

CAMPUS VÉTÉRINAIRE DE LYON

Année 2023 - Thèse n° 058

ENQUÊTE QUALITATIVE SUR L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE VÉTÉRINAIRE : UNE RECONCILIATION INTERGÉNÉRATIONNELLE POSSIBLE ?

THÈSE

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

Et soutenue publiquement le 13 octobre 2023
Pour obtenir le titre de Docteur Vétérinaire

Par

KESSAL Karine

CAMPUS VÉTÉRINAIRE DE LYON

Année 2023 - Thèse n° 058

ENQUÊTE QUALITATIVE SUR L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE VÉTÉRINAIRE : UNE RECONCILIATION INTERGÉNÉRATIONNELLE POSSIBLE ?

THESE

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

Et soutenue publiquement le 13 octobre 2023
Pour obtenir le titre de Docteur Vétérinaire

Par

KESSAL Karine

Liste des enseignants du Campus Vétérinaire de Lyon (20/03/2023)

Pr ABITBOL	Marie	Professeur
Dr ALVES-DE-OLIVEIRA	Laurent	Maître de conférences
Pr ARCANGIOLI	Marie-Anne	Professeur
Dr AYRAL	Florence	Maître de conférences
Pr BECKER	Claire	Professeur
Dr BELLUCO	Sara	Maître de conférences
Dr BENAMOU-SMITH	Agnès	Maître de conférences
Pr BENOIT	Etienne	Professeur
Pr BERNY	Philippe	Professeur
Pr BONNET-GARIN	Jeanne-Marie	Professeur
Dr BOURGOIN	Gilles	Maître de conférences
Dr BRUTO	Maxime	Maître de conférences
Dr BRUYERE	Pierre	Maître de conférences
Pr BUFF	Samuel	Professeur
Pr BURONFOSSE	Thierry	Professeur
Dr CACHON	Thibaut	Maître de conférences
Pr CADORÉ	Jean-Luc	Professeur
Pr CALLAIT-CARDINAL	Marie-Pierre	Professeur
Pr CHABANNE	Luc	Professeur
Pr CHALVET-MONFRAY	Karine	Professeur
Dr CHANOIT	Gillaume	Professeur
Dr CHETOT	Thomas	Maître de conférences
Pr DE BOYER DES ROCHES	Alice	Professeur
Pr DELIGNETTE-MULLER	Marie-Laure	Professeur
Pr DJELOUADJI	Zorée	Professeur
Dr ESCRIOU	Catherine	Maître de conférences
Dr FRIKHA	Mohamed-Ridha	Maître de conférences
Dr GALIA	Wessam	Maître de conférences
Pr GILOT-FROMONT	Emmanuelle	Professeur
Dr GONTHIER	Alain	Maître de conférences
Dr GREZEL	Delphine	Maître de conférences
Dr HUGONNARD	Marine	Maître de conférences
Dr JOSSON-SCHRAMME	Anne	Chargé d'enseignement contractuel
Pr JUNOT	Stéphane	Professeur
Pr KODJO	Angeli	Professeur
Dr KRAFFT	Emilie	Maître de conférences
Dr LAABERKI	Maria-Halima	Maître de conférences
Dr LAMBERT	Véronique	Maître de conférences
Pr LE GRAND	Dominique	Professeur
Pr LEBLOND	Agnès	Professeur
Dr LEDOUX	Dorothee	Maître de conférences
Dr LEFEBVRE	Sébastien	Maître de conférences
Dr LEFRANC-POHL	Anne-Cécile	Maître de conférences
Dr LEGROS	Vincent	Maître de conférences
Pr LEPAGE	Olivier	Professeur
Pr LOUZIER	Vanessa	Professeur
Dr LURIER	Thibaut	Maître de conférences
Dr MAGNIN	Mathieu	Maître de conférences
Pr MARCHAL	Thierry	Professeur
Dr MOSCA	Marion	Maître de conférences
Pr MOUNIER	Luc	Professeur
Dr PEROZ	Carole	Maître de conférences
Pr PIN	Didier	Professeur
Pr PONCE	Frédérique	Professeur
Pr PORTIER	Karine	Professeur
Pr POUZOT-NEVORET	Céline	Professeur
Pr PROUILLAC	Caroline	Professeur
Pr REMY	Denise	Professeur
Dr RENE MARTELLET	Magalie	Maître de conférences
Pr ROGER	Thierry	Professeur
Dr SAWAYA	Serge	Maître de conférences
Pr SCHRAMME	Michael	Professeur
Pr SERGENTET	Delphine	Professeur
Dr TORTEREAU	Antonin	Maître de conférences
Dr VICTONI	Tatiana	Maître de conférences
Dr VIRIEUX-WATRELOT	Dorothee	Chargé d'enseignement contractuel
Pr ZENNER	Lionel	Professeur

Remerciements au jury

A Monsieur le professeur Mohamed Saoud

Des Hospices Civils de Lyon et de l'Université Claude Bernard Lyon I, Faculté de médecine de Lyon. Qui nous a fait l'honneur d'accepter la présidence de notre jury de thèse. Qu'il reçoive ici l'expression de ma gratitude et de mes hommages respectueux.

A Monsieur le Professeur Jean-Luc Cadoré,

De VetAgroSup, Campus Vétérinaire de Lyon. Merci pour avoir accepté d'encadrer ce travail. Un très grand merci pour sa disponibilité et son aide précieuse, pour sa pédagogie et son engagement auprès des étudiants. Qu'il trouve en ces lignes l'expression de mes plus profonds remerciements et de mon admiration.

A Madame la professeur Caroline Prouillac,

De VetAgroSup, Campus Vétérinaire de Lyon. Qui nous a fait l'honneur de juger ce travail et de participer à notre jury de thèse. En espérant que son regard enrichisse ce travail de recherche. Qu'elle trouve ici l'expression de mes sincères remerciements et de ma reconnaissance

A Madame Léonie Varobieff,

De l'Université Jean Moulin Lyon III, ANSES et CNRS. Qui nous a suggéré ce travail et fait l'honneur de participer à notre jury de thèse. Merci pour son implication et la qualité de nos échanges. Puisse ce travail lui être utile. Qu'elle trouve ici la marque de toute mon estime et de toute mon amitié.

Table des matières

Liste des annexes.....	15
Liste des figures.....	17
Liste des tableaux.....	19
Liste des abréviations.....	21
Introduction.....	23
Partie 1.....	25
L'identité professionnelle vétérinaire.....	25
I. Qu'est-ce que l'identité professionnelle ?.....	25
A. Vers une première approche du concept d'identité professionnelle.....	25
1. Quelques définitions préalables.....	25
2. L'identité professionnelle au cœur de l'identité.....	26
3. L'identité professionnelle est propre à un individu ou un groupe d'individus.....	27
B. La construction de l'identité professionnelle.....	28
1. Sa construction passe par des processus définis.....	28
a. Une appartenance initiale essentielle.....	28
<i>b. La professionnalisation : entre constitution des professions et développement</i>	
<i>professionnel des individus (Wittorski 2008).....</i>	29
2. La reconnaissance par soi-même et autrui permet son existence.....	29
3. La socialisation professionnelle.....	30
C. L'identité professionnelle est en remaniement permanent.....	31
1. Les facteurs influençant l'évolution de l'identité professionnelle.....	31
a. Des facteurs extrinsèques.....	31
b. Des facteurs intrinsèques.....	31
2. La crise identitaire est-elle le moteur de l'évolution de l'identité professionnelle ?.....	32
II. L'identité professionnelle vétérinaire entre histoire, mutations, représentations et enjeux	
actuels.....	33
A. Brève histoire de la profession vétérinaire.....	33
1. La création de la première école vétérinaire en 1761 par Claude Bourgelat.....	33
2. Et avant 1761 ?.....	34
3. La création du titre de docteur vétérinaire et la fin de l'empirisme.....	34
4. Les grands changements du XXe siècle : mécanisation, féminisation, spécialisation,	
urbanisation.....	35
5. A quoi ressemble la profession à l'aube du XXIe siècle ?.....	36
a. Une profession reconnue qui s'initie au code du travail à la fin du XXe siècle.....	36
b. La formation essaye de s'adapter.....	36

c. Les vétérinaires, des pessimistes ?	37
B. Les représentations du vétérinaire	38
1. L'image du vétérinaire dans la société	38
a. L'image du vétérinaire évolue avec la profession	38
b. Une image positive mais incomplète et idéalisée	41
2. La représentation du vétérinaire par les vétérinaires	41
a. Les représentations socio-professionnelles des étudiants vétérinaires	41
b. Les représentations sociales du vétérinaire par les praticiens	42
C. Comment se caractérise la profession vétérinaire aujourd'hui ?	43
1. Une profession aux multiples facettes	43
2. Aperçu démographique général de la profession vétérinaire	44
3. Les tendances de la profession vétérinaire dans les années 2020	45
a. Les voies d'accès à la profession se diversifient et accueillent de plus en plus de candidats	45
b. Le secteur animal de compagnie est en progression constante	46
c. La féminisation se poursuit	46
d. Les structures vétérinaires s'agrandissent	46
e. Le maillage territorial en zone rurale est précaire	47
f. La pénurie de praticien est source de tensions	47
g. Une pratique teintée de mal-être	48
4. Quels sont les enjeux auxquels le praticien est confronté à l'horizon 2030 ?	49
III. L'identité professionnelle vétérinaire s'inscrit au cœur de plusieurs générations de praticiens à partir du milieu du XXe siècle	50
A. Quatre générations de vétérinaires actuellement sur le marché du travail	50
1. Qu'est-ce qu'une génération ?	51
a. Définition et étymologie	51
b. Les travaux de Stauss et Howe (Strauss, Howe 1991)	51
c. Une notion controversée en sciences sociales	52
2. Les stéréotypes générationnels et le rapport au travail : quatre groupes sociaux se succèdent de 1946 au début des années 2000	53
a. Les baby-boomers (de 1946 à 1962)	53
b. La génération X (de 1965 à 1980)	54
c. La génération Y (de 1981 à 1995)	55
d. La génération Z (de 1996 à 2010)	56
3. Un climat de recrutement vétérinaire tendu : incompréhension générationnelle vétérinaire, de quoi parle-t-on ?	58
B. Les vétérinaires praticiens et leur rapport au travail	59

1. Modalités d'exercice	60
2. Le quotidien de praticien canin, rural ou mixte	60
3. Des soignants sur lesquels pèsent des exigences comparables aux professionnels de santé	61
4. Un rapport sain au travail ?	62
a. Une profession accroc au travail	62
b. Le Burn out des vétérinaires	63
5. Une vision différenciée selon la génération ?	64
Partie 2	67
Enquête qualitative auprès de vétérinaires praticiens des régions Auvergne-Rhône alpes et Bretagne et d'étudiants de VetAgroSup	67
I. Objectifs.....	67
II. Matériel et méthode	68
III. Résultats	73
A. Les prémices de la construction identitaire du vétérinaire.....	73
1. Modèles et filiations	73
2. Une envie qui naît pendant l'enfance	74
3. Une évidence plus tardive révélée par les études	75
4. Un parcours scolaire marquant	76
B. L'image du vétérinaire.....	77
1. Les qualités du vétérinaire idéal.....	77
2. Le rôle du vétérinaire idéal.....	78
C. La confrontation aux réalités du métier	81
1. La désillusion	81
2. Les contraintes inhérentes au quotidien de praticien.....	81
a. La Permanence et la Continuité des Soins.....	81
b. Les tâches inhérentes à la gestion d'entreprise	82
3. L'importance des premières expériences professionnelles et du soutien confraternel...	83
a. Une transition entre premières responsabilités et premiers stress.....	83
b. Le soutien confraternel	84
c. Le cas particulier du harcèlement et des agressions	85
D. La pratique au quotidien.....	86
1. Le quotidien des praticiens	86
a. Les aspects positifs et négatifs de la pratique	86
b. Les conditions d'une pratique sereine.....	88

2. Le rapport au travail	88
a. Le temps consacré au travail.....	88
b. La place accordée au travail.....	89
c. Le syndrome de l'imposteur.....	90
d. La limite entre vie sociale et privée a des contours flous.....	91
E. La formation.....	92
1. Le manque de préparation à la relation client.....	92
2. Le manque de préparation à la relation client.....	93
3. L'importance des stages.....	93
F. Le rapport à la clientèle au cœur de l'identité du vétérinaire	94
1. L'exigence des clients en canine	94
2. La reconnaissance	94
3. Internet et les réseaux sociaux	95
4. La crise de Covid-19	95
G. Une profession émotionnellement difficile	96
1. Les situations difficiles de la pratique du vétérinaire	96
a. La misère animale et la misère humaine.....	96
b. Les situations de détresse des propriétaires.....	97
c. Les euthanasies.....	97
2. La santé mentale est mise à mal.....	98
a. Le rythme de travail.....	98
b. Les situations de mal-être et de burnout.....	98
3. Les stratégies mises en place par le praticien	99
H. Regards sur la profession	100
1. La société et la profession ont évolué	100
a. Des mutations irréversibles.....	100
b. Des femmes dans un monde d'hommes.....	101
c. Quid de la PCS ?	101
d. Un contexte actuel anxiogène	102
2. Existe-t-il une incompréhension générationnelle ?.....	102
a. Une réponse pas si évidente	102
b. Des différences de formation et de pratiques qui peuvent mener à des tensions	103
c. Un ressenti différent.....	104
d. La reproduction des schémas connus	105
3. Les enjeux dans les années 2020.....	106

a. L'émergence des grands groupes vétérinaires	106
b. L'avenir de la pratique rurale.....	106
c. Les difficultés de recrutement.....	107
d. La rémunération.....	107
e. Les problématiques écologiques.....	108
IV. Discussion.....	109
A. Qualités et défauts de la démarche	109
1. Le choix du sujet.....	109
2. La méthode qualitative par l'entretien.....	109
3. Le profil des participants de l'étude.....	110
4. Méthode de recrutement.....	110
B. Résultats.....	111
C. Perspectives.....	112
Conclusion	113
Bibliographie.....	115
Annexes	121

Liste des annexes

<i>Annexe 1 : Extrait du journal de bord.....</i>	<i>122</i>
<i>Annexe 2 : Engagement de confidentialité.....</i>	<i>124</i>
<i>Annexe 3 : Guide d'entretien praticien.....</i>	<i>125</i>
<i>Annexe 4 : Guide d'entretien étudiant.....</i>	<i>126</i>
<i>Annexe 5 : Exemple d'entretien transcrit.....</i>	<i>127</i>

Liste des figures

<i>Figure 1 : Identité personnelle, identité professionnelle, identité sociale, source : (Désaulniers, Legault 2003) ..</i>	<i>28</i>
<i>Figure 2 : Illustration d’auteur inconnu pour la surcouverture du roman Dr Vlimmen de A. Roothaert, éditions Buschmann (Anvers), fin des années 30, collection personnelle d’Emmanuel THEBAUD</i>	<i>39</i>
<i>Figure 3 : Photographie de Marshall Thompson, interprétant le Dr Tracy dans la série Daktari de Ivan Tors, pour la couverture du Daktari Annual, 1971, livre basé sur la série, éditions Fher</i>	<i>39</i>
<i>Figure 4 : Illustration de Geronico pour le supplément du journal OKAPI, 01/03/1975 éditions Bayard Press, collection personnelle d’Emmanuel THEBAUD</i>	<i>39</i>
<i>Figure 5 : Illustration de Catherine Proteaux-Zubert, Youpi N°139 @Bayard, 2000</i>	<i>40</i>
<i>Figure 6 : Image tirée de l’émission Vétérinaires, leur vie en direct diffusée sur TF1, 2017</i>	<i>40</i>
<i>Figure 7 : Noémie Schmidt dans le rôle d'une vétérinaire, image tirée du film Les vétos de Julie Manoukian, 2020</i>	<i>40</i>
<i>Figure 8 : Schéma du champ d'études de l'Atlas démographique de la profession vétérinaire, source : CNOV, 2022</i>	<i>44</i>
<i>Figure 9 : Estimation de la répartition par générations des vétérinaires inscrits à l'ordre en 2021 (années de naissances entre parenthèses) d’après les données du CNOV, 2022</i>	<i>57</i>
<i>Figure 10 : Nuage de mots des qualités du vétérinaire selon les générations Y et Z, réalisé par l’auteur</i>	<i>77</i>
<i>Figure 11 : Nuage de mots des qualités du vétérinaire selon les générations X et baby-boomers, réalisé par l’auteur</i>	<i>77</i>
<i>Figure 12 : Rôles du vétérinaire idéal répartis envers cinq entités, réalisé par l'auteur</i>	<i>79</i>

Liste des tableaux

<i>Tableau I : Principales caractéristiques stéréotypées des quatre générations de vétérinaires actuellement sur le marché du travail.....</i>	<i>58</i>
<i>Tableau II: Les trois dimensions du burnout des vétérinaires français comparé à un échantillon de référence et à un échantillon d'exploitants agricoles français, source : Truchot et al, 2022.....</i>	<i>64</i>
<i>Tableau III : Caractéristiques de l'échantillon étudié</i>	<i>70</i>
<i>Tableau IV : Raisons thématiques qui ont motivé la poursuite d'études vétérinaires des participants de l'étude et quelques verbatim illustratifs.....</i>	<i>75</i>
<i>Tableau V : Quatre rôles du vétérinaire idéal cités par les participants et leur occurrence au sein des quatre générations de l'étude.....</i>	<i>80</i>
<i>Tableau VI: Aspects positifs de la pratique canine, mixte ou rurale en fonction du taux d'occurrence parmi les quatre générations étudiées au cours des entretiens</i>	<i>86</i>
<i>Tableau VII : Aspects négatifs de la pratique canine, mixte ou rurale en fonction du taux d'occurrence parmi les quatre générations étudiées au cours des entretiens</i>	<i>87</i>

Liste des abréviations

BCPST : Biologie, Chimie, Physique et Sciences de la Terre

CNOV : Conseil national de l'ordre vétérinaire

Etc. : Et cætera

ENV : Ecole nationale vétérinaire

ETP : Equivalent temps plein

NAC : Nouveaux animaux de compagnie

NTIC : nouvelles technologies de l'information et de la communication

PCS : Permanence et continuité des soins

SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral

INTRODUCTION

En France, la profession vétérinaire jouit d'une popularité quasi inégalée auprès du grand public, se plaçant régulièrement dans le haut du classement des métiers préférés des Français et des métiers rêvés par les enfants. Elle attire en outre toujours de nombreux étudiants sur les bancs des écoles. Malgré cette popularité, les difficultés de recrutement rencontrés par la plupart des praticiens depuis plusieurs années sont avérées.

Pour pallier ce manque de praticiens, les écoles vétérinaires françaises ont vu leurs effectifs croître drastiquement depuis 2017, avec un objectif de +75 % d'ici la rentrée 2030 (objectif de 840 vétérinaires formés par an contre 480 jusqu'en 2017), (*Ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire, 2022*). Mais les effets de cette augmentation du numerus clausus tardent à se faire ressentir et beaucoup de recruteurs n'hésitent pas à incriminer non pas le nombre mais le profil des candidats potentiels. Méconnaissance des réalités du métier par les étudiants, différences d'aspirations professionnelles des jeunes générations, exigences farfelues des jeunes candidats sont des arguments régulièrement utilisés par les praticiens pour expliquer leur difficulté de recrutement.

La profession vétérinaire a connu de profonds bouleversements depuis la création de son enseignement en 1761. La deuxième moitié du XXe siècle, avec la mécanisation et technicisation de l'élevage, la féminisation, l'augmentation du salariat, la prépondérance progressive du secteur animaux de compagnie, a sûrement été la période la plus riche et marquante pour la profession en termes de mutations. Ainsi les vétérinaires aujourd'hui recruteurs n'ont pas été formés et n'ont pas commencé à travailler dans le même contexte que les vétérinaires qui s'insèrent sur le marché du travail actuellement. Autrement dit, les processus de création de leur identité professionnelle ne se sont pas réalisés dans le même contexte historique et socio-économique.

Il paraît alors intéressant de se demander si ces différences entraînent des perceptions différenciées de leur profession par les vétérinaires dans différentes générations. Et si oui, pourraient-elles expliquer les possibles incompréhensions générationnelles actuelles ?

Cette question générationnelle suscite l'intérêt dans le monde vétérinaire : de nombreux débats houleux fleurissent alors sur les réseaux sociaux, certains articles surfent sur les préjugés générationnels. En réalité peu d'ouvrages étudient véritablement les notions complexes et les phénomènes qui semblent alimenter la question générationnelle.

Dans le cadre de ce travail, nous avons donc souhaité éclairer le sujet des incompréhensions générationnelles constatées sur le marché du travail vétérinaire à travers une étude qualitative de l'identité professionnelle vétérinaire. Notre second objectif étant de comprendre comment cette identité se caractérise aujourd'hui et en quoi son héritage et ses perspectives l'influencent.

Dans la première partie, nous tentons de définir le concept d'identité professionnelle et de comprendre quelles sont les caractéristiques et particularités du monde vétérinaire, depuis sa création et plus particulièrement l'évolution de cette profession depuis le milieu du XXème siècle. La notion de génération et les spécificités des quatre générations actuellement présentes sur le marché du travail vétérinaire sont également expliqués.

Ensuite, la seconde partie poursuit la réflexion entamée et permet d'aller consulter le terrain à travers une étude qualitative réalisée à partir d'entretiens menés auprès de vétérinaires et étudiants vétérinaires de mai à juillet 2023.

PARTIE 1

L'IDENTITE PROFESSIONNELLE VETERINAIRE

I. Qu'est-ce que l'identité professionnelle ?

L'objectif de cette première partie est de comprendre le concept d'identité professionnelle et les notions clés qui le caractérisent afin d'appréhender ensuite plus facilement ce concept sous le prisme vétérinaire.

Il s'agit d'une notion complexe largement étudiée dans la littérature. Nous nous efforçons ici de décrire cette notion sociologique, certes de manière non exhaustive, mais la plus simple possible.

A. Vers une première approche du concept d'identité professionnelle

1. Quelques définitions préalables

Avant de définir la notion d'identité professionnelle, il nous paraît important de revenir sur la définition des termes qui la composent ou semblent lui être liés, à savoir les termes « identité », « métier » et « profession », ces deux derniers étant souvent confondus ou utilisés indifféremment.

L'identité

Il s'agit d'une notion sujet de nombreux ouvrages dans les domaines de la philosophie, des sciences sociales ou de la psychologie. Elle peut se définir comme l'ensemble des caractéristiques propres à un individu ou à un groupe, reconnu par eux-mêmes et par autrui.

Notons que l'identité, du latin « idem » qui signifie « le même », équivaut à ce qui ne change pas, qui est invariant. Pourtant, comme Claude Dubar le fait remarquer, la notion d'identité, du « Moi », est un processus social. L'individu prend conscience de sa propre existence, de ses caractéristiques intrinsèques, fait le lien avec ce qui l'entoure, se reconnaît en tant que « soi », (Dubar 2007). Mais ces caractéristiques ne sont pas figées et l'individu lui-même et son environnement subissent des changements. Ceci provoque alors une double contradiction : « *Comment quelque chose d'identique peut-elle être un processus c'est-à-dire quelque chose qui change ? Comment une identité dépendant des reconnaissances d'autrui peut-elle encore être considérée comme invariante ?* », (Dubar 2007).

Paul Ricoeur permet sûrement de calmer le paradoxe en distinguant deux types d'identité : l'identité-ipse ou ipséité, et l'identité-idem ou mêmeté, (Ricoeur 1990).

L'ipséité renvoie à une composante mouvante de l'identité d'un sujet. Elle est de l'ordre d'une temporalité, d'une promesse : celle que fait l'individu de rester lui-même malgré le changement : « *même si j'ai changé, je n'ai pas changé de vouloir* », (Samama 2005).

La mêmeté est quant à elle une composante immuable à l'image d'un objet inanimé qui ne subit aucun changement dans le temps, ou des empreintes digitales.

Nous pouvons garder à l'esprit cette dimension dynamique de la définition, elle sera retrouvée dans la notion d'identité professionnelle.

Le métier

Le métier désigne une activité rémunératrice associée à des savoir-faire. Selon G. Latreille, pour qu'il y ait constitution du métier à partir de postes, il faut réunir trois éléments : l'existence d'une formation spécifique, la reconnaissance du métier par les autres et le regroupement des personnes concernées, (Latreille 1980).

La profession

Elle se confond souvent avec le sens de métier mais ses définitions semblent intégrer des notions plus globales, fédératrices et intellectuelles. Dubar explique que la langue anglaise traduit le terme « professions » de deux façons, (Dubar 2015) :

- « occupations » d'une part, l'ensemble des emplois tels qu'ils peuvent être recensés administrativement.
- « professions » d'autre part, soit les professions libérales et savantes (tels que médecins, juristes).

C. Tourmen définit la profession comme un « *cas particulier de métier particulièrement structuré* », (Tourmen 2007). Elle caractérise notamment le terme par les idées de structuration forte de l'accès à la profession, d'identité revendiquée et socialement reconnue ainsi que de savoir-faire bien identifiés.

Ainsi, une profession apparaît comme une activité rémunératrice ayant subi une institutionnalisation par ses acteurs professionnels, une instance, qui lui confère une place dans la société, et des structurations administratives. Avocat, médecin, vétérinaire sont des exemples de profession.

2. L'identité professionnelle au cœur de l'identité

L'identité professionnelle peut se définir intuitivement comme une partie de l'identité. Cependant la relation existante entre identité et identité professionnelle semble plus complexe et réciproque.

Historiquement, l'individu exerce un métier d'abord pour sa qualité rémunératrice. Cette activité professionnelle est rarement choisie mais souvent héritée : on devient paysan, boucher parce que nos ancêtres l'étaient. Dans nos sociétés actuelles, il est assez répandu de choisir une orientation professionnelle en fonction de notre caractère, de nos capacités, de nos aspirations ou encore d'un centre d'intérêt voire d'une passion.

L'avis de Florence Osty présenté par Fray et Picouveau est que dans nos sociétés actuelles, l'individu cherche une triple reconnaissance par son travail : « *de la société, d'autrui, de soi-même* » (Fray, Picouveau 2010). On peut comprendre que le travail, au lieu d'être seule caractéristique de l'identité d'un individu, peut en constituer une dimension prépondérante. Cette idée corrobore une étude de 2006 montrant que 40% des interrogés et 54% de personnes actives interrogées estiment que leur activité professionnelle est une composante essentielle de leur identité, après la famille, (Garner, Méda, Sénik 2006).

Ainsi même si l'on peut définir l'identité professionnelle de l'individu comme une dimension de son identité, il apparaît que dans nos sociétés actuelles la place du travail est telle que beaucoup se définissent en grande partie par leur activité professionnelle.

3. L'identité professionnelle est propre à un individu ou un groupe d'individus

L'identité professionnelle peut se concevoir à deux échelles : celle de l'individu et celle de la profession ou du groupe professionnel. L'échelle de l'individu permet sans doute une approche plus abordable tandis qu'à l'échelle des professions, la notion s'étend et permet d'apporter des dimensions historiques, socio-économiques.

A l'échelle de l'individu, l'identité professionnelle est le « moi professionnel ». L'individu, après acquisition de savoirs et techniques spécifiques, devient apte à être reconnu par les membres d'une communauté professionnelle comme un des leurs (« identique à ») mais se reconnaît également comme membre de cette communauté lui-même (« s'identifier à »), (Chavaroche 2006). Ce focus sur l'individu ouvre le champ sociologique à l'étude du rapport de l'individu à son identité professionnelle. Comment l'individu perçoit-il son identité professionnelle ? Comment la construit-il, comment en fait-il l'expérience et quel est le sens qu'il lui accorde ?

A l'échelle des professions, l'identité professionnelle est celle d'un groupe professionnel. Elle englobe, outre une formation et des compétences spécifiques, une histoire, une culture, une place sociale, des valeurs, codes et traditions qui lui sont propres. L'expérience commune que font ses membres et leur grille de lecture du monde social commune conforte son existence.

Ainsi l'identité professionnelle peut se définir pour un individu ou un groupe professionnel. Elle représente des savoirs, des compétences et une appartenance professionnels d'une part, un cadre, des valeurs professionnelles, un contexte historique et socio-culturel d'autre part. Elle se définit dans un contexte social : pour, par, envers et avec autrui.

Mais comment cette identité se construit-elle ?

B. La construction de l'identité professionnelle

1. Sa construction passe par des processus définis

a. Une appartenance initiale essentielle

La construction d'une identité passe par une appartenance à un groupe. L'exemple classique est celui de la famille, il s'agit d'une appartenance imposée. Cette appartenance entraîne un processus d'appropriation qui se solde par la confirmation, le rejet ou la modification des valeurs transmises. C'est par exemple la crise de l'adolescent qui le conduira à reconnaître, rejeter ou transformer les valeurs familiales, (Désaulniers, Legault 2003). Selon Désaulniers et Legault, la socialisation primaire, dont l'instance principale est la famille (d'autres instances interviennent comme l'école ou les groupes sportifs) fait place à la socialisation secondaire où interviennent des instances d'ordre professionnel. L'appartenance de l'individu à ces groupes professionnels est en général choisie mais le processus d'appropriation se met également en place. La figure 1 récapitule l'appartenance selon le type d'identité.

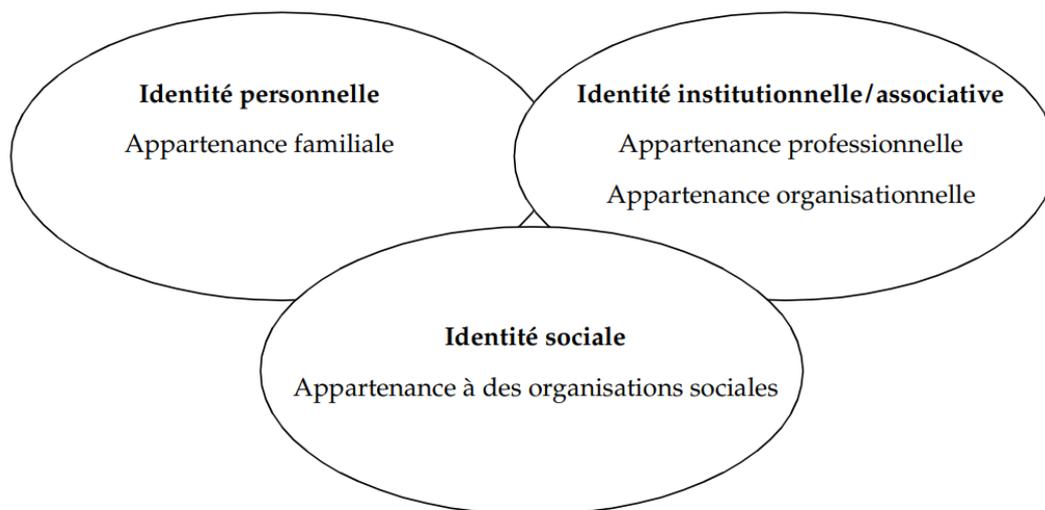


Figure 1 : Identité personnelle, identité professionnelle, identité sociale, source : (Désaulniers, Legault 2003)

Ainsi si on transpose : le vétérinaire, au cours de sa formation, de son inscription à l'ordre pour les praticiens et de son exercice quotidien prend conscience de son appartenance au groupe professionnel des vétérinaires. Le processus d'appropriation, sûrement plus marqué lors de la formation et des premières années d'exercice, le conduit à approuver, rejeter ou transformer les valeurs professionnelles vétérinaires qu'ils lui ont été transmises.

C'est d'ailleurs au cours de sa formation que le processus de professionnalisation du vétérinaire se met en place.

b. La professionnalisation : entre constitution des professions et développement professionnel des individus, (Wittorski 2008)

La professionnalisation se distingue à deux niveaux : celle de l'individu et celle de la profession. Nous pouvons nous appuyer sur les travaux de Wittorski pour éclairer plus précisément le sens double de cette notion.

La professionnalisation au sens de la profession est le mécanisme qui institutionnalise les activités d'un groupe professionnel et qui permet sa reconnaissance. C'est le processus créateur de la profession. C'est le sens de « professionnalisation-profession », elle passe notamment « par la création d'associations professionnelles, par la formalisation et mise en reconnaissance de l'activité, l'obtention de statuts et d'autorisation d'exercer, etc. », (Wittorski, Roquet 2013). Cette construction de la profession passe également par la mise en place et le contrôle de l'accès à la profession via la formation.

La professionnalisation de l'individu est le processus par lequel l'individu accède à un savoir, acquiert des compétences et des codes sociaux en vue d'assurer son appartenance à un groupe professionnel. Il s'agit pour le sujet de passer du statut d'amateur à celui de professionnel, c'est le sens de « professionnalisation-formation », (Wittorski, Roquet 2013) qui est en jeu ici. Cette professionnalisation relève d'une part de l'individu via son développement professionnel : « *il met en œuvre une activité qui est le support de transformations pour lui-même* », cette activité étant l'apprentissage. La professionnalisation du sujet relève aussi d'un tiers, une organisation, une instance qui fixe et évalue les compétences à acquérir par le sujet et les lui attribue, (Wittorski 2009).

2. La reconnaissance par soi-même et autrui permet son existence

Pour qu'il y ait identité professionnelle de l'individu ou du groupe professionnelle, il faut qu'il y ait une reconnaissance de plusieurs natures.

La première reconnaissance est celle de l'individu ou du groupe concerné lui-même. Claude Dubar reprend le concept de miroir développé par James Cooley en 1902, (Dubar 2007) : le « Looking glass self ». C'est à travers l'image que nous renvoie l'autre que se construit notre propre identité : ce que l'autre dit de moi, que je peux rejeter ou affirmer construit mon identité professionnelle. Désaulniers et Legault expliquent effectivement que « *la construction de l'identité professionnelle dépend, en partie, du degré d'exposition des professionnels aux discours publics sur eux-mêmes et sur leur pratique. C'est par une exposition au contenu symbolique de la profession que peut se structurer l'identité professionnelle* », (Désaulniers, Legault 2003).

A l'échelle des professions, l'identité professionnelle a besoin qu'un consensus soit trouvé sur sa nature, pour que ses membres puissent s'y identifier et les autres la différencier de leur identité professionnelle propre. Dubar explique finalement que : « *Les identités professionnelles sont des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres, dans les champ du travail et de l'emploi* », (Dubar 2010).

Si autrui joue un rôle important dans la définition des caractéristiques de l'identité professionnelle par l'image qu'il renvoie et qui permet aux sujets professionnels de s'approprier cette image, c'est aussi en reconnaissant l'utilité sociale de la profession dans l'espace public que son rôle intervient. A. Jorro et I. Houot déclarent que « *La reconnaissance professionnelle dans le champ du travail renvoie aux situations d'appréciation, voire de considération de l'agir professionnel d'un acteur* », (Jorro, Houot 2013). A l'échelle d'une profession, on peut comprendre qu'il s'agit de la reconnaissance de la mission sociale confiée au groupe d'acteurs professionnels concernés. Cette reconnaissance sociale contribue également au niveau individuel et collectif à la construction de l'identité professionnelle.

Les vétérinaires sont les garants de la santé et du bien-être animal et par extension de la santé public et de la sécurité sanitaire. La reconnaissance sociale des vétérinaires, déclinante, explique peut-être en partie le mal-être professionnel qu'éprouve certains praticiens.

3. La socialisation professionnelle

La socialisation professionnelle fait partie de la socialisation secondaire, que nous avons évoquée précédemment, tout comme les socialisations associative, politique, religieuse et conjugale. Cette socialisation s'opère sur un individu déjà porteur de convictions, d'aspirations et autres caractéristiques issues de sa socialisation primaire.

Dans un premier temps s'opère l'orientation vers un métier, il peut s'agir d'un choix, d'une vocation, être le fruit du hasard ou bien un choix par défaut. La famille, d'une manière consciente ou non joue un rôle dans cette orientation, le genre et le statut socio-économique également.

Les acteurs de la socialisation professionnelle sont les instances éducatives : l'école, le collège le lycée, les universités mais également le personnel éducatif, les responsables hiérarchiques. Lors de ce processus, il s'agit certes d'apprendre des savoirs et techniques aux nouvelles recrues mais aussi de leur transmettre des codes socio-culturels et une lecture du monde qui lui est propre. Les acteurs transmettent aux nouvelles recrues de deux manières principales : via la pratique ou via un mode plus scolaire et théorique, (Denave 2020).

Les représentations sociales influencent de manière importante la professionnalisation du sujet. C'est à Moscovici que l'on doit en 1961 le concept de représentations sociales. Une représentation sociale est une construction mentale collective de la réalité sociale qui joue un « rôle dans la communication et dans l'orientation de la pensée et de l'action », (Huteau 2007). Les représentations professionnelles sont des représentations sociales s'appliquant aux métiers, aux fonctions ou aux activités professionnelles. Elles sont construites par l'expérience et par les actions et les interactions entre les membres d'un groupe d'acteurs professionnels.

L'identité professionnelle se construit par divers processus. L'individu se professionnalise et entame sa socialisation professionnelle : il réalise son apprentissage professionnel, guidé par des instances éducatives, se confronte aux représentations professionnelles et prend conscience de son appartenance au groupe. La reconnaissance est essentielle à l'existence même de l'identité professionnelle de l'individu : il est reconnu par ses pairs et se reconnaît lui-même comme un des leurs.

C. L'identité professionnelle est en remaniement permanent

Comme nous l'avons vu pour le concept d'identité lui-même, l'identité professionnelle est elle aussi une notion dynamique. Certains facteurs intrinsèques ou extrinsèques à l'acteur ou au groupe d'acteurs professionnels façonnent l'évolution de cette identité.

1. Les facteurs influençant l'évolution de l'identité professionnelle

a. Des facteurs extrinsèques

Une fois établie, l'identité professionnelle est chahutée au sein d'un contexte sociétal, politique et culturel non statique et avec lequel elle doit composer. Si le contexte général est essentiel dans la prise en compte des mutations de l'identité professionnelle, il ne faut pas oublier avec lui les « *réalités du métier* » et « *l'évolution des missions* » sociétales de la profession en elles-mêmes, (Rayou 2010). Les normes évoluent et avec elles les pratiques et les attentes de la société envers une profession également. Finalement, l'identité professionnelle est en étroite interaction avec ce contexte et les conséquences qu'il a sur elle : « *L'identité professionnelle est bien un processus inséré dans des institutions et marchés de travail, des dynamiques de normes et de modèles qui l'éclairent.* », (Dubar 2007).

b. Des facteurs intrinsèques

L'identité professionnelle se réajuste au fur et à mesure que l'expérience professionnelle du sujet se construit. Elle apparaît alors comme « *le fruit de l'éducation, d'expériences, de choix, d'habitudes, de rencontres* », (Fray, Picouveau 2010). Les relations de l'individu avec ses collègues, des partenaires professionnels, des clients influencent grandement l'évolution de l'identité professionnelle.

Lors de son cheminement professionnel, le sujet fait l'expérience du réel via les émotions ressenties, qu'elles soient positives ou négatives. Evidemment des émotions négatives comme la peur, la déception ou encore la frustration sont susceptibles de créer l'évitement voire l'abandon d'une pratique professionnelle par le sujet. Les émotions positives, elles, permettent sans doute d'augmenter « *la puissance d'agir du sujet* ». Les « *émotions esthétiques face à un travail bien fait* », « *la passion envers son travail* », la « *gratification liée à la reconnaissance* » en sont des exemples et elles influencent l'évolution de l'identité professionnelle du sujet de manière positive, (Bernard 2020).

2. La crise identitaire est-elle le moteur de l'évolution de l'identité professionnelle ?

Claude Dubar définit la crise comme une « *phase difficile traversée par un groupe ou un individu* » ou encore une « *rupture d'équilibre entre diverses composantes* ». Il explique que « *les crises identitaires peuvent être pensées comme des perturbations de relations relativement stabilisées entre des éléments structurant de l'activité [...]. L'activité dont il s'agit ici est l'identification, c'est-à-dire le fait de catégoriser les autres et soi-même.* », (Dubar 2010). Ainsi la crise d'identité professionnelle a lieu quand il y a un défaut de reconnaissance du sujet ou du groupe d'acteurs des représentations de leur identité professionnelle. L'individu n'est plus en mesure de s'identifier aux représentations qui sont faites par lui ou autrui de son identité professionnelle. Si la définition de Dubar suppose avec le terme « perturbation » que la crise peut être un état temporaire, elle ne nie pas qu'elle puisse aussi entraîner une rupture définitive du sujet à son identité professionnelle.

On peut considérer que la crise identitaire, dans le cas où elle ne suppose que la rupture partielle et aboutit à un processus de remise en question plus que de déni de l'identité initiale, peut s'apparenter à une forme extrême de re-modélisation de l'identité professionnelle.

L'identité professionnelle est évolutive. Elle dépend d'un contexte extérieur lui-même dynamique mais aussi des expériences de l'individu et en particulier des émotions positives ou négatives ressenties. La crise identitaire peut conduire à une rupture partielle ou totale entre l'individu et son identité professionnelle.

L'identité professionnelle est une notion sociologique complexe qui est propre à un individu ou à un groupe professionnel. Elle se définit toujours dans un contexte social particulier.

Elle est le fruit de la professionnalisation, de la socialisation professionnelle et passe par une reconnaissance : celle de l'individu lui-même, celle de ses pairs et celle de la société.

L'évolution de l'identité professionnelle est tributaire de l'environnement extérieur et des expériences professionnelles de l'individu, vécues positivement ou négativement.

II. L'identité professionnelle vétérinaire entre histoire, mutations, représentations et enjeux actuels

A. Brève histoire de la profession vétérinaire

Le mot vétérinaire possède une origine latine : « veterinarius ». C'est dans les écrits de Columelle (1er siècle) que l'on voit apparaître pour la première fois ce terme désignant celui qui s'occupe, à l'origine, des « veterini », à savoir des équidés et autres animaux de ferme, (Leclainche 1944).

Nous ne donnons qu'un simple aperçu de l'histoire vétérinaire afin de mieux comprendre les origines de l'identité de cette profession et les héritages qui en résultent. Cette histoire est en réalité bien plus riche et largement explicitée par les travaux de Bost et V-Cottureau ou encore Ronald Hubscher (*Les Maîtres des Bêtes*), Pol Jeanjot-Emery et Gilles Barroux, dont nous nous inspirons principalement ici.

1. La création de la première école vétérinaire en 1761 par Claude Bourgelat

Deuxième moitié du XVIIIe siècle, Claude Bourgelat, écuyer lyonnais passionné de chevaux et nommé depuis 1752 membre correspondant de l'Académie des sciences de Paris, impulse avec le soutien de Bertin, contrôleur général des finances, la création de l'enseignement vétérinaire. Par décret royal du 4 août 1761, il ouvre la première école vétérinaire à Lyon en 1762 et une seconde en 1765-1766 à Maisons-Alfort avec pour vocation - économique en premier lieu - de promouvoir en leur sein « *la connaissance et le traitement des maladies des bœufs, chevaux, mulets etc.* », (Hubscher 1999). Fleurissent ensuite d'autres écoles vétérinaires à travers l'Europe, souvent à l'initiative de diplômés étrangers des écoles lyonnaise et alforienne.

Cette émergence de l'enseignement vétérinaire s'inscrit dans un certain contexte : il s'agit de « *la nécessité de disposer d'un corps médical apte à identifier rapidement les maladies contagieuses* », (Jeanjot-Emery Pol 2002). En effet, les guerres successives qui rythment les XVIIe et XVIIIe siècles en Europe affaiblissent les effectifs équin militaires. De plus, l'exode des civils avec leur cheptel et la nécessité d'approvisionnement des armées en bétail qui en découlent sont à l'origine de nombreuses épizooties. Fièvre aphteuse, péripneumonie, peste bovine, et gale sont ainsi des maladies décrites par la littérature de l'époque et sont la source de pertes économiques notables.

La création de la première école vétérinaire en 1761 permet d'initier la fédération d'une profession naissante, néanmoins des formes de soins aux animaux existent et sont référencées par les populations depuis bien plus longtemps.

2. Et avant 1761 ?

La profession vétérinaire est toute jeune (262 ans) compte tenu de l'histoire de l'humanité et de la domestication. L'origine de la domestication animale remonterait à plus de 10 000 ans avant J.C. avec en premier la domestication du chien puis celle du mouton et de la chèvre, celle du cochon vers -9000 avant J.C. suivis du bétail vers -8000 avant J.C. , (*Hutu 2020*).

On retrouve les traces les plus anciennes de soins aux animaux dans la stèle d'Hammourabi, roi sémite, qui régna sur Babylone vers -2000 avant J.C.. La stèle relate un traité organisationnel de la vie civile babylonienne et comporte quelques lignes sur les modalités d'exercice de la médecine des bœufs et des ânes. Un papyrus découvert en 1895 à Kaoun, datant vraisemblablement d'environ -2000 avant JC également, témoigne de l'existence d'une forme de médecine vétérinaire chez les Égyptiens « *suffisamment importante pour être écrite et diffusée* » : le traitement d'un chien qui titube et tombe et celui des yeux du bœuf, (*Jeanjot-Emery Pol 2002*).

C'est ensuite du côté de philosophes et de médecins que l'on retrouve dans la littérature, à partir du VI^e siècle avant J.C., des études physiologiques, anatomiques et pathologiques des animaux. Aristote et son *Historia Animalium* traitant de la fourbure et du tétanos chez le cheval, de la rage du chien entre autres ; Hippocrate avec des cas d'épilepsie de chèvre et de mouton notamment ; Pélagonius et son traité latin d'hippiatrie en sont des exemples.

Jusque-là, médecine humaine et vétérinaire semblent interconnectées et la métempsychose, théorie selon laquelle l'âme peut habiter plusieurs corps successifs (humains ou animaux) qui est plébiscitée par Pythagore et Platon, impose le respect de l'animal. Mais selon les préceptes du christianisme, l'homme est le réceptacle d'une âme immortelle et incorporelle, ce qui le différencie de l'animal et qui fait de la médecine vétérinaire un non-sens. Cette religion émergente dans le monde gréco-romain va peu à peu s'imposer en Europe et amorcer « *une rupture entre les deux médecines* » qui va devenir « *totale et définitive* », (*Jeanjot-Emery Pol 2002*). Ceci précipitera la médecine vétérinaire dans une errance empirique qui sera sa norme pendant près de 18 siècles.

La suite de ce rapide voyage historique se poursuit en France.

3. La création du titre de docteur vétérinaire et la fin de l'empirisme

Le 31 juillet 1923, Alexandre Millerand, alors président de la République française, proclame la *Loi autorisant les écoles nationales à délivrer un diplôme de docteur vétérinaire*. Le diplôme devient prérequis pour exercer l'art de la médecine vétérinaire, les espèces essentiellement concernées étant le bétail et les chevaux. Il fédère à l'époque la profession autour des marqueurs sociaux médicaux, contre les empiriques, ce qui contribue notamment à rehausser le nombre d'inscrits dans les écoles devenues plutôt désaffectées après la première guerre mondiale. Ce diplôme, aujourd'hui toujours partie constituante de l'identité professionnelle vétérinaire, fête d'ailleurs en 2023 ses 100 ans. (*Degueurce 2023*).

Mais cette étape de structuration supplémentaire de la profession vétérinaire ne suffit pas à clore le débat avec les empiriques instauré depuis la création de l'enseignement en 1761.

En effet, depuis l'ouverture des premières écoles, vétérinaires et empiriques, aussi appelés maréchaux-experts, se partagent et se disputent la pratique de la médecine et de la chirurgie des animaux. Ces empiriques, dont l'expertise est basée principalement sur l'expérience, sont parfois plus nombreux que les vétérinaires à exercer dans certaines régions, notamment dans l'ouest et particulièrement en Mayenne.

Il faudra attendre 1938 et la promulgation d'une loi visant à restreindre l'exercice de la médecine et de la chirurgie des animaux aux seuls vétérinaires pour que s'amorce le déclin puis la disparition des empiriques, après près de deux siècles de lutte contre les vétérinaires.

4. Les grands changements du XXe siècle : mécanisation, féminisation, spécialisation, urbanisation

A l'origine, les vétérinaires s'occupent principalement des chevaux, puis, après l'avènement de l'automobile qui les remplace peu à peu, c'est le bétail -vaches chèvres, moutons- qui constitue leurs principales espèces d'intérêt. L'engouement pour les animaux de compagnie débute certes dans les années 1840, en particulier chez les classes sociales les plus aisées, mais il ne s'agit d'espèces que traitées marginalement par une poignée de praticiens. La prédominance de la médecine des animaux de compagnie ou « canine » dans la deuxième moitié du XXe siècle est sans doute l'un des événements qui a le plus bousculé le paysage vétérinaire.

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, les vétérinaires, armés du titre de Docteur, du monopole de l'exercice vétérinaire, d'une crédibilité scientifique de pointe acquise notamment avec Pasteur et de la sélectivité opérée dans les écoles, vont petit à petit se hisser au rang des professions vues comme les plus prestigieuses. Il s'agirait de 1960 à 1980, de leurs « Vingt glorieuses », et ce selon Ronald Hubscher grâce à « *une révolution culturelle marquée par une profonde transformation des sensibilités à l'égard de « nos amis les bêtes».* », (Hubscher 1999). L'ascension de la part du marché dédiée aux animaux de compagnie s'accélère et offrira plus tard aux vétérinaires des perspectives de spécialisations et innovations médicales semblables à la médecine humaine (échographie, dermatologie, cardiologie, médecine interne).

L'élévation globale du niveau de vie pousse la population à consommer plus de produits carnés, augmentant la taille du cheptel français en conséquence. La mécanisation effraye initialement les vétérinaires qui craignent de voir leur sollicitation dans les élevages diminuer. Or elle oriente progressivement l'élevage vers des techniques plus scientifiques : diététique, évaluation des performances, prophylaxie. Le vétérinaire a sa place d'expert toute trouvée dans ce nouveau modèle technico-économique.

Les années 70 voient naître en conséquence de l'augmentation globale d'activité une quatrième école française, celle de Nantes. En parallèle, de nombreux diplômés de Belgique arrivent sur le marché vétérinaire français. On note également l'apparition des premières sociétés civiles vétérinaires.

Un autre changement est le début de la féminisation de la profession vétérinaire. C'est en 1897 que la première femme est diplômée dans une école française, Marie Kapcewitch à Lyon et il faudra attendre 1934 pour la seconde, Jeanne Miquel à Alfort. Alors qu'en pharmacie et en médecine elles sont respectivement déjà près de 54 % et 30 % en 1975, les femmes peinent à conquérir le monde vétérinaire (5,6 % cette même année), en particulier à cause de l'hostilité du monde agricole envers elles car la pratique rurale est jugée difficile et physique. Les femmes s'imposent finalement dans les écoles et leur proportion augmente : 10 à 30 % dans les années 70-80, 30 à 50 % dans les années 80-90, (*Devos 2009*).

5. A quoi ressemble la profession à l'aube du XXIe siècle ?

a. Une profession reconnue qui s'initie au code du travail à la fin du XXe siècle

Les vétérinaires sont des professionnels reconnus de la santé animal et se montrent être des agents remarquables des luttes contre les épizooties dans la dernière moitié du XXe siècle.

L'augmentation du salariat dans les structures vétérinaires oblige la profession à se tourner vers le code du travail. Ainsi les grilles de convention collective pour le personnel non vétérinaire et vétérinaire sont créées respectivement en 1996 et en 2006. On est passé en effet d'un paysage où la majorité des vétérinaires exercent seuls avec l'aide de leur conjoint à la multiplication des structures vétérinaires de formes diverses avec des employés (secrétaires, aides techniques, vétérinaires). La féminisation gagne du terrain : 50 à 60 % de femmes dans les écoles françaises de 1990 à 2000, (*Devos 2009*).

b. La formation essaye de s'adapter

Les modalités d'accès au concours d'entrée aux écoles vétérinaires ont été remaniées plusieurs fois. Le baccalauréat est d'abord requis chez les candidats à partir de 1890. C'est ensuite une classe préparatoire « véto » d'un an, souvent doublée, qui prépare les futurs vétérinaires à l'entrée à l'école jusqu'en 2005. Cette classe préparatoire fusionne avec les classes préparatoires Biologie, Chimie, Physique et Sciences de la Terre (BCPST), ce qui la fait passer à deux ans, (*Langford 2009*). Cette fusion a des objectifs multiples mais permet surtout d'offrir d'autres débouchés aux étudiants ne réussissant pas le concours d'entrée en école vétérinaire.

D'autres voies d'accès sont ouvertes progressivement : l'université (concours B), les Instituts Universitaires de Technologie, les Brevets de Technicien Supérieur Agricole ou autre (BTS/BTSA/DUT) (concours C), via le grade de master de certains diplômes scientifiques ou celui de doctorat en médecine, pharmacie (concours D). Une nouvelle réforme rajoute une dernière année d'approfondissement à l'école et prolonge les études les faisant passer de 5 ans minimum avant 2005 à 7 ans en 2007, (*Langford 2009*).

Ces modifications successives ont conduit à remodeler le profil des candidats vétérinaires. Initialement majoritairement d'origine ruraux et modestes, ils deviennent de plus en plus urbains et orientés vers la pratique avec des animaux de compagnie.

c. Les vétérinaires, des pessimistes ?

L'année 2013 est marquée par la manifestation d'environ 8000 vétérinaires à Paris contre le projet de loi visant à leur interdire la délivrance d'antibiotiques classés critiques pour la santé humaine. Après retrait du projet de loi, la profession s'illustre dans le plan Ecoantibio du ministère de l'Agriculture et réduit son utilisation d'antibiotique de 37 % en 4 ans.

C'est l'une de premières fois que les vétérinaires se mettent en grève. D'ordinaire, les vétérinaires se font peu entendre et Hubscher décrit plutôt ces professionnels comme des pessimistes. En effet, les perspectives de changements semblent chez eux bien plus paralysantes que catalyseurs d'initiatives adaptatives. « *Ce pessimisme n'est pas nouveau et constitue une composante historique de la psychologie collective des vétérinaires, réactivée lors des périodes de mutations technologiques, économiques et sociales.* », (Hubscher 1999).

L'histoire nous démontre pourtant que cette profession a su s'adapter aux nombreuses mutations qui ont bouleversé son quotidien à travers les siècles.

La pratique de la médecine et de la chirurgie des animaux remonte à plus de -2000 avant J.C. et a longtemps été l'œuvre d'empiriques.

Bourgelat crée l'enseignement vétérinaire en 1761 avec pour but de former des professionnels de la santé animal aptes à lutter contre les épizooties du bétail.

Industrialisation et mécanisation de l'élevage- secteur initial d'activité-, émergence du secteur d'activité animaux de compagnie, féminisation de la profession, augmentation de la formation de vétérinaires, augmentation du salariat sont des mutations qui marquent le XXe siècle et qui ont petit à petit forgé l'identité de la profession vétérinaire.

A l'aube du XXIe siècle, les vétérinaires sont des professionnels reconnus. Les voies d'accès à la profession sont diversifiées mais le concours est très sélectif. Les structures vétérinaires s'agrandissent et de plus en plus de vétérinaires sont salariés.

Nous avons maintenant un aperçu de l'historique de la profession vétérinaire, de ses fondements à ses enjeux à l'aube du XXIe siècle en passant par la naissance de son enseignement. Notons tout de même la vision très européen-centrée que ces explications historiques confèrent. Certes la naissance de l'enseignement vétérinaire s'est déroulée en Europe, mais ce focus européen connote en réalité beaucoup plus du peu de littérature aussi complète trouvée sur le sujet ailleurs dans le monde et de notre volonté d'axer notre étude sur l'identité professionnelle en France.

B. Les représentations du vétérinaire

1. L'image du vétérinaire dans la société

a. L'image du vétérinaire évolue avec la profession

Schlesser s'intéresse à la représentation sociétale du métier de vétérinaire dans sa thèse en 2018. Elle livre notamment une étude historique des représentations de la figure du vétérinaire dans la littérature, les publicités, au cinéma et à la télévision, (*Schlesser 2019*).

Au début du XXe siècle, le vétérinaire se doit d'être un homme grand, robuste, préférablement issu du milieu agricole afin d'inspirer la confiance de la clientèle. Ainsi la plupart des représentations culturelles du vétérinaire de l'époque sont des « *gros gaillards rougeauds et vieillissants* », (*Schlesser 2019*). Avec le développement de la médecine des animaux de compagnie, le vétérinaire devient un homme notable, bourgeois et urbain qui a la quarantaine. Il est souvent aisé, séducteur et s'occupe majoritairement des animaux de compagnie de sa clientèle essentiellement féminine. Vers les années 70-80, on voit apparaître des personnalités publiques vétérinaires, charismatiques, prodiguant des conseils et dont le quotidien romancé peut se tourner vers la faune sauvage. Michel Klein, connu pour ses émissions animalières télévisées et vétérinaire du club Dorothee, en est sûrement la figure la plus emblématique.

La fin du XXe siècle signe aussi l'apparition des vétérinaires dans la littérature jeunesse. Devenir vétérinaire fait rêver les plus petits et commence à être synonyme de vocation. Ce métier apparaît alors comme difficile à atteindre et comme celui qui permet au mieux de sublimer son amour des animaux. Véritable héritage de la série *Daktari*, de nombreux ouvrages à destination de la jeunesse dépeignent le vétérinaire soignant les animaux de la faune sauvage.

Depuis le milieu des années 2010, les représentations du vétérinaire se multiplient. Beaucoup de vétérinaires font le récit de leur quotidien à travers des ouvrages où ils racontent les coulisses des consultations, des situations qui les marquent. On voit également les chaînes télévisées inondées de reportages hybrides « docu-réalité » du type immersion dans le quotidien des vétérinaires. La plupart du temps ces émissions s'infiltrent au sein de parcs zoologiques, de grands centres hospitaliers vétérinaires ou plus rarement aux côtés de vétérinaires de campagne. C'est l'occasion de présenter le vétérinaire comme un soignant dont la vocation est sacerdotale, qui ne compte pas ses heures et qui peut être technique, avec du matériel de pointe comparable à la médecine humaine.

En parallèle, les reportages à visée éducative, qui étaient plutôt majoritaires dans le paysage vétérinaire médiatique à la toute fin du XXe siècle, se recyclent sur les réseaux sociaux. Ils apparaissent sous un format court, où un vétérinaire, en général une femme jeune, prodigue des conseils aux propriétaires d'animaux de compagnie.

Enfin, depuis quelques années, de plus en plus de reportages s'intéressent à la pénurie de praticiens, la désertification rurale et le mal-être chez les vétérinaires. C'est là encore le format immersion dans leur quotidien qui est préféré.

Schlesser appuie le fait que l'image du vétérinaire est devenue de plus en plus positive au fil des années. Si l'on devait caricaturer, l'image du vétérinaire est passée en un peu plus d'un

siècle de celle d'un homme vieillissant, rustre, soignant les animaux d'élevage à un vétérinaire dévoué, amoureux des animaux et qui plus est le plus souvent une femme. Schlessier se demande d'ailleurs si c'est la féminisation qui a eu un impact sur l'image du vétérinaire ou si c'est au contraire le changement d'image qui a entraîné l'attrait grandissant de la profession chez les jeunes filles.

Les figures 2, 3, 4, 5, 6 et 7 présentées ci-dessous et en page suivante sont des exemples d'illustrations de vétérinaires au fil des XXe et XXIe siècles.



Figure 2 : Illustration d'auteur inconnu pour la surcouverture du roman *Dr Vlimmen* de A. Roothaert, éditions Buschmann (Anvers), fin des années 30, collection personnelle d'Emmanuel THEBAUD

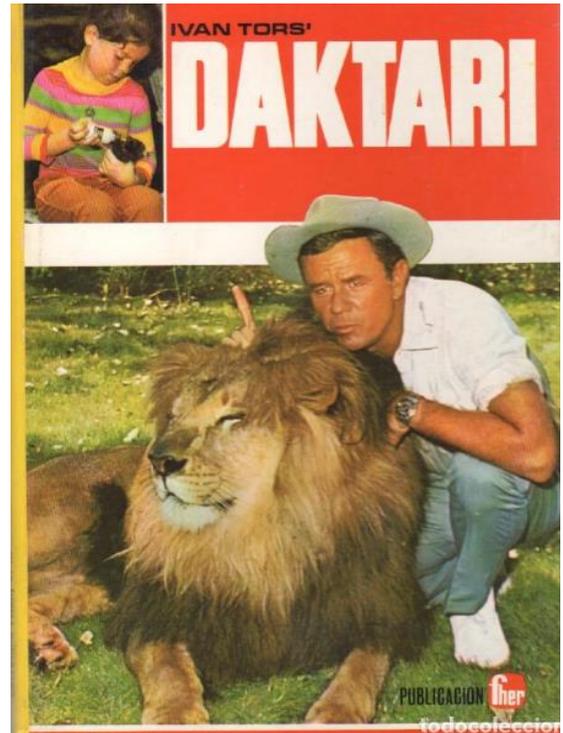


Figure 3 : Photographie de Marshall Thompson, interprétant le Dr Tracy dans la série *Daktari* de Ivan Tors, pour la couverture du *Daktari Annual*, 1971, livre basé sur la série, éditions Fher



9 h 30 : Ce petit Yorkshire ébouriffé et grognon a besoin d'un vaccin. C'est un rappel contre la maladie de Carré qui est mortelle pour les chiots. Effrayé, Ketty le Yorkshire pisse sur le carrelage... Petit inconvénient du métier.

10 heures : Un Dalmatien arrive pour le même vaccin. Il a l'air inquiet et si turbulent qu'il faut lui passer une muselière de « contention » : un simple lacet de toile qui maintient son museau fermé. Vaincu, il subit la piqûre en silence.

Figure 4 : Illustration de Geronico pour le supplément du journal *OKAPI*, 01/03/1975 éditions Bayard Press, collection personnelle d'Emmanuel THEBAUD

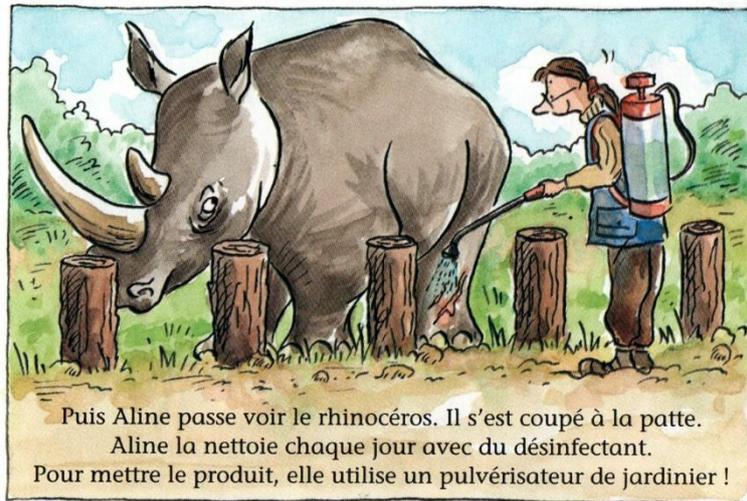


Figure 5 : Illustration de Catherine Proteaux-Zubert, Youpi N°139 @Bayard, 2000, collection personnelle d'Emmanuel THEBAUD



Figure 7 : Image tirée de l'émission *Vétérinaires, leur vie en direct* diffusée sur TF1, 2017



Figure 6 : Noémie Schmidt dans le rôle d'une vétérinaire, image tirée du film *Les vétos* de Julie Manoukian, 2020

Ainsi les représentations culturelles du vétérinaire se sont adaptées au fil des siècles aux modifications que la profession a subi, transformant peu à peu l'image collective du vétérinaire. Ces représentations elles-mêmes ont participé à la re-modélisation progressive de l'identité professionnelle en attirant de nouveaux profils de futurs vétérinaires vers la profession. A quel point cette image est-elle fidèle ?

2. Une image positive mais incomplète et idéalisée

Le métier de vétérinaire bénéficie d'une très bonne image auprès du grand public, souvent idéalisée et fantasmée. Les aspects inhérents à la gestion d'entreprise et tout ce qui ne relève pas du soin aux animaux ou des autres facettes de la profession sont bien souvent édulcorés par les reportages ou fictions illustrant le quotidien de la profession.

Ces images véhiculées dans les médias peuvent être en partie responsables des représentations du vétérinaire chez le grand public.

Schlesser questionne dans sa thèse les représentations de la profession vétérinaire du grand public. Avec ses 825 répondants, elle dégage plusieurs images de la profession : l'image traditionnelle du vétérinaire de campagne, toujours majoritaire, et une image de vétérinaire urbain exerçant avec du matériel de pointe sur des animaux de compagnie, cette dernière étant surtout présente chez ses jeunes interrogés. Les aspects de la médecine des animaux de rente, de la santé publique et de l'inspection des denrées alimentaires animales sont ainsi de moins en moins connus. Elle remarque que la profession vétérinaire est idéalisée, que le public interrogé possède une représentation ayant essentiellement attiré à l'émotionnel et que la notion de professionnel de la santé animale lui apparaît floue, (*Schlesser 2019*).

2. La représentation du vétérinaire par les vétérinaires

a. Les représentations socio-professionnelles des étudiants vétérinaires

Etudier les représentations professionnelles des étudiants vétérinaires permet de comprendre ce qui pousse les futurs vétérinaires à s'orienter vers le cursus de formation et de comprendre comment cette formation transforme l'apprenti vétérinaire en professionnel.

C'est ce à quoi s'est attaché Dernas en 2013-2014 à travers une étude quantitative auprès de 66 % de l'effectif étudiant des ENV complétée par des enquêtes qualitatives. Dernas révèle que la majorité des étudiants met en avant une envie d'être vétérinaire ayant émergé dès l'enfance, appuyée par la possession d'animaux de compagnie, la fréquentation des fermes familiales et la pratique de l'équitation. D'autres étudiants évoquent une vocation plus tardive, motivée par un attrait pour la médecine. Le choix de la médecine vétérinaire au profit de la médecine humaine est motivé par la longueur des études en médecine humaine, le refus de soigner des humains et le contact avec les animaux. Enfin, environ 1/5 des étudiants choisissent la formation vétérinaire vers la fin du lycée, par élimination des autres filières d'excellence, ou à l'obtention d'un bon classement au concours en classe préparatoire BCPST, (*Dernas, Simone 2014*). Dernas constate alors que « la majorité des étudiants de début de

cursum n'a qu'une représentation parcellaire, voire caricaturale de la profession à laquelle ils seront formés. ». Il déplore que ces étudiants n'aient aucune connaissance « *des différentes filières et des débouchés professionnels* » ainsi que sur « *les conditions de travail et le niveau de rémunération* », (Dernat 2014).

Langford étudie dans sa thèse en 2009, les origines et les motivations des étudiants vétérinaires, elle interroge notamment les étudiants vétérinaires sur les cinq mots qu'ils associent le plus à la profession vétérinaire, (Langford 2009). Les mots les plus utilisés par les étudiants en début de cursus sont « animal », « soigner », « passion ». Elle réinterroge les étudiants trois ans après leur entrée à l'école et observe que même si les mots arrivés en tête sont toujours les mêmes, les étudiants nuancent et précisent leur idée de la profession avec des nouveaux mots comme « écoute », « conseil », « gestion », « gardes », plus en lien avec le relationnel et les contraintes inhérentes à la pratique vétérinaire.

Dernat fait les mêmes observations et trouve que la représentation socio-professionnelle des étudiants en fin de cursus s'inscrit dans une « *réalité pragmatique de leur activité future* ». Ils évoquent en effet davantage les conditions d'exercice (horaire, difficulté physique) et l'environnement de travail (déplacements, localisation) que les étudiants en début de cursus, plus centrés sur des termes abstraits et liés à l'individu. Les travaux de Dernat et Langford illustrent alors le processus de professionnalisation qui s'opère lors de la formation des futurs vétérinaires.

L'importance des stages dans la professionnalisation des étudiants vétérinaires est soulignée par ces deux auteurs. Plus récemment, Contart fait le même constat en 2023 en soutenant que c'est lors d'enseignements pratiques que les étudiants construisent le plus leur projet professionnel, en particulier lors de stages qui en revêtent une importance majeure, (Contart 2023).

b. Les représentations sociales du vétérinaire par les praticiens

Dans ses travaux sur l'identité professionnelle vétérinaire, Delahousse questionne 351 vétérinaires praticiens sur la représentation qu'ils se font de leur propre profession. Elle remarque que pour les praticiens, le vétérinaire est le « *docteur des animaux* » qui réalise sa vocation et s'épanouit dans divers domaines tout au long de sa carrière. Les difficultés du métier (métier chronophage, rémunération insuffisante) et les qualités requises (patience, empathie, écoute, endurance) semblent importantes pour une majorité d'entre eux. Les deux valeurs majeures du vétérinaire selon eux sont l'empathie et l'honnêteté, devant le respect et la confraternité. Une minorité de praticiens trouvent de l'importance au client et à l'amour des animaux.

Selon les praticiens, le vétérinaire est le garant de la santé publique Delahousse relève cependant que les vétérinaires « *ne semblent pas voir le vétérinaire comme un chef d'entreprise, travaillant jour et nuit ou bien comme un être sensible, à l'écoute du propriétaire dont le rôle social est très développé et important* », (Delahousse 2014).

Delahousse constate finalement que les vétérinaires praticiens ne semblent pas adapter l'image qu'ils ont de leur propre profession aux réalités de leur quotidien, car les qualités de chef d'entreprise et le cœur de leur pratique quotidienne ou les qualités relationnelles sont peu décrits par les vétérinaires praticiens qu'elle interroge.

Peu d'études plus récentes s'intéressent à l'image et aux représentations actuelles qu'ont les vétérinaires praticiens de leur propre profession. Seul De Boissière trouvait par exemple en 2022 que les parents vétérinaires semblaient déplorer les aspects négatifs du métier et soulagés à l'idée que leurs enfants n'empruntent pas la même voie qu'eux, (*De Boissière 2022*).

L'image du vétérinaire dans la société est en grande partie tributaire des représentations du vétérinaire dans les médias, dans la littérature. Ces représentations ont été progressivement modifiées à mesure que la profession vétérinaire se tournait vers les animaux de compagnie, se féminisait et devenait un véritable rêve d'enfant.

L'image que se fait le grand public de la profession vétérinaire occulte beaucoup d'aspect du quotidien et est idéalisée. Les étudiants vétérinaires sont en général peu au fait des réalités de la profession à leur entrée en école mais le début de la socialisation professionnelle qui s'opère pendant leur cursus est palpable puisque les étudiants en fin de cursus sont plus pragmatiques.

Peu d'études s'intéressent à l'image que se font les vétérinaires praticiens de leur propre profession. Il semblerait que ces professionnels se considèrent avant tout comme le « docteur des animaux » et adaptent assez peu l'image qu'ils se font d'eux-mêmes aux réalités de leur quotidien.

C. Comment se caractérise la profession vétérinaire aujourd'hui ?

1. Une profession aux multiples facettes

Le diplôme de Docteur vétérinaire permet à son détenteur de devenir un scientifique pragmatique. Il lui offre la capacité de mettre à profit ses connaissances pluridisciplinaires et d'exercer dans divers domaines.

Le plus connu est le vétérinaire praticien qui exerce la médecine et la chirurgie des animaux. On distingue le vétérinaire des animaux de compagnie (chien et chat), communément appelé « canin », des animaux de rente (« rural »), des équidés, des nouveaux animaux de compagnie (NAC) ou le vétérinaire mixte qui combine deux ou plus de ces domaines. Il peut être libéral ou exercer en tant que salarié. Le vétérinaire peut aussi exercer la médecine et chirurgie de la faune sauvage dans des réserves et des zoos.

Les vétérinaires de la fonction publique occupent des postes dans les écoles nationales vétérinaires (ENV), au sein de l'armée, au sein de laboratoires et peuvent aussi assurer la surveillance de l'hygiène et de la qualité des aliments en tant qu'inspecteur de la santé publique vétérinaire.

Enfin d'autres vétérinaires exercent dans la recherche, dans l'industrie pharmaceutique et l'industrie agro-alimentaire, etc., (*Buhot et al. 2019*).

2. Aperçu démographique général de la profession vétérinaire

Chaque année depuis 2018, le Conseil national de l'ordre vétérinaire (CNOV) publie l'Atlas démographique vétérinaire qui regroupe les données socio-démographiques de tous les inscrits au tableau de l'ordre à la fin de l'année précédente. La lecture de ces données peut nous aider à comprendre qui sont les vétérinaires à l'heure actuelle.

L'inscription à l'ordre est une condition sine qua non à l'exercice libéral de la médecine et de la chirurgie vétérinaire en France. Autrement dit, les données recueillies par le CNOV chaque année offre une représentation de tous les praticiens mais pas de l'ensemble de la population vétérinaire. La figure 8 ci-dessous récapitule la diversité vétérinaire et indique quels sont les professionnels étudiés dans l'Atlas.



Figure 8 : Schéma du champ d'études de l'Atlas démographique de la profession vétérinaire, source : CNOV, 2022

En 2021, la profession vétérinaire représente 20 197 vétérinaires inscrits à l'ordre (+3,41 % par rapport à 2020), et ce nombre a augmenté de 10 % entre 2017 et 2021. L'âge moyen est de 43 ans. Elle représente aussi 7 644 entités juridiques (sociétés, exercice individuel, collaboration libérale) et 6 538 établissements de soins vétérinaires. La majorité des vétérinaires sont des femmes : 54 % des inscrits à l'ordre.

Près de 60 % des inscrits à l'ordre sont libéraux avec 6,8 % de collaborateurs libéraux (+15 % en un an), 41,7 % d'associés (pourcentage stable) et 11,2 % d'individuels (-5 % en un an). Le nombre de salarié du secteur libéral est en évolution : près de 37 % soit +6 % en un an. Les 3,5 % restants sont des salariés du secteur privé. Le revenu total moyen des vétérinaires en exercice libéral est de 79 779 € en 2020, sachant que les vétérinaires déclarant une activité animaux de rente et les spécialistes ont un revenu déclaré supérieur aux vétérinaires canins. Le revenu moyen brut annuel des salariés du secteur libéral est estimé à 46 400 € (moyenne effectuée sur le revenu de 4949 vétérinaires en 2019), (CNOV, 2022).

Les pratiques canine, rurale et mixte canine-rurale représentent une large majorité de vétérinaires avec 88,2 % des inscrits à l'ordre en 2021. Les autres vétérinaires déclarent une activité en équine ou non en lien avec une espèce traitée. Les secteurs félins, canins et bovins représentent à eux-seuls 82 % du chiffre d'affaires en 2016, (Bouziyani, 2018).

3. Les tendances de la profession vétérinaire dans les années 2020

a. Les voies d'accès à la profession se diversifient et accueillent de plus en plus de candidats

Aujourd'hui on accède aux ENV par les concours A, B, C, D déjà présentés et enfin le concours E c'est-à-dire via le double cursus avec les écoles normales supérieures (ENS). Depuis la rentrée 2021, on peut accéder aux quatre ENV par la voie dite « post-bac », directement après l'obtention du baccalauréat. Il s'agit d'un an de préparation intégrée au sein des ENV, accessible via la réussite d'un concours comprenant un entretien avec un évaluateur (enseignant chercheur d'une ENV). Peu d'informations officielles sont données sur les critères de recrutement, mais sont privilégiés les savoirs être des candidats, autrement s'ils seraient a priori « adaptés » aux exigences de la pratique, (*Chapuis 2023*). Cette nouvelle voie aligne le nombre d'années d'étude total à l'Europe en faisant passer le cursus de 7 à 6 ans minimum. Une cinquième école, privée, a vu le jour en France : UniLasalle Rouen. Elle est accessible après le baccalauréat après admission à un concours qui lui est propre et a accueilli sa première promotion d'étudiants en 2022.

D'autre part, la France accueille beaucoup de vétérinaires de divers horizons essentiellement européens avec 54,6 % de diplômés étrangers sur les nouvelles inscriptions à l'ordre en 2021. Un certain nombre de vétérinaires français vont se former à l'étranger puisque 64,6 % des primo-inscrits non issu d'une ENV possèdent la nationalité française, (*CNOV, 2022*).

Les ENV accueillent à la rentrée 2023 660 étudiants, soit une augmentation de 38 % environ par rapport à 2017. Avec les diplômés étrangers et les futurs vétérinaires de l'école UniLasalle Rouen, l'objectif est de compter 840 nouveaux vétérinaires formés par an en 2030, (*Ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire, 2022*).

En outre, la diversification des voies d'entrée en ENV et d'accès à la profession vétérinaire a pour but de privilégier progressivement l'entrée en école vétérinaire juste après le baccalauréat, au profit des classes préparatoires, (*Ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire, 2022*). L'objectif à la rentrée 2025 serait en effet d'accueillir dans chaque ENV :

- 70 élèves via la voie « post-bac »
- 70 élèves via la voie A
- 40 élèves via les voies B, C D et E

Il est certain que ces modifications de recrutement des futurs vétérinaires impliquent une re-modélisation de leur identité professionnelle. En particulier, en supprimant petit à petit les classes préparatoires du mode de sélection alors qu'il s'agissait de l'unique voie possible historiquement, Chapuis se demande si « *de scientifiques pluridisciplinaires navigant aisément entre les différentes branches de la science avec pragmatisme scientifique* », les vétérinaires ne se transformeraient pas progressivement en « *techniciens sans capacité de recul critique sur la dimension épistémologique de leur pratique* », (*Chapuis 2023*).

b. Le secteur animal de compagnie est en progression constante

La pratique vétérinaire est aujourd'hui majoritairement exercée dans le secteur des animaux de compagnie. En décembre 2021, 53,1 % des inscrits au tableau de l'ordre déclarent une activité animaux de compagnie stricte et 17,8 % déclarent une activité mixte à dominante animaux de compagnie. Ainsi 70,9 % praticiens ont une activité à dominante canine.

Les part de vétérinaire équins et ruraux sont minoritaires mais respectivement en légère augmentation (moins de 1 %) et en diminution avec -5,6 % entre 2017 et 2021, (CNOV 2018 ; 2022). La pratique NAC ne fait pas l'objet d'un décompte individuel et est intégré dans la pratique canine.

La pratique canine a ainsi progressé de 11% entre 2017 et 2021. Cette augmentation est à mettre en relief avec l'augmentation totale du nombre de vétérinaire (environ 10 %).

c. La féminisation se poursuit

Les femmes se sont peu à peu imposées au sein de la profession et sont majoritaires depuis que la parité chez les inscrits au Tableau de l'ordre a été atteinte en 2017, (Buhot et al. 2018). La population féminine a augmenté de 22,7 % en 5 ans entre 2017 et 2021.

Cette féminisation devrait se poursuivre car les femmes représentent près de 74 % des moins de 40 ans et près de 76 % des étudiants dans les écoles, (CNOV, 2022) et que près de neuf vétérinaires sur dix qui partiront à la retraite dans les prochaines années sont des hommes, (Buhot et al. 2018). La France ne fait pas figure d'exception puisque cette tendance à la féminisation est observée à l'étranger : à la fin des années 2000 près de 92 % des étudiants vétérinaires sont des femmes en Suisse, 87,6 % en Allemagne, 88 % en Finlande, et jusqu'à 98 % aux Etats-Unis, (Paulet, 2011).

d. Les structures vétérinaires s'agrandissent

Les structures vétérinaires évoluent et la tendance est au regroupement de praticiens et à leur association. L'exercice individuel est en perte de vitesse depuis plusieurs années et a notamment diminué de 14 % entre 2017 et 2021. Les sociétés d'exercice vétérinaires sont aujourd'hui composées en moyenne de 2,2 associés. L'exercice en association est en très légère augmentation en cinq ans (moins de 1 %).

C'est surtout le salariat qui est en augmentation ces dernières années. En effet, les structures vétérinaires libérales emploient de plus en plus de salariés avec + 21 % entre 2017 et 2021. Ils sont en moyenne plus jeunes d'environ 10 ans que la population libérale, (CNOV, 2022).

L'émergence des grands groupes vétérinaires est décrite depuis une dizaine d'années en France. Ces grands groupes d'établissements vétérinaires sont composés d'une holding détenant majoritairement différentes sociétés qui exploitent une ou plusieurs cliniques vétérinaires.

Ce phénomène divise mais reste limité au niveau national : en 2020, moins de 10 % de vétérinaires travaillent pour un grand groupe en France contre plus du quart des vétérinaires pour le Royaume-Uni, les Pays-Bas ou la Norvège par exemple, (*Frayssinet, Baralon 2018*).

e. Le maillage territorial en zone rurale est précaire

Même si l'augmentation du nombre de vétérinaires depuis quelques années profite globalement à l'ensemble des régions, certaines apparaissent moins attractives que d'autres. Tout comme pour la population générale, on observe que certaines zones géographiques attirent de moins en moins de vétérinaires, principalement la diagonale des faibles densités (ou « diagonale du vide »), alors que l'exercice se concentre en zone urbaine et péri-urbaine, (*CNOV, 2022*).

Cette situation pénalise en particulier les territoires ruraux et le domaine de l'élevage, notamment les éleveurs et les vétérinaires en poste qui voient leurs conditions de travail se dégrader. Plusieurs mesures visant à redonner de l'attractivité à ces régions et à l'activité vétérinaire rurale ont été mises en place dont le développement de stages tutorés pour les étudiants en ENV, le développement d'aides à l'installation dans les régions de faible attractivité ou encore l'essai de la télé-médecine font partie, (*Maillage vétérinaire en territoires ruraux : des avancées et un engagement à poursuivre les travaux, 2021*).

f. La pénurie de praticien est source de tensions

Actuellement, le marché de l'emploi vétérinaire subit un déséquilibre entre les offres et les demandes. On estime qu'il aurait manqué 532 vétérinaires par an entre 2017 et 2021 pour combler la hausse du marché vétérinaire. Cette pénurie entraîne des difficultés de recrutement chez nombre de praticiens, essentiellement dans les milieux ruraux et périurbains, qui dégradent leurs conditions de travail. Elle serait principalement la cause d'un manque d'anticipation des besoins en main d'œuvre de la profession. D'une part, le marché vétérinaire global est en croissance d'environ 7,7 % par an depuis 2017, ce qui implique une augmentation de l'activité vétérinaire et donc du besoin en main d'œuvre. D'autre part, les vétérinaires travaillent aujourd'hui moins que leur aînés, (*Jeanney 2018*). En effet on assiste à une modification des temps de travail : moins de garde par équivalent temps plein (ETP), moins de jours travaillés par mois et par ETP, temps de travail quotidien par ETP plus faible. On estimerait alors qu'un ETP sortant soit remplacé par 1,5 à 2 ETP actuellement, (*Buhot et al. 2018*).

Même s'ils ne sont probablement pas des facteurs majeurs, deux phénomènes qui se superposent accentuent la pénurie de praticiens :

Un phénomène dit de « fuite des diplômés » est observé depuis la fin des années 2010 et pour la première fois énoncé par P. Buisson en 2017. Il s'agit du fait que certains étudiants vétérinaires n'exercent pas le métier de praticien à l'issue de leur formation. Ces derniers seraient 6 à 7 % contrairement aux 20 % souvent entendu dans la profession, (*Bouissy 2020*). Bouissy indique que parmi les 6 à 7 % qui ne s'inscrivent pas à l'ordre à l'obtention du diplôme,

une petite partie est en réalité en poursuite d'études dans le domaine vétérinaire (internat, assistantat, etc.).

Ce phénomène se confond avec les bifurcations professionnelles précoces qui inquiètent également la profession depuis quelques années. La bifurcation précoce se matérialise par un choix de carrière inhabituel par rapport à la majorité des parcours à la sortie d'école ou par une reconversion dans un domaine radicalement différent dans les toutes premières années de vie professionnelle. Dans sa thèse sur l'étude des sorties volontaires du tableau de l'ordre des vétérinaires de moins de 40 ans, l'une des seules études sur le sujet, Victorion relativise les 20 % régulièrement évoqués dans la profession (encore un autre 20 %) : « *au moins 30% à 35% des vétérinaires de moins de 40 ans sortants volontairement du tableau de l'Ordre au cours d'une année donnée se réinscrivent au tableau de l'Ordre au cours d'une année ultérieure.* », (Victorion, 2018). Il précise aussi que finalement, une majorité des sortants du tableau de l'ordre conserve un lien avec la profession (exercice à l'étranger, reprise d'étude, réorientation en tant que vétérinaire non-praticien).

Qu'elles que soient les raisons qui poussent les jeunes diplômés, soi-disant attirés par la pratique en premier lieu, ou les jeunes praticiens à s'orienter vers une autre voie que la pratique, ce n'est pas à cause d'une méconnaissance des réalités du métier à l'entrée en ENV, comme le démontre Chapuis. Dans sa thèse, elle consulte des vétérinaires et expose plusieurs raisons à ne pas pratiquer la médecine en clientèle : le manque de reconnaissance, l'absence de perspectives et d'évolution professionnelle, l'impossibilité d'organiser le temps de travail qui génère un déséquilibre vie privée- vie professionnelle et le ressenti d'un manque d'utilité. Elle remarque par ailleurs qu'une majorité de ses répondants a renoncé à la pratique après avoir exercé en tant que praticien en clientèle, (Chapuis 2023).

g. Une pratique teintée de mal-être

Le mal-être de la population vétérinaire est de plus en plus documenté même s'il reste à ce jour peu d'études sur le sujet. Les vétérinaires seraient des professionnels plus exposés aux risques de burnout et de suicide avec jusqu'à 3 à 4 fois plus de risque de suicides que la population générale, (Malvaso 2013). On peut notamment dégager plusieurs facteurs de stress : surcharge de travail, difficulté à concilier vie privée et travail liée aux horaires contraignants, exigence de la clientèle. Ces facteurs de stress semblent toujours expliquer le burnout et les idéations suicidaires chez les vétérinaires, même lorsque d'autres variables d'ordre individuel par exemple sont prises en compte, (Malvaso 2013; Truchot, Andela, Mudry 2022).

Il est cependant difficile de savoir si le mal-être au sein de la profession vétérinaire est plus abordé aujourd'hui qu'il n'y a 30 ans car il est plus présent et qu'il n'existait pas ou peu avant ou alors s'il est justement abordé aujourd'hui alors qu'il ne l'était pas avant, car les mœurs ont changé et la parole s'est libérée.

4. Quels sont les enjeux auxquels le praticien est confronté à l'horizon 2030 ?

Le livre blanc, publié en 2019, est une synthèse du projet Vetfuturs France dont l'objectif est de préparer le futur de la profession vétérinaire « à la lumière des changements humains, sociaux, économiques, techniques et scientifiques », (Buhot et al. 2019). Le projet contient une enquête auprès de 2 598 vétérinaires réalisée en 2017, ainsi que des groupes de discussion et des réunions. Voici les enjeux auxquels la profession devrait faire face qui y sont exposés :

- La question de l'avenir du modèle socio-économique des entreprises vétérinaires : les enjeux de la délivrance du médicament (et la question de sa fragilité, sa possible perte par les vétérinaires, à l'image de la manifestation de 2013), le regroupement de structures vétérinaires, la diminution du nombre de petites structures et la place accordée aux grands groupes financiers.
- La reconnaissance de la profession dans la société, la volonté d'être considéré comme référent de la santé et du bien-être animal.
- Les difficultés de recrutements aussi bien en milieu rural que péri-urbain et les tensions engendrées, la question du maillage territorial vétérinaire avec la désertification rurale notamment est également une préoccupation qui devient importante pour les praticiens.
- L'ouverture des structures vétérinaires et la collaboration des vétérinaires entre eux et avec les autres acteurs évoluant autour de la profession
- Les avancées technologiques et leur impact sur les pratiques quotidiennes vétérinaires, notamment le numérique.

Les débouchés offerts aux vétérinaires sont nombreux et diversifiés, allant du vétérinaire praticien, le plus connu, aux fonctions des secteurs public et privé.

Près de 20200 vétérinaires sont inscrits au tableau de l'ordre. Il s'agit surtout de femmes et de vétérinaires exerçant avec des animaux de compagnie. Les vétérinaires se regroupent de plus en plus mais la tendance générale est la pénurie de praticiens, certaines régions rurales sont particulièrement touchées par une désertification. De nombreux vétérinaires sont concernés par un mal-être au travail.

Les voies d'accès à la formation vétérinaires sont diversifiées et accueillent de plus en plus de candidats, en privilégiant de plus en plus une entrée en école directement après le baccalauréat.

Les enjeux de la profession à l'horizon 2030 sont tournés vers l'avenir des modèles socio-économiques vétérinaires, la reconnaissance de la société envers la profession, les difficultés de recrutement, l'ouverture de la profession vers les autres et les avancées technologiques.

La profession vétérinaire est plutôt jeune comparé à l'histoire de l'Homme et l'animal. Sa pratique a en effet relevé de l'empirisme pendant longtemps avant que Bourgelat ne commence à la structurer en créant l'enseignement vétérinaire à la fin du XVIIIe siècle. Finalement, au cours du XXe siècle, la profession acquiert le monopole de l'exercice et s'illustre parmi les professions médicales les plus prestigieuses. Puis la profession se féminise, le marché des animaux de compagnie gagne du terrain et les avancées technico-médicales modernisent les pratiques vétérinaires.

L'image du vétérinaire dans la société se diversifie et s'adapte au fil de ces mutations. Le vétérinaire est représenté dans les médias, au cinéma et dans la littérature mais le grand public n'en perçoit qu'une image idéalisée et parcellaire.

Aujourd'hui, cette profession majoritairement féminine, orientée vers la pratique dite « canine » et constituée de plus de 20000 individus, fait face à une pénurie de praticiens, une désertification rurale et un mal-être de ses membres qui inquiètent.

Nous avons maintenant une idée plus précise de l'histoire de la profession vétérinaire et des mutations auxquelles elle a fait face depuis sa création. Nous sommes également familiarisés avec les enjeux auxquels elle est confrontée à l'aube des années 2030 ainsi qu'avec son image et ses représentations chez le grand public, les étudiants vétérinaires et les vétérinaires eux-mêmes. Il nous reste maintenant à comprendre qui sont les vétérinaires actuellement et ce qui les caractérisent. La suite de notre étude se concentrera sur les vétérinaires praticiens.

III.L'identité professionnelle vétérinaire s'inscrit au cœur de plusieurs générations de praticiens à partir du milieu du XXe siècle

A. Quatre générations de vétérinaires actuellement sur le marché du travail

Avant de s'attarder sur chacune des quatre générations présentes actuellement sur le marché du travail vétérinaire - les baby-boomers, les générations X, Y et Z – et leur rapport au travail, nous allons tenter de définir le concept de génération, et comprendre pourquoi la pertinence de cette notion complexe est discutée en sciences humaines.

Dans cette partie, il sera utilisé indifféremment les termes vétérinaire et vétérinaire praticien.

2. Qu'est-ce qu'une génération ?

a. Définition et étymologie

Même si la définition de « génération » du Larousse paraît simple : « *Ensemble de personnes vivant dans le même temps et étant à peu près du même âge* », elle est aussi peu précise. Elle semble en effet aborder ce terme uniquement sous un prisme temporel.

D'un point de vue étymologique, le mot génération trouve son origine dans le latin *generatio* qui signifie reproduction. *Generatio* dérive lui-même du latin *genero* : engendrer, produire. On retrouve alors la racine *genus* empruntée au grec *γένος*, qui regroupe les notions de naissance ; de genre, de race ou d'espèce ; de peuple, de réunions de citoyens ou de tribu, nation ; ou encore d'âge avec l'idée de durée, (Bailly et al. 1984).

Toutes ces notions illustrent bien la polysémie du mot génération et l'on comprend qu'il soit utilisé en généalogie, au sens historique et dans le domaine des sciences sociales. C'est ce dernier domaine qui se rapporte à l'utilisation que nous en faisons au cours de ce travail.

P.Blavier estime qu'une génération s'articule autour de valeurs, de leaders, de penseurs et de dispositifs et que ces composantes en définissent l'identité, (Blavier 2010). La génération serait donc dotée d'une identité propre.

Ainsi les membres d'une génération grandissent au sein du même contexte socio-économique, connaissent les mêmes événements historiques et culturels marquants, ce qui contribue à forger chez eux des valeurs, attentes et attitudes similaires.

b. Les travaux de Stauss et Howe (Strauss, Howe 1991)

Strauss et Howe livrent une étude des différentes générations qui se succèdent aux Etats-Unis depuis le XVI^e siècle dans leur ouvrage *Generations : The History of America's future 1584-2069*. Ils distinguent quatre phases de la vie selon le rôle social central qui leur est attribué :

- La jeunesse, de 0 à 21 ans (*youth*) : dépendance
- L'âge adulte, de 22 à 43 ans (*rising adulthood*) : activité, action
- L'âge moyen, de 44 à 65 ans (*midlife*) : leadership (rôle de meneur)
- L'âge doyen, de 66 à 87 ans (*elderhood*) : stewardship (supervision)

Ces quatre étapes représentent la durée moyenne d'une génération (environ 22 ans) et permet aux auteurs d'en ébaucher une définition :

« *Une génération est un groupe de cohorte dont la durée équivaut approximativement à une phase de vie et dont les frontières sont fixées par la personnalité de ses membres (« the peer personality »).* »

Cette personnalité (« peer personality ») est présentée comme une caricature des membres d'une génération. Elle est définie comme un personnage générationnel reconnu et déterminé par un ancrage historique, des attitudes et valeurs communes et un sentiment d'appartenance à la génération, c'est une sorte de profil-type générationnel.

Ainsi, une génération serait composée d'individus ayant des attitudes similaires concernant la vie de famille, la religion, la politique, le style de vie, le futur. Les auteurs soulignent cependant que cette « peer personality » correspond généralement aux expériences des élites d'un groupe générationnel, même s'ils reconnaissent que les minorités semblent également jouer un rôle dans la caractérisation de la « peer personality » de leur génération.

Dans une même génération N+2, deux vagues se succèdent : la première est issue de parents de la génération N et la seconde de parents de la génération N+1. Ceci peut expliquer selon Strauss et Howe que l'on distingue deux courants, c'est-à-dire des attitudes et caractéristiques différentes entre les membres les plus âgés et les plus jeunes d'une même génération.

c. Une notion controversée en sciences sociales

Le concept de génération en sociologie est très loin de faire consensus. Il semble en effet compliqué de considérer que l'ensemble des personnes nées sous la même génération développeraient les mêmes valeurs et attitudes, auraient les mêmes envies et aspirations en occultant les effets de la personnalité, des expériences individuelles, des catégories sociales ou de la culture de chacun.

Dans la revue d'Histoire Vingtième siècle, dont le numéro 22 est consacré aux générations, M. Winock met en garde sur « *le concept de génération, dont l'usage est spontané mais la définition ardue* », (Winock 1989). J.P. Azéma, dans cette même revue, soutient lui que « *l'approche générationnelle [...] s'est révélée une grille de lecture presque toujours féconde et fournit parfois une clef explicative fondamentale* », (Azéma 1989). P. Blavier étudie en 2010 la notion de génération en histoire, il nous rappelle alors que l'historien Lucien Febvre refusait le recours à ce concept alors que celui qui fonde avec lui l'école historique des Annales, Marc Bloch « *s'y référait volontiers* ». Blavier se demande finalement « *s'il ne s'agit pas d'un concept aussi fécond que « fourre-tout »* ». », (Blavier 2010).

A travers ces auteurs, on conçoit bien l'usage délicat du terme générations en sciences sociales. Si certains négligent le concept et d'autres l'utilisent aisément, la plupart des auteurs semblent se mettre d'accord pour manier la notion avec précaution. Dans l'optique de faire de même pour ce travail de recherche, nous pourrions utiliser cette notion comme grille de lecture, pour reprendre les mots d'Azéma tout en gardant à l'esprit ses limites.

Si le concept même de génération fait débat, il en est de même avec la caractérisation des différentes générations qui se succèdent depuis la fin du XIXe siècle. Nombreux auteurs déplorent la stéréotypisation de ces groupes sociaux et questionnent la pertinence de son fondement sociologique. Ainsi G. Rouet clame qu'il est : « *difficile de soutenir qu'il n'existerait qu'un seul rapport au travail évoluant génération après génération* ». Rouet alerte sur les limites et dangers de ces caractérisations générationnelles et notamment sur l'effet Pygmalion (ou effet Rosenthal et Jacobson). Il s'agit de l'effet par lequel les attentes du chercheur

influencent les résultats de recherche : Pygmalion tombe amoureux de Galatée, statue d'ivoire qu'il a sculptée, puis rendue vivante par la déesse de l'amour Aphrodite. Rouet explique le rôle que cet effet peut jouer dans les processus de recrutement professionnels : le candidat peut se conformer aux attentes des recruteurs, au stéréotype : « *suis-je un « vrai » représentant de cette génération X, Y ou Z* » ?, (Rouet 2019).

Tant la pertinence de la notion de génération elle-même fait débat, peu s'accordent sur les limites temporelles exactes qui séparent deux générations. Sa définition dépend en effet d'évènements historiques mais également de tendances socio-culturelles, politiques, avancées technologiques et modes difficilement imputables à une date ou une année précise. Les intervalles exposés dans la partie suivante (b-i à iv) sont ainsi choisis pour chaque génération présentée par souci de simplicité. Ils sont définis notamment pour faciliter la compréhension du travail présenté en Partie 2.

Nous nous focaliserons par la suite sur l'étude des quatre générations présentes actuellement sur le marché du travail :

- La génération des baby-boomers ou boomers
- La génération X
- La génération Y (ou « millenials »)
- La génération Z

Une génération peut se définir comme un groupe social composé d'individus nés à la même époque et qui ont grandi dans le même contexte socio-économique et culturel. Ces expériences communes contribueraient au développement de certaines valeurs et aspirations similaires chez ses membres.

Le concept de génération, sa définition et les caractéristiques des générations qui se succèdent depuis le milieu du XXe siècle sont des notions controversées qu'il semble important de manipuler avec précaution.

3. Les stéréotypes générationnels et le rapport au travail : quatre groupes sociaux se succèdent de 1946 au début des années 2000

a. Les baby-boomers (de 1946 à 1962)

Les baby-boomers ou boomers représentent la plus ancienne génération actuellement sur le marché du travail. Une partie de ses membres est déjà à la retraite.

Il s'agit des enfants nés lors du « boom » de naissances enregistré dans plusieurs pays comme les Etats-Unis, la France, l'Allemagne, la Belgique juste après la seconde guerre mondiale. En France, on enregistrait effectivement une augmentation importante du nombre de naissances à partir de 1945, nombre de naissances qui plafonne d'ailleurs au-dessus de 800 000 jusqu'au début des années 70, (Insee 2016).

Cette génération a grandi dans un contexte économique plutôt favorable (la période dite des « trente glorieuses », expansion économique sans précédent entre 1945 et 1973), et ne connaît pas ou peu les restrictions qu'ont connues leurs parents, ces derniers ayant investis tous leurs efforts dans leur réussite. Les baby-boomers ont été influencés pendant leur jeunesse par une période d'instabilité politique. Leur jeunesse est marquée notamment par la guerre de Viêt-Nam, la guerre d'Algérie, l'assassinat de Kennedy, le scandale du Watergate, les événements de mai 68 et la grippe de Hong-Kong.

Ils possèdent une forte valeur du travail : selon eux la réussite passe par des sacrifices et un travail acharné, ils se montrent loyaux envers les institutions et respectent la hiérarchie. Ils seraient convaincus que les objectifs professionnels priment sur les autres aspects de la vie et auraient des objectifs de longues durées contrairement aux générations X, Y et Z, (*Assaidi, Kizaba, Guilluy-Sulikashvili 2015*).

Et les vétérinaires ?

Les vétérinaires de cette génération encore sur le marché du travail sont proches de la retraite ou en cumul emploi-retraite. Il s'agit essentiellement d'hommes. Les plus de 60 ans représentent près de 10% des inscrits à l'ordre en 2021, (*CNOV, 2022*). Comme énoncé plus haut, les limites temporelles séparant les générations ne sont pas fixes, les pourcentages d'inscriptions à l'ordre par tranche d'âge présentés et attribués à chacune des générations se veulent informatifs mais peuvent être considérés comme plutôt représentatifs de l'estimation du pourcentage réel d'une génération sur le marché du travail vétérinaire.

Ces vétérinaires sont sortis des écoles dans les années 70-80. Ils ont alors, comme nous l'avons déjà évoqué, connu un certain âge d'or de la profession à leurs débuts professionnels : le vétérinaire est un professionnel établi, la profession est respectée, prestigieuse et très rémunératrice.

Ils connaissent les tout débuts de la féminisation de la profession, les tensions avec les pharmaciens, la loi de 1975 définissant trois ayants droits du médicament vétérinaire (pharmaciens, vétérinaires et groupements de producteurs), les inquiétudes sur la spécialisation, surtout du secteur animaux de compagnie, qui pourrait diviser la profession entre généralistes et spécialistes et enfin l'émergence d'une « forme mutante d'empirisme » avec les techniciens, inséminateurs, ingénieurs agronomes qui prennent de plus en plus de place dans le monde agricole et agro-alimentaire, (*Hubscher 1999*) .

b. La génération X (de 1965 à 1980)

Initialement la génération X est prénommée « 13^{ème} génération » par Strauss et Howe car il s'agit de la 13^{ème} génération qui naît sous le drapeau américain.

Le terme « génération X », plus largement employé aujourd'hui, apparaîtrait pour la première fois dans le titre même du livre *Generation X*, publié en 1965 par les journalistes Deverson et Hamblett. Ce livre regroupe des interviews d'adolescents de l'époque, adolescents qui représentent un mystère ou l'inconnu, soit « X ». Le terme génération X sera ensuite repris pour désigner les enfants nés entre 1965 et 1980, bien que les adolescents interviewés dans

le livre de Derverson et Hamblett appartiennent à la génération des baby-boomers, (*The original Generation X, 2014*).

Les membres de cette génération X sont marqués dans leur jeunesse par le déclin des empires coloniaux, les chocs pétroliers, la crise économique, la chute du mur de Berlin, l'émergence du SIDA.

Contrairement à leurs prédécesseurs, ils sont arrivés sur un marché du travail saturé et ont été contraints d'en accepter les exigences : ils connaissent les stages, les contrats à durée déterminée (CDD), la hausse du chômage initiée par les chocs pétroliers. La génération X, ayant vu leurs parents boomers investir beaucoup dans le travail au détriment de leur santé et de leur sphère familiale, privilégie son équilibre personnel. Cette même expérience de leurs parents rendrait ses membres peu loyaux envers leurs employeurs, ils viendraient ainsi à pouvoir en changer souvent. Ils prôneraient des valeurs plus individualistes que les boomers, souhaitant planifier et gérer leur travail seuls. Les membres de la génération X ont grandi à une période d'augmentation du nombre de divorces. L'instabilité financière, émotionnelle et matérielle qui en découlait a forgé leur adaptabilité et leur capacité à travailler dans des contextes parfois flous et mal définis, (*Assaidi, Kizaba, Guilluy-Sulikashvili 2015*).

Et les vétérinaires ?

44 % des vétérinaires inscrits à l'ordre en 2021 ont entre 40 et 59 ans, ce qui correspond à peu près à la génération X. Une majorité de la génération X exerce en tant que libéral.

Les vétérinaires de cette génération ont commencé à travailler à partir des années 90, ils sont d'entrée de jeu confrontés au chômage qui touche particulièrement les jeunes diplômés : 4 % en 1993, et jusqu'à quatre fois plus de demandes d'emploi que d'offres, (*Hubscher 1999*). Ils connaissent une augmentation progressive de l'activité du secteur animaux de compagnie et de la féminisation de la profession.

c. La génération Y (de 1981 à 1995)

La génération Y ou « why ? » ou encore les Millenials, sont certainement la génération la plus étudiée dans la littérature. Sa perception du monde du travail est réputée pour trancher avec les deux générations qui la précèdent, ce qui lui a valu d'être le sujet de nombreux articles en sciences managerielles.

Il s'agit de la première génération de « digital natives » : ils ont grandi avec le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) - internet, téléphone portable, Skype, réseaux sociaux, etc.- et ont appris à les utiliser instinctivement. Cette caractéristique en fait des impatientes attendant des réponses immédiates à leurs questions.

Mis à part la naissance des NTIC, leur jeunesse est marquée par la guerre du golfe, les attentats de 2001, la mise en place de l'euro, l'épidémie de grippe aviaire, la crise économique de 2008.

Les natifs de cette génération sont décrits comme individualistes. Ils ne sont pas en quête de situation professionnelle stable, semblent se plaire en enchaînant plusieurs expériences

professionnelles courtes et cherchent davantage à s'épanouir dans leur vie privée. En quête de changement et de sens, ils souhaiteraient alors faire moins d'heures pour travailler mieux. Leur loyauté envers l'entreprise n'est effective que si le « contrat » joue en leur faveur : une bonne rémunération, des conditions de travail flexibles, une situation plus stable que la génération X, (Assaidi, Kizaba, Guilluy-Sulikashvili 2015).

Dans sa thèse sur les motivations et l'orientation des étudiants vétérinaires ne se destinant pas à la pratique, Bouissy s'attarde en 2020 à définir cette génération Y et son rapport au travail. Elle évoque la défiance de cette génération par rapport au monde du travail, sa peur de la lassitude générant une envie de changement et indique que la rémunération, l'équilibre vie privée-vie professionnelle et la reconnaissance sont pour elle des éléments importants dans le choix d'un emploi. Bouissy remarque également que le phénomène de « fuite de diplôme » que nous avons évoqué en partie II touche notamment des membres de cette génération : entre 2015 et 2016, +13 % de sortie du tableau de l'ordre pour les moins de 40 ans, dont la majorité a moins de 30 ans, (Bouissy 2020).

Et les vétérinaires ?

Les 30-39 ans représentent environ 29 % des inscrits à l'ordre en 2021, ce qui nous fait estimer le pourcentage de vétérinaires issus de la génération Y inscrits à l'ordre raisonnablement au-delà de 30 % (les membres de cette génération avaient en 2021 entre 26 et 39 ans). Les proportions d'exercice salarié et libéral chez la génération Y ne sont pas facilement estimables d'après l'Atlas démographique du CNOV.

Les vétérinaires de cette génération sont sortis de l'école à partir des années 2000-2010. Certains encore étudiants, ils relèveront le défi de la vaccination contre le virus de la Fièvre Catarrhale Ovine (FCO) en 2008, et manifesteront en 2013 aux côtés de leurs aînés. Ces vétérinaires trouvent de l'emploi plus facilement que la génération X et s'orientent massivement vers la pratique avec des animaux de compagnie, (Buhot et al. 2018).

d. La génération Z (de 1996 à 2010)

La génération Z regroupe des individus nés entre 1996 et 2010. Les membres les plus âgés de cette génération commencent tout juste à s'insérer dans le monde professionnel.

Il s'agit, comme de la génération Y, d'une génération de « digital natives ». Ils ont peu ou n'ont pas du tout connu le monde sans internet et les réseaux sociaux. Ces derniers occuperaient une grande place dans leur quotidien et aiguïseraient leur sens de la communauté. Ils ont grandi dans un contexte d'innovations permanentes qui a ancré en eux la notion de changement.

Les crises, le réchauffement climatique et le risque nucléaire sont intégrés à leur quotidien mais leur pouvoir anxiogène ne les plonge pas dans un « pessimisme paralysant », il les pousse au contraire à la remise en question, au changement, (Slove 2023). Contrairement aux Y, les membres de la génération Z seraient plus tournés vers l'action : P. Mathevet explique que

« les jeunes Z sont fortement engagés pour faire bouger les lignes, exiger l'intégration de leurs propres convictions », (Mathevet 2023a).

Leur jeunesse est marquée par la multiplication des NTIC, les attentats terroristes en 2015 à Paris, l'affaire Weinstein et le mouvement #Metoo, la crise sanitaire de la Covid-19, la guerre en Ukraine.

Selon Dalmas, qui a étudié la conception du travail des membres de cette génération, la génération Z accorde une importance particulière dans le travail à l'éthique, au professionnalisme, qui se traduit par un travail avec des objectifs précis, et à l'innovation et au risque. Les membres de la génération Z attendent de la transparence, une communication ouverte et de la collaboration au travail, de l'esprit d'équipe, (Dalmas 2019). Ils ne seraient pas sensibles à la hiérarchie comme leurs aînés et ils perçoivent aussi davantage le lieu de travail comme un véritable lieu de vie, (Mathevet 2023b).

Et les vétérinaires ?

Les 20-29 ans représentent environ 16 % des inscriptions à l'ordre en 2021. Le pourcentage de jeunes Z inscrits à l'ordre est sûrement inférieur, les membres le plus âgés de cette génération ayant eu au maximum 25 ans cette année-là. Ils exercent principalement en tant que salariés et une majorité est encore étudiante.

Cette toute jeune génération de vétérinaires commence à sortir des écoles. Ils ne rencontrent pas de difficultés à trouver un emploi, ils sont même urgemment « attendus » par leurs confrères plus âgés, qui peinent à recruter. Ces jeunes vétérinaires se construisent avec l'émergence des rachats de structures vétérinaires par les grands groupes, l'augmentation exponentielle du numerus clausus dans les écoles françaises et la création de la nouvelle école privée.

La figure 9 ci-dessous indique la répartition estimée de chaque génération au sein de la population vétérinaire inscrite au tableau de l'ordre en 2021.

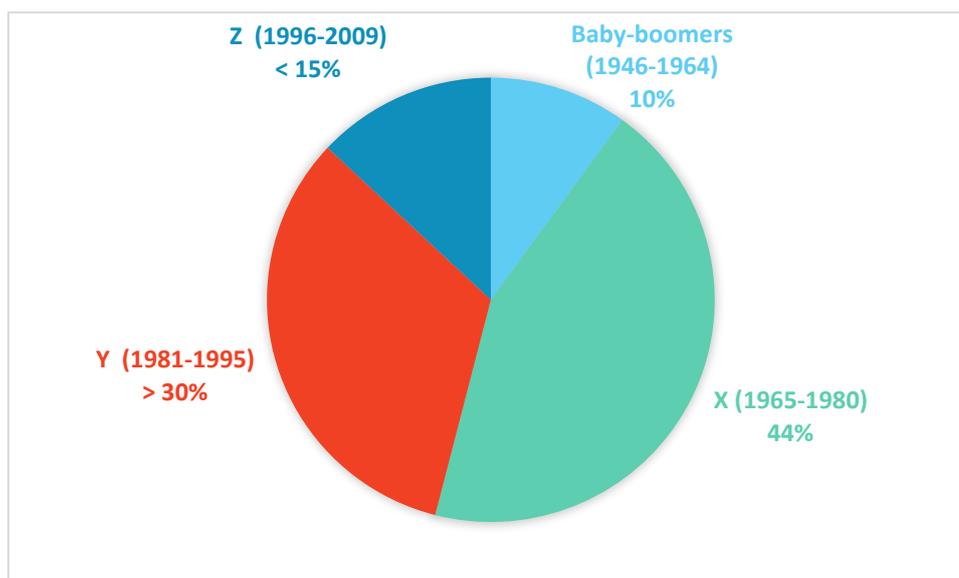


Figure 9 : Estimation de la répartition par générations des vétérinaires inscrits à l'ordre en 2021 (années de naissances entre parenthèses) d'après les données du CNOV, 2022

Le tableau I ci-dessous récapitule les stéréotypes des quatre générations de vétérinaires présentées.

Tableau I : Principales caractéristiques stéréotypées des quatre générations de vétérinaires actuellement sur le marché du travail

	Baby-boomers	Génération X	Génération Y	Génération Z
Intervalle d'années de naissance	1946-1994	1965-1980	1981-1995	1996-2009
Principales Caractéristiques	Jeunesse pendant les « 30 glorieuses » Âge d'or du vétérinaire à leurs débuts professionnels	Jeunesse pendant une période de déclin Confrontés au chômage	Digitales natives Orientation massive vers la canine Emploi facile à trouver	Digital natives Esprit communautaire (réseaux sociaux) Emploi facile à trouver
Moment de la carrière en moyenne en 2023	Fin de carrière Cumul emploi-retraite Retraite	Milieu - fin de carrière	Début - milieu de carrière	Etudiants Début de carrière Premières expériences professionnelles
Valeurs au travail	Situation stable Respect de la hiérarchie Travail acharné	Plus individualistes que Baby-Boomers Adaptabilité Privilège vie privée	Individualistes Expériences courtes Changement	Changement Esprit d'équipe Travail = lieu de vie

Nous avons présenté les quatre générations qui composent le marché du travail vétérinaire actuel et exposé chacun des stéréotypes du comportement au travail supposé qui est associé à chacune d'elles. Avec la présentation de ses acteurs faites, nous pouvons mieux appréhender les caractéristiques du climat de recrutement actuel vétérinaire.

4. Un climat de recrutement vétérinaire tendu : incompréhension générationnelle vétérinaire, de quoi parle-t-on ?

Actuellement, la plupart des recruteurs sont issus des générations X et de celle des baby-boomers, les Y remplaçant petit à petit les baby-boomers qui prennent leur retraite. Les plus jeunes recrues vétérinaires, majoritairement salariées, sont actuellement issues des générations Y et Z.

Comme nous l'avons évoqué en introduction, la pénurie de vétérinaire sur le marché du travail, qui génère des difficultés de recrutement pour beaucoup de praticiens, alimente un climat de recrutement tendu. La fuite des diplômés accentue le phénomène. La charge de travail qui s'accroît, les recherches de main d'œuvre infructueuses contribuent à décourager les recruteurs. Certains praticiens peuvent aussi se sentir démunis face aux compétences de management demandées et à ces générations « qu'ils ne comprennent pas ».

Il peut aussi être intéressant de se demander si les recruteurs actuels, majoritairement issus de la génération X, ne subissent pas une double peine. Confrontés au chômage à leurs débuts et aux demandes sans réponses de la part de leurs recruteurs de l'époque, ils se retrouvent de l'autre côté mais la situation s'est inversée. Ce sont aujourd'hui leurs offres d'emploi qui se trouvent sans réponses. Il semblerait qu'ils occupent toujours la « mauvaise place » et cette situation peut faire naître chez eux un sentiment d'impuissance voire d'injustice.

Certains accusent alors les différences générationnelles d'être le vecteur principal des difficultés de recrutement. Ils déplorent que les jeunes vétérinaires, soucieux de préserver un équilibre vie personnelle-vie professionnelle confortable, ne tolèrent pas les gardes et les grands volumes horaires travaillés. De leur côté ces jeunes vétérinaires peuvent craindre que leurs préjugés générationnels les précèdent avant même que leur carrière professionnelle ne commence. Ainsi les caractéristiques générationnelles que nous avons présentées constituent bien des stéréotypes qui n'ont en aucun cas une valeur universelle. Ce sont néanmoins des idées reçues ou préjugés qui influencent les rapports entre générations et qui peuvent, en outre, alimenter les tensions entre générations.

Slove souligne pourtant un certain paradoxe et écrit en juin 2023 : « *Comment des étudiants qui ont réussi un concours d'excellence, un des plus polyvalents en France, après deux à trois années de vie monacale sur les bancs usés de leurs prédécesseurs, peuvent-ils avoir perdu tout sens du sacrifice ? Comment ces mêmes étudiants qui ont passé cinq ans et des milliers d'heures à ingurgiter la science vétérinaire et à faire tourner les cliniques séculaires des écoles ont-ils pu égarer leur goût de l'effort et de l'apprentissage ? Comment se fait-il qu'à l'heure où l'entrepreneuriat est parfois considéré comme la grande aventure du 21ème siècle (où on nous rebat les oreilles avec la start-up nation et le do it yourself) nos jeunes consœur-frère-s aient pour seule ambition de se prélasser dans le confort du salariat pour faire des « horaires de fonctionnaires » payées au prix fort ? »*, (Slove 2023).

Par ailleurs, beaucoup de vétérinaires sont hostiles au développement des grands groupes financiers au sein du marché vétérinaire, ces praticiens mettant un point d'honneur à garder leur indépendance. Certains peuvent blâmer des confrères ou consœurs, souvent plus âgés et à l'approche de la retraite, qui revendent leur structure aux grands groupes. Ces incompréhensions liées aux différentes opinions sur les groupes alimentent aussi les tensions.

B. Les vétérinaires praticiens et leur rapport au travail

Les années 2020 s'inscrivent dans une ère d'éveil des consciences sur le développement personnel, le bien-être de la santé mentale et la remise en question de nos rapports au travail. Dans cette optique, de plus en plus d'articles, de thèses, de reportages, s'intéressent à la santé au travail des professionnels, notamment des vétérinaires.

La prise de conscience récente de l'existence d'un mal-être chez les vétérinaires, encourage d'autant plus à se pencher sur le sujet de la santé des vétérinaires et de leur rapport au travail, même si ces études restent très minoritaires en comparaison du secteur médical avec les infirmiers et les médecins par exemple.

Nous nous proposons de faire un focus sur les vétérinaires praticiens afin de comprendre les réalités de leur quotidien et de mieux cerner les rapports qu'entretiennent ces vétérinaires à leur travail.

1. Modalités d'exercice

Le vétérinaire praticien peut exercer en tant que salarié, libéral ou collaborateur libéral. La profession vétérinaire est réglementée : le droit d'exercer du praticien est conditionné par une inscription à l'ordre vétérinaire et il doit respecter un code de déontologie.

Le libéral est un professionnel indépendant, qui exerce sous sa propre autorité et responsabilité dans l'intérêt d'un public ou d'un client dans un cadre déontologique. Il assure des « *prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins* », (*Légifrance, 2012*).

On distingue les vétérinaires libéraux qui exercent seuls ou en association avec un ou plusieurs autres vétérinaires du même statut. La collaboration libérale est un cas particulier de statut libéral : le collaborateur libéral exerce de manière indépendante mais dépend d'un tiers. Le vétérinaire collaborateur libéral exerce auprès d'un vétérinaire qui met à sa disposition son matériel, ses locaux et lui permet de créer sa propre clientèle, (*Légifrance, 2005*).

Le salarié vétérinaire, lui, est lié à son employeur, un vétérinaire libéral, par un contrat de travail et par une relation de subordination.

En 2021, environ 40 % des vétérinaires sont salariés et environ 60 % sont libéraux. Parmi ces derniers, 19 % exercent seuls, d'autres exercent au sein de sociétés avec un associé au moins (70 %) ou en tant que collaborateur libéral (11 %), (*CNOV, 2022*).

2. Le quotidien de praticien canin, rural ou mixte

Le vétérinaire praticien canin assure des actes de médecine, d'anesthésie et de chirurgie des animaux. Il réalise aussi la prescription et la délivrance de médicaments vétérinaires. Il conseille les propriétaires d'animaux en diététique, reproduction, comportement, etc. et fait de la prévention notamment sur les risques et maladies zoonotiques. Il fait appel à des connaissances scientifiques pour établir un diagnostic, grâce à la réalisation d'un examen clinique de l'animal et d'examens complémentaires (échographies, analyses biologiques, radiographies, endoscopies, etc.). Le vétérinaire praticien canin réalise des consultations lors desquelles il doit savoir gérer la relation avec son client, le propriétaire de l'animal.

Les actes réalisés par le vétérinaire praticien rural sont semblables au praticien canin si ce n'est que ses clients, les propriétaires d'animaux, sont des professionnels, des éleveurs d'animaux de rente. Il se déplace chez ces exploitants agricoles, de ferme en ferme avec un véhicule équipé rempli de médicaments et de matériel, une sorte d'« hôpital mobile ». Il veille à ce que les médicaments qu'il prescrit ne se retrouve pas dans les denrées alimentaires

d'origine animale. Il peut de plus prodiguer des conseils technico-économiques sur la conception des bâtiments, l'économie des exploitations agricoles, (*L'Ordre national des vétérinaires, 2020*).

Les vétérinaires praticiens canins et ruraux sont tenus d'assurer la Permanence et la Continuité de Soins (PCS) aux animaux à tout moment qui passe notamment par un service de garde 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Ils effectuent eux-mêmes les actes d'urgences ou font appel à autrui (un confrère, une consœur de la même structure ou non, un centre hospitalier vétérinaire).

Un mandat sanitaire confère à ces deux types de praticiens le rôle de relai pour les services publics. Ils assurent la surveillance sanitaire et la lutte contre les zoonoses en réalisant des surveillances sanitaires, des actes de vaccination ou des tests et des prélèvements en série dans les exploitations agricoles par exemple.

Le vétérinaire mixte combine ces deux modes d'exercice dans des proportions variées.

Le site de l'ordre fait mention d'«*une profession libérale qui demande une grande disponibilité*», (*L'Ordre national des vétérinaires, 2020*). En effet, en plus des activités de praticiens pures, les vétérinaires libéraux (associés, seuls ou collaborateurs libéraux) voient des tâches de gestion, administratives ou encore managerielles non explicitées ici s'ajouter à leur emploi du temps.

3. Des soignants sur lesquels pèsent des exigences comparables aux professionnels de santé

Le vétérinaire praticien apparait comme celui qui soigne les animaux, mais il ne s'agit pas d'un professionnel de santé. La profession vétérinaire dépend en effet du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire et non de celui de la Santé et de la Prévention.

Les médecines humaine et vétérinaire sont pourtant interconnectées, l'ambiguïté est permise car le vétérinaire assure de manière indirecte l'intégrité de la santé humaine : les vétérinaires sont par exemple intégrés au système de lutte contre les zoonoses via leurs missions de vétérinaire sanitaire. Ils ont aussi été reconnus comme des potentiels professionnels indispensables à la gestion de l'épidémie de Covid-19 en 2020-2021, ils étaient en effet placés sur les listes des professions autorisées à réaliser des vaccinations ou des tests de dépistage, (*A, A 2023*).

Le concept « One Health » ou « une seule santé » illustre bien ces relations entre les médecines car il s'agit du concept selon lequel les santé des écosystèmes et de tous les êtres vivants sont interconnectées et interdépendantes. Cette approche, développée depuis les années 2000, est actuellement mise en valeur dans la formation des futurs vétérinaires.

Par ailleurs, les exigences des propriétaires envers les vétérinaires se sont accrues avec l'importance donnée aux animaux de compagnie, au point de considérer ces professionnels comme de véritables médecins de famille. Dans ce contexte, les propriétaires d'animaux espèrent trouver auprès des vétérinaires un service similaire au système de santé auquel ils sont habitués en termes de technicité, d'écoute, de suivi de leur animal. Notamment, une

étude conduite fin 2016 a montré que les six compétences que devrait posséder un vétérinaire d'après les clients sont, (*Gardino 2023*) :

1. La relation client ;
2. Le Professionnalisme ;
3. La Communication ;
4. La Résolution de problèmes et processus de décision ;
5. L'Engagement pour le bien-être animal ;
6. L'Engagement dans son métier et pour la qualité.

5. Un rapport sain au travail ?

a. Une profession accroc au travail

Le terme workaholisme, version francisée de l'anglicisme « workaholism », créé en 1968 par Wayne Oates, correspond à l'addiction au travail. Il s'agit d'un mot valise dans lequel Oates a souhaité rapprocher la notion de travail, « work », et celle de l'addiction à l'alcool, « alcoholism », pour définir la propension d'un individu à entretenir un rapport pathologique à son travail (*HACHE, 2017*). Un workaholique travaille de manière excessive mais se caractérise essentiellement par sa pulsion interne à travailler, au point que cette obsession impacte de manière négative les autres aspects de sa vie.

Concernant les conséquences de cette addiction comportementale, plusieurs recherches ont démontré que les workaholiques seraient plus touchés par les douleurs somatiques (musculaires, intestinales) et le surpoids, et qu'ils développeraient deux fois plus de maladies cardio-vasculaires que les autres travailleurs. Ils présenteraient des niveaux plus élevés d'anxiété, de dépression, de troubles du sommeil et de burn-out. Délaissant leur vie privée au profit de leur vie professionnelle, leur sphère familiale serait également impactée avec des risques plus importants d'anxiété et de dépression chez leurs enfants.

Enfin, sur le plan professionnel, les workaholiques ont un profil perfectionniste, ce qui implique d'avoir du mal à finir son travail par manque de satisfaction personnelle. Ils présentent une psychorigidité et une difficulté à déléguer, ce qui peut entraîner des conflits avec leurs collègues, (*Burcoveanu 2014*).

Le rapport sur la santé au travail des vétérinaires réalisé depuis 2019 par D. Truchot et al. en collaboration avec le CNOV et l'association Vétos-Entraide, ausculte notamment les caractéristiques du comportement des vétérinaires au travail. Sur les 3244 vétérinaires ayant répondu au questionnaire de l'étude, il est apparu que 37 % d'entre eux sont des workaholiques. Plus d'un tiers des vétérinaires interrogés seraient alors prédisposés via leur workaholisme aux risques exposés plus hauts. Il semblerait que cette addiction soit plus prononcée chez les femmes et les jeunes vétérinaires aujourd'hui (cela ne veut pas dire que le workaholisme diminue en vieillissant car on ne connaît pas le score il y a 30 ans des vétérinaires âgés aujourd'hui), (*Truchot, Andela, Mudry 2022*).

b. Le Burnout des vétérinaires

Le burnout, ou syndrome d'épuisement professionnel est un « *état d'épuisement professionnel, à la fois émotionnel, physique et psychique, ressenti face à des situations de travail « émotionnellement » exigeantes* », (Sabaoun 2017). Défini pour la première fois en 1975 par Herbert Freudenberger, psychiatre américain, le burnout est le processus par lequel l'énergie, l'investissement professionnel initial du sujet s'éteint peu à peu, puis tout fini par être consommé. Il se caractérise par trois dimensions :

- L'épuisement émotionnel
- Le cynisme vis-à-vis du travail
- La diminution ou la perte d'accomplissement personnel dans le travail ou la réduction de l'efficacité professionnelle

Il peut s'accompagner de manifestations émotionnelles (peurs, tristesse, irritabilité), cognitives (troubles de la mémoire, de la concentration), comportementales (isolement social, agressivité), physiques (troubles du sommeil, céphalées, cervicalgie, lombalgie). Même si des caractéristiques personnelles entrent en jeu dans ce syndrome, c'est bien le terrain professionnel qui en est majoritairement responsable, il le serait selon certains auteurs à près de 60 %, (Salembier-Trichard 2019). Le syndrome d'épuisement professionnel peut toutefois se transformer en dépression : « *Le burnout se différencie de la dépression : il s'exprime en premier lieu dans la sphère professionnelle avant éventuellement de déborder vers la sphère personnelle, la dépression* », (Salembier-Trichard 2019)

Dans sa thèse sur l'étude de ce syndrome chez les vétérinaires, Tupin distingue en 2005 plusieurs facteurs qui favoriseraient son apparition chez les praticiens. Elle identifie ainsi la charge de travail : « *le temps passé au travail et la disponibilité que l'on demande au vétérinaire en opposition avec la société actuelle des 35 heures* » mais aussi la gestion et la relation à la clientèle et la gestion administrative, comptable et managérielle à laquelle le praticien n'est pas formé et n'a pas postulé, (Tupin 2005). Ses observations semblent toujours d'actualité, presque 20 ans plus tard. Elle rapporte que près de la moitié des vétérinaires qu'elle a interrogés estiment avoir traversé un épisode de burnout au cours de leur carrière. Cette donnée est assez préoccupante même si elle ne présage pas que ces vétérinaires aient en effet tous réellement subi un burnout.

Le rapport de Truchot et al. essaye d'estimer la prévalence du burnout chez les vétérinaires. Ils utilisent l'échelle de Maslach Burnout Inventory (MBI) avec sa version General Survey afin de mesurer les trois dimensions du burnout et d'en estimer la prévalence chez les vétérinaires interrogés. Le tableau II présenté en page suivante compare l'échantillon vétérinaire aux exploitants agricoles et à un échantillon de référence.

Tableau II: Les trois dimensions du burnout des vétérinaires français comparé à un échantillon de référence et à un échantillon d'exploitants agricoles français, source : Truchot et al, 2022

	Vétérinaires	Échantillon de référence	Exploitants agricoles français
Épuisement émotionnel	3,36	2,26	2,74
Cynisme	2,46	1,74	2,08
Efficacité professionnelle	4,65	4,34	3,86

Le rapport de Truchot et al. révèle que la profession vétérinaire dans son ensemble souffre de burnout puisque les moyennes d'épuisement émotionnel et de cynisme obtenues sont plus élevés que pour les deux autres échantillons. L'efficacité professionnelle des vétérinaires interrogés est cependant plus élevée que celle des deux autres échantillons mais le rapport précise que cette concomitance (épuisement émotionnel et cynisme élevés mais efficacité professionnelle élevée) est un phénomène décrit chez d'autres soignants comme les médecins généralistes. Truchot et al expliquent également que le burnout chez les vétérinaires touche davantage les femmes, les praticiens urbains ou semi-urbains, les personnes vivant seules, les praticiens exerçant avec les animaux de compagnie, les salariés et les praticiens appartenant à un réseau ou à une chaîne de clinique.

3. Une vision différenciée selon la génération ?

Les descriptions des différentes générations qui se succèdent depuis 1946 indiquent que les conceptions du travail et de sa place dans la vie de l'individu évoluent avec elles. On peut cependant se demander si les caractéristiques que nous avons énoncé concernant ces particularités générationnelles au travail est pertinente pour le monde vétérinaire. En effet ces définitions ont été souvent pensées par leurs auteurs dans le cadre du monde de l'entreprise. Même si la majorité des structures vétérinaires sont considérées comme des petites entreprises, l'augmentation du salariat et de la taille des structures vétérinaires permet d'envisager d'appliquer les stéréotypes générationnels aux vétérinaires praticiens.

Il est difficile de savoir s'il existe réellement des différences de perceptions du travail selon la génération des vétérinaires car peu d'études s'y intéressent. De plus, la question est souvent abordée du point de vue des préjugés ou de données démographiques indissociables de l'âge

ou du moment de la carrière, ce qui ne permet pas d'obtenir d'informations irréfutables. Par exemple, soutenir que les jeunes vétérinaires préfèrent le salariat car 70,4 % des moins de 35 ans sont salariés ne nous donne pas d'information sur les raisons de ce choix et lequel de l'âge, du moment de la carrière ou de l'appartenance générationnelle est un facteur déterminant. Nous ne savons pas non plus si ces jeunes vétérinaires, issus des générations Y et Z, seront toujours salariés dans 20 ans.

En outre, Guillier expliquait en 2016 que le salariat était le mode d'exercice préférentiellement choisi à l'obtention du diplôme et que le statut libéral s'installait timidement sur la fin des cinq premières années d'exercice. Ses observations sont corroborées par les études auprès d'étudiants vétérinaires de Dernat en 2014 qui montrent que le salariat est privilégié car perçu comme moins contraignant, du moins dans la première moitié de la vie professionnelle, (Guillier 2016; Dernat 2014).

De plus, le fait que la majorité des jeunes générations de vétérinaires soient salariés perturbe la lecture des relations générationnelles car il y a souvent une relation de hiérarchie qui s'additionne.

Quatre générations de vétérinaires praticiens travaillent actuellement : les baby-boomers en fin de carrière, la génération X, la génération Y et la génération Z, en début de carrière. Le contexte de difficultés de recrutement favorise un clivage générationnel.

Une génération se compose d'individus nés à la même époque dans un contexte socio-économique et culturel donné, ce qui peut forger chez eux des attitudes et valeurs similaires. Ce concept et les caractéristiques des différentes générations peuvent s'utiliser en tant que grille de lecture sans se substituer aux histoires et expériences individuelles des individus. Certains des préjugés générationnels peuvent notamment interférer dans les relations entre les vétérinaires.

Les vétérinaires praticiens sont libéraux associés, seuls ou collaborateurs libéraux. Leur quotidien est rythmé par les consultations : ils conseillent leurs clients, assurent des actes médicaux variés et sont tenus d'assurer la PCS. Une certaine exigence de la part des propriétaires d'animaux de compagnie pèse sur eux, comparable à celle des professionnels de santé.

Beaucoup de vétérinaires praticiens sont des workaholiques (37 %) et beaucoup sont sujets au burnout. Il semblerait que la vision du travail soit différente selon la génération mais l'étude de ces perceptions est compliquée par les effets de l'âge et les différences de statuts.

PARTIE 2

ENQUETE QUALITATIVE AUPRES DE VETERINAIRES PRATICIENS DES REGIONS AUVERGNE-RHONE ALPES ET BRETAGNE ET D'ETUDIANTS DE VETAGROSUP

I. Objectifs

L'étude qualitative qui suit s'est voulue être le support d'une réflexion initiée en première partie de ce travail sur le sujet des incompréhensions générationnelles dans la profession vétérinaire. Elle a permis d'ancrer dans le réel les sujets abordés en première partie et de questionner la notion d'identité professionnelle vétérinaire au sein des différentes générations qui composent la profession en 2023. Nous avons alors interrogé 23 vétérinaires et étudiants sur leurs expériences, aspirations et ressentis concernant leur profession et la façon dont ils l'incarnent.

L'objectif des entretiens a été d'appréhender la représentation qu'ont les vétérinaires et les étudiants vétérinaires de leur propre profession et le sens qu'ils lui accordent. L'objectif de l'enquête était multiple. Il s'agissait de comprendre comment se caractérise l'identité professionnelle à partir des récits de vie des praticiens. Il s'agissait également de voir si les incompréhensions générationnelles actuelles pouvaient avoir pour origine des perceptions différenciées de la profession entre plusieurs générations de vétérinaires.

Notre étude ne porte que sur une partie de l'identité professionnelle vétérinaire. Le temps de réalisation des entretiens (3 mois) ne suffisait pas pour englober toutes les facettes de la profession et la volonté d'obtenir un échantillon assez représentatif et de taille suffisante demandait de restreindre les secteurs d'activité étudiés. Ces contraintes nous ont conduit à interroger seulement des vétérinaires et étudiants évoluant au sein des exercices pratiques canine, rurale et mixte canine-rurale, pratiques représentant 88,2 % des vétérinaires inscrits à l'ordre en France en 2021 (partie 1.II.C.2).

Cette étude ne visait pas l'exhaustivité ou l'obtention de données statistiques mais bien l'apport d'illustrations, de pistes d'explication et de réflexion des sujets abordés en partie 1.

Nous utiliserons désormais le terme « mixte » pour se référer à un vétérinaire praticien mixte canine-rurale.

II. Matériel et méthode

A. Justification des choix méthodologiques

1. La méthode qualitative

En recherche on oppose communément la démarche quantitative à la démarche qualitative. La première permet de mesurer, quantifier des variables quand la deuxième, plus largement démocratisée en sciences sociales par rapport à d'autres domaines comme les sciences médicales, permet d'explorer l'existence et la signification de phénomènes parfois complexes. La démarche qualitative se trouve alors particulièrement adaptée à l'étude de phénomènes sociaux, lorsque les sujets de recherche paraissent difficiles à mesurer car subjectifs. Elle permet d'étudier les émotions, les sentiments, les comportements et les expériences personnelles des sujets d'étude, (Aubin-Auger et al. 2008).

La méthode qualitative paraissait en outre plutôt adaptée à notre sujet de recherche. En effet, comprendre et identifier les émotions, les sentiments qui traversent les vétérinaires, leurs expériences personnelles, qu'elles soient étudiantes, professionnelles, familiales, etc. et leurs comportements professionnels et non professionnels semblait permettre de mieux appréhender l'étude de l'identité professionnelle à travers les générations de vétérinaires.

On distingue plusieurs approches qualitatives, parmi elles, c'est l'approche dite phénoménologique que nous avons choisie dans le cadre de cette étude. Cette approche met l'accent sur le vécu de l'individu et sur l'expérience subjective, elle est ainsi descriptive et compréhensive. Anadón explique que : « *la phénoménologie se questionne sur l'essence même des phénomènes avec l'objectif de révéler les structures significatives internes au monde vécu* », (Anadón 2006). Le chercheur tente alors de répondre aux questions : « comment les individus font-ils l'expérience et quel sens donnent-ils au phénomène étudié ? ».

Cette approche apparaissait particulièrement adaptée à l'étude des expériences professionnelles et personnelles des vétérinaires et du sens qu'ils donnent à leur identité professionnelle.

2. Questionnement autour de la place d'interrogatrice

La place d'étudiante vétérinaire en tant qu'investigatrice a joué une grande importance dans cette étude puisqu'elle est à l'origine même de la genèse des questions de recherche. Les interrogations et échanges réalisés notamment lors de stages au cours de notre parcours avec des vétérinaires de différentes générations ont certainement été à l'origine des questionnements de ce travail.

Cette place d'étudiante vétérinaire en tant qu'interrogatrice a également permis de faciliter les échanges lors des entretiens et l'analyse de leur contenu. Elle a permis de comprendre les références et le jargon vétérinaire et médical utilisés par les vétérinaires et étudiants, mais a aussi permis aux interrogés de rentrer dans les détails de leur quotidien sans utiliser de vulgarisation, ce qui limitait les pertes d'informations.

Il a fallu cependant garder à l'esprit cette proximité importante avec les interrogés et ne pas laisser nos propres perceptions et convictions contaminer la compréhension lors des entretiens et lors de leur analyse.

Il a fallu en outre ne pas influencer et imposer nos propres idées aux personnes interrogées lors des entretiens et veiller à garder une certaine neutralité notamment quand les vétérinaires et étudiants exprimaient leurs opinions ou sollicitaient notre avis.

D'autre part il a fallu se questionner sur notre appartenance à la génération Z de la même manière qu'avec la place d'étudiante vétérinaire, afin de ne pas laisser notre propre lecture du monde professionnelle interférer lors des entretiens et de l'analyse des verbatim.

3. Utilisation du journal de bord

Un journal de bord a été conçu sous format Word comme outil de réflexion tout au long de l'avancée des travaux. Il été complété de manière ponctuelle et chronologique.

Il contient les avancées, les décisions les pistes de réflexion, le ressenti lors des différentes phases du travail et lors des entretiens, les remises en question et changements de direction. Il a permis de faciliter l'auto-analyse au cours de la construction de ce travail de recherche.

Un extrait de ce journal de bord permettant de rendre compte de son contenu est présenté en Annexe 1.

B. Populations étudiées

1. Critères d'inclusion et d'exclusions, présentation de l'échantillon

La population étudiée se composait de vétérinaires praticiens en activité et d'étudiants vétérinaires en fin de cursus, c'est-à-dire en dernière ou avant dernière année d'étude.

Quatre groupes ont été définis, chacun correspondant à l'une des générations présentées en partie 1 : les baby-boomers, la génération X, la génération Y et la génération Z.

Chaque groupe se composait de vétérinaires praticiens ou d'étudiants se destinant à la pratique dans les secteurs d'activités suivants : canine, rurale ou mixte canine-rurale.

Les vétérinaires non-praticiens (industrie, santé publique vétérinaire, etc.) et praticiens dans les secteurs équins, NAC, porcins, aviaires et de la faune sauvage n'ont pas fait partie de l'échantillon.

Au total, 23 vétérinaires et étudiants vétérinaires ont été interrogés lors de cette étude. Le tableau III en page suivante présente l'échantillon étudié.

Tableau III : Caractéristiques de l'échantillon étudié

	Baby-boomers	Génération X	Génération Y	Génération Z
Canins	1	2	2	3
Mixtes	3	1	2	3
Ruraux	0	2	2	2
Total	4 (17%)	5 (22%)	6 (26%)	8 (35%)

2. Méthodes de recrutement

La majorité des vétérinaires interrogés a accepté de participer à l'étude de manière volontaire à la suite de messages de recrutement sur les réseaux sociaux vétérinaires (Veto Focus, pages Facebook de recrutement) publiés lors du mois d'Avril 2023. Des relances ont été effectuées régulièrement jusqu'à atteindre le nombre souhaité d'interrogés.

Les étudiants ont reçu un mail expliquant le projet de thèse sur les listes internes de diffusion de VetAgroSup. L'intégralité des interrogés s'est portée volontaire.

A l'issue de ce recrutement via les réseaux sociaux, le nombre de répondants et la représentativité de l'échantillon ayant été jugés insuffisants, il a donc été élargi dans la région Bretagne. Cette fois le recrutement s'est réalisé en contactant par mail ou téléphone les vétérinaires directement ou lors de demande orale. Les contacts ont été obtenus via le conseil de l'ordre Bretagne ou par désignation de proche en proche des participants.

C. La collecte des données

1. Le choix de l'entretien semi-dirigé

Il a été choisi de mener des entretiens semi-dirigés pour la réalisation de notre enquête qualitative. A la différence de l'entretien directif et de l'entretien libre, l'entretien semi-directif ou semi-dirigé permet de donner un cadre aux participants tout en leur laissant la liberté d'aborder des sujets variés non imposés. Ces caractéristiques nous ont semblé essentielles pour étudier la manière dont les vétérinaires décrivent spontanément leur profession et leur quotidien.

L'entretien semi-dirigé est réalisé à partir d'un guide d'entretien sur lequel l'interviewer se base pour mener le dialogue sans s'y référer absolument. Ce guide est connu et permet à l'intervieweur de formuler des relances pertinentes aux différents discours de l'interviewé, (Blanchet, Gotman, Singly 2010). Pour conduire les entretiens, nous avons appliqué la méthodologie telle qu'expliquée dans l'ouvrage de A. Blanchet et A. Gotman, *L'entretien*.

2. Construction du guide d'entretien

Le guide d'entretien a été construit autour de 4 axes :

- Comment devient-on vétérinaire ?
- Comment se voit-on vétérinaire ? Quel est le mythe du vétérinaire idéal ?
- Comment est-on réellement vétérinaire au quotidien ? Comment le reste-t-on ?
- Comment le mal-être vétérinaire est-il ressenti/interprété ?

Le guide d'entretien s'est voulu flexible de manière à laisser les participants s'exprimer et aborder les sujets souhaités. Il commençait par une question ouverte sur leur motivation professionnelle, ce qui permettait de les mettre en confiance et les incitait à s'ouvrir. Il était demandé au participant s'il souhaitait ajouter quelque chose avant de clôturer l'entretien.

Le guide d'entretien n'était pas utilisé de manière linéaire si la question suivante portait sur un point déjà abordé par l'interviewé. Le guide d'entretien s'est voulu évolutif : dans le cas où un point pertinent oublié était abordé au cours de l'étude, il pouvait alors être intégré au guide d'entretien pour la suite des interviews.

Deux guides d'entretiens similaires mais distincts ont été construits : un pour les praticiens en exercice et un pour les étudiants, en projection. Ces deux guides sont présentés en annexe 2 et annexe .

Le guide d'entretien a ensuite fait l'objet d'une phase de test sur des proches pour vérifier sa compréhension, sa maniabilité et sa pertinence.

3. Conditions de recueil et de transcription des entretiens

Les entretiens se sont étalés de mai à juillet 2023. La période a été judicieusement choisie pour se rapprocher des premières expériences professionnelles des étudiants en fin de cursus, ce qui les amenait à avoir une conception plus juste du monde du travail et de leurs aspirations. Les entretiens des membres des générations des baby-boomers, X, Y et Z ont été intercalés de manière à alimenter le guide d'entretien si nécessaire : interroger une génération puis l'autre et ainsi de suite ne permettait pas de questionner un point intéressant soulevé par une génération A dans une autre génération B par exemple. Les entretiens ont été réalisés pour la majorité d'entre eux en face à face selon les disponibilités des interrogés. Une minorité a été réalisée à distance en appel Visio.

Pour les entretiens en face-à-face, le lieu de l'entretien était laissé au choix de l'interviewé, afin de le laisser se sentir le plus à l'aise possible. La plupart des entretiens avec les vétérinaires praticiens se sont déroulés sur le lieu d'exercice ou à leur domicile. Les entretiens avec les étudiants se sont déroulés dans une salle dédiée sur le campus de VetAgroSup à Marcy l'Etoile.

Lors de chaque entretien, il était rappelé à l'interrogé le principe général et le contexte de l'étude et il lui était expliqué le déroulement de l'entretien.

Le respect de l'anonymat et de la confidentialité a été assuré à chacun des participants dans le but qu'ils se sentent libres d'aborder tous les sujets souhaités sans crainte. Dans le cadre du règlement général de la protection des données, il a été proposé de signer une charte d'engagement de confidentialité relative à l'utilisation des données personnelles présentée en annexe 4, (CNIL 2023). De plus, afin de ne permettre aucune identification des vétérinaires ou étudiants interrogés, nous avons supprimé toutes les dates, localisations ou identités de confrère/consœur précises évoquées lors de entretiens.

Chaque entretien a été enregistré intégralement à l'aide d'un dictaphone (SONY IC recorder ICD-PX370) à la suite du consentement éclairé de la personne interviewée.

La transcription des entretiens a été réalisée grâce à l'outil d'aide à la transcription du logiciel Word. Chaque transcription a été ensuite corrigée manuellement pour des erreurs de transcription, d'orthographe, de syntaxe et de ponctuation du logiciel. Au total, les entretiens ont représenté 20,45 heures de dialogue soit environ 92 heures de transcription ; un entretien durait 53 minutes en moyenne.

D. L'analyse des données

A la suite de la transcription complète des entretiens, les discours obtenus ont subi une analyse thématique.

Une première lecture de chaque entretien a permis de dégager les éléments du discours qui nous semblaient importants. Elle s'effectuait idéalement dans les jours qui suivaient l'entretien afin d'être toujours imprégnée des éléments de communication non verbales, des émotions, hésitations exprimées par les interrogés. Une fois tous les entretiens terminés, une seconde lecture a permis de prendre connaissance de la totalité du corpus. Cette lecture a abouti à la construction d'une grille d'analyse hiérarchisée en thème principaux, thèmes secondaires et sous-thèmes.

III. Résultats

Tout au long de cette partie, les éléments en italique situés entre guillemets correspondent à des extraits de discours produits par les participants au cours des entretiens. A la suite de chaque citation et si cela n'est pas précisé précédemment, il est indiqué à quelle génération appartient le locuteur comme suit :

« En fait, j'avais pas réalisé que ça pouvait être aussi.... Les gens pouvaient être aussi difficiles à décrypter. », génération Y

A. Les prémices de la construction identitaire du vétérinaire

1. Modèles et filiations

Les participants soulignaient l'importance du rôle qu'ont joué leurs modèles dans la décision de s'orienter vers des études vétérinaires. Pour certains il s'agit d'une figure familiale vétérinaire, médicale ou issue du monde agricole.

« j'ai un grand oncle qui est vétérinaire », génération Z

« un de mes grands-pères était berger et l'autre était médecin », membre de la génération Z ; *« mes parents sont infirmiers »*, génération Y

« Je suis fille d'éleveur de charolais », c'est la première chose que nous répond la vétérinaire, membre de la génération X à la question « Qu'est-ce qui t'a amenée à devenir vétérinaire ? ». C'est la même chose pour ce vétérinaire, baby-boomer : *« mon père, ayant fait différents métiers à un moment était marchand de bestiaux et a élevé aussi des veaux »*.

Dans d'autres cas la figure familiale transmet des valeurs et la poursuite d'études vétérinaires ou la profession en elle-même apparaît comme un excellent moyen de les respecter.

« C'est un peu un peu un travers de l'image que mon père avait du métier de véto. Il m'a toujours dit : « quand tu seras grand, tu seras ton propre patron » », génération Z

« j'ai quand même aussi une frustration paternelle, que je répare en étant vétérinaire. C'est-à-dire que il aurait aimé faire des études longues et il n'en a pas fait et je pense que j'ai aussi... ça a participé. », génération Y

Cette filiation peut aussi être rejetée, comme pour une vétérinaire mixte membre de la génération Y dont les parents sont vétérinaires canins. Elle a, au moins au début, rejeté la profession de ses parents qui ne lui apparaissait *« pas glamour »*. C'est une activité qu'elle percevait comme très chronophage car son père était souvent absent, et où les clients parlaient beaucoup. Elle considère d'ailleurs aujourd'hui faire un métier sensiblement

différent de celui de ses parents qui exercent seuls en canine alors qu'elle travaille en équipe en mixte à dominante rurale.

Les représentations médiatiques du vétérinaire peuvent aussi s'avérer être des modèles pour les vétérinaires interrogés. La génération X évoque le vétérinaire dans *Daktari*, le docteur Klein, les reportages de *30 millions d'amis*. La génération Z évoque les jeux vidéo comme *Léa passion vétérinaire*, mais aussi le côté faune sauvage avec les documentaires animaliers, et *30 millions d'amis* également.

Il ne nous est pas apparu a priori de différences significatives sur les modèles et les filiations parmi les générations interrogées.

2. Une envie qui naît pendant l'enfance

La plupart des interrogés décrivent une envie de devenir vétérinaire qui a démarré dans l'enfance, pour certains très tôt, du plus loin qu'ils s'en rappellent et souvent avant l'âge de 10 ans. Cette envie est motivée par un attrait pour les animaux, pour la médecine et la biologie en général, par le contact avec le milieu de l'agriculture ou de l'élevage lors de l'enfance.

L'attrait pour les animaux en particulier peut être motivé et/ou alimenté par la présence d'animaux de compagnie dans l'enfance, mais aussi par la frustration de ne pas avoir bénéficié de leur contact.

« j'ai été un peu privée en fait de la compagnie des animaux », génération X

Un vétérinaire issu de la génération des baby-boomers explique que la place de la profession dans la société a été moteur dans son choix d'orientation, mais il reconnaît que cette place est dévaluée aujourd'hui.

Le tableau IV page suivante présente les raisons qui ont poussé les participants à s'engager dans le cursus pour devenir vétérinaire ainsi que des verbatim illustrant les différents thèmes cités.

Tableau IV : Raisons thématiques qui ont motivé la poursuite d'études vétérinaires des participants de l'étude et quelques verbatim illustratifs

Attrait pour les animaux	<p>« Je, je petite, j'habillais pas la poupée, j'habillais le chat, je trouvais ça marchait beaucoup plus. C'était beaucoup plus marrant [Rires]. », génération X</p> <p>« j'ai toujours aimé les animaux et et du coup j'ai toujours voulu être vétérinaire depuis que j'ai 3 ou 4 ans », génération Y</p> <p>« J'aimais toujours les animaux, à fond. C'est un peu cliché de dire ça, mais c'est vrai », génération Z</p>
Médecine, Soins	<p>« L'envie plus de la médecine que du, que de l'animal », génération Y</p> <p>« Et après la médecine, je pense, c'était juste... Je, c'est quelque chose que qui m'a toujours attiré. Puis le fait de prendre soin des autres », génération Z</p>
Contact avec le milieu agricole	<p>« j'ai beaucoup aidé les agriculteurs voisins de mes parents », génération X</p> <p>« je passais mes vacances à la ferme quand j'étais gamin », génération Z</p>
Biologie, Science	<p>« ça m'a vraiment beaucoup beaucoup botté la biologie », génération Y</p> <p>Un participant baby-boomer évoquait les études vétérinaires, qui lui permettaient le développement de « l'intérêt et de la connaissance de la physiologie »</p>
Cadre de vie	<p>« travailler en campagne pour l'esprit de liberté », génération X</p> <p>« Parce que c'était pour moi le métier qui permettait de rester vivre à la campagne », génération X</p>
Challenge, études difficiles	<p>« Dire que oui, c'est difficile. Oui bah d'accord, mais en fait moi je vais y arriver. », génération Y</p> <p>« je voulais aussi trouver un truc qui soit enfin qui me challenge un peu intellectuellement. », génération Z</p>

Les participants abordaient souvent conjointement deux raisons thématiques ou plus sans distinction selon leur génération. Nous pouvons émettre l'hypothèse que les raisons qui poussent les participants à se lancer dans le cursus vétérinaire sont communes à toutes les générations de vétérinaires.

3. Une évidence plus tardive révélée par les études

Dans certains cas, minoritaires, il s'est avéré que la décision de s'orienter vers la profession vétérinaire est tardive.

« L'objectif de véto est né finalement assez tard, ça n'a jamais été vraiment un rêve depuis tout petit », génération Y

Dans ce cas le choix d'orientation a une origine multiple mais se révèle durant le parcours scolaire via l'attrait pour un domaine scientifique.

Il est aussi ressorti que pour la majorité des vétérinaires ruraux ou mixte à dominance rurale, en particulier des générations Y et Z, l'attrait pour la médecine des animaux d'élevage s'est révélé une fois que la décision de devenir vétérinaire avait été prise. En effet le projet initial était de s'occuper d'une autre espèce (chiens, chat, chevaux) mais il a été bousculé par une matière, une activité pratique ou dans la plupart des cas des stages pendant le cursus vétérinaire qui ont laissé une impression très positive.

« Et après le stage en première année en rurale, là ça été une révélation », génération X

« Je suis arrivée à l'école, je me suis dit qu'en fait, en première année, la rurale c'était vachement pas mal. », génération Y

Cet étudiant nous a raconté qu'il souhaitait initialement devenir vétérinaire pour les animaux de compagnie, mais la découverte de la physiologie animale et de l'étude de la vache en particulier ont motivé son orientation vers la rurale : *« Et arrivé en prépa, j'ai découvert les vaches pour de vrai et c'est à partir de là où je me suis dit... »*

4. Un parcours scolaire marquant

Que ce soit d'une manière positive ou négative, les participants sont marqués par leur parcours scolaire, en particulier ceux qui ont expérimenté les classes préparatoires. Cette observation s'est faite sur toutes les générations confondues.

« Mais ça marque quand même. Enfin, je rêve encore des fois la nuit que je dois passer le concours quoi. », génération Z

« J'ai été malheureuse comme les pierres et j'en ai encore des années après cauchemardée sur cette prépa », génération Y

« Dans ce sens, les années de prépa, c'est les meilleurs à notre scolarité. J'ai bossé, c'est là que je me suis fait les meilleurs copains, tu découvres beaucoup de choses », génération X

Pour certains, ce sont des professeurs ou une matière en particulier qui a marqué leur parcours et les a orienté vers le métier de vétérinaire.

« Je pense qu'il y a quand même un facteur important, c'est c'est pendant nos études, les les les profs qu'on peut avoir, hein ? », génération X

« c'est un enseignant qui était particulièrement brillant en classe préparatoire en physiologie qui m'a donné ce goût », baby-boomer

B. L'image du vétérinaire

1. Les qualités du vétérinaire idéal

Lors de chaque échange, nous avons demandé aux vétérinaires d'imaginer le vétérinaire idéal et d'expliquer selon eux quelles étaient ses qualités. Le but était de faire ressortir le mythe du vétérinaire idéal et de comprendre comment les participants se représentent leur profession. En effet beaucoup ont évoqué les qualités qu'ils imaginaient chez ce vétérinaire idéal en faisant spontanément le lien avec des situations professionnelles vécues ou des attitudes qu'ils avaient eux-mêmes ou qu'ils souhaitaient avoir au travail. Beaucoup décrivaient finalement le vétérinaire idéal comme un idéal vers lequel ils tendraient.

Certains étaient quand même plus pragmatiques : « *alors...déjà il n'existe pas ! [rires]* »

Les figures 10 et 11 ci-dessous représentent les nuages des mots utilisés spontanément par les participants au cours des entretiens pour décrire le vétérinaire idéal. La figure 10 représente les mots utilisés par les générations Y et Z et la figure 11 représente les mots utilisés par la génération X et les baby-boomers.



Figure 10 : Nuage de mots des qualités du vétérinaire selon les générations Y et Z, réalisé par l'auteur

La taille d'un mot est proportionnelle à son nombre d'occurrence au cours de l'ensemble des entretiens. « A jour » est le diminutif de « à jour des connaissances scientifiques »



Figure 11 : Nuage de mots des qualités du vétérinaire selon les générations X et baby-boomers, réalisé par l'auteur

La taille d'un mot est proportionnelle à son nombre d'occurrence au cours de l'ensemble des entretiens. « Accompagnement » désigne la capacité à accompagner le duo homme-animal.

Pour l'ensemble des participants, le vétérinaire est idéalement une personne empathique, à l'écoute de ses clients et des animaux, qui est à l'aise avec les relations humaines et sait communiquer. Il s'agit d'une personne honnête, que ce soit avec ses clients ou avec elle-même. La capacité d'adaptation à toutes situations et au travail en équipe sont également des qualités mises en avant par toutes les générations.

Pour les plus jeunes générations il est important que le vétérinaire idéal soit à jour sur les connaissances scientifiques. C'est également une personne humaine et sûre d'elle.

Pour les plus anciennes générations, la notion d'honnêteté financière est cruciale. Il s'agit de proposer des tarifs raisonnables à ses clients, de ne pas réaliser d'examen complémentaires onéreux non justifiés et même dans certains cas, d'aider des personnes en difficultés financières en proposant un geste commercial.

« je pense, se sentir suffisamment à l'aise pour pouvoir... Comment dire ? Consacrer une partie de son activité à aider les gens qui n'ont pas de moyens », génération X

Même si elle est moins présente, c'est une idée que l'on a retrouvé aussi chez les jeunes générations, notamment chez la génération Z dont la plupart des membres sont encore étudiants. L'aspect financier est ancré chez les vétérinaires, parfois très tôt même avant leur entrée dans la vie professionnelle. Deux étudiants déclaraient :

« Il essaye enfin, d'un point de vue rural, toujours, de prendre en compte les difficultés de l'éleveur et ses... Et ses contraintes tant financières que professionnelles on va dire. »

« [que le vétérinaire idéal] ait pas des tarifs exorbitants. »

On remarque que la quasi-totalité des qualités qui se dégagent des entretiens sont d'ordre du savoir-être, des capacités intellectuelles ou émotionnelles. Aucune ou presque ne se réfère aux qualités physiques du vétérinaire, à l'exception de « résistance physique » voire « souriant », peu cités. De plus, un certain nombre des qualités du vétérinaire idéal se réfèrent à ce qui est attendu de lui par les clients, les propriétaires d'animaux. Ainsi le vétérinaire se doit par exemple d'être disponible, à l'écoute de ses clients, bienveillant et apaisant envers eux mais surtout empathique.

Finalement, la représentation des qualités du vétérinaire idéal est apparue assez homogène parmi les participants de l'étude. Notre hypothèse est alors que cette représentation est plutôt uniforme et concilie toutes les générations de praticiens vétérinaires. L'honnêteté financière est tout de même plus présente chez les plus anciennes générations et à l'inverse la formation continue et le fait d'être à jour sur les connaissances scientifiques sont plus importants pour les plus jeunes générations.

2. Le rôle du vétérinaire idéal

Nous avons identifié cinq types de rôle du vétérinaire à partir des discours des participants. Chaque type de rôle renvoie à une entité et répond à la question : « Envers qui ou envers quoi le vétérinaire exerce-t-il ce rôle ? ». Les cinq entités sont le vétérinaire lui-même, la profession

vétérinaire, les patients du vétérinaire praticien c'est-à-dire les animaux, la société et les clients du vétérinaire praticien c'est-à-dire les éleveurs ou les propriétaires d'animaux de compagnie.

La figure 12 représente la répartition des différents rôles du vétérinaire cités par les participants en fonction du pôle auquel ils se réfèrent.

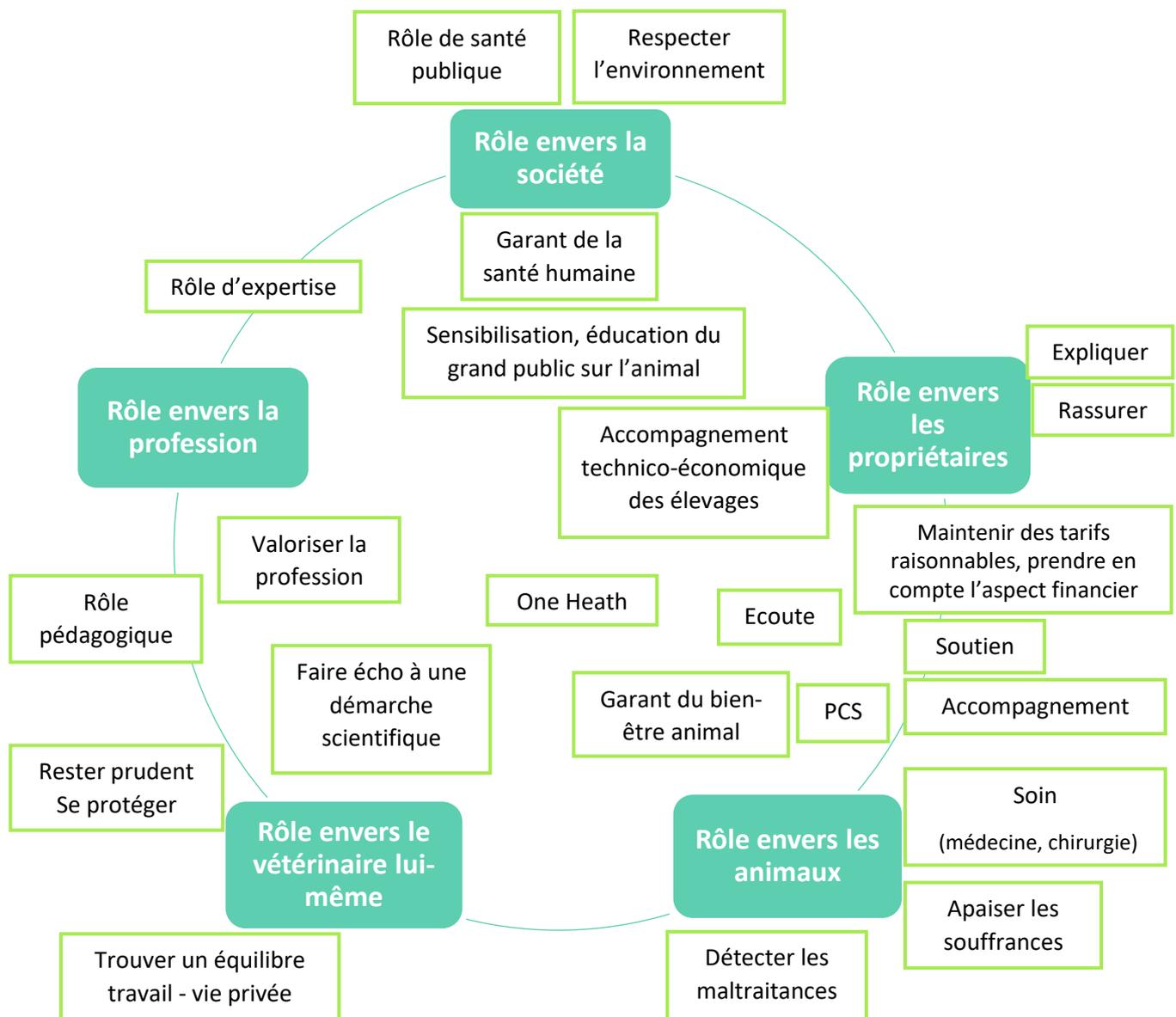


Figure 12 : Rôles du vétérinaire idéal répartis envers cinq entités, réalisé par l'auteur

Chacun des cinq pôles représentent l'une des entités précédemment décrites. Plus le rôle se réfère à un pôle, plus il se trouve proche de lui ; quand un rôle se réfère à plusieurs pôles, il se trouve à une distance proportionnelle à chacun des pôles.

Il est ressorti que les participants définissent les rôles du vétérinaire surtout en fonction des pôles dédiés aux animaux, à leurs clients et à la société. Ainsi, selon eux, le vétérinaire a pour rôle d'assurer le soin, apaiser les souffrances, détecter les maltraitances des animaux, c'est le garant du bien-être animal. Il assure l'accompagnement et le soutien du duo homme-animal mais aussi l'accompagnement technico-économique des élevages. Il se doit d'être à l'écoute et de maintenir des tarifs raisonnables pour ses clients, il leur explique et les rassure. Ensuite, pour son propre intérêt, il faut que le vétérinaire trouve un équilibre entre sa vie privée et professionnelle et qu'il se protège physiquement et mentalement des effets néfastes de la profession. Surtout dans l'intérêt de la profession, mais dans le sien également, le vétérinaire est pédagogue, il valorise la profession auprès de son entourage et sa parole a toujours valeur d'expertise. Il sensibilise et éduque le grand public sur l'animal, sa santé et la santé humaine, via notamment son rôle de santé publique. Le concept One Health fait référence à tous les pôles et regroupe en un sens tous les rôles du vétérinaire.

Nous avons précisé dans le tableau V ci-dessous l'occurrence de quatre des rôles cités par les vétérinaires en fonction de la génération. Ils ont été choisis car ils représentaient a priori des points possibles de division, pour leur pertinence face aux enjeux de la profession mais aussi à titre d'exemples. Le rôle « Trouver un équilibre travail - vie privée » n'a pas été retenu car il n'a pas été mentionné suffisamment pour que son occurrence soit significative (dans ce contexte précis et à la suite de la question « Quels sont les rôles du vétérinaire idéal ? »).

Tableau V : Quatre rôles du vétérinaire idéal cités par les participants et leur occurrence au sein des quatre générations de l'étude

	Génération Z	Génération Y	Génération X	Baby-Boomers
PCS			✓	✓
Maintenir des tarifs raisonnables, prendre en compte l'aspect financier		✓	✓	
Valoriser la profession	✓		✓	✓
Soin (médecine, chirurgie)	✓	✓	✓	✓

Si la case est vide, le thème n'a pas été abordé lors des entretiens, si la case comporte le symbole ✓, le thème a été abordé dans la génération correspondante.

La PCS possède la notion de rôle seulement chez la génération X et les baby-boomers tandis que le fait de maintenir des tarifs raisonnables et prendre en compte l'aspect financier est le rôle du vétérinaire selon les générations Y et X. Valoriser la profession relève du rôle du vétérinaire pour tous sauf la génération Y. Enfin, le rôle de soin était le plus cité tous rôles confondus avec 16 occurrences parmi toutes les générations interrogées.

Finalement, la notion de service et de soin tourné vers autrui ou l'animal s'avère fortement ancrée dans l'identité professionnelle vétérinaire et semble concilier toutes les générations.

C. La confrontation aux réalités du métier

1. La désillusion

L'entrée dans la profession, par l'intermédiaire de l'entrée en école vétérinaire, par les stages tout au long du parcours ou par les premières expériences professionnelles, est source de désillusion. Le parcours est vécu globalement de manière positive mais le fantasme créé par les participants s'avère en décalage avec le réel. Deux points marquants ont été évoqués.

Le premier est l'entrée dans le cursus vétérinaire qui balaye les a priori sur la rémunération, les débouchés, le rythme de travail et les acteurs de la profession. La plupart des participants n'ayant pas un lien direct avec la profession considéraient avoir eu une image de la profession plutôt décalée de celle qu'ils ont maintenant. Notre impression était que les générations Y et Z semblaient plus marquées par ce décalage que leurs aînés. Une hypothèse possible à ce décalage générationnel est la différence historique d'image sociétale du vétérinaire. Il est possible que cette image telle qu'elle était au moment où la génération X ou les baby-boomers se lançaient dans le cursus vétérinaire aient engendré moins d'attente de leur part que les générations Y et Z.

Le deuxième point est le début de la vie professionnelle : les représentations initiales et acquises pendant le cursus sont réévaluées à partir de l'épreuve du quotidien de vétérinaire praticien. Cette fois, même les vétérinaires qui déclarent avoir été très informés sur les réalités du métier font face à une désillusion qui nécessite un « *temps d'adaptation* ».

« Je pense que quand on sort de l'école, de toute façon, dans les deux, trois ans qui suivent, il y a forcément un moment où on se dit : « Ah ouais ! ». Alors même même tu vois, moi en ayant en ayant l'idée précise de ce que c'était quoi, parce que je savais précisément ce que c'était. Et il y a forcément un moment où on se dit : « Ah mais en fait ça va être ça jusqu'à ma retraite ? », génération X

Toutes les générations subissent une désillusion double : à l'entrée dans le cursus vétérinaire et à l'entrée dans le monde professionnel mais nous pouvons faire l'hypothèse que cette désillusion est plus forte chez les jeunes générations, surtout à cause d'une différence historique de représentations du vétérinaire et en particulier lors de l'entrée dans le cursus vétérinaire. Cette désillusion est en partie initiée par la découverte des contraintes indissociables de la pratique du vétérinaire praticien et du libéral.

2. Les contraintes inhérentes au quotidien de praticien

a. La Permanence et la Continuité des Soins

La PCS est globalement perçue comme une contrainte par les praticiens. C'est un moment particulier qui est source de stress et de fatigue. Certains vétérinaires interrogés expliquent qu'il leur arrive de stresser plusieurs jours en amont de la garde prévue, comme cette membre de la génération Y :

« c'est fatiguant, ça me stressait énormément les gardes quand j'étais première de garde », génération Y

Une des vétérinaires issus de la génération X explique qu'elle déteste les gardes. Il s'agit pour elle d'un moment stressant qui concentre les incivilités de la part des clients qu'elle a pu expérimenter :

« J'en ai eu plusieurs. Toutes les plaintes que j'ai pu avoir, sans parler des avis Google et les étoiles, tout quasiment : les impayés, les chèques en bois, les insultes, les les... Alors par pas d'attaque physique, en tout cas modérée. Mais les, les agressions ça a été à 90 % en garde. [...] Je dirais que c'est ce que je déteste. C'est le seul truc que je déteste »

Un des interrogés, baby-boomer, explique que ce n'est pas l'aspect fatiguant des gardes qui le dérange le plus, mais bien l'aspect « désocialisant » de cette pratique. Deux vétérinaires expliquent qu'elles ne feraient pas « marche arrière » depuis qu'elles ont arrêté les gardes. Elles estiment avoir gagné en confort de vie, elles ont plus de temps à consacrer à leurs loisirs et se sentent plus sereines et moins fatiguées.

La garde est aussi appréciée par les vétérinaires qui considèrent son contenu attrayant. Ils apprécient en effet la gestion des urgences et des cas qui sortent de l'ordinaire.

« c'était souvent lié à l'adrénaline des urgences. Soit tu peux sauver quelqu'un ou un animal ou faire quelque chose d'utile. », génération Y

La garde semble d'autant plus acceptée par les vétérinaires lorsque le motif est justifié et qu'ils ne se sentent pas dérangés pour rien, autrement dit quand il s'agit de « vraies urgences ».

La plupart des participants considèrent la garde comme étant constitutive du quotidien de praticien. Finalement seuls quatre de nos participants praticiens ne la pratiquent pas, parce que cette condition est « imposée » par leur employeur majoritairement (praticien canin dans une équipe où la PCS ne reposent que sur les praticiens mixtes) ou car la délégation à une structure d'urgence est facile. Tous les étudiants, issus de la génération Z, nous ont fait part de leur envie de faire des gardes.

« j'ai l'impression que c'est la vie quotidienne du véto quoi de faire des gardes enfin pour moi ça fait partie du taf. Donc ça me dérange pas, j'espère que je vais pas trop les appréhender et je vais pas trop être stressée de mes gardes pendant longtemps »

Il était plutôt difficile de comparer le ressenti de la PCS en fonction de la génération étant donné qu'une majorité des participants de la génération Z étant étudiante, n'était pas encore confrontée à la PCS au quotidien. Nous pouvons tout de même penser que la vision de la PCS est multiple, ancrée dans le quotidien des vétérinaires et dépendante non pas de la génération mais de la façon dont elle est pratiquée ou non.

b. Les tâches inhérentes à la gestion d'entreprise

La plupart des vétérinaires libéraux interrogés ont très bien décrit les tâches administratives, managerielles, gestionnaires et financières qui incombent à la gestion d'entreprise. Ils les considèrent comme faisant intégralement partie de leur quotidien et de l'identité du vétérinaire praticien gérant d'entreprise. Il est ressorti des entretiens que certains reconnaissent quand même que toutes ces tâches sont chronophages, peut-être plus

qu'ils ne l'avaient imaginé et ne sont pas forcément stimulantes, comme ces vétérinaires de la génération X et Y :

« Toute cette partie-là, c'est pas la plus passionnante non plus, il faut bien le dire. »

« Et du côté plutôt libéral, ben t'as forcément toujours 30000 trucs à faire qui sont un peu à la bourre et dans ta gestion ou dans ton développement de projet »

La plupart, même s'ils ne s'étaient pas préparés à cette gestion d'entreprise ou s'ils l'avaient sous-estimée, sont plutôt satisfaits et épanouis dans ce rôle.

c. Les tâches administratives liés à la pratique

Plusieurs vétérinaires ont expliqué qu'ils ont le sentiment que la lourdeur des tâches administratives inhérentes à la pratique pure s'intensifie et deviennent donc plus chronophages qu'elles ne l'étaient déjà. Une des vétérinaires déplore notamment le fait qu'elle devrait prendre plus de temps à rédiger une ordonnance correctement que de mener la consultation en elle-même. Cette impression est commune aux pratiques rurale et canine.

« c'est que au fur et à mesure des années j'ai l'impression qu'on rajoute une couche dans le millefeuille des papiers quoi », génération X

« À l'époque où j'ai démarré, l'administration nous faisant confiance comme étant garant de la du sanitaire des animaux que l'on suivait, plus le temps passe, plus on nous sollicite en termes de de contraintes administratives », génération X

Il était plutôt difficile de comparer la vision des tâches administratives de la pratique et des tâches inhérentes au rôle de chef d'entreprise en raison des différences de statuts des participants. De plus, le sujet a été peu abordé spontanément par les générations Y et Z en comparaison des générations plus anciennes, sans doute car ils y étaient peu familiarisés.

3. L'importance des premières expériences professionnelles et du soutien confraternel

Les premières expériences professionnelles sont l'occasion pour le jeune vétérinaire de mettre à l'épreuve de la pratique l'identité professionnelle qui s'est forgée tout au long de son parcours. Même si elle évoluera tout au long de sa carrière, les premières années sont déterminantes pour l'identité professionnelle des praticiens.

a. Une transition entre premières responsabilités et premiers stress

Toutes les générations de vétérinaires interrogés ont attribué une grande importance aux premières expériences professionnelles qu'ils ont vécues ou qu'ils sont en train de vivre. Ils décrivaient un temps d'adaptation nécessaire à cette entrée dans le monde du travail plus ou moins brutale. Cette période apparaît stressante et très riche en fatigue tant physique qu'émotionnelle.

« Je rentrais parfois le soir épuisée. J'ai, j'ai, j'ai... Il y avait des jours où je rentrais, je pleurais parce que parce que c'était trop quoi. », génération Z

Les baby-boomers et les membres de la génération X ont tendance à décrire cette transition vie-étudiante-vie professionnelle de façon plus progressive car la coutume était de commencer à travailler, à faire des gardes beaucoup plus tôt dans le cursus (à partir de la troisième année). Un des membres les plus jeunes de la génération Y explique que le fait de faire des gardes au cours de sa dernière année a permis de lui donner confiance et de mieux appréhender ses débuts professionnels.

Un certain nombre de participants nous a décrit des premières expériences professionnelles qui se passaient mal, par le biais d'une mauvaise ambiance de travail au sein de l'équipe, des relations hiérarchiques compliquées ou encore un mauvais rapport avec la clientèle. Dans le cas où les premières expériences sont vécues de manière négative, le risque de changement ou d'abandon professionnel est réel.

« J'ai une première expérience assez mitigée et ça aurait pu me faire quitter la profession juste parce que je me suis dit : « Mais c'est ça en fait ? On a aucun soutien, on se fait pourrir, dès que dès qu'on fait une erreur ça passe pas, on se fait engueuler » », génération Y, en parlant du manque de soutien confraternel

« J'ai vu, arrivé dans une ferme et le mec m'a hurlé dessus en me disant « j'ai demandé au vétérinaire de venir pas au commis ». Et ça s'est passé plusieurs fois, les mecs... et donc j'ai j'ai dit : « Fini, terminé » et j'ai arrêté la la rurale. Et c'est comme ça que je me suis mis à à la canine. C'est uniquement parce que voilà, ça se passait pas bien. », baby-boomer

b. Le soutien confraternel

Les étudiants interrogés qui se projettent sur leurs premières expériences professionnelles exprimaient clairement leur besoin d'être encadrés et de se sentir soutenus par leurs collègues plus expérimentés. Ces membres de la génération Z espéraient pouvoir poser des questions à leurs confrères et consœurs sur les cas compliqués, trouver de l'aide pour la réalisation de gestes techniques ou de chirurgie, avoir du soutien dans la gestion de relations compliquées avec des clients et être soutenu même en cas d'erreur.

« on a toujours besoin d'être rassuré au début, juste de savoir qu'on est encadré, si besoin. Je pense que ça, ça aide beaucoup au début. », génération Z

« si j'ai pas des patrons ou si j'ai pas des, des confrères ou des consœurs qui sont prêts à m'aider ou à me dire, Ben là si j'ai des questions qui sont pas prêts à me répondre ou qui sont pas prêts à m'aider si je suis en galère sur une chir ou quoi que ce soit ? Mais ça va être horrible hein ! Moi, je j'aurais beaucoup de mal. », génération Z

Les avis des vétérinaires plus âgés vont dans le même sens. En se replongeant dans leurs premières expériences professionnelles ou en évoquant la manière dont ils interagissent avec des stagiaires ou des jeunes recrues, ils soulignent l'importance de la bienveillance et du soutien confraternel.

« c'est important quand on est jeune véto d'avoir des plus âgés à côté de soi pour donner un avis sur un cas, pour donner un avis sur une radio pour... mais à condition que ce soit fait de manière bienveillante », génération X

« Mais bon, une fois qu'on le sait, on apporte le soutien, le soutien, l'explication. Et puis ça se, ça se ça s'arrange. », baby-boomer

« Je pense que dès le départ, il faut aider justement les plus jeunes d'entre nous ou les plus fragiles à ne pas se laisser déborder. », baby-boomer

Ainsi le soutien confraternel revêt sûrement une grande importance pour toutes les générations de vétérinaires.

c. Le cas particulier du harcèlement et des agressions

A travers les entretiens, nous avons perçu que les vétérinaires, le plus souvent des femmes, attendent particulièrement du soutien de la part de leurs collègues ou de la hiérarchie quand ils sont victimes d'agressions ou de harcèlement de la part des clients.

« Et tu vois par exemple il m'a pas du tout soutenue face à on va dire, enfin, c'est pas presque un harcèlement sexuel d'éleveur. Euh, il a juste rigolé tu vois quand je lui ai dit : « j'ai dû remettre l'éleveur en place, ça fait plusieurs fois qu'il essaye de me toucher la cuisse ou de de me serrer contre lui ou ». Voilà et je lui ai dit : « j'aimerais que tu lui en parles parce que je lui en ai déjà parlé mais il comprend pas ». Et je lui ai dit : « J'aimerais que t'ailles lui en parler. Tu vois que tu mettes les choses au clair et que tu lui fasses comprendre que si il continue, moi j'irai plus chez lui ». Il a rigolé, il m'a pas soutenue », génération Y

Quand ce harcèlement est subi de la part de la hiérarchie elle-même et que toute communication semble bloquée, la situation peut devenir très problématique pour les jeunes vétérinaires. Le témoignage d'une des vétérinaires de la génération Y apparaissait particulièrement explicite de ce à quoi peut ressembler une très mauvaise expérience professionnelle. Elle évoquait un manque de soutien confraternel lors de son premier poste certes, mais qui allait plus loin, jusqu'à un potentiel harcèlement :

« Mais eux, ils m'ont fait du harcèlement derrière. Pour que enfin... Ils ont dit à mes collègues de plus m'aider, que s'il y avait des cas compliqués ou quoi, plus d'entraide, on me laissait dans ma merde, et cetera. Ils étaient horribles, ils me reprochaient tout »

Ou cette étudiante qui évoque une maître de stage :

« Je suivais une véto en stage notamment, qui m'avait raconté que son premier job, typiquement après son premier job, elle avait failli arrêter le métier parce que ça avait été horrible, ses patrons étaient ignobles. Ils lui criaient dessus, devant les clients. »

D. La pratique au quotidien

1. Le quotidien des praticiens

a. Les aspects positifs et négatifs de la pratique

L'analyse des entretiens a permis de dégager divers aspects de la pratique quotidienne des vétérinaires et de les classer selon s'ils étaient perçus de manière positive ou négative par les participants. Les participants ont décrit spontanément les aspects de leur quotidien qu'ils appréciaient ou au contraire n'appréciaient pas, une question les invitant directement à décrire ces aspects n'ayant pas été posée. Les aspects positifs les plus cités étaient : la diversité et l'imprévisibilité des activités effectuées, la liberté qu'offre la pratique, le fait de travailler en extérieur, le travail en équipe, le contact avec les animaux et les relations avec la clientèle, en particulier les éleveurs.

Le tableau V ci-dessous présente les aspects positifs de la pratique en fonction du nombre d'occurrence dans les différentes générations qui constituaient l'échantillon interrogé.

Tableau VI: Aspects positifs de la pratique canine, mixte ou rurale en fonction du taux d'occurrence parmi les quatre générations étudiées au cours des entretiens

	Diversité d'activités, Imprévu	Liberté	Travailler en extérieur	Relation avec les clients	Travail en équipe	Contact avec les animaux
Baby-Boomers	+++			+++		+
Génération X	+++	+	+	+++	+	+++
Génération Y	+	+	+	+	+	+
Génération Z	+++	+	+	+++		+++

Si la case est vide, le thème n'a pas été abordé lors des entretiens, + représente un thème abordé par moins de 50 % des participants de la génération, +++ représente un thème abordé par plus de 50% des participants de la génération. Le fait de travailler en extérieur ne s'applique pas à la pratique canine

Il semble qu'il y ait eu globalement consensus sur les aspects perçus positivement dans la pratique quotidienne du vétérinaire par toutes les générations interrogées. La diversité d'activité et le contact humain étant les points majeurs, suivis du contact avec les animaux.

« Ce que j'aime bien au final, c'est ne pas trop savoir de quoi ma journée sera faite », génération Y

« Tout simplement parce que j'aime bien les vaches. Et puis j'aime bien le le le rapport avec le les, les agriculteurs et le rapport avec les propriétaires de chiens et chats est complètement différent aussi quoi, c'est pas la même relation. Donc voilà, je j'aime bien les deux, je me verrais pas faire que l'un ou que l'autre. », génération X

« si j'ai fait vétérinaire, c'est pour justement la diversité de ce métier et pouvoir faire un petit un petit peu ce que je veux », génération Z

Les aspects négatifs de la pratique quotidienne les plus cités étaient : le fait que l'activité soit chronophage, les gardes ou astreintes, la gestion des tâches administratives, la relation avec les clients, en particulier les propriétaires d'animaux de compagnie et la rémunération considérée insuffisante.

Le tableau VI ci-dessous présente les aspects négatifs de la pratique en fonction du nombre d'occurrence dans les différentes générations qui constituaient l'échantillon interrogé.

Tableau VII : Aspects négatifs de la pratique canine, mixte ou rurale en fonction du taux d'occurrence parmi les quatre générations étudiées au cours des entretiens

	Activité chronophage	Gardes	Tâches administratives	Relation avec les clients	Rémunération insuffisante
Baby-boomers		+			
Génération X	+	+	+++	+	+
Génération Y	+	+		+	+
Génération Z	+				+

Si la case est vide, le thème n'a pas été abordé lors des entretiens, + représente un thème abordé par moins de 50 % des participants de la génération, +++ représente un thème abordé par plus de 50% des participants de la génération

Les aspects négatifs de la pratique quotidienne ont été globalement moins cités spontanément lors des entretiens que les aspects positifs, preuve que les participants percevaient davantage leur profession de manière positive ou en tout cas qu'ils décrivaient leur quotidien spontanément de manière plus positive que négative. On a pu remarquer que la génération X perçoit plus que les autres les tâches administratives autant liées à la pratique

que liées à la gestion d'entreprise (les participants interrogés étant tous gérant d'entreprise contrairement aux autres générations). Les baby-boomers et la génération Z semblaient percevoir moins d'aspects négatifs de la pratique que les autres générations, ce qui peut être lié au fait que les premiers, en fin de carrière, sont proches de la retraite et que les seconds, majoritairement étudiants, ne sont pas encore confrontés à la pratique au quotidien.

b. Les conditions d'une pratique sereine

Les entretiens ont permis de mettre en évidence plusieurs conditions que les vétérinaires interrogés estiment indispensables à la réalisation de la pratique de manière sereine. Parmi eux on retrouve en majorité, toutes générations confondues, l'idée d'une entente au sein de l'équipe qui passe par l'entraide entre collègues et le partage des mêmes valeurs. Une seconde condition est d'aimer foncièrement passer du temps avec les animaux et d'apprécier donner de son temps pour les animaux, citée par la génération Z et la génération X. Une bonne organisation au sein de la structure de travail et une bonne répartition du temps étaient également des points soulevés au cours des entretiens par toutes les générations. Enfin, on retrouve l'idée de s'épanouir dans un domaine particulier d'expertise (chirurgie, dermatologie, conseil en élevage) et l'acceptation de ne pas être « bon partout » et d'apprendre à « *donner la main* », provenant essentiellement de la génération X et Y.

2. Le rapport au travail

a. Le temps consacré au travail

Le temps consacré au travail par les vétérinaires interrogés était variable. Plusieurs points sont ressortis :

Un mode de travail « compact » est largement préféré parmi les participants, surtout évoqué par les générations Z, Y et plus timidement X. Il s'agit de condenser le travail sur une semaine : par exemple travailler quatre jours avec des horaires et une courte pause méridienne mais avoir en contrepartie une journée complète de repos dans la semaine.

Quatre vétérinaires des générations Z et Y nous ont expliqué qu'elles ont réduit leur temps de travail à la suite d'un épisode apparenté à un burnout ou d'une envie de rétablir un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle.

Ce qui ressortait des entretiens avec les étudiants en projection est qu'ils sont prêts à consacrer plus de temps à leur travail dans les premières années d'exercice au profit de la formation. Ils insistaient cependant sur le fait qu'ils souhaitent par la suite trouver un équilibre quitte à réduire leur temps de travail.

« Bah j'ai beaucoup hésité à aller à ce boulot parce que justement le rythme, j'ai un peu peur du rythme, clairement. Mais après bon, je me dis que si je tente pas, je saurais pas en fait et j'y vais pour le côté allaitant et la formation en allaitant. »

« j'aurais envie de travailler trois ou quatre jours je pense ouais sur la semaine. Et je pense que mon côté management, j'aimerais bien le faire un peu en télétravail ou je pense que j'aimerais avoir plus de temps que les véto que je vois en stage qui travaillent vraiment toute la journée. »

b. La place accordée au travail

Le temps accordé au travail par les vétérinaires est en partie lié à la place qu'il occupe dans leur vie. Les réponses des participants étaient aussi diversifiées qu'il existe de personnalités différentes concernant la place accordée au travail dans leur philosophie de vie. Cependant certaines tendances sont ressorties des entretiens.

Les membres de la génération Z expriment clairement leur prudence vis-à-vis de leur vie professionnelle. Sans en être effrayés, ils souhaitent s'efforcer de lui donner une place toute aussi importante que les autres aspects de leur vie afin de conserver un équilibre pérenne. Cette idée se retrouvait aussi chez quelques membres de la génération Y.

« je veux avoir le temps de me poser chez moi, de faire les trucs que j'ai à faire sans me dire que pour pouvoir le faire, il faut que je me couche super tard. », génération Z

« mais de toute façon c'est pas que le métier vétérinaire je pense, c'est un peu tous les métiers où on est de plus en plus à se dire : « bah en fait la vie c'est pas le travail genre je travaille pour pouvoir vivre à côté », génération Z

« mais je me suis juste dit : « Autant profiter de la vie maintenant que que à une retraite hypothétique qu'on n'aura pas » », génération Y

« c'est un travail que j'aime et que j'espère aimer toute ma vie. Mais justement, pour que je continue de l'apprécier, je pense qu'il faut pas que je vive que pour ça quoi », génération Z

Du côté de la génération X, le discours était quasi unanime. Les participants ont reconnu avoir accordé une grande place à leur activité professionnelle dans leur vie, parfois au détriment de leur vie privée, mais ne sont pas convaincus que ce choix fût sain et qu'ils le referaient dans les circonstances actuelles.

« Moi, j'ai été formée, j'ai été élevée avec l'idée du travail. Un peu donc j'ai... Je suis plutôt jeune, enfin voilà, intermédiaire. Mais c'est vrai que mes premières années, j'ai vraiment travaillé comme une débile, hein, très clairement et comme toutes les anciennes générations »

« C'est vrai que nous, on a quand même beaucoup axé notre vie autour de notre travail et... ce qui n'est pas forcément un bon choix. »

« Ouais, j'aurais tendance à croire que on a plus mangé ça un peu vétérinaire par passion. Quitte à délaissé peut-être par moment un peu ma famille et mes amis »

Les baby-boomers partageaient avec la génération X l'idée que la place accordée au travail dans leur vie avait été importante mais ne semblent pas porter de jugement sur ce choix. La plupart des interrogés de cette génération avaient en général un rythme plus léger au moment de l'entretien que ce qu'ils avaient connu par le passé.

En tout cas, l'idée d'apprécier et de trouver du sens dans son activité professionnelle se retrouvait dans toutes les générations. Une vétérinaire de la génération Y qui s'est reconvertie après avoir travaillé « *dans le conseil en stratégie pour différentes entreprises* » estime s'épanouir davantage en tant que vétérinaire. Elle trouve beaucoup plus de sens dans ce métier en partie manuel. Elle a « *l'impression de servir à quelque chose* » car elle voit le résultat direct de ses actions et est au « *contact avec les gens* ».

« Si vous êtes pas, si vous êtes pas heureux, si vous êtes pas heureux dans votre travail, la vie, la vie va être un peu compliquée quand même. Ça peut pas être un métier alimentaire, c'est pas très compliqué. », baby-boomer

« Oui, dans le sens où j'ai pas envie que tous les jours, je me lève en me disant : « faut que j'aille voir des vaches » mais de me dire : « OK, faut que j'aille voir des vaches. Donc j'aime, j'aime bien ça » », génération Z

c. Le syndrome de l'imposteur

Le syndrome de l'imposteur a été spontanément évoqué par quatre participants, tous issus des générations Z ou Y. Pour les étudiants, il s'agit surtout d'une crainte liée aux premières responsabilités à la sortie de l'école : ils ont le sentiment de ne pas être assez compétents et de manquer de connaissances théoriques mais surtout pratiques. On retrouve aussi ce syndrome chez des vétérinaires plus expérimentés, de façon plus ténue mais qui peut apparaître épisodiquement, comme pour cette praticienne de la génération Y :

« Après pour le syndrome de l'imposteur, c'est plus le côté avoir peur de mal faire, tu vois de me dire que en fait, si ça avait pas été moi qui avait opéré ce chat, peut-être que ça aurait été mieux fait »

Ce syndrome de l'imposteur peut aussi être inconscient, comme l'illustre cette phrase d'une des étudiantes interrogées (génération Z) puis celle de cette vétérinaire issue de la génération Y :

« Tu peux te sentir mal te dire : « mais je vais pas être à la hauteur de ce qu'on attend de moi là ». »

« On peut se sentir pas à la hauteur, on peut se sentir nul, on peut se sentir moins que rien »

d. La limite entre vie sociale et privée a des contours flous

« C'est à dire que ce métier, on sait que ça, on peut pas le dissocier complètement de notre vie, il fait quand même partie de nous. Enfin, je veux dire moi, je n'arrête pas d'être vétérinaire quand je ferme la porte de la clinique le soir », génération X

Beaucoup de vétérinaires ont évoqué leur difficulté à se séparer de leur métier et de leur image de vétérinaire. Pour certains, cette difficulté à couper avec le monde du travail une fois rentré chez soi est imposée : par la PCS, par les impératifs liés à la gestion d'entreprise, par des sollicitations d'amis, de clients ou d'inconnus sur les jours de repos.

On peut par exemple citer cette vétérinaire de la génération X qui déplore les sollicitations en dehors de ses horaires de travail, dans un contexte privé :

« Et si tu dis que t'es véto. Alors là tu vas tous les voir défiler, ils vont tous te présenter le cas de leur chat, leur chien, leur... »

Ou cette autre vétérinaire toujours de la génération X qui explique qu'il lui arrive de terminer des tâches administratives chez elle :

« c'est pas grave ça je le prends, je le ramène à la maison, je le ferai ce soir, il me faudra pas longtemps. Sauf que ce temps-là, normalement il est pas dédié à la paperasse, il est dédié à être chez toi et à profiter de tes enfants et de ta famille et tout ça. »

Pour d'autres, la difficulté à couper avec le travail semble interne. Une vétérinaire explique sa propension à chercher de la documentation sur les cas compliqués une fois sa journée de travail terminée :

« Si j'ai un cas qui m'a pas, qui m'a pas convaincue dans la journée, je vais refaire de la biblio à la maison. Je vais y repenser à la maison », génération Z

Une autre vétérinaire décrit très bien cette difficulté qu'elle a expérimentée lors d'un épisode supposé de burnout :

« j'avais du mal à lâcher le boulot, c'est à dire je regardais le tableau de garde quand j'étais pas de garde, je revenais voir mes cas ou je faisais des recherches pour mes cas sur mes jours de repos. », génération Y

Un vétérinaire baby-boomer pense que cette difficulté à couper avec le travail chez beaucoup de vétérinaires est liée au manque d'appui des vétérinaires généralistes qui rend quasi impossible de se détacher des cas compliqués. Il compare au système de médecine humaine où le médecin généraliste réfère son cas directement aux spécialistes tandis que le réseau de spécialistes chez les vétérinaires est beaucoup moins développé. Il est rejoint par une consœur lorsqu'elle explique :

« C'est-à-dire que les médecins, ils se renvoient la balle, ils peuvent envoyer quelqu'un dans 3 semaines après à l'hôpital. », génération Y

La difficulté à couper avec le travail peut être liée à la propension au workaholisme. Cette difficulté ne semblait pas propre à une génération en particulier.

E. La formation

La formation vétérinaire a été un sujet abordé par beaucoup de participants. Nous avons pu souligner que la vision de la formation et en particulier les compétences sur lesquelles elle est jugée incomplète sont partagées globalement par tous. En effet même avec la diversité d'époques et de lieux de formation, toutes les générations partageaient globalement le même ressenti sur leur formation.

« Je pense que il y a aussi un travail dans la formation à faire là-dessus, sur la prise de confiance en soi », génération Z

1. Le manque de préparation à la relation client

Les participants de l'étude déploraient unanimement le manque de préparation aux relations avec les clients auxquelles ils sont confrontés au quotidien. En général les vétérinaires s'attendaient bien à être confrontés aux propriétaires d'animaux mais ils expliquent qu'ils avaient dévalué l'importance des relations aux clients dans leur exercice quotidien. Beaucoup estiment que c'est un réel manque de la formation vétérinaire qu'ils ont reçue et auraient souhaité être davantage formés à la gestion du relationnel.

« En vrai, je pense que c'est ça dont j'aurais plus peur en sortant de l'école, c'est comment être avec les gens plutôt que comment être avec les animaux. Que tu vois genre gérer l'animal ? Je pense que ça, ça ira. J'ai une situation : les gens énervés, les gens pleurent, les gens enfin pas facile, on n'est pas vraiment préparés, je trouve. », génération Z

« Ouais psychologie du client, on va dire, ça mériterait d'être une matière à part entière. », génération X

« Et les relations avec les gens et tout ça qui sont pas forcément ce à quoi on est préparés quoi. », génération X

« En fait, j'avais pas réalisé ce ça pouvait être aussi... Les gens pouvaient être aussi difficiles à décrypter. », génération Y

« Avoir carrément des cours, gestion de stress, gestion d'un d'un, d'un client énervé, gestion d'un client en détresse. Voilà, c'est des pistes », génération Y

Une vétérinaire a évoqué le fait qu'une formation sur le management non obligatoire pendant son cursus a contribué à réduire le stress associé à la gestion de la relation avec les propriétaires :

« le master que j'ai fait là, en [mois], de communication il y avait une partie communication avec le le client qu'on avait pu voir un petit peu dans nos études avant c'est c'est, c'est rassurant », génération Z

2. Le manque de préparation aux compétences lié au rôle de chef d'entreprise

Il est ressorti des entretiens que les vétérinaires ne se sentent pas assez formés au rôle de chef d'entreprise, peu importe leur génération. Ils manquent selon eux de compétences managerielles, de notions de bases en comptabilité et en gestion administrative. Ils auraient aimé être mieux préparés et être sensibilisés à ces notions lors de leur formation.

« Là demain on me dit : « Tu t'associes » enfin, je suis perdue quoi », génération Z

« La comptabilité, de la, entre guillemets, de la paperasserie. Non, on n'était pas du tout préparés à ça. », génération X

Un des vétérinaires baby-boomer reconnaît cependant que *« si on fait vétérinaire, c'est pas pour faire ça quoi »*. Il comprend alors que *« certains n'aient pas envie de se taper des modules entiers de comptabilité et d'analytique et tout ça. »*

La conséquence principale qui ressortait est que les vétérinaires sont considérés comme de mauvais managers par certains participants.

3. L'importance des stages

L'importance des stages dans la formation ressortait dans les discours des participants. Ils semblent d'une part permettre aux étudiants de pratiquer davantage que pendant leur seule formation au sein de l'ENV ou de la faculté et d'autre part façonner et orienter l'identité professionnelle du futur praticien. Le rôle des maîtres de stage dans l'aide à l'apprentissage était aussi souligné.

« j'ai commencé à aimer le la médecine allaitante plus que le laitier, au fur et à mesure de mes stages », génération Y

« j'ai beaucoup appris, bah des véto que j'ai... Des véto que j'ai suivis en stage en fait », génération Y

Le stage est aussi un bon moyen de se confronter aux réalités du quotidien et de mieux appréhender sa pratique future.

« le décalage entre ce qu'on s'imagine et ce que c'est réellement au quotidien, de quand on, quand on fait des stages longue durée, on peut mieux l'appréhender, quoi. », génération X

« on a plein de stages dans lesquels on peut se confronter à la vraie vie », génération Z

Le ressenti sur la formation vétérinaire s'est avéré très similaire d'une génération à une autre. L'hypothèse selon laquelle le ressenti sur la formation et notamment l'importance des stages, la sensation d'un manque sur les compétences relationnelles et sur les tâches liées à la gestion d'entreprise serait sensiblement le même peu importe la génération semble valable.

F. Le rapport à la clientèle au cœur de l'identité du vétérinaire

Le rapport aux clients est un sujet récurrent qui a été abordé par tous les participants, preuve que ce rapport occupe une place importante dans le quotidien des vétérinaires et leur ressenti sur leur travail. Il s'agit d'un rapport qui est omniprésent dans leur pratique, qui est la source d'accomplissement quand les clients font preuve de reconnaissance mais qui peut affecter de manière négative les vétérinaires quand les clients ont une exigence trop élevée ou pratiquent des incivilités.

1. L'exigence des clients en canine

Les interrogés ont été unanimes : ils constatent tous une certaine exigence des propriétaires d'animaux de compagnie. Pour la plupart des praticiens, cette exigence est plutôt récente et ne cesse de s'intensifier. Elle peut donner lieu à une forme de pression subie par les praticiens de la part des propriétaires qui exigent une certaine prise en charge, certains délais, parfois démesurés.

« Les gens ont une exigence de service sans se rendre compte de ce que ça implique derrière. », génération Y

« Il y a une attente des clients qui est quelquefois disproportionnée à la réalité. Ou à la possibilité qu'on a à leur apporter enfin les exigences qu'on a en médecine vétérinaire, elles sont disproportionnées par rapport à ce que à ce qui est apporté en médecine humaine par exemple au niveau du des enfin de la prise de rendez-vous, des de la rapidité des examens », baby-boomer

« Bah nous, si on voilà si on trouve pas ce que l'animal a, comme les gens payent ils sont vachement, ils estiment qu'ils doivent être vachement exigeants. Sauf que ça marche pas comme ça la santé, ça marche pas comme ça. », génération Y

2. La reconnaissance

Une grande partie des vétérinaires et étudiants interrogés nous ont fait part de leur besoin de reconnaissance. Elle permet de récompenser certains sacrifices qu'ils peuvent faire dans leur pratique, valoriser leur travail et lui donner un sens. Le ressenti global était le manque de reconnaissance : à leur sens les praticiens ne reçoivent pas une reconnaissance de la part de leurs clients à la hauteur du travail fourni.

« les clients qui sont de toujours de plus en plus insistants, méprisants voire insultants. Euh et pas du tout reconnaissants », génération Y

« mais les professions comme pharmacien, médecin, toutes les professions qui qui dépendent des gens ou des autres. Il y a du mal-être dans toutes ces professions-là ou un manque de reconnaissance qui est pareil partout », génération Y

Pourtant, lorsqu'on les interroge sur la question, certains vétérinaires citent facilement des signes de reconnaissance de la part de leur clientèle, qui sont en revanche souvent indirects comme des cadeaux, des attentions, la fidélité.

« on a des petits messages, tu vois des gens et puis c'est, c'est souvent les mêmes qui nous disent : « Ah, on est contents de vous, on vous aime, et cetera ». », génération X

« Bah si je me rends compte là aussi du coup de la reconnaissance comme là je suis en arrêt, du coup y a plein de gens qui me demandent et qui demandent quand je reviens, alors que je suis partie et tout et c'est agréable », génération Y

Toujours est-il que cette reconnaissance ne semble pas à la hauteur de ce que les vétérinaires attendent. Ce sentiment apparaissait plutôt marqué chez toutes les générations. En plus de leurs clients, les vétérinaires espèreraient une plus grande reconnaissance de la part de la société sur la profession. La volonté d'être considérés comme les référents ultimes de la santé animale est présente chez les générations Z, Y et X. Deux vétérinaires issus de la génération X évoquent aussi un manque de reconnaissance du travail accompli et des services rendus de la part de l'Etat, qui se matérialise par des contraintes administratives et une rémunération insuffisante.

« Donc c'est plus le côté pesant : manque de reconnaissance de la société, manque de reconnaissance de l'État », génération X

3. Internet et les réseaux sociaux

Les participants ont pointé du doigt internet, les réseaux sociaux et notamment le système de notations des établissements en ligne. Ces outils et la possibilité de subir des avis négatifs ou même un bashing en ligne ne feraient que renforcer le sentiment de manque de reconnaissance de la part des clients. Certaines publications s'apparentant à du harcèlement peuvent avoir un impact émotionnel préoccupant.

« les incivilités augmentent quand même de façon importante hein le le bashing sur les réseaux sociaux. », baby-boomer

« Et et les gens l'ont pourrie, les propriétaires l'ont pourrie, mais pourrie affreusement, mais sur tout c'est à dire tous les avis Google qu'ils ont pu mettre en disant que c'était une tueuse de chat puis machin et tout ça et cetera. Ils sont pas gênés. », génération X

Il ressortait aussi que les rapports avec les propriétaires se sont modifiés avec l'arrivée du « Docteur Internet ». Les informations trouvées par les propriétaires peuvent remettre en cause les connaissances du vétérinaire et perturber la relation de confiance entre vétérinaire et propriétaire.

4. La crise de Covid-19

Il est ressorti des entretiens l'idée que les rapports qu'expérimentent les vétérinaires avec leur clientèle se sont dégradés depuis la crise de Covid-19 et les confinements successifs. Ils ont le sentiment que l'exigence des clients s'est accrue et que le nombre d'incivilités a augmenté. Ils estimaient vraiment que la crise sanitaire a joué un rôle de catalyseur face à ces augmentations. Cette idée se retrouvait surtout chez les plus jeunes générations, Z et Y :

« j'ai vraiment l'impression que en post COVID il y a vraiment eu un gros changement [...] les gens ils sont beaucoup moins patients, ils sont beaucoup moins indulgents, et cetera. Enfin je sais pas les gens ils sont beaucoup plus dans l'agressivité maintenant. »

« il y a une évolution des gens de la société qui est quand même assez assez déplaisante et notamment depuis le confinement. »

Le relationnel et en particulier le rapport à la clientèle est apparu marqué dans l'identité professionnelle de toutes les générations de vétérinaires interrogées. Nous pouvons faire l'hypothèse que cet aspect est essentiel pour toutes les générations même si les générations Y et Z semblaient plus affectées par la crise de Covid-19, que la génération X était la seule à aborder le manque de reconnaissance de la part de l'Etat et que tous sauf les baby-boomers exprimaient clairement leur volonté d'être considérés comme référents ultimes de la santé animale.

G. Une profession émotionnellement difficile

1. Les situations difficiles de la pratique du vétérinaire

a. La misère animale et la misère humaine

Des récits des participants ressortaient des situations de confrontation aux misères animale et humaine décrites comme difficiles à vivre. Les vétérinaires ne rapportent pas une exposition constante à ces situations mais suffisamment fréquente pour qu'elle ait un impact émotionnel sur eux. Les misères animales et humaines sont en plus parfois liées et additionnées.

« c'est très compliqué de d'être confronté à la misère humaine », génération X

Une participante appartenant à la génération X a raconté qu'en tant que jeune vétérinaire, elle a fait face à une situation de misère animale dans un élevage qui aurait nécessité selon elle un signalement. Son patron de l'époque l'en a découragée, la jugeant « trop sensible », en particulier à cause du fait qu'elle soit une fille. Elle explique que cette situation, qu'elle qualifie de « *très très lourde psychologiquement* » a eu un impact sur elle. Elle reconnaît qu'elle aurait réagi différemment avec plus d'expérience.

« J'aurais fait quelque chose pour ces pauvres vaches-là je l'ai pas fait. Je me suis sentie lâche en fait. »

Les praticiens concernés mentionnaient aussi le sentiment de tristesse et d'impuissance qu'ils ressentent face à la pauvreté généralisée du milieu agricole et la misère de certains de leur clients éleveurs. Ce sentiment était intergénérationnel. La confrontation à cette pauvreté peut avoir un réel impact émotionnel négatif sur les praticiens mixtes et ruraux.

« ils sont pas payés à leur juste titre. Pour moi, les éleveurs, ils sont considérés plutôt comme de la merde en France », génération Y

« Moi c'est... Et puis la la la la pauvreté du milieu agricole. Ça me chagrine un peu quand même quoi, c'est... Donc ça bon, c'est spécifique à mon exercice où je fais exclusivement de la rurale, mais c'est quand même un temps du, un point du métier où on a quand

même, quand ça va mal, on est quand même un petit peu confronté à la misère du quotidien quoi c'est... Donc quand ça va mal, quand il est mal payé, quand les céréales sont chères, quand les gens ont du mal à joindre les deux bouts, bah tu rentres le soir, t'as fait 10 visites, t'as vu que des gens déprimés... C'est un peu compliqué parfois. », génération X

b. Les situations de détresse des propriétaires

Parmi les situations les plus difficiles à gérer, les praticiens citaient les situations où ils doivent composer avec les émotions négatives des propriétaires. Ces situations peuvent se matérialiser dans le suivi d'un animal pour une maladie chronique, lors d'une consultation avec un animal dans un état critique, lors d'euthanasies (partie G.2.c), ou simplement lors de consultations « de routine » lorsque les clients ont un environnement personnel compliqué et se livrent au praticien.

« on accompagne des fois les gens dans des moments pas forcément faciles de leur de leur vie », génération Z

« Bon, c'était il y avait un chat qui était qui est vraiment, qui était, qui m'avait été présenté une nuit très mal en point et les gens, donc c'était une une, une mère et une fille qui qui fondaient en larmes dans ma salle de consult, à 03h00 du matin. Ouais, c'est vrai que là j'ai été enfin ça, ça m'avait un peu perturbé, quoi », génération Y

« Parfois, on a une petite grand-mère qui là, avec son chien, elle va pas nous le dire, mais ce chien c'est le chien de son mari qui est décédé, de son fils parfois qui est décédé [...] et en fait c'est le dernier lien qu'ils ont avec », génération X

c. Les euthanasies

La pratique de l'euthanasie est vécue différemment par chaque vétérinaire mais il s'agit d'un acte qui peut s'accompagner d'une forte implication émotionnelle, ce qui peut engendrer des conséquences psychologiques sur le praticien. Il est ressorti des entretiens que les vétérinaires ne voient pas cette pratique comme un acte anodin. Ils décrivaient un acte parfois difficile à réaliser en particulier dans certains contextes. On a pu retenir aussi que quelques praticiens déclaraient se détacher totalement des euthanasies et n'avoir aucun mal à réaliser cet acte lorsque la décision d'euthanasie est adéquate selon eux.

« Des fois, bah les journées sont pas faciles quoi. Enfin, je veux dire quand t'as trois euthanasies dans la même journée... », génération Z

« Parfois, c'était vraiment la charge émotionnelle. Par exemple, tu fais une euthanasie avec des propriétaires hyper atteints, ça te touche parce qu'il y a une histoire derrière. », génération Z

Toutes ces situations difficiles décrites spontanément par les participants étaient partagées peu importe la génération d'appartenance. Vivre au quotidien les situations de misère animale et humaine, les situations de détresse des propriétaires et les euthanasies contribue, avec bien d'autres facteurs, à détériorer la santé mentale des praticiens.

2. La santé mentale est mise à mal

a. Le rythme de travail

Il est ressorti des entretiens que le rythme imposé par la profession vétérinaire, ou que s'imposent certains praticiens, est responsable de la dégradation de leur bien-être mental. La fatigue qui peut en résulter ne permet pas au praticien d'affronter dans les meilleures dispositions les situations difficiles, que nous venons de présenter, auxquelles il peut être confronté. Cette idée ressortait surtout au sein des générations Y et X :

« je travaille 4 jours par semaine déjà, ce qui est un rythme largement suffisant pour un métier comme celui-là qui est quand même très fatigant »

« c'est pas tous les métiers où on fait ça quoi. Enfin c'est quand même un rythme assez compliqué »

« On fait des des grosses journées. On a très peu de temps libre et ça, c'est un peu frustrant dans un monde aux 35 h »

En plus de la fatigue purement physique imposée par les journées de travail longues, les astreintes, c'est aussi le contenu du quotidien qui peut fatiguer. Enchaîner les consultations, les actes techniques, les prises de décisions, les situations différentes avec des animaux et des personnes différentes est source de fatigue mentale pour les praticiens.

« Le rythme peut être un peu, enfin, ça peut vite être étouffant et fatiguant parce que t'as pas vraiment de pause. Enfin en soi t'as les, t'as tes deux minutes pour nettoyer ta salle de consult qui font la pause », génération Z

Au-delà de l'aspect « liberté » que procure la pratique rurale chez les praticiens mixtes ou à dominance rurale interrogés, la plupart évoquaient aussi un sentiment d'oppression du rythme imposé par les rendez-vous en canine. Ils expliquaient en effet que le rythme, l'enchaînement et l'effort émotionnel que demande une journée entière de rendez-vous avec des propriétaires de chiens et chats est trop intense pour eux. La pratique mixte permet de se diversifier et de tamponner les rendez-vous en canine, de « faire des pauses », comme l'illustrent ce baby-boomer et cette étudiante membre de la génération Z :

« J'ai une sensation de pression quoi. Et puis souvent, les rendez-vous ça détruit hein. »

« Voilà donc c'est pour ça que j'ai aussi envie de faire de la rurale pour avoir des moments vraiment cliniques et des moments, plus des moments dehors où je peux sortir, prendre la voiture, avoir le temps de réfléchir entre deux consult »

b. Les situations de mal-être et de burnout

Un certain nombre de vétérinaires interrogés, toutes générations confondues, nous a confié être familier avec les situations de mal-être ou de burnout au travail. Il a été difficile d'identifier et de séparer clairement ces deux situations lors des entretiens, l'une étant parfois

connectée à l'autre. Certains connaissent bien ces situations auxquelles ils ont été eux-mêmes confrontés. Pour d'autres, il s'agit d'un collègue, d'une connaissance ou de camarade de promotion. Certains vétérinaires évoquaient aussi le suicide de confrères, de consœurs ou de collègues auquel ils ont été confrontés. Même quand les participants ne sont pas touchés de près par le mal-être vétérinaire, les situations de burnout ou de suicide, ils reconnaissent être sensibilisés sur le sujet, inquiets, et se trouvent profondément désolés pour les personnes concernées.

« j'ai, j'ai eu des périodes où j'avais j'avais la boule au ventre en allant travailler. [...]. Et c'était à un moment où j'étais vraiment submergée, je me sentais comme une cocotte-minute. Et c'était au moment où les enfants étaient tout petits. J'avais pas d'aide du tout, ce qui est très compliqué puisque au niveau sommeil, au niveau gestion de tout c'était épuisant. », génération X

« je suis confrontée au cas actuellement d'une de mes collègues qui manifestement ne se sent pas bien dans sa situation », génération X

« Eh Ben à peu près l'intégralité du premier rang de l'amphi n'est plus là aujourd'hui. Parce qu'ils ont choisi de partir hein, pas pour maladie ou par... Mais le premier rang qui sont plus là. Et ça a été un phénomène qui a été enfin, ça s'est vraiment passé dans nos premières années d'exercice. », génération X

« je me suis retrouvée mais complètement complètement cramée. Mais au point où le matin, je ne savais pas si j'allais arriver à me lever pour aller au boulot. », génération Y

« On en revient à ce que je disais tout à l'heure : pour moi, quand on arrive au stade où t'aspirez une bulle dans un vaccin, t'as envie de chialer, c'est que clairement ton équilibre il est pas là. », génération Z

« Voilà parce que j'ai une amie elle a fait un burn-out, elle a arrêté vétérinaire tout court en décembre 202. Là, au bout de 5, 7, 5 ans d'études, fin de 5 ans de de pratique parce qu'en fait ça se passait trop mal et qu'elle en pouvait plus et qu'elle supportait plus », génération Y*

Une vétérinaire issue de la génération Y a décrit une mauvaise ambiance sur son lieu de travail, raison principale pour laquelle elle redoute d'y aller :

« Donc moi il y a des fois je vais au travail, j'ai pas du tout envie d'y aller »

Une vétérinaire interrogée se sentant très bien dans sa pratique déplorait cependant le fait que ce point de vue soit peu mis en avant à l'inverse des situations de mal-être, même si elle se reconnaissait désolée pour les personnes concernées par le mal-être dans la profession.

3. Les stratégies mises en place par le praticien

Au cours des entretiens, nous avons pu mettre en évidence plusieurs stratégies mises en place par les praticiens pour se protéger au maximum des effets néfastes de leur pratique sur leur santé émotionnelle.

La plus plébiscitée était le fait de trouver un équilibre, propre à chacun, entre le temps consacré aux activités professionnelles et le temps consacré à la vie privée, à la famille, aux amis, aux loisirs. Pour certains, cet équilibre passe par avoir au moins une journée de repos complète dans la semaine, qui permet de planifier des activités sportives ou des rendez-vous médicaux, et d'être certains de ne rien faire en lien avec le travail ce jour-là. La recherche d'un équilibre semblait primordiale pour la génération Z et la génération X, importante pour la génération Y et un peu moins importante pour les baby-boomers. Pour d'autres la pratique d'une activité culturelle ou sportive régulière est essentielle. D'autres encore ont évoqué la consultation d'un professionnel de la santé mentale quand le besoin s'en fait ressentir.

Enfin, encore une fois le soutien confraternel a été cité par les vétérinaires interrogés de toutes générations. Une vétérinaire de la génération X expliquait par exemple qu'il est important pour elle de bien connaître son équipe, de se soutenir et de déceler quand un ou une collègue n'a « *pas l'air en forme* ». Sans passer forcément par une discussion sur la cause du mal-être, elle propose à ce collègue de passer du temps ensemble, de manger ensemble et de parler « *d'autres choses que de travail* » en dehors du cadre professionnel.

H. Regards sur la profession

1. La société et la profession ont évolué

a. Des mutations irréversibles

A travers les récits des interrogés, il a été facile de comprendre que la profession vétérinaire aujourd'hui est difficilement comparable à ce que les participants les plus âgés ont expérimenté à leurs débuts professionnels. Les vétérinaires ruraux nous ont par exemple expliqué qu'il était à l'époque nécessaire d'avoir un conjoint prêt à répondre aux appels d'urgence lors des gardes alors que le téléphone portable était loin d'être démocratisé.

« Donc maintenant ça quand on leur explique ça aux jeunes, ça leur paraît complètement délirant, mais on a connu un monde où il y avait pas de téléphone portable. Donc il fallait arriver en couple »

Ils nous ont raconté des relations avec les clients agréables, loin d'être compliquées par internet et les réseaux sociaux.

« C'est à dire que effectivement, quand enfin, quand on a commencé, on on faisait enfin, on faisait sans doute beaucoup d'heures, beaucoup de gardes, mais les relations avec les clients étaient sûrement moins compliquées qu'elles sont maintenant quoi »

L'augmentation de taille des structures et du nombre de personnel vétérinaire, qui rend quasi obligatoire le travail en équipe, était aussi palpable via les récits des vétérinaires baby-boomers.

« Et puis maintenant donc on est 12 vétérinaires on est bah autant enfin non plus de 20 en tout avec entre les ASV et les et les vétos donc donc c'est vrai que enfin le le le monde a changé complètement quoi hein »

b. Des femmes dans un monde d'hommes

Plusieurs femmes interrogées ont expliqué avoir le sentiment que certaines caractéristiques de cette profession historiquement masculine étaient en décalage avec la réalité féminine actuelle de la profession. Une vétérinaire nous a expliqué que les femmes doivent actuellement composer avec leur temps de travail et un temps dédié aux tâches ménagères car elle estime que la répartition de ces tâches n'est pas égalitaire. Une autre vétérinaire la rejoint, quand elle explique qu'elle a déjà rétorqué à l'un de ses collègues :

« oui mais toi, t'avais une femme qui faisait tout à la maison, t'avais pas le ménage à faire, t'avais pas les courses à faire et tu gagnais 150000 par an, c'est quand même pas la même », génération Y

Une des vétérinaires issue de la génération X, mixte, a souligné le manque de solutions qui s'offrait à elle lors de sa grossesse en tant que vétérinaire libérale. Les assurances ne lui laissaient que le choix de travailler ou d'arrêter de travailler mais pas d'adapter le contenu de son travail (en l'occurrence, faire plus de médecine canine et laisser ses associés faire sa part de médecine rurale). Elle regrette également que la féminisation de la profession soit souvent pointée du doigt pour expliquer les mutations (pénurie de praticiens, augmentation du salariat et de la pratique canine), que le discours « *Ah Ben oui, mais s'il y avait plus de garçons, ça irait mieux* » soit toujours présent chez certains confrères.

c. Quid de la PCS ?

Certains des vétérinaires interrogés, principalement issus des générations X et baby-boomers ont exposé leurs craintes face à l'avenir de la permanence et la continuité des soins. Le possible clivage entre vétérinaires généralistes et spécialistes dont le domaine d'expertise ne comprend pas de garde inquiète. Le sentiment des baby-boomers était que leurs jeunes collègues ne semblent pas autant s'impliquer dans le système de garde qu'eux étaient prêts à le faire au début de leur carrière. La notion de garde semble fortement ancrée dans cette génération, comme l'illustrent les mots de ce vétérinaire. L'itération de « *il faut que* » démontre bien le sentiment de devoir, d'obligation :

« Alors que pour ma génération, c'est quasiment... pour moi on rentrait là-dedans avec un devoir comme en disant : « de toute façon ce que j'ai opéré le matin, il faut que je, il faut que je la nuit, il faut que je sois là pour si jamais, et cetera et cetera », quoi. Il y avait un côté insécure, quoi qu'on, qu'on assumait et dont on on, on entendait assumer les conséquences quoi. »

Ou comme ces autres vétérinaires issus de la même génération :

« Parce que moi j'en entends certains et ils vont être de garde, deux jours avant et ils sont complètement ça, ça commence à être stressés alors qu'ils vont faire, j'ai envie de dire huit week-ends par an quoi ? Moi c'est un week-end sur quatre depuis 30 ans quoi. Ça, c'est un peu vieux con comme truc hein, mais mais c'est quand même la vérité, hein »

«effectivement la la société a évolué et fait que maintenant bah les la notion de garde paraît beaucoup moins évidente qu'elle l'était il y a 30, 35 ans. »

Cependant tous semblent satisfaits aujourd'hui de connaître un rythme de garde plus léger :

« Non, c'est c'est un, c'est un confort de vie incomparable. La dilution que permet le nombre est incomparable. »

d. Un contexte actuel anxiogène

Tous les vétérinaires reconnaissent que l'exigence des propriétaires d'animaux, surtout en canine, s'est accrue, en particulier ceux qui ont pu constater son évolution tout au long de leur carrière. Cette exigence pèse sur les praticiens et vient s'ajouter au stress pouvant être causé par les situations vécues ou les grands volumes horaires travaillés.

De plus, le contexte géopolitique, sanitaire et climatique actuel a été décrit comme anxiogène par certains participants. Les crises sanitaires, les craintes vis-à-vis du climat, la guerre en Ukraine sont des éléments qui expliqueraient un état de stress des populations globalement plus élevé. Une vétérinaire de la génération X a expliqué qu'elle comprend que le niveau de stress des plus jeunes générations soit plus élevé que quand elle a commencé à travailler il y a 30 ans.

« Mais c'est évident que si j'ai si j'étais jeune véto aujourd'hui, j'aurais pas du tout le même état d'esprit. Et peut-être que je ne, probablement que je n'accepterai pas de travailler dans des conditions dans lesquelles j'ai accepté de travailler pendant de longues années avant de m'installer. »

Un autre vétérinaire de la même génération la rejoint et a expliqué que ce contexte est sûrement un facteur du mal-être actuel de la profession. Il est ressorti que les réseaux sociaux, avec la surexposition aux informations contribueraient aussi à alimenter le phénomène.

« quand on voit un peu comment évolue la planète aujourd'hui sans sans faire de plans sur la comète, je pense que ça peut poser question aussi »

2. Existe-t-il une incompréhension générationnelle ?

a. Une réponse pas si évidente

Il n'a pas été trouvé de consensus sur la question de l'existence d'une incompréhension générationnelle chez les participants. Pour un certain nombre de vétérinaire interrogés, l'incompréhension générationnelle n'est pas avérée. Certains estimaient encore qu'elle peut exister chez certains confrères ou consœurs mais ne l'expérimentent pas ou ne considèrent pas le phénomène de grande ampleur.

« C'est pas forcément des incompréhensions, après on on peut comprendre enfin ou entendre les demandes et les les manières de fonctionner et les motivations, même si effectivement elles n'étaient pas les miennes à la base. Mais y a pas d'incompréhension. C'est à dire que on arrive à enfin si on se met à la place de nos interlocuteurs, on arrive à les comprendre », baby-boomer

« Je ça pour moi, ça a toujours existé, ça n'est pas si ça n'est pas si fort que ça », baby-boomer

Pour d'autres, il était évident que certaines incompréhensions entre générations existent. Certains constataient que ces incompréhensions sont non spécifiques au monde vétérinaire. D'autres ont en fait l'expérience professionnellement à leur échelle, avec leurs collègues, ou bien ils les constatent dans la communauté vétérinaire via des confrères, consœurs, amis ou via les réseaux sociaux.

« J'entends ici, on vit ici les trucs qu'on voit partout, du genre : « bah les jeunes, nous avant on travaillait plus, hein ? » », génération Y

« Enfin c'est un conflit de générations je pense, ils comprennent pas qu'on veut moins bosser clairement. [...] Même mes parents comprennent pas que les jeunes ils veulent avoir des enfin. Que eux, quand ils ont commencé, ils bossaient beaucoup, ils étaient pas payés et à les entendre, ils ont mendié sous les ponts [Rires]. Il y a un petit peu de je pense, de de... De comment dire, de d'histoire ? Il y a un peu la légende personnelle », génération Y, en parlant de ses parents eux aussi vétérinaires

Enfin, un certain nombre d'interrogés a insisté sur le fait qu'ils pensent que les différences peuvent être parfois générationnelles mais résident selon eux beaucoup plus dans des perceptions différentes et les valeurs de chacun au travail.

b. Des différences de formation et de pratiques qui peuvent mener à des tensions

Il est ressorti de l'ensemble des entretiens qu'il existait un certain nombre de différences concrètes entre les vétérinaires en début de carrière aujourd'hui (génération Z et Y) et les vétérinaires en milieu-fin de carrière aujourd'hui (baby-boomers, génération X et les membres les plus âgés de la génération Y).

Une vétérinaire de la génération Y a expliqué par exemple qu'elle a l'habitude de proposer des examens complémentaires à ses clients et qu'elle a remarqué lors d'une expérience professionnelle antérieure que ce n'était pas le cas de ses collègues, plus âgés, qui faisaient confiance à *« leur sens clinique »* et qui n'hésitaient pas à tester plusieurs traitements avant de proposer un examen complémentaire. Elle expliquait que c'est également ce qui correspondait à la demande de la clientèle et fait la comparaison avec sa situation actuelle où les exigences des propriétaires la poussent à proposer plus d'examens.

« maintenant c'est que nous, on est formaté pour proposer des examens assez facilement aussi parce que les gens sont plus exigeants sur la santé de leurs animaux. »

Une autre vétérinaire de la génération Y confirme cette idée de pratiques différentes avec l'utilisation de la part de ses collègues plus âgés de traitement parfois *« automatisé »* à base d'antibiotiques et de corticoïdes (*« cortibio »*).

« puis c'est un petit cabinet, moins technique, qui est encore beaucoup ancré dans le «cortibio». On essaie d'en sortir doucement, là avec les jeunes vétos qui viennent d'arriver, mais c'est pas facile »

Finalement, une vétérinaire de la génération X nous a expliqué qu'elle constate ces différences de pratiques mais pense qu'il faut en faire une force. Selon elle chacun est capable d'apporter à l'autre des nouvelles connaissances.

« Et et puis je pense que l'échange, il est valable dans les deux sens, c'est-à-dire que on apprend notre côté pratique, technique un peu plus expérimenté, aux jeunes vétos. Mais en même temps les jeunes vétos, ils ont un paquet de connaissances en examens complémentaires et tout ça que nous, on n'a pas quoi »

c. Un ressenti différent

Le ressenti par rapport à certaines situations de la pratique quotidienne est apparu différent selon la génération. Nous avons observé plus ou moins un groupe dit des anciennes générations avec baby-boomers et génération X, voire les membres les plus âgés de la génération Y, et un groupe dit des jeunes générations avec la génération Z et les membres les plus jeunes de la génération Y. Il est ressorti des entretiens l'idée que le groupe des jeunes générations serait plus déstabilisé et affecté par les situations d'échec dans la pratique (échec de traitement d'un animal, échec lié à des erreurs/fautes dans la pratique) ou se trouve en difficulté face aux relations compliquées avec les clients.

« Je pense que les générations actuelles sont un peu plus sensibles que les anciennes. Qui en gros. Moi, les anciens m'ont dit : « mais enfin tu t'en fous enfin, tu fais ton travail, ça se passe, ça se passe, ça se passe pas ça se passe pas. Tu t'en fous ». Mais non, en fait. Enfin, je veux dire quand on aime les animaux. C'est pas ça, enfin voilà », génération Y

« Voilà, et on voit bien à l'évidence que votre génération a d'autres... Comment dire ? A des ressentis sur des points qui, nous ne nous paraissent pas forcément, pas forcément majeurs, hein », baby-boomer

« On manque de confiance en nous peut-être un peu et qu'on a les exigences que eux n'avaient pas à l'époque », génération Z

« C'est leur le fait qu'ils sont très vite mal pour des difficultés qui nous nous paraissent complètement mineures quoi. Que la la mise en cause par un client ou le ou une ou ou ou parfois, alors chez nous, on travaille beaucoup là-dessus donc ça n'arrive pas trop mais où que ils ont une frustration très importante si le client ne ne ne va pas dans leur sens », baby-boomer

Selon certains membres du groupe des anciennes générations interrogés, ces difficultés éprouvées par les jeunes générations seraient dues à l'éducation qu'ils ont reçue, qui serait trop protectrice et n'habituerait pas à l'échec.

« Des problèmes éducatifs, des programmes éducatifs, de de, de, des enfants, qu'on n'habitue jamais à la frustration », baby-boomer

« on préserve trop les gens. On préserve trop, là je vais aller sur les jeunes générations générations. En fait, on n'apprend pas l'échec, on apprend pas la pression jeune donc c'est

vrai que [...] on arrive dans la vraie vie à 24 ou 25 ans où on est confronté à la mort, où on est confronté à devoir donner la mort, à avoir des échecs, avoir des gens qui gueulent, qui sont pas contents contre vous. Bah c'est plus dur d'accepter et d'être devenir résilient à 25 ans que si déjà à 10, 12 ans, on prend quelques cartouches », génération X

d. La reproduction des schémas connus

« Et c'est peut-être qu'ils qu'ils disent que les jeunes vont bosser moins qu'eux donc c'est injuste. », génération Z

Une des idées majeures qui ressortait des entretiens est le fait qu'il existerait une frustration chez certains praticiens de la génération X et des baby-boomers qui les pousseraient à reproduire ce qu'ils ont connu à leurs débuts professionnels en tant qu'assistants ou salariés. Les praticiens de ces générations interrogés ne nous semblaient pas confirmer ces attitudes, au contraire, et la plupart les condamnaient. Certaines de leurs phrases démontraient cependant bien l'idée que leurs expériences avaient été très différentes à leur début de carrière de ce que leurs jeunes recrues expérimentent aujourd'hui, sans que ce constat relève de leur part d'une critique mais bien d'une incompréhension.

« Ça, ça m'a jamais traversé l'esprit de me dire : « Ah bah je suis malade, je suis blessée, je m'arrête ». J'y ai droit, mais je n'ai pas fait. Et c'était pas pour Oh là là je veux pas mettre mes collègues dans l'embarras », génération X

« Pas la moi j'ai jamais négocié un salaire ni rien. Ouais, voilà, c'est.. maintenant, mais les choses ont changé parce que actuellement. Je pense qu'à l'époque le il y avait plus d'équilibre entre l'offre et la demande. », baby-boomer

« Et donc ça, alors c'est quelque chose, ça effectivement, qui me serait jamais venu à l'esprit. Il y a 30 ans quoi, hein, donc de d'arrêter de bosser, enfin de quitter l'entreprise dans laquelle je j'aurais été salarié pendant 6 mois pour aller en vacances quoi, hein ? Et puis revenir après ? », baby-boomer

Néanmoins l'avis général restait bien de ne pas reproduire les schémas expérimentés. Le très grand investissement au travail, que ce soit par la place accordée ou le volume horaire effectué par les générations X et baby-boomers ont été considérés comme néfastes et les participants ne souhaitent pas le faire « subir » aux plus jeunes générations.

« il faut pas reproduire le même schéma et justement avoir un bon équilibre et donc inciter les jeunes à... Alors à travailler moins certes, mais peut-être mieux, génération X

« Et oui, le le management qui consiste à dire, moi je l'ai fait donc les autres ils pourraient le faire ça, mais c'est... C'est même pas la peine d'essayer ça, je veux dire, c'est c'est voué à l'échec », baby-boomer

« Chacun doit prendre la responsabilité aussi, je pense de ses choix et ses envies quoi. Il faut arrêter toujours reporter la faute sur sur l'autre génération ou sur le patron sur le salarié ou enfin de cliver comme ça tout tout le temps, c'est fatiguant. », génération Y

« J'ai énormément de mal avec les vétos qui rôlent en permanence sur les jeunes diplômés en disant : « c'est infernal ils veulent rien faire, ils savent rien faire, ils veulent plus travailler ». On n'est pas obligé d'infliger aux jeunes générations ce qu'on nous a fait subir quand on a commencé. », génération X

3. Les enjeux dans les années 2020

L'une des dernières questions de l'entretien invitait le participant à s'exprimer librement sur les sujets actuels de son choix qui concernent la profession vétérinaire. Divers thèmes ont été évoqués, les principaux étant l'émergence des grands groupes de clinique en France, l'avenir de la pratique rurale, les difficultés de recrutement, la rémunération ou encore l'écologie.

a. L'émergence des grands groupes vétérinaires

Il était clair que le sujet de l'émergence des grands groupes vétérinaire en France était important pour les participants compte tenu de son grand nombre d'occurrence au cours des entretiens toutes générations confondues. Les avis sont partagés sur le sujet. Il est ressorti surtout de la crainte de voir l'indépendance du vétérinaire (de choix de prise en charge, de prescription) en péril. La crainte de voir arriver un « *mangement à l'américaine* » avec une hiérarchie et des dirigeants inadaptés car peu au fait des problématiques médicales a aussi été soulevée.

« Et je pense pas que tu puisses faire, tu puisses... être gestionnaire d'un de, d'une clinique de vétérinaires sans connaître le métier en fait », génération X

Plusieurs vétérinaires ont trouvé dommage qu'il existe une telle crispation sur le sujet au point que l'on observe un clivage entre les vétérinaires qui « *restent indépendants* » et ceux qui revendent leur structure aux grands groupes. La façon de décrire ces derniers peut être assez péjorative, comme le montrent ces phrases de membres de la génération X :

« et qui passent pour des des vétos qui vont se prostituer entre guillemet »

« comme si ils avaient vendu leur âme au diable » ; « [qu'ils] aient pu céder au chant des sirènes »

Certains interrogés étaient convaincus que les deux formes d'exercice peuvent subsister et que chacune finira par prendre sa place. Les membres de la génération X et les baby-boomers semblaient se mettre d'accord sur le fait qu'ils regrettent que les futures générations ne puissent pas devenir libérales si ce modèle de clinique se généralise.

b. L'avenir de la pratique rurale

Plusieurs participants de pratique mixte ou rurale se sont déclarés concernés par l'avenir de leur pratique et plus largement des filières de l'élevage en France. Ils se sont dit

préoccupés par la régression du nombre d'élevages, le manque de considération et la méconnaissance du monde de l'élevage par le grand public et en particulier les consommateurs. Cet avis semblait non dépendant de la génération, ici des membres de la génération Y et X s'exprimaient :

« Là, avec le bien-être animal, on voit bien que la la société n'est pas au fait réellement de ce qui se passe dans les élevages »

« je trouve que c'est une hérésie de qu'on continue à pointer du doigt l'agriculture. Je pense que le jour où on ne sera plus autonome au niveau alimentaire, c'est là qu'on va commencer à devoir se poser les vraies questions. »

c. Les difficultés de recrutement

Les difficultés actuelles de recrutement de vétérinaires praticiens se sont révélées être un sujet auquel les participants sans distinction de génération accordent de l'importance, même si aucun des participants ne faisait face à ces difficultés au moment de l'entretien. Selon eux, ces difficultés sont essentiellement la conséquence d'un manque d'anticipation en main d'œuvre vétérinaire et à une formation de nouvelles recrues insuffisante.

« Peut-être que il y a 30 ans où le chat voyait le véto pour la stérilisation et l'euthanasie, je caricature mais à peine. Maintenant, il y a des chats qu'on voit tous les 6 mois, on fait des injections anti-arthrose, on fait des, on fait des pesées, on fait des prises de sang, enfin... Il y a des vraiment de la demande, donc c'est forcément ça, ça démultiplie les besoins de vétérinaires », génération Y

D'autres raisons pouvant expliquer cette difficulté de recrutement ont été avancées par les participants. Ainsi le manque d'attractivité des zones rurales, l'absence de remise en question de certains recruteurs et le fait que les vétérinaires ne soient pas de bons managers étaient les éléments qui ressortaient des entretiens. De plus, les participants soulignaient que ces difficultés de recrutements entraînent des répercussions négatives : surcharge de travail, possibles tensions entre cliniques voisines, découragement. Une des participantes nous a expliqué que les recruteurs se trouvent en plus dans un cercle vicieux puisque la surcharge de travail les empêche de mener un recrutement de qualité.

« Ça, pour moi, c'est, c'est un, c'est un souci, ouais, de pas pouvoir accorder du temps à ton recrutement et à la formation de tes tes recrues ? Parce que tu vas être moins patient, tu vas être plus irritable, tu vas, tu vas être moins attentif à ce qui se passe », génération Z

« je pense que si elle a la problématique de la des difficultés de recrutement aujourd'hui qui peuvent être parfois une impasse pour certains confrères et consœurs qui sont seuls et qui ont du mal à à voir comment ils vont gérer tout ça quoi », génération X

d. La rémunération

De nombreux participants ont estimé que la rémunération globale des vétérinaires praticiens est insuffisante. En particulier, la rémunération d'un débutant est jugée plutôt faible en comparaison d'autres secteurs « d'excellence » nécessitant un investissement temporel

dans les études équivalent ou moindre. Une étudiante exprime par exemple sa frustration à l'idée d'avoir une rémunération jugée faible en sortie d'école, elle en est « *scandalisée* » mais comprend cet écart entre vétérinaire débutant et expérimenté à cause du manque d'autonomie et de compétences du débutant.

« C'est très frustrant parce que par rapport au nombre d'années d'études qu'on a fait on n'est pas beaucoup payé et en même temps, ça se comprend, ça peut se comprendre parce qu'on n'est pas compétents. »

Un autre étudiant et un vétérinaire la rejoignent en pensant que l'écart entre vétérinaire salarié et associé est très important. Le vétérinaire espèrerait qu'un mode d'exercice intermédiaire se crée à l'avenir pour éviter de creuser davantage ce fossé salarial.

« Et quand tu vois l'inflation galopante, le coût de la vie, un salarié qui sort, qui va gagner 2000€ pour 35 h prestées ça me paraît un peu quoi. », génération X

« Alors oui, c'est pas beaucoup, je pense même que c'est une des professions au prorata d'études et de rémunération dans le secteur médical en tout cas où on est le plus mal payé. », génération Z

« Et puis oui, le fait aussi d'avoir de faire un un comment dire, de de, de d'embrasser les des études réputées parmi les plus difficiles, les plus sélectives et qui par contre dont le palmarès des professions n'est pas celui où les revenus sont les plus élevés. », baby-boomer

e. Les problématiques écologiques

Les problématiques écologiques appliquées au secteur vétérinaire ont été abordées spontanément par plusieurs participants, faisant essentiellement partis de la génération Z ou des membres les plus jeunes de la génération Y. Ces derniers se sont révélés être préoccupés par la quantité de déchets utilisés en clinique, l'empreinte carbone liée aux déplacements en rurale et souhaiteraient être davantage intégrés aux plans d'actions environnementaux dans les systèmes d'élevages. Deux vétérinaires ont imaginé par exemple jouer le rôle d'expert et de conseillers sur des questions technico-économiques, génétiques et de gestions antiparasitaires des élevages dans un cadre de gestion environnementale et écologique.

« c'est pas la première chose à laquelle je penserai, mais ça restera toujours dans le coin de mon esprit d'essayer de limiter au maximum l'empreinte que j'ai avec mes soins. », génération Z

« Ah si moi y a un truc qui m'embête, c'est les, c'est les, niveau écologie. Enfin, après ça c'est pareil les métiers médicaux en général. Enfin, on a, on jette énormément de plastique et et de enfin, il y a énormément d'emballages et moi ça m'embête un peu », génération Z

« Bon je dis pas que je suis écolo dans l'âme, mais j'ai une petite quand même. Et c'est vrai que... C'est de pas dire que je suis inquiet face à l'actualité, mais je pense que on a, on a vraiment une importance à à jouer là-dedans. On a une importance. », génération Y

IV. Discussion

A. Qualités et défauts de la démarche

1. Le choix du sujet

Dans la partie bibliographique, nous avons souligné le fait que la notion de génération en sciences humaines fait débat, il paraît alors approprié de se poser la question de la pertinence du choix de notre sujet. En particulier, les études qui s'intéressent aux générations, comme celle-ci, s'inscrivent généralement dans une temporalité restreinte. Or, réaliser une étude comparative générationnelle optimale serait d'interroger les membres de différentes générations au même âge afin de gommer l'effet de l'âge sur les réponses des participants. Mais ce genre d'enquête est quasi impossible à mettre en œuvre en pratique car elle s'étend sur une grande temporalité.

En plus de l'effet de l'âge, les différences générationnelles observées ici sont très difficilement dissociables des différences de statut, d'expérience et d'environnement familial des interrogés, ce qui constitue évidemment une faiblesse dans notre étude. En effet il était par exemple compliqué de traiter de la même manière le ressenti de la génération X sur les tâches administratives de leur quotidien et celui de la génération Z de notre étude, majoritairement composée d'étudiants en projection qui ne les expérimentent pas au quotidien.

Dans cette étude, il a été choisi d'appréhender les possibles différences et incompréhensions générationnelles via l'étude de l'identité professionnelle vétérinaire au sein de chaque génération. La plupart des discours des participants étaient induits par des questions ouvertes qui visaient à les faire se raconter et les faire décrire leur profession de manière spontanée. Cet angle d'approche ne permettait pas de sonder les participants directement sur les questions qui semblaient litigieuses ou clivantes. Une étude complémentaire pourrait alors aborder le sujet avec un autre angle et questionner directement les différentes générations, par exemple demander : « Quelle est la conception du travail de cette génération selon vous ? » ou « Pensez-vous que cette génération assure la PCS ? ».

2. La méthode qualitative par l'entretien

Même si toutes les précautions ont été prises en amont pour réduire au maximum l'existence de biais, la réalisation d'une enquête qualitative et le statut de l'enquêteur en particulier rendent impossible une analyse purement objective. Ainsi il était difficile de totalement gommer le biais d'animation, c'est-à-dire le fait que certains discours des participants aient pu être influencés par notre appartenance à la génération Z en qualité d'interlocutrice. A ce biais s'ajoutait une certaine subjectivité dans l'analyse des résultats obtenus étant donné que dans une étude qualitative, l'enquêteur est aussi l'auteur. L'analyse des entretiens est de fait une façon de reconstruire les perceptions des participants de ce que l'enquêteur en comprend : « *c'est sa façon de voir la façon de voir d'une population ou d'un groupe* », (Blanchet, Gotman, Singly 2010).

La forme du guide d'entretien a pu influencer certaines réponses des participants, en particulier lorsqu'ils demandaient des précisions ou des exemples sur des questions ouvertes. De la même manière, l'enchaînement de certaines questions, notamment la question portant

sur la description et les qualités du vétérinaire idéal suivie de celle concernant le rôle du vétérinaire idéal, a pu entraîner un biais cognitif chez les participants en les poussant à répondre à la seconde question en fonction des réponses à la première.

Des entretiens supplémentaires auraient certainement enrichi nos résultats par les diversités de profils rencontrés. Cependant la saturation des données nous a semblé être atteinte puisque les derniers entretiens n'abordaient pas de nouveaux thèmes, ce qui nous a amené à stopper notre recrutement au bout du 23^{ème} entretien.

Même s'il était assuré aux participants de conserver leur anonymat, ils étaient également tenus au courant que tout discours qu'ils produiraient serait susceptible d'être publié dans notre étude. Cette perspective a pu, sciemment ou non, les conduire à passer sous silence certains détails de situations vécues ou certaines opinions.

3. Le profil des participants de l'étude

Nous avons choisi d'axer notre étude sur les vétérinaires et étudiants praticiens ruraux, mixtes et canins. Cela écartait une partie de la population de praticiens : les vétérinaires équins, NAC mais également toute la diversité des vétérinaires non-praticiens. Notre étude ne porte pas sur l'identité professionnelle vétérinaire dans son ensemble mais plutôt sur l'identité professionnelle vétérinaire des praticiens mixtes, ruraux et canins. Ces derniers représentent tout de même la majorité des vétérinaires exerçant en France puisqu'ils sont près de 88 % des inscrits à l'ordre (partie 1.II.C.2)

De ce fait, il paraîtrait intéressant qu'une future étude complète la nôtre et s'attarde à questionner les vétérinaires praticiens équins et NAC ainsi que les vétérinaires non-praticiens. Au cours de l'étude, il est apparu que les participants accordaient une importance relative au phénomène de « fuite des diplômés », et notamment des réorientations précoces. Certains connaissaient personnellement des confrères ou consœurs concernés ou avaient eux-mêmes connus des périodes de doutes concernant leur profession. Même si notre étude bibliographique a montré que le phénomène reste limité, il n'en est pas moins un sujet d'inquiétude pour la profession. Ainsi, questionner cette population d'anciens vétérinaires praticiens s'étant réorientés précocement sur leur identité professionnelle paraît pertinent. Une thèse d'exercice vétérinaire est d'ailleurs en cours sur le sujet des réorientations précoces.

Les étudiants vétérinaires en fin de cursus interrogés nous ont semblé bien au fait des attentes et des réalités du quotidien de vétérinaire. Ceci corrobore les résultats de Dernas et Langford qui observaient que les étudiants de fin de cursus évoquent leur profession de manière plus concrète et pragmatique qu'en début de cursus.

4. Méthode de recrutement

La méthode de recrutement choisie se devait initialement homogène. Le recrutement via les réseaux sociaux n'ayant pas abouti à une taille et une diversification de l'échantillon souhaitée, il a fallu alors diversifier le recrutement comme présenté en partie 2 II.B.2.

Cette diversification de la méthode de recrutement a pu atténuer certains biais de recrutement qu'un seul recrutement via les réseaux sociaux aurait pu engendrer. En effet, cette méthode a pour effet d'exclure les personnes n'ayant pas accès aux réseaux sociaux ou qui ne s'y intéressent pas. De plus, seuls les vétérinaires et étudiants se portant volontaires auraient été inclus, ce qui n'a pas été le cas avec le recrutement supplémentaire effectué en Bretagne, puisque nous avons sollicité directement les vétérinaires interrogés.

B. Résultats

L'analyse des discours produits par les participants au cours des entretiens a abouti à la caractérisation de la perception de leur identité professionnelle par les vétérinaires praticiens et a permis de comprendre comment les participants incarnaient leur profession. Cette étude multigénérationnelle a également permis de confronter l'identité professionnelle des participants de générations différentes, et de questionner leur ressenti au sujet des autres générations. Les résultats de l'enquête qualitative semblaient globalement en corrélation avec l'étude bibliographique.

Grâce au récit des participants, nous avons pu illustrer les processus de construction de l'identité professionnelle que nous avons présenté dans la partie bibliographique. Ainsi nos résultats ont permis de mettre en lumière l'identification pendant l'enfance aux modèles, qu'ils soient familiaux ou issus des représentations sociales du vétérinaire, et l'importance des stages et des premières expériences professionnelles dans la construction de l'identité professionnelle du vétérinaire. Il apparaissait que l'expérience du quotidien, qui passe par la découverte des contraintes inhérentes à la pratique et leur perception, positive ou négative, était un puissant moteur de l'évolution de l'identité professionnelle, aboutissant dans certains cas à une rupture de l'individu avec son identité professionnelle.

Même avec la diversité de parcours, de pratiques et de personnalités présente au sein de notre échantillon, l'identité professionnelle vétérinaire nous a semblé globalement uniforme, ce qui n'est pas sans rappeler les observations de Langford en 2009. Toutes les générations se sont mises d'accord pour décrire le vétérinaire comme un être empathique, adaptable, doué d'écoute et à l'aise avec les relations humaines, capable de communiquer et de travailler en équipe. L'évolution de l'identité professionnelle du vétérinaire, comme nous l'avons expliqué dans notre partie bibliographique, est alors bien palpable. Travaillant majoritairement seul au début du XXe siècle, il se doit de savoir travailler aujourd'hui en équipe. De méthodique, efficace, froid, il devient aujourd'hui un professionnel à l'écoute, humain, qui accompagne ses clients. Toutes ces qualités lui permettent de remplir ses rôles très diversifiés mais essentiellement tournés vers autrui : la société, ses clients, les propriétaires d'animaux et ses patients, les animaux. La notion d'honnêteté financière envers les clients semblait particulièrement ancrée dans l'identité professionnelle des participants.

Les enjeux de la profession vétérinaire dans les années 2020 sont variés et ont été exposés dans la première partie de notre travail. Les problématiques concernant l'émergence des grands groupes financiers, les difficultés de recrutement, le mal-être, le manque de reconnaissance et l'augmentation de l'exigence de la clientèle étaient les thèmes exposés les plus récurrents. D'autres thèmes ont été évoqués lors des entretiens mais n'avaient pas été développés dans notre étude bibliographique comme les problématiques liées à la rémunération, jugée insuffisante, aux conséquences de la crise de Covid-19, à la formation

jugée incomplète, surtout en apprentissage des relations humaines ou encore les problématiques liées à l'écologie, ces dernières étant uniquement soulevées spontanément par les plus jeunes générations.

Les plus jeunes générations accordent une importance particulière à leur équilibre vie personnelle- vie professionnelle, qui passe par des phases de repos, de coupure nette avec le travail. C'est pour beaucoup d'étudiant interrogés une manière de rester prudent et de protéger des effets néfastes de la profession sur leur santé physique et mentale.

Au cours des entretiens, presque tous les vétérinaires interrogés, s'ils n'étaient pas eux-mêmes concernés, étaient capables de mentionner un cas de mal-être, de burnout et parfois de suicide dans leur entourage ou leurs connaissances professionnelles, ce qui est en accord avec les prévalences mis en avant par Truchot et al.

C. Perspectives

Lors des entretiens, même si les questions de différences générationnelles ne faisaient pas consensus, les participants ont mis en lumière des situations d'incompréhension liées à des pratiques ou des ressentis différents mais aussi l'existence d'un management de reproduction des expériences négatives vécues. Le panel de vétérinaires et étudiants interrogés restant limité, il pourrait être intéressant de mener une enquête quantitative afin d'explorer certaines des pistes abordées au cours de cette étude à plus large échelle.

Au cours de cette enquête, nous avons relevé l'importance des premières années d'exercice chez le praticien qui semblent être une étape charnière. Certains jeunes vétérinaires interrogés expriment les difficultés qu'ils ont rencontrées ou rencontrent (fatigue, manque de confiance en soi) et certains font part de leur besoin d'accompagnement. Les difficultés ressenties lors des premières années d'exercice ne semblent pas propres à une génération en particulier puisqu'elles sont aussi évoquées par des vétérinaires plus âgés. Cependant, les générations Y et Z ont l'air de traverser ces difficultés plus intensément, peut-être à cause de conditions de travail et globales actuelles plus anxiogènes. Ces dernières années des mesures ont été prises pour réduire la hauteur de la mache entre l'obtention du diplôme et le début d'exercice notamment en diversifiant les profils avant l'entrée en école afin d'avoir des étudiants vétérinaires plus informés sur les réalités du métier. Nous avons découvert que peu importe l'état des connaissances sur les réalités du métier avant ou pendant le cursus, la découverte des premières expériences professionnelles est quasi toujours cruciale. Il pourrait alors être également envisagé d'assurer de nouvelles formes d'accompagnement des vétérinaires praticiens au début de leur carrière professionnelle puisque cette étape semble décisive, et de renforcer les mesures déjà en place à l'image de la dernière année en ENV tutorée ou du compagnonnage proposé par l'association Louvéto.

L'importance du soutien confraternel s'est révélée capital à plusieurs niveaux au cours de cette étude, notamment dans l'appui des débutants lors de leurs premières années d'exercice. Favoriser les échanges, l'entraide, les rencontres entre confrères, consœurs, praticiens ou non-praticiens pourrait aussi s'avérer bénéfique pour aider les praticiens à traverser les situations difficiles auxquelles ils sont confrontés régulièrement ou les situations de mal-être et de burnout.

CONCLUSION

La profession vétérinaire, officiellement créée en 1761, a subi de profondes mutations qui ont bouleversé le cœur de sa pratique quotidienne à travers les siècles. Avec elles, l'identité professionnelle vétérinaire n'a eu de cesse de se réadapter constamment. A travers des processus d'identifications, de professionnalisation et de socialisation professionnelle, l'identité professionnelle du vétérinaire se construit et le fait entrer dans le groupe professionnel des vétérinaires, qui partagent une histoire commune et des caractéristiques socio-culturelles particulières.

Au cours de cette étude, une enquête qualitative auprès de 23 vétérinaires et étudiants vétérinaires à travers des entretiens individuels a permis de mieux appréhender la façon dont ces confrères et consœurs vivent et perçoivent l'identité professionnelle vétérinaire. Malgré la diversité de profils interrogés, l'identité professionnelle vétérinaire s'est avérée assez homogène parmi les générations actuellement sur le marché du travail. Cette profession à cheval entre le soin et le service est orientée selon ses membres vers l'animal certes mais surtout vers les relations avec les clients, l'aspect financier qui en découle étant un point majeur. La pratique vétérinaire requerrait de nombreuses compétences, essentiellement intellectuelles et relationnelles, comme l'empathie, l'aisance communicationnelle, la capacité au travail en équipe et l'adaptabilité. Le vétérinaire est en premier lieu le « soignant des animaux » mais son rôle sociétal et de santé publique est fortement ancré dans son identité professionnelle.

Les plus jeunes générations de vétérinaires assument une envie forte de conserver un équilibre vie personnelle-vie professionnelle qui assure l'intégrité de leurs santé physique et mentale. Ils sont tout de même prêts à faire des concessions au profit de leur formation mais espèrent trouver un soutien confraternel. Ce soutien confraternel, particulièrement important dans les premières années d'exercice, semble être l'une des clés de la compréhension intergénérationnelle pour que chacun, même s'il ne les comprend pas, accepte les différences socio-culturelles et éducationnelles.

Des études similaires pourraient être conduites auprès des autres praticiens (équins, NAC) ainsi qu'auprès de l'ensemble des vétérinaires non-praticiens. En effet, les spécificités de l'exercice et de la clientèle d'un côté, et la diversité des domaines et acteurs en lien avec les nombreuses facettes du vétérinaire non-praticien de l'autre, compléteraient la définition de l'identité professionnelle vétérinaire.

Enfin, il pourrait être envisagé de mener une étude confirmatoire quantitative à plus large échelle, dans le but de généraliser les résultats obtenus. Il serait également intéressant de proposer et d'institutionnaliser un accompagnement particulièrement dans les premières années de l'exercice, qui s'avèrent une étape charnière dans la construction de l'identité professionnelle vétérinaire.

BIBLIOGRAPHIE

A, DICOM M., 2023. Covid-19 : liste des professionnels indispensables à la gestion de l'épidémie. *Ministère de la Santé et de la Prévention* [en ligne]. 28 août 2023. [Consulté le 28 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://sante.gouv.fr/archives/archives-presse/archives-breves/article/covid-19-liste-des-professionnels-indispensables-a-la-gestion-de-l-epidemie>

ANADÓN M., 2006. La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents. *Recherches qualitatives*. 2006. Vol. 26, n° 1, pp. 5. DOI 10.7202/1085396ar.

ASSAIDI A., KIZABA G. et GUILLUY-SULIKASHVILI N., 2015. Générations Baby-Boomers, X et Y : Les barrières entrepreneuriales des entrepreneurs dans le Nord de la France. *Gestion 2000*. 2015. Vol. 32, n° 4, pp. 83-106. DOI 10.3917/g2000.324.0083.

AUBIN-AUGER I et al, 2008. Introduction à la recherche qualitative. *Exercer*. 1 janvier 2008. Vol. 84, pp. 142-145.

AZÉMA J-P., 1989. La clef générationnelle. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*. 1989. Vol. 22, n° 1, pp. 3-10. DOI 10.3406/xxs.1989.2122.

BAILLY A. et al 1984. *Dictionnaire grec-français: Réd. avec le concours de E. Egger. Éd. rev. par Louis Séchan et P. Chantraine. Avec, en app., de nouvelles notices de mythologie et religion par L. Séchan*. Paris : Hachette. ISBN 978-2-01-001306-5., 2230 pages

BERNARD J., 2020. Les Émotions au travail. Aurélie Jeantet, Paris, CNRS Éditions, 2018, 326 p. *Travail et emploi*. 2020. Vol. 161, n° 1, pp. 132-134.

BLANCHET A., GOTMAN A. et SINGLY F. de, 2010. *L'entretien*. 2e éd. refondue, avec une nouvelle présentation. Paris : A. Colin. L'enquête et ses méthodes. ISBN 978-2-200-24809-3. 300.723, 192 pages

BLAVIER P., 2010. La notion de génération en histoire. *Regards croisés sur l'économie*. 2010. Vol. 7, n° 1, pp. 44-46. DOI 10.3917/rce.007.0044.

BOUISSY M., 2020. *Motivations et perspectives professionnelles des étudiants vétérinaires ne souhaitant pas devenir praticien libéral*. Thèse de doctorat vétérinaire. Université Claude Bernard Lyon 1, VetAgro Sup - Campus vétérinaire de Lyon, 107 pages

BOUZIANI Z., 2018. L'activité des vétérinaires : de plus en plus urbaine et féminisée - Insee Première - 1712. [en ligne]. 3 octobre 2018. [Consulté le 29 juillet 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3621973#titre-bloc-4>

BUHOT C. et al, 2018. *Le livre bleu - Comprendre et anticiper les mutations - Quel avenir pour la profession vétérinaire ?* Vetfuturs France, 100 pages

BUHOT C. et al, 2019. *Le livre blanc - Synthèse*. Vetfuturs France, 24 pages

BURCOVEANU T., 2014. Workaholisme : état des connaissances - Article de revue - INRS. [en ligne]. 2014. [Consulté le 26 juillet 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TP%2020>

CHAPUIS F., 2023. *Consultation des vétérinaires sur leurs raisons de ne pas pratiquer la médecine des animaux de compagnie en clientèle*. Thèse de doctorat vétérinaire. Faculté de médecine de Créteil, 282 pages

CHAVAROCHE, P., 2006. Psychopathologie de l'identité professionnelle : VST - Vie sociale et traitements. 9 janvier 2006. Vol. no 87, n° 3, pp. 62-69. DOI 10.3917/vst.087.0062.

CNIL, 2023. Sécurité : sensibiliser les utilisateurs. [en ligne]. mai 2023. [Consulté le 5 septembre 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.cnil.fr/fr/securite-informatique-sensibiliser-les-utilisateurs>

CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES VÉTÉRINAIRES, 2018. *1e édition : Atlas démographique de la profession vétérinaire 2018*. Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire.

CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES VÉTÉRINAIRES, 2022. *7e édition : Atlas démographique de la profession vétérinaire 2022*. Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire.

CONTART K., 2023. *Personnalisation du cursus et construction du projet professionnel des étudiants vétérinaires : évaluation à VetAgroSup Sup*. Thèse de doctorat vétérinaire. Université Claude Bernard Lyon 1, VetAgroSup Sup - Campus vétérinaire de Lyon, 254 pages

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*. 2019. Vol. XXV, n° 60, pp. 97-116. DOI 10.3917/rips1.060.0097.

DE BOISSIÈRE A., 2022. Conseilleriez-vous votre métier de vétérinaire à vos enfants ? [en ligne]. 28 septembre 2022. [Consulté le 15 août 2023]. Disponible à l'adresse : <http://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/travail-et-parentalite/veterinaire-de-generation-en-generation-706577.php>

DEGUEURCE C., 2023. Le diplôme de docteur vétérinaire a 100 ans. *Le Point Vétérinaire.fr* [en ligne]. 31 juillet 2023. [Consulté le 13 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.lepointveterinaire.fr/actualites/actualites-professionnelles/le-diplome-de-docteur-veterinaire-a-100-ans.html>

DELAHOUSSE A-L., 2014. *L'identité professionnelle du vétérinaire*. Thèse de doctorat vétérinaire. Faculté de médecine de Créteil, 245 pages

DENAVE S., 2020. La socialisation professionnelle : de l'orientation dans un métier aux possibles bifurcations professionnelles — Sciences économiques et sociales. [en ligne]. 15 septembre 2020. [Consulté le 17 août 2023]. Disponible à l'adresse : <http://ses.ens-lyon.fr/articles/la-socialisation-professionnelle-de-lorientation-dans-un-metier-aux-possibles-bifurcations-professionnelles>

DERNAT, S., 2014. *Dossier : Regard sur les choix de parcours des étudiants vétérinaires français*. . 1^{er} janvier 2014.

DERNAT S et SIMÉONE A., 2014. Représentations socio-professionnelles et choix de la spécialisation : le cas de la filière vétérinaire rurale. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur* [en ligne]. 10 mai 2014. Vol. 30, n° 2. [Consulté le 28 août 2023]. DOI 10.4000/ripes.832. Disponible à l'adresse : <https://journals.openedition.org/ripes/832>

DÉSAULNIERS M-P et LEGAULT Georges A. (éd.), 2003. *Crise d'identité professionnelle et professionnalisme*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec. Collection Ethique, 9. ISBN 978-2-7605-1215-3. BJ1725 .C75 2003, 247 pages

- DEVOS, Nathalie**, 2009. LES FEMMES ONT MIS 200 ANS À S'IMPOSER DANS LA PROFESSION - La Semaine Vétérinaire n° 1371 du 11/09/2009. *Le Point Vétérinaire.fr* [en ligne]. 11 septembre 2009. [Consulté le 20 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.lepointveterinaire.fr/publications/la-semaine-veterinaire/article/n-1371/les-femmes-ont-mis-200-ans-a-s-imposer-dans-la-profession.html>
- DUBAR C.**, 2007. Polyphonie et métamorphoses de la notion d'identité. *Revue française des affaires sociales*. 2007. N° 2, pp. 9-25. DOI 10.3917/rfas.072.0009.
- DUBAR C.**, 2010. 3. La crise des identités professionnelles. In : *La crise des identités* [en ligne]. Paris cedex 14 : Presses Universitaires de France. pp. 95-128. Le Lien social. [Consulté le 16 août 2023]. ISBN 978-2-13-058365-3. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/la-crise-des-identites--9782130583653-p-95.htm>
- DUBAR C.**, 2015. Chapitre 6 - Des « professions » à la socialisation professionnelle. In : *La socialisation* [en ligne]. Paris : Armand Colin. pp. 121-142. Collection U. [Consulté le 16 août 2023]. ISBN 978-2-200-60187-4. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/socialisation--9782200601874-p-121.htm>
- FRAY A-M. et PICOULEAU S.**, 2010. Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management & Avenir*. 2010. Vol. 38, n° 8, pp. 72-88. DOI 10.3917/mav.038.0072.
- FRAYSSINET L. et BARALON P.**, 2018. Consolidation des établissements de soins vétérinaires au sein de grands groupes : Bilan du phénomène. *La dépêche Vétérinaire* [en ligne]. 10 avril 2018. [Consulté le 23 août 2023]. Disponible à l'adresse : https://www.depecheveterinaire.com/consolidation-des-etablissements-de-soins-veterinaires-au-sein-de-grands-groupes-bilan-du-phenomene_679B51863D7ABB.html
- GARDINO C.**, 2023. Les vétérinaires vus par leurs clients : entre exigence et reconnaissance. [en ligne]. 20 juillet 2023. [Consulté le 27 août 2023]. Disponible à l'adresse : <http://www.temavet.fr/presse-veterinaire/ca-vous-interesse/les-veterinaires-vus-par-leurs-clients-entre-exigence-et-reconnaissance-786084.php>
- GARNER H., MÉDA D. et SÉNIK C.**, 2006. La place du travail dans les identités. *Economie et statistique*. 2006. Vol. 393, n° 1, pp. 21-40. DOI 10.3406/estat.2006.7140.
- GUILLIER A.**, 2016. *Motivations des étudiants vétérinaires et insertion professionnelle : analyse à partir d'enquêtes sur la promotion entrée en 2005*. Thèse de doctorat vétérinaire. Université Paul-Sabatier de Toulouse, Ecole nationale vétérinaire de Toulouse, 78 pages
- HACHE P.** 2017. Workaholisme : les dangers de l'addiction au travail - Article de revue - INRS. [en ligne]. 2017. [Consulté le 26 juillet 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=DC%2016>
- HUBSCHER R. H.**, 1999. *Les maîtres des bêtes: les vétérinaires dans la société française, XVIIIe-XXe siècle*. Paris : Editions Odile Jacob. ISBN 978-2-7381-0710-7 , 400 pages
- HUTEAU M.** 2007. Représentations professionnelles (occupational representations). In : *Orientation et insertion professionnelle* [en ligne]. Paris : Dunod. pp. 374-380. Psycho Sup. [Consulté le 22 août 2023]. ISBN 978-2-10-048975-6. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/orientation-et-insertion-professionnelle--9782100489756-p-374.htm>

HUTU I., 2020. Origine et domestication des animaux - chapitre 2. In : *Elevage et amélioration des animaux*.

JEANJOT-EMERY POL, 2002. Les origines de la médecine des animaux domestiques et la création de l'enseignement vétérinaire. [en ligne]. 25 mai 2002. [Consulté le 24 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://histoire-medecine-veterinaire.fr/les-origines-de-la-medecine-des-animaux-domestiques-et-la-creation-de-lenseignement-veterinaire>

JEANNEY M. 2018. La pénurie de main d'oeuvre au cœur de la rentrée. *La dépêche Vétérinaire* [en ligne]. 10 avril 2018. [Consulté le 30 août 2023]. Disponible à l'adresse : https://www.depecheveterinaire.com/la-penurie-de-main-d-oeuvre-au-coeur-de-la-rentree_67984B833566A364.html

JORRO A. et HOUOT I. 2013. Reconnaissance professionnelle. In : *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* [en ligne]. Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur. pp. 253-257. Hors collection. [Consulté le 18 août 2023]. ISBN 978-2-8041-8842-9. Disponible à l'adresse : <https://www.cairn.info/dictionnaire-des-concepts-de-la-professionnalisation--9782804188429-p-253.htm>

LANGFORD A. 2009. *Origines, motivations et souhaits d'orientation professionnelles des étudiants vétérinaires*, Thèse de Doctorat vétérinaire, Université Paul-Sabatier de Toulouse, Ecole nationale vétérinaire de Toulouse, 128 pages

LATREILLE G., 1980. *La naissance des métiers en France, 1950-1975: étude psycho-sociale*. Lyon : [Paris] : Presses universitaires de Lyon ; Editions de la Maison des sciences de l'homme. ISBN 978-2-7297-0088-1, 408 pages

LECLAINCHE, M. E., 1944. Vétérinaire. L'origine et l'histoire d'un mot. *Bulletin de l'Académie Vétérinaire de France*. 1944. Vol. 97, n° 7, pp. 194-201. DOI 10.3406/bavf.1944.14930.

Légifrance, 2005. *Article 18 - Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises*. [en ligne] [Consulté le 13 septembre 2023]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000046282982/

Légifrance, 2012. *Article 29 - Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives*. [en ligne] [Consulté le 13 septembre 2023]. Disponible à l'adresse : https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000025553548

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 2022. Augmentation du nombre de vétérinaires formés en France [en ligne]. [Consulté le 14 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://agriculture.gouv.fr/augmentation-du-nombre-de-veterinaires-formes-en-France>

Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, 2021. *Maillage vétérinaire en territoires ruraux : des avancées et un engagement à poursuivre les travaux* [en ligne]. [Consulté le 30 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://agriculture.gouv.fr/maillage-veterinaire-en-territoires-ruraux-des-avancees-et-un-engagement-poursuivre-les-travaux>

MALVASO V., 2013. *Le suicide dans la profession vétérinaire : étude, gestion et prévention*. Thèse de doctorat vétérinaire, Université Claude Bernard Lyon 1, VetAgroSup Sup - Campus vétérinaire de Lyon, 142 pages

- MATHEVET P.**, 2023a. Comprendre les moteurs des comportements de la génération Z. *La dépêche Vétérinaire* [en ligne]. 15 janvier 2023. [Consulté le 14 juillet 2023]. Disponible à l'adresse : https://depecheveterinaire.com/comprendre-les-moteurs-des-comportements-de-la-generation-z_67984B803364A162.html
- MATHEVET, Pierre**, 2023b. Gérer la génération Z. [en ligne]. 22 février 2023. [Consulté le 24 août 2023]. Disponible à l'adresse : https://depecheveterinaire.com/gerer-la-generation-z_679A4A813465A263.html
- Insee**, 2016. *Natalité - Fécondité - Tableaux de l'Économie Française* [en ligne]. [Consulté le 12 juillet 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1906667?sommaire=1906743#titre-bloc-3>
- PAULET, Valentine**, 2011. *La féminisation de la profession vétérinaire en France : analyse de son impact à partir d'une enquête auprès des praticiens libéraux*. Thèse de doctorat vétérinaire. Toulouse : Université Paul Sabatier, 185 pages
- RAYOU, Patrick**, 2010. Les mutations de l'identité professionnelle des enseignants. *Le français aujourd'hui*. 2010. Vol. 171, n° 4, pp. 41-48. DOI 10.3917/lfa.171.0041.
- RICOEUR, Paul**, 1990. *Soi-même comme un autre*. Paris : Editions du Seuil. ISBN 978-2-02-114486-4, 384 pages
- ROUET, Gilles**, 2019. Les stéréotypes générationnels : fondements, limites et dangers. *Hermès, La Revue*. 2019. Vol. 83, n° 1, pp. 125-133. DOI 10.3917/herm.083.0125.
- SABAOUN, Gérard**, 2017. 4487 : *Rapport d'information en conclusion des travaux de la mission d'information relative au syndrome d'épuisement professionnel (ou burn out)*. Rapport d'information. Assemblée Nationale.
- SALEMBIER-TRICHARD A.**, 2019. Épuisement professionnel, burn out. *L'information psychiatrique*. 2019. Vol. 95, n° 5, pp. 311-315. DOI 10.1684/ipe.2019.1954.
- SAMAMA G.**, 2005. Paul Ricoeur : une antériorité qui se survit de l'identité à la promesse *Revue philosophique de la France et de l'étranger*. 2005. Vol. 130, n° 1, pp. 61-70. DOI 10.3917/rphi.051.0061.
- SCHLESSER L.**, 2019. *Représentations sociétales du métier de vétérinaire en France en 2018 : Résultats basés sur une enquête*. Thèse de doctorat vétérinaire. Faculté de médecine de Nantes, 153 pages
- SLOVE M.**, 2023. Faut-il vraiment s'inquiéter que la gen Z veuille changer le monde (vétérinaire) ? [en ligne]. 15 juin 2023. [Consulté le 27 juillet 2023]. Disponible à l'adresse : <http://temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/management/faut-il-vraiment-sinquieter-que-la-gen-z-veuille-changer-le-monde-veterinaire-782973.php>
- STRAUSS W. et HOWE N.**, 1991. *Generations: the history of America's future, 1584 to 2069*. 1st Quill ed. New York : Quill. ISBN 978-0-688-11912-6, 538 pages
- BBC News**, 2014. *The original Generation X* [en ligne]. [Consulté le 29 juillet 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.bbc.com/news/magazine-26339959>
- TOURMEN C.**, 2007. Activité, tâche, poste, métier, profession : quelques pistes de clarification et de réflexion : *Santé Publique*. 1 février 2007. Vol. Vol. 19, n° hs, pp. 15-20. DOI 10.3917/spub.070.0015.

- TRUCHOT Didier et al** 2022. *La santé au travail des vétérinaires : une recherche nationale* [en ligne]. Rapport de recherche pour le Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires et l'Association Vétos-Entraide. Université Bourgogne Franche-Comté, Laboratoire de Psychologie. [Consulté le 18 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2022-06/Rapport%20Cnov%20et%20V%C3%A9tos%20Entraides%20Finale%2013062022.pdf>, 89 pages
- TUPIN D.**, 2005. *Le syndrome d'épuisement professionnel, ou « Burn-Out » chez les vétérinaires. Enquête chez les praticiens*. Thèse de doctorat vétérinaire. Université Paul Sabatier Toulouse, 95 pages
- L'Ordre national des vétérinaires**, 2020. *Vétérinaire pour animaux de compagnie* [en ligne]. [Consulté le 25 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.veterinaire.fr/la-profession-veterinaire/devenir-veterinaire/les-differents-metiers-veterinaires/veterinaire-pour-animaux-de-compagnie>
- L'Ordre national des vétérinaires**, 2020. *Vétérinaire rural ou mixte* [en ligne]. [Consulté le 25 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.veterinaire.fr/la-profession-veterinaire/devenir-veterinaire/les-differents-metiers-veterinaires/veterinaire-rural-ou-mixte>
- 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 doctorat vétérinaire. Toulouse : Université Paul Sabatier, 117 pages
- WINOCK M.**, 1989. Les générations intellectuelles. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*. 1989. Vol. 22, n° 1, pp. 17-38. DOI 10.3406/xxs.1989.2124.
- WITORSKI R.** 2008. La professionnalisation : *Savoirs*. 1 juin 2008. Vol. n° 17, n° 2, pp. 9-36. DOI 10.3917/savo.017.0009.
- WITORSKI R.** 2009. Jeter les bases d'une conception d'ensemble des liens entre activité-compétence-professionnalisation/développement professionnel-identité. *Penser l'éducation*. juin 2009. N° 25, pp. 143-155.
- WITORSKI R. et ROQUET P.**, 2013. Professionnalisation et déprofessionnalisation : des liens consubstantiels. *Recherche & formation*. 30 décembre 2013. N° 72, pp. 71-88. DOI 10.4000/rechercheformation.2038.

ANNEXES

ANNEXE N°1 : EXTRAIT DU JOURNAL DE BORD

06/06/2023 : J'ai réalisé mon premier entretien en Visio hier, que j'appréhendais un peu. C'était quand même moins simple qu'en face-à-face. Mes réponses et relances sont moins spontanées, et j'ai plus de mal à mener l'entretien. La véto était à l'aise, elle a apporté des éléments intéressants, notamment sur sa vision de l'équilibre vie pro/ vie perso, son évolution semblait assez limpide dans sa façon de le décrire.

Il y a quand même eu des coupures et je ne sais pas ce que ça va donner avec l'outil transcription de Word mais j'ai l'impression que cela me libère l'esprit, notamment à cause des trajets et des pertes de temps et d'argent. Sans parler de l'aberration écologique comme je n'ai finalement pas réussi à prendre de covoitureurs.

Il y a eu un autre entretien aujourd'hui, un étudiant, très à l'aise et investi dans les sujets d'actualité. Je pensais initialement à son entretien pour exemple mais malgré l'anonymat je pense qu'il serait facilement reconnaissable. Il faudra que je réfléchisse à quel entretien je prends comme exemple en annexe. Demander un accord supplémentaire au véto concerné serait nécessaire je pense.

J'ai par ailleurs fini la retranscription de mon 4ème entretien.

J'ai fait les demandes pour les livres à emprunter cet été pour ma bibliographie, pour les emmener avec moi en Bretagne. Il faut d'ailleurs que je relance le véto pour mon planning.

Je me penche aussi sur le sujet du 2^e assesseur, j'ai demandé à C.P, c'est A. qui me l'avait suggéré lors d'une balade avec les chiens, à raison. J'attends donc sa réponse, pour la suite et pour penser à programmer la soutenance.

08/06/2023 : Je viens de finir la retranscription du 6^e entretien. J'ai vu qu'il y avait moins de connexion avec la personne, cela confirme mon impression lors de l'entretien.

Lors de chaque transcription, je commence à surligner ou mettre en couleur les phrases et mots qui me paraissent pertinents. Je remarque aussi certaines occurrences : empathie, équilibre, la notion de « travail qui ne s'arrête pas à la fin de la journée », le soin aux animaux bien-sûr...

Chez beaucoup il y a la distinction entre le véto idéal dans l'intérêt du client et dans l'intérêt du véto lui-même. Parfois seulement dans l'intérêt du client. A creuser, cette idée de définition de ce métier de service/soins par ce qui est attendu d'un « bon » véto.

J'ai aussi eu deux autres entretiens en visio hier soir et aujourd'hui, ils m'ont paru plus fluides que le premier en visio, peut-être grâce à la connexion ; Il n'y a pas eu de coupure. Les vétos avaient des parcours et des points de vue très intéressants, notamment la première sur des questions de féminisation de la profession, sujet qui n'avait pas été tellement creusé jusque-là. La deuxième m'a expliqué son ressenti face aux gardes, la partie de son métier qu'elle « déteste », j'ai bien accroché à son discours. Assez peu de relances pour les deux qui ont bien saisies mes questions ouvertes et ont bien développé.

C.P a accepté ma demande de 2nd assesseur !

21/06/2023 : Je viens tout juste de rentrer de Londres, le reste de la semaine s'annonce chargé avec la thèse d'A., le déménagement de G. et le départ en Bretagne.

La semaine dernière, L.V et moi nous sommes appelées pour faire le point sur l'avancée de la thèse. Je voulais notamment discuter avec elle de mon échantillon : je le trouve surtout trop féminin. Je voulais également lui demander si les 17 personnes que j'ai interrogées seraient suffisantes pour l'étude mais après discussions, on a convenu que j'essaie de continuer le recrutement en Bretagne cet été pour arriver à 30 entretiens.

L'été s'annonce donc très chargé avec le remplacement et les nouveaux entretiens...Je ne sais pas si je trouverai le temps nécessaire mais je comprends L.V, qui me pousse à faire le maximum.

Si je n'arrive pas à boucler les 30 entretiens (parce qu'il y a les transcriptions, très longues, puis toute l'analyse derrière !), je pourrai toujours le justifier en mentionnant ma volonté d'avoir une plus grande représentativité de l'échantillon.

D'autre part je continue à organiser la soutenance, L.V et J.L.C devraient être dispo le 13. Je vois C.P aujourd'hui pour lui expliquer mon sujet et lui proposer la date. Je pense ensuite demander à un psychiatre d'être président du jury, j'ai noté les contacts potentiels. Je pense que ce serait la spécialité la plus adaptée, en tout cas qui se rapprocherait le plus de certains thèmes que j'aborde dans la thèse, comme l'addiction au travail, la dépression et le burn-out.

02/07/2023 : J'ai fini ma première semaine de travail en Bretagne. C'était un périple pour arriver jusqu'ici !

Je n'ai pas beaucoup touché à la thèse le temps de m'acclimater...Il faut que je reprenne rapidement si je veux tenir le délai de rendu début septembre. J'ai mon premier entretien breton prévu demain matin et il va falloir que j'organise les autres très rapidement si je ne veux pas prendre trop de retard. Un véto dans la clinique où je travaille, un dans celle de L. et il ne m'en reste plus que 2 à trouver...Dans cette tranche d'âge...

Du côté de la soutenance, le Dr S. m'a répondu positivement, mais j'attends sa confirmation par rapport à l'heure et au lieu. J'espère qu'il pourra... Tout le reste du jury devrait être disponible.

L.V avait contacté le président de l'ordre Bretagne pour m'aider dans ma quête de vétérinaires. Il faut que je lui réponde, contacte les véto qu'il m'a recommandé (un seul en fait) et le sollicite pour avoir d'autres contacts peut-être.

J'essaie d'ébaucher le plan de ma première partie mais pfffiou ça me paraît bien laborieux...J'ai du mal à cerner l'essentiel. J'aimerais expliquer dans le détail ce qu'est l'identité professionnelle mais rentrer autant dans le détail que la thèse de A-L.D me paraît peu adapté au sujet, tant il faut que j'aborde la question de l'incompréhension générationnelle en donnant les principales clés du contexte actuel au lecteur également. J'écris des choses, mais je sais que je les modifierai au fur et à mesure.

ANNEXE N°2 : GUIDE D'ENTRETIEN-ÉTUDIANT

1) *Comment devient-on véto ?*

→ Qu'est-ce qui t'as amené à entrer en école vétérinaire ?

- Parcours : Quel est ton parcours ?
- Vocation : Tu as toujours voulu être vétérinaire ? Qu'est-ce qui t'attirait dans ce métier ?
- Représentations : Tu avais des modèles de vétérinaires avant l'école ?

2) *Comment se voit-on véto ? Et si on imaginait le « véto idéal »*

→ Selon toi quelles sont les qualités du vétérinaire ? Quel serait le « véto idéal » si on l'imaginait ?

- Quel est son rôle ?
- Est-il reconnu ?

3) *Comment est-on véto ? Comment rester véto ?*

→ Comment projettes-tu ta journée/semaine type de vétérinaire, à court terme/long terme ?

→ Est-ce que ce ça correspond à ton idée de départ ? à ton entrée à l'école ?

4) *Problématiques actuelles et mal-être de la profession*

→ On entend souvent qu'il existe un certain mal-être dans la profession, tu en penses quoi ?

→ Quel est ton ressenti face aux problématiques actuelles de notre profession ?

5) *Quelque chose à ajouter ?*

ANNEXE N°3 : GUIDE D'ENTRETIEN-PRATICIEN

1) *Comment devient-on véto ?*

→ Qu'est-ce qui vous/t'as amené à devenir vétérinaire ?

- Parcours : Quel est ton parcours ?
- Vocation : Tu as toujours voulu être vétérinaire ? Qu'est-ce qui t'attirait dans ce métier ?
- Représentations : Tu avais des modèles de vétérinaires avant l'école ?

2) *Comment se voit-on véto ? Et si on imaginait le « véto idéal » ?*

→ Selon toi/vous quelles sont les qualités du vétérinaire ? Quel serait le « véto idéal » si on l'imaginait ?

- Quel est son rôle ?
- Est-il reconnu ?

3) *Comment est-on véto ? Comment rester véto ?*

→ Quel est ta journée/semaine type de vétérinaire ? Est-ce que tu en es satisfait ? Si non qu'est-ce que tu changerais ?

→ Est-ce que ce que tu fais aujourd'hui correspondait à ton idée de départ/ à ta sortie d'école ?

4) *Problématiques actuelles et mal-être de la profession*

→ On entend souvent qu'il existe un certain mal-être dans la profession, tu en penses quoi ?

→ Quel est ton ressenti face aux problématiques actuelles de notre profession

5) *Quelque chose à ajouter ?*

ANNEXE N°4 : ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITE, D'APRES CNIL 2023

ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITE POUR LES PERSONNES AYANT VOCATION A MANIPULER DES DONNEES A CARACTERE PERSONNEL :

Dans le cadre de l'entretien avec Mme/Mr

Je soussignée Madame KESSAL Karine, aspirant au titre de Docteur vétérinaire grâce à l'élaboration d'une thèse d'exercice, étant à ce titre amenée à accéder à des données à caractère personnel, déclare reconnaître la confidentialité desdites données. Je m'engage par conséquent, conformément aux articles 34 et 35 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi qu'aux articles 32 à 35 du règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016, à prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de mes attributions afin de protéger la confidentialité des informations auxquelles j'ai accès, et en particulier d'empêcher qu'elles ne soient communiquées à des personnes non expressément autorisées à recevoir ces informations.

Je m'engage en particulier à :

- ne pas utiliser les données auxquelles je peux accéder à des fins autres que celles prévues par mes attributions ;
- ne divulguer ces données qu'aux personnes dûment autorisées, en raison de leurs fonctions, à en recevoir communication, qu'il s'agisse de personnes privées, publiques, physiques ou morales ;
- ne faire aucune copie de ces données sauf à ce que cela soit nécessaire à l'exécution de mes travaux ;
- prendre toutes les mesures conformes aux usages et à l'état de l'art dans le cadre de mes attributions afin d'éviter l'utilisation détournée ou frauduleuse de ces données ;
- prendre toutes précautions conformes aux usages et à l'état de l'art pour préserver la sécurité physique et logique de ces données ;
- m'assurer, dans la limite de mes attributions, que seuls des moyens de communication sécurisés seront utilisés pour transférer ces données.

Cet engagement de confidentialité, en vigueur pendant toute la durée de mes travaux, demeurera effectif, sans limitation de durée après la cessation de mes travaux, quelle qu'en soit la cause, dès lors que cet engagement concerne l'utilisation et la communication de données à caractère personnel. J'ai été informée que toute violation du présent engagement m'expose à des sanctions disciplinaires et pénales conformément à la réglementation en vigueur, notamment au regard des articles 226-16 à 226-24 du code pénal.

Fait à, le/...../....., en exemplaires

Karine KESSAL

L'interrogé.e

ANNEXE N°5 : EXEMPLE D'ENTRETIEN TRANSCRIT

[Interrogatrice] : Alors ma première question, c'est : est-ce que tu peux me raconter ce qui t'a amenée à devenir vétérinaire ?

[Interviewé(e) 9] : Ah ! Euh... Passion depuis toute petite pour les animaux, clairement. Et puis couplée à des facilités à l'école et tout ça. Du coup, en discutant après sur ce que tu veux faire quand t'es à l'école et que tu dis que t'aimes bien les animaux, que t'as des plutôt bons résultats et tout qu'on propose toutes les options, vétérinaire, ça me plaisait bien. Et puis pas mal de... scolarité un peu difficile du point de vue social. Parce que j'avais deux ans d'avance à l'école, donc un peu compliqué les écarts d'âges et tout. Et du coup, je montais à cheval, c'était mon moment de pause dans mes, dans mes semaines d'être à cheval. Du coup, c'est un peu une volonté de rendre aux animaux ce qu'ils m'ont apporté quand j'étais gamine. Donc être vétérinaire, ça a l'air cool et puis j'avais possibilité de le faire donc voilà.

[Interrogatrice] : Tu peux m'en dire plus sur cette avance que tu avais ?

[Interviewé(e) 9] : Ouais Ben j'avais... Je suis de fin d'année civile, je suis née en décembre donc je suis rentrée à l'école une demi-année avant ce que j'aurais dû. Je suis rentrée à deux ans et demi au lieu de trois ans. J'aurais dû rentrer à trois ans et demi, je suis rentrée à deux ans et demi. Et j'ai appris à lire, écrire, compter quand j'étais en maternelle. Donc du coup j'ai pas fait de CP non plus. Donc je suis rentrée, rentrée directement en CE1. Donc après, j'avais ouais, entre un an et demi- deux ans d'écart avec toutes les personnes de ma classe à chaque fois, voire plus s'il y avait des redoublants dans les, dans les classes. Donc au, en primaire c'est pas trop, ça se sent pas trop. Par contre après que tu commences le collège lycée, t'as des gros écarts d'âge. Enfin, un an et demi quand t'es au collège, au lycée, ça commence à être vraiment un écart important, t'es pas du tout dans le même stade de développement que les autres. Tu penses pas aux mêmes choses, t'as pas les mêmes centres d'intérêt tout ça, donc t'es vite mis à l'écart. Et comme en plus moi j'avais mes deux parents qui étaient profs, t'as aussi tout le côté un peu, pas pas pas aller jusqu'au harcèlement, tu vois, mais un peu les gens qui vont dire : « t'as deux ans d'avance, t'as des bonnes notes, mais c'est parce que tes parents sont profs, c'est parce qu'ils font tes devoirs ou c'est parce que ils t'aident à faire des trucs et tout ». Donc pas mal de ouais, pas forcément les meilleures années à vivre.

[Interrogatrice] : Tu n'en gardes pas un bon souvenir ?

[Interviewé(e) 9] : Ah non, pas du tout. Si, si je devais refaire des années d'école, je referai ma prépa, mais pas avant ma prépa tu vois.

[Interrogatrice] : Parce que ta prépa ça c'est plutôt bien passé ?

[Interviewé(e) 9] : Ouais. Prépa super bien passée. Parce que t'es en moi, j'ai fait ma prépa dans un lycée agricole à *****, où il y a juste une classe de prépa première année, une classe de prépa deuxième année. Donc, c'est de l'ultra petit comité parce qu'on n'est pas du tout intégrés au reste du lycée. On est vraiment séparés de de tout le monde. Donc t'es à 60 personnes et 60 personnes qui veulent juste préparer le concours, réviser à fond, avoir les meilleurs résultats possibles et rentrer en école véto. Donc du coup, tu t'affranchis de tout le côté social et ragot parce que enfin en soi ta vie sociale à ce moment-là, c'est pas ce qui est important. Donc du coup moi, les années prépa, ça m'allait bien, ça m'avait bien plu parce que t'es dans un espèce de petit, dans une espèce de petite bulle complètement fermée. Et t'es pas... T'as pas t'es pas comme au lycée où il y a 250 personnes dans le, enfin moi le lycée où j'étais c'était un un gros lycée. Et... Il y avait 10 classes de secondes, 10 classes de première, 10 classes de term'. Donc t'as énormément de monde, t'as une pression sociale qui est

assez énorme du coup dans ce genre de trucs. Que t'avais plus en prépa et en plus en prépa en soi tout le monde s'en foutait de savoir ce que tu faisais de ta vie. La seule chose qui intéressait les gens, c'était savoir ton rang dans... Ton rang dans la promo pour savoir qui allait passer devant au concours. Donc moi j'ai mieux vécu ma prépa que mes années de lycée et de collège, par exemple.

[Interrogatrice] : Tu peux me m'en dire plus sur ton parcours justement ?

[Interviewé(e) 9] : De prépa ?

[Interrogatrice] : Ouais et puis jusqu'à...après oui ?

[Interviewé(e) 9] : Ouais Ben moi j'ai fait bah du coup l'école avec un an et demi d'avance. Donc j'ai passé mon bac à 16 ans à peine. Après j'ai fait prépa donc en lycée agricole donc en truc un système un peu particulier parce que t'es vraiment détaché de, vraiment détaché du système scolaire habituel. T'es en lycée professionnel, il est dans un cadre qui a rien avoir avec les grandes prépas en ville. Enfin t'es, on est à la campagne, t'as l'exploitation agricole à côté donc c'est cool. J'ai fait 3 ans du coup de prépa, je faisais BCPST, donc j'ai fait en 3 ans. Et puis après, j'ai intégré à Nantes en 201*. J'ai eu des soucis de santé en première année qui ont fait que j'ai redoublé puis tripler ma première année. J'ai une dérogation spécifique. Normalement t'as pas droit de tripler mais en gros j'ai redoublé ma première année et comme j'ai eu des gros soucis de santé pendant la, mon redoublement j'ai eu le droit de refaire mon année. On a blanchi l'année. Et du coup, je suis sortie en 20**... Non je suis pas rentrée en 201*, je suis rentrée en 201* et sortie en 202*.

[Interrogatrice] : D'accord. C'est quelque chose que tu as bien vécu l'école ? Comparée à la prépa ?

[Interviewé(e) 9] : Ça dépend quand. Ben l'année de redoublement, non pas du tout parce que j'avais pas mal de soucis autres autour de l'école donc qui ont fait que l'école qui m'a s'est très mal passé, mais après oui, sinon c'était des... Ouais c'est je pense, dans les meilleurs. Enfin dans mes années d'études, oui, c'était les... mieux que la prépa parce que du coup, tu repars avec une vie sociale quand même un peu plus épanouie. Tu vas avoir un peu plus de sortie, voir un peu plus de monde. Et puis... Et puis oui, enfin c'est là que j'ai rencontré les 3/4 de mes meilleurs potes de maintenant donc oui.

[Interrogatrice] : Parce que t'as bien fait la différence entre ton parcours scolaire avant la prépa où il y avait ce ce un an et demi de de différence qui te te gênait. Mais après en école, c'est pas quelque chose... ?

[Interviewé(e) 9] : Ouais non, ça m'a pas posé de soucis. Bah du coup déjà en fait d'avoir d'avoir fait 5/2, ça me remettait plus qu'un an d'avance par rapport aux autres. Bon, j'avais beau avoir juste une année d'avance, ça n'empêche que quand j'ai intégré l'école, j'étais toujours la plus jeune de ma promo de quasiment un an. Je crois qu'on a peut être un autre qui a un an d'avance et après, vu que j'ai redoublé à l'école au final. Je me retrouve presque dans le, je suis dans la moyenne de ma promo du coup. Au niveau âge y a pas de grosse différence j'ai six ou sept mois de plus que la plupart de mes potes de de promo de sortie. Mais après je me refonds dans la masse en termes d'âge donc du coup ça efface un peu la différence. Et après je pense que quand on est à l'école, on a tous enfin à peu près tout passer... En fait, c'est vraiment, c'est l'âge entre 10 et 10 et 18 ans où les gens sont un peu, enfin... Des fois un peu stupides et un peu un peu limités au niveau réflexion et tout. Une fois que t'es sorti de cette période-là. Et voilà je vois maintenant, je m'en j'ai des supers bons copains même dans ma vie privée et des supers bons copains avec qui j'ai sept ou huit ans d'écart. Et ça nous empêche pas de bien nous entendre et de d'avoir des centres d'intérêt en commun et des passions communes. Mais ouais, c'est ouais l'école, ça a bien franchement, c'était des bonnes années, moi j'y retourne. Enfin

maintenant, même maintenant, je me dis que je vais, je pourrais y retourner. Quand on est dedans on a envie que ça s'arrête, mais une fois que c'est fini, je pense que...

[Interrogatrice] : Ouais, tu m'as dit que t'avais toujours voulu être vétérinaire ? Tu savais ce qui t'attirait à la base dans ce métier ?

[Interviewé(e) 9] : Je pense vraiment, mais enfin, quand j'étais gamine, en tout cas vraiment petite. Le contact avec les animaux et le fait que quand t'es enfin, moi, je montais à cheval le, beaucoup. Euh... Et le fait que quand t'es avec, quand j'étais à cheval, en tout cas, quand j'étais à l'école, ça se passait très mal. J'avais l'impression qu'il y avait du jugement de partout et quand t'es avec les animaux, y a pas de jugement. Enfin, en tout cas pas ressenti.

Et en soit le l'avantage que je trouvais aux animaux à ce moment-là, c'était vraiment que les animaux s'emmerdent pas à mentir. Soit ils t'aiment, soit ils t'aiment pas, soit ils ont envie, soit ils ont pas envie mais y a pas de... T'as pas de t'as pas de relation qui peuvent être un peu bizarres, t'as pas d'hypocrisie chez les animaux, t'as pas de mensonge chez les animaux. Du coup, moi ça m'avait... C'est vraiment, je me voyais pas bosser avec, enfin je me voyais pas bosser avec des gens et pour moi le meilleur moyen de pas bosser avec des gens, c'était de bosser avec des animaux. Bon, après, une fois que t'es rentré en école et machin, tu te rends compte que en fait, bah les animaux viennent avec des gens donc en fait tu bosses avec les gens aussi. Mais moi, la base de mon, de mon attirance pour ce pour ça, c'était vraiment, c'est de me dire, les animaux, ils sont cools et au moins ils sont toujours francs et honnêtes dans ce qu'ils expriment et dans ce qu'ils ressentent et dans ce qu'ils transmettent.

Et après la médecine, je pense, c'était juste... Je, c'est quelque chose que qui m'a toujours attiré. Puis le fait de prendre soin des autres, c'est quelque chose que je fais de manière assez naturelle, donc ça me paraissait logique en soi de vouloir bosser avec les animaux, de vouloir prendre soin des animaux donc. Et puis bah après pareil c'est quand tu quand t'es petit et que on commence, tu commences à dire que t'aimes bien les animaux que tu restes avec les animaux, bah souvent les adultes essaient de trouver des grands projets pour leurs petits-enfants, donc. Donc c'est vrai que de, que ce soit mes parents et ma famille y'en a beaucoup qui m'ont dit : « Bah t'aime bien les animaux, t'as des bonnes notes à l'école, tu pourrais faire vétérinaire ». Donc ça a germé comme ça et puis après c'est parti. Et ça a suivi son cours.

[Interrogatrice] : Dans ta famille, on te, on te poussait à être vétérinaire ?

[Interviewé(e) 9] : Non, on m'a jamais poussée c'est... dans... là-dessus, j'ai de la chance, j'ai des parents, que ce soient mes parents, mes grands-parents au reste de la famille. J'ai une famille où chacun fait ce qu'il veut. Si on a envie de faire des grandes études, on fait des grandes études. Si on a pas envie de faire des grandes études, on fait pas de grandes études. Si on a envie d'arrêter en plein milieu, de se reconverter, ça pose de problème à personne. Donc là-dessus, on est, on est, j'ai jamais été poussée, j'ai été encouragée, j'ai été soutenue à tout point de vue enfin, mais mes parents enfin. Je pense la première fois, j'ai dit que je voulais être vétérinaire, je peut-être six ou sept ans quand mes parents se sont rendus compte que clairement l'idée elle tenait et que et que ça allait continuer, ils ont fait tout ce qu'il fallait. Ils ont... Si j'avais besoin de d'aller enfin, d'aller quelque part pour pouvoir bosser des choses, on m'emmenait sans souci. Quand j'ai voulu, quand je suis partie en prépa, qui que j'ai demandé à avoir, on avait une prépa où il y avait un internat mais l'internat se passait très très mal, ça, ça me convenait pas comme mode de vie, il y a pas de souci pour avoir un appartement. Mes parents toujours... Enfin, ils ont construit tout pour que ça se passe bien. Mais si, en plein milieu de l'école, je leur avais dit : « en fait, ça me plaît pas, j'ai envie de changer, j'ai envie de faire de la boulangerie ». Il y aurait eu aucun souci là-dessus. Enfin, j'aurais pu arrêter à n'importe quel moment, donc. On est encouragé, on n'est jamais poussé.

[Interrogatrice] : D'accord et avant d'entrer en école, t'avais eu des modèles de vétérinaire ?

[Interviewé(e) 9] : Ouais Ben en fait, mes parents habitent en face d'une clinique véto. Et du coup, je passais devant tous les jours en allant à l'école. Alors après, je me rendais pas forcément compte de ce que c'était vraiment. Moi pour moi, je voyais juste un Monsieur super gentil en blouse blanche avec des animaux partout dans la salle d'attente, mais je, on n'allait jamais plus loin que la salle d'attente parce que, parce que on laisse pas un enfant de 10 ans se balader n'importe où dans une clinique véto. Mais mais après j'avais pas eu plus de contacts que ça. Par contre j'avais fait mon, mon stage de 3e, mon stage découverte, je l'ai fait chez ce véto justement, en face. Et ça m'avait bien conforté dans l'idée que ça me plaisait bien et c'était ce que je voulais faire. Bon après ça te donne pas une image complète du métier, mais ça donne quand même un petite facette rapide. C'était, je sais plus, c'est trois ou quatre jours où tu vois quand même un peu comment ça se passe, à quoi ça ressemble les gens qui viennent, les animaux les soins, les chir et tout donc. Donc ouais.

[Interrogatrice] : OK. Maintenant, je vais te demander un petit peu de de laisser parler ton imagination, on va dire, et de me dire, si on imagine le vétérinaire idéal : est-ce que tu peux me le décrire et me donner ses qualités selon toi ?

[Interviewé(e) 9] : Le vétérinaire idéal...Je... Je pense que dans la qualité de base, faut avoir une grande empathie parce que je pense, c'est souvent une des choses qui me...Maintenant que je bosse en tout cas, je pense que dans mes études, je me rendais pas forcément compte à ce point-là. Mais maintenant que je bosse, je pense que la phrase qui me hérisse le plus c'est quand j'entends, les gens disent qu'ils veulent être véto parce qu'ils adorent les animaux, ils détestent les gens. Oui en fait, les animaux viennent avec les gens et on soigne autant les les animaux que les gens au final. Enfin, on fait beaucoup de c'est enfin, je veux pas dire que c'est triste à dire parce que...mais ça reflète quand même que y a du mal dans la société. On fait quand même beaucoup de social en véto au final. Donc l'empathie clairement, puis parce que enfin il en faut, on fait, on accompagne des fois les gens dans des moments pas forcément faciles de leur de leur vie, que ce soit leur vie perso ou leur vie avec leurs animaux. Donc si on n'a pas un minimum d'empathie, ça va pas trop.

Je pense que.... AprèsJe dirais pas qu'il faut pas compter ses heures parce que il faut compter ses heures, faut pas non plus se faire bouffer par le boulot. Mais faut avoir la capacité à être souple sur ses sur ses contraintes horaires et sur son temps de travail, parce que. C'est un peu essentiel. Faut avoir quand même aussi, je pense, une bonne capacité à séparer. Réussir à au moins enfin essayer après c'est compliqué, mais de mettre quand même des limites entre sa vie perso et sa vie pro. Pas se faire envahir par son boulot, pas faire comme... pas comme moi j'ai fait au départ ou comme certains font dans la plupart des cliniques. C'est de ramener son boulot à la maison et de continuer à, à bosser même quand on est chez soi donc je pense que. Je sais pas trop dans quelle qualité je le rangerai, mais d'être capable de de de s'arrêter à un moment. De faire une pause et de, d'être capable de décrocher de de son boulot.

Après d'un point de vue purement technique, faut être faut être consciencieux, faut être... J'aurai tendance presque à dire perfectionniste, mais je pense que quand on est consciencieux, on est tendance à être perfectionniste, on a... Dans la suite... De la rigueur. Beaucoup. Et puis de... Je pense pas mal de faut aussi avoir pas mal d'ouverture d'esprit, que ce soit d'un point de vue technique parce que les techniques évoluent en permanence et d'être capable de se dire que ce qu'on a appris est peut-être pas forcément ce qui est plus efficace et qu'il faut réapprendre d'autres choses. D'être capable de de se rendre compte que bah la la science progresse et qu'il faut qu'on s'adapte aussi. Et puis l'ouverture d'esprit aussi par rapport à par rapport à plein de choses, parce qu'on est amené à côtoyer plein de personnes différentes qui viennent de plein de milieux différents et des fois, on a des choses

qui...on travaille avec des gens qui ont pas forcément les mêmes, pas forcément les mêmes idéologies, pas forcément les mêmes croyances, pas forcément les mêmes façons de travailler, que ce soit dans les clients ou dans les collègues. Bon du coup je pense avoir quand même bonne ouverture et de la tolérance vis-à-vis de la différence des autres. Je pense que c'est déjà pas mal.

[Interrogatrice] : Est-ce que tu pourrais me dire, selon toi, quel est son rôle ? Envers qui par exemple ? Toujours ce vétérinaire idéal.

[Interviewé(e) 9] : Euh, ouais. Je pense dans le... Je pense si on se met dans le point de vue de la société, le rôle c'est le, enfin celui qui est vu en premier c'est le soin à l'animal. Il y a quand même un gros rôle dans la santé humaine, aussi parce que santé animale et santé humaine, c'est lié. Puis le vétérinaire, c'est pas juste un praticien, ça peut être un vétérinaire de labo, ça peut être un vétérinaire d'abattoir, des des gars de l'ISPV ou ce genre de choses. Après, je pense que t'as enfin, mine de rien, t'as quand même un rôle social aussi vis-à-vis des clients parce que parce que c'est un moment de... La consultation, c'est un moment de partage entre l'animal, le client et le vétérinaire, et que des fois les clients ont besoin de parler de certaines choses. Alors des fois on se demande d'où ça sort et on se demande pourquoi il nous en parle à nous ? Mais ça reste quand même. Ça reste quand même un des rôles de, du véto aussi, je pense que c'est. On est un peu le... c'est un peu le principe d'être un peu à cheval sur d'être considéré un peu comme une profession de service entre guillemets. Il y a des gens qui discutent avec leur véto, comme on discutait avec les coiffeurs ou avec une caissière au supermarché parce que à ce moment-là, il y a le feeling qui passe et qu'on a besoin de dire des choses. Donc je pense que il y a forcément le rôle de soin. Et le rôle de santé je pense que t'as aussi quand même un gros rôle de de social, d'accompagnement des gens, d'écoute. Que qui vient avec parce que on travaille avec des gens, donc forcément... ça...

[Interrogatrice] : Je vois. Tu m'as dit en termes de séparation vie perso-vie professionnelle, c'est quelque chose que toi tu n'as pas fait un moment ?

[Interviewé(e) 9] : C'est quelque chose que moi j'ai beaucoup de mal à faire. C'est dire que même encore maintenant, là je me suis obligée à le faire. J'ai pris deux mois de complètement off pour décrocher et remettre un peu recharger les batteries, me remettre à zéro. Mais c'est quelque chose que j'ai tendance à faire. Si j'ai un cas qui m'a pas, qui m'a pas convaincu dans la journée, je vais refaire de la biblio à la maison. Je vais y repenser à la maison. J'ai tendance à être très... Je peux, je vois pas comment, je saurais pas te retrouve le terme exactement, mais trop flexible sur mes horaires de travail. C'est à dire que je vais pas si on ... si on me demande de faire des heures sup ou de venir bosser une journée en plus ou de prendre une garde en plus ou quelque chose, c'est que... j'aurais vraiment beaucoup de mal à dire non et à refuser. Et alors que il faudrait à certains moments, il y a des moments où juste t'as pas la capacité physique ou émotionnelle de faire des heures en plus. Moi, j'ai tendance à dire : « Bah tant pis, je vais mettre mes soucis persos de côté ou ma vie perso de côté ». Annuler des choses que j'ai prévues parce que ça arrange, ça arrange le cabinet ou parce que y a besoin de de monde ou quoi ? Donc ouais non, c'est quelque chose qui me pose, qui me pose pas mal de soucis, j'arrive un peu mieux maintenant que... Là ces derniers mois, mais après, ça reste un sujet. Enfin là, je vais recommencer à bosser la fin de la semaine. Je sais que si on enfin déjà directement, si on me demande de faire une demi-journée de plus à un endroit ou de prendre une garde, je sais que je dirais oui, parce que ce après, c'est aussi une façon de fonctionner personnelle. J'ai du mal à dire non aux gens de manière générale. J'aime bien pouvoir aider et et faire en sorte que tout se passe pour le mieux pour tout le monde. Donc je pense, c'est pas mal lié aussi au fait de pas réussir à décrocher ton boulot.

[Interrogatrice] : C'est quelque chose dont tu es parfaitement consciente ?

[Interviewé(e) 9] : Oui oui bah ça, je. Bah puis j'ai l'occasion d'en discuter que ce soit avec de la famille, des amis ou des collègues de boulot oui... Je le sais, je bosse dessus. Je m'oblige des fois à me dire : « Bah là non, j'accepte pas de de changer ». Par exemple, je vais retravailler mon contrat avec mes patrons, je vais modifier mon nombre de jour sur mon forfait jour. Je je sais qu'on est pas d'accord sur le nombre de jours. J'en avais fixé un je sais que finalement ce serait peut-être un peu au-dessus de ce que j'avais dit. Et mon objectif là, tu vois, c'est d'être capable de dire que non, je veux qu'on reste sur le jour, qu'on a fixé le nombre de jours, on est fixé à la base. Même si c'est pas énorme. Euh je sais qu'il y a neuf chances sur dix pour que au final j'accepte de modifier dans leur sens. Parce que je...ouais j'ai tendance à être très conciliante sur pas mal de choses, quitte à faire passer un peu mes besoins perso de côté.

[Interrogatrice] : On en a un petit peu parlé en off, mais tu pourrais revenir sur sur tes 2 mois d'arrêt justement ?

[Interviewé(e) 9] : Ouais. Oui bah j'ai pris, j'ai pris deux mois du **/04/23 au **/05/23. Complètement off en congé sans solde parce que parce que j'ai une fin d'année 2022, début d'année 2023 très difficile avec pas mal de de souci côté perso qui de sont répercutés un peu au boulot qu'ont fait que j'avais une surcharge de fatigue qui que je traînais depuis la fin d'école déjà. Qui est ressortie à ce moment-là. Je jusque ouais jusque je pense jusqu'à décembre 2022, ça allait peu près, je j'étais fatiguée, je le savais, mais j'arrivais à gérer et à passer outre ma fatigue. À partir de décembre 2022, j'ai eu un enchaînement de soucis à tous les niveaux qu'ont fait que la fatigue s'est accumulée dans. Donc j'ai complètement. Enfin, j'ai eu des journées entières où j'étais incapable, j'étais capable de rien ou j'étais fatiguée ou le simple fait enfin. Truc bête hein, mais je j'en étais à un stade où le simple fait de pas réussir à ponctionner un flacon de vaccin entièrement parce que il y a toujours la bulle qui nous casse les pieds et qui est ça arrive tous les jours et à tout le monde juste d'arriver à ça, ça pouvait commencer déjà à me faire monter les larmes aux yeux, à me dire que j'en avais marre et de vouloir arrêter.

Donc du coup, j'en ai discuté. J'ai gardé pour moi longtemps, puis j'en ai discuté avec avec des avec, des proches, avec mes parents, avec mes meilleurs amis, puis j'en ai discuté avec des collègues de boulot. Et puis au final, on s'en est mis d'accord sur le fait que j'avais trop de fatigue accumulée, que j'étais clairement sur le bon vieux chemin du burnout et du coup on s'est mis d'accord avec moi avec les patrons. Et puis avec moi-même aussi, de d'accepter de me dire qu'il fallait que j'arrête et que je prenne une pause donc j'ai pris deux mois off. En regardant après, tu vois quand je disais le côté pas se laisser bouffer par le boulot. C'est la décision de prendre les deux mois off et le moment où vraiment ça allait pas du tout. C'était mi-janvier 2023 et j'ai quand même décalé mes mois off à avril et mai pour pas que ça impacte trop le cabinet en termes de charge de travail parce que... Nous c'est notre grosse saison de fin de novembre à février-mars, c'est la grosse saison de vélage. Donc j'ai décalé mon... Décaler mon arrêt de de quelques mois par rapport au mo... Enfin en soit, si j'avais voulu faire 100%, prendre soin de ma santé mentale et d'être vraiment bien, j'aurais dû m'arrêter en janvier, quand vraiment ça allait pas. Bon donc après bon on retombe un peu sur ce que je te dis de concilier, d'être, de vouloir arrondir les angles et tout et tout ça aussi, d'autant plus que c'est pas...

Je pense que c'est après, dans toutes les professions. Je pense que on commence à parler du burnout et de la santé mentale et tout ça dans beaucoup de professions, mais c'est encore quelque chose de très tabou et de très mal interprété. Je pense qu'il y a beaucoup de... Il y a beaucoup de gens pour qui la, le burnout ou la dépression, ou toutes les pathologies mentales, c'est il y a beaucoup, beaucoup de personnes qui considèrent que si tu te laisses atteindre par ça, c'est un manque de volonté personnelle et qui se rendent pas compte que en fait c'est juste... C'est vraiment une maladie, il y a des traitements pour ça, il y a des médicaments et que c'est pas que si les gens se sont mis en arrêt médical ou décident comme moi, j'ai fait de s'arrêter spontanément avant d'atteindre justement le moment où t'as besoin

d'un arrêt médical c'est parce que y a des vraies pathologies derrière et que il faut enfin à un moment, il faut prendre soin de soi aussi. Et si tu vois, on a discuté en off tout à l'heure, mais clairement j'ai arrêté deux mois. Mais si j'avais pas arrêté deux mois là que j'avais continué à traîner mon truc, je pense dans... Honnêtement, je sais même pas si je serais arrivée jusqu'à aujourd'hui parce que ce qui m'a fait tenir de mi-janvier à avril, c'est de savoir que en fait, j'avais ma deadline. Je me disais toute façon, il faut juste aller jusqu'au ** avril. Le ** avril après t'arrêtes et t'es tranquille. Je pense que si j'avais pas arrêté clairement deux mois après je faisais vraiment en burnout et pour le coup, pour avoir des copains un peu plus âgés que moi qu'en en fait. J'en ai certains ça fait six mois, un an ou deux ans, j'en ai une, ça fait à l'âge... elle a fait un burn-out, une copine à moi en sortant de l'école. On est sorties en même temps, elle a jamais, elle a pas repris depuis. Pour réussir à trouver enfin trouver une solution pour bah, prendre soin de soi et réussir aussi à passer au-delà du regard des fois des collègues qui peuvent être un peu critiques en mode qui comprennent pas en plus. Parce qu'il y en a certains, le enfin y a des gens qui ont la chance de jamais avoir été touchés par la dépression, du burnout. Et d'avoir la chance de jamais avoir personne dans l'entourage qui a été touché par ça. Mais du coup, qui comprennent pas du tout comment ça se passe, comment ça fonctionne, quand t'es dans ou que tu vis avec quelqu'un qui vit comme ça. Donc c'est un peu une décision un peu difficile à prendre et à assumer, mais au final je suis assez... Je pense... Je pense c'est une de mes plus grandes fiertés de 2023 de m'être dit : « Bah là faut que j'arrête ». Et de l'avoir fait.

[Interrogatrice] : Tu sens que tu t'es vraiment arrêtée au bon moment ?

[Interviewé(e) 9] : Je pense que, avec du recul, je me suis arrêtée trop tard. En vrai, j'aurais dû arrêter avant. Après, c'est un enchaînement de enfin. Façon tout le truc c'est un enchaînement de mauvaises décisions et de gestion du temps qui était pas bonnes. Après je sais, il fallait que je m'arrête de toute façon, après ce que c'était vraiment le moment optimum pour le faire. Je pense que d'un point de vue de mes patrons du cabinet, oui, pour eux, c'était mon optimum parce que ça impactait pas trop le travail et c'était gérable. Pour moi, d'un point de vue perso, j'aurais dû m'arrêter en janvier.

Mais après moi, je vais pas non plus envie de les laisser. À ce moment-là, c'est un peu chaud dans le charolais, de se barrer en pleine de saison de vêlage. Et en plus de de revenir parce que moi du coup. Là, je pars en en congé sans solde avec la certitude que quand je reviens, mon poste est toujours là et que je reprends le boulot en place. Je pense que si j'étais partie en janvier, j'aurais peut-être pas pu avoir la certitude. A un moment ils auraient certainement essayé de boucher le trou et après, si la personne qui revient prend ta place, potentiellement t'as pas de boulot en revenant quoi.

[Interrogatrice] : C'était quelque chose aussi qui a compté dans ton choix ?

[Interviewé(e) 9] : Ouais oui bah parce que après moi j'ai. Le boulot et, et tout ont joué un rôle dans le fait que ça allait pas du tout, et dans le le début de burnout. Mais après j'ai quand même. Enfin moi j'ai des attaches dans la région, j'ai ma famille qui est donc le coin. J'ai des très bons, je me suis fait des très bons amis sur place, j'ai une attache à la clinique, j'ai une attache à ma clientèle. J'ai commencé à faire ma vie aussi dans le coin, j'ai mes activités et tout donc j'avais pas envie de tout lâcher d'un coup. J'avais besoin de m'en éloigner, j'avais besoin de m'arrêter mais je voulais pouvoir revenir. Après, c'est quand même une zone où je me sens bien. Enfin. C'était quand même... l'objectif, c'était quand même de pouvoir revenir derrière. De trouver une solution pour m'arrêter tout en étant sûre de pouvoir de pouvoir revenir derrière.

[Interrogatrice] : D'accord. Sinon, avant, avant que tu tu prennes tes deux mois d'arrêt. Est-ce que tu pourrais me me raconter un petit peu ta semaine ou ta journée type de vétérinaire ?

[Interviewé(e) 9] : Ouais. Euh bah peut-être plus semaine type parce qu'on a nous on est en mixte du coup dans le charolais avec une grosse dominante de rurale quand même. On est neuf vétos au cabinet. La canine ça occupe 1,5 Temps plein je pense. Des fois 2 pas pas énorme. Beaucoup de rurale un peu d'équine et en rurale quasiment, enfin 99 % charolais. Enfin allaitant, beaucoup de charolais, un peu de limousine et puis on peut avoir peut-être un ou deux éleveurs, un ou deux éleveurs de en laitier. Un petit peu de brebis et pas mal de petits ruminants, on une belle clientèle de de petits ruminants aussi.

Et du coup, semaine type ? Du coup, avant que j'arrête, on avait baissé un peu mon nombre de jours. On avait bidouillé un peu du coup avant que j'arrête et c'est ce que je vais faire en reprenant du coup là quand je vais revenir à partir du du premier juin. Je travaille lundi, mardi, mercredi, vendredi et samedi matin. Je suis off la journée le jeudi toute la journée.

Après au niveau des horaires de boulot, on fait 8 h-12h00, 13h30,-18h30 tous les jours sauf le samedi. Le samedi, on ferme le cabinet à midi. Et nous, au niveau organisation du travail, on a une solution qui est assez souple et qui fait que aucune journée ni semaine ne ressemble à la précédente, c'est qu'on est tous mixtes et on n'est pas assigné à un poste pendant la semaine. C'est à dire que on arrive le matin généralement, les salariés, on arrive tous à 8h. Les patrons arrivent un peu plus tard, donc souvent on se répartit entre salariés. Mais en gros on peut décider le matin s'il y a par exemple, deux ovario de chatte à faire, euh faire une ovario, si pendant qu'on fait on termine l'ovario il y a des urgences de rurale qui sont tombées et que bah en fait il y a des gens qui préfèrent rester en canine. Bah on peut partir sur les urgences de rurale. On n'est pas, on n'est pas fixé. En fait, on n'arrive pas le matin en disant je vais faire de la canine toute la journée, je resterai en canine quoi qu'il arrive. On est complètement libre de s'arranger après comme on veut. En gros, nous, le mode de fonctionnement du cabinet, c'est y a des rendez-vous du moment que tous les rendez-vous sont pris et honorés, on se fout à peu près royalement de savoir qui qui a fait quoi enfin. Faut juste que tous les rendez-vous soient pris, que toutes les les rendez-vous programmés soient pris. Que les urgences de rurale soient prises sans trop tarder. Et après on essaye de s'organiser. Enfin, généralement, quand t'as commencé la matinée en rurale, tu la continue en rurale et quand t'as commencé en canine. Tu peux souvent la continuer en canine, mais t'es pas à l'abri qu'il y ait des urgences qui tombent et que du coup on te renvoie sur la rurale et que tu ressortes. Donc du coup on a pas vraiment de journée type on a enfin change tout le temps de dans ce qu'on fait.

Et puis après au niveau des gardes : d'octobre à mai, on est en doublon de garde, on est deux de garde par soir et par week-end. Et de mai à octobre, on est tout seul. Ce qui fait que du coup, sur la période où on est deux de garde, bah généralement, soit on a deux gardes dans la semaine donc généralement une en premier une en deuxième. Soit on a qu'une seule garde dans la semaine, mais généralement dans ce cas-là c'est qu'on est de garde de week-end qui suit. Donc après ça fait des ça fait des rotations, on est, on est neuf vétos, on est huit à faire les gardes le week-end. Donc quand on, quand on est deux, ça fait un week-end par au moins un week-end par mois, on est deux, on est de garde sur le avec des gardes, bah du coup, des journées très aléatoires l'hiver qui est ultra chargé parce que c'est notre saison de vêlage donc forcément beaucoup de boulot, des gardes très dérangées. Et après sur l'été des journées beaucoup plus légères et des gardes l'été, c'est pas rare de quasiment avoir aucun appel ou alors d'avoir un appel de renseignement pour du chien-chat, on est beaucoup plus tranquille. Vraiment, grosse saisonnalité de travail en tout cas.

[Interrogatrice] : C'est quelque chose dont tu es satisfaite ?

[Interviewé(e) 9] : Ouais moi, c'est ce que je trouve cool dans le dans le métier de praticien et encore plus en mixte. C'est pouvoir changer tout le temps et de pas être bloquée sur quelque chose. Bon

c'est... Je pense le truc qui me ferait le plus horreur, c'est il y a des gens qui adorent ça, mais c'est par exemple des bordés de chir qui font que de la chirurgie h24 et qui sont dans un bloc en permanence. Et d'être en gros de de faire que un truc alors de le faire très bien, d'avoir un niveau de ouf dans ce domaine-là, mais de faire que ça, je pense que vraiment je finirai par m'ennuyer et tourner en rond. Moi j'ai besoin d'avoir du mouvement, de la nouveauté, du changement tout le temps du coup, ce système-là d'être... Tu sais un peu jamais ce qui va t'arriver, genre. Puis des fois, c'est il y a des fois, c'est très challengeant parce que tu t'es t'as vu le programme de la matinée, tu t'es tu t'es calé en disant je vais pouvoir faire ça, ça, ça. Je vais pouvoir être un peu tranquille et me dégager du temps pour faire un autre truc à côté parce que t'as besoin de bosser sur enfin genre une conf' ou sur un truc comme ça. Et puis généralement ça c'est ces jours-là où le planning te scrap ta journée est complètement en disant, finalement je vais te mettre 32 urgences de rurale le matin, donc tu feras rien. Mais moi, je trouve que c'est ce qui est enrichissant dans dans la pratique et encore plus en mixte, c'est pouvoir faire.... Bah tu fais tout par rapport à par rapport à un spécialiste ou même un médecin classique qui va faire qui est soit un médecin général mais qui en soit va faire du diagnostic de... Entre guillemets, de la bobologie et de petites pathologies. Et puis après tout est casé, en spécialiste chacun fait dans son domaine. L'avantage quand t'es véto c'est : t'es généraliste, t'es chirurgien, t'es, t'es gastro quand il y a besoin d'un gastro, t'es orthopédiste quand y a besoin d'un ortho. Enfin c'est... Je trouve que c'est, je sais ce que je trouve vraiment chouette avec ce boulot-là. C'est tu, tu peux faire un peu tout. L'avantage de la mixte c'est qu'en plus tu peux passer d'une espèce à une autre. Et puis t'as le t'as aussi le côté, la canine qui est quand même très, très rythmée où t'as les consultations qui vont s'enchaîner et tout ça. Donc des fois, le rythme peut être un peu, enfin, ça peut vite être étouffant et fatiguant parce que t'as pas vraiment de pause. Enfin en soi t'as les, t'as tes 2 minutes pour nettoyer ta salle de consult qui font la pause. Du coup, des fois, c'est comme quand tu t'es enchaîné une journée de canine, t'es content de pouvoir partir un peu en rurale dans ta voiture pendant 15 minutes d'être tranquille avec ta musique, du beau temps ou pas. Parce que bah des fois ça reste un temps pourri mais mais ça fait une pause aussi, puis ça que ça, un autre rythme de vie. Après c'est chargé. Ça c'est sûr. Les gardes, c'est ça peut des fois des gardes qui vont être hyper lourdes. Mais c'est ultra enrichissant. Ouais, moi, pour l'instant, je me verrais pas faire autre chose que de la mixte. Après je sais pas de quoi l'avenir est fait.

[Interrogatrice] : Ok. Et tu m'as dit là suite à ton arrêt. Et même un petit peu avant, vous aviez revu ton ton planning, il y a des choses que tu changerais justement à ce que tu m'as décrit dans ton ta semaine moyenne on va dire ?

[Interviewé(e) 9] : On va dire non, mais en fait, avant, on avait que une moi j'avais que une demi-journée de repos par semaine donc je bossais les jeudis matins. Et j'avais là, depuis la rentrée scolaire 202*, donc depuis septembre 202*, moi j'allais le jeudi après-midi off fixe parce que j'ai des activités à côté, que j'en ai besoin de bah d'être sûre de pouvoir y aller les jeudis aprèm. Avant de octobre 202* à septembre 202*. J'avais une, ma demi-journée de congé, alors c'était toujours les après-midis. On n'était jamais de repos le matin et la demi-journée était flottante dans la semaine en fonction des plannings. Donc là pour le coup, c'était un peu plus. Là pour le coup, ça devenait compliqué à gérer parce que d'une semaine à l'autre, ton jour de congé change donc tu peux pas prévoir des activités. Typiquement tu veux prévoir une activité sportive, c'est vite compliqué. Le rythme des gardes était un peu plus intense aussi fin, c'était vraiment chargé.

Là, je me rapproche là avec le planning que je t'ai donné là, de mes de, de ce que je vais faire en rentrant et... C'est ce que je faisais, un peu avant de partir, je me rapproche de ma semaine idéale. D'avoir de pouvoir bouger vraiment dans la semaine et de faire un peu tout, tout le temps, mais d'avoir quand même des moments fixes qui soient calés, d'avoir. Et d'avoir le jeudi off. En fait, moi, c'était

surtout à la base d'avoir une journée vraiment off dans la semaine comme on a quand même beaucoup de gardes de week-end. Au final, parce que le roulement, enfin, ça se fait super rapidement quand quand t'es de gardes c'était d'avoir quoi qu'il arrive une journée dans la semaine où il y a pas de réveil et tu peux dormir le matin parce que quand en fait, quand tu fais du lundi au samedi matin que tu te réveilles tous les jours à 7h pour aller bosser à 8h et que le week-end t'es de garde bah en fait c'est pas du... C'est pas du lundi au samedi que tu travailles toute la matinée. C'est du lundi au samedi, puis le dimanche et puis du lundi au samedi de la semaine d'après. Donc des fois tu te fais deux semaines où il y a pas une seule matinée ou t'as pas mis un réveil et où t'as pu juste dormir ? Et du coup, au niveau fatigue, c'est enfin, c'est hard quand même. Je dis pas que y en a pas qui ne le font pas et qui le vivent pas très bien, mais moi c'était trop trop d'accumulation en tout cas.

[Interrogatrice] : De mettre un réveil tous les jours ?

[Interviewé(e) 9] : Voilà après mettre c'est maintenant mettre le réveil, parce que moi enfin. Moi perso, de toute façon, quoi qu'il arrive à 7h le matin, je me réveille, j'ai un réveil interne qui me réveille tout le temps. Donc en soi, les jeudis matins, quand je enfin les jeudi où je travaille pas quand je suis off, t'as quand même neuf chances sur dix pour qu'à 7h du matin je sois réveillée mais juste le... Enfin, c'est vraiment de la détente mentale de te réveiller et de dire j'ai pas besoin enfin si j'ai pas envie de me lever, j'ai pas besoin de me lever si j'ai envie de chiller jusqu'à 10 h, je peux chiller jusqu'à 10 h, j'ai pas d'impératif, je suis pas obligée de me lever pour aller travailler et de faire quelque chose. Et d'avoir, puis tout ce que je disais, c'est d'avoir une journée fixe où tu puisses prévoir des choses. Et enfin un truc bête, là enfin du coup, moi j'ai pu reprendre des activités sportives du fait d'avoir mon jeudi après-midi fixe puis mon jeudi journée parce que du coup, j'avais une journée où j'étais sûre de pas être de garde de soir. Donc pouvoir faire des trucs à ce moment-là ? Et puis d'avoir une journée fixe, des fois quand t'as besoin d'un temps, un truc vraiment bête, j'ai des lunettes, ça va prendre un rendez-vous chez l'ophtalmo. Sauf que le rendez-vous chez l'ophtalmo, généralement, c'est un an à l'avance. Bah c'est pratique ultra pratique et ça, ça te mets vachement plus serein quand tu sais que tu peux lui dire Bah un jeudi n'importe lequel parce que je suis sûre de pas bosser plutôt que de faire, bah le système que l'on faisait avant, c'est-à-dire que t'avais un rendez-vous médical prévu longtemps à l'avance, Bah tu prenais un rendez-vous médical longtemps à l'avance et après tu devais dire à la personne qui fait les plannings bah tel jour je peux pas être là parce que j'ai un rendez-vous médical. Et tu peux être sûr que c'est ça va forcément tomber un jour ou c'est galère, ou y en a déjà trois qui ont demandé à être de garde ce jour-là ou ça va pas rentrer dans les plannings. Et au final tu sais que enfin t'as vraiment la sensation que, bah ça saoule tout le monde que t'ait ton rendez-vous à ce moment-là qu'en fait juste bah comme toute façon t'avais pas ton planning à l'avance, tu risquais pas de le caler à un moment où ça arrangeait dans le planning quoi ça fait un bon... Non, c'est moi, je trouve ça important d'avoir une journée dans la semaine où t'es sûr que, quoi qu'il arrive, tu seras pas au boulot. T'auras pas d'impératif lié à ça. Après tu enfin tu colles des impératifs perso ou des choses à faire. Mais au moins, tu sais que d'un point de vue boulot strictement parlant, t'es tranquille. T'es off, il y a personne qui va venir tenir te déranger à ce niveau-là que...

[Interrogatrice] : Tu peux pas être de garde les jeudis ?

[Interviewé(e) 9] : Non, non, nous on a un système. Euh si t'es de garde, c'est que tu travailles l'après-midi avant ta garde et le matin, après ta garde. En gros le système il est enfin, c'est c'est l'idéal. Quand t'es de garde, tu prends ta garde, nous, on prend la garde vers, officiellement, on prend la garde à 18h30 mais en vrai s'il y a des des consult en rurale ou des trucs qui qui prennent du temps, qui vont tomber à 18h15, c'est celui qui est de garde, qui va partir dessus parce que le but c'est que par contre ceux qui sont pas de garde eux ils terminent vraiment à 18h30 et à 18h30, au pire 19h si vraiment c'est le rush au cabinet mais que ils soient pas en gros que ce soit pas t'es t'es tranquille le soir t'es off mais

qu'à 18h15 il y a un appel qui tombe et tu pars faire une césarienne, t'en pour 1h30 parce que c'est à l'autre bout de la clientèle et tu rentres chez toi enfin. L'objectif, c'est vraiment que tout ce qui va dépasser sur la garde soit pris par la garde. Donc on veut que la personne qui est de garde bosse l'après-midi, ça paraît logique parce que en vrai, c'est chaud d'entamer une garde en ayant pas bossé de la journée. D'arriver à 18h15 en me disant : « Salut je sais pas du tout ce qui s'est passé de l'après-midi », des fois en plus t'as des Hospit' qui ont été faites enfin. C'est quand même, bien d'avoir quelqu'un qui a bossé. Et qui bosse le lendemain matin parce que bah dans la même idée, si t'es de garde et qu'à 7h55 t'as le téléphone qui sonne pour une césarienne. Et que normalement t'es censé lâcher ta garde à 8h bah sauf que bah il est pas 8 h donc tu vas pas appeler quelqu'un d'autre qui est pas encore au boulot Donc il faut que tu ailles et en même temps, c'est super, t'as pas envie de te barrer à 8h pour aller faire une césarienne alors que tu sais que tu bosses pas la la la demi-journée après donc du coup nous si tu... En gros par exemple, t'es de garde le mardi soir, bah tu bosses le mardi après-midi et le mercredi matin de manière certaine. Après, au pire t'as ton mercredi après-midi, si tu veux ton mercredi après-midi. Et du coup, bah là moi ça me permet par exemple, en ayant jeudi off, ça me permet d'être sûre de ne jamais être de garde les jeudi soir. Et de savoir aussi que, sauf vraiment cas exceptionnel et gros bazar en cabinet où il faudrait absolument prendre une garde pour dépanner. Mais normalement, je suis pas de garde non plus le mercredi soir. Donc ça me fait deux soirées dans la semaine ou je sais que je peux caler des trucs dans perso ou ou d'autres trucs ?

[Interrogatrice] : OK, je vois. Et là, c'est enfin ce que tu fais aujourd'hui, ça correspondait bon, j'ai j'ai des petites idées, mais à ton idée de départ ou à ta sortie d'école ?

[Interviewé(e) 9] : Pas du tout, pas du tout du tout. Bon, on en a déjà parlé en off tout à l'heure, mais si tu veux, c'est même pire que ça. Moi je suis rentrée à l'école, je t'ai dit, je montais, je monte à cheval depuis que je suis toute petite. J'ai une passion pour les chevaux, je suis rentrée à l'école parce que au départ donc, en ayant...Je voulais être vétérinaire ça a toujours été, là-dessus il y a pas eu du gros changement mais plus je me suis rapprochée de mon entrée à l'école et plus je voulais faire de l'ostéopathie pour les chevaux. Et c'était le, moi quand je suis rentrée à l'école, c'est le moment où ça commençait à discuter, de fermer les voies d'accès d'ostéopathie pour les non vétérinaires. Et que il y avait des rumeurs, finalement, qui se sont pas avérées justes, mais que peut-être il y aurait plus que les vétos qui pourraient faire de l'ostéopathie. Finalement, maintenant, c'est des espèces de concours et de d'assermentation, mais. Mais du coup, je m'étais dit : « Bon faut vraiment que je rentre à l'école véto du coup pour pouvoir être ostéopathe pour chevaux en sortant de l'école ».

En première année, j'ai fait une semaine de stage en équine. J'ai vu ce que c'était, le monde de l'équine du côté vétérinaire et j'ai dit : « jamais de la vie, je veux bosser là-dedans, c'est hors de question ! ». Et et moi j'ai grandi enfin, j'ai grandi dans la zone où je bosse en ce moment et j'ai surtout passé toutes mes vacances quand j'étais gamine dans le Cantal, parce que ma famille est là-bas et j'ai eu des très très mauvaises expériences avec des Salers qui ont fait que moi, quand je suis rentrée à l'école, pour moi, c'était hors de question de bosser avec des vaches. J'avais vraiment peur des vaches. J'avais pas du tout envie et mes pires, je pense mes pires cours de des trois premières années, c'était les TP de contention des bovins parce que se retrouvait dans une pièce de 80 m² avec une vache en face de soi quand on a quand même pas mal peur des vaches, c'est pas ouf. Et du coup, bah suite à mon stage en équine et au fait que j'aimais pas trop les vaches, je m'étais dit : « Bon bah clairement, l'équine en fait, j'ai pas envie de bosser dedans. Je veux garder ça en loisir et j'ai pas envie que ce soit mon boulot ». Puis c'est un milieu qui me qui me plaisait pas. Les vaches pas ouf. Bah du coup, je j'adore les chiens chats, je vais faire de la canine et du coup donc de ma milieu de ma première année jusqu'à ma 4e année, j'étais sûre à 100% de vouloir faire de la canine en en généraliste en généraliste en cabinet classique, sans faire forcément un internat ou une spé derrière.

Et donc ce que je te dis tout à l'heure en off, quand je suis rentrée en 4e année, donc mon groupe de clinique, c'était des super bonnes copines à moi, qui voulaient toutes faire de la rurale et qui ont voulu commencer par le semestre de rurale. C'était l'année du COVID, donc c'est l'année qui était coupé en deux. Et qui m'avaient, je leur avais dit : « Bah moi ça m'arrange parce que comme ça je commence par mon semestre de rural en fait une année après je fais mon semestre de canine de 4e année, j'enchaîne sur ma 5A canine et ça me permet de pas avoir un de faire vraiment tout dans la continuité donc moi ça m'irait bien ». Et puis finalement, le semestre de rurale s'est plus que bien passé. Comme j'étais entourée qu'avec des gens qui voulaient faire de la rurale, ça m'a motivée aussi. Et à la fin de mon semestre de rurale je me suis dit qu'en fait la rurale c'est quand même vachement cool et je suis peut-être en train de passer à côté de quelque chose de vraiment cool. Donc du coup j'ai totalement switché à.... J'ai discuté avec des vétos, des canins purs et des anciens ruraux qui m'ont tous dit : « en vrai fait une 5A rurale, au pire tu feras pas de rurale derrière et tu feras de la, tu pourras refaire de la canine mais en vrai si ça t'intéresse quand même fait le » donc du coup j'ai fait ça. Et puis j'ai pas eu le temps de je m'étais dit que peut-être je changerais d'avis avec la 4A canine. Je me suis dit, ça se trouve la 4A canine me fera dire qu'en fait ça me plaît vraiment trop la canine, je vais faire ça. Et j'ai pas vraiment l'occasion parce que du coup il y a eu le COVID 3 semaines après que j'ai commencé mes rotations de canine, donc j'ai pas fait mes rotations de canine. Du coup, j'ai fait la 5A rurale et je fais de la mixte là en allaitant. Mais après y a je pense t'as pas mal de choses qui changent. Moi, j'étais rentrée à l'école, en voulant faire l'ostéopathie équine, je sors en faisant de la la mixte et en ayant dit clairement à mes patrons que s'il y a de l'équine à faire, je veux bien faire des vaccins et gérer les urgences si elles tombent sur mes gardes, mais que, en dehors de ça je me tiens pas spécialement aller voir des chevaux. Je suis rentrée à l'école en me disant que je détestais la chirurgie et que j'avais pas forcément envie d'en faire plein. Je pense qu'à l'heure actuelle, c'est un des trucs dans lequel je m'éclate le plus, c'est les les chir. Donc y a aucune similitude entre mon projet de sortie et mon projet d'entrée à l'école, c'est vraiment, ouais, vraiment vraiment opposé pour le coup.

[Interrogatrice] : OK. Mais tu sais bon, alors on a un peu évoqué déjà, mais on entend souvent que dans notre profession, il y a un certain mal-être.

[Interviewé(e) 9] : Léger.

[Interrogatrice] : Est-ce que tu pourrais me donner ton ressenti ?

[Interviewé(e) 9] : Alors bah il y a un certain mal-être oui, là-dessus, je vais pas dire le contraire. C'est un sujet... Alors je sais pas du tout dans les autres promos, au-dessus, en dessous, dans les générations plus vieilles que les nôtres. Moi je sais que c'est un sujet qui nous a beaucoup, beaucoup, beaucoup travaillé avec notre promo. On a eu beaucoup de de réflexions et de groupes de discussion là-dessus. Euh... Sur le... Je pense qu'on a été pas mal sensibilisés, on a eu des des étudiants dans la promo qui ont eu des gros soucis de santé mentale, de dépression, ce genre de choses qui ont fait que l'on s'est intéressés un peu à tous ces sujets-là.

Et mal-être dans la profession, c'est sûr que ce soit honnêtement, je pense que ce soit au niveau des vétos âgés qui se rapprochent de la retraite, des vétos en milieu de carrière ou des vétos en tout début de carrière, il y a du mal-être dans tous les étages de la de la profession.

Et un constat qu'on s'est fait là : on est un groupe de cinq copines, on a un groupe de discussion des cinq, mes meilleurs potes de l'école. Et actuellement, sur les cinq, on a toutes le même profil. On est toutes sorties la même année, on a passé nos thèses à peu près en même temps et on a toutes un profil mixte. Sur les cinq filles, y en a qu'une qui actuellement va bien. Qui se plaît dans son boulot, qui est satisfaite de son truc, qui a pas de souci particulier. Bon après elle se dit, il y a toujours des moments où ça va moins bien, où t'as des soucis perso et tout mais ça va bien dans son boulot. Moi, j'ai quand

même pris deux mois d'arrêt, donc c'est quand même que ça va pas [Rires]. J'ai une copine à moi, ça fait un an et demi. Enfin, depuis qu'on est sorties de l'école, elle bosse dans le même cabinet. Ça se passe pas très bien et elle en est au stade où elle va et revient du boulot en pleurant quasiment tous les jours. Mais ouais, galère à trouver un autre truc proximité donc ça va pas. J'en ai une qui a changé de boulot et une qui est en arrêt une durée maladie pour des problèmes de santé mental aussi, donc. Après, est-ce que tout est lié juste à la profession ou au parcours de vie perso ? J'en sais rien, mais je trouve ça quand même assez fou de se dire que y a autant de personnes et c'est enfin c'est sur notre groupe de cnq. Mais quand on discute avec les gens de ma promo, il y a pas, il y a pas que ces quatre là, enfin on n'est pas que quatre à pas aller bien, il y a beaucoup de gens qui, qui vont moins bien

Et plus en gros toujours un peu les mêmes profils de gens qui ont pris des... Je pense 100 % de ceux qui ont eu des soucis sont sur des temps pleins soit des 216 jours soit des 35 h en forfait heure mais et généralement des 35h mais où ils font des heures sup avec beaucoup de gardes. Et c'est quasiment toujours ces profils-là qui vont le moins bien. Et ceux qui vont le mieux généralement, c'est ce qu'on fait les des des mi-temps. J'aime pas dire ça parce que dire que 190 jours, c'est un temps partiel quand on voit les horaires qu'on fait à la semaine c'est pas un temps partiel en fait. C'est un, c'est une fois et demi un temps plein, mais... C'est ceux qui ont eu leur entre guillemets, l'intelligence de préserver du temps perso par rapport à leur boulot et de faire des vraies pauses dans la semaine quoi qui vont un peu mieux.

Mais après il y a du... Il y a du mal-être à tous les niveaux. Puis t'as pas forcément aussi. C'est à l'école, on nous apprend à être un bon véto technique, thérapeutique, chirurgicalement. On nous apprend pas à travailler en équipe. Enfin, pas assez à mon sens parce qu'au final, la première chose qu'on fait dans une clinique, c'est bosser avec des collègues. Et à l'école on nous fait bosser un groupe de clinique. Alors nous à Nantes c'est peut-être le seul avantage que j'ai trouvé, en 5e année, on ne choisit pas son groupe de clinique en rurale. Les groupes de cliniques ils sont imposés. Et la logique du prof derrière tout ça et quand nous on lui a, parce que tous les ans il y en a qui râlent en disant : « oui mais machin je l'aime pas, j'ai pas envie de cette personne ». La logique de notre prof de du responsable de la 5A rurale à Nantes, c'est de nous dire : « on choisit pas toujours ses collègues, on choisit pas toujours à qui on va devoir bosser ». Donc il faut... Enfin son objectif, il nous force à faire des groupes de clinique que lui a choisi en disant : « Bah de façon, il va falloir apprendre aussi à bosser avec des gens avec qui vous entendez pas et que vous appréciez pas trop ». Mais mis à part ce truc qui est quand même un peu compliqué parce que t'es quand même à l'école pendant deux mois, à gérer des projets de groupe, donc enfin, au bout de deux mois t'es tranquille, tu t'en fous. Le projet de groupe, il est fini. Tu t'en vas, tu pars en stage donc c'est assez limité mais sinon on a pas du tout de formation sur sur gérer une équipe sur gérer des conflits parce que... Forcément, tu travailles là à part le véto qui bosse tout seul, t'auras t'auras forcément des conflits, que ce soit avec tes collègues. T'auras des conflits avec les clients aussi parce que t'as toujours le mec pas content ou, ou le truc où t'as fait une erreur et de toute façon, va falloir apprendre à gérer. Et je pense que c'est des choses... Maintenant il y en a, parce que je discutais avec des des poulots qui disaient que ils commençaient à avoir des cours un peu là-dessus. Nous à Nantes, on avait eu des cours avec des acteurs où ils simulaient des consultations avec des choses qui se passaient pas forcément très bien. On avait un gros simulé des consultations genre devoir annoncer un cancer grave à un propriétaire, un décès en chirurgie, enfin des trucs comme ça, mais c'était c'est deux heures sur l'intégralité de notre cursus sur cinq ans d'école donc c'est pas... C'est pas suffisant. Et je pense que d'un point de vue formation purement pratique et thérapeutique, on sort de l'école, on est des bons vétos. Par contre, d'un point de vue humain, on y est enfin, on est mieux, on est des machines à apprendre.

Et je pense que ça, ça correspond aussi pas mal avec le le mode de sélection principale, qui reste quand même la prépa à l'heure actuelle en France, où on sélectionne des gens sur leur capacité à apprendre plein de trucs. Et à aucun moment dans la prépa, on s'interroge sur pourquoi ils veulent être véto, est-ce que c'est un métier qui est vraiment adapté parce qu'au final t'en a quand même un paquet qui déchantent totalement en sortant de en sortant de prépa qui découvre qu'en fait véto c'est pas du tout ce à quoi ils avaient pensé. Et enfin, quand tu vois le turn. Enfin, le nombre de personnes qui arrêtent véto dans les années en sortie d'école, enfin, c'est, c'est quand même. Enfin, il y a clairement un problème de formation. Il y a sûrement un problème de sélection au départ parce qu'on sélectionne des gens qui sont peut-être pas faits pour ça, mais qui s'en sont pas rendus compte avant parce que Ben quand tu fais deux ou trois ans de prépa, que ce soit la BCPST ou tu fais de ATS, t'as pas le temps d'aller voir comment ça fonctionne une clinique véto. Tu passes tes concours, tu passes ta vie à réviser, à bosser, t'as tu peux pas aller voir la réalité du terrain.

Et je pense, c'est des choses qui devraient être modifiées. Y a des choses à modifier avant d'entrer à l'école. Il faut que les gens sachent que c'est une clinique vétérinaire avant d'arriver en école véto, parce qu'une fois que t'es en école véto. Enfin, c'est long quand même comme cursus, t'en a chié pendant t'as passé ton bac, t'as fait minimum deux ans après ton bac, t'as passé des concours, t'as galéré... ça t'as coûté du temps, ça t'a coûté des fois de l'argent. Parce que mine de rien, dans le temps, t'es en prépa, tu passes pas à bosser et tu tu tu côûtes des sous. Et tu vas pas enfin, tu peux pas une fois que t'es rentré en école dire : « en fait veto ça me plait pas du tout et je vais arrêter » enfin c'est ultra compliqué de prendre une décision au bout de quatre ans de post bac de dire : « J'arrête complètement je change de cursus ». Et sauf que je pense que t'as beaucoup de gens du coup qui continuent l'école alors que finalement praticien ça leur plaît pas tant que ça. Et puis qui vont faire un peu de pratique et qui vont trouver une activité à côté et puis, au bout de peut-être cinq ans après la sortie de l'école qui arrêtent quasiment totalement la pratique véto pour faire des choses qu'ont rien à voir entre guillemets. Donc je pense que déjà ces gens-là, ils auraient...Enfin je dis pas qu'ils doivent pas être véto tu vois ? C'est peut-être qu'ils avaient cette vocation là que la vocation est passée. Mais je pense que t'as pas mal de gens qui rentrent à l'école s'ils avaient su vraiment à quoi ça ressemble leur métier en sortie, ils auraient peut-être pas choisi cette voie-là. Et je pense aussi que une fois que t'es rentré à l'école, même si t'as une passion, une vocation, faut avoir les clés pour soigner les animaux. C'est la base de notre boulot, il le faut. Mais si à côté de ça on n'est pas capable de communiquer avec les gens, qu'on n'est pas capable de gérer des relations client, des relations avec les collègues, enfin c'est voué à l'échec. Tu peux être le meilleur véto en pratique du monde. Tu tu peux être, c'est si tu fais partie de ces gens qui sont capables d'avoir l'intégralité des thérapeutiques dans la tête, de connaître toutes les techniques, chirurgicales et machin. Si à côté de ça t'es incapable de gérer un conflit ou de manager un salarié ou d'être managé en tant que salarié, Bah tu vas pas aller loin parce que ça t'as un outil libre, c'est bien d'être bien capable de soigner les animaux, mais si tout le reste autour, t'es incapable de le gérer, tu vis enfin, tu déchantes vite et ça va vite, tu pars vite en cacahuète à un moment quoi.

[Interrogatrice] : Tu pourrais me donner ton ressenti face à d'autres problématiques de notre profession ? Je te laisse s'il y en a qui te viennent spontanément sinon je peux t'aider et t'en souffler quelques-unes.

[Interviewé(e) 9] : Je veux bien que tu m'en donnes. Parce que là comme ça tout de suite...

[Interrogatrice] : Eh Ben on a un petit peu parlé, déjà par exemple du taux de burnout qui est élevé dans notre profession.

[Interviewé(e) 9] : Ouais, bah je pense t'as... T'as le le fait que c'est un boulot qui est quand même très envahissant, alors c'est. C'est pas comme. Enfin t'as beaucoup de boulot, tu rentres chez toi, tu peux déconnecter complètement, tu tu ramènes pas ton travail à la maison et t'as pas des boulots qui sont très, qui vont par exemple tout ce qui va être très, extrêmement manuel et et pratique ou t'as pas besoin, entre guillemets, de beaucoup réfléchir pour faire ton boulot, c'est facile de rentrer à la maison, tu fais plus ton geste, t'es plus dans ton milieu technique, tu peux décrocher, penser à totalement autre chose. Véto, mine de rien, t'as quand même un énorme investissement émotionnel dans le boulot, dans ton travail, tu t'engages des fois à des niveaux euh.... Enfin, tu t'engages plus que juste soigner à l'animal et et réussir ton ta gestion du plan thérapeutique. Enfin tu... Des fois, tu t'engages auprès des gens et à des trucs bêtes. Mais l'accompagnement de l'animal en fin de vie tu vas t'engager à les accompagner jusqu'au bout, tu vas.... C'est un soutien moral que tu leur apportes aussi, et c'est du...

En fait, je pense que tu de de base on part tous avec la même capacité à donner de l'engagement. C'est un plus... Je sais plus où ce que j'ai entendu ça. Mais j'aimais bien l'image. C'est un peu un stock de petites cuillères. Genre, t'as 15 petites cuillères pour ta journée et t'as des personnes, de s'engager, de faire, je sais pas. Enfin dans les. Pour moi, les actes qui comptent le plus émotionnellement c'est pas par exemple faire une euthanasie. T'as des gens, ça va leur coûter une petite cuillère de faire une euthanasie d'un point de vue émotionnel. Ils arrivent à se détacher, ils arrivent à être tranquilles et à pas trop s'investir. T'as des gens, ça va leur en coûter cinq. T'as des gens, ça va leur en coûter 10. Et le problème c'est que si t'as aucun moment où on te laisse recharger un peu et mettre une pause, bah juste quand t'arrives à la fin de ton stock, t'arrives à la fin de ton stock et et je pense que ça t'as beaucoup de... T'as beaucoup de véto que ce soit je pense que t'as des défauts de communication dans les deux sens. Il y a des véto qui sont salariés et qui ont, ont pas le courage ou pas la capacité ou pas de la possibilité des fois aussi de d'exprimer le fait que ça va pas bien et qu'ils ont besoin des fois de ralentir ou de modifier leurs conditions de travail ou de modifier certaines choses.

Moi je sais que, par exemple, j'ai j'ai perdu mon chien au mois de mars, j'ai je suis contente d'avoir eu la possibilité de discuter avec mes patrons, de leur dire mais moi, bah. C'était mi-mars. J'avais dit que j'arrêtais le ** avril, donc ça me mettait une deadline facile pour la tenir, mais je leur ai dit, j'étais contente de trouver quelqu'un en face quand j'ai voulu leur dire : « Mais moi, pendant de de ce jour-là au mois d'avril, je veux plus faire d'euthanasie, je veux plus manipuler de produit d'euthanasie. Enfin, c'est pas possible, je peux pas accompagner les gens là-dedans. Je suis pas émotionnellement disponible pour le faire ». Et j'ai des patrons qui m'ont très bien compris, qui ont été compréhensifs, qui se sont débrouillés pour que pour que j'ai pas besoin d'en faire et qui ont même. Enfin, c'est l'accompagnement là-dessus d'un point de vue émotionnel, de des patrons que j'ai en ce moment, elle était royale. Si j'en ai, on en était à un stade où on se débrouillait même pour que je sois pas, que j'ai pas besoin d'aller dans la pièce. Il y avait le congel. Ou de me demander, des fois, t'es en consultation, t'as oublié de prendre le, le carnet des feuilles, ça à faire remplir aux gens, pour pas perdre du temps et on passe la tête par la porte de la consult en disant : « est-ce que quelqu'un peut me passer le carnet ? » Mais si c'était moi qui était à l'accueil, la personne, elle sortait aller chercher le carnet et me demandait, pas de... Enfin j'ai rien manipulé en relation avec de des euthanasies pendant un moment. J'ai une de mes meilleurs potes qui a vécu à peu près la même chose. Qui a enfin, même encore pire que ça parce que moi j'ai eu la chance, entre guillemets, de pouvoir décider du moment où j'arrête avec mon chien. Et j'ai pas perdu brutalement. Elle, elle l'a perdu en post chir. La chir était pourrie de base on se doutait que ça allait pas très bien aller mais ça arrivait comme ça. Son chien était en référé, ses patrons ont pas compris qu'elle veuille aller récupérer son... Il a fallu que alors en plus, c'est un peu particulier et son père est véto dans la structure où elle bosse, c'est un de ses patrons. Il a fallu que ce soit son père qui dise : « bah à un moment elle vient de perdre son chien. C'est ultra brutal, on passe

notre vie à accompagner des gens dont on euthanasie les animaux. À quel moment vous pouvez ne pas comprendre qu'elle a besoin d'aller récupérer son chien ? » Et le lendemain dans son planning, on lui refoutait des euthanasies ! Donc tu dis bon, il y a des choses. Elle, elle a pas été capable de dire non parce que bah elle, elle a pas été elle a pas un cadre où c'est possible de le faire non plus. Enfin une discussion avec ses patrons qui est complètement fermé.

Et je pense que t'as le mal-être dans la profession des des burnout et tout ça c'est parce que t'as des gens qui... Bah, qui pensent qu'ils peuvent tenir et qui du coup s'engagent, s'engagent, s'engagent à un moment où ça arrive à la rupture. Et il y a deux côtés de la communication. T'as la personne qui va pas bien, qui doit le dire. Sauf que des fois, c'est quand même pas non plus. C'est pas ultra facile hein. Mais ça reste des relations de travail et pas forcément des... T'as des fois, t'as de la chance moi tu vois j'ai des collègues avec, que je considère comme des amis. J'ai deux patrons dont je suis très proche et avec qui je peux discuter à peu près de tout, même de ma vie perso et c'est une chance. Il y a plein de cabinets où c'est pas le cas et où les relations de travail, c'est les relations de travail. Et je pense que le la personne qui va pas bien doit le dire, mais il y a aussi de l'autre côté les gens avec qui enfin. Quand tu bosses avec des gens pour faire attention à comment ils vont et des fois enfin ça se voit même. Moi je vois quand je suis, quand je bosse au cabinet, il y a des gens dans l'équipe qui des fois, ont des moments de haut, des moments de bas. Bah si tu vois quelqu'un qui a un moment de bas et que tu prends la décision de pas lui en parler, pas demander si ça va ou quoi. En vrai, des fois c'est con mais juste de demander à quelqu'un : « Comment ça va » et pas juste s'arrêter à « oui oui ça va » mais dire « bah non non vrai comment ça va vraiment ? » Parce que c'est enfin. Et ça, je pense que c'est mais c'est un défaut de c'est pas... Je pense pas que ce soit lié, enfin pas juste à la profession. Parce que après, t'as tous les aspects liés à la profession. T'as le manque de reconnaissance des clients, la charge du travail, les gardes, la fatigue et tout ça qui viennent accentuer le problème.

Mais t'as aussi un vrai problème de société à l'heure actuelle, ou enfin les gens sont très égocentrés et très égoïstes. Souvent, il faut l'être parce qu'il faut se préserver aussi, mais du coup, ça t'isole aussi. Des personnes qui vont être besoin, qui auraient besoin d'avoir une aide et qui qui savent pas vers qui se tourner parce que bah ils ont pas été accompagnés quoi ? Puis t'as des... Une éducation aussi et puis enfin, comme disait tout à l'heure aussi des gros tabous autour de la santé mentale et tout ça. Et même encore. Enfin, même dans le corps médical, hein, t'as des médecins, la dépression, un burnout pour eux tu prends des vitamines, tu dors un peu, puis ça ira mieux, quoi. Il y a des gens-là c'est un peu plus que juste des vitamines et dormir un peu qui leur faut.

[Interrogatrice] : Tu penses que c'est une prise de conscience de de ta génération ?

[Interviewé(e) 9] : Je pense que c'est, je pense, c'est très paradoxal, je pense pas que notre génération ait pris conscience. Je pense que c'est la génération d'avant qui a vraiment commencé à en prendre conscience. Et nous, notre génération, je trouve ça assez marrant, enfin marrant non ? C'est ni marrant c'est, c'est presque désespérant. Enfin, c'est à la fois très réjouissant et très désespérant. Je trouve ça très réjouissant. C'est y a quand même beaucoup de gens qui se renseignent dessus même si c'est pas leur corps de métier ou quoi. Enfin qui s'investissent là-dedans et qui ont envie, de d'avancer et tout enfin moi j'ai des... Moi la première, la santé mentale, c'est un truc qui me passionne et je vais écouter des podcasts ou lire des bouquins qui parlent de développement perso de santé mentale et tout ça... J'ai été... Après, j'ai été sensibilisée, j'ai des amis qui ont souffert de dépression ou ce genre de choses. Donc ça et je trouve que t'as c'est un peu, t'as deux faces d'une pièce, c'est t'as des gens qui sont soit très ouverts et qui vont parler sans aucun souci. Et t'as à l'opposé des gens de notre génération, et moi ça me tue que ça puisse encore exister en 2023, des gens qui font l'autruche totale et pour qui la dépression ça n'existe pas, c'est une invention et qui veulent pas du tout en parler et qui vont se fermer complètement des qu'on essaie d'aborder le sujet.

Mais après, je pense que la, je pense pas que la le burnout et tous les problèmes de santé mentale, ce soit une prise de conscience de notre génération. Par contre, je pense que notre génération commence se rendre compte que ta santé mentale elle est quand même liée à ton travail. Et liée au monde du travail et que, en fait, il y a beaucoup de soucis de santé mentale qui sont liés au fait que t'as un gros déséquilibre entre ta vie perso et ta vie pro. Et ça, je pense que par contre, notre génération commence à s'en rendre compte. Et il serait temps. Par rapport à par exemple... Enfin des des des anciens, mais dans tous les domaines. En fait, pas que pas que dans le monde véto qui vont me dire : « mais moi, de mon temps on faisait, on bossait plus que ce que vous faites ». Par exemple, des anciens véto ou le cabinet. Là, à l'heure actuelle, on est neuf, il y a 30 ans ils étaient trois véto, ils faisaient leur rotation de garde à trois. Donc, ils étaient de garde une nuit sur trois, voire une nuit sur deux quand c'était la période de rush. Et ce que j'ai trouvé cool quand je suis arrivée, il y avait encore deux anciens au cabinet. Il y en a un qui en a pris sa retraite et un qui est toujours là. Celui qui a pris sa retraite, on a discuté plusieurs fois et lui, il fait partie pour moi de la catégorie des anciens que j'apprécie, que je respecte énormément, qui te dit « bah, on avait un rythme de malade. On l'a fait et pour autant je souhaiterais à personne de le faire parce que c'était pas sain. On voyait pas notre famille, on n'a pas vu grandir nos enfants, on n'était jamais là, on s'est défoncé au travail machin ». Mais t'as quand même encore toute une partie de cette génération-là qui va dire « Bah nous, on l'a fait. Donc bah faut que vous le fassiez aussi » et il y a et mais ça après ce genre de réflexion. T'as des véto qui ont 60 ans qui te la tiennent, moi je connais des véto qui ont 30 ans, qui vont tenir exactement le même discours et qui vont dire : « moi on m'a pas accompagné quand je suis sortie de l'école j'en ai chié, j'ai fait des horaires de malade, j'ai galéré tout seul, on m'a laissé dans la merde, Bah tu feras pareil ».

[Interrogatrice] : C'est des choses que tu as, que tu as entendues ?

[Interviewé(e) 9] : Ah oui, oui bah des. Et des gens qui ont à peine, ouais, ont à peine 30 ans. Mais je pense que t'as tu sais, c'est très petit, enfin ça. Après tu tombes vraiment dans la, dans la psychologie et tout ça, mais c'est, t'as beaucoup de gens qui veulent reproduire avec les autres ce que eux ils ont vécu. Et c'est vrai que je peux comprendre que bah c'est sûr que si quand t'as commencé dans ton boulot, on t'as laissé dans la merde des machins. Et que tu t'en es sorti tout seul et que t'as réussi à dépasser ça après ça, enfin. Mine de rien, quelqu'un qui dit : « quand j'ai commencé, on m'a laissé dans la merde », c'est quand même que ça t'a traumatisé. C'est un récent traumatisme, d'une certaine manière, mais t'as des gens qui partent du principe que du coup, si eux ils ont survécu à ce traumatisme et qu'ils l'ont surmonté, bah n'importe qui doit se démerder pareil sans se dire que bah eux, ils l'ont peut-être surmonté ce traumatisme parce qu'ils avaient les clés pour y arriver ou qu'ils avaient à ce moment-là un cadre perso qui faisait qu'ils pouvaient. Et que Ben une personne différente dans le même contexte, des fois juste, elle peut pas, elle peut pas gérer ça, elle peut pas surmonter cette partie-là et que chacun a des besoins différents. Je pense que t'as une grosse tendance.

Après, c'est dans dans tout domaine à vouloir standardiser les modes de fonctionnement et dire que Ben enfin, c'est un peu, c'est un peu le principe du, ce qu'on appelle la convention collective en vétérinaire. Qui dit que un temps plein là, c'est 216 jours ? Mais c'est d'un point de vue légal. La convention collective, le temps plein, c'est 216 jours, mais en temps plein pour quelqu'un. Enfin moi pour moi dire, je fais un temps plein si tu travailles au maximum de tes capacités, mais il a il le maximum de capacité de chaque personne, il est variable. T'as des gens, ils peuvent faire 216 jours, t'as des gens, ils peuvent faire 250 jours, c'est des bourreaux de boulot, ils vont réussir, t'as des gens pour qui faire déjà 160 jours sur une année ça va être compliqué. Ça va leur demander beaucoup d'énergie donc, c'est un peu le enfin. C'est faut réussir à adapter après les postes à chaque personne et que chacun enfin faut réussir à trouver ce qui va dans ton équilibre et qui fait que t'arrives à gérer, à gérer les problèmes.

Donc pour moi ton équilibre il est trouvé du moment où t'es épanoui dans ta vie et où si y a un problème qui arrive, que ce soit un problème perso, un problème pro ou machin, t'arrives à le surmonter ou en tout cas à demander de l'aide pour passer au-delà. On en revient à ce que je disais tout à l'heure pour moi, quand on arrive au stade où t'aspire une bulle dans un vaccin, t'as envie de chialer c'est que clairement ton équilibre, il est pas là. Et que il y a des choses qu'il faut modifier tout, mais après c'est pas réussi. Faut trouver les interlocuteurs aussi en face qui acceptent de d'écouter.

[Interrogatrice] : Donc tu tu as parlé de d'accompagnement dans les premières années.

[Interviewé(e) 9] : Ouais, ouais,. Bah d'accompagnement. Je pense faut que t'as un accompagnement des patrons. Et ça, c'est quelque chose que. Les, je pense que les patrons véto. Moi je parle pour ceux que je connais, que ce soit mes patrons ou les patrons des cliniques dans lesquelles j'ai été faire des stages ou machin. Il y a beaucoup de il y a tout l'accompagnement en fin de formation, finir de former vétérinaire et tout ça. Généralement, il y est. Là-dessus c'est rare d'avoir une clinique où vraiment on te laisse, te dire : « Bah t'as un cas de merde, tu te débrouilles avec. Tant pis, t'as pas les ressources pour le faire, bah tant pis débrouille toi ». Par contre il y a pas du tout d'accompagnement sur bah gérer ta vie perso parce que en vrai c'est pas inné quand tu sors de l'école, Enfin t'as jamais travaillé de ta vie et en plus quand tu sors de l'école véto. L'école véto c'est quand même un espèce de...T'es dans une espèce de bulle. On vit entre véto, on est toujours entre nous, on on mange ensemble, on vit ensemble, il y en a qui sont en coloc. Enfin, t'es dans un monde ça...C'est un peu un monde parallèle quand même l'école véto par rapport à la vraie vie et à l'arrivée sur le terrain. Et je trouve ça... Je trouve ça dommage qu'il y ait pas accompagnement plus... Pas aller jusqu'à dire un accompagnement psychologique, même si fais je partie des gens qui considèrent que n'importe qui devrait au moins une fois dans sa vie, aller voir un psychologue, je pense que ça serait, je suis bien à peu près 100 % de la de la population actuelle, mais d'avoir bah de sortir un peu de juste le boulot pur et dur et de dire Bah faut tes premières années de boulot, c'est là où tu vas finir de te former. Mais c'est aussi là où tu vas découvrir ce que tu veux dans ton boulot, ce que tu veux pas dans ton boulot ce que t'es prêt à tolérer, les choses sur lesquelles t'es prêt à faire des concessions parce que des fois tu fais des concessions que t'aurais pas pensé faire.

Moi tu vois quand je suis sortie de l'école quand je suis arrivée ici, mon profil les intéressait parce que je voulais faire de la rurale. Je voulais j'étais d'accord pour faire de la canine et quand je suis sortie de l'école, j'étais pas allergique à l'équine et j'avais dit que ça me posait pas de problème. Bah au final, au bout d'un mois boulot, je me suis rendu compte que des consultations les rares fois où je devais sortir voir des chevaux, j'ai été en stress total, ça me bouffait complètement et au final je leur ai dit mais en fait en fait non, je veux pas faire d'équine, je veux me former sur les urgences parce que je vais être capable de gérer et parce que quand je pars du principe que si je suis de garde c'est pas pour aller déranger quelqu'un qui est pas de garde. Donc je veux pouvoir gérer des cas un peu pourris. Savoir quoi faire sur une colique ou sur un poulinage mais pour autant, si dans la journée je suis au cabinet, qu'il y a des véto équins de dispo, moi je veux plus aller voir des chevaux et des trucs comme ça.

Et je pense que ça clinique c'est pas t'as pas trop d'accompagnement pour ça. Je trouve ça cool, y a des y a quand même des plateformes qui sont en train de se monter pas mal. Moi je connais pas mal Louvéto je sais pas si tu connais comme plateforme. C'est une c'est une nantaise de ma promo d'origine qui a, c'est elle qui a monté ça. Elle est en train de sortir leur module bien-être. Justement sur parce que son mentorat était un peu basé sur l'accompagnement des premiers pas en tant que véto et elle s'est rendue compte qu'en fait, le plus gros problème enfin. Quand tu as discuté avec des jeunes vétos et tout le plus le truc sur lequel les gens galèrent le plus, c'est pas tellement en fait de finir de se former, c'est de trouver un équilibre dans leur vie, de gérer leur vie perso leur vie pro, de se sentir bien dans

le boulot. Donc du coup ils sont en train de sortir d'un module, un module complet sur le bien-être au travail.

[Interrogatrice] : Est-ce que tu penses que ce serait le rôle des plus vieux vétérinaires d'aider à à gérer ça ?

[Interviewé(e) 9] : Je pense que il y a...devrait y avoir un rôle de l'école déjà au départ, on devrait avoir des formations de base sur... C'est enfin, c'est un truc bête, mais c'est un, on a un métier où on a quand même on fait des actes qui sont quand même très compliqués et très lourds émotionnellement et on a aucun accompagnement psychologique pendant l'école. Enfin je sais pas dans les autres écoles, mais nous le seul accompagnement en termes de psycho qu'on a pu avoir, c'est à la sortie du COVID, ils ont mis en place une cellule psychologique à l'école pour ceux qui en avaient besoin parce qu'ils sont-ils ont remarqué qu'il y avait pas mal de décrochage et de soucis. Et la cellule psychologique, je crois que ça devait être le jeudi après-midi de 14h à 16h pour l'intégralité des étudiants de l'école. Donc autant dire que, ça, ça, ça partait d'une bonne intention, mais c'était pas très très rentable, mais je pense que faudrait qu'il y ait déjà des choses mises en place à l'école avec donner des outils aux gens enfin de les faire partir avec des choses utiles dans la vie. Parce qu'à la limite, je pense qu'on peut s'abstenir d'avoir peut-être, peut-être rogner sur certains cours de de thérapeutique, sur des choses qui peuvent s'apprendre en sortant de l'école ou qui sont pas indispensables à savoir parfaitement. Il y a clairement des horaires qu'on peut renier sur des matières à l'école et rajouter des créneaux de gestion, de travail d'équipe, gestion de la vie perso, gestion des problèmes. Tout ce qui va avoir trait à la psychologie parce que ça fait travailler.

Je pense que c'est aussi le rôle d'un patron, quand t'embauche un salarié, que de fournir à ton salarié un cadre qui lui convient et donc de prendre le temps aussi de discuter avec lui de ce dont il a besoin pour le boulot mais aussi sur à côté du boulot. Et après, c'est... Je pense que t'as t'as des gens qui vont avoir besoin d'un accompagnement qui va dépasser le cadre du travail et d'avoir un accompagnement psy et tout ça mais après c'est tu peux pas forcer les gens non plus, tu peux leur proposer et leur dire. Tu peux pas forcer quelqu'un à devoir, Bah se faire aider. Et après je sais pas du tout près pareil au niveau des des organismes qui encadrent un peu tout, tout le travail vétérinaire enfin. Personnellement, je compterais pas trop sur l'Ordre des vétos pour faire bouger les choses dans ce sens-là parce qu'ils ont tendance à avoir en tout cas sur les dernières années un discours qui est très que moi perso je trouve très régressif et très... Très vieux véto mais dans le mauvais sens du terme, pour avoir dans le cliché du : « Nous on a galéré donc faut faut galérer aussi ». Mais ouais, t'as je pense que t'as de l'accompagnement un peu à tout le niveau et après pareil t'as aussi mine de rien la cellule familiale et le cadre de vie perso. Ta vie perso influe vachement ta vie professionnelle. Enfin si t'as des soucis dans ta vie perso forcément ça va pas aller. Si t'as un bon accompagnement dans ta vie perso ça va t'aider aussi à aller....à avancer mieux dans ton boulot le jour où il y a des soucis quoi .

[Interrogatrice] : Ok. T'as quelque chose à rajouter ?

[Interviewé(e) 9] : Là, tout de suite, c'est bon

ENQUETE QUALITATIVE SUR L'IDENTITE PROFESSIONNELLE VETERINAIRE : UNE RECONCILIATION INTERGENERATIONNELLE POSSIBLE ?

Auteur

KESSAL Karine

Résumé

L'identité professionnelle vétérinaire naît et évolue en chaque individu constituant la profession. Chaque vétérinaire doué d'expériences et de valeurs qui lui sont propres, se construit à une époque donnée dans un contexte socio-économique donné, ce qui peut mener à des incompréhensions entre praticiens, en particulier dans le contexte actuel de marché de l'emploi vétérinaire en tension. L'objectif de notre enquête qualitative était de questionner la notion d'identité professionnelle au sein de différentes générations de vétérinaires praticiens. Nous avons réalisé des entretiens oraux auprès de 23 vétérinaires et étudiants issus de différentes générations aux profils variés mais évoluant tous au sein des pratiques canine, rurale et mixte canine-rurale. L'identité professionnelle vétérinaire nous est apparue plutôt homogène au sein de l'échantillon, tournée vers le soin aux animaux, aux propriétaires et le relationnel. Les plus jeunes vétérinaires interrogés assumaient le besoin de trouver un équilibre pérenne entre leur travail et leur vie privée. Ils étaient rejoints par leurs aînés qui reconnaissaient avoir accordé une place trop importante au travail. Enfin, le soutien confraternel s'est révélé important, en particulier pendant les premières expériences professionnelles.

Mots-clés

Enquête, Identité professionnelle, Profession vétérinaire, Générations

Jury

Président du jury : Pr SAOUD Mohamed
1er assesseur : Pr CADORE Jean-Luc
2ème assesseur : Pr PROUILLAC Caroline
Membre invité : Mme VAROBIEFF Léonie