu au cours du cursus ou après.

Le rôle de transmission de connaissances de la formation n'est pas discutable. Cependant ce rôle n'est-il pas secondaire en regard de la finalité d'une vie humaine qui est de trouver une adéquation entre ce qui anime de l'intérieur et son occupation de vie (Gabellieri, 2022) ? Les résultats de cette enquête montrent en effet que la construction du sens du projet professionnel est faite de tâtonnements, d'où l'importance de la part des opportunités dans le choix de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle. De ce point de vue, la formation n'est pas un simple référentiel de compétences : ce dernier ne fait que participer à fragmenter un peu plus la personne entre sa vocation initiale, les apprentissages déconnectés de tout aspect pratique réel, et une image métier constamment retravaillée par le contact avec ses pairs qui sera nécessairement décevante par rapport à la vocation initiale, rappelant la maturité vocationnelle de Balleux (2011). En effet, toute réalité est un échec relatif par rapport à une idée (Gabellieri, 2022). Il s'agit de comprendre ce qui anime l'individu sur son désir de servir la société par son travail (ibid.).

Concrètement, la mise en place d'enseignants-tuteurs exerçant un suivi personnalisé des étudiants offre une perspective intéressante pour répondre à cette nouvelle injonction d'aide à la construction du projet professionnel et personnel, mesure associée à un nombre de crédits dits « libres » dédiés à la mise en place d'un projet professionnel concret. L'idée

est intéressante dans la mesure où elle répond à cette injonction de suivi personnalisé, d'entretien pour produire une maïeutique propre à la dynamique professionnelle, et qu'elle est sanctionnée par la distribution de crédits dédiés à la construction du projet, nécessaires à la validation du diplôme. En pratique, les étudiants ne sont pas égaux face à ce système. En effet, l'implication des enseignants-chercheurs est variable en fonction de leur investissement dans leurs occupations. Ceux ayant un fort investissement au sein de leurs laboratoires ont moins de disponibilités pour les étudiants dont ils ont la charge. Les autres ne peuvent exercer un suivi personnalisé sur plus d'étudiants qu'ils n'en ont déjà au risque de dégrader ce suivi. Cette mesure, qui répondait à une demande des étudiants, mentionnée plus haut dans ce travail (Langford, 2009 ; Leboulanger, 2008 ; Lecoeur, 2013 ; Sans et al., 2011), n'aurait donc pas tout à fait atteint ses objectifs.

En d'autres termes, certains étudiants ne voient cet enseignant-tuteur que comme un moyen de valider des crédits personnels sans profiter d'une relation qui a pour vocation d'aider à traverser la crise identitaire liée à l'organisation du cursus. En matière de crédits personnels dans les enseignements, la question se pose sur leur nature et leur importance relative par rapport aux enseignements magistraux destinés à la transmission de connaissances et de compétences.

En effet, toutes les activités ne sont pas éligibles à la validation de ces crédits personnels et toutes les activités n'ont pas le même poids. Les crédits de rang A doivent représenter au moins 75% des 20 crédits de projet personnel. La qualification d'activités en rang A ou B pose question sur le plan pratique. En effet, la notice fournie par l'ENVA indique au sujet des crédits de rang A : « Les étudiants sont donc vivement encouragés à effectuer des stages dans le cadre de leurs crédits de projet personnel, notamment en clinique vétérinaire et en recherche. » (EnvA, 2022b). Cette formulation omettant les autres débouchés du diplôme vétérinaire interroge quant à la prise en compte de la singularité de chaque étudiant. Cette interrogation est étayée par ce que nous avons vu plus haut en ce qui concerne le manque d'attractivité des étudiants pour des domaines ne concernant pas la pratique, entre autres en raison d'un manque d'information (Guillier, 2016 ; Jessenne, 2010 ; Langford, 2009 ; Tercinier, 2017). Ces résultats ont été confirmés par notre travail, qui était par ailleurs le stage comme un vecteur de création de vocation (Bouissy, 2020 ; Dernas and Siméone, 2016). Une liste positive est ensuite donnée : outre les stages, peuvent donner lieu à l'accord de crédits personnels les activités proposées au sein de l'EnvA, les participations pédagogiques ou au service de l'EnvA. Les activités de rang B concernent les activités de loisir (EnvA, 2022b).

Cette politique interroge au vu des résultats de cette enquête et des résultats d'autres travaux. En effet, une activité qui a le statut de loisir, de « hors-travail », peut progressivement prendre une place croissante jusqu'à faire l'objet d'une reconversion. De plus, des loisirs contribuent à la construction identitaire, au-delà des exigences de compétences transversales qu'une telle activité confère et que le jeune doit justifier par écrit préalablement à la discussion avec son enseignant-tuteur.

Une telle formalisation offre l'avantage d'objectiver la prise en compte de la construction du projet professionnel dans la formation. Néanmoins, elle a pour inconvénient un formalisme qui empêche nécessairement les jeunes et leurs encadrants de sortir des sentiers battus pour favoriser l'émergence de personnalités et de projets différents qui feraient la richesse de la profession.

Le rôle de transmission de connaissances est secondaire par rapport à la construction du projet professionnel dans la formation. La formalisation de cette construction par une relation enseignant-tuteur – élève et la validation de crédits personnels nécessaires à la validation du diplôme institutionnalisent cette prise en compte sans pour autant favoriser l'émergence d'individualités minoritaires.

C. Perspectives et recommandations

1. Le maillage vétérinaire : une préoccupation du MASA

Les problématiques de recrutement les plus visibles sur l'espace public concernent les cabinets vétérinaires ruraux. Il s'agit de la plus grande menace pour l'intérêt général dans la mesure où un tel déficit de praticiens ruraux menace la sécurité alimentaire de la France. Cependant, le déficit de vétérinaires praticiens est plus ressenti dans le domaine de la médecine des carnivores domestiques (*Prise de parole du docteur vétérinaire Jacques Guérin, président du Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires, 2022*).

Dans un contexte de diminution alarmante du nombre de praticiens ruraux ces dernières années (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022, 2022*), une feuille de route « maillage territorial » a été mise en place par le MASA, fondée sur trois axes (Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, 2021) :

- Favoriser l'ancrage territorial des vétérinaires sanitaires
- Améliorer les relations entre éleveur et vétérinaires
- Améliorer les relations entre État et vétérinaires

Travailler sur ces trois axes devrait contribuer à maintenir les vétérinaires praticiens dans les territoires, notamment ruraux.

Ces trois piliers sont à la base du rôle du praticien dans l'intérêt général, c'est-à-dire les missions sanitaires qui garantissent l'état sanitaire du cheptel français. L'orientation prise semble correspondre aux attentes des vétérinaires. Néanmoins ce sont des principes généraux et vastes qui nécessiteraient d'être précisés pour en évaluer la pertinence.

Par exemple, en pratique, la perte du maillage, quantifiée par la diminution du nombre de praticiens ruraux dans les territoires, reporte sur les vétérinaires praticiens restants l'obligation de permanence et continuité de soins des élevages sur les vétérinaires praticiens restants. Chaque vétérinaire en exercice doit donc prendre en charge plus de clients et parcourir des distances plus longues pour se rendre sur les élevages. Cet élément est en contradiction évidente avec la demande d'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle réclamée par les professionnels dans cette étude et dans les précédentes (Victorion, 2018), motivation essentielle pour ne pas exercer la médecine des animaux en clientèle. Confirmant ce résultat, nous avons vu que Schenk (2018) préconisait l'amélioration des conditions de travail pour permettre d'en retrouver le sens.

En d'autres termes, l'abnégation, fondement du sens que les vétérinaires ne pratiquant pas la médecine des animaux en clientèle trouvent à leur travail, est auto-limitante. Le travail perd son sens lorsque l'abnégation est trop forte et conduit à un déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cet équilibre est un

levier à activer pour redonner du sens à l'exercice de la médecine vétérinaire en clientèle.

Recommandation pratique n°1 : Permanence et continuité de soins

La permanence et continuité de soins est l'élément majeur pesant sur la vie personnelle. Même si le vétérinaire n'est pas présent à la clinique, la charge mentale liée à la possibilité d'être dérangé pèse sur la santé mentale des praticiens. Il s'agit d'une obligation déontologique qui pourrait être revue en regard, par exemple, du nombre de kilomètres à parcourir ou de l'urgence de la situation.

Pour ce faire, le vétérinaire pourrait former l'éleveur à réaliser lui-même certains soins infirmiers ou certains actes appartenant aujourd'hui aux prérogatives des praticiens. La **télé médecine**, dont l'expérimentation a été suivie par un encadrement réglementaire permanent, offre une alternative intéressante.

Le **partage des gardes entre les cabinets** est également une solution à promouvoir de manière à préserver les vétérinaires y exerçant. Cette solution nécessite cependant un certain nombre de vétérinaires exerçant sur un territoire ou dans une structure donnée.

Une évolution récente de l'exercice concerne la consolidation, ou le rachat de cabinets libéraux par de grands groupes. La taille des cabinets augmente, et ces derniers perdent leur identité de PME libérale. Ce phénomène n'a pas été pris en compte dans cette étude, cependant il va modifier le paysage de la pratique vétérinaire en France. La MASA a ce sujet deux inquiétudes majeures :

- L'indépendance des vétérinaires y exerçant, qui risquent de se voir contraints à prescrire certains médicaments ou certains aliments pour satisfaire des partenariats éventuels avec des industries. Ce critère qui appartient au Code de Déontologie a d'ailleurs conduit à la radiation de certaines structures.
- L'exigence de rentabilité qui invite à délaisser une pratique rurale non rentable dans des cabinets auparavant mixtes, ce qui constitue une menace pour la souveraineté alimentaire.

Le manque d'autonomie auquel peut être liée la perte d'indépendance, est un motif de réorientation et de reconversion chez les vétérinaires. De plus, la question de l'éthique était prépondérante dans les préoccupations des vétérinaires de l'étude. La facturation des actes et l'exigence de rentabilité ne fait pas partie de l'identité des vétérinaires. A titre d'exemple, les modules de marketing et comptabilité n'ont été introduits que récemment dans le cursus vétérinaire.

De plus, la mise en place de telles structures entraîne nécessairement une dichotomie grandissante entre les spécialistes d'un côté et les généralistes de l'autre, avec l'organisation des cabinets en mini-hôpitaux proposant différents services, à l'image de ce qui a pu être observé en médecine humaine. Dans un contexte où un praticien se doit d'être rentable et où la rétribution des cabinets se fait toujours selon un modèle de paiement à l'acte par le

client, le risque est d'entraîner une augmentation du nombre d'actes associée à une diminution du lien avec l'animal et le client par l'industrialisation du processus. En effet, il a été montré chez les médecins que le mode de rétribution entraînait une modification des pratiques (Albouy and Déprez, 2009).

Ainsi, exercer dans de telles structures augmente nécessairement le risque de vocation contrée. Les vétérinaires y sont, pour la très grande majorité, salariés. Leur rétribution n'est donc pas une fonction du nombre d'actes pratiqués mais un montant donné fixé *a minima* par la convention collective. En revanche, la rétribution du cabinet se fait selon le nombre d'actes exécutés par les praticiens. Il existe un risque de conflit similaire au conflit intergénérationnel soulevé dans cette étude du fait d'une trop grande différenciation des intérêts des acteurs au sein d'une même organisation. D'une part, les praticiens souhaitent donner un sens à leur métier en créant un lien avec l'animal et son propriétaire. D'autre part, ils subissent les exigences de leur hiérarchie demandant de réaliser le plus d'actes possibles de manière à augmenter leurs bénéfices. Cette gestion comparable au *New Public Management* dans les hôpitaux (Domin, 2004) n'est pas sans poser de question concernant la qualité de la prise en charge des patients, confrontant nécessairement les vétérinaires à des dilemmes éthiques, motivation conduisant à la réorientation ou à la reconversion.

Parallèlement, la question du salaire est une composante du sens chez les vétérinaires même si nous avons établi qu'une rémunération insatisfaisante n'expliquait pas, à elle seule, une reconversion, dans la lignée des travaux de Negroni (2007). La réalisation d'études longues implique l'attente d'un salaire élevé à la sortie, notamment en regard du nombre important de contraintes posées par le Code de Déontologie, ce qui n'était pas toujours le cas.

Nous assistons à perte d'autonomie du vétérinaire du fait de son statut de salarié qui peut conduire à une perte de la dimension scientifique au profit des exigences économiques. Le besoin d'avoir un revenu stable et régulier décorrélé du nombre d'actes pratiqué exprime la nécessité de redonner du sens aux actes pour eux-mêmes, non pour leur valeur marchande. Il s'agit d'une contestation de l'identité légale du vétérinaire comme profession visée par la Directive Services de l'Union Européenne au profit de l'identité de médecin, marquée par l'indépendance (Albouy and Déprez, 2009).

Recommandation pratique n°2 : Rétribution

La revalorisation salariale pourrait permettre de retenir les vétérinaires salariés dans les structures. Plusieurs leviers pourraient être activés :

- Revalorisation de la convention collective
- Augmentation du poids politique du syndicat des vétérinaires salariés par sa promotion au sein des ENV et des campagnes de communication pour augmenter son nombre d'adhérents afin de mieux refléter le paysage vétérinaire actuel (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022, 2022*)
- Promotion des initiatives individuelles au sein des cabinets vétérinaires :

revalorisation des salariés par les associés hors convention collective

Recommandation pratique n°3 : Indépendance

Garantir l'indépendance des praticiens salariés au sein des structures vétérinaires pourrait nécessiter la mise en place d'une **inspection** aléatoire randomisée par une grille au sein des cabinets. Une telle inspection pourrait être réalisée par des agents de l'État ou par des membres l'Ordre au moyen d'une convention de délégation.

Sur ce même point, créer une campagne de communication adaptée auprès des praticiens et des étudiants vétérinaires pourrait être adapté pour les **encourager à signaler** de manière anonyme toute situation qui entraînerait un risque de perte d'indépendance.

Une **déclaration de conflits d'intérêts** potentiels avec des acteurs du monde animal pourrait être instaurée avant toute ouverture ou reprise d'un cabinet vétérinaire.

Le constat établi précédemment en ce qui concerne la valeur des actes de médecine est également étayé par la perte de sens des missions confiées par l'État aux praticiens. En effet, ces derniers doivent réaliser des missions de prophylaxie obligatoires sur les animaux de rente pour garantir la sécurité sanitaire de l'alimentation ainsi qu'un statut indemne vis-à-vis de certaines maladies règlementées sans lequel l'export d'animaux et de produits d'origine animale serait impossible.

La défection de l'activité rurale menace la réalisation de ces missions de prophylaxies, qui perdent leur sens, en particulier auprès des praticiens les plus jeunes, qui n'ont pas connu les conséquences sanitaires et économiques de telles maladies. Les praticiens ont alors l'impression d'obéir aveuglément aux ordres d'un État éloigné de la réalité du terrain sans saisir l'importance de leur action pour l'intérêt général.

Parallèlement, les éleveurs ont gagné en technicité et l'action des vétérinaires est de moins en moins demandée dans les élevages. De ce fait, le chiffre d'affaire des cabinets ruraux est en grande partie basé sur la vente de médicaments, ce qui interroge l'éthique de la pratique de la médecine des vétérinaires. De plus, un des facteurs majeurs d'insatisfaction des éleveurs vis-à-vis de leurs vétérinaires concerne le prix des médicaments (*Prise de parole du docteur vétérinaire Jacques Guérin, président du Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires, 2022*). L'association de ces deux éléments est très préoccupante pour l'avenir.

La perte de sens de l'exercice en milieu rural est liée aux évolutions du monde de l'élevage qui ont entraîné une perte de valeur des actes, tant sur le plan moral que sur le plan quantitatif. L'utilité pour la société de la pratique vétérinaire sur des animaux de rente est peu connue et mal reconnue par la société dans son ensemble. Les plus jeunes praticiens ne voient pas le sens de les maintenir par un manque de mise en perspective de ces actions sur la balance commerciale de la France.

Recommandation n°4 : Maintien de l'activité rurale

La poursuite des actions mises en place pour favoriser l'installation des jeunes en milieu rural et l'ouverture de cabinets en milieu rural pourraient être **poursuivies** ou approfondies en proposant dans certaines zones d'intérêt une **défiscalisation** des cabinets

ruraux ou de l'activité rurale au sein des cabinets mixtes.

Les actions en faveur du **renforcement des liens entre éleveurs et vétérinaires** sont également à poursuivre, comme en témoigne l'importance du relationnel client dans les motivations de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle. En ce sens, la **contractualisation et le suivi sanitaire permanent** sont à encourager, notamment auprès des jeunes éleveurs et vétérinaires.

En ce sens, la **rétribution des vétérinaires selon un forfait à l'animal** permettrait une valorisation des soins préventifs et contribuerait à redonner du sens à l'activité de pratique vétérinaire, notamment du point de vue de l'éthique médicale quant à l'usage de médicaments.

Recommandation n°5 : **Mettre le vétérinaire au cœur de la santé publique vétérinaire**

Cette recommandation passe nécessairement par l'adaptation de la formation du vétérinaire : il convient de **mettre en perspective le métier de praticien**, notamment par la réalisation d'un stage obligatoire dans une structure étatique déconcentrée. Les étudiants devraient également, au cours de leurs dernières années d'étude, recevoir une présentation des conséquences pour l'agriculture française si les vétérinaires ne réalisaient pas leurs missions. Il s'agit également de replacer le partenariat public-privé entre État et vétérinaires au cœur de la formation en orientant le contenu des apprentissages vers l'importance de la pratique vétérinaire pour l'intérêt général et la protection des populations. Un moyen pour y parvenir serait l'autorisation légale de la pratique de prophylaxie par les étudiants avant l'obtention du DEFV.

La formation des éleveurs est également à considérer. En effet, ce sont les interlocuteurs quotidiens des praticiens ruraux qui contribuent à donner du sens au métier de vétérinaire. Une **semaine d'échange** pourrait être programmée entre un lycée agricole et la spécialité « animaux de rente » d'une ENV, à titre d'expérimentation. L'**évaluation** de cette expérimentation pourrait consister en l'appréciation de ceux qui l'ont suivie sur son utilité et leurs apprentissages sur les problématiques des professions respectives.

Les **échanges entre les médecins et les vétérinaires** devraient également être promus, ce dès les études de manière à agir sur l'identité professionnelle de ces métiers respectifs, au sujet de la prévention des zoonoses.

Il est à noter que la recommandation n°5 dans sa généralité faisait partie des recommandations émises au Royaume-Uni pour pallier le manque de praticiens (ONV and SNVEL, 2018).

2. Vétérinaire, un métier de rêve... ou de cauchemar ?

Les chiffres concernant le taux de suicide du métier de vétérinaire praticien commencent à être communiqués auprès du grand public : les vétérinaires exerçant la médecine des animaux en clientèle se suicident trois à quatre fois plus que la moyenne des

autres professions et ce, dans plusieurs pays (Nasi, 2023), fait révélateur du mal-être ressenti par les individus exerçant ce métier. La connaissance des doses létales de médicaments qui font partie de la pharmacopée vétérinaire est un élément explicatif non négligeable du succès élevé des tentatives (Truchot et al., 2022).

Le parti pris de ce travail n'a pas été d'explorer la reconversion sous l'angle du mal-être, notamment du fait de l'abondance de données dans la presse spécialisée et du gain en visibilité des enquêtes de l'association Vêto-Entraide, qui témoigne de la sensibilité du sujet au sein de la profession dans son ensemble. En revanche, quels peuvent être les facteurs de mal-être que cette étude a contribué à relever ?

La charge mentale liée à un déséquilibre vie professionnelle-vie privée est un facteur déjà relevé dans d'autres travaux (Truchot et al., 2022). Les recommandations concernant la permanence et la continuité de soins ont déjà été émises. Un autre facteur d'insatisfaction important dans cette étude est la relation avec la clientèle, contredisant le résultat de Victorion (2018). En effet, les étudiants sortant de l'ENV se sont retrouvés insuffisamment préparés à la gestion de clients de plus en plus exigeants. Pour le moment, les perspectives à ce sujet sont sombres. La formation prend, certes, plus en compte la gestion des clients au comportement difficilement supportable, cependant rien ne garantit que l'identité professionnelle du praticien saura s'adapter suffisamment vite à l'évolution drastique des exigences des propriétaires ou détenteurs d'animaux. En effet, la composante sociale de la pratique vétérinaire a gagné en importance au cours de ces dernières années et elle s'oppose à la dimension scientifique qui constitue l'un des piliers du sens que la profession donne à son travail.

L'opacité sur le coût réel des soins en médecine humaine est également à blâmer pour ce qui est du consentement à payer des clients, ce que nous avons déjà mentionné plus tôt (Delhom, 2022). En effet, ces derniers peuvent ne pas comprendre les prix pratiqués par les cabinets. Notre étude a relevé la présence d'une difficulté à facturer, entre autres liée à l'éthique et la morale des vétérinaires en tant que *knowledge-workers* (Alves and Culié, 2016).

Cette vocation contrée de scientifique au profit du social est à l'origine de la perte de sens constatée et donc du mal-être de certains praticiens, qui se retrouvent à faire face à différentes injonctions. Ils peuvent être tiraillés entre leur éthique médicale et l'exigence d'avoir une activité professionnelle rentable en satisfaisant les attentes des clients qui sont parfois irrationnelles car dictées par l'émotion plutôt que par la connaissance.

Recommandation n°6 : Adapter la prise en charge par les vétérinaires ET le comportement des clients

- **En ce qui concerne la prise en charge par les vétérinaires :** Favoriser le consentement à payer des clients passerait nécessairement par une communication en amont sur le coût des actes, par exemple en précisant le prix d'un appareil de radiologie ainsi que le nombre d'heures de formation nécessaires pour l'utiliser et interpréter les résultats. Dès la formation, il convient d'apprendre aux jeunes vétérinaires à communiquer à ce sujet avec tous les

types de profils, par exemple au cours de l'exercice en Chuv.

Une plaquette éditée par l'Ordre et disponible dans les salles de consultation pourrait informer les clients sur le coût des appareils, de la formation, le montant des charges pour les professions libérales, avec des fourchettes de tarifs compatibles avec la survie comptable d'un cabinet, mettant en exergue la relation "temps passé par consultation et tarif de la consultation".

Il s'agit d'encourager tous les vétérinaires à porter plainte en cas de comportement déplacé d'un client. A ce titre, les campagnes de sensibilisation menées au cours de ces dernières années méritent d'être poursuivies, notamment au sein de la presse spécialisée.

- **En ce qui concerne la difficulté à facturer** : au cours des études, faire prendre conscience aux vétérinaires que cette profession n'est, au sens juridique, pas une profession réglementée médicale mais une profession réglementée d'ordre technique, ce qui implique la facturation pour un service rendu – l'exercice de son art – au même titre qu'un architecte, par exemple.

Une meilleure prise en charge des animaux pourrait être mise en place avec la promotion des systèmes d'assurance, sur le modèle de la médecine humaine.

Une éducation des futurs propriétaires au moment de l'achat ou de l'adoption d'un animal pourrait également être mise en place avec le document d'informations, en précisant notamment un exemple de budget annuel pour l'animal adopté en cas de bonne santé, ainsi que le coût d'actes liés à des pathologies courantes. A ce titre, les vétérinaires pourraient travailler en collaboration avec les éleveurs ou les associations pour favoriser une communication en amont au plus proche de la réalité du terrain.

- **En ce qui concerne le comportement des propriétaires** : Des campagnes de sensibilisation sur la correction pourrait être mises en place dans les cabinets vétérinaires par un système d'affiches, quitte à rappeler les risques pour les propriétaires violents.

Travailler sur le bien-être au travail des vétérinaires faisait aussi partie des recommandations émises en Grande-Bretagne (ONV and SNVEL, 2018).

En cas de mal-être, différentes solutions existent déjà. La première constitue le cœur de cette étude, puisqu'il s'agit de la reconversion. Préparer une potentielle reconversion ou réorientation, de plus en plus nombreuses pour les vétérinaires sortant des ENV (*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022, 2022*) nécessite d'avoir une bonne information de tous les débouchés du diplôme vétérinaire, et ce dès la formation. De ce fait, les vétérinaires en mal-être ressentiront moins cette impression de ne pas avoir d'échappatoire, qui renforce l'impression de routine et de manque d'opportunités d'évolution professionnelle relevés dans cette étude, et une reconversion ou réorientation aura moins de chances d'être vécue comme un échec. Dans le cas des réorientations précoces, pour d'améliorer la santé mentale des étudiants concernés, (problème public, comme nous

l'avons précédemment souligné (Jourdan and Babot, 2020)) et pour aider ces derniers à voir le sens de leurs études, il a été proposé en Grande-Bretagne de créer un diplôme restreint spécialisé sans imposer de pratique de la médecine au cours des études (ONV and SNVEL, 2018). De plus, il a été suggéré de mettre en place une communication grand public sur les métiers ouverts par le diplôme de vétérinaire (ibid.).

Recommandation n°7 : Faire connaître les débouchés du diplôme de vétérinaire

- Il est du ressort de l'Ordre des vétérinaires de mettre en place une **campagne d'information grand public** sur les différents métiers de vétérinaires. Il convient d'identifier pour ce faire les espaces et les outils adaptés à une telle communication, à l'instar des forums des métiers mis en place dans les lycées, avec des tracts, ainsi qu'une communication à l'attention des professeurs de lycée et des conseillers principaux d'éducation.
- Rester ouvert à la possibilité de mettre en place un **diplôme restreint** dispensant de la pratique vétérinaire, afin de mieux valoriser la profession vétérinaire dans son ensemble. Cela permettrait l'unification de l'identité professionnelle qui est pour l'instant clairement séparée entre les praticiens d'un côté et les non praticiens de l'autre.
- Mettre en place un **stage obligatoire dans un domaine – libre – qui ne concerne pas la clientèle** dans toutes les ENV peut aider à la découverte pratique d'autres débouchés du diplôme de vétérinaire.
- **Encourager l'initiative d'étudiants promouvant des domaines autres que la pratique** vétérinaire peut encourager la construction sereine d'une identité professionnelle prenant en compte tous les métiers de la profession de vétérinaire. Par exemple, un partenariat pourrait être officialisé avec différentes associations professionnelles pluridisciplinaires, à l'instar du Réseau de Santé Publique Vétérinaire. Il est à noter que toute identité professionnelle se construit sur des conflits mais celle du vétérinaire se trouverait renforcée si elle dépassait l'opposition entre praticiens et non-praticiens.
- **Création d'un pool de vétérinaires praticiens intérimaires** ayant plusieurs activités. Ces individus ne connaîtraient pas la routine et pourraient remplacer des confrères qui seraient en formation ou en arrêt.
- Des **formations pourraient être financées par les instances professionnelles** dans le cas des cabinets en difficulté, pour une montée en compétence des praticiens.
- Des compétences conférées par des **double-diplômes devraient être valorisées** au sein des cabinets, par exemple en gestion des ressources humaines ou en gestion.
- Il serait intéressant de mener une étude démographique sur les vétérinaires n'exerçant pas la médecine des animaux en clientèle. Le but serait de leur envoyer un formulaire pour savoir s'il souhaiteraient, ou non, reprendre une activité de médecine des animaux en clientèle. Selon les besoins, il pourrait être créée une

formation passerelle rémunérée – sous réserve d’engagement de pratique pour un certain nombre d’années - de pratique vétérinaire en ENV pour remettre à niveau les vétérinaires qui le souhaiteraient.

Entretenir de bonnes relations professionnelles avec les confrères est un facteur protecteur de la perte de sens sur lequel il convient également de travailler. En effet, l’incompréhension intergénérationnelle est un élément exploré par l’association Veto Entraide, mais le partage de valeurs avec les confrères est un élément qui est ressorti de cette étude. Les travaux précédents montraient que la confraternité est une valeur en perte de vitesse, ce qui laisse présager une fragmentation au sein même du métier de praticien.

Recommandation n°8 : Promotion de la confraternité réelle

- Il convient dès les premières années de la formation de **donner des exemples concrets** de confraternité. Par exemple, des mesures pourraient comprendre l’encouragement de l’entraide entre les étudiants, toutes années confondues ou une sensibilisation des praticiens en Chuv à s’abstenir de tout dénigrement des actions des confrères leur référant des cas. Le **travail en équipe en mode projet** mérite également d’être valorisé.
- **L’identification des futurs dirigeants de la profession** vétérinaire devrait également être précoce (ONV and SNVEL, 2018) afin de sensibiliser ces personnalités à une vision systémique de la profession dans son ensemble. Le mode de pensée ouvert et « hors de la boîte » devrait également être encouragé afin de favoriser l’émergence de personnalités professionnelles.
- Il convient également de rappeler à tous les stades de la carrière professionnelle, de la formation à la retraite, **l’importance de la communication positive** au sein d’une équipe. Les catalogues de formation continue devraient systématiquement contenir des modules de gestion des ressources humaines, par des études de cas réels.

Si toutes les recommandations précédentes sont des mesures de prévention contre le mal-être des vétérinaires au travail, il convient également de citer les éléments curatifs de ce mal-être. De nombreuses solutions sont présentées et proposées par l’association Veto Entraide, notamment la mise en place d’une ligne d’écoute qui est aujourd’hui étendue aux étudiants vétérinaires à l’EnvA. Des solutions systémiques concerneraient la sensibilisation des vétérinaires et des étudiants vétérinaires à la prise en charge psychologique et psychiatrique ainsi qu’à désacraliser le mal-être au travail ressenti par les praticiens de manière à favoriser la libération de la parole. Le retard pris par la psychiatrie en France est un obstacle qu’il s’agit de surmonter collectivement au sein de la profession en favorisant la mise en place de groupes de parole et la rencontre de vétérinaires entre eux.

Une nuance à apporter à cette proposition concerne la dimension performative de la parole. En d’autres termes, parler du mal-être au travail chez les praticiens favoriserait peut-être ce mal-être. Rien ne permet cependant de l’étayer dans le cas qui nous occupe.

Recommandation n°9 : Lutter contre les conséquences du mal-être au travail chez les praticiens

- **Promouvoir l'action d'associations** telles que Vêto Entraide, ce dès l'ENV, de manière à ce que les jeunes et les praticiens en difficulté sachent vers qui se tourner en cas de besoin. Les outils utilisés peuvent être aussi divers que la distribution de tracts dans les cliniques ou des mails réguliers avec des liens utiles.
- **Promouvoir l'importance de la santé mentale chez les jeunes avant l'ENV** en menant une campagne d'éducation systémique au cours du cursus dans le secondaire.
- Créer des **groupes de paroles** rassemblant les vétérinaires sur le modèle des « groupes anonymes » de manière à partager des solutions pour sortir de cet état de mal-être.

Les problématiques rencontrées par la profession vétérinaire nécessitent des actions immédiates qui concernent la société dans son ensemble. Il convient de faire prendre conscience à la population et au vétérinaire de l'importance de cette profession pour la protection des populations. Plus généralement, il s'agit de décroiser le silo de la profession vétérinaire, ce dès la formation, en portant ses enjeux comme problèmes publics.

Les perspectives pour la pratique vétérinaire sont sombres. La direction prise par les postulats sur lesquels reposent les évolutions successives de la formation contredisent les résultats de cette étude. La probabilité pour que l'évolution de l'identité professionnelle corresponde aux besoins de la France sont donc relativement faibles. Les mesures suggérées dans ce travail – ou d'autres - nécessiteraient une mise en place immédiate si l'objectif est de conserver le maillage.

En revanche, le renouvellement de la vocation en dépit de la force de l'identité professionnelle des vétérinaires offre une lueur d'optimisme sur les capacités individuelles d'adaptation des vétérinaires.

Conclusion

La profession de vétérinaire recouvre de nombreux métiers plus diversifiés que la pratique en clientèle. Les domaines sont aussi divers que la médecine humaine, la sécurité ou les arts, spectacles et activités récréatives. Un vétérinaire se caractérise par une formation, suivie par vocation, à l'accès ardu, qui structure l'individu. Pourtant, dans cette étude, 2 vétérinaires sur 5 ont fait le choix de délaisser la pratique des animaux en clientèle avant ou pendant ce cursus, alors que l'exercice de la médecine était, pour beaucoup d'entre eux, l'objet de cette vocation. En effet, l'image positive du vétérinaire dans la société favorise les vocations dans ce domaine d'activité.

Les années en ENV sont presque exclusivement tournées vers la pratique et ne permettent pas la construction identitaire professionnelle de profils alternatifs, malgré les nombreux débouchés du diplôme. Paradoxalement, la construction identitaire du vétérinaire praticien est nécessairement tardive puisque les éléments principaux de construction identitaire – pratique sur le terrain, remplacement, Chuv... - ne surviennent que tardivement au cours du cursus. Une telle organisation fondée sur l'acquisition de savoirs théoriques tournés vers la pratique est nécessairement frustrante pour les individus qui la subissent.

La majorité des répondants a renoncé à son métier après avoir pratiqué la médecine en clientèle. Les principaux motifs d'insatisfaction ne sont pas tous propres à la médecine vétérinaire. Parmi les plus cités, relevons :

- Le manque de reconnaissance pour les praticiens et leur travail, à travers une dégradation des relations humaines avec les pairs et avec les clients et une rémunération trop faible en regard du haut niveau exigé par les études et de la dangerosité du métier ;
- L'absence de perspectives d'avenir dans un métier qui offre peu de possibilités de changements, de voyages ou d'évolution professionnelle alors que ces éléments sont de plus en plus recherchés tous domaines confondus. L'ouverture et le travail d'équipe sont également des éléments que les individus n'ont pas retrouvés dans l'exercice de la médecine des animaux en clientèle ;
- La faible autonomie du praticien du fait de l'impossibilité d'organiser son temps de travail. Cet élément générateur d'un déséquilibre vie professionnelle – vie privée est un des facteurs majeurs incriminés dans les conflits intergénérationnels, tant dans le métier de praticien que dans d'autres domaines de la société ;
- Le ressenti d'un manque d'utilité pour la société de soigner des animaux de compagnie en nombre croissant, la dimension sociale et l'aspect administratif ne faisant pas partie de leur vocation initiale. En parallèle est questionnée l'éthique de praticiens qui vendent leurs services et leurs médicaments alors que la place de l'animal dans la société mérite d'être repensée dans son ensemble.

Il conviendrait de résumer le constat suivant en affirmant que la vocation contrée des vétérinaires de l'étude concerne principalement le sens que ces derniers souhaitent donner à leur travail. Ils questionnaient le sens de leur occupation au regard de l'identité professionnelle construite au cours de leurs études. La bifurcation fait l'objet d'un profond questionnement : en dépit de la tension sur l'embauche, quitter le métier de praticien est un aller presque sans retour. Le constat est net : 9 vétérinaires sur 10 sont satisfaits de leur

situation professionnelle actuelle lorsqu'ils ne pratiquent pas la médecine des animaux en clientèle.

Perdant son sens, une vocation supérieure devait alors être trouvée par remaniement de l'identité professionnelle. De fait, la plupart des individus interrogés a justifié son choix de ne pas exercer par l'existence d'une telle vocation supérieure.

Cette étude ne confirme pas toutes les hypothèses sur lesquelles se fondent les récentes politiques publiques faisant évoluer la profession. L'encouragement de la contractualisation entre les vétérinaires et les éleveurs, la réforme du suivi sanitaire permanent et la valorisation des missions d'intérêt général dévolues aux vétérinaires paraissent répondre aux problématiques individuelles qui poussent des vétérinaires à la reconversion.

La réforme la plus marquante concerne l'écartement de la voie méritocratique d'entrée en ENV par concours plusieurs années après le baccalauréat au profit d'une sélection corporatiste des futurs professionnels par les membres de cette profession elle-même. L'idée selon laquelle les praticiens qui cessaient la pratique en clientèle n'avaient pas une bonne connaissance du métier à leur entrée en ENV n'est pas confirmée par ces résultats. Cependant, elle a donné lieu à un changement qui va profondément marquer l'identité de la profession, puisque le seul socle commun qui unit les vétérinaires dans leur diversité de métiers, de profils et de parcours professionnels, est la formation.

Liste des références bibliographiques

- ADA TECH SCHOOL (2023) Les femmes et l'informatique: les chiffres clés. *In Ada Tech School*. URL [<https://adatechscool.fr/femmes-informatique/>] (consulté le 15/04/2023).
- ADENOT, P. (2010) La question de la vocation dans la représentation sociale des musiciens. *Revista de Antropologia e Arte*, vol.1. [<https://ojs.ifch.unicamp.br/index.php/proa/article/view/2374/1776>] (consulté le 16/05/2023)
- AKRICH, M., MÉADEL, C. (2009) Internet: intrus ou médiateur dans la relation patient/médecin. *Santé, Société et Solidarité*, n°2, p.87–92. [<https://doi.org/10.3406/oss.2009.1362>]
- ALBOUY, V., DÉPREZ, M. (2009) Mode de rémunération des médecins. *Économie & prévision*, vol.2, n°188, p.131–139. [<https://doi.org/10.3917/ecop.188.0131>]
- ALVES, S., CULIÉ, J.-D. (2016) Comment expliquer le départ volontaire des chercheurs ? *Management & Avenir*, vol.2, n°84, p.31–51, 10.3917/mav.084.0031. [<https://doi.org/10.3917/mav.084.0031>]
- ANATRELLA, T. (2003) Les “Adulcents.” *Études*, tome 399, n°7, p.37–47, 10.3917/etu.991.0037. [<https://doi.org/10.3917/etu.991.0037>]
- ANCTIL, M. (2006) Les nouvelles générations et le sens du travail : des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie. Mémoire de sociologie, Université de Laval, Québec.
- ASSOCIATION INTERPROFESSIONNELLE D'ETUDE DU MEDICAMENT VETERINAIRE, (2021) Marché 2020 France Chiffres clés. [https://www.simv.org/sites/default/files/marche_2020_france_chiffres_aiemv_publics/_-annuel_2020.pdf] (consulté le 16/07/2022)
- BACHELET, A., (2021) Les exploitations spécialisées en élevage en baisse de 31 % en dix ans. *In Web-agri*. [<https://www.web-agri.fr/actualite-de-lelevage/article/204233/31-pourcents-en-moins-d-exploitations-specialisees-en-elevage-en-dix-ans>] (consulté le 15/04/2022)
- BALLEUX, A., (2011) L'entrée en enseignement professionnel au Québec : un long parcours de transition en tension entre le métier exercé et le métier enseigné. *Recherches en éducation*, vol.11. [<https://doi.org/10.4000/ree.4960>]
- BARBUSSE, B., GLAYMAN, D., GRIMA, F., (2007) Les stages étudiants peuvent-ils contribuer à sécuriser les parcours professionnels dans la phase d'insertion ?, *In XIV^e journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Orléans, 30-31 mai*. Marseille, Céreq, p.223-231.
- BASZANGER, I. (1981) Socialisation professionnelle et contrôle social. Le cas des étudiants en médecine futurs généralistes. *Revue française de sociologie*, vol.22, p.223–245. [<https://doi.org/10.2307/3321002>]
- BAXERRES, C., DUSSY, D., MUSSO, S. (2021) Le vivant face aux “crises” sanitaires. *Anthropologie et santé*, vol.22. [<https://doi.org/10.4000/anthropologiesante.9735>]
- BÉRAUD, C. (2021) De nouveaux postes de management au sein des structures vétérinaires. *La Semaine Vétérinaire*, n°1922.

- BERETTI, P.-A. (2021) En 2019, le coût moyen par étudiant est de 11 530 euros. *Note d'information du SIES*, n°5. [https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/imported_files/documents/NI202185-_DIE-ESup.num_1407847.pdf] (consulté le 02/03/2023)
- BERG, J.M., DUTTON, J.E., WRZESNIEWSKI, A. (2013) Job crafting and meaningful work. *Purpose and meaning in the workplace*, p.81–104. [<https://doi.org/10.1037/14183-005>]
- BERGEMER, J.-E. (2014) La force d'adaptation professionnelle du vétérinaire: images et réalités. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire d'Alfort
- BERTHONNET, I., CLOS, C. (2019) Intégrer la division sexuelle du travail au rapport social de travail. Pistes pour l'analyse régulationniste. *Revue de la régulation*, vol.25. [<https://doi.org/10.4000/regulation.14506>]
- BERTON, F. (2013) Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : La diversité des transitions professionnelles. *Travail et emploi*, vol.4, p.49–68. [<https://doi.org/10.4000/travailemploi.6142>]
- BERTRAND, J. (2011) La vocation au croisement des espaces de socialisation - Etude sociologique de la formation des footballeurs professionnels. *Sociétés contemporaines*, Presses de Sciences Po, vol.2, n°82, p.85–106, 10.3917/soco.082.0085. [<https://doi.org/10.3917/soco.082.0085>]
- BIDART, C., LONGO, M.E. (2007) Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail. In *XIV^e journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Orléans, 30-31 mai. Marseille, Céreq, p.40–52. [<https://doi.org/halshs-00198763>]
- BLANCHARD, M. (2012) Quand féminisation rime avec légitimation : les écoles supérieures de commerce, du début des années 1960 au début des années 1990. *Histoire de l'éducation*, vol.136, p. 167-192. [<https://doi.org/10.4000/histoire-education.2595>]
- BONDOUX, S., DROUET, J.-M. (2012) L'insertion professionnelle à moyen terme dans l'enseignement supérieur vétérinaire : Docteurs vétérinaires diplômés en 2010 (enquête 2012). Agrosup Dijon - Eduter BFES / DGER. [https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/stats/statea/sup/2010_Synthese_Insertion_ESAVP.pdf] (consulté le 25/01/2023)
- BOSSE, N., GUÉGNARD, C. (2007) A la croisée des trajectoires, la conciliation. In *XIV^e journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Orléans, 30-31 mai. Marseille, Céreq, p.127-136, halshs-00171484.
- BOUDARSSA, C. (2017) Entre travail et engagement, les acteurs expatriés et nationaux de solidarité internationale au Maroc : volontaires, salariés, bénévoles et stagiaires. Le cosmopolitisme à l'épreuve ?. Thèse de Sociologie, Université Sorbonne Paris Cité.
- BOUFFARTIGUE, P., PENDARIÉS, J.-R., BOUTEILLER, J., (2010) La perception des liens travail/santé Le rôle des normes de genre et de profession. *Revue française de sociologie*, tome 2, vol.51, p.247–280, 10.3917/rfs.512.0247. [<https://doi.org/10.3917/rfs.512.0247>]
- BOUISSY, M. (2020) Motivations et perspectives professionnelles des étudiants vétérinaires ne souhaitant pas devenir praticien libéral. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire VetAgroSup.
- BOULÉ, F. (2012) Hautement différente : la génération Y, un défi de taille pour l'enseignement médical. *Pédagogie médicale*, vol.13, n°1, p.9–25. [<https://doi.org/10.1051/pmed/2012004>]

- BRAS, P.-L. (2017) Paiement à l'acte/capitation : une réforme ébauchée mais avortée. *Les Tribunes de la Santé*, vol.4, n°57, p.71–89. [<https://doi.org/10.3917/seve.057.0071>]
- BREEDEN, S.A. (1993) Job occupational change as a function of occupational correspondance and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, vol.43, p.30–45. [<https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1028>]
- BREUGNOT, J. (2014) La condescendance étourdie, une perturbation discrète de la communication interculturelle. In : *Diversité culturelle et immigration dans les régions en dehors des grands centres : transitions, appartenances, qualité de vie*, Québec, 8-10 mai. EDIQ, vol.2, p.102.
- BREVIGLIERI, M. (2004) Habiter l'espace de travail. Perspectives sur la routine. *Histoire et société. Revue Européenne d'Histoire Sociale*, n°9, p.18–29, hal-01578032v2. [<https://hal.science/hal-01578032v2>] (consulté le 15/04/2023)
- BRILLET, F., GAVOILLE, F., (2016) L'image métier: exploration d'une notion au coeur du choix professionnel. *Management & Avenir*, vol.2, n°84, p.53–72, 10.3917/mav.084.0053. [<https://doi.org/10.3917/mav.084.0053>]
- BRILLET, F., HULIN, A., COUTELLE, P. (2012) Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y ? *Gestion 2000*, vol.29, n°5, p.69–88, 10.3917/g2000.295.0069. [<https://doi.org/10.3917/g2000.295.0069>]
- BROCHARD, D., AMOSSÉ, T., BLOCH-LONDON, C., WOLFF, L. (2008) Logiques de gestion du travail, environnements conventionnel et concurrentiel: des politiques de rémunération sous influences. In : AMOSSÉ, T. (Éd.) *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise »*. *Les relations sociales en entreprise*, Paris, La Découverte, p.376–398. [<https://doi.org/10.3917/dec.bloch.2008.01.0376>]
- BUHOT, C. (2019) Le Livre blanc de VetFuturs France. [https://www.veterinaire.fr/system/files/files/import/SNVEL_synthese_Vdu29102019.pdf] (consulté le 05/05/2023)
- BUSCATTO, M., MARRY, C. (2009) “Le plafond de verre dans tous ses éclats”. La féminisation des professions supérieures au XXe siècle. *Sociologie du travail*, vol.51, n°2, p.170–182. [<https://doi.org/10.4000/sdt.16326>]
- CADINOT, A., (2013) Situation financière, sociale des étudiants de l'EnvA, ses répercussions sur les études et les premiers pas dans la vie active. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire d'Alfort.
- CARLESS, S.A., ARNUP, J.L., (2011) A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, vol.78, n°1, p.80–91. [<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>]
- CARLIER, C., (2016) Le développement durable : une réponse à la crise d'identité de la profession vétérinaire ? Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire VetAgroSup.
- CAROLY, S., CHOLEZ, C., (2007) À quelles conditions la mobilité est-elle source de santé ? Cas des personnels de La Poste. In *XIV^e journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Orléans, 30-31 mai. Marseille, Céreq, p.167–180, halshs-00287076.
- CARVALHO, C., SOARES, J., SILVA, A.D. (2022) A systematic review on career interventions for university students: Framework, effectiveness, and outcomes. *Australian Journal of Career Development*, vol.31, n°2, p.81–92. [<https://doi.org/10.1177/10384162221100460>]

- CERDIN, J.-L. (2007) S'expatrier en toute connaissance de cause. J'y vais ou j'y vais pas ?, Eyrolles. ed.
- CÉROUX, B., (2006) L'enfant comme autrui significatif de ses parents. Excursus sur une théorie de la socialisation. *Dialogue*, vol.2, n°172, p.123–132, 10.3917/dia.172.0123 . [https://doi.org/10.3917/dia.172.0123]
- CHAMAHIAN, A. (2011) Reprendre des études à l'âge adulte : les effets sur les liens intergénérationnels à l'université et dans la famille. *Recherches familiales*, vol.1, n°8, p.91–100, 10.3917/rf.008.0091. [https://doi.org/10.3917/rf.008.0091]
- CHAULET, J. (2009) Les usages adolescents des tic, entre autonomie et dépendance. *Empan*, vol.4, n°76, p.57–65, 10.3917/empa.076.0057. [https://doi.org/10.3917/empa.076.0057]
- CHEVALLIER, E. (2017) Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres français.e.s souhaitant redonner du sens à leur vie professionnelle : concept et processus. *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol.46, n°3. [https://doi.org/10.4000/osp.5484]
- CLUB VETERINAIRES ET ENTREPRISES (2014) CVE : Qui sommes-nous. In *CVE : Club vétérinaires et entreprises*. [https://www.clubveterinairesetentreprises.fr/?page_id=136] (consulté le 06/05/2023).
- CONSEIL DE L'EUROPE (2006) Directive 2006/123/CE du Parlement Européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur. *Journal Officiel de l'Union Européenne*, vol. 376, p.36-68. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32006L0123] (consulté le 05/03/2023)
- CONSEIL SUPERIEUR DE LA SANTÉ (2017) Burnout et travail (Avis No. 9339). CSS, Bruxelles. [https://www.health.belgium.be/sites/default/files/uploads/fields/fpshealth_theme_file/css_9339_burn_out_a4_28092017.pdf] (consulté le 05/05/2023)
- DALMAS M., (2019) Génération Z et conception du travail : un nouvel enjeu pour la GRH. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol.XXV, n°60, p.97–116, 10.3917/rips1.060.0097. [https://doi.org/10.3917/rips1.060.0097]
- DARES ANALYSES (2018) Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? (No. 049). [https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2018-049v2.pdf] (consulté le 05/04/2023)
- DARMON, M. (2015) Classes préparatoires. La fabrique d'une jeunesse dominante, Poche / Sciences humaines et sociales. La Découverte, Paris.
- DELAHOUSSE, A.-L. (2014) L'identité professionnelle du vétérinaire. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire d'Alfort.
- DELÈS, R. (2017) Le projet professionnel des étudiants : outil de professionnalisation ou injonction ? *Éducation et sociétés*, vol.1, n°39, p.169–183, 10.3917/es.039.0169. [https://doi.org/10.3917/es.039.0169]
- DELHOM, J.-P. (2022) Les vétérinaires de terrain, indispensables pour la gestion de crises sanitaires. *La Semaine Vétérinaire*, n°1951.
- DEMAZIÈRE, D. (2013) Typologie et description, à propos de l'intelligibilité des expériences vécues. *Sociologie*, vol.4, n°3, p.333–347, 10.3917/socio.043.0333. [https://doi.org/10.3917/socio.043.0333]
- DEMAZIÈRE, D. (2011) L'entretien biographique et la saisie des interactions avec autrui. *Recherches qualitatives*, vol.30, n°1, p.61–83. [https://doi.org/10.7202/1085480ar]

- DEMAZIÈRE, D. (2009) Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation. *Formation emploi*, vol.108, p.83–90. [https://doi.org/10.4000/formationemploi.2111]
- DEMAZIÈRE, D. (2007) Quelles temporalités travaillent les entretiens biographiques rétrospectifs ? *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, vol.1, n°123, p.5–27, 10.3917/lis.123.0015. [https://doi.org/10.3917/lis.123.0015]
- DEMAZIÈRE, D., DUBAR, C. (2005) Récits d'insertion de jeunes et régimes de temporalités. *Temporalités, Mémoires et témoignages*, vol.3. [https://doi.org/10.4000/temporalites.452]
- DEMAZIÈRE, D., SAMUEL, O. (2010) Inscrire les parcours individuels dans leurs contextes. *Temporalités*, vol.11. [https://doi.org/10.4000/temporalites.1167]
- DERNAT, S., SIMÉONE, A. (2016) Stages et transitions professionnelles dans l'enseignement supérieur. Une approche psychosociale du cursus vétérinaire. *Questions Vives*, n°24. [https://doi.org/10.4000/questionsvives.1753]
- DESCHENAUX, F., ROUSSEL, C. (2011) L'expérience de métier : le catalyseur des conceptions de l'enseignement en formation professionnelle au Québec. *Recherches en éducation*, vol.11. [https://doi.org/10.4000/ree.4938]
- DESCOURS-RENVIER, C., (2022) Un nombre inquiétant d'étudiants vétérinaires en souffrance. *La Dépêche Vétérinaire*, n°1632.
- DESLYPER, R., (2018) Les conditions sociales d'une vocation tardive : le cas des apprentis musicos des écoles de "musique actuelles." *Sociétés contemporaines*, vol.3, p.97–123.
- DICTIONNAIRE FRANÇAIS LAROUSSE (2021) Définition Vétérinaire. *In Larousse*. [https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/v%C3%A9t%C3%A9rinaire/81745] (consulté le 05/03/2023).
- DIEZ, R., CARTON, P. (2013) De la reconnaissance à la motivation au travail. *L'Expansion Management Review*, vol.3, p.104–112. [https://doi.org/10.3917/emr.150.0104]
- DIRECTION DE L'INFORMATION LÉGALE ET ADMINISTRATIVE (2020) Accès aux grandes écoles scientifiques : plus difficile pour les élèves boursiers. *In Vie publique au cœur du débat public*. [https://www.vie-publique.fr/en-bref/277046-inegalite-des-chances-dans-lacces-aux-grandes-Écoles] (consulté le 05/05/2023).
- DIRECTION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA RECHERCHE (2017) Référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires - Annexe de l'arrêté ministériel du 20 avril 2007 relatif aux études vétérinaires. *In LegiFrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034502881] (consulté le 07/06/2023)
- DOMIN, J.-P. (2004) La nouvelle gouvernance sauvera-t-elle les hôpitaux publics ? *Mouvements*, vol.2, n°32, p.55–59, 10.3917/mouv.032.0055. [https://doi.org/10.3917/mouv.032.0055]
- DRUCKER-GODARD, C., FOUQUE, T., GOLLETTY, M. (2013) Le ressenti des enseignants-chercheurs : un conflit de valeurs. *Gestion et management public*, vol.1, n°4, p.4–22, 10.3917/gmp.004.0004. [https://doi.org/10.3917/gmp.004.0004]
- DUBÉCHOT, P., (2015) L'autonomie comme norme attendue, mais une indépendance impossible. *Vie sociale*, vol.4, n°12, p.11–28, 10.3917/vsoc.154.0011. [https://doi.org/10.3917/vsoc.154.0011]

- DUBOIS, M., (2016) Science as vocation? Discipline, profession and impressionistic sociology. *ASp*, vol.69, p.21–39. [<https://doi.org/10.4000/asp.4784>]
- DUC, B., PERRENOUD, D., LAMAMRA, N. (2018) Les compétences transversales à partir du point de vue des formateurs et formatrices en entreprise : entre objets de formation et critères de sélection. *Éducation et socialisation*, vol.48. [<https://doi.org/10.4000/edso.2818>]
- DUCHESNE, C. (2008) Transition professionnelle vers l'enseignement: conceptions et perspectives du soi. *Revue des sciences de l'éducation de McGill*, vol.43, n°3. [<https://doi.org/10.7202/029701ar>]
- DUPHOT, V. (2021) Maillage vétérinaire en territoires ruraux: un arrêté, des avancées et des travaux à poursuivre. *La Dépêche Vétérinaire*, n°1594.
- DURU-BELLAT, M., FOURNIER-MEARELLI, I., KIEFFER, A. (1997) Le diplôme, l'âge et le niveau : sens et usages dans les comparaisons de systèmes éducatifs. *Sociétés Contemporaines*, n°26, p.45–72. [<https://doi.org/10.3406/socco.1997.1443>]
- DURU-BELLAT, M., TENRET, E. (2009) L'emprise de la méritocratie scolaire : quelle légitimité ? *Revue française de sociologie*, vol.50, n°2, p.229–258, [<https://doi.org/10.3917/rfs.502.0229>]
- ELZIERE, P. (1986) A propos des médecines naturelles. *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.64, p.79–80. [<https://doi.org/10.3406/arss.1986.2339>]
- ENVA (2022a) Nouvelle voie post-bac : comment ça marche ? [WWW Document]. ENVA École Nationale Vétérinaire d'Alfort. [<https://www.vet-alfort.fr/actualites-de-l-Ecole/nouvelle-voie-post-bac-comment-ca-marche>] (consulté le 05/06/2023)
- ENVA (2022b) Validation des crédits ECTS de projet personnel, tableau Excel à destination des élèves et des tuteurs.
- FACCIOLI, P. (2007) La sociologie dans la société de l'image. *Sociétés*, vol.1, n°95, p.9–18, 10.3917/soc.095.0009. [<https://doi.org/10.3917/soc.095.0009>]
- FERNANDES, S., KERNEIS, K. (2020) Vers un droit individuel à la formation des adultes pour tous les européens. *Fondation Européenne d'études progressistes*. [<https://institutdelors.eu/publications/vers-un-droit-individuel-a-la-formation-des-adultes-pour-tous-les-europeens-2-2/>] (consulté le 03/06/2023)
- GABELLIERI, E. (2022) "S'orienter ?" Vocation, profession et sens du travail. *Educatio*, vol.13. [<https://revue-educatio.eu/2022/11/19/sorienter-vocation-profession-et-sens-du-travail/>] (consulté le 06/03/2022)
- GAUTIER, A. (2019) Garder un pied dehors. Travail et hors-travail chez les agents de l'État en abattoir. *Terrains & travaux*, vol.1, n°34, p.71–89, [<https://doi.org/10.3917/tt.034.0071>]
- GAVOILLE, F., LEBEGUE, T., PARNAUDEAU, M. (2014) Le métier a-t-il toujours un genre? une question de génération. *Question(s) de management*, vol.2, n°6, p.111–123. [<https://doi.org/10.3917/qdm.142.0111>]
- GENOUD, P.A., BRODARD, F., REICHERTS, M. (2009) Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire. *European Review of Applied Psychology*, vol.59, n°1, p.37–45, [<https://doi.org/10.1016/j.erap.2007.03.001>]
- GEORGELLIS, Y., Clark, A. (2006) Kahneman meets the Quitters: Peak-End Behaviour in the Labour Market. *In ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/228541503_Kahneman_meets_the_quitters_Peak-end_behaviour_in_the_labour_market] (consulté le 03/05/2023)

- GERME, J.-F. (2011) Projet professionnel et incertitude sur le marché du travail. *Papers*, vol.96, n°4, p.1125–1138.
- GOLPARVAR, M., ABEDINI, H. (2014) The relationship between spirituality and meaning at work and the job happiness and psychological well-being: a spiritual-affective approach to the psychological well-being. *International Journal of Management and Sustainability*, vol.3, p.160–175, [https://doi.org/10.18488/journal.11/2014.3.3/11.3.160.175]
- GOUTCHTAT, R. (2019) Relation entre type psychologique et choix de carrière au sein de la profession vétérinaire : enquête réalisée sur 1509 répondants. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire d'Alfort
- GOUX, D., MAURIN, E. (1994) Éducation, expérience et salaire. *Économie & prévision*, vol.5, n°116, p.155–178. [https://doi.org/10.3406/ecop.1994.5704]
- GROSSMANN, S. (2011) Des enseignants qui rés(is)tent : dynamiques identitaires et investissement du champ de l'enseignement professionnel au Québec. *Recherches en éducation*, vol.11. [https://doi.org/10.4000/ree.4963]
- GUAN, Y., ARTHUR, M.B., KHAPOVA, S.N., HALL, R.J. (2019) Career boundarylessness and career success: a review, integration, and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, vol.110, p.390–402. [https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.013]
- GUERIN, J. (2022) Prise de parole du docteur vétérinaire Jacques Guérin, président du Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires, *In Appel à Manifestation d'Intérêt, École Nationale Vétérinaire d'Alfort, octobre 2022*. Paris, DGAL.
- GUILLIER, A. (2016) Motivations des étudiants vétérinaires et insertion professionnelle : analyse à partir d'enquêtes sur la promotion entrée en 2005, Thèse de Médecine vétérinaire, École Nationale Vétérinaire de Toulouse
- GUILLOT, A., LANOË, S. (2011) D'infirmière vers professeur des écoles : reconversion professionnelle et identité personnelle. *Recherches en éducation*, vol.11. [https://doi.org/10.4000/ree.4970]
- HAUTE AUTORITE DE SANTE (2021) Lutte contre l'antibiorésistance : choix et durée de prescription des antibiotiques dans les infections bactériennes courantes. *In Haute Autorité de Santé*. [https://www.has-sante.fr/jcms/p_3283973/fr/lutte-contre-l-antibioresistance-choix-et-duree-de-prescription-des-antibiotiques-dans-les-infections-bacteriennes-courantes#:~:text=%C3%80%20l%C3%A9chelle%20mondiale%2C%20les,millions%20de%20morts%5B1%5D] (consulté le 05/05/23).
- HERZBERG, F.I. (1966) *Work and the nature of man*. New York, World Publishing
- HUBSCHER, R. (1996) L'invention d'une profession : vétérinaires au XIX^e siècle. *Revue d'Histoire moderne et contemporaine (1954-)*, vol.43, n°4, p.686–708. [https://doi.org/10.3406/rhmc.1996.1846]
- JEANNEY, M. (2023) La fuite de cerveaux. *La Dépêche Vétérinaire*, n°1653.
- JENKINS, K., WONG, D. (2001) A survey of professional satisfaction among Canadian anesthesiologists. *Canadian Journal of Anesthesia*, vol.7, n°48, p.637–645, 10.1007/BF03016196. [https://doi.org/10.1007/BF03016196]
- JESSENNE, A. (2006) De l'intérêt de l'enseignement approfondi de la déontologie dans les Écoles Vétérinaires Françaises. Thèse de Médecine vétérinaire. Ecole nationale vétérinaire d'Alfort
- JESSENNE, L. (2010) Réorientation ou reconversion: Comment changer de profession ou évoluer quand on est vétérinaire ?. *In DocPlayer*. [https://docplayer.fr/17169089-

Reorientation-ou-reconversion-comment-changer-de-profession-ou-evoluer-quand-on-est-veterinaire.html] (consulté le 07/06/2023)

- JOURDAN, T., BABOT, M. (2020) État des lieux de la qualité de vie étudiante et de la santé des élèves dans les quatre écoles vétérinaires françaises en 2018. Véto-Entraide, Association internationale des étudiants vétérinaires, Rapport. [<https://vetos-entraide.com/rapport-souffrance-etudiants-2018/>] (consulté le 16/05/2023)
- KARASEK, R.A., Jr (1979) Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, Sage Publications, Inc., vol.24, p.285–308. [<https://doi.org/10.2307/2392498>]
- KERVINIO, C. (2021) Vétérinaires et chercheurs, des atouts en partage. *La Semaine Vétérinaire*, n°1921.
- KONSTANTOPELOS, P. (2019) Analyse des causes de non-inscription au Tableau de l'Ordre des vétérinaires ayant obtenu leur DEFV entre 2008 et 2016 dans les quatre ENV françaises : identification des trajectoires professionnelles et des motivations à l'origine de ces trajectoires. Thèse de Médecine vétérinaire, École Nationale Vétérinaire de Toulouse
- KRIER, H. (1975) L'avenir de la population agricole dans l'Ouest de la France en mutation. *Économie rurale*, vol.105, p.8–16. [<https://doi.org/10.3406/ecoru.1975.2311>]
- LAFON, M. (2022a) Un plan de soutien « ambitieux » aux vétérinaires ruraux en Nouvelle-Aquitaine. *La Dépêche Vétérinaire*, n°1627.
- LAFON, M. (2022b) Indépendance : une question de choix. *La Dépêche Vétérinaire*, n°1615.
- LAMBOLEZ, C. (2018) L'Habilitation Sanitaire Historique, actualités, perspectives. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire d'Alfort
- LANGFORD, J. (2009) Origines, motivations et souhaits d'orientation professionnelle des étudiants vétérinaires, Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire de Toulouse
- LAPEYRE, N., ROBELET, M. (2019) Le nouvel âge des femmes au travail. *Sociologies pratiques*, vol.1, p.19–30, 10.3917/scpo.lapey.2019.01. [<https://doi.org/10.3917/sopr.014.0019>]
- LE FUR, P., BOURGUEIL, Y., CASES, C. (2009) Le temps de travail des médecins généralistes Une synthèse des données disponibles. *Questions d'économie de la santé*, Institut de la Recherche et Documentation en matière d'Économie de la Santé, p.1–8. [<https://www.irdes.fr/Publications/Qes/Qes144.pdf>] (consulté le 15/03/2023)
- LE GROS, L. (2019) La grande école comme trait d'union dans les parcours de reconversion professionnelle des élites managériales (No. 10), *In XXVèmes journées du longitudinal*, Nantes. Céreq, Université de Nantes, p.105-114.
- LEBOULANGER, J. (2008) L'intégration des jeunes vétérinaires dans la profession : étude de la promotion d'Alfort 1990. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire d'Alfort
- LECERF, D., LOUBES, A. (2020) Comment faire face à une transition identitaire lors d'un changement professionnel majeur ? le cas de la reconversion des militaires. *Revue de gestion des sciences humaines*, vol.3, n°117, p.3–25, 10.3917/grhu.117.0003. [<https://doi.org/10.3917/grhu.117.0003>]
- LECLERCQ, E. (2012) Enseigner le projet professionnel personnalisé : une nouvelle approche pédagogique pour les enseignants chercheurs ? *Carrefours de l'éducation*, vol.2, n°34, p.161–175, 10.3917/cdle.034.016. [<https://doi.org/10.3917/cdle.034.0161>]

- LECOEUR, J. (2013) Modification de la perception de la profession vétérinaire par les étudiants vétérinaires au cours du cursus au sein de l'École. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire VetAgroSup
- LEES, J. (2014) Cursus vétérinaire : et après ? Etude d'une population de vétérinaires atypiques et description des formations complémentaires disponibles avec notre diplôme. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire d'Alfort
- LEGAY, A., MARCHAL, N. (2008) La réorientation professionnelle et le retour en formation : quel impact sur le devenir professionnel des jeunes adultes ? . In *Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Lille, 22-23 mai*. Marseille, échanges du Céreq, p.245–259.
- LEMEUNIER-LESPAGNOL, M., WITTORSKI, R. (2011) Les apprentissages développés au cours de transitions professionnelles : le cas des responsables adjointes de crèches collectives. *Recherches en éducation*, vol.11. [<https://doi.org/10.4000/ree.5024>]
- LES EDITIONS DU POINT VETERINAIRE (2023) Le ROY, annuaire. In *Le Point Vétérinaire*. [<https://www.lepointveterinaire.fr/roy/univers.html>] (consulté le 06/05/2023).
- LEVENÉ, T., BROS, F. (2011) Trajectoires professionnelles et rapports à la formation d'adultes et de jeunes adultes en parcours d'insertion. *Savoirs*, vol.2, n°26, p.85-10810.3917/savo.026.0085. [<https://doi.org/10.3917/savo.026.0085>]
- LEVENÉ, T., NÉGRONI, C. (2010) Quand l'insertion se conjuguerait avec la reconversion professionnelle. In *Actes du congrès de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF)*. Université de Genève, p. 11. [<https://plone.unige.ch/aref2010/communications-orales/premiers-auteurs-en-l/Quand%20insertion.pdf/view>] (consulté le 06/07/2022)
- LÉVY-GARBOUA, I., MOTMARQUETTE, C., SIMONNET, V. (2007) Job Satisfaction and Quits. *Labour Economics*, vol.14, n°2, p.251–268. [<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.08.003>]
- MALOCHET, G. (2007) La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre. *Sociologies pratiques*, vol.1, n°14, p.91–99, 10.3917/sopr.014.0091. [<https://doi.org/10.3917/sopr.014.0091>]
- MANÇO, A., BARRAS, C., CRUTZEN, D. (2019) Besoins humains et accompagnement psychosocial. *Diversités et Citoyennetés*, n°53.
- MARLY, M. (2018) Faire son lit pour être un homme Genre, classes et routine ménagère dans les casernes françaises de la Belle Époque. *Genèses*, vol.2, n°111, p.9–29, 10.3917/gen.111.0009. [<https://doi.org/10.3917/gen.111.0009>]
- MASDONATI, J., FOURNIER, G., LAHRIZI, I.Z. (2017) The reasons behind a career change through vocational education and training. *International Journal for Research in Vocational Education and training*, vol.4, n°3, p.249–269, 10.13152/IJRVET.4.3.4.
- MATHEVET, P. (2021) Qualité de vie au travail : améliorer le bien vivre en structures vétérinaires. *La Dépêche Vétérinaire*, n°1594.
- MAZADE, O., NÉGRONI, C. (2019) Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires. *Recherche & formation*, vol.1, n°90, p.87–102, 10.4000/rechercheformation.5082. [<https://doi.org/10.4000/rechercheformation.5082>]
- MESRI-DGESIP/DGRI-SIES (2020) La parité dans l'enseignement supérieur. In *Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche*. [https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T173/la_parite_dans_l_enseignement_superieur/] (consulté le 15/04/2023).

- MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2006) Convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés. *In LegiFrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000005671986/] (consulté le 15/04/2023)
- MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2015) Conventions et contrats conclus dans le cadre de l'exercice professionnel. *In LegiFrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000030361159] (consulté le 15/04/2023)
- MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2015) Confraternité. *In LegiFrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006590696/2010-05-08] (consulté le 15/04/2023)
- MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2015) Devoirs fondamentaux. *In LegiFrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006168195/] (consulté le 15/04/2023)
- MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2015a) Devoirs généraux du vétérinaire. *In LegiFrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000030361197] (consulté le 15/04/2023)
- MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2015b) Devoirs généraux du vétérinaire. *In LegiFrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000030361197] (consulté le 15/04/2023)
- MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2019) Arrêté du 1er août 2019 relatif au concours commun d'accès dans les écoles nationales vétérinaires. *In LegiFrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038925914] (consulté le 15/04/2023)
- MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION (2020) Arrêté du 20 avril 2007 relatif aux études vétérinaires. *In LegiFrance*. [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006056197] (consulté le 15/04/2023)
- MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETE ALIMENTAIRE (2021) Maillage vétérinaire en territoires ruraux : le point sur la feuille de route. *In Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire*. [https://agriculture.gouv.fr/maillage-veterinaire-en-territoires-ruraux-le-point-sur-la-feuille-de-route] (consulté le 05/06/2023).
- MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE (2023) Possibles fermetures des classes préparatoires aux grandes écoles dans les lycées. *In Sénat*. [https://www.senat.fr/questions/base/2023/qSEQ230104675.html] (consulté le 06/05/2023).
- MINNI, C., VERGNIES, J.-F. (1994) La diversité des facteurs de l'insertion professionnelle. *Economie et statistique*, vol.277, p.45–61. [https://doi.org/10.3406/estat.1994.5903]
- MOREAU, I. (2011) Découvrez la carte des régions de France où l'emploi repart. *In La Tribune.fr*. [https://www.latribune.fr/actualites/economie/france/20110408trib000614149/decouvrez-la-carte-des-regions-de-france-ou-l-emploi-repart-.html] (consulté le 05/03/2023).
- MORIN, E.M., CHERRE, B. (1999) Les cadres face au sens du travail. *Revue française de gestion*, vol. 126, p.83–95.

- MURTAGH, N., LOPES, P.N., LYONS, E. (2011) Decision Making in Voluntary Career Change: An Other-Than-Rational Perspective. *The Career Development Quarterly*, vol.59, n°3, p.249-263. [<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00067.x>]
- NASI, M. (2023) Les étudiants vétérinaires à bout de souffle. *Le Monde Campus*, n°18.
- NEGI, T., AKHILESH, K.B. (2018) A Scheme to Classify Disorienting Events. In *XIII International Transformative Learning Conference*. Proceedings, Colombian University, New-York, p.642–650.
- NÉGRONI, C. (2007) Les Reconversions professionnelles volontaires. 2^{ème} éd. Malakoff, Armand Colin.
- NÉGRONI, C. (2005) La Reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de Sociologie*, vol.2, n°119, p.311–331, 10.3917/cis.119.0311. [<https://doi.org/10.3917/cis.119.0311>]
- NICOL, E., MIEDZIANAGORA, J. (1963) Sur la théorie de l'argumentation et le concept de pureté. *Logique et Analyse*, vol.6, n°21, p.51–68.
- NOUKOUD, A. (2012) La communication non-verbale dans l'entretien de sélection. *Communication et organisation*, vol.18. [<https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.2423>]
- OBSERVATOIRE NATIONAL DEMOGRAPHIQUE DE LA PROFESSION VETERINAIRE (2022) Atlas démographique de la profession vétérinaire (No. 7ème édition). [<https://www.veterinaire.fr/communications/actualites/atlas-demographique-2022>] (consulté le 18/02/2023)
- OBSERVATOIRE NATIONAL DEMOGRAPHIQUE DE LA PROFESSION VETERINAIRE (2016) Atlas démographique de la profession vétérinaire. [https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2021-11/Atlas_demographique_veterinaire_2016.pdf] (consulté le 12/05/2022)
- OLIÉ, J.-P., LÉGERON, P. (2016) Le burn-out (No. 16– 01). Académie Nationale de Médecine. [<https://www.academie-medecine.fr/wp-content/uploads/2017/03/P.349-366.pdf>] (consulté le 17/05/2023)
- ONV, SNVEL (2018) Le Livre Bleu - Comprendre et anticiper les mutations. VetFuturs France. [https://www.veterinaire.fr/system/files/files/import/livre_bleu_VF_versionBDef_04072018.pdf] (consulté 18/09/2022)
- PAILHE, A., SOLAZ, A. (2007) Naissances et parcours professionnel des mères : rupture ou continuité ?. In *XIVes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Relief*, vol.22, p.139–150.
- PATHILLON, T.V., LHOTELLIER, L., PELAYO, F., ARNOUX-NICOLAS, C., SOVET, L., LOARER, E., BERNAUD, J.-L. (2015) Sens de la vie, sens du travail et orientation professionnelle : un dispositif innovant d'accompagnement des adultes. *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol.44, n°4. [<https://doi.org/10.4000/osp.4685>]
- PAUGAM, S. (1999) Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques. *Revue française de sociologie*, vol.40, n°4, p.715–751, 10.2307/3322856. [<https://doi.org/10.2307/3322856>]
- PAULET, V. (2011) La féminisation de la profession vétérinaire en France : analyse de son impact à partir d'une enquête auprès des praticiens libéraux. Thèse de Médecine vétérinaire, École Nationale Vétérinaire de Toulouse
- PENDARIES-ISSARAUT, D. (2017) Les compétences non-techniques dans la profession vétérinaire : état des lieux de la formation dans les Écoles et enquêtes auprès des

vétérinaires praticiens. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire VetAgroSup

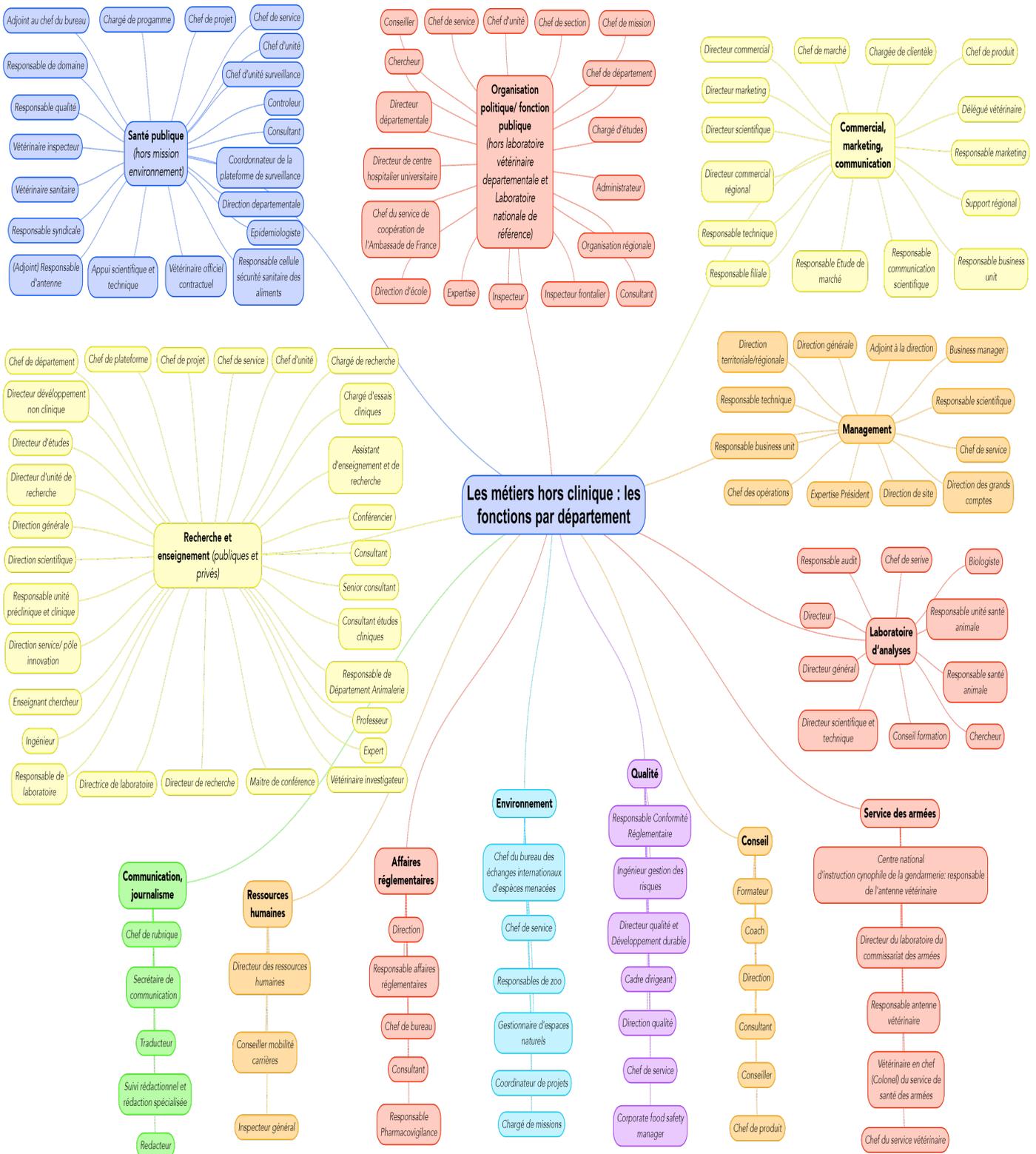
- PEREZ-ROUX, T. (2016) Transitions professionnelles et transactions identitaires : expériences, épreuves, ouvertures. *Pensée plurielle*, vol.1, n°41, p.81–93, 10.3917/pp.041.0081. [<https://doi.org/10.3917/pp.041.0081>]
- PEREZ-ROUX, T., BALLEUX, A. (2011) Edito. *Recherches en éducation*, vol.11. [<https://doi.org/10.4000/ree.4930>]
- POLOMA, M.M., PENDLETON, B.F. (1990) Religious domains and general well-being. *Social Indicators Research*, vol.22, n°3, p.255–276. [<https://doi.org/10.1007/BF00301101>]
- PROSTIC, M. (1990) Motivations pour le choix de la profession d'enseignant. *Revue française de pédagogie*, vol.91, p.25–36. [<https://doi.org/10.3406/rfp.1990.1385>]
- QUIVIGER, P.-Y. (2010) Cursus pluridisciplinaires à l'Université et en classes préparatoires : un paradoxe français. *L'Enseignement philosophique*, vol.5, p.45–48, 10.3917/eph.605.0045. [<https://doi.org/10.3917/eph.605.0045>]
- RÉSEAU EQUIN (2011) Evolution des usages du cheval. In *Equipédia IFCE*. [<https://equipedia.ifce.fr/economie-et-filiere/economie/chiffres-cles-de-la-filiere/l-evolution-des-usages-du-cheval#:~:text=L'%C3%A9volution%20vers%20cheval%20%C2%ABde%20viande%20%C2%BB%20au%2020e%20si%C3%A8cle,-Evolution%20du%20nombre&text=En%201970%2C%20les%20chevaux%20de,de%2010%25%20des%20chevaux%20fran%C3%A7ais>] (consulté le 15/04/2023).
- RIBOT, Th. (1908) L'antipathie : étude philosophique. *Revue Philosophique de la France et de l'Étranger*, vol.66, p.498–527.
- RICHARD, E., SOMME, D. (2018) Les motivations des médecins généralistes en centres de santé. Enquête par entretiens. *Santé Publique*, vol.30, n°3, p.361–370, 10.3917/spub.183.0361. [<https://doi.org/10.3917/spub.183.0361>]
- RIPOLL, G. (2022) La sauvegarde de l'intérêt général : le rôle de la clarté des objectifs dans la motivation de service public et l'acceptation des comportements contraires à l'éthique. *Revue Internationale des Sciences Administratives*, vol.88, n°1, p.49–65, 10.3917/risa.881.0049. [<https://doi.org/10.3917/risa.881.0049>]
- RIVERIN-SIMARD, D. (1980) Développement vocationnel de l'adulte : nécessité de construire un modèle théorique. *Revue des sciences de l'éducation*, vol.6, n°1, p.51–60. [<https://doi.org/10.7202/900267ar>]
- ROCHE, A. (2017) Essai sur les origines du manque de reconnaissance au travail. In *Congrès IP & M, Lyon, novembre*. Institut Psychanalyse et Management [<https://doi.org/hal-01634487>]
- ROGER, A., OTHMANE, J. (2013) Améliorer l'équilibre professionnel et l'équilibre de vie : le rôle de facteurs liés à l'individu et au soutien hiérarchique. *@GRH*, vol.1, n°6, p.91–115, 10.3917/grh.131.0091. [<https://doi.org/10.3917/grh.131.0091>]
- ROSSO, B.D., DEKAS, K.H., WRZESNIEWSKI, A. (2010) On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, vol.30, p.91–127. [<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>]
- ROULIN, N., BANGERTER, A. (2009) La littérature de conseils : source de croyances populaires sur la relation recruteur candidat lors de l'entretien de sélection ? In *the 20th Congress of the Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines, Toulouse*. Institut de Psychologie du Travail et des Organisations, Université de Neuchâtel, Suisse [<https://doi.org/10.13140/2.1.1647.2007>]

- ROUSSILLON-SOYER, C., ROUSSEL, P., CHARBONNET-VOIRIN, A. (2017) L'influence de la rémunération fixe sur la motivation autonome au travers du soutien organisationnel perçu et ses conséquences en termes d'engagement et de satisfaction au travail. *Revue de gestion des ressources humaines*, vol.4, n°106, p.32–45, 10.3917/grhu.106.0032. [<https://doi.org/10.3917/grhu.106.0032>]
- ROUX, N. (2011) Enseignant-es, du malaise au mal-être Une enquête sur les conditions de travail en Finistère. Sud Education. [https://archives.sudeducation.org/docrestreint.api/11707/c9231c0a86fc7d1c1ba01a8832df82ed3b05aa4a/pdf/Enquete_Finistere.pdf] (consulté le 05/03/2023)
- RUFFIEUX, V. (2016) Du passé au présent, pour mieux construire le futur : Imaginer sa trajectoire de vie au travers de la reconversion professionnelle volontaire. Mémoire de Master 2 Psychologie et Education, Université de Neuchâtel, Suisse.
- SANS, P., MOUNIER, L., BENET, J.-J., LIJOUR, B. (2011) Evolution de la perception des étudiants vétérinaires de leur futur métier au cours de leur formation : résultats d'une enquête dans les écoles nationales vétérinaires françaises. *Bulletin de la Société Vétérinaire Pratique de France*, vol.95, n°3, p.79–85.
- SAPIRO, G. (2007) La vocation artistique entre don et don de soi. *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.3, n°168, p.4–11, 10.3917/arss.168.0004. [<https://doi.org/10.3917/arss.168.0004>]
- SCHENK, A. (2018) La reconversion professionnelle impliquant un retour aux études : Une analyse systémique. Mémoire de maîtrise universitaire en Psychologie du Conseil et de l'Orientation, Université de Lausanne, Suisse.
- SCHLESSER, L. (2019) Représentations sociétales du métier de vétérinaire en France en 2018 : Résultats basés sur une enquête. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire de Nantes.
- SCHWINT, D. (2005) La routine dans le travail de l'artisan. *Ethnologie française*, vol.35, n°3, p.521–529, 10.3917/ethn.053.0521. [<https://doi.org/10.3917/ethn.053.0521>]
- SENEZ, B., (2020) Le discernement d'une reconversion professionnelle congruente source de satisfaction durable. Thèse de sociologie, Université Catholique de l'Ouest (France), Université de Sherbrooke, Faculté de l'éducation (Canada), Angers.
- SERVICE DES CONCOURS AGRONOMIQUES ET VETERINAIRES (2022) Notice des concours agronomiques et vétérinaires. *In Service des Concours Agronomiques et Vétérinaires*. [<https://www.concours-agro-veto.net/spip.php?rubrique252>]
- SITNIKOFF, F., BURON, B., ASSEGOND, C., FOUQUET, J.-P. (2007) Articulation salariat/indépendance dans les trajectoires professionnelles : gestion des précarités et enjeux de mobilité, *In XIVè journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Orléans, 30-31 mai*. Marseille, Céreq, p.39–48.
- SOLTI, R. (2016) Du héros au quidam : reconversion professionnelle, ajustement biographique et (contre)vocation. *Les transitions professionnelles tout au long de la vie - Nouveaux regards, nouvelles temporalités ?*, vol.1, p.97–105.
- SORIGNET, P.-E. (2004) Sortir d'un métier de vocation : la cas des danseurs contemporains. *Sociétés contemporaines*, vol. 4, n°56, p.111–132, 10.3917/soco.056. [<https://doi.org/10.3917/soco.056.0111>]
- SOTTEAU-LEOMANT, N. (2007) Précarisation sociale et itinéraires de vie : interactions des champs sociaux et événements critiques. *In XIVè journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Orléans, 30-31 mai*. Marseille, Céreq, p.51–58.

- SOULEZ, S. (2004) Le comportement d'achat des clients professionnels : vers une conception intermédiaire entre le B to B et le B to C. *In 7^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, Montpellier, 27-29 octobre*. Association Internationale de Recherche en Entrepreneuriat et PME.
- TAJFEL, H., Turner, J.C. (1986) The social identity theory of intergroup behavior. *Psychology of Intergroup Relation*, p.7–24. [<https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>]
- TANGUY, M. (2019) Mise en place d'une plateforme de mentoring au sein de la profession vétérinaire. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire de Nantes.
- TANQUEREL, S. (2017) Les femmes sont-elles plus éthiques que les hommes ? *In The Conversation*. [<https://theconversation.com/les-femmes-sont-elles-plus-ethiques-que-les-hommes-75354>]
- TERCINIER, J. (2017) Dialogues d'étudiants algériens de trois promotions (2015-2017) avec des vétérinaires praticiens. Identification de leurs préoccupations et réactions face à la réalité du terrain. Thèse de Médecine vétérinaire, Ecole nationale vétérinaire d'Alfort
- TETAZ, A. (2014) Vent d'optimisme sur les jeunes : les 18-35 ans aiment le travail. *In Ipsos*. [<https://www.ipsos.com/fr-fr/vent-doptimisme-sur-les-jeunes-les-18-35-ans-aiment-le-travail>] (consulté le 05/05/2023)
- TETREAU, B. (2005) L'essor d'une psychologie des intérêts professionnels. *Carriéologie*, vol.10, p.75–118.
- THALINEAU, A. (2005) La lutte inégale pour la reconnaissance. Mémoire pour l'Habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université Paris VIII Vincennes Saint Denis.
- TITEUX, E., GILBERT, C., MICHALON, J., PIGNON, C., POITTE, T., ROSACI, F. (2019) Le bien-être des animaux de compagnie : la remise en question d'une évidence ? (Livre Blanc), *CapWelfare*, p.58-81. [<https://shs.hal.science/halshs-02421090/document>] (consulté le 08/09/2022)
- TRUCHOT, D., ANDELA, M., MAUDRY, A. (2022) La santé au travail des vétérinaires : une recherche nationale. Laboratoire de psychologie, Université Bourgogne Franche-Comté, Rapport de recherche pour le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires et l'Association Vétos-Entraide. [<https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2022-06/Rapport%20Cnov%20et%20V%C3%A9tos%20Entraides%20VFinale%2013062022.pdf>] (consulté le 04/06/2023)
- UNILASALLE (2022) FAQ École vétérinaire. *In UniLaSalle Institut Polytechnique*. [<https://www.unilasalle.fr/faq-École-veterinaire>] (consulté le 06/05/2023).
- VERDIER, E. (2008) L'éducation et la formation tout au long de la vie : une orientation européenne, des régimes d'action publique et des modèles nationaux en évolution. *Les nouvelles politiques d'éducation et de formation New Policies in Education and Training*, vol.40, n°1, p.195-225. [<https://doi.org/10.7202/019478ar>]
- VICTORION, L. (2018) Analyse des sorties volontaires du tableau de l'Ordre des vétérinaires âgés de moins de 40 ans: caractérisation des sortants et identification des causes de retrait. Thèse de Médecine vétérinaire, École Nationale Vétérinaire de Toulouse
- VILLENEUVE-GOKALP, C. (1985) Incidences des charges familiales sur l'organisation du travail professionnel des femmes. *Population*, vol.40, n°2, p.269–298, 10.2307/1533138.
- VINCENS, J. (1997) L'insertion professionnelle des jeunes. A la recherche d'une définition conventionnelle. *Formation emploi*, n°60, p.21–36. [<https://doi.org/10.3406/forem.1997.2252>]

- WRZESNIEWSKI, A. (2003) Finding Positive Meaning in Work. *In*: CAMERON K. S., DUTTON J., QUINN, R., *Positive Organizational Scholarship - Foundations of a New Discipline*, Oakland, Berrett-Koehler Publishers, p. 296–308.
- WRZESNIEWSKI, A., DUTTON, J.E. (2001) Crafting a job : Revisionning employees as Active Craters of their Work. *Academy of Management Review*, vol.26, n°2, p.179–201. [<https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>]
- ZITTOUN, T., PERRET-CLERMONT, A.-N. (2002) Esquisse d'une psychologie de la transition. *Education Permanente*, vol.1, p.12–15.
- ZITTOUN, T., PERRET-CLERMONT, A.-N. (2001) Contributions à une psychologie de la transition. *In Congrès international de la Société suisse pour la recherche en éducation, Aarau, 5 octobre.*

Annexe 01 : Mapping des débouchés vétérinaires





Annexe 02 : Guide des entretiens semi-directifs

Nom
Prénom
adresse mail
N° téléphone
Date / heure entretien

Introduction

Je vous remercie d'avoir accepté cet entretien téléphonique qui doit me permettre de mettre en évidence les causes de reconversion ou de réorientation des vétérinaires diplômés des 4 écoles françaises. Conditions d'anonymat et de confidentialité, traitement des données pour avoir une image globale. Je vous propose un CR synthétique des résultats de ma recherche avant la publication de la thèse.

Oui - Entretien pour les praticiens reconvertis

Expériences professionnelles de praticien passés (parlez-moi de...)

Quel était votre rôle au sein de la structure professionnelle ?
Concrètement, quelles étaient vos activités en tant que praticien (objectif: référé, généraliste...) ?
Quels aspects de la pratique vous plaisaient ?
Quels aspects de la pratique trouviez-vous plus difficiles, stimulants ?
Si c'était à refaire, est-ce que vous referiez ce parcours ?

Expériences professionnelles hors pratique passées

Quel était votre rôle au sein de la structure professionnelle ?

Raisons du départ (j'aimerais bien discuter de vos raisons pour cesser votre activité)

Parlez-moi des facteurs qui vous ont motivés à devenir praticien.

Parlez-moi des circonstances qui ont entouré votre arrêt d'activité de praticien. (Objectif : trouver une temporalité de la prise de décision et les causes personnelles, professionnelles, endogènes, exogènes idées de phrases de relance))

Événement déclencheur ?

*Further questions will be developed during the interview according to your answers. You are free to stop the interview and not to answer particular questions.

Non - Entretiens pour les vétérinaires n'ayant jamais pratiqué

Dernière Expérience professionnelle

Dans quelle type d'entreprise/organisation travaillez-vous (entreprise privée, publique, état, collectivité territoriale, ONG, organisme international, entreprise individuelle, autres)

Dans quel domaine ?

Quel est votre statut juridique (salarié, gérant, fonctionnaire, autres ?) ?

Concrètement, quelles sont vos activités dans votre emploi actuel ?

Quels aspects de ce travail vous plaisent ?

Quels aspects de ce travail trouvez-vous plus difficiles ?

Si c'était à refaire : referiez-vous votre parcours/qu'est-ce que vous changeriez ? (Détails du parcours ?)

Raisons de la réorientation

Parlez-moi des facteurs qui vous ont motivés à ne pas exercer la médecine des animaux.

Parlez-moi du chemin de pensée qui vous a conduit à votre situation professionnelle actuelle. (Objectif : définir une temporalité et les causes personnelles, professionnelles, endogènes, exogènes, idées de phrases de relance))

Informations Personnelles

Age – année de naissance

Sexe H F

Code Postal

Ville

Promotion (année obtention du DEFV)

Voie d'entrée à l'École concours : A B C D E

École ENVA ENVT ONIRIS

VETAGROSUP

Approfondissement en 5A

Nombre d'années passées à pratiquer (si exercice) Traitement des A/R

Domaine d'exercice Clinique (petits animaux, bovine, mixte...) (si exercice)

Formation complémentaire :

Avez- vous déjà pratiqué la médecine vétérinaire (inscription à l'Ordre) ? oui – non

Conclusion :

Seriez-vous d'accord pour participer au questionnaire par mail dans quelques mois ?

Seriez-vous intéressé par l'envoi d'un exemplaire de la thèse après sa soutenance ?

NB : imprimer le questionnaire et prendre des notes sur le questionnaire

Annexe 03 : Questionnaire complet

QUESTIONNAIRE

Floriane CHAPUIS EnvA promo 2023

Sujet de thèse : VÉTÉRINAIRES DIPLÔMÉS DES ÉCOLES NATIONALES VÉTÉRINAIRES FRANÇAISES ÉLOIGNÉS DE L'EXERCICE MÉDICAL : ENQUÊTE SUR LES PARCOURS ALTERNATIFS ET LES MOTIVATIONS QUI ONT GUIDÉ CE CHOIX

Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre de recherches pour une thèse vétérinaire car vous n'êtes pas ou plus praticien de médecine vétérinaire en clientèle et avez effectué votre formation dans une Ecole Vétérinaire Française.

Vos réponses resteront confidentielles.

ADRESSE GMAIL INUTILE : Une adresse Gmail n'est pas indispensable pour la poursuite du questionnaire.

* Indique une question obligatoire

Description de l'étude

Dans un contexte de mutation de l'exercice vétérinaire et de problématique de pénurie de professionnels, il est important que vous répondiez le plus exhaustivement possible pour faire entendre vos voix trop souvent oubliées.

Le but est que les instances professionnelles puissent prendre les meilleures décisions à partir des tendances que je pourrai mettre en évidence à partir de cette thèse.

Pourquoi votre contribution est cruciale :



[http://youtube.com/watch?](http://youtube.com/watch?v=idy7jrRcke8)

[v=idy7jrRcke8](http://youtube.com/watch?v=idy7jrRcke8)

1. Merci de bien vouloir saisir votre code personnel communiqué dans le message *
(9 caractères)

- 2 Si vous souhaitez recevoir une exemplaire de ma thèse (pdf) après sa soutenance, merci de bien vouloir préciser votre adresse de messagerie.
-

VOUS ET LA PRATIQUE DE LA MÉDECINE DES ANIMAUX EN CLIENTÈLE

3. Pratiquez-vous aujourd'hui uniquement la médecine des animaux en clientèle ? *

Une seule réponse possible.

OUI

Passer à la section 3 (Je vous remercie pour votre participation à ce questionnaire).

NON *Passer à la question 4*

Passer à la question 4

Je vous remercie pour votre participation à ce questionnaire

Si vous pratiquez encore la médecine des animaux en clientèle, vous ne faites pas partie du public cible de l'étude. Si vous considérez que votre redirection sur cette page est une erreur, merci de bien vouloir revenir en arrière et cliquer sur une autre réponse.

Votre histoire professionnelle

Ce questionnaire comporte plusieurs parties : votre historique d'exercice, votre formation, votre décision de ne pas pratiquer la médecine des animaux en clientèle, dans une même section, et votre situation professionnelle actuelle, dans une autre section.

VOUS ET LA PRATIQUE DE LA MÉDECINE DES ANIMAUX EN CLIENTÈLE

Les questions suivantes se rapporteront exclusivement à votre historique de pratique des animaux en clientèle. Elles ne concernent pas les autres métiers exercés, y compris la pratique de la médecine des animaux hors clientèle.

- 4 Combien de postes de praticiens avez-vous occupés ? *

Une seule réponse possible.

0

1

2

3

4

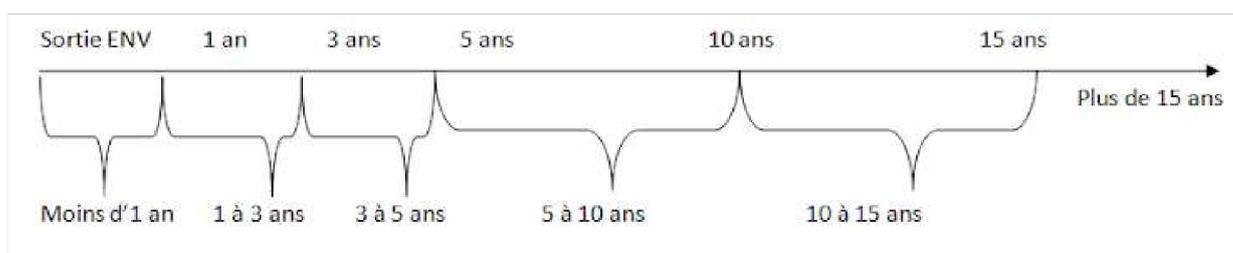
5 ou plus

5. Type(s) d'exercice en clientèle uniquement *

Plusieurs réponses possibles.

- Jamais de pratique de la médecine des animaux en clientèle
- Canine
- Canine référée
- Rurale pure
- Equine pure
- Mixte canine/rurale
- Mixte canine/équine
- Mixte équine/rurale
- NAC
- Autre : _____

6 Durée cumulée de la pratique de la médecine des animaux en clientèle *



Une seule réponse possible.

- Jamais
- Moins d'1 an
- 1 à 3 ans
- 3 à 5 ans
- 5 à 10 ans
- 10 à 15 ans
- Plus de 15 ans

FORMATION

7. Voie d'accès aux ENV françaises *

Plusieurs réponses possibles.

A (prépa BCPST)

B

C

D

E

Autre : _____

8. Ecole d'obtention du DEFV *

Plusieurs réponses possibles.

EnvA (Alfort)

EnvT (Toulouse)

VetAgro Sup (Lyon)

Oniris (Nantes)

Autre : _____

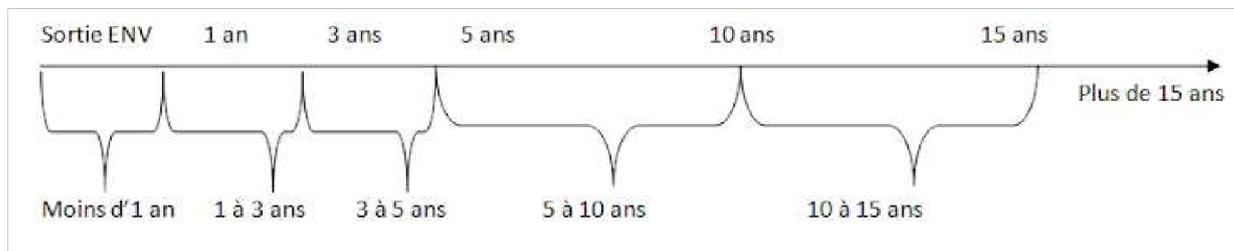
9. Année d'obtention du DEFV (1 an avant la fin de la dernière année d'approfondissement) *

10. Formation(s) complémentaire(s) : études faites après obtention du DEFV s'il y a lieu

DÉCISION DE NE PAS/PLUS PRATIQUER LA MÉDECINE DES ANIMAUX EN CLIENTÈLE : TEMPORALITÉ

Il est souvent dit que les vétérinaires cessent de pratiquer la médecine des animaux en clientèle quelques années après la sortie de l'Ecole. Qu'en est-il de vous ?

11. Quand avez-vous décidé de ne pas/plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle ? *



Une seule réponse possible.

- Vous n'avez jamais voulu devenir praticien en clientèle
- A l'Ecole vétérinaire
- Après obtention du diplôme: moins d'1 an à 2 ans après
- Après obtention du diplôme: 3 à 5 ans après
- Après obtention du diplôme: 5 à 10 ans après
- Après obtention du diplôme: 10 à 15 ans après
- Après obtention du diplôme: plus de 15 ans après
- Autre : _____

DÉCISION DE NE PAS/PLUS PRATIQUER LA MÉDECINE DES ANIMAUX EN CLIENTÈLE : CAUSES

Vous êtes nombreux à ne plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle. Vos motivations sont tout aussi nombreuses. Les questions suivantes s'attacheront à les identifier.

12. CAUSES : Dès l'école [Pas du tout = 0, Totalemment = 5] Qu'est-ce qui, dès l'École, vous a éloigné de la médecine des animaux en clientèle ? *

Une seule réponse possible par liane.

	0	1	2	3	4	5
Manque de connaissance de soi à l'entrée de l'ENV	<input type="radio"/>					
Différence entre enseignement en Chuv (hôpital universitaire) et exercice	<input type="radio"/>					
Refus de la hiérarchie imposée par le Chuv	<input type="radio"/>					
Mauvaise expérience lors d'un stage	<input type="radio"/>					
Découverte de la réalité du métier lors d'un stage (le quotidien)	<input type="radio"/>					
Manque de pratique dans les premières années	<input type="radio"/>					
Etudes trop longues sans rémunération lors de la spécialisation	<input type="radio"/>					
Manque d'informations sur les différents métiers autres	<input type="radio"/>					

que la pratique

Autre

13. Si Autres (CAUSES: Dès l'Ecole) ou précision requise, merci de développer:

14. CAUSES Lors du métier de praticien – Relations interpersonnelles [Pas du tout = 0, Totalement = 5] Quelle relation interpersonnelle rendait la médecine des animaux en clientèle difficile ? *

Une seule réponse possible par ligne.

	0	1	2	3	4	5
Comportement général des clients	<input type="radio"/>					
Comportement général des confrères	<input type="radio"/>					
Différends avec les clients	<input type="radio"/>					
Différends avec les confrères	<input type="radio"/>					
Différence de vision entre associés si concerné	<input type="radio"/>					
Atteinte à la réputation (internet, bouche-à-oreille)	<input type="radio"/>					
Autre (relations humaines)	<input type="radio"/>					

15. Si Autres (CAUSES: Lors du métier de praticien - Relations interpersonnelles) ou précision requise, merci de développer:

16. CAUSES : Lors du métier de praticien – Inadéquation entre soi et le métier de praticien [Pas du tout = 0, Totalemment = 5] Quelle caractéristique personnelle vous a éloigné du métier de praticien ? *

Une seule réponse possible par ligne.

	0	1	2	3	4	5
Déséquilibre vie professionnelle/vie privée	<input type="radio"/>					
Manque de liberté	<input type="radio"/>					
Manque de contact affectif avec les animaux	<input type="radio"/>					
Manque de légitimité	<input type="radio"/>					
Difficulté devant les souffrances humaines/animales	<input type="radio"/>					
Facturation des actes	<input type="radio"/>					
Position du sachant face au client	<input type="radio"/>					
Activité trop manuelle	<input type="radio"/>					
Autre (inadéquation entre soi et le métier de praticien)	<input type="radio"/>					

17. Si Autre (CAUSES : Lors du métier de praticien - inadéquation entre soi et le métier de praticien) ou précision requise, merci de développer :

19. Si Autres (CAUSES: Lors du métier de praticien - Exercice de la médecine) ou précision requise, merci de développer:

20. CAUSES : Pour facteurs personnels [Pas du tout = 0, Totalement = 5]

Quel facteur dans votre vie personnelle vous a éloigné de la pratique de la médecine ? *

Une seule réponse possible par ligne.

	0	1	2	3	4	5
Priorité à la vie personnelle	<input type="radio"/>					
Suivi du conjoint	<input type="radio"/>					
Rencontre amoureuse	<input type="radio"/>					
Divorce/séparation	<input type="radio"/>					
Problème de santé	<input type="radio"/>					
Opportunité présentée par le hasard	<input type="radio"/>					
Autre (facteurs personnels)	<input type="radio"/>					

21. Si Autres (CAUSES: Pour facteurs personnels) ou précision requise, merci de développer:

Situation professionnelle actuelle

(Hors pratique de la médecine des animaux en clientèle)

22. Pourriez-vous mesurer votre intérêt pour votre situation professionnelle actuelle ? *

Une seule réponse possible.

Aucun intérêt

0

1

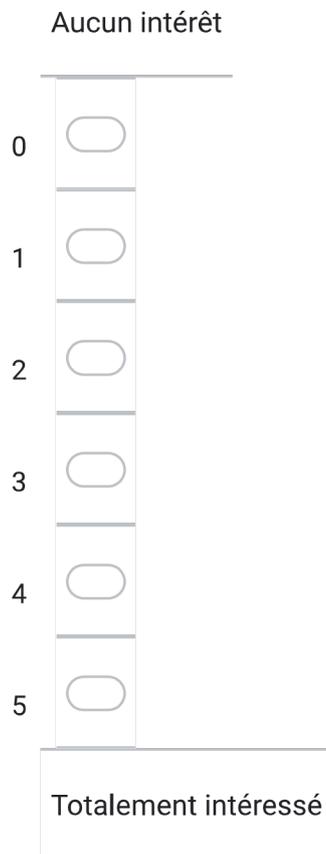
2

3

4

5

Totalement intéressé



23. Quelle est la forme juridique de votre entreprise/organisation (hors clinique vétérinaire) ? *

Une seule réponse possible.

- Etablissement public national
- Etablissement public local
- Entreprise privée individuelle
- Entreprise privée TPE, PME, ETI, Grande Entreprise
- Association - Fondation
- Organisme international
- Autre

24. Si Autre ou précision requise merci de développer.

25. Quel est le domaine de l'entreprise/organisation dans laquelle vous travaillez ? *

Une seule réponse possible.

- Autre
- Agroalimentaire - Agriculture
- Armées
- Arts, spectacles et activités récréatives
- Chimie - Pharmacie
- Commerce - Distribution - Négoce
- Education Nationale
- Enseignement Supérieur médecine animale France
- Enseignement Supérieur médecine animale Etranger
- Enseignement Supérieur France (hors médecine animale)
- Enseignement Supérieur Etranger (hors médecine animale)
- Informatique - Gestion - Formation continue
- Laboratoire d'analyses
- Presse - Edition - Communication
- Santé animale/humaine - One Health
- Biodiversité
- Sécurité

26. Si Autre ou précision requise, merci de développer:

27. Quel est le nom de l'organisation/entreprise d'activité dans laquelle vous travaillez ?

Une seule réponse possible.

- Autre
- Adisseo Group
- Alcyon
- Ambassade de France
- Anses
- AstraZeneca
- Axience
- Bayer
- BioMérieux
- Boehringer Ingelheim
- Brigade Nationale d'Enquêtes Vétérinaires et Phytosanitaires
- Bureau Veritas
- Cabinet d'ostéopathie
- Cabinet médical
- CEA
- Centravet
- Ceva Santé Animale
- Charles River
- CIRAD
- CNRS
- Commission Européenne
- Consultant santé animale
- DAAF Direction de l'alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
- DD(CS)PP
- DDT(M) Direction Départementale des Territoires (et de la Mer)
- Dechra Veterinary Products
- Délégation de l'Union Européenne
- DGAI Direction Générale de l'Alimentation
- DGER Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
- DRAAF Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt
- Ecole nationale vétérinaire d'Alfort
- Ecole nationale vétérinaire de Toulouse

- Education nationale
- Elanco
- ENSV Ecole Nationale des Services Vétérinaires
- Eurofins Laboratoire
- FAO Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
- GDS
- GlaxoSmithKline
- Groupe Vétérinaire Armée
- Hill's Pet Nutrition
- Ifremer
- Inovalys
- INRAE Institut National de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement
- Inserm Institut national de la santé et de la recherche médicale
- Institut Mutualiste Montsouris
- Institut Pasteur
- Janssen
- La Dépêche Vétérinaire
- Labocea
- Laboratoire CERBAVET
- Laboratoire d'Anatomie Pathologique Vétérinaire
- Laboratoire de Pathologie Animale
- Laboratoire Départemental d'Analyses
- Laboratoire Idexx
- Laboratoire Vétérinaire Départemental
- Les Editions du Point Vétérinaire
- Ministère de la Transition Ecologique
- Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
- MSD Santé Animale
- Muséum National d'Histoire Naturelle
- Namsa
- Nestlé
- Novartis
- OFB Office Français de la Biodiversité
- OIE Organisation Mondiale de la Santé Animale

- Oniris (Ecole nationale vétérinaire de Nante)
- Orbio Laboratoire
- Pfizer
- Phylum
- Pierre Fabre
- Roche
- Royal Canin
- Sanofi
- Santé Publique France
- Servier
- SIVEP Service d'Inspection Vétéerianire et Phytosanitaire
- Terana
- Terrena Santé animale
- The Royal Veterinary College
- The World Bank
- Université de Genève
- Université de Liège
- Université de Montréal
- University of California Davis
- VetAgro Sup (Ecole nationale vétérinaire de Lyon)
- Vetoquinol
- Virbac

28. Si Autre ou précision requise, merci de développer:

Conclusion

29 Si c'était à refaire, êtes-vous satisfait de ne pas avoir continué la pratique de la *
médecine des animaux en clientèle?

Une seule réponse possible.

Pas du tout

0 0

1 0

2 0

3 0

4 0

5 0

Totalement

30. Pourquoi ?

31. Quels facteurs auraient pu empêcher une réinstallation [Pas du tout = 0, Totallement = 5] ? *

Plusieurs réponses possibles.

	0	1	2	3	4	5
Différends avec d'anciens confrères	<input type="checkbox"/>					
Pas de formations proposées	<input type="checkbox"/>					
Intérêt pour l'activité actuelle supérieur	<input type="checkbox"/>					
Autre	<input type="checkbox"/>					

32. Si Autre ou précision requise, merci de préciser:

SITUATION PERSONNELLE ACTUELLE

33. Sexe *

Plusieurs réponses possibles.

Femme

Homme

Autre : _____

34. Nom - Prénom - Nom de jeune fille (Votre réponse restera confidentielle et ne sera utilisée que pour vous supprimer de la liste de relances une fois que vous aurez répondu. Tous les résultats seront analysés de manière anonyme.)

Je vous remercie pour votre participation à ce questionnaire

Vos réponses me permettront de dégager les raisons pour lesquelles de nombreux vétérinaires formés dans les ENV françaises ne pratiquent pas la médecine des animaux en clientèle. Dans l'éventualité où vous auriez des remarques ou des questions, je serais honorée si vous me les faisiez parvenir à l'adresse mail suivante: floriane.chapuis@vet-alfort.fr

Floriane CHAPUIS

Annexe 04 : Liste des items issus des entretiens exploratoires

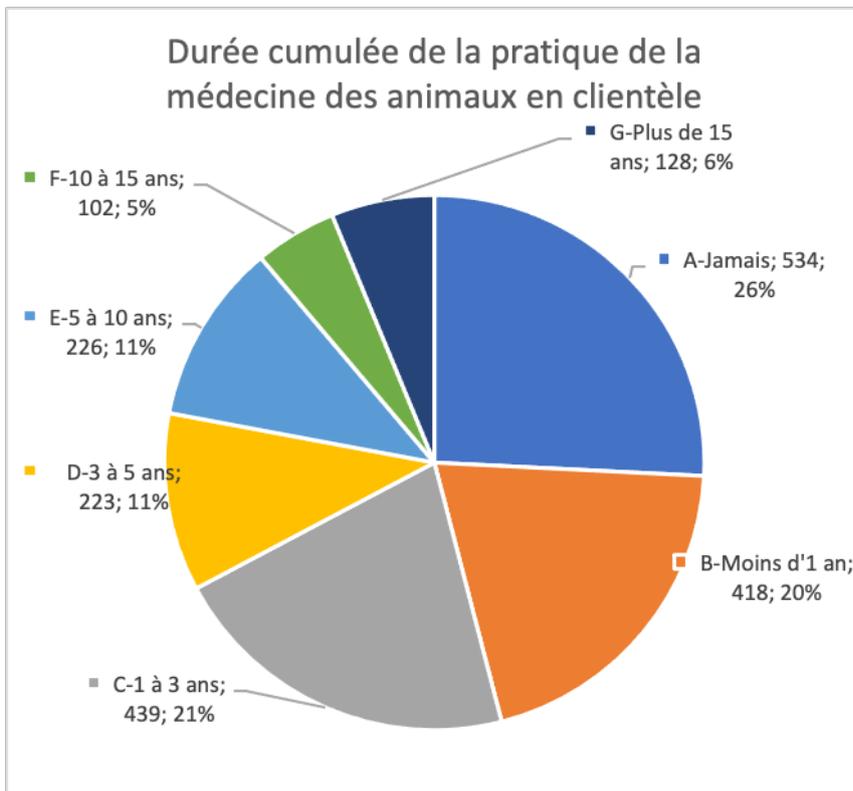
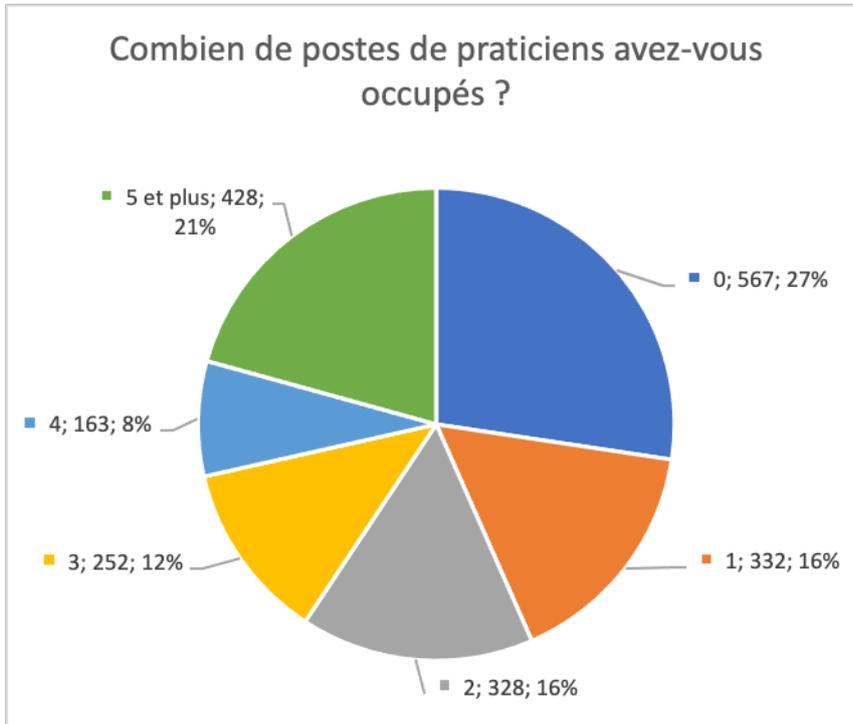
(École et année d'obtention du DEFV)		
	Femmes	Hommes
Manque de connaissance de soi à l'entrée en ENV	(ENVA,1984)	(ENVN,2008)
Différence entre enseignement en Chuv et réalité du terrain		(ENVN, 1997)
Refus de la hiérarchie imposée par le Chuv	(ENVN,2006)	(ENVL, 2005)
Manque de pratique dans les premières années en ENV		(ENVL, 2005), (ENVA, 1981)
Etudes trop longues sans rémunération		(ENVL, 2013)
Manque d'information sur les débouchés autres que la pratique	(ENVA, 1980), (ENVA, 1991)	(ENVA, 1981), (ENVN, 1997)
Comportement général des clients	Positive : (ENVA, 1980), (ENVL,1989), (ENVN,2006), (ENVA, 1991) Négative : (ENVL,2002), (ENVN, 1986), (ENVN,2006)	Positive : (ENVN, 1997) Négative : (ENVA, 1981), (ENVN,2015), (ENVL,1992), (ENVN, 1998)
Comportement général des confrères	(ENVN, 1986), (ENVA,1984), (ENVN,2006), (ENVA, 1991)	(ENVA, 1987), (ENVN, 1997)
Différends entre les confrères	(ENVL, 2008), (ENVL,2002)	(ENVN,2008)
Différence de vision entre associés si associés		(ENVN, 1998), (ENVN,1995)
Déséquilibre vie professionnelle-vie privée	(ENVL, 2002)	(ENVN,2008), (ENVN, 1997), (ENVN, 2015), (ENVN, 1997), (ENVN, 1998), (ENVA, 1981)
Manque de liberté		(ENVL, 2005), (ENVN,1995)
Manque de contact affectif avec les animaux	(ENVN,1994), (ENVL, 1992)	
Manque de légitimité	(ENVL, 1992), (ENVN,2006)	
Difficulté par rapport à la souffrance humaine et animale	(ENVA, 1980), (ENVN,1994), (ENVL, 2002)	(ENVN,2015)
Facturation des actes		(ENVL,1992)
Position de sachant par rapport au client	(ENVA,1984)	

Annexe 05 : Nombre de répondants selon le sexe et l'école par groupe de promotion

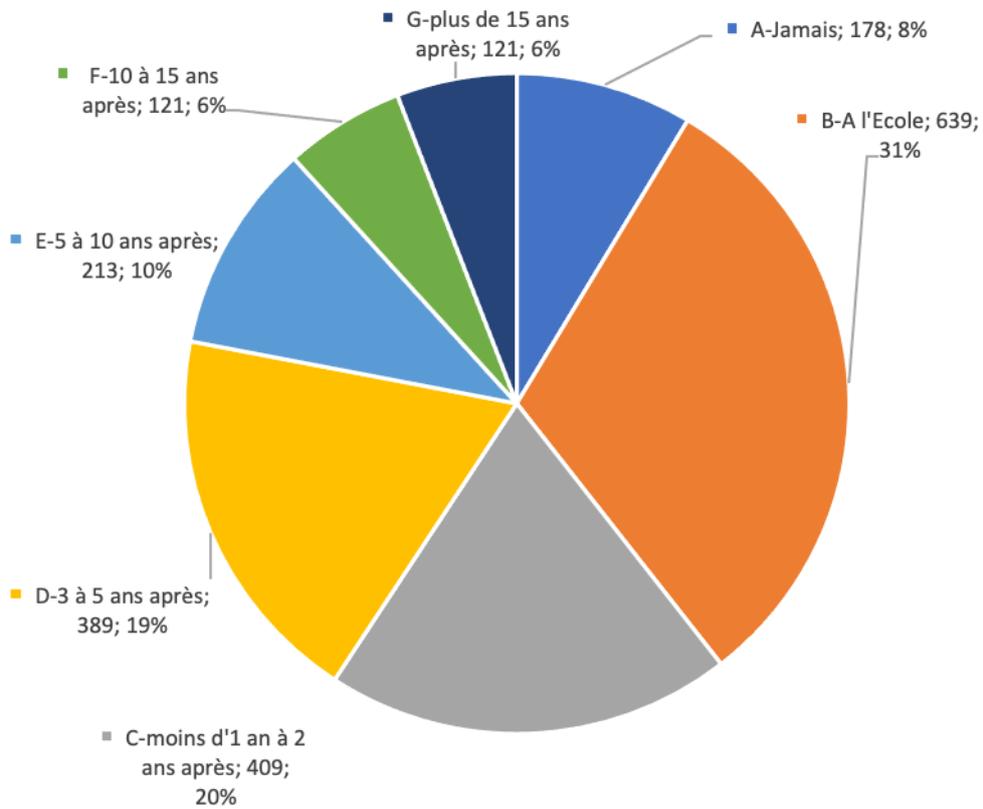
Promotion	1980-1984		1985-1989		1990-1994		1995-1999		2000-2004		2005-2009		2010-2014		2015-2019		TOTAL	%
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H				
EnvA	34	60	46	76	56	43	55	34	51	33	44	18	35	14	28	10	637	31
envt	11	43	38	60	43	42	42	31	43	21	40	18	19	9	16	3	479	23
Oniris	7	24	46	68	35	37	49	25	31	22	38	16	21	9	10	10	448	22
VetAgro Sup	23	35	46	72	28	52	48	34	43	25	34	12	23	6	14	11	506	24
TOTAL	75	162	176	276	162	174	194	124	168	101	156	64	98	38	68	34	2070	

Annexe 06 : Graphes des réponses issues de Google Forms

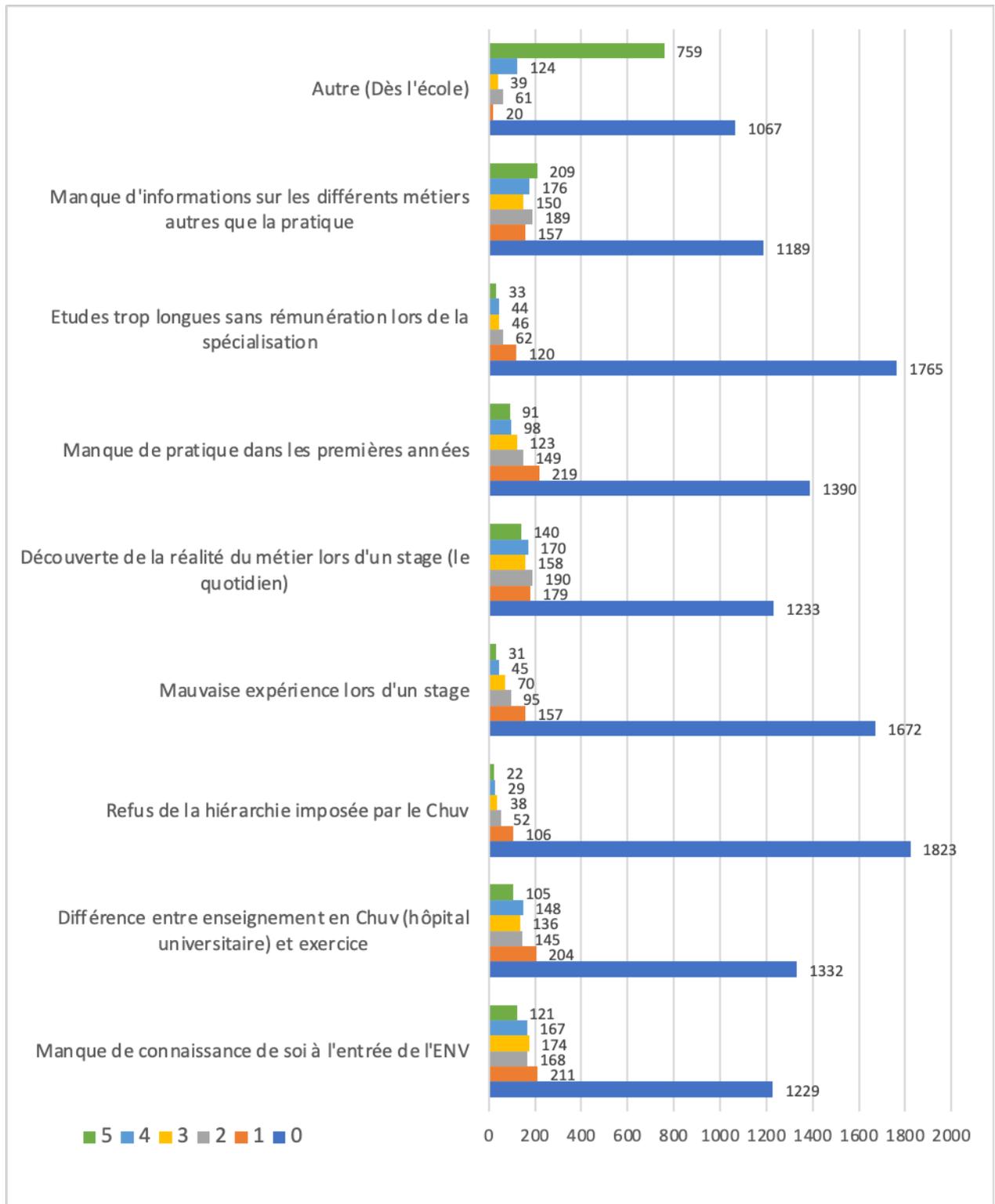
VOUS ET LA PRATIQUE DE LA MÉDECINE DES ANIMAUX EN CLIENTÈLE



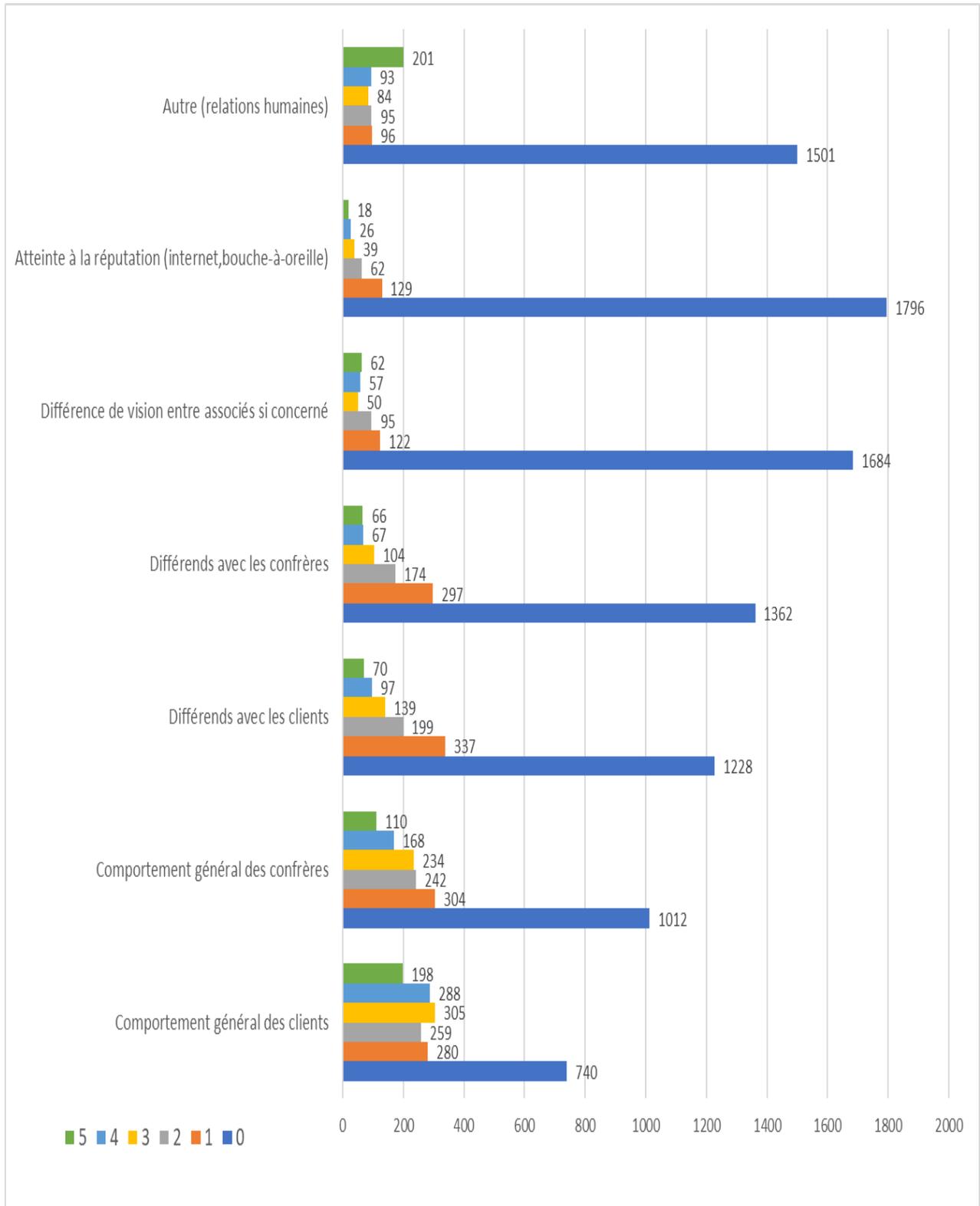
Quand avez-vous décidé de ne pas/plus pratiquer la médecine des animaux en clientèle ?



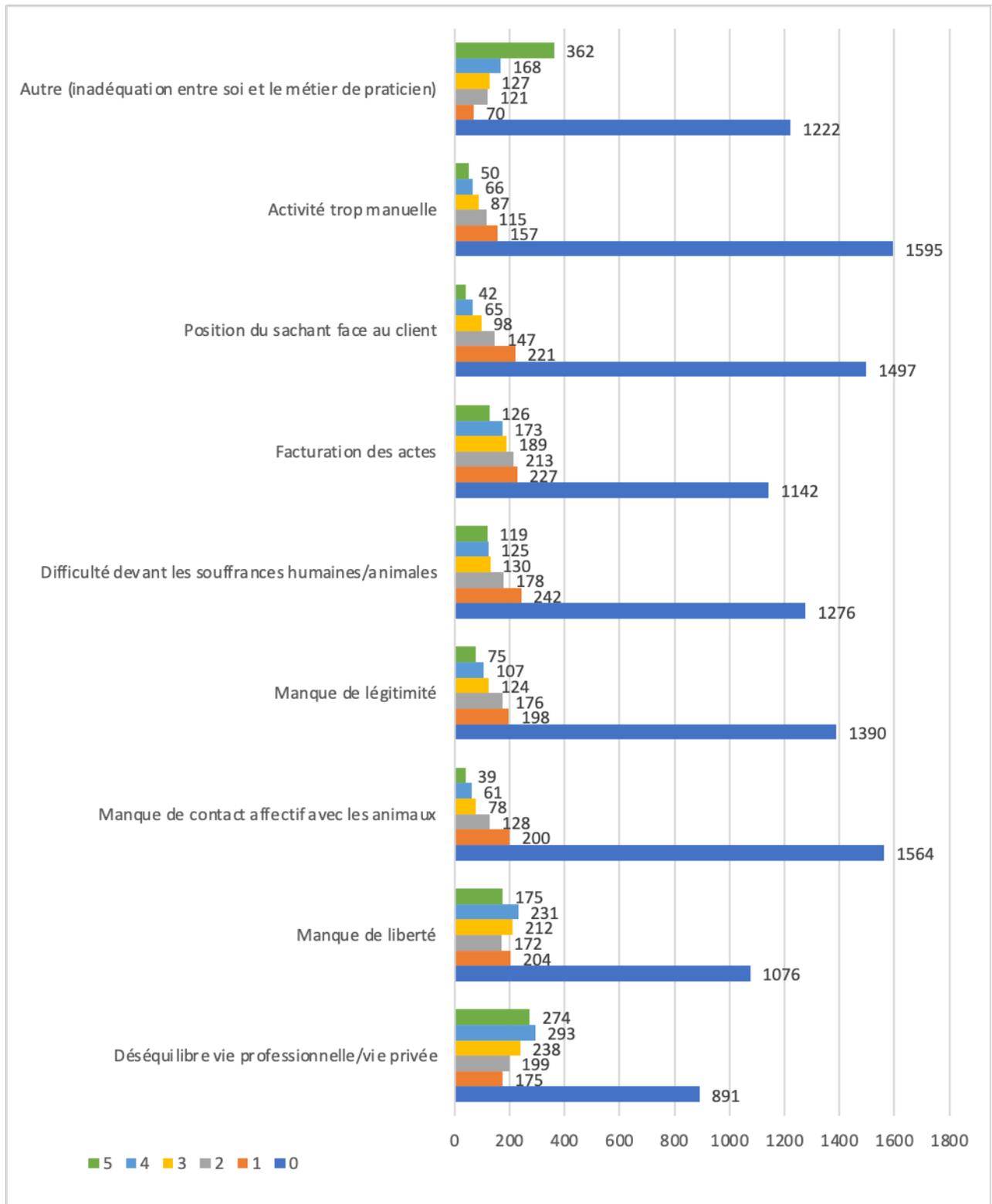
CAUSES : Dès l'École [Pas du tout = 0, Totalemment = 5] Qu'est-ce qui, dès l'École, vous a éloigné de la médecine des animaux en clientèle ?



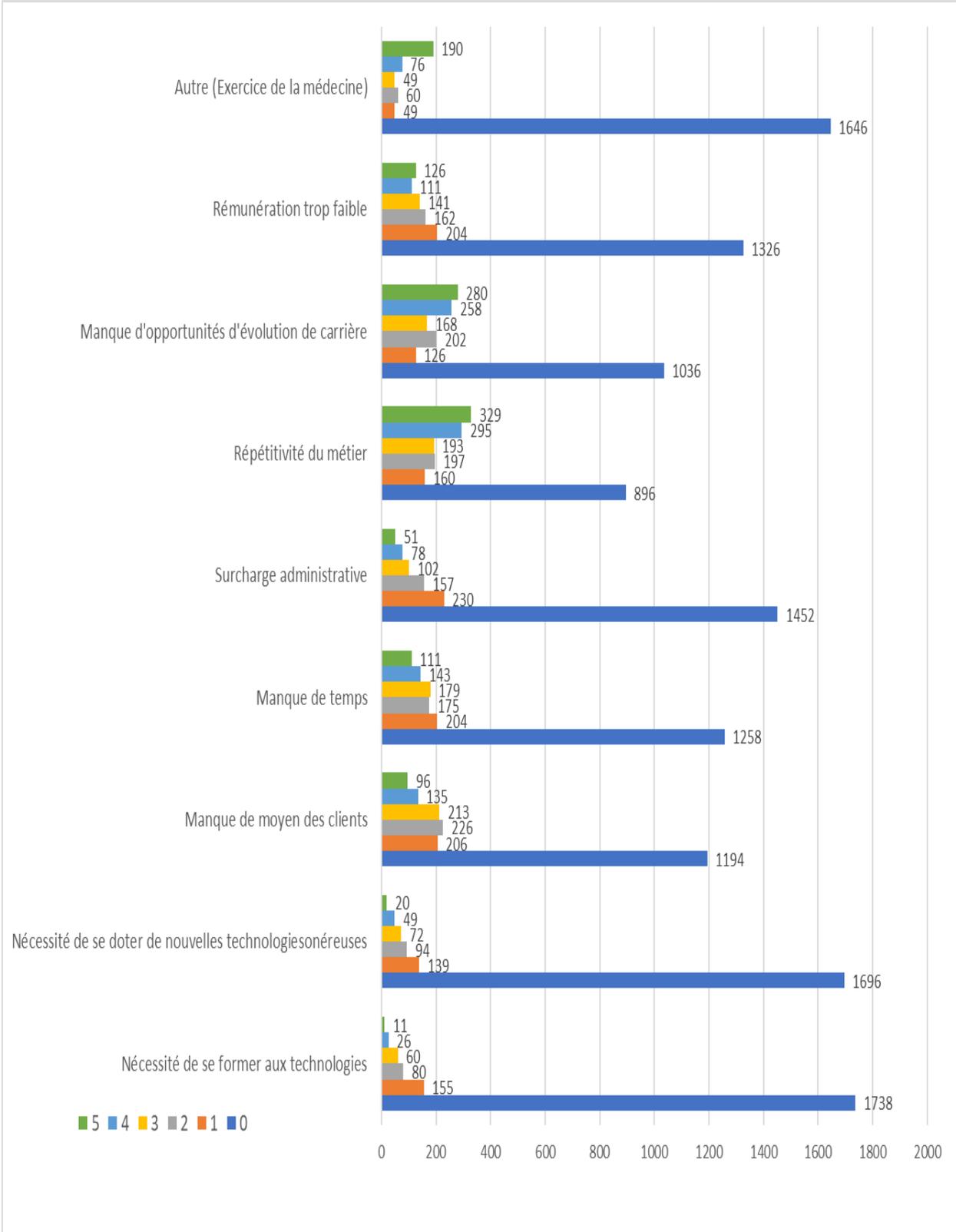
CAUSES : Lors du métier de praticien - Relations interpersonnelles [Pas du tout = 0, Totalment = 5] Quelle relation interpersonnelle rendait la médecine des animaux en clientèle difficile ?



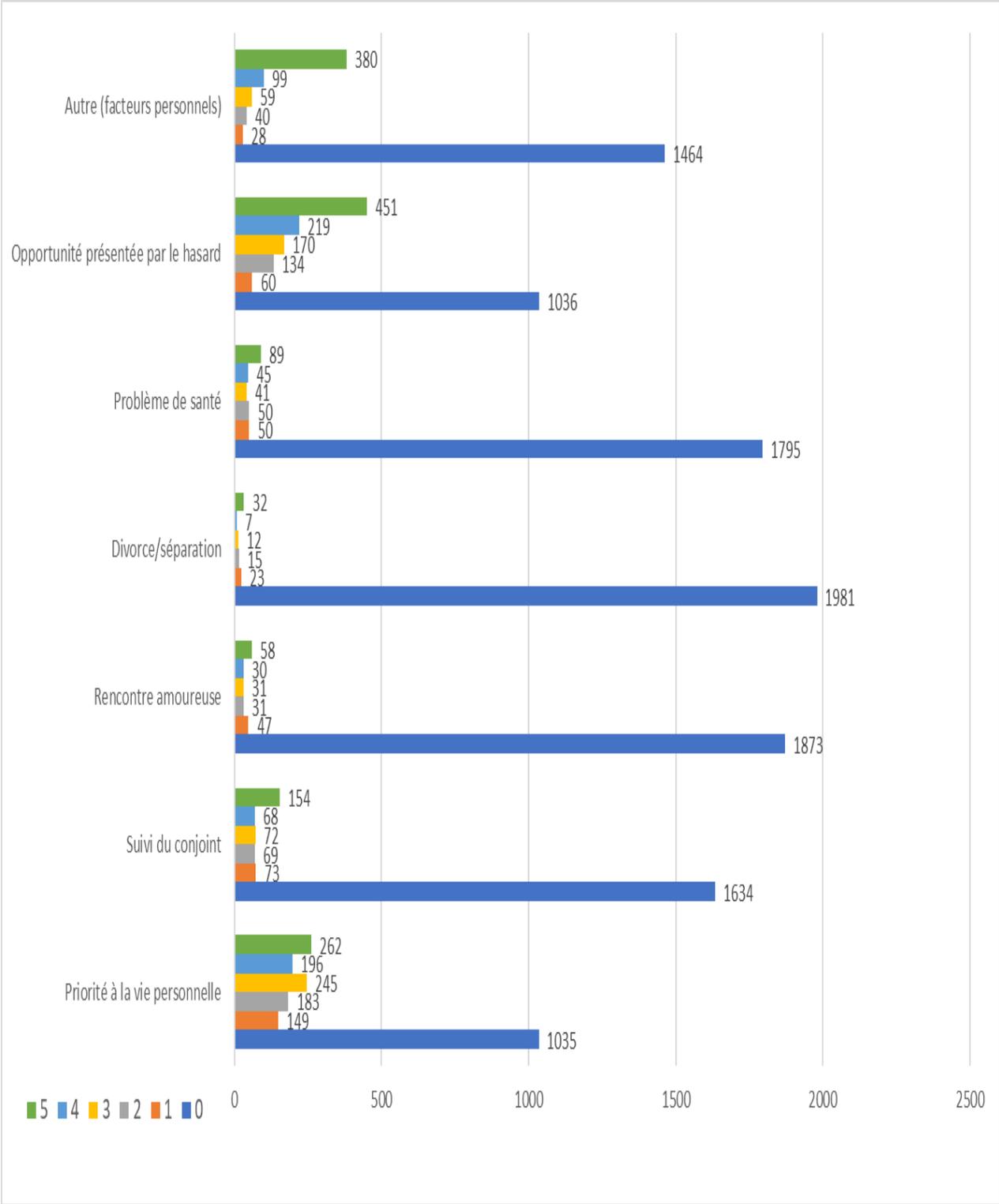
CAUSES: Lors du métier de praticien - inadéquation entre soi et le métier de praticien [Pas du tout = 0, Totalemment = 5] Quelle caractéristique personnelle vous a éloigné du métier de praticien ?



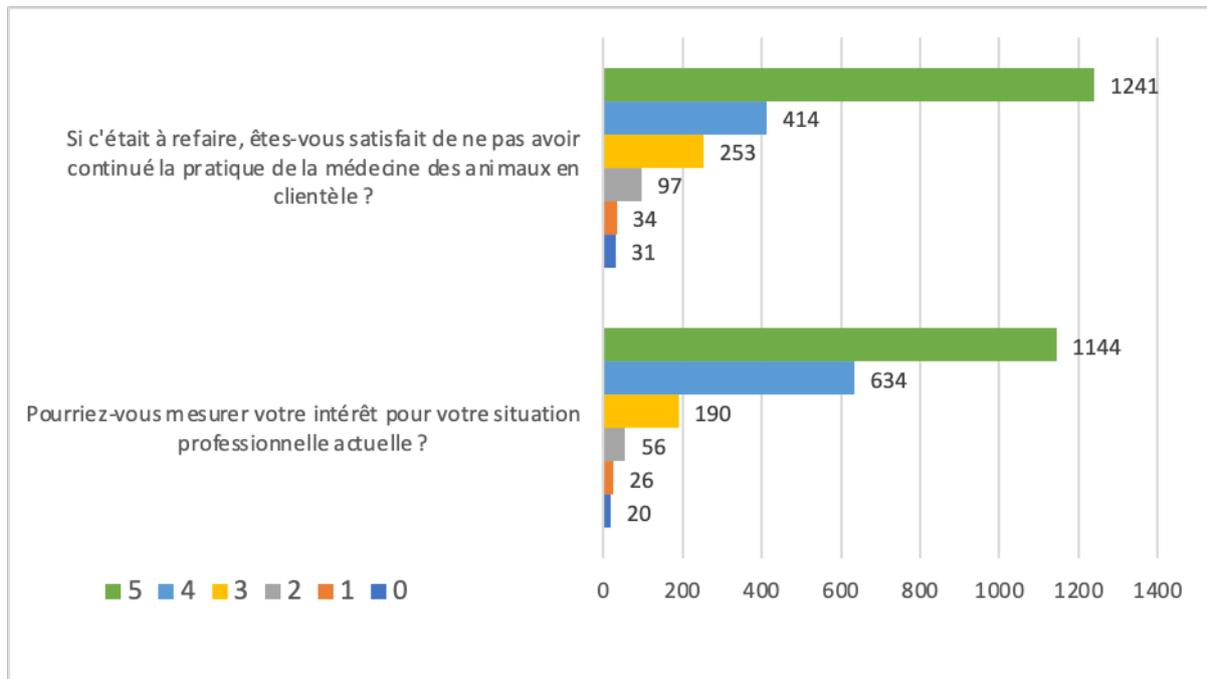
CAUSES: Lors du métier de praticien - Exercice de la médecine [Pas du tout = 0, Totallement = 5] Quel facteur dans l'exercice de votre métier vous a éloigné de la pratique de la médecine ?



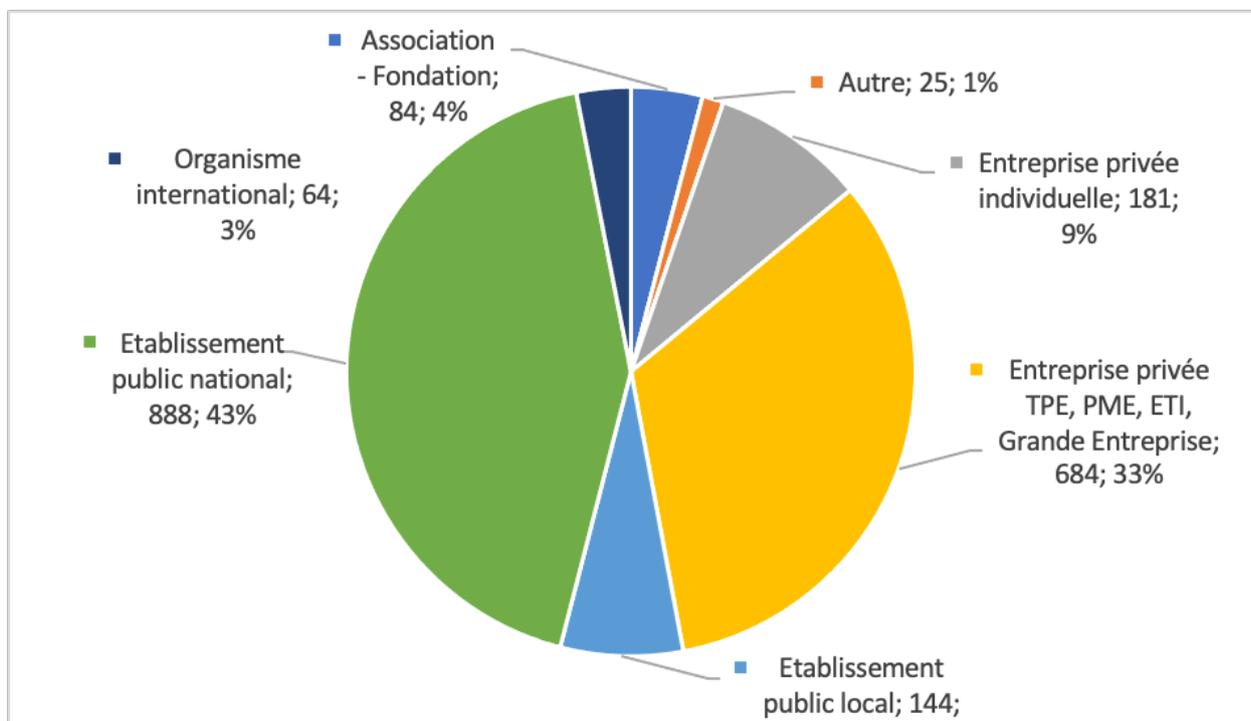
CAUSES: Pour facteurs personnels [Pas du tout = 0, Totalemment = 5] Quel facteur dans votre vie personnelle vous a éloigné de la pratique de la médecine ?



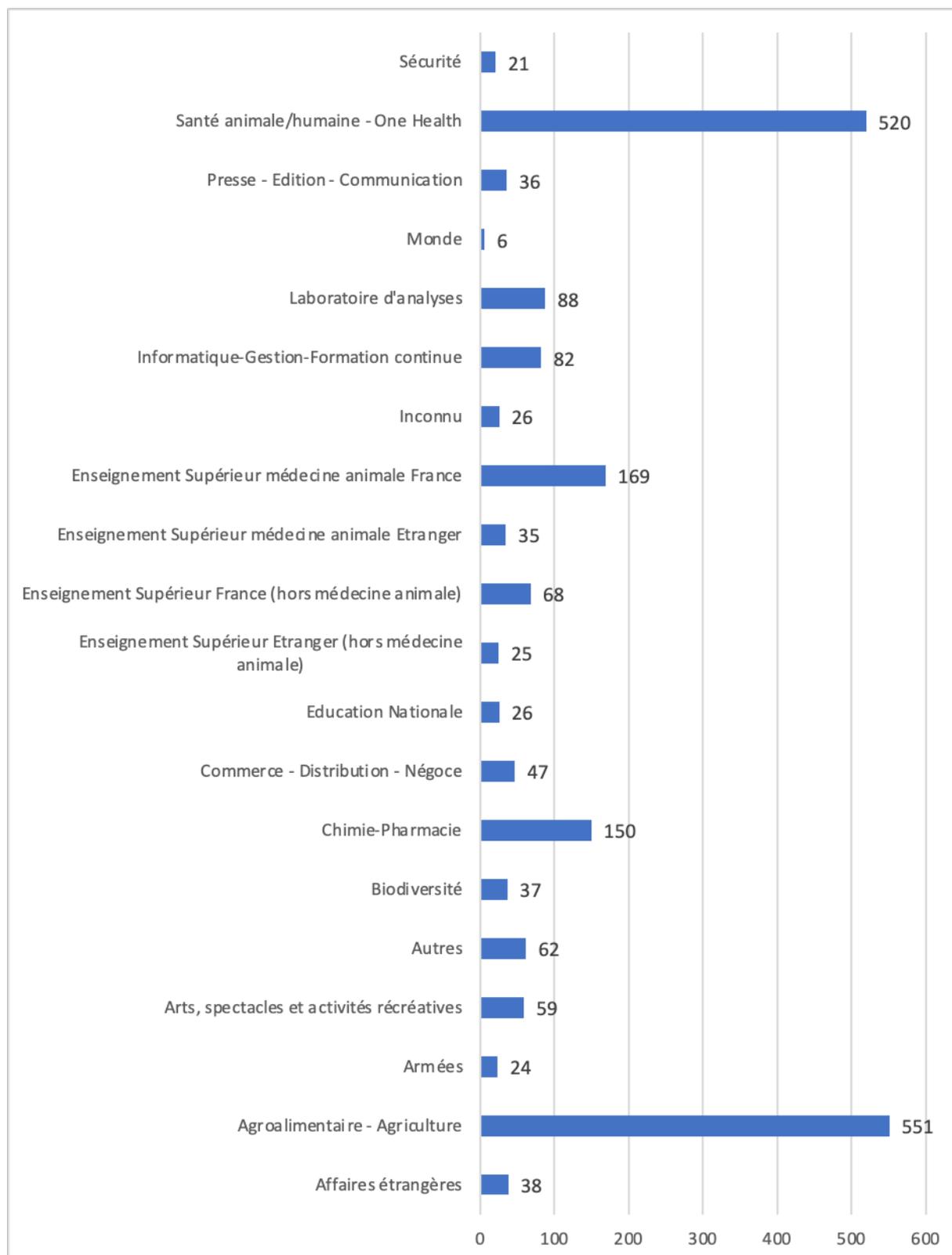
Situation professionnelle actuelle



Quelle est la forme juridique de votre entreprise/organisation (hors clinique vétérinaire) ?

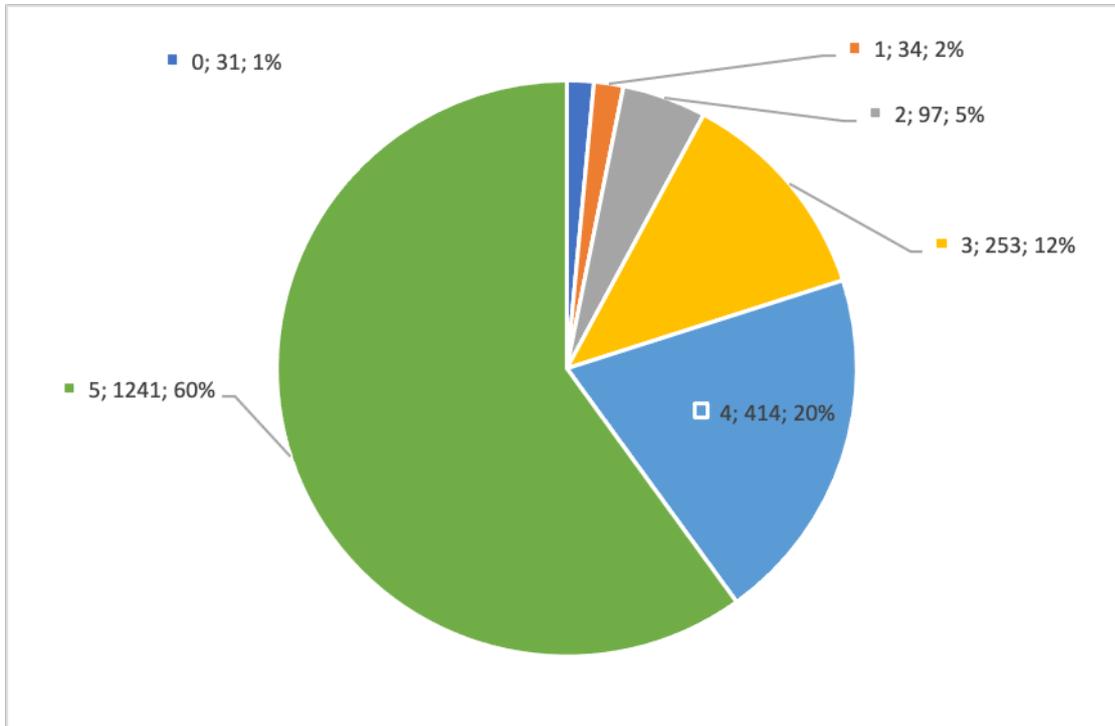


Quel est le domaine de l'entreprise/organisation dans laquelle vous travaillez ?

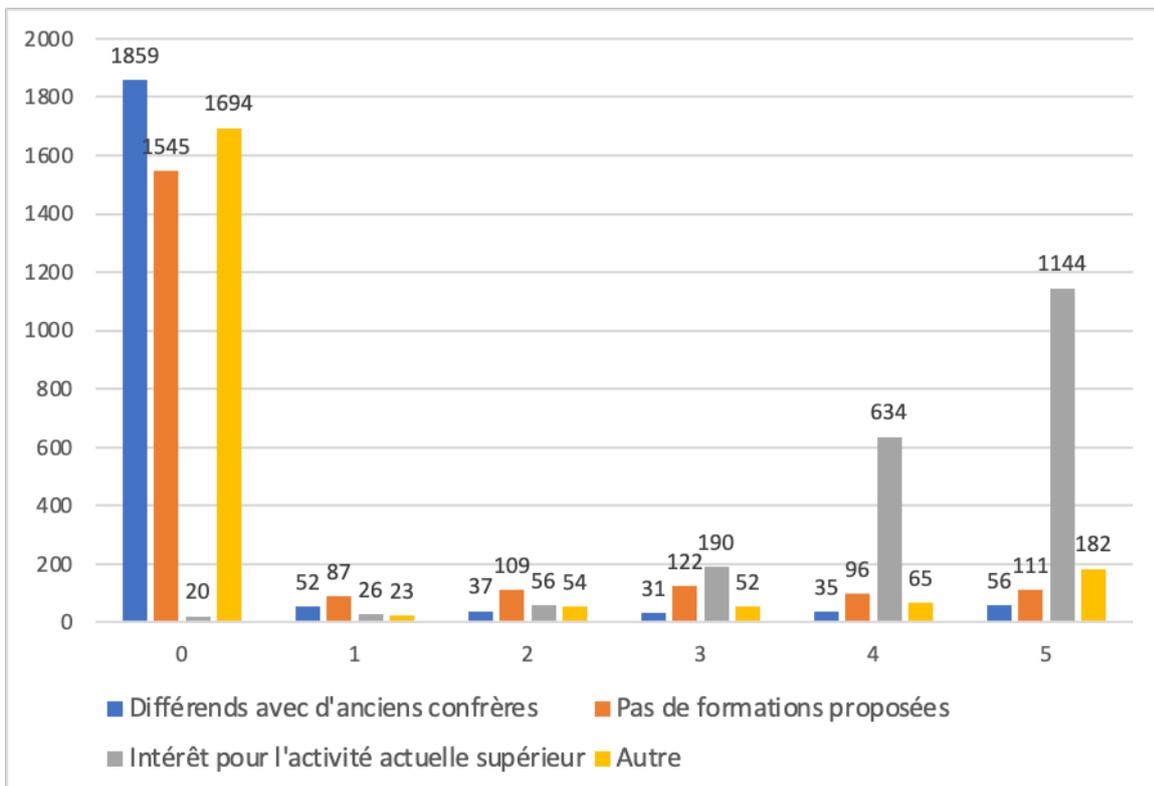


Conclusion

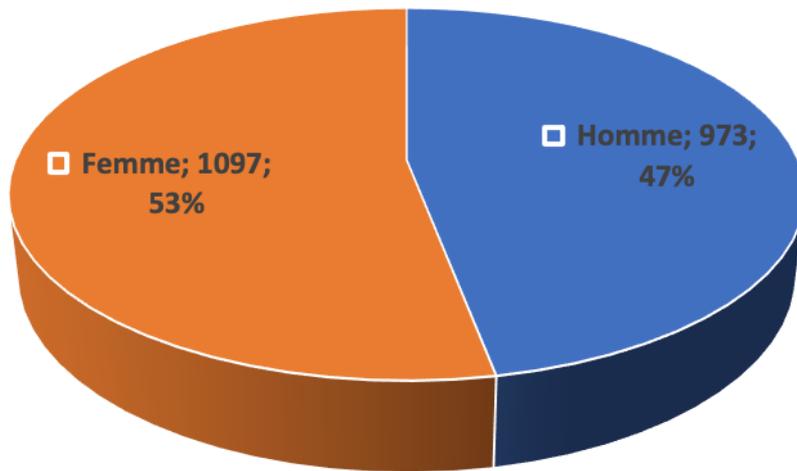
Si c'était à refaire, êtes-vous satisfait de ne pas avoir continué la pratique de la médecine des animaux en clientèle ? [Pas du tout = 0, Totalement = 5]



Quels facteurs auraient pu empêcher une réinstallation ? [Pas du tout = 0, Totalement = 5]



Répartition par sexe



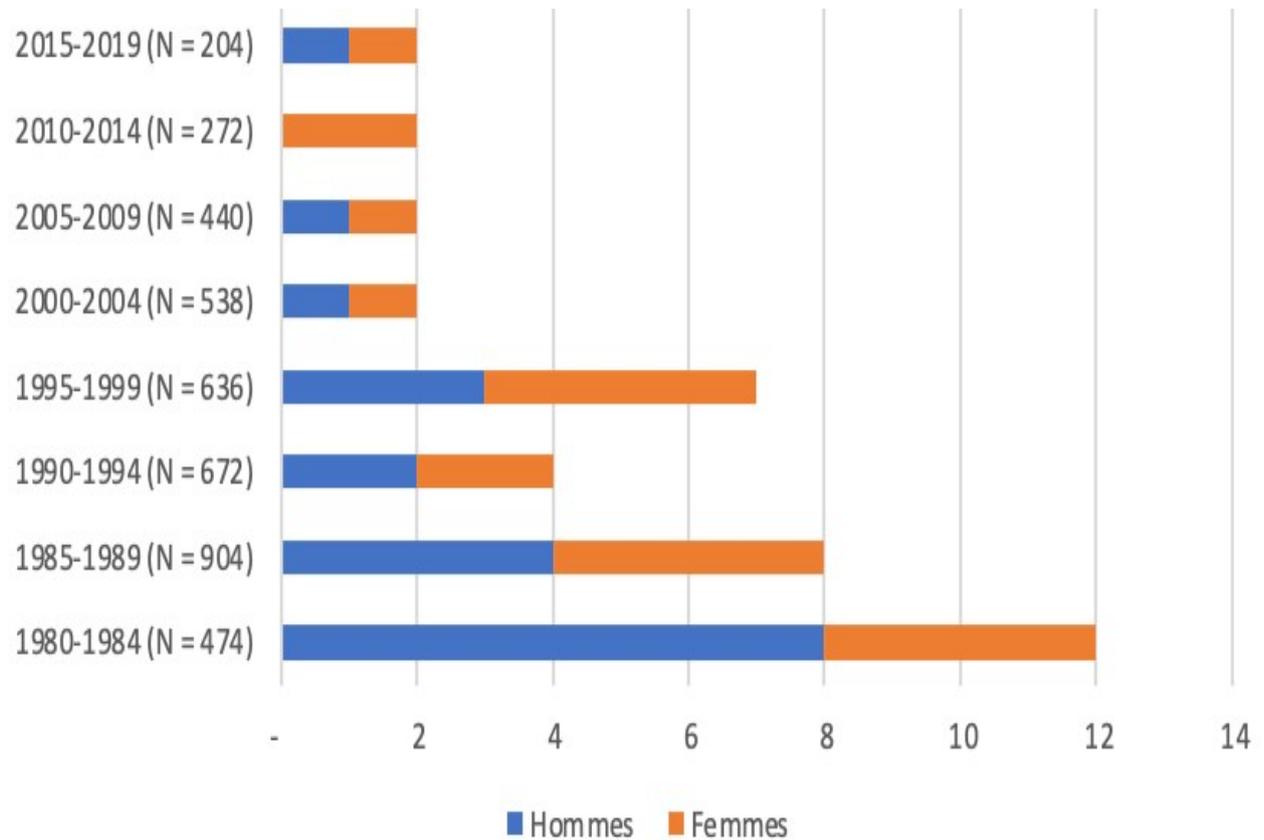
Annexe 07 : Liste des organisations par forme et domaine d'activité (nombre répondants > 3)

Forme	Domaine	Organisation (Nombre réponses >3)	Nbr e	%
Etablissement public	Agroalimentaire - Agriculture	DDETSPP	225	17,0
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Boehringer Ingelheim	53	4,0
Etablissement public	Santé animale/humaine - One Health	ANSES	53	4,0
Etablissement public	Agroalimentaire - Agriculture	Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation	50	3,8
Etablissement public	Enseignement Supérieur médecine animale France	École Nationale Vétérinaire d'Alfort	44	3,3
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Ceva Santé Animale	41	3,1
Etablissement public	Enseignement Supérieur médecine animale France	VetAgro Sup	41	3,1
Etablissement public	Enseignement Supérieur médecine animale France	École Nationale Vétérinaire de Toulouse	38	2,9
Etablissement public	Agroalimentaire - Agriculture	DGAL Direction Générale de l'Alimentation	37	2,8
Entreprise privée	Chimie-Pharmacie	Sanofi	35	2,6
Etablissement public	Enseignement Supérieur médecine animale France	Oniris	34	2,6
Etablissement public	Agroalimentaire - Agriculture	DRAAF	33	2,5
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Virbac	32	2,4
Etablissement public	Santé animale/humaine - One Health	INRAE	30	2,3
Etablissement public	Santé animale/humaine - One Health	CIRAD	27	2,0
Organisme international	Affaires étrangères	Commission européenne	26	2,0
Entreprise privée	Agroalimentaire - Agriculture	Royal Canin	20	1,5
Etablissement public	Enseignement Supérieur France (hors médecine animale)	INSERM	19	1,4
Inconnu	Inconnu	sans emploi	18	1,4
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Charles River	17	1,3
Etablissement public	Education Nationale	Education nationale	17	1,3
Etablissement public	Enseignement Supérieur médecine animale Etranger	Université de Montréal	17	1,3
Etablissement public	Agroalimentaire - Agriculture	DDT(M) Direction Départementale des Territoires (et de la Mer)	16	1,2
Entreprise privée	chimie-pharmacie	MSD	15	1,1
Etablissement public	Laboratoire d'analyses	Laboratoire Vétérinaire Départemental	15	1,1
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Zoetis	14	1,1
Etablissement public	Biodiversité	Ministère de la Transition Ecologique	14	1,1
Etablissement public	Agroalimentaire - Agriculture	DAAF Direction de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt	12	0,9
Fondation-Association	Santé animale/humaine - One Health	Institut Pasteur	12	0,9
Etablissement public	Enseignement Supérieur France (hors médecine animale)	CNRS	11	0,8
Etablissement public	Laboratoire d'analyses	Laboratoire Départemental d'Analyses	11	0,8
Entreprise individuelle	Arts, spectacles et activités récréatives	Artiste	10	0,8
Entreprise privée	Chimie-Pharmacie	Servier	10	0,8

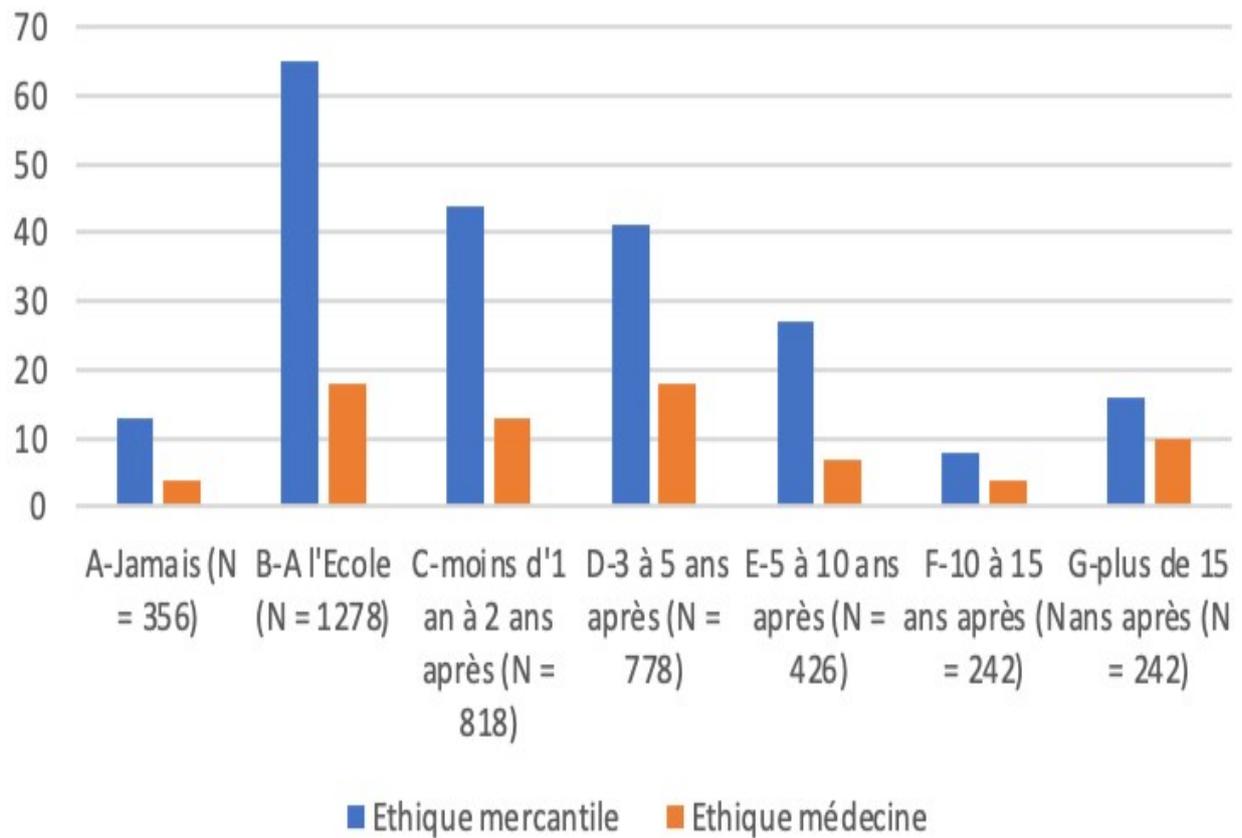
Etablissement public	Armées	Groupe Vétérinaire Armée	10	0,8
Entreprise individuelle	Informatique-Gestion-Formation continue	Consultant	9	0,7
Entreprise privée	Chimie-Pharmacie	Elanco	9	0,7
Etablissement public	Biodiversité	OFB Office Français de la Biodiversité	9	0,7
Entreprise individuelle	Santé animale/humaine - One Health	Cabinet médical	8	0,6
Entreprise privée	Presse - Edition - Communication	Les Editions du Point Vétérinaire	8	0,6
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Vetoquinol	8	0,6
Entreprise individuelle	Santé animale/humaine - One Health	Consultant Santé animale	7	0,5
Entreprise privée	Commerce - Distribution - Négoce	Alcyon	7	0,5
Etablissement public	Sécurité	Préfecture	7	0,5
Fondation-Association	Santé animale/humaine - One Health	GDS	7	0,5
Inconnu	Inconnu	Inconnu	7	0,5
Entreprise individuelle	Agroalimentaire - Agriculture	Exploitant agricole	6	0,5
Entreprise privée	Chimie-Pharmacie	Axience	6	0,5
Entreprise privée	Commerce - Distribution - Négoce	Centravet	6	0,5
Entreprise privée	Laboratoire d'analyses	Laboratoire Idexx	6	0,5
Etablissement public	Affaires étrangères	Ambassade de France	6	0,5
Etablissement public	Agroalimentaire - Agriculture	DGER Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche	6	0,5
Etablissement public	Armées	Ministère des Armées	6	0,5
Etablissement public	Laboratoire d'analyses	Labocea	6	0,5
Etablissement public	Santé animale/humaine - One Health	CEA	6	0,5
Organisme international	Autres	The World Bank	6	0,5
Organisme international	Santé animale/humaine - One Health	FAO	6	0,5
Organisme international	Santé animale/humaine - One Health	OIE Organisation Mondiale de la Santé Animale	6	0,5
Entreprise privée	Agroalimentaire - Agriculture	Adisseo Group	5	0,4
Entreprise privée	Chimie-Pharmacie	BioMérieux	5	0,4
Entreprise privée	chimie-pharmacie	Novartis	5	0,4
Entreprise privée	Chimie-Pharmacie	Roche	5	0,4
Entreprise privée	Laboratoire d'analyses	Eurofins Laboratoire	5	0,4
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Dechra Veterinary Products	5	0,4
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Janssen	5	0,4
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Veranex	5	0,4
Etablissement public	Autres	Conseil Départemental	5	0,4
Etablissement public	Laboratoire d'analyses	Terana	5	0,4
Entreprise individuelle	Agroalimentaire - Agriculture	Elevage	4	0,3
Entreprise privée	Laboratoire d'analyses	Laboratoire d'Anatomie Pathologique Vétérinaire	4	0,3
Entreprise privée	Laboratoire d'analyses	Orbio Laboratoire	4	0,3
Entreprise privée	Presse - Edition - Communication	La Dépêche Vétérinaire	4	0,3
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Bayer	4	0,3
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Dômes Pharma	4	0,3

Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Hill's Pet Nutrition	4	0,3
Entreprise privée	Santé animale/humaine - One Health	Phileo Lesaffre	4	0,3
Etablissement public	Agroalimentaire - Agriculture	Chambre d'Agriculture de France	4	0,3
Etablissement public	Agroalimentaire - Agriculture	IFCE	4	0,3
Etablissement public	Agroalimentaire - Agriculture	SIVEP Service d'inspection vétérinaire et phytosanitaire	4	0,3
Etablissement public	Laboratoire d'analyses	Inovalys	4	0,3
Etablissement public	Santé animale/humaine - One Health	AFD - Agence Française de Développement	4	0,3
Etablissement public	Santé animale/humaine - One Health	CHU	4	0,3
			TOTAL	1321

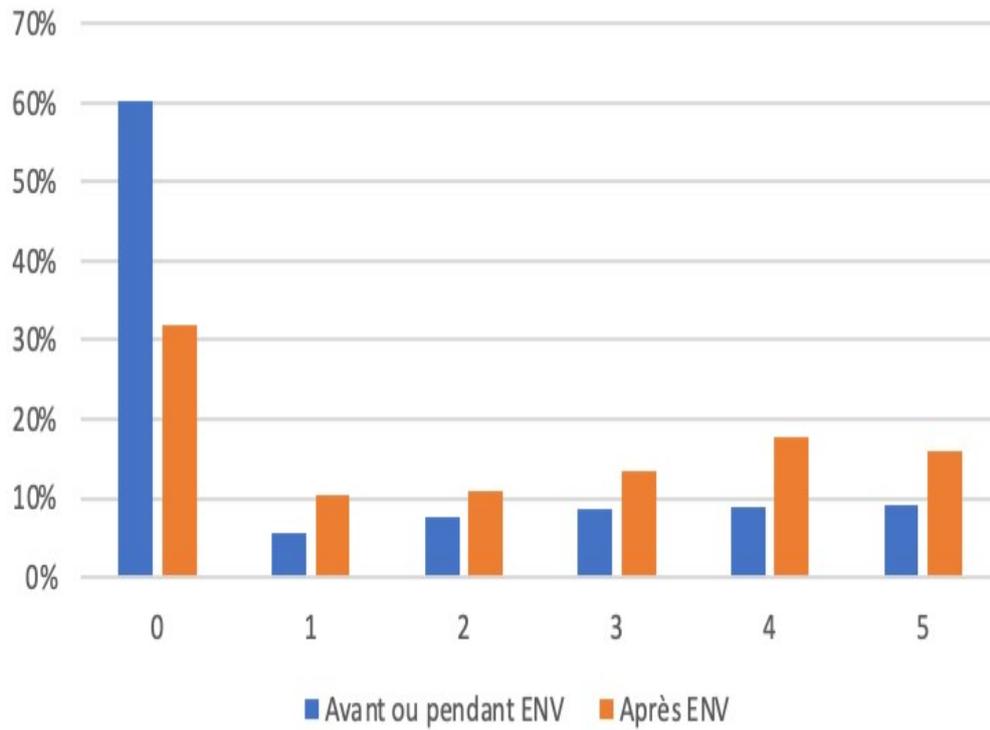
Annexe 08 : Répartition des groupes de formation par sexe des répondants et par nombre individus ayant cité l'item « manque de débouchés dans l'agriculture » dans les verbatims



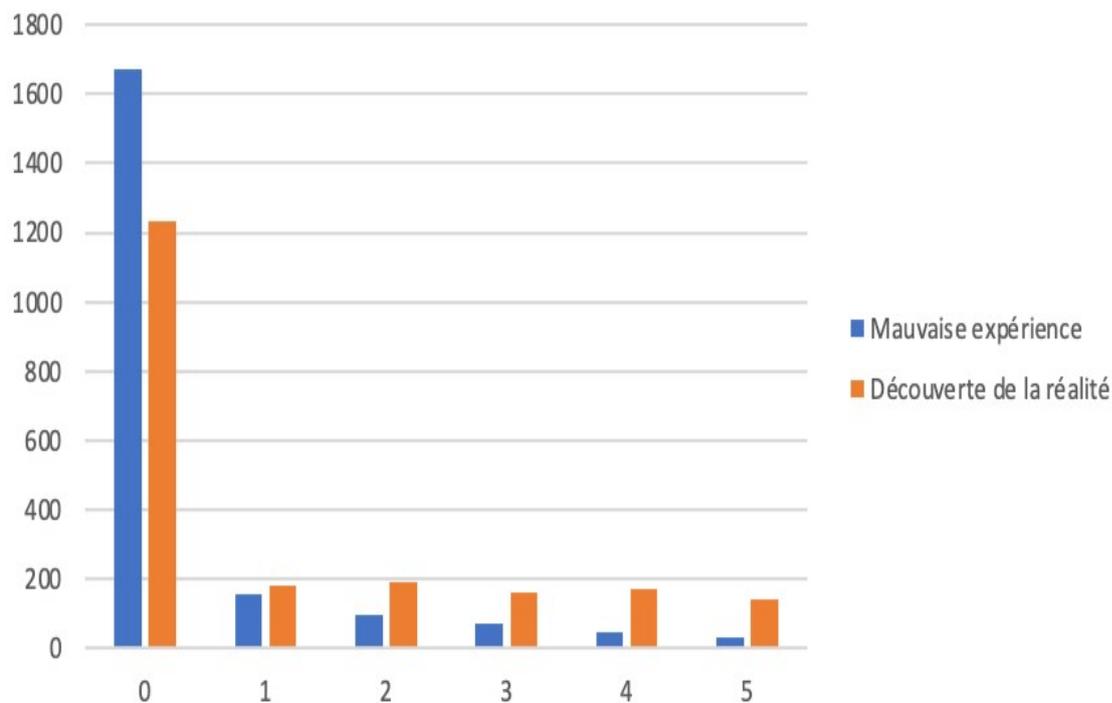
Annexe 09 : Répartition entre verbatim lié aux considérations éthiques mercantiles (en bleu) et médicales (en orange) et prise de décision



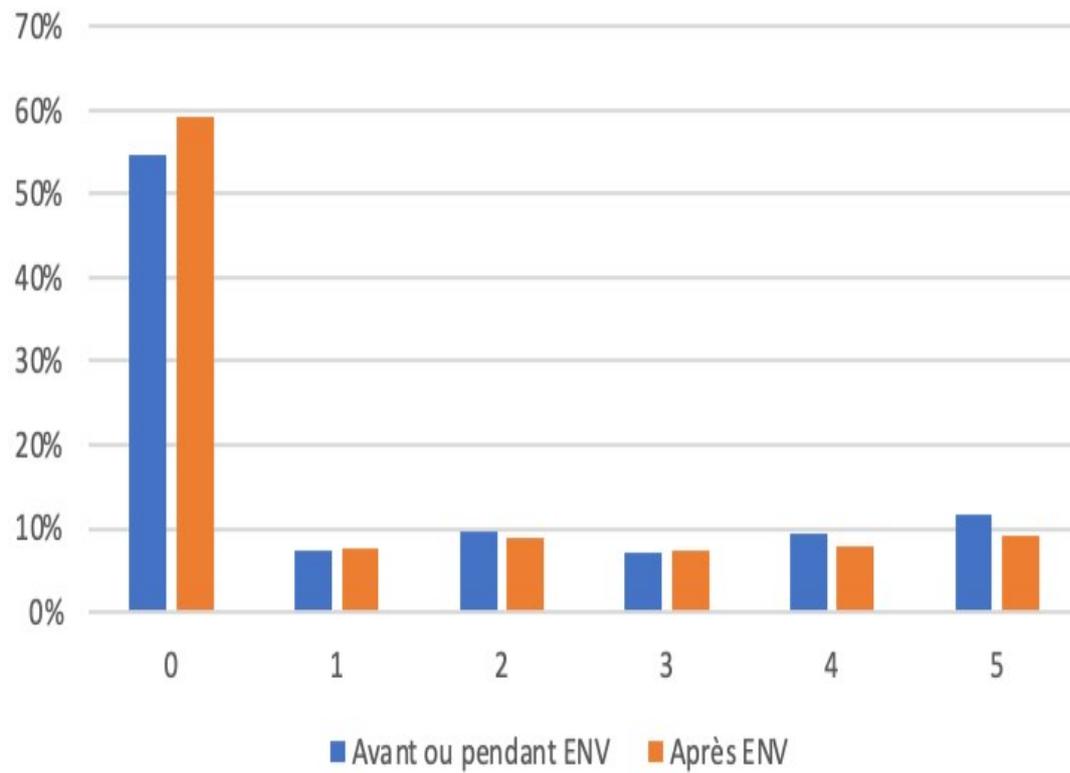
Annexe 10 : Comparaison de l'item déséquilibre vie professionnelle / vie privée selon la temporalité de la décision



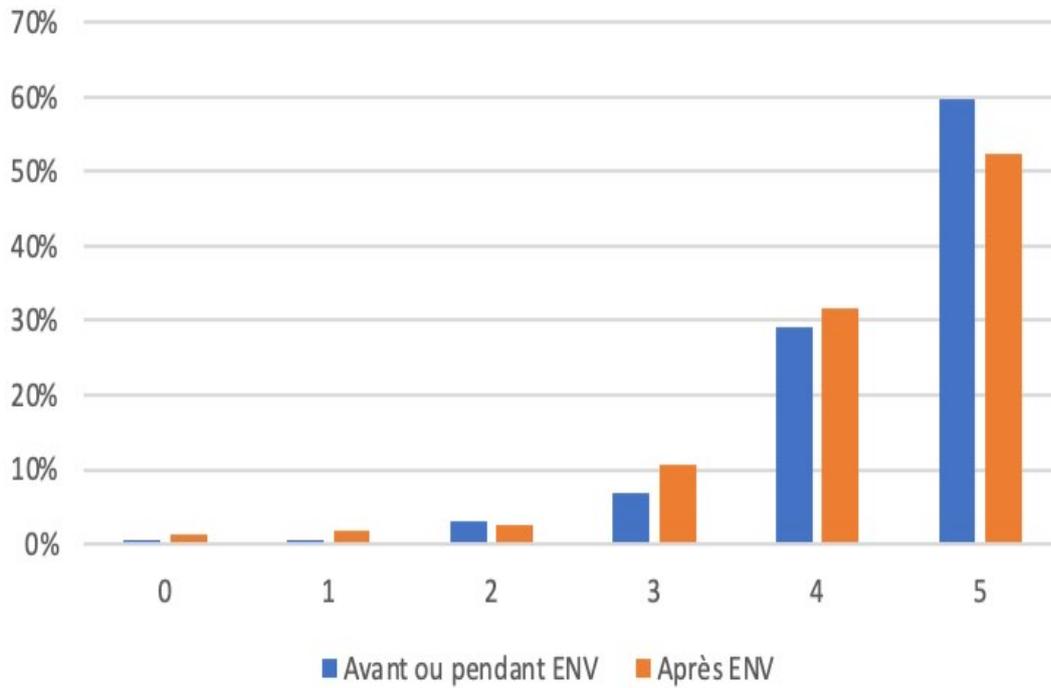
Annexe 11 : Comparaison des items « mauvaise expérience en stage » et « Découverte de la réalité métier lors d'un stage »



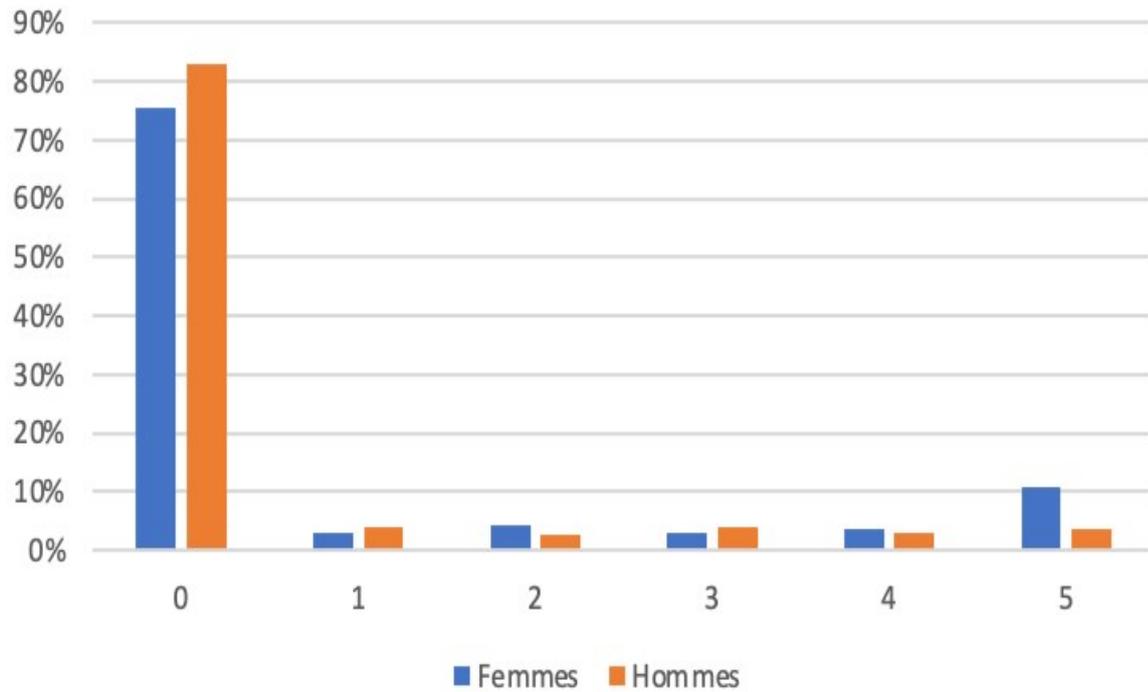
Annexe 12 : Comparaison de l'item « manque d'information sur les débouchés » selon la temporalité de la prise de décision



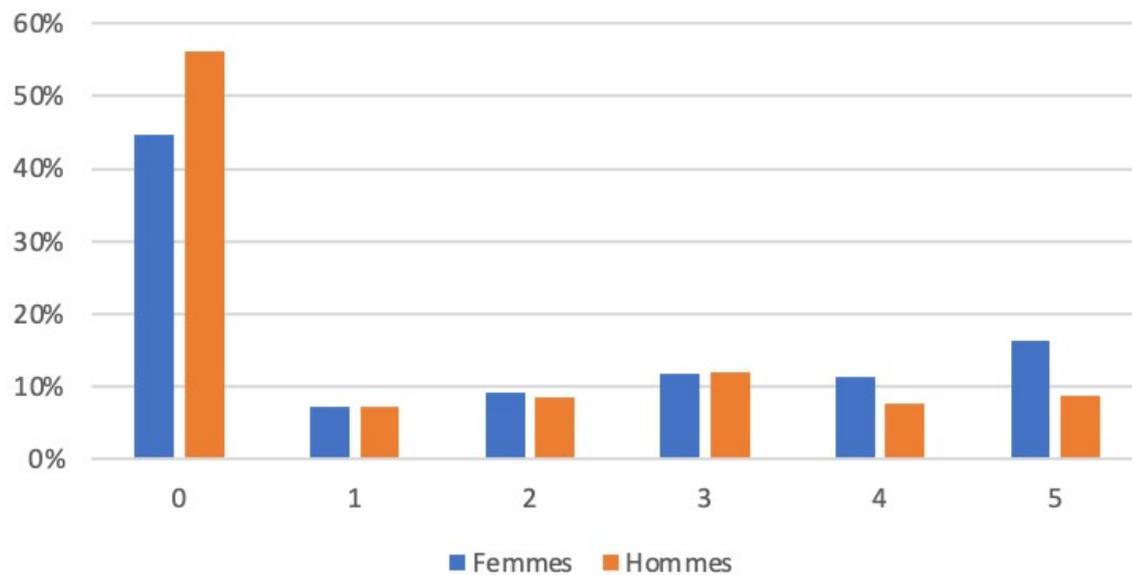
Annexe 13 : Comparaison de la note donnée à l'activité actuelle selon la temporalité de la prise de décision



Annexe 14 : Comparaison de l'importance du suivi du conjoint selon le sexe



Annexe 15 : Comparaison de la priorité à la vie personnelle selon le sexe



Annexe 16 : Nombre de répondants ayant suivi une formation par domaine et par niveau

FORMATION	Agrégation	Certificat	Doctorat	HDR	Master	Non Concerné	Non diplômant	TOTAL/ domaine	%
Aucun						370		370	18 %
Autre	2	12	10	2	7		14	47	2%
Business		6	2		183		2	193	9%
Business/Autre		1	1		5		1	8	0%
Business/Médecine		2	7	1	60		2	72	3%
Business/Santé publique		4			14			18	1%
Business/Statistiques		1			5			6	0%
Environnement		3	16		22		1	42	2%
Inconnu		1	66	13	16			96	5%
Informatique		1			3			4	0%
Médecine		233	182	35	167		102	719	35 %
Médecine/Autre		2			2			4	0%
Médecine/Santé Publique		21	9	2	15			47	2%
Médecine/Statistiques		11	3	1	8			23	1%
Multiplés		3	5		10			18	1%
Santé Publique		243	34		82		4	363	18 %
Santé Publique/Autre	1		2		1			4	0%
Santé Publique/Statistiques		3	2	1	3			9	0%
Sciences Politiques					8			8	0%
Statistiques		15	2		2			19	1%
TOTAL/ niveau	3	562	341	55	613	370	126	2070	
	0%	27%	16%	3%	30%	18%	6%		

CONSULTATION DES VÉTÉRINAIRES SUR LEURS RAISONS DE NE PAS PRATIQUER LA MÉDECINE DES ANIMAUX EN CLIENTÈLE

AUTEUR : Floriane CHAPUIS

RÉSUMÉ :

Le diplôme vétérinaire délivré par les Écoles Nationales Vétérinaires (ENV) françaises offre de nombreux débouchés, même si beaucoup de jeunes font le choix de ce cursus sélectif par vocation, majoritairement médicale. La profession vétérinaire a connu de nombreuses et profondes évolutions, dont certaines sont le fruit de décisions politiques. Elles impliquent une restructuration rapide de l'identité professionnelle, qui, à l'échelle individuelle, est modelée de la formation à la retraite. Lors d'une non-congruence entre la personne et son métier on parlera de vocation contrée, source de reconversion professionnelle volontaire. Cet enjeu est devenu un problème public du fait de la diminution du maillage rural qui menace l'intérêt général.

Ce travail va au-delà de l'identification des déterminants de la vocation contrée puisqu'il s'attache à comprendre les motivations professionnelles des vétérinaires qui n'exercent pas la médecine des animaux en clientèle.

Pour cela, une base unique de vétérinaires non praticiens a été constituée. L'étude a porté sur un échantillon de 3 175 vétérinaires diplômés des ENV entre 1980 et 2017 dont une adresse de messagerie a été identifiée et s'est déroulée en deux phases. La première a consisté en une série d'entretiens exploratoires semi-directifs sur 25 personnes représentatives. La seconde était un questionnaire visant à déterminer les motivations professionnelles des individus ayant bifurqué et les déterminants d'une éventuelle vocation contrée. Cette phase a reçu un taux de réponses de 65,2%.

L'analyse des résultats a montré que beaucoup de vétérinaires ont choisi de ne pas pratiquer en raison d'une vocation supérieure pour un autre métier. Lorsqu'ils existaient, les déterminants majeurs de la vocation contrée étaient liés à la perte de sens du métier de praticien dans toutes ses composantes, notamment en regard des évolutions de la place de l'animal et du travail dans la société. Ils ont rapporté que l'exercice de la médecine vétérinaire leur a semblé fermé sur lui-même, individualiste et offrant peu de perspectives de changements. Parallèlement, les limites éthiques d'une pratique soumise à l'exigence de rentabilité économique ont émergé, se confrontant à une vocation initiale puisant son enracinement dans la médecine, l'intérêt général et la volonté de « prendre soin ». Cependant, ces facteurs étaient en second plan, derrière le manque de reconnaissance ressenti par ces individus et la volonté de disposer d'une plus grande autonomie, notamment dans l'organisation de leur temps de travail.

Dans l'imaginaire collectif, la profession vétérinaire se démarque des autres professions. Ce travail a permis de montrer qu'en dépit de ce statut singulier, elle n'est pas déconnectée des problématiques rencontrées par tous les corps de métiers. Ce constat justifie pleinement les politiques publiques actuellement mises en place par le Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire. Ce qui la différencie actuellement est son évolution vers un mode de sélection de plus en plus corporatiste, inquiétante car l'hypothèse sur laquelle est fondée a été démentie par cette étude. Le large jeu de données recueilli et analysé dans cette thèse contribuera à optimiser les efforts des pouvoirs publics grâce à connaissance des causes réelles pour lesquelles des vétérinaires choisissent de ne pas pratiquer.

MOTS CLÉS :

PROFESSION VÉTÉRINAIRE / ORIENTATION PROFESSIONNELLE / RECONVERSION PROFESSIONNELLE / MÉDECINE VÉTÉRINAIRE / TRAVAIL / PRATIQUE VÉTÉRINAIRE

JURY :

Président : Pr Yves MILLEMANN

Directeur de thèse : Pr Laurent TIRET

Examinatrice : Dr Julie RIVIÈRE

Invitée : Pr Géraldine SCHMIDT

CONSULTATION OF VETERINARIES ABOUT THEIR MOTIVES FOR CHOOSING TO BE NON PRACTITIONERS

AUTHOR: Floriane CHAPUIS

SUMMARY:

The veterinary diploma issued by the French National Veterinary Schools (ENV) offers many opportunities, even if many young people choose this selective course by a mainly medical vocation. The veterinary profession has undergone thorough changes, which are sometimes the result of political decisions. They call for a rapid restructuring of professional identity, which is shaped from training to retirement. The countered vocation, which results from the incongruity between the person and a job, is a source of voluntary career change. This issue has become a public issue due to the disappearance of rural network which threatens the general interest.

This work aims not only to identify the determinants of the countered vocation but also the professional motivations of veterinarians who do not practice animal medicine in clientele.

In order to fulfill this goal, a unique database of non-practitioners was created. The study focused on a sample of 3,175 ENV veterinarians who graduated between 1980 and 2017. Two phases followed. The first one was a series of 25 semi-structured exploratory interviews. The second was a survey. It aimed at determining the determinants of the countered vocation, if any, or of the professional motivations of individuals. This phase received a response rate of 65.2%.

The analysis of the results showed that many veterinarians chose not to practice because of the existence of a higher vocation for another job. When they existed, the major determinants of the countered vocation were linked to the loss of meaning of the job of practitioner in all its components, particularly with regard to changes in the place of animals and work in society. The practice of veterinary medicine is thus considered to be narrow-minded, individualistic and offering few prospects for change. Besides, the ethics of the practice is questioned with regard to the requirement of economic profitability as opposed to the initial vocation of individuals, which is driven by medicine, the general interest and the desire to "take care". However, these factors are secondary compared to the lack of recognition felt by these individuals as well as the desire for greater autonomy, particularly in the organization of their working time.

The veterinary profession is detached from the rest of the professions in the collective imagination. This study has therefore made it possible to realize that the veterinary profession is not disconnected from the problems encountered by the other professions. This statement justifies the policies currently implemented by the Ministry of Agriculture and Food Sovereignty. What makes it different is its evolution towards an increasingly corporatist selection, which may be worrying as the hypothesis on which it is based has been contradicted by this study. The extensive amount of data that was gathered and analyzed provides information about the true reasons why veterinarians choose to be non-practitioners and will therefore contribute to optimize the efforts of public authorities.

KEYWORDS:

VETERINARY PROFESSION / PROFESSIONAL ORIENTATION / JOB RETRAINING /
VETERINARY MEDICINE / WORK / VETERINARY PRACTICE

JURY:

Chairperson: Pr Yves MILLEMANN

Thesis Director: Pr Laurent TIRET

Reviewer: Dr Julie RIVIÈRE

Guest: Pr Géraldine SCHMIDT