

CAMPUS VÉTÉRINAIRE DE LYON

Année 2023 - Thèse n° 094

**PERCEPTION DE L'ADÉQUATION DE LA FORMATION
VÉTÉRINAIRE À L'EXERCICE DE LA PROFESSION EN
LIBÉRAL**

THÈSE

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

Et soutenue publiquement le 3 novembre 2023
Pour obtenir le titre de Docteur Vétérinaire

Par

MAIRE Anaëlle

CAMPUS VÉTÉRINAIRE DE LYON

Année 2023 - Thèse n° 094

PERCEPTION DE L'ADÉQUATION DE LA FORMATION VÉTÉRINAIRE À L'EXERCICE DE LA PROFESSION EN LIBÉRAL

THÈSE

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

Et soutenue publiquement le 3 novembre 2023
Pour obtenir le titre de Docteur Vétérinaire

Par

MAIRE Anaëlle

Liste des enseignants au 20/03/2023

	NOM	PRENOM	GRADE
Pr	ABITBOL	Marie	Professeur
Dr	ALVES-DE-OLIVEIRA	Laurent	Maître de conférences
Pr	ARCANGIOLI	Marie-Anne	Professeur
Dr	AYRAL	Florence	Maître de conférences
Dr	BECKER	Claire	Maître de conférences
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	Guillaume	Professeur
Dr	CHETOT	Thomas	Maître de conférences
Dr	DE BOYER DES ROCHES	Alice	Maître de conférences
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	Dorothée	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
Dr	POUZOT-NEVORET	Céline	Maître de conférences
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	Dorothée	Chargé d'enseignement contractuel
Pr	ZENNER	Lionel	Professeur

Remerciements

Au Président du Jury de cette thèse, Professeur à l'Université Claude Bernard Lyon 1, Mme HAEGELEN
Je vous remercie pour votre disponibilité et votre réactivité rendant possible la concrétisation de ma soutenance.

À M. BURONFFOSE, Directeur de cette thèse, Professeur de VetAgroSup, Campus vétérinaire de Lyon, pour m'avoir guidée sur ce sujet qui m'a tant tenu à cœur, pour en avoir eu l'idée et pour tout le temps que vous y avez consacré malgré les délais courts auxquels nous nous sommes confrontés.

À M. CADORÉ, deuxième assesseur de cette thèse, Professeur de VetAgroSup, Campus vétérinaire de Lyon, pour sa réactivité sans faille, pour l'accompagnement dans la réalisation de ce travail malgré son implication dans d'innombrables autres thèses et services de l'école. Vos mots rassurants, justes et vos conseils avisés se sont avérés de vrais soutiens dans cette longue écriture.

Table des matières

Liste des annexes.....	11
Liste des figures.....	13
Liste des tableaux.....	17
Liste des abréviations.....	19
Introduction.....	21
PARTIE 1 : ÉTUDE BIBLIOGRAPHIQUE.....	23
I) Panorama de la formation vétérinaire.....	23
1) L'évolution historique de la formation vétérinaire.....	23
a) Développement de la pratique vétérinaire.....	23
b) Création et évolution des écoles vétérinaires françaises.....	24
2) Evolution réglementaire de la formation au cours des années.....	24
a) Concours et classes préparatoires.....	24
b) Nombre d'année d'école.....	25
c) Accréditations.....	25
3) Ecoles vétérinaires étrangères.....	25
4) Ecoles Nationales Vétérinaires Françaises.....	26
5) Admission en ENV, recrutement des étudiants.....	27
6) Organisation globale du cursus des 4 écoles.....	28
a) Enseignements théoriques.....	29
b) Stages.....	30
c) Cliniques.....	30
d) Enseignements personnalisés.....	30
e) Année d'approfondissement.....	31
f) Formations pré-spécialisées ou spécialisées.....	34
7) Ecoles vétérinaires privées.....	35
8) Etude du département qualité de VetAgroSup Lyon : sondage compétences.....	36
II) Panorama de la profession : l'exercice en clientèle (en libéral).....	36
1) Effectifs des vétérinaires praticiens.....	36
a) Vétérinaires inscrits /Sexe ratios.....	36
b) Evolution.....	37
2) Secteurs d'activité.....	38
3) Statuts et mode d'exercice (Salarié /Associé (libéral)/Collaborateur libéral).....	42
4) Revenus et temps de travail.....	43
c) Revenus.....	43

d)	Temps de travail	43
e)	Attentes des étudiants quant au revenu et temps de travail	44
5)	Entreprises vétérinaires.....	44
a)	Etablissements de soins vétérinaires	44
b)	Emergence des groupements.....	44
6)	Mise en évidence d'une crise de la profession	45
a)	Désertification rurale.....	46
b)	Affaiblissement du maillage vétérinaire.....	47
c)	Mutation de la profession et des structures	47
d)	Indépendance des vétérinaires	47
e)	Difficultés de recrutement	48
7)	Le vétérinaire, un professionnel de la santé à part.....	51
8)	Mal être des praticiens en clientèle	52
a)	Praticiens en détresse	52
b)	Difficultés du métier	53
9)	Mal être étudiant	57
a)	Santé mentale	57
b)	Conditions et charge de travail.....	58
c)	Relations avec le corps enseignant et le personnel	60
d)	La volonté d'allier pratique et théorie.....	60
e)	Estime de soi et incertitudes quant à l'avenir,.....	60
10)	Formation vétérinaire en inadéquation avec les besoins de la profession.....	62
a)	Sélections des profils.....	62
b)	Augmentation des spécialistes au détriment des généralistes.....	63
PARTIE 2 : ENQUÊTE AUPRÈS DES PRATICIENS, DES JEUNES DIPLÔMÉS ET ÉTUDIANTS VÉTÉRINAIRES EN FIN DE CURSUS.....		
I) Objectifs.....		
II) Matériel et méthodes.....		
1)	Participants :.....	65
2)	Conception du questionnaire :.....	66
3)	Contenu du questionnaire :.....	67
4)	Validation du questionnaire :	68
5)	Procédure de collecte de données :.....	68
III) Résultats :		
1)	Questionnaire « praticiens »	69
a)	Etude de l'échantillon.....	69

b)	Identification des répondants	69
c)	Stages	72
d)	Remplacements.....	78
e)	Jeunes diplômés	81
f)	Stratégie d'embauche	85
g)	La formation	87
2)	Questionnaire « Étudiants et jeunes diplômés »	90
a)	Etude de l'échantillon.....	90
b)	Identification des répondants	90
c)	Les stages.....	95
d)	Premières expériences professionnelles.....	101
e)	La formation	105
IV)	Discussion	121
1)	Bilan de la perception des praticiens :	121
2)	Bilan de la perception des étudiants et des jeunes diplômés :.....	122
3)	Biais et limites.....	122
4)	Pistes de réflexions et d'améliorations	123
a)	Sélection des étudiants et classes préparatoires	123
b)	Stages et stages tutorés	124
c)	Enseignements en école.....	124
d)	Rotations cliniques	125
e)	Corps enseignant :.....	125
f)	Charge de travail.....	126
g)	Accompagnement :	126
	Conclusion	131
	Bibliographie.....	133
	Annexes	139

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire en fin de A5 (Sondage 4A-A5).....	139
Annexe 2 : Questionnaire day-one skills A6(Sondage 5A-A6).....	147
Annexe 3 : Questionnaire en fin de A6+3ans	158
Annexe 4 : Questionnaire employeurs.....	168
Annexe 5 : Interprétation statistiques de la représentativité de l'échantillon	171
Annexe 6 : Questionnaire de thèse à destination des praticiens :.....	172
Annexe 7 : Questionnaire de thèse à destination des étudiants et jeunes diplômés :.....	187

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Evolution du nombre de primo-inscrits et de l'origine du diplôme entre 2017 et 2021 (19)	26
Figure 2 : Effectif des étudiants en ENVF en 2021	26
Figure 3 : Etudiants en ENVF répartition par sexe et année d'école sur l'année scolaire 2020-2021 (19)	27
Figure 4 : Voies d'entrée en ENVF (Source : TEMAVET, 2022)	28
Figure 5 : Evolution de la répartition des enseignements dispensés à VetAgroSup Lyon selon l'année d'étude (Source : direction de l'enseignement de VetAgroSup, 2022-2023)	29
Figure 6 : Exemples de compétences à acquérir issues du questionnaire d'évaluation pour l'accréditation AVMA (Source : département qualité VetAgroSup Lyon, 2023)	30
Figure 7 : Exemples d'EP proposés aux étudiants à VetAgroSup Lyon (Source : VetAgrotice, 2023) ...	31
Figure 8 : Répartition des étudiants en ENVF en année d'approfondissement ou A6 (19)	32
Figure 9 : Masters co-accrédités pour l'école vétérinaire de Lyon (25).....	33
Figure 10 : Evolution du nombre d'étudiants en stage tutoré entre 2017 et 2021 (19).....	33
Figure 11 : Effectif des vétérinaire inscrits au tableau de l'Ordre en 2021 (19)	37
Figure 12 : Pyramide des âges des vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre en 2021 (19)	37
Figure 13 : Evolution de la population des vétérinaires inscrits au tableau par année entre 2017 et 2021 (19)	37
Figure 14 : Evolution du nombre d'inscrits par département entre 2017 et 2021 (19).....	38
Figure 15 : Espèces traitées et sexe des praticiens (19).....	38
Figure 16 : Effectif des vétérinaires AC en 2021 (19)	39
Figure 17 : Pyramide des âges des praticiens AC en 2021 (19).....	39
Figure 18 : Effectif des vétérinaires AR en 2021 (19)	39
Figure 19 : Pyramide des âges des praticiens AR en 2021 (19).....	39
Figure 20 : Evolution du nombre de vétérinaires AR inscrits entre 2017 et 2020 (19).....	40
Figure 21 : Evolution et répartition des cheptels français de 2000 à 2010 (34)	41
Figure 22 : Effectif des vétérinaires EQ en 2021 (19)	41
Figure 23 : Pyramide des âges des praticiens EQ en 2021 (19).....	41
Figure 24 : Effectif des vétérinaires exerçant en libéral en 2021 (19)	42
Figure 25 : Evolution des modes d'exercices des vétérinaires (19) libéraux de 2017 à 2021 (19)	42
Figure 26 : Effectif des salariés inscrits au tableau de l'Ordre en 2021 (19)	42
Figure 27 : Revenus par sexe ratio et âges des vétérinaires inscrits en 2021 (19)	43
Figure 28 : Proportions des catégories d'établissements de soins vétérinaires (19).....	44
Figure 29 : Proportion de vétérinaires canins travaillant dans un groupe (Source : Phylum, 2022)	45
Figure 30 : Effectif des vétérinaires désinscrits en 2021 (19)	51

Figure 31 : Pyramide des âges des vétérinaires désinscrits du tableau de l'Ordre en 2021 (19)	51
Figure 32 : Pourcentage de vétérinaires ayant eu des pensées suicidaires comparée à la population française (50)	53
Figure 33 : Association entre les stressseurs et leur importance dans les burn-out et les idéations suicidaires (51)	54
Figure 34 : Estimation de leur fatigue par les étudiants vétérinaire (52)	57
Figure 35 : Estimation de leur niveau académique par les étudiants vétérinaires (61).....	61
Figure 36 : Estimation du nombre d'étudiants vétérinaires ayant songé à arrêter leur études (30) ...	62
Figure 37 : Nombre de praticiens par ESV.....	69
Figure 38 : Nombre et type d'ESV (Selon l'ONDPV 2022) (19).....	69
Figure 39 : Nombre de praticiens par activité d'exercice des praticiens	70
Figure 40 : Nombre de praticiens par activité d'exercice (ONDPV, 2022)	70
Figure 41 : Nombre de praticiens par année d'obtention de la thèse praticiens	71
Figure 42 : Effectif des praticiens par durée d'exercice	71
Figure 43 : Carte par régions et départements des lieux d'exercice des praticiens	72
Figure 44 : Fréquence d'accueil de stagiaires par les praticiens	72
Figure 45 : Importance des stages selon les praticiens.....	73
Figure 46 : Avis des praticiens sur l'amélioration de la motivation/ implication des stagiaires	74
Figure 47 : Avis des praticiens sur l'augmentation des compétences théoriques et techniques des stagiaires.....	75
Figure 48 : Avis des praticiens sur les durées de stage	75
Figure 49 : Durée de stage optimale selon les praticiens	76
Figure 50 : Avis des praticiens sur les stratégies de stage	77
Figure 51 : Accueil de remplaçants étudiants par les praticiens.....	78
Figure 52 : Raisons de ne pas accueillir de remplaçants étudiants selon les praticiens	78
Figure 53 : Degré d'encadrement des remplaçants étudiants par les praticiens	79
Figure 54 : Diagramme des avis des praticiens concernant les compétences des étudiants remplaçants.....	80
Figure 55 : Travail auprès de jeunes diplômés pour les praticiens	81
Figure 56 : Diagramme des avis des praticiens concernant les compétences des jeunes diplômés	82
Figure 57 : Avis des praticiens sur le bagage théorique et technique des jeunes diplômés.....	83
Figure 58 : Choix des nouveaux collaborateurs par les praticiens	85
Figure 59 : Niveau attendu pour le choix d'un nouveau collaborateur	86
Figure 60 : Niveau exclusif attendu pour le choix d'un nouveau collaborateur	86
Figure 61 : Avis des praticiens sur l'existence d'un lien formation-abandon de la profession.....	87
Figure 62 : Causes d'abandon de la profession selon les praticiens	88
Figure 63 : Avis des praticiens sur la mise en place de tutorat généralisé.....	89

Figure 64 : Motivation des praticiens à s'impliquer auprès d'étudiants dans le cadre d'un tutorat....	90
Figure 65 : Statut des étudiants et jeunes diplômés.....	90
Figure 66 : Ecole d'origine des répondants.....	91
Figure 67 : Année d'obtention de thèse des répondants.....	91
Figure 68 : Activité d'exercice actuel ou désiré par les répondants.....	92
Figure 69 : Structure d'exercice actuel ou désiré par les répondants.....	92
Figure 70 : Idée de projet professionnel affirmée avant l'école.....	93
Figure 71 : Différentes évolutions de projets professionnels.....	93
Figure 72 : Causes d'évolutions de projets professionnels.....	94
Figure 73 : Importance des stages selon les étudiants et jeunes diplômés.....	95
Figure 74 : Perception de l'amélioration de leur motivation/implication en stage par les étudiants et jeunes diplômés.....	96
Figure 75 : Avis des étudiants et jeunes diplômés sur les durées de stage.....	97
Figure 76 : Durée de stage optimale selon les étudiants et jeunes diplômés.....	98
Figure 77 : Stratégies de stage optimales pour les étudiants et jeunes diplômés.....	98
Figure 78 : Points d'amélioration pour rendre les stages plus formateurs selon les étudiants et jeunes diplômés.....	100
Figure 79 : Réalisation de remplacements vétérinaires étudiants.....	101
Figure 80 : Perception de leurs capacités à réaliser un remplacement par les étudiants.....	101
Figure 81 : Perception de l'adéquation de la formation à la réalisation d'un remplacement.....	102
Figure 82 : Degré d'encadrement en remplacement étudiant.....	102
Figure 83 : Manques ressentis en remplacement par les étudiants non encadrés par les praticiens	104
Figure 84 : Diagramme des avis des étudiants et jeunes diplômés concernant leurs compétences lors de leur premier remplacement étudiant.....	104
Figure 85 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur motivation en début de cursus.....	106
Figure 86 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur motivation à la fin de leur cursus .	106
Figure 87 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés l'adéquation de la formation à l'exercice de la profession.....	107
Figure 88 : Motivations poussant les étudiants à réaliser un internat.....	109
Figure 89 : Diagramme de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de l'adéquation de la formation aux activités d'exercice.....	110
Figure 90 : Diagramme de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés des lieux d'apprentissage des différentes activités d'exercice.....	111
Figure 91 : Diagramme de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés des lieux d'apprentissage de différentes compétences nécessaires à l'exercice en clientèle.....	112
Figure 92 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur investissement pour leur formation.....	114

Figure 93 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur charge de travail en rotations cliniques.....	115
Figure 94 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur bien être à l'école	116
Figure 95 : Sentiment d'infantilisation des étudiants lors de leur formation	117
Figure 96 : Attentes des étudiants et jeunes diplômés quant à la répartition théorie/pratique au sein du cursus	118
Figure 97 : Avis des étudiants et jeunes diplômés vis-à-vis de la mise en place de tutorat généralisé	118
Figure 98 : Avis des étudiants et jeunes diplômés sur l'existence d'un lien formation-abandon de la profession.....	119
Figure 99 : Causes d'abandon de la profession selon les étudiants et jeunes diplômés	120

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I : Caractéristiques des générations X Y et Z.....	49
Tableau II : Interprétation Z-score de l'importance des stages par les praticiens.....	74
Tableau III : Interprétation Z-score de l'appréciation des durées de stage par les praticiens.....	76
Tableau IV : Interprétation Z-score de l'appréciation des compétences des étudiants remplaçants par les praticiens.....	81
Tableau V : Interprétation Z-score de l'appréciation des compétences des jeunes diplômés par les praticiens.....	82
Tableau VI : Points d'amélioration proposés par les praticiens pour optimiser la confiance en eux et l'efficacité des jeunes diplômés	84
Tableau VII : Interprétation Z-score de la motivation des praticiens à s'impliquer dans le cadre d'un tutorat	90
Tableau VIII : Interprétation Z-score de l'importance des stages pour les étudiants et jeunes diplômés	96
Tableau IX : Interprétation Z-score de la satisfaction des étudiants et jeunes diplômés sur les durées de stage de 1-2 semaines.....	97
Tableau X : Interprétation Z-score de l'appréciation de leurs compétences des étudiants et jeunes diplômés lors de leur premier remplacement étudiant.....	105
Tableau XI : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur motivation en début de cursus	106
Tableau XII : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur motivation en fin de cursus.....	107
Tableau XIII : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés l'adéquation de la formation à l'exercice de la profession	108
Tableau XIV : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de l'adéquation de la formation aux activités d'exercice.....	110
Tableau XV : Estimation des étudiants et jeunes diplômés des lieux d'apprentissage des différentes activités d'exercice	111
Tableau XVI : Estimation des étudiants et jeunes diplômés des lieux d'apprentissage de différentes compétences nécessaires à l'exercice en clientèle	113
Tableau XVII : Estimation des étudiants et jeunes diplômés des certains aspects des rotations cliniques.....	115
Tableau XVIII : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur bien être à l'école.....	116
Tableau XIX : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de certains aspects de leur formation	117

LISTE DES ABREVIATIONS

AC : Animaux de Compagnie
AEE-ENVL : Association des Anciens Elèves de l'Ecole Nationale Vétérinaire de Lyon
AEEEV : Association des Etablissements Européens d'Enseignement Vétérinaire
AH : Assistant Hospitalier
AP = AR : Animaux de Productions = Animaux de Rente
ASV : Auxiliaire Spécialisée Vétérinaire
AVMA : American Veterinary Medical Association
BCPST : Biologie, Chimie, Physique et Sciences de la Terre
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
BTSA : Brevet de Technicien Supérieur Agricole
CC : Convention Collective
CEAV : Certificat d'Etudes Approfondies Vétérinaires
CHUV : Centre Hospitalier Universitaire Vétérinaire
CHV : Centre Hospitalier Vétérinaire
CNOV : Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires
CPGE : Classe Préparatoire aux Grandes Ecoles
CROV : Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires
DEFV : Diplôme d'Etudes Fondamentales Vétérinaires
DESV : Diplôme d'Etudes Spécialisées Vétérinaires
DGAL : Direction Générale de l'Alimentation
DGER : Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
DUT : Diplôme Universitaire de Technologie
DVM : Diplôme de Docteur en Médecine Vétérinaire
ECTS : European Credits Transfer System
ENV : Ecole Nationale Vétérinaire
ENVF : Ecole Nationale Vétérinaire Française
ENVL : Ecole Nationale Vétérinaire de Lyon
ENVN : Ecole Nationale Vétérinaire de Nantes
ENVT : Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse
EP : Enseignement Personnalisé
EQ : Equine
ESV : Etablissement de Soins Vétérinaires
GDS : Groupement de Défense Sanitaire
GTV : Groupement Technique Vétérinaire
HPE : Haut Potentiel Emotionnel
HPI : Haut Potentiel Intellectuel
IVSA : International Veterinary Students Association
MOOC : Massive Online Open Course
NAC : Nouveaux Animaux de Compagnie
NAVLE : North American Veterinary Licensing Examination
NBIC : Nanotechnologies, biotechnologies, technologies de l'Information et sciences Cognitives
NOMV : Not One More Vet
ODV : Ordre Des Vétérinaires
ONDPV : Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire
RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données
SNVEL : Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral
STAV : Sciences et Technologies de l'Agronomie et du Vivant
STL : Sciences et Technologies de Laboratoire

INTRODUCTION

Depuis la création de la première école vétérinaire par Claude Bourgelat à Lyon en 1761, la formation vétérinaire en France a connu des évolutions significatives et ce, conjointement aux avancées de la science et de la médecine. Chaque année, près de 500 étudiants entrent sur le marché du travail après avoir étudié dans l'une des quatre Écoles Nationales Vétérinaires de France. Une majorité font leurs débuts en tant que praticiens, certains travaillent dans la recherche, l'industrie ou dans les autres filières accessibles avec le Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires et le passage de la thèse.

En revanche, depuis quelques années, les vétérinaires semblent être de plus en plus jeunes à se désinscrire du tableau de l'Ordre, institution réglementant la profession en France et habilitant les vétérinaires à exercer. Des études menées par l'Ordre lui-même mettent en avant des chiffres croissants de vétérinaires abandonnant la pratique en clientèle.

D'autre part, les zones rurales peinent à attirer les jeunes diplômés qui se rapprochent des villes de plus grande envergure. On assiste à la dégradation du maillage vétérinaire français, certains vétérinaires devant parcourir davantage de kilomètres afin de répondre à la sollicitation d'éleveurs dans le besoin. De plus, la notion de « mal être étudiant » au sein même des écoles vétérinaires françaises semblent de plus en plus mentionnée. On observe la mise en place de cellules psychologiques dans les écoles et de groupes de travail pour discuter de ces sujets délicats et cela questionne de l'adéquation des écoles à guider les jeunes vétérinaires vers l'exercice de leur profession.

Cette thèse se propose d'explorer cette problématique, en examinant la perception des professionnels en exercice et des étudiants et jeunes diplômés quant à **l'adéquation de la formation vétérinaire française à leur réalité professionnelle**. Ainsi nous verrons dans un premier temps la genèse de la formation vétérinaire ainsi que son évolution au cours des années, avec la construction des écoles, les changements dans les stratégies de recrutement des étudiants, ainsi que ses principales mutations en près de 250 ans depuis ses prémices.

Dans un second temps il sera sujet de l'étude à proprement parler, se basant sur des questionnaires à destination des étudiants et des praticiens. En tentant de s'abstenir d'un maximum de biais, le but sera de faire un état des lieux de la satisfaction des praticiens vis-à-vis de leurs jeunes collègues, mais aussi des étudiants quant à leur perception de la formation et de leur confiance dans leur exercice futur. Il a été choisi de n'interroger que les vétérinaires exerçant dans le secteur libéral. Il sera enfin question d'extraire de ces questionnaires des pistes pour permettre l'amélioration continue de la formation.

PARTIE 1 : ÉTUDE BIBLIOGRAPHIQUE

I) Panorama de la formation vétérinaire

1) L'évolution historique de la formation vétérinaire

a) Développement de la pratique vétérinaire

La médecine vétérinaire a longtemps été considérée comme une médecine secondaire au regard de celle consacrée à la santé humaine, l'Homme étant reconnu comme centre de l'univers et supérieur de fait à l'animal (1). La médecine vétérinaire n'est d'ailleurs aujourd'hui encore pas reconnue comme une profession de santé (quatrième partie du code de la santé publique L.4111-1 et suivants). Il est difficile d'établir l'apparition exacte de la science vétérinaire, certainement apparue peu après les débuts de la domestication animale, soit environ 12 000 ans avant J-C voire 20 000 pour celle des premiers chiens. Les preuves les plus anciennes d'une pratique vétérinaire proviennent des civilisations chinoises avec des documents remontant à 4500 ans avant J-C. Mais de très anciennes traces de médecine vétérinaire ont aussi été retrouvées en Mésopotamie et en Egypte. Plus tard, le travail du guérisseur grec Hippocrate apporte de grands progrès à la médecine humaine mais également à la médecine vétérinaire, par son approche empirique des maladies des hommes et des animaux (2).

Ainsi, dans les premiers récits historiques, le vétérinaire soigne principalement les bêtes de production tels que les bovins et les chevaux, des animaux utilisés comme des biens, que l'Homme garde en bonne santé pour le travail, la guerre, ou la consommation. En France, utilisés pour la guerre, le transport et parfois comme source de prestige dès le Moyen-Age, les chevaux sont les animaux qui sont le plus considérés et qui bénéficient d'une médecine plus poussée et spécialisée. L'hippologie, ou l'étude du cheval, mais surtout l'hippiatrie, ou savoir de la santé du cheval, se développent très précocement dans l'histoire de la médecine vétérinaire, les premiers récits remontant au XV^e siècle av. J-C (1)

Au XIX^{ème} siècle, Louis Pasteur, pionnier de la microbiologie, développe la théorie du microorganisme. Même s'il n'est pas médecin il contribue à la diffusion de l'idée selon laquelle il existe des entités microscopiques qui se transmettent et sont les agents de maladies contagieuses. Malgré les preuves avancées par ses recherches, ses travaux reçoivent une vive polémique et sont même rejetés par l'académie de médecine (3). Certains vétérinaires comme Onésime Delafond, Jean Joseph Toussaint, Jean-Baptiste Huzard, Jean-Baptiste Chauveau, Henri Bouley, entre autres vont participer au développement de la théorie pathogénique, idée qui contribue à donner plus de crédit à l'exercice de la médecine vétérinaire (1).

b) Création et évolution des écoles vétérinaires françaises

En 1761, en réponse au décès massifs de bovins dus à l'épidémie de peste bovine qui sévit, Claude Bourgelat, écuyer du roi dirigeant l'académie royale d'équitation de Lyon, fonde la première école vétérinaire du monde, à Lyon. Cette école est destinée à apprendre aux étudiants à traiter les maladies des chevaux, des bovins et des mulets (4).

Pour intégrer l'école, les critères de recrutement sont basiques, les candidats, sans limite d'âge, doivent savoir lire, écrire et préférentiellement être issu du milieu rural. Les étudiants sont envoyés sur le terrain pour soigner le bétail, et réalisent ensuite des retours des cas auprès de Claude Bourgelat qui leur donne ses recommandations. De plus, les élèves réalisent des dissections et recopient des cahiers. Les élèves progressent en termes de recherche, de diagnostic et de traitement, ce qui suscite l'intérêt du roi Louis XV qui crée en 1765 une seconde école vétérinaire à Paris. De nombreux étudiants étrangers notamment danois autrichiens, italiens ou suisses affluent en France pour se former à la médecine vétérinaire.

En 1766, le roi crée un « brevet de privilégié en l'art vétérinaire », premier diplôme accordé aux étudiants ayant accompli quatre ans dans les écoles vétérinaires. La formation à l'exercice de la médecine vétérinaire était née (5).

En quelques dizaines d'années, presque la totalité des états européens ont développé leurs propres établissements d'enseignement vétérinaire, institutions souvent mises en place par d'anciens élèves des écoles françaises. Suite à la réforme des études en 1813, le titre des artistes-vétérinaires évolue et ils deviennent « médecins vétérinaires » s'ils sont issus de l'école de Paris considérée comme école de première classe ou bien maréchals vétérinaires s'ils sortent de Lyon (6). À partir de 1825, la situation est unifiée avec un diplôme de vétérinaire associée à quatre ans d'étude, peu importe l'école d'origine. Cette même année, la troisième école vétérinaire de France ouvre ses portes à Toulouse (7). En 1979, sous la présidence de Valéry Giscard d'Estaing, une 4ème école vétérinaire voit le jour à Nantes. A partir du XXème siècle les quatre institutions portent alors le nom d'Ecole nationale vétérinaire de Lyon, Paris, Toulouse et Nantes (8). Alors que la médecine vétérinaire s'axe dans les premiers temps sur le soin des chevaux et du bétail, la pratique sur les animaux de compagnie se développe de manière concomitante à leur apparition dans les foyers français. La considération croissante du sort des chiens et des chats, et l'essor de l'idée de l'animal avec notamment en 1976 la reconnaissance de l'animal comme un être sensible, amène la pratique vétérinaire à évoluer (9). En 2010, deux ENV fusionnent avec des écoles d'ingénieurs, l'ENVN devient Oniris et l'ENVL devient VetAgroSup (11).

2) Evolution réglementaire de la formation au cours des années

a) Concours et classes préparatoires

Ce n'est qu'en 1801, durant la Première République, qu'un concours est mis en place pour intégrer l'école de Lyon, concours qui devient obligatoire à partir de 1866 pour tout individu espérant rejoindre l'une des quatre ENV françaises (6). Les classes préparatoires aux écoles vétérinaires se développent à partir du XIXème siècle.

En 2003, les classes préparatoires « Vétos » fusionnent avec les classes préparatoires « agros » pour créer les classes préparatoires BCPST offrant une plus grande diversité de débouchés à l'issue des deux ans de classe préparatoires (12).

b) Nombre d'année d'école

Dans les premières années après la création des écoles vétérinaires, le nombre de diplômés est dérisoire en regard du nombre d'animaux à soigner. En 1868, plus de 100 ans après la création de la première école, on ne compte que 2800 vétérinaires en France. Cela amène Louis Napoléon Bonaparte à séparer le diplôme en deux niveaux. L'un des diplômes est dédié à la maréchalerie vétérinaire en trois années et l'autre pour les médecins vétérinaires en cinq années d'école (5). Plus tard, en 1994, sous la présidence de François Mitterrand, une année supplémentaire est ajoutée au cursus menant à un total de six années d'études (13). En 2005, pour contrebalancer l'allongement de la durée en classe préparatoire de deux ans, la durée des études en école vétérinaire est réduite à quatre années (14). Enfin, en 2007, la DGER rallonge le cursus de formation à cinq années consécutives pour satisfaire la demande de la Commission européenne et l'Association européenne des établissements d'enseignement (15).

c) Accréditations

L'association des Etablissements Européens d'Enseignement Vétérinaire (AEEEV) est composée de 110 membres dont 96 écoles ou facultés vétérinaires européennes sur les 110 existant en Europe, comprenant les quatre ENVF. Cette association permet de garantir un standard de formation et de promouvoir la qualité de l'enseignement vétérinaire européen et son amélioration continue. Cette accréditation permet ainsi la reconnaissance des diplômes obtenus au sein de L'Europe. Concernant les pays hors UE, seule l'école de Lyon a obtenu l'accréditation AVMA (American Veterinary Medical Association). Les diplômés souhaitant exercer aux Etats-Unis ou au Canada peuvent ainsi prétendre au NAVLE (North American Veterinary Licensing Examination) sans passer par les trois autres examens préalables coûteux et sélectifs (16).

3) Ecoles vétérinaires étrangères

En France, l'admission en école vétérinaire est réputée sélective et difficile. Chaque année, ce sont plusieurs milliers de candidats qui tentent leur chance, or à l'issue du concours, seulement 600 étudiants par an sont acceptés pour intégrer une des ENVF. Avec ce ratio d'admis, la sélection des étudiants en ENVF est l'une des plus drastique (17).

Certains candidats tentent à plusieurs reprises d'être intégrés dans les écoles françaises, en vain. Refusant d'abandonner leur projet, nombre d'entre eux envisagent de partir à l'étranger, notamment en Europe pour réaliser leurs études. Dans les années 70, beaucoup de candidats se sont tournés vers l'université de Liège en Belgique. Mais aujourd'hui, et malgré un cursus bien plus onéreux, de nombreuses autres écoles vétérinaires européennes en plein essor voient des étudiants français rejoindre leurs rangs. C'est le cas d'écoles espagnoles, italiennes, roumaines... En effet la sélection de ces

écoles ne passe pas par un concours mais souvent sur présentation d'un dossier. D'autre part, de plus en plus d'écoles européennes s'ouvrent à l'international en ouvrant des lignes dans des langues étrangères rendant l'accès aux études plus facile pour des étudiants étrangers. Enfin, les diplômes dispensés dans les écoles européennes sont reconnus en France. Ainsi, les étudiants expatriés peuvent s'inscrire au tableau de l'Ordre pour revenir exercer en France sans besoin de soutenir une thèse d'exercice vétérinaire et seulement avec une équivalence des diplômes (18).

Les chiffres donnés par l'Ordre des vétérinaires sont parlants (Figure 1). Environ 35% des Français primo-inscrits au tableau de l'Ordre en 2021 ont obtenu leur diplôme ailleurs qu'en France et ce chiffre ne cesse d'augmenter depuis 2017 (19).

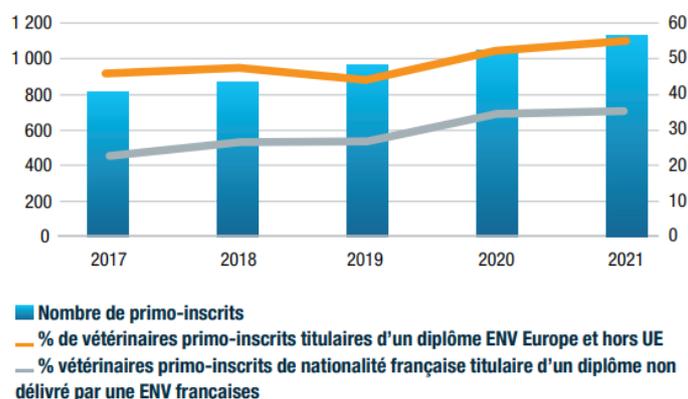


Figure 1 : Evolution du nombre de primo-inscrits et de l'origine du diplôme entre 2017 et 2021 (19)

4) Ecoles Nationales Vétérinaires Françaises

Comme vu précédemment, il existe aujourd'hui en France quatre écoles vétérinaires publiques : l'École Nationale Vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes-Atlantique (Oniris), l'École Nationale Vétérinaire d'Alfort, l'École Nationale Vétérinaire de Toulouse, et l'Institut d'Enseignement Supérieur et de Recherche en Alimentation, Santé animale, Sciences agronomiques et de l'Environnement (VetAgro Sup), dont le campus vétérinaire est toujours situé à Lyon (20).

Depuis 2021, chaque nouvelle promotion compte 660 étudiants répartis dans les quatre écoles. La population étudiante comporte environ $\frac{3}{4}$ de femmes (Figure 2 et 3), chiffre qui reflètent bien la féminisation de la profession décrite depuis quelques années (19).



Figure 2 : Effectif des étudiants en ENVF en 2021 (19)

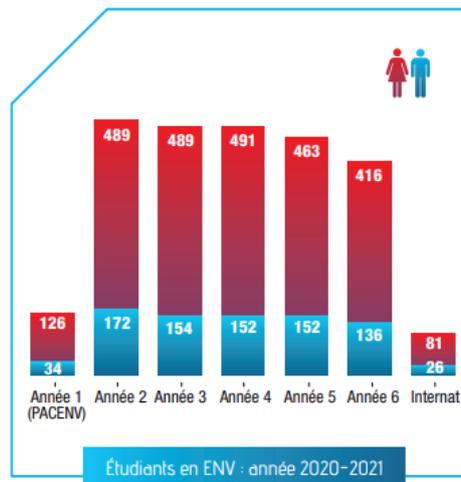


Figure 3 : Étudiants en ENVF répartition par sexe et année d'école sur l'année scolaire 2020-2021 (19)

5) Admission en ENVF, recrutement des étudiants

De nos jours, le recrutement dans les ENVF est réalisé par concours national organisé par le ministère de l'agriculture. La plupart des étudiants admis a passé un baccalauréat scientifique ou orienté vers des options scientifiques.

Il existe sept voies d'entrée en école nationale vétérinaire (Figure 4) :

- Le concours post-bac concerne depuis 2021 les élèves en classe de terminale, sous réserve d'obtention du baccalauréat. Ces élèves intègrent alors la première année identique dans les quatre ENVF. Ce concours permet le recrutement de 160 élèves qui réaliseront donc un cursus non plus en 7 ou 8 ans mais en 6 ans. Cette voie d'accès permet ainsi aux étudiants d'arriver plus rapidement sur le marché du travail dans un contexte de manque de vétérinaires praticiens. Cette voie vise également à diversifier les origines sociales et territoriales des futurs vétérinaires.

Les voies suivantes, plus anciennes, permettent aux candidats d'intégrer les ENVF en 2^{ème} année :

- Le concours A est la voie majoritaire en termes de places offertes en ENVF et concerne les élèves en CPGE BCPST
- Le concours A-TB est ouvert à des candidats ayant obtenus un bac STL ou STAV et étudiants dans les classes préparatoires spécifiques
- Le concours B s'adresse aux étudiants ayant validé une L2 ou une L3 avec une dominante scientifique.
- Le concours C concerne les étudiants ayant obtenus un DUT axé sur la biologie, mais aussi à ceux issus de certaines spécialités de BTS ou de BTSA (exemple : BTS Production Animales...)
- Le concours D est accessible aux étudiants titulaires du diplôme d'État de docteur en médecine, de docteur en pharmacie, de docteur en chirurgie dentaire, ou d'un diplôme national à dominante biologique conférant le grade de master. Seul un étudiant par an et par école est sélectionné.

- Le concours E concerne les élèves des Écoles Normales Supérieures de Cachan et de Lyon admis en liste principale par la voie A l'année d'avant (20).



Figure 4 : Voies d'entrée en ENVF (Source : TEMAVET, 2022)

Afin d'augmenter le nombre de vétérinaires sortants sur le marché du travail chaque année, les effectifs acceptés en ENV ont augmentés de 35% durant les huit dernières années. Augmentation qui nécessite davantage de moyens financiers et humains de la part des écoles françaises. En 2025, l'objectif est que chaque école française accueille 180 nouveaux étudiants vétérinaires et que le concours postbac soit favorisé comme la voie d'accès de référence (20).

6) Organisation globale du cursus des 4 écoles

Les études en école vétérinaire durent six ans pour un élève issu de la voie post-bac et cinq pour ceux issus des autres concours. La dernière année est une année d'approfondissement dans une filière pure, mixte ou dans d'autres domaines dont nous parlerons plus tard. Ainsi, la première année concerne les étudiants post bac, la deuxième année, ces derniers rejoignent les étudiants issus des autres voies pour un tronc commun jusqu'au début de la sixième année dédiée à l'approfondissement, qui offre plusieurs possibilités.

Le tronc commun dure quatre ans et se scinde en huit semestres. Les deux derniers sont principalement dédiés à l'enseignement clinique (Figure 5). A l'issue de ce tronc commun, sous réserve qu'ils aient validé leurs examens, les étudiants obtiennent leur DEFV (Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires), conférant un grade de Master. Ce diplôme, délivré par l'Ordre Des Vétérinaires (ODV), fait office d'autorisation temporaire d'exercer en tant qu'assistant vétérinaire (21).

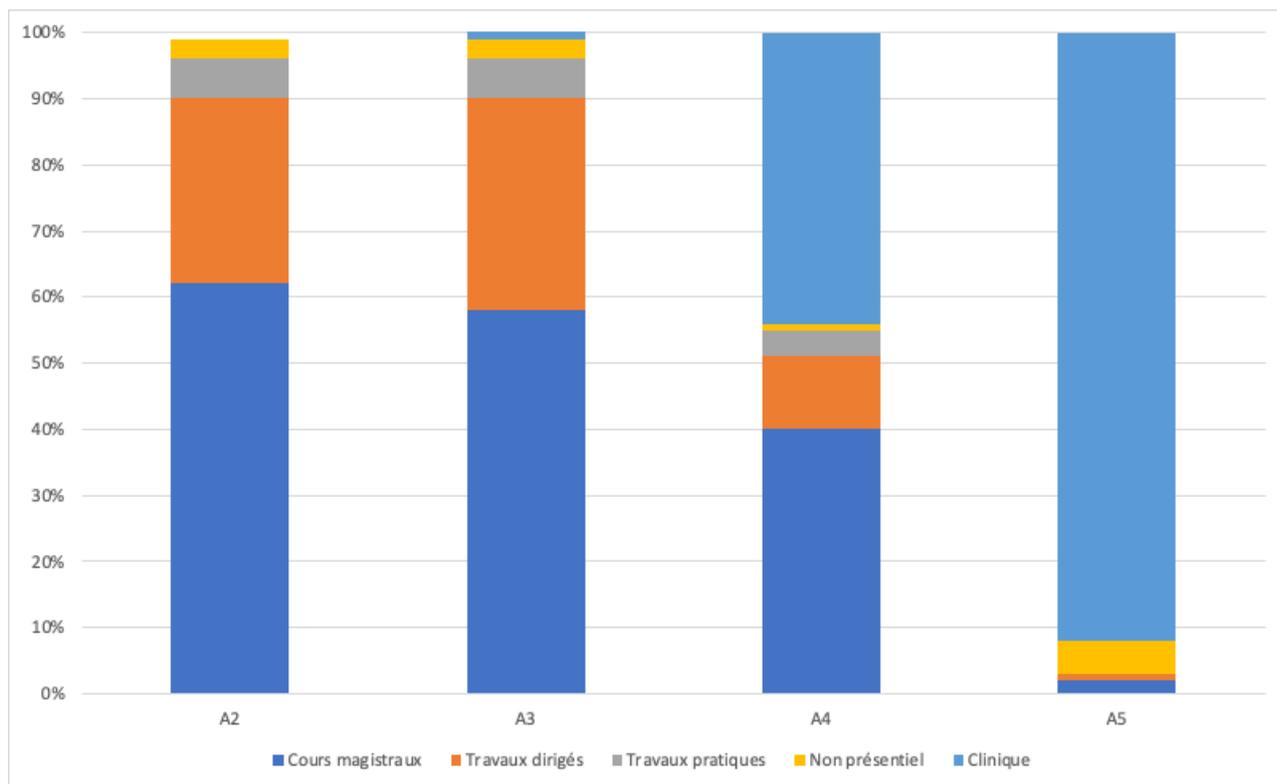


Figure 5 : Evolution de la répartition des enseignements dispensés à VetAgroSup Lyon selon l'année d'étude (Source : direction de l'enseignement de VetAgroSup, 2022-2023)

a) Enseignements théoriques

Les cours dispensés durant les huit semestres regroupent des sciences fondamentales, des enseignements précliniques et cliniques visant à apporter une formation progressive de praticien généraliste. Il existe un « Référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires » commun aux quatre ENVF qui expose les différents savoirs et savoir-faire à acquérir par les étudiants au cours de leurs années en école (22). Les enseignements précliniques concernent notamment, l'animal en conditions physiologiques puis les maladies des animaux de compagnie, de rente ou des équidés. D'autres cours enseignent des compétences transversales, comme par exemple, travailler en entreprise (aspects économiques, administratifs, réglementaires, ressources humaines), communiquer avec les propriétaires d'animaux, collaborateurs, autorités compétentes), agir en scientifique (analyse critique fondée sur les preuves) ou encore agir de manière responsable (20). Ces compétences sont enseignées de manière variable d'une école à l'autre (Figure 6).

a- le comportement normal
b- les grandes fonctions physiologiques
c- les mécanismes de défenses d'un organisme
d- l'anatomie macroscopique
e- les mécanismes pathogéniques et de transmission des maladies
f- les différents métiers de vétérinaire
g- les manifestations cliniques des maladies en médecine individuelle
h- les manifestations cliniques des maladies en médecine des populations
i- l'étiologie et de la physiopathologie des maladies
j- la thérapeutique traditionnelle
k- la toxicologie
l- l'épidémiologie
m- la reproduction
n- une vision claire de la profession de vétérinaire
o- l'anatomie microscopique
p- la nutrition
q- les thérapeutiques alternatives

Figure 6 : Exemples de compétences à acquérir issues du questionnaire d'évaluation pour l'accréditation AVMA (Source : département qualité VetAgroSup Lyon, 2023)

b) Stages

Pendant leur cursus, les élèves doivent réaliser différents stages obligatoires et d'autres complémentaires. Certains stages doivent être réalisés selon des thèmes définis (santé publique vétérinaire, élevage, clinique mixte ...) et d'autres permettent aux étudiants d'aller dans la structure de leur choix. Une mobilité à l'étranger d'au moins deux semaines est également exigée sous forme de formation ou de stage (23). Les stages complémentaires sont valorisés par des crédits ECTS. Ces expériences dans le monde du travail permettent aux étudiants de découvrir les différents aspects du métier de vétérinaire, les différentes filières, et ainsi de faire évoluer leur projet professionnel.

c) Cliniques

Lors de leur formation, les étudiants sont amenés à réaliser des rotations cliniques hebdomadaires au sein des CHUVs, dans différents domaines : équine, animaux de compagnie, animaux de production. Ils tournent ainsi dans les différents services des écoles comme la neurologie, la chirurgie, ou encore la reproduction, appréhendent la réalité du métier en clinique et approfondissent leurs connaissances, leur savoir-faire et leur savoir-être vétérinaire. Encadrés par les internes, les résidents et les séniors, les étudiants participent à la prise en charge des animaux, aux consultations, aux examens complémentaires et aux hospitalisations. Des rondes quotidiennes et des topos sur des sujets donnés permettent un support pédagogique clef à la compréhension des cas (24).

d) Enseignements personnalisés

Depuis 2018, les étudiants peuvent personnaliser leur formation en choisissant des enseignements personnalisés, pour développer leur projet professionnel, acquérir de nouvelles compétences, valoriser des projets personnels ou leur investissement au service de leur école ou de la vie citoyenne. Ces EP permettent aux étudiants d'obtenir des crédits ECTS, obligatoires pour valider leur

année. Il existe des EP académiques, proposés par leur école ou pas un autre établissement d'enseignement supérieur (Figure 7). Certains cours en ligne, comme les MOOCs peuvent être comptabilisés en tant qu'EP. Il en va de même pour les stages complémentaires ou le travail en tant qu'ASV. Les projets personnels ou l'investissement dans la vie étudiante, ou dans le sport peuvent également compter comme des EP et permettre à l'étudiant d'obtenir des ECTS hors du cadre scolaire (21).

- [Accompagnement professionnel](#)
- [Alimentation des ruminants](#)
- [Apiculture](#)
- [Ateliers One-Health](#)
- [Phagothérapies](#)
- [Biologie de la peau](#)
- [Business Game](#)
- [CNITV](#)
- [Découverte de l'apiculture](#)
- [Découverte de la pratique rurale en zone Charolaise](#)
- [DVEL niveau 1 et 2](#)
- [Education canine](#)
- [Emergence des maladies infectieuses](#)
- [Esperanto - Langues étrangères](#)
- [Ethique et pratique de la recherche animale](#)
- [Expresciences](#)
- [GTV Junior](#)
- [Initiation à la recherche](#)
- [Initiation à la réalisation d'enquête avec questionnaire](#)
- [Initiation aux thérapies intégratives](#)
- [Introduction à la dentisterie équine](#)
- [Langues des signes](#)
- [Le système immunitaire cutané](#)
- [Médecine zoologique - NAC](#)
- [Nutrition clinique des animaux](#)
- [Médiation animale](#)
- [Participation au comité éthique](#)
- [Perception des produits animaux et enjeux sociétaux](#)
- [Phytothérapie vétérinaire](#)
- [Premiers secours et santé mentale](#)
- [Pré-Troupeau en élevage laitier](#)
- [Préparation aux stages en pays anglophone](#)
- [Projet international : Construction du projet de mobilité : de la réflexion à la préparation au départ](#)
- [Santé Publique Vétérinaire](#)
- [SIAMU : Week-end découverte](#)
- [Stérilisation des chats sauvages](#)
- [Team Beagles](#)
- [Toxicologie environnementale et Médecin et Vétérinaire](#)
- [Zoobiquité sur le thème de l'algologie](#)

Figure 7 : Exemples d'EP proposés aux étudiants à VetAgroSup Lyon (Source : VetAgrotice, 2023)

e) Année d'approfondissement

La sixième et dernière année du cursus de base est une année d'approfondissement dans un thème particulier : animaux de production, animaux de compagnie, équidés, mixte, santé publique vétérinaire recherche, industrie, tutorat.

Selon son projet professionnel, chaque étudiant suit l'une des six dominantes avec des parcours pédagogiques organisés, soit au sein d'une des quatre écoles vétérinaires soit dans d'autres établissements. La formation à la recherche (master puis thèse de 3ème cycle universitaire) constitue l'une des six dominantes (Figure 8).

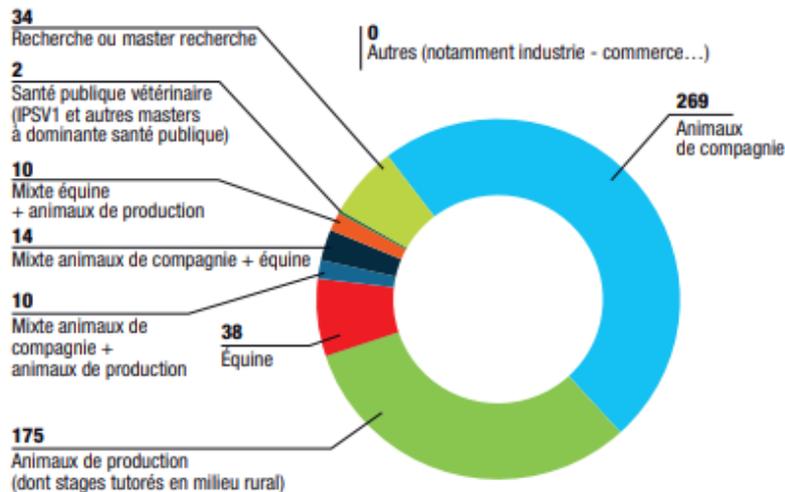


Figure 8 : Répartition des étudiants en ENVF en année d'approfondissement ou A6 (19)

A l'issue de l'année d'approfondissement, et au maximum jusqu'à décembre de l'année suivant leur DEFV, les étudiants soutiennent leur thèse d'exercice vétérinaire. La validation de leur thèse par le jury leur confère le titre de Docteur vétérinaire et donc la possibilité de s'inscrire au tableau de l'Ordre des vétérinaires (21).

i) Filière pure dominante clinique

Il s'agit d'une année d'approfondissement dans un domaine particulier : les animaux de production, les animaux de compagnie, les équidés... Cette année se déroule dans une des ENVF au sein des CHUV. En moyenne, selon les chiffres de l'Ordre, c'est plus d'un étudiant sur deux qui s'oriente dans une A6 pure dédiée aux animaux de compagnie (19).

ii) Mixte

Les étudiants approfondissent deux filières durant la sixième année : animaux de compagnie et animaux de production (AC/AP), animaux de compagnie et équine (AC/EQ), animaux de production et équine (AP/EQ), mais il est aussi possible d'associer un semestre de clinique avec un Master co-accredité dans certaines écoles. Selon l'établissement d'enseignement, c'est le cas du Master Management et Communication en Structures Vétérinaires Libérales, du Master Biologie santé ou Science du médicament... (25)

- ▶ Biodiversité écologie évolution

- ▶ Biologie intégrative et physiologie

- ▶ Biologie santé

- ▶ Biologie végétale

- ▶ Cancerologie

- ▶ Gestion des territoires et développement local

- ▶ Management sectoriel

- ▶ Microbiologie

- ▶ One Health : Managing Health of Populations

- ▶ Politiques publiques et gouvernements comparés

- ▶ Sciences du médicament

- ▶ Sciences et technologie de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement – FOOD Identity

- ▶ Sciences et technologie de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement – GLOQUAL

Figure 9 : Masters co-accrédités pour l'école vétérinaire de Lyon (25)

iii) Stage tutoré

Il s'agit d'un stage longue durée de 18 semaines minimum au sein de la même structure vétérinaire. Cette dernière doit exercer en milieu rural et répondre à d'autres critères pour être habilitée à recevoir un étudiant en stage tutoré. Le but est de permettre aux étudiants de comprendre la réalité du métier en territoire rural, de gagner en confiance en soi et en autonomie grâce à un binôme avec un tuteur vétérinaire praticien. Le tutorat semble attirer chaque année de plus en plus d'étudiants (Figure 10) (26).

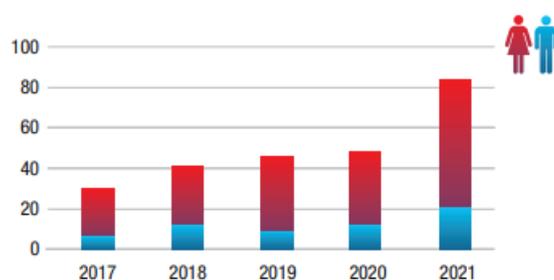


Figure 10 : Evolution du nombre d'étudiants en stage tutoré entre 2017 et 2021 (19)

Mis en place depuis quelques années sous l'impulsion du ministère, ce dispositif indemnise les structures accueillant les étudiants et vise à maintenir le maillage vétérinaire dans les milieux ruraux.

En effet, depuis 2013, environ 30 % des étudiants ayant réalisé un tutorat, exercent toujours dans le même département que celui de leur stage et la plupart n'ont pas changé d'espèce traitée et exercent toujours auprès des animaux de production (19).

iv) Dominantes non cliniques

Les étudiants peuvent également décider d'axer leur année d'approfondissement sur la Santé Publique Vétérinaire en passant le concours d'entrée à Ecole Nationale des Services Vétérinaires de Lyon, ou bien dans la recherche en suivant un Master co-habilité ou encore dans l'industrie en suivant un master co-accrédité ou via un parcours diplômant dans un autre établissement (21).

f) Formations pré-spécialisées ou spécialisées

Après la validation de la thèse et l'obtention du diplôme de Docteur vétérinaire, les étudiants peuvent choisir de prolonger leur formation par l'internat, le résidanat, mais aussi en passant un CEAV ou un DESV, pour obtenir une spécialisation dans un domaine donné.

v) Internats

L'internat à proprement parler est une formation nationale complémentaire, diplômante, que les étudiants titulaires d'un Doctorat vétérinaire et ayant réussi le concours national, peuvent choisir de réaliser au sein d'une des quatre ENVF. Il consiste en une pratique clinique au sein des CHUV des écoles vétérinaires encadrée par des résidents et des praticiens diplômés des collèges européens. Cet internat est une première étape pour un étudiant souhaitant obtenir à terme une spécialisation reconnue par le ministère et à l'international. L'étudiant peut réaliser un internat dans les domaines des animaux de compagnie, de production ou des équidés (27).

Quelques structures privées en France ou à l'étranger proposent également des formations appelées de manière non officielle « internat » mais dont le statut n'est pas le même et qui ne sont pas reconnues pour envisager une spécialisation. Il s'agit la plupart du temps d'un CHV qui offre une formation d'un an axée sur la pratique canine ou équine mais ces internats dits privés ne sont pas diplômants et les "internes" exercent en tant que salariés rémunérés (28).

Dans le dernier rapport de l'Ordre, en 2021, une centaine d'étudiants prépare le diplôme national de l'internat, 80 dans le domaine des animaux de compagnie, 26 dans celui des équidés, et 1 dans celui des animaux de production (19).

Chaque année, de plus en plus d'étudiants envisagent de réaliser un internat. Certains pour prétendre à une spécialisation, d'autres pour perfectionner leurs compétences cliniques et leurs connaissances, pour gagner en confiance en soi, ou en espérant avoir de meilleures opportunités pour leur premier emploi. C'est ce que nous verrons dans la section « Formation » du questionnaire de thèse dédié aux étudiants et jeunes diplômés.

vi) Résidanat

Il s'agit d'une formation de trois ans concernant une discipline clinique précise : anatomie pathologique, chirurgie des animaux de compagnie, chirurgie des équidés, gestion de la santé des bovins, imagerie médicale etc... Il est accessible après un an d'internat et la plupart du temps au moins un an d'assistantat. Il prépare au concours organisé par les collèges européens permettant d'obtenir un diplôme de spécialiste. Cette formation concerne les titulaires d'un DVM reconnu et remplissant les conditions du collège correspondant. Le résidant peut également préparer un « Board » européen pendant sa formation. En cas de réussite à l'examen du Collège en question, le praticien obtient le titre de « Spécialiste en... » qu'il garde cinq ans à moins de passer une re-certification (29).

7) Ecoles vétérinaires privées

Depuis 2020 en France, un article de loi rend possible l'ouverture d'établissements d'enseignement supérieur agricole privés et ainsi des écoles vétérinaires privées. Porté par l'institut privé confessionnel UniLaSalle, pointant notamment du doigt la pénurie de vétérinaires, ce projet a été présenté au Sénat et soutenu par le gouvernement malgré la polémique créée au sein de la profession vétérinaire (30).

Un collectif appelé « Vétérinaire en colère » a même vu le jour pour s'opposer à l'ouverture d'établissements privés. Composé de vétérinaires et étudiants vétérinaires, ce collectif dénonce la faiblesse de ce projet notamment en termes d'égalité sociale (31). Les frais de scolarité de l'école d'UniLaSalle, ouverte en 2022 à Rouen s'élève en effet à environ 100 000 euros pour un cursus de 6 ans. Les opposants à l'article de loi avancent que les étudiants ne seront non plus sélectionnés au mérite mais par leurs capacités financières et dénoncent ainsi l'argument de renforcer le maillage vétérinaire en milieu rural (32). Un des arguments dénonce que les étudiants ayant grandi en milieu rural, souvent plus propices à retourner y travailler, ne peuvent pour la plupart pas payer de tels frais de scolarité sans s'endetter de prêts bancaires. Le travail en milieu rural est souvent moins rémunérateur, et ces étudiants endettés sont moins susceptibles de pratiquer en territoire rural.

D'autre part la profession conteste le peu de temps laissé aux autres mesures mises en place de faire effet sur la pénurie de vétérinaires en milieu rural. Des mesures telles que l'augmentation des places en école et notamment celle accordée aux voies du concours C, ou le développement du tutorat, ou encore les aides régionales pour les étudiants réalisant un stage en zone rurale.

Un autre risque mis en lumière est la diminution de la capacité de recherche des ENV publiques par la privatisation d'un nouveau pan de l'enseignement supérieur. L'impact sur les écoles existantes peut en effet être dramatique sur la qualité de l'enseignement notamment par le départ d'enseignants chercheurs pour la rémunération attractive du privé mais surtout par une formation à deux vitesses, provoquée par la mise en concurrence entre écoles privées et écoles publiques (32).

8) Etude du département qualité de VetAgroSup Lyon : sondage compétences

Dans le cadre de la conservation de l'accréditation AVMA, VetAgroSup Campus vétérinaire de Lyon, a mis en place depuis 12 ans un ensemble de questionnaires de compétences destinés aux étudiants et aux praticiens. Un questionnaire est envoyé aux A5 (Annexe 1), un aux A6 (Annexe 2), un aux A6 + 3 ans (Annexe 3) et enfin un aux praticiens (Annexe 4). Ces questionnaires, bien que différents de ceux utilisés dans cette thèse, peuvent être analysés conjointement. De plus, diffusés depuis plus de 10 ans, ils disposent d'un plus grand recul quant à la perception de la formation.

Les questions sont regroupées en rubriques (connaissances, aptitudes, capacités) et permettent aux répondants de choisir une réponse entre A (très bon) et E (très mauvais). Pour l'interprétation un A vaut 5 et un E vaut 1. Un Z-score est établi pour chaque question lui attribuant une note globale comprise entre 1 et 5. La section est considérée satisfaisante et colorée en vert si la note est supérieure à 4 et insuffisante, colorée en rouge, si inférieure à 2.5. Ce système de notation sera réutilisé dans l'interprétation des questionnaires de thèse.

Il existe un biais de sélection étant donné que les étudiants interrogés proviennent tous de l'école de Lyon. Les réponses ne peuvent donc pas s'appliquer aux formations dispensées dans les autres écoles. De plus le taux de réponse des praticiens est particulièrement faible (entre 4 et 8 répondants selon les années) et seuls des praticiens canins y ont répondu, ce qui met à mal la validité des résultats.

Ainsi, des tendances peuvent être mises en évidence. Il semble que certaines compétences soient assez satisfaisantes comme la connaissance de l'anatomie, la contention, la biosécurité, alors que d'autres reviennent presque chaque année comme insuffisantes comme la gestion des conflits et les ressources humaines et de l'aspect financier, les techniques managériales, les thérapeutiques alternatives, la prise en charge ophtalmologique ou des NACs.

A l'issue de l'école vétérinaire, la plupart des étudiants commencent leur carrière en tant que praticien. Dans une étude réalisée par VetFuturs en 2017, même si 20% des répondants ne pensent pas exercer en clientèle, la plus grande majorité des étudiants souhaite quand même exercer en tant que praticien en libéral (33).

II) Panorama de la profession : l'exercice en clientèle (en libéral)

1) Effectifs des vétérinaires praticiens

a) Vétérinaires inscrits /Sexe ratios

Au 30 Décembre 2021, 20 197 vétérinaires sont inscrits au tableau de l'Ordre des vétérinaires (Figure 11). L'âge moyen est stable à environ 43 ans. Si l'effectif des hommes est stable, celui des femmes progresse de 6,24 % sur l'année 2021 (19).

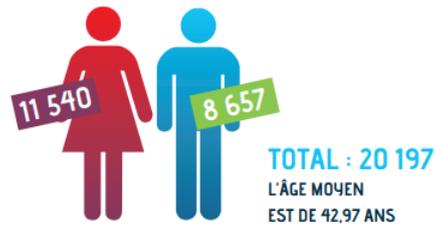


Figure 11 : Effectif des vétérinaire inscrits au tableau de l'Ordre en 2021 (19)

Cela amène à une féminisation croissante de la profession au cours des années (Figure 12).

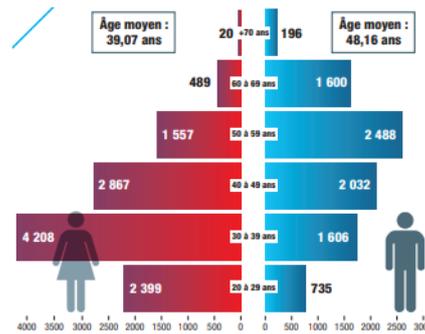


Figure 12 : Pyramide des âges des vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre en 2021 (19)

b) Evolution

Le nombre total de vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre est en nette progression avec 667 inscrits supplémentaires en un an. Sur l'année 2021, on compte 1 116 nouveaux inscrits dont plus de la moitié ne sortent pas d'une école française. Si l'effectif des hommes est stable, celui des femmes progresse de 6,24 % sur l'année 2021. En cinq ans, le nombre d'hommes inscrits a diminué de 2,9 % soit 253 individus alors que la population féminine a augmenté de 22,4 % soit 2 109 individus (Figure 13).

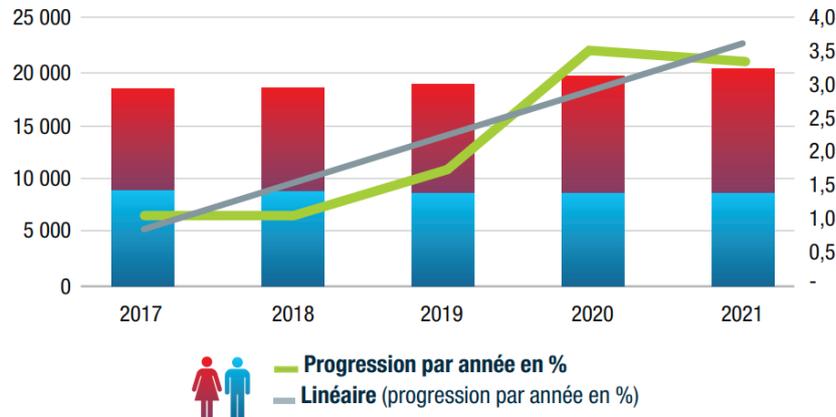


Figure 13 : Evolution de la population des vétérinaires inscrits au tableau par année entre 2017 et 2021 (19)

L'augmentation de l'effectif vétérinaire profite à la plupart des régions même si certaines ne semblent pas attirer de nouveaux inscrits (Figure 14) (19). Nous en reparlerons dans un second temps.

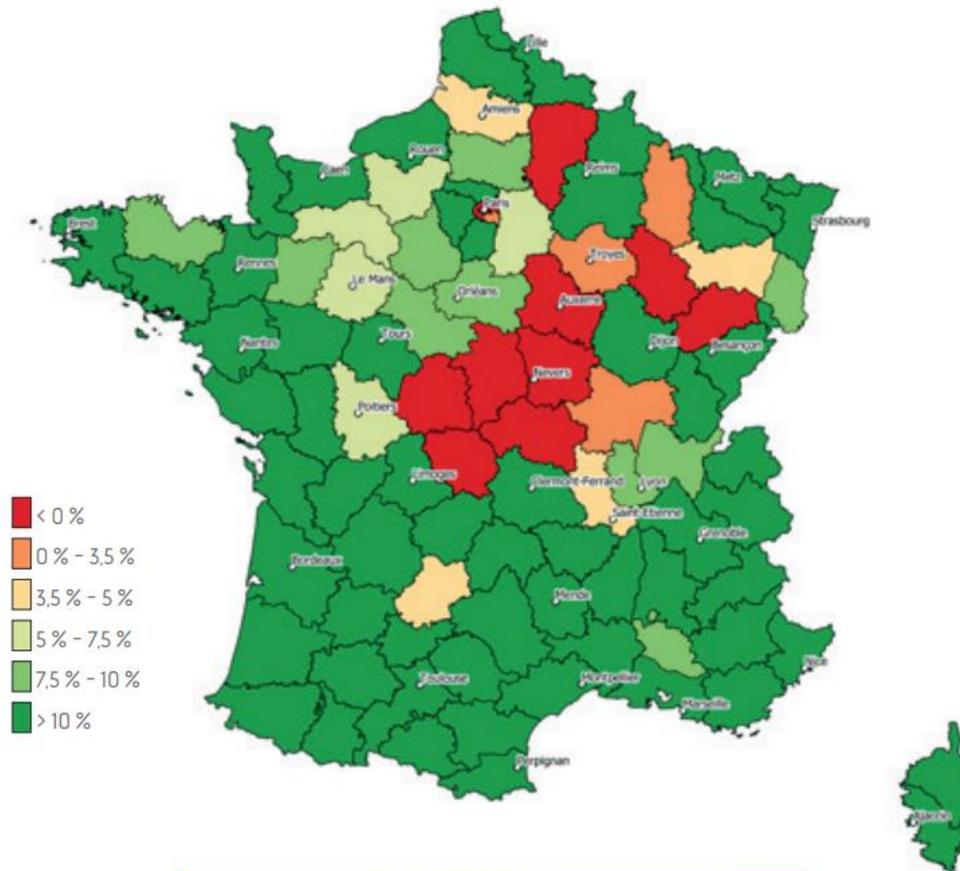


Figure 14 : Evolution du nombre d'inscrits par département entre 2017 et 2021 (19)

2) Secteurs d'activité

Le secteur d'activité regroupant le plus de praticiens est l'activité AC puis la mixte AC. Quant au sexe-ratio, la proportion de femmes est plus forte en AC alors que la proportion d'hommes est plus grande en AR et mixte AR (Figure 15).

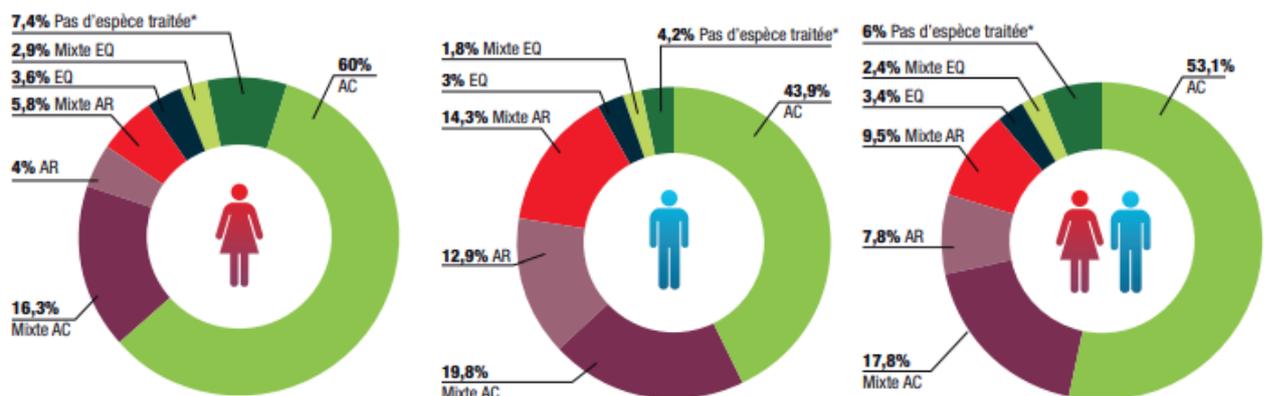


Figure 15 : Espèces traitées et sexe des praticiens (19)

Entre 2017 et 2021, le nombre d'inscrits déclarant une activité Animaux de Compagnie pure ou majoritaire n'a cessé d'augmenter et concerne plus de 70 % des inscrits (Figure 16)(19). L'âge moyen est de plus de 43 ans et ici encore on remarque une féminisation de la profession avec une proportion supérieure de jeunes consœurs (Figure 17).

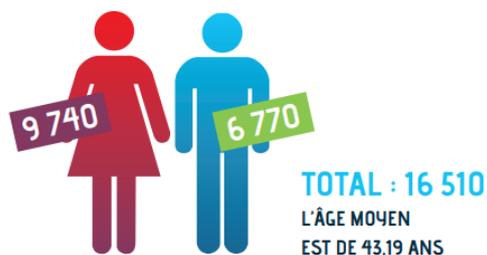


Figure 16 : Effectif des vétérinaires AC en 2021 (19)

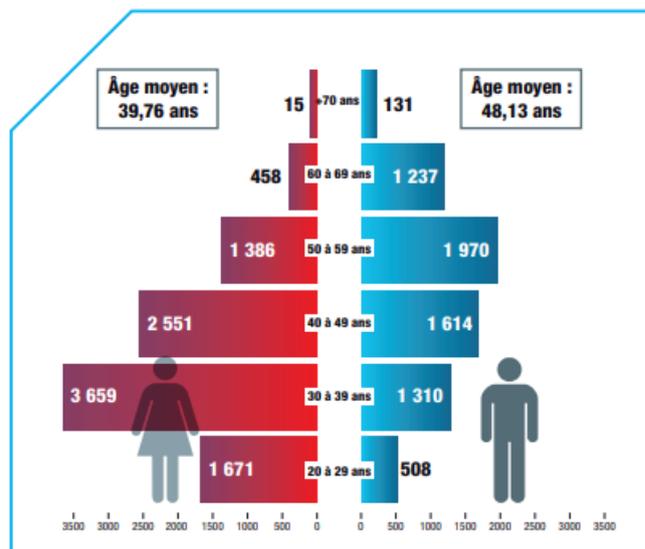


Figure 17 : Pyramide des âges des praticiens AC en 2021 (19)

A l'inverse, la population de vétérinaires déclarant travailler auprès des animaux de production, inférieure à 18% des inscrits, est en constante baisse, même si elle se stabilise depuis deux ans. Ainsi, depuis 2017, on note une perte de plus de 260 praticiens inscrits, exerçant au profit des animaux de rente. Si certains départements voient leurs effectifs en vétérinaires ruraux augmenter, certains autres, au contraire semblent moins attractifs et perdent des praticiens (19). Quant au sexe ratio, la féminisation est moins évidente que dans l'activité AC avec un moins grand effectif de femmes s'engageant auprès des animaux de production (Figure 19).



Figure 18 : Effectif des vétérinaires AR en 2021 (19)

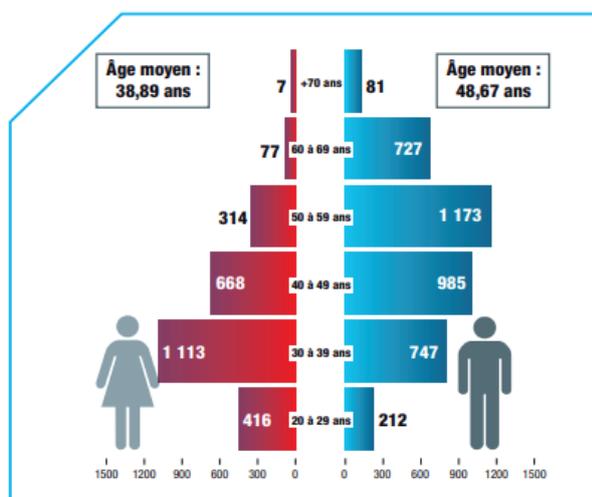


Figure 19 : Pyramide des âges des praticiens AR en 2021 (19)

La diminution des vétérinaires exerçant en AR est d'autant plus inquiétante qu'elle est, dans certaines régions, inversement corrélée à l'évolution des cheptels (Figures 20 et 21). Par exemple, on remarque que dans le centre de la France, les cheptels ont tendance à grossir en termes d'unité de gros bétail alors que le nombre de vétérinaires baisse de 10 à 25% pour certains départements du centre. Il en va de même autour des Bouches du Rhône. Une carte des évolutions des cheptels plus récente serait en revanche plus adaptée à cette comparaison.

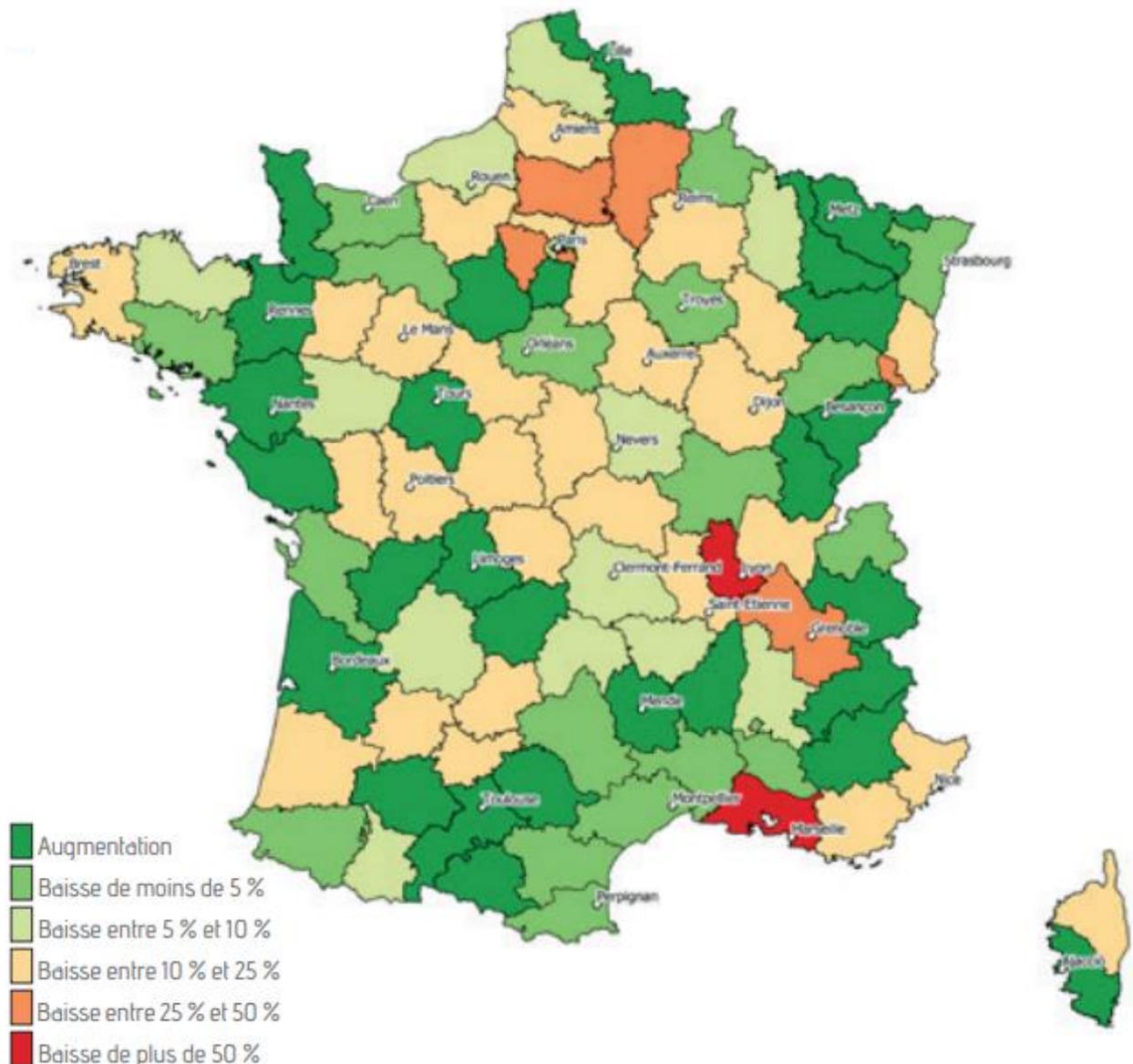


Figure 20 : Evolution du nombre de vétérinaires AR inscrits entre 2017 et 2020 (19)

CHEPTELS HERBIVORES : RÉPARTITION ET ÉVOLUTION

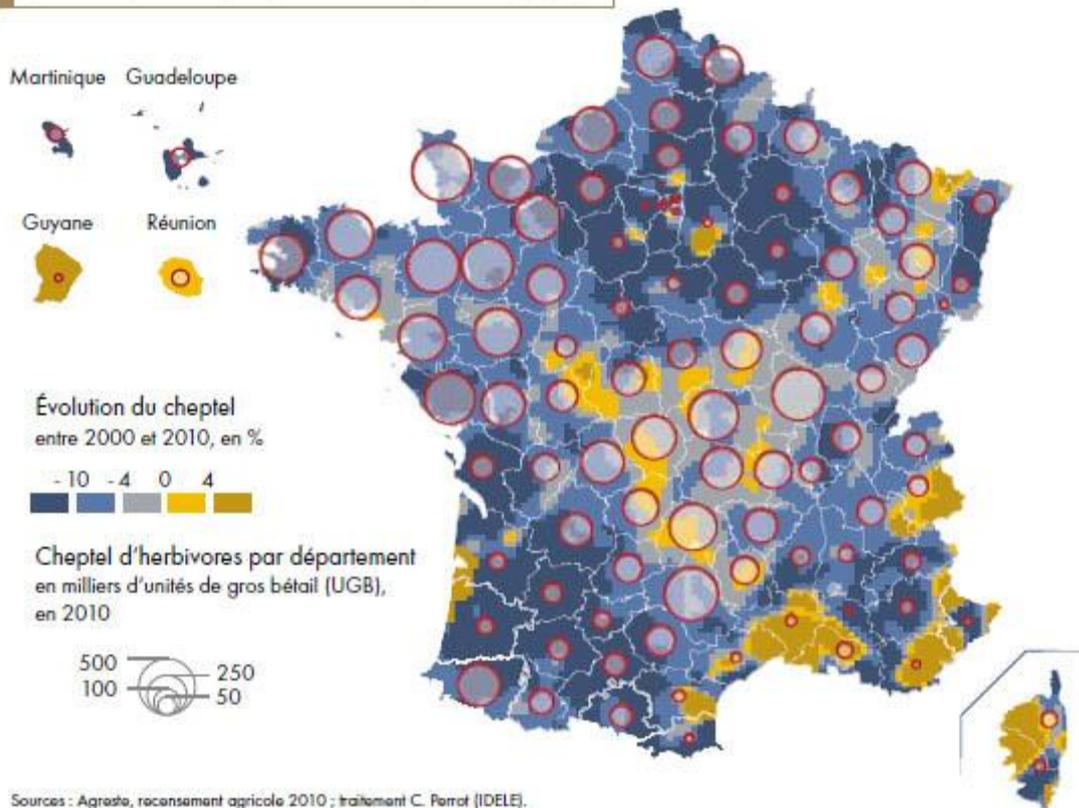


Figure 21 : Evolution et répartition des cheptels français de 2000 à 2010 (34)

Par ailleurs, les praticiens travaillant auprès des équidés représentent plus de 16 % des inscrits et leur nombre a progressé de presque 7% par rapport à 2020 (Figures 22 et 23). La plupart des vétérinaires, déclarant une compétence équine n'exercent pas quotidiennement auprès des chevaux. C'est le cas de 64.5% d'entre eux (19).

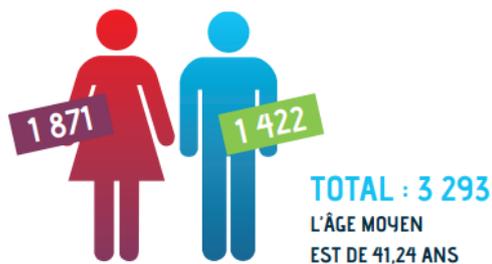


Figure 22 : Effectif des vétérinaires EQ en 2021 (19)

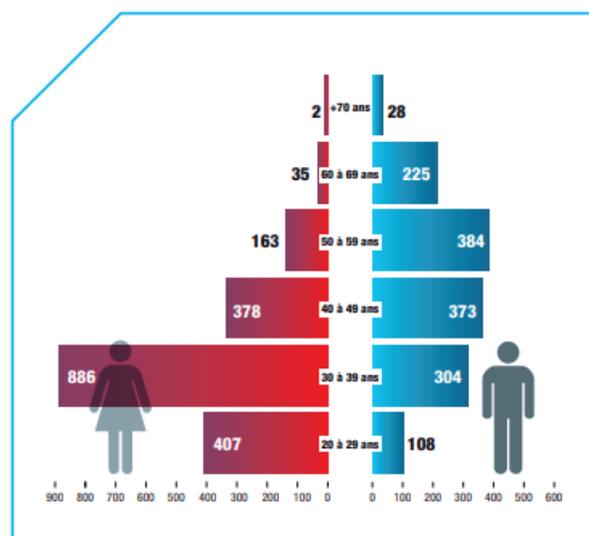


Figure 23 : Pyramide des âges des praticiens EQ en 2021 (19)

D'après l'étude Vetfuturs de 2017, en sortie d'école, environ 30% des étudiants aimeraient exercer en mixte rurale et un pourcentage similaire souhaite pratiquer exclusivement en canine. Certains chiffres sont encourageant pour l'effectif futur des praticiens de rurale. En effet en regroupant les étudiants voulant exercer en mixte ou en pure rurale, la moitié des répondants souhaite exercer auprès des animaux de rente (33).

3) Statuts et mode d'exercice (Salaarié /Associé (libéral)/Collaborateur libéral)

Environ 12 000 vétérinaires, soit presque 60% des inscrits, pratique en exercice libéral. Ce nombre est plutôt stable malgré une légère augmentation depuis 2017 (Figure 24).

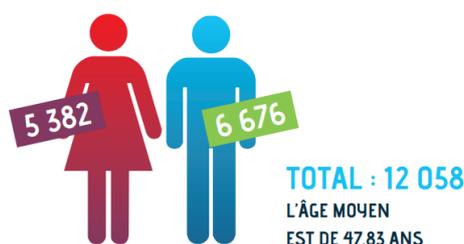


Figure 24 : Effectif des vétérinaires exerçant en libéral en 2021 (19)

En revanche la proportion d'inscrits salariés en libéral augmente de manière significative avec 21,54 % supplémentaire en cinq ans (Figure 25). Les salariés représentent en 2021 près de 37% des inscrits travaillant en libéral et parmi les salariés la proportion de femmes est au moins trois fois supérieure à celle des hommes. On remarque donc une tendance au salariat croissante (Figure 26) (19).

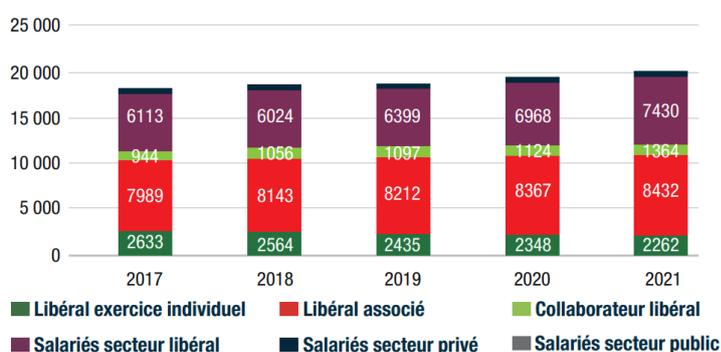


Figure 25 : Evolution des modes d'exercices des vétérinaires (19)

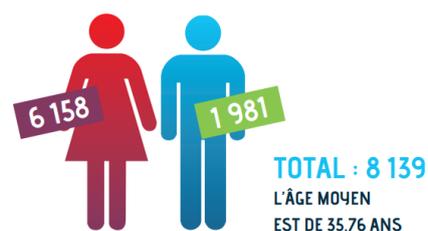


Figure 26 : Effectif des salariés inscrits au tableau de l'Ordre en 2021 (19)

Le collaborateur libéral est un vétérinaire non salarié qui exerce auprès d'un autre praticien mettant le matériel et les locaux nécessaires à sa disposition. Ce mode d'exercice continue de croître avec +15,7% en un an et 1 364 inscrits (19).

4) Revenus et temps de travail

c) Revenus

Le revenu brut annuel moyen des vétérinaires inscrits déclarés pour l'année 2020 est de 79 779 € avec une disparité notable entre les hommes et les femmes (Figure 26). En effet la figure X montre une différence de plus de 30 000 euros entre les salaires moyens des hommes et des femmes, toute classe d'âge confondues (19).

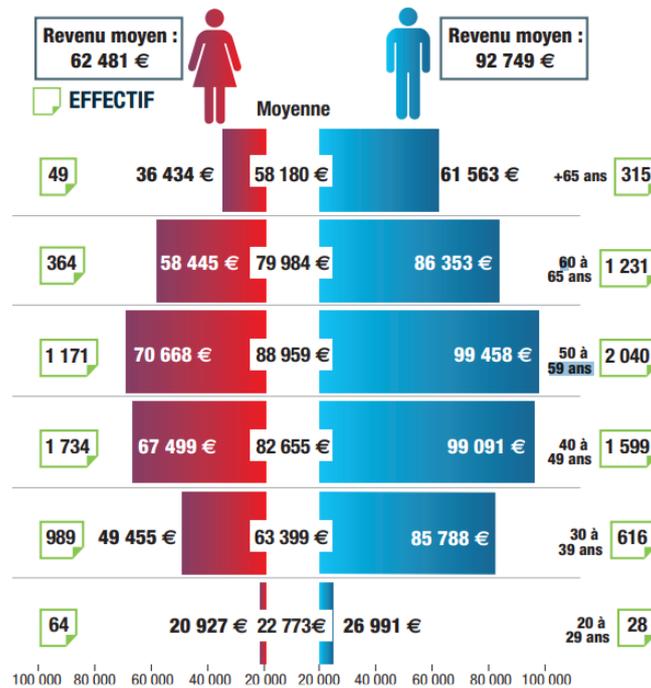


Figure 27 : Revenus par sexe ratio et âges des vétérinaires inscrits en 2021 (19)

Le revenu d'un salarié, notifié dans son contrat de travail est la plupart du temps établi à partir de la convention collective qui fixe une rémunération minimale, selon l'échelon de l'individu et la valeur du point conventionnel. Ce dernier dépend des négociations entre les syndicats représentant les salariés et le SNVEL.

d) Temps de travail

Le temps de travail des vétérinaires praticiens varie selon leur structure d'exercice, les espèces traitées, les gardes effectuées, le mode d'exercice mais aussi selon l'âge et le sexe des inscrits. Pour un contrat salarié le cadre légal limite le temps de travail à 35h par semaine, 12h par jour. Mais en pratique, rares sont les vétérinaires en exercice qui parviennent à respecter ces limites. Nous aborderons cet aspect de la charge de travail propre à la profession dans les questionnaires de thèse.

e) Attentes des étudiants quant au revenu et temps de travail

Dans l'étude VetFuturs de 2017, la moitié des répondants pense gagner entre 2000 et 3000€ nets par mois dans leur premier emploi, cela correspond au deuxième échelon de la CC, en comptant des gardes.

Question temps de travail, moins de 10% des étudiants pensent travailler moins de 35h. La grande majorité imagine exercer entre 35 et 50h par semaine, sans compter les gardes. Pour ce qui est des gardes, presque 90% des répondants sont enclins à en faire. La plupart envisagent que les gardes soient réparties de manière à réaliser une garde par semaine et un week-end sur quatre. Il semble globalement que les femmes soient moins demandeuses en termes d'augmentation de salaire, ou encore victimes d'un plafond de verre (33).

5) Entreprises vétérinaires

a) Etablissements de soins vétérinaires

En France, il existe presque 8000 établissements vétérinaires. Environ, 80% sont des établissements de soins recevant des animaux, les autres étant des locaux où s'exerce la profession. Plus de la moitié des établissements de soins sont des cliniques, environ 40% sont des cabinets. Enfin, il existe 2 centres de vétérinaires spécialistes et 14 Centres Hospitaliers Vétérinaires (CHV) dont 3 consacrés aux équidés (19).

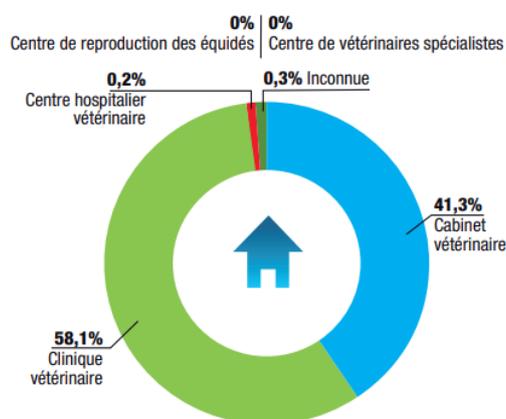


Figure 28 : Proportions des catégories d'établissements de soins vétérinaires (19)

Certaines tendances se dégagent de l'étude Vetfuturs sur les structures intéressant les étudiants. La tendance n'est clairement plus d'exercer seul (1% des répondants), en revanche il semble que les petites et moyennes structures restent plus attractives futurs praticiens (33).

b) Emergence des groupements

Les premiers réseaux de cliniques apparaissent dès 1955 aux Etats-Unis. Ce n'est que dans les années 2000 que la législation s'assouplit en Europe, permettant l'émergence de ces groupements. En effet le décret n° 2010-780 du 8 juillet 2010, lève de nombreuses contraintes empêchant jusque-là

l'installation de telles structures et l'augmentation de leur taille (35). Le nombre de domiciles professionnels, de salariés ou de collaborateur libéraux associés à un vétérinaire, ne sont plus limités. Ce décret permet aussi l'ouverture aux capitaux hors de la profession vétérinaire.

Les groupements, appartenant à des vétérinaires ou des investisseurs, ne cessent de se développer depuis, partageant la profession. Le cabinet d'analyses Phylum prévoit que 40 % des cliniques et 50 % des vétérinaires canins appartiendront à un groupe d'ici 2025 (Figure 28). De nombreux praticiens dénoncent la gestion de ces chaînes par des investisseurs étrangers et craignent la disparition des structures indépendantes et ainsi la perte d'une certaine liberté dans l'exercice de la profession.

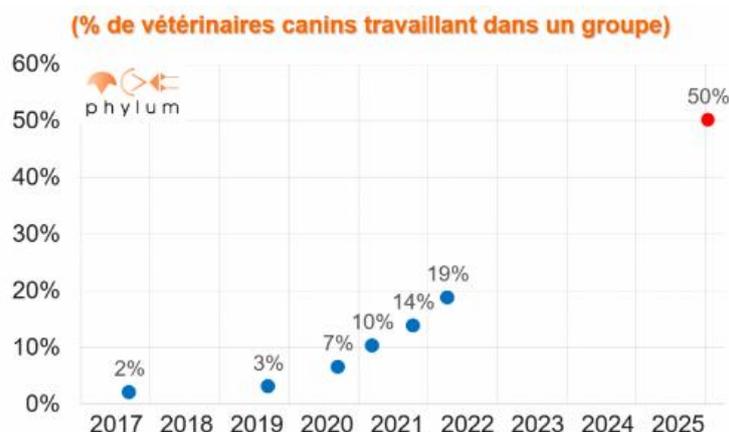


Figure 29 : Proportion de vétérinaires canins travaillant dans un groupe (Source : Phylum, 2022)

Le monde autour de la profession vétérinaire a beaucoup évolué et l'exercice n'est plus le même que quelques années auparavant. La société actuelle n'a plus les mêmes considérations et les mêmes attentes, notamment en termes de bien-être animal. Le développement des végans, la création d'associations telles que L214 prouvent que les mentalités changent vis-à-vis de l'éthique animale. Bien sûr, la réalité du dérèglement climatique est indéniable et doit nous faire repenser notre façon d'exercer en tant que vétérinaire. D'autre part, la mondialisation et l'intensification des échanges internationaux ont fait croître les risques sanitaires. Certaines maladies animales, parfois zoonotiques, peuvent menacer la santé publique. Nombreux sont les pathogènes communs à l'homme et aux animaux, d'où la nécessité d'une approche plus globale de la médecine. C'est le principe du concept One health / une seule santé. Apparu en 2004 et renforcé par les crises sanitaires de la vache folle, de l'influenza aviaire, ou du COVID, ce concept vise à rapprocher les santé humaine, animale et végétale et où le vétérinaire détient un rôle primordial (36).

6) Mise en évidence d'une crise de la profession

Le métier de vétérinaire fait partie de ces professions qui font rêver les enfants et fait naître des vocations. Or depuis quelques années, il semble que ce soit une profession parfois trop idéalisée dont la réalité est bien différente. Il règne comme un malaise au sein du monde vétérinaire, nous verrons que les jeunes vétérinaires se découragent plus tôt, les praticiens abandonnent la clientèle, les campagnes se vident. Nous sommes confrontés à une profession en grande souffrance.

a) Désertification rurale

La profession vétérinaire connaît depuis plusieurs années une courbe démographique particulièrement inquiétante dans les zones rurales. La Figure 20 montre de nombreux départements, surtout ruraux, touchés par une baisse du nombre de vétérinaires. Cela concerne majoritairement l'activité AR mais touche aussi celle dédiée aux AC. Malgré les efforts du CNOV et de la DGAL, ces zones restent encore à définir car beaucoup de jeunes vétérinaires considèrent Limoges, Montpellier ou Tours comme des zones rurales (37).

Certaines structures vétérinaires arrêtent leur activité rurale, souvent pour des raisons humaines ou financières, ce qui amène les confrères restants à agrandir leur secteur d'activité parcourant parfois plus d'une heure, pour rejoindre une ferme et ce surtout la nuit. Le métier de vétérinaire rural ne semble plus séduire, les jeunes vétérinaires sont de moins en moins issus du milieu rural, de moins en moins fils ou fille d'éleveurs. On note une baisse de presque 450 diplômés en 5 ans parmi les vétérinaires déclarant une activité AR pure (19). Beaucoup de facteurs peuvent intervenir dans la réticence des jeunes confrères à se lancer dans un emploi en rurale : le contact parfois dangereux avec les animaux d'élevage, le caractère physique de l'activité, le travail seul, la détresse psychologique et économique de certains éleveurs qui sont pour la plupart de plus en plus performants et exigeants. La féminisation de la profession peut influencer sur ce phénomène. Les femmes étant souvent plus prévoyantes sur le long terme, elles privilégient des postes urbains et se tournent sans doute moins vers la ruralité. De plus, l'importance croissante accordée par les nouvelles générations à la vie privée semble difficilement compatible avec les astreintes et les kilomètres parcourus.

Certains éleveurs se retrouvent donc sans vétérinaires et arrêtent leur activité car il n'existe pas d'éleveurs sans vétérinaire. C'est un réel enjeu pour l'Etat et notamment le ministère de l'agriculture et de l'alimentation car cette désertification représente une menace pour l'agriculture en France, pour la santé animale, donc humaine, mais aussi pour la vitalité des territoires ruraux. C'est pourquoi le gouvernement met en place des mesures censées contrer ce phénomène préoccupant. La publication d'un décret le 5 mai 2020 autorise la télé médecine à titre expérimental pendant un an et demi afin de limiter les déplacements des vétérinaires en milieu rural (38).

Le dispositif de stage en tutorat semble avoir porté ses fruits et les étudiants concernés semblent plus susceptibles de s'installer en milieu rural. Ce pourquoi le gouvernement maintient son soutien à ce système et aux collectivités. Un accord prévoit une gratification de 4 points conventionnels par mois par salarié tuteuré durant la durée du stage (37). De plus, les collectivités territoriales sont dorénavant autorisées à fournir des aides financières aux praticiens et aux étudiants qui s'engagent à travailler auprès des animaux d'élevage dans certaines zones rurales concernées par l'arrêté du 9 novembre 2021 (39). D'autre part, le SNVEL a créé STAGEVET, un site où tous les vétérinaires apparaissent, afin de faire rencontrer praticiens et étudiants pour que ces derniers accumulent les stages en clientèle notamment en zone rurale. En faisant découvrir des structures et des territoires ruraux, ce système peut amener certains étudiants à y retourner, notamment pour un premier emploi (37).

b) Affaiblissement du maillage vétérinaire

Cette notion récurrente dans les problématiques de la profession, est intimement liée à celle de désertification rurale. Cet affaiblissement du maillage vétérinaire en France représente un risque économique et sanitaire pour les filières. C'est la principale préoccupation des autorités concernant le monde vétérinaire ce qui justifie les aides destinées étudiants et aux vétérinaires qui œuvrent par leur travail au service de la santé publique et permettent la permanence et la continuité des soins aux animaux de production dans des zones données. Le but étant de renforcer le maillage vétérinaire français de manière pérenne dans les territoires ruraux (37).

c) Mutation de la profession et des structures

Le monde actuel est marqué par de grandes mutations économiques, sociologiques et technologiques. Le développement des NBIC (nanotechnologies, biotechnologies, informatique, sciences cognitives) impacte déjà profondément le milieu vétérinaire. Le développement de la e-santé, l'importance des réseaux sociaux et d'internet dans la réputation des structures, montrent l'influence croissante du numérique dans le milieu vétérinaire. S'ils souhaitent rester attractifs, proposer des soins et services de qualité, qui répondent aux nouvelles attentes sociétales, les vétérinaires doivent s'adapter à ces changements, malgré l'investissement financier et temporel que cela requiert. Beaucoup d'autres facteurs transforment la manière d'appréhender le métier, tels que l'urbanisation, les mutations de l'agriculture, les changements de la démographie animale, la considération croissante de la cause animale, l'image nouvelle des vétérinaires (40).

D'autres profondes mutations, plus internes au métier, impactent fortement notre profession, comme la féminisation des vétérinaires, les clivages générationnels quant aux attentes du métier, les structures vétérinaires qui s'agrandissent et s'organisent en réseaux en menaçant l'indépendance propre à l'exercice en libéral (41).

d) Indépendance des vétérinaires

Comme vu précédemment, depuis quelques années, on assiste à l'émergence de capitaux non vétérinaires, souvent étrangers, regroupant des établissements de soins vétérinaires sous une même gouvernance. Malgré les enjeux la mettant à mal, notre profession reste, de nos jours, florissante et intéresse les investisseurs. Les vétérinaires partant à la retraite ou ceux n'ayant pas d'autre solution de revente sont souvent les plus susceptibles de vendre leur affaire aux groupements, les offres de rachat défiant souvent toute concurrence (42).

Certains vétérinaires s'inquiètent de l'impact d'un tel phénomène sur l'indépendance des structures vétérinaires et aimeraient que les jeunes soient davantage sensibilisés à cet enjeu. En effet, il semble que les étudiants ne soient pas très renseignés sur l'enjeu des groupements de cliniques et sur l'indépendance

des structures. Cependant, dans l'étude de Vetfuturs de 2017, les jeunes semblent encore exprimer une réticence vis-à-vis des « corporates », mais en effet, elle semble être en train de se diluer (33).

L'indépendance que prônent les cliniciens réside principalement dans la possibilité pour un vétérinaire de se questionner constamment quant à sa pratique en faisant abstraction des considérations étrangères au soin des animaux. Certains vétérinaires craignent que les groupements fassent prévaloir les intérêts financiers d'un tiers à la profession au détriment des vétérinaires, de leur prise de décision, de leur liberté d'action, et ainsi du travail qu'ils exercent (43).

e) Difficultés de recrutement

i) Constat

Vétérinaire est un métier qui attire les jeunes, en partie car la formation offre beaucoup de débouchés. La profession est sous forte tension quant aux ressources humaines disponibles, ceci affecte les différentes filières et de nombreuses régions. De telle sorte que les étudiants se voient démarchés avant même leur sortie d'école. D'après Marine Slove, la cofondatrice de Vétojob, aujourd'hui appelé Témavet, pour espérer combler la demande d'embauches vétérinaires il faudrait doubler les étudiants sortant d'école (44).

En effet environ un quart des diplômés ne travaillent pas en clientèle après leurs études et sont de ce fait « hors recrutement » et d'autres jeunes praticiens se désintéressent vite de l'exercice en clientèle. Les changements sociétaux, et les facteurs de la désertification rurale évoqués plus haut influent aussi grandement sur le recrutement (45). De nombreuses structures vétérinaires font face à cette difficulté de recrutement mettant souvent plus d'un an pour recruter un nouveau vétérinaire, n'en trouvant parfois aucun. Bien que ce soit particulièrement vrai en rurale, d'où l'arrêt de l'activité dans certaines structures mixtes, ce phénomène affecte désormais également l'activité canine. Ainsi on note la décroissance du nombre de vétos actifs quelques années après l'école, phénomène qui semble corrélé à un décalage entre la réalité et l'image que les jeunes ont de la profession (44).

ii) Conflit générationnel

Les problèmes de recrutement s'expliquent selon plusieurs axes. L'un d'entre étant un clivage net entre les générations. Le Tableau I ci-dessous regroupe les caractéristiques des différentes générations expliquant certains désaccords.

Tableau I : Caractéristiques des générations X Y et Z

Génération X (nés entre 1966 et 1976)	Génération Y (nés entre 1977 et 1994)	Génération Z nés entre 1995 et 2012
<ul style="list-style-type: none"> - Enfance marquée par des événements modifiant leur rapport au travail : - Ffin des 30 gorieuses, début de la crise du chômage, guerre froide - Premiers ordinateurs - Pessimisme 	<ul style="list-style-type: none"> - Me Me Me generation - Ont utilisé très tot internet - Téléphones mobiles et ordinateurs personnels - Ont toujours vécu dans un monde en crise - Ont participé à la prise de conscience écologique 	<ul style="list-style-type: none"> - Digital natives : n'ont jamais connu le monde san internet (Google, Youtube, réseaux sociaux...) - Smartphones - Crise financière, sanitaire, et chômage - Collaborative - Sensible aux inégalités et à l'écologie - Progressiste - En quête de sens et de repères - Anxieuse - Tournée vers l'auto-apprentissage et l'entrepeunariat
Partagent des valeurs communes : quête de sens, importance du partage et de la collabration, omniprésence d'internet		

Ce tableau trace des généralités mais oriente la réflexion sur les différences entre générations, responsables en partie des difficultés de recrutement. Les nouvelles générations ont besoin de repères, c'est une génération anxieuse qui cherche un effet de fédération, avec malgré tout cette envie d'être considéré en tant qu'individu. Ainsi recherche-t-elle des conditions favorables, des rémunérations et des avantages justes, une croissance par la confiance, un développement individuel pour se projeter professionnellement dans le futur. Le besoin d'un apprentissage continu marque cette génération, le besoin de participer aux réflexions et aux décisions mais surtout de se sentir impliqué. Ils font preuve globalement de flexibilité d'esprit et organisationnelle et ont besoin de feedback lorsqu'ils travaillent à plusieurs. Enfin, ils s'épanouissent lorsqu'ils ont la liberté d'être, afin de cocréer, coorganiser, co-fonctionner (44).

Au sein des employeurs, faisant plutôt partie de la génération Y, certains verbatims fréquents reviennent. On entend souvent que les jeunes sont moins travailleurs, qu'ils ne veulent plus faire de garde, qu'ils sont trop exigeants sur le salaire comparé à leur compétences et expériences, qu'ils veulent rester salariés et ne plus s'associer, qu'ils manquent de confiance et prolongent trop leurs études par des diplômes complémentaires. En bref que les jeunes sont moins motivés qu'avant or qu'il semble que c'est avant tout le crash des générations qui amène à de tels constats (44).

iii) Tendence au salariat

L'atlas démographique de l'Ordre des vétérinaires met en lumière la proportion croissante de salariés au sein de la profession vétérinaire (19). Il semble en effet que les praticiens, surtout les plus jeunes, soient de moins en moins enclins à s'associer. Plusieurs facteurs peuvent entrer en jeu, comme un manque de confiance en soi en sortie d'école, un manque de compétences sur la gestion d'une structure ou de ressources humaines.

En effet, l'étude menée par le département qualité de l'école de Lyon laisse croire que les étudiants manquent d'informations sur la gestion et le management en entreprise (Annexe 1). Il semble que nombre d'étudiants soient mal informés sur les statuts possibles des vétérinaires (collaborateur libéral,

associé, salarié). Ainsi, le statut de salarié est rassurant pour les jeunes confrères, en comparaison de celui d'associé qui leur semble parfois moins favorable (44).

De plus, il y a une dizaine d'années, les offres de salariat n'étaient pas aussi nombreuses qu'aujourd'hui et les praticiens imaginaient donc très tôt l'association. De nos jours les offres affluent notamment avec l'émergence des « corporates » qui vont encourager le développement du salariat.

Enfin, les nouvelles générations font preuve d'une remise en question sociétale globale de tous les modèles, notamment de la famille ou de l'entreprise. La peur de l'association peut alors venir d'un manque d'alignement entre leur vision de l'entreprise et leurs valeurs personnelles vis-à-vis de l'organisation des entreprises vétérinaires actuelles (44).

iv) Profils des candidats et stratégie de recrutement

Le conflit générationnel dont nous venons de parler joue un rôle central dans la crise du recrutement. Nous aborderons plus loin les autres facteurs pouvant notamment amener les vétérinaires fuir l'exercice en clientèle. Pour les recruteurs, il est essentiel de comprendre les profils des jeunes diplômés pour répondre à leurs attentes. En postulant lors d'un emploi beaucoup de facteurs entrent en compte, comme l'ambiance de travail, la région, le type d'activité, le travail en équipe, le management, les spécialités de la structure, la répartition du temps de travail, les gardes, le salaire, les équipements de la structure... Les employeurs ne peuvent pas agir sur certains de ces leviers mais peuvent repenser leurs entreprises et leur accueil du candidat pour répondre à ses attentes, notamment en comprenant les besoins des jeunes de collaboration, d'égalité, de progrès et d'apprentissage, d'investissement personnel, de réassurance (46).

Un autre aspect de la nouvelle génération, est la volonté de choisir ses contraintes. D'après l'étude Vetfutur de 2017, 88% des répondants se dit prêts à assurer des gardes. En revanche l'importance de leur vie personnelle, et leur anxiété font qu'il est plus difficile pour eux de subir leur planning et leurs gardes. Ce n'est donc pas que les jeunes ne veulent plus faire de gardes mais qu'ils préfèrent choisir leurs contraintes, non les subir (33). La recherche profonde de sens caractérise également les nouvelles générations. Bien que le métier de vétérinaire soit beaucoup plus porteur de sens que nombre d'autres professions, notamment par son rôle dans le concept One Health, les dernières générations se disent en manque de sens. Cette perte de sens peut venir du décalage entre cette vision idéalisée du grand public et la réalité du métier, des attentes très fortes après des études longues et sacrificielles, du surmenage pendant les études et dans les premières expériences professionnelles, pouvant parfois mener au burn-out. Encore une fois, pour trouver du sens, ils ont profondément besoin de s'engager dans les sujets qui les intéressent (44).

Enfin, bien qu'une rémunération attractive puisse jouer en la faveur d'un employeur, sous réserve qu'il puisse l'offrir, le salaire semble loin d'arriver en tête des motivations pour les jeunes confrères (44). Comme expliqué plus haut, la génération Z a tendance à être plus sensibles aux inégalités salariales et professionnelles, donc aux répartitions des richesses en entreprise et à la transparence des salaires.

v) Désinscriptions du tableau de l'Ordre

Ces chiffres a particulièrement fait parler d'eux ces derniers temps. On estime que 30 % des jeunes professionnels praticiens sortent du tableau de l'Ordre Vétérinaire dans les cinq ans suivant leur sortie de l'école.

Le nombre de vétérinaires sortants du tableau de l'Ordre augmente depuis plus de dix ans, et beaucoup de praticiens concernés sont loin de la retraite. Sur les cinq dernières années, c'est en moyenne 755 désinscriptions par an et près d'un demi des désinscrits a moins de 40 ans. L'année 2021 ne fait pas exception et les chiffres inquiètent la profession. Cette année-là, 697 vétérinaires sont sortis du tableau et cela représente 1.6 % de plus qu'en 2020 (Figure 30). L'âge moyen de ces vétérinaires de 44,7 ans (Figure 31) (19).

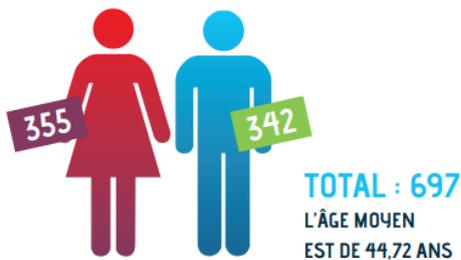


Figure 30 : Effectif des vétérinaires désinscrits en 2021 (19)

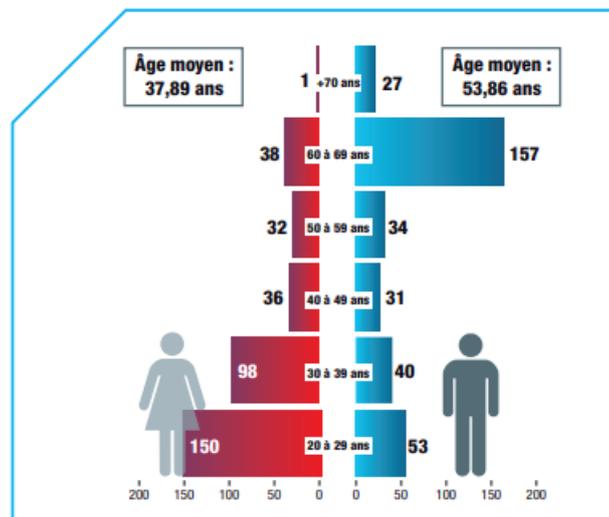


Figure 31 : Pyramide des âges des vétérinaires désinscrits du tableau de l'Ordre en 2021 (19)

7) Le vétérinaire, un professionnel de la santé à part

Les vétérinaires et les médecins, malgré leur partage la compétence de soigner. En revanche le médecin des animaux ne profite pas de la même considération que son homologue en santé humaine. Dépendant du ministère de l'alimentation et de l'agriculture, ils sont largement isolés et ignorés des professions dépendantes du ministère des soins. Ainsi, bien que faisant partie des seize professions libérales réglementées et organisées en un Ordre professionnel, les vétérinaires ne sont pas admis dans la famille des professions de santé. Et ceci, en dépit de la considération du vétérinaire dans le principe One Health. Sans compter que les praticiens soutiennent la pyramide des professionnels de la santé avec les salaires les plus bas (47).

8) Mal être des praticiens en clientèle

a) Praticiens en détresse

i) Constat

La profession vétérinaire est touchée par un taux de burn-out et d'idéations suicidaires particulièrement haut. On estime qu'il y aurait de trois à quatre fois plus de risques de suicides dans notre profession que dans le reste de la population. La proportion de personnes mettant fin à leurs jours est, elle, deux fois plus élevée chez les vétérinaires que dans les autres professions de la santé, qui sont pourtant elles aussi réputées pour leur mal-être global. En revanche, s'il existe un nombre certains d'études et publications sur la santé des médecins ou des infirmières, rares sont celles concernant les vétérinaires (48).

Les chiffres sont malheureusement alarmants. On estime que 4,7% des 20 000 vétérinaires exerçant en France ont déjà tenté de se suicider. C'est dans ce contexte que l'Ordre des vétérinaires et Vétos-Entraide lancent en 2019 une étude sur la santé psychologique des vétérinaires français, le but étant d'évaluer la prévalence des burn-outs et les idéations suicidaires au sein de la profession vétérinaire (48). L'association Vétos-Entraide, fondée dans le but de répondre ou de prévenir le mal être des vétérinaires, dispose d'une plateforme d'écoute pour les vétérinaires en souffrance et reçoit quotidiennement des appels de détresse. Les profils des appelants sont variés mais ce sont fréquemment de jeunes vétérinaires travaillant en canine. L'association a pu remarquer qu'il était difficile pour les vétérinaires d'admettre qu'ils ont besoin d'aide. La profession, malgré sa féminisation, semble encore inondée de valeurs masculines. C'est un métier dans lequel on doit endurer sans montrer de signes de faiblesse (49).

ii) Burn-out

Le burn-out, aussi appelé épuisement professionnel est caractérisé d'une part par un épuisement émotionnel avec perte de motivation pour son travail et d'autre part par le développement de cynisme qui réfère à une vision négative globale que ce soit envers le travail et les collègues. Ce sentiment amène à des attitudes et comportements négatifs, parfois insensibles. Ces deux paramètres sont significativement plus élevés chez les vétérinaires que dans la population générale, ce qui peut expliquer le taux élevé de burn-out au sein la profession (48). Par exemple, l'épuisement émotionnel des vétérinaires est 1,5 fois supérieur à celui de la population générale et même 1,2 fois supérieur à celui des agriculteurs. Les femmes sont encore davantage touchées. L'épuisement émotionnel est significativement plus élevé chez les femmes et le cynisme plus élevé chez les hommes. Ceci peut être lié à la charge mentale forte qu'elles supportent, en alliant, souvent plus que les hommes, investissement professionnel et personnel étant donné leur rôle dans les tâches domestiques et auprès de leurs enfants (48). Il semble également qu'elles subissent malheureusement encore certaines pressions psychosociales, faisant face à des stéréotypes sexistes (50). Ce phénomène leur demande parfois de prouver davantage leurs compétences que ne devrait le faire un homme (48).

Pour ce qui est des différents statuts, ce sont les vétérinaires salariés qui subissent l'épuisement émotionnel et le cynisme les plus forts. Le manque de reconnaissance et la problématique de leur rémunération étant souvent à l'origine d'un tel phénomène et de relations conflictuelles, notamment avec les libéraux.

Enfin, le burn-out est bien souvent associé à une mauvaise hygiène de vie, qui peut aggraver les symptômes dépressifs mais aussi augmenter les troubles somatiques dont beaucoup de vétérinaires souffrent. C'est en effet plus de la moitié des vétérinaires qui témoignent de douleurs dorsales. Beaucoup d'autres, surtout les femmes, rapportent des nausées et des douleurs gastriques (48).

iii) Idéations suicidaires

La revue de l'Ordre rapporte que près d'un quart des 3 244 vétérinaires ayant répondu avoue avoir eu des idéations suicidaires au cours des 12 derniers mois. Il s'avère que les vétérinaires ont un rapport très particulier à la mort et l'accès aux molécules d'euthanasie peut amener les praticiens à penser plus rapidement à mettre fin à leurs jours (Figure 32) (50).

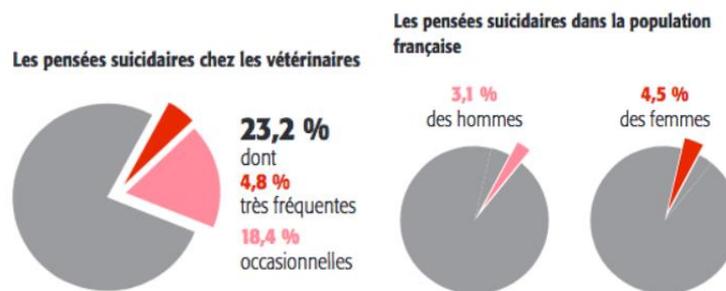


Figure 32 : Pourcentage de vétérinaires ayant eu des pensées suicidaires comparée à la population française (50)

Dans nos sociétés, mais encore plus dans le monde vétérinaire qui est fondé sur des valeurs de masculinité, le suicide est souvent considéré comme un aveu de faiblesse. C'est une remise en question d'un modèle de personne sachant mobiliser ses ressources internes face aux difficultés de la vie et du travail. Ainsi la grande majorité des répondants confie avoir refusé de parler à des collègues ou de consulter un médecin lorsqu'ils ont pensé au suicide. L'introspection de la souffrance, des idées noires, et la relative facilité de mise en œuvre d'un suicide, explique que beaucoup de praticiens passent à l'acte (48). C'est ainsi, après une vague de suicides parmi des confrères américains en 2014, que sont apparus les hashtags et les groupes de soutien « Not One More Vet » (pas d'autres vétérinaires) sur les réseaux.

b) Difficultés du métier

Les vétérinaires sont nombreux à avoir choisi le métier par vocation, notamment pour sa diversité. Cet aspect de la profession s'avère être un avantage en même temps qu'un inconvénient. Le vétérinaire est polyvalent, il est médecin, chirurgien, dentiste, dermatologue, imageur mais aussi entrepreneur,

manager... En plus de porter de nombreuses casquettes, un vétérinaire doit faire face aux difficultés que peuvent représenter la relation client, le soin d'un animal (maladie, souffrance, mort), les enjeux éthiques, l'euthanasie, les relations commerciales, la facturation, la gestion financière et celle des conflits (48).

iv) Clientèle :

C'est un sujet récurrent lorsque l'on aborde les aspects difficiles du métier. Le praticien a tout autant, si ce n'est plus, affaire au propriétaire qu'à l'animal. Nous avons vu que les attentes sociétales ont évolué avec les années. Ainsi, les praticiens subissent davantage l'impatience, le manque de confiance et de reconnaissance, parfois même la violence des clients. Les incivilités et les agressions allant de pair avec une clientèle de plus en plus exigeante (48). Le nombre d'agressions, d'insultes, de menaces, de coups de la clientèle a explosé de 75% entre 2018 et 2021 (49). Le vétérinaire doit donc absorber tant qu'il le peut le stress, la tristesse ou la colère des propriétaires car c'est la vie de l'animal qui est en jeu. Or la profession est très axée sur la technique, le diagnostic au détriment de la gestion de l'humain notamment via la communication non violente.

v) Rémunération

La rémunération des vétérinaires est souvent une source de grande frustration. Il existe un sentiment fort de manque de reconnaissance vis-à-vis de ce qui a été investi en termes d'années d'études, de compétences, d'heures de travail, d'énergie. Le déséquilibre entre les attentes des jeunes praticiens en termes de salaire et la réalité du secteur est un facteur majeur de d'insatisfaction au travail et contribue ainsi à l'émergence de burn-out (48).

vi) Stresseurs

Plusieurs « stresseurs » ou facteurs de stress professionnels principaux ont été mis en évidence concernant les vétérinaires (Figure 33).

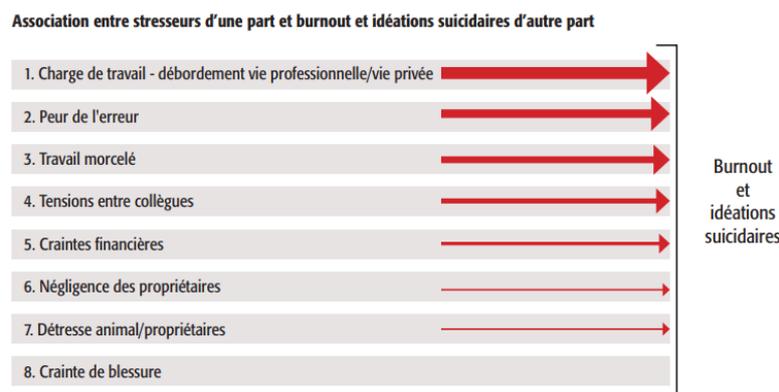


Figure 33 : Association entre les stresseurs et leur importance dans les burn-out et les idéations suicidaires (51)

- **Charge de travail**

C'est le paramètre le plus souvent associé à l'épuisement professionnel et aux idéations suicidaires. En effet, le métier de praticien requiert une grande disponibilité. Les journées sont longues et beaucoup de vétérinaires effectuent des gardes de nuit et de weekends ou passent beaucoup de temps sur la route, surtout en milieu rural. Un tiers des vétérinaires dénonce un rythme de travail trop soutenu, des plannings trop chargés nuisant à la qualité du travail effectué, et détériorant l'estime de soi. Ainsi, que l'investissement professionnel soit volontaire ou contraint, il crée un conflit entre sphère professionnelle et sphère privée des vétérinaires, qui se retrouvent vides d'énergie pour s'investir auprès de leurs proches. Après une journée éprouvante, il est parfois difficile pour les praticiens de ne pas être irritables, ceci pouvant créer des tensions professionnelles ou personnelles, ou augmentant le risque de rupture voire de divorce (48).

De plus, le travail ne se limite pas qu'au soin des animaux. A cela s'ajoute un lourd travail administratif, surtout pour les associés et les collaborateurs libéraux (49). Beaucoup d'entre eux admettent ramener ce travail à la maison quand le rythme de la journée ne leur a pas permis de le faire. De plus, un certain nombre de libéraux rapportent avoir manqué de cours sur la gestion d'une structure, le management d'une équipe, la gestion des conflits, lors de leur formation en école. Apprendre ces aspects à posteriori est anxiogène et chronophage et participe de la charge de travail élevée (48).

Au total, 37.6% des vétérinaires, pensent avoir un rapport de dépendance toxique pour leur travail. Pour décrire une telle addiction, on utilise le terme « workaholism », qui concerne donc plus d'un tiers des vétérinaires (48). Cet anglicisme décrit « un besoin incontrôlable de travailler sans s'arrêter ». Il concerne un individu qui travaille beaucoup, compulsivement et qui ne peut pas se détacher de son activité professionnelle et ce, même hors des horaires de travail. Un grand nombre de vétérinaires témoignent ne jamais pouvoir décrocher vraiment du travail, des cas cliniques, penser à autre chose même rentrés chez eux, ou bien se former sur leurs temps de repos et ramener du travail à la maison. Un tel phénomène met non seulement à risque la santé physique et psychologique de la personne, la prédisposant au burn-out, mais aussi son entourage.

- **Peur de l'erreur :**

Ce sentiment assez spécifique des vétérinaires, surtout les plus jeunes. Cette crainte d'une erreur ou d'un oubli multiplié par le nombre de cas quotidien est vecteur de stress pour les praticiens. Certains craignent parfois aussi le poids du jugement de leur confrères envers leur prise en charge ou leurs compétences. Comme vu précédemment, ce sentiment est encore plus marqué chez les femmes, surtout en rurale (50), (51).

- **Travail morcelé :**

Exercer en tant que praticien implique d'être interrompu fréquemment dans son travail notamment par les urgences, le téléphone, les collègues, les auxiliaires, ou les clients. Cette fragmentation du travail agit au détriment de l'efficacité professionnelle du vétérinaire qui mettra plusieurs minutes à se reconcentrer et pourrait, de ce fait, faire des erreurs ou des oublis (48).

- **Tensions avec collègues :**

Le fait de travailler en équipe peut générer des tensions entre collègues, parfois des conflits qui peuvent devenir très nuisibles, notamment entre associés. Comme vu précédemment, les patrons dénoncent un manque de formation au management d'équipe, crucial dans de telles situations. De nombreux salariés se plaignent de relations conflictuelles avec la hiérarchie, de la contrainte de plannings imposés, d'une certaine inhibition de l'initiative, de comportements irrespectueux envers eux ou les ASV, d'un sentiment d'être exploités et, encore, une fois, de ce manque de reconnaissance (48).

Ces tensions sont délétères au bien être des vétérinaires et peuvent amener des confrères à devenir plus cyniques, à des épisodes de dépression, voire au burn-out ou à des idéations de suicide.

- **Inquiétudes et pressions financières :**

Le côté financier est un enjeu qui fait partie du quotidien des vétérinaires. Les structures et le matériel nécessaires à un travail de qualité sont onéreux et doivent être compensés par des recettes suffisantes. Or contrairement aux frais médicaux humains, les frais vétérinaires ne sont pas remboursés, excepté dans certains cas pour les propriétaires assurés. Ainsi, il est souvent difficile pour les praticiens de présenter une facture valorisant correctement leurs actes mais qui paraît élevée pour la plupart des propriétaires. La situation est source de stress car il s'agit pour les vétérinaires de fournir le meilleur des services possibles en facturant à prix réduit. Etant donné que les propriétaires n'ont aucune notion du prix des soins, l'image que la population se fait des vétérinaires est ruinée par l'argent. Les conflits avec la clientèle, agressions ou incivilités, se révèlent d'ailleurs très fréquemment liés à des problématiques financières (48).

- **Négligence et maltraitance :**

Certains propriétaires peuvent faire preuve de négligence envers leur animal par exemple en leur donnant à manger des denrées néfastes à leur santé à court ou long terme ou en préférant ne pas vacciner ou vermifuger plutôt que de payer ces actes. Les vétérinaires sont aussi fréquemment témoins de maltraitance et il leur est parfois compliqué de signaler de tels comportements notamment face à un chien mordeur ou en fonction du profil de propriétaire (éleveur en détresse, client agressif...). Enfin il n'est pas rare de faire face à une demande d'euthanasie de convenance, conflit déontologique complexe à prendre en charge pour les praticiens (48).

- **Détresse animal / propriétaire :** nous avons abordé ce cas dans le paragraphe dédié à la clientèle.

- **Crainte de blessures :**

Ce dernier stresser est assez spécifique aux vétérinaires car le travail avec les animaux implique le risque de morsures, griffures. Les activités équine et rurale sont notamment particulièrement à risque étant donné le contact avec les chevaux et les vaches, parfois peu manipulés et dont la force excède de loin celle de l'homme (48).

Ces considérations omniprésentes dans le monde vétérinaire ne s'arrêtent pas aux praticiens et les burn-out, les idéations suicidaires et certains stressseurs affectent les vétérinaires jusque dans les écoles françaises.

9) Mal être étudiant

Des milliers d'étudiants essaient chaque année d'intégrer une des ENVF, c'est une formation très attractive. Pourtant, d'après une étude menée en 2018 par l'IVSA sur la souffrance des étudiants pendant le cursus en 2018, il règne, au sein même de nos écoles, un grand mal être. Les réponses de 620 élèves ont été analysées par Vétos-Entraide et mettent en évidence différents facteurs de stress dont certains rappellent ce que nous venons de voir, tels l'impression d'incompétence, la charge et les conditions de travail (52). Une série d'articles ont récemment été publiés par le journal Le Monde et montrent l'intérêt croissant porté à la santé mentale des étudiants (50)(53)(54).

a) Santé mentale

Même si deux tiers des étudiants affirment se sentir bien dans leur cursus, le reste d'entre eux a le sentiment de ne pas bien gérer ses études et est sujet à beaucoup de stress.

Sur une échelle de 1 à 6, plus de la moitié des étudiants ressentent un stress global de 4 ou plus. Les femmes témoignent d'un niveau de stress supérieur aux hommes. D'autre part, si l'on pourrait s'attendre à voir le stress moyen diminuer au cours du cursus, dû à l'acclimatation des étudiants à l'école et à leur entourage, c'est le phénomène inverse qui est observé : le niveau de stress en école augmente avec les années. Il en va de même pour la fatigue ressentie qui semble particulièrement marquée pour les deux dernières années (A5 et A6). Toujours sur une échelle de 1 à 6, environ la moitié des répondants évoque une fatigue globale de 5 ou 6 durant leur cursus (Figure 34). Or il est établi que la fatigue est corrélée au stress, à l'anxiété, et à la dépression (52).

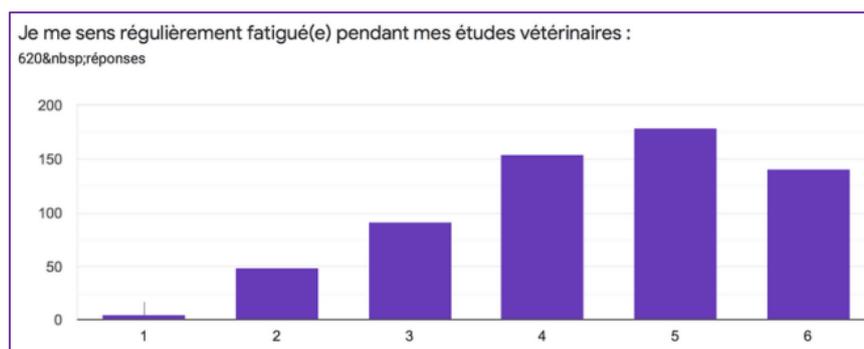


Figure 34 : Estimation de leur fatigue par les étudiants vétérinaire (52)

Par ailleurs, les problématiques de burn-out, d'épuisement physique mental et émotionnel sont désormais récurrentes dans la sphère étudiante, se caractérisant par des épisodes anxieux, des difficultés de concentration ou de mémorisation, de l'irritabilité, une perte de motivation, des douleurs somatiques... Beaucoup d'étudiants vétérinaires sont affectés par des troubles psychopathologiques.

Presque 40% d'entre eux sont ou ont été victimes de dépression majeure, c'est-à-dire un épisode d'au moins deux semaines caractérisé par une humeur dépressive avec perte d'intérêt et parfois d'autres symptômes. Mais au même titre que les praticiens, rares sont les étudiants qui osent s'exprimer ouvertement (52).

De telles données sont préoccupantes car il est établi que des individus présentant une mauvaise santé psychologique ont des résultats universitaires moindres et cela risquant de compromettre leurs performances professionnelles futures (55).

b) Conditions et charge de travail

Une enquête de 2022 menée par la Synergie des vétérinaires de Toulouse met en évidence la corrélation entre les burn-out et le surmenage en école. En effet sur près de 300 répondants, environ 50% expriment un épuisement physique, mental et émotionnel majoritairement dû à la charge de travail, au stress et au manque de sommeil (53). La surcharge de travail semble ressentie tant dans les premières années, par l'apprentissages des enseignements théoriques, que par la suite au sein des cliniques.

i) Travail personnel et vie étudiante

Beaucoup d'étudiants se sentent sur-sollicités et font part de la difficulté d'être loin de leur famille, de concilier leurs cours, leur travail personnel et leurs jobs étudiants. Le travail étudiant se fait souvent au détriment des loisirs, de la création de liens sociaux et d'investissements associatifs qui permettent pourtant un plus grand équilibre mental, en limitant la solitude des individus. Ce sont aussi de bons moyens pour les étudiants de développer leur esprit de collaboration et de travail en équipe, utiles pour leurs futurs emplois.

Ainsi, un temps de travail étudiant modéré peut favoriser une moindre tristesse, diminuer les idéations suicidaires, booster l'enthousiasme et la confiance des élèves en leur futur mais aussi augmenter les chances de réussite universitaire (52).

ii) Enseignements théoriques et examens

Le temps de travail moyen en dehors des périodes de révisions est de 28 heures par semaine et de plus de 53h en période de partiels. On estime qu'à partir de 45 heures hebdomadaires, des troubles psychologiques apparaissent. Les périodes de révisions restent courtes et peu fréquentes, donc la tolérance des étudiants y est plus élevée et il faudrait qu'ils dépassent 70 heures hebdomadaires pour atteindre le même état psychologique (56).

Nous le verrons plus tard, mais en ENV, la proportion d'élèves assistant à tous les cours magistraux est particulièrement faible. Plusieurs facteurs peuvent entrer en jeu. Devoir assurer un job étudiant est fortement corrélé à une faible présence aux cours magistraux. Or c'est indispensable pour un grand

nombre d'entre eux. On note de plus, que la plupart des étudiants, après leurs années de lycée mais surtout de prépa, s'avouent désabusés de la théorie (56), (57).

Le niveau de détail exigé en ENV est parfois pointé du doigt par les étudiants et la profession. En effet, de telles attentes augmentent sensiblement la charge de travail étudiante sans réelle vertu pédagogique (58). Les étudiants accumulent une grande quantité de connaissances en peu de temps mais disent en oublier une grosse partie dès les semaines suivantes. Les études menées sur la santé psychologique des étudiants vétérinaires indiquent qu'il est préférable de promouvoir la qualité et la pertinence des enseignements, plutôt que la quantité de travail personnel, de présence et de connaissances engrangées. De plus, la plus grande partie des étudiants seront amenés à travailler en tant que généralistes et non spécialistes, ce qui remet en question l'utilité d'un grand niveau de détail (56).

iii) Cliniques

Depuis 2018, les écoles vétérinaires ont modifié l'organisation des cliniques et les emplois du temps des étudiants, qui semblent mieux vivre leurs rotations cliniques en 2022 que quatre ans auparavant. Malgré tout, presque un quart des étudiants affirment encore mal voire très mal vivre cette période du cursus (59).

Ils dénoncent notamment une charge de travail trop élevée pendant les rotations. En moyenne, cette charge de travail représente plus de 51 heures de travail hebdomadaire. Elle dépasse donc de trois heures le cadre légal de 48h défini par l'organisation mondiale du travail. Pour certains élèves, l'écart en est encore plus marqué car 15 % d'entre eux réalisent plus de 60 heures par semaine et parmi les A6 (anciens cinquième année) 8% travaillent plus de 70h. De plus, aucune convention n'est mise en place pour encadrer le travail en clinique et ce vide juridique laisse libre cours aux dérives et aux abus pouvant conduire à de lourdes conséquences psychologiques (59).

La charge de travail lors des cliniques est d'ailleurs décriée au sein des quatre ENVF, causant un stress marqué, des premières expériences négatives ainsi qu'une pression mentale voire physique. De manière globale, les étudiants regrettent le manque de latitude décisionnelle. Ils se sentent exploités et souvent utilisés comme de petites mains lors des cliniques ce qui ne les place pas dans une posture d'apprentissage et participe de leur mal être en rotations. Bien sûr, il existe des disparités entre les quatre écoles mais aussi d'un enseignement clinique à l'autre. Par exemple, c'est dans l'école de Lyon que les rotations semblent être le moins bien vécues par les étudiants et ce malgré un temps de travail inférieur à l'école de Maison Alfort. Cela laisse penser que ce sont certaines des rotations cliniques, particulièrement exigeantes, qui marquent psychologiquement les élèves. En effet, certaines rotations plus que d'autres, sont particulièrement redoutées par le nombre d'heures de présence requises et limitant parfois les étudiants de subvenir à leurs besoins fondamentaux tels que manger, dormir correctement ou même se rendre aux toilettes (59).

Il semble que l'épuisement professionnel commence dès les années d'écoles. Les dernières années d'études semblent ainsi générer de la tristesse, des idées noires voire mener au burn-out mais aussi étioiler l'enthousiasme, la motivation, la confiance en soi et en l'avenir des étudiants qui vont parfois jusqu'à se médicaliser avec des anxiolytiques ou des antidépresseurs (59). L'exigence des études et les conditions de travail en cliniques potentialise la crainte de devenir un « mauvais vétérinaire » et de ne pas s'épanouir leur future vie professionnelle (60).

c) Relations avec le corps enseignant et le personnel

Dans ce contexte les écoles et les équipes pédagogiques jouent un rôle central. Il apparaît que les étudiants nécessitent d'être réassurés, accompagnés mais aussi entendus dans leurs incertitudes (60). Mais les étudiants évoquent un manque de soutien de la part des encadrants. Presque trois quarts des élèves craint de demander de l'aide au personnel. Et plus de la moitié trouve que ni les enseignants ni les cliniciens ne les traitent avec respect ou se préoccupent de leur bien-être. Or les rapports humains semblent très importants pour les étudiants et sont corrélés avec un meilleur vécu des enseignements cliniques. La relation avec les enseignants est donc primordiale dans la motivation des élèves à aborder la pratique (57).

d) La volonté d'allier pratique et théorie

Les étudiants n'ayant pas commencé les rotations sont dans l'ensemble très impatients de commencer la pratique. Plus de 90% des élèves, peu importe leur promotion, évoque un manque de pratique, même ceux ayant déjà intégré les cliniques. Ce manque de pratique est corrélé à une diminution de l'assiduité aux cours magistraux. En effet cette désaffection aux cours magistraux en école vétérinaire est particulièrement élevée. Un peu moins de la moitié des étudiants ne suivent que peu de cours ou ne les suivent pas du tout. Cela peut être dû à plusieurs facteurs dont la lassitude de la théorie des étudiants, la frustration de ce manque de pratique, la perte de sens dans les cours magistraux notamment à cause par le niveau de détail ou le manque de lien avec la réalité de l'exercice en tant que praticien (57).

Malgré cela, on remarque que cette impatience de pratiquer diminue quand la promotion de l'étudiant augmente. En effet, les contacts avec les autres étudiants notamment ceux de promotion supérieure contribue à une certaine appréhension à laquelle s'ajoute quelques fois des premières expériences en cliniques décevante en termes de pratique (57).

e) Estime de soi et incertitudes quant à l'avenir,

Comme nous l'avons vu plus haut l'estime de soi joue un rôle important la motivation au travail et dans le cadre des études, les élèves doivent trouver du sens dans leur enseignement afin de maintenir leur motivation.

iv) Estime de soi et syndrome de l'imposteur

Le niveau d'exigence ressenti lors des études vétérinaires impacte négativement l'estime de soi des élèves. Seulement 22% des étudiants considèrent leur niveau académique supérieur à la moyenne ce qui révèle ce sentiment de manque de confiance en ses compétences et connaissance (61). Ces résultats sont très faibles comparés à ceux obtenus en école d'ingénieurs ou de commerce.

Je considère mon niveau académique à l'école vétérinaire :
620 réponses

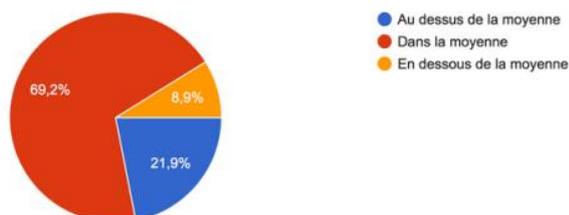


Figure 35 : Estimation de leur niveau académique par les étudiants vétérinaires (61)

Ces résultats sont inquiétants car certaines études établissent un lien fort entre estime de soi et réussite scolaire (62).

Le Syndrome de l'imposteur est un terme fréquemment employé pour qualifier les étudiants et jeunes vétérinaires et ce syndrome peut être source d'un grand mal être. Il s'agit du fait de douter de la légitimité de son statut, d'une impression de duper les autres assortis d'une crainte que son incompetence soit démasquée. Les individus, incapables de s'attribuer une réussite, placent leur réussite non sur le compte de leur mérite mais sur celui de la chance par exemple. Il ne s'agit donc pas juste un manque de confiance mais bien d'une vision erronée de la réalité (63). Sans doute plus touchées par les stéréotypes, les femmes sont plus fortement affectées par cette dévalorisation permanente. Lors des Assises de la parité 2021 les chiffres révèlent que 75% pour femmes en sont victimes contre 50% des hommes. Il semble pourtant paradoxal que ce scepticisme de sa propre valeur touche tant les vétérinaires qui accumulent les succès, d'abord de la réussite d'un parcours scolaire, puis d'un concours très sélectif, et d'études réputées exigeantes. Ce syndrome est pourtant bien présent dans les écoles mais également au sein de la profession, surtout chez les jeunes diplômés (64).

v) Incertitudes quant aux études et à l'avenir professionnel

En 2022, le pourcentage d'étudiants ayant envisagé souvent ou quelques fois de mettre un terme à ses études vétérinaires s'élève à 15,4%. C'est un chiffre relativement élevé lorsqu'on considère le nombre d'élèves évoquant une vocation et l'investissement requis pour intégrer les écoles vétérinaires (60).

J'ai déjà envisagé d'arrêter mes études vétérinaires:
620 réponses

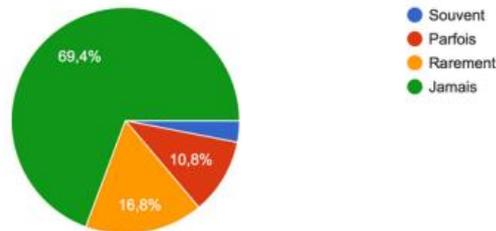


Figure 36 : Estimation du nombre d'étudiants vétérinaires ayant songé à arrêter leur études (30)

Si un certain nombre d'élèves arrive à remettre en question leur études après avoir tant investi tant d'énergie et de travail, et ce même lorsqu'ils arrivent en fin de cursus, c'est que la pression qu'ils ressentent est considérable et qu'ils ont épuisé leurs ressources pour y faire face. Ce n'est pas innocent si les étudiants vivant le plus mal les rotations cliniques soient aussi ceux qui imaginent le plus souvent arrêter les études vétérinaires (60).

Cet abandon des étudiants est une problématique de taille pour le gouvernement, les écoles et la profession car les pertes se font à tous les niveaux : les parents qui ont souvent investis de l'argent dans les études de leurs enfants, l'état pour qui la formation des jeunes vétérinaires coûte cher, l'étudiant qui endure le sentiment d'échec, les encadrants qui se sont investis, mais aussi la profession qui perd des ressources humaines précieuses dans le contexte actuel.

De plus, la façon dont les jeunes diplômés ont vécu leurs années d'école peut causer une mauvaise acclimatation au monde du travail et amener à des interruptions précoces de carrière. Les étudiants craignent de ne pas être de « bons vétérinaires ». En effet, plus de la moitié des étudiants s'inquiètent souvent d'être des « mauvais vétérinaires » et 90 % des élèves ne se sentent pas à la hauteur (60).

De plus, la pression, la fatigue, le stress et la charge de travail que les étudiants endurent durant leur cursus modifie leur tolérance à ce mode de travail et ils ne souhaitent pas reproduire ce schéma dans leurs expériences professionnelles.

10) Formation vétérinaire en inadéquation avec les besoins de la profession

a) Sélections des profils

La méthode de sélection des candidats pour intégrer les ENVF est controversée au sein de la profession. En effet, certains affirment que le mal être dont est secoué le monde vétérinaire pourrait être lié à une mauvaise sélection de profils dès les classes préparatoires, avec sélection de « zèbres », aussi appelés HP pour Haut Potentiel. Le terme « zèbre », introduit par la psychologue Jeanne Siaud-Facchi, est utilisé pour qualifier les surdoués, HPE ou HPI. Les zèbres sont réputés pour être des êtres difficiles

à apprivoiser, pour se camoufler dans leur environnement tout en se détachant de ce dernier par leurs rayures caractéristiques. Ce terme surligne la différence des HP vis-à-vis de fonctionnement cognitif différent de celui de la majorité de la population (65).

Les classes préparatoires sélectionnent en effet les étudiants sur leur capacité et rapidité de travail et d'apprentissage mais aussi sur leur polyvalence et non sur leur connaissance de la profession. Les vétérinaires sont donc des individus aux capacités intellectuelles élevées, perfectionnistes mais ils sont souvent dotés d'une personnalité sensible avec cet attrait pour le soin de patients « non verbaux ». Disposant d'une puissance de travail particulièrement élevée, les HP s'épanouissent lorsque leur courbe d'apprentissage est exponentielle, ce qui peut être mis en lien avec l'augmentation des spécialisations. En effet, les zèbres sont des hyperactifs cérébraux, dont le cerveau est en mouvement constant. Leur soif d'apprentissage et leur curiosité intellectuelle les amènent à s'ennuyer facilement s'ils ne sont pas suffisamment stimulés (65).

b) Augmentation des spécialistes au détriment des généralistes

On note depuis quelques années une augmentation des spécialisations au détriment de la pratique généraliste. En effet, environ 12% des étudiants se voient se spécialiser après leur cursus de base et ce chiffre est plus élevé qu'au sein des vétérinaires actuels (33). Or nombre de praticiens dénoncent cette tendance à la spécialisation car ce ne sont pas les profils les plus recherchés et cette perte de profils généralistes participe de la crise du recrutement. Ce phénomène peut être dû à plusieurs facteurs, comme la volonté de se maintenir dans un contexte d'apprentissage comme nous venons de le voir, ou la faible estime de soi qui poussent les étudiants à continuer leur formation ou bien dans l'espoir d'une meilleure rémunération.

Les causes du mal-être des étudiants vétérinaires et des praticiens sont multiples y compris sociétales et générationnelles, mais une part de la responsabilité revient aux écoles et à la profession, qui devraient œuvrer à diminuer cette souffrance pour prévenir le mal être des vétérinaires à venir.

PARTIE 2 : ENQUÊTE AUPRÈS DES PRATICIENS, DES JEUNES DIPLÔMÉS ET ÉTUDIANTS VÉTÉRINAIRES EN FIN DE CURSUS

I) Objectifs

L'objectif global de cette enquête est de faire un état des lieux du ressenti des étudiants et des praticiens vétérinaires de l'adéquation de formation en ENV à l'exercice actuel de la pratique en libéral. Il s'agit de mettre en lumière cette perception selon différents axes, notamment les stages et les premières expériences professionnelles en structure de soin.

Ainsi, cette enquête est constituée de deux questionnaires l'un pour les praticiens, visant à évaluer d'une part leur ressenti du niveau global des étudiants et jeunes diplômés en fonction de leur année d'étude, d'autre part leur perception de la formation et de son adéquation avec la réalité du métier en tant que praticien, mais aussi leur vision quant à l'importance des stages. Un deuxième questionnaire, destiné aux étudiants en fin de cursus et aux jeunes diplômés vise à évaluer leur perception de leur propre niveau académique et pratique, ce qu'ils imaginent pour leur pratique future mais surtout leur appréciation de la formation et de sa cohérence avec un exercice futur en libéral.

II) Matériel et méthodes

1) Participants :

Un des questionnaires est destiné aux étudiants vétérinaires des quatre ENVF en A5 et A6 (anciens 4ème et 5ème année) et jeunes diplômés jusqu'à 5 ans après l'obtention de leur thèse. Les étudiants vétérinaires étudiants à l'étranger, qu'ils soient français ou non, sont exclus de l'étude ainsi que les étudiants des années précédentes (A1 à A4) car ne possédant pas assez de recul sur les années de formation et l'apprentissage clinique.

L'autre questionnaire intéresse les praticiens exerçants en tant que praticiens, indifféremment de leur filière d'exercice et de leur école d'origine mais ayant obtenu leur thèse il y a plus de 5 ans. Les vétérinaires travaillant en GDS, recherche, conseil ou autre filière, sans exercer en tant que praticiens, sont de ce fait exclus de l'étude.

L'objectif était d'obtenir le plus grand nombre de réponses possible pour une meilleure représentativité de l'échantillon. La constitution de cet échantillon s'est faite selon une méthode non-probabiliste, par volontariat, car il était impossible d'obtenir une liste exhaustive pour contacter les quelques 20 000 vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre.

2) Conception du questionnaire :

La conception des questionnaires a été réalisée sur une période de 2 mois de septembre à novembre 2022 avec la collaboration du Pr T.BURONFOSSE et le Pr J.L. CADORE. Le pôle qualité de VetAgroSup Lyon a aussi apporté son aide dans la conception des questionnaires grâce à leur expérience dans la création des sondages de compétences diffusés chaque année aux étudiants.

Les questionnaires sont organisés selon les mêmes sous parties de manière logique et cohérente avec dans un premier temps des questions démographiques de base suivies de questions plus spécifiques aux expériences professionnelles et à la formation. Selon le type de question et de réponse attendues, des questions ouvertes, à choix multiples, ou des échelles de Likert sont utilisées. Dans les échelles de Likert, les possibilités de réponses étaient paires afin d'encourager une prise de position et limiter les réponses moyennes. Les deux sondages étaient présentés aux répondants à l'aide du texte suivant :

« Bonjour, je suis en dernière année (A6) sur le campus vétérinaire de Lyon et je réalise ma thèse sur l'adéquation de la formation vétérinaire française à l'exercice de la profession en libéral. Mon étude est basée sur deux questionnaires anonymes : un pour les étudiants vétérinaires et les jeunes diplômés (jusqu'à 5 ans après le passage de la thèse) et un à destination des praticiens exerçant depuis plus longtemps en libéral.

Le but est d'apporter des éléments d'amélioration à la formation vétérinaire, pour répondre aux nouveaux enjeux auquel fait face la profession. Plus les réponses seront nombreuses plus les questionnaires seront représentatifs, alors chacune de vos réponses est précieuse !

Normalement cela prend moins de 10 min de compléter le questionnaire. Les réponses des praticiens sont particulièrement importantes, de par leur implication comme maître de stage, collègue de jeunes diplômés ou employeurs.

👉 Questionnaire pour les étudiants et les jeunes diplômés (≤ 5 ans post thèse) :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeOKqodcnprnN4fdO4QLfkSasoT5w74Usu3rLLJp6VFw3YTUg/viewform?usp=pp_url

👉 Questionnaire pour les praticiens en libéral (> 5 ans post-thèse) :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfXEEXquildb4_6m3O4JMoAEj3D-zQpudy_HuxocJGioQ5rDw/viewform?usp=pp_url »

3) Contenu du questionnaire :

Les deux questionnaires s'axent selon plusieurs grandes parties : l'identification du répondant, les stages, les premières expériences professionnelles telles que les remplacements et enfin la formation en tant que telle. Le questionnaire praticiens et le questionnaire étudiants et jeunes diplômés sont disponibles en Annexe 6 et 7.

L'identification du répondant se veut succincte et suffit à établir d'une part l'école d'origine, le projet professionnel, l'année d'étude ou d'obtention de la thèse pour les étudiants et jeunes diplômés et d'autre part le lieu, la structure et la filière d'exercice pour les praticiens. Dans un but éthique, les répondants sont avertis de l'anonymat de leur réponse, aucune coordonnée ni adresse e-mail n'étant collectée. Le choix a également été fait de ne pas collecter le sexe des répondants. La collecte d'information quant au nom, prénom, nom de structure d'exercice ou sexe du répondant n'a pas non plus été réalisée car jugée non pertinente à l'interprétation des résultats. Les questionnaires répondent ainsi aux exigences réglementaires du règlement général de protection des données (RGPD).

La rubrique sur les stages s'interroge sur l'importance de ces derniers tant pour les étudiants que pour les praticiens, leur durée idéale ou les modalités qu'il serait intéressant de modifier. La partie suivante intéresse les premières expériences professionnelles en structure de soin. Il s'agit notamment des remplacements ou premiers emplois pour lesquels le but est d'évaluer le niveau de confiance des étudiants et jeunes diplômés de leur compétences théoriques et techniques et l'appréciation qu'en font les praticiens travaillant avec eux.

Une courte partie du questionnaire praticien intéresse les stratégies d'embauche et vise à identifier les profils recherchés et les attentes vis-à-vis d'un nouveau collègue.

Vient ensuite une série de questions à propos de la formation, qui se résume à 5 questions dans le questionnaire praticiens mais qui est bien plus conséquent dans le second questionnaire. Près de 20 questions interrogent les étudiants et jeunes diplômés sur leur perception de leur cursus, le bagage de compétences qu'il leur a apporté, la répartition pratique et théorique de la formation, le travail en clinique. Une question commune aux deux questionnaires interroge les répondants sur le lien possible entre la formation et les abandons précoces croissants de la pratique en clientèle. Dans les questionnaires, en fonction du besoin d'un type de résultats, les questions sont à choix unique, à choix multiple, à réponse libre mais aussi sous forme d'échelle permettant de modérer sa réponse d'un extrême à l'autre, par exemple allant de « Non satisfaisant » à « Très satisfaisant ». Certaines questions ont été rendues obligatoires, et d'autres non car pouvant ne pas concerner tous les répondants. Les questions obligatoires sont assorties d'un astérisque rouge. Contrairement au questionnaire de compétences réalisé au sein de l'école vétérinaire de Lyon par le département qualité, les questions ne s'axent pas sur des spécialités en particulier comme l'équine, la neurologie ou encore la médecine interne, le but n'étant pas de pointer du doigt une discipline enseignée au sein des écoles mais de mettre en lumière un ressenti global.

Le sondage destiné aux praticiens est constitué de 27 questions nécessitant en moyenne 7 minutes pour être complété. Quant au questionnaire « étudiants et jeunes diplômés », il comporte 38 questions dont le temps de réponse estimé est de 10 minutes.

4) Validation du questionnaire :

Afin de vérifier la validité et la cohérence des questionnaires, plusieurs entrevues ont été réalisées avec les deux assesseurs de thèse tout au long de leur conception. Afin d'assurer la compréhensibilité, et de couvrir d'éventuels oublis, les questionnaires ont aussi été partagés, avant diffusion, à un petit échantillon d'une dizaine d'étudiants en A5 et A6, ainsi qu'à 6 praticiens dont trois exerçant en canine, une en mixte et deux en rurale. Cela a permis de réaliser les derniers ajustements nécessaires, notamment vérifier que les questionnaires s'adressaient tant à la pratique canine, qu'équine ou rurale. Il a aussi fallu rajouter quelques options de réponse dans les questions à choix unique pour l'adapter à tout type de répondant.

5) Procédure de collecte de données :

Les questionnaires ont été administrés en ligne grâce à la plateforme Google Forms, spécialisée dans la réalisation de formulaires et d'enquêtes, particulièrement lisibles. Ce logiciel gratuit, complet mais intuitif, permet une diffusion facile et il fonctionne très bien sur mobile pour les répondants.

Les deux questionnaires ont été diffusés à partir du 7 janvier 2023. Les « mailing-lists » des étudiants des quatre écoles vétérinaires françaises et le groupe Facebook « Etudiants vétos France » ont permis de diffuser largement le questionnaire étudiant et jeunes diplômés. Trois relances ont été faites par mail et deux par le groupe Facebook. Peu après la diffusion via ces deux modalités, l'administrateur des réseaux de VêtoFocus a proposé de diffuser les formulaires sur la rubrique Management de leur site et de partager le lien des questionnaires sur leur page Facebook. La Dépêche vétérinaire s'est également proposée de joindre le lien des sondages dans leur newsletter. De même que l'Association des Anciens Elèves de l'école de Lyon (AEE-ENVL). Cela a permis de joindre de nombreux praticiens et jeunes diplômés. D'autre part, lors du Salon de l'agriculture se déroulant du 25 février au 5 mars 2023, un flyer affichant les QR codes des sondages a été diffusé pour les vétérinaires présents. Davantage de praticiens ruraux ont répondu au questionnaire grâce à sa diffusion au sein du GTV Sud-Ouest. Enfin, de nombreux jeunes diplômés ont été contacté par mail grâce à une liste exhaustive des étudiants vétérinaires lyonnais ayant obtenu leur thèse dans les 5 dernières années. La collecte des données s'est arrêtée le 20 Juin 2023, les relances ne permettant plus de mobiliser d'autres réponses.

III) Résultats :

À l'arrêt de collecte des données, le questionnaire « Etudiants et jeunes diplômés » a permis de recueillir 468 réponses. Après analyse des répondants, 29 réponses ont été retirées car ne répondant pas au cadre de l'étude. En effet, 23 réponses concernaient des étudiants ayant réalisé leurs études à

l'étranger : Belgique, Roumanie, Espagne ou Hongrie. Il y avait également 6 réponses d'étudiants de A3 ou A4 (respectivement ancienne 2^{ème} année et 3^{ème} année) c'est-à-dire d'étudiants n'ayant pas initié leurs cycles de formation par la clinique. L'analyse du questionnaire « Etudiants et jeunes diplômés » porte donc sur 439 réponses.

Le questionnaire « praticiens » a recueilli 390 répondants. Deux réponses au questionnaire ont été retirées car ces vétérinaires n'exerçaient pas une activité en clientèle. L'analyse des réponses couvre donc 388 réponses.

1) Questionnaire « praticiens »

a) Etude de l'échantillon

Par les modalités de diffusion du questionnaire, la population répondante n'a pas été ciblée. Les moyens utilisés visaient à toucher le plus grand nombre de praticiens en espérant obtenir une bonne répartition géographique et toucher l'ensemble des activités cliniques vétérinaires. Sur les 20197 vétérinaires inscrits à l'Ordre des Vétérinaires, les 388 réponses représentent 1.92% de la profession.

b) Identification des répondants

- Structure d'exercice :

La plupart des répondants (67%) travaille en clinique vétérinaire (Figure 37). Un peu plus d'un quart sont quant à eux en exercice au sein d'un cabinet vétérinaire. Presque 4% des praticiens sont en itinérance. La représentation des CHV est assez faible avec seulement 2.1% des individus. Les praticiens faisant du domicile représentent 0.5% et d'autres pratiques sont regroupées dans « Autres » (exemple : dispensaire vétérinaire).

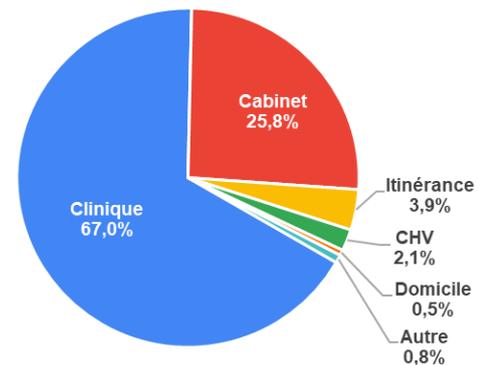


Figure 37 : Nombre de praticiens par ESV

Pour étudier la représentativité de l'échantillon par rapport à l'effectif des praticiens, la comparaison aurait été à faire avec le nombre de praticiens exerçant dans chaque type d'ESV. Or, c'est une information qui n'est pas disponible dans les données en ligne de l'Ordre des vétérinaires. L'information fournie ne concerne que le nombre d'ESV classés par type (Figure 38) (19). Le pourcentage de cliniques vétérinaires se rapproche de celui obtenu dans le questionnaire de thèse. En revanche, il apparaît que le questionnaire a moins touché les cabinets vétérinaires puisqu'ils représentent seulement un quart des répondants alors que ces structures regroupent 42% des ESV. A contrario, on observe un nombre plus important de réponse dans les CHV puisque 2,1% des réponses émanent de ces structures alors qu'elles représentent 0.2% des ESV. Cela peut s'expliquer par un nombre plus important d'individus travaillant dans les cliniques et les CHV. Etant donné le grand nombre de vétérinaires dans ces derniers, plus de

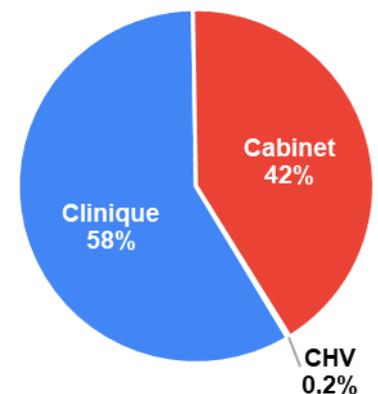


Figure 38 : Nombre et type d'ESV (Selon l'ONDPV 2022)

réponses auraient pu être attendues. Leur intérêt pour les jeunes ainsi que leurs impressions quant à leur formation auraient très certainement été enrichissants. À l’opposé, la plus forte représentativité des cabinets et cliniques vétérinaires peut témoigner de la forte dépendance de ces structures envers les jeunes diplômés. En effet, leur organisation restreinte les rend très fortement dépendante de ces jeunes vétérinaires pour les remplacements et les gardes éventuelles.

- Activité d’exercice :

Parmi les praticiens ayant répondu, presque 60% travaillent auprès des animaux de compagnie exclusivement (Nouveaux Animaux de Compagnie compris), 4.1% travaillent en équine pure et 2.8% en rurale pure (Figure 39). Un peu plus d’un quart de l’effectif exerce en rurale animaux de compagnie et animaux de rente. D’autre part, &14% des répondants pratiquent dans les trois filières principales AC, AR et EQ. Les mixtes AC et EQ représentent 4.1% des sondés et les mixtes AR EQ 1.3%. Enfin 0.3% des répondants travaillent en faune sauvage.

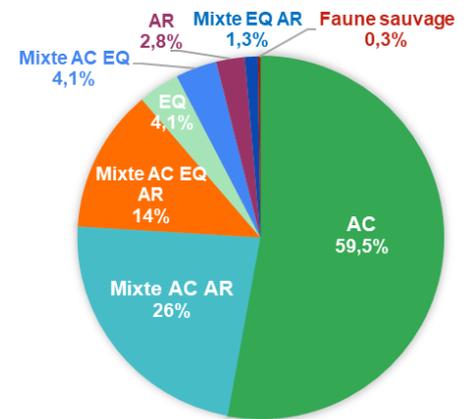


Figure 39 : Nombre de praticiens par activité d'exercice des praticiens (19)

S’il est difficile de comparer précisément cet échantillon à la cohorte nationale recensée par l’ODV car leurs catégories mixtes se basent sur la filière dominante de l’exercice des praticiens, nous avons néanmoins essayé de regrouper les répondants afin d’évaluer la représentativité de ces derniers. Un tableau de contingence est présenté en Annexe 5. Il rend compte de l’absence de représentativité des répondants en ce qui concerne leur type d’activité au risque α de 5%. Toutefois, on s’aperçoit que le questionnaire a raisonnablement bien touché les vétérinaires en activité canine (59.5 et 53.1%) et équine (4.1 et 3.4%). Par contre, la sur-représentation des activités rurales mixtes et surtout la sous-représentation des activités rurales pures fait perdre cette représentativité. Pour ces derniers, il est raisonnable d’envisager que leur modalité d’exercice n’est pas très appropriée pour répondre à un questionnaire. D’autant plus que le questionnaire a été diffusé en grande partie en hiver, période souvent chargée pour certains vétérinaires ruraux.

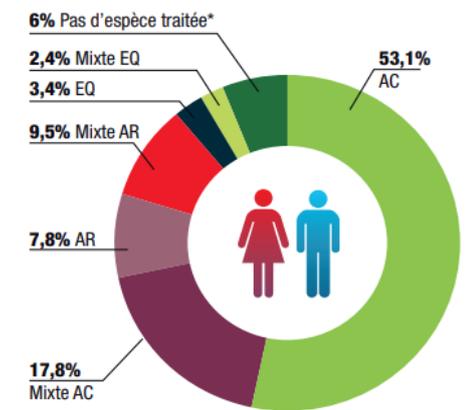


Figure 40 : Nombre de praticiens par activité d'exercice (ONDPV, 2022)

- Année d’obtention de la thèse :

Grâce à ce graphique on remarque que le questionnaire a atteint presque toutes les classes d’âge, même des praticiens ayant obtenu leur thèse il y a plus de 40 ans (0.5% des répondants) (Figure 41). La classe la plus représentée (32.5%) est celle des vétérinaires titulaires d’une thèse il y a 10-20 ans. Vient ensuite les praticiens ayant obtenu leur thèse entre 2022 et 2013 avec 30.4%. Environ 40 praticiens de cette catégorie ont obtenu leur thèse dans les 5 dernières années. Ils seraient donc normalement concernés par le questionnaire « étudiants et jeunes diplômés ». En revanche, la décision a été faite de conserver

leur réponse dans cette enquête ci, car ces individus étant des praticiens, leur réponse est importante dans ce questionnaire également. 23.2% des répondants sont titulaires d'une thèse depuis 20-30 ans et 13.4% depuis 30-40 ans.

Il est difficile, ici encore, de comparer ces données à la pyramide des âges de l'ONDPV 2022 car leur schéma se base sur l'âge des praticiens et non leur année d'obtention de thèse. Ce qu'il est intéressant de noter ici, est que le questionnaire a, à la fois, touché des vétérinaires en activité récente, que l'on peut juger comme plus à même d'évaluer l'importance de la formation actuelle des étudiants que des vétérinaires plus anciens que l'on peut pressentir comme plus à même d'être influencé par un contexte générationnel.

- **Durée d'exercice :**

Cette question recoupe en partie la précédente. Elle permettait de voir les praticiens n'ayant pas travaillé immédiatement après l'obtention de leur thèse ou ayant fait une pause dans leur carrière. On trouve ainsi les praticiens qui ont fait une pause représentent 12% de l'effectif (Figure 42). Le pourcentage le plus haut concerne les praticiens ayant travaillé pendant 15-30 ans (38%). Viennent ensuite ceux ayant exercé de 5 à 15 ans (34%) puis depuis plus de 30 ans (16%). Là encore, nous voyons que le questionnaire a atteint presque toute la cohorte d'âge d'exercice des praticiens vétérinaires français.

- **Région et département d'exercice :**

Cette question permet d'estimer la répartition géographique des répondants (Figure 43). On peut ainsi noter que le questionnaire a obtenu des réponses de praticiens de toutes les régions de France. Bien que l'effectif de répondants de certains départements comme le Cantal ou la Lozère soient nuls, la plupart des départements ont au moins un répondant. En dépit de cette satisfaction d'avoir couvert le territoire national, le tableau de contingence présenté en Annexe 5 ne permet pas de retenir l'hypothèse H_0 d'une bonne représentativité de géographie des répondants. Par exemple, les régions Rhône-Alpes ou Bourgogne Franche-Comté sont sur-représentées alors que d'autres, l'Ile-de France en première, n'ont obtenu que peu des réponses. En dépit de la non-représentativité des réponses obtenues quant à la localisation géographique du répondant, il apparaît que la modalité adoptée de diffusion du questionnaire est appropriée.

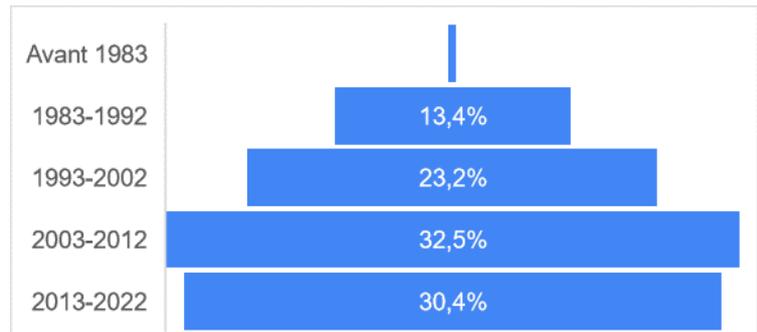


Figure 41 : Nombre de praticiens par année d'obtention de la thèse praticiens

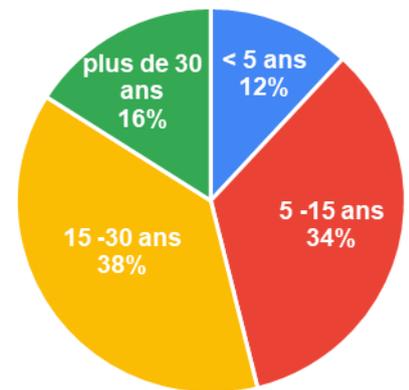


Figure 42 : Effectif des praticiens par durée d'exercice

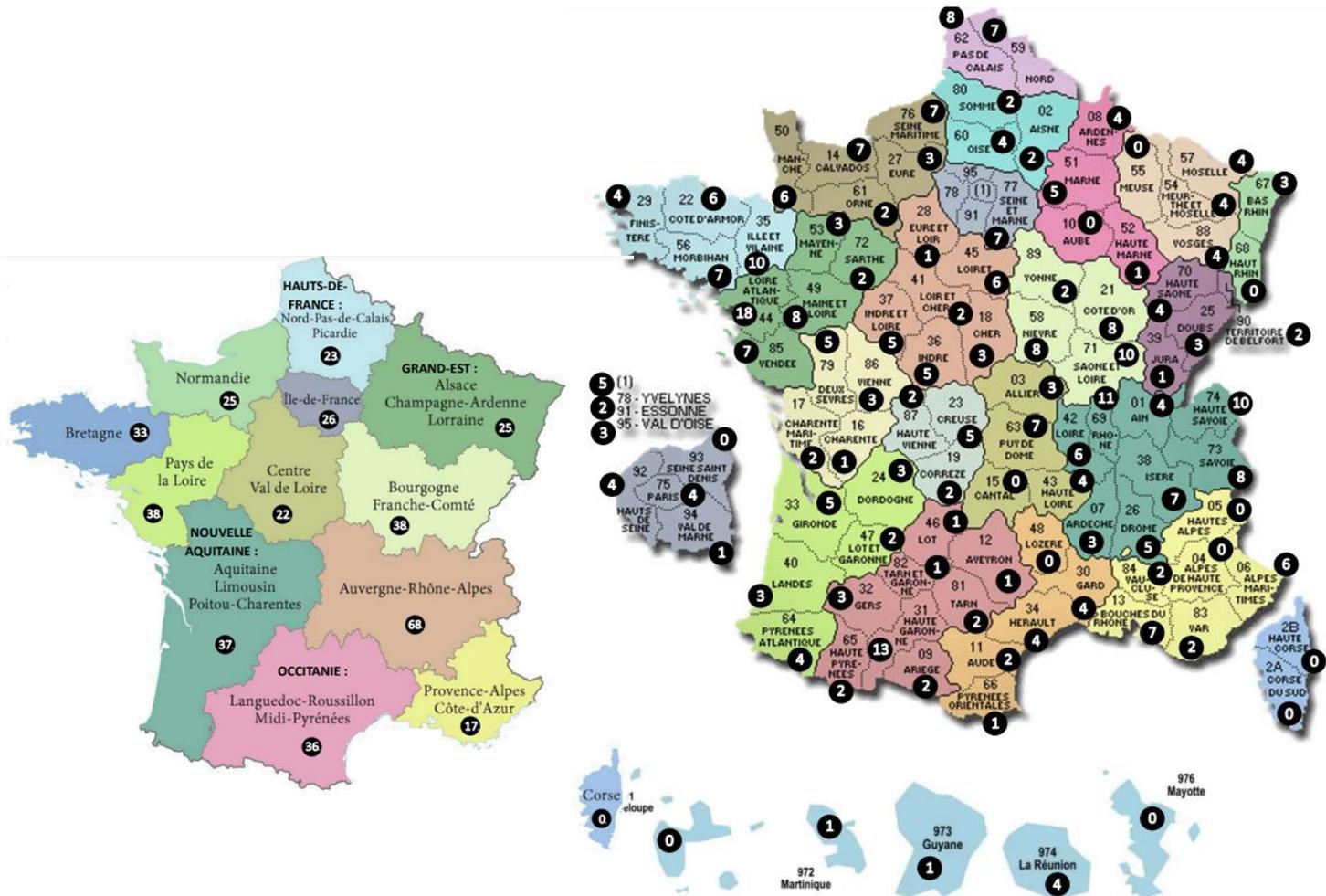


Figure 43 : Carte par régions et départements des lieux d'exercice des praticiens

c) Stages

- **Vous arrive-t-il d'accueillir des stagiaires étudiants en école vétérinaire ?**

On compte 63% des praticiens qui accueillent des stagiaires souvent ou occasionnellement des stagiaires au sein de leur structure alors que 37% n'en accueillent que peu ou pas du tout (Figure 44). La plupart des vétérinaires exerçant en clientèle reçoit des stagiaires étudiants d'écoles vétérinaires plus ou moins fréquemment. Il est raisonnable de considérer que cet accueil laisse sous-entendre le souhait fort d'implication de la profession dans la formation des jeunes vétérinaires. D'autant plus si l'on rapproche ce constat de la question suivante. Pour ceux ne recevant pas de stagiaires, il se peut que ce soit par manque de place ou de temps pour les accueillir correctement, mais aussi par manque de demande de la part des étudiants.

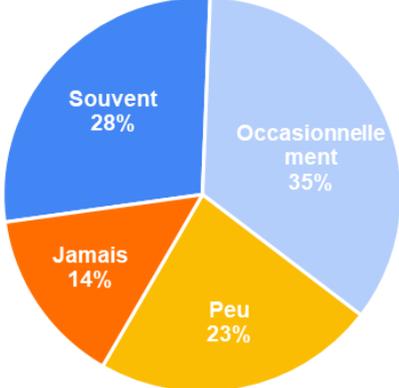


Figure 44 : Fréquence d'accueil de stagiaires par les praticiens

- **Si oui, en tant que maître de stage, comment estimeriez-vous votre importance dans la formation de l'étudiant ?**

La plupart des praticiens donnent des notes de 4 à 5 pour estimer l'importance des stages pour les étudiants vétérinaires (Figure 45). Ce sont globalement des notes plutôt hautes. Le maximum de réponses concerne la note de 4 avec 30.7% des répondants.

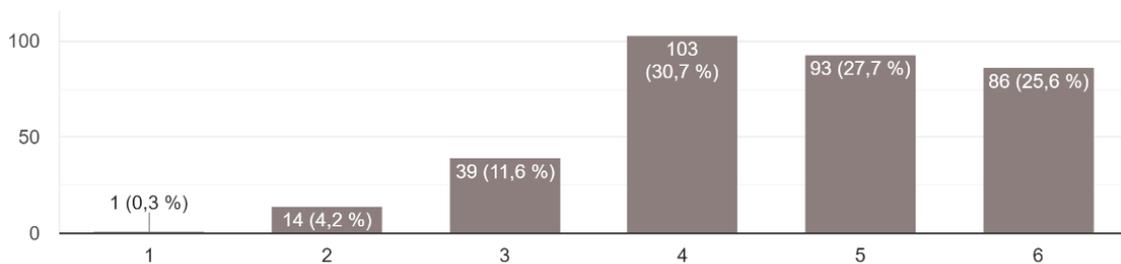


Figure 45 : Importance des stages selon les praticiens

Pour cette question, l'interprétation a été faite sous forme de Z-scores au même titre que les évaluations compétences mises en place à VetAgroSup Lyon pour l'accréditation AVMA. Pour l'interprétation, un Z-score supérieur à 4 est considéré « Satisfaisant » alors que s'il est inférieur à 2.5 il est jugé « Non satisfaisant » et la proposition sera sujette à discussion pour amélioration.

Explication Z-scores : Si la question propose six options, les Z-scores étant une note sur 5, les coefficients iront de 0.83 (= 5/6) à 5. Si la question a quatre options (exemple : Non satisfaisant / Plutôt non satisfaisant / Plutôt satisfaisant / Satisfaisant), les coefficients iront de 1.25 (=5/4) à 5. Pour obtenir un Z-score, qui est différent d'une moyenne : il faut faire la somme des coefficients attribués à chaque option multipliée par le pourcentage de répondants ayant choisi cette option.

Ainsi, dans le tableau suivant, la première ligne indique les coefficients accordés à chaque note. Les notes que peuvent choisir les sondés pour répondre à la question sont dans la deuxième ligne. La troisième ligne est dédiée au nombre de réponses par note donnée. La quatrième ligne regroupe les pourcentages correspondants à chaque note, calculés à partir du nombre de réponses par note. La cinquième ligne permet de faire des sommes des pourcentages de la ligne du dessus, si nécessaire pour l'interprétation. Enfin, la dernière ligne correspond au coefficient multiplié par le pourcentage de chaque note.

Dans le tableau II ci-dessous, on peut remarquer que le Z-score est moyen. Il est proche de 4 mais ne le dépasse pas. Les praticiens sont partagés quant à l'importance des stages. On note que 4.5% d'entre eux accorde les notes les plus basses à l'importance des stages dans la formation des jeunes. A l'inverse, plus de la moitié d'entre eux a tout de même donné les notes les plus hautes de 5 ou 6. Ainsi, les praticiens donnent globalement de l'importance aux stages bien que les notes ne soient pas assez fortes pour rendre le Z-score « Satisfaisant ».

Tableau II : Interprétation Z-score de l'importance des stages par les praticiens

COEFF	0,83	1,7	2,5	3,3	4,2	5		
Note	1	2	3	4	5	6	MOYENNE	4,0
Nb	1	14	39	103	93	86		
%	0,3	4,2	11,6	30,7	27,7	25,6	ZSCORE	3,82
	4,5				53,3			
%*COEFF	0,2	6,9	29,0	102,2	115,3	128,0		

$$\% = \frac{\text{Nb répondants}}{100} \times N \text{ (effectif total = 439)}$$

$$= \text{Coeff} \times \text{Pourcentage}$$

$$= \sum \text{coeff} \times \text{pourcentage}$$

Cette disparité peut paraître assez troublante dans la mesure où, comme nous venons de le voir, les vétérinaires praticiens acceptent pour la plupart des étudiants en stage et se sentent importants et engagés dans la formation des jeunes. Il apparaît donc raisonnable de penser que les vétérinaires restent convaincus par la nécessité d'apprentissage à l'école et/ou qu'ils ne peuvent pas apporter toutes les connaissances et éléments nécessaires à leur formation.

- Notez-vous une amélioration dans la motivation et l'implication des stagiaires en fonction de leur année d'étude ?

La motivation et/ou l'implication des étudiants en stage chez les praticiens pourrait être un frein à l'engagement de la profession ou à l'accueil des stagiaires. Ce manque d'intérêt apparent voire de désinvolture sont des remarques fréquemment entendues et rapportées par les vétérinaires. Cette étude d'opinion montre que seuls 1 vétérinaire sur 5 considère une amélioration de la motivation et de l'implication des stagiaires au fur et à mesure de leur cursus. Une nette majorité (77%) ne perçoit pas de changement net dans leur motivation alors qu'ils se rapprochent de plus en plus de l'exercice professionnel. Comme nous l'avons vu précédemment, cette perception ne peut pas être simplement expliquée par un contexte générationnel. Il est probablement réellement à craindre que la motivation des étudiants et des jeunes diplômés ne soit pas à la hauteur de l'attente de la profession.

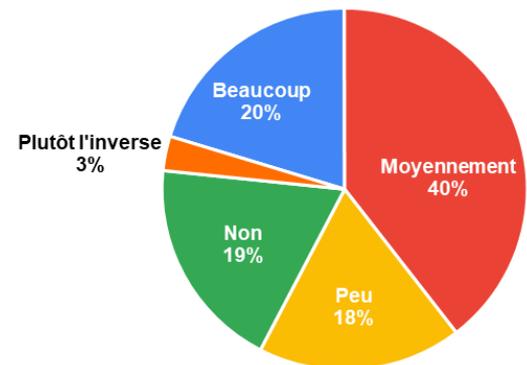


Figure 46 : Avis des praticiens sur l'amélioration de la motivation/implication des stagiaires

Un fait notable à relever est que près de 3% des vétérinaires trouvent une perte de motivation au fur et à mesure que l'étudiant progresse dans sa formation. Ce constat fait s'interroger sur la perception de l'activité professionnelle que peuvent avoir les étudiants à leur entrée à l'école qui peut être très éloignée de la réalité. Ainsi, l'appréciation de la motivation des étudiants par les praticiens est plutôt très moyenne, voire mauvaise, ce qui expliquerait les notes moyennes accordées à l'importance des stages si les praticiens ne trouvent pas les étudiants motivés. Ces réponses sont mises en relation plus bas avec la perception des étudiants de leur propre motivation.

- **Notez-vous une augmentation des compétences théoriques et techniques des stagiaires en fonction de leur année d'étude ?**

Dans la Figure 47 ci-contre, plus de la moitié des praticiens note une amélioration des compétences théoriques et techniques des stagiaires au cours de leur années d'école. Une part, qui peut sembler importante (34%) trouve que l'augmentation de leur qualification est plutôt moyenne. Plus de 1 vétérinaire sur 10 (13% des répondants) ne remarquent que peu ou pas de progression des étudiants voire qu'ils perdent en compétences avec les années. Même si l'on peut se satisfaire des 53% répondant « Beaucoup », ce constat apparaît quand même assez alarmant. Il est également à rapprocher de la faible motivation rapportée. En tout état de cause, il semble important d'identifier si c'est le manque de motivation et d'implication des étudiants dans leur formation qui est responsable de ce constat ou s'il s'agit réellement d'une inadéquation de la formation à l'activité professionnelle. Un élément de réponse peut être, comme nous le verrons plus tard, que les praticiens jugent en fait une progression comme insuffisante pour rendre les étudiants autonomes en sortie d'école.

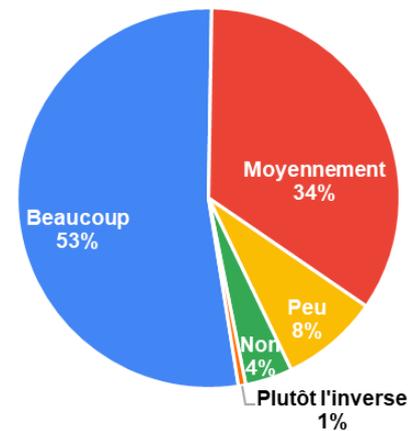


Figure 47 : Avis des praticiens sur l'augmentation des compétences théoriques et techniques des stagiaires

- **Estimez-vous que des stages en structure de soin vétérinaire de 1 à 2 semaines soient appropriés ?**

Dans le diagramme de la Figure 48 ci-dessous, le taux de réponse par note est plutôt inversement décroissant à l'augmentation des notes. En effet, une part de 23.7% des praticiens accorde la note minimale de 1 contre 2.8% la note maximale de 6. Le taux maximal de réponses est accordé à la note de 2.

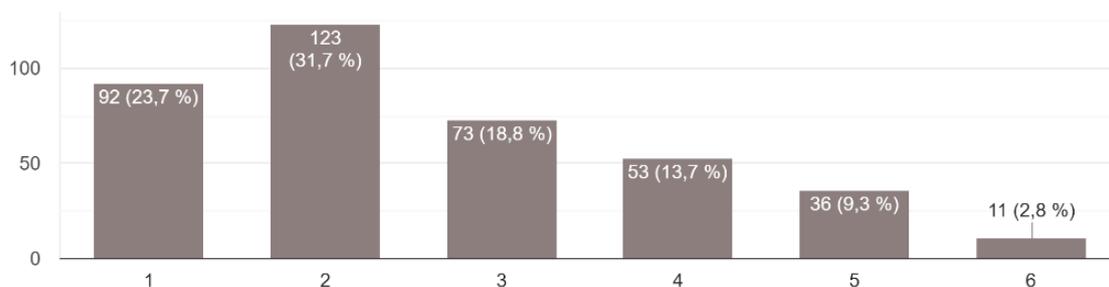


Figure 48 : Avis des praticiens sur les durées de stage

Dans le tableau III ci-dessous, on voit que plus de 55% des répondants ont donné les notes les plus basses de 1 ou 2. Après le calcul du Z-score on voit qu'il est inférieur à 2.5 et donc que la durée de stage est considérée comme « Non satisfaisante ». Des temps de stage d'une à deux semaines ne semblent pas convenir aux praticiens.

Tableau III : Interprétation Z-score de l'appréciation des durées de stage par les praticiens

COEFF	0,83	1,7	2,5	3,3	4,2	5			
Note	1	2	3	4	5	6		MOYENNE	2,6
Nb	92	123	73	53	36	11		ZSCORE	2,2
%	23,71	31,70	18,81	13,66	9,28	2,84			
	55,41				12,11				
%*COEFF	19,8	52,8	47,0	45,5	38,7	14,2			

- **Quelle serait selon vous une durée optimale pour les stages en structure de soin vétérinaire ?**

Certaines propositions étaient pré-écrites. Certains praticiens ont opté pour une réponse personnalisée. Ainsi il est normal que les premières soient davantage choisies. Le champ « Autres » permettait des réponses libres réunies pour créer de grandes catégories à postériori. Ceci sera fait à plusieurs reprises dans l'interprétation du questionnaire.

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. On note dans la Figure 49 ci-dessous que la réponse collectant de plus de répondants est celle proposant des durées de stage croissantes selon l'année d'étude avec plus de 60% des réponses. Puis vient la proposition « 3-4 semaines d'affilée au moins deux fois par an » avec 44.3% des réponses. On note que 28.6% de l'échantillon trouve qu'une durée de 1 à 2 semaines de stage est appropriée mais qu'ils mériteraient d'être plus fréquents. Un peu plus de 12% des personnes ont coché la case « 3-4 semaines d'affilée une fois par an ». Enfin, 1.3% des répondants aimeraient des stages de 1 à 2 semaines une fois par an. Il est à noter qu'aucun praticien ne voudrait voir décroître le temps de stage selon l'année d'étude.

Dans les réponses à l'initiative des répondants : 1% des répondants souhaiterait un système d'alternance, 0.5% au moins un stage supérieur à un mois par an, 0.3% un stage de 3 à 6 mois comme en école d'ingénieur, et la même proportion encourage la mise en place de tutorat en canine.

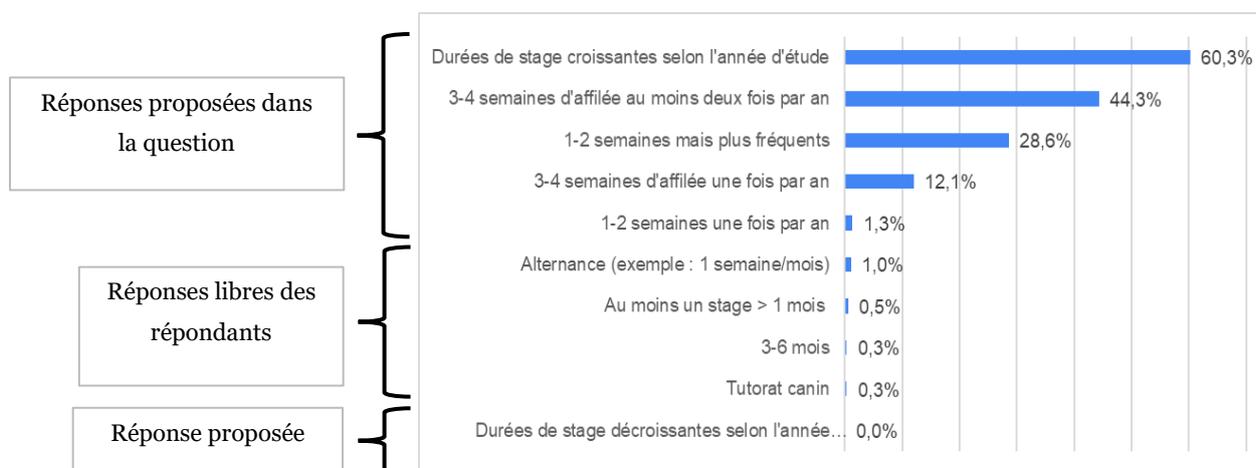


Figure 49 : Durée de stage optimale selon les praticiens

Ainsi, de manière globale, le souhait des praticiens serait des stages croissant selon l'année d'étude mais aussi plus longs et plus fréquents. Ces résultats sont quelques peu contradictoires vis-à-vis de ceux obtenus plus haut sur l'importance des stages. Ils expriment ici un souhait de l'augmentation des stages en durée et fréquence tout en doutant en partie de l'importance de ces derniers dans la formation des étudiants.

- **Quelle stratégie pensez-vous la plus efficace pour optimiser les stages ?**

Afin d'approcher la perception des vétérinaires dans la formation des jeunes et de voir s'ils l'envisageaient davantage comme un compagnonnage afin de forger à sa main un vétérinaire, un questionnaire sur les stages multiples a été proposé. Il ressort qu'une très grande majorité, 70% des répondants, préfèrent diversifier la réalisation de stages dans structures différentes. Il ne ressort donc pas l'idée de former à sa main un nouveau vétérinaire, qui pourrait ainsi devenir un remplaçant ou un successeur. Les vétérinaires praticiens restent convaincus du bien-fondé de la diversité des apprentissages et de la complémentarité des formations qui peuvent y être dispensées. Seuls 16% des praticiens préfèrent que les stagiaires retournent dans la même structure. On peut imaginer que ce souhait a du sens dans la mesure où certains peuvent envisager un retour sur investissement en temps d'encadrement et de formation. Un étudiant que connaîtrait très bien sa structure d'accueil serait plus rapidement opérationnel et à même de participer pleinement au bon fonctionnement de la structure.

D'autre part, 14% des répondants a utilisé l'encart « Autres » pour proposer des réponses. Presque 7% des répondants ont répondu « Allier les deux stratégies » : varier les structures pour découvrir des façons de travailler et retourner dans les mêmes pour développer une relation de confiance et réaliser plus d'actes. Également, 2% des sondés souhaiteraient des stages dans beaucoup de structures mais plus longs. La même proportion de répondants met en avant que le choix de stage est très dépendant de la structure accueillant le stagiaire, en fonction de sa pédagogie, de la formation et de la pratique offerte à l'étudiant mais aussi de l'envie de chaque étudiant. Enfin, 1% des sondés ont répondu « stage longs dans la même structure et stages courts pour en découvrir d'autres » ou « quelques structures mais plus fréquemment » ou « inclure les stages dans les rotations cliniques ».

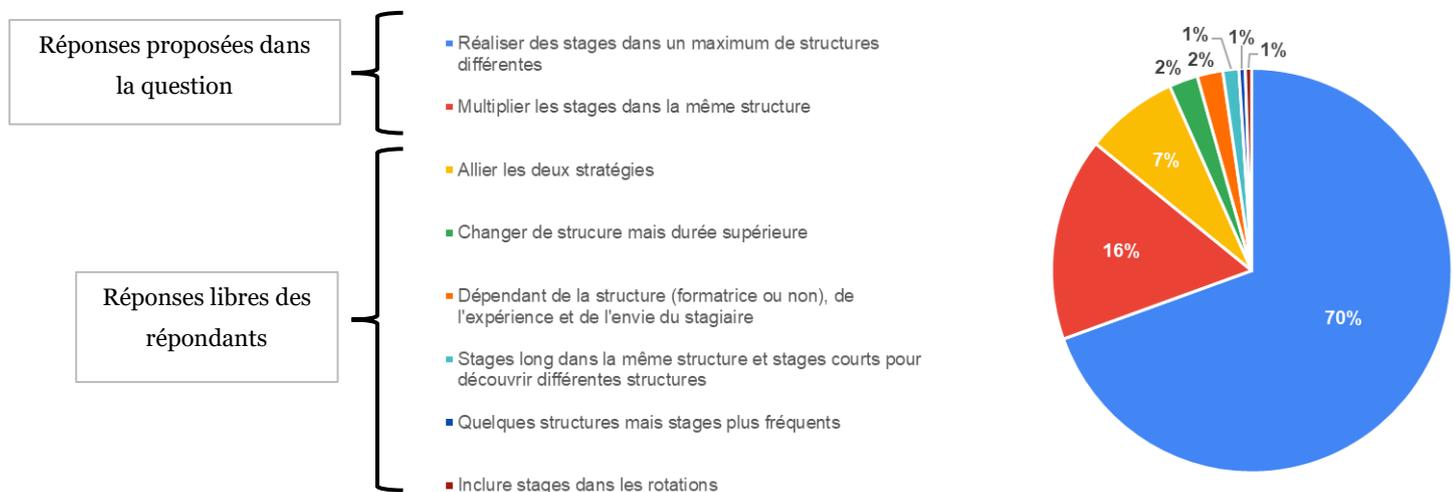


Figure 50 : Avis des praticiens sur les stratégies de stage

Les praticiens sont donc plutôt favorables à la réalisation de stage dans un maximum de structures, bien qu'ils notent que cette stratégie devrait être choisie en début de cursus, pour préférer retourner dans une structure pédagogique et formatrice en fin de cursus.

d) Remplacements

- Accueillez-vous des étudiants en dernière année de formation en remplacement vétérinaire (avec DEFV) ?

Cette question porte donc sur des étudiants diplômés des écoles vétérinaires et ayant un droit d'exercice professionnel en assistantat sachant qu'il leur reste leur thèse à soutenir. Dans la Figure 51 ci-contre, presque 70% des praticiens accueillent des étudiants pour des remplacements avant l'obtention de leur thèse alors que 30% n'en reçoivent jamais au sein de leur structure.

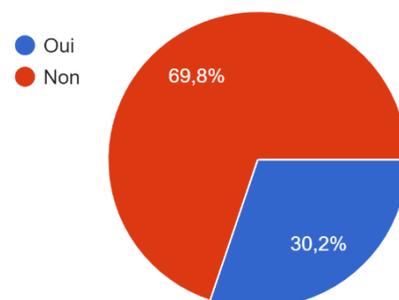


Figure 51 : Accueil de remplaçants étudiants par les praticiens

- Si NON, pour quelle(s) raisons ?

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. Grâce à la Figure 52 ci-dessous, on note que la moitié des praticiens ne prend pas de remplaçants car n'en éprouve pas le besoin. Il est difficile sur cette réponse d'estimer s'ils refusent des remplaçants récemment sortis de leur formation ou si la structure est organisée pour ne pas dépendre de remplaçants. Presque un répondant sur quatre déplore une absence de candidats malgré leur demande. Cela peut s'expliquer par des structures enclavées, ou loin des écoles qui attirent peut-être moins les étudiants. Une proportion de 13,4% des praticiens ne souhaitent pas de remplaçants étudiants par manque d'aptitudes pratiques de ces derniers et environ le même pourcentage n'aurait pas confiance en eux pour confier sa clientèle. Il est important de souligner que seuls 4% des vétérinaires en exercice n'acceptent pas de jeunes du fait d'un jugement d'un manque d'aptitudes théoriques.

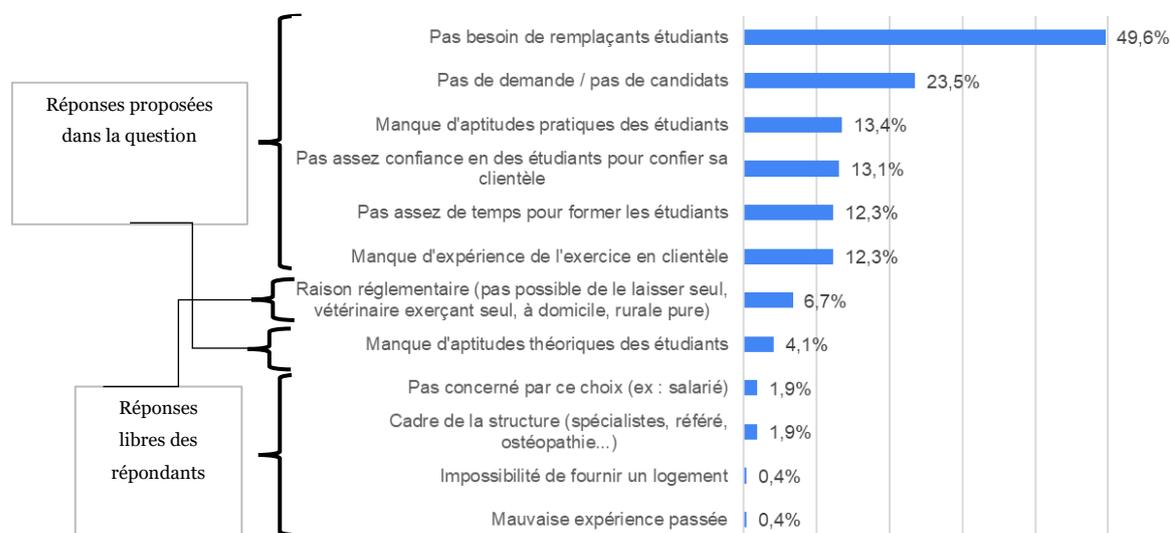


Figure 52 : Raisons de ne pas accueillir de remplaçants étudiants selon les praticiens

De cette réponse ressort tout de même une impression que les étudiants disposent d'une formation théorique acceptable mais présentent une aptitude pratique ou un relationnel avec la clientèle inadéquats. Enfin, une part de 12.3% des sondés ne pense pas avoir de temps à accorder à la formation des remplaçants et la même proportion de praticiens pense qu'ils manquent d'expérience en clientèle.

Les propositions suivantes ont été ajoutées par les répondants grâce à la case « Autres ». Presque 7% des praticiens ne prennent pas de remplaçant à cause de l'impossibilité réglementaire de les laisser seuls étant donné leur statut de vétérinaire assistant. Environ 2% des répondants ne sont pas concernés par cette question, notamment les salariés, et le même pourcentage n'a pas la structure adéquate. Certaines contraintes logistiques sont rapportées comme, 0.4% de praticiens qui ne peuvent pas fournir un logement ce qui freine les étudiants. Enfin, une proportion similaire de vétérinaires ne prend plus de remplaçants jeunes à la suite de mauvaises expériences.

En conclusion, si la majorité des praticiens n'a pas besoin d'étudiants ou voudrait en accueillir mais n'a pas de demande de leur part, une partie conséquente des vétérinaires témoigne d'un manque d'aptitudes pratiques des étudiants, et n'ayant souvent pas le temps de les former correctement pour avoir une confiance suffisante pour confier sa clientèle, ils préfèrent ne pas les embaucher.

- **Si OUI, comment les encadrez-vous ?**

La grande majorité des praticiens accueillant des étudiants pour des remplacements les encadre pendant toute la période de travail. Près de 13% ne les assistent qu'au début, et environ 4% les laissent en complète autonomie (Figure 53).

Ainsi, il ressort que très peu d'étudiants sont livrés à eux-mêmes dès leurs premières activités professionnelles. Bien que l'on puisse considérer que ce constat soit la conséquence d'une volonté de former le nouvel arrivant à son mode de fonctionnement, à la lumière des résultats précédents, il apparaît plus vraisemblable qu'ils bénéficient d'un encadrement forcé du fait d'un manque de confiance dans leur capacité à gérer la clientèle voire d'un manque de compétences. Au regard de la très forte volonté affichée d'accueillir ces jeunes en remplacement, il apparaît que ce manque d'aptitudes au sens large n'est pas un critère rédhibitoire de rejet et que cette difficulté apparaît aisément surmontable par un encadrement à l'embauche. En revanche, le fait qu'ils ne soient pas, pour la majeure partie, assistés qu'au début, renvoie sur un déficit profond. D'autre part, les praticiens n'encadrant pas les remplaçants étudiants peuvent aussi manquer de temps pour la formation et l'accompagnement de ces derniers.

■ Assistés tout du long ■ Assistés au début ■ Livrés à eux mêmes

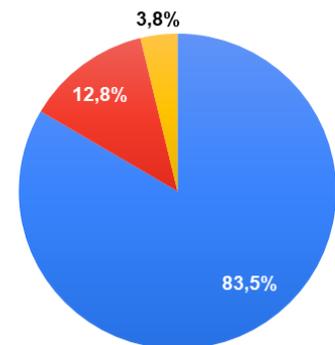


Figure 53 : Degré d'encadrement des remplaçants étudiants par les praticiens

- **Si OUI : Lors de leurs débuts (premières semaines) chez vous, comment évaluez-vous leur capacité à :**

Concernant l'évaluation globale des compétences des remplaçants étudiants à l'embauche, ces diagrammes ci-dessous, permettent de se rendre compte des tendances globales. Les « Sans avis » ou « Non concernés » sont relativement élevés pour la gestion de la médecine de troupeau, les gestes obstétriques et la reproduction des espèces courantes, cela étant certainement dû au fait que ce soit en partie des compétences de la pratique concernant peut-être davantage la pratique rurale et que les répondants dans cette activité sont restés peu nombreux. Comme plus de la moitié des répondants ont une activité exclusivement canine il se peut qu'ils se soient considérés comme non-concernés par ces compétences. Parmi les propositions, celles qui semblent avoir recueilli les appréciations les plus faibles, il peut être mentionné : la prise en compte de l'aspect financier, les chirurgies de base et la gestion en autonomie des gardes. Avec les réserves déjà mentionnées, la gestion de troupeaux apparaît également insuffisante.

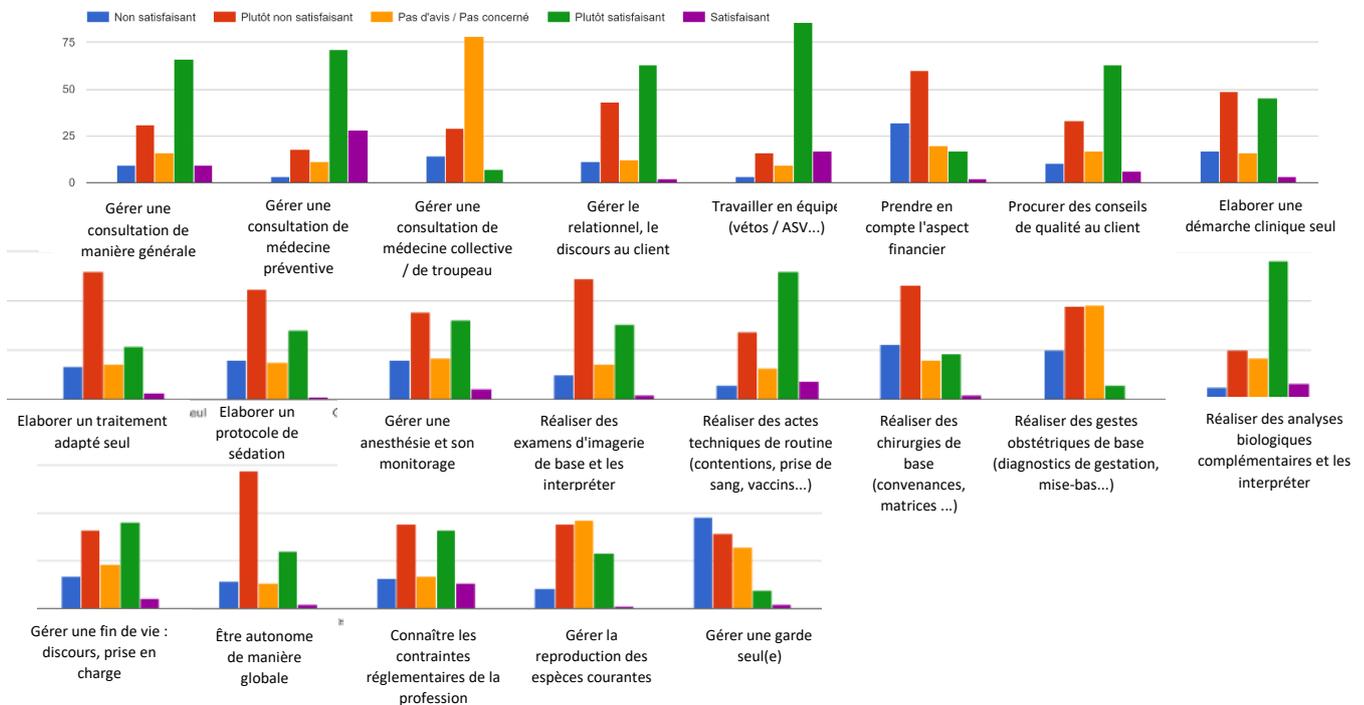


Figure 54 : Diagramme des avis des praticiens concernant les compétences des étudiants remplaçants

Le calcul des Z-scores nous permet d'obtenir le Tableau IV ci-dessous. La deuxième ligne regroupe les coefficients pour le calcul du Z-scores et celles sous les coefficients, le nombre de réponses pour chaque note de satisfaction. Les Z-score considérés comme « Non satisfaisants » sont surlignés en rouge.

Il est important de souligner qu'aucun des items évoqués et qui peuvent être considérés comme la base des compétences pour un J-0 d'activité professionnelle ne montre un Z-score supérieur à 4, à savoir, jugé comme « Satisfaisant » rendant ainsi une appréciation globale des compétences des jeunes comme plutôt moyenne. Certains Z-scores sont tout de même assez hauts tels que ceux concernant la médecine préventive et le travail en équipe. Les Z-scores inférieurs à 2.5 concernent la gestion de médecine de

troupeau, la prise en compte de la capacité financière des clients dans la réalisation d'examen complémentaires et de traitement, la réalisation de chirurgies de base et de gestes obstétriques ainsi que la gestion d'une garde seul(e).

Tableau IV : Interprétation Z-score de l'appréciation des compétences des étudiants remplaçants par les praticiens

	Total répondants	Non satisfaisant	Plutôt non satisfaisant	Plutôt satisfaisant	Satisfaisant	Z-SCORE
Remplaçants : Si OUI : Lors de leurs débuts (premières semaines) chez vous, comment évaluez vous leur capacité à :		1,25	2,5	3,75	5	
Gérer une consultation de manière générale	115	9	31	66	9	3,32
Gérer une consultation de médecine préventive	120	3	18	71	28	3,79
Gérer une consultation de médecine collective / de troupeau	50	14	29	7	0	2,33
Gérer le relationnel, le discours au client	119	11	43	63	2	3,09
Travailler en équipe (vétos / ASV...)	122	3	16	86	17	3,70
Prendre en compte l'aspect financier dans l'élaboration d'une prise en charge	111	32	60	17	2	2,38
Procurer des conseils de qualité au client	112	10	33	63	6	3,23
Elaborer une démarche clinique seul	114	17	49	45	3	2,87
Elaborer un traitement adapté seul	112	17	65	27	3	2,68
Elaborer un protocole de sédation	112	20	56	35	1	2,69
Gérer une anesthésie et son monitoring	109	20	44	40	5	2,84
Réaliser des examens d'imagerie de base et les interpréter	113	12	61	38	2	2,83
Réaliser des actes techniques de routine (contentions, prise de sang, vaccins...)	115	7	34	65	9	3,33
Réaliser des chirurgies de base (convenances, matrices...)	111	28	58	23	2	2,49
Réaliser des gestes obstétriques de base (diagnostics de gestation, mise bas...)	79	25	47	7	0	2,22
Réaliser des analyses biologiques complémentaires et les interpréter	109	6	25	70	8	3,42
Gérer une fin de vie : discours, prise en charge	108	17	41	45	5	2,94
Etre autonome de manière globale	118	14	72	30	2	2,71
Connaître les contraintes réglementaires de la profession	114	16	44	41	13	3,06
Gérer la reproduction des espèces courantes	84	10	44	29	1	2,81
Gérer une garde seul(e)	98	48	39	9	2	2,05

Ainsi peu de compétences semblent vraiment maîtrisées lors des premiers remplacements des étudiants, surtout des savoir-faire de pratique rurale, d'où la nécessité pour les praticiens de les encadrer pour les faire gagner en autonomie.

e) Jeunes diplômés

- **Avez-vous eu l'occasion de travailler auprès de jeunes diplômés (première année d'exercice) dans les 5 dernières années ?**

Dans la Figure 55 ci-contre, on remarque que presque 70% des praticiens ont été amenés à travailler avec des diplômés dans leur première année d'exercice en clientèle. Environ 30% des vétérinaires ont répondu « Non ».

Cette forte proportion rend du sens à la question précédente et témoigne d'un nombre conséquent de répondants ayant eu l'occasion de travailler avec de jeunes diplômés et donc d'en apprécier leurs compétences.

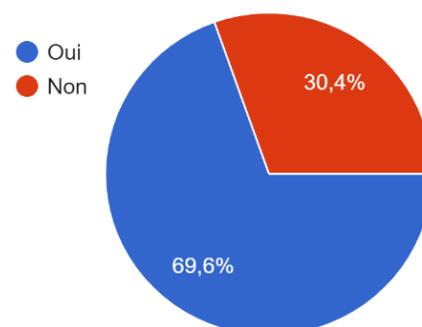


Figure 55 : Travail auprès de jeunes diplômés pour les praticiens

- **Si OUI : Lors de leurs débuts (premières semaines) chez vous, comment évaluez-vous leur capacité à :**

Les diagrammes précédents les deux de la Figure 56 ci-contre sont sensiblement les mêmes que ceux concernant les remplaçants étudiants. La gestion des ressources humaines et de l'entreprise pouvant ne pas les concerner, ces deux catégories n'apparaissent pas dans leur évaluation de compétences.

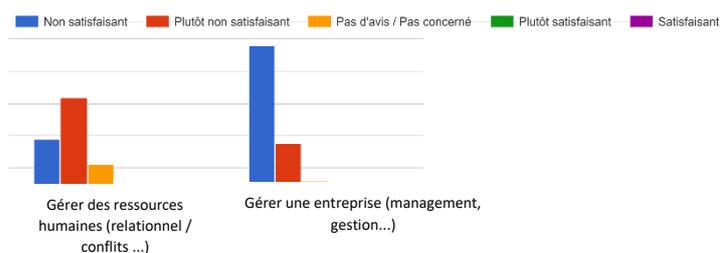


Figure 56 : Diagramme des avis des praticiens concernant les compétences des jeunes diplômés

Dans le Tableau V ci-dessous, on note un plus grand nombre de répondants à cette question car davantage de praticiens ont travaillé auprès de jeunes diplômés qu'auprès de remplaçants étudiants. L'idée ici était de comparer l'évolution entre les compétences des remplaçants étudiants avec celles des jeunes diplômés sortant d'école. Bien que les Z-scores restent à nouveau moyens, et qu'aucun de ces items ne remportent un Z-score correspondant à un niveau satisfaisant, une progression dans leurs compétences est notable. En effet, tous les Z-scores sont supérieurs à ceux des étudiants. Ainsi, les gestions de la médecine de troupeau, de l'aspect financier de la prise en charge et des chirurgies de bases n'obtiennent plus de Z-score « Non satisfaisants ». En revanche, même si le Z-score relatif aux gestes obstétriques augmente des étudiants aux jeunes diplômés il reste « Non satisfaisant ». C'est une compétence qui ne semble toujours pas maîtrisée. Les deux compétences nouvelles, « Ressources humaines » et « Gestion d'entreprise » obtiennent les Z-scores les plus bas.

Tableau V : Interprétation Z-score de l'appréciation des compétences des jeunes diplômés par les praticiens

Si OUI : Lors de leurs débuts (premières semaines) chez vous, comment évaluez vous leur capacité à :	Total répondants	1,25	2,5	3,75	5	Z-SCORE jeunes diplômés	Z-SCORE Etudiants
Gérer une consultation de manière générale	261	12	60	160	29	3,49	3,32
Gérer une consultation de médecine préventive	258	7	31	153	67	3,86	3,79
Gérer une consultation de médecine collective / de troupeau	122	22	57	36	7	2,79	2,33
Gérer le relationnel, le discours au client	257	23	83	140	11	3,18	3,09
Travailler en équipe (vétos / ASV...)	253	6	32	170	45	3,75	3,70
Prendre en compte l'aspect financier dans l'élaboration d'une prise en charge	243	43	126	66	8	2,70	2,38
Procurer des conseils de qualité au client	253	9	72	150	22	3,41	3,23
Elaborer une démarche clinique seul	254	21	93	126	14	3,15	2,87
Elaborer un traitement adapté seul	253	23	89	133	8	3,12	2,68
Elaborer un protocole de sédation	244	20	85	128	11	3,17	2,69
Gérer une anesthésie et son monitoring	238	24	82	116	16	3,15	2,84
Réaliser des examens d'imagerie de base et les interpréter	246	23	85	129	9	3,13	2,83
Réaliser des actes techniques de routine (contentions, prise de sang, vaccins...)	258	11	52	158	37	3,57	3,33
Réaliser des chirurgies de base (convenances, matrices...)	238	41	110	77	10	2,79	2,49
Réaliser des gestes obstétriques de base (diagnostics de gestation, mise bas...)	193	55	99	33	6	2,44	2,22
Réaliser des analyses biologiques complémentaires et les interpréter	252	11	49	167	25	3,52	3,42
Gérer une fin de vie : discours, prise en charge	238	21	68	127	22	3,29	2,94
Etre autonome de manière globale	250	40	95	104	11	2,93	2,71
Connaître les contraintes réglementaires de la profession	229	23	80	99	27	3,21	3,06
Gérer la reproduction des espèces courantes	192	28	65	89	10	3,03	2,81
Gérer une garde seul(e)	222	65	96	51	10	2,53	2,05
Gérer des ressources humaines (relationnel / conflits ...)	211	72	105	31	3	2,29	
Gérer une entreprise (management, gestion...)	223	145	69	6	3	1,75	

Globalement on note une augmentation des compétences des jeunes diplômés qui se rapprochent de ce que les praticiens attendent comme compétence pour un J-0, même si leur appréciation reste moyenne, aucune n'étant vraiment jugée « Satisfaisantes. D'autre part certains actes de routine de la pratique rurale ne semblent toujours pas maîtrisés d'après les praticiens

- **Pensez-vous que de manière globale les jeunes diplômés ont le bagage technique et théorique adapté pour être rapidement opérationnels sur le marché du travail ?**

Sur cette question, 5% des répondants ne s'expriment pas (Figure 57). Pour le reste, on remarque que les réponses sont assez partagées. Les réponses « Plutôt oui » et « Oui » totalisent 46% des réponses alors que les réponses « Plutôt non » et « Non » comptent 49% des réponses. Si l'on s'attarde aux extrêmes, très peu de praticiens jugent les jeunes diplômés comme directement opérationnels ou au contraire non opérationnels. Il est toujours difficile d'interpréter les extrêmes et de faire la part entre une mauvaise, ou bonne, expérience personnelle et une généralité. Mais, un peu plus d'un praticien sur 10 pense que les jeunes diplômés n'ont pas reçu le bagage nécessaire par leur formation pour l'exercice de leur profession. Et bien que presque la moitié des vétérinaires ayant répondu pense le contraire, on note toujours un fort taux d'abandon des jeunes diplômés de la profession vétérinaire. Les appréciations mitigées renvoient au jugement sur leur niveau de compétences globales et à la nécessité de les encadrer.

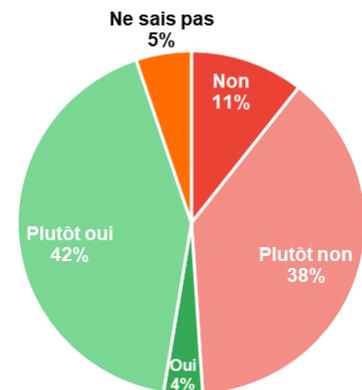


Figure 57 : Avis des praticiens sur le bagage théorique et technique des jeunes diplômés

- **Quels sont selon vous les points à améliorer dans la formation qui pourraient permettre aux jeunes diplômés d'être plus efficaces et plus confiants dans leurs premières expériences professionnelles ?**

Cette question proposait de répondre sous forme de réponse libre. Les 300 réponses obtenues ont été triées par grandes idées puis ces idées regroupées sous trois grandes catégories représentant les trois couleurs ci-dessous : la formation en elle-même (rouge), l'accompagnement des étudiants (jaune) et la pratique (vert).

Malgré la possibilité de réponse libre, il a pu être noté que certaines idées revenaient très fréquemment si bien qu'elles obtiennent des pourcentages d'occurrence élevés reportés dans le Tableau VI ci-dessous. L'idée qui est la plus revenue concerne le manque global de pratique (28.7%) et le manque d'immersion en stage (26%). Puis les praticiens ont beaucoup rapporté le manque de préparation à la pratique généraliste s'opposant à une activité de spécialiste (23%). Ensuite, les vétérinaires pointent du doigt une faille dans l'apprentissage de la gestion clientèle, d'empathie et de la notion d'argent (20.3%), et dans un second temps le manque de formation au management, à la communication, à la comptabilité (10.7%). Les praticiens remarquent, pour beaucoup, un manque certain de confiance en soi de la part des étudiants et jeunes diplômés qui semblent, pour beaucoup, appréhender l'entrée sur le monde du travail (11.3%). Vient ensuite à nouveau ce manque d'autonomie déjà relevé précédemment (9.7%). Ce sont aussi 7% des répondants qui trouvent les jeunes insuffisamment formés aux chirurgies de base

notamment les chirurgies de convenance. Enfin, 6.3% des répondants abordent l'intérêt de la mise en place de tutorat généralisé ou d'alternance en structure de soin.

Le reste des grandes idées énumérées par les praticiens totalisent moins de réponses mais sont tout aussi dignes d'intérêt. Pour la catégorie « formation », les praticiens relèvent un sens clinique assez peu développé (2.7%), une sélection des étudiants entrant en école inadaptée (1%), l'importance de formations externes (0.7%), l'intérêt d'ASV formées au triage et accordant des consultations de difficultés croissantes aux étudiants (0.3%) mais aussi l'intérêt d'augmenter l'implication en cliniques pour les promotions plus basses (0.3%). Pour l'onglet « accompagnement », les répondants déplorent pour certains le manque de motivation et de culture du travail des étudiants (2%), d'autres trouvent qu'ils manquent de modestie ou d'humilité (2%). D'autres vétérinaires encore, aimeraient que les référentiels pédagogiques des écoles soient réfléchis en accord avec des praticiens (1.3%), d'autres proposent l'évaluation de la progression technique des élèves au cours du cursus (1%), un meilleur accompagnement des étudiants à leur sortie d'école (0.7%), notamment dans leurs 1^{ers} postes (0.7%). Un soutien psychologique pendant et après l'école pourrait être mis en place selon les répondants (0.3%), ainsi que l'encouragement de mentorat entre étudiants (0.3%). Dans la dernière catégorie, destinée à la « pratique », les praticiens avancent qu'il faudrait une meilleure formation à la pratique mixte (1.7%), notamment en rurale (1.3%), qu'il faudrait aussi encourager les étudiants à la réalisation de jobs d'ASV ou de remplacements vétérinaires (1%). Enfin des praticiens proposent l'existence de structures affiliées pour la réalisation des stages vétérinaires (0.3%).

Tableau VI : Points d'amélioration proposés par les praticiens pour optimiser la confiance en eux et l'efficience des jeunes diplômés

Réforme dans l'organisation de la formation		Meilleur accompagnement des étudiants		Augmentation de la pratique	
L'adéquation avec le terrain (pratique généraliste, traitements symptomatiques de base)	23,0%	Confiance en eux des étudiants / arrêter de leur faire peur	11,3%	Manque de pratique (à l'école et sur le terrain)	28,7%
Relation client / empathie / aspect financier	20,3%	Motivation / Envie et culture du travail	2,0%	Manque d'immersion (stages...)	26,0%
Formation en management, comptabilité, gestion, communication	10,7%	Modestie / humilité	2,0%	Mise en place de tutorat généralisé /alternance	6,3%
Autonomie / responsabilisation / travail seul	9,7%	Référentiels pédagogiques établi avec des représentants professionnels de terrain	1,3%	Formation pratique mixte	1,7%
Chirurgies de base (ex : collaboration avec association pour convenances)	7,0%	Evaluer l'acquisition des savoir faire techniques	1,0%	Obstétrique rurale	1,3%
Sens clinique	2,7%	Accompagnement par l'école des jeunes diplômés	0,7%	Plus de jobs ASV /rempla étudiants	1,0%
Réformer la sélection des étudiants	1,0%	Conseiller les étudiants pour les 1ers postes	0,7%	Stages dans des cliniques affiliées	0,3%
Formations externes (conférences, littérature)	0,7%	Plus de soutien psychologique	0,3%		
ASV formées : triage des consultations pour les étudiants (difficulté croissante)	0,3%	Renforcer mentorat entre étudiants	0,3%		
Davantage de cliniques en A4 (ex 3A)	0,3%				

On retrouve dans cette partie des résultats déjà ressortis de l'étude dans les questions précédentes mais cette question ouvre la réflexion sur des pistes d'améliorations concrètes.

« Ce n'est pas dans la formation qu'il faut trouver la réponse mais dans la sélection des étudiants. Pourquoi éliminer un jeune qui voulait être vétérinaire depuis son enfance, qui suit ses aînés en clinique avant l'âge de 18ans, pour un 3/20 en anglais au concours et sélectionner une "tête pensante" qui change de profession après quelques mois d'exercice ?

Il y a 30 ans (je sais, je suis vieux), dans tous ceux qui avaient passé le concours 3 ou 4 fois, aucun n'abandonnait la profession et, dès la première année d'école, nous étions déjà dans les cliniques vétérinaires dès que possible (suivi des gardes, prophylaxie, visites de rurale avec les véto, ...). La motivation, c'est la seule clef de la réussite. »

Praticien AC – Thèse 1997

« En ENV, j'avais appris les choses les plus poussées, mais je ne savais pas les trucs de base qui devraient être évidents : quels antibiotiques pour un abcès, gestion d'une diarrhée « simple », quand proposer et insister sur des examens complémentaires ? Je savais diagnostiquer et soigner les cas rares type Addison, mais pas les choses de tous les jours. Certes on l'apprend très vite "sur le tas", mais on n'y était pas formé. On ne connaît pas bien la pharmacie vétérinaire disponible. »

Praticien AC NAC – Thèse 2017

« Plus de pratique ! »

Praticien AR EQ – Thèse 2007

« Les profs en clinique à l'école devraient avoir fait quelques années dans le privé.

Actuellement en école, deux types de profils s'affrontent :

- Les « anciens du privé » qui ont un discours, une approche et une préparation de l'étudiant-e 100% adaptée à la réalité du métier, la communication avec la famille, l'aspect financier, les considérations pragmatiques.

- Les « je suis à l'école de mes études jusqu'à aujourd'hui » qui même si i-elles sont excellent-es, sont totalement déconnecté-es de la réalité du métier (C'est un comble pour un-e enseignant-e : i-elles n'ont JAMAIS exercé le métier auquel i-elles forment les étudiant-es. Dès lors, comment s'étonner du « gap » entre les études et le métier ?) »

Praticien AC – Thèse 2016

f) Stratégie d'embauche

- Comment choisissez-vous ou choisiriez-vous vos futurs collaborateurs ?

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. Dans la Figure 58 ci-contre, on voit que les praticiens sont, pour 67% d'entre eux, partants pour embaucher des jeunes avec un à deux ans d'expérience supplémentaires après leur sortie d'école. Plus de la moitié des répondants

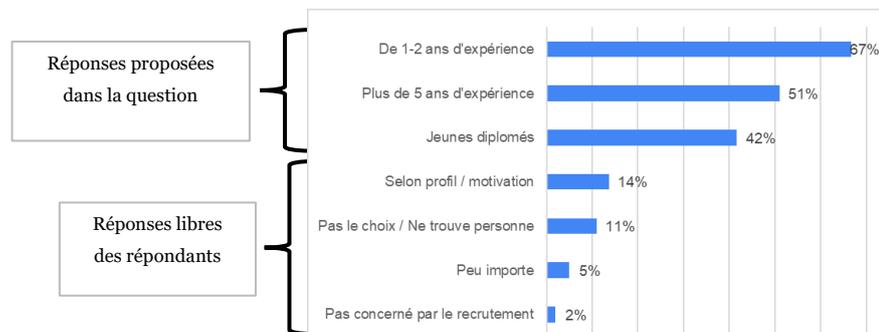


Figure 58 : Choix des nouveaux collaborateurs par les praticiens

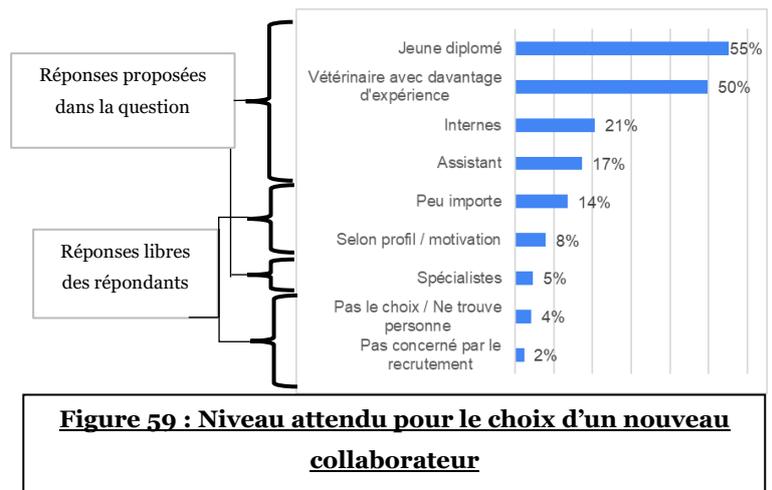
embauche des confrères / consœurs avec plus de 5 ans d'expérience. Environ 40% des sondés affirment pouvoir embaucher des vétérinaires nouvellement diplômés.

Parmi les réponses libres, on remarque qu'une grande proportion de vétérinaires préfère apprécier le profil et la motivation du futur collaborateur plutôt que son expérience (14%), d'autres affirment ne pas avoir le choix étant donné le peu, voire l'absence de candidats (11%). Les dernières réponses concernent les praticiens n'accordant pas d'importance à l'expérience et ceux n'étant pas concernés par le recrutement comme les salariés.

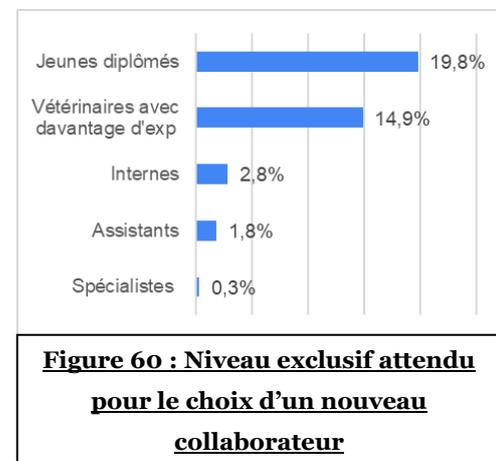
Ainsi, on remarque que si que la majorité des vétérinaires préféreraient embaucher des collaborateurs avec un minimum d'expérience, certains sont enclins à travailler avec de jeunes diplômés, dépendant de leur motivation ou de leur profil. Certains vétérinaires peuvent préférer de jeunes collaborateurs afin de les former « à leur main » en dépit du manque d'autonomie d'un jeune sorti d'école et du temps nécessaire à sa formation. En revanche, il est possible que ce soit par manque de choix que les vétérinaires se tournent vers de jeunes collègues car il semble en effet que la pénurie de praticiens affecte de plus en plus les employeurs.

- Qu'attendez-vous comme niveau de formation ?

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. Cette question recoupe en partie la précédente. Plus de la moitié des répondants n'attend pas forcément de formation supplémentaire en sortie d'école pour leurs collaborateurs (Figure 59). Un employeur sur deux affirme employer, en partie, des vétérinaires avec quelques années d'expérience supplémentaire. Seuls 21% des praticiens embauchent des internes et 17% des assistants (AH). En contradiction avec ce qui a déjà été souligné, 14% des répondants répondent qu'ils n'apportent pas d'importance au niveau de formation de leurs nouveaux collaborateurs et 8% répondent à nouveau embaucher en fonction du profil et de la motivation de la personne. Seuls 5% des employeurs recherchent, en partie, des spécialistes. À ce faible pourcentage, il convient de rappeler le manque de répondants à ce questionnaire travaillant en CHV alors qu'ils sont les plus grands recruteurs de ce type de profils. Nous retrouvons la réponse libre « Pas le choix » pour 4% des praticiens et aussi les non concernés par le recrutement (2%).



Il a été intéressant dans ce cas, pour tirer davantage d'informations de cette question, de traiter les réponses en faisant ressortir les réponses uniques pour, par exemple, savoir combien de personnes recherchaient exclusivement tel ou tel profil (Figure 60). Ainsi 20% des praticiens ne recherchent que des jeunes diplômés, sans doute pour les former à leur façon de travailler et les fidéliser dans un contexte de pénurie de vétérinaires. D'autre part, 15% d'employeurs ne recherchent que des vétérinaires expérimentés sans formation particulière. Les internes sont recherchés par 2.8% des recruteurs, les assistants par moins de 2% et enfin les spécialistes seulement par 0.3% des employeurs.



Ainsi, beaucoup de praticiens recherchent de jeunes diplômés, malgré les constats des faiblesses faits auparavant tels que le manque d'autonomie et de savoir-faire technique et malgré le temps à investir pour leur formation. En revanche, il semble exister une préférence pour les jeunes mais avec au moins une ou deux années d'expérience. Cela reste théorique car beaucoup de vétérinaires admettent ne pas avoir le luxe de choisir leurs collaborateurs, faute de candidats. On remarque aussi que les profils les plus spécialisés comme les assistants ou les spécialistes ne sont que très peu recherchés. Or le biais de sélection peut jouer ici, car peu des praticiens en CHV ont répondu à ce sondage. Il est tout de même possible de penser que la grande majorité des recruteurs recherche des profils plutôt généralistes.

g) La formation

- **D'après vous, est ce que la formation dispensée aux vétérinaires pourrait avoir un lien avec le taux élevé (environ 40%) de sorties des jeunes vétérinaires du tableau de l'Ordre ?**

On remarque dans la Figure 61 ci-contre que les praticiens ayant répondu « Non » ou « Plutôt non » représentent ¼ des répondants. Une proportion de 7% des sondés ne savent pas s'exprimer. Les vétérinaires ayant répondu « Oui » ou « Plutôt oui » représentent quant à eux 58% des répondants, parmi lesquels plus d'un quart répond clairement « Oui ».

La majorité des répondants est donc plutôt en faveur d'un lien entre la formation et le taux d'abandon précoce de la profession, taux qui rappelons-le, est en augmentation depuis quelques années. En 2021 c'est 48,9 % des sortants du tableau de l'Ordre qui ont moins de 40 ans.



Figure 61 : Avis des praticiens sur l'existence d'un lien formation-abandon de la profession

- **Selon vous, quelles sont les principales raisons qui conduisent à l'abandon précoce de la profession ?**

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. Dans la Figure 62 ci-après, il faut différencier les facteurs qui sont en lien avec la formation des autres. Les flèches pointent ces facteurs en question.

Tout d'abord, par rapport à ces derniers, 81.7% des répondants notent un décalage entre la vision préalable de la profession et la réalité, ce qui laisse imaginer que la formation ne prépare pas correctement à cette réalité. Par ailleurs, 76.3% des praticiens pensent que le manque de préparation à la clientèle en école amène les jeunes à quitter la profession. En effet, 2.1% supplémentaire pensent que le contact parfois difficile avec la clientèle est un facteur majeur de départ du tableau de l'Ordre. Les deux lignes concernées sont surlignées en vert. Pour continuer avec les facteurs liés à la formation : presque un quart des sondés (23.2%) pense qu'il existe un écart entre les exigences du métier et le niveau de formation des étudiants. À ce chiffre se rajoute les 0.5% ayant utilisé le champ « Autre » pour appuyer ce décalage avec la réalité (« inadéquation enseignement/réalité) et les 0.8% qui écrit que la formation

ne prépare pas les jeunes à la gestion et au management dans l'exercice en libéral (0.8%). Pour les relations confraternelles, presque 22% des sondés estiment que les étudiants n'y sont pas assez préparés. Enfin, quelques répondants ont utilisé le champ libre pour évoquer la mauvaise sélection des étudiants pour intégrer les ENVF (1%), un système de formation prédisposant au burn-out (0.8%), et une absence d'accompagnement en sortie d'école (0.5%).

Concernant les propositions non directement liées à la formation, celle récoltant le plus de réponses et cochée par près de 62% des répondants est celle évoquant les conditions de travail, la charge de travail et les gardes. Cela recoupe en partie les 1% des sondés parlant de sacrifice de la vie personnelle. D'autre part, presque 55% ont sélectionné les mauvaises expériences professionnelles. Près de 40% ont avancé que la déception vis-à-vis de la rémunération pouvait aussi être un facteur majeur de l'abandon des jeunes vétérinaires de la pratique en clientèle. En rappel, 21.6% des personnes ayant répondu notent à nouveau un manque de motivation ou de conscience professionnelle. Parmi les autres réponses à l'initiative des répondants, certains vétérinaires évoquent un manque d'échange entre jeunes diplômés mais aussi entre jeunes diplômés et confrères (0.5%), une mauvaise gestion du stress et de l'échec (0.5%). Enfin, 0.5% des sondés pointent du doigt la féminisation de la profession.

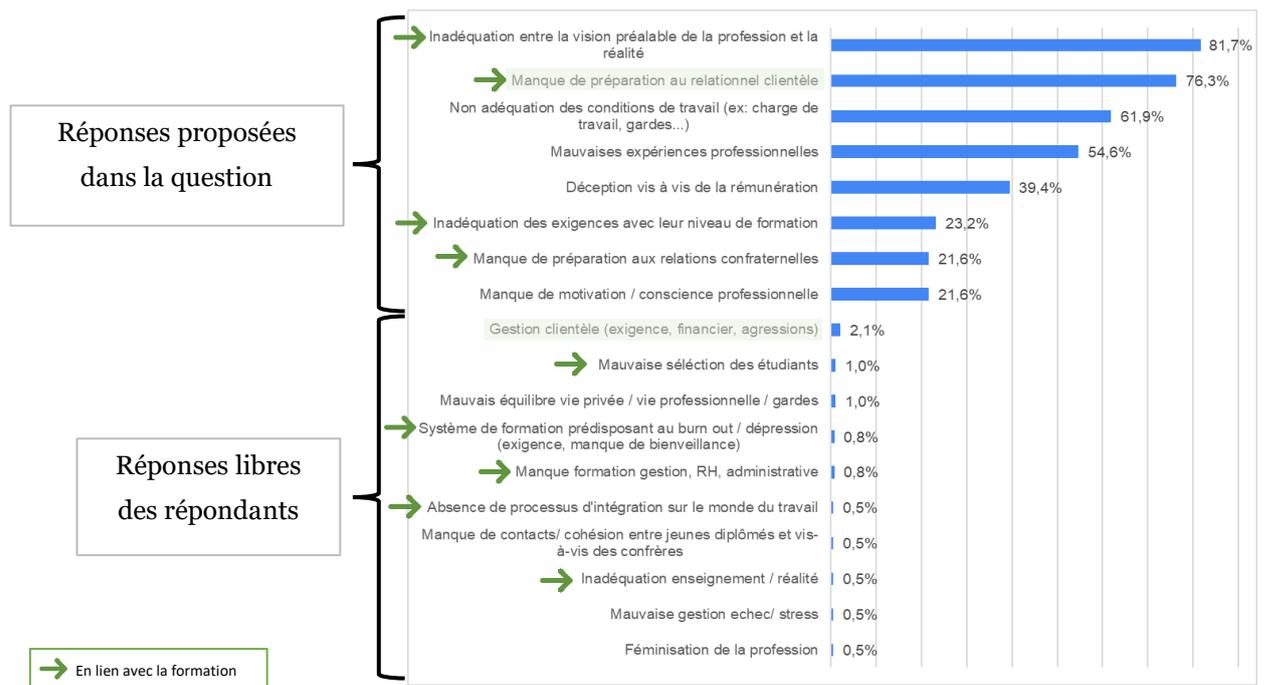


Figure 62 : Causes d'abandon de la profession selon les praticiens

Bien que les facteurs soient multiples vis-à-vis de l'abandon de la profession par les jeunes confrères/consœurs, il semble qu'un certain nombre puissent être en lien avec la formation dispensée aux étudiants vétérinaires.

« Ce n'est pas un problème lié à notre profession. 40-50% des jeunes avocats quittent leur profession aussi. C'est une question d'avantage liée aux aspirations qui ont évolué. »

Praticien AC EQ – Thèse 1994

« Absence de processus d'intégration avec des entretiens réguliers et manque de contacts entre jeunes. »

Praticien AC – Thèse 1988

« Former les étudiants sur les types de contrat (collaborateur, forfait jour, savoir comprendre sa fiche de paie, etc.) pour éviter les mauvaises expériences de rémunérations/règlementation du travail qui en dégoutent certains précocement. »

Praticien AC NAC – Thèse 2017

« Désillusion, trop de responsabilités, trop peu de respect des clients, salaire trop faible pour justifier les efforts constants nécessaires à la profession, sentiment de passer à côté de la vie, syndrome de l'imposteur, Dr Google, exigence des clients sans finances derrière. »

Praticien CHUV AC – Thèse 2017

« Les ENV entraînent les futurs vétérinaires à préparer leur burnout avant même de sortir : dévalorisation, mauvaise estime personnelle, « workaholisme », culpabilisation... »

Praticien AC – Thèse 2017

« Avoir déjà trop donné en garde à l'école et en être "vacciné" et dégouté. »

Praticien AC – Thèse 2010

« Sélection et aggravation des tempéraments anxieux, système de formation créant une prédisposition au burnout, aux dépressions par création d'une perception biaisée de la profession et de sa place au sein de celle-ci (ne jamais être assez compétent, ne pas être assez parfait, ne pas travailler assez, ne pas être capable, ne pas être fait ce pour métier...). »

Praticien AC - 2015

- **Pensez-vous que la mise en place de tutorat (3x6 semaines dans la même structure) dans les autres filières que la rurale mixte pourrait être judicieuse pour améliorer la formation des étudiants ?**

Nous voyons dans la Figure 63 ci-contre que presque 90% des répondants répondent oui à la mise en place de tutorat dans les autres filières comme possibilité d'amélioration de la formation, contre environ 11% qui s'y oppose. On a donc un nombre significatif de praticiens qui aimerait la généralisation de cette forme de stage longue durée ($p < 0.0001$; Fisher's exact test).

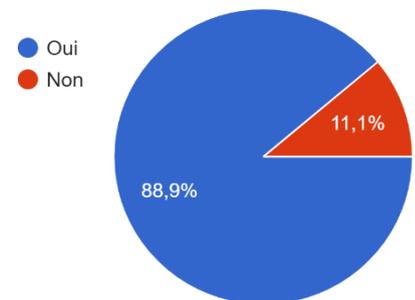


Figure 63 : Avis des praticiens sur la mise en place de tutorat généralisé

- **Dans ce cadre, à quel point seriez-vous enclin à consacrer du temps à la formation (discussions de cas cliniques, entraînement aux actes techniques...) et à des échanges pédagogiques avec la structure d'enseignement ?**

La Figure 64 ci-après montre que les notes accordées par les répondants à cette question sont plutôt hautes et croissantes de la note la plus basse à la plus haute.

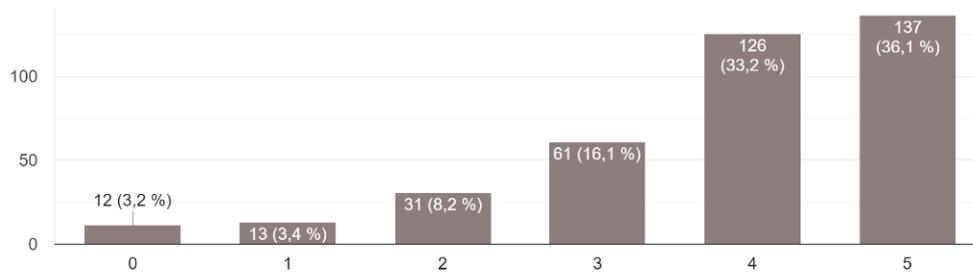


Figure 64 : Motivation des praticiens à s’impliquer auprès d’étudiants dans le cadre d’un tutorat

Le calcul du Z-score permet d’obtenir le Tableau VII ci-dessous avec une valeur de Z-score supérieure à 4 donc un Z-score considéré comme « Satisfaisant ». En effet c’est presque 70% des praticiens qui seraient prêts à passer beaucoup de temps (notes de 4 et 5 les plus hautes) à la formation des étudiants dans le cadre d’un tutorat.

Tableau VII : Interprétation Z-score de la motivation des praticiens à s’impliquer dans le cadre d’un tutorat

COEFF	0,83	1,7	2,5	3,3	4,2	5		MOYENNE	3,81
Note	0	1	2	3	4	5			
Nb	12	13	31	61	126	137			
%	3,2	3,4	8,2	16,1	33,2	36,1		ZSCORE	4,01
% x coeff	2,63158	5,70175	20,39474	53,50877	138,15789	180,26316			

2) Questionnaire « Étudiants et jeunes diplômés »

a) Etude de l’échantillon

L’enquête d’opinion a retenu un effectif sondé de 439 étudiants et jeunes diplômés. Sur l’effectif total, environ 53% soit 231 individus sont étudiants ou encore formés au sein des écoles. Sur les 3381 étudiants recensés dans l’atlas de l’Ordre des Vétérinaires de 2022, 6.83% d’entre eux ont répondu à l’enquête. Les reste des répondants sont sortis des écoles et déjà en activité.

b) Identification des répondants

- Statut :

La Figure 65 montre que presque la moitié (46.2%) des répondants sont de jeunes diplômés déjà en activité libérale dans les 5 ans suivant l’obtention de la thèse. Environ 30% sont en A6 ou année d’approfondissement. Un peu moins de 20 % de l’échantillon est en A5 (ancienne 4A). Le reste des répondants est soit en assistantat (2.3%), en internat (1.8%), en résidanat (0.7%), en recherche d’emploi (0.7%), en attente de passer sa thèse (0.5%), ou bien dans un autre cas comme en

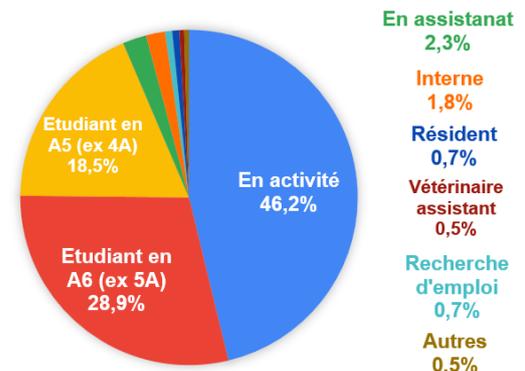


Figure 65 : Statut des étudiants et jeunes diplômés

année sabbatique ou au chômage (0.5%). On note que les questionnaires ont pu être remplis par un nombre conséquent d'étudiants mais surtout de jeunes diplômés. Ceci est relativement avantageux par rapport aux objectifs de l'enquête car, exerçant en activité professionnelle on peut imaginer qu'ils sont les mieux à même d'évaluer l'adéquation de la formation qu'ils ont reçu avec les exigences du milieu professionnel.

- **École d'origine :**

Dans la Figure 66 on voit que plus de la moitié des répondants (54.2%) vient de l'école de Lyon. Environ 20% des répondants proviennent de l'école de Toulouse (ENVT), 14% de Nantes et enfin 11% de Maison Alfort. Un test de contingence du khi-2 a été réalisé au risque α de 5% afin d'évaluer l'hypothèse nulle H_0 qui considère que la population sondée est bien représentative de la population des étudiants provenant des quatre écoles vétérinaires françaises. L'analyse est présentée en Annexe 5 et rend compte d'une non-représentativité de notre échantillonnage. En effet, une très forte proportion des répondants est ou est issue de l'école de Lyon. Ceci apporte un biais considérable dans notre interprétation sachant que chaque école, si elle respecte un cadre général de formation établi par la Communauté Européenne, est autonome dans la façon d'aborder ce cadre. Ainsi la formation d'un étudiant peut différer d'un établissement à l'autre. Cette absence de représentativité a été facilitée par les modalités de diffusion du questionnaire qui a davantage touché les étudiants de Lyon.

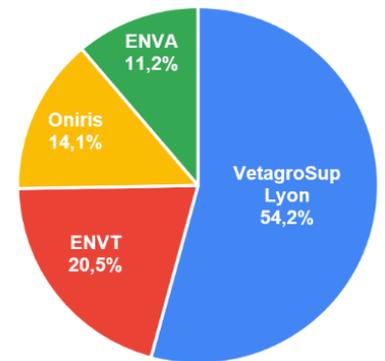


Figure 66 : École d'origine des répondants

- **Année obtention de la thèse :**

La grande majorité des répondants (197 réponses) n'a pas encore passé sa thèse (Figure 67). Le reste des répondants a bien quitté l'école dans les cinq dernières années au moment du sondage. Les étudiants sont nombreux sans doute par la diffusion plus facile via les mailings-list des écoles. Les jeunes diplômés en exercice peuvent aussi manquer de temps à consacrer à des questionnaires de thèse ou ne se sentant plus concernés par les activités de l'école.

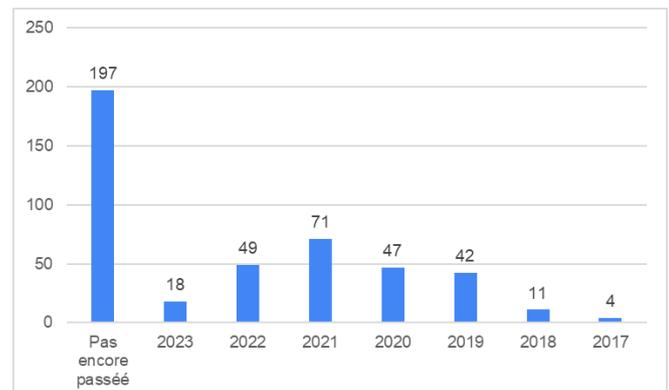


Figure 67 : Année d'obtention de thèse des répondants

- **Activité d'exercice actuel ou désiré pour le futur :**

On note grâce à la Figure 68 ci-contre, une grande diversité de réponses. Une majorité de répondants affirme travailler ou vouloir travailler en activité animaux de compagnie pure (31%). Le pourcentage total de répondants souhaitant exercer ou exerçant en mixte est de 28% avec une prédominance pour l'activité mixte AC AR (20%). Environ 6% des répondants évoquent une activité équine (EQ) pure et 4% une activité AR pure. On note ainsi que 37% des répondants travaillent ou voudraient travailler en partie auprès des animaux de rente et 20% en partie auprès des équidés, que ce soit en activité pure ou mixte.

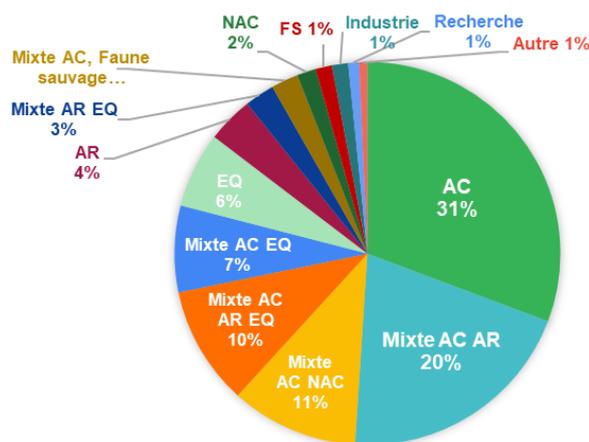


Figure 68 : Activité d'exercice actuel ou désiré par les répondants

En comparant avec les données de l'Ordre, les domaines d'activité des praticiens regroupaient les NAC dans les animaux de compagnie. Ici, les NAC font partie des choix de réponse et diminuent ainsi le pourcentage destiné aux animaux de compagnie. Si l'on regroupe les NAC dans les AC, nous obtenons un pourcentage de (31+11+2 = 43%) qui se rapproche de la proportion de praticiens exerçant en AC (53.1%). Les autres tendances sont assez similaires ici que dans le questionnaire praticiens, avec le second pourcentage le plus haut concernant les mixtes AC AR (20% VS 26% pour les praticiens), puis les mixtes AC EQ AR (10% contre 14% pour les praticiens). Les mixtes AC EQ ont un plus fort pourcentage chez les étudiants (7% contre 4.1%). Il en va de même pour les purs EQ (6% VS 4.1% pour les praticiens).

L'analyse de contingence de cette distribution ne permet pas de retenir comme hypothèse nulle (H0), au risque α de 5%, que cette répartition en projection professionnelle suive la distribution nationale. Ceci nous permet de montrer que l'échantillonnage couvre l'ensemble les secteurs d'activité de la profession en activité libérale. Il est possible que les jeunes aient tendance à de nouvelles aspirations. Parmi celles-ci on note une diminution importante de l'aspiration ou de l'exercice en rurale pure avec, pour le secteur grands animaux, une aspiration à davantage de mixité d'espèces. L'engagement en activité canine pure diminue légèrement pour davantage de mixité.

- **Structure d'exercice actuelle ou souhaitée :**

Dans la Figure 69, environ 70% des répondants aimeraient travailler ou travaillent au sein d'une clinique vétérinaire. Autour de 10% évoquent un cabinet vétérinaire et 8% un CHV. Une part de 4.6% souhaiterait travailler ou travaille en itinérance. Des minorités de répondants ne savent pas où ils voudraient travailler, font de l'itinérance et ont une clinique, ou aimeraient exercer / exercent en Zoo ou laboratoire. La rubrique « Autres » concerne des réponses plus anecdotiques (exemple : Cabinet de consultants privé, association...).

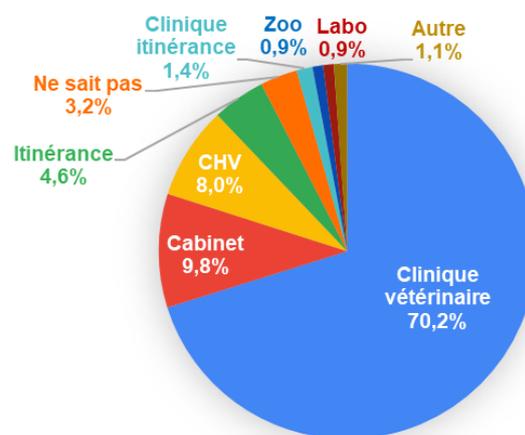


Figure 69 : Structure d'exercice actuel ou désiré par les répondants

La répartition relative aux cliniques vétérinaires est presque la même, soit 70.2% pour les étudiants et jeunes diplômés, que celle de la population nationale (67%). Le pourcentage concernant les cabinets est de l'ordre de 10%, ce qui est assez représentatif de la distribution nationale actuelle (8%). Enfin 8% des étudiants - jeunes diplômés travaillent ou se projettent de travailler en CHV. Ces structures prenant de l'importance, il serait intéressant de suivre cette tendance afin d'évaluer le côté éventuellement plus attractif de ces structures. Il est bon de rappeler la faible participation des vétérinaires de ce type de structures au questionnaire praticien. Il est probable que des personnels disposant d'une meilleure formation (spécialité ou disposant d'une expérience professionnelle plus soutenue) soient les recrutements ciblés.

- « **En intégrant l'école, aviez-vous une idée précise de votre future activité professionnelle ?** » :

Un peu plus de 60% des répondants sont entrés à l'école avec une idée claire de leur projet professionnel, contre 38.5% n'étant pas sûrs de leur future activité (Figure 70).

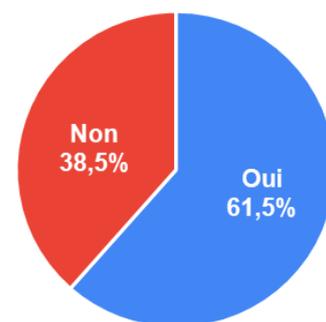


Figure 70 : Idée de carrière avant l'école

Ainsi, une majorité confortable des étudiants arrivent à l'école en ayant une idée claire de ce qu'ils vont devenir. Ceci devrait pouvoir leur permettre de construire un schéma de formation orienté vers ce projet professionnel avec une motivation sans faille. Il est curieux de constater que cette motivation pressentie ne transparaisse pas auprès de leurs employeurs. Il convient de s'interroger si ce sont les modalités de formation qui contribuent à ce qu'ils ne soient pas motivés par leur aspiration professionnelle.

Près de 40% des étudiants n'avaient pas d'idée préconçue de leur future activité. On peut s'interroger sur ce point car soit ils ne connaissaient pas réellement bien l'activité d'un praticien libéral soit qu'ils se laissaient l'opportunité de découvrir les différentes facettes du métier et de choisir, par la suite, ce qui leur correspondrait le mieux. Cette fraction d'indécis reste significative par rapport à une distribution purement aléatoire ($p = 0.0007$; Fisher-s exact tets) par rapport à notre échantillonnage de répondants.

- **S'il a changé, comment a évolué votre projet professionnel (ex : filière différente, autre métier que praticien...)?** :

La question sur l'évolution de leur projet professionnel au cours de la formation devait permettre d'éclairer sur la part de l'établissement à conforter une idée préconçue de l'activité du vétérinaire en exercice libéral ou sur sa capacité à éclairer l'étudiant sur les différentes facettes du métier de vétérinaire.

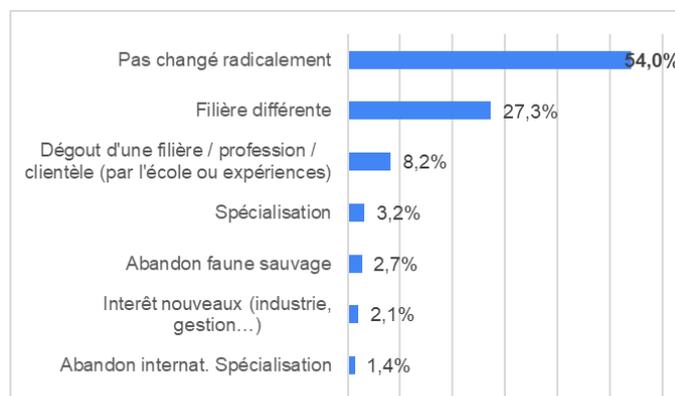


Figure 71 : Différentes évolutions de projets professionnels

Cette question permettait une réponse libre courte des répondants. Il apparaît qu'une petite majorité des étudiants restent sur leur idée initiale (54% des

répondants). Ils se projettent dans une vie professionnelle identique à celle qu'ils avaient envisagée au départ. Il est difficile de savoir si leur schéma a évolué ou s'ils avaient déjà une très bonne idée de l'exercice professionnel auparavant mais l'on peut, a minima, considérer que l'établissement à jouer son rôle en donnant les moyens à ces jeunes à pouvoir exercer leur passion. Environ un tiers des étudiants (27.3% en filière différente, 2.7% ayant abandonné une orientation pressentie en faune sauvage, 3.2% s'orientant en spécialisation) reconnaissent avoir changé d'orientation ou ayant profité d'opportunités. Il est normal et probablement souhaitable de constater que, pour ces étudiants, leur scolarité leur a permis d'ouvrir leurs perspectives et d'appréhender des facettes du métier qu'ils n'avaient pas initialement envisagé. Pour ces raisons, il reste important, pour les établissements d'offrir et de permettre cette ouverture d'esprit et de créer de nouvelles vocations permises par leur diplôme. Environ 8% se sont dégoutés d'une filière, de la profession ou de la clientèle au cours de leur cursus ou de leurs premières expériences professionnelles. Il semble important de se pencher sur les raisons qui ont pu motiver qu'un étudiant sur dix arrive à envisager d'abandonner une activité voire la clientèle alors qu'il rentre à peine dans l'exercice de leur activité.

- « **Qu'est ce qui a fait changer votre projet professionnel ?** » :

À la question sur les raisons qui ont conduit l'étudiant à changer son projet professionnel, le questionnaire a recueilli 277 réponses sur les 439 répondants (63%). Cette petite différence avec les 54% d'étudiants annonçant ne pas avoir changé de projet professionnel (i.e. 37% versus 54%) vient probablement de l'interprétation du terme « radicalement » de la question précédente. De plus cette question est à choix multiples et fait que les pourcentages ne peuvent donc pas être additionnés entre eux.

Grâce à la Figure 72 ci-contre, on note que parmi les sondés, 62.2% admettent avoir découvert une filière d'exercice, et évolué de projet notamment grâce à leurs stages. Presque 37% des répondants ont admis n'avoir pas du tout changé de projet professionnel.

On retrouve ici l'idée précédente que les stages ainsi que la découverte d'autres métiers vétérinaires sont d'importance pour aider à la maturation d'un projet professionnel adapté au profil et à la sensibilité de l'étudiant. Cette idée est renforcée par le fait que 16% d'entre eux ont rencontré des opportunités professionnelles qui leur ont permis de donner un virage à leur projet ou d'affiner leur orientation professionnelle (spécialisation par exemple).

Si l'on s'intéresse à notre étudiant sur dix qui annonce avoir complètement abandonné l'idée d'une filière voire de l'activité professionnelle on s'aperçoit que, au moins pour l'un d'entre eux sur quatre, ce désintérêt est motivé par une mauvaise première expérience professionnelle ou de stage. S'il est difficile



Figure 72 : Causes d'évolutions de projets professionnels

d'imaginer comment intervenir sur la première expérience professionnelle, il est peut-être plus facile d'imaginer mieux maîtriser les stages, en écartant notamment, des maîtres de stage trop incisifs ou ne remplissant pas forcément bien leur rôle. Cette question renvoie sur l'interaction que devrait mettre en œuvre les établissements d'enseignement auprès des maîtres de stage. Un suivi plus rapproché pourrait peut-être déjà limiter ces écueils. Enfin, 0,5% des étudiants annoncent vouloir quitter l'école. Cette fraction reste marginale et on ne comprend pas nécessairement les motivations sous-tendues.

N.B : Des pourcentages moins élevés sont notés sur les deux dernières réponses en bas du graphique, cela étant dû au fait que ce sont des réponses à l'initiative des répondants et non des réponses proposées dans la question, qui elles comptabilisent logiquement davantage de réponses.

On peut voir que le pourcentage de répondants étant rentré à l'école avec un idée précise de leur projet professionnel est presque doublé par rapport au pourcentage de gens n'ayant pas changé du tout de projet, ce qui montre que beaucoup de carrières évoluent avec l'école et les premières expériences professionnelles. L'impact de la formation n'est pas négligeable sur le dessein des étudiants.

c) Les stages

- Comment estimez-vous l'importance des stages cliniques dans la formation vétérinaire ?

Dans la Figure 73 ci-dessus, plus de 80% des étudiants ou jeunes diplômés ayant répondu à l'enquête jugent très favorable l'importance des stages en activité professionnelle dans leur formation en donnant ici la note la plus haute. Environ 14% donnent une note de 4 soit « favorable ». Si l'on prend les avis « moyens » ou « Non satisfaisant » on s'aperçoit que ces opinions ne regroupent que peu ou pas d'étudiants.

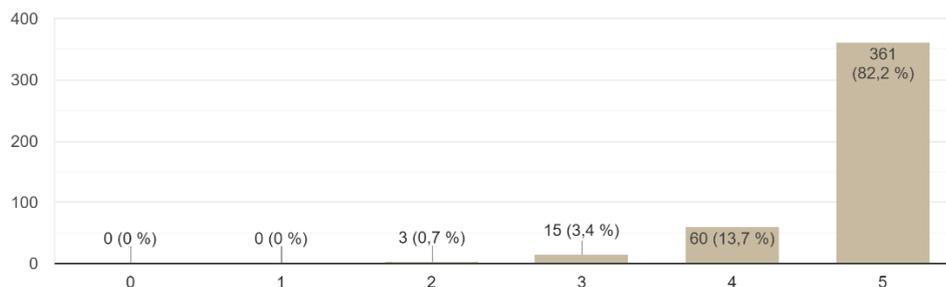


Figure 73 : Importance des stages selon les étudiants et jeunes diplômés

Le Tableau VIII ci-après montre que les étudiants et jeunes diplômés accordent, d'une façon hautement significative ($p < 0.0001$; Fisher's exact test), une grande importance aux stages dans leur formation comme en témoigne le Z-score obtenu (4.81) qui apparaît comme la valeur la plus haute rencontrée dans ce questionnaire. Ainsi, à cette implication des stages dans la formation, les étudiants leur accordent davantage d'importance que celle accordée par les praticiens (à la même question : Z-score = 3.82).

Tableau VIII : Interprétation Z-score de l'importance des stages pour les étudiants et jeunes diplômés

COEFF	0,83	1,7	2,5	3,3	4,2	5		
Note	0	1	2	3	4	5	MOYENNE	4,77
Nb	0	0	3	15	60	361		
Pourcentage	0,0	0,0	0,7	3,4	13,7	82,2	ZSCORE	4,81
					95,90			
Coefficient x Pourcentage	0	0	1,70842825	11,3895216	56,9476082	411,161731		

- Notez (notiez) vous une amélioration dans votre motivation et votre implication en stage clinique en fonction de votre année d'étude ?

Considérant l'importance que les étudiants accordent aux stages pour leur formation, il apparaissait important d'essayer de percevoir si cet élément était une part importante de leur motivation. Plus de la moitié des répondants, soit 56.3%, a noté une augmentation marquée de leur motivation au cours ou grâce aux stages cliniques. Environ 28% notent une légère amélioration. Il est intéressant de noter qu'une très grande majorité d'entre eux (84%) considèrent comme avoir vu leur motivation et leur implication en stage clinique croître au cours de leur cursus. Ceci est probablement à mettre en miroir avec la notion que beaucoup d'entre eux restent sur leur idée initiale de leur activité professionnelle et que ces stages cliniques participent pleinement à les inscrire dans cette conviction. On peut imaginer que leur motivation augmente en même temps qu'ils acquièrent la conviction d'être fait pour ce métier alors qu'ils gagnent en compétences. Il est toutefois curieux de constater que cette motivation affichée ne soit pas perçue par leurs employeurs puisque ces derniers les considèrent comme peu motivés (20% contre 56%) et ce quelle que soit leur année de formation. S'agit-il à nouveau d'un décalage générationnel et que les employeurs ne retrouvent pas chez ces jeunes la motivation qu'eux-mêmes pensaient avoir à leur début ou bien est-ce réellement une fracture liée à des aspirations, que ce soit en termes de compétences ou d'attitudes, qui sont en réel décalage avec les attentes des praticiens.

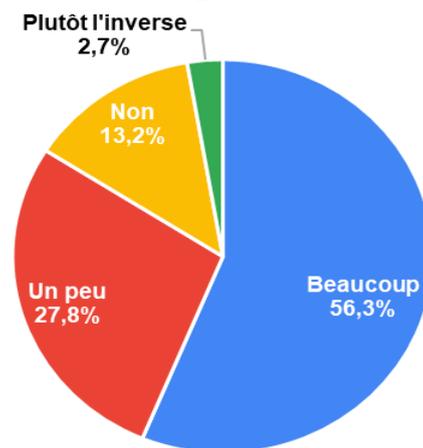


Figure 74 : Perception de l'amélioration de leur motivation/implication en stage par les étudiants et jeunes diplômés

De nouveau, on retrouve un groupe d'insatisfaits qui représentent 13% des répondants (58 individus) qui estiment que les stages n'améliorent pas leur motivation voire qu'ils sont responsables d'une réelle démotivation (2.7% soit 12 individus). Ceci peut aussi être mis en lien avec les questions précédentes évoquant des mauvaises expériences en stage.

- Estimez-vous qu'une durée de stage en structure de soin vétérinaire de 1 à 2 semaines soit appropriée ?

Si l'on se concentre sur la très forte motivation affichée des étudiants pour les stages et que l'on s'intéresse à leur durée, on s'aperçoit que seuls 9.3% des répondants considèrent la période de 1 à 2

semaines comme appropriée (rangs 4 et 5). Une très grande majorité (73.5%) affiche une insatisfaction dans la durée des stages.

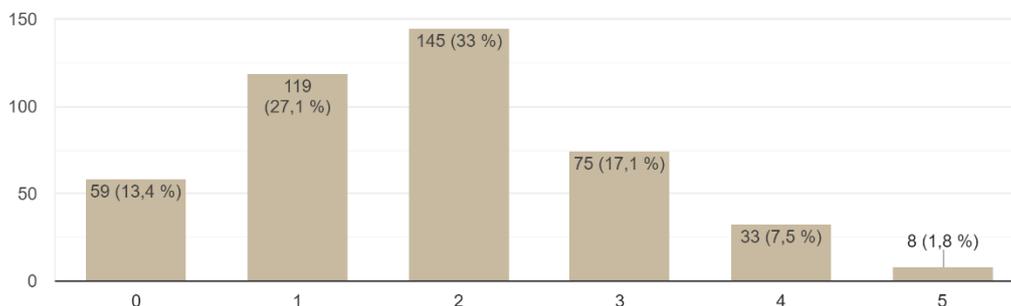


Figure 75 : Avis des étudiants et jeunes diplômés sur les durées de stage

On voit grâce au Tableau IX que le Z-score obtenu est inférieur à 2.5 et donc considéré « Non satisfaisant ». Dans ce cadre, il semble qu'un temps de stage soit jugé comme inapproprié par les étudiants, au même titre que les praticiens dont le Z-score était égal à 2.2.

Tableau IX : Interprétation Z-score de la satisfaction des étudiants et jeunes diplômés sur les durées de stage de 1-2 semaines

COEFF	0,83	1,7	2,5	3,3	4,2	5		
Note	0	1	2	3	4	5	MOYENNE	1,84
Nb	59	119	145	75	33	8		
%	13,4	27,1	33,0	17,1	7,5	1,8	ZSCORE	2,36
	40,55			9,34				

- Quelle serait selon vous une durée optimale pour les stages en structure de soin vétérinaire ?

Sur leurs préférences en termes de durée de stage, les étudiants avaient le choix d'une réponse libre expliquant pourquoi il n'est pas possible de cumuler les pourcentages obtenus. Dans la Figure 76 ci-dessous on note que les propositions collectant de plus de répondants sont celles proposant des durées de stage croissantes selon l'année d'étude (plus de 77%) et des périodes de stage plus longues de 3 à 4 semaines (environ 58%). En règle générale, les répondants considèrent très largement que la durée actuelle de stage en clinique est trop faible et que des périodes d'au moins 3 à 4 semaines seraient plus appréciables. On peut noter qu'environ 1 individu sur quatre trouve la période de 1 à 2 semaines appropriée mais qu'elle devrait être compensée par une fréquence accrue de stages.

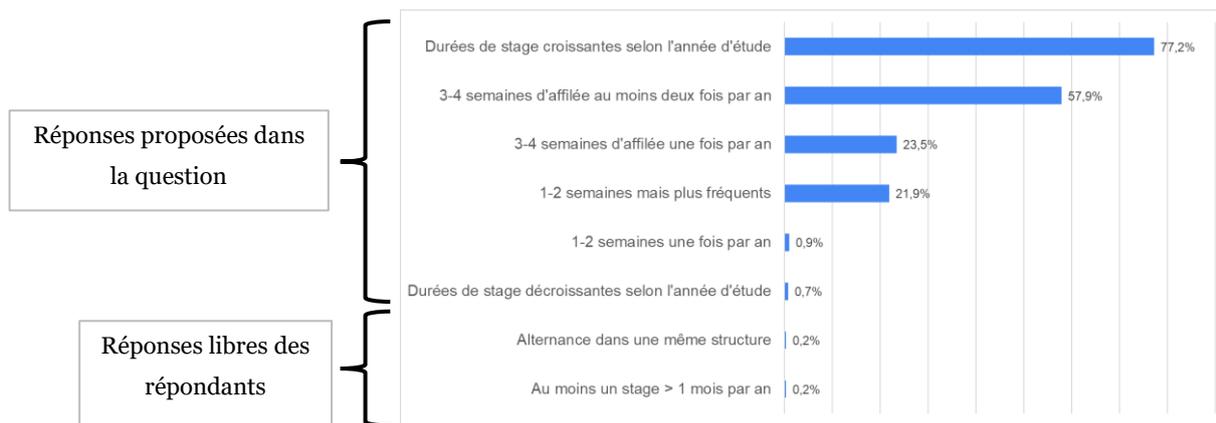


Figure 76 : Durée de stage optimale selon les étudiants et jeunes diplômés

En conclusion, les étudiants sont attachés à la formation clinique en stage auprès des praticiens et tout comme dans le questionnaire précédent, une la demande est forte de durées de stages plus longues. Avec le nombre accru d'étudiants au sein des promotions et la difficulté de pouvoir disposer d'un nombre de cas cliniques par étudiant suffisant pour assurer leur formation par la clinique, il pourrait être envisagé une plus forte implication de la profession dans l'accueil des étudiants et dans leur formation. Dans les deux questionnaires les répondants font aussi mention d'alternance dans la partie réponse libre.

- **Quelle stratégie pensez-vous la plus efficace pour optimiser vos stages ?**

Les deux premières propositions étaient pré-écrites. Les autres ont été proposées par les répondants grâce à la réponse « Autres ». Ainsi il est normal que les deux premières réponses soient davantage choisies. Le champ « Autres » permettait des réponses libres, réunies pour créer de grandes catégories à postériori. Grâce à la Figure 77 on voit que presque 67% des répondants préfèrent réaliser des stages dans un maximum de structures différentes alors que 12,2% préfèrent retourner dans la même structure. D'une façon inattendue, on retrouve la même opinion que celle avancée par les praticiens. Ils apparaissent davantage intéressés par une diversité d'apprentissages plutôt que d'envisager une approche de type monitorat avec des praticiens avec lesquels ils auraient pu avoir des liens privilégiés (67% versus 12%). Cette approche est toute à leur avantage mettant en avant l'envie de la diversité plutôt que celle de la simplicité. Ils restent entrepreneurs et maîtres de leur formation. Ainsi, les praticiens, jeunes diplômés et étudiants s'accordent sur les stratégies de stage les plus appropriées.

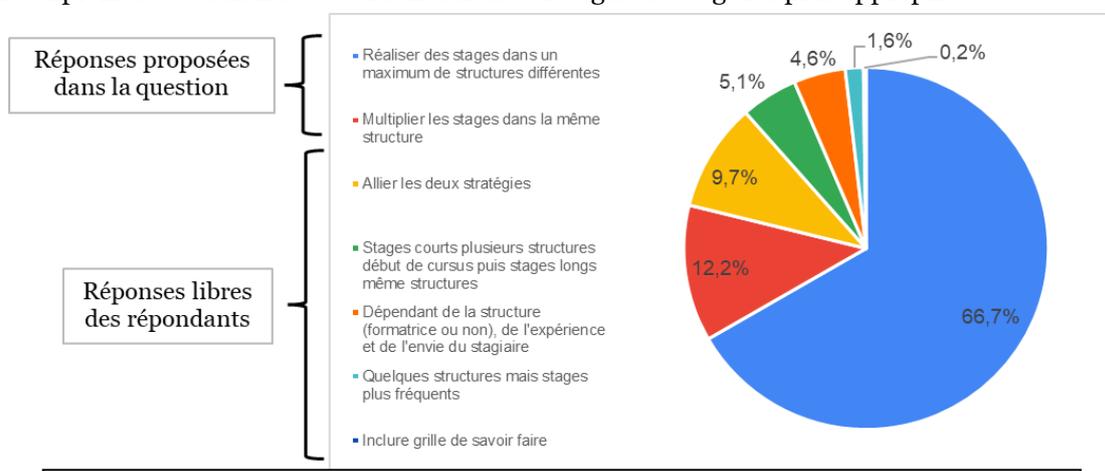


Figure 77 : Stratégies de stage optimales pour les étudiants et jeunes diplômés

Pour un étudiant sur dix, ce butinage est issu d'une réflexion stratégique. Ils annoncent préférer, dans un premier temps, faire varier les structures pour découvrir différentes façons de travailler puis de retourner auprès des mêmes établissements de soins afin de développer une autre relation, basée sur la confiance permettant d'appréhender davantage d'actes. Issus de la même pensée, 5.1% des sondés proposent des stages courts initiaux réalisés dans plusieurs structures, plutôt en début de leur cursus pour en trouver quelques-unes et y retourner en stage plus long alors qu'ils seront plus avancés dans leur cursus. Une chose intéressante à mentionner et probablement essentielle, rapportée par un étudiant (0.2%) est qu'il faudrait introduire une grille de savoir-faire systématique à chaque stage vétérinaire. Il est clair que les stages cliniques auprès des praticiens restent un outil de formation et, tout intéressant qu'il soit, cette opportunité ne peut se concevoir sans une surveillance et une évaluation des apprentissages par les écoles vétérinaires françaises. C'est également ce qui ressort à la question suivante.

- **Comment les stages pourraient être rendus plus formateurs ?**

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. On voit dans la Figure 78 que 86% des répondants aimeraient la mise en place de maîtres de stage qui s'engagent à faire pratiquer et à être pédagogues pour la formation de l'étudiant qu'ils reçoivent afin d'éviter les mauvaises expériences. Une part de 40.3% des sondés voudrait avoir un livret de compétences à valider au cours du cursus. Le même nombre de répondants a coché la case « suivi pédagogique plus poussé de la part des enseignants référents ».

Les réponses suivantes sont à l'initiative des répondants. Une part de 1.4% d'entre eux évoque la nécessité que des objectifs de stage soit définis dès le début du stage avec le vétérinaire responsable. On compte 0.7% qui énoncent le besoin de former les maîtres de stage ou bien de réaliser du mentorat. Cela recoupe quelque peu la première proposition évoquant la liste positive de maîtres de stage. Les autres répondants ont proposé : d'éviter de prendre plusieurs stagiaires en même temps (0.5%), sous-entendu qu'un nombre suffisant de vétérinaires existe dans la structure pour un nombre donné de stagiaires. En effet dans une grande structure, avoir plusieurs stagiaires nuit moins à l'expérience de chacun. D'autres réponses proposent d'augmenter la pratique en stage (0.5%) sans dire préciser comment. Un individu cite StageVet qui est une plateforme en ligne mettant en relation les praticiens et les étudiants. Un répondant évoque davantage de conseil nécessaire des professeurs référents, un autre la mise en commun organisée des expériences de stage, un autre la diminution des stages obligatoires et enfin un dernier propose des échanges plus poussés entre maître de stage et enseignants.

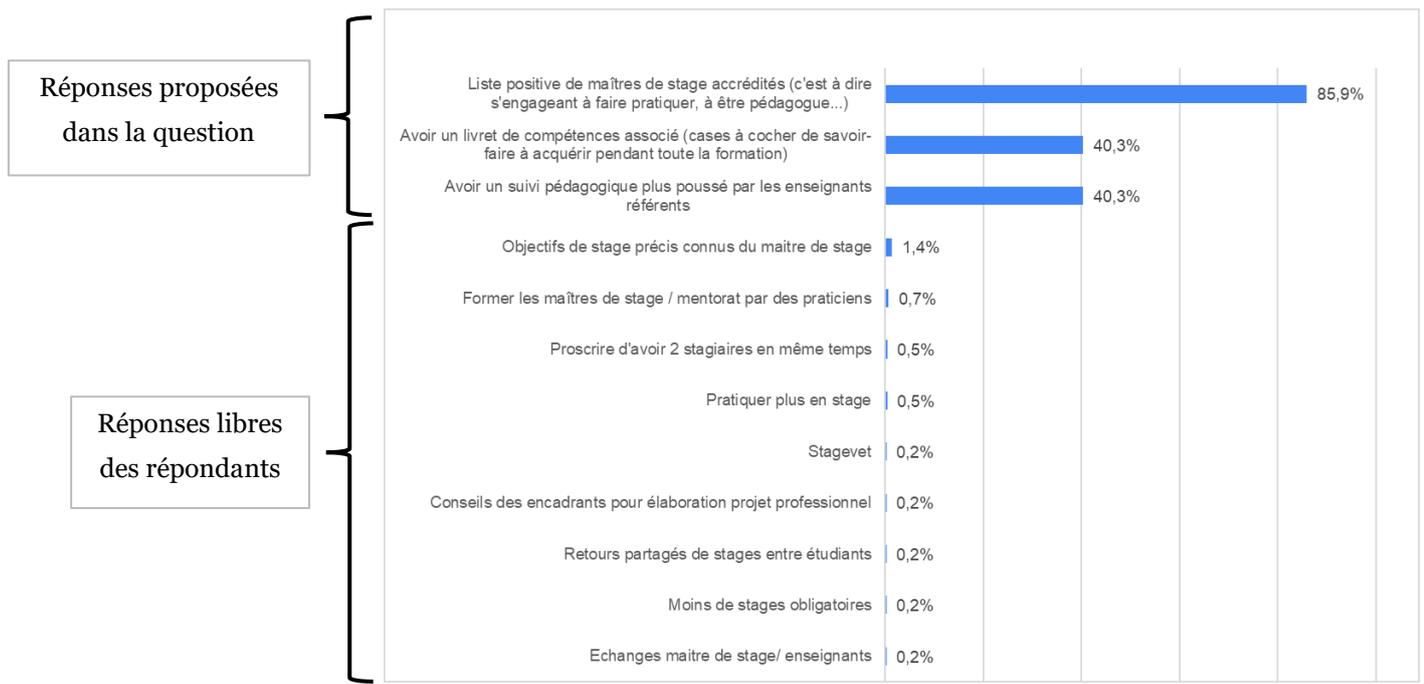


Figure 78 : Points d'amélioration pour rendre les stages plus formateurs selon les étudiants et jeunes diplômés

Ainsi globalement, c'est une demande de davantage de suivi pédagogique et d'accompagnement de la part de l'école qui est exprimée.

« Les stages sont déjà formateurs (surtout par rapport aux cliniques), rajouter une intervention des écoles dans le stage ne peut que démotiver les maîtres de stages à s'impliquer pour remplir des papiers, ou le stagiaire s'il est obligé de remplir une liste de questions ou de choses à faire pendant le stage. Trop cadrer serait une entrave à la formation à mon sens (en théorie le stagiaire n'a pas le droit de faire grand-chose si l'on suit les conventions de stage ou les lois) ».

Jeune diplômée de Lyon AC NAC – Thèse 2021

d) Premières expériences professionnelles

- **Avez-vous réalisé un ou plusieurs remplacements vétérinaires durant votre scolarité ? Si oui précisez le nombre total de semaines.**

Nous référons ici à des remplacements effectués après obtention du DEFV mais avant obtention de la thèse. Selon la Figure 79, un quart des répondants n'a jamais réalisé de remplacements vétérinaires pendant leur cursus. Seuls 5% d'entre eux ont réalisé un remplacement de courte durée. Un peu plus de 17% ont passé entre trois semaines et un mois en remplacement et presque 32% ont travaillé en structure de soins entre un et deux mois. Enfin, environ 21% des répondants ont eu plus de deux mois de remplacement.

Globalement on remarque qu'environ trois quarts des étudiants ont réalisé des remplacements vétérinaires durant leurs années d'études.

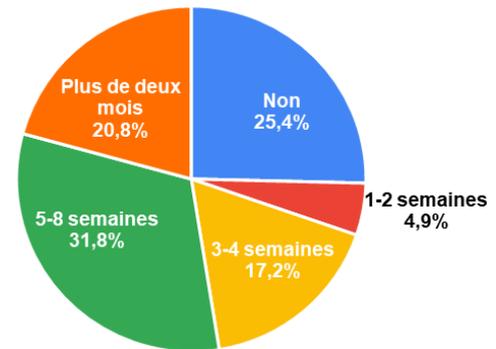


Figure 79 : Réalisation de remplacements vétérinaires étudiants

Les quelques questions suivantes ne s'appliquant qu'aux concernés par les remplacements étudiants, sont facultatives. Globalement la plupart des personnes concernées y ont répondu.

- **Avant votre premier remplacement, vous sentiez vous prêts de manière générale à assumer ce poste ?**

D'après la Figure 80 ci-contre, 3,5% des répondants s'estimaient prêts à exercer leur premier remplacement vétérinaire. Un peu plus de 33% d'entre eux pensaient quant à eux être plutôt prêts pour cette expérience professionnelle. Environ 20% des étudiants ne se sentaient pas prêts du tout à assumer un tel poste et 43,1% estimaient qu'ils n'étaient plutôt pas prêts pour cette tâche.

Ainsi, 36,7% des répondants répondent plutôt par la positive contre 63,2% qui eux sont plutôt négatifs quant à leur confiance en leur capacité à assumer un poste de remplaçant vétérinaire.

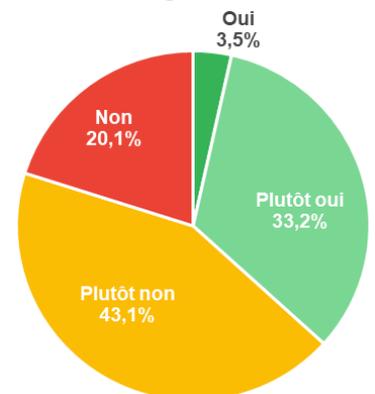


Figure 80 : Perception de leurs capacités à réaliser un remplacement par les étudiants

On remarque ainsi que plus de la moitié des étudiants ne se sentaient pas prêts pour cette première expérience professionnelle. Les raisons pour lesquelles l'étudiant n'apparaît pas prêt sont subjectives. On peut imaginer qu'ils ressentent ou redoutent un manque de compétences, un manque de confiance en soi, une appréhension de travailler dans une nouvelle structure. Cela peut être mis en corrélation avec les résultats des praticiens qui semblent également indiquer la non-autonomie des étudiants lors de leurs premiers remplacements.

- **Pensez-vous que votre formation vous a apporté le bagage nécessaire à assumer cette responsabilité ?**

Les réponses à cette question sont assez partagées (Figure 81). On remarque que 48% des sondés répondent négativement avec 40% répondant « Plutôt non » et 8%, soit 29 individus, qui n'estiment pas du tout avoir le bagage nécessaire pour exercer en tant qu'étudiant. A l'inverse environ 52% des répondants sont satisfaits de leur formation pour leur premier remplacement.

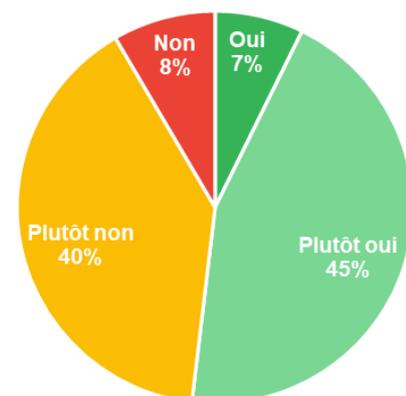


Figure 81 : Perception de l'adéquation de la formation à la réalisation d'un remplacement

Ainsi on remarque, en comparant avec la question précédente, qu'une partie des étudiants (la moitié environ) estime que la formation leur a apporté le bagage suffisant pour exercer en tant que remplaçant mais ne se sentait tout de même pas prêt à endosser un tel poste. On peut donc penser que ce sont d'autres facteurs, tels que la confiance en soi, qui malgré une formation adéquate amène les étudiants à ne pas se sentir prêts pour un remplacement. On note tout de même qu'au moins la moitié des étudiants ne se sent pas prêt et ils estiment n'avoir pas reçu un bagage suffisant à l'issue de leur formation et/ou un manquement à la préparation à une expérience professionnelle. La limite ici, est que les remplacements vétérinaires ne peuvent être réalisés qu'après l'obtention du DEFV et donc au début ou pendant ou en fin de A6. Le niveau de formation n'est pas le même au commencement de cette année et lorsqu'elle s'achève. Ainsi, les réponses peuvent influencer selon la période à laquelle a été réalisé le remplacement. Certains élèves gagnent encore davantage en autonomie au cours de leur dernière année de formation.

En revanche, il est bon de rappeler que, pour les praticiens, les remplaçants encore étudiants mais également les jeunes diplômés ne sont pas considérés comme autonomes et prêts à exercer leur activité professionnelle. Bien qu'ils notent une amélioration entre les deux stades du cursus, elle ne semble pas suffisante pour les rendre opérationnels.

- **En remplacement, comment étiez-vous encadré.e.s ?**

Dans cette question, les sondés ne pouvaient cocher qu'une seule réponse mais disposaient d'une réponse « Autre » si besoin. Les résultats sont exposés dans la Figure 82. Les réponses proposées étaient celles en bleu, rouge et jaune. Les répondants ayant utilisés la réponse « Autre » ont tous écrit avoir travaillé en autonomie avec des vétérinaires plus ou moins disponibles pour les aider. Ces derniers représentent 8% des sondés. Pour les autres, 40% ont été assistés au début puis laissés plus ou moins en autonomie. Un peu plus d'un tiers des répondants (35%) a pu/dû être assisté tout du long. Enfin, 17% des répondants ont dû exercer leurs premiers remplacements livrés à eux-mêmes.

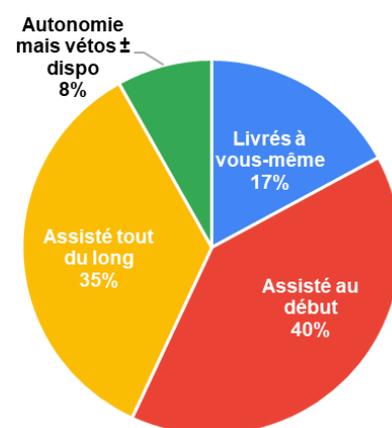


Figure 82 : Degré d'encadrement en remplacement étudiant

Ainsi on remarque que les 3/4 des étudiants ont pu réaliser leur remplacement en partie assistés, et sont ainsi plutôt bien encadrés par les professionnels. En revanche, 1/4 des répondants annoncent avoir réalisé leur première expérience professionnelle presque

sans assistance ce qui peut certainement expliquer les statistiques de mauvaises premières expériences. Certains répondants affirment que cela les a obligés à se débrouiller et à prendre des initiatives, sans savoir leur bienfondé, mais pour certains autres, il apparaît que cette expérience ait été très mal vécue.

Par rapport aux réponses des praticiens, davantage d'étudiants se sont sentis livrés à eux-mêmes (17% contre 3.8% pour les praticiens). Beaucoup plus de praticiens évoquaient assister les étudiants tout du long (83.5 contre 35% pour les étudiants). Bien évidemment il ne s'agissait pas des mêmes praticiens mais il reste possible que les étudiants pensent gagner en autonomie lors de leurs remplacements, alors que les praticiens pensent devoir les assister entièrement jusqu'à la fin de leur contrat.

- **Quand vous étiez livrés à vous même qu'est-ce qui vous a manqué ?**

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. On remarque dans la Figure 83 ci-dessous que plus de $\frac{3}{4}$ des répondants a affirmé avoir manqué de confiance en soi lorsqu'ils étaient en autonomie lors de leur premier remplacement. Plus de 60%, ont répondu n'avoir pas la capacité de prendre des décisions seuls. Presque le même nombre a coché un « Manque de compétences techniques ». Pour 53%, c'est aussi la capacité à mobiliser leurs connaissances qui leur a manqué. Presque 46% disent manquer globalement d'autonomie. Enfin environ 32%, ont répondu avoir manqué de compétences théoriques.

Parmi les réponses à l'initiative des sondés certaines propositions reviennent quelques fois. Presque 2% des répondants ont relevé un manque de capacité à élaborer une démarche clinique seule, à hiérarchiser les hypothèses, à adapter les examens complémentaires et à traiter de manière adéquate en fonction des examens complémentaires possibles ou non. Le même nombre de répondants a manqué de capacité en communication et en gestion clientèle ou en gestion de logiciels. Quelques individus ont rajouté avoir eu du mal à appréhender la pharmacie, la connaissance des différents médicaments, leurs usages et dosages. De manière isolée et marginale, certains sondés ont, signalé avoir du mal à se détacher des réflexions de collègues ou de clients (0.3%), avoir un manque de savoir-faire en chirurgie (0.3%) ou ne pas savoir organiser leur temps vis à vis du flux de clientèle ou du triage d'urgences (0.3%).

Par cette question, on remarque que les étudiants manquent deux fois plus de compétences techniques que de compétences théoriques, bien qu'ils pensent pour beaucoup manquer des deux. Globalement la confiance en soi et l'autonomie (prendre des décisions, mobiliser ses connaissances, démarche clinique) font aussi largement défaut. L'encadrement et l'accompagnement des étudiants dans leurs premières expériences professionnelles semblent ainsi primordial car ils ne se sentent pour la plupart pas du tout prêts à travailler seuls en fin d'école.

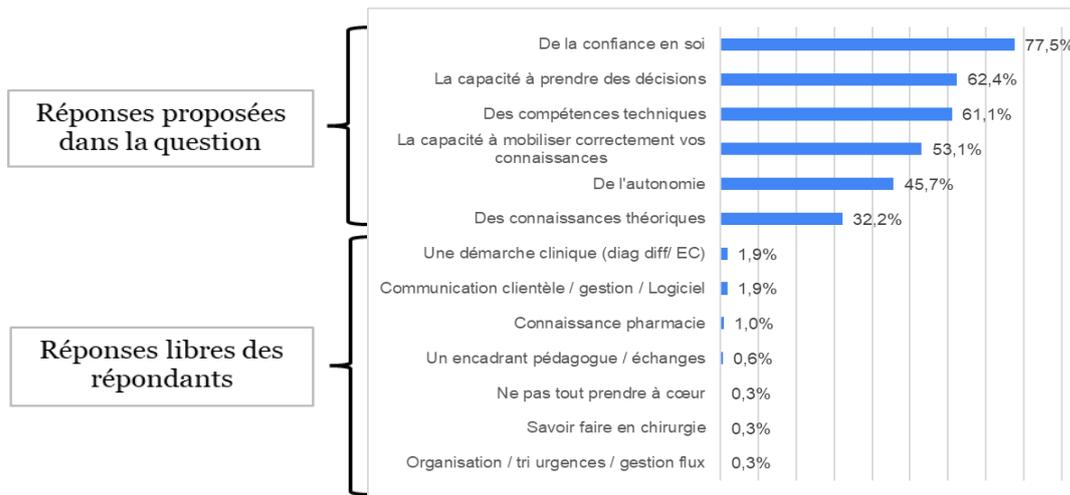


Figure 83 : Manques ressentis en remplacement par les étudiants non encadrés par les praticiens

- Lors de vos débuts (premières semaines) en remplacement, comment évaluez-vous votre capacité à :

Ces résultats seront plus amplement analysés dans la partie suivante, à l'aide de Z-scores et mis en comparaison avec les questions similaires concernant les expériences professionnelles en sortie d'école et en regard de l'avis des praticiens. En revanche ces diagrammes de la Figure 84, assez visuels, permettent de se rendre compte plus facilement de ce qui semble acquis ou pas. Certaines propositions semblent plutôt positives comme la médecine préventive, le travail en équipe ou les actes de routine. D'autres semblent déjà à l'œil nu moins satisfaisants pour les répondants tels que l'élaboration d'un traitement ou les gestes obstétriques. Ces diagrammes nous permettent aussi de voir que certaines catégories seront moins significatives car ne concernant pas certains sondés, il s'agit notamment de la médecine de troupeau ou des gestes obstétriques.

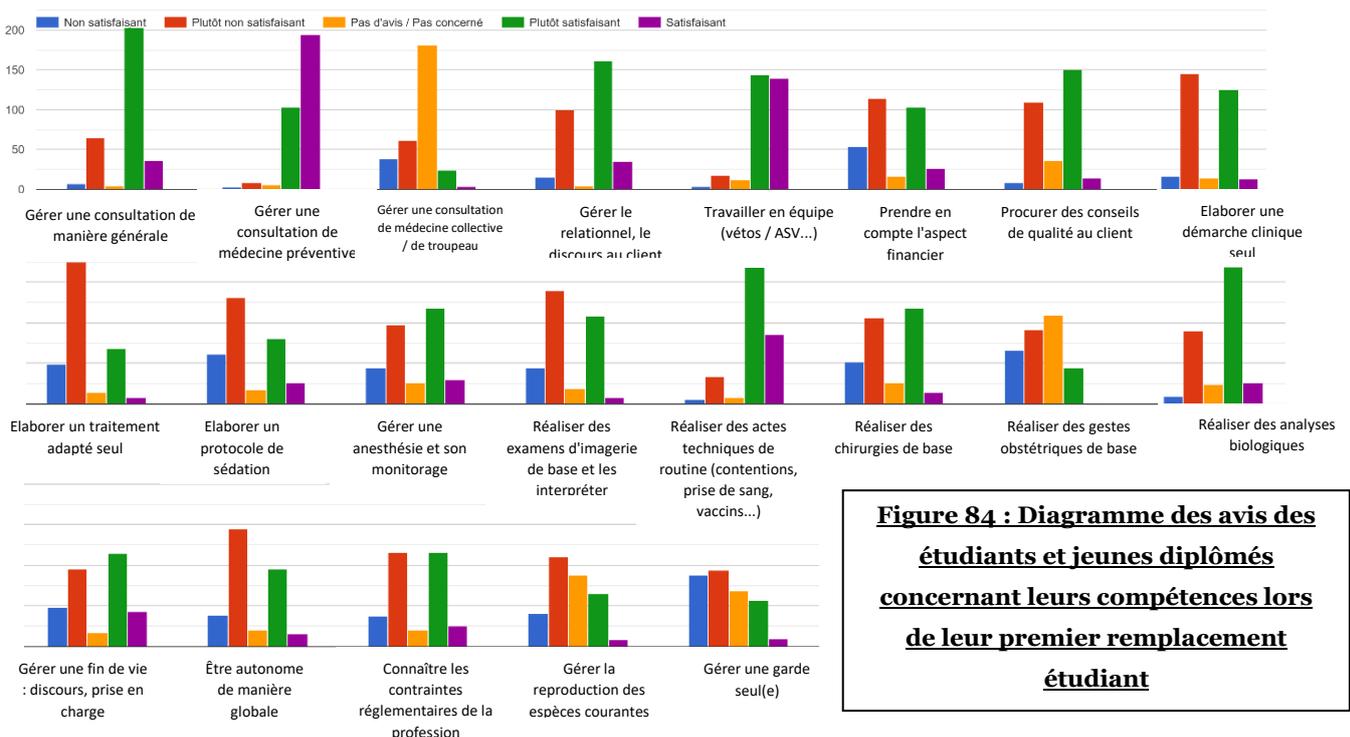


Figure 84 : Diagramme des avis des étudiants et jeunes diplômés concernant leurs compétences lors de leur premier remplacement étudiant

Les Z-scores obtenus dans le Tableau X montrent que les répondants estiment « Satisfaisant » leur gestion des consultations de médecine préventive et leur travail en équipe. Mis à part ces deux lignes et tout comme dans le questionnaire praticiens, reportés dans la colonne de droite, la plupart des Z-scores sont moyens. Globalement les jeunes notent mieux leurs compétences que ne le font les praticiens. Hormis concernant l'élaboration d'un traitement, la gestion des analyses de laboratoires et la reproduction des espèces courantes, tous les Z-scores accordés par les praticiens sont inférieurs à ceux des étudiants et jeunes diplômés. Ainsi plus de Z-scores sont « Non satisfaisants » dans le questionnaire praticiens que dans celui-ci-dessus.

Tableau X : Interprétation Z-score de l'appréciation de leurs compétences des étudiants et jeunes diplômés lors de leur premier remplacement étudiant

	Total répondants	Non satisfaisant	Plutôt non satisfaisant	Plutôt satisfaisant	Satisfaisant	Z-SCORE	Z-SCORE Praticiens
Lors de vos débuts (premières semaines) en remplacement, comment évaluez vous votre capacité à :		1,25	2,5	3,75	5		
Gérer une consultation de manière générale	312	7	65	204	36	3,58	3,315
Gérer une consultation de médecine préventive	309	3	8	103	195	4,48	3,792
Gérer une consultation de médecine collective / de troupeau	127	38	61	24	4	2,44	2,325
Gérer le relationnel, le discours au client	312	16	100	161	35	3,36	3,088
Travailler en équipe (vétos / ASV...)	306	4	18	144	140	4,22	3,699
Prendre en compte l'aspect financier dans l'élaboration d'une prise en charge	299	54	114	104	27	2,93	2,376
Procurer des conseils de qualité au client	282	8	109	150	15	3,26	3,225
Elaborer une démarche clinique seul	301	17	146	125	13	3,06	2,873
Elaborer un traitement adapté seul	301	49	175	69	8	2,65	2,679
Elaborer un protocole de sédation	300	61	131	81	27	2,81	2,690
Gérer une anesthésie et son monitoring	291	45	98	118	30	3,07	2,844
Réaliser des examens d'imagerie de base et les interpréter	299	44	139	108	8	2,83	2,832
Réaliser des actes techniques de routine (contentions, prise de sang, vaccins...)	308	6	34	182	86	3,91	3,326
Réaliser des chirurgies de base (convenances, matrices ...)	291	52	106	118	15	2,91	2,489
Réaliser des gestes obstétricaux de base (diagnostics de gestation, mise bas...)	203	66	92	45	0	2,37	2,215
Réaliser des analyses biologiques complémentaires et les interpréter	294	10	90	168	26	3,39	3,417
Gérer une fin de vie : discours, prise en charge	300	48	95	114	43	3,13	2,940
Etre autonome de manière globale	294	39	144	95	16	2,87	2,712
Connaître les contraintes réglementaires de la profession	294	37	116	116	25	3,05	3,059
Gérer la reproduction des espèces courantes	226	41	111	65	9	2,73	2,813
Gérer une garde seul(e)	249	88	94	57	10	2,44	2,054

e) La formation

- **Comment estimeriez-vous votre motivation à devenir vétérinaire lors de votre admission à l'école ?**

Seuls 3 étudiants estimaient leur motivation à devenir vétérinaire à l'entrée à l'école comme relativement faible en donnant une note de 1 ou 2 (Figure 85). Aucun répondant n'a donné la note de 0. Un peu plus de 3% des sondés donnent une note de 3 qui est une motivation plutôt moyenne. Globalement la grande majorité des répondants, soit au total 95.9%, a donné une note de 4 ou 5. Le niveau de motivation à l'admission apparaît hautement significatif ($p < 0.0001$; Fisher's exact test).

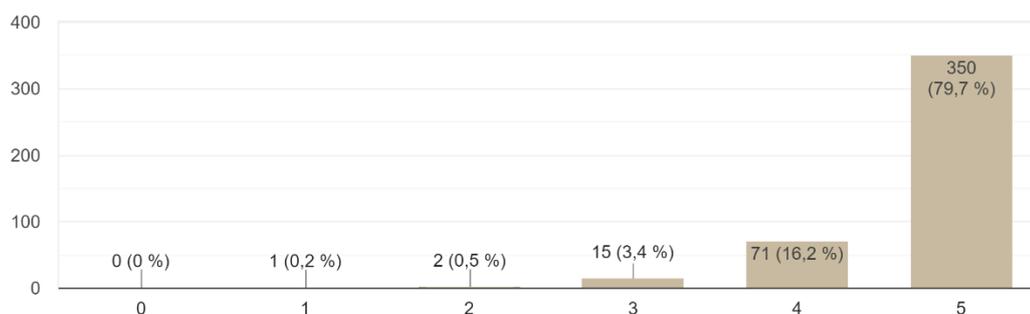


Figure 85 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur motivation en début de cursus

Pour cette question on obtient un Z-score et une moyenne supérieurs à 4.5 ce qui confirme que la motivation globale des étudiants en début de cursus est considérée forte (Tableau XI).

Tableau XI : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur motivation en début de cursus

COEFF	0,83	1,7	2,5	3,3	4,2	5		
Note	0	1	2	3	4	5		
Nb répondants	0	1	2	15	71	350		MOYENNE 4,75
%	0,0	0,2	0,5	3,4	16,2	79,7		ZSCORE 4,79
					95,90			
	0	0,37965072	1,13895216	11,3895216	67,388003	398,633257		

- Comment l'estimeriez / l'estimiez-vous (votre motivation) à la sortie de l'école ?

Lorsqu'on compare ce diagramme de la Figure 86 à celui de la question précédente (Figure 85), on voit que les réponses s'étalent davantage vers des réponses plus basses. On remarque l'apparition de notes égales à 0, au nombre de 7 alors qu'elles étaient absentes à la question précédente. Les notes de 2 gagnent 15 individus et celles de 2 en ont 31 de plus. La note de 3 qui témoigne d'une motivation moyenne a aussi augmenté de 50 votes, tout comme la note de 4 qui voit son effectif passer de 71 à 135. En revanche la note de 5 qui obtenait le plus haut score avec 350 réponses dans la question précédents a perdu 167 répondants.

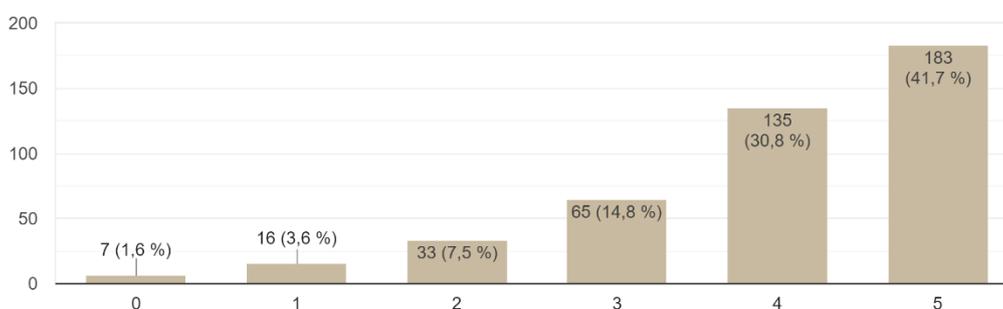


Figure 86 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur motivation à la fin de leur cursus

Le Z-score obtenu à partir de cette question est exposé dans le Tableau XII et reste supérieur à 4 et peut donc toujours être considéré comme relativement haut mais a tout de même diminué de 0.67 points.

Ainsi, bien que la motivation globale reste assez forte, la tendance va vers une baisse de la motivation à devenir vétérinaire au cours des années d'études. Il est difficile de connaître ici s'il s'agit d'une perte de motivation au fur et à mesure de la scolarité du fait d'une meilleure connaissance du secteur d'activité mais ceci va un petit peu à l'encontre des questions précédentes où les étudiants reconnaissent, pour la majorité, avoir une bonne connaissance de leur projection professionnelle et de la conservation de cette motivation ou, au contraire, c'est le rapprochement de la date butoir de fin de scolarité qui génère une situation inconfortable d'avoir l'impression de ne pas être suffisamment préparé au grand saut.

Tableau XII : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur motivation en fin de cursus

COEFF	0,83	1,7	2,5	3,3	4,2	5		
Note	0	1	2	3	4	5	MOYENNE	3,95
Nb	7	16	33	65	135	183		
%	1,6	3,6	7,5	14,8	30,8	41,7	ZSCORE	4,12
					72,44			
	1,32877752	6,07441154	18,7927107	49,3545938	128,132118	208,428246		

- De manière globale comment estimez-vous que les 5 ans de formation vous préparent à l'exercice de la profession ?

On voit dans la Figure 87 que les notes 4 et 5 les plus hautes ont obtenu 30.5% des réponses contre 8.4% obtenu par les deux notes les plus basses. Il y a 1.8% des répondants qui estiment n'avoir pas du tout été préparés à l'exercice de la profession et seuls 2.7% estiment avoir été parfaitement formés. Les notes moyennes sont celles qui totalisent le plus de réponses. Notamment la note de 3 qui regroupe un peu plus de 40% des répondants. Quant à la note de 2 qui tend plutôt vers une note négative, elle a collecté 90 réponses soit 20.5% de l'effectif.

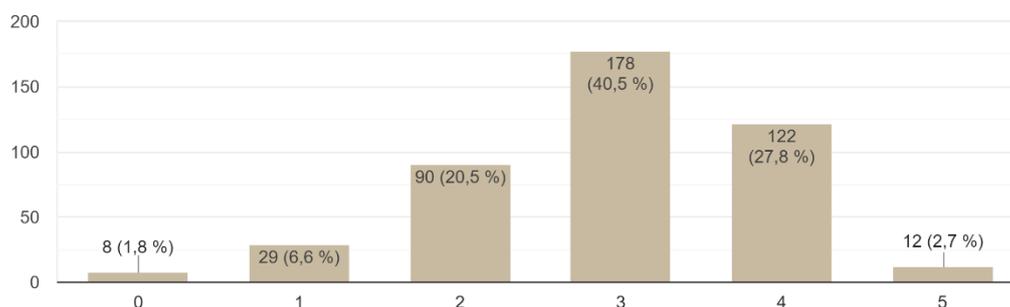


Figure 87 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés l'adéquation de la formation à l'exercice de la profession

Les avis sont donc assez partagés et le plus gros des répondants a accordé une note moyenne, 61% d'entre eux ont répondu 2 ou 3. Le Z-score exposé dans le Tableau XIII ci-dessous est moyen et reste en dessus de 2.5 mais en dessous de 4. Il n'est donc ni considéré « Satisfaisant » ni « Non satisfaisant ».

**Tableau XIII : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés
l'adéquation de la formation à l'exercice de la profession**

COEFF	0,83	1,7	2,5	3,3	4,2	5		
Note	0	1	2	3	4	5	MOYENNE	2,94
Nb	8	29	90	178	122	12		
%	1,8	6,6	20,5	40,5	27,8	2,7	ZSCORE	3,28
					30,52			
	1,51860289	11,0098709	51,2528474	135,155657	115,79347	13,667426		

En comparant cette question à celle traitant du bagage technique et théorique des jeunes diplômés dans le questionnaire praticiens, il semble que les étudiants soient plus optimistes quant à l'adéquation de la formation à l'exercice de la profession que les vétérinaires en exercice. En effet 50% de ces derniers pensent que la formation n'offre pas le bagage suffisant aux premières expériences professionnelles des jeunes diplômés. Ce déséquilibre peut expliquer les désillusions et les mauvaises expériences des jeunes diplômés dans leurs premiers emplois. En effet, s'ils sont plus confiants quant à leurs capacités que ce qui leur est vraiment demandé dans la réalité de la profession, ils s'exposent à des difficultés sous-estimées dans les premiers temps.

- Si vous avez réalisé un internat ou projetez d'en faire un : pour quelle(s) raisons ?

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. Les répondants peuvent donc choisir plusieurs raisons pour cette volonté de réaliser un internat.

Les résultats sont synthétisés dans la Figure 88 ci-après. Sur cette question 140 personnes ont effectivement répondu à l'enquête. Ainsi, presque 1/3 d'entre eux à entreprendre un internat dans une espèce donnée. Parmi eux, une très grande majorité (116 d'entre eux donc 83%) ont sélectionné « parfaire ses connaissances en étant encore encadré ». L'autre part importante des réponses est qu'ils envisagent un internat dans l'optique de poursuivre en spécialisation ensuite (63 individus soit 45% des personnes ayant répondu). Enfin, mais du même ordre d'importance (57 répondants soit 41%) affirment poursuivre en internat car ils ne se sentaient pas prêts pour travailler en exercice et qu'ils éprouvaient la nécessité de poursuivre leur formation pendant une année supplémentaire tout en étant encadrés. Enfin, 43 répondants donc 31% voient l'internat comme un moyen d'avoir de meilleurs postes et de meilleurs salaires a posteriori faisant valoir une meilleure compétence. Enfin, 25 répondants donc 18% voit l'internat public comme un moyen de continuer à travailler dans le cadre et dans une ambiance universitaire.

Les réponses suivantes ont été proposées par les sondés dans le champ « Autre ». On compte 4.3% des individus qui doivent envisager un internat car souvent indispensable pour prétendre travailler en faune sauvage ou dans le secteur des Nouveaux Animaux de Compagnie. Enfin, 3% des sondés estiment la formation incomplète et ont préféré un internat privé. Un répondant a choisi l'internat pour encadrer et enseigner aux autres élèves.

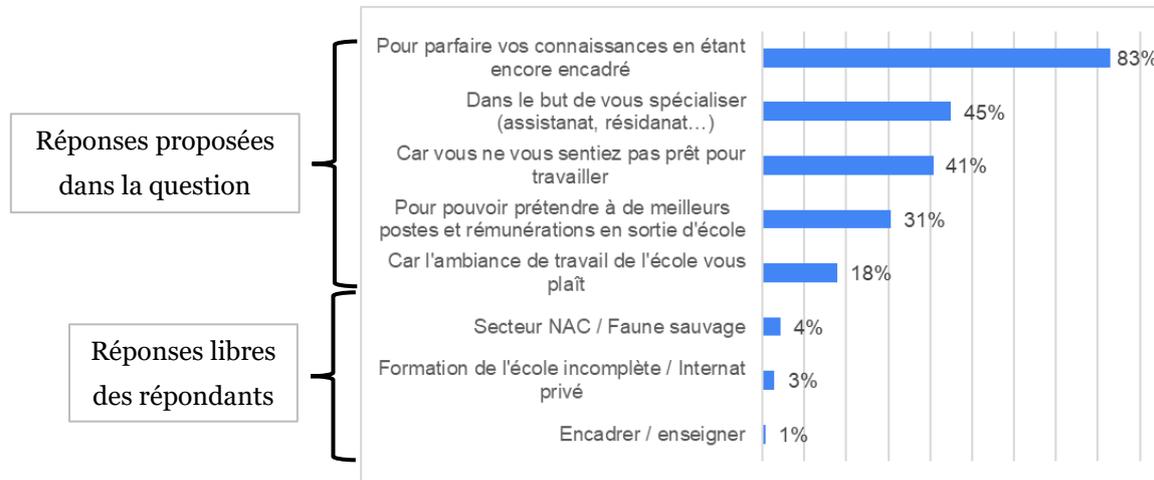


Figure 88 : Motivations poussant les étudiants à réaliser un internat

Ce qu'on peut tirer de cette question c'est que la spécialisation n'est pas forcément la raison majoritaire poussant les étudiants à réaliser un internat. Beaucoup d'entre eux semblent ne pas se sentir prêts à travailler en fin de cursus et souhaitent continuer à apprendre dans un cadre scolaire. Cela témoigne à nouveau d'un manque de confiance en soi et en ses capacités à travailler en autonomie au sortir de l'école. En revanche la part d'étudiants souhaitant se spécialiser n'est pas négligeable. Cette tendance à la spécialisation peut également être en lien avec ce manque de confiance. D'autre part, si l'ambiance de l'école séduit certains étudiants, d'autres préfèrent compléter leur formation hors des Centres Hospitaliers Universitaires. Enfin, la formation semble insuffisante pour certains étudiants visant un poste dans des filières minoritaires telles que les NAC ou la faune sauvage.

- **Comment vous sentez vous formé(e) par l'école à l'exercice des pratiques suivantes :**

Ici, le diagramme de la Figure 89 permet de voir les tendances et marque surtout de grandes différences par rapport à l'espèce cible majoritaire dans laquelle l'activité professionnelle va s'exercer.

En effet, le ressenti sur l'adéquation de la formation pour la médecine carnivores domestiques semble satisfaisante aux yeux des répondants. Celle pour les animaux de production apparaît davantage mitigée. La formation en médecine équine obtient de moins bon avis. La formation accordée aux NAC et autres animaux « marginaux » est celle qui semble le moins satisfaire les étudiants.

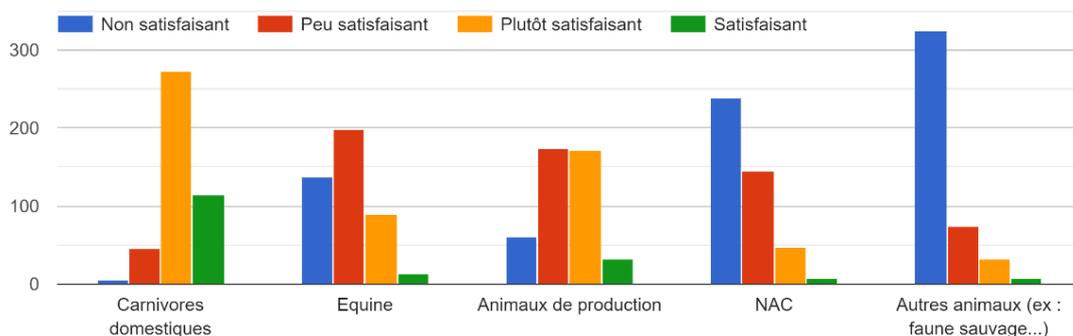


Figure 89 : Diagramme de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de l'adéquation de la formation aux activités d'exercice

Le calcul des Z-scores nous permet d'obtenir le Tableau XIV. Cela confirme le diagramme précédent. Le Z-score le plus haut est celui de la formation en canine qui atteint presque 4 soit la barre des « Satisfaisants ». Senu stricto, restant discrètement inférieure elle ne peut être jugée comme telle. Au même titre que la formation « Animaux de Rente » dont le Z-score est égal à 3 est donc jugée comme une appréciation moyenne. Les formations en équine, NAC et autres animaux obtiennent des Z-scores inférieurs à 2.5 et sont, de ce fait, classées comme « Non satisfaisantes ».

Le but ici n'est pas de mettre en évidence l'insuffisance d'un service éducatif mais de pointer l'appréciation que s'en font les étudiants et la confiance et les compétences procurées leur permettant d'appréhender sereinement une activité professionnelle dans la filière. Il est bon de rappeler que les répondants n'étaient pas représentatifs des quatre écoles permettant d'envisager que la formation puisse être évaluée différemment site par site.

Tableau XIV : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de l'adéquation de la formation aux activités d'exercice

		Non satisfaisant	Plutôt non satisfaisant	Plutôt satisfaisant	Satisfaisant	Z-SCORE
Comment vous sentez vous formé(e) par l'école à l'exercice des pratiques suivantes :	Total répondants	1,25	2,5	3,75	5	
Carnivores domestiques	439	6	45	273	115	3,92
Equine	439	138	198	90	13	2,44
Animaux de production	439	62	173	172	32	3,00
NAC	439	238	145	48	8	2,00
Autres animaux (ex : faune sauvage)	439	324	75	33	7	1,71

- **Pour chaque pratique où pensez-vous avoir été le mieux formé(e) ?**

Une fois encore, la Figure 90 présente de manière plus visuelle les lieux de prédilection pour l'apprentissage des différentes filières d'exercice.

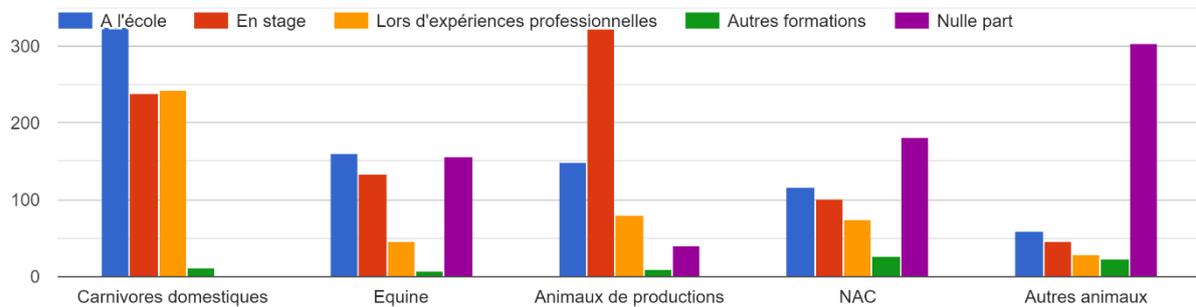


Figure 90 : Diagramme de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés des lieux d'apprentissage des différentes activités d'exercice

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. Les nombres présentés dans le Tableau XV sont les pourcentages et non le nombre de réponse pour chaque colonne et ils sont calculés par rapport à l'effectif total soit 439.

De nouveau, de grandes disparités sont observées et sont source d'informations en fonction de la filière considérée. Ainsi, pour la pratique canine, les répondants estiment avoir essentiellement appris à l'école pour le plus grand nombre d'entre eux (73.8%). On retrouve également une forte considération des stages cliniques dans cet apprentissage justifiant d'autant l'intérêt que les étudiants y portent et le souhait qu'ils évoquent pour voir ces périodes allonger puisqu'il totalise 54% des réponses. Pour l'équine l'apprentissage est en partie acquis en école (36.7%), en stage (30.5%) et par différentes expériences professionnelles (10.5%). Un élément surprenant est que près d'un étudiant sur trois considère n'avoir appris nulle part l'enseignement de clinique équine, pas même à l'école où l'enseignement de la discipline reste obligatoire y compris pour les étudiants peu intéressés par cet exercice professionnel.

Tableau XV : Estimation des étudiants et jeunes diplômés des lieux d'apprentissage des différentes activités d'exercice

Pour chaque pratique où pensez vous avoir été le mieux formé(e) ?	A l'école	En stage	Lors d'expériences professionnelles	Autres formations	Nulle part
Carnivores domestiques	73,8	54,4	55,4	2,5	0,0
Equine	36,7	30,5	10,5	1,8	35,8
Animaux de production	33,9	73,6	18,2	2,3	9,3
NAC	26,4	23,0	16,9	5,9	41,5
Autres animaux (ex : faune sauvage)	13,7	10,3	6,6	5,0	69,0

L'interprétation qui pourrait en est faite est, probablement, qu'ils considèrent ne pas disposer de compétences suffisantes pour appréhender les pathologies de ces espèces et se sentent démunis pour un plein exercice professionnel dans le secteur. Il est vrai que cet exercice concentre une partie de clientèle particulière rendant peu aisé l'acquisition de compétences tant il est difficile pour un novice d'approcher

l'animal. Pour les espèces moins bien représentées au sein des établissements de soin que ce soit dans les écoles ou dans les structures vétérinaires, il apparaît et probablement à juste titre que les étudiants ne se sentent pas suffisamment préparés à ce type d'activité. On reste ici sur des activités cryptiques et il est difficile de ne pas considérer qu'il faille envisager des formations plus longues, spécialisées dans plusieurs structures voire dans plusieurs pays.

Un autre enseignement de ces réponses est que la formation par les ENV à certaines pratiques semble faillir pour certains étudiants et rappeler l'importance des stages dans le cursus mais aussi la marge de progression des étudiants dans leur premières expériences professionnelles. D'autre part, on remarque que la participation des formations reste assez minime.

- Ou pensez-vous avoir le plus appris à :

La Figure 91 ci-dessous montre les différents lieux d'apprentissage de compétences utiles à l'exercice de la profession en clientèle.

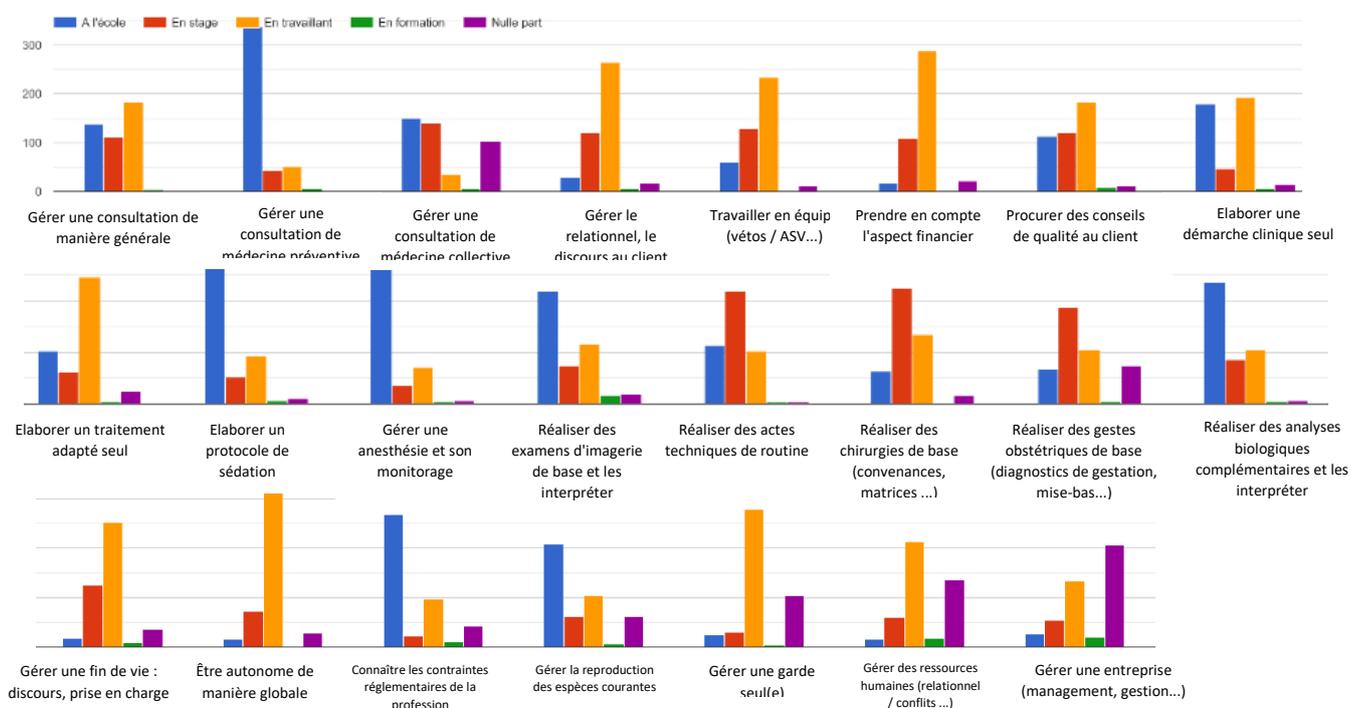


Figure 91 : Diagramme de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés des lieux d'apprentissage de différentes compétences nécessaires à l'exercice en clientèle

Dans le Tableau XVI ci-dessous, les savoir-faire sont énumérés à gauche et ont été colorés de la couleur correspondant au pourcentage le plus fort, ceci afin d'en faciliter la lecture. Les pourcentages sont calculés par rapport à l'effectif total soit 439. On voit ainsi que les compétences acquises dans chacun des différents contextes (école, stage, travail, formation, nulle-part).

Pour ce qui est des savoir-faire majoritairement appris à l'école, on relève la médecine préventive et collective, la sédation et l'anesthésie, l'imagerie, les analyses biologiques, la réglementation et la reproduction. En revanche on remarque que la gestion de clientèle, l'aspect financier, la gestion des

euthanasies, l'autonomie en règle générale, les urgences et gardes ainsi que les ressources humaines et la gestion d'entreprise semblent être des compétences qui ne sont presque pas acquises à l'école. Si certaines semblent tomber sous le sens, d'autres méritent questionnement.

Les compétences acquises davantage en stage sont les actes de routine, les chirurgies « simples », les gestes obstétricaux sont, pour beaucoup, principalement appris en stages. Au bilan, de nombreux savoir-faire semblent acquis ou a minima dispensé par les expériences professionnelles. Certains apparaissent même l'apanage exclusif de la profession et il est même raisonnable de considérer que les professionnels sont les mieux à même pour les dispenser. Il s'agit notamment de compétences dans la gestion des consultations, de la clientèle, de l'aspect financier, du travail en équipe, du conseil des clients, de l'élaboration des traitements, des euthanasies, de l'autonomie, des gardes et des ressources humaines. L'élaboration d'une démarche clinique est bien partagée entre l'activité professionnelle et les études. L'apport des formations externes semble assez minime dans l'acquisition des compétences de base. En revanche on remarque que le pourcentage le plus haut pour l'apprentissage de la gestion d'une entreprise est celui correspondant à « Nulle part ». Cela recoupe les données obtenues par le questionnaire créé dans le cadre de l'AVMA à VetAgroSup, qui mettait déjà en évidence un manque de compétences relatives à la gestion d'une entreprise. D'autres pourcentages semblent relativement élevés dans cette même colonne, comme celui concernant la médecine de troupeau, les gestes obstétricaux de base mais également la gestion d'une garde seul, des ressources humaines, des conflits et du relationnel en équipe.

Tableau XVI : Estimation des étudiants et jeunes diplômés des lieux d'apprentissage de différentes compétences nécessaires à l'exercice en clientèle

*Colonne colorée dans la couleur du % le plus fort	A l'école	En stage	En travaillant	En formation	Nulle part
Gérer une consultation de manière générale	31,7	25,6	42,0	0,7	0,0
Gérer une consultation de médecine préventive	77,0	10,0	11,8	1,1	0,0
Gérer une consultation de médecine collective / de troupeau	34,6	32,1	8,2	1,4	23,7
Gérer le relationnel, le discours au client	6,8	27,8	60,1	1,1	4,1
Travailler en équipe (vétos / ASV...)	14,0	29,5	53,8	0,0	2,7
Prendre en compte l'aspect financier dans l'élaboration d'une prise en charge	3,9	24,9	66,1	0,0	5,0
Procurer des conseils de qualité au client	26,0	27,8	41,9	1,8	2,5
Elaborer une démarche clinique seul	41,0	10,7	44,0	1,4	3,0
Elaborer un traitement adapté seul	23,7	13,9	56,3	0,7	5,5
Elaborer un protocole de sédation	63,6	11,6	21,4	1,4	2,1
Gérer une anesthésie et son monitoring	73,6	8,0	16,4	0,7	1,4
Réaliser des examens d'imagerie de base et les interpréter	49,7	16,9	26,2	3,4	3,9
Réaliser des actes techniques de routine (contentions, prise de sang, vaccins...)	26,0	50,3	23,7	0,0	0,0
Réaliser des chirurgies de base (convenances, matrices ...)	14,6	51,1	30,8	0,0	3,4
Réaliser des gestes obstétricaux de base (diagnostics de gestation, mise bas...)	15,5	42,6	24,1	0,9	16,9
Réaliser des analyses biologiques complémentaires et les interpréter	54,0	19,6	24,1	0,9	1,4
Gérer une fin de vie : discours, prise en charge	4,1	28,7	57,4	1,8	8,0
Etre autonome de manière globale	3,7	16,2	73,7	0,0	6,4
Connaître les contraintes réglementaires de la profession	61,3	5,0	22,1	2,1	9,6
Gérer la reproduction des espèces courantes	47,4	14,1	23,5	1,1	13,9
Gérer une garde seul(e)	5,5	6,8	63,3	0,7	23,7
Gérer des ressources humaines (relationnel / conflits ...)	3,4	13,4	48,5	3,9	30,8
Gérer une entreprise (management, gestion...)	5,7	12,3	30,5	4,3	47,2

On remarque ici que certaines compétences donnent l'impression d'être ressenties comme bien maîtrisées dès la sortie de l'école. En revanche certaines autres ne sont que très peu acquises au sein de la formation initiale mais davantage lors d'expériences professionnelles, notamment les stages mais surtout les premières expériences professionnelles. On note que cela concerne d'autant les savoir-faire nécessaires à l'activité « Animaux de production » et à la gestion des structures vétérinaires et de ses employés. En revanche certains savoir-faire restent non acquis nulle part.

Ce bilan mitigé explique très vraisemblablement en partie les appréciations des praticiens moyennes envers les compétences des jeunes diplômés et renforce la nécessité d'appréhender un enseignement partagé avec la profession.

- **Avez-vous eu l'impression d'être moteur / acteur de votre formation (ex : investissement dans la formation, initiatives personnelles, multiplication de stages complémentaires...)?**

La Figure 92 ci-contre montre que la grande majorité des sondés a répondu « Oui » (45.1%) ou « Plutôt oui » (37.8%). Ainsi presque 83% des étudiants ont l'impression d'être moteur dans leur formation et de s'investir pour gagner en connaissances et en compétences. Seul 17% des répondants pensent ne pas avoir été assez engagés.

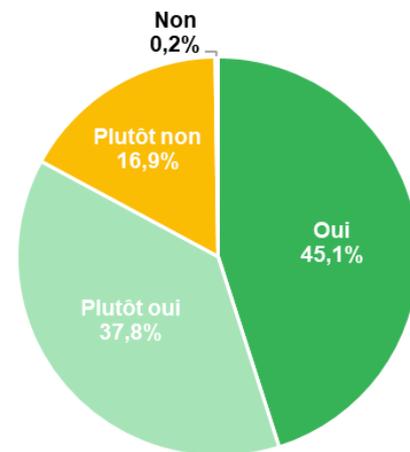


Figure 92 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur investissement pour leur formation

Cette question nous permet d'appréhender la motivation des étudiants à eux même améliorer leur formation. Globalement il semble qu'ils soient motivés pour apprendre et engranger un maximum de connaissances, ce qui est surprenant lorsqu'on compare cette donnée à leur sentiment de ne pas être prêts à travailler mais aussi à l'impression des praticiens d'une motivation moyenne ou faible de la part des étudiants en stage. La motivation et l'entrain à apprendre lors des études ne semblent en tous cas pas être la seule cause d'une insuffisance de compétences en sortie d'école.

- **A propos des rotations cliniques comment évaluez-vous de manière globale :**

Le calcul des Z-scores nous permet d'obtenir le Tableau XVII. Il regroupe le nombre de réponses pour chaque note de satisfaction. La plupart des Z-scores concernant la formation des étudiants par la clinique dans les CHUV traduisent des évaluations moyennes. Peu sont jugées « Non satisfaisants » mais aucune n'apparaît « Satisfaisants ». C'est le cas de la répartition des rotations, de leur pertinence, du nombre, de la nature du suivi des cas abordés, de la responsabilisation vis-à-vis de ces derniers, de la disponibilité et de la pédagogie des enseignants, de l'apprentissage des gestes simples et de la charge de travail. Cela peut aussi s'expliquer par le fait que ces paramètres peuvent varier très fortement d'une rotation à l'autre et sans doute d'une école à l'autre.

Quatre Z-scores sont inférieurs à 2.5 et jugés « Non satisfaisants ». Il s'agit notamment de celui concernant la représentativité des cas de l'exercice en clientèle qui est égal à 2.4. Ce constat recoupe bien les réponses exprimées par les praticiens qui remarquent une non-adéquation entre les cas vus en CHUV et ceux du quotidien de l'activité d'un praticien vétérinaire « généraliste ». Il apparaît ici que les activités de consultation au CHUV sont devenues tellement spécialisées qu'elles ne se prêtent pas nécessairement à la formation de base des étudiants. Les trois autres Z-scores « Non satisfaisants » concernent davantage la formation en clinique. Il s'agit de ceux obtenus pour la considération de l'étudiant par la hiérarchie (2.3), du feedback sur la progression des étudiants (2.4) et de la reconnaissance du travail accompli (2.2). Ces résultats mettent en avant l'insatisfaction des répondants vis-à-vis du lien étudiants-enseignants, de la transmission du savoir et de la considération de leur travail et d'eux même. Il peut être noté que ces mêmes tendances ont été rapportées dans l'étude de Vétos-Entraide et l'IVSA (59) menée ces dernières années.

Tableau XVII : Estimation des étudiants et jeunes diplômés des certains aspects des rotations cliniques

	Total répondants	Non satisfaisant	Plutôt non satisfaisant	Plutôt satisfaisant	Satisfaisant	Z-SCORE
A propos des rotations cliniques comment évaluez vous de manière globale :		1,25	2,5	3,75	5	
La répartition des rotations (équilibrées entre disciplines, couvrant l'ensemble des champs disciplinaires...)	421	50	124	213	34	3,19
La pertinence pédagogiques des rotations (ex : gain rendu par rapport au travail fourni)	415	63	183	152	17	2,87
Nombre de cas abordés sur l'ensemble de la formation (les cas que vous suivez et ceux des autres que vous pouvez suivre)	416	24	131	203	58	3,39
Nature des cas (variés, intéressants...)	418	14	55	245	104	3,81
Représentativité des cas de l'exercice en clientèle (pertinents par rapport aux attendus d'une première activité...)	418	119	223	69	7	2,39
Le suivi des cas (implication tout au long de la démarche diagnostique de l'animal)	414	59	148	169	38	3,06
La responsabilisation de l'étudiant face aux cas (prise d'initiative, prise de décision, mise en situation...)	409	97	199	99	14	2,59
La considération de l'étudiant par la hiérarchie	402	151	165	71	15	2,34
La disponibilité du corps enseignant	373	40	126	183	24	3,14
Engagement des enseignants dans la transmission de savoir	387	21	101	230	35	3,40
La présence de feedback sur votre travail / progression	392	102	214	71	5	2,43
La reconnaissance du travail accompli	405	148	204	48	5	2,22
L'apprentissage de gestes simples (cathéters, prise de sang, chirurgie "simples"...)	403	42	146	176	39	3,16
La charge de travail	383	94	116	158	15	2,81

- Par rapport à la charge de travail en clinique pensez-vous qu'elle est :

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. Un peu plus de 60% des répondants estiment que la charge de travail en clinique est mal répartie (Figure 93).

Un tiers des sondés trouve cette charge correcte. Environ 31% d'entre eux la trouve en revanche en inadéquation avec celle du travail en clientèle contre 21,4% qui la trouve en adéquation. Les étudiants trouvent la charge de travail plutôt trop élevée (24,4%) qu'insuffisante (3%).

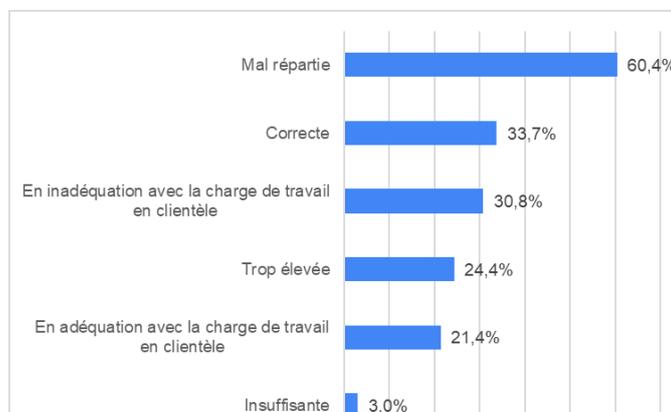


Figure 93 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur charge de travail en rotations cliniques

La tendance semble indiquer une mauvaise organisation de la charge de travail parfois trop élevée (pour un quart des répondants), mais aussi parfois inadéquate vis-à-vis d'une charge de travail d'un vétérinaire exerçant en clientèle. Bien que la charge de travail puisse être très différente d'une rotation clinique à l'autre et que l'organisation des cliniques puisse varier selon les écoles, ces données vont, de nouveau, dans le même sens que les résultats obtenus dans le rapport de Vétos-Entraide et l'IVSA (59) ce qui met l'accent sur un problème assez global au sein des ENVF.

- Comment évaluez-vous votre bien être à l'école (hors vie étudiante) ?

Ce diagramme de la Figure 94, permet de voir que la tendance est plutôt vers un bien être satisfaisant. Davantage de répondants donnent des notes de 3 à 5 que des notes basses de 0 à 2.

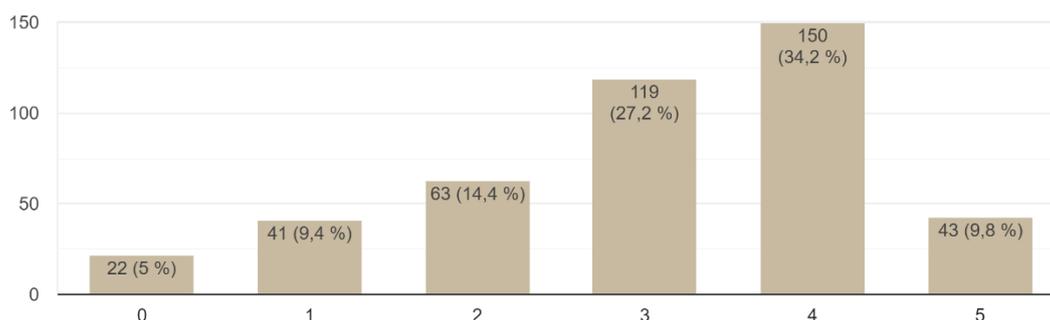


Figure 94 : Estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur bien être à l'école

Les réponses sont en effet plutôt partagées mais on remarque dans le Tableau XVIII ci-dessous que 44% des répondants ont donné une note de 4 ou 5 pour qualifier leur bien être à l'école avec un pourcentage maximum de réponses pour la note de 4. Il y a 14% des étudiants soit 63 individus qui ont tout de même attribué une note de 0 ou 1 à leur bien être à l'école sachant que cette évaluation demande de faire abstraction de la vie étudiante. Bien que globalement la plupart des étudiants estime leur bien être plutôt haut en école, certains individus semblent ne pas se sentir épanouis voire pire.

Tableau XVIII : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de leur bien être à l'école

COEFF	0,83	1,7	2,5	3,3	4,2	5		
Note	0	1	2	3	4	5	MOYENNE	3,05
Nb	22	41	63	119	150	43		
%	5,0	9,3	14,4	27,1	34,2	9,8	ZSCORE	3,37
	14,35			44,0				
	4,17615793	15,5656796	35,8769932	90,3568717	142,369021	48,9749431		

Ces données sont à recouper avec l'étude de Vétos-Entraide et de l'IVSA (61) qui a davantage développé la thématique du bien être étudiants dans le cursus vétérinaire.

- **Avez-vous eu le sentiment d'être infantilisé pendant la formation (pas de responsabilisation, pas de prise de décision vis à vis des cas) ?**

Selon la Figure 95, un peu moins d'1/4 des répondants dit ne pas s'être trop senti infantilisé ou pas du tout. Environ la moitié d'entre eux expriment en revanche l'avoir été au moins un peu. Enfin, à peu près un quart des sondés estime, quant à eux, avoir été beaucoup infantilisé. Ainsi trois 3/4 des étudiants rapportent avoir été au moins un peu infantilisé, non responsabilisés ou non laissé libre de prendre des décisions.

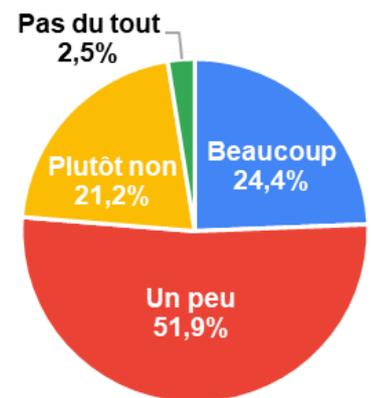


Figure 95 : Sentiment d'infantilisation des étudiants lors de leur formation

Cette question explore un autre aspect de la relation étudiants-enseignants. On peut faire un lien avec le sentiment de non-considération ressenti par certains étudiants lors de leurs rotations cliniques. Cette infantilisation peut aussi être une piste expliquant l'impression de ne pas pouvoir être autonome, de craindre la prise d'initiative et surtout de ne pas avoir confiance en ses décisions et ses prises en charge dans le cadre d'un travail en clientèle en sortie d'école.

- **A propos de la formation de base comment évalueriez-vous :**

Le calcul des Z-scores nous permet d'obtenir le Tableau XIX ci-dessous. Il regroupe le nombre de réponses pour chaque note de satisfaction. Ni le diagramme, ni l'interprétation des Z-scores ne permet de mettre en évidence de tendance. Les réponses sont moyennes et assez partagées. Aucun Z-score ne dépasse 4 ou est en dessous de 2.5. On remarque seulement un fort taux de « Non concerné » ou sans avis » concernant l'intérêt des Enseignements Personnalisés.

Tableau XIX : Interprétation Z-score de l'estimation des étudiants et jeunes diplômés de certains aspects de leur formation

		Non satisfaisant	Plutôt non satisfaisant	Plutôt satisfaisant	Satisfaisant	Z-SCORE
A propos de la formation de base comment évalueriez vous :	Total répondants	1,25	2,5	3,75	5	
La répartition théorique pré-clinique VS formation clinique	421	28	147	200	46	3,28
La pertinence des enseignements (UE représentatives de l'exercice en clientèle...)	416	26	154	203	33	3,23
La répartition des stages	420	42	165	163	50	3,16
Les thèmes des stages obligatoires	406	65	146	154	41	3,03
L'intérêt des Enseignements Personnalisés	268	29	75	113	51	3,37
La communication avec le corps enseignant	384	32	141	184	27	3,17

On remarque que si les étudiants témoignent dans les questions précédentes d'une durée insuffisante de stages, ils ne sont pas totalement insatisfaits concernant la répartition de ces derniers sur le cursus. Les résultats sont assez surprenants concernant la répartition théorique et clinique, les étudiants semblant témoigner d'un manque de pratique vis-à-vis de la formation théorique dans l'étude de Vétos-Entraide et de l'IVSA (57). D'autre part, les résultats obtenus sur la communication avec les enseignants sont moins équivoques que ceux obtenus précédemment. Le Z-score moyen témoigne tout de même d'une satisfaction globale moyenne mais ici encore il peut exister un biais lié aux variations entre les rotations et les écoles.

- **Par rapport à la répartition théorique / pratique, que souhaiteriez-vous ?**

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux.

La Figure 96 montre que presque 60% des répondants souhaiteraient augmenter la formation clinique pure. Ceci rejoint les interrogations précédentes où il ressortait un souhait marqué d'avoir davantage de pratique pendant leur scolarité. Environ 55% aimeraient que la théorie ne soit pas condensée sur trois ans mais mieux étalée

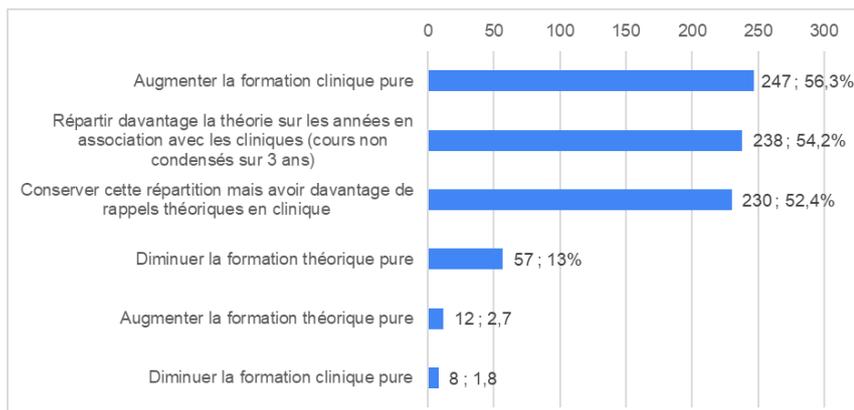


Figure 96 : Attentes des étudiants et jeunes diplômés quant à la répartition théorie/pratique au sein du cursus

sur le cursus en association avec la formation clinique. Du même ordre de grandeur et rejoignant la question précédente, 52.4% serait pour conserver la répartition actuelle en ajoutant davantage de rappels théoriques en parallèle de la formation clinique. Environ 13% voudrait voir diminuer la théorie pure contre 2.7% qui voudrait la voir augmenter. Enfin, 8 individus soit 1.8% souhaiterait que la formation clinique diminue.

Ainsi on remarque que 87% des étudiants ne voudraient pas voir diminuer la proportion de théorie pure. Au contraire, la moitié des répondants voudrait avoir davantage de théorie, mais surtout sous forme de rappels et en association avec la formation clinique. Plus de la moitié des répondants voudrait davantage de pratique en clinique. Pour beaucoup, c'est aussi l'organisation de la formation théorique qui pêche, étant donné la très forte condensation des cours durant les trois premières années, qui seraient davantage à répartir avec une formation clinique plus précoce. Ces données sont, là encore, à mettre en relation avec l'étude sur la théorie et la pratique en école des Vétos-Entraide et de l'IVSA (57).

- **Pensez-vous que la mise en place de tutorat (3x6 semaines dans la même structure) dans les autres filières que la rurale mixte pourrait être judicieuse pour améliorer la formation des étudiants ?**

On voit grâce à la Figure 97 que presque 90% des étudiants et jeunes diplômés seraient pour l'élargissement du tutorat aux autres filières. Seul 11% des répondants n'adhèrent pas à cette idée. Il est bon de rappeler que des proportions équivalentes étaient obtenues à la partie similaire du questionnaire des praticiens. Ainsi, pour les étudiants et jeunes diplômés, la mise en place d'un tutorat généralisé apparaît comme une solution extrêmement importante en recueillant un avis favorable hautement significatif ($p < 0.0001$; Fisher's exact test) auprès des étudiants vétérinaires répondants.

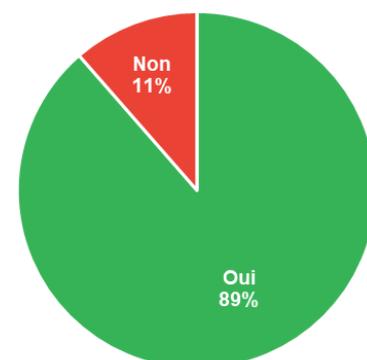


Figure 97 : Avis des étudiants et jeunes diplômés vis-à-vis de la mise en place de tutorat généralisé

- **D'après vous, est ce que la formation pourrait avoir un lien avec le taux élevé de sorties des jeunes vétérinaires du tableau de l'ordre ?**

Les répondants ayant répondu « Oui » ou « Plutôt oui » représentent environ 67% (Figure 98). Un peu plus de 16% ne s'expriment pas et 16.5% ont répondu « Non » ou « Plutôt non ». La majorité des étudiants et jeunes diplômés répond par la positive et estime que la formation peut jouer un rôle dans les sorties précoces des jeunes praticiens du tableau de l'ordre des vétérinaires. Les résultats sont assez similaires à ceux obtenus auprès des praticiens.

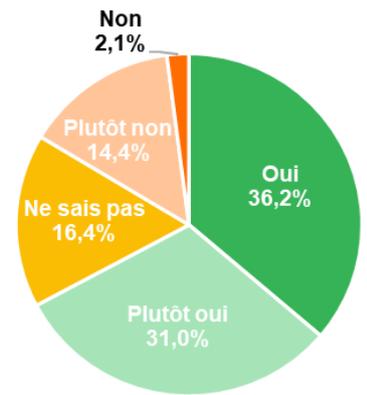


Figure 98 : Lien formation-abandon de la profession selon les étudiants et jeunes diplômés

- **Selon vous, quelles sont les principales raisons qui conduisent à l'abandon précoce de la profession ?**

Les réponses peuvent être multiples sur cette question et les pourcentages ne peuvent donc pas être cumulés entre eux. Il faut différencier ici les facteurs qui sont en lien avec la formation des autres. Les flèches pointent ces facteurs en question.

Tout d'abord, par rapport à ces derniers, 324 répondants, soit plus de 78%, pensent que le manque de préparation à la clientèle en école amène les jeunes à quitter la profession. En effet, 3% supplémentaires (13 personnes) pensent que le contact, parfois difficile, avec la clientèle est un facteur majeur de départ du tableau de l'Ordre. Les deux lignes concernées sont surlignées en vert. Pour continuer avec les facteurs liés à la formation : 300 répondants soit 68.6% notent un décalage entre la vision préalable de la profession et la réalité, ce qui laisse imaginer que la formation ne prépare pas correctement à cette réalité. Se rajoutent à ce chiffre les 8 répondants (1.8%) ayant utilisé le champ « Autre » pour appuyer ce décalage avec la réalité notamment vis-à-vis d'une formation non adaptée à l'exercice « généraliste » et ne préparant pas à la gestion et au management dans l'exercice en libéral. Un total de 5 sondés avance que ce décalage avec la réalité devrait être connu des étudiants avant leur entrée en CPGE. Pour les relations confraternelles, plus de 22% des sondés (98 répondants) estiment ne pas y avoir été assez préparé, notamment par des formations en communication ou en gestion des conflits. Enfin, quelques répondants ont utilisé le champ libre pour évoquer le manque de confiance en eux et le syndrome de l'imposteur des jeunes vétérinaires, mais aussi un épuisement par les études vétérinaires ou la peur de l'effort.

Concernant les propositions non directement liées à la formation, celle récoltant le plus de réponses et cochée par plus de 78% des répondants est celle évoquant les conditions de travail, la charge de travail et les gardes. Cela recoupe en partie les 1.4% des sondés parlant de sacrifice de la vie personnelle. D'autre part, presque 71% ont sélectionné les mauvaises expériences professionnelles et 1.1% ont évoqué les relations houleuses patron/salarié. On compte 167 répondants, soit 38.2%, qui ont avancé que la déception vis-à-vis de la rémunération pouvait aussi être un facteur majeur de l'abandon des jeunes vétérinaires de la pratique en clientèle. Une proportion de 14.4% note tout de même un manque de

motivation ou de conscience professionnelle. Parmi les réponses à l'initiative des répondants, 2,1% d'entre eux évoquent aussi la charge émotionnelle et la pression en école et dans la profession.

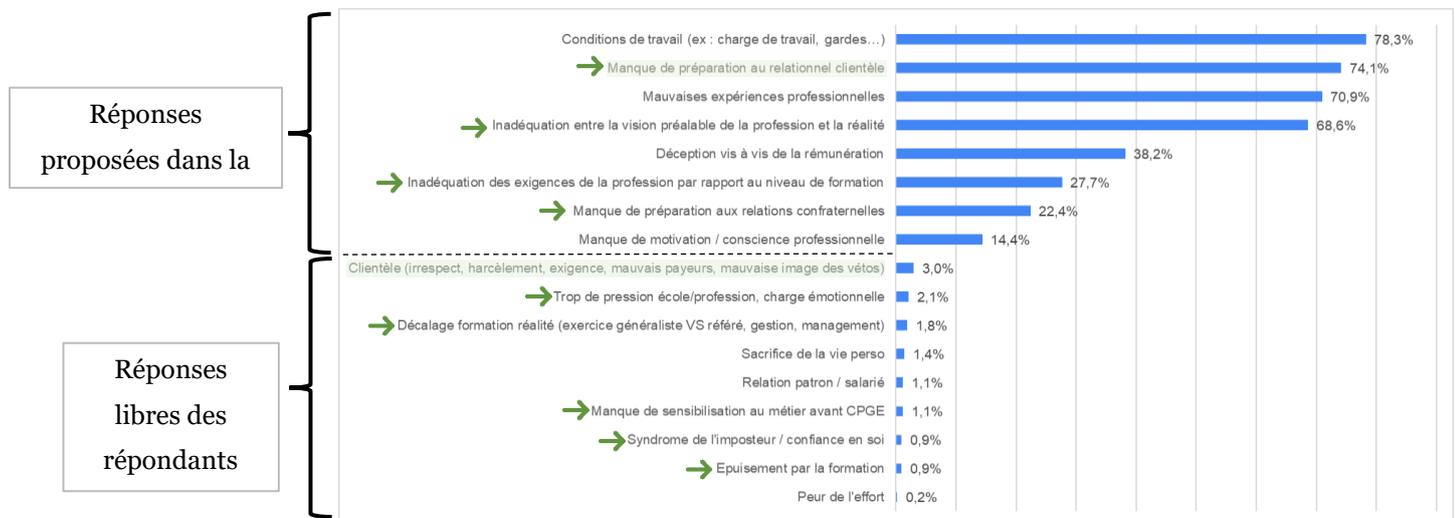


Figure 99 : Causes d'abandon de la profession selon les étudiants et jeunes diplômés

Ici encore, beaucoup de pourcentages sont relativement similaires aux résultats de la même question adressée aux praticiens.

« Manque de connaissance du monde du travail, de la convention collective, du droit du travail, de la gestion de l'anxiété, de la prise de responsabilité. »
Jeune diplômé AC Toulouse – Thèse 2018

« Dégoût progressif de la profession lors des années en clinique à l'école du fait de la charge de travail trop élevée sans contrepartie (intérêt pédagogique insuffisant), du manque de considération, menant à l'épuisement ainsi qu'à une désillusion progressive sur la profession. »
Etudiant A6 Lyon

« La formation n'est absolument pas représentative de la pratique hors école. Absence de connaissances pratique pour la gestion de la clientèle et d'une entreprise et d'actes chirurgicaux courants. »
Etudiant A6 Lyon

« Infantilisation et dévalorisation du travail inculqué pendant la formation conduisant à une dépréciation générale de son travail et celui des autres. »
Jeune diplômé AC Lyon – Thèse 2019

« Nous sommes une génération qui valorise plus le temps que nous passons en dehors du travail. Ainsi, même en ayant conscience d'avoir choisi un métier avec des gardes et une charge de travail importante, nous aspirons à plus de temps libre et donc nous trouvons en contradiction avec les employeurs qui attendent de nous les mêmes sacrifices qu'ils ont fait à leur époque sur leur vie privée en commençant à exercer. »
Interne AC à Toulouse – Thèse 2022

« Nous manquons beaucoup de confiance en nous en sortie d'école, et nous ne sommes pas prêts à rencontrer les "vrais" clients, ceux qui râlent que nous sommes des voleurs, que c'est trop cher, ceux qui mettent des commentaires incendiaires sur Google alors que nous ne comptons pas nos heures et que nous nous investissons beaucoup émotionnellement. Les clients qui font la démarche d'aller consulter en école sont généralement des personnes assez motivées et/ou référées. »
Jeune diplômé FAUNE SAUVAGE Lyon – Thèse 2019

IV) Discussion

Les écoles vétérinaires françaises produisent plus de 600 étudiants par an et, compte tenu des tensions rencontrées dans la profession, notamment dans certains territoires, et afin de limiter les déserts de soins, le gouvernement souhaite voir ce nombre augmenter à hauteur de mille nouveaux vétérinaires par an dans les années à venir. Dans ce contexte, 30% des étudiants nouvellement diplômés disparaissent, au sens qu'ils ne s'inscrivent pas auprès de l'Ordre National des Vétérinaires, et ainsi n'exercent pas en activité libérale. Ce constat aggrave la situation de déprise, d'autant que l'âge moyen de cessation d'activité des vétérinaires en activité libérale est de 45 ans, âge qui reste relativement jeune. Par ailleurs, on entend, de ci de là, que la nouvelle génération n'est pas convenablement formée ou adaptée à l'activité professionnelle, que leur motivation n'est pas celle que l'on rencontrait dans d'autres temps etc. L'objectif de cette étude était, sur la base d'un questionnaire libre et anonyme à destination des étudiants et jeunes diplômés et un autre à destination des praticiens, d'essayer d'évaluer la perception que chacun avait l'adéquation de la formation aux attentes de la profession et la perception qu'avaient les jeunes de leur future activité professionnelle. L'idée étant d'essayer, sur la base de l'analyse d'un constat, d'apporter éventuellement des éclairages ou des orientations pouvant être mises en place afin de corriger d'éventuelles imperfections au sein de la formation.

1) Bilan de la perception des praticiens :

Beaucoup de praticiens ont déjà travaillé au contact d'étudiants ou de jeunes diplômés mais certains admettent craindre de les accepter comme remplaçants dès leur sortie d'école. Ils sont jugés, par leurs aînés, comme pourvus de compétences plutôt moyennes même si ces derniers reconnaissent une amélioration au fur et à mesure qu'ils avancent dans leurs études. Certaines compétences sont tout de même considérées insuffisantes comme la gestion des gardes, l'autonomie globale, le relationnel client, la démarche médicale et de profondes déficiences sont relevées dans la réalisation de chirurgie de base et en obstétrique, secteurs dans lesquelles la progression est jugée lente.

Ces manquements font que la confiance qui est accordée aux jeunes est limitée obligeant les praticiens à les encadrer fortement, tout du moins au début de leurs expériences professionnelles, et certains vétérinaires rechignent à leur confier leur clientèle. Vient se rajouter une perception plus sournoise d'un manque de motivation apparent chez ces jeunes.

Ce constat pousse les recruteurs à différer s'ils le peuvent l'embauche des jeunes diplômés d'un ou deux ans, temps jugé nécessaire pour parfaire leur formation et pour l'acquisition notamment d'autonomie. Beaucoup de praticiens restent attachés à privilégier le recrutement de jeunes, et ils accordent globalement davantage d'importance à la motivation et l'autonomie des candidats qu'à leur accumulation de diplômes et spécialisations.

Enfin, ils jugent comme important leur propre participation à la formation des jeunes en école et une grande majorité considère le tutorat, encore plus que le mentorat, comme une piste d'amélioration des études.

2) Bilan de la perception des étudiants et des jeunes diplômés :

Une grande partie des étudiants a intégré les écoles vétérinaires avec une idée établie de son projet professionnel et qui globalement ne changera pas au long de sa formation. Les différentes modalités de leur formation va les conforter dans cette idée même si certains d'entre eux reconnaissent avoir muri d'autres projets au gré des opportunités qui leur ont été offertes. Le nombre de désabusés ou ayant renoncé après une première expérience professionnelle en clinique désastreuse reste relativement faible.

Les jeunes ressentent, en règle générale, des manquements importants dans leur formation et seuls 30% de ceux ayant déjà travaillé chez des vétérinaires, se sentent prêts à assumer leur métier en sortie d'école. Plus de la moitié des répondants se juge insuffisamment préparée au cours de la formation. Ce ressenti est variable en fonction des espèces traitées. Les failles apparaissent plus marquées pour des espèces plus compliquées à soigner comme les équidés du fait d'un contexte animal – propriétaire particulier, ou dans des espèces peu représentées dans les établissements français. Ce manque de préparation et d'autonomie se traduit par une incapacité à assurer les gardes ou les remplacements sans encadrement par la structure d'accueil. Les manques sont assez variés mais, parmi les plus significatifs, on peut noter le manque de compétences techniques, de raisonnement dans la démarche médicale mais aussi de communication, de gestion de la clientèle et la gestion d'une clinique. Il est probable que ce manque de préparation participe également à un sentiment du vétérinaire imposteur et aux mauvaises premières expériences conduisant à un dégoût voire un rejet de l'activité clinique. Par ailleurs, les étudiants se considèrent motivés et moteurs dans leur formation même si l'on note une perte de cette motivation au fur et à mesure qu'ils progressent dans leur formation.

Ce sentiment de compétences limitées est amoindri par les apprentissages auprès de la profession par l'intermédiaire des stages même s'ils ne sont pas tous comblés. Les stages en entreprise se révèlent être d'une grande importance dans la formation des jeunes. En revanche, les formats actuels apparaissent insatisfaisants et le souhait de stages de plus longue durée avec un meilleur encadrement et un meilleur suivi pédagogique par l'établissement est avancé.

3) Biais et limites

Certains biais, inhérents aux modalités de recrutement des répondants ou liés aux différentes catégories de praticiens qui ont bien voulu se sentir concernés par le questionnaire, ont déjà été commentés. Il est utile de rappeler que ce questionnaire, regroupant 439 répondants dans la catégorie « Praticiens » et 388 dans la catégorie « Étudiants et jeunes diplômés » ne peut être considéré comme

un échantillonnage représentatif ni de la population (vétérinaire et étudiants), ni de la localisation géographique de l'activité professionnelles des vétérinaires, ni de l'établissement de provenance pour les étudiants. En dépit de ces biais de recrutement qu'il est important de garder en mémoire, une analyse des réponses spontanées a néanmoins été conduite. Il est probablement regrettable que le questionnaire ait rencontré des difficultés à toucher des vétérinaires en activité rurale sachant que c'est ce secteur qui est le plus touché par la crise du recrutement. Il est également dommageable que des grands centres hospitaliers, regroupant de nombreux vétérinaires spécialistes, n'aient pas assez participé à l'enquête considérant que ces degrés de spécialisation sont souvent montrés comme étant un but ultime de la formation vétérinaire. Ceci revient à considérer que les réponses praticiens représentent principalement le secteur libéral de la médecine des carnivores et plus particulièrement des structures de taille modeste et donc probablement plus dépendante des jeunes diplômés. En ce qui concerne les étudiants, les réponses proviennent en grande partie d'un seul établissement rendant très délicates et/ou orientées, les évaluations. De plus, les interprétations relatives aux rotations cliniques peuvent dépendre fortement d'une rotation à l'autre et d'une école à l'autre et certains étudiants avouent avoir été amputés de cliniques en 2020 avec l'impact de la pandémie COVID.

Considérant ces limites, une analyse des données recueillies sur la perception de l'adéquation de l'enseignement à l'activité libérale a été conduite et seuls les points jugés les plus importants sont rapportés dans cette partie sous la forme d'une proposition de pistes d'amélioration.

4) Pistes de réflexions et d'améliorations

Plusieurs pistes d'amélioration peuvent être proposées à l'issue de l'interprétation de cette enquête. Elles peuvent s'axer selon plusieurs grandes idées : le système de sélection des nouveaux étudiants vétérinaires, les stages et la pratique, les enseignements dispensés, les cliniques, les relations avec les enseignants, la charge de travail et enfin, l'accompagnement des étudiants.

a) Sélection des étudiants et classes préparatoires

Comme évoqué plus haut, c'est la sélection avant même l'école qui est remise en question par de nombreux praticiens et étudiants. En effet les nouvelles recrues des écoles n'ont pour la plupart pas eu beaucoup d'expérience en milieu vétérinaire et ne sont pas sensibilisés à la réalité de la profession ce qui amène à des désillusions vis-à-vis d'une idéalisation du métier. Ce sont plutôt les praticiens qui dénoncent une mauvaise sélection des profils, sélection faites sur des dossiers scolaires obtenus grâce à de fortes capacités et rapidité d'apprentissage dans des matières qui ont très peu de liens avec la pratique. C'est aussi pour beaucoup, un système de sélection qui favorise des profils HPI ou HPE, ou tout du moins particulièrement sensibles, parfois déjà fragilisés par l'exigence des classes préparatoires, prédisposés aux burn-out avant même leur intégration à l'école.

Bien sûr les nouvelles réformes de sélection mises en place récemment n'apporteront des résultats probants que dans 5 à 10 ans et il faudra attendre ce temps avant d'en apprécier l'impact sur la formation et la profession.

b) Stages et stages tutorés

C'est le thème qui revient le plus fréquemment dans le verbatim. Le souhait de davantage de stages en structures de soin, en fréquence et en durée, est fort de la part des praticiens et des étudiants, notamment pour garantir une meilleure adéquation entre formation initiale et réalité du travail. Ceci dans le but de mieux s'intégrer dans les équipes, de plus pratiquer et de gagner en autonomie et en confiance en soi plus rapidement. Cela répondrait aussi à la demande énorme de pratique des étudiants et de besoins pédagogiques de la génération Z. En effet, Les stages chez les vétérinaires praticiens permettent de combler certains manques de compétences et un exercice professionnel simple et encadré peut permettre d'aider la confiance en eux des jeunes. En revanche, il est clair que ces stages doivent rester sous le contrôle des écoles vétérinaires et les modalités de suivi et d'encadrement à distance doivent être repensés. Les étudiants ne devraient pas être laissés sans lien avec les établissements d'enseignements et des objectifs de stage précis ainsi qu'une évaluation devraient y être associés avec un suivi des cas et des compétences acquises pendant les stages. Une implication plus en avant de la profession imposerait néanmoins un engagement plus important du maître de stage et tous ne se reconnaissent pas des compétences pédagogiques. Ainsi, il conviendrait d'en définir les modalités acceptables.

La formation continue notamment sous forme de tutorat, mentorat ou en alternance est évoquée à de nombreuses reprises, parfois exposée comme étant l'avenir de la formation. Ces stages longs créant un lien fort entre praticiens et étudiants pourraient également s'avérer bénéfiques dans le contexte de crise de recrutement. Un arrangement financier pour compenser le manque à gagner des maîtres de stages devrait être trouvé et la possibilité d'une contrepartie en temps de travail après l'obtention du doctorat vétérinaire pourrait être imaginée. Une autre idée avancée serait notamment la gestion des stages par les CNOV ou les CROV, en partenariat avec les écoles.

c) Enseignements en école

Ce qui ressort le plus concernant l'organisation et la nature des enseignements dispensés en école vétérinaire, c'est le manque de pratique associée aux enseignements théoriques mais aussi une demande trop élevée de connaissances, jugées parfois non nécessaires, avec un niveau de détails inadéquats à la réalité de l'exercice en clientèle. C'est surtout la condensation des cours théoriques sur les trois premières années sans application pratique ou clinique qui est reprochée, ainsi qu'un manque de rappels théoriques une fois les cliniques intégrées.

Les praticiens comme les étudiants évoquent une entrée en clinique plus précoce, des applications pratiques des cours presque systématiques, des topos théoriques accrus lors de rotations cliniques.

D'autre part, bien que la formation théorique semble globalement satisfaisante, par exemple par rapport à celle dispensée à l'étranger, les praticiens comme les étudiants notent un manque de formation à la gestion d'une entreprise notamment au management, à la communication interne et avec la clientèle ainsi qu'à l'aspect financier.

d) Rotations cliniques

Les rotations cliniques semblent être un moment crucial de la formation pour les étudiants et leur appréciation de leur futur métier. Cette période est un point clef de l'image que se font les étudiants de l'exercice en clientèle, de la charge de travail, des relations confraternelles, d'où son importance au sein de la formation. Les mauvaises expériences vécues peuvent constituer un motif d'abandon de la profession. Bien que l'insatisfaction varie fortement d'une rotation à l'autre, certaines d'entre elles représentent un très mauvais souvenir pour les étudiants notamment concernant la charge de travail dépassant de loin le cadre légal et nuisant au sommeil, aux besoins physiologiques et à la santé mentale des étudiants. Ce sont aussi les tâches infirmières confiées, les longs moments d'attente, le manque de considération de l'individu et du travail accompli, le manque de connexion avec l'exercice réel de la profession qui participent aux mauvaises expériences vécues en cliniques.

Ainsi, il est important que les écoles repensent les rotations cliniques pour y maximiser le bien être étudiant et ainsi favoriser leur motivation à exercer sur le long cours plutôt qu'un dégoût progressif de la profession. Des améliorations pourraient notamment résider en l'encadrement légal du temps de travail des étudiants en cliniques, le choix plus précoce de la dominante clinique, l'existence de compensations financières pour les étudiants, une organisation mieux répartie entre les rotations exigeantes et celles plus clémentes, l'existence de repos compensatoires à la suite des rotations de nuit.

e) Corps enseignant :

C'est un point récurrent dans le verbatim des praticiens et des étudiants. Nous avons déjà fait mention d'un sentiment fort des étudiants d'un manque de considération d'eux-mêmes mais aussi de leur travail par le corps enseignant, notamment durant les cliniques. En effet, un nombre certain d'étudiants affirme s'être senti exploité par les enseignants pour faire tourner les CHUVs, sans considération de leurs états de fatigue ou de bien-être. Sentiment qui est bien sûr très dépendant de la rotation et des enseignants. Ils expriment une volonté d'apaisement des tensions, d'une communication accrue mais surtout d'une écoute du corps enseignant.

Ce qui ressort le plus de l'avis des praticiens mais aussi de quelques étudiants et jeunes diplômés, c'est surtout un fort décalage entre ce que transmettent les enseignants et la réalité de la pratique. Beaucoup de vétérinaires dénoncent l'apprentissage systématique par les étudiants d'un fonctionnement de structure spécialisée au détriment de l'exercice « généraliste », plus répandu. Ils souhaiteraient une reconnexion avec la pratique quotidienne d'une médecine de première intention. Ils proposent, pour beaucoup, que les enseignants aient fait quelques années en tant que praticiens hors des CHUVs avant de pouvoir y exercer. En effet, une des limites dans la formation, serait selon eux que les cliniciens

possèdent la passion de la recherche et moins de l'enseignement. Il revient aussi à plusieurs reprises que le manque de confiance des jeunes diplômés soit déclenché par une pression et une exigence trop forte de la part des enseignants. Cela effraie les étudiants et fait naître chez eux un syndrome de l'imposteur dès l'école. Dans ce sens, il pourrait être aussi intéressant que les cliniciens soient formés à la pédagogie et à la communication mais aussi à la reconnaissance des signes de détresse et de mal être de leurs étudiants.

f) Charge de travail

Une autre thématique souvent évoquée dans les questionnaires est la charge de travail des étudiants, notamment en clinique. Les périodes de révisions mais surtout certaines rotations peuvent conduire les étudiants à travailler plus de 50 heures par semaine, voire parfois plus de 70 heures, que ce soit pour du travail personnel ou exigé. Une charge de travail trop importante participe de la dégradation de la santé mentale et physique des jeunes vétérinaires qui entament la vie professionnelle parfois déjà éreintés et en recherche d'un rythme de travail plus clément. Un tel phénomène peut amener les générations plus anciennes à reprocher aux jeunes de compter leurs heures. Encore une fois, il serait intéressant de repenser l'organisation du cursus pour mieux répartir sans forcément réduire la charge de travail, bien que certaines réformes de partiels ou de rotations cliniques aient déjà été pensées dans ce sens. Comme évoqué précédemment, la charge de travail exigée par la hiérarchie, notamment celle demandée par les hôpitaux, devrait également être encadrée légalement, par exemple par des conventions explicitant le nombre d'heures hebdomadaires à ne pas dépasser.

g) Accompagnement :

Les praticiens, jeunes diplômés et étudiants font aussi parfois mention d'un meilleur accompagnement des jeunes pendant leur cursus mais aussi lors de leur sortie de l'école. Et ceci afin d'améliorer l'estime de soi et la confiance des étudiants. Pour certains il s'agirait de mieux optimiser les stages en instaurant des « Retours de stage » pour discuter entre étudiants mais aussi avec des enseignants de ce qui a été vu, d'éventuelles mauvaises expériences, et ainsi prévoir au mieux les prochaines périodes en milieu professionnel. Pour les praticiens et jeunes diplômés, il serait intéressant de mieux accompagner les étudiants en sortie d'école et dans leurs premières expériences professionnelles et non rompre le lien avec l'école après l'obtention de la thèse. Les premières années d'exercice conditionnent en grande partie l'idée que se font les jeunes diplômés de la pratique et une meilleure orientation dès l'école pourrait éviter certains abandons précoces de la profession. Il s'agirait notamment de mieux former les jeunes aux différents statuts du vétérinaire et aux contrats qu'ils peuvent se voir proposés. Une idée serait aussi de guider les étudiants dans leurs premiers postes. À la manière d'un conseiller d'orientation, les jeunes vétérinaires pourraient être guidés vers des postes qui pourraient mieux leur correspondre. Une collaboration avec certaines structures formatrices pourrait aussi permettre une meilleure intégration, en confiance, des étudiants dans la vie active et une mise en contact de candidats et de recruteurs.

Réponse praticiens
Réponse étudiants
/ jeunes diplômés

« Dire aux étudiants que c'est ok de ne pas pouvoir faire tous les examens complémentaires possibles et de tenter un traitement probabiliste. La formation des ENV est trop élitiste, les jeunes véto sont perdus en arrivant, on leur dit que faire une anesthésie fixe c'est interdit alors que cela concerne 99% des cliniques pour ovariectomie et castrations de chat. Ils ont l'habitude de travailler avec un équipement de pointe et sont déçus si pas de scanner dans une structure et ne peuvent pas traiter une otite de lapin sans scan en 1^{ère} intention. Idem en rurale aucune formation pratique à l'école ils n'ont jamais fait un vêlage, une matrice ou poser un cathéter sur un veau mais attention ils ont des cours à rallonge sur l'audit de traite et les bâtiments ça ne leur servira jamais ou très peu.

Bref revoir la formation en pensant pratique ça évitera qu'ils se sentent nuls dès qu'il y a un acte à faire (pose de cathéter, chirurgie de convenance etc.). Il faut bien entendu un bon niveau de théorie mais pas au détriment des actes. Quand le jeune véto arrive et demande aux ASV de faire les prises de sang, la pose de cathéter et le traitement du chat coryza ça pose un souci.

En revanche je voudrais qu'ils continuent à savoir bien réfléchir comme c'est le cas actuellement, en connaissant les diagnostics différentiels principaux et en sachant le déroulé des examens complémentaires à effectuer.

En résumé rester sur la même formation théorique sur la médecine etc. rajouter de la pratique pour qu'ils aient confiance et virer les cours inutiles. »

Praticien AC AR – Thèse 2015

« Il conviendrait sérieusement de se pencher sur l'effet de l'impuissance apprise, de la déresponsabilisation des étudiants, de l'incroyable mal-être et dépression qui se créent PENDANT l'école vétérinaire (et non pas en prépa). Comment peut-on espérer avoir une profession saine si nous créons des professionnels déjà malades en sortie d'école ? Actuellement, ce qui est implicitement enseigné aux étudiants c'est : si tu ne sais pas tout, c'est toi le problème. Alors que les techniques d'enseignement sont encore outrageusement obsolètes et inefficaces, surtout compte tenu de la quantité de savoir à ingurgiter (évidence-base teaching, c'est pour quand ?) Si tu n'arrives pas à travailler davantage : c'est toi le problème. Travailler 36h d'affilée sans dormir, c'est normal, si ça ne te plait pas, c'est qu'il faut changer de métier (pourquoi s'étonner qu'ils le fassent après). Sauter un repas pour travailler, c'est normal. Dire "stop" j'ai besoin de manger et dormir, c'est absolument intolérable. Sacrifier sa santé et sa vie privée pour le travail, c'est normal. Le tout sur des étudiants qui ont majoritairement déjà été sélectionnés pour leur capacité à faire abstraction d'eux même pour favoriser le travail, qui sont déjà perfectionnistes et souvent anxieux, et qui vont s'auto-flageller plutôt que remettre en cause le système. Bref, on récolte ce que l'on sème : une construction sur de mauvaises bases, qui s'écroule facilement. »

Praticien AC – Thèse 2017

« Il faut créer des rapports entre les maitres de stage, les structures professionnelles (GTV, AFVAC), les écoles, et les profs. A ce jour, ces rapports sont inexistantes. En plus de 30 ans d'accueil de stagiaires, toutes écoles confondues, jamais un responsable scolaire ne m'a contacté. Je ne sais même pas si ce que je leur apprends est cohérent, utile, en phase avec ce qu'ils ont appris.

La participation des étudiants à des évènements majeurs de la profession se fait parfois et pour certains, en cachette. Faire tourner le service d'urgences, c'est bien, mais pour les étudiants, ça ne doit pas être une priorité, ni au détriment de leur scolarité ni de leur santé (travail de nuit non récupéré). »

Praticien AC AR – Thèse 1984

« Il y a un énorme décalage entre la vision de l'exercice de la médecine vétérinaire en école, ce qui est inculqué de façon tacite aux étudiants, et la réalité de l'exercice en clientèle : il serait bon de redonner de l'importance et de la légitimité aux (jeunes) praticiens généralistes, tout à fait à même de gérer leurs cas et le reste du travail (la partie non médicale). En sortant, ils se considèrent souvent non compétents, et estiment que chaque cas mériterait de nombreux examens complémentaires analysés par des spécialistes, et donc se dévalorisent (syndrome de l'imposteur). Ceci se ressent dans leur communication avec les clients, qui le sentent et n'ont pas confiance : un cercle vicieux démarre.

Si les enseignants qui dévalorisent ouvertement les étudiants sont des exceptions (j'espère), tous font inconsciemment l'apologie de ce système ultra-spécialisé, laissant croire aux jeunes vétérinaires diplômés qu'ils ne sont pas encore compétents en l'absence de tout diplôme supplémentaire.

Le tutorat est à mon sens une excellente option, qui permet, pour les expériences qu'on en a eu, d'avoir des étudiants confiants et conscients de la réalité du terrain. Les échanges avec les enseignants sont toujours intéressants, mais de notre point de vue, cela nous montre à quel point certains sont éloignés des enjeux de la pratique en clientèle. »

Praticien AC AR EQ – Thèse 2016

« Les cours théoriques sont complètement abstraits et détachés de la réalité du terrain, et pourtant c'est ce qui nous occupent le plus dans notre formation à l'école. Il faudrait plus de formation pratique sur l'école (financièrement et humainement difficile à mettre en place), donc proposer plus de stages et tutorat sur le temps scolaire. C'est durant les stages que nous sommes confronté à notre future vie professionnelle, le CHUV est loin d'être la réalité de la majorité des futures vétérinaires... »

Etudiant A5 Maison Alfort

« C'est n'est pas tant une infantilisation mais le fait d'être utilisé comme un infirmier (ou esclave pour certains enseignants) et abusé niveau temps de travail sans être payé ni acquérir de connaissances théoriques ou pratiques. Tant que les étudiants seront là pour faire tourner le centre de référés de l'école sans aucune reconnaissance (voire pire) et sans vraie plus-value pédagogique, l'enseignement clinique (canine & équine surtout, la rurale se rattrapant un peu en A6) en école restera en totale inadéquation avec le métier en pratique. Pour la répartition théorique/pratique, il me semble que c'est en discussion : mettre les rotations d'infirmier (imagerie, hôpitaux de chirurgie/médecine, consultations de médecine générale) en début de cursus et les rotations "complexes" (consultations spécialisées) en fin de cursus, avec des stages longs associés, ce sera déjà un grand pas en avant vers une formation professionnalisante ! »

Etudiant A5 Toulouse

« L'origine du problème se situe AVANT l'école véto, sur la sélection à l'entrée ! Je pense que le système de sélection sur concours crée un décalage entre les attentes et la réalité du métier par la suite : les élèves admis au concours ne sont pas toujours les plus réalistes quant à leur projet pro. Les cours théoriques plus généraux comme la bactériologie, la physiologie etc. devraient faire partie du programme pré-véto, afin de voir déjà avant si ce sont des domaines scientifiques qui intéressent, et ensuite de pouvoir alléger le programme théorique en école véto et ainsi aller plus en détail sur les cours axés clientèle, sans grignoter sur les rotations pratiques. Le problème aussi de certains enseignants qui essaient presque de détourner les étudiants de l'exercice en clientèle. En clinique, manque de réflexion sur la thérapeutique : les étudiants ne réfléchissent pas aux ordonnances (sauf en médecine préventive). Manque de représentativité de consultations de première intention.

Enfin, un manque d'adéquation entre les attentes des vétérinaires qui embauchent, qui veulent des vétos tout de suite autonomes, et leur engagement à former les nouvelles générations. On ne peut pas prendre des étudiants en stage, ne pas s'en préoccuper ni les former pendant les stages, puis râler parce que les jeunes ne sont pas autonomes à la sortie de l'école... »

Jeune diplômé AC AR EQ Lyon – Thèse 2019

« Les modalités d'entrée en école sont à revoir. Pour moi la prépa intégrée est une sombre blague. Les étudiants du concours A (que j'ai fait) manquent pour la plupart de vision sur la réalité du métier (2-3 ans enfermés sur les bouquins ça n'aide pas à se rendre compte du métier). Alors réduire les places du concours A oui, mais pour en donner aux B, C, D (ou modifier la prépa et y inclure des stages) mais pas pour laisser des places en prépa intégrée.

Ensuite, imaginer congédier les professeurs qui cassent les étudiants. Puis arrêter d'augmenter la taille des promotions ou agrandir les écoles, ou ouvrir de nouvelles écoles PUBLIQUES.

L'année en clinique dégoûte une bonne partie des étudiants 1 an avant l'entrée dans le monde professionnel. Il faut revoir complètement cette année de clinique pure. D'autres part, je pense qu'il n'y aura jamais assez de stages et jamais assez de vétérinaires pédagogues pour donner goûts aux étudiants, l'idée de labelliser ces vétérinaires est très intéressante.

Enfin, oui, le manque de rémunération doit vraiment dégoûter un paquet de monde... et je pense que si la A5(ex 4A) n'est pas modifiable, envisager une indemnisation des étudiants (cf. les étudiants en médecine). »

Etudiant A6 Lyon

« Pas assez de temps pour faire des stages surtout en 4^{ème} et 5^{ème} année. Beaucoup de temps passé dans la clinique canine à l'école pour peu d'apprentissage (étudiants larbins, beaucoup de paperasse, impossible de suivre correctement les cas). Absence de formation au côté financier : parler d'argent avec les clients, avec ses patrons, gérer une entreprise, manager une équipe, etc. Syndrome de l'imposteur très présent dans la profession surtout chez les jeunes sortantes, non anticipé à l'école → cours de psychologie et d'estime de soi.

Plus je vois d'étudiants étrangers arriver sur le marché du travail et plus je me dis que la formation française est finalement plutôt bonne. Mais elle reste perfectible notamment sur le côté gestion d'entreprise et gestion des émotions, de la charge mentale et de la charge de travail. »

Jeune diplômé AC EQ Lyon – Thèse 2019

« Trop de formation théorique condensée en trois ans, il faudrait commencer par apprendre les gestes et techniques de base pour ensuite se détacher de la pratique et de consolider nos connaissances avec du théorique. On arrive en clinique en 3^{ème} année (A4) en ayant oublié la pratique (ou jamais appris car une quantité énorme de connaissances à assimiler, des partiels orientés uniquement sur des détails). Nous apprenons tout sur le tas dans des conditions pas forcément exceptionnelles selon le service. »

Etudiant A5 Toulouse

« La formation clinique est bonne, son application pratique également. Les stages permettent selon moi d'acquérir une réelle aisance dans la réalisation des gestes techniques et dans la gestion de la clientèle. Néanmoins, la formation théorique apportée en stage est pauvre (manque de réflexion sur les diagnostics différentiels, manque de temps par les vétérinaires encadrants des stages pour former au niveau théorique). »

Assistant AC en CHV

« Revoir toute la technique/organisation d'apprentissage au cours des 4 années : la théorie ne devrait jamais être séparée de la pratique, ne pas faire du coup quasi 3 ans de théorie seule. On ne développe du coup pas assez notre sens clinique, mais seulement notre capacité d'apprentissage par cœur ! Ce qui n'est clairement pas primordial dans la pratique du métier. Inclure des cours sur la préparation psychologique/émotionnelle pour faire face à la réalité du métier compliqué à gérer au début quand on n'y est pas préparé.

Inadmissible d'être quasi obligé de faire 1 an d'internat (avec tout l'impact moral et physique que ça implique) pour atteindre un niveau correct pour exercer en équine.

Pouvoir être plus libre lors des choix de stage : exemple beaucoup de semaines de stage imposées en bovine, inutile quand on ne veut faire que de la canine ou équine, surtout en 4^{ème} année quand notre choix d'orientation est pour la plupart déjà fait. En revanche très intéressant de nous l'imposer en 1^{ère} année, car permet de découvrir cette pratique. »

Jeune diplômé EQ Toulouse – Thèse 2019

CONCLUSION

L'adéquation de la formation vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral est une question complexe mais cruciale qui a été au cœur de cette thèse. À travers l'exploration de l'histoire de la profession, de l'évolution de la formation, de la perception des praticiens en exercice, des étudiants et jeunes diplômés, nous avons cherché à mieux comprendre les défis et opportunités qui se dessinent pour cette profession incontournable dans la société contemporaine.

Nous pouvons désormais tirer quelques conclusions importantes de cette recherche : Tout d'abord, l'histoire de la profession vétérinaire montre une évolution remarquable, passant des guérisseurs aux professionnels scientifiques et médicaux. Cette transformation a été accompagnée d'une adaptation constante de la formation vétérinaire pour intégrer les avancées scientifiques et répondre aux besoins croissants de la société.

Ensuite, nous avons vu que la profession vétérinaire est confrontée à une série de défis majeurs, notamment une pression économique accrue, des problèmes de recrutement, une perte de jeunes vétérinaires et une demande croissante de services de santé animale. Ces facteurs ont engendré une crise identitaire et professionnelle, remettant en question la perception des vétérinaires quant à la formation qui leur est dispensée.

L'analyse des questionnaires administrés aux praticiens en exercice, aux étudiants et jeunes diplômés a révélé des points de vue divers, mais certains thèmes récurrents ont émergé. Les praticiens en exercice ont souvent souligné la nécessité d'une formation continue, d'une pratique accrue des étudiants mais avant tout d'une reconnexion entre l'exercice réel et la formation. Les étudiants et jeunes diplômés, quant à eux, ont exprimé des attentes élevées envers leur formation et ont manifesté le désir d'être mieux préparés à la réalité de l'exercice en libéral.

En fin de compte, cette thèse met en évidence l'importance cruciale de repenser la formation vétérinaire pour mieux préparer les futurs praticiens à faire face aux défis actuels et futurs de la profession en libéral. L'adaptabilité, la formation continue et la sensibilisation aux réalités de la profession et aux enjeux économiques et sociaux sont des éléments clés pour garantir que la formation vétérinaire reste pertinente et efficace.

En conclusion, l'adéquation de la formation vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral est un sujet en constante évolution. Cette thèse a contribué à éclairer les enjeux et les perspectives, mais il reste encore beaucoup de travail à faire pour répondre pleinement aux attentes des vétérinaires et assurer une pratique de haute qualité au service de la santé animale, de la sécurité alimentaire, et de la santé publique. Les professionnels, les établissements de formation et les autorités réglementaires doivent collaborer de manière proactive pour façonner l'avenir de la profession vétérinaire de façon positive et durable.

BIBLIOGRAPHIE

- (1) ROCHE, Vincent, 2014. *La médecine vétérinaire, une histoire française* - A la une. Destination Santé [en ligne]. 2014. Disponible à l'adresse : <https://destinationsante.com/la-medecine-veterinaire-histoire-francaise.html>
- (2) MARK, Joshua J., 2020. *Une Brève Histoire de la Médecine Vétérinaire*. Encyclopédie de l'Histoire du Monde [en ligne]. 30 avril 2020. Disponible à l'adresse : <https://www.worldhistory.org/trans/fr/2-1549/une-breve-histoire-de-la-medecine-veterinaire/>
- (3) ROSSET, Rolland, 2003. *Pasteur et les vétérinaires*. Bulletin de la Société Française d'Histoire de la Médecine et des Sciences Vétérinaires [en ligne]. 2003. Vol. 2. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible à l'adresse : http://sfhmsv.free.fr/SFHMSV_files/Textes/Activites/Bulletin/Txts_Bull/B3/Rosset_B3.pdf
- (4) ROBIN, Daniel, 1992. *Histoire de la médecine vétérinaire et de Claude Bourgelat* [en ligne]. Faculté de Médecine de Lyon. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible à l'adresse : http://sfhmsv.free.fr/SFHMSV_files/Textes/Activites/Bulletin/Txts_Bull/B1/Robin_B1.pdf
- (5) DEGUEURCE, Christophe, 2012. *Claude Bourgelat et la création des écoles vétérinaires*. Comptes Rendus Biologies [en ligne]. 2012. Vol. 335, n° 5. [Consulté le 5 juin 2023]. DOI 10.1016/j.crvi.2012.02.005. Disponible à l'adresse : <https://doi.org/10.1016/j.crvi.2012.02.005>
- (6) DECUYPER, Mathilde, 2022. *Les vétérinaires diplômés de l'école d'Alfort de 1815 à 1828* [en ligne]. Faculté de Médecine de Créteil (UPEC). Disponible à l'adresse : <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03830909/document>
- (7) PACHETEAU, Claude, 2023. *Petite histoire de la médecine vétérinaire en France* - dossiers - chien - SantéVet. Santé Vet [en ligne]. 2023. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.santevet.com/articles/petite-histoire-de-la-medecine-veterinaire-en-france>
- (8) Journal officiel de la République Française, 1979. *Décret du 4 juillet 1979 PORTANT CREATION D'UNE ECOLE NATIONALE VETERINAIRE*, Pub. L. No. N° 157 N. C., 5834. [en ligne]. Disponible sur : [https://www.legifrance.gouv.fr/download/securePrint?token=oxTWqU\\$54Srt7ZkDGUDZ](https://www.legifrance.gouv.fr/download/securePrint?token=oxTWqU$54Srt7ZkDGUDZ)
- (9) Journal Officiel de la République Française, 1976. *Loi n° 76-629 du 10 juillet 1976 relative à la protection de la nature*, § Chapitre II De la protection de l'animal. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000684998>
- (10) Journal officiel de la République Française, 2003. *Arrêté du 13 juin 2003 fixant les modalités des concours d'accès dans les écoles vétérinaires*, Pub. L. No. AGRE0301271A. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000606306>
- (11) DEVOS, Nathalie, 2015. *Oniris et VetAgro Sup : 5 ans après leur fusion*. Le Point Vétérinaire.fr [en ligne]. 2015. [Consulté le 20 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.lepointveterinaire.fr/actualites/actualites-professionnelles/151008-oniris-et-vetagro-sup-5-ans-apres-leur-fusion.html>
- (12) Journal officiel de la République Française, 2003. *Arrêté du 13 juin 2003 fixant les modalités des concours d'accès dans les écoles vétérinaires*, Pub. L. No. AGRE0301271A. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000606306>

- (13) Journal officiel de la République Française, 1994. *Arrêté fixant le cursus des études vétérinaires*, Pub. L. No. AGRE9400252A. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/1994/3/8/AGRE9400252A/jo/texte>
- (14) Journal officiel de la République Française, 2005. *Arrêté relatif aux études vétérinaires*, Pub. L. No. AGRE0500966A. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000604545>
- (15) Journal officiel de la République Française, 2007. *Arrêté relatif aux études vétérinaires*, Pub. L. No. AGRE0752673A. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006056197>
- (16) VetAgro Sup, [sans date]. *Qualité et accréditations*. [en ligne]. [Consulté 27 août 2023], Disponible à l'adresse sur : <https://www.vetagro-sup.fr/vetagro-sup/qualite-et-accréditations/>
- (17) SCAV, 2022. *Accès aux études vétérinaires*. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.concours-agro-veto.net/spip.php?article1386>
- (18) Oniris Junior, 2021. *Faire ses études vétérinaires à l'étranger*. [en ligne]. [Consulté le 20 août 2023]. Disponible sur : <https://www.oniris-junior.fr/actualites-ecoles-veterinaires/faire-ses-etudes-veterinaires-a-l-etranger.html>
- (19) ONDPV (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire), 2021. *Atlas démographique de la profession vétérinaire*. [en ligne]. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible sur : https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2022-10/1127-INTERIEUR-ATLAS-REGIONAL-NATIONAL-2022_BD_24102022.pdf
- (20) ENVA, 2023. *Admission | Devenir vétérinaire | Formation*. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.vet-alfort.fr/formation/devenir-veterinaire/admission>
- (21) VetAgro Sup, 2023. *Déroulement des études vétérinaires*. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.vetagro-sup.fr/formations/veterinaire/deroulement-des-etudes/>
- (22) Ministère de l'agriculture et de l'alimentation, & Direction générale de l'enseignement et de la recherche, 2017. *Référentiel d'activité professionnelle et de compétences à l'issue des études vétérinaires—Annexe de l'arrêté ministériel du 20 avril 2007 relatif aux études vétérinaires*. [en ligne]. [Consulté le 26 août 2023]. Disponible sur : https://www.agreenium.fr/sites/default/files/referentiel_veto_-_decembre_2017-bd-vdef.pdf
- (23) Journal officiel de la République Française, 2007. *Arrêté du 20 avril 2007 relatif aux études vétérinaires*, Pub. L. No. AGRE0752673A. [en ligne]. [Consulté le 26 août 2023]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006056197>
- (24) FONTBONNE, A et BENCHEKROUN, G, 2022. *Présentation A6 dominante AC*. ENVA [en ligne]. [Consulté le 27 août 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.vet-alfort.fr/images/enva/formation-initiale/approfondissement-A6/presentation-dominante-animaux-compagnie.pdf>
- (25) VetAgro Sup [sans date]. *Licences, masters et doctorats*. [en ligne]. [Consulté le 27 août 2023]. Disponible sur : <https://www.vetagro-sup.fr/formations/licences-masters-et-doctorat/>
- (26) ENVA [sans date]. *Les stages tutorés vétérinaires | Pages*. [en ligne]. [Consulté le 25 juin 2023]. Disponible sur : <https://www.vet-alfort.fr/formation/formation-initiale-et-specialisee/les-stages-tutores-veterinaires>

- (27) Oniris [sans date]. *L'internat vétérinaire*. [en ligne]. [Consulté le 15 mars 2023]. Disponible sur : <https://www.oniris-nantes.fr/etudier-a-oniris/les-formations-veterinaires/linternat-veterinaire>
- (28) Le Point vétérinaire, 2006. *Les « internats » du privé concurrencent ceux du public*. La Semaine vétérinaire, 1216. [en ligne]. [Consulté le 15 mars 2023]. Disponible sur : <https://www.lepointveterinaire.fr/publications/la-semaine-veterinaire/article/n-1216/les-internats-du-privé-concurrencent-ceux-du-public.html>
- (29) Légifrance, 2022. *Article du Code rural et de la pêche maritime*, Pub. L. No. R241-28. [en ligne]. [Consulté le 16 mars 2023]. Disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044365061
- (30) Légifrance, 2021. *Décret relatif à la formation des vétérinaires*, Pub. L. No. AGRE2118498D, 2021-1519. [en ligne]. [Consulté le 15 mars 2023]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044362090>
- (31) Rédaction de la Fédération Syndicale Unitaire, 2020. *La FSU dénonce la création d'écoles vétérinaires privées*. [en ligne]. [Consulté le 23 juin 2023]. Disponible sur : <https://www.snetap-fsu.fr/La-FSU-denonce-la-creation-d-ecoles-veterinaires-privées.html>
- (32) VARAILLAS, Marie-Claude, 2021. Journal officiel de la République française (Débat parlementaire N° 13; p. 2092). Sénat. [en ligne]. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible sur : https://www.senat.fr/questions/jopdf/2021/2021-04-01_seq_20210013_0001_p000.pdf
- (33) Vetfuturs Junior Lyon, 2017. *Attentes des étudiants vétérinaires vis-à-vis de leur avenir professionnel*. Le Campus de Management Vétérinaire. [en ligne]. [Consulté le 15 avril 2023]. Disponible sur : <https://www.campus-management-veterinaire.fr/attentes-etudiants-veterinaires-vetfuturs-junior-lyon/>
- (34) La Viande, 2010. *L'élevage herbivore en France : Répartition et évolution*. [en ligne]. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible sur : <https://www.la-viande.fr/environnement-ethique/atlas-elevage-herbivore/elevages-francais-ancres-dans-territoires/elevage-herbivore-france-repartition-evolution>
- (35) Légifrance, 2010. *Décret adaptant le livre II du code rural et de la pêche maritime à la directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur*, Pub. L. No. NOR : AGRS1012074D, 2010-780. [en ligne]. [Consulté le 15 mars 2023]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022454800/>
- (36) Anses - Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail, 2023. *One Health : Une seule santé pour les êtres vivants et les écosystèmes*. [en ligne]. [Consulté le 12 avril 2023]. Disponible sur : <https://www.anses.fr/fr/content/one-health-une-seule-sant%C3%A9-pour-les-%C3%AAtres-vivants-et-les-%C3%A9cosyst%C3%A8mes>
- (37) SNVEL, 2021. *Rapport annuel 2021 du SNVEL*. [en ligne]. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible sur : https://www.veterinaireliberal.fr/wp-content/uploads/2023/01/RAPPORT_ANNUEL_2021_BDef.pdf

- (38) Légifrance, 2023. *Décret relatif à l'expérimentation de la télémedecine par les vétérinaires*, Pub. L. No. NOR : AGRG2008754D, 2020-526. [en ligne]. [Consulté le 20 juillet 2023]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041849984>
- (39) Légifrance, 2021. *Arrêté fixant le montant de l'indemnité forfaitaire allouée aux personnels d'éducation relevant du ministère chargé de l'agriculture*, Pub. L. No. AGRS2132183A. [en ligne]. [Consulté le 15 juin 2023]. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044332270>
- (40) BUHOT, Christophe, BOURSE, François, DESAUNAY, Cécile, BUHOT, Christophe et DAUMAS, Anne, 2017. *Le livre blanc* [en ligne]. SNVEL, VetFutur France. [Consulté le 22 mai 2023]. Disponible à l'adresse : https://www.veterinaire.fr/system/files/files/import/SNVEL_synthese_Vdu29102019.pdf
- (41) HAFLON, Tanit, 2019. *Vétérinaire : un secteur en pleine mutation*. Le Point Vétérinaire.fr [en ligne]. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.lepointveterinaire.fr/actualites/actualites-professionnelles/veterinaire-un-secteur-en-pleine-mutation.html>
- (42) MERCIER, 2022. *L'indépendance professionnelle*. La revue de l'Ordre des vétérinaires, 80, 10-11. [en ligne]. [Consulté le 15 juin 2023]. Disponible sur : https://www.veterinaire.fr/sites/default/files/order_review/ROV_80.pdf
- (43) VAROBIEFF, Léonie, 2022. *L'indépendance vétérinaire, un besoin de reconnaissance qui conditionne le soin*. La revue de l'Ordre des vétérinaires, 80, 8-9. [en ligne]. [Consulté le 12 mars 2023]. Disponible sur : https://www.veterinaire.fr/sites/default/files/order_review/ROV_80.pdf
- (44) SLOVE, Marine, 2022. *Les stratégies de recrutement : Répondre aux attentes de la nouvelle génération*. Vet'inweb. Disponible sur : <https://www.youtube.com/watch?v=ot-UD6CUO-k>
- (45) ROSSOLIN, Stéphane, 2021. *Indépendance du vétérinaire et formation initiale—Congrès des élus de l'ODV*.
- (46) Mazars, & Opinionway, 2019. *Future of work : Quelles attentes de la génération Z pour l'entreprise de demain ?* 16. [en ligne]. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible sur : https://www.mazars.fr/content/download/999416/52220449/version//file/GenZ_Etude_2019.pdf
- (47) GUÉRIN, Jacques, 2022. *La seule santé de l'Homme ?* La revue de l'ordre des vétérinaires, 80, 3-4. [en ligne]. [Consulté le 15 avril 2023]. Disponible sur : https://www.veterinaire.fr/sites/default/files/order_review/ROV_80.pdf
- (48) TRUCHOT, Didier, 2022. *La santé au travail des vétérinaires : une recherche nationale* [en ligne]. Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires et VétosEntraide. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible sur : <https://www.veterinaire.fr/system/files/files/2022-06/Rapport%20cnov%20et%20V%C3%A9tos%20Entraides%20VFinale%2013062022.pdf>
- (49) GALLIC, Yann, 2023. *Vétérinaires, le grand malaise d'un métier qui fait rêver*. France Inter. [Consulté le 27 juin 2023]. Disponible sur : <https://www.radiofrance.fr/franceinter/podcasts/interception/interception-du-dimanche-15-janvier-2023-9571926>

- (50) NASI, Margherita, 2023. *Dans les écoles vétérinaires, l'héritage patriarcal pèse sur les jeunes femmes*. Le Monde.fr. [en ligne]. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible sur : https://www.lemonde.fr/campus/article/2023/05/03/dans-les-ecoles-veterinaires-l-heritage-patriarcal-pese-sur-les-jeunes-femmes_6171861_4401467.html
- (51) BIRSBARRE, Corrine et TRUCHOT, Didier, 2022. La santé au travail des vétérinaires : premiers résultats de l'enquête nationale professionnelle. *La revue de l'ordre des vétérinaires*. 2022. N° 80, pp. 14-16. [en ligne]. [Consulté le 12 avril 2023]. Disponible sur : https://www.veterinaire.fr/sites/default/files/order_review/ROV_80.pdf
- (52) BABOT, Marie et JOURDAN, Thierry, 2018. *État des lieux de la qualité de vie étudiante et de la santé des élèves dans les quatre écoles vétérinaires françaises en 2018—I. Bien être et santé mentale des jeunes et des étudiants II. Présentation des analyses et résultats* (Partie I et II). COOPERATION IVSA (Association internationale des étudiants vétérinaires) et VETOS-ENTRAIDE. [en ligne]. [Consulté le 5 janvier 2023]. Disponible sur : <https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2022/09/partie-1-et-2-Rapport-2018.pdf>
- (53) NASI, Margherita, 2023. *Le désarroi des étudiants vétérinaires : « On nous apprend à bosser comme des tarés »*. Le Monde.fr. [en ligne]. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible sur : https://www.lemonde.fr/campus/article/2023/05/02/le-desarroi-des-etudiants-veterinaires-on-nous-apprend-a-bosser-comme-des-tares_6171727_4401467.html
- (54) MILLER, Marine, 2022. « *En école vétérinaire, j'ai découvert l'ampleur de la culture de la domination entre élèves* ». Le Monde.fr. [en ligne]. [Consulté le 13 avril 2023]. Disponible sur : https://www.lemonde.fr/campus/article/2022/09/25/en-ecole-veterinaire-j-ai-decouvert-l-ampleur-de-la-culture-de-la-dominance-entre-eleves_6143082_4401467.html
- (55) ROMO, Lucia, NANN, Stéphanie, SCANFERLA, Elisabetta, ESTEBAN, José, RIAZUELO, Hélène et KERN, Laurence, 2019. LA SANTÉ DES ÉTUDIANTS À L'UNIVERSITÉ COMME DÉTERMINANT DE LA RÉUSSITE ACADÉMIQUE. *Revue québécoise de psychologie*, 40(2), 187-202. [en ligne]. [Consulté le 6 juin 2023]. Disponible sur : <https://doi.org/10.7202/1065909ar>
- (56) BABOT, Marie et JOURDAN, Thierry, 2022. *Charge de travail globale des étudiants au sein des écoles vétérinaires françaises*. COOPERATION IVSA (Association internationale des étudiants vétérinaires) et VETOS-ENTRAIDE. [en ligne]. [Consulté le 5 juin 2023]. Disponible sur : <https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2023/04/ivsa2022-doc3-charge-de-travail-globale.pdf>
- (57) BABOT, Marie et JOURDAN, Thierry, 2022. *Théorie et pratique : de l'impatience d'entrer dans le concret pour les étudiants vétérinaires des quatre Ecoles nationales françaises publiques*. COOPERATION IVSA (Association internationale des étudiants vétérinaires) et VETOS-ENTRAIDE. [en ligne]. [Consulté le 5 janvier 2023]. Disponible sur : <https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2023/02/IVSA-2022-Doc.-2-Theorie-et-pratique.pdf>
- (58) FRAJERMAN, Ariel, MORVAN, Yannick, KREBS, Marie-Odile, GORWOOD, Philip et CHAUMETTE, Boris, 2019. *Burnout in medical students before residency: A systematic review and meta-analysis*. *European Psychiatry: The Journal of the Association of European Psychiatrists*. janvier 2019. Vol. 55, pp. 36-42. [en ligne]. [Consulté le 11 mars 2023]. Disponible sur : <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.08.006>

- (59) BABOT, Marie et JOURDAN, Thierry, 2022. *Charge de travail lors des cliniques et perception de la vie étudiante, dans les quatre écoles nationales vétérinaires publiques françaises*. COOPERATION IVSA (Association internationale des étudiants vétérinaires) et VETOS-ENTRAIDE. [en ligne]. [Consulté le 5 janvier 2023]. Disponible sur : <https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2023/04/ivsa2022-doc4-charge-de-travail-en-cliniques.pdf>
- (60) BABOT, Marie et JOURDAN, Thierry, 2022. *Les doutes des étudiants concernant la poursuite de leur cursus universitaire vétérinaire*. COOPERATION IVSA (Association internationale des étudiants vétérinaires) et VETOS-ENTRAIDE. [en ligne]. [Consulté le 5 janvier 2023]. Disponible sur : <https://vetos-entraide.com/songer-a-quitter-le-cursus-veterinaire-dans-les-ecoles-nationales-veterinaires-francaises/songer-a-quitter-le-cursus/>
- (61) BABOT, Marie et JOURDAN, Thierry, 2018. *État des lieux de la qualité de vie étudiante et de la santé des élèves dans les quatre écoles vétérinaires françaises en 2018*. COOPERATION IVSA (Association internationale des étudiants vétérinaires) et VETOS-ENTRAIDE. [en ligne]. [Consulté le 5 janvier 2023]. Disponible sur : <https://vetos-entraide.com/wp-content/uploads/2022/09/partie-1-et-2-Rapport-2018.pdf>
- (62) CARTAU, Mona-Lisa et COCKENPOT, Alice, 2017. *Estime de soi et apprentissages scolaires : De la revalorisation à la gestion de la classe*. Ecole supérieure du professorat et de l'éducation. [en ligne]. [Consulté le 7 juin 2023]. Disponible sur : <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01615199/document>
- (63) CONSTANT, Nicolas, 2022. *Syndrome de l'imposteur chez les vétérinaires*. Témavet. [en ligne]. [Consulté le 13 mai 2023]. Disponible sur : <http://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/bien-etre-au-travail/syndrome-de-limposteur-chez-les-veterinaires-et-si-on-arretait-de-se-prendre-la-tete-713942.php>
- (64) NASER, Maryam Jameel, HASAN, Nebras Ebrahim, ZAINALDEEN, Manal Hasan, ZAIDI, Ayesha, MOHAMED, Yusuf Mahdi Ahmed Mulla Hasan et FREDERICKS, Salim, 2022. *Impostor Phenomenon and Its Relationship to Self-Esteem Among Students at an International Medical College in the Middle East: A Cross Sectional Study*. *Frontiers in Medicine*. 2022. Vol. 9, pp. 850434. [en ligne]. [Consulté le 13 mai 2023]. Disponible sur : <https://doi.org/10.3389/fmed.2022.850434>
- (65) SLOVE, Marine, 2022. *Les vétérinaires, des zèbres qui s'ignorent ?* TEMAVET. [en ligne]. [Consulté le 12 avril 2023]. Disponible sur : <http://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/management/les-veterinaires-des-zebres-qui-signorent-705701.php>

ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire en fin de A5 (Sondage 4A-A5)

Le renseignement des grilles est progressif de gauche à droite : A très bien, E très mauvais

- A : très satisfaisant/entièrement d'accord/très bon/totalement
 - B : satisfaisant/d'accord/bon/de façon quasi complète
 - C : moyen/moyennement d'accord/moyen/pas totalement
 - D : insuffisant/pas d'accord/très moyen/avec difficultés
 - E : très insuffisant/pas d'accord du tout/pas du tout/pas du tout
- En vert si au moins une réponse ≥ 4 / En rouge si au moins une réponse $\leq 2,5$

Promotion 2007 : questionnaire soumis en fin de 4A en juin 2011, 72 répondants (ligne 1 de réponse à la question)
 Promotion 2008 : questionnaire soumis en fin de 4A en septembre 2012, 46 répondants (ligne 2 de réponse à la question)
 Promotion 2009 : questionnaire soumis en fin de 4A en juin 2013, 44 répondants (ligne 3 de réponse à la question)
 Promotion 2010 : questionnaire soumis en fin de 4A en juin 2014, 68 répondants (ligne 4 de réponse à la question)
 Promotion 2011 : questionnaire soumis en fin de 4A en juin 2015, 61 répondants (ligne 5 de réponse à la question)
 Promotion 2012 : questionnaire soumis en fin de 4A en juin 2016, 115 répondants (ligne 6 de réponse à la question)
 Promotion 2013 : questionnaire soumis en fin de 4A en juin 2017 : 117 répondants (ligne 7 de réponse à la question)
 Promotion 2014 : questionnaire soumis en fin de 4A en juin 2018 : 138 répondants (ligne 8 de réponse à la question)
 Promotion 2015 : questionnaire soumis en fin de 4A en juin 2019 : 137 répondants (ligne 9 de réponse à la question)
 Promotion 2016 : questionnaire soumis en fin de 4A en juin 2020 : 69 répondants (ligne 10 de réponse à la question)
 Promotion 2017 : questionnaire soumis en fin de 4A en juin 2021 : 56 répondants (ligne 11 de réponse à la question)

1- Perception de l'enseignement

Comment je perçois l'enseignement	Année	Score	A	B	C	D	E
a- Incitation à participer aux exercices d'enseignement	2011	3,5	7%	46%	38%	10%	0%
	2012	3,3	0%	51%	36%	13%	0%
	2013	3,39	4,5%	43,2%	38,6%	13,6%	0%
	2014	3,18	1,5%	32,4%	50%	14,7%	1,5%
	2015	3,15	1,7%	35,7%	38,3%	21,7%	1,7%
	2016	3,43	3,5%	48,7%	35,7%	11,3%	0,9%
	2017	3,43	3,40%	43,80%	46,20%	6%	0,90%
	2018	3,45	6,50%	44,20%	37,70%	10,90%	0,70%
	2019	3,64	16,80%	41,80%	31,40%	8,80%	1,50%
	2020	3,78	9%	61%	30%	0%	0%
	2021	3,72	16%	52%	23%	5%	4%
	2022						
b- Précision des objectifs pédagogiques	2011	4,2	42%	42%	12%	4%	0%
	2012	3,6	21%	36%	36%	8%	0%
	2013	3,66	15,9%	43,2%	34,1%	4,5%	2,3%
	2014	3,38	7,4%	41,2%	38,2%	8,8%	4,4%
	2015	3,71	8,2%	60,7%	26,2%	3,3%	1,6%
	2016	3,75	8,7%	61,7%	25,2%	4,3%	0
	2017	3,71	8,50%	59,80%	25,60%	6%	0%
	2018	3,92	14,50%	64,50%	19,60%	1,40%	0%
	2019	3,81	14,60%	55,50%	27%	2,20%	0,70%
	2020	3,59	9%	42%	49%	0%	0%
	2021	3,73	11%	63%	18%	7%	2%
	2022						
c- Attraction des programmes	2011	3,8	18%	56%	19%	7%	0%
	2012	3,9	31%	44%	21%	3%	3%
	2013	3,5	4,5%	47,7%	40,9%	6,8%	0%
	2014	3,47	0%	51,5%	44,1%	4,4%	0%
	2015	3,45	0%	55%	35,7%	6,7%	1,7%
	2016	3,56	7,10%	52,20%	30,10%	10,60%	0%
	2017	3,63	3,50%	60,90%	30,40%	5,20%	0%
	2018	3,70	5,10%	64,50%	26,10%	4,30%	0%
	2019	3,85	17,50%	51,10%	29,90%	1,50%	0%
	2020	3,70	9%	55%	33%	3%	0%
	2021	3,70	7%	64%	21%	5%	2%
	2022						
d- Efficacité des programmes	2011	3,6	6%	58%	34%	3%	0%
	2012	3,6	11%	50%	32%	8%	0%
	2013	3,43	0%	56,8%	29,5%	13,6%	0%
	2014	3,25	1,5%	39,7%	47,1%	5,9%	5,9%
	2015	3,25	0%	38,3%	50%	10%	1,7%
	2016	3,45	0,90%	51,80%	39,50%	7%	0,90%
	2017	3,41	0,90%	45,30%	47,90%	6%	0%
	2018	3,61	2,90%	59,40%	33,30%	4,30%	0%
	2019	3,68	8,80%	55,50%	31,40%	2,90%	1,50%
	2020	3,45	1%	48%	46%	3%	1%
	2021	3,59	7%	55%	32%	0%	5%
	2022						

e- Stimulation des étudiants par les enseignements	2011	3,1	3%	29%	49%	18%	1%
	2012	3,1	3%	32%	45%	21%	0%
	2013	3,16	2,3%	34,9%	39,5%	23,3%	0%
	2014	2,85	1,5%	17,6%	52,9%	20,6%	7,4%
	2015	2,9	1,6%	21,3%	49,2%	21,3%	6,6%
	2016	3,13	1,70%	30,40%	52,20%	10,40%	5,20%
	2017	2,99	0,90%	25,90%	53%	17,90%	4,30%
	2018	3,03	4,30%	24,40%	44,20%	23,90%	2,90%
	2019	3,34	8,80%	32,80%	44,50%	11,70%	2,20%
	2020	3,26	3%	38%	44%	15%	1%
	2021	3,44	7%	46%	32%	13%	2%
	2022						
f- stimulation des étudiants pour être acteurs de leur formation	2011	3,5	14%	42%	32%	8%	4%
	2012	3,4	10%	44%	23%	23%	0%
	2013	3,41	13,6%	31,8%	38,6%	13,6%	2,3%
	2014	2,79	2,9%	19,1%	42,6%	25%	10,3%
	2015	3,1	3,3%	24,6%	52,5%	18%	1,6%
	2016	3,26	5,20%	43,50%	35,70%	13%	2,60%
	2017	3,21	2,60%	36,20%	44%	13,80%	3,40%
	2018	3,42	5,10%	45,40%	31,20%	13%	2,20%
	2019	3,54	13,10%	39,40%	37,20%	9,50%	0,70%
	2020	3,52	10%	41%	41%	9%	0%
	2021	3,66	16%	48%	25%	7%	4%
	2022						
	g- Emplois du temps satisfaisants	2011	3,7	15%	50%	24%	7%
2012		3,7	13%	54%	28%	5%	0%
2013		3,66	9,1%	59,1%	22,7%	6,8%	2,3%
2014		3,25	7,4%	45,6%	30,9%	7,4%	8,8%
2015		3,51	8,6%	53,4%	24,1%	8,6%	5,2%
2016		3,72	8,80%	62,30%	21,90%	6,10%	0,90%
2017		3,45	3,40%	53%	30,80%	10,30%	2,60%
2018		3,70	5,80%	46,70%	21,70%	3,60%	2,20%
2019		3,45	15,30%	35%	33,40%	11,70%	4,40%
2020		3,36	7%	51%	20%	15%	7%
2021		3,09	4%	38%	32%	18%	9%
2022							
h- Évaluation correcte des stages cliniques	2011	3,6	25%	32%	24%	12%	4%
	2012	3,4	18%	38%	24%	18%	10%
	2013	3,2	11,4%	36,6%	20,5%	16,2%	11,4%
	2014	3,01	5,9%	35,3%	26,5%	19,1%	13,2%
	2015	3,39	9,8%	47,5%	21,3%	14,8%	6,6%
	2016	3,63	14,30%	53,40%	19,40%	6,20%	6,20%
	2017	3,18	3,50%	40,90%	31,30%	19,10%	5,20%
	2018	3,28	10,10%	41,30%	28,30%	16,70%	3,60%
	2019	3,53	10,90%	46,70%	29,20%	10,90%	2,20%
	2020	3,46	10%	44%	32%	12%	3%
	2021	3,55	11%	48%	30%	7%	4%
	2022						
i- Exposition pédagogique en clinique : enseignement dispensé en accord avec les objectifs pédagogiques des référentiels	2016	3,22	5,30%	47,40%	25,40%	17,50%	4,40%
	2017	3,27	6%	37,10%	38,80%	13,80%	4,30%
	2018	3,45	8%	42%	38,40%	10,10%	1,40%
	2019	3,57	14,60%	43,80%	27,70%	11,70%	2,20%
	2020	3,40	6%	45%	33%	16%	0%
	2021	3,62	21%	38%	29%	7%	5%
	2022						
j- Accès et exploitation des ressources bibliographiques	2016	4,10	33%	50,40%	11,30%	4,30%	0,90%
	2017	3,81	17,90%	54,70%	19,70%	6%	1,70%
	2018	3,97	29,70%	47,10%	15,90%	5,10%	2,20%
	2019	4,02	31,40%	43,10%	21,90%	3,60%	0%
	2020	3,81	23%	46%	22%	6%	3%
	2021	3,70	16%	50%	25%	5%	4%
	2022						
k- Enseignement dispensé en accord avec les objectifs pédagogiques des référentiels	2016	3,86	10,50%	67,50%	19,30%	2,60%	0%
	2017	3,76	6%	66,70%	24,80%	2,60%	0%
	2018	3,99	15,90%	68,10%	15,20%	0,70%	0%
	2019	3,86	14,60%	61,30%	20,40%	2,90%	0,70%
	2020	3,80	9%	67%	20%	4%	0%
	2021	3,84	18%	59%	16%	4%	4%
	2022						
l- Harmonie entre les différents niveaux de dispensation des enseignements	2018	3,46	5,80%	47,80%	34,10%	10,90%	1,40%
	2019	3,61	15,30%	45,30%	27%	10,20%	2,20%
	2020	3,36	1%	51%	32%	15%	1%
	2021	3,40	11%	43%	27%	14%	5%
	2022						

2- Perception des encadrants

Comment je perçois les enseignants	Année	A	B	C	D	E	
g- Ils sont prêts à avoir l'avis des étudiants	2011	3,6	21%	35%	33%	8%	3%
	2012	3,2	3%	28%	62%	5%	3%
	2013	3,25	4,5%	31,8%	47,7%	15,9%	0%
	2014	2,96	1,5%	25%	45,6%	23,5%	4,4%
	2015	3,16	4,9%	29,5%	47,5%	13,1%	4,9%
	2016	3,33	7%	34,80%	45,20%	9,60%	3,50%
	2017	3,20	5,10%	31,60%	43,60%	17,10%	2,60%
	2018	3,49	8,70%	42%	39,90%	8%	1,40%
	2019	3,47	11,70%	35%	44,50%	5,80%	2,90%
	2020	3,46	12%	39%	35%	13%	1%

	2021	3,50	7%	45%	41%	5%	2%
	2022						
b- Ils ont une bonne approche des animaux	2011	4	25%	54%	18%	3%	0%
	2012	3,9	15%	62%	23%	0%	0%
	2013	3,82	18,2%	50%	27,3%	4,5%	0%
	2014	3,68	5,9%	60,3%	30,9%	1,5%	1,5%
	2015	3,66	9,8%	52,5%	31,1%	6,6%	0%
	2016	3,76	9,60%	63,50%	20,90%	5,20%	0,90%
	2017	3,77	12%	59%	23,90%	4,30%	0,90%
	2018	3,87	10,10%	71,70%	13,80%	4,30%	0%
	2019	3,88	14,60%	62,80%	19,70%	2,20%	0,70%
	2020	4,06	20%	67%	12%	1%	0%
	2021	4,07	23%	61%	16%	0%	0%
c- Ils sont abordables	2011	3,8	18%	50%	31%	0%	1%
	2012	3,7	21%	44%	28%	5%	3%
	2013	3,66	9,1%	54,5%	31,8%	2,3%	2,3%
	2014	3,22	2,9%	30,9%	52,9%	11,8%	1,5%
	2015	3,57	8,2%	50,8%	32,8%	6,6%	1,6%
	2016	3,61	10,50%	44,70%	40,40%	4,40%	0%
	2017	3,42	6,80%	37,60%	47%	7,70%	0,90%
	2018	3,70	8%	57,20%	31,20%	3,60%	0%
	2019	3,69	12,40%	51,10%	31,40%	3,60%	1,50%
	2020	3,64	10%	52%	30%	6%	1%
	2021	3,71	7%	59%	32%	2%	0%
2022							
d- Ils illustrent correctement leurs enseignements	2011	3,6	11%	51%	34%	3%	1%
	2012	3,6	15%	44%	36%	5%	0%
	2013	3,75	11,4%	54,5%	31,8%	2,3%	0%
	2014	3,46	1,5%	51,5%	39,7%	5,9%	1,5%
	2015	3,66	3,3%	65,6%	24,6%	6,6%	0%
	2016	3,70	4,30%	67,80%	21,70%	6,10%	0%
	2017	3,68	6%	59,80%	29,90%	4,30%	0%
	2018	3,70	8,70%	58,70%	27,50%	4,30%	0,70%
	2019	3,78	13,10%	54,70%	29,90%	1,50%	0,70%
	2020	3,78	10%	61%	26%	3%	0%
	2021	3,86	16%	55%	27%	2%	0%
2022							
e- Ils préparent leurs cours de façon satisfaisante	2011	3,8	15%	56%	28%	0%	0%
	2012	3,7	8%	63%	26%	3%	0%
	2013	3,68	9,1%	54,5%	31,8%	4,5%	0%
	2014	3,49	2,9%	50%	39,7%	7,4%	0%
	2015	3,84	8,2%	70,5%	19,7%	0%	1,6%
	2016	3,78	10,60%	61,90%	23%	4,40%	0%
	2017	3,74	7,70%	62,40%	26,50%	3,40%	0%
	2018	3,76	8%	67,40%	18,10%	5,80%	0,70%
	2019	3,82	12,40%	62%	21,20%	3,60%	0,70%
	2020	3,90	16%	61%	20%	3%	0%
	2021	3,84	13%	63%	23%	0%	2%
2022							
f- Ils ont un esprit critique	2011	3,7	18%	46%	31%	6%	0%
	2012	3,7	10%	56%	28%	5%	0%
	2013	3,68	6,8%	59,1%	29,5%	4,5%	0%
	2014	3,56	7,4%	47,1%	41,2%	2,9%	1,50%
	2015	3,92	19,7%	57,4%	19,7%	1,6%	1,6%
	2016	3,61	6,10%	59,10%	24,30%	10,40%	0%
	2017	3,59	7,70%	50,40%	35,90%	5,10%	0,90%
	2018	3,82	15,20%	56,50%	23,90%	4,30%	0%
	2019	3,93	17,50%	63,50%	14,60%	3,60%	0,70%
	2020	4,13	26%	64%	9%	0%	1%
	2021	4,08	27%	55%	16%	2%	0%
2022							
g- Ils ont de la considération pour les étudiants	2011	3,2	3%	43%	38%	12%	4%
	2012	3,4	8%	38%	44%	8%	3%
	2013	3,11	0%	27,3%	56,8%	15,9%	0%
	2014	2,69	1,5%	13,2%	52,9%	17,6%	14,7%
	2015	2,82	1,6%	23%	44,3%	18%	13,1%
	2016	3,22	3,50%	35,70%	44,30%	12,20%	4,30%
	2017	3,00	0,90%	28,20%	46,20%	18,80%	6%
	2018	3,34	1,40%	42%	48,60%	5,10%	2,90%
	2019	3,29	8%	31,40%	48,90%	5,10%	6,60%
	2020	3,33	7%	36%	44%	9%	4%
	2021	3,38	4%	43%	41%	13%	0%
2022							
h- Ils encadrent bien les étudiants	2011	3,5	11%	40%	40%	7%	1%
	2012	3,2	3%	36%	44%	15%	3%
	2013	3,23	0%	38,6%	45,5%	15,9%	0%
	2014	2,72	0%	13,2%	55,9%	20,6%	10,3%
	2015	3,16	4,9%	31,1%	45,9%	11,5%	6,6%
	2016	3,23	2,60%	36,50%	47%	8,70%	5,20%
	2017	3,08	0%	31,60%	48,70%	16,20%	3,40%
	2018	3,37	2,20%	44,20%	43,50%	8%	2,20%
2019	3,26	5,80%	32,80%	46%	12,40%	2,90%	

	2020	3,39	6%	42%	41%	9%	3%
	2021	3,41	2%	45%	48%	4%	2%
	2022						
i-Ils sont enthousiastes	2011	3,3	4%	43%	38%	14%	1%
	2012	3,4	8%	44%	38%	10%	0%
	2013	3,32	0%	43,2%	45,5%	11,4%	0%
	2014	2,91	0%	20,6%	54,4%	20,6%	4,4%
	2015	3,25	4,9%	24,6%	60,7%	9,8%	0%
	2016	3,19	0,90%	35,70%	47,80%	13%	2,60%
	2017	3,24	1,70%	31,60%	56,40%	9,40%	0,90%
	2018	3,21	0,70%	36,20%	51,40%	7,20%	4,30%
	2019	3,38	6,60%	37,20%	46,70%	6,60%	2,90%
	2020	3,45	3%	46%	44%	7%	0%
	2021	3,43	5%	41%	46%	5%	2%
	2022						
	j- Ils donnent des retours sur ma progression	2011	2,3	4%	3%	32%	42%
2012		2,2	0%	8%	28%	44%	21%
2013		1,95	0%	2,3%	18,2%	52,3%	27,3%
2014		1,74	0%	0%	13,2%	47,1%	39,7%
2015		2,07	1,6%	3,3%	23%	44,3%	27,9%
2016		2,38	0,90%	7%	35,70%	41,70%	14,80%
2017		2,34	0,90%	12%	29,10%	35,90%	22,20%
2018		2,47	0,70%	15,20%	29%	40,60%	14,50%
2019		2,53	4,40%	13,90%	26,30%	40,90%	14,60%
2020		2,40	4%	9%	32%	33%	22%
2021		2,41	4%	7%	36%	34%	20%
2022							

3- Perception de ses propres performances

Comment je perçois les enseignements (utilité, compréhension, apprentissage)	Année		A	B	C	D	E
a- Je mémorise ce qui est nécessaire	2011	3,3	4%	38%	49%	10%	0%
	2012	3,3	3%	38%	54%	3%	3%
	2013	3,82	9,1%	65,9%	22,7%	2,3%	0%
	2014	3,43	2,9%	47,1%	39,7%	10,3%	0%
	2015	3,53	6,6%	54,1%	27,9%	8,2%	3,3%
	2016	3,73	6,10%	63,50%	27,80%	2,60%	0%
	2017	3,62	9,40%	51,30%	32,50%	5,10%	1,70%
	2018	3,65	9,40%	56,50%	24,60%	8,70%	0,70%
	2019	3,77	18,20%	48,90%	25,50%	6,60%	0,70%
	2020	3,74	15%	49%	32%	4%	0%
	2021	3,80	20%	52%	20%	7%	2%
	2022						
	b- Ce que j'apprends est essentiellement destiné à la pratique clinique	2011	3,3	8%	42%	31%	17%
2012		3,2	10%	28%	44%	15%	3%
2013		3,07	4,5%	36,4%	27,3%	25%	6,8%
2014		3,04	5,9%	30,9%	29,4%	29,4%	4,4%
2015		3,07	8,2%	27,9%	36,1%	18%	9,8%
2016		3,16	4,30%	33,90%	40%	17,40%	4,30%
2017		3,20	3,40%	38,50%	36,80%	17,10%	4,30%
2018		3,28	11,60%	28,30%	39,10%	18,80%	2,20%
2019		3,21	8%	27,70%	44,50%	16,80%	2,90%
2020		3,15	6%	35%	35%	17%	7%
2021		3,32	14%	32%	30%	18%	5%
2022							
c- Je pense être bien préparé pour l'exercice professionnel		2011	3	4%	21%	57%	17%
	2012	2,9	0%	23%	56%	13%	8%
	2013	3,02	2,3%	34,1%	38,6%	13,6%	11,4%
	2014	2,63	1,5%	13,2%	45,6%	26,5%	13,2%
	2015	2,95	0%	34,4%	39,3%	13,1%	13,1%
	2016	3,08	3,50%	31,90%	38,10%	22,10%	4,40%
	2017	2,98	5,10%	22,20%	45,30%	20,50%	6,80%
	2018	3,30	5,80%	38,40%	37%	17,40%	1,40%
	2019	3,31	8,80%	32,80%	43,80%	9,50%	5,10%
	2020	2,91	3%	19%	52%	19%	7%
	2021	3,30	7%	41%	36%	7%	9%
	2022						
	d- L'enseignement préalablement reçu est utile pour recevoir celui l'année suivante	2011	4	29%	50%	21%	0%
2012		3,9	21%	56%	23%	0%	0%
2013		3,91	20,9%	55,8%	16,3%	7%	0%
2014		3,79	11,8%	58,8%	26,5%	2,9%	0%
2015		3,95	18%	65,6%	11,5%	3,3%	1,6%
2016		4,06	21,70%	66,10%	9,60%	1,70%	0,90%
2017		3,94	16,20%	64,10%	17,10%	2,60%	0%
2018		4,11	23,90%	65,90%	7,20%	2,90%	0%
2019	4,09	24,10%	62%	12,40%	1,50%	0%	

	2020	4,01	28%	49%	20%	3%	0%
	2021	4,13	29%	59%	11%	0%	2%
	2022						
e- Je maîtrise l'apprentissage par problèmes	2011	3,5	7%	43%	47%	3%	0%
	2012	3,6	3%	67%	28%	3%	0%
	2013	3,44	2,3%	51,2%	37,2%	7%	2,3%
	2014	3,26	6,2%	32,3%	47,7%	9,2%	4,6%
	2015	3,23	1,7%	35%	48,3%	15%	0%
	2016	3,52	2,60%	58,80%	29,80%	6,10%	2,60%
	2017	3,30	4,30%	38,80%	44%	8,60%	4,30%
	2018	3,48	3,60%	49,30%	39,10%	7,20%	0,70%
	2019	3,52	10,20%	41,60%	40,10%	6,60%	1,50%
	2020	3,38	3%	44%	45%	6%	3%
	2021	3,59	13%	45%	32%	11%	0%
	2022						
f- Je suis confiant sur l'issue de cette année	2011	3,9	31%	39%	25%	3%	3%
	2012	4	31%	46%	21%	3%	0%
	2013	3,82	22,7%	43,2%	29,5%	2,3%	2,3%
	2014	3,54	7,4%	50%	35,3%	4,4%	2,9%
	2015	3,7	9,8%	59%	23%	8,2%	0%
	2016	3,97	20%	62,60%	13%	3,50%	0,90%
	2017	3,64	14,50%	47,90%	26,50%	9,40%	1,70%
	2018	3,86	18,80%	54,30%	21,70%	4,30%	0,70%
	2019	3,81	21,20%	51,10%	18,20%	6,60%	2,90%
	2020	3,50	13%	46%	25%	10%	6%
	2021	3,95	21%	57%	16%	5%	0%
	2022						
g- J'ai appris les éléments concernant l'empathie	2011	3,7	22%	44%	25%	0%	8%
	2012	3,4	5%	49%	33%	13%	0%
	2013	3,34	15,9%	36,4%	22,7%	15,9%	9,1%
	2014	3,12	4,4%	42,6%	23,5%	19,1%	10,3%
	2015	3,24	8,5%	33,9%	33,9%	20,3%	3,4%
	2016	3,52	10,50%	50,90%	26,30%	4,40%	7,90%
	2017	3,22	9,40%	38,50%	23,10%	22,20%	6,80%
	2018	3,30	7,20%	47,10%	20,30%	19,60%	5,80%
	2019	3,51	13,90%	39,40%	32,10%	13,10%	1,50%
	2020	3,16	9%	30%	35%	20%	6%
	2021	3,29	5%	43%	32%	14%	5%
	2022						
h- J'ai appris les éléments concernant l'éthique	2011	3,9	28%	47%	18%	3%	4%
	2012	3,7	21%	49%	23%	5%	3%
	2013	3,66	18,2%	47,7%	20,5%	9,1%	4,5%
	2014	3,35	5,9%	50%	22,1%	17,6%	4,4%
	2015	3,69	11,5%	52,5%	31,1%	3,3%	1,6%
	2016	3,89	18,40%	58,80%	17,50%	3,50%	1,80%
	2017	3,73	19%	49,10%	21,60%	6%	4,30%
	2018	3,82	13,80%	63%	15,90%	5,80%	1,40%
	2019	3,74	17,50%	50,40%	22,60%	7,30%	2,20%
	2020	3,62	10%	51%	32%	6%	1%
	2021	3,80	20%	48%	27%	4%	2%
	2022						
i- J'ai fait l'apprentissage du travail en équipe	2011	4,3	50%	40%	9%	0%	1%
	2012	4,4	51%	41%	8%	0%	0%
	2013	4,39	50%	43,2%	4,5%	0%	2,3%
	2014	3,94	25%	55,9%	11,8%	2,9%	4,4%
	2015	4,26	49,2%	36,1%	9,8%	1,6%	3,3%
	2016	4,20	39,50%	48,20%	7,90%	1,80%	2,60%
	2017	4,24	35,90%	54,70%	6,80%	2,60%	0%
	2018	4,12	30,40%	55,80%	10,10%	2,90%	0,70%
	2019	4,24	40,10%	47,40%	9,50%	2,20%	0,70%
	2020	4,00	26%	51%	20%	3%	0%
	2021	4,14	36%	50%	9%	4%	2%
	2022						
j- Je maîtrise le savoir être en situation professionnelle	2011	4	29%	54%	12%	4%	0%
	2012	4	18%	67%	13%	3%	0%
	2013	4,02	39,5%	32,6%	18,6%	9,3%	0%
	2014	3,96	23,5%	58,8%	11,8%	1,5%	4,4%
	2015	4,02	29,5%	52,5%	9,8%	6,6%	1,6%
	2016	4,24	34,80%	55,70%	7,80%	1,70%	0%
	2017	4,11	29,10%	55,60%	12%	3,40%	0%
	2018	4,05	20,30%	66,70%	11,60%	0,70%	0,70%
	2019	4,12	29,20%	56,20%	12,40%	2,20%	0%
	2020	3,85	16%	59%	20%	3%	1%
	2021	4,07	30%	48%	20%	2%	0%
	2022						
k- j'ai été correctement sensibilisé aux aspects bios sécuritaires	2016	3,77	19,30%	49,10%	22,80%	7%	1,80%
	2017	3,67	17,90%	42,70%	29,10%	9,40%	0,90%
	2018	3,96	13,80%	71,70%	10,90%	3,60%	0%
	2019	3,93	24,80%	51,80%	16,10%	5,80%	1,50%
	2020	4,03	20%	67%	10%	1%	1%
	2021	4,14	32%	54%	11%	4%	0%
2022							

I- J'applique les grands principes de biosécurité	2016	3,81	12,20%	63,50%	18,30%	5,20%	0,90%
	2017	3,83	16,20%	54,70%	24,80%	4,30%	0%
	2018	4,04	17,40%	69,60%	12,30%	0,70%	0%
	2019	4,03	23,40%	57,70%	16,80%	2,20%	0%
	2020	4,04	19%	71%	7%	1%	1%
	2021	4,08	30%	52%	14%	2%	2%
	2022						

4- Perception de l'ambiance

Comment je perçois l'ambiance générale	Année		A	B	C	D	E
a- L'environnement de travail dans les amphis est agréable	2011	3,4	14%	36%	35%	11%	4%
	2012	3,8	21%	51%	21%	8%	0%
	2013	3,81	18,6%	53,5%	18,6%	9,3%	0%
	2014	3,54	11,8%	48,5%	23,5%	14,7%	1,5%
	2015	3,49	4,9%	50,8%	34,4%	8,2%	1,6%
	2016	3,64	14,80%	47,80%	27%	7,80%	2,60%
	2017	3,15	2,60%	38,50%	35%	18,80%	5,10%
	2018	3,47	5,10%	50%	32,60%	10,90%	1,40%
	2019	3,57	10,20%	47,40%	32,80%	8%	1,50%
	2020	3,37	7%	44%	33%	12%	4%
	2021	3,50	7%	50%	30%	11%	2%
b- L'environnement de travail dans les cliniques est agréable	2011	3,4	11%	33%	44%	8%	3%
	2012	3,5	5%	62%	23%	8%	3%
	2013	3,2	4,5%	31,8%	47,7%	11,4%	4,5%
	2014	2,81	1,5%	29,9%	31,3%	22,4%	14,9%
	2015	2,93	1,6%	32,8%	34,4%	19,7%	11,5%
	2016	3,37	3,50%	50,40%	30,40%	11,30%	4,30%
	2017	3,03	3,40%	27,40%	44,40%	18,80%	6%
	2018	3,28	4,30%	38,40%	39,90%	15,90%	1,40%
	2019	3,03	5,80%	27,70%	40,10%	16,80%	9,50%
	2020	2,94	0%	23%	58%	9%	10%
	2021	2,93	7%	30%	27%	20%	16%
c- Je peux poser des questions au cours des exercices d'enseignement	2011	4,1	33%	51%	14%	1%	0%
	2012	4,2	31%	59%	10%	0%	0%
	2013	4,07	15,9%	75%	9,1%	0%	0%
	2014	3,76	10,3%	61,8%	23,5%	2,9%	1,5%
	2015	3,99	19,7%	62,3%	14,8%	3,3%	0%
	2016	4,09	26,10%	57,40%	15,70%	0,90%	0%
	2017	3,88	16,20%	63,20%	14,50%	4,30%	1,70%
	2018	3,99	20,30%	62,30%	15,20%	0,70%	1,40%
	2019	3,85	16,80%	56,90%	21,90%	2,90%	1,50%
	2020	3,97	26%	52%	15%	7%	0%
	2021	4,04	23%	61%	14%	0%	2%
d- Je rencontre peu de situations stressantes au cours des enseignements	2011	3,3	17%	32%	21%	24%	6%
	2012	3,2	8%	36%	36%	18%	3%
	2013	3	2,3%	39,5%	25,6%	20,9%	11,6%
	2014	2,74	2,9%	22,1%	36,8%	22,1%	16,2%
	2015	3,03	4,9%	34,4%	32,8%	14,8%	13,1%
	2016	3,32	7%	43,50%	28,70%	16,50%	4,30%
	2017	3,07	6%	30,80%	33,30%	23,90%	6%
	2018	3,39	5,10%	48,60%	30,40%	12,30%	3,60%
	2019	3,20	8%	38%	29,90%	14,60%	9,50%
	2020	2,78	4%	29%	26%	22%	19%
	2021	3,16	4%	38%	39%	11%	9%
e- L'ambiance générale donne envie d'apprendre	2011	3,2	6%	34%	42%	13%	6%
	2012	3,3	5%	41%	38%	10%	5%
	2013	3,23	4,5%	36,4%	40,9%	13,6%	4,5%
	2014	2,94	1,5%	29,4%	44,1%	11,8%	13,2%
	2015	3,21	4,9%	36,1%	37,7%	18%	3,3%
	2016	3,47	4,40%	55,30%	28,90%	6,10%	5,30%
	2017	3,20	3,40%	33,60%	45,70%	13,80%	3,40%
	2018	3,47	2,20%	52,20%	37%	7,20%	1,40%
	2019	3,39	6,60%	47,40%	29,20%	11,70%	5,10%
	2020	3,45	4%	52%	29%	13%	1%
	2021	3,50	11%	50%	23%	11%	5%
f- J'ai la possibilité de me concentrer au cours des enseignements	2011	3,6	14%	44%	35%	7%	0%
	2012	3,9	18%	56%	26%	0%	0%
	2013	3,82	11,4%	61,4%	25%	2,3%	0%
	2014	3,53	5,9%	55,9%	25%	11,8%	1,5%
	2015	3,8	9,8%	65,6%	19,7%	4,9%	0%
	2016	3,81	9,60%	67,80%	18,30%	2,60%	1,70%
	2017	3,56	6,80%	50,40%	36,80%	4,30%	1,70%
2018	3,82	13%	59,40%	24,60%	2,20%	0,70%	
2019	3,66	9,50%	56,20%	27%	5,10%	2,20%	

	2020	3,77	6%	70%	20%	4%	0%
	2021	3,82	9%	70%	16%	5%	0%
g- Les plannings sont respectés	2011	3,1	4%	39%	31%	19%	7%
	2012	3,2	8%	31%	46%	10%	5%
	2013	2,89	4,5%	27,3%	29,5%	29,5%	9,1%
	2014	2,57	1,5%	23,5%	27,9%	25%	22,1%
	2015	2,41	1,6%	13,1%	31,1%	32,8%	21,3%
	2016	3,20	6,10%	33,90%	38,30%	17,40%	4,30%
	2017	2,77	3,40%	16,20%	44,40%	26,50%	9,40%
	2018	3,26	4,30%	39,90%	39,10%	10,90%	5,80%
	2019	2,94	5,80%	24,80%	40,10%	16,10%	13,10%
	2020	3,06	1%	38%	38%	12%	12%
	2021	2,61	2%	16%	46%	13%	23%

5- Perception de la vie sociale

Comment je perçois la vie sociale	Année		A	B	C	D	E
a- J'entretiens de bonnes relations avec les autres étudiants	2011	4,2	39%	50%	11%	0%	0%
	2012	4,4	46%	49%	5%	0%	0%
	2013	4,45	50%	45,5%	4,5%	0%	0%
	2014	4,35	41,2%	55,9%	1,5%	0%	1,5%
	2015	4,41	44,3%	52,5%	3,3%	0%	0%
	2016	4,66	67,80%	30,40%	1,70%	0%	0%
	2017	4,31	41,90%	49,60%	6%	2,60%	0%
	2018	4,39	44,20%	52,20%	2,90%	0%	0,70%
	2019	4,38	46%	47,40%	5,80%	0,70%	0%
	2020	4,51	54%	44%	3%	0%	0%
	2021	4,24	39%	52%	4%	4%	2%
b- J'ai pu bénéficier d'une prise en compte de difficultés rencontrées pendant mon cursus (financières, psychologiques, ...)	2011	3,6	20%	38%	35%	3%	4%
	2012	3,7	24%	42%	16%	18%	0%
	2013	3,37	16,3%	37,2%	20,9%	18,6%	7%
	2014	3,48	14,9%	37,3%	34,3%	7,5%	6%
	2015	3,55	13,3%	48,3%	25%	6,7%	6,7%
	2016	3,68	13%	56,50%	20%	6,10%	4,30%
	2017	3,35	9,50%	43,10%	29,30%	9,50%	8,60%
	2018	3,76	14,50%	57,20%	19,60%	7,20%	1,40%
	2019	3,60	16,10%	51,10%	16,10%	10,20%	6,60%
	2020	3,95	25%	54%	16%	4%	1%
	2021	3,91	21%	54%	21%	2%	2%
c- Je suis régulièrement fatigué	2011	3,8	31%	38%	18%	13%	0%
	2012	3,7	36%	26%	21%	13%	5%
	2013	3,91	29,5%	40,9%	20,5%	9,1%	0%
	2014	4,22	42,6%	41,2%	11,8%	4,4%	0%
	2015	4,11	39,3%	41%	13,1%	4,9%	1,6%
	2016	3,61	20,90%	38,30%	23,50%	15,70%	1,70%
	2017	3,98	35%	40,20%	13,70%	10,30%	0,90%
	2018	3,86	26,80%	44,20%	18,80%	8,70%	1,40%
	2019	3,93	32,10%	43,10%	13,10%	9,50%	2,20%
	2020	3,94	39%	35%	12%	10%	4%
	2021	4,36	48%	39%	13%	0%	0%
d- Je m'adapte bien au rythme des enseignements	2011	3,7	15%	47%	32%	6%	0%
	2012	4	23%	56%	18%	3%	0%
	2013	3,82	11,4%	59,1%	29,5%	0%	0%
	2014	3,53	8,8%	47,1%	35,3%	5,9%	2,9%
	2015	3,69	3,3%	65,6%	27,9%	3,3%	0%
	2016	3,81	7,80%	67,80%	22,60%	1,70%	0%
	2017	3,64	7,70%	58,10%	27,40%	4,30%	2,60%
	2018	3,84	10,90%	66,70%	18,10%	3,60%	0,70%
	2019	3,69	10,90%	55,50%	26,30%	5,80%	1,50%
	2020	3,84	13%	65%	16%	4%	1%
	2021	3,75	9%	61%	27%	4%	0%
e- Ma vie sociale sur le campus est bonne	2011	4,2	46%	39%	10%	6%	0%
	2012	4,5	62%	28%	10%	0%	0%
	2013	4,11	38,6%	36,4%	22,7%	2,3%	0%
	2014	4,19	33,8%	55,9%	7,4%	1,5%	1,5%
	2015	4,21	37,7%	47,5%	13,1%	1,6%	0%
	2016	4,45	51,30%	42,60%	6,10%	0%	0%
	2017	4,12	32,50%	53%	9,40%	4,30%	0,90%
	2018	4,36	43,50%	51,40%	3,60%	0,70%	0,70%
	2019	4,25	38,70%	50,40%	8,80%	1,50%	0,70%
	2020	4,26	44%	45%	9%	0%	3%
	2021	3,87	34%	36%	18%	9%	4%

f- Je me sens isolé	2011	4,22	50%	35%	6%	4%	6%
	2012	4,50	69%	15%	15%	0%	0%
	2013	4,30	59,10%	20,50%	13,60%	4,50%	2,30%
	2014	4,32	55,90%	29,40%	5,90%	8,80%	0%
	2015	4,24	50,80%	31,10%	9,80%	8,20%	0%
	2016	4,63	67,80%	27,80%	3,50%	0,90%	0%
	2017	4,13	44,40%	36,80%	8,50%	7,70%	2,60%
	2018	4,31	52,90%	33,30%	6,50%	6,50%	0,70%
	2019	4,14	49,60%	27,70%	11,70%	8,80%	2,20%
	2020	4,35	52%	38%	4%	4%	1%
	2021	3,98	39%	38%	13%	4%	7%
g- Je ressens de la discrimination raciale	2011	4,92	93%	6%	1%	0%	0%
	2012	4,92	92%	8%	0%	0%	0%
	2013	4,91	93,20%	4,50%	2,30%	0%	0%
	2014	4,82	83,80%	14,70%	1,50%	0%	0%
	2015	4,92	91,80%	8,20%	0%	0%	0%
	2016	4,81	85,20%	13%	0%	1,70%	0%
	2017	4,75	77,80%	19,70%	1,70%	0,90%	0%
	2018	4,64	72,50%	22,50%	2,20%	2,20%	0,70%
	2019	4,60	71,50%	21,90%	2,90%	2,20%	1,50%
	2020	4,65	77%	16%	4%	1%	1%
	2021	4,59	68%	29%	0%	2%	2%
h- Je ressens de la discrimination sexuelle	2011	4,73	85%	7%	4%	4%	0%
	2012	4,71	82%	10%	5%	3%	0%
	2013	4,64	84,10%	2,30%	6,80%	6,80%	0%
	2014	4,65	72,70%	21,20%	4,50%	1,50%	0%
	2015	4,77	85,20%	9,80%	1,60%	3,30%	0%
	2016	4,71	82,50%	7,90%	7,90%	1,80%	0%
	2017	4,46	62,40%	26,50%	7,70%	1,70%	1,70%
	2018	4,35	58,70%	26,80%	6,50%	6,50%	1,40%
	2019	4,40	62%	21,90%	10,90%	4,40%	0,70%
	2020	4,42	59%	29%	9%	0%	3%
	2021	4,29	52%	34%	9%	2%	4%
i- Je me sens en sécurité au sein de l'établissement	2011	4,3	54%	32%	11%	1%	1%
	2012	4,6	68%	26%	5%	0%	0%
	2013	4,43	54,5%	34,1%	11,4%	0%	
	2014	4,13	36,8%	45,6%	13,2%	2,9%	1,5%
	2015	4,36	49,2%	41%	8,2%	0%	1,6%
	2016	4,46	57,40%	34,80%	5,20%	1,70%	0,90%
	2017	4,37	44,80%	48,30%	6%	0,90%	0%
	2018	4,35	41,30%	53,60%	4,30%	0%	0,70%
	2019	4,30	40,90%	52,60%	3,60%	1,50%	1,50%
	2020	4,49	57%	39%	3%	0%	1%
	2021	4,36	38%	61%	2%	0%	0%
j- Je suis satisfait des aspects sanitaires	2011	4,1	51%	26%	14%	7%	1
	2012	4,3	53%	26%	18%	3%	0%
	2013	4,05	25%	59,1%	11,4%	4,5%	0%
	2014	3,58	13,4%	46,3%	31,3%	3%	6%
	2015	3,79	19,7%	45,9%	27,9%	6,6%	0%
	2016	3,88	21,70%	52,20%	19,10%	6,10%	0,90%
	2017	3,78	14,50%	55,60%	23,10%	6,80%	0%
	2018	3,83	11,60%	65,20%	17,40%	5,80%	0%
	2019	3,81	16,80%	53,30%	23,40%	6,60%	0%
	2020	3,87	15%	64%	16%	6%	0%
	2021	4,11	27%	61%	9%	4%	0%
k- Je suis satisfait par les activités sportives proposées	2011	4,3	61%	14%	19%	6%	0%
	2012	4,3	64%	13%	21%	2%	0%
	2013	4,11	43,2%	40,9%	6,8%	2,3%	6,8%
	2014	4,01	23,9%	59,7%	10,4%	6%	0%
	2015	4,11	44,1%	33,9%	13,6%	5,1%	3,4%
	2016	4,00	38,30%	38,30%	12,20%	7,80%	3,50%
	2017	4,16	34,20%	53%	7,70%	4,30%	0,90%
	2018	4,26	39,90%	50,70%	5,80%	2,20%	1,40%
	2019	4,21	37,20%	51,10%	8,80%	1,50%	1,50%
	2020	4,13	33%	55%	7%	0%	4%
	2021	4,02	29%	50%	18%	2%	2%
l- Je suis satisfait par les activités culturelles proposées	2011	3,9	38%	29%	25%	8%	0%
	2012	4	54%	10%	28%	3%	5%
	2013	4,16	38,6%	40,9%	18,2%	2,3%	0%
	2014	3,85	23,9%	49,3%	16,4%	9%	1,5%
	2015	3,83	34,4%	31,1%	21,3%	9,8%	3,3%
	2016	3,91	29,60%	42,60%	20%	4,30%	3,50%
	2017	4,10	32,50%	48,70%	16,20%	1,70%	0,90%
	2018	4,03	28,30%	53,60%	13%	2,90%	2,20%
	2019	4,03	28,50%	49,60%	19%	2,20%	0,70%

	2020	4,01	28%	54%	13%	4%	1%
	2021	3,84	23%	46%	23%	5%	2%

Annexe 2 : Questionnaire day-one skills A6(Sondage 5A-A6)

Promotion 2007 : Questionnaire soumis en janvier 2012, 49 répondants (ligne 1 de réponse à la question)

Promotion 2008 : Questionnaire soumis en juin 2013, 34 répondants (ligne 2 de réponse à la question)

Promotion 2009 : Questionnaire soumis en juin 2014, 29 répondants (ligne 3 de réponse à la question)

Promotion 2010 : Questionnaire soumis en juin 2015, 57 répondants (ligne 4 de réponse à la question)

Promotion 2011 : Questionnaire soumis en avril 2016, 78 répondants (ligne 5 de réponse à la question)

Promotion 2012 : Questionnaire soumis en avril 2017, 119 répondants (ligne 6 de réponse à la question)

Promotion 2013 : Questionnaire soumis en avril 2018, 131 répondants (ligne 7 de réponse à la question)

Promotion 2014 : Questionnaire soumis en avril 2019, 122 répondants (ligne 8 de réponse à la question)

Promotion 2015 : Questionnaire soumis en avril 2020, 80 répondants (ligne 9 de réponse à la question)

Promotion 2016 : Questionnaire soumis en avril 2021, 57 répondants (ligne 10 de réponse à la question)

Promotion 2017 : Questionnaire soumis en juin 2022, 71 répondants (ligne 11 de réponse à la question)

1- Connaissances (et compréhension)

La formation que j'ai reçue dans mon cursus me permet de connaître et de comprendre :	Année	Score	A	B	C	D	E	
a- le comportement normal	2012	4	27%	54%	17%	0%	2%	
	2013	4,15	29,4%	58,8%	8,8%	2,9%	0%	
	2014	3,72	20,7%	44,8%	24,1%	6,9%	3,4%	
	2015	4,05	32,1%	55,4%	0%	10,7%	1,8%	
	2016	4,21	46,2%	35,9%	11,5%	5,1%	1,3%	
	2017	4,1	31,1%	53,8%	10,9%	2,5%	1,7%	
	2018	4,15	28,50%	60%	9,20%	2,30%	0%	
	2019	4,42	46,70%	48,40%	4,90%	0,00%	0,00%	
	2020	4,31	42,50%	47,50%	8,80%	1,20%	0%	
	2021	4,14	26,30%	61,40%	12,30%	0,00%	0,00%	
	2022	4,41	53,50%	35,20%	9,90%	1,40%	0,00%	
	b- les grandes fonctions physiologiques	2012	4,1	35%	44%	17%	2%	2%
		2013	4,29	38,2%	55,9%	2,9%	2,9%	0%
2014		4,14	31%	51,7%	17,2%	0%	0%	
2015		4,61	61,4%	38,6%	0%	0%	0%	
2016		4,53	56,4%	39,7%	3,8%	0%	0%	
2017		4,41	44,5%	52,1%	3,4%	0%	0%	
2018		4,5	51,90%	45,80%	2,30%	0%	0%	
2019		4,62	63,10%	36,10%	0,80%	0,00%	0,00%	
2020		4,51	56,20%	38,80%	5%	0%	0%	
2021		4,40	43,90%	52,60%	3,50%	0,00%	0,00%	
2022		4,59	60,60%	38,00%	1,40%	0,00%	0,00%	
c- les mécanismes de défenses d'un organisme		2012	3,9	23%	46%	29%	0%	2%
		2013	4,12	32,4%	50%	14,7%	2,9%	0%
	2014	3,69	10,3%	62,1%	17,2%	6,9%	3,4%	
	2015	4,19	40,4%	49,1%	0%	10,5%	0%	
	2016	4,27	39,2%	48,6%	12,2%	0%	0%	
	2017	4,18	29,7%	60,2%	8,5%	1,7%	0%	
	2018	4,26	35,70%	55%	9,30%	0%	0%	
	2019	4,5	52,50%	44,30%	3,30%	0,00%	0,00%	
	2020	4,44	52,50%	40%	6,20%	1,20%	0%	
	2021	4,22	33,30%	56,10%	10,50%	0,00%	0,00%	
	2022	4,44	47,90%	47,90%	4,20%	0,00%	0,00%	
	d- l'anatomie macroscopique	2012	3,8	24%	43%	22%	9%	2%
		2013	4,29	38,2%	52,9%	8,8%	0%	0%
2014		3,86	13,8%	62,1%	20,7%	3,4%	0%	
2015		4,28	49,1%	42,1%	0%	7%	0%	
2016		4,44	50%	44,9%	3,8%	1,3%	0%	
2017		4,42	49,2%	43,2%	7,6%	0%	0%	
2018		4,47	50,40%	47,30%	1,50%	0,80%	0%	
2019		4,55	60,30%	33,90%	5,80%	0,00%	0,00%	
2020		4,46	51,20%	43,80%	5%	0%	0%	
2021		4,25	36,80%	50,90%	12,30%	0,00%	0,00%	
2022		4,32	40,80%	50,70%	8,50%	0,00%	0,00%	
e- les mécanismes pathogéniques et de transmission des maladies		2012	3,6	12%	52%	25%	6%	4%
		2013	4,15	32,4%	50%	14,7%	2,9%	0%
	2014	3,76	3,4%	72,4%	20,7%	3,4%	0%	
	2015	4,46	52,6%	43,9%	0%	3,5%	0%	
	2016	4,42	46,2%	50%	3,8%	0%	0%	
	2017	4,21	30,3%	59,7%	10,1%	0%	0%	
	2018	4,33	39,70%	53,40%	6,90%	0%	0%	
	2019	4,42	49,60%	43,00%	7,40%	0,00%	0,00%	
	2020	4,48	50%	47,50%	2,50%	0%	0%	
	2021	4,19	33,30%	52,60%	14,00%	0,00%	0,00%	
	2022	4,24	36,60%	50,70%	12,70%	0,00%	0,00%	
	f- les différents métiers de vétérinaire	2012	3,7	20%	43%	24%	11%	2%
		2013	3,26	11,8%	32,4%	32,4%	17,6%	5,9%
2014		3,17	10,3%	34,5%	27,6%	17,2%	10,3%	
2015		3,87	32,1%	46,4%	0%	19,6%	1,8%	
2016		3,99	32,5%	41,6%	19,5%	5,2%	1,3%	
2017		3,77	15,1%	54,6%	23,5%	5,9%	0,8%	
2018		3,76	21,50%	43,80%	26,20%	6,90%	1,50%	
2019		3,92	27,00%	42,60%	27,00%	2,50%	0,80%	
2020		4,10	43,80%	32,50%	17,50%	2,50%	3,80%	
2021		3,86	24,60%	38,60%	35,10%	1,80%	0,00%	
2022		4,09	32,40%	46,50%	18,30%	2,80%	0,00%	
g- les manifestations cliniques des maladies en médecine individuelle		2012	3,6	2%	58%	35%	2%	2%

	2013	3,85	8,8%	67,6%	23,5%	0%	0%
	2014	3,76	0%	75,9%	24,1%	0%	0%
	2015	4,46	52,6%	43,9%	0%	3,5%	0%
	2016	4,51	57,7%	35,9%	6,4%	0%	0%
	2017	4,39	42%	54,6%	3,4%	0%	0%
	2018	4,47	49,60%	48,10%	2,30%	0%	0%
	2019	4,53	56,60%	39,30%	4,10%	0,00%	0,00%
	2020	4,34	46,80%	41,80%	10,10%	1,30%	0%
	2021	4,20	24,60%	70,20%	5,30%	0,00%	0,00%
	2022	4,33	43,70%	46,50%	8,50%	1,40%	0,00%
	2012	3	0%	21%	60%	17%	2%
	2013	3,56	5,9%	55,9%	26,5%	11,8%	0%
	2014	3,24	0%	41,4%	41,4%	17,2%	0%
	2015	3,91	29,8%	52,6%	0%	14%	3,5%
	2016	4,13	31,2%	53,2%	13%	2,6%	0%
	2017	3,96	19,5%	57,6%	22%	0,8%	0%
	2018	4	25,20%	51,90%	20,60%	2,30%	0%
	2019	4,23	36,90%	48,40%	14,80%	0,00%	0,00%
	2020	4,05	25%	55%	20%	0%	0%
	2021	3,77	12,30%	56,10%	28,10%	3,50%	0,00%
	2022	4,00	25,40%	50,70%	22,50%	1,40%	0,00%
	2012	3,5	2%	53%	40%	0%	4%
	2013	4,09	23,5%	64,7%	8,8%	2,9%	0%
	2014	3,83	6,9%	69%	24,1%	0%	0%
	2015	4,37	50,9%	42,1%	0%	7%	0%
	2016	4,44	47,4%	48,7%	3,8%	0%	0%
	2017	4,24	33,1%	57,6%	9,3%	0%	0%
	2018	4,36	41,50%	53,10%	5,40%	0%	0%
	2019	4,45	49,60%	45,50%	5,00%	0,00%	0,00%
	2020	4,23	36,20%	51,20%	12,50%	0%	0%
	2021	4,14	31,60%	52,60%	14,00%	1,80%	0,00%
	2022	4,25	39,40%	47,90%	11,30%	1,40%	0,00%
	2012	3,4	7%	48%	30%	11%	4%
	2013	3,88	11,8%	67,6%	17,6%	2,9%	0%
	2014	3,52	6,9%	51,7%	31%	6,9%	3,4%
	2015	4,20	40,4%	50,9%	0%	5,3%	3,5%
	2016	4,17	41%	42,3%	10,3%	5,1%	1,3%
	2017	4,07	29,4%	54,6%	10,9%	3,4%	1,7%
	2018	4,13	30,80%	54,60%	11,50%	3,10%	0%
	2019	4,26	45,10%	37,70%	15,60%	1,60%	0,00%
	2020	3,90	31,20%	37,50%	22,50%	7,50%	1,20%
	2021	3,93	22,80%	54,40%	19,30%	0,00%	3,50%
	2022	4,00	31,00%	46,50%	14,10%	8,50%	0,00%
	2012	3,5	12%	40%	31%	15%	2%
	2013	3,91	26,5%	44,1%	23,5%	5,9%	0%
	2014	3,86	13,8%	65,5%	13,8%	6,9%	0%
	2015	4,21	45,6%	45,6%	0%	5,3%	0%
	2016	4,25	39%	49,4%	9,1%	2,6%	0%
	2017	4,16	27,7%	61,3%	10,9%	0%	0%
	2018	4,23	39,70%	45,80%	13,70%	0%	0,80%
	2019	4,32	43,80%	44,60%	11,60%	0,00%	0,00%
	2020	4,15	35%	48,80%	12,50%	3,80%	0%
	2021	4,09	24,60%	61,40%	12,30%	1,80%	0,00%
	2022	4,10	29,60%	52,10%	16,90%	1,40%	0,00%
	2012	3,5	8%	44%	38%	6%	4%
	2013	4	11,8%	76,5%	11,8%	0%	0%
	2014	3,46	3,6%	57,1%	28,6%	3,6%	7,1%
	2015	4,09	31,6%	57,9%	0%	8,8%	1,8%
	2016	4,03	28,2%	50%	17,9%	3,8%	0%
	2017	3,89	20,3%	51,7%	24,6%	3,4%	0%
	2018	3,98	21,40%	55,70%	22,10%	0,80%	0%
	2019	4,12	32,00%	50,00%	16,40%	1,60%	0,00%
	2020	4,03	20%	63,80%	15%	1,20%	0%
	2021	3,95	14,00%	71,90%	10,50%	1,80%	1,80%
	2022	4,00	26,80%	49,30%	21,10%	2,80%	0,00%
	2012	3,2	0%	47%	34%	17%	2%
	2013	3,97	14,7%	70,6%	11,8%	2,9%	0%
	2014	3,89	17,9%	60,7%	14,3%	7,1%	0%
	2015	4,37	54,4%	38,6%	0%	5,3%	0%
	2016	4,42	50,6%	41,6%	6,5%	1,3%	0%
	2017	4,27	33,1%	61%	5,9%	0%	0%
	2018	4,31	45%	45,80%	5,30%	3,10%	0,80%
	2019	4,39	48,40%	43,40%	7,40%	0,80%	0,00%
	2020	4,30	41,20%	48,80%	8,80%	1,20%	0%
	2021	4,21	33,30%	54,40%	12,30%	0,00%	0,00%
	2022	4,20	33,80%	52,10%	14,10%	0,00%	0,00%
	2012	3,4	12%	35%	33%	12%	6%
	2013	3,26	14,7%	26,5%	38,2%	11,8%	8,8%
	2014	3,21	13,8%	44,8%	10,3%	10,3%	20,7%
	2015	3,32	17,5%	43,9%	0%	29,8%	8,8%
	2016	3,83	29,5%	38,5%	17,9%	14,1%	0%
	2017	3,62	12,6%	47,1%	32,8%	5%	2,5%
	2018	3,65	19,80%	37,40%	34,40%	5,30%	3,10%
	2019	3,67	16,40%	41,00%	36,10%	5,70%	0,80%
	2020	3,65	25%	32,50%	28,80%	10%	3,80%
	2021	3,39	8,80%	33,30%	45,60%	12,30%	0,00%
	2022	3,72	22,50%	42,30%	23,90%	7,00%	4,20%
	2012	3,3	12%	35%	33%	12%	6%
	2013	3,76	14,7%	52,9%	26,5%	5,9%	0%
	2014	3,41	10,3%	37,9%	34,5%	17,2%	0%
	2015	3,7	22,8%	52,6%	0%	21,1%	3,5%
	2016	3,95	25,6%	48,7%	21,8%	2,6%	1,3%
	2017	3,82	19,3%	51,3%	23,5%	4,2%	1,7%
	2018	3,89	19,80%	53,40%	23,70%	2,30%	0,80%
	2019	4,07	29,50%	49,20%	19,70%	1,60%	0,00%
	2020	3,84	23,80%	46,20%	22,50%	5%	2,50%
	2021	3,51	10,50%	42,10%	36,80%	8,80%	1,80%
	2022	3,76	16,90%	49,30%	28,20%	4,20%	1,40%

p- la nutrition	2012	3,2	7%	28%	46%	17%	2%
	2013	3,62	14,7%	41,2%	35,3%	8,8%	0%
	2014	3,24	3,4%	37,9%	41,4%	13,8%	3,4%
	2015	3,09	12,5%	41,1%	0%	35,7%	10,7%
	2016	3,67	17,9%	39,7%	33,3%	9%	0%
	2017	3,61	14,4%	40,7%	37,3%	6,8%	0,8%
	2018	3,41	11,50%	35,40%	38,50%	12,30%	2,30%
	2019	3,6	21,30%	35,20%	27,90%	13,90%	1,60%
	2020	3,63	16,20%	41,20%	33,80%	7,50%	1,20%
	2021	3,68	10,50%	54,40%	28,10%	7,00%	0,00%
	2022	3,80	18,60%	51,40%	22,90%	5,70%	1,40%
	q- les thérapeutiques alternatives	2012	2,2	0%	10%	27%	33%
2013		1,97	0%	2,9%	23,5%	41,2%	32,4%
2014		1,79	0%	0%	10,3%	58,6%	31%
2015		1,88	0%	10,5%	0%	57,9%	29,8%
2016		2,42	3,8%	7,7%	30,8%	42,3%	15,4%
2017		2,35	2,5%	6,7%	30,3%	44,5%	16%
2018		2,44	4,60%	5,30%	37,40%	35,10%	17,60%
2019		2,6	6,60%	13,10%	28,70%	36,90%	14,80%
2020		2,44	3,80%	8,80%	28,80%	45%	13,80%
2021		2,42	3,50%	5,30%	35,10%	42,10%	14,00%
2022		2,21	0,00%	4,20%	32,40%	43,70%	19,70%
r- la biosécurité		2016	3,74	25,6%	34,6%	28,2%	11,5%
	2017	3,73	11,8%	57,1%	23,5%	7,6%	0%
	2018	3,69	22,10%	38,20%	29%	8,40%	2,30%
	2019	4,07	30,30%	49,20%	17,20%	3,30%	0,00%
	2020	4,05	35%	42,50%	17,50%	2,50%	2,50%
	2021	3,97	24,60%	52,60%	19,30%	1,80%	1,80%
	2022	4,21	39,40%	49,30%	5,60%	4,20%	1,40%

2- Aptitudes

La formation que j'ai reçue m'a permis d'acquérir les aptitudes :	Année	Score	A	B	C	D	E
a- à communiquer sur le plan scientifique	2012	3,8	8%	62%	27%	0%	2%
	2013	3,97	23,5%	58,8%	11,8%	2,9%	2,9%
	2014	3,62	6,9%	65,5%	17,2%	3,4%	6,9%
	2015	3,2	15,8%	43,9%	0%	26,3%	12,3%
	2016	3,95	29,5%	46,2%	16,7%	5,1%	2,6%
	2017	3,84	17,6%	51,3%	28,6%	2,5%	0%
	2018	3,88	21,50%	56,20%	13,80%	6,20%	2,30%
	2019	4,11	32,8%	48,4%	15,6%	3,3%	0,0%
	2020	3,99	33,80%	41,20%	17,50%	5%	2,50%
	2021	4,00	24,60%	57,90%	12,30%	3,50%	1,80%
	2022	4,10	29,60%	56,30%	9,90%	2,80%	1,40%
	b- à travailler en collaboration	2012	3,7	29%	35%	23%	4%
2013		4,09	44,1%	26,5%	23,5%	5,9%	0%
2014		3,72	31%	31%	24,1%	6,9%	6,9%
2015		3,67	26,3%	49,1%	0%	15,8%	7%
2016		4,37	53,8%	32,1%	11,5%	2,6%	0%
2017		4,14	32,8%	50,4%	14,3%	2,5%	0%
2018		4,16	40,50%	40,50%	14,50%	3,80%	0,80%
2019		4,11	38,8%	38,8%	17,4%	5,0%	0,0%
2020		4,22	41,20%	41,20%	16,20%	1,20%	0%
2021		3,89	22,80%	52,60%	17,50%	5,30%	1,80%
2022		4,21	38,00%	50,70%	7,00%	2,80%	1,40%
c- à avoir un esprit critique, à décider et à en référer		2012	3,7	17%	50%	23%	4%
	2013	3,91	26,5%	50%	11,8%	11,8%	0%
	2014	3,62	13,8%	51,7%	24,1%	3,4%	6,9%
	2015	3,4	17,5%	50,9%	0%	17,5%	14%
	2016	3,97	39,7%	30,8%	20,5%	5,1%	3,8%
	2017	3,87	22,7%	50,4%	20,2%	4,2%	2,5%
	2018	3,76	23,70%	38,20%	29,80%	6,90%	1,50%
	2019	4,19	36,9%	47,5%	13,1%	2,5%	0,0%
	2020	4,12	36,20%	46,20%	13,80%	1,20%	2,50%
	2021	3,95	21,10%	57,90%	17,50%	1,80%	1,80%
	2022	4,09	40,00%	38,60%	14,30%	4,30%	2,90%
	d- à communiquer par écrit sur le plan professionnel	2012	3,6	21%	42%	25%	6%
2013		3,82	32,4%	32,4%	26,5%	2,9%	0%
2014		3,24	17,2%	20,7%	41,4%	10,3%	10,3%
2015		3,11	10,5%	47,4%	0%	28,1%	12,3%
2016		3,85	32,1%	32,1%	25,6%	9%	1,3%
2017		3,46	15,1%	37,8%	30,3%	11,8%	5%
2018		3,56	16%	40,50%	29%	12,20%	2,30%
2019		3,86	28,7%	40,2%	21,3%	8,2%	1,6%
2020		3,81	26,60%	40,50%	21,50%	10,10%	1,30%
2021		3,58	14,00%	42,10%	36,80%	1,80%	5,30%
2022		4,00	35,20%	36,60%	22,50%	4,20%	1,40%
e- à chercher de nouvelles informations		2012	3,5	15%	43%	30%	6%
	2013	4,12	41,2%	41,2%	8,8%	5,9%	2,9%
	2014	3,66	17,2%	51,7%	17,2%	6,9%	6,9%
	2015	3,54	26,3%	42,1%	0%	22,8%	8,8%
	2016	4,1	33,3%	44,9%	20,5%	1,3%	0%
	2017	4,06	29,4%	51,3%	16%	2,5%	0,8%
	2018	4,00	28,20%	49,60%	17,60%	3,10%	1,50%
	2019	4,16	40,2%	39,3%	17,2%	3,3%	0,0%
	2020	4,28	47,50%	35%	15%	2,50%	0%
	2021	4,16	31,60%	52,60%	15,80%	0,00%	0,00%
	2022	4,35	47,90%	42,30%	7,00%	2,80%	0,00%
	f- à identifier mes forces et faiblesses	2012	3,2	12%	33%	31%	10%
2013		3,38	5,9%	50%	26,5%	11,8%	5,9%
2014		3	6,9%	24,1%	37,9%	24,1%	6,9%
2015		3,07	12,3%	43,9%	0%	28,1%	14%
2016		3,53	20,5%	34,6%	26,9%	12,8%	5,1%
2017		3,44	5,9%	47,1%	35,3%	8,4%	3,4%
2018		3,42	13,70%	38,90%	30,50%	9,90%	6,90%
2019		3,71	24,6%	34,4%	28,7%	11,5%	0,8%
2020	3,77	23,80%	38,80%	31,20%	2,50%	3,80%	
2021	3,61	15,80%	42,10%	33,30%	5,30%	3,50%	

g- à communiquer avec les clients	2022	3,65	23,90%	33,80%	26,80%	14,10%	1,40%
	2012	3,2	17%	21%	38%	15%	10%
	2013	3,44	14,7%	32,4%	41,2%	5,9%	5,9%
	2014	2,93	10,3%	20,7%	31%	27,6%	10,3%
	2015	3,23	14,3%	48,2%	0%	21,4%	16,1%
	2016	3,82	30,8%	33,3%	25,6%	7,7%	2,6%
	2017	3,57	14,3%	38,7%	37%	9,2%	0,8%
	2018	3,54	1,6%	36,60%	35,10%	9,90%	2,30%
	2019	3,48	19,7%	33,6%	26,2%	16,4%	4,1%
	2020	3,55	16,20%	36,20%	36,20%	8,80%	2,50%
	2021	3,03	14,00%	19,30%	31,60%	26,30%	8,80%
	2022	3,26	8,50%	39,40%	29,60%	14,10%	8,50%
h- à gérer les conflits	2012	2,2	4%	6%	26%	34%	30%
	2013	2,32	0%	8,8%	41,2%	23,5%	26,5%
	2014	1,93	0%	3,4%	31%	20,7%	44,8%
	2015	1,88	0%	17,5%	0%	35,1%	47,4%
	2016	2,56	6,4%	11,5%	34,6%	26,9%	20,5%
	2017	2,36	2,5%	11,8%	27,7%	35,3%	22,7%
	2018	2,54	6,20%	15,50%	24%	34,90%	19,40%
	2019	2,90	10,7%	18,9%	30,3%	29,5%	10,7%
	2020	2,70	6,20%	16,20%	31,20%	33,80%	12,50%
	2021	2,39	5,30%	10,50%	26,30%	33,30%	24,60%
	2022	2,22	7,70%	6,20%	24,60%	23,10%	38,50%
	i- à gérer les ressources humaines	2012	2	2%	6%	23%	27%
2013		2	0%	5,9%	29,4%	23,5%	41,2%
2014		1,83	0%	3,4%	20,7%	31%	44,8%
2015		1,58	0%	8,8%	0%	31,6%	59,6%
2016		2,26	7,7%	3,8%	25,6%	32,1%	30,8%
2017		2,2	2,5%	6,7%	22,7%	44,5%	23,5%
2018		2,29	3,80%	7,60%	26,70%	37,40%	24,40%
2019		2,46	9,0%	13,1%	18,9%	32,8%	26,2%
2020		2,21	5%	5%	25%	36,20%	28,80%
2021		2,27	5,30%	5,30%	26,30%	36,80%	26,30%
2022		2,17	1,40%	14,10%	21,10%	26,80%	36,60%
j- à gérer les aspects financiers		2012	1,8	0%	6%	1,5%	38%
	2013	1,85	0%	0%	23,5%	38,2%	38,2%
	2014	1,62	0%	0%	13,8%	34,5%	51,7%
	2015	1,42	0%	1,8%	0%	36,8%	61,4%
	2016	2,14	3,8%	6,4%	24,4%	30,8%	34,6%
	2017	2,02	1,7%	2,5%	23,5%	40,3%	31,9%
	2018	2,15	3,80%	3,10%	26,70%	37,40%	29%
	2019	2,00	4,1%	5,7%	15,6%	35,2%	39,3%
	2020	1,87	0%	3,80%	18,80%	37,50%	40%
	2021	1,88	3,50%	3,50%	10,50%	42,10%	40,40%
	2022	1,84	0,00%	7,00%	15,50%	32,40%	45,10%
	k- à avoir les connaissances et compétences en accord avec le référentiel professionnel	2016	3,97	26,9%	51,3%	15,4%	5,1%
2017		3,71	7,6%	63%	23,5%	5%	0,8%
2018		3,71	13,70%	55,70%	20,60%	8,40%	1,50%
2019		3,53	11,5%	44,3%	34,4%	5,7%	4,1%
2020		3,44	10,10%	38%	43%	3,80%	5,10%
2021		3,39	7,00%	38,60%	42,10%	10,50%	1,80%
2022	3,40	11,30%	38,00%	33,80%	12,70%	4,20%	

3- Capacités

3.1-Comment j'évalue mes capacités :	Année	Score	A	B	C	D	E
a- à savoir expliquer et justifier ce que je fais	2012	3,9	15%	65%	11%	7%	2%
	2013	4,15	32,4%	50%	17,6%	0%	0%
	2014	3,93	24,1%	48,3%	24,1%	3,4%	0%
	2015	3,77	17,5%	63,2%	0%	17,5%	1,8%
	2016	4,09	35,9%	47,4%	10,3%	2,6%	3,8%
	2017	4,01	18,6%	66,9%	11,9%	1,7%	0,8%
	2018	4,04	25,40%	56,20%	16,20%	0,80%	1,50%
	2019	4,05	21,3%	63,9%	13,1%	1,6%	0,0%
	2020	4,10	20%	70%	10%	0%	0%
	2021	3,82	10,50%	64,90%	21,10%	3,50%	0,00%
	2022	4,01	22,50%	57,70%	18,30%	1,40%	0,00%
	b- à être honnête, intègre et éthiquement correct	2012	4,3	48%	40%	6%	2%
2013		4,65	64,7%	35,3%	0%	0%	0%
2014		4,69	69%	31%	0%	0%	0%
2015		4,44	47,4%	50,9%	0%	1,8%	0%
2016		4,55	59%	38,5%	1,3%	1,3%	0%
2017		4,52	55,9%	41,5%	1,7%	0,8%	0%
2018		4,47	54,20%	40,50%	3,10%	2,30%	0%
2019		4,51	53,3%	44,3%	2,5%	0,0%	0,0%
2020		4,58	61,20%	36,20%	2,50%	0%	0%
2021		4,37	42,10%	52,60%	5,30%	0,00%	0,00%
2022		4,49	56,30%	38,00%	4,20%	1,40%	0,00%
c- exercer une curiosité scientifique		2012	4,2	33%	54%	8%	2%
	2013	4,24	32,4%	58,8%	8,8%	0%	0%
	2014	4,46	50%	46,4%	3,6%	0%	0%
	2015	3,95	31,6%	50,9%	0%	15,8%	1,8%
	2016	4,21	39,7%	47,4%	9%	1,3%	2,6%
	2017	4,34	40,5%	52,6%	6,9%	0%	0%
	2018	4,20	38,20%	48,90%	9,20%	1,50%	2,30%
	2019	4,32	40,8%	50,0%	9,2%	0,0%	0,0%
	2020	4,44	47,50%	48,80%	3,80%	0%	0%
	2021	4,14	28,10%	57,90%	14,00%	0,00%	0,00%
	2022	4,44	52,20%	40,60%	5,80%	1,40%	0,00%
	d- à comprendre l'intérêt des formations complémentaires	2012	4,4	46%	48%	4%	0%
2013		4,5	52,9%	44,1%	2,9%	0%	0%
2014		4,59	65,5%	27,6%	6,9%	0%	0%
2015		4,32	38,6%	57,9%	0%	3,5%	0%
2016		4,38	50%	39,7%	9%	1,3%	0%
2017		4,39	50%	41,5%	6,8%	0,8%	0,8%
2018	4,29	45%	42,70%	9,20%	2,30%	0,80%	

	2019	4,42	49,6%	43,8%	5,8%	0,8%	0,0%
	2020	4,35	45%	45%	10%	0%	0%
	2021	4,20	31,60%	57,90%	8,80%	1,80%	0,00%
	2022	4,46	56,30%	35,20%	7,00%	1,40%	0,00%
e- à être organisé et responsable dans mon travail	2012	4	21%	60%	17%	0%	2%
	2013	4,3	39,4%	54,5%	3%	3%	0%
	2014	4,21	27,6%	65,5%	6,9%	0%	0%
	2015	4,05	33,3%	54,4%	0%	8,8%	3,5%
	2016	4,28	41%	46,2%	12,8%	0%	0%
	2017	4,14	27,1%	60,2%	12,7%	0%	0%
	2018	4,09	30,50%	53,40%	11,50%	3,80%	0,80%
	2019	4,32	43,4%	46,7%	9,0%	0,8%	0,0%
	2020	4,18	38,80%	42,50%	16,20%	2,50%	0%
	2021	4,02	22,80%	61,40%	10,50%	5,30%	0,00%
	2022	4,28	40,80%	49,30%	7,00%	2,80%	0,00%
f- à avoir de l'empathie pour les clients	2012	3,9	28%	43%	22%	2%	4%
	2013	4,09	38,2%	44,1%	8,8%	5,9%	2,9%
	2014	4,24	34,5%	58,6%	3,4%	3,4%	0%
	2015	4,25	40,4%	52,6%	0%	5,3%	1,8%
	2016	4,27	39,7%	50%	7,7%	2,6%	0%
	2017	4,32	39,8%	53,4%	5,9%	0,8%	0%
	2018	4,04	31,30%	47,30%	15,30%	6,10%	0%
	2019	4,32	48,4%	37,7%	10,7%	3,3%	0,0%
	2020	4,24	42,50%	43,80%	8,80%	5%	0%
	2021	4,09	28,10%	59,60%	5,30%	7,00%	0,00%
	2022	4,24	47,90%	35,20%	12,70%	1,40%	2,80%
g- à prendre en charge une situation pratique	2012	3,7	4%	67%	23%	4%	2%
	2013	3,94	14,7%	67,6%	14,7%	2,9%	0%
	2014	3,93	10,3%	75,9%	10,3%	3,4%	0%
	2015	3,86	12,3%	75,4%	0%	10,5%	1,8%
	2016	3,97	23,1%	59%	11,5%	5,1%	1,3%
	2017	3,93	14,4%	67,8%	15,3%	1,7%	0,8%
	2018	3,84	13,80%	63,10%	16,20%	6,90%	0%
	2019	3,94	19,0%	61,2%	14,9%	4,1%	0,8%
	2020	3,80	17,70%	53,20%	21,50%	6,30%	1,30%
	2021	3,82	17,50%	54,40%	21,10%	7,00%	0,00%
	2022	3,67	22,50%	33,80%	35,20%	5,60%	2,80%
h- à avoir de la compassion	2012	4	38%	32%	21%	6%	2%
	2013	4,15	44,1%	38,2%	11,8%	0%	5,9%
	2014	4,38	51,7%	41,4%	3,4%	0%	3,4%
	2015	4,22	36,8%	56,1%	0%	7%	0%
	2016	4,34	42,9%	49,4%	6,5%	1,3%	0%
	2017	4,33	38,1%	56,8%	5,1%	0%	0%
	2018	4,10	35,90%	42,70%	17,60%	3,10%	0,80%
	2019	4,21	42,5%	40,8%	12,5%	3,3%	0,8%
	2020	4,15	38,80%	42,50%	13,80%	5%	0%
	2021	4,19	31,60%	59,60%	5,30%	3,50%	0,00%
	2022	4,34	50,00%	38,60%	8,60%	1,40%	1,40%
i- à savoir utiliser les sources d'informations bibliographiques	2012	3,8	29%	35%	25%	6%	4%
	2013	4,03	26,5%	55,9%	11,8%	5,9%	0%
	2014	4,07	25%	64,3%	7,1%	0%	3,6%
	2015	4,1	29,8%	61,4%	0%	7%	1,8%
	2016	4,12	33,3%	47,4%	16,7%	2,6%	0%
	2017	4,15	29,7%	58,5%	9,3%	2,5%	0%
	2018	4,08	29,80%	53,40%	13,70%	1,50%	1,50%
	2019	4,14	32,8%	52,5%	11,5%	2,5%	0,8%
	2020	4,03	31,20%	45%	21,20%	1,20%	1,20%
	2021	3,86	17,50%	57,90%	19,30%	3,50%	1,80%
	2022	4,23	38,00%	46,50%	15,50%	0,00%	0,00%
j- à avoir le sens de l'initiative	2012	3,5	17%	41%	26%	9%	7%
	2013	3,91	17,6%	58,8%	20,6%	2,9%	0%
	2014	3,83	20,7%	48,3%	24,1%	6,9%	0%
	2015	3,58	10,5%	68,4%	0%	10,5%	10,5%
	2016	3,92	27,6%	46,1%	21,1%	1,3%	3,9%
	2017	3,89	22%	52,5%	19,5%	4,2%	1,7%
	2018	3,70	20,60%	42,70%	26%	7,60%	3,10%
	2019	3,90	26,2%	46,7%	18,9%	7,4%	0,8%
	2020	3,85	27,50%	42,50%	18,80%	10%	1,20%
	2021	3,63	12,30%	49,10%	29,80%	7,00%	1,80%
	2022	3,77	28,20%	36,60%	23,90%	7,00%	4,20%
k- à travailler avec une certaine pression	2012	3,5	15%	42%	31%	6%	6%
	2013	3,79	17,6%	55,9%	17,6%	5,9%	2,9%
	2014	3,62	13,8%	48,3%	31%	0%	6,9%
	2015	3,84	19,6%	62,5%	0%	17,9%	0%
	2016	3,94	25,6%	50%	16,7%	7,7%	0%
	2017	3,83	13,6%	58,5%	25,4%	2,5%	0%
	2018	3,82	16,20%	57,70%	18,50%	6,90%	0,80%
	2019	4,06	30,6%	51,2%	13,2%	4,1%	0,8%
	2020	4,00	30%	48,80%	13,80%	6,20%	1,20%
	2021	3,82	14,00%	56,10%	28,10%	1,80%	0,00%
	2022	3,90	24,60%	46,40%	24,60%	2,90%	1,40%
l- à travailler tout seul	2012	3,3	4%	46%	29%	17%	4%
	2013	4	32,4%	44,1%	14,7%	8,8%	0%
	2014	3,59	13,8%	51,7%	20,7%	6,9%	6,9%
	2015	3,4	10,5%	57,9%	0%	24,6%	7%
	2016	3,79	23,1%	50%	15,4%	6,4%	5,1%
	2017	3,73	10,3%	49,6%	33,3%	6,8%	0%
	2018	3,45	12,20%	41,20%	30,50%	11,50%	4,60%
	2019	3,80	26,2%	40,2%	23,0%	8,2%	2,5%
	2020	3,28	12,50%	32,50%	35%	10%	10%
	2021	3,49	17,50%	35,10%	28,10%	17,50%	1,80%
	2022	3,41	19,70%	26,80%	35,20%	11,30%	7,00%
m- à avoir confiance en mes capacités professionnelles	2012	3	4%	29%	33%	23%	10%
	2013	3,32	0%	50%	35,3%	11,8%	2,9%
	2014	3,34	10,3%	34,5%	37,9%	13,8%	3,4%
	2015	2,79	1,8%	43,9%	0%	40,4%	14%
	2016	3,62	17,9%	48,7%	17,9%	7,7%	7,7%
	2017	3,35	6,8%	39%	39%	12,7%	2,5%

	2018	3,16	7,60%	28,20%	42%	16,80%	5,30%
	2019	3,36	13,1%	34,4%	32,0%	16,4%	4,1%
	2020	3,17	8,80%	27,50%	42,50%	13,80%	7,50%
	2021	2,88	10,50%	21,10%	29,80%	22,80%	15,80%
	2022	2,37	3,10%	9,20%	35,40%	26,20%	26,20%
	2012	2,8	4%	23%	40%	21%	12%
	2013	3,29	8,8%	32,4%	41,2%	14,7%	2,9%
	2014	3,34	13,8%	37,9%	24,1%	17,2%	6,9%
	2015	3,09	5,4%	51,8%	0%	32,1%	10,7%
	2016	3,6	19,2%	38,5%	29,5%	9%	3,8%
	2017	3,39	9,3%	37,3%	38,1%	13,6%	1,7%
	2018	3,39	13%	32,10%	39,70%	11,50%	3,80%
	2019	3,31	13,1%	32,0%	33,6%	15,6%	5,7%
	2020	3,18	10,10%	34,20%	32,90%	8,90%	13,90%
	2021	3,14	12,30%	24,60%	33,30%	24,60%	5,30%
	2022	3,06	15,50%	16,90%	40,80%	11,30%	15,50%
n- à avoir des capacités de leader							
3.2- Aptitudes techniques et scientifiques à :							
	Année	Score	A	B	C	D	E
a- respecter les règles d'hygiène et d'asepsie	2012	4,4	46%	50%	2%	0%	2%
	2013	4,56	58,8%	38,2%	2,9%	0%	0%
	2014	4,41	44,8%	51,7%	3,4%	0%	0%
	2015	4,37	49,1%	45,6%	0%	3,5%	1,8%
	2016	4,55	59%	38,5%	1,3%	1,3%	0%
	2017	4,43	47,1%	48,7%	4,2%	0%	0%
	2018	4,48	52,70%	42,70%	4,60%	0%	0%
	2019	4,55	58,2%	38,5%	3,3%	0,0%	0,0%
	2020	4,51	55%	42,50%	1,20%	1,20%	0%
	2021	4,41	45,60%	50,90%	1,80%	1,80%	0,00%
	2022	4,55	57,70%	40,80%	0,00%	1,40%	0,00%
	b- recueillir anamnèse et commémoratifs	2012	4,2	33%	60%	4%	0%
2013		4,45	45,5%	54,5%	0%	0%	0%
2014		4,21	34,5%	55,2%	6,9%	3,4%	0%
2015		4,49	49,1%	50,9%	0%	0%	0%
2016		4,56	61,5%	33,3%	5,1%	0%	0%
2017		4,54	56,3%	41,2%	2,5%	0%	0%
2018		4,55	57,30%	39,70%	3,10%	0%	0%
2019		4,57	58,2%	41,0%	0,8%	0,0%	0,0%
2020		4,54	55%	43,80%	1,20%	0%	0%
2021		4,25	35,10%	54,40%	10,50%	0,00%	0,00%
2022		4,58	59,20%	39,40%	1,40%	0,00%	0,00%
c- réaliser une bonne contention		2012	4,2	35%	50%	10%	2%
	2013	4,44	44,1%	55,9%	0%	0%	0%
	2014	4,28	48,3%	34,5%	13,8%	3,4%	0%
	2015	4,17	36,8%	54,4%	0%	7%	1,8%
	2016	4,35	47,4%	43,6%	6,4%	1,3%	1,3%
	2017	4,33	40,7%	54,2%	3,4%	0,8%	0,8%
	2018	4,29	40,80%	50%	6,20%	3,10%	0%
	2019	4,31	39,2%	52,5%	8,3%	0,0%	0,0%
	2020	4,32	38%	55,70%	6,30%	0%	0%
	2021	4,04	22,80%	57,90%	19,30%	0,00%	0,00%
	2022	4,20	42,30%	39,40%	14,10%	4,20%	0,00%
	d- connaître les bonnes indications des examens en imagerie médicale	2012	3,8	10%	67%	15%	6%
2013		3,71	5,9%	61,8%	29,4%	2,9%	0%
2014		3,93	24,1%	55,2%	13,8%	3,4%	3,4%
2015		4,11	23,2%	71,4%	0%	3,6%	1,8%
2016		4,29	39,7%	51,3%	7,7%	1,3%	0%
2017		4,01	17,1%	70,1%	10,3%	1,7%	0,9%
2018		4,07	23,70%	62,60%	11,50%	1,50%	0,80%
2019		4,21	33,6%	54,9%	10,7%	0,8%	0,0%
2020		4,03	26,20%	57,50%	11,20%	3,80%	1,20%
2021		3,81	15,80%	57,90%	19,30%	5,30%	1,80%
2022		3,91	25,70%	47,10%	21,40%	4,30%	1,40%
e- promouvoir et assurer le bien-être animal		2012	4,1	27%	56%	15%	0%
	2013	4	17,6%	67,6%	11,8%	2,9%	0%
	2014	4,34	41,4%	51,7%	6,9%	0%	0%
	2015	4,28	36,8%	59,6%	0%	1,8%	1,8%
	2016	4,31	43,6%	46,2%	7,7%	2,6%	0%
	2017	4,3	37%	55,5%	7,6%	0%	0%
	2018	4,24	36,60%	52,70%	8,40%	2,30%	0%
	2019	4,35	40,2%	54,1%	5,7%	0,0%	0,0%
	2020	4,30	40%	50%	10%	0%	0%
	2021	4,20	28,10%	64,90%	5,30%	1,80%	0,00%
	2022	4,33	44,30%	47,10%	7,10%	0,00%	1,40%
	f- reconnaître et savoir soigner un phénomène douloureux	2012	4	25%	56%	15%	2%
2013		4,24	32,4%	58,8%	8,8%	0%	0%
2014		4,24	34,5%	55,2%	10,3%	0%	0%
2015		4,16	29,8%	63,2%	0%	7%	0%
2016		4,35	44,9%	44,9%	10,3%	0%	0%
2017		4,12	26,9%	62,2%	8,4%	0,8%	1,7%
2018		4,21	31,30%	59,50%	8,40%	0,80%	0%
2019		4,26	32,8%	60,7%	5,7%	0,8%	0,0%
2020		4,26	35%	56,20%	8,80%	0%	0%
2021		4,04	21,10%	63,20%	14,00%	1,80%	0,00%
2022		4,05	25,70%	55,70%	17,10%	1,40%	0,00%
g- administrer ou prescrire des traitements		2012	3,8	10%	67%	15%	6%
	2013	4,15	17,6%	79,4%	2,9%	0%	0%
	2014	4,34	44,8%	44,8%	10,3%	0%	0%
	2015	3,83	21,1%	61,4%	0%	14%	3,5%
	2016	4,31	39,7%	52,6%	6,4%	1,3%	0%
	2017	3,89	17,6%	61,3%	15,1%	4,2%	1,7%
	2018	3,94	25,20%	52,70%	14,50%	6,10%	1,50%
	2019	4,06	31,1%	49,2%	14,8%	4,1%	0,8%
	2020	3,88	22,80%	48,10%	24,10%	3,80%	1,30%
	2021	3,69	19,30%	40,40%	29,80%	10,50%	0,00%
	2022	3,87	25,70%	47,10%	18,60%	5,70%	2,90%
	h-11 enir correctement les dossiers médicaux	2012	3,8	15%	60%	17%	4%
2013		4,06	23,5%	64,7%	5,9%	5,9%	0%
2014		4,24	37,9%	51,7%	6,9%	3,4%	0%

	2015	4,32	42,1%	52,6%	0%	5,3%	0%
	2016	4,29	44,2%	42,9%	10,4%	2,6%	0%
	2017	4,11	27,1%	57,6%	14,4%	0,8%	0%
	2018	4,19	35,90%	51,90%	8,40%	3,10%	0,80%
	2019	4,26	38,8%	48,8%	11,6%	0,8%	0,0%
	2020	4,21	35%	51,20%	13,80%	0%	0%
	2021	4,10	33,30%	49,10%	14,00%	1,80%	1,80%
	2022	4,24	38,60%	48,60%	11,40%	1,40%	0,00%
i- réaliser une anesthésie basique	2012	3,6	9%	60%	17%	13%	2%
	2013	4,18	26,5%	64,7%	8,8%	0%	0%
	2014	4	27,6%	51,7%	17,2%	0%	3,4%
	2015	3,75	19,3%	59,6%	0%	19,3%	1,8%
	2016	4,05	26,9%	56,4%	12,8%	2,6%	1,3%
	2017	3,94	18,6%	63,6%	13,6%	1,7%	2,5%
	2018	3,73	18,30%	45,80%	27,50%	7,60%	0,80%
	2019	4,05	32,8%	45,9%	16,4%	3,3%	1,6%
	2020	3,80	18,80%	50%	25%	5%	1,20%
	2021	3,83	19,30%	54,40%	19,30%	3,50%	3,50%
	2022	3,93	30,00%	38,60%	27,10%	2,90%	1,40%
j- interpréter des données cliniques	2012	3,6	0%	68%	26%	4%	2%
	2013	3,85	5,9%	76,5%	14,7%	2,9%	0%
	2014	3,72	3,4%	69%	24,1%	3,4%	0%
	2015	3,88	15,8%	70,2%	0%	14%	0%
	2016	4,06	24,7%	62,3%	7,8%	5,2%	0%
	2017	3,99	15,1%	70,6%	12,6%	1,7%	0%
	2018	4,05	20,60%	64,10%	14,50%	0,80%	0%
	2019	4,10	25,6%	58,7%	15,7%	0,0%	0,0%
	2020	4,05	18,80%	67,50%	13,80%	0%	0%
	2021	3,91	15,80%	63,20%	17,50%	3,50%	0,00%
	2022	3,96	24,30%	52,90%	18,60%	2,90%	1,40%
k- suivre la réponse thérapeutique	2012	3,6	4%	62%	26%	6%	2%
	2013	3,79	5,9%	73,5%	14,7%	5,9%	0%
	2014	3,9	13,8%	69%	13,8%	0%	3,4%
	2015	3,36	12,5%	53,6%	0%	25%	8,9%
	2016	3,99	23,1%	59%	14,1%	1,3%	2,6%
	2017	3,84	11,2%	65,5%	19,8%	2,6%	0,9%
	2018	3,80	14,70%	58,10%	20,90%	5,40%	0,80%
	2019	4,10	26,4%	59,5%	12,4%	0,8%	0,8%
	2020	4,01	18,80%	66,20%	12,50%	2,50%	0%
	2021	4,04	15,80%	71,90%	12,30%	0,00%	0,00%
	2022	3,92	27,10%	47,10%	21,40%	0,00%	4,30%
l- agir lors de situation d'urgence	2012	3,6	12%	44%	38%	0%	6%
	2013	3,91	17,6%	55,9%	26,5%	0%	0%
	2014	3,83	13,8%	62,1%	17,2%	6,9%	0%
	2015	3,43	12,5%	55,4%	0%	26,8%	5,4%
	2016	3,91	25,6%	47,4%	20,5%	5,1%	1,3%
	2017	3,76	12%	57,3%	25,6%	4,3%	0,9%
	2018	3,87	23,10%	46,90%	23,80%	6,20%	0%
	2019	3,88	26,2%	41,8%	27,0%	4,1%	0,8%
	2020	3,85	22,50%	48,80%	22,50%	3,80%	2,50%
	2021	3,53	19,30%	33,30%	31,60%	12,30%	3,50%
	2022	3,59	20,00%	38,60%	27,10%	8,60%	5,70%
m- maîtriser l'acte d'euthanasie dans tous ses aspects	2012	3,6	21%	44%	19%	10%	6%
	2013	4,12	29,4%	52,9%	17,6%	0%	0%
	2014	3,9	27,6%	51,7%	6,9%	10,3%	3,4%
	2015	3,3	21,1%	38,6%	0%	29,8%	10,5%
	2016	3,65	29,5%	30,8%	21,8%	11,5%	6,4%
	2017	3,47	17,6%	33,6%	32,8%	10,1%	5,9%
	2018	3,12	13%	30,50%	23,70%	21,40%	11,50%
	2019	3,31	18,9%	28,7%	26,2%	16,4%	9,8%
	2020	2,94	13,80%	23,80%	21,20%	25%	16,20%
	2021	3,07	15,80%	26,30%	24,60%	15,80%	17,50%
	2022	1,94	1,50%	10,80%	15,40%	24,60%	47,70%
n- tenir compte du statut social des clients	2012	3,5	12%	48%	21%	12%	6%
	2013	4	20,6%	61,8%	14,7%	2,9%	0%
	2014	3,66	10,3%	58,6%	20,7%	6,9%	3,4%
	2015	3,05	10,5%	42,1%	0%	36,8%	10,5%
	2016	3,78	23,1%	41%	28,2%	6,4%	1,3%
	2017	3,66	16,8%	42%	31,1%	10,1%	0%
	2018	3,53	18,30%	40,50%	24,40%	9,90%	6,90%
	2019	3,52	15,6%	38,5%	32,8%	8,2%	4,9%
	2020	3,18	5,10%	37,20%	37,20%	11,50%	9%
	2021	3,30	12,30%	31,60%	33,30%	19,30%	3,50%
	2022	3,23	14,30%	31,40%	22,90%	25,70%	5,70%
o- connaître les indications des traitements chirurgicaux de première intention	2012	3,4	0%	55%	32%	9%	4%
	2013	3,68	8,8%	55,9%	29,4%	5,9%	0%
	2014	3,69	13,8%	48,3%	31%	6,9%	0%
	2015	3,46	12,3%	56,1%	0%	28,1%	3,5%
	2016	4,06	28,2%	53,8%	15,4%	1,3%	1,3%
	2017	3,75	11,8%	60,5%	20,2%	5,9%	1,7%
	2018	3,85	17,60%	55%	22,90%	3,80%	0,80%
	2019	3,91	19,7%	58,2%	17,2%	3,3%	1,6%
	2020	3,82	15,20%	58,20%	20,30%	6,30%	0%
	2021	3,77	15,80%	49,10%	33,30%	0,00%	1,80%
	2022	3,81	15,70%	55,70%	24,30%	2,90%	1,40%
p- faire le choix des traitements chirurgicaux de première intention	2012	3,3	0%	52%	35%	8%	4%
	2013	3,71	5,9%	61,8%	29,4%	2,9%	0%
	2014	3,69	13,8%	51,7%	24,1%	10,3%	0%
	2015	3,39	12,3%	52,6%	0%	31,6%	3,5%
	2016	3,96	24,4%	52,6%	19,2%	2,6%	1,3%
	2017	3,65	11,1%	53%	29,1%	3,4%	3,4%
	2018	3,70	15,30%	51,10%	25,20%	5,30%	3,10%
	2019	3,74	16,4%	50,0%	27,0%	4,1%	2,5%
	2020	3,56	10%	47,50%	35%	3,80%	3,80%
	2021	3,75	14,00%	50,90%	33,30%	0,00%	1,80%
	2022	3,63	12,90%	48,60%	28,60%	8,60%	1,40%
q- réaliser des diagnostics différentiels en médecine individuelle	2012	3,4	4%	48%	33%	12%	2%
	2013	3,82	5,9%	76,5%	11,8%	5,9%	0%

	2014	3,43	0%	57,1%	32,1%	7,1%	3,6%
	2015	3,49	15,8	52,6	0	28,1	3,5%
	2016	3,91	23,1%	52,6%	17,9%	5,1%	1,3%
	2017	3,82	15,1%	61,3%	15,1%	7,6%	0,8%
	2018	3,92	16,30%	62,80%	17,10%	3,90%	0%
	2019	3,96	17,2%	63,1%	18,9%	0,0%	0,8%
	2020	3,86	17,50%	55%	25%	1,20%	1,20%
	2021	3,67	12,30%	52,60%	26,30%	7,00%	1,80%
	2022	3,76	14,30%	57,10%	20,00%	7,10%	1,40%
r- faire le meilleur choix des tests diagnostiques	2012	3,4	4%	48%	38%	6%	4%
	2013	3,71	11,8%	52,9%	29,4%	5,9%	0%
	2014	3,38	0%	51,7%	37,9%	6,9%	3,4%
	2015	3,47	17,5%	49,1%	0%	29,8%	3,5%
	2016	4	25,6%	53,8%	16,7%	2,6%	1,3%
	2017	3,58	5,9%	56,8%	28,8%	6,8%	1,7%
	2018	3,79	12,20%	58,80%	25,20%	3,80%	0%
	2019	3,85	12,3%	62,3%	24,6%	0,0%	0,8%
	2020	3,68	10%	52,50%	33,80%	2,50%	1,20%
	2021	3,42	12,30%	28,10%	50,90%	7,00%	1,80%
	2022	3,63	10,00%	54,30%	27,10%	5,70%	2,90%
s- interpréter des résultats d'analyses	2012	3,5	4%	46%	42%	6%	2%
	2013	3,71	8,8%	58,8%	26,5%	5,9%	0%
	2014	3,45	3,4%	51,7%	34,5%	6,9%	3,4%
	2015	3,67	15,8%	59,6%	0%	24,6%	0%
	2016	4,01	23,1%	57,7%	16,7%	2,6%	0%
	2017	3,7	8,4%	60,5%	25,2%	4,2%	1,7%
	2018	3,86	15,30%	58%	24,40%	2,30%	0%
	2019	3,95	13,9%	68,9%	15,6%	1,6%	0,0%
	2020	3,76	10,10%	62%	21,50%	6,30%	0%
	2021	3,51	10,50%	42,10%	35,10%	12,30%	0,00%
	2022	3,80	17,40%	50,70%	24,10%	5,80%	0,00%
t- réaliser les bons prélèvements biologiques	2012	3,4	4%	48%	35%	8%	4%
	2013	3,5	5,9%	50%	32,4%	11,8%	0%
	2014	4,07	24,1%	58,6%	17,2%	0%	0%
	2015	3,26	5,3%	56,1%	0%	36,8%	1,8%
	2016	3,81	17,9%	50%	28,2%	2,6%	1,3%
	2017	3,65	12,7%	45,8%	35,6%	5,1%	0,8%
	2018	3,80	11,50%	61,80%	22,10%	4,60%	0%
	2019	3,93	19,8%	55,4%	23,1%	1,7%	0,0%
	2020	3,71	13,80%	51,20%	28,80%	5%	1,20%
	2021	3,49	7,00%	45,60%	40,40%	3,50%	3,50%
	2022	3,73	18,60%	44,30%	28,60%	8,60%	0,00%
u- en référer le cas échéant	2012	3,9	15%	65%	15%	4%	2%
	2013	4,12	20,6%	70,6%	8,8%	0%	0%
	2014	4,03	17,2%	69%	13,8%	0%	0%
	2015	4,02	28,1%	59,6%	0%	10,5%	1,8%
	2016	4,35	44,9%	46,2%	7,7%	1,3%	0%
	2017	4,09	18,5%	69,7%	10,1%	1,7%	0%
	2018	4,09	26%	58,80%	13%	2,30%	0%
	2019	4,22	31,1%	60,7%	7,4%	0,8%	0,0%
	2020	3,91	25%	48,80%	20%	5%	1,20%
	2021	3,88	19,30%	57,90%	15,80%	5,30%	1,80%
	2022	4,03	32,90%	44,30%	17,10%	4,30%	1,40%
v- connaître et appliquer la législation du médicament	2012	3,3	12%	35%	33%	10%	8%
	2013	3,7	15,2%	42,4%	39,4%	3%	0%
	2014	3,9	17,2%	62,1%	13,8%	6,9%	0%
	2015	3,53	15,8%	54,4%	0%	26,3%	3,5%
	2016	3,85	20,5%	51,3%	20,5%	7,7%	0%
	2017	3,57	5,9%	56,8%	28%	6,8%	2,5%
	2018	3,84	20,80%	53,10%	18,50%	4,60%	3,10%
	2019	3,82	16,4%	50,8%	31,1%	1,6%	0,0%
	2020	3,90	23,80%	47,50%	23,80%	5%	0%
	2021	3,48	8,80%	42,10%	38,60%	8,80%	1,80%
	2022	3,87	17,10%	55,70%	24,30%	2,90%	0,00%
w- faire le meilleur choix thérapeutique	2012	3,3	0%	46%	42%	8%	4%
	2013	3,79	3%	72,7%	24,2%	0%	0%
	2014	3,86	10,3%	65,5%	24,1%	0%	0%
	2015	3,19	3,5%	57,9%	0%	31,6%	7%
	2016	3,86	23,1%	48,7%	21,8%	3,8%	2,6%
	2017	3,57	7,6%	52,1%	32,8%	5%	2,5%
	2018	3,65	8,40%	58%	25,20%	6,90%	1,50%
	2019	3,72	10,7%	54,9%	31,1%	2,5%	0,8%
	2020	3,43	8,80%	37,50%	42,50%	10%	1,20%
	2021	3,44	7,00%	40,40%	43,90%	7,00%	1,80%
	2022	3,66	14,30%	47,10%	30,00%	7,10%	1,40%
x- réaliser une autopsie	2012	3,2	8%	31%	38%	19%	4%
	2013	3,68	8,8%	58,8%	23,5%	8,8%	0%
	2014	3,62	13,8%	51,7%	24,1%	3,4%	6,9%
	2015	3,91	14%	75,4%	0%	8,8%	1,8%
	2016	4,03	24,4%	57,7%	15,4%	1,3%	1,3%
	2017	3,96	21%	58,8%	15,1%	5%	0%
	2018	4,02	19,10%	64,90%	14,50%	1,50%	0%
	2019	3,97	28,7%	45,1%	20,5%	5,7%	0,0%
	2020	3,95	23,80%	51,20%	21,20%	3,80%	0%
	2021	3,51	12,30%	42,10%	29,80%	15,80%	0,00%
	2022	3,80	21,40%	47,10%	22,90%	7,10%	1,40%
y- connaître les bonnes indications des examens endoscopiques	2012	3,2	9%	28%	49%	9%	6%
	2013	3,26	5,9%	41,2%	29,4%	20,6%	2,9%
	2014	3,62	10,3%	51,7%	27,6%	10,3%	0%
	2015	3,07	10,5%	42,1%	0%	38,6%	8,8%
	2016	3,65	18,2%	45,5%	26%	3,9%	6,5%
	2017	3,49	8,5%	46convrn,6%	33,1%	8,5%	3,4%
	2018	3,75	14,60%	53,10%	24,60%	7,70%	0%
	2019	3,78	13,9%	53,3%	30,3%	1,6%	0,8%
	2020	3,47	11,20%	42,50%	31,20%	12,50%	2,50%
	2021	3,13	3,50%	40,40%	26,30%	24,60%	5,30%
	2022	3,45	12,90%	40,00%	28,60%	15,70%	2,90%
z1- réaliser des diagnostics différentiels en médecine collective	2012	2,5	2%	8%	44%	33%	12%

	2013	3,21	2,9%	41,2%	38,2%	8,8%	8,8%
	2014	3,03	0%	27,6%	48,3%	24,1%	0%
	2015	2,97	5,3%	45,6%	0%	38,6%	10,5%
	2016	3,46	12,8%	38,5%	35,9%	7,7%	5,1%
	2017	3,4	7,6%	40,3%	39,5%	9,2%	3,4%
	2018	3,39	9,20%	38,90%	34,40%	16,80%	0,80%
	2019	3,46	7,4%	44,3%	38,5%	6,6%	3,3%
	2020	3,56	11,20%	45%	33,80%	8,80%	1,20%
	2021	3,16	3,50%	38,60%	33,30%	19,30%	5,30%
	2022	3,34	8,60%	37,10%	37,10%	14,30%	2,90%
	2012	3	2%	30%	47%	13%	9%
	2013	3,21	0%	41,2%	44,1%	8,8%	5,9%
	2014	3,41	0%	51,7%	37,9%	10,3%	0%
	2015	2,93	7%	43,9%	0%	33,3%	15,8%
	2016	3,56	15,4%	41%	33,3%	5,1%	5,1%
	2017	3,34	5,9%	35,3%	45,4%	13,4%	0%
	2018	3,38	6,90%	42%	35,10%	14,50%	1,50%
	2019	3,49	9,8%	44,3%	32,8%	10,7%	2,5%
	2020	3,40	7,50%	45%	31,20%	12,50%	3,80%
	2021	3,23	5,30%	31,60%	45,60%	15,80%	1,80%
	2022	3,47	8,60%	45,70%	32,90%	10,00%	2,90%
	2012	3,1	2%	31%	48%	8%	10%
	2013	3,82	14,7%	58,8%	23,5%	0%	2,9%
	2014	3,69	10,3%	51,7%	34,5%	3,4%	0%
	2015	4,07	26,3%	64,9%	0%	7%	1,8%
	2016	4,18	33,3%	55,1%	9%	1,3%	1,3%
	2017	4,03	23,5%	58%	16%	2,5%	0%
	2018	4,13	29%	55%	15,30%	0,80%	0%
	2019	4,08	28,7%	53,3%	15,6%	1,6%	0,8%
	2020	4,24	32,50%	60%	6,20%	1,20%	0%
	2021	4,02	24,30%	54,40%	15,80%	1,80%	1,80%
	2022	4,43	50,00%	42,90%	7,10%	0,00%	0,00%
	2012	3	4%	23%	48%	17%	8%
	2013	3,09	2,9%	32,4%	41,2%	17,6%	5,9%
	2014	3,07	13,8%	24,1%	31%	17,2%	13,8%
	2015	2,29	3,6%	23,2%	0%	44,6%	28,6%
	2016	2,72	7,7%	19,2%	28,2%	26,9%	17,9%
	2017	2,95	5%	27,7%	32,8%	26,1%	8,4%
	2018	2,86	7,60%	26%	26%	25,20%	15,30%
	2019	3,18	9,9%	31,4%	33,1%	18,2%	7,4%
	2020	2,99	9%	30,80%	23,10%	24,40%	12,80%
	2021	2,93	5,30%	26,30%	33,30%	26,30%	8,80%
	2022	3,00	15,70%	22,90%	22,90%	22,90%	15,70%
	2012	3	11%	13%	49%	21%	6%
	2013	3,41	5,9%	41,2%	41,2%	11,8%	0%
	2014	3,66	17,2%	41,4%	34,5%	3,4%	3,4%
	2015	3,25	10,5%	47,4%	0%	40,4%	1,8%
	2016	3,6	12,8%	42,3%	38,5%	5,1%	1,3%
	2017	3,4	6,7%	38,7%	42,9%	10,9%	0,8%
	2018	3,57	6,90%	52,70%	30,50%	9,90%	0%
	2019	3,61	11,5%	44,3%	37,7%	6,6%	0,0%
	2020	3,55	7,50%	48,80%	36,20%	6,20%	1,20%
	2021	3,19	7,00%	33,30%	33,30%	24,60%	1,80%
	2022	3,51	7,10%	47,10%	37,10%	7,10%	1,40%
	2012	2,8	2%	17%	58%	8%	15%
	2013	3,18	2,9%	35,3%	41,2%	17,6%	2,9%
	2014	3,21	3,4%	34,5%	48,3%	6,9%	6,9%
	2015	2,76	5,3%	40,4%	0%	33,3%	21,1%
	2016	3,39	15,6%	36,4%	27,3%	13%	7,8%
	2017	3,29	6,70%	42,90%	29,40%	15,10%	5,90%
	2018	3,17	9,90%	29,80%	35,90%	1,6%	8,40%
	2019	3,38	8,2%	44,3%	27,0%	18,0%	2,5%
	2020	3,04	5%	41,20%	20%	20%	13,80%
	2021	3,43	15,80%	40,40%	24,60%	8,80%	10,50%
	2022	3,14	11,40%	27,10%	34,30%	18,60%	8,60%
	2012	2,6	2%	17%	40%	28%	13%
	2013	3,03	2,9%	29,4%	38,2%	26,5%	2,9%
	2014	3,14	10,3%	24,1%	37,9%	24,1%	3,4%
	2015	2,74	7%	35,1%	0%	40,4%	17,5%
	2016	3,48	14,3%	35,1%	35,1%	15,6%	0%
	2017	3,29	6,7%	37,8%	37%	15,1%	3,4%
	2018	3,50	9,20%	39,70%	43,50%	6,90%	0,80%
	2019	3,09	6,6%	25,4%	43,4%	19,7%	4,9%
	2020	2,87	2,50%	23,80%	43,80%	17,50%	12,50%
	2021	2,86	3,50%	22,80%	40,40%	22,80%	10,50%
	2022	3,02	5,70%	18,60%	48,60%	25,70%	1,40%
	2012	2,8	2%	17%	50%	20%	11%
	2013	2,94	0%	32,4%	41,2%	14,7%	11,8%
	2014	2,93	3,4%	31%	31%	24,1%	10,3%
	2015	3,00	8,8%	43,9%	0%	33,3%	14%
	2016	3,35	12,8%	37,2%	32,1%	7,7%	10,3%
	2017	2,99	3,4%	31,4%	35,6%	20,3%	9,3%
	2018	3,08	7,60%	31,30%	32,10%	19,80%	9,20%
	2019	2,99	4,9%	31,1%	32,0%	22,1%	9,8%
	2020	2,98	8,80%	16,20%	48,80%	16,20%	10%
	2021	2,65	3,50%	17,50%	36,80%	24,60%	17,50%
	2022	3,24	3,10%	6,20%	30,80%	30,80%	29,20%
	2012	2,8	0%	17%	54%	27%	2%
	2013	3,24	2,9%	41,2%	35,3%	17,6%	2,9%
	2014	3,14	3,4%	27,6%	51,7%	13,8%	3,4%
	2015	2,98	10,7%	37,5%	0%	42,9%	8,9%
	2016	3,67	16,7%	48,7%	23,1%	7,7%	3,8%
	2017	3,29	7,6%	51,3%	32,8%	5%	3,4%
	2018	3,52	8,40%	48,90%	32,10%	7,60%	3,10%
	2019	3,66	13,1%	51,6%	26,2%	6,6%	2,5%
	2020	3,23	8,80%	32,50%	40%	10%	8,80%
	2021	3,32	3,50%	43,90%	38,60%	8,80%	5,30%
	2022	3,27	5,70%	44,30%	25,70%	20,00%	4,30%

210- réaliser des examens particuliers en ophtalmologie	2012	2,5	4%	6%	33%	46%	10%
	2013	2,47	2,9%	14,7%	32,4%	26,5%	23,5%
	2014	2,41	0%	20,7%	27,6%	24,1%	27,6%
	2015	1,98	3,5%	1,4%	0%	42,1%	40,4%
	2016	2,33	6,4%	10,3%	24,4%	28,2%	30,8%
	2017	2,59	1,7%	25,2%	24,4%	27,7%	21%
	2018	2,50	4,60%	11,50%	29,80%	37,40%	16,80%
	2019	2,77	5,0%	20,7%	33,9%	27,3%	13,2%
	2020	2,24	2,50%	12,50%	20%	34,20%	28,80%
	2021	2,42	3,50%	14,00%	29,80%	26,30%	26,30%
	2022	2,26	4,30%	10,00%	21,40%	35,70%	28,60%
A recevoir en consultation un lapin de compagnie, un furet, un rat ou un cobaye	2017	2,36	5,90%	7,60%	25,20%	38,70%	22,70%
	2018	2,12	3,10%	10%	21,50%	26,90%	38,50%
	2019	2,30	5,7%	5,7%	30,3%	29,5%	28,7%
	2020	2,12	1,20%	10%	23,80%	30%	35%
	2021	2,16	3,50%	8,80%	19,30%	36,80%	31,60%
	2022	2,37	2,90%	5,90%	19,30%	36,80%	20,60%
	2017	1,82	4,20%	4,20%	11,80%	28,60%	51,30%
A recevoir en consultation une autre espèce NAC/exotique (autres petits mammifères, oiseaux ou reptiles)	2018	1,57	2,30%	1,50%	11,50%	19,80%	64,90%
	2019	1,74	2,5%	4,1%	16,4%	18,9%	58,2%
	2020	1,47	1,20%	2,50%	7,50%	20%	68,80%
	2021	1,55	1,80%	0,00%	12,30%	22,80%	63,20%
	2022	1,56	4,30%	0,00%	10,10%	18,80%	66,70%

3.3- Connaissances :		Année	Score	A	B	C	D	E
a- de l'éthique	2012	4	25%	59%	14%	2%	0%	
	2013	4,18	26,5%	67,6%	2,9%	2,9%	0%	
	2014	3,9	24,1%	55,2%	10,3%	6,9%	3,4%	
	2015	4,00	23,2%	66,1%	0%	8,9%	1,8%	
	2016	4,15	30,8%	55,1%	12,8%	1,3%	0%	
	2017	4,13	26,3%	63,6%	7,6%	1,7%	0,8%	
	2018	4,10	30,50%	51,90%	16%	0%	1,50%	
	2019	4,30	38,5%	53,3%	8,2%	0,0%	0,0%	
	2020	4,26	36,20%	55%	7,50%	1,20%	0%	
	2021	4,09	21,10%	68,40%	8,80%	1,80%	0,00%	
	2022	4,29	36,20%	56,50%	7,20%	0,00%	0,00%	
	b- de la déontologie	2012	3,9	17%	65%	9%	9%	0%
		2013	3,88	14,7%	64,7%	17,6%	0%	2,9%
2014		4	27,6%	51,7%	13,8%	6,9%	0%	
2015		3,56	15%	57,9%	0%	22,8%	3,5%	
2016		4,01	25,6%	53,8%	17,9%	1,3%	1,3%	
2017		3,92	21,8%	54,6%	18,5%	4,2%	0,8%	
2018		3,76	16,20%	51,50%	25,40%	6,20%	0,80%	
2019		4,10	26,2%	58,2%	14,8%	0,8%	0,0%	
2020		4,07	27,50%	55%	13,80%	3,80%	0%	
2021		3,90	14,00%	63,20%	21,10%	1,80%	0,00%	
2022		4,10	29,00%	55,10%	13,00%	2,90%	0,00%	
c- de l'informatique		2012	3,6	11%	59%	20%	9%	2%
		2013	3,79	32,4%	32,4%	20,6%	11,8%	2,9%
	2014	3,45	6,9%	58,6%	17,2%	6,9%	10,3%	
	2015	2,80	10,5%	33,3%	0%	38,6%	17,5%	
	2016	3,36	12,8%	35,9%	32,1%	12,8%	6,4%	
	2017	3,27	12,6%	36,1%	26,9%	14,3%	10,1%	
	2018	3,27	14,50%	33,60%	27,50%	13%	11,50%	
	2019	3,76	20,5%	45,9%	24,6%	7,4%	1,6%	
	2020	3,81	21,20%	46,20%	27,50%	2,50%	2,50%	
	2021	3,97	15,80%	66,70%	15,80%	1,80%	0,00%	
	2022	3,95	27,50%	47,80%	20,30%	1,40%	2,90%	
	d- des zoonoses	2012	3,6	7%	59%	30%	4%	0%
		2013	4,03	17,6%	67,6%	14,7%	0%	0%
2014		3,72	10,3%	65,5%	13,8%	6,9%	3,4%	
2015		4,09	23,2%	69,6%	0%	7,1%	0%	
2016		4,27	34,6%	57,7%	7,7%	0%	0%	
2017		4,04	20,2%	65,5%	12,6%	1,7%	0%	
2018		4,09	25,20%	61,80%	9,90%	3,10%	0%	
2019		4,13	27,0%	59,8%	12,3%	0,8%	0,0%	
2020		4,08	22,50%	62,50%	15%	0%	0%	
2021		3,83	8,80%	70,20%	15,80%	5,30%	0,00%	
2022		4,08	18,60%	72,90%	5,70%	2,90%	0,00%	
e- de la sécurité des aliments		2012	3,5	9%	50%	24%	17%	0%
		2013	3,56	14,7%	29,4%	52,9%	2,9%	0%
	2014	3,59	6,9%	55,2%	27,6%	10,3%	0%	
	2015	4,02	17,5%	75,4%	0%	5,3%	1,8%	
	2016	4,01	26,9%	50%	20,5%	2,6%	0%	
	2017	3,88	13,6%	64,4%	19,5%	1,7%	0,8%	
	2018	3,92	22,90%	50,40%	22,90%	3,10%	0,80%	
	2019	4,17	30,6%	56,2%	12,4%	0,8%	0,0%	
	2020	4,03	21,20%	61,20%	17,50%	0%	0%	
	2021	3,67	8,80%	56,10%	28,10%	7,00%	0,00%	
	2022	4,00	17,10%	67,10%	14,30%	1,40%	0,00%	
	f- de l'équipement et du fonctionnement d'un laboratoire	2012	3,2	4%	48%	26%	15%	7%
		2013	3,21	6,1%	30,3%	45,5%	15,2%	3%
2014		3,34	10,3%	34,5%	41,4%	6,9%	6,9%	
2015		2,97	12,3%	33,3%	0%	47,4%	7%	
2016		3,4	11,5%	30,8%	46,2%	9%	2,6%	
2017		3,45	8,5%	43,2%	35,6%	10,2%	2,5%	
2018		3,47	11,50%	43,50%	31,30%	7,60%	6,10%	
2019		3,80	18,9%	47,5%	28,7%	4,1%	0,8%	
2020		3,71	12,50%	55%	25%	6,20%	1,20%	
2021		3,55	12,30%	40,40%	36,80%	10,50%	0,00%	
2022		3,84	18,80%	47,80%	31,90%	1,40%	0,00%	
g- de la communication scientifique		2012	3,3	2%	48%	37%	13%	0%
		2013	3,29	8,8%	32,4%	44,1%	8,8%	5,9%
	2014	3,5	7,1%	53,6%	28,6%	3,6%	7,1%	
	2015	3,02	8,8%	42,1%	0%	40,4%	8,8%	
	2016	3,69	16,7%	50%	23,1%	6,4%	3,8%	
	2017	3,62	11%	50,8%	29,7%	5,9%	2,5%	
2018	3,62	14,50%	47,30%	28,20%	6,10%	3,80%		

	2019	3,95	18,9%	59,0%	19,7%	2,5%	0,0%
	2020	3,93	20%	58,80%	16,20%	3,80%	1,20%
	2021	3,82	10,50%	64,90%	21,10%	3,50%	0,00%
	2022	4,07	30,40%	49,30%	18,80%	0,00%	1,40%
h- de l'équipement et du fonctionnement en laboratoire	2012	3,2	7%	37%	35%	15%	7%
	2013	3,15	3%	36,4%	36,4%	21,2%	3%
	2014	3,29	10,7%	28,6%	46,4%	7,1%	7,1%
	2015	2,77	8,8%	29,8%	0%	52,6%	8,8%
	2016	3,42	14,1%	34,6%	37,2%	7,7%	6,4%
	2017	3,36	9,2%	37%	37%	14,3%	2,5%
	2018	3,45	7,60%	45%	35,90%	7,60%	3,80%
	2019	3,74	20,5%	41,0%	31,1%	6,6%	0,8%
	2020	3,51	5%	53,80%	31,20%	7,50%	2,50%
	2021	3,51	7,00%	47,40%	35,10%	10,50%	0,00%
	2022	3,91	21,70%	47,80%	30,40%	0,00%	0,00%
	2012	3,3	4%	39%	43%	9%	4%
	2013	3,12	12,1%	24,2%	36,4%	18,2%	9,1%
	2014	3,34	10,3%	34,5%	41,4%	6,9%	6,9%
	2015	2,75	10,5%	26,3%	0%	54,4%	8%
	2016	3,42	12,8%	41%	28,2%	11,5%	6,4%
	2017	3,33	10,2%	38,1	30,5%	16,9%	4,2%
	2018	3,44	16,80%	33,60%	32,80%	10,70%	6,10%
	2019	3,78	18,0%	45,9%	32,0%	4,1%	0,0%
	2020	3,50	2,50%	55%	32,50%	10%	0%
	2021	3,43	5,30%	40,40%	45,60%	8,80%	0,00%
	2022	3,91	17,40%	56,50%	26,10%	0,00%	0,00%
	2012	3,2	2%	38%	40%	18%	2%
	2013	3,53	5,9%	52,9%	32,4%	5,9%	2,9%
	2014	3,34	3,4%	51,7%	31%	3,4%	10,3%
	2015	3,21	8,9%	51,8%	0%	30,4%	8,9%
	2016	3,79	15,4%	52,6%	28,2%	3,8%	0%
	2017	3,54	8,4%	55,5%	23,5%	6,7%	5,9%
	2018	3,66	13,70%	48,90%	29,80%	5,30%	2,30%
	2019	3,91	18,9%	55,7%	23,0%	2,5%	0,0%
	2020	3,74	15%	55%	22,50%	3,80%	3,80%
	2021	3,62	1,80%	61,40%	33,30%	3,50%	0,00%
	2022	4,01	23,50%	57,40%	17,60%	0,00%	1,50%
	2012	2,9	2%	30%	43%	14%	11%
	2013	3,03	5,9%	29,4%	38,2%	14,7%	11,8%
	2014	3	0%	37,9%	34,5%	17,2%	10,3%
	2015	2,27	5,3%	19,3%	0%	47,4%	28,1%
	2016	2,76	3,8%	19,2%	39,7%	23,1%	14,1%
	2017	2,84	5%	21%	39,5%	21,8%	12,6%
	2018	2,88	9,90%	20,60%	32,80%	20,60%	16%
	2019	3,28	12,3%	25,4%	42,6%	17,2%	2,5%
	2020	3,01	1,20%	33,80%	37,50%	20%	7,50%
	2021	3,16	8,80%	28,10%	38,60%	19,30%	5,30%
	2022	3,47	10,30%	48,50%	23,50%	13,20%	4,40%
	2012	2,9	2%	28%	39%	22%	9%
	2013	3,18	5,9%	23,5%	52,9%	17,6%	0%
	2014	3,24	10,3%	27,6%	44,8%	10,3%	6,9%
	2015	2,97	3,5%	47,4%	0%	40,4%	8,8%
	2016	3,46	10,3%	38,5%	41%	7,7%	2,6%
	2017	3,3	3,4%	37,8%	45,4%	11,8%	1,7%
	2018	3,22	8,40%	26%	47,30%	16%	2,30%
	2019	3,32	9,0%	30,3%	44,3%	16,4%	0,0%
	2020	3,24	6,20%	33,80%	41,20%	15%	3,80%
	2021	3,14	3,50%	28,10%	49,10%	17,50%	1,80%
	2022	3,23	4,30%	39,10%	34,80%	18,80%	2,90%
	2012	2,8	7%	24%	30%	28%	11%
	2013	2,82	0%	29,4%	38,2%	17,6%	14,7%
	2014	3,1	6,9%	27,6%	44,8%	10,3%	10,3%
	2015	3,02	5,3%	50,9%	0%	28,1%	15,8%
	2016	3,18	9%	29,5%	39,7%	14,1%	7,7%
	2017	2,99	3,4%	26,9%	43,7%	17,6%	8,4%
	2018	3,15	9,20%	30,50%	34,40%	17,60%	8,40%
	2019	3,08	6,6%	26,2%	41,0%	20,5%	5,7%
	2020	3,05	3,80%	25,30%	46,80%	20,30%	3,80%
	2021	2,97	1,80%	26,30%	43,90%	22,80%	5,30%
	2022	3,16	7,20%	27,50%	43,50%	17,40%	4,30%
	2012	2,7	4%	11%	48%	33%	4%
	2013	3,38	5,9%	41,2%	38,2%	14,7%	0%
	2014	3,21	3,6%	46,4%	25%	17,9%	7,1%
	2015	3,46	7,1%	64,3%	0%	25%	3,6%
	2016	3,97	26,9%	47,4%	23,1%	1,3%	1,3%
	2017	3,7	9,2%	59,7%	23,5%	6,7%	0,8%
	2018	3,63	15,30%	44,30%	31,30%	6,10%	3,10%
	2019	3,71	13,9%	48,4%	32,8%	4,1%	0,8%
	2020	3,60	17,50%	36,20%	37,50%	6,20%	2,50%
	2021	3,37	7,00%	36,80%	42,10%	14,00%	0,00%
	2022	3,58	13,00%	46,40%	27,50%	11,60%	1,40%
	2012	2,4	0%	17%	30%	33%	20%
	2013	2,56	2,9%	11,8%	38,2%	32,4%	14,7%
	2014	2,55	6,9%	10,3%	37,9%	20,7%	24,1%
	2015	2,34	1,8%	24,6%	0%	52,6%	21,1%
	2016	2,57	1,3%	19,5%	31,2%	31,2%	16,9%
	2017	2,5	1,7%	15,3%	33,1%	30,5%	19,5%
	2018	2,65	4,60%	16%	35,90%	26,70%	16,80%
	2019	2,77	8,2%	18,0%	30,3%	29,5%	13,9%
	2020	2,45	1,20%	13,80%	32,50%	33,80%	18,80%
	2021	2,53	3,50%	12,30%	33,30%	35,10%	15,80%
	2022	2,06	4,60%	3,10%	21,50%	35,40%	35,40%
	2012	2,3	2%	11%	26%	46%	15%
	2013	2,56	5,9%	2,9%	47,1%	29,4%	14,7%
	2014	2,62	6,9%	13,8%	37,9%	17,2%	24,1%
	2015	2,41	1,8%	28,1%	0%	49,1%	21,1%
	2016	2,88	7,7%	17,9%	39,7%	24,4%	10,3%
	2017	2,74	1,7%	19,3%	43,7%	21,8%	13,4%
o- de la mercatique professionnelle (« marketing »)							
	2012	2,3	2%	11%	26%	46%	15%
	2013	2,56	5,9%	2,9%	47,1%	29,4%	14,7%
	2014	2,62	6,9%	13,8%	37,9%	17,2%	24,1%
	2015	2,41	1,8%	28,1%	0%	49,1%	21,1%
	2016	2,88	7,7%	17,9%	39,7%	24,4%	10,3%
	2017	2,74	1,7%	19,3%	43,7%	21,8%	13,4%
p- des structures politiques							
	2012	2,3	2%	11%	26%	46%	15%
	2013	2,56	5,9%	2,9%	47,1%	29,4%	14,7%
	2014	2,62	6,9%	13,8%	37,9%	17,2%	24,1%
	2015	2,41	1,8%	28,1%	0%	49,1%	21,1%
	2016	2,88	7,7%	17,9%	39,7%	24,4%	10,3%
	2017	2,74	1,7%	19,3%	43,7%	21,8%	13,4%

	2018	2,74	4,60%	17,70%	34,60%	33,10%	10%
	2019	2,44	4,1%	9,9%	33,9%	29,8%	22,3%
	2020	2,34	2,50%	11,20%	27,50%	35%	23,80%
	2021	2,13	1,80%	1,80%	28,10%	43,90%	24,60%
	2022	2,32	2,90%	10,10%	24,60%	40,60%	21,70%
	2012	2,3	2%	7%	34%	37%	20%
	2013	2,65	5,9%	11,8%	35,3%	35,3%	11,8%
	2014	2,66	3,4%	20,7%	34,5%	20,7%	20,7%
	2015	2,51	7%	26,3%	0%	43,9%	22,8%
	2016	3,19	6,5%	24,7%	54,5%	10,4%	3,9%
	2017	2,99	2,5%	29,7%	35,6%	28,8%	3,4%
	2018	3,02	6,90%	27,50%	35,90%	19,80%	9,90%
	2019	2,72	7,4%	12,3%	38,5%	28,7%	13,1%
	2020	2,59	1,20%	16,20%	35%	36,20%	11,20%
	2021	2,54	3,50%	8,80%	42,10%	29,80%	15,80%
	2022	2,55	2,90%	14,50%	31,90%	36,20%	14,50%
q- des bonnes pratiques en secteur industriel	2012	2,3	2%	7%	37%	33%	22%
	2013	2,97	2,9%	23,5%	44,1%	26,5%	2,9%
	2014	2,69	0%	31%	24,1%	27,6%	17,2%
	2015	2,63	5,3%	33,3%	0%	42,1%	19,3%
	2016	3,72	23,1%	37,2%	30,8%	6,4%	2,6%
	2017	3,37	5%	45,4%	33,6%	13,4%	2,5%
	2018	3,38	13,80%	34,60%	33,10%	13,10%	5,40%
	2019	3,47	13,2%	36,4%	37,2%	10,7%	2,5%
	2020	3,49	13,80%	33,80%	42,50%	7,50%	2,50%
	2021	3,24	7,00%	36,80%	35,10%	15,80%	5,30%
	2022	3,23	8,70%	37,70%	29,00%	17,40%	7,20%
r- de l'économie rurale et des différents marchés des filières	2012	1,8	2%	7%	13%	35%	43%
	2013	1,79	2,9%	0%	23,5%	20,6%	52,9%
	2014	2,07	0%	6,9%	17,2%	51,7%	24,1%
	2015	1,65	1,8%	1,8%	0%	52,6%	43,9%
	2016	2,31	2,6%	15,4%	25,6%	23,1%	33,3%
	2017	2,24	1,7%	12,6%	25,2%	29,4%	31,1%
	2018	2,16	3,80%	6,90%	22,10%	35,90%	31,30%
	2019	2,41	5,7%	8,2%	30,3%	32,8%	23,0%
	2020	2,13	1,20%	6,20%	23,80%	42,50%	26,20%
	2021	2,15	1,80%	1,80%	31,60%	38,60%	26,30%
	2022	2,17	1,40%	5,80%	29,00%	36,20%	27,50%
s- de la demande de subventions	2012	2	0%	7%	22%	41%	30%
	2013	2,21	2,9%	2,9%	32,4%	35,3%	26,5%
	2014	2,14	0%	10,7%	28,6%	25%	35,7%
	2015	1,97	1,8%	1,4%	0%	47,4%	36,8%
	2016	2,59	3,8%	11,5%	41%	26,9%	16,7%
	2017	2,38	2,5%	10,1%	28,6%	40,3%	18,5%
	2018	2,50	6,10%	14,50%	25,20%	31,30%	22,90%
	2019	2,39	7,4%	9,0%	26,2%	30,3%	27,0%
	2020	2,07	1,20%	8,80%	17,50%	41,20%	31,20%
	2021	2,29	1,80%	12,30%	21,10%	42,10%	22,80%
	2022	2,25	4,40%	10,30%	25,00%	26,50%	33,80%
t- des techniques managériales	2012	2	0%	7%	22%	41%	30%
	2013	2,21	2,9%	2,9%	32,4%	35,3%	26,5%
	2014	2,14	0%	10,7%	28,6%	25%	35,7%
	2015	1,97	1,8%	1,4%	0%	47,4%	36,8%
	2016	2,59	3,8%	11,5%	41%	26,9%	16,7%
	2017	2,38	2,5%	10,1%	28,6%	40,3%	18,5%
	2018	2,50	6,10%	14,50%	25,20%	31,30%	22,90%
	2019	2,39	7,4%	9,0%	26,2%	30,3%	27,0%
	2020	2,07	1,20%	8,80%	17,50%	41,20%	31,20%
	2021	2,29	1,80%	12,30%	21,10%	42,10%	22,80%
	2022	2,25	4,40%	10,30%	25,00%	26,50%	33,80%

Annexe 3 : Questionnaire en fin de A6+3ans

Questionnaire soumis en juin 2015, 27 répondants

Questionnaire soumis en juin 2016, 27 répondants

Questionnaire soumis en juin 2017, 31 répondants

Questionnaire soumis en septembre 2018, 37 répondants

Questionnaire soumis en juin 2019, 28 répondants (ligne 8 de réponse à la question)

Questionnaire soumis en juin 2020, 37 répondants (ligne 9 de réponse à la question)

Questionnaire soumis en juin 2021, 41 répondants (ligne 10 de réponse à la question)

Questionnaire soumis en juin 2022, 27 répondants (ligne 11 de réponse à la question)

La formation que j'ai reçue dans mon cursus me permet de connaître et de comprendre :

	Année	Score	A	B	C	D
a- Les manifestations cliniques des maladies en médecine individuelle	2015	4,49	63%	33,3%	3,7%	0%
	2016	4,31	59,30%	33,30%	3,70%	0%
	2017	4,44	64,50%	32,30%	0%	0%
	2018	4,32	48,6%	48,6%	2,7%	0%
	2019	4,46	64,30%	32,10%	0%	3,60%
	2020	4,12	40,50%	51,40%	5,40%	2,70%
	2021	4,03	29,3%	63,4%	7,3%	0,0%
	2022	4,16	44,4%	48,1%	3,7%	3,7%
b- Les manifestations cliniques des maladies en médecine des populations	2015	3,70	22,2%	63%	7,4%	3,7%
	2016	3,57	22,20%	51,90%	18,50%	3,70%
	2017	3,63	9,70%	83,90%	0%	0%
	2018	3,82	24,3%	56,8%	18,9%	0%
	2019	3,89	17,90%	75%	7,10%	0%
	2020	3,55	18,90%	54,10%	18,90%	8,10%
	2021	3,66	12,2%	70,7%	14,6%	2,4%
	2022	3,80	22,2%	59,3%	18,5%	0,0%
c- Les mécanismes de défenses d'un organisme	2015	4,40	55,6%	40,7%	3,7%	0%
	2016	4,40	55,60%	40,70%	3,70%	0,00%
	2017	4,36	58,10%	38,70%	0%	0%
	2018	4,29	48,6%	45,9%	5,4%	0%
	2019	4,46	60,70%	35,70%	3,60%	0%
	2020	4,12	43,20%	48,60%	2,70%	5,40%

	2021	4,05	34,1%	56,1%	9,8%	0,0%
	2022	4,17	37,0%	59,3%	3,7%	0,0%
d- Les mécanismes pathogéniques et de transmission des maladies	2015	4,54	63%	37%	0%	0%
	2016	4,49	63%	33,30%	4%	0%
	2017	4,19	54,80%	38,70%	0%	0%
	2018	4,29	45,9%	51,4%	2,7%	0%
	2019	4,46	60,70%	35,70%	3,60%	0%
	2020	4,02	35,10%	56,80%	2,70%	5,40%
	2021	4,14	34,1%	63,4%	2,4%	0,0%
	2022	4,40	55,6%	40,7%	3,7%	0,0%
e- L'étiologie et de la physiopathologie des maladies	2015	4,58	66,7%	33,3%	0%	0%
	2016	4,49	63%	33,30%	4%	0%
	2017	4,21	56,70%	36,70%	0%	0%
	2018	4,29	45,9%	51,4%	2,7%	0%
	2019	4,51	67,90%	25%	7,10%	0%
	2020	4,09	37,80%	54,10%	5,40%	2,70%
	2021	4,08	34,1%	58,5%	7,3%	0,0%
	2022	4,35	51,9%	44,4%	3,7%	0,0%
f- L'épidémiologie	2015	4,26	44,4%	51,9%	3,7%	0%
	2016	4,07	44,40%	40,70%	11,10%	3,70%
	2017	4,04	45,20%	45,20%	3,20%	0%
	2018	4,02	29,7%	62,2%	8,1%	0%
	2019	4,02	35,70%	50%	14,30%	0%
	2020	3,51	10,80%	64,90%	18,90%	5,40%
	2021	3,66	12,2%	70,7%	14,6%	2,4%
	2022	4,17	40,7%	51,9%	7,4%	0,0%
g- Le comportement normal	2015	4,07	40,7%	44,4%	14,8%	0%
	2016	4,30	48,10%	48,10%	3,70%	0,00%
	2017	4,16	45,20%	48,40%	3,20%	0%
	2018	4,02	29,7%	62,2%	8,1%	0%
	2019	4,10	35,70%	57,10%	7,10%	0%
	2020	3,58	27,00%	43,20%	18,90%	10,80%
	2021	3,69	17,1%	61,0%	22,0%	0,0%
	2022	3,84	18,5%	74,1%	3,7%	3,7%
h- Les grandes fonctions physiologiques	2015	4,54	66,7%	29,6%	3,7%	0%
	2016	4,68	77,80%	18,50%	3,70%	0,00%
	2017	4,35	67,70%	25,80%	0%	0%
	2018	4,49	59,5%	40,5%	0%	0%
	2019	4,64	71,40%	28,60%	0%	0%
	2020	4,33	51,40%	45,90%	0,00%	2,70%
	2021	4,21	36,6%	63,4%	0,0%	0,0%
	2022	4,35	48,1%	51,9%	0,0%	0,0%
i- L'anatomie macroscopique	2015	4,49	63%	33,3%	3,7%	0%
	2016	4,54	66,70%	29,60%	3,70%	0%
	2017	4,40	71%	22,60%	0%	0%
	2018	4,46	56,8%	43,2%	0%	0%
	2019	4,47	64,30%	28,60%	7,10%	0%
	2020	4,12	40,50%	51,40%	5,40%	2,70%
	2021	4,27	48,8%	43,9%	7,3%	0,0%
	2022	4,35	48,1%	51,9%	0,0%	0,0%
j- L'anatomie microscopique	2015	4,21	44,4%	48,1%	7,4%	0%
	2016	4,07	40,70%	44,40%	14,80%	0,00%
	2017	3,67	29%	48,40%	16,10%	0%
	2018	3,98	37,8%	43,2%	18,9%	0%
	2019	3,93	35,70%	46,40%	14,30%	3,60%
	2020	3,41	13,50%	51,40%	29,70%	5,40%
	2021	3,63	22,0%	46,3%	31,7%	0,0%
	2022	3,79	29,6%	48,1%	18,5%	3,7%
k- La nutrition	2015	3,22	19,2%	30,8%	38,5%	11,5%
	2016	3,33	14,80%	48,10%	25,90%	11,10%
	2017	3,43	16,10%	51,60%	25,80%	3,20%
	2018	3,31	13,5%	40,5%	43,2%	2,7%
	2019	3,53	17,90%	46,40%	35,70%	0%
	2020	2,87	5,40%	32,40%	48,60%	13,50%
	2021	3,11	4,9%	43,9%	46,3%	4,9%
	2022	2,78	7,4%	25,9%	48,1%	18,5%
l- La thérapeutique traditionnelle	2015	4,21	40,7%	55,6%	3,7%	0%
	2016	4,21	48,10%	40,70%	11,10%	0,00%
	2017	4,11	48,40%	38,70%	9,70%	0%
	2018	4,15	45,9%	43,2%	8,1%	2,7%
	2019	4,33	50%	46,40%	3,60%	0%
	2020	3,62	16,20%	59,50%	21,60%	2,70%
	2021	3,99	31,7%	56,1%	12,2%	0,0%
	2022	4,07	44,4%	44,4%	3,7%	7,4%
m- La toxicologie	2015	4,35	51,9%	44,4%	3,7%	0%
	2016	4,63	74,10%	22,20%	3,70%	0,00%
	2017	4,20	58,10%	32,30%	3,20%	0%
	2018	4,32	48,6%	48,6%	2,7%	0%
	2019	4,64	71,40%	28,60%	0%	0%
	2020	3,89	27,00%	62,20%	5,40%	5,40%
	2021	4,06	31,7%	61,0%	7,3%	0,0%
	2022	4,16	44,4%	44,4%	11,1%	0,0%

n- Les thérapeutiques alternatives	2015	2,27	0%	11,1%	59,3%	29,6%
	2016	2,18	0%	7,40%	59,30%	33%
	2017	2,46	0%	22,60%	54,80%	19,40%
	2018	2,2	0%	10,8%	54,1%	35,1%
	2019	2,68	0%	32,10%	50%	17,90%
	2020	1,93	0,00%	0,00%	54,10%	45,90%
	2021	2,13	0,0%	7,3%	56,1%	36,6%
	2022	1,94	3,7%	3,7%	37,0%	55,6%
o- La reproduction	2015	4,09	42,3%	42,3%	15,4%	0%
	2016	4,16	48,10%	37%	14,80%	0,00%
	2017	4,23	51,60%	41,90%	3,20%	0%
	2018	4,19	40,5%	54,1%	5,4%	0%
	2019	4,42	57,10%	39,30%	3,60%	0%
	2020	3,99	32,40%	56,80%	8,10%	2,70%
	2021	4,08	34,1%	58,5%	7,3%	0,0%
	2022	4,26	51,9%	37,0%	11,1%	0,0%
p- Les différents métiers de vétérinaire	2015	3,33	18,5%	40,7%	29,6%	11,1%
	2016	3,19	14,80%	40,70%	29,60%	14,80%
	2017	3,23	16,10%	38,70%	32,30%	12,90%
	2018	3,51	21,6%	43,2%	29,7%	5,4%
	2019	3,49	17,90%	42,90%	39,30%	0%
	2020	2,97	8,10%	40,50%	32,40%	18,90%
	2021	2,75	4,9%	29,3%	46,3%	19,5%
	2022	3,28	22,2%	29,6%	37,0%	11,1%
q- Une vision claire de la profession de vétérinaire	2015	3,24	18,5%	33,3%	37%	11,1%
	2016	3,10	7,40%	48,10%	30%	14,80%
	2017	3,19	9,70%	41,90%	41,90%	6,50%
	2018	3	10,8%	32,4%	43,2%	13,5%
	2019	3,26	7,10%	57,10%	25%	10,70%
	2020	2,67	0,00%	35,10%	43,20%	21,60%
	2021	2,77	2,4%	39,0%	36,6%	22,0%
	2022	3,10	14,8%	33,3%	37,0%	14,8%
La formation que j'ai reçue m'a permis d'acquérir les aptitudes :						
a- À travailler en collaboration	Année	Score	A	B	C	D
	2015	4,16	48,1%	37%	14,8%	0%
	2016	3,70	22,20%	55,60%	18,50%	3,70%
	2017	3,83	35,50%	41,90%	19,40%	0%
	2018	3,68	29,7%	43,2%	18,9%	8,1%
	2019	4,02	39,30%	42,90%	17,90%	0%
	2020	3,65	24,30%	51,40%	16,20%	8,10%
	2021	3,57	22,0%	46,3%	26,8%	4,9%
2022	3,94	33,3%	51,9%	11,1%	3,7%	
b- À communiquer avec les clients	2015	3,52	29,6%	29,6%	33,3%	7,4%
	2016	2,91	11,10%	29,60%	40,70%	18,50%
	2017	2,94	9,70%	41,90%	29%	12,90%
	2018	2,7	0%	29,7%	56,8%	13,5%
	2019	3,26	7,10%	50%	39,30%	3,60%
	2020	2,60	2,70%	24,30%	51,40%	21,60%
	2021	2,50	4,9%	22,0%	41,5%	31,7%
	2022	2,82	3,7%	29,6%	55,6%	11,1%
c- À avoir un esprit critique, à décider et à en référer	2015	4,35	48,1%	51,9%	0%	0%
	2016	4,21	48,10%	40,70%	11,10%	0%
	2017	4,19	41,90%	51,60%	6,50%	0%
	2018	3,68	24,3%	51,4%	18,9%	5,4%
	2019	4,11	39,30%	53,60%	3,60%	3,60%
	2020	3,65	27,00%	43,20%	24,30%	5,40%
	2021	3,45	9,8%	61,0%	24,4%	4,9%
	2022	3,93	40,7%	33,3%	25,9%	0,0%
d- À communiquer par écrit sur le plan professionnel	2015	4,21	51,9%	33,3%	14,8%	0%
	2016	3,89	33,30%	44,40%	22,20%	0%
	2017	3,96	35,50%	45,20%	19,40%	0%
	2018	3,78	29,7%	48,6%	16,2%	5,4%
	2019	3,93	32,10%	50%	17,90%	0%
	2020	3,65	21,60%	54,10%	18,90%	5,40%
	2021	3,51	19,5%	46,3%	29,3%	4,9%
	2022	3,84	33,3%	40,7%	25,9%	0,0%
e- À gérer les aspects financiers	2015	2,04	3,7%	3,7%	44,4%	48,1%
	2016	1,85	0%	0%	48,10%	51,90%
	2017	2,10	0%	9,70%	48,40%	41,90%
	2018	1,96	2,7%	0%	48,6%	48,6%
	2019	2,05	0%	3,60%	57,10%	39,30%
	2020	1,59	0,00%	2,70%	21,60%	75,70%
	2021	1,77	0,0%	2,4%	36,6%	61,0%
	2022	1,67	0,0%	3,7%	25,9%	70,4%
f- À gérer les ressources humaines	2015	1,94	0%	7,4%	40,7%	51,9%
	2016	1,90	0%	3,70%	44,40%	51,90%
	2017	2,18	6,50%	9,70%	35,50%	48,40%
	2018	1,93	2,7%	2,7%	40,5%	54,1%
	2019	2,14	0%	10,70%	50%	39,30%
	2020	1,55	0,00%	5,40%	13,50%	81,10%
2021	1,89	2,4%	2,4%	39,0%	56,1%	

g- À gérer les conflits	2022	1,62	0,0%	3,7%	22,2%	74,1%
	2015	2,27	0%	18,5%	44,4%	37%
	2016	2,18	0%	11,10%	51,90%	37%
	2017	2,10	0%	19,40%	32,30%	45,20%
	2018	1,89	0%	5,4%	40,5%	54,1%
	2019	2,28	0%	17,90%	46,40%	35,70%
	2020	1,69	0,00%	2,70%	29,70%	67,60%
	2021	1,92	2,4%	2,4%	41,5%	53,7%
2022	1,85	0,0%	0,0%	48,1%	51,9%	
h- À chercher de nouvelles informations	2015	4,21	51,9%	37%	7,4%	3,7%
	2016	3,94	25,90%	63%	11,10%	0%
	2017	4,40	58,10%	35,50%	6,50%	0%
	2018	4,19	43,2%	51,4%	2,7%	2,7%
	2019	4,10	35,70%	57,10%	7,10%	0%
	2020	3,95	37,80%	45,90%	10,80%	5,40%
	2021	3,87	31,7%	48,8%	17,1%	2,4%
	2022	3,75	22,2%	59,3%	14,8%	3,7%
i- À communiquer sur le plan scientifique	2015	4,12	44,4%	40,7%	14,8%	0%
	2016	4,03	33,30%	55,60%	11,10%	0%
	2017	4,15	45,20%	41,90%	12,90%	0%
	2018	3,99	29,7%	62,2%	5,4%	0%
	2019	4,20	39,30%	57,10%	3,60%	0%
	2020	4,09	35,10%	59,50%	2,70%	2,70%
	2021	3,69	26,8%	46,3%	22,0%	4,9%
	2022	3,61	22,2%	51,9%	18,5%	7,4%
j- À identifier mes forces et faiblesses	2015	3,38	18,5%	44,4%	29,6%	3,7%
	2016	3,10	3,70%	55,60%	25,90%	14,80%
	2017	3,43	19,40%	48,40%	19,40%	12,90%
	2018	3,31	10,8%	43,2%	45,9%	0%
	2019	3,44	14,30%	57,10%	17,90%	10,70%
	2020	3,17	8,10%	40,50%	48,60%	2,70%
	2021	3,20	17,1%	34,1%	36,6%	12,2%
	2022	3,19	11,1%	44,4%	33,3%	11,1%
Comment j'évalue mes capacités						
a- À prendre en charge une situation pratique	Année	Score	A	B	C	D
	2015	4,07	37%	51,9%	11,1%	0%
	2016	4,07	30%	66,70%	3,70%	0%
	2017	3,99	22,60%	74,20%	3,20%	0%
	2018	4,05	27%	70,30%	2,70%	0%
	2019	4,33	46,40%	53,60%	0%	0%
	2020	4,05	29,70%	67,60%	0,00%	2,70%
	2021	3,94	22,0%	73,2%	2,4%	2,4%
2022	3,89	18,5%	77,8%	0,0%	3,7%	
b- À travailler tout seul	2015	4,12	37%	55,6%	7,4%	0%
	2016	3,94	30%	55,60%	14,80%	0%
	2017	3,75	12,90%	74,20%	12,90%	0%
	2018	3,92	18,90%	75,70%	5,40%	0%
	2019	4,38	50%	50%	0%	0%
	2020	3,92	27,00%	62,20%	8,10%	2,70%
	2021	3,78	22,0%	61,0%	14,6%	2,4%
	2022	3,98	33,3%	59,3%	0,0%	7,4%
c- À travailler avec une certaine pression	2015	3,98	29,6%	59,3%	11,1%	0%
	2016	3,80	18,50%	66,70%	14,80%	0%
	2017	3,83	22,60%	64,50%	9,70%	3,20%
	2018	3,78	18,90%	67,60%	10,80%	2,70%
	2019	4,38	50%	50%	0%	0%
	2020	3,72	21,60%	59,50%	13,50%	5,40%
	2021	3,51	12,2%	61,0%	22,0%	4,9%
	2022	3,75	29,6%	44,4%	22,2%	3,7%
d- À avoir de la compassion	2015	4,40	55,6%	40,7%	3,7%	0%
	2016	4,26	48,10%	44,40%	7,40%	0%
	2017	4,15	35,50%	61,30%	3,20%	0%
	2018	4,09	37,80%	54,10%	5,40%	2,70%
	2019	4,37	57,10%	35,70%	7,10%	0%
	2020	4,09	40,50%	51,40%	2,70%	5,40%
	2021	4,03	36,6%	56,1%	0,0%	7,3%
	2022	4,26	44,4%	51,9%	3,7%	0,0%
e- À avoir confiance en mes capacités professionnelles	2015	3,47	14,8%	55,6%	22,2%	7,4%
	2016	3,24	3,70%	59,30%	29,60%	7,40%
	2017	3,43	12,90%	54,80%	25,80%	6,50%
	2018	3,45	10,80%	59,50%	24,30%	5,40%
	2019	3,62	10,70%	67,90%	21,40%	0%
	2020	3,14	0,00%	62,20%	27,00%	10,80%
	2021	3,11	12,2%	36,6%	39,0%	12,2%
	2022	3,01	3,7%	40,7%	48,1%	7,4%
f- À être organisé et responsable dans mon travail	2015	4,12	37%	55,6%	7,4%	0%
	2016	4,07	30%	66,70%	3,70%	0%
	2017	4,23	38,70%	61,30%	0%	0%
	2018	4,16	37,80%	56,80%	5,40%	0%
	2019	4,29	42,90%	57,10%	0%	0%
	2020	3,99	27,00%	67,60%	2,70%	2,70%

	2021	3,87	26,8%	58,5%	12,2%	2,4%	
	2022	4,12	33,3%	63,0%	3,7%	0,0%	
g- À avoir de l'empathie pour les clients	2015	4,12	40,7%	48,1%	11,1%	0%	
	2016	4,26	44,40%	51,90%	3,70%	0%	
	2017	4,12	33,30%	63,30%	3,30%	0%	
	2018	4,12	35,10%	62,20%	0%	2,70%	
	2019	4,06	32,10%	60,70%	7,10%	0%	
	2020	3,95	29,70%	59,50%	8,10%	2,70%	
	2021	3,90	29,3%	61,0%	2,4%	7,3%	
	2022	4,30	48,1%	48,1%	3,7%	0,0%	
	h- À être honnête, intègre et éthiquement correct	2015	4,49	59,3%	40,7%	0%	0%
		2016	4,63	70,40%	30%	0%	0%
2017		4,48	58,10%	41,90%	0%	0%	
2018		4,29	45,90%	51,40%	2,70%	0%	
2019		4,51	60,70%	39,30%	0%	0%	
2020		4,25	48,60%	45,90%	2,70%	2,70%	
2021		4,36	56,1%	39,0%	2,4%	2,4%	
2022		4,49	59,3%	40,7%	0,0%	0,0%	
i- À comprendre l'intérêt des formations complémentaires		2015	4,26	48,1%	44,4%	7,4%	0%
		2016	4,40	55,60%	40,70%	3,70%	0%
	2017	4,36	51,60%	45,20%	3,20%	0%	
	2018	4,22	45,90%	48,60%	2,70%	2,70%	
	2019	4,56	67,90%	28,60%	3,60%	0%	
	2020	4,02	40,50%	45,90%	8,10%	5,40%	
	2021	4,14	43,9%	46,3%	7,3%	2,4%	
	2022	4,49	63,0%	33,3%	3,7%	0,0%	
	j- À avoir des capacités de leader	2015	3,33	11,1%	51,9%	29,6%	7,4%
		2016	3,33	7,40%	51,90%	40,70%	0%
2017		3,15	3,20%	45,20%	51,60%	0%	
2018		3,31	8,10%	51,40%	37,80%	2,70%	
2019		3,35	10,70%	50%	35,70%	3,60%	
2020		3,07	2,70%	45,90%	45,90%	5,40%	
2021		2,93	7,3%	29,3%	53,7%	9,8%	
2022		2,96	3,7%	40,7%	44,4%	11,1%	
k- À avoir le sens de l'initiative		2015	3,98	37%	44,4%	18,5%	0%
		2016	3,75	26%	48,10%	25,90%	0%
	2017	3,87	22,60%	64,50%	12,90%	0%	
	2018	3,85	16,20%	75,70%	8,10%	0%	
	2019	4,15	35,70%	60,70%	3,60%	0%	
	2020	3,62	8,10%	75,70%	13,50%	2,70%	
	2021	3,78	19,5%	65,9%	12,2%	2,4%	
	2022	3,52	11,1%	59,3%	29,6%	0,0%	
	l- À savoir expliquer et justifier ce que je fais	2015	4,30	48,1%	48,1%	3,7%	0%
		2016	4,07	33,30%	59,30%	7,40%	0%
2017		4,23	41,90%	54,80%	3,20%	0%	
2018		4,05	27%	70,30%	2,70%	0%	
2019		4,06	35,70%	53,60%	10,70%	0%	
2020		3,85	21,60%	67,60%	8,10%	2,70%	
2021		4,06	36,6%	53,7%	7,3%	2,4%	
2022		4,03	29,6%	63,0%	7,4%	0,0%	
m- À exercer une curiosité scientifique		2015	4,26	44,4%	51,9%	3,7%	0%
		2016	4,03	29,60%	63,00%	7,40%	0%
	2017	3,99	29%	61,30%	9,70%	0%	
	2018	4,09	29,70%	67,60%	2,70%	0%	
	2019	4,20	35,70%	64,30%	0%	0%	
	2020	3,75	16,20%	70,30%	10,80%	2,70%	
	2021	4,09	41,5%	46,3%	9,8%	2,4%	
	2022	3,94	29,6%	55,6%	14,8%	0,0%	
	n- À savoir utiliser les sources d'informations bibliographiques	2015	3,89	22,2%	66,7%	11,1%	0%
		2016	3,94	29,60%	55,60%	14,80%	0%
2017		4,00	26,70%	66,70%	6,70%	0%	
2018		3,99	27%	64,90%	8,10%	0%	
2019		4,25	42,90%	53,60%	3,60%	0%	
2020		3,92	24,30%	67,60%	5,40%	2,70%	
2021		3,78	29,3%	51,2%	12,2%	7,3%	
2022		3,94	25,9%	63,0%	11,1%	0,0%	

Aptitudes techniques et scientifiques à :		Année	Score	A	B	C	D
a- Réaliser une autopsie	2015	3,43	7,4%	66,7%	18,5%	7,4%	
	2016	3,57	11,10%	63,00%	25,90%	0%	
	2017	3,49	6,90%	69%	20,70%	3,40%	
	2018	3,27	8,10%	45,90%	45,90%	0%	
	2019	3,71	14,30%	71,40%	10,70%	3,60%	
	2020	3,11	10,80%	40,50%	35,10%	13,50%	
	2021	3,36	17,1%	41,5%	34,1%	7,3%	
	2022	3,24	18,5%	37,0%	29,6%	14,8%	
	b- Recueillir anamnèse et commémoratifs	2015	4,58	66,7%	33,3%	0%	0%
		2016	4,58	66,70%	33%	0%	0%
2017		4,48	58,60%	41,40%	0%	0%	

	2018	4,46	56,80%	43,20%	0%	0%
	2019	4,55	64,30%	35,70%	0%	0%
	2020	4,36	54,10%	43,20%	0,00%	2,70%
	2021	4,33	46,3%	53,7%	0,0%	0,0%
	2022	4,40	55,6%	40,7%	3,7%	0,0%
c- Appliquer la législation en santé publique vétérinaire	2015	3,24	3,7%	51,9%	44,4%	0%
	2016	3,33	7,40%	51,90%	40,70%	0%
	2017	3,58	13,30%	60%	26,70%	0%
	2018	3,31	8,10%	51,40%	37,80%	2,70%
	2019	3,62	14,30%	64,30%	17,90%	3,60%
	2020	3,00	2,70%	43,20%	45,90%	8,10%
	2021	3,42	12,2%	53,7%	29,3%	4,9%
	2022	3,29	7,4%	55,6%	29,6%	7,4%
d- Promouvoir et assurer le bien-être animal	2015	4,07	29,6%	66,7%	3,7%	0%
	2016	4,12	33,30%	63,00%	3,70%	0%
	2017	4,21	40%	56,70%	3,30%	0%
	2018	4,02	27%	67,60%	5,40%	0%
	2019	4,06	25%	75%	0%	0%
	2020	3,92	27,00%	62,20%	8,10%	2,70%
	2021	4,06	31,7%	61,0%	7,3%	0,0%
	2022	4,21	40,7%	55,6%	3,7%	0,0%
e- Agir lors de situation d'urgence	2015	4,35	59,3%	29,6%	11,1%	0%
	2016	3,80	25,90%	55,60%	14,80%	3,70%
	2017	4,00	30%	63,30%	3,30%	3,30%
	2018	4,02	27%	67,60%	5,40%	0%
	2019	4,11	32,10%	64,30%	3,60%	0%
	2020	3,85	16,20%	78,40%	2,70%	2,70%
	2021	3,90	31,7%	51,2%	14,6%	2,4%
	2022	3,93	37,0%	44,4%	14,8%	3,7%
f- Interpréter des données cliniques	2015	4,12	33,3%	63%	3,7%	0%
	2016	3,84	14,80%	77,80%	7,40%	0%
	2017	3,96	16,70%	83,30%	0%	0%
	2018	3,99	18,90%	81,10%	0%	0%
	2019	4,11	32,10%	64,30%	3,60%	0%
	2020	3,89	24,30%	64,90%	8,10%	2,70%
	2021	3,97	22,0%	73,2%	4,9%	0,0%
	2022	3,89	29,6%	55,6%	11,1%	3,7%
g- Faire le meilleur choix des tests diagnostiques	2015	3,84	22,2%	66,7%	7,4%	3,7%
	2016	3,70	11,10%	74,10%	14,80%	0%
	2017	3,62	10%	73,30%	13,30%	3,30%
	2018	3,75	18,90%	62,20%	18,90%	0%
	2019	3,93	25%	64,30%	10,70%	0%
	2020	3,62	13,50%	64,90%	18,90%	2,70%
	2021	3,69	17,1%	61,0%	22,0%	0,0%
	2022	3,61	14,8%	63,0%	18,5%	3,7%
h- Interpréter des résultats d'analyses	2015	3,84	25,9%	55,6%	18,5%	0%
	2016	3,66	14,80%	66,70%	14,80%	3,70%
	2017	3,75	13,30%	73,30%	13,30%	0%
	2018	3,89	27%	56,80%	16,20%	0%
	2019	3,84	21,40%	64,30%	14,30%	0%
	2020	3,41	5,40%	64,90%	27,00%	2,70%
	2021	3,81	19,5%	65,9%	14,6%	0,0%
	2022	3,75	14,8%	74,1%	7,4%	3,7%
i- Réaliser les bons prélèvements biologiques	2015	3,70	29,6%	40,7%	25,9%	3,7%
	2016	3,75	18,50%	63,00%	18,50%	0%
	2017	3,75	13,30%	73,30%	13,30%	0%
	2018	3,68	24,30%	45,90%	29,70%	0%
	2019	3,84	21,40%	64,30%	14,30%	0%
	2020	3,41	2,70%	73,00%	18,90%	5,40%
	2021	3,84	22,0%	63,4%	14,6%	0,0%
	2022	3,80	22,2%	63,0%	11,1%	3,7%
j- En référer le cas échéant	2015	4,07	40,7%	51,9%	0%	7,4%
	2016	4,21	44,40%	48%	7,40%	0%
	2017	4,31	48,30%	48,30%	3,40%	0%
	2018	4,12	32,40%	64,90%	2,70%	0%
	2019	4,11	32,10%	64,30%	3,60%	0%
	2020	4,02	29,70%	64,90%	2,70%	2,70%
	2021	4,05	34,1%	58,5%	4,9%	2,4%
	2022	4,07	29,6%	66,7%	3,7%	0,0%
k- Reconnaître et savoir soigner un phénomène douloureux	2015	4,16	44,4%	48,1%	3,7%	3,7%
	2016	4,12	44,40%	44,40%	7,40%	3,70%
	2017	4,26	44,80%	51,70%	3,40%	0%
	2018	3,85	16,20%	75,70%	8,10%	0%
	2019	4,20	39,30%	57,10%	3,60%	0%
	2020	3,99	32,40%	56,80%	8,10%	2,70%
	2021	3,96	26,8%	63,4%	9,8%	0,0%
	2022	3,98	33,3%	55,6%	7,4%	3,7%
l- Respecter les règles d'hygiène et d'asepsie	2015	4,12	37%	59,3%	0%	3,7%
	2016	4,35	48%	52%	0%	0%
	2017	4,35	48,30%	51,70%	0%	0%
	2018	4,16	32,40%	67,60%	0%	0%
	2019	4,38	50%	50%	0%	0%

	2020	4,08	40,50%	48,60%	8,10%	2,70%
	2021	4,06	29,3%	68,3%	0,0%	2,4%
	2022	4,58	70,4%	25,9%	3,7%	0,0%
	2015	4,35	51,9%	44,4%	3,7%	0%
	2016	4,26	55,60%	29,60%	14,80%	0%
	2017	4,22	44,80%	48,30%	6,90%	0%
	2018	4,09	29,70%	67,60%	2,70%	0%
	2019	4,29	42,90%	57,10%	0%	0%
	2020	4,09	37,80%	54,10%	5,40%	2,70%
	2021	4,05	31,7%	63,4%	2,4%	2,4%
	2022	4,45	59,3%	37,0%	3,7%	0,0%
	2015	4,26	59,3%	25,9%	11,1%	3,7%
	2016	3,98	44,40%	37,00%	11,10%	7,40%
	2017	4,11	46,40%	39,30%	10,70%	3,60%
	2018	3,75	29,70%	48,60%	13,50%	8,10%
	2019	4,29	53,60%	35,70%	10,70%	0%
	2020	3,92	32,40%	51,40%	13,50%	2,70%
	2021	3,69	22,0%	56,1%	17,1%	4,9%
	2022	3,84	37,0%	40,7%	14,8%	7,4%
	2015	4,07	33,3%	59,3%	7,4%	0%
	2016	3,75	22,20%	59,30%	14,80%	3,70%
	2017	3,84	17,90%	71,40%	10,70%	0%
	2018	4,02	24,30%	73%	2,70%	0%
	2019	4,20	42,90%	50%	7,10%	0%
	2020	3,75	18,90%	64,90%	13,50%	2,70%
	2021	3,82	22,0%	61,0%	17,1%	0,0%
	2022	3,84	22,2%	66,7%	7,4%	3,7%
	2015	3,33	7,4%	55,6%	33,3%	3,7%
	2016	3,05	0,00%	48,00%	48%	4%
	2017	3,14	3,40%	51,70%	37,90%	6,90%
	2018	3,51	8,10%	64,90%	27%	0%
	2019	3,53	7,10%	67,90%	25%	0%
	2020	3,24	0,00%	64,90%	29,70%	5,40%
	2021	3,17	9,8%	36,6%	51,2%	2,4%
	2022	3,01	7,4%	33,3%	51,9%	7,4%
	2015	3,57	7,4%	70,4%	22,2%	0%
	2016	3,51	7,70%	69,20%	19,20%	3,80%
	2017	3,43	7,10%	60,70%	32,10%	0%
	2018	3,41	2,70%	70,30%	24,30%	2,70%
	2019	3,93	28,60%	57,10%	14,30%	0%
	2020	3,28	0,00%	70,30%	21,60%	8,10%
	2021	3,63	17,1%	58,5%	22,0%	2,4%
	2022	3,38	3,7%	66,7%	25,9%	3,7%
	2015	4,03	33,3%	59,3%	3,7%	3,7%
	2016	4,24	46,20%	46,20%	7,70%	0%
	2017	4,29	42,90%	57,10%	0%	0%
	2018	4,02	24,30%	73%	2,70%	0%
	2019	4,10	35,70%	57,10%	7,10%	0%
	2020	3,89	27,00%	62,20%	5,40%	5,40%
	2021	4,06	31,7%	61,0%	7,3%	0,0%
	2022	4,26	55,6%	33,3%	7,4%	3,7%
	2015	3,66	22,2%	51,9%	22,2%	3,7%
	2016	3,99	26,90%	65,40%	7,70%	0%
	2017	3,79	13,80%	75,90%	10,30%	0%
	2018	3,82	18,90%	67,60%	13,50%	0%
	2019	3,88	28,60%	57,10%	10,70%	3,60%
	2020	3,58	13,50%	67,60%	10,80%	8,10%
	2021	3,91	22,0%	68,3%	9,8%	0,0%
	2022	4,12	33,3%	63,0%	3,7%	0,0%
	2015	3,89	37%	40,7%	18,5%	3,7%
	2016	4,14	50%	38,50%	3,80%	7,70%
	2017	3,66	17,90%	64,30%	10,70%	7,10%
	2018	3,51	16,20%	56,80%	18,90%	8,10%
	2019	3,57	10,70%	67,90%	17,90%	3,60%
	2020	3,24	5,40%	56,80%	29,70%	8,10%
	2021	3,51	14,6%	56,1%	24,4%	4,9%
	2022	3,70	18,5%	59,3%	22,2%	0,0%
	2015	4,40	51,9%	48,1%	0%	0%
	2016	4,42	53,80%	46%	0%	0%
	2017	4,05	31%	65,50%	0%	3,40%
	2018	4,02	24,30%	73%	2,70%	0%
	2019	4,42	57,10%	39,30%	3,60%	0%
	2020	3,95	29,70%	62,20%	2,70%	5,40%
	2021	4,12	31,7%	65,9%	2,4%	0,0%
	2022	4,17	40,7%	55,6%	0,0%	3,7%
	2015	3,94	18,5%	77,8%	3,7%	0%
	2016	3,80	15,40%	73,10%	11,50%	0%
	2017	3,75	13,80%	75,90%	6,90%	3,40%
	2018	3,65	13,50%	64,90%	21,60%	0%
	2019	4,15	32,10%	67,90%	0%	0%
	2020	3,58	2,70%	86,50%	5,40%	5,40%
	2021	3,69	14,6%	65,9%	19,5%	0,0%

	2022	3,61	7,4%	77,8%	11,1%	3,7%
w- Suivre la réponse thérapeutique	2015	3,94	29,6%	55,6%	14,8%	0%
	2016	3,89	26,90%	57,70%	15,40%	0%
	2017	3,97	17,20%	82,80%	0%	0%
	2018	3,75	16,20%	70,30%	10,80%	2,70%
	2019	4,10	35,70%	57,10%	7,10%	0%
	2020	3,65	8,10%	83,80%	0,00%	8,10%
	2021	3,96	24,4%	68,3%	7,3%	0,0%
	2022	3,66	11,1%	74,1%	11,1%	3,7%
x- Connaître et appliquer la législation du médicament	2015	3,52	11,1%	59,3%	29,6%	0%
	2016	3,89	26,90%	57,70%	15,40%	0%
	2017	3,70	17,20%	65,50%	13,80%	3,40%
	2018	3,51	16,20%	56,80%	18,90%	8,10%
	2019	3,66	10,70%	71,40%	17,90%	0%
	2020	3,31	5,40%	56,80%	35,10%	2,70%
	2021	3,72	14,6%	68,3%	17,1%	0,0%
	2022	3,84	25,9%	55,6%	18,5%	0,0%
y- Faire le choix des traitements chirurgicaux de première intention	2015	3,75	30,8%	42,3%	23,1%	3,8%
	2016	3,51	11,50%	57,70%	30,80%	0%
	2017	3,71	14,30%	71,40%	10,70%	3,60%
	2018	3,62	13,50%	64,90%	18,90%	2,70%
	2019	3,84	25%	57,10%	17,90%	0%
	2020	3,72	10,80%	78,40%	8,10%	2,70%
	2021	3,60	17,1%	58,5%	19,5%	4,9%
	2022	3,80	22,2%	63,0%	11,1%	3,7%
z- Connaître les indications des traitements chirurgicaux de première intention	2015	3,94	29,6%	55,6%	14,8%	0%
	2016	3,46	7,70%	65,40%	23,10%	3,80%
	2017	3,80	17,90%	67,90%	14,30%	0%
	2018	3,65	13,50%	67,60%	16,20%	2,70%
	2019	3,80	28,60%	46,40%	25%	0%
	2020	3,82	16,20%	75,70%	5,40%	2,70%
	2021	3,72	17,1%	65,9%	14,6%	2,4%
	2022	3,75	29,6%	44,4%	22,2%	3,7%
Z1- Connaître les bonnes indications des examens en imagerie médicale	2015	4,17	37%	59,3%	3,7%	0%
	2016	3,66	15%	65,40%	15,40%	3,80%
	2017	3,84	21,40%	64,30%	14,30%	0%
	2018	4,05	29,70%	67,60%	0%	2,70%
	2019	4,02	28,60%	64,30%	7,10%	0%
	2020	3,72	16,20%	70,30%	8,10%	5,40%
	2021	3,72	12,2%	75,6%	9,8%	2,4%
	2022	3,89	29,6%	59,3%	3,7%	7,4%
Z2- Connaître les bonnes indications des examens endoscopiques	2015	3,61	29,6%	37%	25,9%	7,4%
	2016	3,27	11,50%	46,20%	34,60%	7,70%
	2017	3,35	3,60%	64,30%	28,60%	3,60%
	2018	3,45	13,50%	51,40%	32,40%	2,70%
	2019	3,53	14,30%	57,10%	25%	3,60%
	2020	3,31	8,10%	59,50%	21,60%	10,80%
	2021	3,60	14,6%	63,4%	17,1%	4,9%
	2022	3,47	18,5%	55,6%	11,1%	14,8%
Z3- Interpréter des résultats d'imagerie médicale conventionnelle	2015	3,42	14,8%	48,1%	33,3%	3,7%
	2016	3,10	4,00%	52,00%	32%	12%
	2017	3,43	7,10%	60,70%	32,10%	0%
	2018	3,41	13,50%	51,40%	29,70%	5,40%
	2019	3,57	14,30%	60,70%	21,40%	3,60%
	2020	3,31	8,10%	54,10%	32,40%	5,40%
	2021	3,45	4,9%	68,3%	24,4%	2,4%
	2022	3,33	11,1%	51,9%	29,6%	7,4%
Z4- Réaliser des examens en imagerie médicale conventionnelle	2015	3,61	22,2%	51,9%	18,5%	7,4%
	2016	3,17	0,00%	61,50%	30,80%	7,70%
	2017	3,49	3,60%	75%	17,90%	3,60%
	2018	3,24	10,80%	45,90%	35,10%	8,10%
	2019	3,71	17,90%	64,30%	14,30%	3,60%
	2020	3,28	8,10%	51,40%	35,10%	5,40%
	2021	3,23	4,9%	58,5%	26,8%	9,8%
	2022	3,52	22,2%	44,4%	25,9%	7,4%
Z5- Réaliser une anesthésie basique	2015	4,12	40,7%	51,9%	3,7%	3,7%
	2016	4,18	38,50%	57,70%	3,80%	0%
	2017	4,10	34,50%	62,10%	0%	3,40%
	2018	3,89	24,30%	67,60%	2,70%	5,40%
	2019	4,15	32,10%	67,90%	0%	0%
	2020	4,02	35,10%	54,10%	8,10%	2,70%
	2021	3,72	14,6%	70,7%	12,2%	2,4%
	2022	4,26	55,6%	33,3%	7,4%	3,7%
Z6- Réaliser des examens particuliers en orthopédie	2015	3,05	11,1%	33,3%	44,4%	11,1%
	2016	2,79	7,70%	19,20%	61,50%	11,50%
	2017	2,86	3,60%	35,70%	46,40%	14,30%
	2018	2,77	0%	35,10%	51,40%	13,50%
	2019	3,17	10,70%	35,70%	50%	3,60%
	2020	2,74	5,40%	18,90%	64,90%	10,80%
	2021	2,96	4,9%	39,0%	43,9%	12,2%
	2022	2,78	11,1%	18,5%	51,9%	18,5%
Z7- Réaliser des examens particuliers en neurologie	2015	3,05	7,4%	48,1%	25,9%	18,5%

	2016	2,98	0,00%	50,00%	38,50%	11,50%
	2017	3,08	0%	53,60%	39,30%	7,10%
	2018	2,90	2,70%	37,80%	48,60%	10,80%
	2019	3,26	7,10%	50%	39,30%	3,60%
	2020	2,47	2,70%	10,80%	67,60%	18,90%
	2021	2,90	7,3%	29,3%	51,2%	12,2%
	2022	2,54	7,4%	22,2%	37,0%	33,3%
Z8- Réaliser des examens particuliers en ophtalmologie	2015	2,73	7,4%	29,6%	37%	25,9%
	2016	2,88	3,80%	42%	34,60%	19,20%
	2017	2,72	0%	35,70%	46,40%	17,90%
	2018	2,53	5,40%	8,10%	70,30%	16,20%
	2019	2,54	0%	35,70%	32,10%	32,10%
	2020	2,40	5,40%	16,20%	43,20%	35,10%
	2021	2,23	0,0%	17,1%	43,9%	39,0%
	2022	2,27	7,4%	11,1%	37,0%	44,4%
Z9- Réaliser des ponctions de cavités	2015	3,33	18,5%	44,4%	22,2%	14,8%
	2016	3,56	19,20%	50,00%	26,90%	3,80%
	2017	3,48	17,90%	46,40%	32,10%	3,60%
	2018	3,48	13,50%	62,20%	13,50%	10,80%
	2019	3,49	17,90%	53,60%	17,90%	10,70%
	2020	3,35	13,50%	51,40%	24,30%	10,80%
	2021	3,38	14,6%	51,2%	24,4%	9,8%
	2022	3,01	14,8%	25,9%	44,4%	14,8%

Connaissances :		Année	Score	A	B	C	D
a- De l'environnement professionnel et des filières de productions	2015	3,20	3,7%	51,9%	40,7%	3,7%	
	2016	3,22	3,80%	53,80%	38,50%	3,80%	
	2017	3,27	12,90%	41,90%	38,70%	6,50%	
	2018	3,35	8,1%	59,5%	24,3%	8,1%	
	2019	3,35	14,30%	46,40%	32,10%	7,10%	
	2020	3,00	8,10%	37,80%	40,50%	13,50%	
	2021	3,05	9,8%	34,1%	46,3%	9,8%	
	2022	3,28	14,8%	44,4%	29,6%	11,1%	
b- De la médecine factuelle	2015	3,61	11,5%	65,4%	23,1%	0%	
	2016	3,37	7,70%	57,70%	30,80%	3,80%	
	2017	3,67	16,70%	63,30%	16,70%	3,30%	
	2018	3,45	5,4%	67,6%	24,3%	2,7%	
	2019	3,93	28,60%	57,10%	14,30%	0%	
	2020	3,24	8,10%	54,10%	27,00%	10,80%	
	2021	3,54	12,2%	63,4%	19,5%	4,9%	
	2022	3,61	14,8%	59,3%	25,9%	0,0%	
c- De l'équipement et du fonctionnement d'un laboratoire	2015	3,43	11,1%	55,6%	29,6%	3,7%	
	2016	3,46	15,40%	50%	30,80%	3,80%	
	2017	3,75	22,60%	58,10%	16,10%	3,20%	
	2018	3,75	24,3%	54,1%	18,9%	2,7%	
	2019	3,62	10,70%	67,90%	21,40%	0%	
	2020	3,41	13,50%	51,40%	29,70%	5,40%	
	2021	3,57	14,6%	61,0%	19,5%	4,9%	
	2022	3,29	7,4%	55,6%	29,6%	7,4%	
d- De la mercatique professionnelle (« marketing »)	2015	2,69	0%	29,6%	55,6%	14,8%	
	2016	2,31	0%	11,50%	61,50%	26,90%	
	2017	2,75	13,30%	3,30%	73,30%	10%	
	2018	2,50	5,4%	18,9%	45,9%	29,7%	
	2019	2,32	0%	7,10%	71,40%	21,40%	
	2020	1,99	0,00%	8,10%	43,20%	48,60%	
	2021	2,23	0,0%	7,3%	63,4%	29,3%	
	2022	2,45	11,1%	11,1%	40,7%	37,0%	
e- De la déontologie	2015	4,03	29,6%	63%	7,4%	0%	
	2016	3,89	19,20%	73,10%	7,70%	0%	
	2017	3,75	22,60%	54,80%	22,60%	0%	
	2018	3,78	21,6%	59,5%	18,9%	0,0%	
	2019	3,93	21,40%	71,40%	7,10%	0%	
	2020	3,58	16,20%	64,90%	8,10%	10,80%	
	2021	3,69	19,5%	65,9%	4,9%	9,8%	
	2022	3,94	25,9%	63,0%	11,1%	0,0%	
f- Des lois et réglementations nationales et internationales	2015	3,28	11,1%	44,4%	40,7%	3,7%	
	2016	3,32	7,70%	53,80%	34,60%	3,80%	
	2017	3,26	3,20%	54,80%	41,90%	0%	
	2018	3,04	5,4%	37,8%	51,4%	5,4%	
	2019	3,26	7,10%	50%	39,30%	3,60%	
	2020	2,87	0,00%	37,80%	54,10%	8,10%	
	2021	3,24	4,9%	53,7%	36,6%	4,9%	
	2022	3,06	11,1%	29,6%	51,9%	7,4%	
g- Des structures politiques	2015	2,27	0%	11,1%	59,3%	29,6%	
	2016	2,60	3,80%	15,40%	65,40%	15,40%	
	2017	2,90	0%	35,50%	61,30%	3,20%	
	2018	2,57	0,0%	21,6%	62,2%	16,2%	
	2019	2,46	0%	21,40%	53,60%	25%	
2020	2,26	0,00%	16,20%	48,60%	35,10%		

	2021	2,29	0,0%	7,3%	68,3%	24,4%
	2022	2,31	0,0%	22,2%	40,7%	37,0%
	2015	3,84	14,8%	77,8%	7,4%	0%
	2016	4,09	34,60%	57,70%	7,70%	0%
	2017	4,07	29%	67,70%	3,20%	0%
	2018	4,05	27,0%	70,3%	2,7%	0,0%
	2019	4,24	39,30%	60,70%	0%	0%
	2020	3,72	16,20%	70,30%	8,10%	5,40%
	2021	4,00	22,0%	75,6%	2,4%	0,0%
	2022	3,94	29,6%	55,6%	14,8%	0,0%
	2015	2,50	0%	18,5%	63%	18,5%
	2016	2,55	3,80%	23,10%	46,20%	26,90%
	2017	2,94	9,70%	25,80%	54,80%	9,70%
	2018	2,87	5,4%	29,7%	54,1%	10,8%
	2019	2,55	0%	28,60%	46,40%	25%
	2020	2,43	0,00%	27,00%	40,50%	32,40%
	2021	2,68	0,0%	31,7%	51,2%	17,1%
	2022	2,50	3,7%	14,8%	59,3%	22,2%
	2015	3,01	3,7%	48,1%	33,3%	14,8%
	2016	3,07	3,80%	42,30%	50%	3,80%
	2017	3,27	16,10%	32,30%	48,40%	3,20%
	2018	2,77	0,0%	37,8%	45,9%	16,2%
	2019	3,13	14,30%	42,90%	21,40%	21,40%
	2020	2,80	8,10%	29,70%	40,50%	21,60%
	2021	2,87	7,3%	24,4%	58,5%	9,8%
	2022	2,96	3,7%	37,0%	51,9%	7,4%
	2015	3,43	7,4%	66,7%	18,5%	7,4%
	2016	3,56	7,70%	73,10%	15,40%	3,80%
	2017	3,83	16,10%	74,20%	9,70%	0%
	2018	3,34	10,8%	48,6%	37,8%	2,7%
	2019	3,57	10,70%	64,30%	25%	0%
	2020	3,11	5,40%	56,80%	18,90%	18,90%
	2021	3,42	12,2%	53,7%	29,3%	4,9%
	2022	3,52	14,8%	59,3%	18,5%	7,4%
	2015	2,36	0%	14,8%	59,3%	25,9%
	2016	2,20	0%	8%	60%	32%
	2017	2,58	3,20%	22,60%	51,60%	22,60%
	2018	2,43	2,7%	13,5%	59,5%	24,3%
	2019	2,32	0%	7,10%	71,40%	21,40%
	2020	1,99	0,00%	8,10%	43,20%	48,60%
	2021	1,83	0,0%	4,9%	36,6%	58,5%
	2022	1,90	3,7%	7,4%	25,9%	63,0%
	2015	3,61	18,5%	55,6%	22,2%	3,7%
	2016	3,41	11,50%	53,80%	30,80%	3,80%
	2017	3,55	9,70%	71%	12,90%	6,50%
	2018	3,48	10,8%	62,2%	21,6%	5,4%
	2019	3,35	3,60%	64,30%	28,60%	3,60%
	2020	3,51	13,50%	64,90%	10,80%	10,80%
	2021	3,23	19,5%	39,0%	22,0%	19,5%
	2022	3,10	14,8%	44,4%	14,8%	25,9%
	2015	3,01	3,7%	48,1%	33,3%	14,8%
	2016	2,65	0%	30,80%	50%	19,20%
	2017	2,99	6,50%	41,90%	35,50%	16,10%
	2018	2,94	2,7%	40,5%	45,9%	10,8%
	2019	2,90	0%	46,40%	39,30%	14,30%
	2020	2,60	5,40%	27,00%	37,80%	29,70%
	2021	2,99	12,2%	36,6%	29,3%	22,0%
	2022	2,82	7,4%	40,7%	22,2%	29,6%
	2015	3,15	3,7%	51,9%	37%	7,4%
	2016	3,27	7,70%	50%	38,50%	3,80%
	2017	3,51	6,50%	67,70%	25,80%	0%
	2018	3,24	5,4%	54,1%	35,1%	5,4%
	2019	3,35	7,10%	53,60%	39,30%	0%
	2020	2,77	2,70%	35,10%	43,20%	18,90%
	2021	2,83	2,4%	36,6%	46,3%	14,6%
	2022	2,73	7,4%	29,6%	37,0%	25,9%
	2015	3,98	18,5%	81,5%	0%	0%
	2016	3,90	23,10%	65,40%	11,50%	0%
	2017	3,87	22,60%	64,50%	12,90%	0%
	2018	3,95	27,0%	64,9%	5,4%	2,7%
	2019	3,97	21,40%	75%	3,60%	0%
	2020	3,82	21,60%	64,90%	10,80%	2,70%
	2021	4,05	34,1%	58,5%	4,9%	2,4%
	2022	4,07	37,0%	55,6%	3,7%	3,7%
	2015	3,38	11,1%	55,6%	25,9%	7,4%
	2016	3,27	7,70%	50%	38,50%	3,80%
	2017	3,67	16,10%	64,50%	16,10%	3,20%
	2018	3,65	13,5%	70,3%	10,8%	5,4%
	2019	3,57	10,70%	67,90%	17,90%	3,60%
	2020	3,35	10,80%	54,10%	27,00%	8,10%
	2021	3,54	12,2%	63,4%	19,5%	4,9%
	2022	3,10	11,1%	40,7%	33,3%	14,8%

r- Des bonnes pratiques de laboratoire	2015	3,38	7,4%	59,3%	29,6%	3,7%
	2016	3,18	7,70%	46,20%	38,50%	7,70%
	2017	3,63	16,10%	58,10%	25,80%	0%
	2018	3,58	10,8%	67,6%	18,9%	2,7%
	2019	3,48	7,10%	67,90%	21,40%	3,60%
	2020	3,35	10,80%	54,10%	27,00%	8,10%
	2021	3,57	19,5%	53,7%	19,5%	7,3%
	2022	2,96	7,4%	44,4%	25,9%	22,2%
s- De la communication scientifique	2015	3,52	7,4%	74,1%	11,1%	7,4%
	2016	3,51	7,70%	65,40%	26,90%	0%
	2017	3,67	16,10%	61,30%	22,60%	0%
	2018	3,78	10,8%	81,1%	8,1%	0,0%
	2019	3,93	14,30%	85,70%	0%	0%
	2020	3,45	5,40%	70,30%	18,90%	5,40%
	2021	3,63	19,5%	56,1%	19,5%	4,9%
	2022	3,70	18,5%	63,0%	14,8%	3,7%
t- De la demande de subventions	2015	1,90	3,7%	0%	40,7%	55,6%
	2016	2,10	0%	8%	52%	40%
	2017	2,46	0%	16,70%	63,30%	20%
	2018	2,06	0,0%	5,4%	54,1%	40,5%
	2019	2,14	0%	0%	71,40%	28,60%
	2020	2,09	2,70%	5,40%	48,60%	43,20%
	2021	2,05	0,0%	4,9%	53,7%	41,5%
	2022	1,71	0,0%	3,7%	29,6%	66,7%

Annexe 4 : Questionnaire employeurs

Questionnaire soumis en juin 2015, 7 répondants
 Questionnaire soumis en juin 2016, 8 répondants
 Questionnaire soumis en juin 2017, 6 répondants
 Questionnaire soumis en Septembre 2018, 5 répondants
 Questionnaire soumis en juin 2019, 5 répondants
 Questionnaire soumis en juin 2020, 5 répondants
 Questionnaire soumis en juin 2021, 4 répondants
 Questionnaire soumis en Juin 2022, 4 répondants

Réponse	Animaux de compagnie	Nouveaux animaux de compagnie	Bovins	Petits ruminants	Equidés	Porcs	Volailles
1	95%	5%	0%	0%	0%	0%	0%
2	90%	10%	0%	0%	0%	0%	0%
3	35%	1%	0%	0%	64%	0%	0%
4	90%	10%	0%	0%	0%	0%	0%

*Peu de réponses donc peu significatives, seuls les Z-scores remarquables sont reportés

Pour son activité prédominante, considérez-vous que la formation du vétérinaire employé l'a correctement préparé à la connaissance et/ou à la compréhension des éléments suivants :

a- Les mécanismes de transmissions des maladies	2015	3,50	40%	0%	60%	0%
	2016	4,84	87,5%	12,5%	0%	0%
	2017	4,5	60%	40%	0%	0%
	2018	4	20%	80%	0%	0%
	2019	4,5	60%	40%	0%	0%
	2020	3,75	40%	40%	0%	20%
	2021	3,75	25%	50%	25%	0%
	2022	4,06	25%	75%	0%	0%
a- Les traitements alternatifs	2015	3,75	20%	60%	20%	0%
	2016	4,06	37,5%	50%	12,5%	0%
	2017	2,75	40%	20%	0%	0%
	2018	3	0%	40%	60%	0%
	2019	2,5	0%	20%	60%	20%
	2020	3,00	0%	60%	20%	20%
	2021	2,50	0%	25%	50%	25%
	2022	3,44	0%	75%	25%	0%
a- Les options de carrière	2015	1,75	0%	0%	60%	20%
	2016	3,29	25%	50%	0%	13%
	2017	2,75	20%	20%	40%	0%
	2018	3,25	0%	60%	40%	0%
	2019	3,3	0%	60%	40%	0%
	2020	3,00	0%	60%	20%	20%
	2021	2,81	0%	50%	25%	25%
	2022	3,13	0%	75%	0%	25%
q- Les réalités de l'exercice professionnel	2015	3,00	20%	20%	40%	20%
	2016	3,59	25%	38%	38%	0%
	2017	3,50	20%	40%	0%	0%
	2018	3	20%	20%	40%	20%
	2019	3	0%	60%	20%	20%
	2020	2,75	0%	40%	40%	20%
	2021	2,19	0%	0%	75%	25%
	2022	2,19	0%	25%	25%	50%
a- Communiquer professionnellement par écrit	2015	3,75	40%	40%	0%	20%

	2016	4,38	63%	25%	13%	0%
	2017	4,5	60%	40%	0%	0%
	2018	3,75	20%	60%	20%	0%
	2019	3,3	40%	0%	40%	20%
	2020	3,25	40%	0%	40%	20%
	2021	3,44	25%	25%	50%	0%
	2022	4,06	25%	75%	0%	0%
	2015	3,50	40%	20%	20%	20%
	2016	4,38	50%	50%	0%	0%
	2017	4,25	40%	60%	0%	0%
	2018	4	40%	40%	20%	0%
	2019	4	40%	40%	20%	0%
	2020	3,50	20%	60%	0%	20%
	2021	3,13	0%	50%	50%	0%
	2022	3,75	25%	50%	25%	0%
b- Communiquer professionnellement par oral	2015	4,00	40%	40%	20%	0%
	2016	3,75	38%	38%	13%	13%
	2017	4,5	80%	0%	20%	0%
	2018	4,25	40%	60%	0%	0%
	2019	3,5	20%	40%	40%	0%
	2020	3,50	20%	60%	0%	20%
	2021	3,75	25%	50%	25%	0%
	2022	4,06	50%	25%	25%	0%
c- Travailler en équipe	2015	3,50	20%	40%	40%	0%
	2016	2,81	13%	50%	0%	25%
	2017	2,25	20%	20%	0%	0%
	2018	3,25	20%	40%	20%	20%
	2019	3,3	20%	20%	60%	0%
	2020	3,25	20%	40%	20%	20%
	2021	3,13	25%	0%	75%	0%
	2022	2,81	0%	25%	75%	0%
d- Gérer des conflits	2015	3,25	20%	40%	20%	20%
	2016	1,88	13%	25%	0%	25%
	2017	2,5	20%	40%	0%	0%
	2018	3	20%	0%	80%	0%
	2019	2	0%	0%	60%	40%
	2020	2,75	0%	40%	40%	20%
	2021	2,50	0%	25%	50%	25%
	2022	1,88	0%	0%	50%	50%
a- Gérer les ressources humaines	2015	2,50	20%	20%	20%	20%
	2016	1,25	13%	0%	13%	25%
	2017	2	0%	40%	20%	0%
	2018	2,75	20%	0%	60%	20%
	2019	2	0%	20%	20%	60%
	2020	2,50	0%	40%	20%	40%
	2021	2,50	0%	25%	50%	25%
	2022	1,88	0%	0%	50%	50%
b- Gérer des ressources financières	2015	4,50	60%	40%	0%	0%
	2016	5	100%	0%	0%	0%
	2017	4,75	80%	20%	0%	0%
	2018	4,25	40%	60%	0%	0%
	2019	3,8	20%	60%	20%	0%
	2020	4,00	60%	20%	0%	20%
	2021	3,75	25%	50%	25%	0%
	2022	4,69	75%	25%	0%	0%
c- Rechercher efficacement des informations pertinentes avec les outils informatiques	2015	4,50	60%	40%	0%	0%
	2016	4,84	88%	13%	0%	0%
	2017	4,25	40%	60%	0%	0%
	2018	4,75	80%	20%	0%	0%
	2019	4,5	60%	40%	0%	0%
	2020	3,75	40%	40%	0%	20%
	2021	3,75	25%	50%	25%	0%
	2022	5,00	100%	0%	0%	0%
a- Recueillir et analyser une anamnèse	2015	4,50	60%	40%	0%	0%
	2016	4,53	75%	13%	13%	0%
	2017	3,25	20%	60%	0%	0%
	2018	4,5	60%	40%	0%	0%
	2019	4,3	40%	60%	0%	0%
	2020	4,00	60%	20%	0%	20%
	2021	3,75	25%	50%	25%	0%
	2022	4,69	75%	25%	0%	0%
b- Tenir un dossier médical	2015	4,25	60%	20%	20%	0%
	2016	4,69	75%	25%	0%	0%
	2017	4,5	60%	40%	0%	0%
	2018	4,25	40%	60%	0%	0%
	2019	4,3	40%	60%	0%	0%
	2020	3,75	40%	40%	0%	20%
	2021	3,75	25%	50%	25%	0%
	2022	4,06	50%	25%	25%	0%
c- Pratiquer une bonne contention	2015	4,50	60%	40%	0%	0%
	2016	4,84	88%	13%	0%	0%
	2017	5	100%	0%	0%	0%
	2018	4,84	88%	13%	0%	0%
	2019	5	100%	0%	0%	0%
	2020	4,84	88%	13%	0%	0%
	2021	5	100%	0%	0%	0%
	2022	5	100%	0%	0%	0%
d- Effectuer un examen clinique complet	2015	4,50	60%	40%	0%	0%
	2016	4,84	88%	13%	0%	0%
	2017	5	100%	0%	0%	0%

	2018	4,25	40%	60%	0%	0%	
	2019	4,5	60%	40%	0%	0%	
	2020	4,00	60%	20%	0%	20%	
	2021	3,75	25%	50%	25%	0%	
	2022	4,38	50%	50%	0%	0%	
Z3- Planifier une stratégie de médecine préventive	2015	4,25	40%	60%	0%	0%	
	2016	4,38	50%	50%	0%	0%	
	2017	4,5	60%	40%	0%	0%	
	2018	4	40%	40%	20%	0%	
	2019	3,8	20%	60%	20%	0%	
	2020	3,75	40%	40%	0%	20%	
	2021	3,44	0%	75%	25%	0%	
	2022	4,06	25%	75%	0%	0%	
	a- Avoir confiance en ses capacités professionnelles	2015	4,25	60%	20%	20%	0%
		2016	3,28	25%	38%	25%	0%
2017		3,5	20%	60%	0%	20%	
2018		4	40%	40%	20%	0%	
2019		3,8	40%	40%	0%	20%	
2020		3,50	20%	60%	0%	20%	
2021		2,50	0%	25%	50%	25%	
2022		2,50	0%	25%	50%	25%	
a- Faire preuve de leadership		2015	3,25	40%	20%	20%	0%
		2016	2,19	13%	25%	25%	0%
	2017	4	40%	40%	20%	0%	
	2018	3,5	40%	0%	60%	0%	
	2019	3,3	20%	40%	20%	20%	
	2020	3,25	40%	0%	40%	20%	
	2021	2,81	0%	25%	75%	0%	
	2022	2,19	0%	0%	75%	25%	
b- Faire preuve de motivation pour continuer à apprendre	2015	4,25	60%	20%	20%	0%	
	2016	4,38	88%	0%	0%	0%	
	2017	5	100%	0%	0%	0%	
	2018	4,5	60%	40%	0%	0%	
	2019	4	40%	40%	20%	0%	
	2020	3,75	40%	40%	0%	20%	
	2021	3,75	25%	50%	25%	0%	
	2022	4,69	75%	25%	0%	0%	

Annexe 5 : Interprétation statistiques de la représentativité de l'échantillon

H0 : les données suivent le modèle théorique cad l'échantillonnage est représentatif des vétérinaires des différentes régions de France													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
Vétérinaires par région	68	26	37	36	17	23	25	38	33	25	38	22	388
Nombre de répondants	2705	2240	2262	2200	1713	1447	1455	1442	1344	1287	1011	673	19779
Nombre de vétérinaires	13,7%	11,3%	11,4%	11,1%	8,7%	7,3%	7,4%	7,3%	6,8%	6,5%	5,1%	3,4%	19530
Pourcentage	53	44	44	43	34	28	29	28	26	25	20	13	
Effectif théorique	4,2045	7,3256	1,2251	1,1869	8,2038	1,0218	0,4396	3,3349	1,6698	0,0024	16,6421	5,8630	51,1195
Khi2	19,67												
Khi2 critique avec 11 ddl													
Khi2 > Khi2 critique => rejet de H0													
1 Rhône Alpes	7 Grand Est												
2 Ile de France	8 Pays de Loire												
3 Nouvelle Aquitaine	9 Bretagne												
4 Occitanie	10 Normandie												
5 PACA	11 Bourgogne Franche Comté												
6 Hauts de France	12 Centre-Val de Loire												

H0 : les données suivent le modèle théorique cad l'échantillonnage est représentatif des différents types d'activité des vétérinaires praticiens

Vétérinaire / activité	Canine	Mixte AC	Rurale	Mixte AR+EQ	EQ	Total
Nombre de répondants	231	101	16	21	16	388
Pourcentage de vétérinaires	0,517	0,181	0,084	0,153	0,034	0,969
Effectif théorique	201	70	33	59	13	376
Khi2	4,566	13,378	8,541	24,855	0,559	51,899
Khi2 critique avec 4 ddl	9,488					
Khi2 > Khi2 critique => rejet de H0						

H0 : les données suivent le modèle théorique cad l'échantillonnage est représentatif des étudiants m provenance des 4 écoles vétérinaires françaises

Ecole	Lyon	Toulouse	Nantes	Alfort	Total
Nombre de répondants	238	90	62	49	3381
Pourcentage répondants	54,2%	20,5%	14,1%	11,2%	Total répondants
Effectif théorique	110	110	110	110	439
Khi2	149,723584	3,5559	20,863036	33,441264	207,583784
Khi2 critique avec 3 ddl	7,81				
Khi2 > Khi2 critique => rejet de H0					

H0 : les données suivent le modèle théorique cad l'échantillonnage est représentatif des différents secteurs d'activité retrouvés à l'Ordre

Activité	AC	Mixte AC-AR	AR	EQ	Mixte EQ	Total vétérinaires 2021
Nombre de répondants	182	124	17	10	25	20197
Pourcentage population	53,1%	27,3%	7,8%	3,4%	2,4%	Total répondants utiles
Effectif théorique	219	113	32	14	10	413
Khi2	6,43547544	1,10193824	7,63950051	1,213705882	22,28364	38,67426008
Khi2 critique avec 5 ddl	12,592					
Khi2 > Khi2 critique => rejet de H0						

Annexe 6 : Questionnaire de thèse à destination des praticiens :

28/11/2022 00:09

L'adéquation de la formation vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral (Praticiens)

L'adéquation de la formation vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral (Praticiens)

L'objectif de cette thèse est de réaliser un état de lieux objectif de la perception de l'adéquation de la formation en école vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral. Ceci dans un contexte de crise de la profession vétérinaire et dans le but d'une amélioration continue de la formation pour répondre aux nouveaux enjeux du métier.

Dans le questionnaire :

- = Une seule réponse possible
- = Choix multiple

***Obligatoire**

1. Identification de votre structure. Vous travaillez : *

Une seule réponse possible.

- En cabinet
- Au sein d'une clinique
- Dans un Centre Hospitalier Vétérinaire
- En itinérance
- Autre : _____

2. Votre activité (cochez plusieurs cases si mixte) *

Plusieurs réponses possibles.

- Canine
- Equine
- Rurale
- Faune sauvage
- NAC
- Autre : _____

3. En quelle année avez vous passé votre thèse ? *

4. Depuis combien de temps exercez vous ? *

Une seule réponse possible.

< 5ans

5 -15 ans

15 -30 ans

+ de 30 ans

Autre : _____

5. Quel est votre département d'exercice ? *

LES STAGES

6. Vous arrive t-il d'accueillir des stagiaires étudiants en école vétérinaire ? *

Une seule réponse possible.

Souvent

Occasionnellement

Peu

Jamais

7. Si oui, en tant que maître de stage, comment estimeriez vous votre importance dans la formation de l'étudiant ?

Une seule réponse possible.

Négligeable

1

2

3

4

5

6

Primordiale

8. Notez vous une amélioration dans la motivation et l'implication des stagiaires en fonction de leur année d'étude ?

Une seule réponse possible.

- Beaucoup
- Moyennement
- Peu
- Non
- Plutôt l'inverse

9. Notez vous une augmentation des compétences théoriques et techniques des stagiaires en fonction de leur année d'étude ?

Une seule réponse possible.

- Beaucoup
- Moyennement
- Peu
- Non
- Plutôt l'inverse

10. Estimez vous que des stages en structure de soin vétérinaire de 1 à 2 semaines soient appropriés ? *

Une seule réponse possible.

Insuffisant

1

2

3

4

5

6

Suffisant

11. Quelle serait selon vous une durée optimale pour les stages en structure de soin vétérinaire ? *

Plusieurs réponses possibles.

- 1-2 semaines une fois par an
 1-2 semaines mais plus fréquents
 3-4 semaines d'affilée une fois par an
 3-4 semaines d'affilée au moins deux fois par an
 Durées de stage croissantes selon l'année d'étude
 Durées de stage décroissantes selon l'année d'étude
 Autre : _____

12. Quelle stratégie pensez vous la plus efficace pour optimiser les stages ? *

Une seule réponse possible.

- Multiplier les stages dans la même structure
 Réaliser des stages dans un maximum de structures différentes
 Autre : _____

LES REPLACEMENTS

Cette rubrique traite des remplacements effectués par des étudiants encore en scolarité (entre la 4ème année et la 5ème année).

13. Accueillez vous des étudiants en **dernière année de formation** en remplacement vétérinaire (avec DEFV) ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

14. Si NON, pour quelle(s) raisons ?

Plusieurs réponses possibles.

- Manque d'aptitudes pratiques des étudiants
- Manque d'aptitudes théoriques des étudiants
- Manque d'expérience de l'exercice en clientèle
- Pas besoin de remplaçants
- Pas assez de temps pour former les étudiants
- Pas assez confiance en des étudiants pour confier sa clientèle
- Autre : _____

15. Si OUI, comment les encadrez vous ?

Plusieurs réponses possibles.

- Livrés à eux mêmes
- Assistés au début
- Assistés tout du long
- Autre : _____

16. Si OUI : Lors de leurs débuts (premières semaines) chez vous, comment évaluez vous leur capacité à :

Une seule réponse possible par ligne.

	Non satisfaisant	Plutôt non satisfaisant	Pas d'avis / Pas concerné	Plutôt satisfaisant	Satisfaisant
Gérer une consultation de manière générale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer une consultation de médecine préventive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer une consultation de médecine collective / de troupeau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer le relationnel, le discours au client	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler en équipe (vétos / ASV...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prendre en compte l'aspect financier dans l'élaboration d'une prise en charge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procurer des conseils de qualité au client	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaborer une démarche clinique seul	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaborer un traitement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

adapté seul

**Elaborer un
protocole de
sédation**

**Gérer une
anesthésie et
son monitoring**

**Réaliser des
examens
d'imagerie de
base et les
interpréter**

**Réaliser des
actes techniques
de routine
(contentions,
prise de sang,
vaccins...)**

**Réaliser des
chirurgies de
base
(convenances,
matrices ...)**

**Réaliser des
gestes
obstétriques de
base
(diagnostics de
gestation, mise
bas...)**

**Réaliser des
analyses
biologiques
complémentaires
et les interpréter**

**Gérer une fin de
vie : discours,
prise en charge**

**Etre autonome
de manière
globale**

Connaître les
contraintes
réglementaires
de la profession

Gérer la
reproduction des
espèces
courantes

Gérer une garde
seul(e)

<input type="radio"/>				
<input type="radio"/>				

**JEUNES
DIPLOMES**

Le terme "jeune diplômé" ne s'applique qu'aux étudiants sortis de l'école, dans leur première année d'expérience professionnelle post-thèse.

17. Avez vous eu l'occasion de travailler auprès de jeunes diplômés (première année d'exercice) dans les 5 dernières années *

Une seule réponse possible.

- Oui
 Non

18. Si OUI : Lors de leurs débuts (premières semaines) chez vous, comment évaluez vous leur capacité à :

Une seule réponse possible par ligne.

	Non satisfaisant	Plutôt non satisfaisant	Pas d'avis / Pas concerné	Plutôt satisfaisant	Satisfaisant
Gérer une consultation de manière générale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer une consultation de médecine préventive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer une consultation de médecine collective / de troupeau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer le relationnel, le discours au client	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler en équipe (vétos / ASV...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prendre en compte l'aspect financier dans l'élaboration d'une prise en charge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procurer des conseils de qualité au client	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaborer une démarche clinique seul	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaborer un traitement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

adapté seul

Elaborer un protocole de sédation	<input type="radio"/>				
Gérer une anesthésie et son monitoring	<input type="radio"/>				
Réaliser des examens d'imagerie de base et les interpréter	<input type="radio"/>				
Réaliser des actes techniques de routine (contentions, prise de sang, vaccins...)	<input type="radio"/>				
Réaliser des chirurgies de base (convenances, matrices ...)	<input type="radio"/>				
Réaliser des gestes obstétriques de base (diagnostics de gestation, mise bas...)	<input type="radio"/>				
Réaliser des analyses biologiques complémentaires et les interpréter	<input type="radio"/>				
Gérer une fin de vie : discours, prise en charge	<input type="radio"/>				
Etre autonome de manière globale	<input type="radio"/>				

Connaître les
contraintes
réglementaires
de la profession

Gérer la
reproduction des
espèces
courantes

Gérer une garde
seul.e

Gérer des
ressources
humaines
(relationnel /
conflits ...)

Gérer une
entreprise
(management,
gestion...)

19. Pensez vous que de manière globale les jeunes diplômés ont le bagage technique et théorique adapté pour être rapidement opérationnels sur le marché du travail ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
 Plutôt oui
 Plutôt non
 Non
 Ne sais pas

20. Quels sont selon vous les points à améliorer dans la formation qui pourraient permettre aux jeunes diplômés d'être plus efficaces et plus confiants dans leurs premières expériences professionnelles ?

STRATEGIE D'EMBAUCHE

21. Comment choisissez vous ou choisiriez vous vos futurs collaborateurs ? *

Plusieurs réponses possibles.

- Jeunes diplômés
 De 1-2 ans d'expérience
 Plus de 5 ans d'expérience
 Autre : _____

22. Qu'attendez vous comme niveau de formation ? *

Plusieurs réponses possibles.

- Jeune diplômé
 Internes
 Assistant
 Spécialistes (diplômés d'un collège)
 Vétérinaire avec d'avantage d'expérience
 Autre : _____

LA FORMATION

Cette partie traite des 5 ans de la formation de base.

23. D'après vous, est ce que la formation dispensée aux vétérinaires pourrait avoir un lien avec le taux élevé (environ 40%) de sorties des jeunes vétérinaires du tableau de l'ordre ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Plutôt oui
- Ne sais pas
- Plutôt non
- Non

24. Selon vous, quelles sont les principales raisons qui conduisent à l'abandon précoce de la profession ? *

Plusieurs réponses possibles.

- Manque de préparation au relationnel clientèle
- Mauvaises expériences professionnelles
- Manque de préparation aux relations confraternelles
- Déception vis à vis de la rémunération
- Non adéquation des conditions de travail (ex: charge de travail, gardes...)
- Inadéquation entre la vision préalable de la profession et la réalité
- Inadéquation des exigences avec leur niveau de formation
- Manque de motivation / conscience professionnelle
- Autre : _____

25. Pensez vous que la mise en place de tutorat (3x6 semaines dans la même structure) dans les autres filières que la rurale mixte pourrait être judicieuse pour améliorer la formation des étudiants ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

26. Dans ce cadre, à quel point seriez vous enclin à consacrer du temps à la formation (discussions de cas cliniques, entraînement aux actes techniques...) et à des échanges pédagogiques avec la structure d'enseignement ?

Une seule réponse possible.

Aucunement

0

1

2

3

4

5

Beaucoup

27. Partie libre pour des pistes d'améliorations de la formation

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

Google Forms

Annexe 7 : Questionnaire de thèse à destination des étudiants et jeunes diplômés :

27/11/2022 23:56

L'adéquation de la formation vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral (Etudiants et jeunes diplômés)

L'adéquation de la formation vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral (Etudiants et jeunes diplômés)

L'objectif de cette thèse est de réaliser un état de lieux objectif de la perception de l'adéquation de la formation en école vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral. Ceci dans un contexte de crise de la profession vétérinaire et dans le but d'une amélioration continue de la formation aux nouveaux enjeux.

Dans le questionnaire :

- = Une seule réponse possible
- = Choix multiple

***Obligatoire**

Identification du répondant

1. Vous êtes : *

Une seule réponse possible.

- Etudiant en A5 (ex 4A)
- Etudiant en A6 (ex 5A)
- Interne
- Assistant
- Résident
- En activité
- Autre : _____

2. Quelle est votre école d'origine ? *

Une seule réponse possible.

- Ecole Nationale Vétérinaire d'Alfort
- Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse
- Oniris Nantes
- VetagroSup Lyon
- Autre : _____

3. Quelle est votre année d'obtention du DEFV ? (Ne concerne pas les A5)

4. Votre activité ou la filière à laquelle vous vous destinez ou dans laquelle vous travaillez (cochez plusieurs cases si mixte) *

Plusieurs réponses possibles.

- Canine
- Equine
- Rurale
- Faune sauvage
- NAC
- Autre : _____

5. Dans quel type de structure voudriez vous travailler ou travaillez vous ? *

Une seule réponse possible.

- Cabinet
- Clinique vétérinaire
- Centre Hospitalier Vétérinaire
- Itinérance
- Autre : _____

6. En intégrant l'école, aviez vous une idée précise de votre future activité professionnelle ? *

Une seule réponse possible.

Oui

Non

7. S'il a changé, comment a évolué votre projet professionnel (ex : filière différente, autre métier que praticien...) ?

8. Qu'est ce qui a fait changer votre projet professionnel ?

Plusieurs réponses possibles.

Découverte d'une filière

Opportunités

Désintéressement vis à vis d'une filière

Désillusions

Stages

Autre : _____

STAGES

Cette page concerne les stages réalisés pendant les 5 ans de formation.

9. Comment estimez vous l'importance des stages cliniques dans la formation vétérinaire ? *

Une seule réponse possible.

Négligeable

0

1

2

3

4

5

Primordial

10. Notez (notiez) vous une amélioration dans votre motivation et votre implication en stage clinique en fonction de votre année d'étude ? *

Une seule réponse possible.

Beaucoup

Un peu

Non

Plutôt l'inverse (démotivation)

11. Estimez vous qu'une durée de stage en structure de soin vétérinaire de 1 à 2 semaines soit appropriée ? *

Une seule réponse possible.

Insuffisant

0

1

2

3

4

5

Suffisant

12. Quelle serait selon vous une durée optimale pour les stages en structure de soin vétérinaire ? *

Plusieurs réponses possibles.

- 1-2 semaines une fois par an
- 1-2 semaines mais plus fréquents
- 3-4 semaines d'affilée une fois par an
- 3-4 semaines d'affilée au moins deux fois par an
- Durées de stage croissantes selon l'année d'étude
- Durées de stage décroissantes selon l'année d'étude
- Autre : _____

13. Quelle stratégie pensez vous la plus efficace pour optimiser vos stages ? *

Une seule réponse possible.

- Multiplier les stages dans la même structure
- Réaliser des stages dans un maximum de structures différentes
- Autre : _____

14. Comment les stages pourraient être rendus plus formateurs ?

Plusieurs réponses possibles.

- Avoir un livret de compétences associé (cases à cocher de savoir-faire à acquérir pendant toute la formation))
- Avoir un suivi pédagogique plus poussé par les enseignants référents
- Liste positive de maîtres de stage accrédités (c'est à dire s'engageant à faire pratiquer, à être pédagogue...)
- Autre : _____

**PREMIERES
EXPERIENCES
PROFESSIONNELLES**

Si vous n'avez jamais réalisé de remplacement ou pas encore travaillé, veuillez passer à la page suivante.

15. Avez vous réalisé un ou plusieurs remplacements vétérinaires durant votre scolarité ? Si oui précisez le nombre total de semaines.

Une seule réponse possible.

- Non
- 1-2 semaines
- 3-4 semaines
- 5-8 semaines
- Plus de deux mois

16. Avant votre premier remplacement, vous sentiez vous prêts de manière générale à assumer ce poste ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Plutôt oui
 Plutôt non
 Non

17. Pensez vous que votre formation vous a apporté le bagage nécessaire à assumer cette responsabilité ?

Une seule réponse possible.

- Oui
 Plutôt oui
 Plutôt non
 Non

18. En remplacement, comment étiez vous encadré.e.s ?

Plusieurs réponses possibles.

- Livrés à vous même
 Assisté au début
 Assisté tout du long
 Autre : _____

19. Quand vous étiez livrés à vous même qu'est ce qui vous a manqué ?

Plusieurs réponses possibles.

- Des connaissances théoriques
 Des compétences techniques
 La capacité à mobiliser correctement vos connaissances
 De la confiance en soi
 De l'autonomie
 La capacité à prendre des décisions
 Autre : _____

20. Lors de vos débuts (premières semaines) en remplacement, comment évaluez vous votre capacité à :

Une seule réponse possible par ligne.

	Non satisfaisant	Plutôt non satisfaisant	Pas d'avis / Pas concerné	Plutôt satisfaisant	Satisfaisant
Gérer une consultation de manière générale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer une consultation de médecine préventive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer une consultation de médecine collective / de troupeau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer le relationnel, le discours au client	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travailler en équipe (vétos / ASV...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prendre en compte l'aspect financier dans l'élaboration d'une prise en charge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Procurer des conseils de qualité au client	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaborer une démarche clinique seul	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaborer un traitement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

adapté seul

**Elaborer un
protocole de
sédation**

**Gérer une
anesthésie et
son monitoring**

**Réaliser des
examens
d'imagerie de
base et les
interpréter**

**Réaliser des
actes techniques
de routine
(contentions,
prise de sang,
vaccins...)**

**Réaliser des
chirurgies de
base
(convenances,
matrices ...)**

**Réaliser des
gestes
obstétriques de
base
(diagnostics de
gestation, mise
bas...)**

**Réaliser des
analyses
biologiques
complémentaires
et les interpréter**

**Gérer une fin de
vie : prise en
charge,
discours...**

**Etre autonome
de manière
globale**

Connaître les
contraintes
réglementaires
de la profession

Gérer la
reproduction des
espèces
courantes

Gérer une garde
seul(e)

LA FORMATION

Cette partie traite des 5 ans de la formation de base.

21. Comment estimeriez vous votre motivation à devenir vétérinaire lors de votre admission à l'école ? *

Une seule réponse possible.

Pas du tout motivé

0

1

2

3

4

5

Extrêmement motivé

22. Comment l'estimeriez / l'estimiez vous à la sortie de l'école ? *

Une seule réponse possible.

Pas du tout motivé

0

1

2

3

4

5

Extrêmement motivé

23. De manière globale comment estimez vous que les 5 ans de formation vous prépare à l'exercice de la profession ? *

Une seule réponse possible.

Pas satisfaisant

0

1

2

3

4

5

Satisfaisant

24. Si vous avez réalisé un internat ou projetez d'en faire un : pour quelle(s) raisons ?

Plusieurs réponses possibles.

- Dans le but de vous spécialiser (assistantat, résidanat...)
- Car vous ne vous sentiez pas prêt pour travailler
- Pour parfaire vos connaissances en étant encore encadré
- Car l'ambiance de travail de l'école vous plaît
- Pour pouvoir prétendre à de meilleurs postes et rémunérations en sortie d'école
- Autre : _____

25. Comment vous sentez vous formé(e) par l'école à l'exercice des pratiques suivantes : *

Une seule réponse possible par ligne.

	Non satisfaisant	Peu satisfaisant	Plutôt satisfaisant	Satisfaisant
Carnivores domestiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Equine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animaux de production	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
NAC	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autres animaux (ex : faune sauvage...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Pour chaque pratique où pensez vous avoir été le mieux formé(e) ? *

Plusieurs réponses possibles.

	A l'école	En stage	Lors d'expériences professionnelles	Autres formations	Nulle part
Carnivores domestiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Equine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Animaux de productions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NAC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres animaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Ou pensez vous avoir le plus appris à : *

Une seule réponse possible par ligne.

	A l'école	En stage	En travaillant	En formation	Nulle part
Gérer une consultation de manière générale	<input type="radio"/>				
Gérer une consultation de médecine préventive	<input type="radio"/>				
Gérer une consultation de médecine collective / de troupeau	<input type="radio"/>				
Gérer le relationnel, le discours au client	<input type="radio"/>				
Travailler en équipe (vétos / ASV...)	<input type="radio"/>				
Prendre en compte l'aspect financier dans l'élaboration d'une prise en charge	<input type="radio"/>				
Procurer des conseils de qualité au client	<input type="radio"/>				
Elaborer une démarche clinique seul	<input type="radio"/>				
Elaborer un traitement adapté seul	<input type="radio"/>				
Elaborer un protocole de sédation	<input type="radio"/>				
Gérer une anesthésie et son monitoring	<input type="radio"/>				

Réaliser des examens d'imagerie de base et les interpréter

Réaliser des actes techniques de routine (contentions, prise de sang, vaccins...)

Réaliser des chirurgies de base (convenances, matrices ...)

Réaliser des gestes obstétriques de base (diagnostics de gestation, mise bas...)

Réaliser des analyses biologiques complémentaires et les interpréter

Gérer une fin de vie : discours, prise en charge

Etre autonome de manière globale

Connaître les contraintes réglementaires de la profession

Gérer la reproduction des espèces courantes

Gérer une garde seul.e

Gérer des ressources humaines

(relationnel / conflits
...)

Gérer une entreprise (management, gestion...)	<input type="radio"/>				
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

28. Avez vous eu l'impression d'être moteur / acteur de votre formation (ex : investissement dans la formation, initiatives personnelles, multiplication de stages complémentaires...)

Une seule réponse possible.

- Oui
 Plutôt oui
 Plutôt non
 Non

29. A propos des rotations cliniques comment évaluez vous de manière globale :

Une seule réponse possible par ligne.

	Non satisfaisant	Peu satisfaisant	Pas d'avis / Pas concerné	Assez satisfaisant	Très satisfaisant
La répartition des rotations (équilibrées entre disciplines, couvrant l'ensemble des champs disciplinaires...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La pertinence pédagogiques des rotations (ex : gain rendu par rapport au travail fourni)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de cas abordés sur l'ensemble de la formation (les cas que vous suivez et ceux des autres que vous pouvez suivre)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nature des cas (variés, intéressants...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Représentativité des cas de l'exercice en clientèle (pertinents par rapport aux attendus d'une première activité...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Le suivi des cas (implication tout au long de la	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**démarche
 diagnostique de
 l'animal)**

**La
 responsabilisation
 de l'étudiant face
 aux cas (prise
 d'initiative, prise
 de décision, mise
 en situation...)**

**La considération
 de l'étudiant par la
 hiérarchie**

**La disponibilité du
 corps enseignant**

**Engagement des
 enseignants dans
 la transmission de
 savoir**

**La présence de
 feedback sur
 votre travail /
 progression**

**La
 reconnaissance
 du travail
 accompli**

**L'apprentissage de
 gestes simples
 (cathéters, prise
 de sang, chirurgie
 "simples" ...)**

**La charge de
 travail**

30. Par rapport à la charge de travail en clinique pensez vous qu'elle est : *

Plusieurs réponses possibles.

- Trop élevée
- Correcte
- Insuffisante
- Mal répartie
- En adéquation avec la charge de travail en clientèle
- En inadéquation avec la charge de travail en clientèle

31. Comment évaluez vous votre bien être à l'école (hors vie étudiante) ? *

Une seule réponse possible.

Non satisfaisant

0

1

2

3

4

5

Satisfaisant

32. Avez vous eu le sentiment d'être infantilisé pendant la formation (pas de responsabilisation, pas de prise de décision vis à vis des cas) ? *

Une seule réponse possible.

- Beaucoup
 Un peu
 Plutôt non
 Pas du tout

27/11/2022 23:56

L'adéquation de la formation vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral (Etudiants et jeunes diplômés)

33. A propos de la formation de base comment évalueriez vous : *

Une seule réponse possible par ligne.

	Non satisfaisant	Peu satisfaisant	Pas d'avis / Pas concerné	Assez satisfaisant	Satisfaisant
La répartition théorique pré-clinique VS formation clinique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La pertinence des enseignements (UE représentatives de l'exercice en clientèle...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La répartition des stages	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les thèmes des stages obligatoires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'intérêt des Enseignements Personnalisés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La communication avec le corps enseignant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Par rapport à la répartition théorique / pratique, que souhaiteriez vous ? *

Plusieurs réponses possibles.

- Augmenter la formation théorique pure
- Diminuer la formation théorique pure
- Répartir davantage la théorie sur les années en association avec les cliniques (cours non condensés sur 3 ans)
- Augmenter la formation clinique pure
- Diminuer la formation clinique pure
- Conserver cette répartition mais avoir davantage de rappels théoriques en clinique

35. Pensez vous que la mise en place de tutorat (3x6 semaines dans la même structure) dans les autres filières que la rurale mixte pourrait être judicieuse pour améliorer la formation des étudiants ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

36. D'après vous, est ce que la formation pourrait avoir un lien avec le taux élevé de sorties des jeunes vétérinaires du tableau de l'ordre ? *

Une seule réponse possible.

- Oui
- Plutôt oui
- Ne sais pas
- Plutôt non
- Non

37. Selon vous, quelles sont les principales raisons qui conduisent à l'abandon précoce de la profession ?

Plusieurs réponses possibles.

- Manque de préparation au relationnel clientèle
- Manque de préparation aux relations confraternelles
- Mauvaises expériences professionnelles
- Déception vis à vis de la rémunération
- Conditions de travail (ex : charge de travail, gardes...)
- Inadéquation entre la vision préalable de la profession et la réalité
- Inadéquation des exigences de la profession par rapport au niveau de formation
- Manque de motivation / conscience professionnelle
- Autre : _____

38. Réponse libre : vos pistes d'amélioration par rapport à la formation (cliniques, enseignements théoriques, stages...) :

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

Google Forms

PERCEPTION DE L'ADÉQUATION DE LA FORMATION VÉTÉRINAIRE A L'EXERCICE DE LA PROFESSION EN LIBÉRAL

Auteur

MAIRE Anaëlle

Résumé

Cette thèse examine la perception de l'adéquation de la formation vétérinaire à l'exercice de la profession en libéral en se basant sur deux questionnaires distincts, l'un destiné aux praticiens vétérinaires en exercice et l'autre aux étudiants en médecine vétérinaire ainsi qu'aux jeunes diplômés. L'objectif principal de cette recherche était d'évaluer si la formation vétérinaire actuelle répond efficacement aux besoins et aux exigences de la pratique vétérinaire en libéral.

Les résultats des questionnaires ont révélé une inadéquation significative entre la formation reçue par les étudiants vétérinaires et les compétences nécessaires pour réussir dans la profession en libéral. Les praticiens en exercice ont exprimé des préoccupations quant à la préparation des nouveaux diplômés à faire face aux défis de la clientèle, notamment en ce qui concerne la gestion des cas, la communication avec les clients, et la prise de décisions cliniques. D'autre part, les étudiants et jeunes diplômés ont partagé leur sentiment d'impréparation à affronter les réalités de la pratique en libéral, signalant un manque de formation pratique et de compétences non techniques essentielles.

Ces constatations soulignent la nécessité d'une révision approfondie du programme de formation vétérinaire afin de mieux aligner les compétences enseignées sur les besoins du marché de la médecine vétérinaire en libéral. Une collaboration accrue entre les établissements d'enseignement vétérinaire et les professionnels en exercice pourrait contribuer à combler cette lacune et à mieux préparer les étudiants à une carrière réussie en tant que vétérinaires en libéral.

Mots-clés

FORMATION VÉTÉRINAIRE, PRATIQUE VÉTÉRINAIRE EN LIBÉRAL, CRISE DE LA PROFESSION, BURNOUT, COMPÉTENCES CLINIQUES, INADÉQUATION ATTENTES ET RÉALITÉ, ÉTUDIANTS, JEUNES DIPLÔMÉS

Jury

Président du jury	:	Pr	HAEGELEN Claire
Directeur de thèse	:	Pr	BURONFOSSE Thierry
2ème assesseur	:	Pr	CADORE Jean-Luc
Membre invité	:	Titre	NOM Prénom