

Année 2019

**CONCILIATION VIE PERSONNELLE ET VIE
PROFESSIONNELLE CHEZ LES FEMMES VÉTÉRINAIRES -
ENQUÊTE AUPRÈS D'ÉTUDIANTES ET DE VÉTÉRINAIRES
EN EXERCICE**

THÈSE

pour obtenir le grade de

DOCTEUR VÉTÉRINAIRE

présentée et soutenue publiquement devant

LA FACULTÉ DE MÉDECINE DE CRÉTEIL

le 18 décembre 2019

par

Anne, Mathilde, Agathe BERTOLIATTI-FONTANA

Née le 7 novembre 1994 à Reims (Marne)

sous la direction de

Geneviève MARIGNAC

Président du jury :	Mme Marie-Hélène DELFAU-LARUE	Professeur à la Faculté de Médecine de CRÉTEIL
1^{er} Assesseur :	Mme Geneviève MARIGNAC	Maître de Conférences à l'EnvA
2nd Assesseur :	Mme Eve LALOY	Maître de Conférences à l'EnvA

Liste des membres du corps enseignant



Directeur : Pr Christophe Degueurce
Directeur des formations : Pr Henry Chateau
Directrice de la scolarité et de la vie étudiante : Dr Catherine Colmin
Directeurs honoraires : MM. les Professeurs C. Pilet, B. Toma, A.-L. Parodi, R. Moraillon, J.-P. Cotard, J.-P. Mialot & M. Gogny

Département d'Élevage et de Pathologie des Équidés et des Carnivores (DEPEC)

Chef du département : Pr Grandjean Dominique - Adjoint : Pr Blot Stéphane

<p>Unité pédagogique d'anesthésie, réanimation, urgences, soins intensifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Fernandez Parra Rocio, Maître de conférences associée - Pr Verwaerde Patrick* <p>Unité pédagogique de clinique équine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Audigé Fabrice - Dr Bertoni Léila, Maître de conférences - Dr Bourzac Céline, Chargée d'enseignement contractuelle - Dr Coudry Virginie, Praticien hospitalier - Pr Denoix Jean-Marie - Dr Giraudet Aude, Praticien hospitalier - Dr Herout Valentin, Chargé d'enseignement contractuel - Dr Jacquet Sandrine, Praticien hospitalier - Dr Mespoulhès-Rivière Céline, Praticien hospitalier* - Dr Moiroud Claire, Praticien hospitalier <p>Unité pédagogique de médecine et imagerie médicale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Bencheikroun Ghita, Maître de conférences - Pr Blot Stéphane* - Dr Canonne-Guibert Morgane, Maître de conférences - Dr Freiche-Legros Valérie, Praticien hospitalier - Dr Maurey-Guénéac Christelle, Maître de conférences 	<p>Unité pédagogique de médecine de l'élevage et du sport</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Cléro Delphine, Maître de conférences - Dr Fontbonne Alain, Maître de conférences - Pr Grandjean Dominique* - Dr Maenhoudt Cindy, Praticien hospitalier - Dr Nudelmann Nicolas, Maître de conférences <p>Unité pédagogique de pathologie chirurgicale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Fayolle Pascal - Dr Manassero Mathieu, Maître de conférences - Pr Viateau-Duval Véronique* <p>Discipline : cardiologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Chetboul Valérie <p>Discipline : ophtalmologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Chahory Sabine, Maître de conférences <p>Discipline : nouveaux animaux de compagnie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Pignon Charly, Praticien hospitalier
---	--

Département des Productions Animales et de Santé Publique (DPASP)

Chef du département : Pr Millemann Yves - Adjoint : Pr Dufour Barbara

<p>Unité pédagogique d'hygiène, qualité et sécurité des aliments</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Augustin Jean-Christophe* - Dr Bolnot François, Maître de conférences - Pr Carlier Vincent <p>Unité pédagogique de maladies règlementées, zoonoses et épidémiologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Crozet Guillaume, Chargé d'enseignement contractuel - Pr Dufour Barbara* - Pr Haddad/Hoang-Xuan Nadi - Dr Rivière Julie, Maître de conférences <p>Unité pédagogique de pathologie des animaux de production</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Adjou Karim - Dr Belbis Guillaume, Maître de conférences* - Dr Delsart Maxime, Maître de conférences associé - Pr Millemann Yves - Dr Plassard Vincent, Praticien hospitalier - Dr Ravary-Plumioën Bérangère, Maître de conférences 	<p>Unité pédagogique de reproduction animale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Constant Fabienne, Maître de conférences* - Dr Denis Marine, Chargée d'enseignement contractuelle - Dr Desbois Christophe, Maître de conférences (rattaché au DEPEC) - Dr Mauffré Vincent, Maître de conférences <p>Unité pédagogique de zootechnie, économie rurale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Arné Pascal, Maître de conférences - Pr Bossé Philippe* - Dr De Paula Reis Alline, Maître de conférences - Pr Grimard-Ballif Bénédicte - Dr Leroy-Barassin Isabelle, Maître de conférences - Pr Ponter Andrew - Dr Wolgust Valérie, Praticien hospitalier
--	--

Département des Sciences Biologiques et Pharmaceutiques (DSBP)

Chef du département : Pr Desquilbet Loïc - Adjoint : Pr Pilot-Storck Fanny

<p>Unité pédagogique d'anatomie des animaux domestiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Boissady Emilie, Chargée d'enseignement contractuelle - Pr Chateau Henry - Pr Crevier-Denoix Nathalie - Pr Robert Céline* <p>Unité pédagogique de bactériologie, immunologie, virologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Boulouis Henri-Jean - Pr Eloit Marc - Dr Lagrée Anne-Claire, Maître de conférences - Pr Le Poder Sophie - Dr Le Roux Delphine, Maître de conférences* <p>Unité pédagogique de biochimie, biologie clinique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pr Bellier Sylvain* - Dr Deshuillers Pierre, Chargé d'enseignement contractuel - Dr Lagrange Isabelle, Praticien hospitalier - Dr Michaux Jean-Michel, Maître de conférences <p>Unité pédagogique d'histologie, anatomie pathologique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Cordonnier-Lefort Nathalie, Maître de conférences - Pr Fontaine Jean-Jacques - Dr Laloy Eve, Maître de conférences - Dr Reyes-Gomez Edouard, Maître de conférences* <p>Unité pédagogique de management, communication, outils scientifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mme Conan Muriel, Professeur certifié (Anglais) - Pr Desquilbet Loïc, (Biostatistique, Épidémiologie) - Dr Marignac Geneviève, Maître de conférences* 	<p>Unité de parasitologie, maladies parasitaires, dermatologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Blaga Radu, Maître de conférences (rattaché au DPASP) - Dr Briand Amaury, Assistant d'Enseignement et de Recherche Contractuel (rattaché au DEPEC) - Dr Cochet-Faivre Noëlle, Praticien hospitalier (rattaché au DEPEC) - Pr Guillot Jacques* - Dr Polack Bruno, Maître de conférences - Dr Risco-Castillo Veronica, Maître de conférences <p>Unité pédagogique de pharmacie et toxicologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Kohlhauer Matthias, Maître de conférences - Dr Perrot Sébastien, Maître de conférences* - Pr Tissier Renaud <p>Unité pédagogique de physiologie, éthologie, génétique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dr Chevallier Lucie, Maître de conférences (Génétique) - Dr Crépeaux Guillemette, Maître de conférences (Physiologie, Pharmacologie) - Pr Gilbert Caroline (Ethologie) - Pr Pilot-Storck Fanny (Physiologie, Pharmacologie) - Pr Tiret Laurent (Physiologie, Pharmacologie)* <p>Discipline : éducation physique et sportive</p> <ul style="list-style-type: none"> - M. Philips Pascal, Professeur certifié
---	--

* responsable d'unité pédagogique

Professeurs émérites :

Mmes et MM. : Combrisson Hélène, Enriquez Brigitte, Panthier Jean-Jacques, Paragon Bernard.

Remerciements

Au Président du Jury de cette thèse,

Professeur à la Faculté de Médecine de Créteil,

Qui m'a fait l'honneur d'accepter la présidence de mon jury de thèse,

Qu'il trouve ici l'expression de mes remerciements et hommages respectueux

A Mme Geneviève MARIGNAC,

Maître de conférences à l'Ecole nationale vétérinaire d'Alfort,

Qui m'a accueillie avec bienveillance et patience pour ce travail de thèse.

Pour son implication et sa disponibilité, qu'elle trouve ici l'expression de ma plus sincère gratitude.

A Mme Eve LALOY,

Maître de conférences à l'Ecole nationale vétérinaire d'Alfort,

Qui a accepté d'être l'assesseur de cette thèse,

Qu'elle trouve ici l'expression de mes sincères remerciements.

A Mme Anne PRAUD,

Maître de conférences à l'Ecole nationale vétérinaire d'Alfort,

Qui est à l'initiative de ce sujet de thèse et a participé à son initiation,

Qu'elle trouve ici l'expression de ma sincère considération.

A toutes les vétérinaires et étudiantes vétérinaires

Qui ont accepté de participer à mes questionnaires.

Pour leur temps, leur implication et la richesse de leurs témoignages,

Je leur adresse mes plus sincères remerciements.

Table des matières

Liste des figures	5
Liste des tableaux	9
Liste des abréviations	11
Introduction	13
Première partie : Etude bibliographique	15
1. La féminisation de la profession vétérinaire	15
A. Définition	15
B. Cas de la profession vétérinaire	15
a. Historique	15
b. Actualité.....	17
C. Les conséquences de la féminisation	19
a. Interprétations diverses.....	19
2. Inscription dans le contexte actuel : mutations de la profession vétérinaire.....	21
A. Notion de génération	21
a. Définition.....	21
b. Limites	24
B. Transition du monde du travail vétérinaire	25
a. Evolution des attentes de la clientèle	25
b. Evolution des aspirations et valeurs au travail	26
c. Evolution des modes d'exercice.....	27
3. Importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle	28
A. Définition	28
a. Le conflit travail famille et l'enrichissement	28
b. La conciliation vie professionnelle-vie personnelle.....	29
B. Enjeux de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.....	30
a. Une préoccupation grandissant à l'échelle collective et une notion genrée.....	30
b. Un enjeu de santé et de bien-être à l'échelle individuelle.....	31
C. Facteurs de stress associés à la profession vétérinaire	31
a. Surcharge de travail et pénibilité des horaires	31
b. Relation client	32
c. Relations professionnelles et isolement professionnel	32

d.	Impact de l'euthanasie et considérations éthiques	32
e.	Insécurité socio-économique	33
f.	Importance d'un bon équilibre vie personnelle-vie professionnelle pour les vétérinaires	33
Deuxième partie : étude expérimentale : enquête auprès de vétérinaires et d'étudiantes vétérinaires		35
1.	Matériel et méthode	35
A.	Introduction	35
B.	Matériel et méthodes	36
a.	Principe de l'enquête	36
b.	Mode de diffusion du questionnaire	36
c.	Elaboration du questionnaire	37
d.	Test du questionnaire	42
2.	Résultats des enquêtes	43
A.	Taux de réponse	43
a.	Questionnaire « étudiantes »	43
b.	Questionnaire « vétérinaires en exercice »	43
B.	Section 1 : Informations générales	43
a.	Questionnaire « étudiantes »	43
b.	Questionnaire « vétérinaires en exercice »	45
C.	Section 2 : Orientations professionnelles et motivations/domaine d'activité professionnelle	51
a.	Choix du domaine d'exercice et motivations des étudiantes	51
b.	Domaine d'activité des vétérinaires diplômées	54
D.	Section 2 bis : Historique de carrière	55
a.	Reconversions professionnelles	56
b.	Interruptions de travail	59
E.	Section 3 : Statut	61
a.	Choix du statut : étudiantes et diplômées	61
b.	Motifs de choix du statut : étudiantes et diplômées	63
c.	Revenus et degré de satisfaction	69
F.	Section 4 : Loisirs et vie sociale	70
a.	Loisirs	70
b.	Vie sociale	76
G.	Section 5 : Temps de travail	87

a.	Horaires de travail.....	87
b.	Gardes et astreintes	92
c.	Rythme de travail et flexibilité	99
H.	Section 6 : Vacances	100
a.	Durée des congés : estimations et aspirations des étudiantes	100
b.	Durées des congés : expérience et satisfaction des diplômées	102
c.	Privation de vacances pour raisons professionnelles : estimation des répondantes et expérience des diplômées	104
I.	Gestion du quotidien	106
J.	Lieu d'exercice	109
a.	Lieu d'exercice des répondantes diplômées	109
b.	Critères de choix du lieu d'exercice : étudiantes et diplômées	110
c.	Contraintes lors du choix du lieu d'exercice	113
K.	Mobilité professionnelle	120
a.	Aspirations des étudiantes	120
b.	Limitations de la mobilité professionnelle	121
L.	Ressenti général	127
a.	Etudiantes.....	127
b.	Vétérinaires diplômées	133
3.	Discussion	140
A.	Qualité des enquêtes	140
a.	Biais d'échantillonnage	140
b.	Biais de mesure	141
c.	Perception de l'enquête	142
B.	Synthèse	142
a.	Orientations professionnelles et motivations	142
b.	Historique de carrière.....	143
c.	Choix du statut.....	143
d.	Loisirs et vie sociale.....	144
e.	Temps de travail	147
f.	Vacances.....	148
g.	Gestion du quotidien	149
h.	Choix du lieu d'exercice	150
i.	Mobilité professionnelle	152
j.	Ressenti général.....	152

Conclusion.....	157
Liste des références bibliographiques	161
Annexe 1 : Questionnaire étudiantes.....	165
Annexe 2 : Questionnaire vétérinaires en exercice	175
Annexe 3 : Témoignages vétérinaires diplômées	191

Liste des figures

<u>Figure 1 : Evolution de la part des femmes vétérinaires entre 1980 et 2000 (Ulmann et al., 2001)</u>	16
<u>Figure 2 : Répartition de la population des vétérinaires inscrits au tableau de l'ordre par âge et par sexe (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)</u>	17
<u>Figure 3 : Part des femmes dans les nouvelles inscriptions à l'Ordre depuis 1985 (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)</u>	18
<u>Figure 4 : Répartition des vétérinaires inscrits au tableau de l'ordre par sexe et secteur d'activité (Vetfuturs France, 2018)</u>	18
<u>Figure 5 : Interactions entre les différents facteurs de risque de suicide dans la profession vétérinaire (Malvaso, 2015)</u>	34
<u>Figure 6 : Q2 : Situation familiale des répondantes étudiantes (QCU)</u>	44
<u>Figure 7 : Q3 : Projet de parentalité chez les étudiantes (QCU)</u>	45
<u>Figure 8 : Q1 : Degré d'ancienneté des répondantes en exercice (QCU)</u>	46
<u>Figure 9 : Répartition des vétérinaire inscrits au tableau de l'Ordre en fonction de l'âge (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)</u>	46
<u>Figure 10 : Q2 : Situation familiale des répondantes en exercice (QCU)</u>	47
<u>Figure 11 : Q3 : Nombre d'enfants par répondante diplômée (QCU)</u>	48
<u>Figure 12 : Q4 : Répartition par tranche d'âge des enfants des répondantes diplômées (QCM)</u>	49
<u>Figure 13 : Q5 : Projet de parentalité – vétérinaires en exercice (QCU)</u>	50
<u>Figure 14 : Désir d'enfant en fonction du nombre d'années d'exercice</u>	50
<u>Figure 15 : Q4 : Choix d'orientation des étudiantes pour la 5eme année (QCM)</u>	51
<u>Figure 16 : Q5 : Critères de choix de la dominante de 5eme année pour les étudiantes (QCM)</u>	52
<u>Figure 17 : Q6 : Valeurs privilégiées par les étudiantes pour leur premier emploi (QCM)</u>	53
<u>Figure 18 : Q6 : Domaine d'activité actuel des vétérinaires diplômées (QCU)</u>	54
<u>Figure 19 : Q8 : Proportion de diplômées estimant avoir effectué des sacrifices personnels et/ou professionnels au cours de leur carrière (QCU)</u>	55
<u>Figure 20 : Q7 : Proportion d'étudiantes estimant devoir réaliser des sacrifices personnels et/ou professionnels au cours de leur carrière (QCU)</u>	56
<u>Figure 21 : Q9 : Répartition des vétérinaires ayant effectué une reconversion en fonction du domaine dont elles sont issues (QCM) n = 188/758 (25 %)</u>	57
<u>Figure 22 : Reconversion professionnelle en fonction du domaine d'activité, exprimé en pourcentages (diagramme de gauche) et effectifs (diagramme de droite).</u>	57
<u>Figure 23 : Q10 : Motifs de reconversion au sein de l'effectif (QCM + QRC)</u>	58
<u>Figure 24 : Q11 et Q12 : Proportion de répondantes ayant connu des périodes d'inactivité au cours de leur carrière et durée totale cumulée de ces périodes (QRU)</u>	59
<u>Figure 25 : Q13 : Motif des périodes d'inactivité supérieures à 3 mois des répondantes (QCM)</u>	60
<u>Figure 26 : Q8 : Choix du statut lors du premier emploi pour les étudiantes (QCU)</u>	61
<u>Figure 27 : Statut actuel – vétérinaires en exercice</u>	62

<u>Figure 28 : Statut – femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'Ordre (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)</u>	62
<u>Figure 29 : Motif de choix du statut de salariée pour les répondantes diplômées (QCM)</u>	64
<u>Figure 30 : Motifs de choix du statut de salariée chez les étudiantes (QCM)</u>	65
<u>Figure 31 : Motifs de choix du statut d'associée chez les répondantes diplômées (QCM)</u>	66
<u>Figure 32 : Motifs de choix du statut d'associée chez les étudiantes (QCM)</u>	66
<u>Figure 33 : Motifs de choix de l'exercice libéral individuel chez les répondantes diplômées (QCM)</u>	67
<u>Figure 34 : Motifs de choix du statut de collaborateur libéral chez les répondantes diplômées (QCM)</u>	68
<u>Figure 35 : Q17 : Degré de satisfaction des répondantes en fonction de leurs revenus (QCU)</u>	69
<u>Figure 36 : Q10 : Proportion d'étudiantes pratiquant des activités de loisirs régulièrement et fréquence de ces activités (QCU)</u>	70
<u>Figure 37 : Q11 : Temps disponible pour les loisirs au cours de la vie professionnelle selon les étudiantes</u>	71
<u>Figure 38 : Pratique future des loisirs à une fréquence plus élevée qu'aujourd'hui – motifs (QCM)</u>	72
<u>Figure 39 : Pratique future des loisirs à une fréquence moins élevée qu'aujourd'hui – motifs (QCM)</u>	73
<u>Figure 40 : Pratique future des loisirs à la même fréquence qu'aujourd'hui - motifs</u>	73
<u>Figure 41 : Q13 : Opinion des étudiantes au sujet d'une éventuelle réduction du temps de loisirs en début de carrière (QCU)</u>	74
<u>Figure 42 : Q19 : Pratique des activités de loisirs chez les vétérinaires diplômées (QCM + QRC)</u>	75
<u>Figure 43 : Q14 : Opinion des étudiantes au sujet de l'influence de la vie professionnelle sur la vie sociale (QCU)</u>	76
<u>Figure 44 : Q15 : Opinion des étudiantes au sujet des aménagements horaires pour faciliter la gestion de la vie familiale et sociale (O/N)</u>	77
<u>Figure 45 : Q20 : Temps alloué à la vie sociale pour les vétérinaires diplômées (QCM)</u>	78
<u>Figure 46 : Q23 : Proportion de répondantes diplômées ayant effectué des aménagements de leurs horaires de travail (QCU)</u>	79
<u>Figure 47 : Q25 : Motifs d'anxiété et difficultés au sujet de la grossesse (QCM + QRC) (n=642)</u>	83
<u>Figure 48 : Q27 : Proportion de répondantes ayant dû écourter leur congé maternité (QRU) (n=558)</u>	86
<u>Figure 49 : Q28 : Proportion de répondantes ayant modifié leur rythme de travail au cours de la grossesse (QCU) (n=521)</u>	86
<u>Figure 50 : Q16 : Temps de travail hebdomadaire idéal – étudiantes (QRC)</u>	87
<u>Figure 51 : Q36 : Temps de travail hebdomadaire idéal – diplômées (QRC)</u>	88
<u>Figure 52 : Q17 : Temps de travail hebdomadaire estimé par les étudiantes en début de carrière et par la suite (QCM)</u>	89
<u>Figure 53 : Régime et nombre d'heures de travail par semaine - diplômées</u>	90
<u>Figure 54 : Temps de travail hebdomadaire en fonction du régime</u>	91
<u>Figure 55 : Q34 : Appréciation de la charge de travail par les répondantes diplômées (EA)</u>	92
<u>Figure 56 : Q18 : Opinion des étudiantes au sujet des gardes (QCM)</u>	92

<u>Figure 57 : Q37 : Pourcentage de répondantes diplômées effectuant des gardes ou astreintes de nuit (O/N)</u>	93
<u>Figure 58 : Q38 : Nombre mensuel de gardes ou astreintes – répondantes diplômées (QRC) (n=444)</u>	94
<u>Figure 59 : Q39 : Nombre annuel de week-ends de garde – répondantes diplômées (n=535)</u>	95
<u>Figure 60 : Q40 : Opinion des répondantes diplômées au sujet des gardes et astreintes (QCM + QRL) (n=500)</u>	96
<u>Figure 61 : Q41 : Opinion des répondantes diplômées au sujet de la fréquence de leurs gardes ou astreintes (n=539)</u>	98
<u>Figure 62 : Q19 : Importance de la flexibilité des horaires pour les étudiantes (QCM)</u>	99
<u>Figure 63 : Q24 : Préférence des étudiantes au sujet de l'organisation du temps de travail (QCM)</u>	100
<u>Figure 64 : Q20 : Quantité idéale de vacances pour les étudiantes (QRC)</u>	100
<u>Figure 65 : Q21 : Quantité de vacances estimées par les étudiantes (QRC)</u>	101
<u>Figure 66 : Q22 : Importance de la quantité et de la flexibilité des congés pour les étudiantes (QCM)</u>	102
<u>Figure 67 : Q29 : Nombre de semaines de congés annuelles – vétérinaires diplômées (QRC) (n=793)</u>	103
<u>Figure 68 : Q30 : Opinion des répondantes diplômées sur la quantité de congés annuelles dont elles disposent (QCM) (n=796)</u>	104
<u>Figure 69 : Q23 : Privation de vacances pour raisons professionnelles – estimations des étudiantes (QCM)</u>	105
<u>Figure 70 : Q31 : Privation de vacances pour raisons professionnelles – expérience des diplômées (QCM)</u>	105
<u>Figure 71 : Q43 : Répartition des tâches ménagères au sein du foyer – vétérinaires en exercice (QCM)</u>	106
<u>Figure 72 : Q44 : Gestion des tâches ménagères et administratives – vétérinaires en exercice (EA)</u>	107
<u>Figure 73 : Q45 : Emploi d'une aide-ménagère – vétérinaires en exercice (QCM)</u>	108
<u>Figure 74 : Q46 : Répartition géographique des répondantes diplômées (QCM)</u>	109
<u>Figure 75 : Répartition géographique des femmes inscrites au tableau de l'Ordre (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)</u>	109
<u>Figure 76 : Q25 : Critères de choix du lieu d'exercice – étudiantes (QCM)</u>	110
<u>Figure 77 : Q47 : Critères de choix du lieu d'exercice – vétérinaires diplômées (QCM)</u>	111
<u>Figure 78 : Q27 Limitation dans le choix du lieu d'exercice – opinion des étudiantes (O/N)</u>	114
<u>Figure 79 : Q48 : Limitation dans le choix du lieu d'exercice – expérience des diplômées (O/N)</u>	116
<u>Figure 80 : Q49 : Critères de limitation dans le choix du lieu d'exercice – vétérinaires diplômées (QRL) (n=274)</u>	117
<u>Figure 81 : Q29 : Mobilité professionnelle – aspirations des étudiantes (QCM)</u>	120
<u>Figure 82 : Q30 Limitation de la mobilité professionnelle – opinion des étudiantes (O/N)</u>	121
<u>Figure 83 : Q50 : Limitation de la mobilité professionnelle – expérience des diplômées (O/N)</u>	123

<u>Figure 84 : Q51 : Motifs de limitation de la mobilité professionnelle – vétérinaires en exercice (QRL) (n=449)</u>	124
<u>Figure 85 : Q32 : Nécessité d'améliorer l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle – opinion des étudiantes (O/N)</u>	128
<u>Figure 86 : Nécessité d'améliorer l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle – opinion des vétérinaires diplômées (n=644) (O/N)</u>	133

Liste des tableaux

<u>Tableau 1 : Valeurs et caractéristiques attribuées communément à la génération Y (Brillet et al., 2012)</u>	22
<u>Tableau 2 : Q1 : Répartition de l'effectif en fonction de l'école et de l'année d'étude</u>	44

Liste des abréviations

ALD : Aide longue durée

EA : Echelle analogique

ENV : Ecole nationale vétérinaire

ENVA : Ecole nationale vétérinaire d'Alfort

ENVL : Ecole nationale vétérinaire de Lyon (Vetagro Sup)

ENVT : Ecole nationale vétérinaire de Toulouse

ASV : Auxiliaire spécialisé vétérinaire

ONIRIS : École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation de Nantes-Atlantique

O/N : Question oui/non

PCS : Permanence et continuité des soins

QCM : Question à choix multiple

RGPD : Règlement général sur la protection des données

SELARL : Société d'Exercice Libéral à Responsabilité Limitée

Introduction

La conciliation vie professionnelle-vie personnelle représente l'engagement et la satisfaction de l'individu dans les rôles privés et professionnels. (Greenhaus et Allen, 2011).

Elle constitue un enjeu important pour les femmes vétérinaires, dans un contexte de féminisation toujours croissante de la profession. Les facteurs de stress spécifiques à la profession, majorés par certaines évolutions de la société, peuvent contribuer à un isolement professionnel et personnel et une rupture de cet équilibre. Ainsi, la possibilité de mieux concilier la vie personnelle et professionnelle est un souhait de plus en plus fréquemment émis par les praticiens vétérinaires.

Cette étude a pour objectif de déterminer dans quelle mesure les femmes vétérinaires rencontrent aujourd'hui des difficultés à équilibrer les aspects personnels et professionnels de leur vie, la nature de ces difficultés, quelles sont les parades qu'elles mettent en place pour pallier à ce déséquilibre si besoin ou les solutions proposées. La comparaison sera effectuée avec les aspirations, projections et craintes des étudiantes vétérinaires au même sujet, ceci afin d'étudier la dimension générationnelle.

Pour ce faire, une analyse qualitative de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle chez les femmes vétérinaires en exercice et les étudiantes vétérinaires a été réalisée et est présentée dans ce document. Elle recoupe des données bibliographiques et des données expérimentales issues de deux questionnaires, respectivement envoyés à des femmes vétérinaires en exercice et des étudiantes vétérinaires des 4 écoles françaises.

La première partie de cette thèse mène une étude bibliographique portant sur les enjeux de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, dans un contexte de féminisation et de mutations de la profession.

La seconde partie de ce travail présente les résultats des enquêtes menées auprès de femmes vétérinaires et d'étudiantes vétérinaires. Elle consiste en un traitement des réponses obtenues, ainsi qu'en l'analyse et l'interprétation de celles-ci afin d'obtenir des données concrètes quant à l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle des femmes vétérinaires. Les résultats des vétérinaires et des étudiantes sont comparés, afin d'étudier l'aspect générationnel de cette problématique. Cette analyse permet également de dégager des pistes d'amélioration de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

Première partie : Etude bibliographique

1. La féminisation de la profession vétérinaire

A. Définition

La féminisation d'une profession désigne la croissance du nombre de femmes dans une activité identifiée comme masculine, au vu de l'hégémonie des personnels masculins en son sein et/ou des « qualités » socialement jugées nécessaires pour l'exercer. (Malochet, 2007) Cette notion est utilisée quand la participation féminine reste limitée, mais sa progression constitue un changement notable, ou lorsqu'elle s'accroît au point que les hommes, à leur tour, deviennent minoritaires. (Cacouault-Bitaud, 2001) Il s'agit d'une notion dynamique et il est nécessaire de prendre en compte la situation initiale (le nombre de femmes exerçant la profession étudiée à un moment donné) pour réellement évaluer son évolution. (Ulmann *et al.*, 2001) La féminisation des professions libérales découle de deux logiques concomitantes. D'une part, elle résulte de la levée progressive des barrières institutionnelles à l'accès des femmes aux études supérieures (Crompton *et al.*, 1999). D'autre part, elle est liée à une poussée démographique, qui modifie les conditions d'accès aux professions. (Lapeyre et Feuvre, 2004)

L'étude des professions libérales met en évidence des évolutions diverses. Les professions historiquement fermées aux femmes telles que vétérinaire, notaire ou géomètre ont expérimenté une féminisation massive et rapide. Les professions initialement très féminines continuent à voir leurs effectifs féminins progresser. Il s'agit essentiellement de métiers du domaine paramédical. (sages-femmes, infirmières...) Les effectifs féminins des professions déjà assez ouvertes aux femmes il y a vingt ou trente ans telles que médecins, avocats, secteur bancaire et assurances continuent de croître de manière régulière. (Ulmann *et al.*, 2001)

B. Cas de la profession vétérinaire

a. Historique

La profession vétérinaire est historiquement une profession très largement masculine. Bien que la première école vétérinaire (Lyon) ait été fondée en 1761, la formation reste réservée aux hommes jusqu'en 1863, date à laquelle l'école vétérinaire d'Alfort ouvre l'inscription aux femmes.

Le rôle d'une femme est à cette époque avant tout celui d'une épouse et d'une mère. L'accès des femmes à l'éducation est limité (pas de mixité à l'école et programmes différents de ceux des hommes) et consiste essentiellement en l'apprentissage des tâches domestiques. De ce fait, elles occupent des emplois majoritairement non qualifiés et sous-payés. (MICHEL, 2007) De plus, les tâches allouées aux vétérinaires (domaine équin) étaient considérées comme trop physiques et impropres aux femmes. (HUBSCHER, 1999)

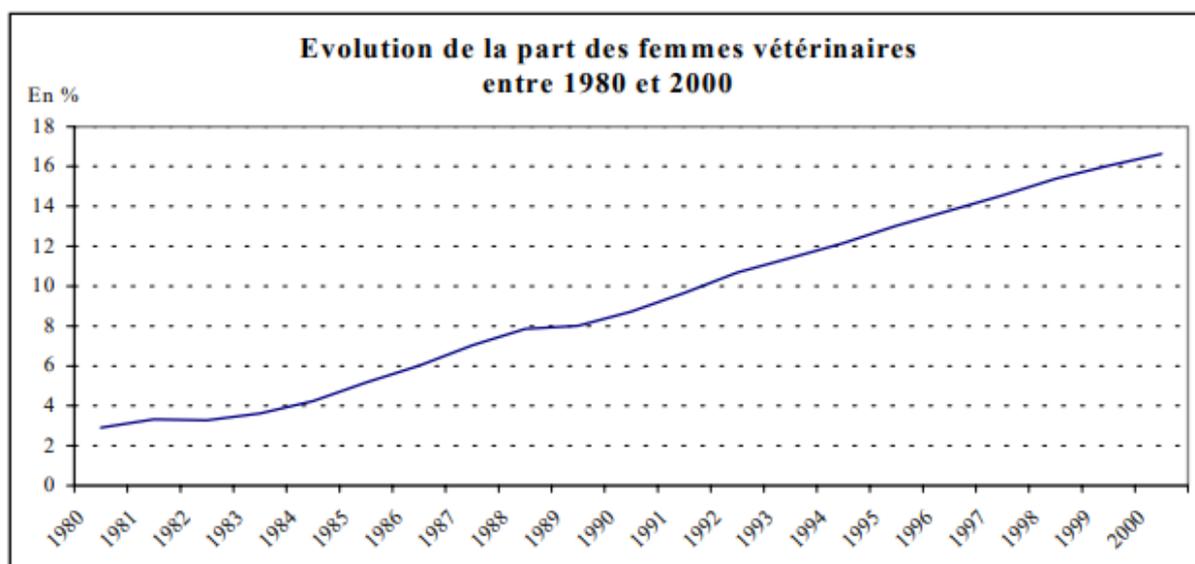
Bien que Marie Kapsevitch, la première femme vétérinaire soit diplômée de l'école vétérinaire d'Alfort en 1897, la profession reste très largement masculine jusque dans les années 1960.

Les mutations de la société et révolutions culturelles enclenchées suite à la 2^e guerre mondiale, puis mai 1968, permettent une progression de l'accès à l'enseignement supérieur pour les femmes. En 1965, avec la circulaire du 15 juin la mixité devient le «*régime normal de l'enseignement primaire*», pour les écoles nouvellement construites et sera généralisée à tout établissement scolaire par les décrets d'application de la loi Haby en décembre 1976.

Parallèlement, l'explosion du secteur des animaux de compagnie à partir des années 1960 a changé la pratique et favorisé l'émergence de nouveaux domaines d'activité : canine, NAC, laboratoires, ISPV..(Grandadam, 2010)

Dans les années 70, 14,9 % des promotions des écoles vétérinaires sont des femmes, plus de 50 % en 1990, et plus de 70 % en 2013. A partir des années 1980-1990 la proportion de femmes vétérinaires en activité augmente régulièrement et rapidement. (Figure 1) (Ulmann et al., 2001)

Figure 1 : Evolution de la part des femmes vétérinaires entre 1980 et 2000 (Ulmann et al., 2001)



La parité parfaite au sein de la profession est atteinte le 1^{er} février 2017 avec 9119 hommes et 9119 femmes inscrits à l'Ordre national des vétérinaires. (Ordre national des vétérinaires, 2017).

b. Actualité

Aujourd'hui, le nombre d'inscrits féminins (Figure 3) est toujours en augmentation alors que le nombre d'inscrits masculins continue de décroître. Depuis 2013, les femmes représentent plus de 70% des primo-inscrits à l'ordre des vétérinaires, ce qui témoigne de l'engouement des femmes pour les études vétérinaires ces dernières années.

Parallèlement, la pyramide des âges de la profession (Figure 2) montre un vieillissement de la population de vétérinaires masculins, ainsi qu'une sur-représentation des femmes dans les tranches d'âges 20 à 29 ans et 30 à 39 ans. Cette répartition annonce par ailleurs une vague de départs en retraite majoritairement masculins lors des années à venir, qui renforcera la tendance en cours.

Figure 2 : Répartition de la population des vétérinaires inscrits au tableau de l'ordre par âge et par sexe (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)

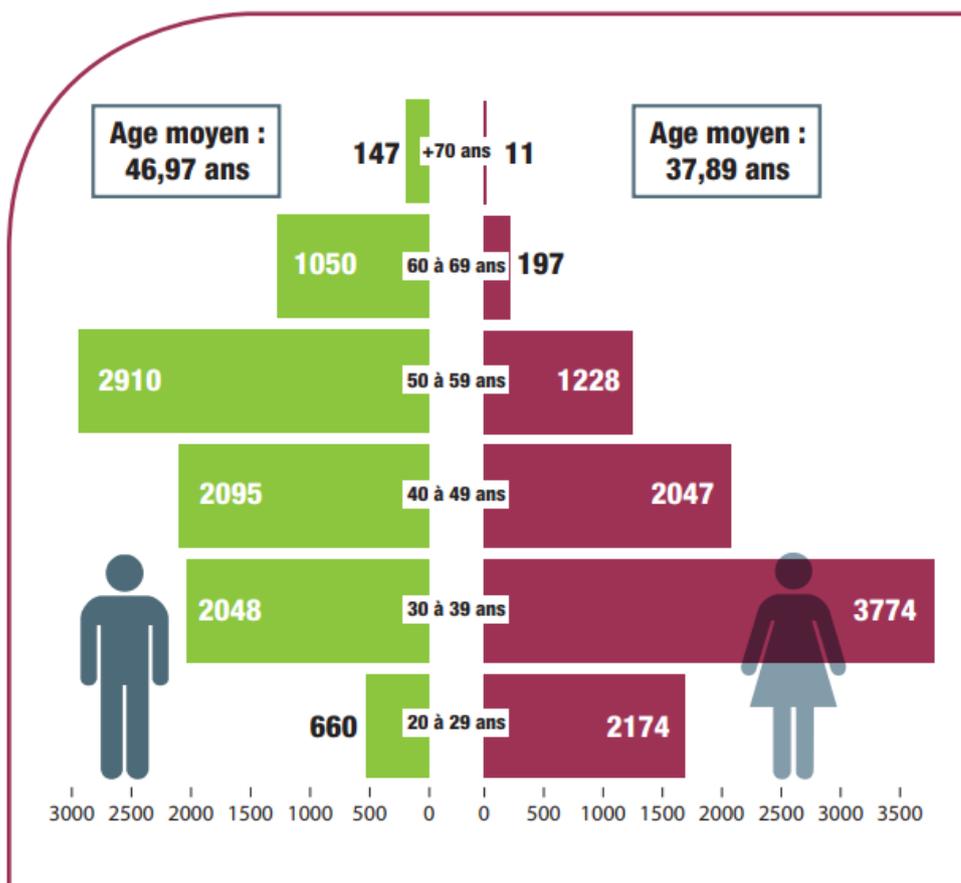
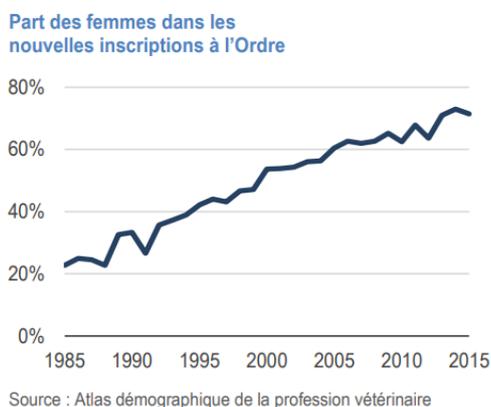


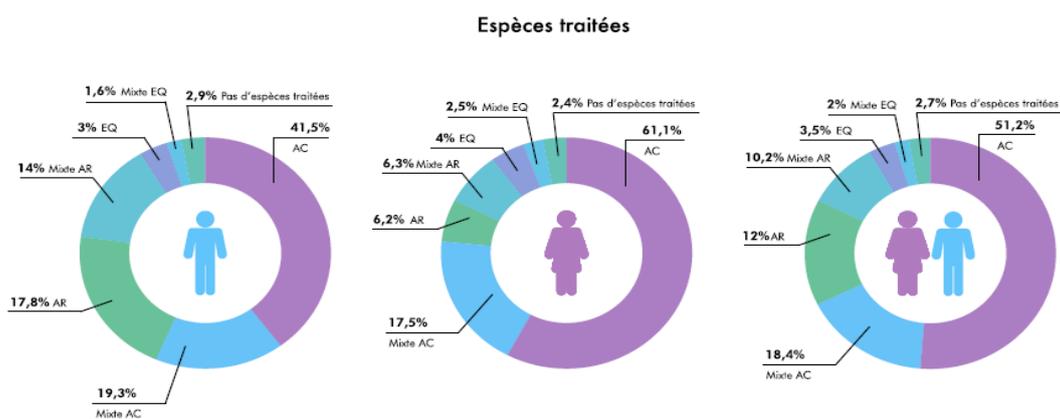
Figure 3 : Part des femmes dans les nouvelles inscriptions à l'Ordre depuis 1985 (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)



Par ailleurs, 90 % des hommes demandant leur retrait du tableau de l'Ordre ont plus de 55 ans. En revanche 90 % des femmes qui sortent du tableau ont moins de 55 ans, dont 70 % ont moins de 40 ans.

Cette tendance française rejoint de nombreux autres pays. En Allemagne en 2016, 86 % des sortants des écoles étaient des femmes. (Kersebohm *et al.*, 2017) Au Royaume-Uni, cette proportion était de 79,2 % en 2011. Aux Etats-Unis, ce taux était de 79 % en 2010 (Irvine et Vermilya, 2010), et de 80 % au Canada en 2003. (Lofstedt, 2003) La féminisation de la profession est également rapportée en Turquie (Gül *et al.*, 2011).

Figure 4 : Répartition des vétérinaires inscrits au tableau de l'ordre par sexe et secteur d'activité (Vetfuturs France, 2018)



*Pas d'espèce traitée : exercice autre que les soins aux animaux ou données manquantes

En 2018, les femmes sont plus présentes dans le secteur des animaux de compagnie. Plus des trois quart (78,6 %) des inscrites au tableau de l'ordre sont praticiennes dans le secteur des animaux de compagnie ou mixte à prédominance animaux de compagnie, contre 60,8 % des hommes. (Figure 4)

Par ailleurs, les hommes sont plus nombreux dans le secteur des animaux de rente : 31,8 % des vétérinaires masculins exercent dans les secteurs animaux de rente et mixte à prédominance animaux de rente contre 12,5 % des femmes.

Cette différence est à mettre en lien avec les mutations de la société. Le désintéressement des étudiants vétérinaires pour la vocation rurale n'est pas l'apanage des femmes. L'attrait pour la pratique canine ou pour la pratique rurale n'est pas significativement liée au sexe. (Grandadam, 2010) La part croissante de femmes dans les écoles vétérinaires, ainsi que le désintéressement général (quel que soit le genre) envers la pratique rurale résulte en un plus grand nombre de praticiennes canines.

C. Les conséquences de la féminisation

a. Interprétations diverses

De nombreux préjugés sont associés au processus de féminisation d'une profession.

Ces préjugés souvent fondés sur un mode de pensée attribuant des caractéristiques particulières à un individu selon son sexe. Il s'agit du « modèle des deux sexes » décrit par Thomas Laqueur. (Laqueur, 1992) Ce modèle attribue aux femmes certaines particularités inhérentes à leur sexe, (capacités reproductives ou caractéristiques psychologiques), ou conditionnements sociaux. (monopole du travail domestique et éducatif des enfants par exemple). En raison de cette supposée différence entre les hommes et les femmes, celles-ci seraient vouées à s'orienter vers certaines « niches » professionnelles correspondant à leur condition, et à y adopter des modes d'activité « spécifiques ». (Lapeyre et Feuvre, 2004)

Dans la profession vétérinaire, les préjugés attachés à la pratique de la médecine rurale ou canine en sont un exemple. L'idée que l'exercice rural est non adapté aux femmes car trop physique et masculin par essence reste présente. Inversement, les qualités attachées aux soins aux animaux de compagnie, telles que l'empathie, la douceur, la prise en compte de la douleur, une meilleure capacité de remise en question sont jugées comme propres au genre féminin (Charles, 2004). Les témoignages recueillis par L. Irvine et J. Vermilya tendent à prouver que certaines femmes vétérinaires elles-mêmes se définissent dans leur travail selon ces caractéristiques dites féminines, ou bien ont le sentiment de devoir prouver leur légitimité professionnelle en y opposant leur attrait pour les sciences et la médecine. (Irvine et Vermilya, 2010)

De même, certaines craintes pour l'avenir de la profession liées à la féminisation se sont développées sur ce schéma. En effet, selon cette idée les tâches domestiques et familiales incombent majoritairement aux femmes. L'augmentation des régimes à temps partiel, le développement du salariat au détriment de l'association, la difficulté à maintenir un service de permanence de soins surtout en zones rurales, les abandons précoces de l'exercice seraient alors imputables à la féminisation de la profession, si l'on part du principe que les femmes se doivent de maintenir une disponibilité suffisante envers leur foyer et enfants.

Une autre interprétation courante de la féminisation d'une profession repose sur la « virilisation » des femmes de certains milieux professionnels. Dans ce cas comme dans le précédent développé ci-dessus, la division sexuée du travail est conservée. Il s'agit d'une transgression des genres masculin/féminin : les femmes accédant aux postes préalablement réservés au genre masculin, et adoptant un mode d'exercice similaire à celui d'un homme sont alors considérées comme appartenant au genre masculin (Lapeyre et Feuvre, 2004). Leur réussite professionnelle est expliquée par une « socialisation inversée », avec l'attribution de qualités jugées « masculines », au détriment des caractéristiques féminines telles que la maternité, la charge du foyer... (Saladin d'Anglure, 1992). Les parcours professionnels des femmes évoluant dans des milieux précédemment masculins sont alors nécessairement associés à un renoncement à la maternité, à la conjugalité et à un désinvestissement des tâches domestiques.

Ces deux interprétations reposent donc sur le postulat naturaliste d'une division sexuée du travail.

Une autre idée associée communément à la féminisation d'une profession est la dévalorisation sociale et perte de prestige associée à celle-ci, qu'elle en soit la cause ou le symptôme (Bourdieu, 1998). Cette théorie est développée dans des contextes de féminisation rapide et importante d'un domaine professionnel historiquement de monopole masculin. Des inquiétudes sont exprimées au sein du corps enseignant, puis judiciaire dès les années 1950-1960. On craint alors que les femmes ne disposent pas des qualités requises à ces professions, telles que l'autorité, ou qu'elles dégradent l'image de ces professions, qu'elles soient instables de nature. Ainsi, pour Antoine Prost, la féminisation de l'enseignement secondaire « témoigne d'un statut social diminué » et « de la mutation du métier qui apparaît comme un métier parmi d'autres, et non plus comme une vocation supérieure à laquelle se consacraient des intellectuels désintéressés ». (Prost, 1968)

Ce discours évolue dans les années 1980-1990, où il est alors reproché aux femmes de travailler « pour l'agrément », pour un salaire d'appoint, leur mari leur assurant une sécurité financière suffisante. Ainsi, elles priveraient d'autres hommes d'un salaire nécessaire, et affaibliraient les revendications et efforts de reconnaissance de ceux-ci, dévalorisant ainsi la profession et ses intérêts. (Cacouault-Bitaud, 2001). La féminisation est aussi considérée comme symptôme d'une profession en crise, les hommes se dirigeant vers d'autres secteurs en expansion, laissant la place aux femmes.

Cette théorie est discutable pour de multiples raisons. Il est complexe de quantifier le prestige d'un métier : des paramètres très diversifiés peuvent entrer en compte, tels que le salaire, la qualification et le niveau d'éducation des membres de la profession, la reconnaissance de la part du public... Il s'agit donc d'un jugement arbitraire, et d'une vision simpliste, ne reflétant pas le détail et les nuances de la réalité de la profession.

Il est également difficile d'évaluer la relation directe entre la dévalorisation d'un métier et l'arrivée des femmes. Des mutations sociétales, engendrant des perturbations dans le fonctionnement de la profession sont souvent plutôt en cause. Par exemple, la remise en question de la légitimité des instituteurs est liée à l'allongement des études supérieures, ainsi qu'à l'augmentation de la part de diplômés chez les parents (Cacouault-Bitaud, 2001). Dans le cas des magistrats, la perte de prestige du métier s'inscrit dans un cadre de contestation de l'autorité, et de banalisation de l'autorité du juge. En effet, l'augmentation des divorces, de la petite délinquance et du recours à la justice dans des situations courantes induit une augmentation de la charge favorisant le rendement au détriment de la qualité. (Boigeol, 1997). Dans ces deux cas, l'arrivée des femmes en elles-mêmes ne ternit en rien l'image de la profession, leurs résultats aux concours d'entrée étant similaires ou supérieurs à ceux des hommes. (Cacouault-Bitaud, 2001)

La féminisation permettrait également une accélération de la transition des conditions de travail des vétérinaires vers un modèle moins archaïque selon certains, que ce soit sur le plan des horaires, statut salarial etc ou de la pénibilité (essentiellement en milieu rural) (Grandadam, 2010). Le développement de certaines activités comme le conseil, ou l'activité canine en milieu rural sont également imputables à la féminisation.

2. Inscription dans le contexte actuel : mutations de la profession vétérinaire

A. Notion de génération

a. Définition

Le concept de génération, au sens sociologique du terme se définit par « l'ensemble de ceux qui vivent à une même époque et qui ont sensiblement le même âge » (CNRTL, 2019). Les membres d'une même génération « partagent généralement des pratiques communes et partagent des représentations, des attentes et des besoins à peu près identiques. » (Brillet *et al.*, 2012). On peut aussi définir une génération comme « la sédimentation d'une tranche d'âge autour d'événements jugés fondateurs et à la symbolique puissante (mai 68, écroulement du mur de Berlin en 1989, attentats du 11 septembre 2001, etc.) » (Pauget, 2012)

Plusieurs générations coexistent aujourd'hui sur le marché du travail. Certaines caractéristiques sont communément associées à chaque génération, notamment dans les secteurs des ressources humaines et du management.

La génération des baby-boomers, nés entre 1945 et 1966 après la 2^{de} guerre mondiale est décrite comme hédoniste. Découvrant la consommation de masse au cours des 30 glorieuses, c'est une génération grandissant dans un environnement privilégié. L'engagement dans le service public, le travail de bureau ont beaucoup de succès avec les baby-boomers, malgré un certain esprit de contestation, qui s'exprime notamment en Mai 1968.

La génération X, née entre 1967 et 1980, est une génération de transition. Ses membres ont connu la crise économique, sont en recherche de stabilité, et plus individualistes que la génération précédente. (Pauget, 2012)

Au travail, les génération baby-boomers et X sont généralement caractérisées par des valeurs comme la loyauté, le sens de l'autorité et de la hiérarchie, l'organisation, l'esprit de compétition. Ils recherchent avant tout la stabilité et la sécurité de l'emploi, même si leurs conditions de travail sont dégradées, et envisagent très peu la réorientation. Le travail reste une valeur phare de ce groupe social.

La génération Y, née entre 1981 et 1995/2000 est une génération connectée, qui a grandi avec la naissance et le développement du numérique. Cette génération évolue dans un monde vu comme instable, mais également très ouvert (grande mobilité des Y). L'individualisme prend de l'importance. Cette génération a plus tendance à interroger, et remettre en question l'ordre établi.

Les valeurs principales au travail attribuées à la génération Y ont été rassemblées sous forme d'une synthèse de plusieurs auteurs. (Tableau 1) (Brillet *et al.*, 2012)

Tableau 1 : Valeurs et caractéristiques attribuées communément à la génération Y (Brillet *et al.*, 2012)

Etudes	Éléments clés
<p>Recherche de sens au travail Hyatt, 2001; Eisner, 2005; Yeaton, 2008</p>	<p>La quête de sens est ressentie et exprimée. Le sens du travail est identifié comme une des caractéristiques clés de l'emploi pour les jeunes de la génération Y. Ils veulent travailler pour quelque chose de beau ou d'important; la recherche de sens serait en lien avec l'engagement organisationnel.</p>
<p>Besoin d'accomplissement Eisner, 2005; Laïze et Pougnet, 2007; Yeaton, 2008; Erickson <i>et al.</i>, 2009; Josiam <i>et al.</i>, 2009; APEC, 2009</p>	<p>Le travail est une valeur d'appui pour un épanouissement personnel. On parle dynamique d'accomplissement personnel que pourrait procurer le travail. Le travail pourrait être perçu comme <i>préparateur individuel</i> dans cette recherche d'accomplissement personnel.</p>
<p>Recherche de feed-back Eisner, 2005; Erickson <i>et al.</i>, 2009; Josiam <i>et al.</i>, 2009; Yeaton, 2008; KPMG, 2010; Bourhis et Chênevert, 2010</p>	<p>La qualité de la relation avec le supérieur hiérarchique est essentielle. Ils ont besoin d'un feedback constant sur leur travail. C'est dans une logique de don et contre don que ce besoin est exprimé. L'attachement qui se produit avec la hiérarchique et les liens qui s'établissent dépendent pour partie de la qualité et de la régularité de ces feed-back.</p>

Intégration vie privée/vie professionnelle

Eisner, 2005; Erickson, 2009; Josiam *et al.*, 2009; Laize et Pougnet, 2007; Yeaton, 2008

Si une priorité est donnée à la vie personnelle, elle n'empêche pas un investissement et une implication dans le travail. Les frontières entre vie privée et vie professionnelle sont plus perméables et moins bien identifiables (voir influence des technologies de l'information et de la communication).

Opportunisme

Erickson *et al.*, 2009; Josiam *et al.*, 2009; Laize et Pougnet, 2007; Yeaton, 2008

Cette génération privilégie l'opportunisme au radicalisme avec des conduites qui consistent à tirer le meilleur parti des circonstances vécues ou ressenties en entreprise au risque parfois de contourner certaines règles ou principes établis. On observera dans le travail des attitudes qui consistent à agir selon les circonstances du moment afin de les utiliser au mieux de ses intérêts et d'en tirer le meilleur parti.

Esprit de groupe

Tapscott, 1998; Zemke *et al.*, 2000; Paré, 2002; Simard, 2007; Laize et Pougnet, 2007; Sullivan et Heitmeyer, 2008; Yeaton, 2008; Josiam *et al.*, 2009

Les jeunes de la génération Y sont motivés par le travail en équipe afin de développer des relations sociales fortes. La recherche de lien social est importante. Le web 2.0 a entraîné de nouveaux modes de communication destinés à privilégier de nouveaux collectifs dans lesquels l'individu peut néanmoins s'exprimer et être reconnu en tant que tel. Paradoxalement, les individus de la génération Y ont des comportements individualistes, consommateurs et de zapping même si le groupe est important.

Faible loyalisme institutionnel

Laize et Pougnet, 2007; Yeaton, 2008; Saba, 2009

Le sentiment d'appartenance organisationnel est relativement faible à l'instar des générations (la X par exemple). Le devoir d'obéissance est négligé. Le loyalisme organisationnel est très peu exprimé.

Difficulté à se projeter dans le long terme

Pelton et True, 2004; Laize et Pougnet, 2007; Sullivan et Heitmeyer, 2008; Erickson, 2009

La question de la temporalité est marquée par un sentiment d'immédiateté ressenti par la génération Y. Le court et le moyen terme sont les horizons temporels privilégiés.

Technophilie

Eisner, 2005; Sullivan et Heitmeyer, 2008; Kimberly, 2009; APEC, 2009

Cette génération est née au contact des TIC, inscrivant l'individu dans des communautés virtuelles et privilégiant une idéologie communautariste et tribale. Toutefois, elles renforcent également l'individu, son mode d'expression court-circuitant parfois les systèmes traditionnels de légitimité. Internet n'est plus considéré comme un simple outil d'information mais essentiellement un moyen de communication et de rencontre destiné à créer du lien social.

La génération Z, née après 1995/2000, n'a pas encore fait son apparition dans le monde du travail vétérinaire. Il s'agit d'une génération n'ayant pas connu le monde sans le numérique.

b. Limites

Cependant, de nombreux auteurs considèrent cette notion de génération comme complexe et d'utilisation délicate.

En effet, il est premièrement difficile de limiter précisément ces générations dans le temps, les repères varient selon les publications. Ainsi, la génération Y peut concerner les individus nés entre 1979 et 1989 (Josiam *et al.*, 2009), ceux nés après 1980 (Eisner, 2005), ou bien ceux nés entre 1979 et 1994 (Yeaton, 2008).

De plus, la composante sociale est rarement prise en compte dans la description de la génération. Or, les caractéristiques d'une génération ne peuvent être définies que pour un groupe socialement homogène, et spatialement limité. (Pierru, 2015) (Mannheim, 1928)

Ainsi, Pierre Bourdieu, a dit à propos de la jeunesse : « Chaque champ [...] a ses lois spécifiques de vieillissement : pour savoir comment s'y découpent les générations, il faut connaître les lois spécifiques de fonctionnement du champ, les enjeux de lutte et les divisions que cette lutte opère [...] Il n'y a rien que de très banal, mais qui fait voir que l'âge est une donnée biologique socialement manipulée et manipulable ; et que le fait de parler des jeunes comme d'une unité sociale, d'un groupe constitué, doté d'intérêts communs, et de rapporter ces intérêts à un âge défini biologiquement constitue déjà une manipulation évidente » (Bourdieu, 1984)

Le concept de génération est un concept marketing « à la mode », très prisé au dans la littérature managériale. De nombreux biais et imprécisions sont identifiables dans les études réalisées pour caractériser les différentes générations présentes sur le marché du travail, conduisant à des interprétations contradictoires. Par exemple, selon Eisner et Yeaton, la génération Y accorde une importance supérieure à l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle. Pour d'autre auteurs, aucune différence significative n'est mise en évidence. (Pichault et Pleyers, 2012)

B. Transition du monde du travail vétérinaire

Si la notion de génération est à utiliser avec précaution et nuance, il est en revanche possible de parler de mutation ou transition des valeurs au travail, toutes générations confondues. Les jeunes générations sont néanmoins porteuses du mouvement, étant naturellement attirées par les secteurs les plus dynamiques, et étant plus en phase avec les problématiques de leur époque.

a. Evolution des attentes de la clientèle

Le secteur des animaux de compagnie est en développement. Depuis 1980, le nombre d'animaux de compagnie a doublé en France. En 2016, un foyer sur deux possède un animal de compagnie. Bien que la moitié d'entre eux soient des poissons, on compte au total 13,5 millions de chats, avec une hausse de 3,5 millions en 10 ans et 7,3 millions de chiens (9 millions il y a 5 ans). La part de NAC reste stable depuis 10 ans, avec 3,4 millions de petits mammifères et 5,8 millions d'oiseaux. (Vetfuturs France, 2018)

La place de l'animal de compagnie au sein du foyer est de plus en plus importante. Selon une enquête réalisée par OpinionWay en 2016, 97 % des propriétaires d'un animal de compagnie considèrent celui-ci comme un confident. De plus, le budget alloué à la médicalisation des animaux de compagnie a augmenté de 19 % en 10 ans. (Vetfuturs France, 2018)

Il en découle une augmentation de l'exigence des clients en termes de prise en charge médicale. Une haute qualité de soins, ainsi qu'une disponibilité 24h/24h et 7 jours sur 7 est attendue. Ainsi, 71 % des propriétaires de chats et chiens sont demandeurs d'une clinique ouverte 24h/24. (Vetfuturs France, 2018). Une part croissante de la population utilise internet pour s'informer sur la santé de son animal, sur les soins effectués et le traitement prescrit par le vétérinaire. Les propriétaires partagent et consultent les avis laissés en ligne sur leur vétérinaire, et n'hésitent pas à changer de praticien s'ils ne sont pas satisfaits. Par ailleurs des services variés autour du marché des animaux de compagnie se développent, tels que les médecines alternatives.

Le secteur des animaux de rente est en perte de vitesse. (Surdez, 2010) Depuis 10 ans, le nombre de bovins a diminué de 16%. En 40 ans, 80 % des exploitations de bovins ont disparu. Le nombre d'ovins et de chevaux diminue aussi régulièrement depuis une trentaine d'années, alors que le nombre de porcs et de volailles est plutôt stable. Le nombre des exploitations de bovins laitiers ont diminué de 19 % en 10 ans, mais leur taille a augmenté de 38 %. De plus, le niveau de qualification des éleveurs a sensiblement augmenté au cours du temps, les équipements technologiques des élevages ont progressé.

Ceci, renforcé par la désertification de certaines zones rurales peu dynamiques accentue la difficulté à maintenir un maillage vétérinaire suffisant dans certaines régions.

b. Evolution des aspirations et valeurs au travail

L'enquête réalisée par le groupe Vetfuturs en 2018 a mis en évidence plusieurs valeurs émergentes au sein de la profession vétérinaire. Le savoir-faire, représenté par l'expertise, la technicité et la spécialisation constitue la première de ces valeurs. Cette valeur est la première citée par les professionnels ayant plus de 10 ans d'ancienneté. La 2^e valeur la plus citée par les participants à l'enquête est l'équilibre vie privée et professionnelle. Elle est la première citée par les professionnels ayant entre 5 et 10 ans d'exercice. La 3^e valeur est le respect de l'animal, majoritaire parmi les vétérinaires de moins de 5 ans d'ancienneté. Elle englobe la passion pour les animaux, la volonté d'une meilleure gestion de la douleur.

D'autres valeurs sont de moins en moins présentes selon les praticiens ayant participé à l'enquête. La valeur du travail et de l'engagement sans compter, du concept de disponibilité 24h sur 24, est en baisse, ce qui fait écho à la valeur montante de l'équilibre vie privée et professionnelle. Il en est de même de la confraternité, ainsi que du respect, sous toutes ses formes. De nombreux praticiens rapportent une pression ressentie de la part de la clientèle, qui devient plus procédurière et remet en cause les avis scientifiques.

La question de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle est présente au sein d'autres professions libérales, et constitue une tendance sociétale lourde. Une étude a ainsi mis en évidence que les jeunes générations de médecins généralistes, hommes comme femmes, ont plus tendance à compter leurs heures, et à maîtriser leur disponibilité que leurs aînés. La valeur du travail se mesure de moins en moins au présentiel. (Lapeyre et Robelet, 2007)

Ce changement de l'éthos de la profession est souvent mis en lien avec l'accès des femmes aux emplois mais correspond au changement de génération. En effet, avant la féminisation de la profession médicale, le modèle d'exercice majoritaire impliquait un homme médecin, en couple avec une femme au foyer. Celui-ci pouvait donc se reposer sur sa femme pour s'occuper de toutes les tâches du foyer, et ainsi maintenir une disponibilité très importante pour son métier. Or, l'augmentation du taux d'emploi des mères de familles au cours des 30 dernières années, nécessitant une implication plus importante des hommes dans les tâches domestiques a remis en question ce modèle. (Lapeyre et Feuvre, 2005).

L'exemple des médecins généralistes se rapproche de celui des vétérinaires. Il s'agit dans les deux cas de professions médicales, libérales, avec un taux de féminisation important qu'une importante transition générationnelle remettant en cause certains principes établis. (Lapeyre et Robelet, 2007). De la même façon, la profession vétérinaire, bien que toujours un métier de vocation, est de moins en moins un sacerdoce. La place de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle est croissante, avec une redéfinition des limites du temps de travail.

A cela s'ajoute l'émergence de nouvelles valeurs de travail, communes à de nombreux secteurs d'activité, telles que la liberté et le sens au travail chez les jeunes vétérinaires. Il en est de même pour la recherche d'un environnement de travail bienveillant, ainsi que le besoin d'une reconnaissance professionnelle. Le travail devient une source d'accomplissement personnel. (Vetfuturs France, 2018)

c. Evolution des modes d'exercice

L'apparition de ces nouvelles valeurs directrices ainsi que les changements des besoins de la clientèle décrits ci-dessus induit avec elle une évolution des modes d'exercice des vétérinaires praticiens.

Le développement de structures de taille importantes, avec une concentration de spécialistes est à prévoir pour les années à venir. Le modèle libéral individuel est en perte de vitesse, alors que l'association et le salariat sont en progression : en 2018, 60 % des structures vétérinaires fonctionnent sur un mode associatif, et le nombre de salariés dans l'ensemble de la branche a augmenté de 27,5 % entre 2008 et 2014. (OMPL, 2019a) De plus, l'association est l'objectif à moyen terme de la majorité des jeunes vétérinaires praticiens. (OMPL, 2019b) L'apparition de structures de taille importante implique le développement des spécialisations, ainsi que l'acquisition de compétences managériales et de gestion des ressources humaines. (OMPL, 2019c)

Cette évolution est là encore comparable à celle des médecins généralistes. Les jeunes générations ont tendance à se regrouper en centres de soins, accompagnés par d'autres professions médicales et paramédicales, ce qui permet d'optimiser le temps consacré à la pratique, en mutualisant les tâches administratives. Le modèle libéral individuel est de moins en moins prisé. (Pierru, 2015)

Il est aussi attendu que les carrières soient de moins en moins linéaires, avec des reconversions de plus en plus fréquentes. (Vetfuturs France, 2018). Ainsi, près de la moitié des vétérinaires praticiens interrogés lors d'une enquête à propos du stress n'envisagent pas d'exercer ce métier jusqu'à 60 ans, pour diverses raisons telles que le rythme et les conditions de travail, les gardes, et pour mieux profiter de leur vie personnelle. (Bertrand, 2014)

De plus, les nouvelles générations de vétérinaires semblent plus mobiles que leurs aînés. Il est donc plus difficile pour les employeurs de fidéliser leurs salariés. Le nombre de départs de l'Ordre est en augmentation : 1,5 % des effectifs en 2010, 4 % en 2016. (OMPL, 2019a)

3. Importance de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

A. Définition

a. Le conflit travail famille et l'enrichissement

Les premières études concernant la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle avaient pour sujet le conflit travail-famille, défini comme « *une forme de conflit inter-rôles dans lequel les pressions des rôles associés aux domaines du travail et de la famille sont à certains égards mutuellement incompatibles* ». (Greenhaus et Beutell, 1985)

Différents facteurs peuvent influencer négativement l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle. Ce concept est basé sur la théorie des rôles, selon laquelle un individu endosse des rôles différents selon qu'il soit dans son environnement familial ou professionnel. Ces rôles peuvent entrer en opposition lorsque les exigences d'un rôle deviennent si importantes que l'individu rencontre des difficultés à s'impliquer suffisamment dans l'autre rôle. C'est le modèle de la rareté des ressources, qui suppose que « *le cumul des différents rôles de l'individu ainsi que des obligations afférentes à chaque rôle réduisent les ressources affectées par l'individu à un rôle, ce qui rend les rôles incompatibles et est source de conflit* » (Kilic, 2014). Les conflits de rôles sont identifiés dans les deux sens : le type professionnel-personnel, où le travail (heures, voyages, demandes professionnelles, etc.) interfère avec des éléments de la vie privée, et le type personnel-professionnel, où les activités personnelles interfèrent avec le métier. (Dème *et al.*, 2018). Le temps alloué à chacune des sphères peut résulter en un conflit si les contraintes temporelles associées à la sphère privée ou professionnelle rendent physiquement impossible de se conformer aux attentes de l'autre sphère. Si une pression importante provient du domaine privé ou du domaine professionnel, même si l'individu est physiquement présent pour son second rôle, il lui sera plus difficile de remplir les exigences de celui, étant préoccupé par son premier rôle. (Greenhaus et Beutell, 1985)

Une association significative existe entre le conflit travail-famille et le nombre d'heures travaillées par jour, ainsi qu'avec la quantité et la fréquence d'heures supplémentaires, et le travail posté. (Pleck *et al.*, 1980). Les situations familiales les plus chronophages telles qu'une famille avec enfants en bas âge sont plus susceptibles d'entraîner un conflit travail-famille qu'une famille avec des enfants plus âgés. (Greenhaus et Beutell, 1985). Il en est de même pour les individus devant prendre soin de leurs ascendants devenus âgés et dépendants. Des conflits travail-famille peuvent aussi naître à la suite de tensions ressenties au travail ou au sein de la vie personnelle. Dans ce cas, le mal-être ressenti dans la sphère privée peut se répercuter sur l'environnement de travail, ou inversement. Ainsi, certains facteurs de stress au travail tels que des changements d'environnement de travail, la participation à des projets de

grande envergure, les difficultés de communication, ou certains métiers nécessitant une concentration accrue sont significativement associés (Burke *et al.*, 1980). L'absence de soutien et les tensions du cercle familial sont aussi source de difficulté pour la conciliation vie professionnelle et vie personnelle. (Greenhaus et Beutell, 1985)

Une autre approche de l'interaction entre travail et vie personnelle est l'enrichissement. L'implication dans un rôle est alors bénéfique à l'autre sphère, et l'interaction entre les différents rôles n'aboutit plus nécessairement à un conflit, mais plutôt à un enrichissement. Kirchmeyer démontre que l'investissement dans les activités hors travail ne réduit pas les niveaux d'engagement ou de satisfaction au travail, et peut permettre le développement des compétences utiles dans le domaine du travail. (Kirchmeyer, 1992). Le concept de l'enrichissement s'appuie sur le modèle de l'accroissement des ressources, « *selon lequel les ressources de l'individu peuvent s'étendre au point où ses expériences dans des activités hors-travail peuvent l'aider à réaliser des performances dans le travail.* » (Kilic, 2014). Ce concept de l'enrichissement a permis une avancée majeure par la prise en compte des éléments facilitant les interactions entre vie privée et professionnelle.

b. La conciliation vie professionnelle-vie personnelle

Bien que le concept d'enrichissement soit souvent associé à celui de conciliation, certains auteurs leur attribuent une signification différente. Plusieurs définitions ont été répertoriées par Kilic (Kilic, 2014). Pour certains, la conciliation a lieu lorsqu'un fort degré d'enrichissement est associé à un faible degré de conflit. (Frone, 2003).

Pour d'autres, la conciliation représente l'engagement et la satisfaction de l'individu dans les rôles privés et professionnels. (Greenhaus et Allen, 2011). Cependant, réduire la conciliation vie professionnelle-vie personnelle à la notion de satisfaction individuelle isole les individus de leur environnement social. Celle-ci peut alors être définie par l'accomplissement des individus à la fois dans le domaine personnel et le domaine professionnel, en accord avec les différents individus partenaires de ces deux domaines. (Grzywacz et Carlson, 2007)

D'autre part, le terme de conciliation revêt une connotation positive, ce qui est reproché par certains auteurs, qui lui préfèrent des termes plus neutres tels qu'« articulation » ou « interaction ». En effet, le terme de conciliation masquerait les difficultés et le compromis inhérents à la gestion de la vie privée et professionnelle. (Kilic, 2014). De nombreuses autres définitions de la conciliation peuvent être répertoriées, il n'existe pas de consensus entre les auteurs à ce sujet.

B. Enjeux de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle

a. Une préoccupation grandissant à l'échelle collective et une notion genrée

La question de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle s'est démocratisé au point de devenir une question politique, dans de nombreux pays de l'Union Européenne, dont la France, depuis le début des années 1990. (Le Bihan et Martin, 2008) Le problème posé est celui de l'incompatibilité, du déséquilibre, des tensions et des cassures entre les temps sociaux : temps personnel, de la vie familiale, de loisir, de travail pour les individus en activité et en recherche d'emploi.

Dans les faits, ces politiques sont restreintes aux mères de jeunes enfants, qui assurent encore en grande partie les tâches familiales au sein du foyer. Toutefois, les pays scandinaves prennent significativement en compte le cas des personnes s'occupant de leurs ascendants devenus âgés et dépendants, ce qui n'est pas le cas en France. A l'échelle de l'Union Européenne, une recommandation concernant la garde d'enfant est adoptée en 1992, une directive sur le congé parental en 1996. Une directive sur le temps partiel en 1997 mentionne un objectif de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. (Perrier, 2018) Ces mesures visent autant à lutter contre la diminution du taux de fécondité et le vieillissement qu'à promouvoir le plein emploi, vecteur de croissance économique. (Le Bihan et Martin, 2008). La conciliation vie professionnelle-vie personnelle s'inscrit dans la stratégie européenne pour l'emploi visant à augmenter les taux d'emploi de la population en général et des femmes en particulier. En effet, les femmes sont considérées comme un groupe sous-exploité en raison des difficultés de conciliation de leur vie professionnelle et familiale. Ces mesures, allant au-delà du domaine du travail et s'inscrivent dans la sphère privée, marquent la reconnaissance des interactions et des liens entre ces deux espaces. Depuis, les stratégies mises en œuvre par l'Union Européenne sont en faveur de cette conciliation vie professionnelle-vie personnelle, et soulignent l'importance d'une répartition égalitaire des rôles professionnel et familial entre les hommes et les femmes. Ainsi, le rapport de la commission sur l'égalité entre les femmes et les hommes réaffirme les objectifs « *d'élimination des écarts entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi et de favorisation d'un meilleur équilibre du partage des responsabilités privées et familiales entre femmes et hommes.* »(Commission européenne, 2007)

Au sein de la population, la valeur de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle prend une importance croissante. En 2018, 92 % des salariés trouvent « important » le sujet de l'équilibre des temps de vie, et 72 % d'entre eux disent manquer de temps au quotidien. Ils sont en faveur d'une gestion plus autonome du temps de travail, avec possibilité d'aménager ponctuellement les horaires de travail, plus de souplesse dans les modalités et horaires de travail, des horaires et une charge de travail raisonnable. (Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise, 2018).

b. Un enjeu de santé et de bien-être à l'échelle individuelle

Le stress chronique au travail, les horaires de travail trop lourds, et la répétition d'évènements négatifs quotidiens, même mineurs, peuvent affecter la santé mentale, et conduire au développement de troubles anxieux, de troubles du sommeil, de la concentration, ou d'états dépressifs. (Shirangi *et al.*, 2013) Ceci peut pousser à la consommation de calmants ou excitants tels que café, alcool, tabac, anxiolytiques et somnifères. Dans certains cas, la situation peut aboutir à un « burn-out », ou syndrome d'épuisement professionnel.

Il existe aussi des répercussions du stress quotidien et de l'anxiété sur la fertilité, les accouchements prématurés et les avortements. Le stress chronique est aussi un facteur de risque majeur de maladies cardiovasculaires, et peut engendrer certaines pathologies telles que des ulcères gastriques, une immunodépression, des troubles hormonaux. (Chouaniere, 2006)

C. Facteurs de stress associés à la profession vétérinaire

a. Surcharge de travail et pénibilité des horaires

Le facteur de stress le plus fréquemment rapporté par les vétérinaires praticiens est la surcharge de travail, associée à la pénibilité des horaires. (Malvaso, 2015)

Les contraintes apportées par les gardes et les astreintes, ainsi que par le travail administratif sont souvent pointées du doigt. De nombreux praticiens dénoncent la disponibilité permanente dont ils doivent faire preuve au quotidien, et qui empiète sur leur vie personnelle. Certains témoignent de l'incapacité à profiter régulièrement d'une activité de loisirs, ou de moments en famille, à cause des systèmes de garde. Celles-ci apportent une charge de travail à la fois importante et désordonnée. (Bertrand, 2014)

La gestion du planning au quotidien peut s'avérer difficile, en raison de la forte charge de travail quotidienne. Ceci peut donner aux praticiens le sentiment de ne pouvoir effectuer leur travail aussi bien qu'ils le souhaiteraient par manque de temps. La gestion des urgences au quotidien, réelles ou plutôt d'ordre psychologiques (propriétaires parfois paniqués) perturbent également la planification des tâches de la journée et peuvent conduire à des retards, et des horaires de fermeture plus tardifs, ou l'obligation d'effectuer certaines tâches, notamment administratives, à leur domicile le soir ou le week-end. (Bertrand, 2014)

Tout ceci conduit à une perturbation de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, et peut conduire à des états dépressifs, burn-out ou même suicide au sein de la profession. (Mastenbroek *et al.*, 2014)

b. Relation client

La relation au client constitue la deuxième source majoritaire de stress pour les praticiens vétérinaires. Certains clients présentent des exigences élevées, sont souvent insatisfaits et font part de reproches à leur vétérinaire, qui peut être atteint émotionnellement. D'autres contestent systématiquement les tarifs et la prise en charge de leur animal, font preuve de méfiance à l'égard de leur vétérinaire et compromettent ainsi une prise en charge optimale de leur animal. Les clients arrivant en retard à leur rendez-vous, ou arrivant en fin de journée constituent également une source de stress pour les praticiens. Les vétérinaires rapportent aussi des cas de clients impolis ou manquant de respect, ce qui peut conduire à des incivilités ou des agressions verbales ou physiques dans les cas les plus extrêmes. (Bertrand, 2014)

Par ailleurs, certains praticiens souffrent d'une image dégradée associée à leur profession. Les vétérinaires sont parfois décrits comme « nantis » et préoccupés majoritairement par l'aspect pécunier de leur métier. (Hansez *et al.*, 2008)

c. Relations professionnelles et isolement professionnel

Les relations professionnelles peuvent constituer un facteur de stress important, en raison de la concurrence avec les autres cliniques qui peut être angoissante pour les praticiens libéraux, et des rapports conflictuels, du manque de soutien et de reconnaissance professionnelle de la part des collègues et employeurs au sein d'une même équipe. L'absence de communication au sein de l'équipe peut aboutir en un isolement professionnel. De plus, les longs horaires peuvent résulter en une détérioration de la vie personnelle et accentuer ce sentiment d'isolement. (Malvaso, 2015) Pour les employeurs, il peut être difficile de gérer une équipe (vétérinaires et ASV) et de désamorcer les conflits

Le passage de la vie étudiante à la vie professionnelle peut s'avérer difficile pour les jeunes diplômés s'ils ne disposent pas d'un accompagnement de la part de leurs collègues. De plus, il peut s'avérer difficile de devoir appliquer des méthodes et protocoles imposés l'employeur, parfois très différentes ou en contradiction avec celles habituellement appliquées ou apprises par le salarié. (Bertrand, 2014)

d. Impact de l'euthanasie et considérations éthiques

L'acte d'euthanasie a été identifié comme facteur de stress pour les vétérinaires. Sa répétition peut conduire à un stress moral important, en particulier dans le cas d'individus choisissant le métier de vétérinaire par empathie et désir de soigner les animaux. Ceci peut résulter en une détresse à la fois d'ordre psychologique et physique, dont les manifestations peuvent être le développement d'asthme, d'un syndrome du côlon irritable, le recours à des

substances psychotropes, un repliement sur soi et une mise à distance des proches, ainsi qu'une insatisfaction au travail. (Rollin, 2009).

L'euthanasie est par ailleurs une procédure stressante du point de vue technique, notamment lorsqu'elle est réalisée en situation d'urgence, ou lorsque l'état de l'animal complique la pose d'une voie veineuse. La prise en charge du propriétaire peut également constituer une source de stress émotionnel importante.

Par ailleurs, la répétition de l'acte d'euthanasie peut conduire à une banalisation et une désensibilisation à la mort pour le praticien. La question des euthanasies de convenance constitue un dilemme moral qui peut engendrer un stress important chez les praticiens. (Bertrand, 2014) Par ailleurs, l'accès et la connaissance des molécules létales comme les barbituriques peut faciliter le passage à l'acte en cas de pulsions suicidaires.

La question des tarifs et des moyens du client constitue un autre facteur de stress pour le praticien. Parfois, les propriétaires ne peuvent avancer les moyens nécessaires aux soins de leur animal, ce qui provoque pour le praticien un dilemme éthique anxiogène. La confrontation et la prise en compte de la souffrance animale est un autre facteur de stress pour la profession.

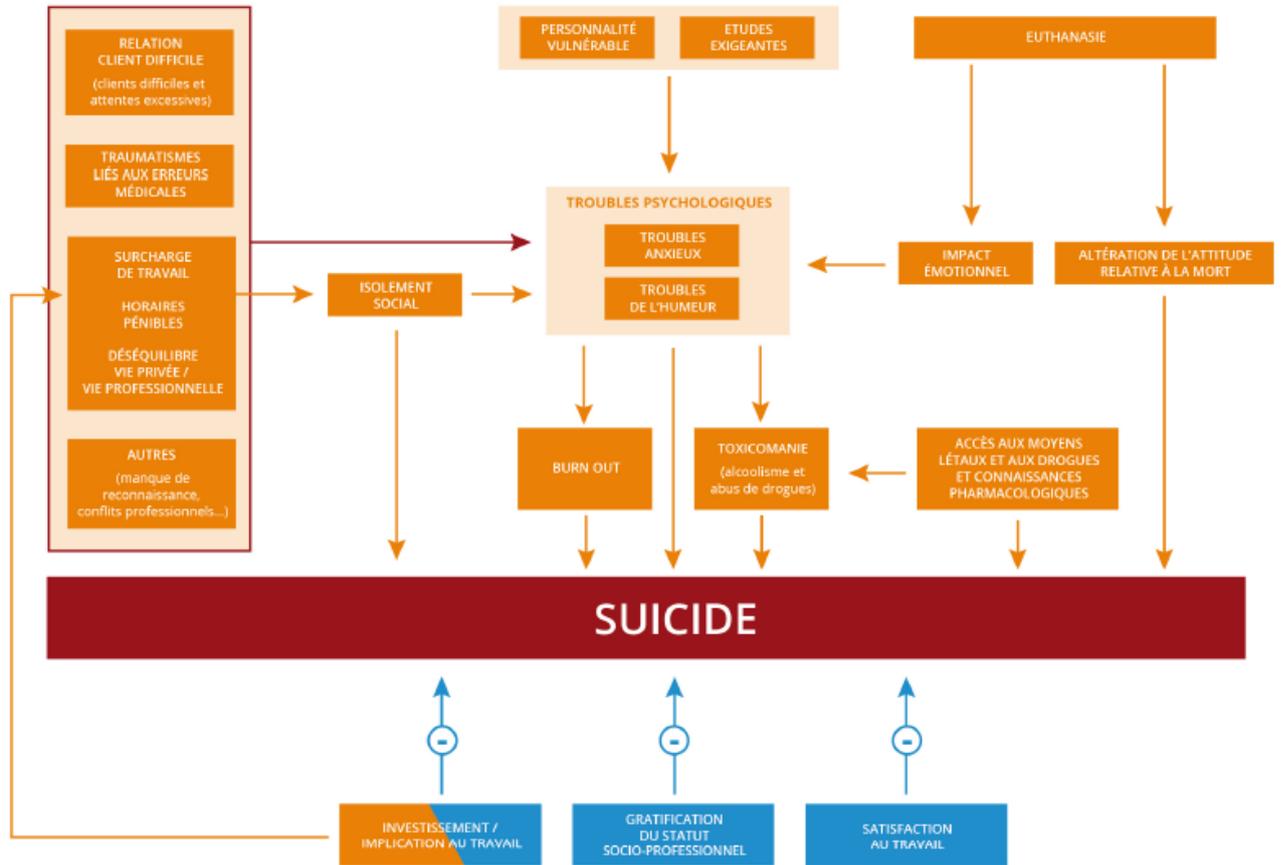
e. Insécurité socio-économique

Les revenus peuvent constituer une source importante de stress pour les praticiens libéraux. La rémunération, si elle est considérée comme insuffisante peut constituer un motif d'insatisfaction au travail majeur. (Bertrand, 2014)

f. Importance d'un bon équilibre vie personnelle-vie professionnelle pour les vétérinaires

De nombreux facteurs de stress sont donc identifiés au sujet de la profession vétérinaires. Ceux-ci, s'ils s'accumulent, peuvent conduire à des situations de détresse psychologique, de dépression ou burn-out, voire de suicide. (Figure 5) L'équilibre vie personnelle-vie professionnelle constitue un paramètre important à la fois dans le déclenchement et la prévention de ces troubles.

Figure 5 : Interactions entre les différents facteurs de risque de suicide dans la profession vétérinaire (Malvaso, 2015)



Deuxième partie : étude expérimentale : enquête auprès de vétérinaires et d'étudiantes vétérinaires

1. Matériel et méthode

A. Introduction

La conciliation vie professionnelle vie personnelle chez les femmes vétérinaires constitue un enjeu de taille, dans un contexte de féminisation toujours croissante de la profession. En effet, de nombreux préjugés sont toujours attachés à la féminisation, le concept de division sexuée du travail étant commun dans l'opinion public. Par ailleurs, cette notion de conciliation reste genrée, les inégalités de répartition des tâches restant présentes entre les hommes et les femmes.

Les facteurs de stress inhérents à la profession, tels que les horaires importants, le système de gardes, les relations parfois conflictuelles avec les clients et les collègues peuvent contribuer à un isolement professionnel et personnel et une rupture de cet équilibre. Ces facteurs sont aujourd'hui majorés par des mutations de la société, avec un accroissement de l'exigence de la clientèle, ainsi qu'une désertification de certaines zones rurales rendant l'exercice plus difficile. La valeur de conciliation est en augmentation au sein de la profession vétérinaire. Celle-ci est aujourd'hui moins perçue comme un sacerdoce, on assiste à un changement de l'éthos de la profession.

Cette étude a pour objectif de déterminer dans quelle mesure les femmes vétérinaires rencontrent aujourd'hui des difficultés à équilibrer les aspects personnels et professionnels de leur vie, la nature de ces difficultés, quelles sont les parades qu'elles mettent en place pour pallier à ce déséquilibre si besoin ou les solutions proposées. La comparaison sera effectuée avec les aspirations, projections et craintes des étudiantes vétérinaires au même sujet, ceci afin d'étudier la dimension générationnelle.

B. Matériel et méthodes

a. Principe de l'enquête

Deux questionnaires ont été rédigés et adressés respectivement aux 2 populations de l'étude : les femmes vétérinaires en exercice (tout domaine confondu), et les étudiantes vétérinaires de 3e, 4e et 5e année. Les questions sont globalement similaires pour les deux études. Les mêmes axes d'étude sont abordés afin de comparer les réponses apportées.

Le questionnaire « étudiantes », a été adressé uniquement aux étudiantes de 3e, 4e et 5e année des écoles vétérinaires françaises. On a en effet considéré que les étudiantes des années précédentes, étant plus jeunes et ayant une connaissance moindre du métier (peu de stages, rotations cliniques non encore réalisées) auraient plus de difficultés à se projeter dans leur vie professionnelle et personnelle future.

b. Mode de diffusion du questionnaire

Les questionnaires ont été conçus sur GoogleForm®, interface permettant la création de questionnaires en ligne puis leur diffusion via un lien. GoogleForm® a été choisi préférentiellement à une autre plateforme pour la gratuité, la praticité et la facilité d'utilisation. De nombreuses fonctionnalités sont disponibles, permettant de s'adapter facilement à différents types de questions. Conformément à la loi RGPD du 20 juin 2018, aucune donnée personnelle, c'est-à-dire permettant directement ou indirectement d'identifier un citoyen européen n'a été collectée au cours de cette étude.

Le questionnaire « étudiantes » a été diffusé par mail sur les forums étudiants des écoles vétérinaires françaises et sur le réseau social Facebook® pour une meilleure visibilité, afin d'optimiser la rapidité de réponse. La diffusion par Internet permet d'éviter des coûts supplémentaires, contrairement à l'envoi postal. Ce mode de diffusion est peu chronophage et donne lieu à un taux de réponse correct.

Grâce à la collaboration bienveillante de Marc Veilly, Dr Vétérinaire membre du Conseil Supérieur de l'Ordre des vétérinaires, le questionnaire « vétérinaires » a été diffusé par email via la newsletter du Conseil national de l'Ordre. Seuls les vétérinaires inscrits à l'Ordre y ont initialement accédé. Certains membres de la profession, à la réception du questionnaire ont pris l'initiative de partager celui-ci sur Facebook®, augmentant sa visibilité.

Les réponses aux formulaires en ligne ont été recueillies sous forme d'un tableur Excel® afin de réaliser leur analyse.

c. Elaboration du questionnaire

c.1 Principes généraux

La conciliation vie professionnelle vie personnelle consiste en un ensemble de multiples paramètres, d'importance variable d'un individu à l'autre. Les priorités de vie diffèrent selon les personnes et le degré de satisfaction ne dépend pas des mêmes conditions.

C'est pourquoi ces questionnaires ont été construits de manière à prendre en compte le maximum de variables pouvant influencer sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, ainsi que et de témoins de la qualité de vie des répondantes. De nombreuses questions sont ouvertes et traitent d'appréciation subjectives, de manière à respecter l'individualité des répondantes.

Les principaux axes d'études des deux questionnaires sont similaires, mais certains sont abordés selon des angles différents. Certaines étapes de la vie telles que la grossesse, les enfants peuvent être compliquées ou ne pas concerner les étudiantes, selon leur parcours personnel. L'enquête « étudiantes » est conçue pour interroger les participantes sur leurs souhaits et leurs besoins par rapport à leur emploi et leur vie personnelle. L'enquête « vétérinaires en exercice » interroge majoritairement sur la situation présente des répondantes, ainsi que leur parcours depuis la sortie de l'école, tout en laissant une place aux projets futurs et aspirations. Ceci permet de comparer la vision qu'ont les étudiantes de la profession et leurs aspirations par rapport à ce que vivent les femmes vétérinaires au quotidien.

c.2 Structure des questionnaires

Les questionnaires « étudiantes » et « vétérinaires en exercice » ont respectivement été structurés en 9 et 12 sections rassemblant 33 et 52 questions. (Annexe 1 et 2)

Toutes les sections du questionnaires « étudiantes » sont également présentes dans le questionnaire « vétérinaires en exercice ». Trois sections concernant l'historique de carrière, les perspectives d'évolution et la gestion des tâches quotidiennes sont propres au questionnaire « vétérinaires en exercice ». Par souci de simplification, les sections représentées dans les deux questionnaires sont présentées ci-dessous de manière concomitante.

Les outils utilisés sont les questions à choix multiples (QCM) ou oui/non (O/N) majoritairement (avec une ou plusieurs réponses possibles) pour la praticité et la rapidité de réponse, les échelles analogiques (EA) pour permettre de nuancer les réponses, les questions à réponse courte, (QRC) ou longue (QRL) pour permettre aux sondées de s'exprimer librement, et conserver un degré de liberté pour obtenir des réponses en dehors de ce qui est présumé. La légende de la figure correspondant à chaque question comprendra l'acronyme QCM, O/NEA, QRC ou QRL rappelant le type de question employé.

Par souci de lisibilité pour le lecteur et au vu du nombre de réponses collectées, une sélection importante des réponses aux questions ouverte a été effectuée. Le choix a été fait de garder entre 3 et 10 témoignages par item. Ceux-ci sont indiqués en italiques dans le texte, alors que les points d'analyse importants sont en gras.

□ Section 1 : Informations générales

Cette première section permet de collecter des informations d'ordre général sur la population des répondantes, tout en conservant leur anonymat.

Pour le groupe des vétérinaires diplômées, ces informations sont la date du diplôme (par tranche d'âge), la situation familiale : en couple ou célibataire, la présence d'enfants ainsi que leur nombre et leur âge, et le désir ou non d'avoir d'autres enfants. Ces informations permettent de préciser le degré d'expérience des répondantes, ainsi que des éléments majeurs de leur vie personnelle.

Pour le groupe des étudiantes, ces informations sont la promotion et l'école, la situation familiale, et le positionnement par rapport à l'envie d'avoir des enfants.

□ Section 2 : Orientations professionnelles et motivations/domaine d'activité professionnelle

Pour les étudiantes, cette section permet de déterminer quelles sont les orientations professionnelles privilégiées au sein de l'échantillon, ainsi que les raisons de ces choix d'orientation. Une question concerne les valeurs recherchées par les étudiantes pour leur premier emploi, ce qui permet d'avoir un aperçu générationnel, et de déterminer quelle place occupe la conciliation vie personnelle/professionnelle pour les étudiantes. Les étudiantes sont également interrogées sur leur sentiment vis à vis des sacrifices vie professionnelle/personnelle qu'elles pensent devoir ou non effectuer, ce qui donne un premier aperçu de leur vision de l'avenir et de leurs priorités de vie.

Pour les vétérinaires diplômées, cette section ne comporte qu'une question déterminant le domaine d'activité des répondantes, leur parcours professionnel étant détaillé dans la section suivante.

□ Section 2bis : Historique de carrière

Cette section concerne uniquement le questionnaire des vétérinaires en exercice. Elle permet aux répondantes de détailler leur parcours professionnel grâce à une question ouverte. Les répondantes sont interrogées sur les potentiels sacrifices réalisés sur le plan personnel ou professionnel au cours de leur carrière. D'autres questions abordent le sujet de la reconversion : quel domaine elles ont quitté, et pour quelles raisons. Des précisions peuvent être apportées à nouveau grâce à une question ouverte. Les périodes d'inactivité professionnelle sont aussi abordées dans cette section. Trois questions permettent de déterminer si la répondante a rencontré des périodes d'inactivités au cours de sa carrière, la durée cumulée de ces périodes, ainsi que les motifs de celles-ci. La question des motifs est restreinte aux périodes d'inactivité supérieures à 3 mois, en considérant qu'une durée inférieure n'a pas de réelle conséquence sur la vie professionnelle et personnelle des répondantes.

Cette section permet d'étudier la place de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle dans des choix de carrières telles que la reconversion, les arrêts de travail ou la cessation d'activité.

□ Section 3 : Choix du statut

Pour la version étudiantes, cette troisième rubrique comporte deux questions. La première concerne le statut désiré par l'étudiante à la sortie de l'école, et la deuxième les raisons de ce choix.

Les vétérinaires diplômées sont interrogées sur leur statut actuel et les raisons de leur choix. Il leur est demandé de décrire les avantages et les inconvénients de leur statut. Le degré de satisfaction des répondantes au sujet de leurs revenus est étudié dans cette section.

Cette rubrique permet d'identifier les déterminants du choix du statut des praticiennes, et leur degré de satisfaction. Ainsi il est possible d'étudier à quel point le désir de conciliation vie professionnelle-vie personnelle impacte le choix du statut des vétérinaires actuelles ou futures, et quels sont les autres facteurs majoritaires entrant en compte.

□ Section 4 : Loisirs et vie sociale

Cette section a pour but d'explorer un premier axe de la vie personnel, les loisirs et la vie sociale.

La première partie de cette section traite des loisirs.

Pour les étudiantes, deux premières questions permettent de déterminer le temps accordé à ces activités en moyenne au cours de la vie étudiante. Les deux questions suivantes interrogent les participantes sur le temps qu'elles estimeront pouvoir accorder à ces activités au début de leur vie professionnelle, et les raisons de leur réponse, en fonction des contraintes ou au contraire des avantages qu'elles pensent avoir dans leurs futurs emplois. La dernière question permet d'avoir un aperçu des priorités de vie des étudiantes, en interrogeant sur la motivation ou non à restreindre le temps de loisirs personnels au profit de l'expérience professionnelle, à plus ou moins long terme.

Cette section compte une unique question pour les vétérinaires en exercice, permettant d'estimer si les répondantes disposent ou non d'une plage horaire suffisante pour pratiquer des activités de loisir.

La deuxième partie de cette section aborde le sujet de la vie sociale.

Elle est composée de deux questions pour les étudiantes. Premièrement, on demande si selon les répondantes, leur vie professionnelle pourrait affecter leur vie sociale, positivement ou négativement. La deuxième question porte sur la problématique de l'aménagement du temps de travail pour la gestion de la vie sociale. Ainsi on pourra déterminer de quelle manière les étudiantes priorisent la vie personnelle/professionnelle, et l'importance qu'elles accordent aux loisirs et à la vie sociale.

Pour les vétérinaires diplômées, cette section est plus diversifiée. Une première question permet d'estimer la satisfaction des répondantes vis-à-vis du temps qu'elles peuvent accorder à leur conjoint, leurs enfants et leur famille. Une deuxième question, similaire à celle du questionnaire « étudiantes », permet de déterminer si les répondantes ont effectué des aménagements des horaires de travail pour davantage profiter de leur vie personnelle, et si oui, quels types d'aménagements elles ont pu mettre en place. Plusieurs questions abordent la problématique de la grossesse et de la gestion des enfants. Les répondantes sont interrogées sur les difficultés rencontrées pour faire garder les enfants ou gérer les horaires de l'école. Un ensemble de propositions évoque les difficultés potentielles à concilier une grossesse et l'exercice des fonctions de vétérinaire. Les répondantes sont interrogées sur les difficultés rencontrées ou appréhendées au cours de la grossesse, ainsi que sur les conséquences de ces difficultés : modification ou non du rythme de travail, écourtement du congé maternité...

□ Section 5 : Horaires de travail

Dans cette section, les étudiantes sont interrogées sur leur temps de travail idéal par semaine, sous forme d'une réponse libre. Puis il leur est demandé combien d'heures par semaine pensent-elles travailler dans les faits, en début de carrière et par la suite. Cela permettra de comparer les attentes et les besoins des étudiantes à l'idée qu'elles se font du monde du travail. Le positionnement et la motivation des répondantes au sujet des gardes de nuit et de week-end est précisé. Une dernière question concerne l'importance de la flexibilité des horaires de travail.

La rubrique équivalente pour les vétérinaires en exercice permet de déterminer si les répondantes travaillent à temps plein ou à temps partiel, leur quantité de travail hebdomadaire réelle versus idéale, l'appréciation de leur charge de travail. Les répondantes sont interrogées sur la flexibilité de leurs horaires de travail. Les questions suivantes concernent les gardes et déterminent si les répondantes effectuent ou non des gardes de nuit ou de week-end, à quel rythme, précisent les difficultés éventuelles liées à ce système, ainsi que le souhait éventuel de modifier la fréquence de celles-ci.

□ Section 6 : Vacances

Cette section est bâtie sur le même modèle que la précédente.

Pour les étudiantes, les deux premières questions traitent du nombre de semaines de vacances idéal pour les répondantes, et du nombre de semaines qu'elles pensent avoir dans les faits au cours de leur carrière. La question suivante concerne l'importance de la quantité de semaines de congés annuelle et la flexibilité du choix des dates pour juger du bien-être au travail. On demande également aux répondantes si selon elles la profession vétérinaire est particulièrement amenée à se priver de vacances. Par ailleurs, on interroge les étudiantes sur leurs préférences concernant le rythme de travail : activité concentrée sur quelques jours ou étalée sur la semaine.

Les vétérinaires en exercice renseignent leur quantité de vacances annuelle et leur degré de satisfaction à ce sujet. Il leur est demandé si elles se sont déjà privées de vacances pour raisons professionnelles.

Les sections 5 et 6 permettent d'étudier les besoins et aspirations de la future génération de vétérinaires concernant les horaires de travail, gardes et les vacances, deux facteurs majeurs de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, et de confronter ceux-ci au vécu et aux attentes des vétérinaires diplômées. La comparaison des deux groupes d'étude permettra d'étudier la dimension générationnelle, et l'évolution des mœurs à ce sujet. Ces sections vont aussi permettre de déterminer si ces sujets constituent pour les répondantes des problématiques majeures de la profession vétérinaire en particulier ou non.

□ Section 6bis : Gestion du quotidien

Cette rubrique est propre au questionnaire « vétérinaires en exercice ». La gestion des tâches quotidiennes est un reflet de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle des individus. Une première question permet de préciser la répartition des tâches ménagères au sein du foyer, ce qui conditionne la charge mentale des répondantes. Les sondées précisent grâce à une échelle analogique leur ressenti sur la gestion au quotidien des tâches ménagères et administratives, et indiquent si elles emploient ou souhaiteraient employer une aide-ménagère.

□ Section 7 : Lieu d'exercice

Le lieu d'exercice constitue un autre paramètre déterminant de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Pour les étudiantes, cette section permet de préciser les critères motivant les répondantes à choisir un lieu d'exercice plutôt qu'un autre, et à quel point le choix du lieu d'exercice sera déterminant pour leurs choix de carrière. Ceci donne un aperçu des priorités de vie personnelles ou professionnelles des étudiantes. La question suivante détermine si les étudiantes estiment qu'elles seront limitées dans le choix de leur futur lieu d'exercice, pour raisons professionnelles et/ou personnelles, une question ouverte permettant de détailler la réponse.

Les vétérinaires diplômées renseignent leur région d'exercice ainsi que les critères ayant contribué à ce choix. Les questions au sujet de la limitation lors du choix du lieu d'exercice sont similaires à celles du questionnaires « étudiantes ».

□ Section 8 : Mobilité

La mobilité professionnelle à relier au lieu d'exercice, est un autre indicateur de la conciliation vie personnelle/professionnelle.

Les étudiantes sont interrogées sur leur désir de se déplacer en France, à l'étranger au cours de leur carrière, ou au contraire de s'installer durablement dans une zone géographique donnée.

Il est demandé aux étudiantes et vétérinaires en exercice d'exprimer leur ressenti sur la limitation ou non de la mobilité professionnelle au cours de leur carrière, actuelle ou future.

Les sections lieu d'exercice et mobilité permettent d'analyser les aspirations des répondantes, ainsi que les contraintes personnelles ou professionnelles auxquelles elles vont devoir faire face, ou font face actuellement, dans ce domaine.

□ Section 9 : Ressenti général

Cette dernière section permet d'effectuer un bilan sur la problématique de cette étude. Il est directement demandé aux répondantes, étudiantes et vétérinaires s'il serait nécessaire d'améliorer l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle chez les femmes vétérinaires, et si oui expliquer ce qui pourrait contribuer à ce changement. Cette section, sous forme de question ouverte, permet également aux répondantes de partager toute information supplémentaire au sujet de l'étude.

d. Test du questionnaire

Le questionnaire « étudiantes » a été testé par 3 étudiantes de 4e année de l'école vétérinaire d'Alfort en juin 2017. Les testeuses ont été globalement satisfaites, les questions leur ont semblé claires et le questionnaire ne leur a pas pris plus de 10 min chacune. Les réponses sous forme de QCM ont été particulièrement appréciées pour leur simplicité de réponse.

Le questionnaire « vétérinaires en exercice » a été testé par 2 femmes vétérinaires en octobre 2018. De même, les testeuses ont rapporté que les questions étaient facilement compréhensibles. Elles ont apprécié la présence de questions ouvertes pour pouvoir ajouter certains détails.

2. Résultats des enquêtes

A. Taux de réponse

a. Questionnaire « étudiantes »

Le questionnaire a été ouvert du 18 septembre 2018 au 18 novembre 2018, la dernière participation ayant été enregistrée le 13 novembre 2018. Au total, 377 étudiantes de 3^e, 4^e et 5^e année des quatre écoles vétérinaires françaises ont répondu au questionnaire en ligne. Le nombre total d'étudiants de 3^e, 4^e et 5^e année des 4 écoles vétérinaires française est de 1833 pour l'année scolaire 2018-2019. Le taux de réponse est de 20,6 %.

b. Questionnaire « vétérinaires en exercice »

Le questionnaire a été ouvert du 21 janvier 2019 au 21 mars 2019, la dernière participation ayant été enregistrée le 18 mars 2019. Un total de 804 femmes vétérinaires ont répondu au questionnaire en ligne. Fin décembre 2017, L'Atlas démographique de la profession vétérinaire recense 9431 femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'ordre, 262 femmes enseignantes dans les écoles vétérinaires, 40 femmes vétérinaires travaillant dans les laboratoires d'analyse publics, 23 vétérinaires des armées et 523 femmes ISPV. Au total 10279 femmes vétérinaires exercent en France. (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018) Le taux de réponse est d'approximativement 7,8 %, car les vétérinaires travaillant dans des secteurs autres, comme le secteur privé ne sont pas pris en compte.

B. Section 1 : Informations générales

a. Questionnaire « étudiantes »

a.1 Ecole et promotion

Au sein de l'effectif total de 377 répondantes, 375 ont indiqué leur école et promotion actuelle.

Ainsi, 47,2 % des étudiantes sont issues de l'ENVA. 18,8 % d'entre elles sont issues de l'ENVT, 16,5 % de l'ENVL et 17 % d'ONIRIS. (Tableau 2)

En ce qui concerne la répartition par promotion, 31 % des répondantes sont en 3^e année, 31 % en 4^e année et 37,5 % en 5^e année. On ne connaît ni l'école ni la promotion de 2 répondantes, soit 0,5 %.

La population des répondantes est majoritairement issue de l'ENVA (presque 50 % de l'effectif). Il est probable que la sur-représentation d'étudiantes issues de l'ENVA s'explique par le fait que l'étude provienne de l'ENVA.

Tableau 2 : Q1 : Répartition de l'effectif en fonction de l'école et de l'année d'étude

	3e année	4e année	5e année	Total
ENVA	60	60	58	178
ENVT	11	28	32	71
ENVL	20	14	28	62
ONIRIS	26	15	23	64
Total	117	117	141	375

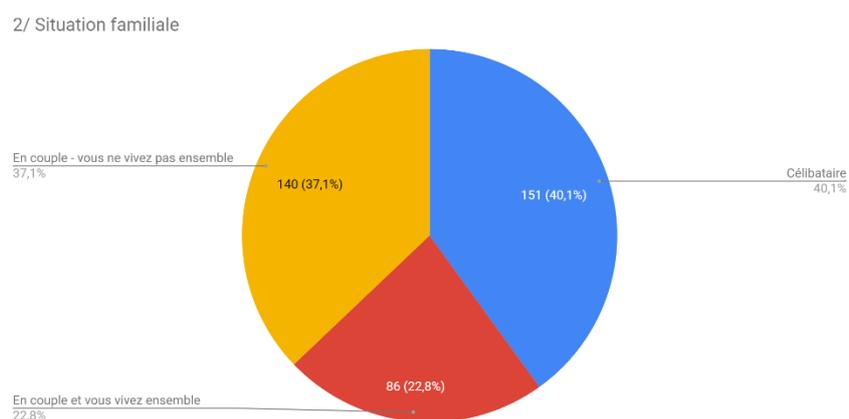
L'autre moitié de l'effectif est réparti relativement équitablement entre les 3 autres ENV.

La répartition par année d'étude est plutôt homogène, avec une légère prédominance des 5e année. Il est possible que ces dernières, proches de la vie professionnelle se sentent plus concernés par le sujet.

a.2 Situation familiale

Au sein de l'effectif, 60 % des étudiantes (226/377) ont déclaré être en couple. De plus, 38 % (86/226) d'entre elles vivent avec leur conjoint. (Figure 6)

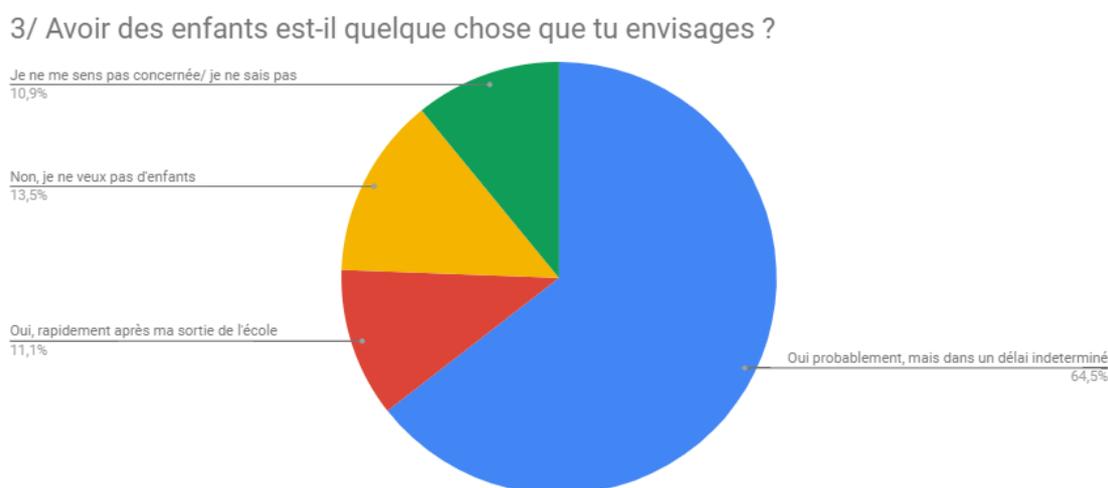
Figure 6 : Q2 : Situation familiale des répondantes étudiantes (QCU)



a.3 Projet de parentalité

Environ $\frac{3}{4}$ des sondées (75,6% ; 285/377) envisagent d'avoir des enfants, dans un délai indéterminé après la sortie de l'école pour 64,5 % (243/377) d'entre elles. Une minorité seulement (42/377, 11,1 %) prévoit d'avoir rapidement des enfants après la sortie de l'école. (Figure 7) Un quart des étudiantes (24,4 % ; 92 /377) déclare ne pas vouloir d'enfants ou ne pas avoir d'opinion, ce qui est en accord avec les résultats de l'INSEE concernant les femmes réalisant des études longues, qui ont d'autres priorités/objectifs de vie. (Institut National de la statistique et des études économiques, 2018)

Figure 7 : Q3 : Projet de parentalité chez les étudiantes (QCU)



Ainsi, les exigences en termes de disponibilités du métier de vétérinaire ne semblent pas influencer sur la décision des répondantes d'avoir ou non des enfants.

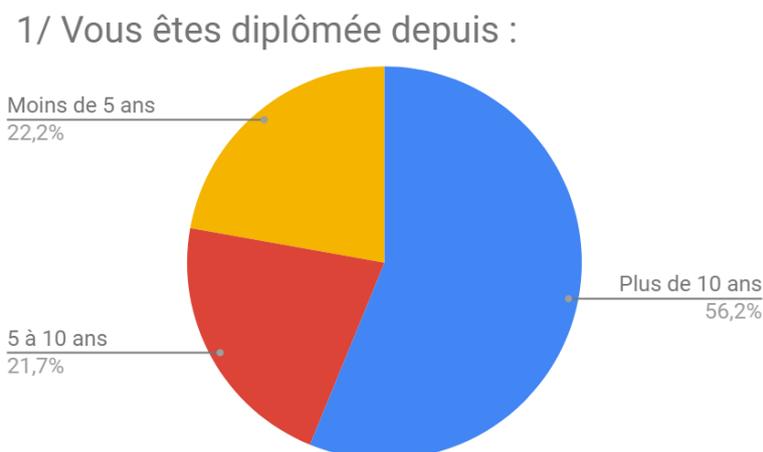
b. Questionnaire « vétérinaires en exercice »

b.1 Degré d'ancienneté

L'effectif comprend un panel d'âges assez étendu. (Figure 8) Il apparaît que 22,2 % (178/803) des répondantes exercent depuis moins de 5 ans, 21,7 % (174/803) depuis 5 à 10 ans, 56,2 % (451/803) depuis plus de 10 ans. La question de l'âge des répondantes n'a pas été posée plus précisément en raison de la loi européenne de protection des données (RGPD). (Figure 8)

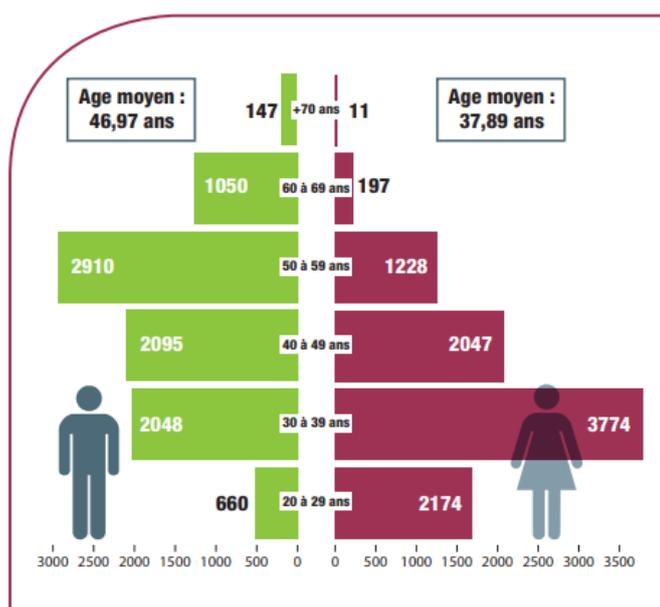
Selon l'Atlas démographique de la population vétérinaire 2018, au 31/12/17 la moyenne d'âge des femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'Ordre est de 38 ans environ. (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)

Figure 8 : Q1 : Degré d'ancienneté des répondantes en exercice (QCU)



Si l'on estime qu'une femme vétérinaire commence à exercer aux alentours de 25 ans après 7 ans d'études, on considère donc que 22,2 % des répondantes ont moins de 30 ans, 21,7 % entre 30 et 35 ans et 56,2 % plus de 35 ans.

Figure 9 : Répartition des vétérinaire inscrits au tableau de l'Ordre en fonction de l'âge (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)



Or selon l'Atlas, 23 % des femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'ordre ont moins de 30 ans, approximativement 20 % ont entre 30 et 35 ans et environ 57 % ont plus de 35

ans. L'échantillon est donc assez représentatif de la population des femmes vétérinaires en termes d'âge.

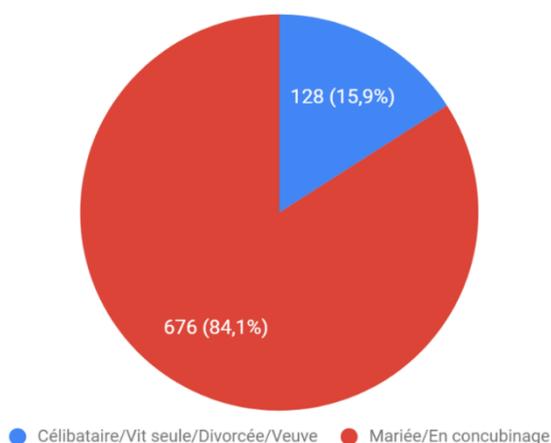
Néanmoins, cette affirmation est à prendre avec précaution en raison de plusieurs facteurs. Les données de l'Atlas concernent en effet uniquement les vétérinaires inscrites au tableau de l'ordre (9431 au total), ce qui exclut les femmes exerçant dans la fonction publique ainsi que celles ayant une activité autre que clinique. De plus, une approximation a été réalisée pour effectuer ce calcul, les données de l'Atlas étant exprimées par tranche de 10 ans. On a donc considéré que si 3774 femmes avaient entre 30 et 39 ans, la moitié soit 1887 avaient entre 30 et 35 ans et respectivement entre 35 et 39 ans. (Figure 9) L'estimation du début d'exercice à 25 ans réalisée pour les besoins des calculs ne prend pas non plus en compte les cursus réalisés via un BTS ou par l'université, les redoublements ainsi que les reconversions professionnelles.

b.2 Situation familiale

La grande majorité des répondantes, soit 84,1 % (676/804) vit actuellement avec un conjoint. 15,9 % des sondées sont célibataires, divorcées, veuves ou bien vivent seules. (Figure 10)

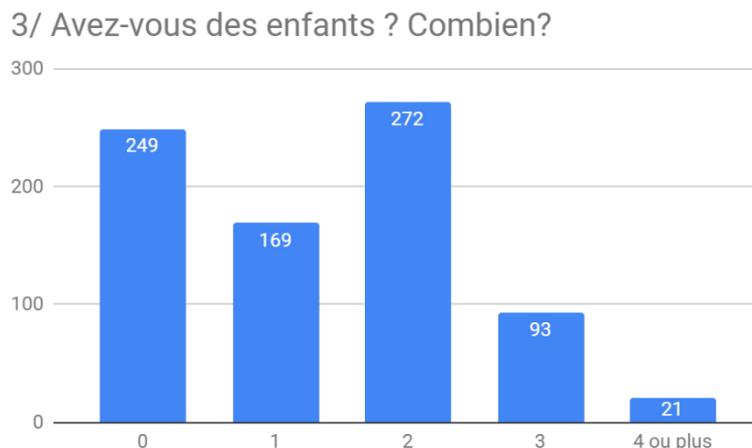
Figure 10 : Q2 : Situation familiale des répondantes en exercice (QCU)

2/Situation familiale :



La proportion de vétérinaires répondantes ayant des enfants est de 69 % (555/804), 31 % (249/804) d'entre elles n'en ayant pas. Au sein des 555 personnes ayant des enfants, la moitié d'entre elles (49 %, 272/555) en ont 2, 30,4 % (169/555) en ont un seul, 16,8 % (93/555) en ont 3 et 3,8 % (21/555) en ont 4 ou plus. La tendance générale va donc à des familles avec 2 enfants maximum. (Figure 11)

Figure 11 : Q3 : Nombre d'enfants par répondante diplômée (QCU)



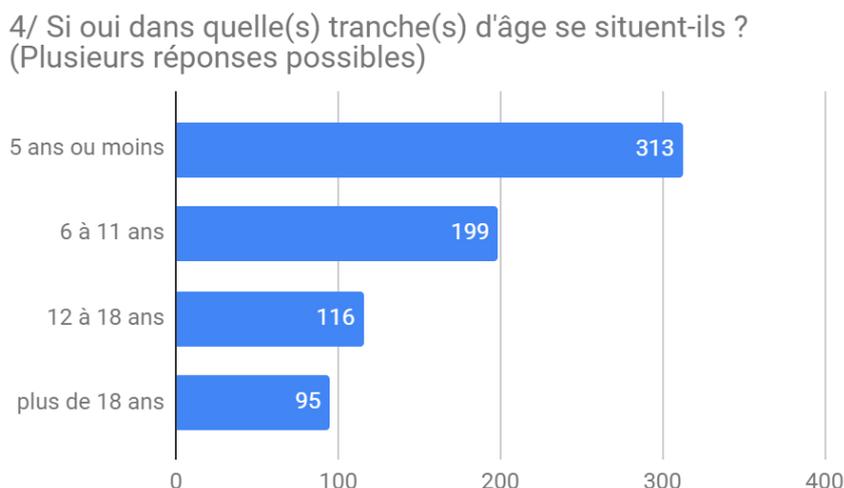
Pour calculer le taux de fécondité, une approximation a été réalisée pour la tranche 4 enfants ou plus, pour laquelle on a considéré un nombre de 4 enfants pour chacune des 21 répondantes pour un premier calcul, et un nombre de 8 enfants pour chacune pour obtenir une deuxième valeur et ainsi obtenir un intervalle.

Ainsi, on obtient un indice de fécondité compris entre 1,3 et 1,4 pour les répondantes à l'enquête. On observe donc que même avec un nombre estimé de 8 enfants pour les femmes ayant répondu avoir 4 enfants ou plus, l'indice de fécondité de l'effectif reste inférieur à celui de la population française, qui est de 1,88 en 2018. (Insee, 2018)

Cela pourrait être liée à la longueur des études, qui retarde le projet d'avoir des enfants, ainsi qu'à la disponibilité importante requise par le métier de vétérinaire.

La majorité des femmes vétérinaires ayant répondu au questionnaire ont de jeunes enfants. (Figure 12). La proportion de répondantes ayant un ou plusieurs enfants âgé(s) de moins de 5 ans est de 56,3 % (313/556), et 35,8 % (199/556) d'entre elles sont mères d'un ou plusieurs enfants âgé(s) de 6 à 11 ans. De plus, 20,9 % des répondantes (116/556) ont un ou des enfants ayant entre 12 et 18 ans, et 17,1 % (95/556) ont un ou des enfants majeurs actuellement.

Figure 12 : Q4 : Répartition par tranche d'âge des enfants des répondantes diplômées (QCM)

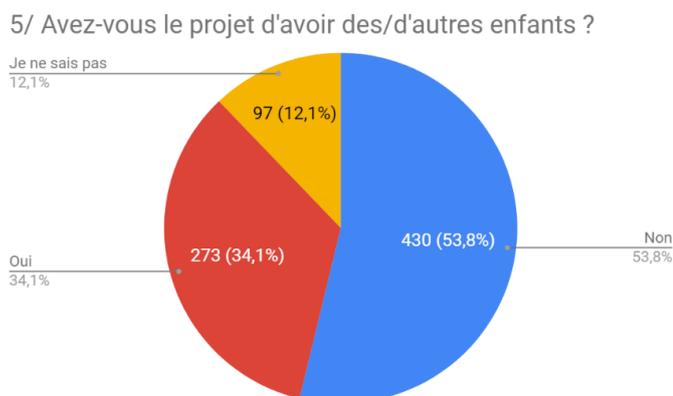


Un total de 556 personnes a répondu à cette question portant sur l'âge des enfants contre 555 ayant répondu à la question précédente avoir des enfants. Une répondante a donc réalisé une confusion entre les questions 3 et 4.

La proportion importante de répondantes ayant des enfants en bas âge pourrait s'expliquer par un intérêt plus important de leur part envers une telle étude, la gestion des enfants en parallèle du travail étant la plus problématique à cette période.

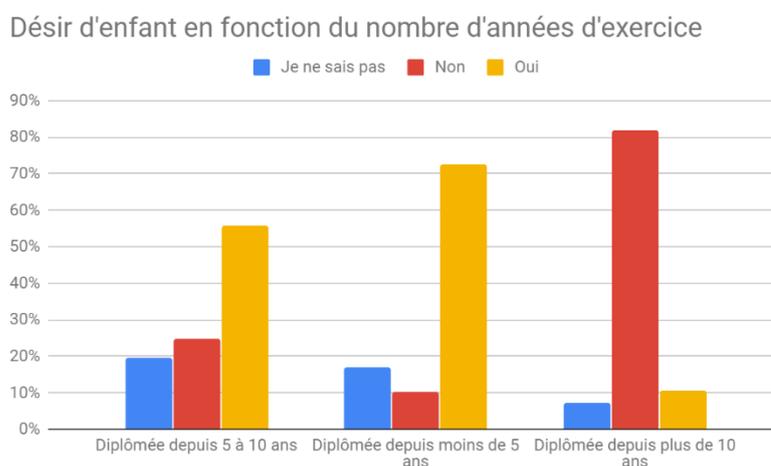
Au sein de l'effectif, 800 femmes ont répondu à la question "avez-vous le projet d'avoir des/d'autres enfants". Un peu plus de la moitié d'entre elles 53,8 % (430/800) ne désirent pas d'enfants, supplémentaires ou non. Environ un tiers de l'effectif (34,1 %, 273/800) a le projet d'avoir des enfants dans le futur. Les 12,1 % (97/800) restants ne se prononcent pas. (Figure 13)

Figure 13 : Q5 : Projet de parentalité – vétérinaires en exercice (QCU)



Le nombre d'années d'exercice des répondantes est nettement lié au souhait d'avoir des ou d'autres enfants. (Figure 14) Un peu moins des $\frac{3}{4}$ (72,7 %) des diplômées depuis moins de 5 ans souhaitent en effet avoir des enfants, et une femme sur 10 n'en veut pas. Ce résultat est cohérent avec celui du groupe des étudiantes Cette tendance diminue avec l'ancienneté : au sein de l'effectif diplômé depuis 5 à 10 ans, un peu plus de la moitié souhaite avoir des enfants, un quart environ (24,7 %) n'a pas ce projet. La tendance s'inverse chez les diplômées depuis plus de 10 ans, qui ne souhaitent pas avoir d'enfants à 82 %.

Figure 14 : Désir d'enfant en fonction du nombre d'années d'exercice



Ainsi, la majorité des étudiantes de l'échantillon, souhaite avoir des enfants et mener une vie de famille, malgré le côté chronophage du métier. Il en est de même pour les femmes en début de carrière, l'arrivée sur le monde du travail ne semble pas avoir d'impact sur les projets des femmes de l'échantillon au sujet des enfants.

Il est intéressant de noter que ce pourcentage diminue d'un quart environ au sein de l'effectif diplômé depuis 5 à 10 ans. Ceci peut être expliqué par le fait que ces femmes ont déjà des enfants et n'en souhaitent pas davantage, par une limite biologique pour les plus âgées de cet effectif. On peut également avancer l'hypothèse qu'une évolution de carrière, par exemple un passage du statut de salariée à associée peut constituer un frein pour une future grossesse.

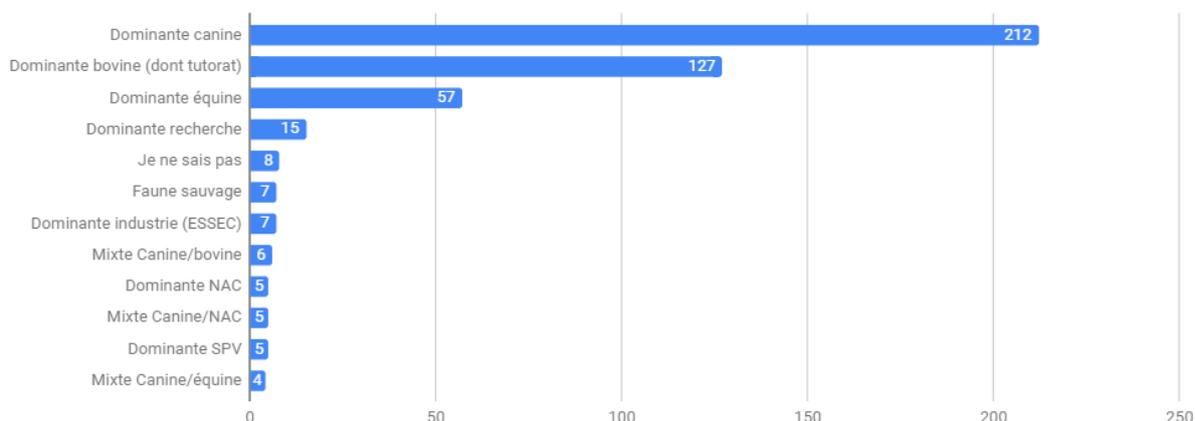
C. Section 2 : Orientations professionnelles et motivations/domaine d'activité professionnelle

a. Choix du domaine d'exercice et motivations des étudiantes

Le diagramme des répartitions par dominante (Figure 15) démontre que la majorité des étudiantes se répartie entre une activité canine (212/377 ; 56,2 %) ou rurale (33,7 % 127/377). La filière équine suit avec 15,1 % (57/377) des répondantes. On peut en déduire que l'activité de praticienne est largement plébiscitée par les étudiantes. Seulement 7,2% (27/377) se dirigent vers une activité non clinique (recherche, industrie, SPV). L'activité mixte est sous-représentée, ce qui peut s'expliquer par la majorité de répondantes issues d'Alfort, école qui ne propose pas de cursus mixte. (Cursus mixte équine-rurale proposé à la rentrée 2019) Certaines étudiantes ont répondu vouloir se diriger vers une activité NAC, mixte NAC ou faune sauvage. Ces spécialités ne sont actuellement pas proposées en 5e année dans les écoles vétérinaires françaises.

Figure 15 : Q4 : Choix d'orientation des étudiantes pour la 5eme année (QCM)

4/Quelle dominante comptes-tu choisir/as-tu choisi pour ta A5? Plusieurs réponses possibles



Ainsi, les étudiantes de l'échantillon montrent un attrait toujours important pour l'activité rurale, malgré une diminution du nombre de vétérinaires déclarant une compétence animaux de rente (moins 1,6 % en 2017). (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)

La principale motivation des étudiantes pour choisir une filière est l'intérêt primaire pour la quasi-totalité d'entre elles (94,4 % soit 354/377). L'acquisition de compétences est la deuxième raison évoquée par 42,9 % des sondées. (161/377). La situation géographique vient en 3e position avec 26,5 % des répondantes (100/377), suivie de la possibilité d'évolution (14,6 % ; 55/377) puis des raisons financières (5 % ; 19/377). (Figure 16)

Figure 16 : Q5 : Critères de choix de la dominante de 5eme année pour les étudiantes (QCM)

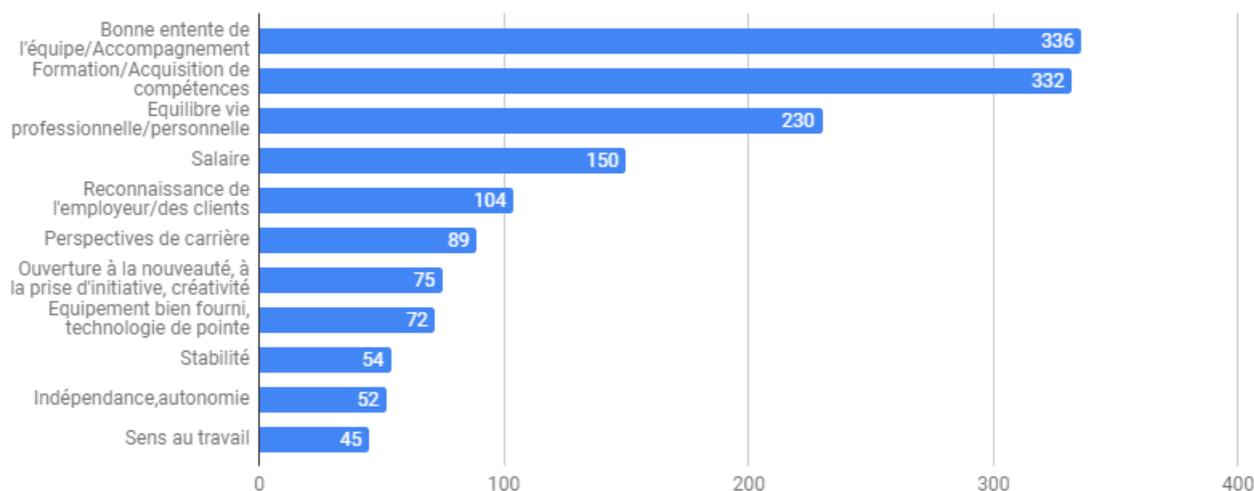


L'intérêt pour un domaine particulier et la possibilité de progression sont deux facteurs majoritaires de choix, à visée professionnelle. En revanche, ni l'évolution de carrière ni les aspects financiers ne semblent peser dans les décisions d'orientations des répondantes. La **vie personnelle** a une part d'influence sur les choix de carrière, **le lieu d'exercice/situation géographique** étant le 3e critère de choix cité par les répondantes. De plus, dans les suggestions libres plusieurs étudiantes ont fait part d'un désir d'un certain confort de vie influant sur le choix de la filière (choix de la canine plutôt que la bovine par exemple).

Deux valeurs sont très largement privilégiées par les étudiantes pour la recherche de leur 1er emploi. (Figure 17) Il s'agit d'une **bonne entente dans l'équipe/un bon accompagnement**, cité par 89,1 % des étudiantes (336/377), suivi par une **garantie de formation/acquisition de compétences**, sélectionnée par 88,1% des répondantes (332/377). **L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle** est le troisième critère mentionné par les répondantes (61 % ; 230/377). Le salaire est en quatrième position, choisi par 39,8,1 % des sondées (150/377). La reconnaissance professionnelle (27,6 ; 104/377), les perspectives de carrière (23,6 % ; 89/377) ou les équipements de pointe ne sont pas des priorités pour les répondantes. Certaines valeurs attribuées classiquement à la génération Y telles que l'ouverture à la nouveauté et à la prise d'initiative (20 % ; 75/377, l'indépendance (13,8 % ; 52/377) et le sens au travail (11,9 % ; 45/377) ne sont pas particulièrement plébiscitées par les répondantes.

Figure 17 : Q6 : Valeurs privilégiées par les étudiantes pour leur premier emploi (QCM)

6/ Quelles sont les valeurs que tu privilégies pour ton 1er emploi ? (1 à 5 réponses)



Le métier de vétérinaire est avant tout un métier de passion pour les étudiantes actuelles. Celles-ci mettent en avant leur volonté de formation dans un domaine qui leur plaît, dans un environnement agréable, avec un accompagnement bien présent. Une place importante est également donnée à la vie personnelle. Il est possible que cette forte demande soit liée à 'un besoin de compenser l'exigence du travail vétérinaire, les importantes contraintes horaires, le stress engendré par les responsabilités importantes et la gestion de l'affect. Le salaire, ne constitue un critère de choix important que pour moins de la moitié des répondantes, ce qui renforce la notion de vocation.

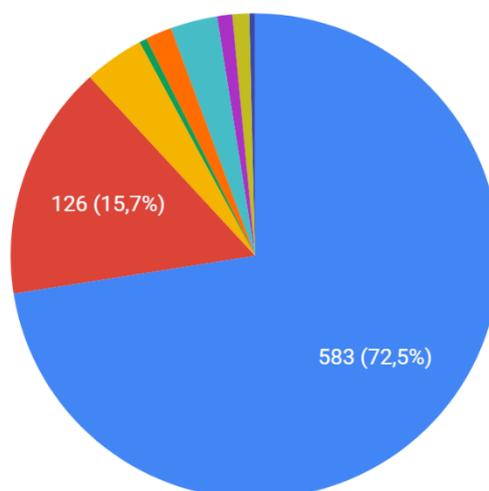
b. Domaine d'activité des vétérinaires diplômées

La grande majorité des vétérinaire diplômées de l'effectif (72,5 % ; 583/804) exercent en tant que praticienne à dominante canine (canine pure ou mixte à dominante canine). 15,7 % (126/804) exercent en tant que praticiennes à dominante rurale (bovins, petits ruminants, porcins et aviaire). Les praticiennes en équine représentent 4 % (32/804) de l'effectif. Les vétérinaires travaillant dans le secteur privé représentent 3,1 % du groupe (25/804), celles du secteur publique (enseignement, ISPV, laboratoires publics...) 1,7 % (14/804). Une petite minorité des répondantes est sans emploi actuellement (8/804, 1%). 4 vétérinaires de l'échantillon travaillent dans le secteur des NACs. Enfin, 12 répondantes ont précisé avoir une clientèle mixte à 50 % canine et 50 % rurale ou mixte 1/3 canine, 1/3 rurale, 1/3 équine. (Figure 18)

Figure 18 : Q6 : Domaine d'activité actuel des vétérinaires diplômées (QCU)

6/ Quel est votre domaine d'activité actuel ?

- Vétérinaire praticienne dominante canine
- Vétérinaire praticienne dominante animaux de rente
- Vétérinaire praticienne dominante équine
- Vétérinaire praticienne dominante NAC
- Secteur publique
- Secteur privé
- Sans emploi
- Vétérinaire praticienne mixte canine/rurale 50/50
- Vétérinaire praticienne mixte canine/rurale/équine

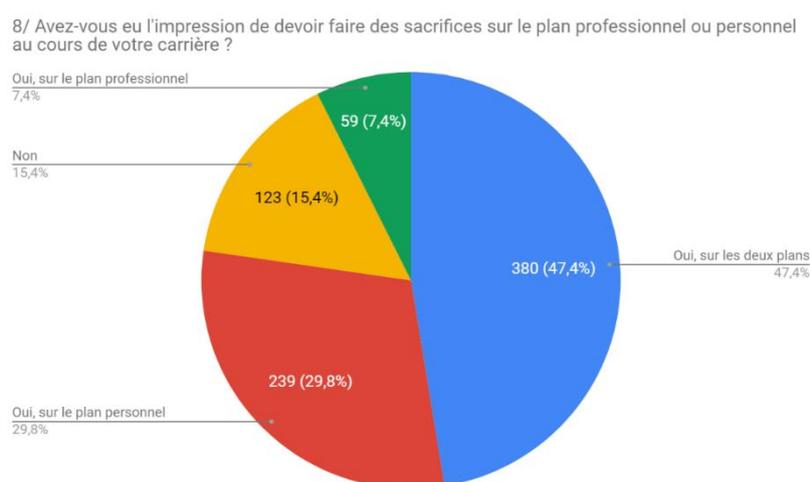


Une très large majorité des vétérinaires de l'échantillon exerce une activité clinique (94,5 % ; 757/804). Au sein de cette catégorie la dominante canine est la plus largement représentée (77 % des praticiennes : 583/757). Malgré cette lourde tendance, une certaine diversité est présente au sein de l'échantillon, chaque domaine d'activité est représenté.

D. Section 2 bis : Historique de carrière

La grande majorité des répondantes diplômées (84,6 % ; 678/801) a le sentiment d'avoir fait des sacrifices sur les plans personnels et/ou professionnel au cours de sa carrière. Environ une répondante sur deux (47,4 % ; 380/801) considère avoir dû faire des sacrifices à la fois sur le plan personnel et le plan professionnel. 30 % (239/801) des sondées estiment avoir fait des sacrifices sur le plan personnel uniquement, et respectivement 7,4 % sur le plan professionnel (59/801) uniquement. Seulement 15,3 % (59/804) des répondantes disent ne pas avoir eu ce problème. (Figure 19)

Figure 19 : Q8 : Proportion de diplômées estimant avoir effectué des sacrifices personnels et/ou professionnels au cours de leur carrière (QCU)



De même, la grande majorité des étudiantes (88,6 % ; 334/377) considère que des sacrifices seront nécessaires au cours de leur carrière, que ce soit sur le plan personnel, professionnel ou les deux. 58,4 % (220/377) d'entre elles jugent ainsi qu'il sera impossible de vivre pleinement à la fois leur vie personnelle et professionnelle, et que des concessions seront nécessaires des deux côtés. 23,3 % (88/377) d'entre elles pensent que leur vie personnelle pâtira de leur vie professionnelle, ce qui semble indiquer que ces futures vétérinaires, à l'image de leurs aînées, favoriseront leur évolution professionnelle. Seulement 6,9 % (26/377) prévoient de favoriser leur évolution personnelle plutôt que professionnelle. (Figure 20)

Figure 20 : Q7 : Proportion d'étudiantes estimant devoir réaliser des sacrifices personnels et/ou professionnels au cours de leur carrière (QCU)



Le métier de vétérinaire est considéré par les femmes vétérinaires de l'effectif comme peu compatible avec un bon équilibre vie personnelle-vie professionnelle. Beaucoup d'entre elles ont dû réaliser des concessions sur les deux plans. Certaines ont préféré favoriser leur vie professionnelle au détriment de leur vie personnelle, l'inverse n'étant que peu observé. Ces observations sont en accord avec celles du panel des étudiantes. Celles-ci font preuve de lucidité, et semblent considérer le métier de vétérinaire peu compatible avec un bon équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Cette vision réaliste, voire pessimiste ne les empêche pas d'être motivées et prêtes à faire des concessions pour trouver le meilleur équilibre possible.

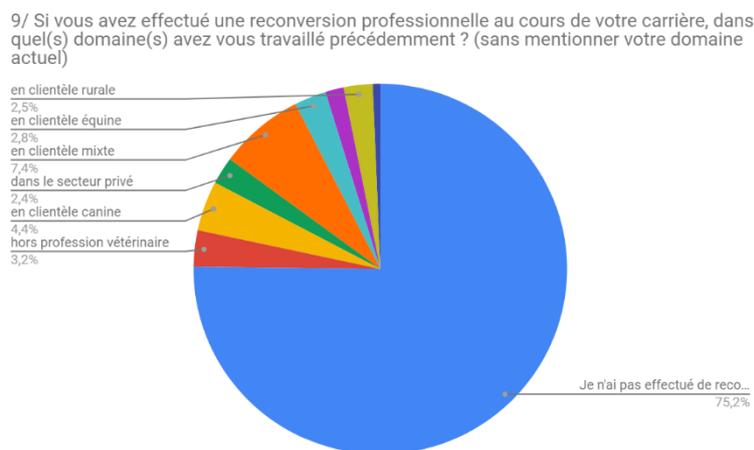
Les questions suivantes concernent uniquement le groupe des vétérinaires diplômées.

a. Reconversions professionnelles

Au sein de l'échantillon une vétérinaire sur 4 environ (188/758 ; 24,8 %) a effectué une reconversion au cours de sa carrière professionnelle. Elles sont donc largement représentées au sein de l'échantillon.

Dans le groupe des femmes ayant effectué une reconversion, 30 % (56/188) de l'effectif a quitté l'exercice mixte pour un autre domaine, 20,8 % (33/158) sont issus de l'exercice en clientèle canine, 15,3 % (24/158) sont issus d'une profession autre, 11,1 % (21/188) sont issus de l'exercice en équine, 10,1 % (19/188) sont issus de l'exercice en rurale, 9,6 % (18/188) du secteur privé, et 9 % (17/188) de la faune sauvage. (Figure 21)

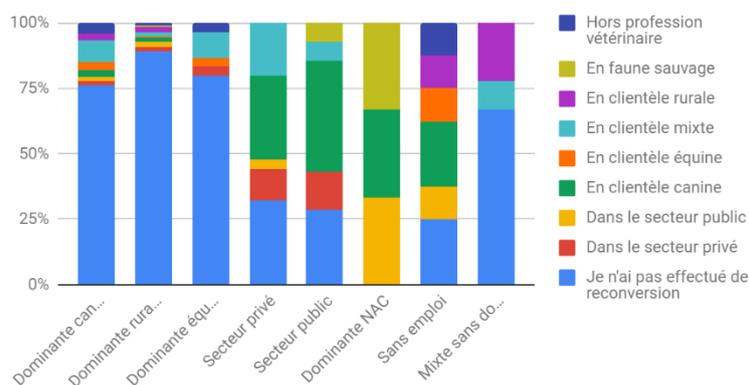
Figure 21 : Q9 : Répartition des vétérinaires ayant effectué une reconversion en fonction du domaine dont elles sont issues (QCM) n = 188/758 (25 %)



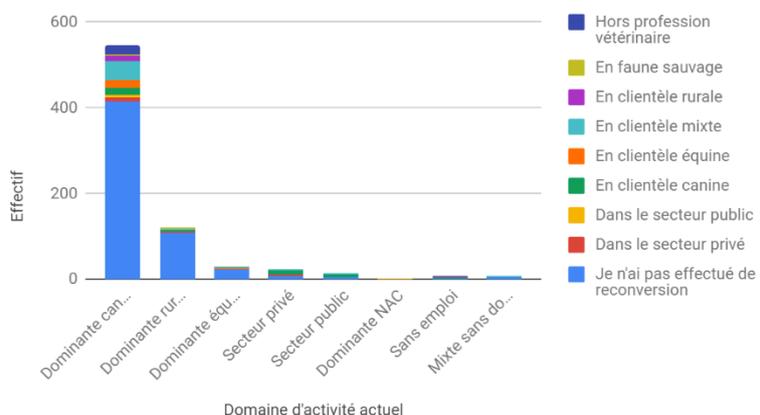
Les répondants ayant effectué une reconversion présentent des profils diversifiés. Le type de parcours prédominant est la reconversion après une période d'exercice en clientèle mixte ou canine.

Figure 22 : Reconversion professionnelle en fonction du domaine d'activité, exprimé en pourcentages (diagramme de gauche) et effectifs (diagramme de droite).

Reconversion professionnelle en fonction du domaine d'activité



Reconversion professionnelle en fonction du domaine d'activité



Le domaine de la canine accueille le plus de reconvertis au sein de l'effectif, de profils variés. Environ 23 % de l'effectif exerçant actuellement en canine est issu de reconversion professionnelle. Les répondantes sont majoritairement issues de l'exercice mixte. Quelques-unes proviennent d'un métier non vétérinaire, de clientèle équine, rurale. (Figure 22)

Les secteur privé et public comptent peu de répondantes mais la majorité d'entre elles sont issues d'autres secteurs, telles que la clientèle canine ou mixte.

Au sein de l'effectif exerçant actuellement en clientèle équine, quelques répondantes sont issues de la pratique mixte ou du domaine privé.

Peu de répondantes se sont reconverties dans la pratique rurale.

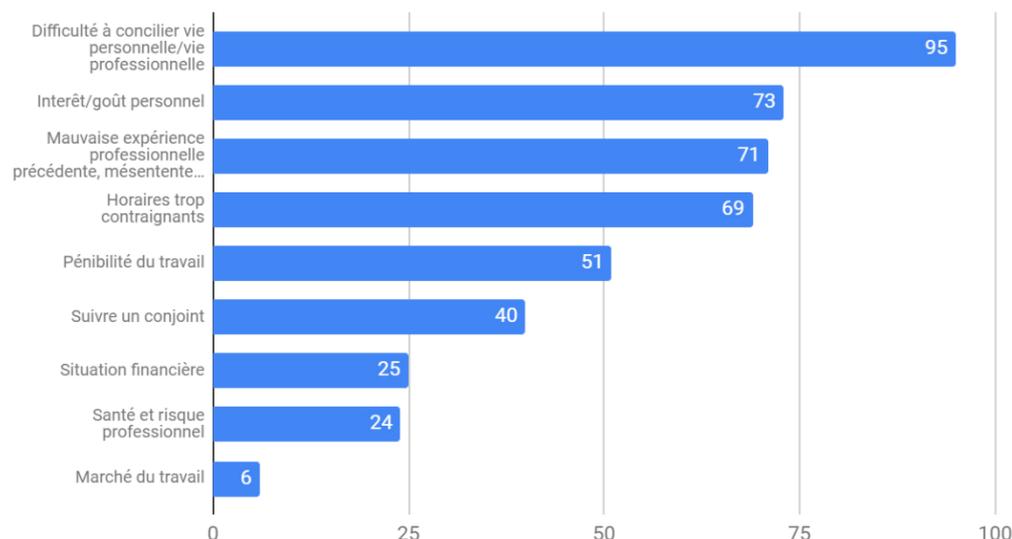
En raison du faible nombre de répondantes étant actuellement inactives ou exerçant dans les domaines NAC et mixte sans dominante particulière, les résultats correspondants n'ont pas été exploités.

Ainsi, les secteurs principaux de reconversion au sein de l'effectif sont la pratique canine, ainsi que les secteurs privé et public.

La **difficulté à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle** est le premier motif de reconversion, cité par la moitié des répondantes (50,5 % ; 95/188). **L'intérêt pour le travail**, sélectionné par 39 % (73/188) des répondantes, **une mauvaise expérience professionnelle** pour 38 % (71/188) de l'effectif, des **horaires trop contraignants** pour 36,7 % (69/188) sont également des motifs majeurs de reconversion pour les répondantes. La pénibilité du travail a pesé dans la décision de 27,1 % (51/188) des répondantes. Une répondante sur 5 (21,3 % ; 40/188) indique que la situation financière, de santé (par exemple les accidents de travail) et le marché du travail ne constituent pas des motifs fréquents de reconversion pour les répondantes. (Figure 23)

Figure 23 : Q10 : Motifs de reconversion au sein de l'effectif (QCM + QRC)

10/ Vous avez effectué cette reconversion pour cause :



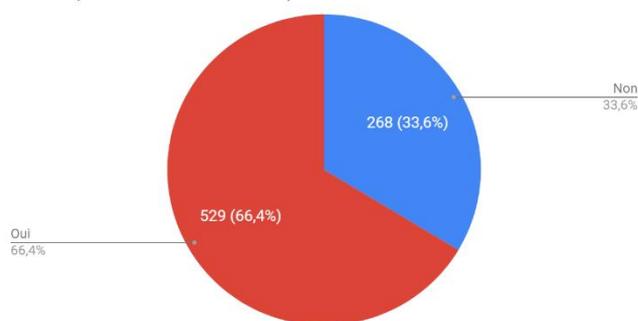
Ainsi, les difficultés de conciliation vie professionnelle-vie personnelle sont à l'origine des reconversions d'une répondante sur deux au sein de l'échantillon, ainsi que la pénibilité des horaires. De plus, une mauvaise expérience professionnelle ou l'existence de conflits a abouti à un changement de domaine d'exercice pour 38 % des reconverties de l'effectif, ce qui renforce la nécessité d'une bonne entente dans l'équipe, et d'un bon accompagnement, valeurs importantes pour les étudiantes de l'effectif. (Figure 12)

b. Interruptions de travail

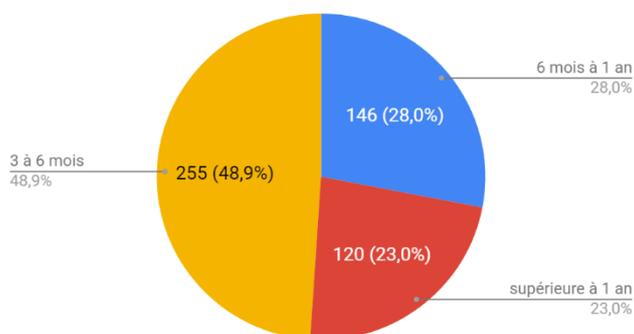
Environ $\frac{2}{3}$ des répondantes (66,4 % ; 529/797) affirment avoir connu des périodes d'arrêt de travail au cours de leur carrière. (Figure 24) La grande majorité (521/529) des vétérinaires de l'effectif ayant répondu avoir eu des périodes d'inactivité au cours de leur carrière ont précisé la durée cumulée de leurs différents arrêts.

Figure 24 : Q11 et Q12 : Proportion de répondantes ayant connu des périodes d'inactivité au cours de leur carrière et durée totale cumulée de ces périodes (QRU)

11/ Avez-vous eu une ou des périodes d'inactivité (d'arrêt de travail pour diverses raisons) au cours de votre carrière ?



12/ Quelle en était la durée totale cumulée?

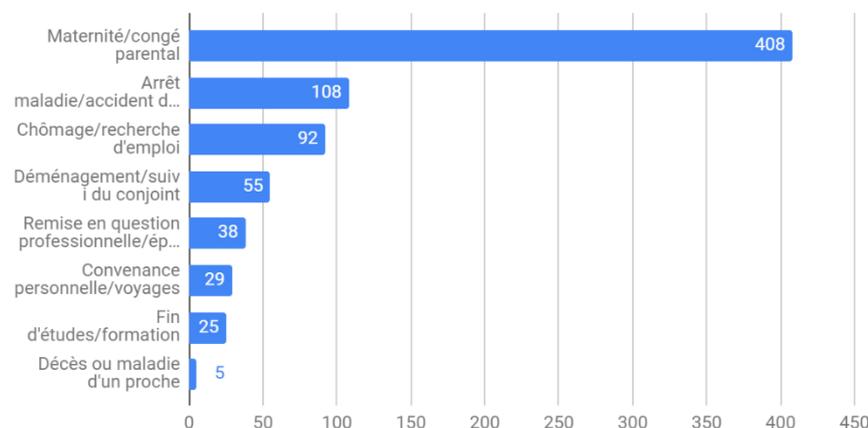


Pour une répondante sur 2 environ (49 % ; 255/521) cette durée est relativement courte, de 3 à 6 mois. Pour l'autre moitié de l'échantillon (51 % ; 266/521) cette période cumulée est supérieure à 6 mois, et s'étend à plus d'un an pour 23 % d'entre elles. (120/521). Ainsi, 1 répondante sur 4 environ a été inactive plus d'un an au total au cours de sa carrière. (Figure 24)

Les motifs des arrêts de travail supérieurs à 3 mois ont été précisés par 518 répondantes. Cependant, certains membres de l'effectif semblent avoir eu des problèmes de compréhension de la question, et ont mentionné les motifs de tous leurs arrêts de travail, quelle qu'en soit la durée. Il était difficile d'évaluer le nombre de répondantes ayant mal interprété la question, la décision a été donc prise de comptabiliser toutes les réponses. (Figure 25)

Figure 25 : Q13 : Motif des périodes d'inactivité supérieures à 3 mois des répondantes (QCM)

13/ Concernant vos périodes d'inactivité supérieures à 3 mois, quel en était le motif ?



La première cause d'arrêt de travail chez les répondantes, très largement majoritaire sur les autres réponses est la **prise d'un congé maternité**. Elle concerne 78,8 % (408/418) des répondantes. Le 2e motif principal d'inactivité professionnelle au sein de l'échantillon relève du **domaine de la santé**. Des périodes d'inactivités pour arrêt maladie, accident de travail sont rapportées par 20,8 % (108/518) des sondées. Le **chômage et la recherche d'emploi** ont affecté les carrières de 17,8 % (92/518) des répondantes. Une répondante sur 10 (10,6 % ; 55/518) a connu une phase d'inactivité due à un **déménagement ou le suivi d'un conjoint**. L'arrêt pour **remise en question professionnelle, épuisement ou burn out** est cité par 7,3 % (38/518) de l'effectif. Une minorité de répondantes (5,6 % ; 29/518) a choisi de faire une pause dans sa carrière par **choix personnel**, pour voyager par exemple, se consacrer à une activité bénévole, avoir plus de temps pour ses proches... La fin de l'écriture de la **thèse**, la reprise d'une **nouvelle formation** ont engendré une période d'inactivité chez seulement 4,8 % (25/518) des sondées. (Figure 25)

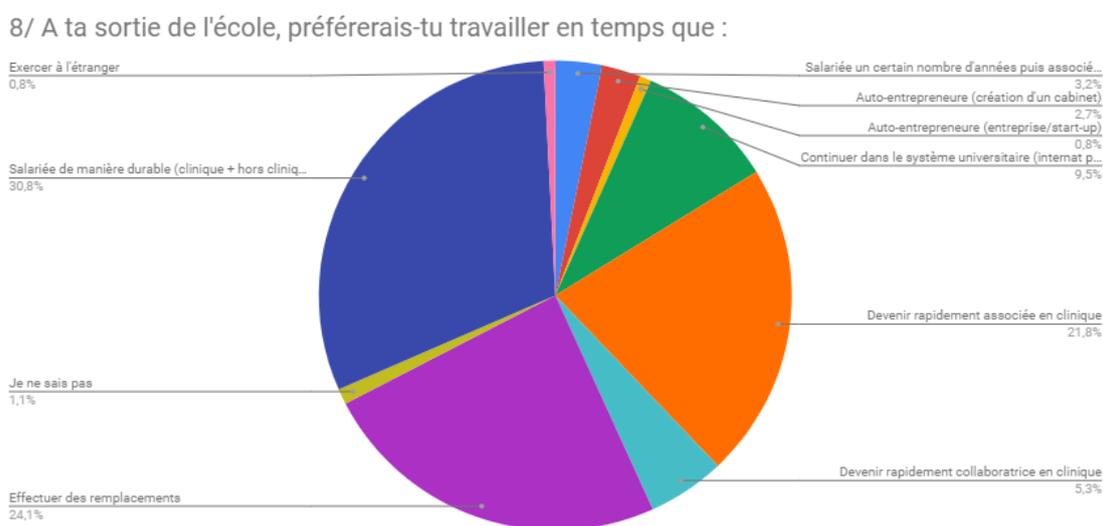
Ainsi, des périodes d'inactivité d'une durée supérieure à 3 mois sont rapportés par deux femmes sur 3 au sein de l'échantillon. La maternité constitue le facteur le plus largement représenté de cause d'inactivité, concernant plus des $\frac{3}{4}$ des répondantes ayant une durée totale d'inactivité supérieure à 3 mois. Les arrêts maladie et accidents de travail qui concernent $\frac{1}{5}$ de l'effectif, ainsi que les remises en question professionnels et burn-out chez une quantité non négligeable de vétérinaires soulignent le caractère éprouvant et à risque que peut représenter le métier. Les déménagements et changements de lieu d'exercice, pour par exemple suivre un conjoint qui est muté n'ont créé de difficulté pour retrouver du travail seulement chez un cas sur 10. En revanche, des périodes de chômage ou de longue recherche d'emploi ont concerné près d'une répondante sur 5, ce qui pourrait indiquer un marché du travail saturé selon les lieux d'exercice. Seulement une petite minorité de répondantes décide de faire une pause dans sa carrière vétérinaire par choix.

E. Section 3 : Statut

a. Choix du statut : étudiantes et diplômées

La majorité des étudiantes de l'effectif souhaite devenir salariée de manière durable (30,8 % ; 116/377), ou au moins les premières années de travail (3,2 % ; 12/377), ou effectuer des remplacements dans un premier temps (24,1 % ; 91/377). Un peu plus d'un quart des étudiantes (27,1 % ; 102/377) souhaitent s'installer rapidement en temps qu'associée ou collaboratrice. Environ un dixième de l'effectif (9,5 % ; 36/377) souhaite continuer dans le système universitaire en temps qu'interne puis assistantat/résidanat pour certaines. Seulement 3,5 % (13/377) sont tentées par la création de cabinet ou l'entrepreneuriat. (Figure 26)

Figure 26 : Q8 : Choix du statut lors du premier emploi pour les étudiantes (QCU)



Ainsi, plus de la moitié des étudiantes (58,1 % ; 219/377) souhaite garder une certaine mobilité/indépendance au cours des premières années de travail. Un peu plus d'un quart d'entre elles souhaite s'installer rapidement dans une clinique. Le salariat de manière durable est un mode d'exercice privilégié par près d'un tiers des étudiantes (30,7 %).

Cependant, à terme il est possible d'émettre l'hypothèse que 63,9 % des étudiantes se dirigeront à terme vers un statut d'associée ou de libéral individuel, en supposant que les effectifs souhaitant réaliser des remplacements et continuer dans le système universitaire en temps qu'interne projettent une installation dans un second temps. L'association reste donc un mode d'exercice privilégié à long terme par la future génération de femmes vétérinaires, malgré une volonté de garder une certaine mobilité et indépendance lors des premières années d'exercice.

Le statut juridique des répondantes diplômées est plutôt représentatif de la population de femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'Ordre au 31/12/17. (Figure 27 et 28)

Figure 27 : Statut actuel – vétérinaires en exercice

14/ Quel est votre statut actuel ?

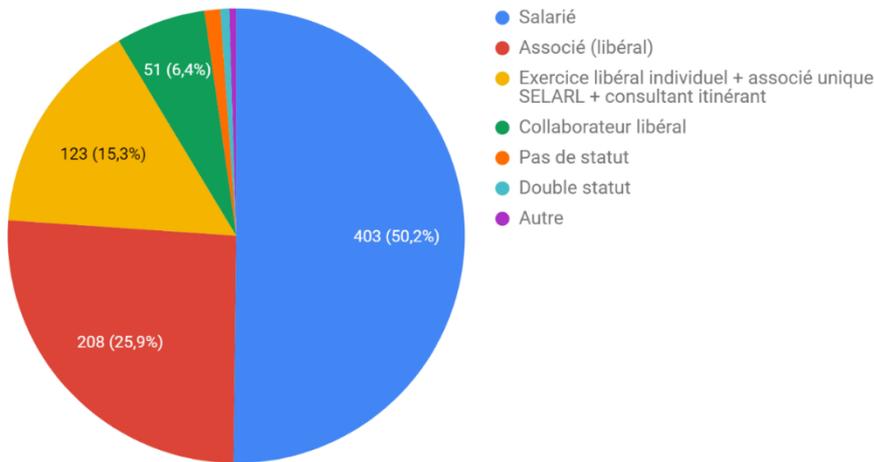
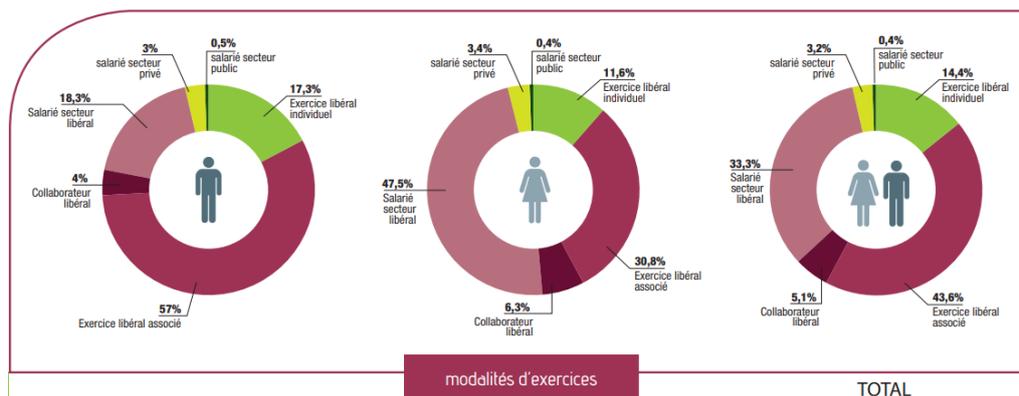


Figure 28 : Statut – femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'Ordre (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)



Au sein de l'échantillon de 803 femmes vétérinaires, environ une femme sur deux (50,2 % ; 403/803) exerce en tant que salariée, secteurs libéral, privé et public confondus. En comparaison, 51,3 % des femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'Ordre sont répertoriées comme salariées, tous secteurs confondus.

Par ailleurs, 25,9 % (208/803) des répondantes exercent en tant qu'associées dans le secteur libéral. Elles sont respectivement 30,8 % des inscrites au tableau de l'Ordre. Le groupe des associées est modérément sous-représenté au sein de l'échantillon.

Il a été décidé de regrouper dans une même catégorie les vétérinaires travaillant en exercice individuel, les associées uniques de SELARL et les consultantes libérales itinérantes en canine. En effet, des confusions dans la définition des statuts ont résulté en des réponses parfois peu précises. Ce groupe représente 15,3 % (123/803) de l'échantillon. Or 11,6 % des femmes vétérinaires répertoriées par l'Atlas démographique de la profession vétérinaire

exercer actuellement en libéral individuel sur le territoire français. Le mode d'exercice libéral individuel est donc surreprésenté au sein de l'échantillon.

Un groupe minoritaire de répondantes (6,4 % ; 51/803) ont le statut de collaborateur libéral. Elles sont respectivement 6,3 % inscrites au tableau de l'Ordre.

9 répondantes, pour des raisons diverses telles qu'une reconversion professionnelle, un projet en cours, une reprise de formation, une expatriation sont actuellement sans emploi ou bien n'ont pas pu renseigner leur statut. Par ailleurs, 5 répondantes cumulent plusieurs emplois avec des statuts différents : l'une est salariée et collaboratrice, les 4 autres sont salariées et auto-entrepreneuses. 4 répondantes ont été regroupées sous la catégorie "Autre" car il était difficile de définir leur statut : 2 d'entre elles sont fondatrices de laboratoires privés, l'une consultante scientifique indépendante et la 4e consultante en médecines alternatives.

En termes de statuts juridiques l'échantillon est plutôt représentatif de la population des femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'ordre, malgré une surreprésentation du mode d'exercice libéral individuel et une sous-représentation des vétérinaires associées libérales.

b. Motifs de choix du statut : étudiantes et diplômées

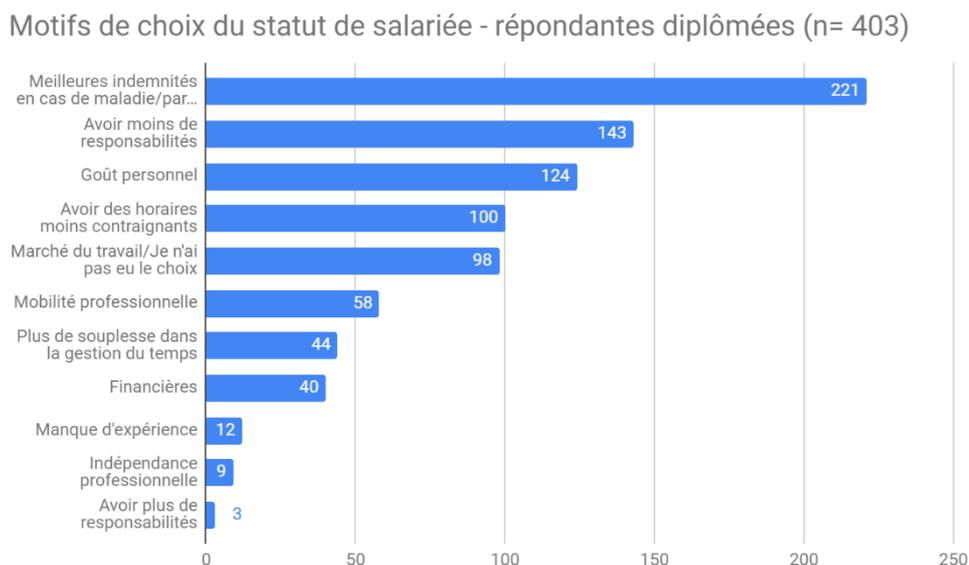
b.1 Statut de salarié

Le premier motif de choix du statut de salariée pour les répondantes diplômées est une **meilleure indemnisation en cas de maladie, parentalité ou chômage**, cité par 55 % (221/403) de l'effectif. Le **peu de responsabilités** inhérents au salariat constitue le deuxième motif du choix de ce statut (35,5 % ; 143/403) au sein de l'échantillon. Près d'un tiers des répondantes a choisi ce statut par **goût personnel**. (30,7 % ; 124/403). (Figure 29)

Un quart des répondantes (25 % ; 100/403) cite également des **horaires moins contraignants** comme avantage du salariat. En revanche, 24,3 % affirme être salariée non par choix, mais en raison des **contraintes du marché du travail**.

Seulement 14,3 % (58/403) des répondantes ont choisi le statut de salarié pour conserver leur **mobilité professionnelle**. Un peu plus d'un dixième de l'effectif considère que la **souplesse dans la gestion du temps** est un avantage du statut de salarié. De même, peu de répondantes ont choisi ce statut **pour raisons financières** (9,9 % ; 40/403),

Figure 29 : Motif de choix du statut de salariée pour les répondantes diplômées (QCM)

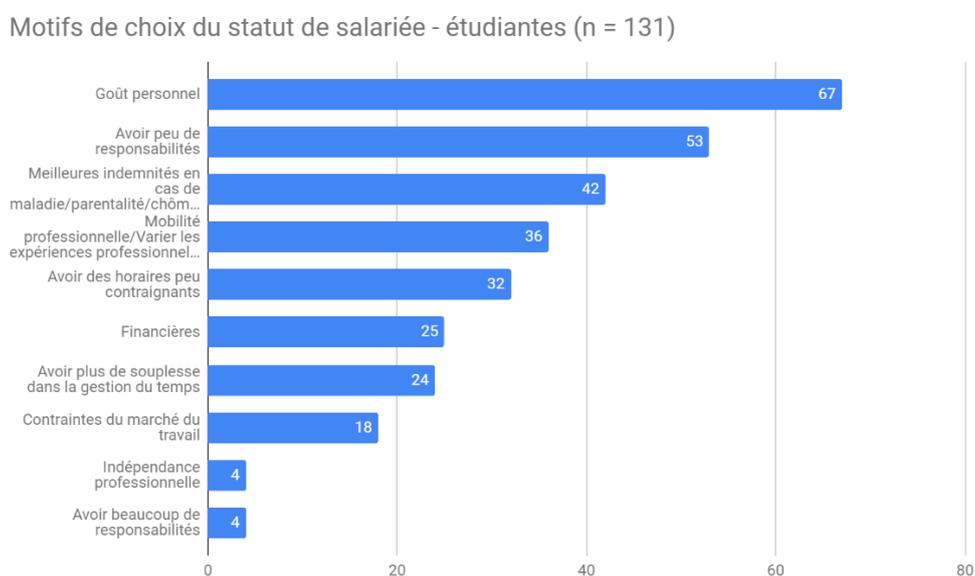


Les trois critères majoritaires du choix du statut de salariée chez les étudiantes sont les mêmes que pour les répondantes diplômées, mais dans un ordre différent. Un peu plus d'une répondante sur deux (51 % ; 67/131) se dirige vers le statut de salarié par **goût personnel**. Le **faible degré de responsabilités** associé au statut de salariée est un critère de choix pour 40 % (53/131) des étudiantes. Les **meilleures indemnités en cas de maladie, parentalité ou chômage** constituent un avantage majeur du salariat pour 32 % des répondantes (42/131). (Figure 30)

La possibilité de conserver une **mobilité professionnelle**, de pouvoir varier les expériences professionnelles est un critère de choix pour 28 % (36/131) de l'effectif. Pour une étudiante sur quatre (24 % ; 32/131), le statut de salarié permet d'avoir des **horaires moins contraignants**.

Moins d'une étudiante sur cinq s'oriente vers le salariat en raison **d'avantages financiers** (19 % ; 25/131) ou pour avoir **plus de souplesse dans la gestion du temps** (18 % ; 24/131). Peu d'étudiantes estiment qu'elles seront contraintes à choisir le statut de salarié en raison du **marché du travail**. (14 % ; 18/131).

Figure 30 : Motifs de choix du statut de salariée chez les étudiantes (QCM)



Ainsi, les trois critères majoritaires de choix du statut de salarié pour les répondantes diplômées et étudiantes sont semblables : la meilleure couverture sociale, premier motif pour les vétérinaires en exercice, le choix par goût personnel, premier motif pour les étudiantes et le faible niveau de responsabilités associé à ce statut, en deuxième position pour les étudiantes et diplômées. La possibilité d'avoir des horaires de travail moins contraignants séduit une répondante sur 4, étudiante ou diplômée.

Les opinions diffèrent au sujet de la mobilité professionnelle, critère de choix important pour plus d'une étudiante sur 4, alors que peu cité par les répondantes diplômées. De même, si près d'une répondante en exercice sur quatre est actuellement salariée en raison du marché du travail, moins de 15 % des étudiantes de l'effectif estiment que ces contraintes pèseront dans leur décision.

En revanche, peu de répondantes, étudiantes ou diplômées, choisissent le statut de salariée pour raisons financières ou pour plus de souplesse dans la gestion du temps.

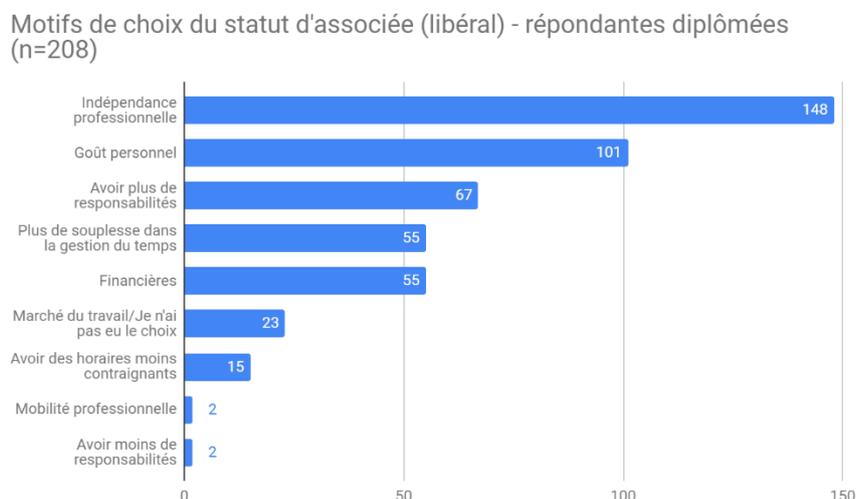
b.2 Statut d'associé

Pour les répondantes diplômées, **l'indépendance professionnelle**, est le premier avantage du statut d'associé, cité par 71 % (148/208) de l'effectif. Une répondante sur deux a choisi d'être associée par **goût personnel** (49 % ; 101/208), et une répondante sur trois pour **avoir plus de responsabilités** (32 % ; 67/208). (Figure 31)

La **souplesse dans la gestion du temps** ainsi que les **avantages financiers** de l'association sont cités par un quart des répondantes (26 % ; 55/208).

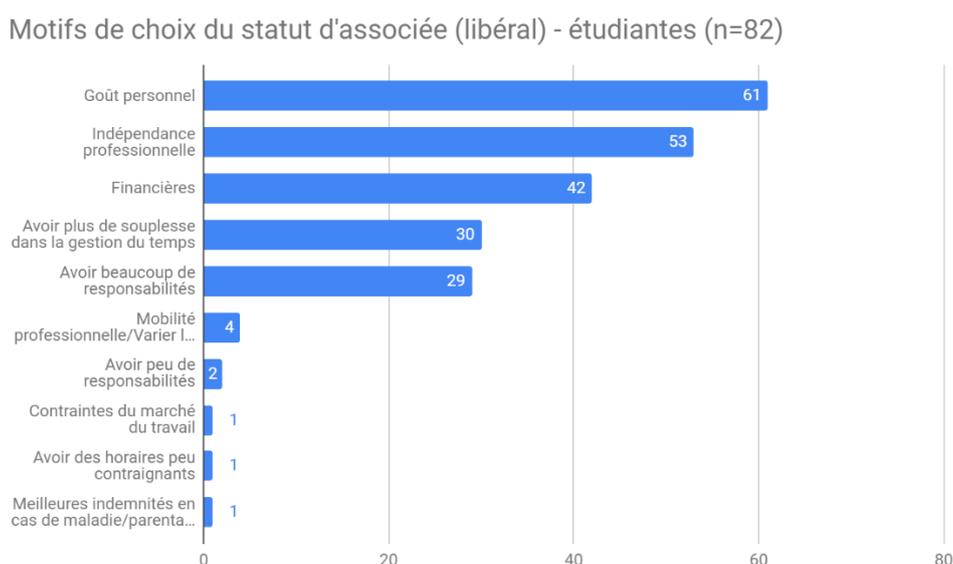
Les contraintes du marché du travail n'ont influencé le choix que de 11 % (23/208) des répondantes. Une petite minorité de l'effectif (7 % ; 15/208) estime que les horaires de travail sont moins contraignants en tant qu'associé.

Figure 31 : Motifs de choix du statut d'associée chez les répondantes diplômées (QCM)



Pour les étudiantes, le premier critère de choix du statut d'associé est le **goût personnel** (74 % ; 61/82). **L'indépendance professionnelle** est le deuxième motif de choix de l'association (65 % ; 53/82). Une répondante sur deux cite également les **aspects financiers** comme avantage de l'association (51 % ; 42/82). La possibilité d'avoir **plus de souplesse dans la gestion du temps** motive le choix de 37 % des étudiantes (30/82). De même, 35 % de l'effectif se dirige vers un statut d'associé pour accéder à **davantage de responsabilités**. (Figure 32)

Figure 32 : Motifs de choix du statut d'associée chez les étudiantes (QCM)



Ainsi, les critères principaux de choix du statut d'associé pour les deux groupes sont l'indépendance professionnelle, sélectionné par près de trois diplômées sur quatre et deux étudiantes sur trois ainsi que le goût personnel, cité par les trois quarts des étudiantes et la moitié des vétérinaires en exercice. La possibilité d'avoir plus de responsabilité est un motif de choix par environ un tiers des répondantes, étudiantes ou diplômées.

En revanche, les avantages financiers sont cités par seulement un quart des répondantes diplômées, contre la moitié de l'effectif étudiant. De même, la possibilité d'avoir plus de souplesse dans la gestion du temps séduit plus d'un tiers des répondantes contre un quart des répondantes diplômées.

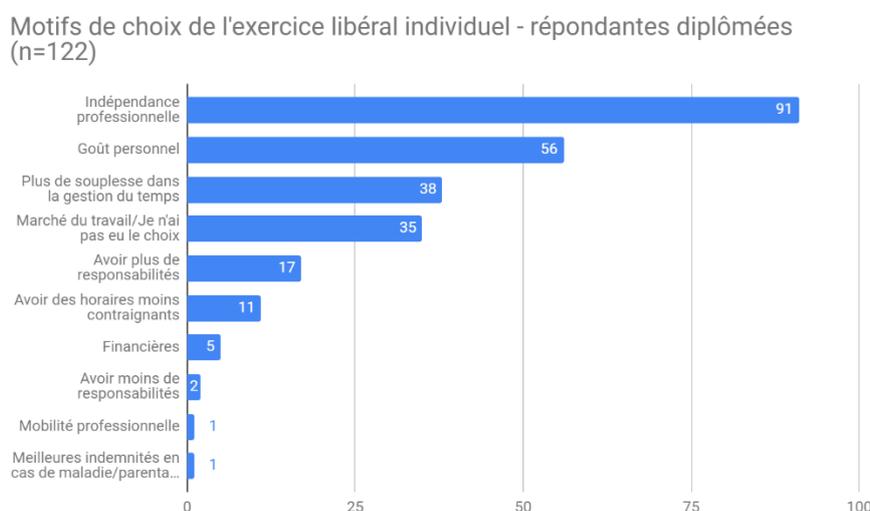
Inversement, très peu de répondantes diplômées ou étudiantes estiment que le choix de l'association est dicté par les contraintes du marché du travail. Les répondantes estiment également que le choix de l'association ne permet pas d'avoir des horaires moins contraignants, et limite grandement la mobilité professionnelle.

b.3 Exercice libéral individuel

Les principaux motifs de choix de l'exercice libéral individuel (comprenant également les consultants itinérants ainsi que les associés uniques SELARL) sont **l'indépendance professionnelle** (75 % ; 91/122) ainsi que le **goût personnel** (46 % ; 56/122). **Une souplesse importante dans la gestion du temps** est citée par 31 % de l'effectif (38/122).

Cependant, 29 % des répondantes a choisi ce statut **par défaut**, en fonction du marché du travail. La **possibilité d'avoir des responsabilités importantes** ne séduit que 14 % des répondantes (17/122). Moins de 5 % (4 % ; 5/122) de l'effectif a choisi l'exercice libéral individuel pour **raisons financières**. (Figure 33)

Figure 33 : Motifs de choix de l'exercice libéral individuel chez les répondantes diplômées (QCM)



Seulement 10 étudiantes sur 377 souhaitent s'orienter vers l'exercice libéral individuel, les résultats sont donc peu significatifs. Néanmoins, l'indépendance professionnelle et le choix par goût personnel ont été sélectionnés par 8 répondantes sur les 10 au total. La possibilité d'une souplesse importante dans la gestion du temps motive le choix de 6 répondantes.

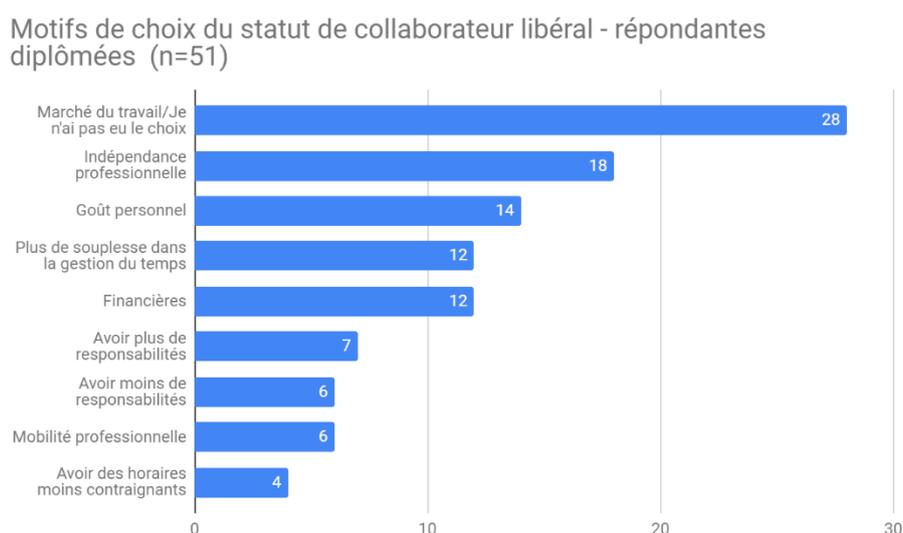
Ainsi, les motifs principaux de choix de l'exercice libéral individuel sont l'indépendance professionnelle, le goût personnel ainsi que la souplesse dans la gestion du temps. De plus, l'exercice libéral individuel a été choisi par défaut par 30 % de l'effectif en exercice, et seulement 10 étudiantes comptent s'orienter vers ce statut. En effet, selon les répondantes l'exercice libéral individuel semble contraignant du point de vue financier, avec des horaires importants à assurer et de lourdes responsabilités.

b.4 Collaborateur libéral

Un peu plus d'une répondante diplômée sur deux (55 % ; 28/51) a choisi le statut de collaboratrice libérale par défaut, en raison des **contraintes du marché du travail**. Un peu plus d'un quart de l'effectif (27 % ; 14/51) a choisi ce statut **par goût personnel**.

L'**indépendance professionnelle** est un critère de choix pour 35 % (18/51) de l'effectif. Les **avantages financiers** ainsi qu'une **souplesse importante dans la gestion du temps** constituent des avantages du statut de collaborateur pour 24 % (12/51) des répondantes. (Figure 34)

Figure 34 : Motifs de choix du statut de collaborateur libéral chez les répondantes diplômées (QCM)



Seulement 19 étudiantes sur 377 prévoient d'exercer en tant que collaboratrices libérales, les résultats suivants sont donc peu significatifs. Un peu plus d'une étudiante sur

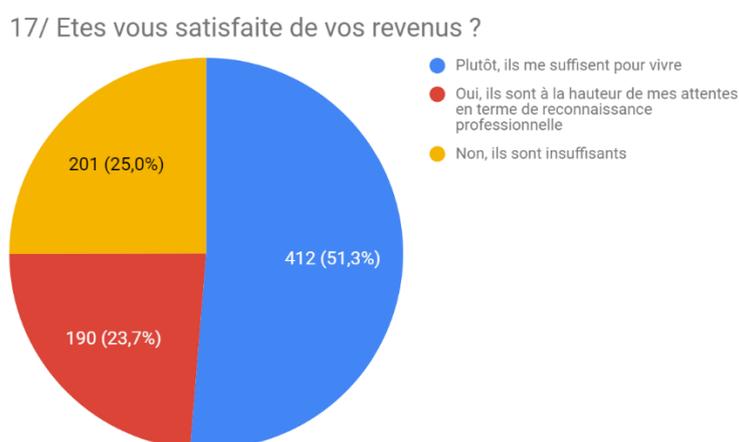
deux compte choisir ce statut pour conserver une indépendance professionnelle importante, ou par goût personnel. La souplesse dans la gestion du temps ainsi que les avantages financiers ont été sélectionnés par 9 étudiantes sur 19.

Ainsi, le statut de collaboratrice libérale ne semble pas populaire au sein de l'effectif, puisque la moitié des répondantes exercent actuellement sous ce statut par défaut, en raison des contraintes du marché du travail. De plus, seulement une minorité des étudiantes (5,3 %) souhaite s'installer en temps que collaboratrice libérale. L'indépendance professionnelle, le choix par convictions personnelles, la souplesse dans la gestion du temps et les avantages financiers sont les motifs principaux de choix de ce statut, à la fois pour les diplômées et les étudiantes.

c. Revenus et degré de satisfaction

En ce qui concerne la problématique des revenus, les résultats sont partagés. Un quart des répondantes (201/803) considère ses revenus comme insuffisants, probablement au regard de la charge de travail fournie. La moitié des répondantes (51,3 % ; 412/803) estime sa rémunération comme suffisante pour vivre. Seulement 23 % des sondées (190/803) sont pleinement satisfaites de leurs revenus, qui sont à la hauteur de leurs attentes en termes de reconnaissance professionnelle. (Figure 35)

Figure 35 : Q17 : Degré de satisfaction des répondantes en fonction de leurs revenus (QCU)



Ainsi, de grandes disparités sont présentes au sein de l'effectif en termes de satisfaction concernant les revenus. Ceci influe au quotidien sur l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

F. Section 4 : Loisirs et vie sociale

a. Loisirs

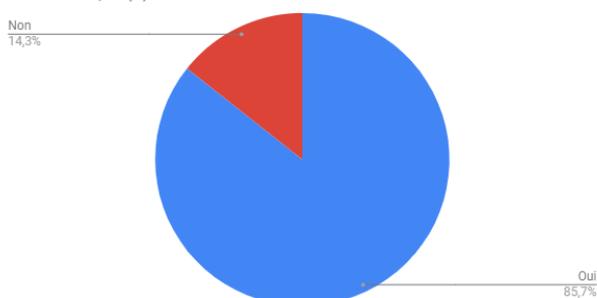
a.1 Représentation et attentes des étudiantes

La grande majorité des étudiantes (85,7 % ; 323/377) pratique régulièrement une activité de loisirs. Ceci peut expliquer en partie le besoin des étudiantes de maintenir un certain équilibre de vie, et fait donc écho au résultat de la question 6, où l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle est la 3e valeur majoritaire recherchée par les étudiantes lors du choix de leur 1er emploi. (61 %, 230/377). (Figure 36)

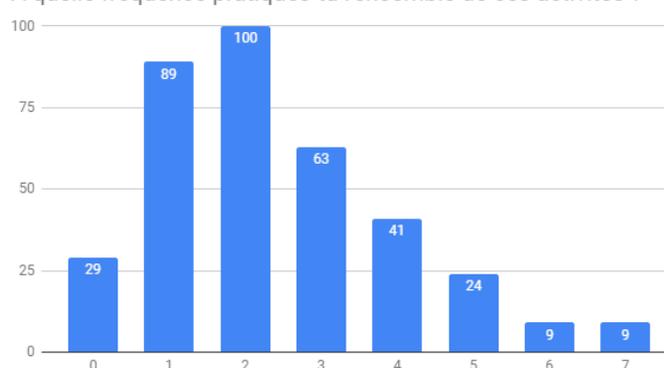
La majorité (69,2 % ; 252/364) pratique des activités de loisir entre une et trois fois par semaine. 22,8 % (83/364) d'entre elles pratique des activités 4 fois par semaine ou plus. (Figure 36)

Figure 36 : Q10 : Proportion d'étudiantes pratiquant des activités de loisirs régulièrement et fréquence de ces activités (QCU)

10/ Pratiques-tu régulièrement une/des activité(s) sportive(s) ou artistique(s) ?



A quelle fréquence pratiques-tu l'ensemble de ces activités ?



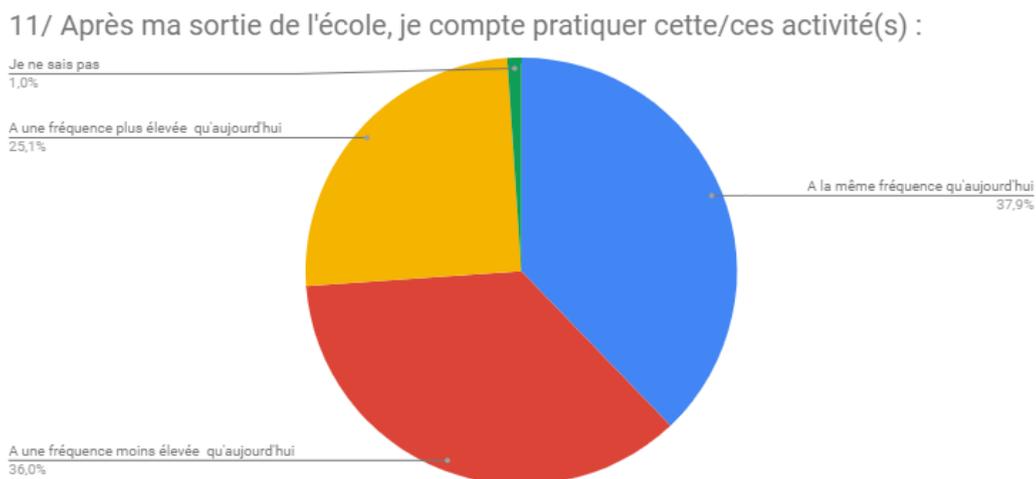
Le taux de réponse concernant la fréquence des activités est de 96,5 %, avec 364/377 répondantes. Un manque de cohérence est mis en évidence. La somme des effectifs ayant une fréquence d'activité comprise entre 1 et 7 fois par semaine est de 355, alors que 323 répondantes seulement ont rapporté pratiquer une activité régulière.

La différence pourrait être expliquée par le fait que ces 32 étudiantes pratiquent une activité mais occasionnelle, non régulièrement. Peut-être que l'utilisation des mots "sportives et artistiques" étaient trop restrictives vis à vis de l'ensemble des activités de loisirs pouvant être pratiquées par les répondantes. (Exemple : bénévolat).

Les répondantes présentent donc un mode de vie équilibré au cours de leur scolarité, et pratiquent une activité sportive ou artistique en moyenne 2,4 fois par semaine. (SD = 1,6)

Après la sortie de l'école, 37,9% (145/383) des étudiantes se projettent comme conservant un temps de loisirs identique à celui dont elles disposent actuellement. 36,0 % (138/383) d'entre elles considèrent qu'elles devront diminuer la fréquence de leurs activités. Enfin, 25,1 % (96/383) d'entre elles jugent qu'elles pourront augmenter leur temps dédié aux loisirs. (Figure 37)

Figure 37 : Q11 : Temps disponible pour les loisirs au cours de la vie professionnelle selon les étudiantes



Ainsi, les avis semblent partagés sur la question. Lorsque les étudiantes répondaient majoritairement à la question 7 que des sacrifices sur les plans personnels et professionnels seraient requis au cours de leur vie future, il est probable qu'elles ne songeaient pas aux loisirs en premier lieu. Les deux tiers d'entre elles restent plutôt optimistes concernant le temps qu'elles pourront accorder à leurs loisirs personnels.

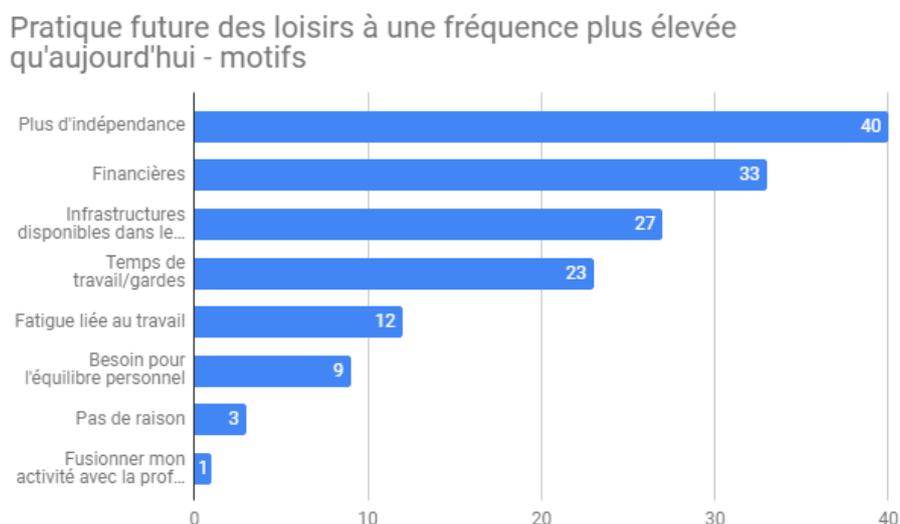
➤ **Question 12 : Pour quelles raisons ? (QCM)**

Pour l'analyse de cette question, il paraissait plus pertinent de croiser les réponses avec celles de la question précédente. Les répondantes sont divisées en 3 groupes :

- **Groupe 1 : Pratique future des loisirs estimée à une fréquence plus élevée qu'aujourd'hui (n=96) :**

La raison majoritaire évoquée par les répondantes pour justifier l'augmentation de la fréquence des loisirs au cours de la vie professionnelle est la **prise d'indépendance**, citée par 40/96 étudiantes, soit 41,6 % du groupe 1. Cela peut être relié au caractère chronophage des études en ENV, en particulier au cours des dernières années d'étude, qui limite le temps disponible pour les hobbies. Cela peut-être aussi interprété en lien avec la prise d'indépendance vis à vis de la famille ayant lieu en début de vie professionnelle. (Figure 38)

Figure 38 : Pratique future des loisirs à une fréquence plus élevée qu'aujourd'hui – motifs (QCM)



Le second motif principal est **financier**, cité par 33/96 étudiantes, soit 34,4 %. Cela indique une vision positive du niveau de vie permis par le salaire en début de carrière.

Ensuite, les **infrastructures disponibles dans le lieu de vie** constituent un facteur déterminant pour 28 % des répondantes (27/96). Il est possible que cette réponse concerne les futures vétérinaires exerçant en ville, ou celles dont les intérêts se portent vers les activités de plein air pour celles qui vivront à la campagne.

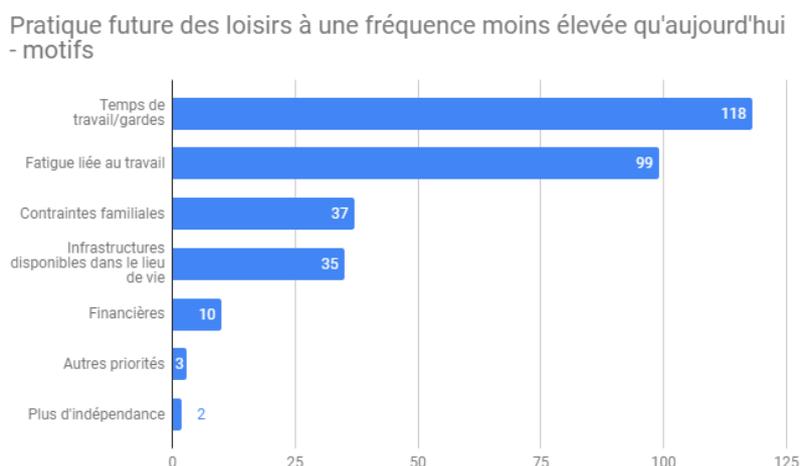
Le dernier facteur qui se démarque est le **temps de travail/gardes** choisi par 24 % de l'effectif (23/96). On peut supposer que ces répondantes sont optimistes concernant leur futur emploi, et considèrent qu'elles auront une certaine souplesse dans leur emploi du temps leur permettant de pratiquer leurs hobbies quand elles le souhaitent.

- Groupe 2 : Pratique future des loisirs estimée à une fréquence moins élevée qu'aujourd'hui (n=138) :

Les 2 raisons très majoritairement invoquées par les répondantes pour expliquer une diminution du temps accordé aux loisirs lors du passage à la vie professionnelle sont **le temps de travail et gardes** et **la fatigue**, cités respectivement par 85,5 % (118/138) et 71,7 (99/138) des répondantes du groupe 2. Ainsi, le caractère chronophage et la pénibilité du métier de vétérinaires sont particulièrement soulignés par les futures praticiennes. (Figure 39)

Les **contraintes familiales** sont également citées par les étudiantes (26,8 % soit 37/138), mettant en évidence la difficulté à concilier tous les aspects de la vie privée.

Figure 39 : Pratique future des loisirs à une fréquence moins élevée qu'aujourd'hui – motifs (QCM)



L'item "**infrastructures disponibles dans le lieu de vie**" a reçu 25,4 % de votes, soit 35/138. Ces choix peuvent être attribués aux répondantes souhaitant s'installer en milieu rural. On observe que les répondantes semblent conscientes du manque d'équipement de certaines régions, mais que ce manque ne constitue pas un facteur limitant pour leur installation future.

- Groupe 3 : Pratique future des loisirs estimée à une fréquence identique à aujourd'hui (n=145) :

Les motifs majoritairement évoqués par les répondantes estimant qu'elles pratiqueront leurs activités de loisirs à la même fréquence qu'aujourd'hui sont **le temps de travail** ainsi que **la fatigue liée au travail**, cités par respectivement 42 % (61/145) et 30 % (44/145) de l'effectif. (Figure 40). Il semblerait donc que ces répondantes apprécieraient pouvoir augmenter leur temps de loisir mais estiment que cela leur sera impossible en raison d'une forte charge de travail. (Figure 40)

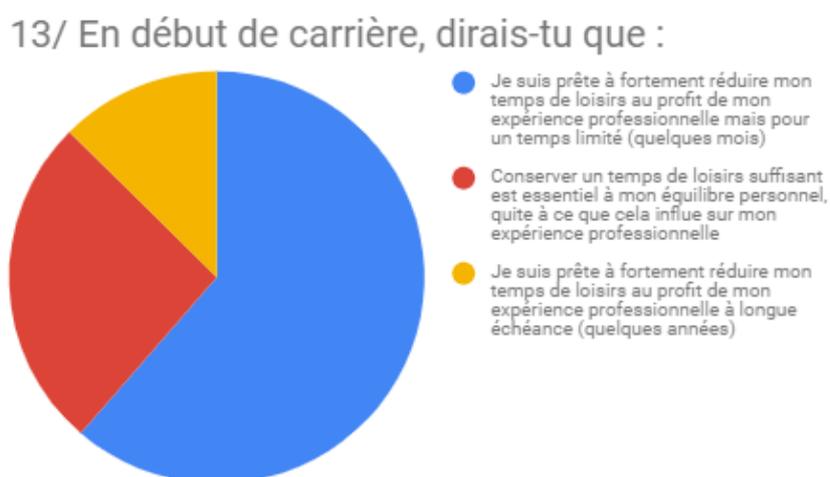
Figure 40 : Pratique future des loisirs à la même fréquence qu'aujourd'hui - motifs



Une répondante sur quatre (26 % ; 38/44) considère que son futur lieu d'installation possédera **les infrastructures nécessaires** à la pratique de ses activités de loisirs. (Figure 40)

En début de carrière, 61,3 % (230/375) des répondantes sont prêtes à réduire leur temps de loisirs au profit de leur expérience professionnelle, pour un laps de temps limité. 26,1% d'entre elles (98/375) préfèrent conserver un temps de loisir suffisant pour leur équilibre personnel tout au long de leur exercice professionnel. Plus d'une répondante sur dix (12,5 % ; 47/375) se dit déterminée à réduire son temps de loisir à long terme, la priorité allant à son activité professionnelle. (Figure 41)

Figure 41 : Q13 : Opinion des étudiantes au sujet d'une éventuelle réduction du temps de loisirs en début de carrière (QCU)

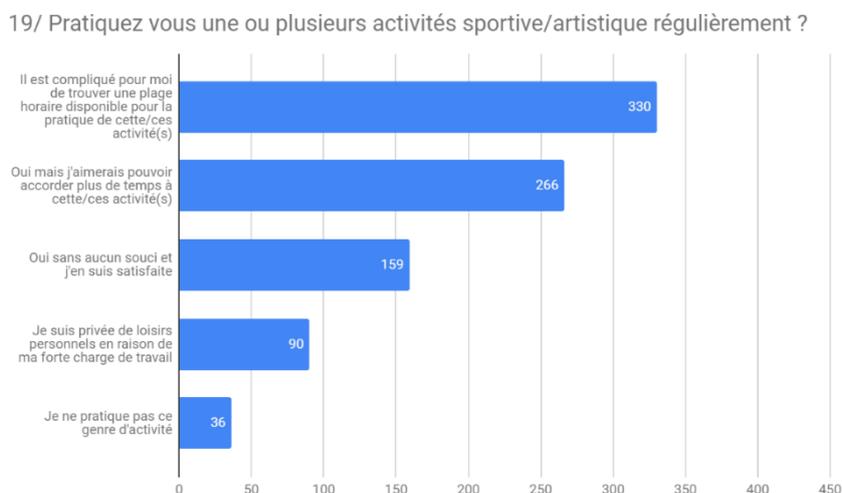


La majorité des étudiantes semble motivée à fournir un effort de travail important en début de carrière uniquement, probablement en lien avec le désir de formation exprimé à la question 6 (Figure 17). Une répondante sur quatre préfère cependant maintenir un temps de loisirs suffisants quelle que soit la situation, même si cela a un impact négatif sur sa carrière.

a.2 Pratique effective des loisirs chez les vétérinaires en exercice

Un cinquième de l'effectif (20 % ; 159/804) pratique régulièrement une activité sportive ou artistique sans rencontrer de soucis d'organisation. Une répondante sur 3 environ (33,3 % ; 266/804) pratique une activité de loisirs mais aimerait pouvoir y accorder plus de temps. Pour 41 % (330/804) des répondantes, il est difficile de trouver une plage horaire disponible pour la pratique d'une activité de loisirs. Un dixième de l'échantillon environ (11,2 % ; 90/804) est privée de loisirs en raison d'une forte charge de travail. (Figure 42)

Figure 42 : Q19 : Pratique des activités de loisirs chez les vétérinaires diplômées (QCM + QRC)



Ainsi, la grande majorité des répondantes n'est pas pleinement satisfaite du temps alloué à ses loisirs. Il est difficile pour beaucoup d'entre elles de s'organiser pour pratiquer une activité régulièrement, en raison de la **nature chronophage et les imprévus** du métier de vétérinaire, comme certaines le précisent : *"l'activité en soirée est régulièrement annulée suite à la charge de travail"*, *"lors d'activités sportives les soirs de semaine, fréquents retards au cours à cause de visites tardives et assiduité irrégulière due aux gardes de nuit"*, *"Je manque souvent cette activité qui débute à une heure précise, parce que les consultations ont "débordé" de l'horaire habituel"*, *"trop souvent obligation d'adapter les prévisions aux aléas de la clientèle"*.

D'autres soulignent la difficulté à combiner la vie professionnelle, **la vie de famille et notamment les enfants**, avec une activité personnelle : *"Privée de loisirs en raison du travail et des enfants, manque de temps"*, *"Quand je suis à la maison je fais les "tâches ménagères classiques""*, *"Impossible de faire du sport car difficile de concilier mes horaires et mon bébé"*, *"Privée de loisirs personnels en raison de l'âge de mes enfants et des horaires proposés dans ma commune (le soir)"*, *"Complicé entre la vie professionnelle et la vie familiale d'avoir du temps pour soi"*.

Quelques répondantes expliquent s'être adaptées pour pouvoir maintenir un temps de loisir essentiel à l'équilibre de vie, en **travaillant à temps partiel, ou en changeant de poste** : *"Possible car à temps partiel... A temps plein difficile de finir à l'heure pour les activités"*, *"J'ai dû accepter un poste de travail de nuit, pour avoir du temps en journée pour mes activités personnelles. Avant, c'était impossible."*, *"Avant mon changement de vie : trop peu de temps"*.

Pour d'autres, **l'adaptation** consiste en **un changement de loisir** pour trouver une activité plus compatible avec les horaires de travail : *"J'ai dû arrêter le Pilate faute de temps par contre je me suis mise à la couture avec délice."*, *"A défaut de temps pour y consacrer j'ai transformé mes temps de trajet en activité sportive"*.

Il est donc difficile pour la majorité des répondantes de combiner leur activité professionnelle, leur vie de famille avec une pratique satisfaisante des loisirs. Cet aspect de la vie privée indispensable à l'équilibre de l'individu n'est pas satisfaisant pour 4 répondantes sur 5.

Il existe un fort décalage entre la situation des répondantes diplômées et les attentes des étudiantes en ce qui concerne les loisirs, ces dernières estiment à 63 % qu'elles disposeront d'un temps égal voire supérieur alloué aux loisirs après leurs études.

b. Vie sociale

b.1 Gestion de la vie sociale : Attentes et projections des étudiantes

La majorité des répondantes, soit 69 % (260/377) pensent que leur vie professionnelle aura un impact sur la vie sociale. Seulement 4,5 % (17/377) d'entre elles pensent que le travail n'influe pas sur la vie sociale, les 26,5 % restant (100/377) ne se prononçant pas. (Figure 43)

Les étudiantes semblent considérer le métier de vétérinaire comme nécessitant un investissement important, par conséquent difficilement dissociable de la vie sociale.

Pour près de la moitié des répondantes (48,8 % ; 184/377), cet impact serait négatif pour la vie sociale. Cet effectif représente 70,8 % (184/260) des étudiantes ayant répondu par l'affirmative. (Figure 43)

Figure 43 : Q14 : Opinion des étudiantes au sujet de l'influence de la vie professionnelle sur la vie sociale (QCU)

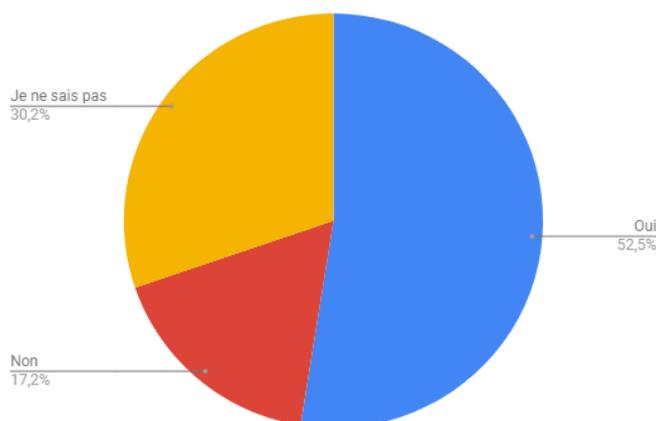


Cela confirme la vision assez réaliste et sombre que les étudiantes semblent avoir du monde du travail, déjà mise en évidence par les figures 20, qui met en évidence que la majorité des étudiantes anticipent de devoir faire des sacrifices sur les plans personnel et/ou professionnel au cours de leur carrière, et 17 (portant sur les valeurs privilégiées par les étudiantes lors de leur premier emploi), grâce à laquelle on identifie un réel besoin des étudiantes d'avoir un équilibre de vie.

Un peu plus de la moitié de l'effectif étudiant (52,5 % ; 198/377) pense qu'il sera nécessaire d'aménager les horaires de travail pour gérer au mieux la vie familiale et sociale. A l'inverse, 17,2 % (65/377) pensent que cela ne sera pas nécessaire, tandis que le reste (30,2 % ; 114/377) ne se prononce pas. (Figure 44)

Figure 44 : Q15 : Opinion des étudiantes au sujet des aménagements horaires pour faciliter la gestion de la vie familiale et sociale (O/N)

15/ Penses-tu que tu seras amenée à aménager tes horaires de travail (ex : temps partiel) pour gérer ta vie familiale/sociale ? (ex : hobbies, proches, enfants...)

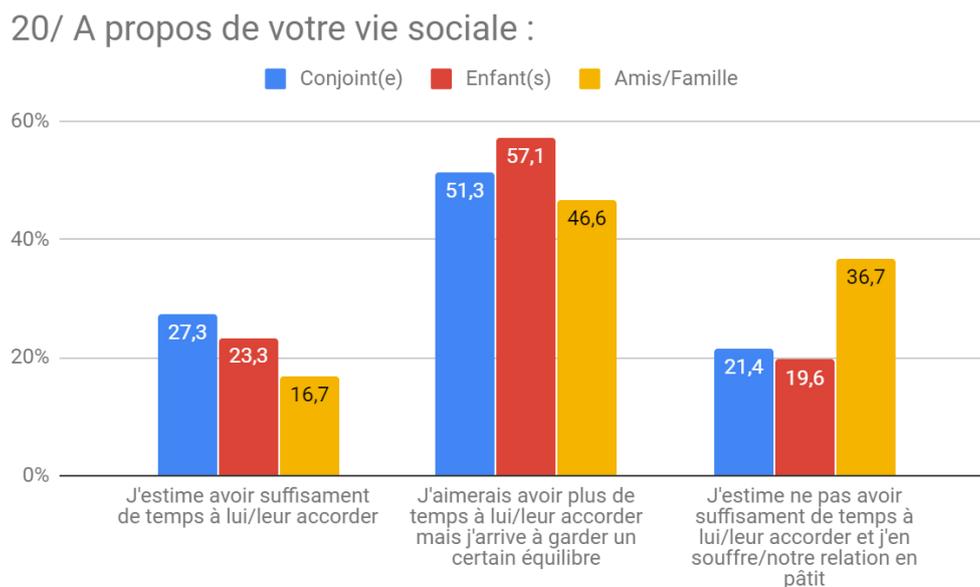


Ces résultats sont cohérents avec ceux de la question précédente. Les répondantes semblent considérer que leur future vie professionnelle sera prenante et chronophage, et qu'il sera par conséquent nécessaire d'aménager des plages horaires pour la vie personnelle. Une répondante sur 2 estime que des aménagements tels qu'un temps partiel pourraient être nécessaire pour un bon équilibre de vie.

b.2 Gestion de la vie sociale : expérience des vétérinaires diplômées

La question 20 (Figure 45) traitait du temps alloué à la vie sociale, en séparant le cas du conjoint, des enfants, et des amis et de la famille. 706 réponses ont été recueillies concernant le conjoint(e), 557 pour les enfants, et 714 à propos des amis et de la famille. Les résultats ont été exploités directement sous forme de pourcentage. (Figure 45)

Figure 45 : Q20 : Temps alloué à la vie sociale pour les vétérinaires diplômées (QCM)



- Conjoint(e)

La moitié des répondantes environ (51,3 % ; 362/706) aimerait avoir plus de temps à accorder à leur conjoint(e), mais réussit à garder un certain équilibre. Un total de 27,3 % (193/706) estime avoir suffisamment de temps à lui consacrer. Un peu plus d'une répondante sur 5 (21,4 % ; 151/706) affirme ne pas avoir suffisamment de temps à accorder à son/sa conjoint(e).

Ainsi, seulement un peu plus d'un quart des sondées sont pleinement satisfaites du temps qu'elles peuvent accorder à leur conjoint(e).

- Enfant(s)

La majorité des sondées, soit 57,1 % (318/557) souhaiteraient pouvoir accorder plus de temps à leurs enfants, mais réussissent à garder un certain équilibre. Un peu moins d'un quart (23,3 % ; 130/557) des vétérinaires estiment avoir suffisamment de temps à leur consacrer. Environ un cinquième des répondantes (19,6 % ; 109/557) disent ne pas avoir suffisamment de temps à accorder à leurs enfants, ce qui a des répercussions sur la qualité de leur relation.

- Amis/Famille

Un peu moins de la moitié (46,6 % ; 333/714) des répondantes souhaiteraient pouvoir accorder plus de temps à leur famille et amis, mais réussissent à garder un certain équilibre. Seulement 16,7 % (119/714) d'entre elles considèrent avoir suffisamment de temps à accorder à leurs proches. Plus d'une répondante sur trois (36,7 % ; 262/714) estime que ses relations avec ses amis et sa famille pâtissent du manque de temps qu'elles ont à leur accorder.

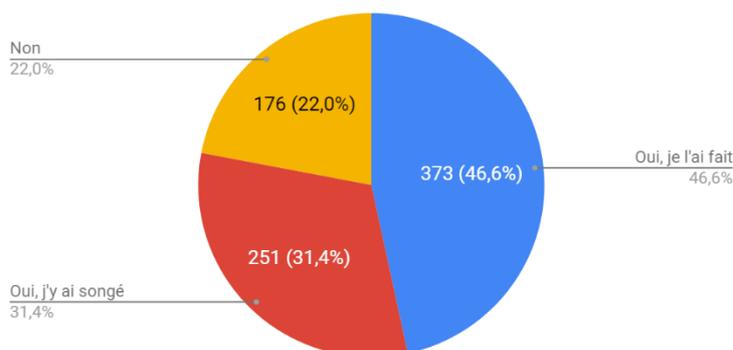
Ainsi, de manière générale la vie sociale des répondantes, élément majeur de l'équilibre personnel, est influencée négativement par la densité de leur vie professionnelle. La majorité d'entre elles ne sont pas entièrement satisfaites du temps qu'elles peuvent allouer à leurs proches. La tendance est la même pour le conjoint, les enfants et la famille/les amis. Néanmoins, les amis et la famille constituent le groupe le plus touché par ce déséquilibre. En effet, plus d'une répondante sur 3 affirme que sa relation avec ses amis et sa famille pâtit du manque de temps à leur consacrer, contre 1 répondante sur 5 environ pour le cas du conjoint et des enfants. Cela pourrait être en partie expliqué par le fait que beaucoup des femmes de l'effectif vivent au quotidien avec leur conjoint(e) et/ou leurs enfants.

La vision des étudiantes est donc plutôt cohérente avec la situation vécue par les répondantes de l'effectif.

Au sein de l'effectif, 46,6 % des sondées (373/800) ont, à un moment de leur carrière à minima, opté pour une forme d'aménagement des horaires de travail, ceci afin de pouvoir davantage profiter de leur vie personnelle. 31,4 % de l'échantillon songe ou a déjà songé à mettre en place des aménagements de ce type. 22% des répondantes (176/800) n'en a au contraire jamais ressenti le besoin, ou bien ne considère pas cela envisageable dans tous les cas. (Figure 46)

Figure 46 : Q23 : Proportion de répondantes diplômées ayant effectué des aménagements de leurs horaires de travail (QCU)

23/ Avez-vous ou songez vous à aménager vos horaires de travail (ex temps partiel) pour profiter davantage de votre vie sociale/de famille ou de vos loisirs ?



Ces résultats témoignent d'un réel besoin de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle au sein de l'effectif, quitte à ce que cela entraîne des répercussions sur la carrière, et la rémunération.

➤ **Question 24 : Si oui, quel(s) type(s) d'aménagement(s) avez-vous pu mettre en place ? (Exemple : temps partiel, arrangement avec les collègues pour arriver/partir à une certaine heure, jours particuliers de repos...) (n=506)**

De nombreuses répondantes ont opté pour un **régime à temps partiel, modulable** selon les cas : certaines sont à mi-temps, à 60 %, 70 %, trois-quarts temps, 80 ou 90 %.

D'autres ont préféré **réduire leurs horaires** en restant à **temps plein** : « *Etant libérale et travaillant seule j'ai pris la décision dès la naissance de mon fils de diminuer mon temps de travail afin de profiter de ma famille (au final c'est le plus important)* », « *Finir plus tôt et être à 35h* », « *J'ai pu pendant 3 ans avoir un temps moins plein, mais depuis 3 ans ce n'est plus possible* », « *On fait un vrai 35h, ce qui permet d'avoir des mercredis après-midi ou samedi voire des soirs de semaine...* », « *passage du statut cadre à 35h/semaine* », ou bien composer avec **les jours de RTT, augmenter la quantité de congés, prendre un jour de repos supplémentaire, ou arriver plus tard le matin et partir plus tôt le soir** : « *remplacer l'augmentation de salaire par une augmentation de vacances* », « *Diminution de mon forfait jour pour avoir plus que 5 semaines par an de congé (enceinte de 8 mois du premier enfant donc on attends son arrivée pour se réorganiser !)* », « *1 jour de repos par semaine* », « *à la naissance de mon 3^{ème} enfant j'ai arrêté de travailler le mercredi, et ceci jusqu'à ce que les 4 aient leur BAC et soient en études supérieures* », « *début de journée après l'école (9h) fin de journée à 17h30 ; pas de travail le mercredi et le vendredi après-midi, un samedi sur deux* » quitte à **fermer la clinique** si nécessaire : « *Clinique fermée une demi-journée par semaine. Fermeture ou absence ponctuelle en cas de besoin (rendez-vous médicaux de mes enfants essentiellement)* ».

D'autres mesures, telles que la **réduction des horaires de la clinique, les consultations uniquement sur rendez-vous** sont mentionnées par les répondantes : « *aménagement des rendez-vous en fonction des loisirs, si nécessaire* », « *Changement des horaires de la clinique, congés les mercredi* », « *Consultations sur rendez-vous, cabinet fermé les samedi et dimanche, réduction des horaires de travail le mercredi* », « *consultations exclusivement sur RDV, avec une plage bloquée pour l'école. Libération du mercredi après-midi (remplaçante), ou fermeture plus tôt pour certains entraînements.* », « *Je me suis battue pour avoir des jours de repos fixes. Après un burn-out, j'ai imposé mon temps "partiel" à mes employeurs. Nous avons collectivement revu l'organisation du travail : sur rendez-vous exclusivement, allonger le temps de pause entre midi et deux heures... je regrette que les astreintes ne comptent pas dans le temps de travail, car j'en ai cumulé un certain nombre en 25 ans, et c'est plus pénible que les heures en journée, et de plus en plus pénible avec l'évolution de la clientèle et l'âge.* », « *je travaille uniquement sur rendez-vous et je réfère sur une clinique tout proche en cas d'indisponibilité de ma part* ».

Ces arrangements peuvent être obtenus en **s'organisant avec les collègues**, ou en **embauchant** un salarié supplémentaire : « *Embaucher un vétérinaire pour diminuer mon*

temps de travail », « Embauche au détriment de ma rémunération », « Arrangement entre collègues pour mieux gérer les besoins de chacun », « déjà un jour de repos par semaine, et s'il y a peu de travail, l'un de nous est libéré plus tôt le soir. »

La problématique des **gardes et des astreintes** est également abordée par les répondantes. Certaines choisissent d'alléger ou de supprimer les gardes, par exemple en référant ou bien d'organiser des tours de garde entre cliniques voisines : *« mon poste de salariée actuel me permet de ne faire que des gardes de nuit seulement en semaines et pas les Week-end », « tour de garde à 5 cliniques », « Je me suis associée uniquement lorsque nous avons été 4 vétérinaires pour avoir plus de temps libre et moins de gardes. », « Je travaille 3 jours par semaine et 1 samedi sur 3, ce qui est beaucoup moins qu'avant ma grossesse. Et je n'ai plus de gardes, car mon conjoint en ayant par obligation, ce n'était pas possible d'en faire tous les 2. J'ai aussi dû imposer le jeudi de repos car la crèche ne pouvait pas prendre ma fille ce jour-là. », « Pas de gardes et deux jours de repos certaines semaines malgré sacrifice financier », « un samedi de repos par mois, astreinte confiée à clinique voisine », « temps partiel à 4 jours/semaine, pas de gardes ».*

D'autres ont préféré s'organiser au sein de la **sphère familiale avec leur conjoint, entourage ou employer une aide à domicile** : *« Temps partiel-organisation avec l'entourage pour récupérer les enfants mes jours de travail », quand j'étais en couple avec enfants je me suis arrangée avec mon mari et la nourrice (qui était exceptionnellement disponible) », », « Quand mes enfants étaient petits, j'avais une nounou et une femme de ménage, donc aucun problème pour bosser même tard le soir », « Mari travaille 4 jours/semaine. Je travaille les jours où il ne travaille pas. Vie en province = fin garderie 19h. Impossible à gérer ! Nécessaire de trouver amie, baby sitter, pour les récupérer », « J'arrive plus tard le matin pour emmener mon fils à l'école, et je ne traillle plus le mercredi. Mais je finis souvent tard le soir et il doit alors rester à la garderie : mon compagnon doit alors quitter son travail plus tôt pour le récupérer. »*

Néanmoins, de nombreuses répondantes font part de **difficultés importantes** liées à la mise en place de telles mesures. Certaines répondantes évoquent des **incompréhensions ou des difficultés d'organisations avec les collègues, ainsi que les limites du statut salarial** : *« Aucun car collègues hermétiques à ce genre de problèmes... mais j'aurais aimé travailler à 3/4 temps et pouvoir commencer 45min plus tard pour pouvoir emmener mes enfants à l'école le matin. », « aucun aménagement possible tant que je ne suis pas ma propre patronne... », « difficile à aménager, ma fille a souvent mangé et dormi dans la voiture... », « J'aimerais mais étant salariée je n'ai pas le choix », « Pas d'aménagements possibles avec mon employeur. Forfait jour sans paiement des heures supplémentaires Congés difficiles à prendre et non rémunéré du fait du forfait jour », « Pour l'instant aucun car mon associé n'ayant pas de loisir, il n'accepte pas que je puisse en avoir »*

D'autres, libérales individuelles, ne peuvent mettre en place de telles mesures pour raisons **financières** ou en raison d'une **quantité de travail trop importante et de la continuité des soins** : *« difficile quand on est seul et qu'on est obligé de satisfaire les clients pour les fidéliser et gagner de l'argent », « étant seul sur ma structure je n'ai pas encore trouvé de solution », « Face à la quantité de travail, je n'ai pas pu mettre en place ce type d'aménagement. », « Impossible car je ne sais plus payer mes factures si je diminue mon temps de travail », « Mon travail m'a coûté ma vie sociale malheureusement : séparation, pas d'enfants du coup, plus d'amis et une famille que je vois peu. », « Peu de possibilité vu l'obligation de continuité de soins », Les **difficultés d'embauche** sont aussi pointées du doigt : *« Je n'ai pas d'associé et**

je travaille en région semi rurale où il est difficile d'embaucher à temps partiel. Mon burn out (qui couvait!) a été déclenché entre autres par le départ d'une remplaçante et j'ai commencé à avoir des migraines 3 jours sur 4, à devoir aller aux urgences une fois par mois... », « Temps partiel impossible faute de recrutement ».

Pour certaines répondantes, ces incompatibilités ont abouti à un **arrêt de travail** : *« J'ai démissionné pour me consacrer à mon mari ,ma famille, mes amis et ma grossesse », « Lâcher l'association et la clinique que j'ai créée », « Prolongation de la période d'inactivité pour profiter de notre premier enfant avant de prospecter pour un poste », « Vente de mon cabinet », un changement de structure : « Pas d'accord trouvé avec mes associés alors je suis partie », « changement de structure pour arrêt des gardes et avoir des samedi de libre », « Changement de travail après ma pause de 3 ans .Travail à la SPA uniquement le matin », ou une reconversion pour plus de souplesse dans la gestion du temps : « Arrêt de la pratique équine et passage en temps partiel », « Modification de mon secteur d'activité », « Passage de cabinet en itinérance : je gère mes disponibilités et déplacements comme bon me semble. Énorme gain en termes de relation avec ma patientèle, de confort de vie pour moi, mais le temps de développer l'activité, baisse de revenus globale. »*

Ainsi, de nombreuses répondantes ont fait face à des difficultés d'organisation, nécessitant de mettre en place des mesures variées, telles qu'un régime à temps partiel, des horaires aménagés, ou des jours de congés supplémentaires. . D'autres ont fait le choix de modifier les horaires de la structure, de partager ou de référer les gardes.

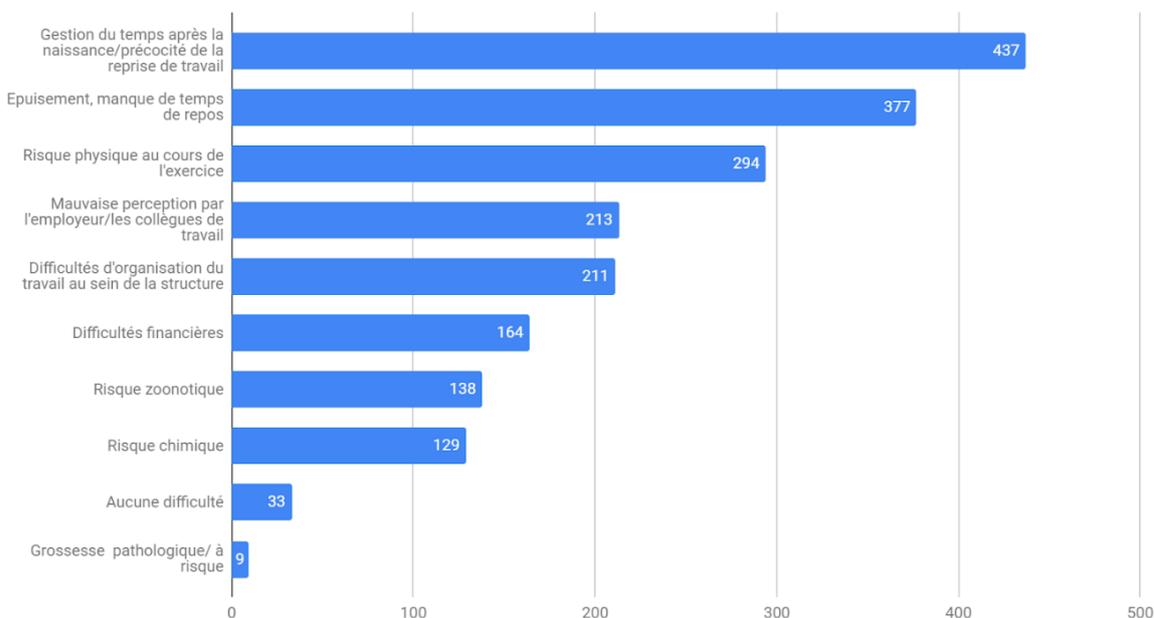
Cependant, ces mesures, engendrant une baisse d'activité, sont à l'origine d'une baisse de revenus. Certaines répondantes, bien qu'exprimant un besoin de souplesse dans la gestion du temps sont confrontés à des difficultés telles que l'incompréhension de l'employeur, ou une incapacité à diminuer le rythme de travail pour raisons financières ou organisationnelles.

b.3 Gestion de la grossesse : expérience des vétérinaires diplômées

La difficulté majeure rencontrée par les répondantes concerne la **gestion du temps autour de la naissance, et la précocité de la reprise de travail**. (Figure 47) La majorité de l'effectif, soit 68 % (437/642) affirme avoir rencontré des difficultés de la sorte, ou exprime des inquiétudes à ce sujet pour un futur projet de grossesse. Plusieurs répondantes précisent ainsi **avoir travaillé en état de grossesse très avancée**, ou être revenues travailler très peu de temps après l'accouchement : *“J'ai travaillé enceinte jusqu'aux dents et j'ai repris 10 jours après. Pas de remplaçant, pas d'aide, peu de considération.” ; “J'ai dû travailler jusqu'à la veille d'accoucher et j'ai dû revenir à la clinique régulièrement pour opérer alors que ma fille avait 10 jours.”, “Une semaine de congé maternité - travail jusqu'à la veille des accouchements”, “J'étais salariée pour mes deux premières grossesses, et je n'ai rencontré aucun problème particulier. J'étais libérale pour la troisième, et j'ai eu beaucoup de difficultés pour trouver un ALD, j'ai travaillé jusqu'à 15 jours de mon accouchement, et j'ai repris 1 mois après. Heureusement, je n'avais aucun problème pathologique associé. “*

**Figure 47 : Q25 : Motifs d'anxiété et difficultés au sujet de la grossesse (QCM + QRC)
(n=642)**

25/ Avez vous rencontré des difficultés lors de votre grossesse / êtes vous anxieuse en ce qui concerne un futur projet de grossesse concernant :



A cela s'ajoute pour certaines le problème de la **gestion des gardes, générateur d'un stress et d'une fatigue supplémentaire.**

L'épuisement et le manque de temps de repos est la deuxième problématique majeure évoquée par 58,7 % (377/642) de l'effectif. Cet épuisement est pour beaucoup lié à l'impossibilité d'aménager les horaires ou l'emploi du temps durant cette période comme elles le souhaiteraient, et de l'incapacité à trouver des remplaçants.

Le **risque physique au cours de l'exercice** a généré des difficultés ou de l'anxiété pour 45,8 % (294/642) des sondées. En effet, les risques de blessure dues à la pratique en rurale, équine et canine (risques de coups, morsures, griffures...) inquiètent les répondantes, de même que le risque d'accident de la route, fréquent en activité itinérante. *"J'avais peur du risque zoonotique et des accidents surtout en rural. Mais tout s'est très bien passé."* Il semble en effet compliqué de mettre en place des mesures particulières de prévention en cas de grossesse, les risques physiques étant inhérents à la pratique vétérinaire. Le risque radiologique, très présent en équine et en canine est également mentionné par certaines : *"arrêt des radios dès projet de grossesse"*.

Une répondante sur 3 environ (33,1 % ; 213/642) témoigne d'un sentiment de **mauvaise perception de sa grossesse** ou de son projet d'avoir un enfant par ses employeurs, ses associés ou ses collègues de travail. Certaines évoquent un climat d'incompréhension engendrant **stress et culpabilité** avant ou après l'annonce de la grossesse, ceci pouvant conduire à un épuisement physique et moral : *"Culpabilité d'arrêter avant la date prévue de congé maternité malgré anémie, malaise, etc"*, *"J'avais un patron qui*

considérerait très peu la question et qui ne m'a pas crue lorsque j'ai avancé mon congé maternité de 15 jours avant la date prévue pour cause d'épuisement physique (j'étais au forfait jour 10h/ j non-stop)", "Inquiétude sur la date à laquelle annoncer une grossesse à l'employeur (en théorie officialisable à partir de 3 mois mais travail à adapter au plus tôt par rapport au risque chimiques et physiques (anesthésie gazeuse, radio,...)", "Très anxieuse de la réaction des patrons quand je devrais leur annoncer la grossesse"

D'autres mettent en lumière **une forte intolérance de la part de certains patrons**, allant jusqu'à la rupture d'un contrat de travail, plus ou moins légale : *" Mon poste a été supprimé pendant mon 2e congé maternité", "Annonce d'une grossesse pendant ma période d'essai ; mes employeurs ont donc transformé mon CDI en CDD...impossible pour eux de me licencier mais ma grossesse leur a posé souci. Et je n'ai jamais osé les emmener aux prud'hommes par confraternité..."*, *"A ma première grossesse j'étais en collaboration libérale et je me suis fait évincer à mon retour de congé maternité"*.

Un tiers des répondantes (32,9 % ; 211/642) environ témoignent de **problèmes d'organisation du travail** au sein de la structure lors et autour de la grossesse, ou bien d'une anxiété à ce sujet. Elles rapportent que l'obstacle majeur à une organisation satisfaisante du travail est la difficulté à trouver un remplaçant pour les décharger, au moins en partie.

"Énorme difficulté à trouver un remplaçant. Stress très important à cause entre autres de cela qui a fini en hospitalisation pour menace d'accouchement prématuré. Une des raisons qui a conduit à la fermeture de ma structure un an après la naissance", "Impossibilité de trouver un remplaçant malgré des salaires très très élevés proposés".

Cette impossibilité à se faire remplacer peut conduire à une fatigue physique et mentale conséquente. Les femmes travaillant en exercice libéral individuel sont les plus concernées.

Les **difficultés financières** associées à l'arrêt de travail et à l'embauche d'un salarié pour alléger la charge de travail au cours de la grossesse sont également pointées du doigt par un quart de l'effectif (25,5 % ; 164/642) : *"Burn out pour la 3e grossesse, pas de repos possible pour les 2 premières car indépendante, difficultés financières en payant un salarié pour m'alléger 1 jour par semaine ..."*

Les **risques zoonotiques et chimiques** préoccupent respectivement 21,5 % (138/642) et 20,1 % (129/642) de l'échantillon. Environ 1/5 des répondantes a donc été confronté à des obstacles, ou s'inquiète pour une grossesse future pour la gestion de ces formes de risques. De même que le risque physique évoqué ci-dessus, ces risques sont inhérents à la pratique vétérinaire, mais semblent mieux maîtrisés par les répondantes.

Neuf répondantes ont fait part de cas de **grossesses pathologiques**, ou à risque majoré telles que des contractions trop précoces et régulières et un risque de prématurité, une grossesse gémellaire, un placenta prævia... nécessitant un arrêt précoce du travail : *"Actuellement enceinte j'ai été arrêtée à 6 mois de grossesse car trop de contractions"*.

Trente-trois répondantes ont spécifié n'avoir rencontré **aucun problème** au cours de leur grossesse : *"J'avais anticipé cette période et m'étais organisée (surtout réserve de trésorerie pour pouvoir m'arrêter sans "congé maternité payé")"*, *"Je n'ai pas pris de congé maternité"*, *"J'ai travaillé jusqu'au terme sans problème, mon enfant est né normalement à terme et en bonne santé, je l'ai allaité avec un peu d'organisation. La gestation n'est pas une pathologie comme beaucoup le pensent actuellement"*.

Il est compliqué de quantifier le nombre exact de répondantes n'ayant connu aucune difficulté au sujet de leur grossesse, ou n'ayant aucune inquiétude pour un projet de grossesse future. En effet, 162 répondantes n'ont pas répondu à la question 25, et on ne peut déterminer si ces femmes ont des enfants ou le projet d'en avoir sans ressentir le moindre frein du point de vue professionnel, s'il s'agit de répondantes n'ayant pas d'enfants, ou de répondantes n'ayant pas souhaité répondre à la question.

Néanmoins, on peut affirmer que 75,7 % (609/804) de l'effectif complet a minima a connu des difficultés ou exprime des inquiétudes au sujet d'un projet de grossesse, passé ou futur.

Ces difficultés sont de nature organisationnelle essentiellement. L'obligation de travailler jusqu'à un état de grossesse très avancé, voire jusqu'au terme pour certaines, et à reprendre le travail rapidement après l'accouchement sont sources d'épuisement au travail pour nombre de répondantes. Les répondantes font aussi part de difficultés à aménager les horaires pour les femmes enceintes, ainsi que d'obstacles dans la prévention des risques au cours de la pratique (risque physique et dans une moindre mesure chimique et zoonotique).

Dans certains cas, ces difficultés et inquiétudes sont liées à un climat d'incompréhension au sein de la structure qui les emploie, limitant le dialogue essentiel à une bonne organisation. Dans quelques cas rapportés on assiste même à une forte intolérance, voire une discrimination avec perte de l'emploi.

Pour d'autres, la difficulté réside dans l'incapacité à trouver un remplaçant, ou une aide disponible dans la région pour diminuer la quantité de travail revenant à la vétérinaire enceinte. Les obstacles sont également de nature financière : des membres de l'effectif évoquent l'impossibilité de maintenir leur budget à l'équilibre avec les coûts d'un salarié supplémentaire.

L'ensemble de ces problématiques conduit à un manque de temps de repos et un épuisement chez plus de 2 répondantes sur 3. (Effectif ayant répondu à la question 25)

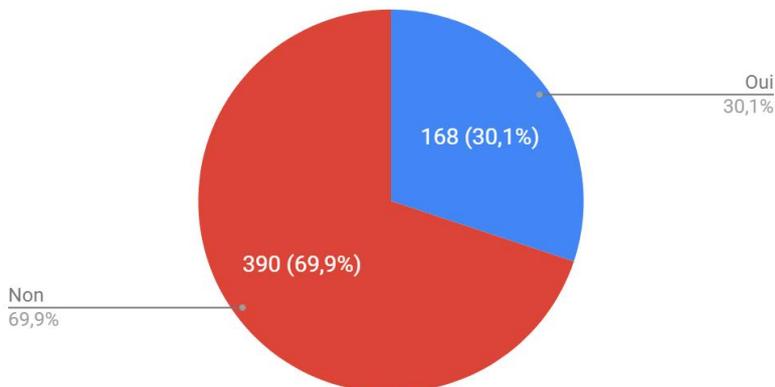
Quelques répondantes ont vécu leur grossesse comme **frustrante** sur le plan professionnel, à plus ou moins long terme, en raison de la contrainte de l'arrêt de travail et du temps nécessaire pour s'occuper d'un jeune enfant : *“Perte de connaissance et de confiance en soi en raison des arrêts longs et de la fatigue qui bousille le cerveau”, “Impact sur la carrière en raison du manque de disponibilité avec de jeunes enfants”, “Interférence de la grossesse dans mon projet professionnel”, “Mise à l'écart de la clinique pendant plusieurs mois, c'est long..”, “Arrêt obligatoire par la médecine du travail, frustrant dès le début même si démarche louable”*

La grossesse est donc un événement difficile à concilier avec la vie professionnelle pour la majorité des répondantes.

La majorité des répondantes, soit 69,9 % (390/558), n'a pas été amenée à réduire son congé maternité en raison des difficultés développées à la question précédente. Cependant 30,1 % de l'effectif (168/558) a tout de même écourté son congé maternité en raison de problèmes rencontrés dans le cadre de son travail. Les difficultés d'organisation, l'incapacité de trouver un remplaçant, la mauvaise perception du congé maternité par l'employeur, et les difficultés financières décrites à la question précédente sont probablement en cause. (Figure 48)

Figure 48 : Q27 : Proportion de répondantes ayant dû écourter leur congé maternité (QRU) (n=558)

27/ Si vous avez déjà été enceinte, ces problèmes vous ont-ils conduite à écourter la durée de votre congé maternité?

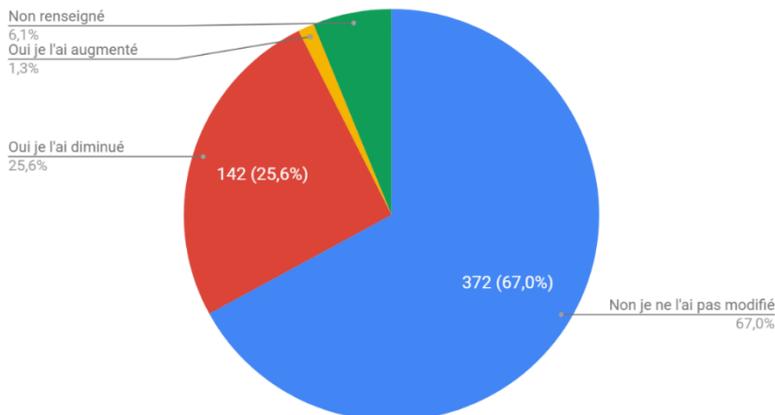


Bien que globalement positif, ce résultat met en évidence que près d'un tiers des répondantes ayant des enfants ont dû, à cause des contraintes du métier sacrifier une partie de leur congé maternité. Là encore, cela montre qu'il est compliqué de concilier la grossesse avec la vie professionnelle pour une partie des répondantes.

Les deux tiers des répondantes ayant déjà eu des enfants (67 % ; 372/555) n'ont pas modifié leur rythme de travail au cours de leur grossesse. Environ un quart des femmes de l'échantillon ayant des enfants (25,6 % ; 142/555) a préféré ou a été dans l'obligation de diminuer son rythme de travail au cours de la grossesse. (Figure 49)

Figure 49 : Q28 : Proportion de répondantes ayant modifié leur rythme de travail au cours de la grossesse (QCU) (n=521)

28/ Avez-vous modifié votre rythme de travail pendant la grossesse ?



Plusieurs interprétations de ces résultats sont possibles selon le vécu de la grossesse : Certains répondantes n'ont pas éprouvé le besoin de réduire leur temps de travail au cours de la grossesse, et la conciliation de cet événement avec la vie professionnelle s'est déroulée sans problème. D'autres en ont peut-être ressenti le besoin, mais se sont retrouvées dans l'incapacité de le faire. Inversement, les 25 % ayant effectivement réduit leur temps de travail peuvent traduire une souplesse bénéfique dans la gestion du temps de travail, ou bien une interférence de la vie familiale sur la vie professionnelle.

G. Section 5 : Temps de travail

a. Horaires de travail

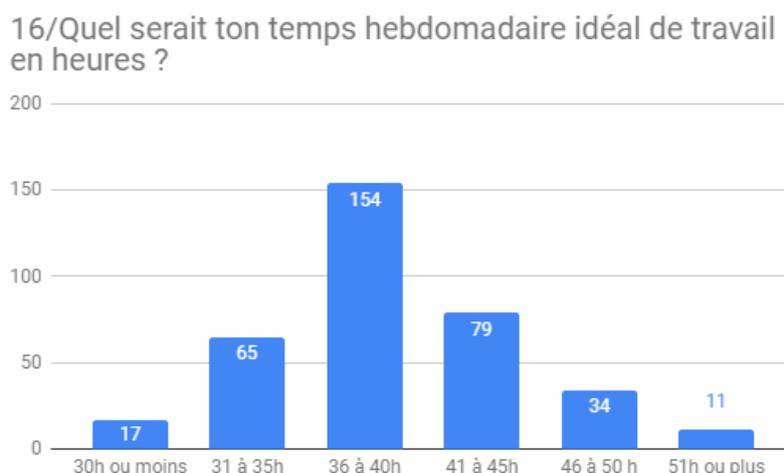
a.1 Aspirations des étudiantes et des vétérinaires en exercice

Concernant les figure 50 et 51, respectivement 8 et 15 répondantes ont répondu sous forme d'un intervalle chiffré. Dans ce cas il a été décidé de prendre en compte la valeur moyenne de l'intervalle. Certaines répondantes (respectivement 17 et 16 au total) ayant répondu "je ne sais" pas ou n'ayant pas répondu ont été exclues du traitement des données.

Il est possible d'émettre l'hypothèse que la variable quantitative "temps hebdomadaire idéal de travail en heures" suit une loi normale étant donné la distribution "en cloche" et symétrique de l'histogramme, ce qui permet de calculer une moyenne pour l'effectif des étudiantes et des diplômées.

La grande majorité des étudiantes (82,7 %; 298/360) estime son temps de travail idéal entre 31 et 45h, avec un pic de 36 à 40h avec 42,7 % (154/360) des étudiantes. (Figure 50)

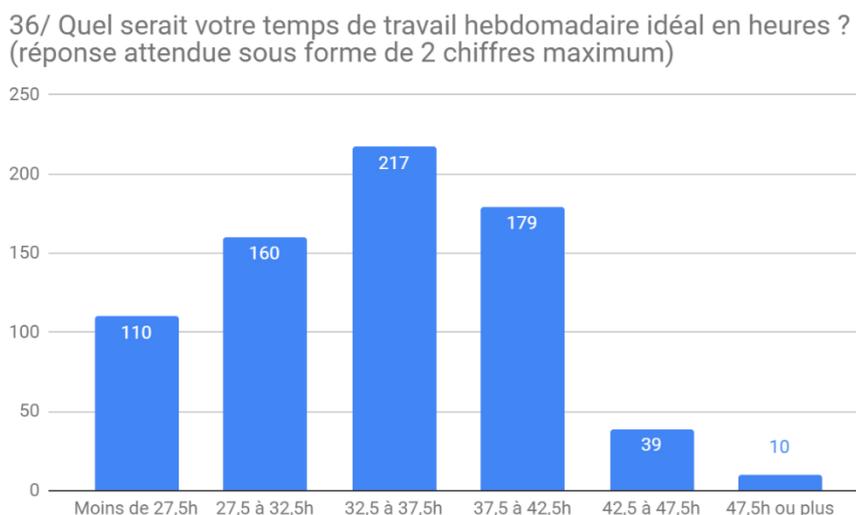
Figure 50 : Q16 : Temps de travail hebdomadaire idéal – étudiantes (QRC)



Le temps idéal de travail moyen des répondantes est de 40,6 heures par semaine. (SD = 6,9).

Ainsi, les étudiantes sont plutôt raisonnables en ce qui concerne leur emploi du temps idéal, et elles sont prêtes à travailler plus de 35 heures, la moyenne du temps de travail légal en France en 2019. Cela démontre qu'elles ont conscience de l'engagement en temps de travail important du métier de vétérinaire. De plus, très peu d'entre elles envisagent de travail à temps partiel.

Figure 51 : Q36 : Temps de travail hebdomadaire idéal – diplômées (QRC)



Le temps idéal de travail moyen des répondantes diplômées est de 33,8 heures. (SD = 7,1). La médiane est à 35 heures. La très grande majorité des vétérinaires de l'effectif (90,6 %; 662/731) estime son temps de travail idéal inférieur ou égal à 40h. Au sein de cette catégorie, la distribution est assez disparate. Deux répondantes sur trois (32,7 % ; 239/731) souhaiteraient travailler moins de 30 heures par semaine, 31,3 % (229/731) de 31 à 35 heures, et 26,5 % (194/731) de 36 à 40 heures. Le pic observé à 35h peut s'expliquer

Ainsi, plus de de la moitié (64 %) de l'effectif aimerait effectuer 35 heures ou moins par semaine. (Figure 51)

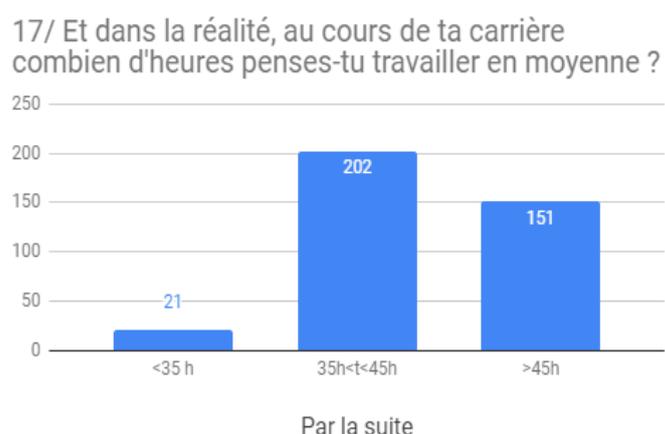
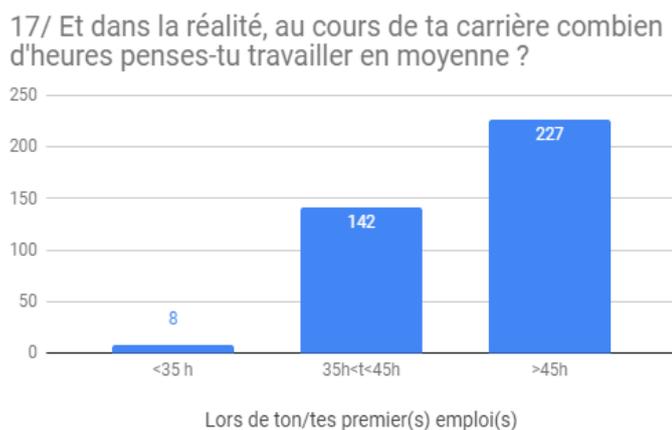
Le temps de travail idéal moyen hebdomadaire des répondantes diplômées (33,8 heures) est inférieur à celui des étudiantes (40,6 heures).

a.2 Expérience des diplômés et projection des étudiantes

La majorité des étudiantes (60,2 % ; 227/377) estiment qu'elles travailleront plus de 45 heures par semaine en début de carrière, et 37,7 % (142/377) d'entre elles jugent que leur temps de travail hebdomadaire sera compris entre 35 et 45 heures. Seulement 2,1 % (8/377) pensent qu'elles travailleront moins de 35h.

Un peu plus de la moitié des répondantes (53,6 ; 202/377) estime qu'à long terme elles effectueront des horaires compris entre 35 et 45 heures par semaine, et 40,1 % (151/377) pensent qu'elles travailleront plus de 45h par la suite. Là encore, seulement 5,6 % (21/377) prévoient de travailler moins de 35 heures par semaine. (Figure 52)

Figure 52 : Q17 : Temps de travail hebdomadaire estimé par les étudiantes en début de carrière et par la suite (QCM)



Les étudiantes pensent majoritairement travailler plus de 45 heures en début de carrière, puis entre 35 et 45 heures par la suite.

Ces résultats sont en concordance avec ceux de la question 13 (Figure 41), qui montrait qu'en début de carrière, 61,3 % (230/375) des répondantes étaient prêtes à réduire leur temps de loisirs au profit de leur expérience professionnelle. Malgré cette tendance, 40 % pensent qu'elles travailleront plus de 45 heures hebdomadaires tout au long de leur carrière, et 37,7 % pensent qu'elles travailleront entre 35 et 45 heures au cours de leur premier emploi.

Les aspirantes vétérinaires ont une approche raisonnée dans la projection de leur future vie professionnelle et font preuve d'une motivation importante en ce qui concerne la quantité de travail. Par ailleurs, les étudiantes ne se projettent pas comme travaillant à temps partiel, ce qui est en contradiction avec les résultats de la question 15 qui met en évidence que 52,5 % (198/377) de l'effectif pense qu'il leur sera nécessaire d'aménager leurs horaires de travail pour gérer au mieux leur vie familiale et sociale.

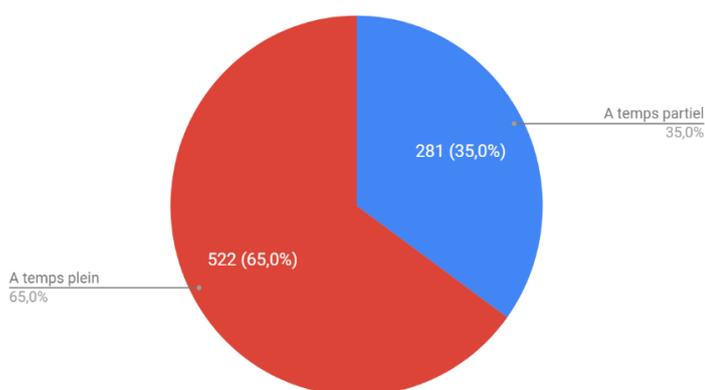
Les souhaits des étudiantes en matière de temps de travail, exprimés à la question précédente (moyenne de 40 heures hebdomadaires) sont globalement en accord avec ce à quoi elles s'attendent à long terme. Le début de carrière est perçu comme plus difficile.

Les deux tiers (65 % ; 522/803) des répondantes diplômées environ exercent à temps plein, contre 35 % (281/803) à temps partiel. (Figure 53)

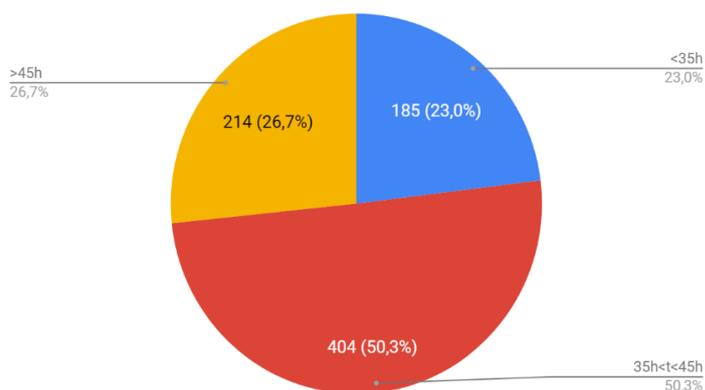
La moitié de l'effectif (50,3 % ; 404/803) travaille entre 35 et 45h par semaine, 26,7 % des sondées (214/803) effectuent des horaires supérieurs à 45h par semaine et 23 % (185/803) travaillent moins de 35h par semaine. (Figure 53)

Figure 53 : Régime et nombre d'heures de travail par semaine - diplômées

32/ Vous exercez :



33/ Votre nombre d'heures de travail par semaine est :



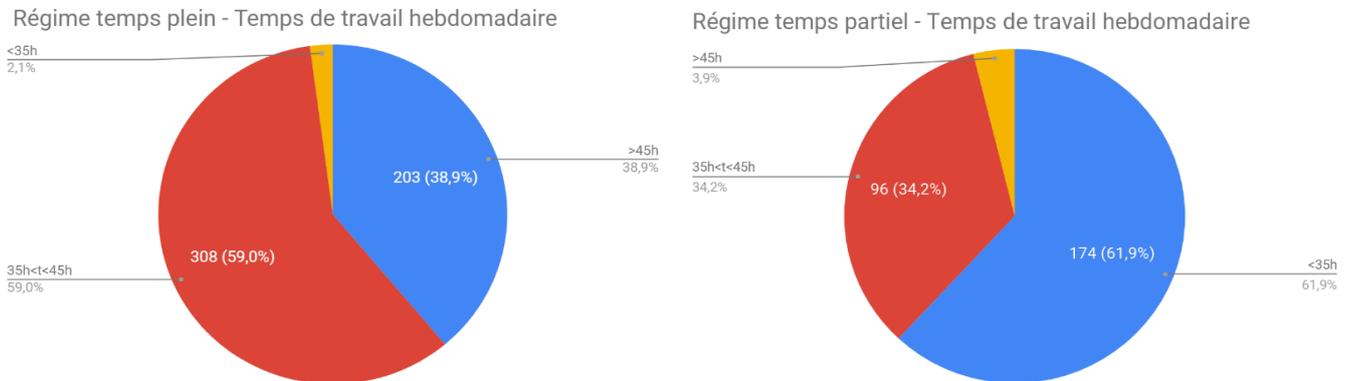
Il existe donc de fortes disparités en termes de temps de travail hebdomadaire au sein de l'échantillon.

La comparaison de ces résultats avec ceux de la question 36 permettent de mettre en évidence une volonté des répondantes de diminuer leur charge de travail, ce qui est impossible pour beaucoup d'entre elles. En effet, 26,7 % des répondantes rapportent travailler plus de 45h par semaine alors que seulement 10 répondantes sur 731 (1,3 %) ont déclaré ces horaires de travail comme idéaux pour elles. Par ailleurs, 64 % des sondées souhaiteraient travailler 35h ou moins par semaine, ce qui est le cas de 23 % d'entre elles.

Les horaires des répondantes diplômées sont plus légers que les estimations des étudiantes. 40 % des étudiantes pensent en effet travailler plus de 45h par semaine, ce qui est le cas de 26,7 % des diplômées. Seulement 5,6 % des étudiantes pensent qu'elles travailleront moins de 35 heures par semaine, taux horaire déclaré par 23 % de l'effectif en exercice. Ceci met en évidence que le régime à temps partiel n'est pas envisagé par les répondantes avant le début de la vie professionnelle.

L'effectif des répondantes à temps partiel (281 répondantes) est nettement supérieur à l'effectif travaillant moins de 35h par semaine (185 répondantes). Cette remarque a motivé la réalisation de graphiques présentant le temps de travail hebdomadaire en fonction du régime adopté. (Figure 54)

Figure 54 : Temps de travail hebdomadaire en fonction du régime



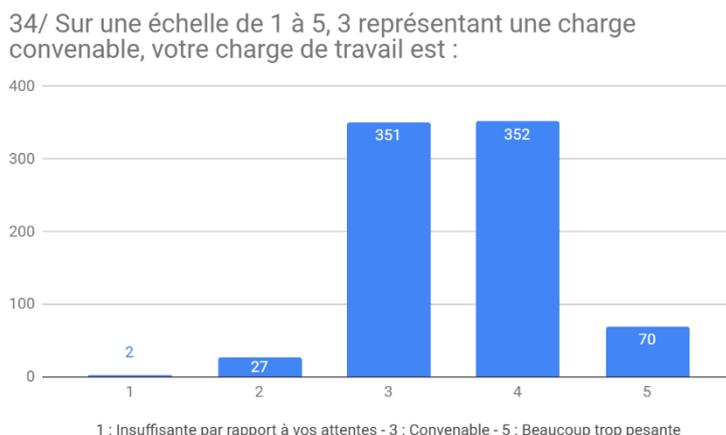
La majorité des femmes de l'échantillon (61,9 % ; 174/803) travaillant à temps partiel réalisent effectivement moins de 35 heures par semaine. Pourtant, plus d'une répondante sur 3 exerçant à temps partiel (34,2 % ; 96/281) affirme réaliser un nombre d'heures hebdomadaires compris entre 35 et 45 heures. Quelques sondées (3,9 % ; 11/281) rapportent même travailler plus de 45 heures par semaine. (Figure 54)

Ceci peut s'expliquer par l'existence de deux types de forfaits, choisis lors de la signature du contrat de travail : le forfait jour et le forfait heures. Par ailleurs, il est possible que certaines répondantes aient décompté leur temps de gardes dans ce calcul, ou bien le travail qu'elles peuvent effectuer à domicile, tel que la comptabilité.

L'étude du groupe travaillant à temps plein révèle qu'une petite majorité (59 % ; 308/522) effectue 35 à 45 heures par semaine, alors que 38,9 % (203/522) travaillent plus de 45 heures hebdomadaires. Enfin quelques répondantes (2,1 % ; 11/522) affirment travailler moins de 35 heures par semaine à temps plein, ce qui est incohérent. (Figure 54)

En ce qui concerne l'appréciation de la charge de travail des répondants, deux tendances majoritaires se dessinent au sein de l'échantillon. 43,8 % (351/802) de l'effectif rapporte avoir une charge de travail convenable. 43,9 % (352/802) rapporte une charge de travail conséquente. Pour 8,7 % (70/802) des répondantes, cette charge de travail est même beaucoup trop pesante. Quelques répondantes (3 % ; 27/802) considèrent leur charge de travail comme légère. De manière anecdotique, 2 répondantes déclarent que leur quantité de travail est insuffisante par rapport à leurs attentes. Il s'agit probablement de vétérinaires travaillant à temps partiel sans l'avoir choisi, en raison des contraintes du marché du travail, familiales... (Figure 55)

Figure 55 : Q34 : Appréciation de la charge de travail par les répondantes diplômées (EA)



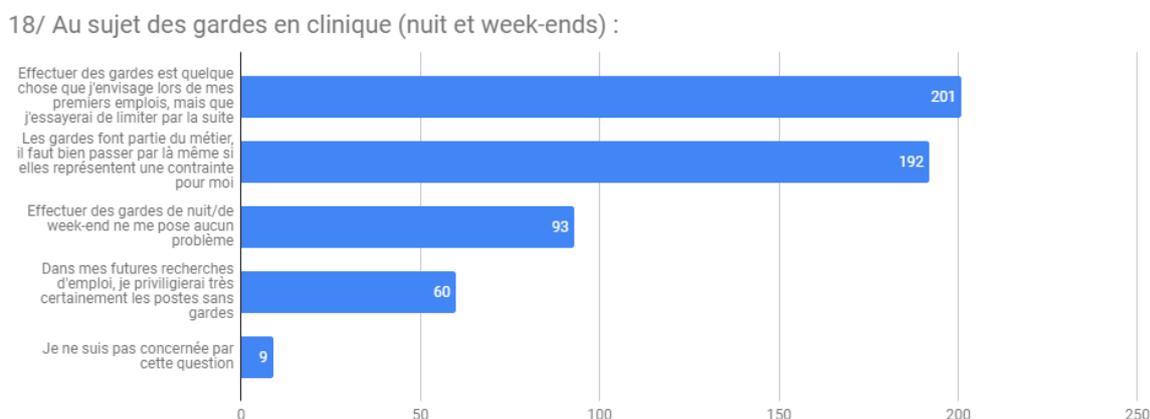
Les avis des répondantes concernant la quantité de travail sont donc mitigés. La moitié de l’effectif rapporte une charge de travail convenable, alors qu’elle est trop importante pour l’autre moitié de l’effectif. Ceci confirme la tendance mise en évidence par les résultats précédents : de nombreuses répondantes souhaiteraient diminuer leur charge de travail.

b. Gardes et astreintes

b.1 Opinion des étudiantes

Un peu plus d’une étudiante sur deux (53,3 % ; 201/377) a coché l’item : “Effectuer des gardes est quelque chose que j’envisage lors de mes premiers emplois, mais que j’essaierai de limiter par la suite”. La moitié d’entre elles (51 % ; 192/377) ont validé la proposition : “Les gardes font partie du métier, il faut bien passer par là même si elles représentent une contrainte pour moi”, et un quart de l’effectif (93/377 ; 24,7 %) considère que réaliser des gardes de nuit ou de week-end ne leur pose aucun problème. En revanche, 16 % (60/377) pensent privilégier les postes sans garde lors de leurs futures recherches d’emploi.

Figure 56 : Q18 : Opinion des étudiantes au sujet des gardes (QCM)



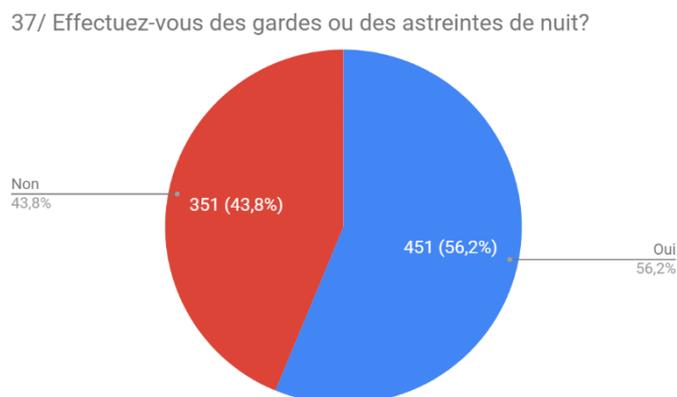
Les gardes sont considérées comme faisant partie des contraintes du métier de vétérinaire praticien par la majorité de l'effectif des étudiantes, et donc acceptées en tant que telles. Une étudiante sur quatre n'y voit d'ailleurs aucun inconvénient. La moitié des étudiantes prévoit cependant de limiter les gardes après ses premiers postes, et une minorité (16 %) de rechercher d'emblée un poste sans garde de préférence, ce qui témoigne du caractère contraignant de ces gardes.

Par ailleurs, un champ "autre" était mise à disposition des répondantes. Cinq personnes y ont évoqué que la répartition équitable des créneaux entre les différents membres de l'équipe était un point essentiel.

b.2 Expérience des vétérinaires diplômées

Une proportion de 56,2 % (451/802) des répondantes effectuent des gardes ou astreintes de nuit, alors que 43,8 % (351/802) n'en font pas. (Figure 57)

Figure 57 : Q37 : Pourcentage de répondantes diplômées effectuant des gardes ou astreintes de nuit (O/N)



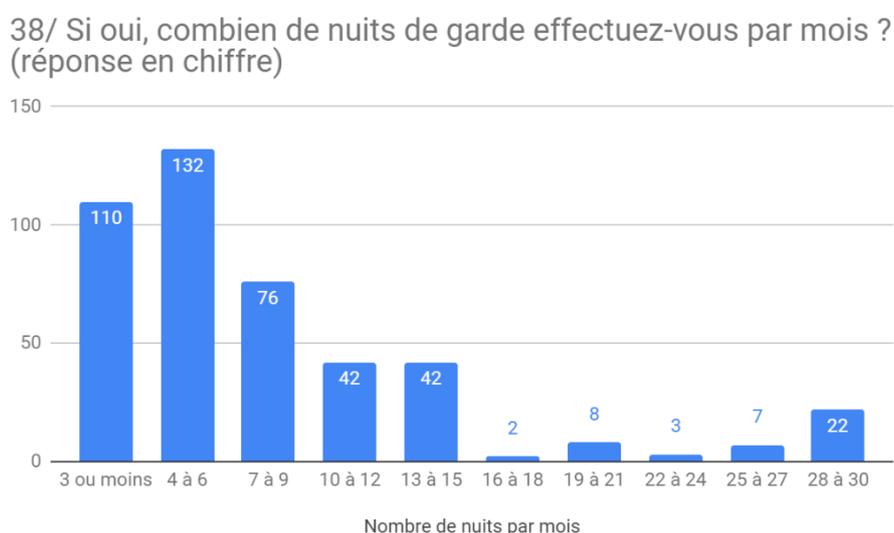
En ce qui concerne la fréquence des gardes pour les répondantes diplômées, la médiane de l'échantillon est à 6 gardes ou astreintes par mois. Le premier quartile est à 4 nuits de garde/d'astreinte, et le 3e quartile à 10 nuits par mois. (Figure 58)

Ainsi, 75 % des répondantes effectuent un maximum de 10 nuits de garde par mois, soit une nuit sur trois au maximum. Un quart d'entre elles réalise 4 nuits ou moins d'astreinte ou de garde mensuel. 50 % d'entre elles effectuent 6 gardes ou moins par mois. Les répondantes étant de garde ou d'astreinte une nuit sur deux ou toutes les nuits sont peu nombreuses mais néanmoins bien présentes au sein de l'échantillon : elles représentent 15,8 % (70/444) des répondantes ayant précisé le nombre de gardes ou d'astreintes effectuées par mois. Plus précisément au sein de cette catégorie, 5 % (22/444) des personnes interrogées déclarent réaliser de 28 à 30 gardes par mois. (Figure 58)

Un total de 74/535 sondées ont répondu ne pas réaliser de gardes le week-end. Ainsi, 57,3 % (461/804) de l'effectif complet réalise des gardes ou astreintes de week-end. Ce chiffre est légèrement supérieur à l'effectif réalisant des gardes ou astreintes de nuit en semaine (451/804). (Figure 58)

La médiane de l'échantillon est à 12 week-ends de garde ou d'astreinte par an. 50 % de l'échantillon effectuant des gardes de week-end réalise un week-end par mois ou moins. Le 1er quartile est à 4 week-ends de garde par an, ce qui indique qu'un quart de l'échantillon effectue 1 week-end de garde tous les 3 mois ou moins. Le 3e quartile est à 17 week-ends par an : 25 % de l'échantillon travaille donc un week-end sur 3 ou plus. 11,7 % (63/535) des répondantes à la question 39 sont de garde ou d'astreinte un week-end sur deux ou plus.

Figure 58 : Q38 : Nombre mensuel de gardes ou astreintes – répondantes diplômées (QRC)
(n=444)

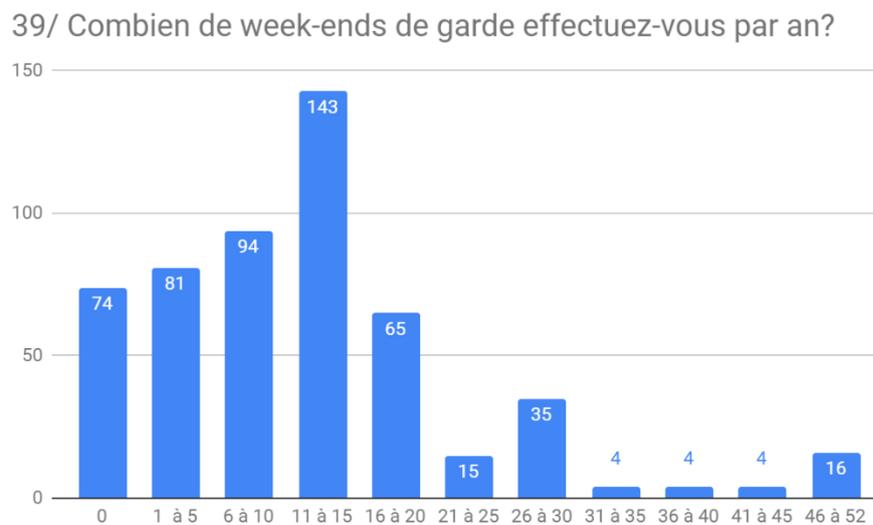


La répartition des gardes ou astreintes de nuit est donc très variable au sein de l'échantillon.

Pour les gardes et astreintes de week-end, un total de 74/535 sondées a répondu ne pas en réaliser. Ainsi, 57,3 % (461/804) de l'effectif complet réalise des gardes ou astreintes de week-end. Ce chiffre est légèrement supérieur à l'effectif réalisant des gardes ou astreintes de nuit en semaine (451/804). (Figure 59)

La médiane de l'échantillon est à 12 week-ends de garde ou d'astreinte par an. 50 % de l'échantillon effectuant des gardes de week-end réalise un week-end par mois ou moins. Le 1er quartile est à 4 week-ends de garde par an, ce qui indique qu'un quart de l'échantillon effectue 1 week-end de garde tous les 3 mois ou moins. Le 3e quartile est à 17 week-ends par an : 25 % de l'échantillon travaille donc un week-end sur 3 ou plus. 11,7 % (63/535) des répondantes à la question 39 sont de garde ou d'astreinte un week-end sur deux ou plus. (Figure 59)

Figure 59 : Q39 : Nombre annuel de week-ends de garde – répondantes diplômées (n=535)



Ainsi, 75 % des répondantes travaillent 1 week-end sur 3 ou moins, 50 % un week-end sur 5 ou moins, 25 % un week-end tous les 3 mois. Une minorité reste de garde un week-end sur 2 ou plus.

L'effectif de 500 personnes ayant exprimé son opinion au sujet des gardes (Figure 60) est supérieur au nombre de personnes ayant affirmé travailler en garde ou en astreinte (451 personnes, Figure 57). Certaines vétérinaires, bien que n'effectuant plus de gardes ou d'astreintes actuellement ont évoqué leurs expériences professionnelles antérieures à ce sujet.

Seulement 23,8 % (119/500) des praticiennes affirment que les gardes ou astreintes qu'elles réalisent ne leur posent pas de problème. Plus des trois quarts des praticiennes de l'échantillon (381/500) rencontrent ou ont rencontré des problèmes de diverses nature au sujet des gardes ou des astreintes. (Figure 60)

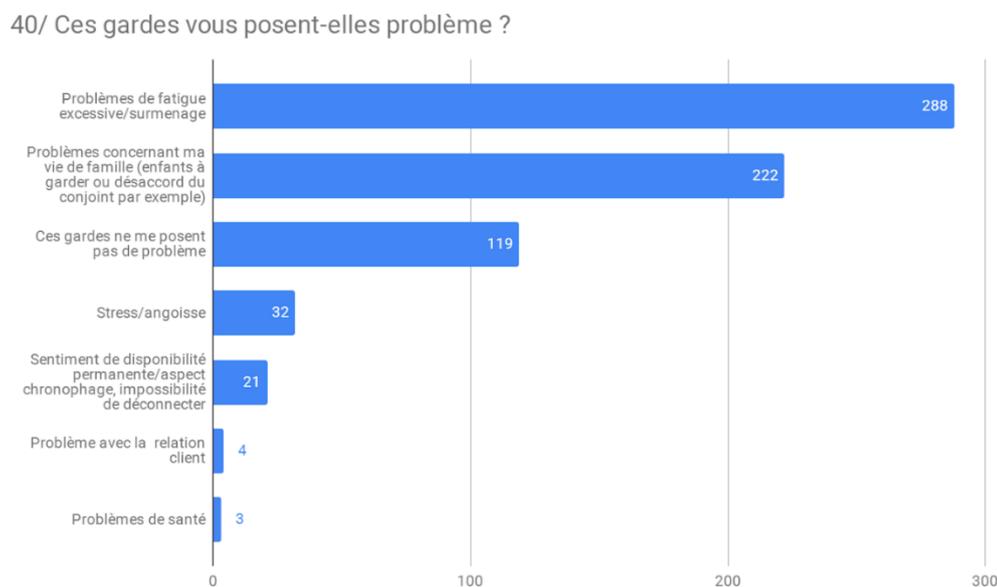
La fatigue excessive et le surmenage sont des inconvénients majeurs des systèmes de gardes, cités par 57,6 % (288/500) des répondantes. *“C'est désagréable d'être réveillé la nuit et de devoir travailler le lendemain.”*, *“Un week-end d'astreinte du samedi midi au lundi matin représente de 20 à 28h de travail effectif en sus de la semaine, c'est épuisant physiquement et stressant moralement”*, *“Je déteste les gardes et elles me fatiguent beaucoup.”*

Cet épuisement conduit certaines **sélectionner les postes sans garde** lors de leurs recherches d'emploi : *“Lors de mes stages comme étudiante, gros problème de fatigue suites au manque de sommeil lors des gardes, m'ayant poussée à choisir un poste sans garde”*.

D'autres cherchent à s'arranger avec leurs confrères pour ne plus faire de nuits ou de week-ends : *“Je ne fais plus les gardes grâce à un arrangement avec des confrères conciliants mais je les ai faites longtemps pour ma clientèle, entraînant surmenage et problèmes de*

famille.”, “Je laisse les nuits à mon conjoint car les gardes m'ont poussée à une fatigue extrême et à de la dépression, du coup il assure deux nuits par semaine et 2 week ends sur 5.”

Figure 60 : Q40 : Opinion des répondantes diplômées au sujet des gardes et astreintes (QCM + QRL) (n=500)



La 2e contrainte majeure des systèmes de gardes ou d’astreintes selon les répondantes concerne **la vie de famille**. 44,4 % (222/500) des participantes à la question 40 affirment que leur vie de famille est affectée par ce rythme de travail.

Elles témoignent **d’une incompréhension de la part de leur conjoint ou de leurs proches**.

“Parfois ça ne pose pas de problème, et à d’autres périodes cela peut être fatigant / stressant, voire difficilement compréhensible par mon conjoint (surtout le dimanche)”, “J’ai eu un poste d’urgentiste avant et je ne supportais plus les gardes, c’est nocif pour une vie de couple.”, “J’aime mon travail et j’aime les gardes de rurale car les paysans appellent car ils ont besoin de notre aide. c’est l’impact sur la vie de famille qui est parfois difficile.”, “J’ai fait des gardes pendant 13 ans jusqu’à peu, le principal problème est la culpabilité de repartir le soir vis à vis des enfants, ainsi que la fatigue des réveils de nuits (rares dans mon cas)”.

D’autres mentionnent **des difficultés d’organisation** pendant ces périodes, et un sentiment **d’accorder trop peu de temps à la vie personnelle** : *“Problèmes d’organisation des plannings et contraintes familiales énormes. Sentiment de n’en pas profiter de ma famille pendant ces we là.”, “C’était impossible à gérer en termes de fatigue et gestion des enfants quand nous faisons les gardes de nuit. Ma qualité de vie s’est nettement améliorée depuis que nous avons arrêté les gardes de nuit (envoi sur une structure 24/24).”, “Je profite moins*

de ma famille, j'ai peu de vie sociale.”, “*Sur un poste ALD+gardes, je n'avais plus de temps avec mes enfants, mon conjoint, et j'étais épuisée.*”

Certaines répondantes (6,4 % ; 32/500) ont ajouté souffrir d'un **stress important** en relation avec la réalisation de gardes, d'origine variable. “*Stress d'être toujours joignable et disponible*”, “*Stress lié au travail d'urgence en solitaire*”, “*Stress permanent, je suis incapable de faire quoi que ce soit d'autre qu'attendre que le lundi arrive*”, “*Stress intense, plus ça va, pire c'est.*”

D'autres témoignent d'un **soulagement** important suite à l'arrêt de ce mode de travail : “*Je suis très satisfaite de ne plus faire de gardes, c'est une source de fatigue et surtout de stress que, je crois, je ne supporterais plus à présent.*” “*J'ai beaucoup souffert de ces gardes à l'époque où j'en faisais, stress ++ et fatigue.*”

L'aspect chronophage ainsi la **difficulté à se déconnecter de la vie professionnelle** résultant du système de gardes et d'astreinte sont citées par 4,2 % (21/500) des répondantes. Ceci peut aboutir à une **dégradation de la vie privée**, en raison des difficultés à ménager du temps pour la vie personnelle.

L'organisation des loisirs, week-ends, vacances, temps pour voir les amis ou la famille est décrite comme **compliquée** par les répondantes : “*Altération de la vie sociale, limitation des sorties/ petits we de voyage*”, “*Impossibilité de partir en week end*”, “*Manque de temps pour les amis*”, “*Contrainte pour prévoir des sorties, des invitations, etc.*”, “*Trop peu de we de repos/peu de temps pour voir les amis*”, “*Difficulté pour les vacances et pour prévoir des séjours le weekend*”, “*Loisirs souvent pendant ces périodes d'astreinte*”, “*Peu de disponibilité pour d'autres activités, ou contacts avec amis et famille*”, “*Manque de disponibilités pour la vie privée*”...

Le sentiment de **ne jamais être libre de son travail** est exprimé par certaines répondantes : “*Astreinte permanente donc je ne me sens jamais libre sauf quand je suis en congé*”, “*Difficulté de devoir rester souvent disponible, de ne pas pouvoir déconnecter*”, “*Le concept de l'astreinte (téléphone en permanence) est usant*”

4 répondantes font état d'une **dégradation de la relation client**, ainsi que de la pénibilité d'être sollicité pour des **motifs non urgents** lors des gardes ou des astreintes : “*Nous sommes appelés fréquemment sans réelle urgence*”, “*Difficile de supporter les fausses urgences de canine*”, “*Irrespect/abus des clients de plus en plus fréquents*”, “*Irritabilité lors des astreintes*”.

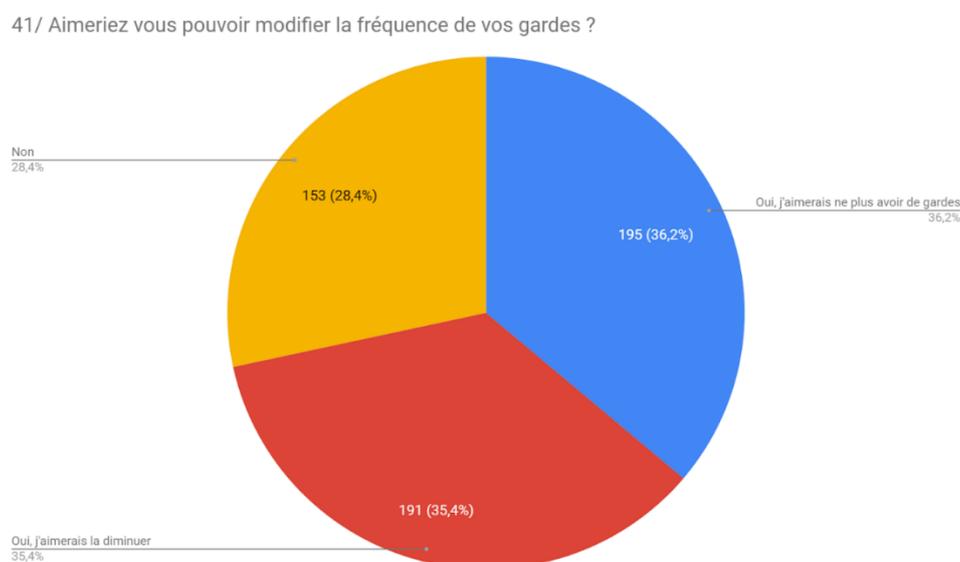
Enfin, 3 répondantes mentionnent **des problèmes de santé** rendant les gardes et les astreintes plus difficiles : “*Aggravation d'une maladie vectorielle à tiques suite à des gardes difficiles*” “*À 60 ans on n'a plus la moelle pour rester dispo !!*”, “*Difficulté de récupération en vieillissant*”.

Ainsi, moins d'un quart de l'échantillon déclare ne pas ressentir de difficultés liées à la réalisation de gardes ou d'astreintes au quotidien. Les problèmes majeurs rencontrés concernent la pénibilité et la fatigue associées à ce rythme de travail, ainsi que la difficulté à concilier celui-ci à la vie personnelle. Les répondantes mentionnent un manque de temps pour profiter de leur conjoint, famille, amis ou loisirs, ainsi qu'une difficulté à déconnecter de la vie professionnelle, notamment lors des astreintes.

Si elles en avaient la possibilité, 35,4 % (191/539) des répondantes aimeraient diminuer la fréquence de leurs gardes. 36,2 % (195/539) d'entre elles souhaiteraient ne plus avoir de gardes. (Figure 61)

Au total, 71,6 % (386/539) des répondantes considèrent leur fréquence de garde comme trop importante pour elles. Seulement 28,4 % (153/539) de l'échantillon est satisfait de son rythme de travail et souhaite conserver la même fréquence de gardes. (Figure 61)

Figure 61 : Q41 : Opinion des répondantes diplômées au sujet de la fréquence de leurs gardes ou astreintes (n=539)



Les gardes sont donc pénibles pour la grande majorité des répondantes, que le rythme soit soutenu ou plus léger. Beaucoup souhaiteraient diminuer voire arrêter leurs gardes et astreintes en raison de la fatigue importante associée, et de la difficulté à concilier celles-ci avec une vie personnelle épanouie. Dans quelques cas extrêmes, certaines répondantes exerçant seules ou dans des petites structures, parfois en zone isolée, déclarent avoir très peu de repos, étant d'astreintes 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Les étudiantes de l'effectif, à l'image de leurs aînées, appréhendent les gardes comme contraignantes. Une répondante sur 2 souhaite limiter leur fréquence après leurs premiers emplois.

c. Rythme de travail et flexibilité

La flexibilité dans les horaires de travail est importante pour une grande majorité des étudiantes (80,4 % ; 303/377), ce qui marque un besoin, une volonté de conjuguer au mieux la vie professionnelle et personnelle. Une minorité (11,7 % ; 44/377) déclare que la flexibilité des horaires de travail n'a pas d'importance pour elle. (Figure 62)

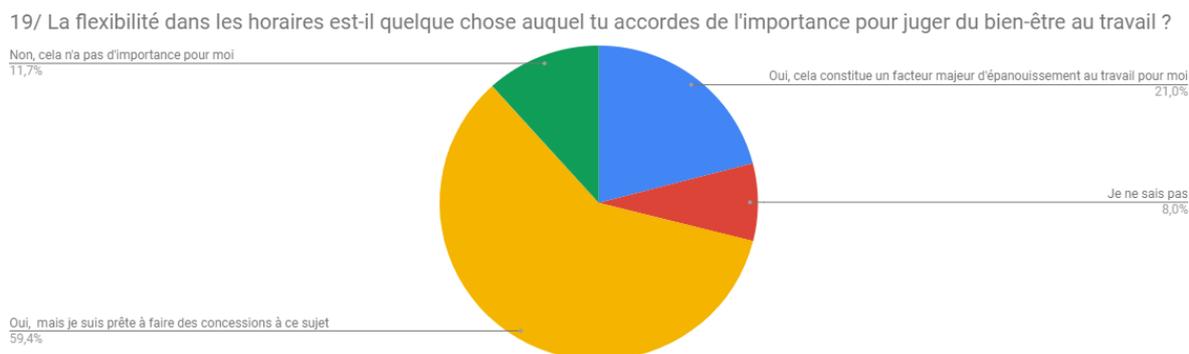


Figure 62 : Q19 : Importance de la flexibilité des horaires pour les étudiantes (QCM)

Ce souhait exprimé est en accord avec les besoins classiquement attribués à la génération Y d'une plus grande souplesse dans la gestion du temps pour conjuguer la vie sociale, les loisirs, ou même une autre activité professionnelle avec le métier actuel.

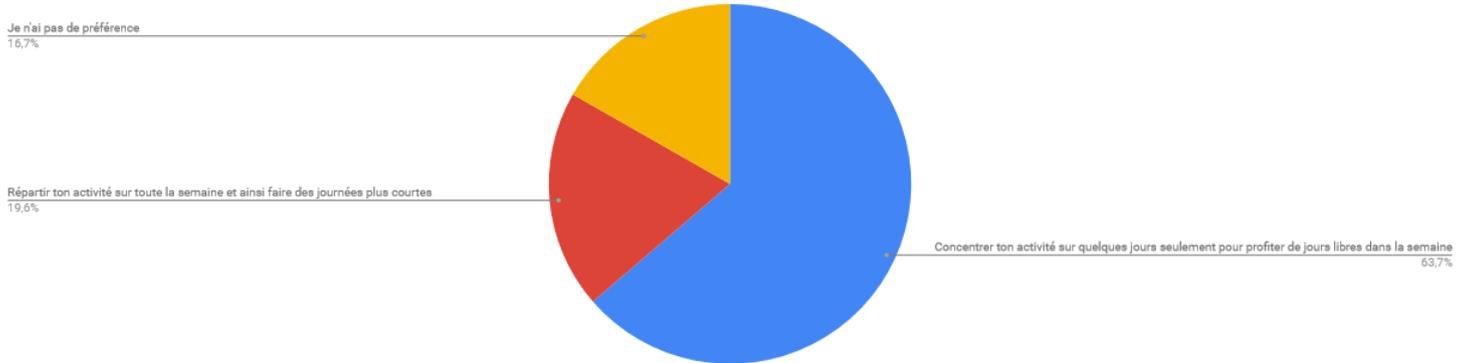
Malgré cela, 59,4 % des répondantes sont prêtes à faire des concessions à ce sujet dans leur vie professionnelle. Les futures praticiennes sont conscientes du caractère prenant de leur métier, et sont prêtes à s'investir et à réaliser certains sacrifices pour exercer leur métier.

Concernant les horaires de travail, une dernière question a été posée, traitant du rythme de travail privilégié par les étudiantes.

Près des $\frac{2}{3}$ des répondantes (63,7 % ; 240/377) **préféreraient concentrer son activité professionnelle sur seulement quelques jours** pour profiter de plus de jours libres dans la semaine. 19,6 % (74/377) de l'échantillon tendrait au contraire davantage à répartir son activité sur toute la semaine, et ainsi faire des journées plus courtes, le reste de l'échantillon (16,7 % ; 63/377) n'ayant pas de préférence. (Figure 63)

Figure 63 : Q24 : Préférence des étudiantes au sujet de l'organisation du temps de travail (QCM)

24/ En ce qui concerne le rythme de travail, préférerais-tu :



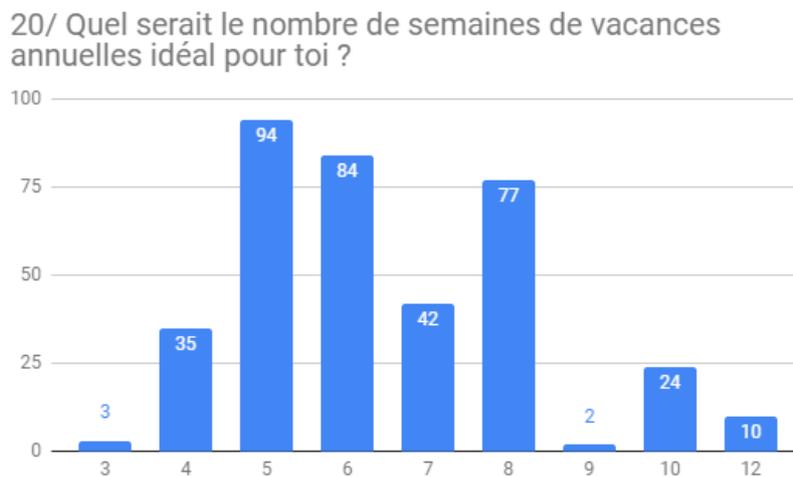
Ce résultat témoigne d'une volonté des étudiantes de dégager du temps libre pour d'autres activités, de loisirs ou professionnelles. Il y a donc une dissociation nette du temps de travail et de loisirs pour les étudiantes. Ces observations rejoignent les témoignages des vétérinaires diplômées, pour lesquelles le choix d'un jour de congé dans la semaine permet de mieux gérer la vie personnelle.

H. Section 6 : Vacances

a. Durée des congés : estimations et aspirations des étudiantes

La médiane de la durée des congés idéales des étudiantes est à 6 semaines, le premier quartile à 5 semaines et le 3e à 8 semaines. La grande majorité (80, 1 %) des répondantes estime en effet leur quantité de vacances idéales entre 5 et 8 semaines. (Figure 64)

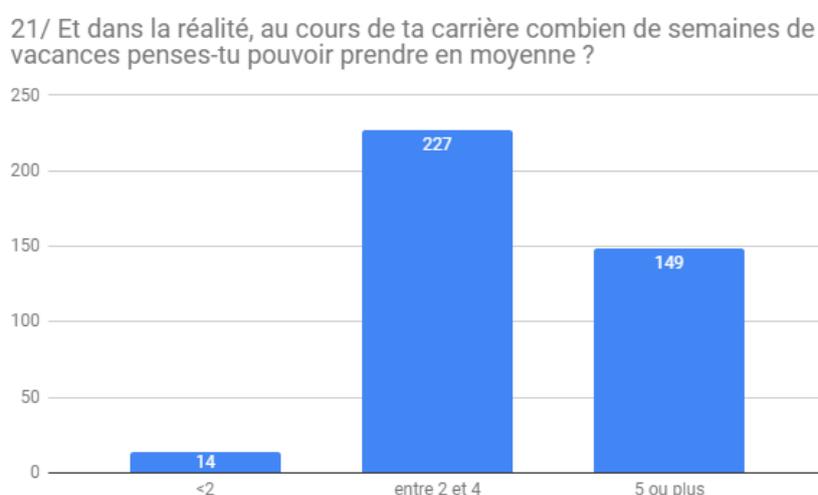
Figure 64 : Q20 : Quantité idéale de vacances pour les étudiantes (QRC)



Les étudiantes ont des souhaits plutôt raisonnables et réalistes en ce qui concerne leurs vacances, légèrement plus élevés que les 5 semaines de congés réglementaires des salariés.

Dans la réalité, 227/375 étudiantes, soit 60,5 % des répondantes estiment qu'elles auront probablement entre 2 et 4 semaines de vacances par an, alors que 39,7 % (149/375) d'entre elles pensent qu'elles auront 5 semaines ou plus de congés annuels. Seulement une très petite minorité 3,7 %, (14/375) prévoit de pouvoir prendre 2 semaines de vacances maximums. (Figure 65)

Figure 65 : Q21 : Quantité de vacances estimées par les étudiantes (QRC)



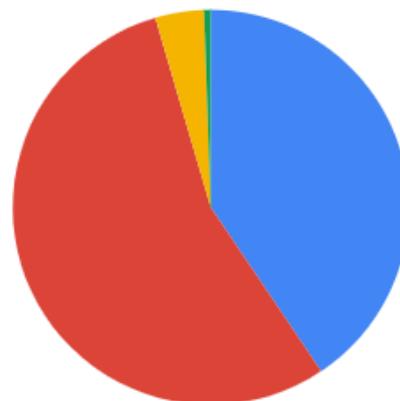
La majorité des étudiantes pense donc qu'elle ne pourra pas s'octroyer le nombre de semaines de congés qu'elle voudrait idéalement. En effet, d'après la question précédente, 89,8, % des répondantes voudrait plus de 5 semaines de vacances, alors que seulement 40 % pensent que cela sera réellement possible.

Par ailleurs, la quasi-totalité des étudiantes (360/377 ; 95,4 %) affirme que la quantité de vacances annuelles et la flexibilité dans le choix des dates représentent un sujet important pour le bien-être au travail. Cependant, 54,9 % (207/377) d'entre elles se disent prêtes à effectuer des concessions à ce sujet. Pour 40,6 % (153/377) des répondantes il s'agit en revanche d'une priorité. (Figure 66)

Figure 66 : Q22 : Importance de la quantité et de la flexibilité des congés pour les étudiantes (QCM)

22/ La quantité de congés annuels et la flexibilité concernant le choix des dates est-il quelque chose auquel tu accordes de l'importance pour juger du bien-être au travail ?

- Oui, cela constitue un facteur majeur d'épanouissement au travail pour moi
- Cela a une importance relative pour moi mais je suis prête à faire des concessions à ce sujet
- Non, cela n'a pas d'importance pour moi
- Je ne sais pas



Les vacances constituent un élément important de confort de vie pour les futures praticiennes. Celles-ci semblent plus attachées à conserver un pouvoir décisionnel au sujet de leurs vacances, plutôt qu'au sujet des horaires de travail

Deux tendances différentes sont présentes au sein de l'échantillon. Un peu plus de la moitié des répondantes ne pensent pas qu'elles pourront prendre la quantité de congés qu'elles souhaiteraient, mais sont prêtes à faire des concessions à ce sujet. L'autre partie du groupe considère que les vacances sont un facteur majeur d'épanouissement au travail, nécessaire, et s'attendent à pouvoir poser des congés en durée suffisantes pour elles, à la date qui les arrange.

b. Durées des congés : expérience et satisfaction des diplômées

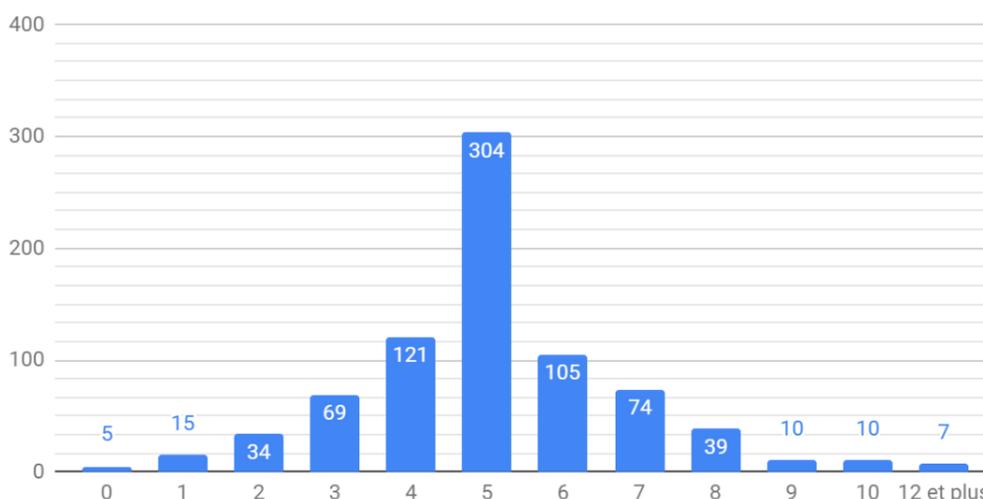
En ce qui concerne la quantité de congés annuels des répondantes diplômées, la médiane de l'échantillon est à 5 semaines de congés par an. Le premier quartile est quatre semaines de vacances annuelles. Le troisième quartile est à 6 semaines.

Ainsi, 25 % des vétérinaires de l'effectif dispose de 4 semaines ou moins de vacances par an. La moitié de l'échantillon prend au plus 5 semaines de congés par an. Les trois quarts de l'échantillon disposent de 6 semaines maximum de vacances par an.

Par ailleurs, 38,3 % (304/793) des répondantes dispose de 5 semaines de vacances annuelles. Cette tendance est à mettre en lien avec la durée minimum légale des congés payés pour les salariés, qui est de 5 semaines. Par ailleurs, les résultats sont plutôt centrés autour de la valeur 5. Les deux tiers des répondantes (66,5 % ; 527/793) déclarent avoir entre 4 et 6 semaines de vacances annuelles. (Figure 67)

Figure 67 : Q29 : Nombre de semaines de congés annuelles – vétérinaires diplômées (QRC)
(n=793)

29/ Combien prenez-vous de semaines de congés par an ?
(réponse en chiffre)

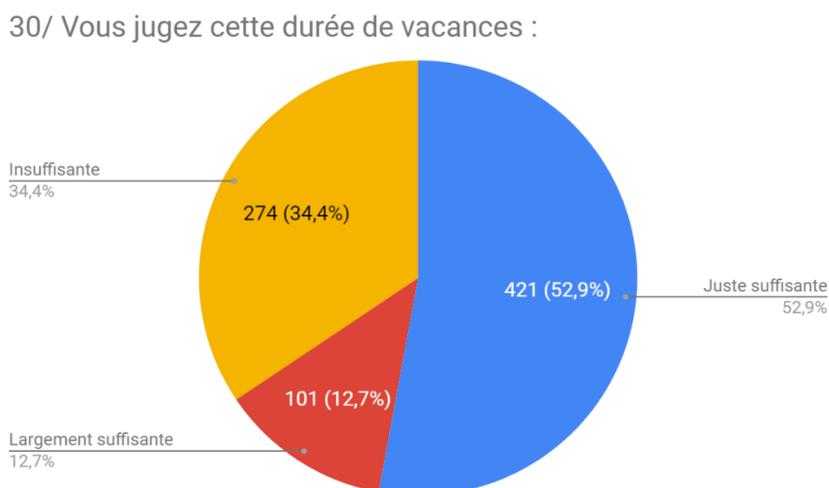


Ainsi, la quantité de congés payés est homogène au sein de l'échantillon, avec une majorité entre 4 et 6 semaines de vacances annuelles. Néanmoins, 15,5 % (123/793) des répondantes disposent de 3 semaines de vacances ou moins par an, 5 et d'entre elles ne prennent jamais de vacances.

Les femmes vétérinaires de l'échantillon disposent donc globalement de plus de semaines de vacances que ce à quoi s'attendent les étudiantes, la majorité d'entre elles estimant pouvoir disposer de 2 à 4 semaines de congés.

Un peu plus de la moitié de l'effectif en exercice (52,9 % ; 421/796) juge cette durée de vacances juste suffisante. Une minorité (12,7 % ; 101/796) l'estime largement suffisante. Environ un tiers (34,4 % ; 274/796) de l'échantillon ressent son temps de vacances comme insuffisant. (Figure 68)

Figure 68 : Q30 : Opinion des répondantes diplômées sur la quantité de congés annuelles dont elles disposent (QCM) (n=796)

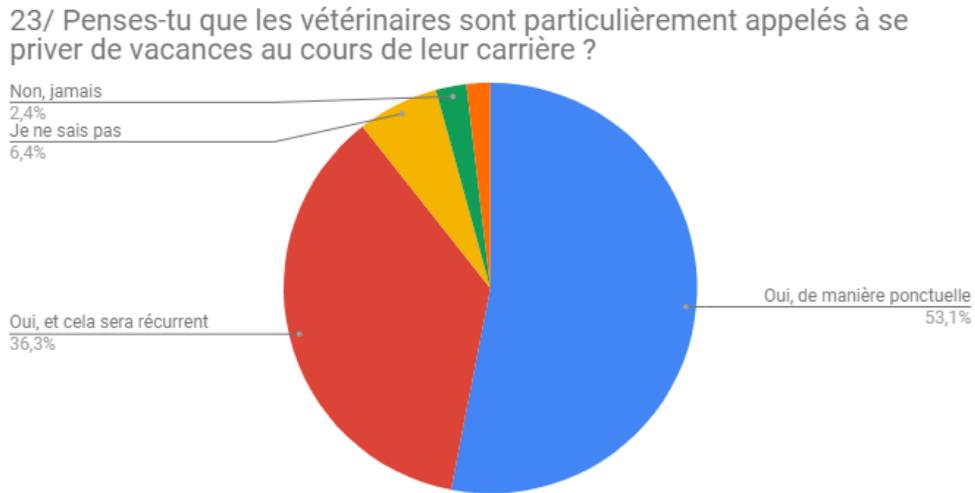


Ainsi, la majorité de l'effectif (65,6 % ; 522/796) est globalement satisfaite de la durée de ses congés. Cette durée est plutôt compatible avec la durée des vacances idéales du panel étudiant. Néanmoins, un tiers de l'échantillon juge celle-ci insuffisante et aspire à une durée plus longue de vacances.

c. Privation de vacances pour raisons professionnelles : estimation des répondantes et expérience des diplômées

La grande majorité des étudiantes (89,4 % ; 337/377) pensent que les vétérinaires sont particulièrement appelés à se priver de vacances à un moment au cours de leur carrière. Un peu plus d'une répondante sur 2 (53,1 % ; 200/377) des répondantes estiment que ceci ne sera que ponctuel, alors que 36,3 % (137/377) pensent que cette privation sera récurrente. Sept répondantes ont précisé que cela dépendait du nombre de vétérinaires, de la région, de l'ambiance de la clinique, et qu'il était plus probable de se priver de vacances en pratique rurale. (Figure 69)

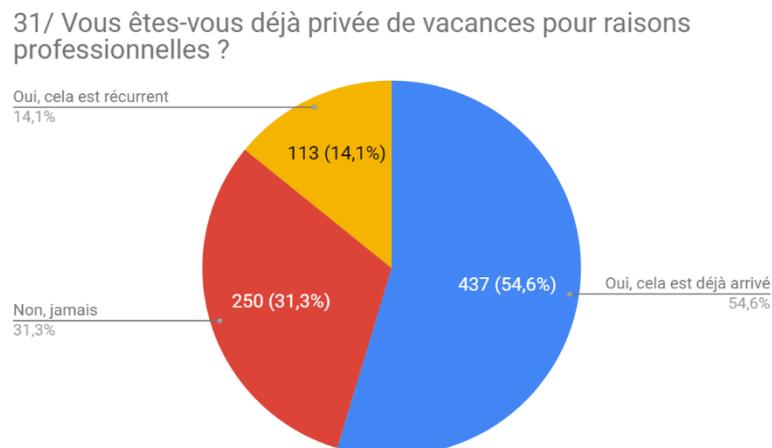
Figure 69 : Q23 : Privation de vacances pour raisons professionnelles – estimations des étudiantes (QCM)



Ainsi, cette question confirme que la profession vétérinaire est perçue comme plutôt prenante et chronophage. En effet, un peu plus d'un tiers des étudiantes pensent que l'impossibilité de prendre des vacances est courante dans la profession, la moitié que cela peut arriver ponctuellement. Ceci confirme donc en partie la vision réaliste, voire pessimiste pour certaines que les jeunes générations ont de la profession, qui ne les empêche pas pour autant d'être prêtes à s'investir pleinement pour leur futur métier en faisant certaines concessions.

En ce qui concerne les vétérinaires diplômées, plus de deux tiers de l'effectif (68,7 % ; 550/800) s'est déjà privé de vacances pour raisons professionnelles, de manière ponctuelle pour 54,6 % (437/800), et de manière récurrente pour 14,1 % (113/800) de l'effectif. 31,3 % (250/800) des sondées n'a jamais rencontré cette situation. (Figure 70)

Figure 70 : Q31 : Privation de vacances pour raisons professionnelles – expérience des diplômées (QCM)



Ces observations rejoignent les estimations des étudiantes. Néanmoins ces dernières ont une vision plus sombre de la situation : 36,3 % de l'effectif étudiants estiment qu'elles seront dans l'obligation de se priver de vacances de manière récurrente, ce qui est effectivement le cas pour seulement 14,1 % de vétérinaires en exercice.

Bien que la majorité des répondantes soit globalement satisfaite de la durée de ses congés, qui sont réparties entre 4 et 6 semaines pour les deux tiers d'entre elles, une part non négligeable de l'effectif (environ un tiers) juge cette durée insuffisante pour ses besoins. De plus, plus de 2/3 de l'effectif s'est déjà privé de vacances pour raisons professionnelles.

Les vacances constituent une problématique notable de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle pour une partie de l'échantillon. Les salariées, dont la durée des congés est régie par la loi du travail, sont probablement moins concernées par cette problématique que les praticiennes libérales.

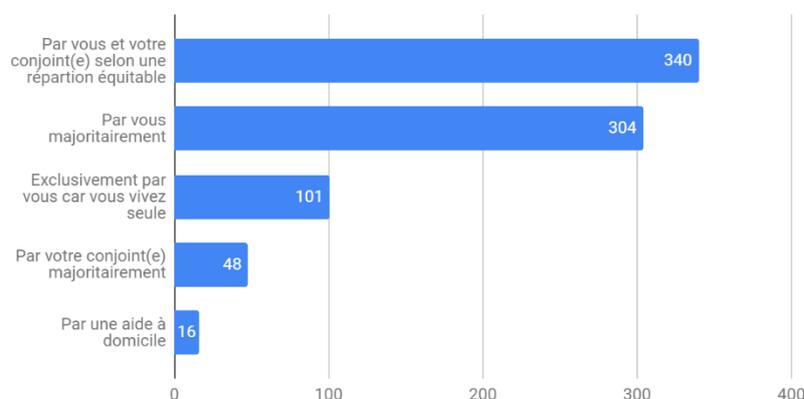
I. Gestion du quotidien

La répartition des tâches ménagères et administratives est réalisée de manière équitable avec le conjoint pour 42,4 % (340/801) des répondantes diplômées. Pour 38 % (304/801) des sondées, les tâches ménagères et administratives sont réalisées majoritairement par elles-mêmes, bien qu'elles ne soient pas seul membre de leur foyer. Inversement pour seulement 6 % d'entre elles (48/801) ces tâches sont réalisées majoritairement par leur conjoint. 12,6 % (101/801) des répondantes vivent seules et par conséquent réalisent ces travaux elles-mêmes.

Un total de 16 répondantes a précisé employer une aide à domicile.

Figure 71 : Q43 : Répartition des tâches ménagères au sein du foyer – vétérinaires en exercice (QCM)

43/ A la maison, les tâches ménagères et administratives sont réalisées :



Ainsi, le partage équitable des tâches domestiques entre conjoints, bien que largement représenté, ne constitue pas la norme au sein de l'échantillon. Beaucoup de praticiennes (38% de l'échantillon) affirment en effet s'occuper majoritairement, à des degrés variables, des tâches ménagères et domestiques au sein du foyer. De plus, la situation inverse avec le conjoint s'occupant majoritairement de ces travaux au sein du foyer n'est que très faiblement représentée au sein de l'échantillon (6 % de l'effectif). Certaines répondantes ont précisé, que bien que la situation ait évolué pour diverses raisons (divorce, changement de conjoint...), elles avaient vécu par le passé une situation au cours de laquelle la majorité des tâches ménagères étaient réalisées par elles.

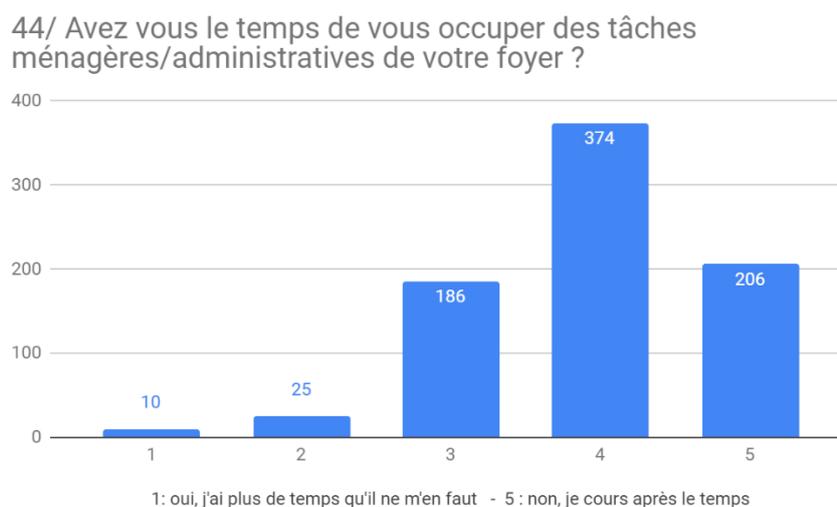
D'autres évoquent la notion de charge mentale en relation avec les tâches ménagères : *"équitablement dans la réalisation mais je supporte la charge mentale"*.

Les inégalités homme-femme au sein du foyer sont donc bien présentes au sein de l'effectif, à l'image de la population française : en 2010, les femmes effectuent 71 % des tâches domestiques et 65 % des tâches parentales au sein du foyer. (Champagne *et al.*, 2015)

Par la suite, les répondantes devaient apprécier leur disponibilité pour réaliser les tâches ménagères et administratives personnelles, grâce à une échelle de 1 à 5, 1 signifiant "Oui, j'ai plus de temps qu'il ne m'en faut" et 5 signifiant "Non, je cours après le temps".

En ce qui concerne l'évaluation de la gestion des tâches domestiques chez les répondantes, la tendance est plutôt déplacée vers le 5 "Non, je cours après le temps." La majorité de l'échantillon, soit 72,1 %, (58/804) a sélectionné une note de 4 ou 5. Un peu moins du quart de l'échantillon (23,1 % ; 186/804) a sélectionné une note de 3, signifiant qu'il dispose d'un temps correct pour s'occuper de ces tâches. (Figure 72)

Figure 72 : Q44 : Gestion des tâches ménagères et administratives – vétérinaires en exercice (EA)

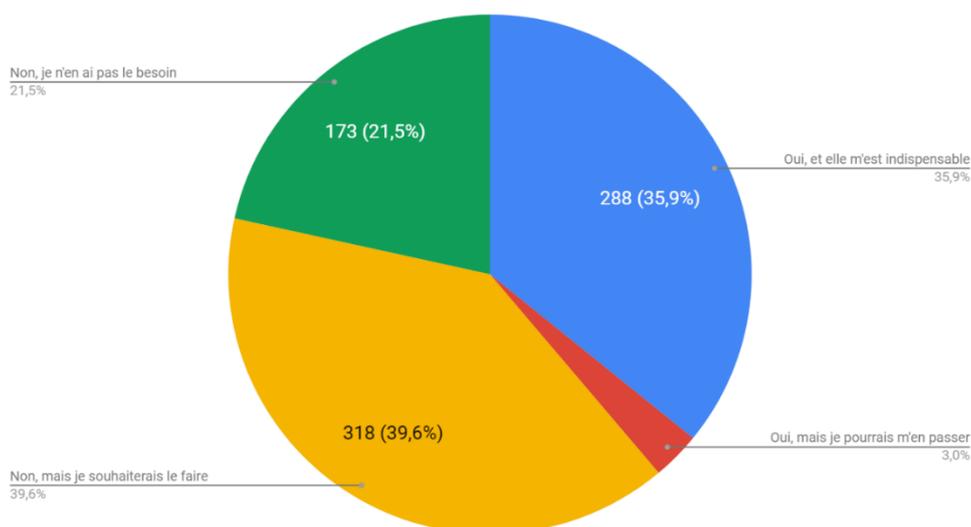


La grande majorité des répondantes semble donc rencontrer des difficultés dans la gestion des tâches ménagères et administratives personnelles, par manque de temps au quotidien. Cela souligne l'aspect chronophage du métier de vétérinaire, ainsi que l'inégale répartition des tâches au sein du foyer mis en évidence par la question précédente.

Une aide à domicile est actuellement employée par 38,9 % (312/803) des répondantes. La quasi-totalité d'entre elles, soit 92,3 % (288/312) estiment que l'emploi d'une aide est indispensable à leur organisation. 61,1 % (491/803) des répondantes n'emploient pas d'aide-ménagère. Au sein de cet effectif, 64,8 % (318/491) des individus souhaiteraient embaucher une aide.

Figure 73 : Q45 : Emploi d'une aide-ménagère – vétérinaires en exercice (QCM)

45/ Employez-vous une aide ménagère à la maison ?



Ainsi, une minorité de répondantes (21,5 % ; 173/803) n'emploie pas d'aide à domicile et n'en éprouve pas le besoin. Il existe une forte demande au sein de l'échantillon en ce qui concerne l'emploi d'aide à domicile pour les tâches ménagères. Cette demande constitue donc un témoin du manque de temps des sondées à réaliser ces tâches chez elles, et donc d'un débordement de la vie professionnelle sur la vie personnelle. En effet, beaucoup d'entre elles estiment l'emploi d'une aide indispensable à leur organisation personnelle.

Ainsi, la répartition des tâches domestiques reste inégale au sein du foyer. Ceci, associé aux contraintes horaires du métier de vétérinaire rend l'organisation quotidienne parfois difficile pour les femmes de l'échantillon. L'emploi d'une aide à domicile permet d'améliorer cette situation, mais n'est pas accessible à toutes pour raisons financières.

J. Lieu d'exercice

a. Lieu d'exercice des répondantes diplômées

En termes de répartition géographique, l'échantillon est plutôt représentatif des femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'Ordre. Une légère sur-représentation des effectifs issus des régions Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts de France, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire, ainsi qu'une légère sous-représentation des effectifs issus d'Ile-de-France, PACA et Grand Est sont observées.

Figure 74 : Q46 : Répartition géographique des répondantes diplômées (QCM)

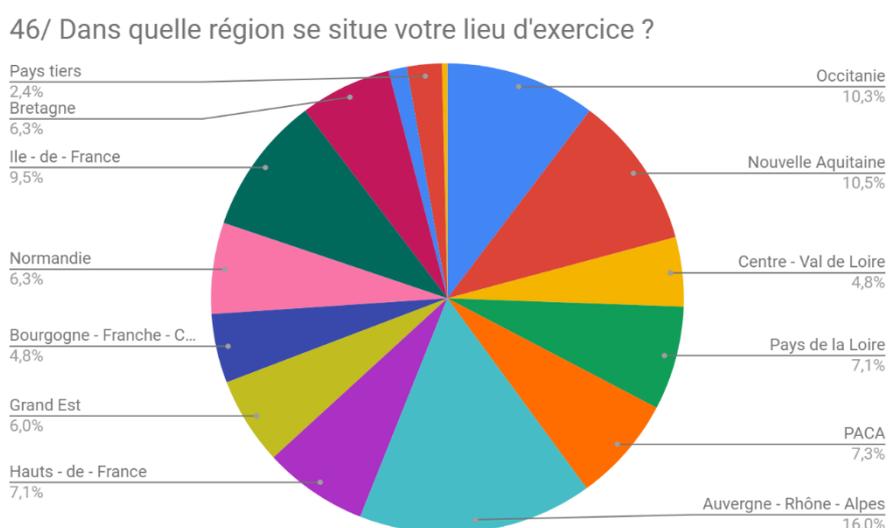
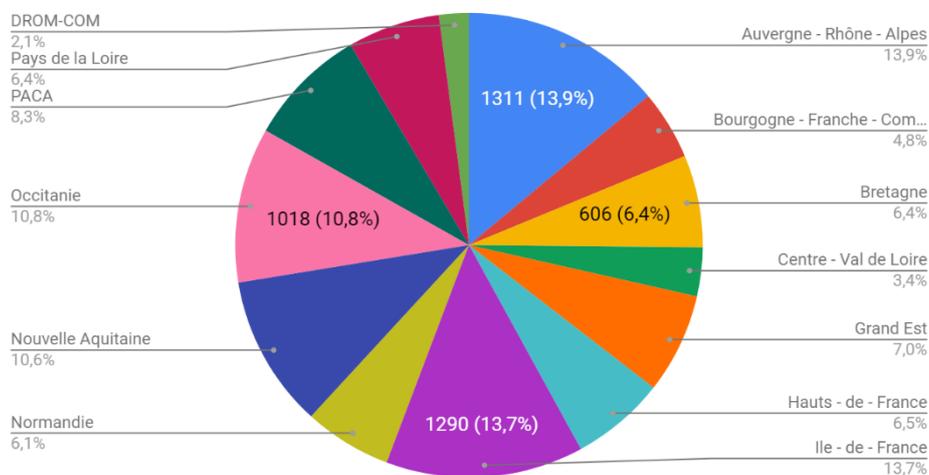


Figure 75 : Répartition géographique des femmes inscrites au tableau de l'Ordre (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018)

Répartition géographique des femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'Ordre



b. Critères de choix du lieu d'exercice : étudiantes et diplômées

Les critères de choix des étudiantes concernant leur futur lieu d'exercice constituent un reflet de l'équilibre vie professionnelle et personnelle.

Les avantages inhérents au poste proposé, en matière de formation, horaires, financiers... constituent le critère de choix cité par le plus grand nombre d'étudiantes (76,1 % ; 287/377). Le choix du lieu de vie semble donc d'abord conditionné par les choix de carrière des futures praticiennes, pour $\frac{3}{4}$ d'entre elles. Ensuite vient le **domaine proposé**, critère important pour 56,7 % (214/377) des répondantes. En effet, les choix d'orientation conditionnent en partie le futur lieu de vie, notamment pour la pratique en rurale ou mixte. (Figure 76)

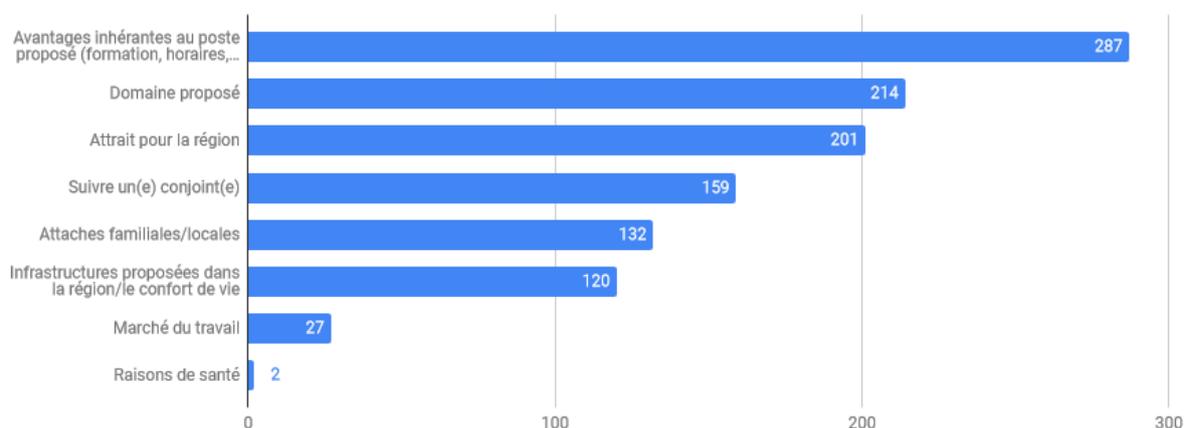
Ces deux premiers critères de choix mettent donc en évidence que les étudiantes ont tendance à privilégier leur carrière à ce sujet.

L'attrait pour la région est en 3e position, choisi par 53,3 % (201/377) des étudiantes. « **Suivre un(e) conjoint(e)** » est en 4e position avec 42,1 % (159/377) de réponse, suivi des attaches familiales et locales pour 35 % (132/377) des répondantes.

Les derniers choix sont les infrastructures proposées dans la région/le confort de vie (31,8 % ; 120/377), le marché du travail (7,2 % ; 27/377) et les raisons de santé (2/377).

Figure 76 : Q25 : Critères de choix du lieu d'exercice – étudiantes (QCM)

25/ Lesquels de ces critères vas-tu privilégier pour le choix de ton futur lieu d'exercice ?



Le choix du lieu d'exercice dépend donc de nombreux facteurs, tant du plan professionnel que personnel, très variables en fonction des individus. On retrouve une combinaison de critères en relation avec la carrière tels que les avantages du poste proposé, le choix du domaine d'exercice, qui vont constituer une part importante de la prise de décision.

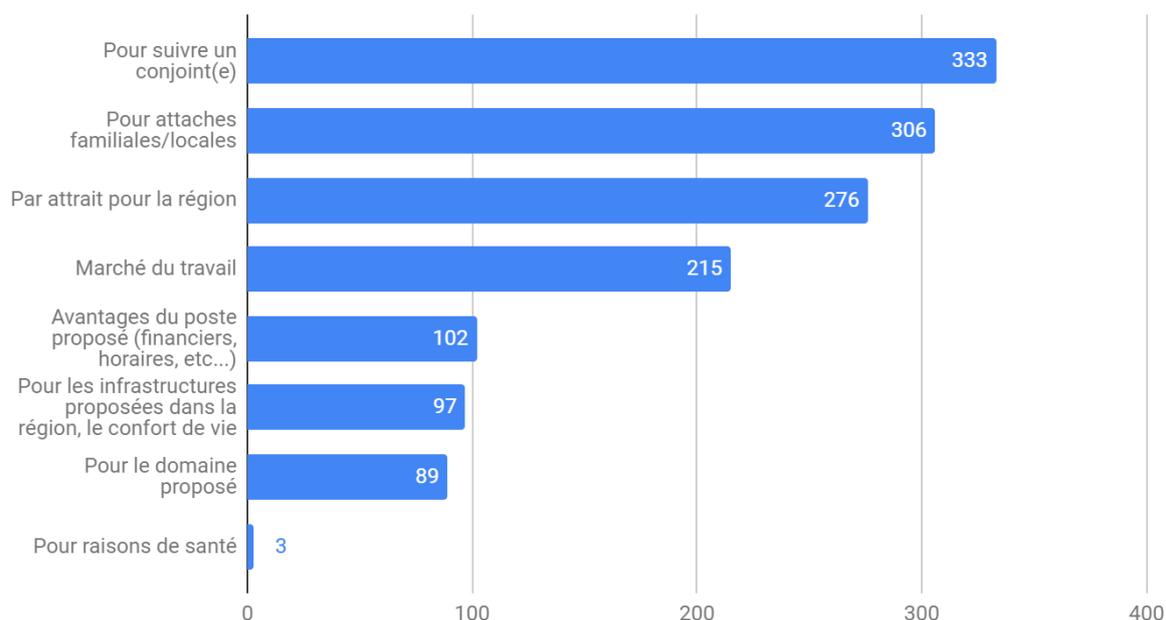
Néanmoins, l'attrait pour la région pèse dans la décision pour plus de la moitié des répondantes, les infrastructures proposées dans la région et le confort de vie pour près d'un tiers d'entre elles. De même, les attaches familiales et locales influencent le choix d'un tiers des étudiantes. Par ailleurs, 42 % des répondantes sont prêtes à s'adapter et à suivre leur

conjoint là où celui-ci s'installera. Le marché du travail ne conditionne pas le choix des étudiantes. Il est possible que les étudiantes pensent pouvoir trouver du travail là où elles le souhaitent, l'offre étant actuellement supérieure à la demande.

En ce qui concerne le choix du lieu d'exercice pour les répondantes diplômées, les 3 critères majoritairement sélectionnés sont d'**ordre personnel**. (Figure 77)

Figure 77 : Q47 : Critères de choix du lieu d'exercice – vétérinaires diplômées (QCM)

47/ Quels ont été vos critères de choix concernant ce lieu ?



Le **choix du lieu d'exercice en fonction du conjoint(e)** est rapporté par 41,5 % (333/802) des sondées. Certaines **rejoignent leur conjoint** dans la région où celui-ci est déjà installé avec un **emploi stable**. D'autres sont contraintes de **chercher concomitamment** avec leur conjoint un poste, ce qui limite les opportunités : *“Parce que mon fiancé et moi avons sauté sur l'occasion de trouver en même temps deux CDI temps plein dans la même clinique en sortant de l'école”*.

D'autres encore signalent **privilégier l'emploi de leur conjoint**, car celui-ci est plus rémunérateur : *“Mon ex-conjoint devait avoir plus d'opportunités, ce qui s'est avéré faux”*

Les **attaches familiales et locales** sont entrées en compte dans cette décision pour 38,2 % (306/802) des répondantes.

Certaines privilégient ainsi la **proximité avec leur famille** : *“Possibilité de faire le trajet vers la famille sur la journée”, “Plus près de la Belgique où vit ma famille tout en gardant les avantages d'être salariée en France”, “Pour l'aide précieuse que m'apportent mes parents”*.

Le **réseau** tissé lors de stages ou par connaissances locales peut également influencer sur ce choix : *“La clinique de mon enfance, celle où je me suis toujours sentie bien”, “C’est là que j’ai trouvé du boulot quand je débutais car c’était ma région d’origine”, “Equipe vétérinaire déjà connue via stages en ENV”, “C’était mes maîtres de stage”*

Il peut aussi être plus facile de s’installer dans une **région familière** : *“J’ai récupéré une ancienne habitation familiale avec terrain”*

L’attrait pour une région donnée a participé au choix du lieu d’exercice pour environ un tiers des répondantes (34,4 % ; 276/802).

Les contraintes du **marché du travail** sont décrites comme déterminantes pour le choix de leur lieu d’exercice par 26,8 % (215/802) des participantes. Quelques membres de l’effectif mentionnent une **opportunité** qui s’est présentée à elles, le hasard : *“Ça s’est fait comme ça, sur une occasion !”, “Occasion de reprendre une clientèle à la sortie de l’école”.*

D’autres font état d’un nombre d’offres d’emploi limitées et d’un **marché du travail saturé** dans certaines régions ou à certaines périodes : *“J’ai pris ce que je trouvais après une rupture, à l’époque il y avait moins de possibilités d’emploi”, “Clause de non-concurrence de mes ex associés de 21 km pendant 4 ans ! Mais je souhaite quand même rester travailler ici malgré la distance (40-45 min)”*

Enfin certaines privilégient un choix **stratégique** : *“Autre activité professionnelle dans ce secteur en complément”, “Etude de marché sur création”*

Les **avantages du poste proposé** (financiers, horaires, perspectives d’évolution...) sont en 5e position, et rentrent en compte pour seulement 12,7 % (102/802) des répondantes. Certaines citent une **bonne ambiance et des conditions de travail agréables**: *“Structure sympathique, cadre de travail plaisant”, “Qualité d’exercice dans la structure”, L’opportunité de rachat d’une bonne clientèle”.*

Quelques répondantes mentionnent **l’existence d’un service de gardes** les exemptant de réaliser des gardes ou astreintes : *“service de garde existant», «un service de garde nuit et week-ends”.*

Les **perspectives d’évolution** sont importantes pour certaines : *“Résidence proposée”, “Suite projet d’association”*

Une minorité (12,1 % 97/802) des sondées a sélectionné les **infrastructures proposées dans la région et le confort de vie**, en fonction des aspirations de chacune. Aussi, le coût de la vie, le marché immobilier rentrent en compte dans les choix d’installation de quelques femmes de l’effectif.

Un dixième environ (11,1 % ; 89/802) de l’effectif a choisi son lieu d’exercice en fonction du **domaine d’exercice**. En effet, l’exercice en équine ou bovine limite les choix d’installation. Il en est de même pour les spécialistes, enseignants-chercheurs... pour qui les offres sont plus limitées.

Trois répondantes ont été contraintes de sélectionner leur lieu d’installation en fonction de leurs problèmes de santé (ou de ceux de leurs proches).

Ainsi, il apparaît que les critères majoritaires rentrant en compte pour le choix du lieu d'exercice des répondantes sont d'ordre personnel. Plus de 40 % des répondantes ont choisi leur lieu d'installation en fonction de leur conjoint. Les attaches familiales ou locales sont un critère déterminant pour 38,2 % d'entre elles, il en est de même concernant l'attrait pour une région, concernant 34,4 % des sondées. Les contraintes du marché du travail se détachent également, citées par plus d'un quart des répondantes.

En revanche, les répondantes ne semblent pas raisonner en termes d'attractivité du poste proposé : les avantages et modalités d'emploi entrent en compte pour seulement 12,7 % de l'effectif. Le domaine d'exercice et les contraintes qui y sont associées (nécessité d'un milieu rural pour les praticiennes en bovine ou équine, ou au contraire d'un milieu urbain pour par exemple les spécialistes, enseignants-chercheurs, ou salariées du secteur privé) ne semble pas non plus limiter le choix des répondantes : cette proposition a été sélectionnée par 11,1 % du groupe. On peut donc en déduire que les choix de carrière des répondantes sont plutôt concordants avec leurs aspirations en termes de style de vie. Les infrastructures disponibles dans le lieu de vie et le confort de vie ne sont pas non plus déterminants pour de nombreuses répondantes. (12,1 % seulement).

Ainsi, les critères de choix du lieu d'exercice diffèrent entre les deux groupes.

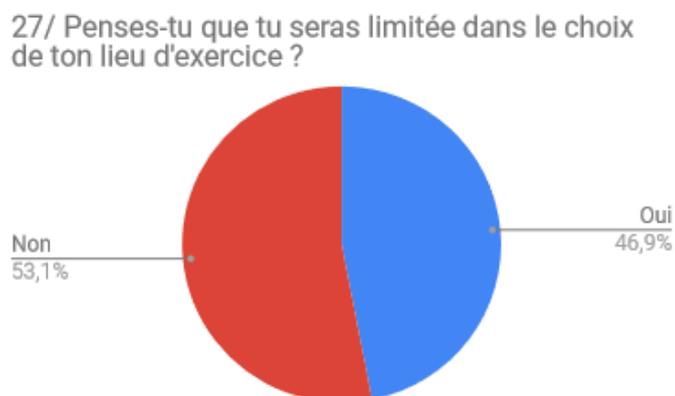
Les **étudiantes** raisonnent essentiellement en termes de **carrière**, et privilégient les **avantages du poste, et le domaine proposé** pour choisir leur futur lieu d'exercice. Les considérations personnelles n'arrivent qu'en 3^e position avec l'attrait pour la région, puis la situation géographique du conjoint.

Les diplômées privilégient les critères personnels tels que la **situation géographique du conjoint, les attaches locales et l'attrait pour la région**.

c. Contraintes lors du choix du lieu d'exercice

Au sujet de la limitation dans le choix du lieu d'exercice, les avis sont partagés dans le groupe des étudiantes. D'une part, 46,9 % (177/377), pensent qu'elles seront effectivement limitées dans leur choix, et d'autre part 53,1 % (200/377) pensent que non. (Figure 78)

Figure 78 : Q27 Limitation dans le choix du lieu d'exercice – opinion des étudiantes (O/N)



➤ **Question 28 : Pourquoi ? (QRL) (n=272)**

Un total de 146 témoignages a été recueilli, expliquant le sentiment des étudiantes se considérant limitées dans le choix de leur lieu d'exercice.

Certaines ont évoqué des **contraintes personnelles**, telles que les **attaches familiales et amicales**, une volonté de **rester à proximité de ses proches**, (17/146), une affinité pour une **région en particulier** ou la recherche d'un certain **confort de vie** (20/146) : proche de la mer, d'une grande ville, ou au contraire à la campagne, avec parfois une exigence d'infrastructures de loisirs ou de culture suffisantes. Il ne s'agit pas vraiment d'une limitation du choix du lieu d'exercice imposée par des conditions extérieures, mais plutôt de choix de vie et potentielles concessions.

Un nombre conséquent de répondantes (38) ont abordé le sujet de leur **conjoint(e)**. Celles-ci rapportent être limitée géographiquement par la profession de leur conjoint (exemple éleveur, travail impératif dans grand groupe en ville), ou par le fait que celui-ci est déjà installé durablement quelque part. **La longueur des études vétérinaires**, qui induit un décalage dans le début de la vie professionnelle au sein du couple, est mise en cause. De plus, la difficulté à trouver du travail simultanément dans certaines régions est mentionnée. Une minorité de cet effectif se projette dans cette situation avant même d'être en couple. Au vu des verbatims recueillis, cette concession semble plutôt subie par les étudiantes et limitante pour elles.

Le **domaine d'exercice** est d'un des facteurs limitant le plus récurrent. (55) Certaines réponses mentionnent des aspirations professionnelles spécifiques qui restreignent le type de structure ou la zone géographique d'exercice.

L'exercice rural est ainsi cité par une quinzaine de répondantes comme contraignant pour le choix du lieu d'exercice, et parfois incompatible avec les aspirations de vie premières des étudiantes. Une dizaine de futures praticiennes en **équine** évoquent un nombre de postes

restreints à certaines régions dans la filière, conditionnant ainsi le choix du lieu d'exercice. Les **pôles de recherches** sont aussi cités comme limités, ainsi que les emplois dans **l'industrie** qui restreignent le choix à certaines grandes villes. Il en est de même pour les étudiantes qui veulent se spécialiser (ex : NAC) et vraisemblablement travailler en CHV, ou celles qui veulent exercer en faune sauvage. La canine est le seul domaine considéré comme non limitant concernant le lieu d'exercice.

Pour quelques-unes (7), la limitation du choix du lieu d'exercice n'est pas un problème, **la priorité va au poste**, peu importe le cadre de vie : *“Les caractéristiques du poste proposé (domaine d'exercice, infrastructures, équipe...) ont plus d'importance à mes yeux, c'est un critère que je pense privilégier au lieu d'exercice.”*

D'autres (28) évoquent le **marché du travail** comme facteur limitant, avec une **saturation de certaines régions** et une forte concurrence rendant impossible l'embauche pour un jeune salarié dans ces zones très attractives. Elles citent le Sud, les côtes.

A l'inverse, 126 répondantes ont expliqué pourquoi elles ne pensaient pas être limitées dans le choix de leur futur lieu d'exercice.

Une nette majorité (109) évoque **l'offre d'emploi importante** dans tous les domaines, en particulier la canine. (Canine, rurale, mixte, et NAC cités) : *“Il semble y avoir de nombreuses offres de travail un peu partout” ; “Beaucoup de vétérinaires cherchent à recruter en ce moment”*

Certaines veulent travailler en ville et avancent que beaucoup de postes sont disponibles. Il en est de même dans les régions rurales, et le **manque de vétérinaires ruraux** est remarqué par certaines répondantes. *“Les vétérinaires ruraux sont recherchés un peu partout”* Le côté généraliste du métier est mis en avant *“on a besoin de vétérinaires partout” ; “il y a des chiens et des chats partout”*.

Les répondantes sont optimistes et considèrent que quelle que soit la région et le domaine où elles souhaitent travailler des postes seront disponibles.

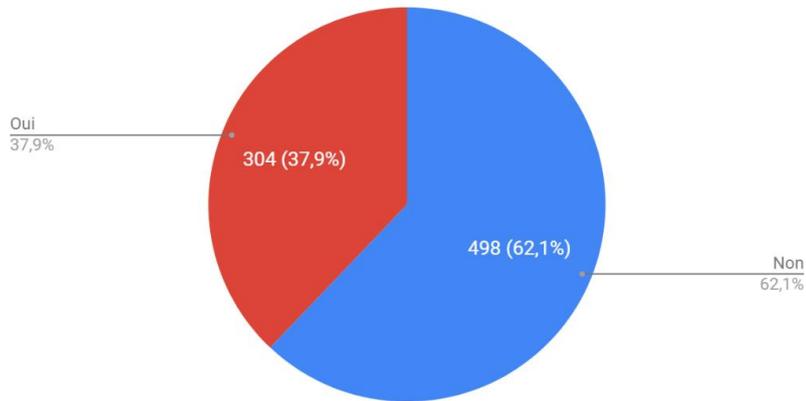
Certaines (13) sont **mobiles** et n'ayant pas de préférence n'ont aucune restriction sur le choix de la région.

Une minorité (7) préfère ne pas faire de concession sur ce qu'elle juge être la priorité et donc ne se sent pas limité : pour certaines la carrière passe avant tout, et inversement pour les autres le confort de vie ou l'attache à une région est plus important : *“ si je ne trouve pas de travail en mixte dans la région où je souhaite m'installer, je me tournerai vers la canine.”*

La majorité des répondantes en exercice (62,1 % ; 498/802) ne s'est pas sentie limitée ou contrainte lors du choix de son lieu d'exercice. Toutefois, 37,9 % (304/802) de l'effectif mentionne avoir été contrainte ou limitée dans ce choix, pour diverses raisons. Ces résultats rejoignent l'opinion des étudiantes. (Figure 79)

Figure 79 : Q48 : Limitation dans le choix du lieu d'exercice – expérience des diplômées (O/N)

48/ Vous êtes vous sentie limitée/contrainte lors du choix de votre lieu d'exercice ?



En ce qui concerne les critères de limitation dans le choix du lieu d'exercice, **la contrainte du / de la conjoint(e)** est majoritaire : elle est citée par 44,2 % (121/274) des répondantes. (Figure 80)

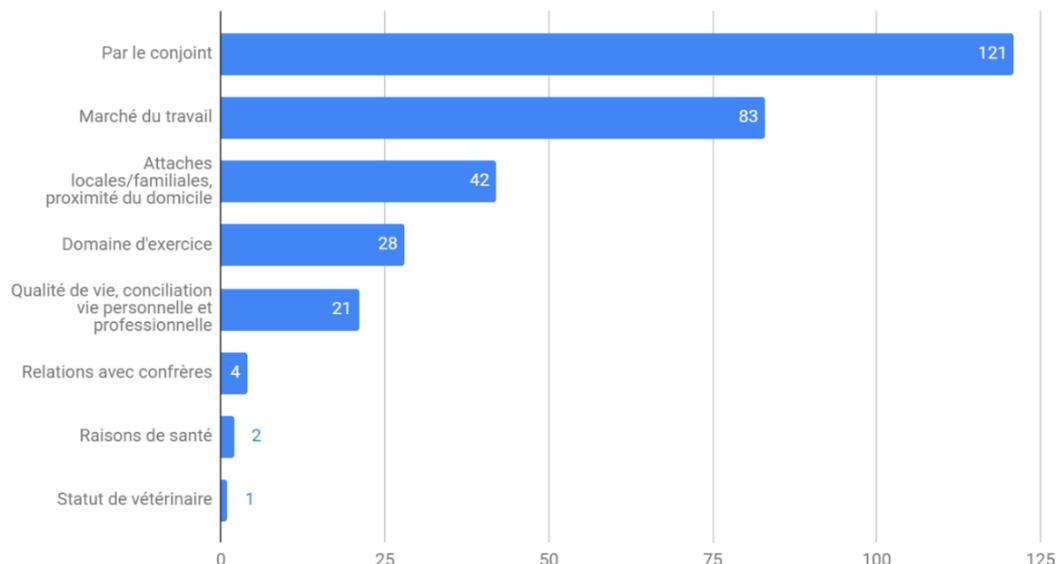
Certaines ont rejoint leur conjoint déjà installé avec un **poste stable** à la sortie d'école, ou bien l'ont suivi suite à une **mutation**, sans que leurs préférences personnelles ne puissent être prises en compte : *"J'ai été contrainte de suivre mon mari"*, *"J'ai suivi mon conjoint et je n'ai pas eu le choix"*, *"Lieu choisi à l'époque par le conjoint"*, *"Choix en fonction du lieu de travail de mon mari"*.

Quelques personnes évoquent le cas particulier d'un **conjoint vétérinaire** également, et la difficulté de trouver deux postes dans une même zone géographique, dans deux cliniques différentes : *"Ayant suivi mon mari et étant dans une des grosses clinique , je n'ai pas trouvé de travail dans les cliniques alentours étant son épouse"* , *"2 postes de vétérinaires à trouver"* *"Conjoint associé dans une clinique équine et recherche d'un poste en équine à proximité (mais sans travailler ensemble) "* , *"Deux postes intéressants en canine et rurale en milieu rural"* .

Ces répondantes témoignent de la difficulté de trouver deux postes avec des conditions de travail, un statut, des horaires et une rémunération satisfaisants : *"Difficile de trouver des conditions de travail avec des gens honnêtes en étant à deux vétos"*, *"Nous sommes deux à exercer en canine et il a été très dur de trouver deux cliniques d'un niveau correct (beaucoup de qualité de soin médiocres, peu de CDI proposés et des conditions de rémunération/charge de travail dignes des prudhommes) qui étaient proches pour qu'une vie de couple vétérinaires qui a des gardes soient réalisable."*, *"Nous sommes deux vétos, les employeurs nous posent beaucoup de soucis"*

Figure 80 : Q49 : Critères de limitation dans le choix du lieu d'exercice – vétérinaires diplômées (QRL) (n=274)

49/ Si oui, pour quelle(s) raison(s) ?



Pour d'autres, l'installation avec le conjoint présente des **contraintes géographiques lourdes** en raison de l'emploi de celui-ci, limitant les possibilités d'emploi : *“La profession de mon conjoint conditionne mon lieu de travail et limite les possibilités”, “Manque de mobilité professionnelle de mon conjoint”, “Conjoint agriculteur ne pouvant pas déménager et réalisation de gardes donc secteur de recherche très restreint”, “Mon mari est agriculteur, la ferme ne peut pas se déplacer”*

Parfois même, les contraintes du métier du conjoint ne sont que **peu compatibles avec le domaine d'activité** des répondantes, obligeant celles-ci à accepter un **poste par défaut** ne correspondant pas à leurs attentes : *“Pour rester à proximité de mon conjoint, je suis limitée à des postes localement, et je risque de devoir accepter un poste qui ne correspond pas à mes attentes”* , *“Pas de choix (un poste, à cet endroit, à ce moment-là et qui était compatible avec le lieu de travail de mon conjoint)”*, *“Poste en équine déjà rare mais doit en plus être proche de Paris pour le conjoint”*, *“Poste près du conjoint en sortie d'école, pas bien le choix. Faisait faire 3 à 4 jours par semaine, un week-end de garde sur deux et une nuit de garde sur deux, en canine et en équine.”*

De plus, dans bien des cas quand des concessions sont nécessaires, la **priorité va à l'emploi du conjoint**. Les raisons avancées sont un emploi plus rémunérateur que celui de vétérinaire, un poste qui convient parfaitement au conjoint, une mutation profitable à ne pas manquer : *“Emploi de mon conjoint (que nous favorisons car il est beaucoup plus rémunérateur pour des horaires de travail équivalents)”*, *“J'ai suivi mon mari qui avait un cdi avec plus d'heures que mon cdi à l'époque [...]”*, *“Peu d'opportunités dans mon domaine dans ma région, difficile d'assumer le risque de changer de ville avec un conjoint ayant une bonne situation*

professionnelle”, “J’aurais voulu rester sur Lyon où j’avais des perspectives mais pas mon conjoint”, “L’activité rurale que souhaitait mon mari limitait les zones géographiques.”, “Conjoint installé en CDI”, “Mon ex-mari voulait absolument que je m’installe rapidement. Moi j’aurais continué les rempla et/ou de l’entraide humanitaire avant de m’installer, de préférence en association. Très peu de salariat à mon époque et je n’avais pas d’argent, donc difficile de racheter une part de clientèle. J’ai trouvé par hasard ce cabinet d’un véto mort dans un accident de voiture 2 mois avant ... L’occasion, hélas pas chère ...”

Le **marché du travail** est la 2e contrainte au choix du lieu d’exercice citée par les membres de l’effectif (30,3 % ; 83/274).

Certaines régions sont saturées et peu de postes sont disponibles pour de nouveaux arrivants, ce qui limite les possibilités d’installation : *“Densité de vétérinaires importante dans la région”, “Marché du travail salarié surchargé dans les régions de prédilection”, “Embauche limitée dans le Sud-Est à la sortie d’école, mais au final je suis très très bien dans ma région !”, “Très difficile en région toulousaine”, “Je visais plutôt le bord de mer.... mais bon... “*

Au contraire certaines zones sont **désertifiées**, rendant l’embauche difficile : *“Une seule clinique à 2 h de route”, “Maison localisée sur une commune rurale, peu de choix de travail à une distance raisonnable.”, “Peu de vétos en Lozère”*

L’offre et la demande varient également **au cours du temps**, comme en témoignent certaines, qui ont éprouvées des difficultés à trouver du travail à une période donnée : *“A l’époque en 2002 beaucoup moins d’emplois vacants”, “Manque d’emploi à l’époque où je cherchais”*

Ce **marché du travail fluctuant** influe donc sur les choix d’installation géographiques de ces répondantes. Certaines sont ainsi, forcées de travailler à **une distance importante de leur domicile** : *“Difficultés de trouver du travail près de mon domicile”, “Eloignement obligatoire d’au moins une heure de la ville où j’ai toute ma vie privée”.*

Des membres de l’effectif rapportent des **difficultés d’ouverture d’une nouvelle clinique** dans certaines zones : *“Difficulté à trouver un emplacement”, “Peu de choix localement et difficultés d’implantation d’une nouvelle clinique”, “Peu de locaux disponibles”*

Quelques participantes mentionnent la **difficulté de trouver un premier emploi** à la sortie de l’école : *“Débutante, pas d’expérience, voulant faire de l’équie sans internat”, “Démarrage pour les débutants”, “Lorsqu’on sort sans expérience de l’école on va là où il y a de la place”, “Structures acceptant les débutants”, “Vouloir exercer une activité équine sans expérience de travail et sans internat ne laisse pas beaucoup de choix du lieu de travail. Je travaille là où ils m’ont laissé ma chance”*

D’autres notent qu’il est compliqué de trouver **un emploi correspondant à leurs aspirations** : les postes en CDI ou à temps plein, les opportunités d’associations, les postes sans gardes sont parfois difficiles à obtenir, selon les régions. Il en est de même pour les conditions d’exercice, parfois mauvaises : *“Peu d’emploi à plein temps en paca”, “Obligée d’aller plus loin que la grande couronne parisienne pour trouver un temps plein (à l’époque)”, “Très peu de postes proposant plus qu’un mi-temps”, “Peu de temps plein, rémunération”, “Peu de postes répondant aux attentes”, “Peu d’opportunités d’association”, “Peu d’offres dans mon domaine et même dans le domaine dans lequel je me suis reconvertie, très peu d’offres de travail à temps plein. A l’inverse, les offres concernaient des emplois pour du travail les mercredis*

vendredi et samedis.”, *“Peu de poste disponible en cdi*”, *“Pour ne pas avoir de gardes, et garder mon statut de collaboratrice libérale*”.

La 3e contrainte majoritaire (15,3 % ; 42/274) concerne **les attaches familiales et locales** qui conditionnent l’installation pour certaines répondantes.

Beaucoup mentionnent **l’aide importante apportée par la famille** : *“Ce n’est pas la région de mes rêves mais il y a mes parents, aide indispensable pour pouvoir travailler avec un enfant*”, *“Je serai bien allée ailleurs mais finalement la famille est une aide précieuse pour les enfants surtout dans notre métier*”, *“Proximité de la famille pour faire garder les enfants*”.

D’autres choisissent en fonction de leurs **attaches personnelles ou à la région**, ou à proximité du domicile : *“Absence de structure de taille > 3 vétérinaires et de plateau technique performant sauf en référé dans la région, mais attaches familiales et qualité de vie ont été prioritaires.*”, *“Choix dépendant du lieu de travail de mon conjoint et de la proximité de ma famille*”, *“Situation familiale et attache viscérale à la région*”.

Le **domaine d’exercice** représente aussi une contrainte pour certaines (10,2 % ; 28/274). Le secteur de l’équine en particulier semble être selon ces répondantes difficile d’accès, d’où l’obligation d’accepter un poste disponible sans autres exigences : *“Très peu de postes en équine pure*”, *“J’aimerais avoir plus de pratique équine mais j’ai dû choisir mon poste par contrainte géographique*”, *“Poste en équine déjà rare mais doit être proche de Paris pour le conjoint*”, *“Pas beaucoup de postes mixtes canine/équine*”, *“Pas de mixte Eq/Cn en Bretagne qui convenait*”.

Le domaine **rural** est dépeint comme ayant été **difficile d’accès aux femmes** par le passé par deux membres de l’effectif : *“A l’époque (1988), peu de possibilités pour une femme de s’installer en rurale*”, *“Il y a quelques années les vétérinaires ruraux étaient encore assez réticents à embaucher une fille en clientèle mixte rurale charolaise, j’ai été employée par le véto que je suivais pendant les études, il me connaissait, m’avait formée et sa clientèle rurale le savait .Les vétos ruraux préféreraient embaucher des garçons ...”* En revanche, aucun témoignage concernant des réticences à s’installer dans un milieu rural parfois isolé n’a été recueilli. On peut en déduire que les répondantes exerçant en clientèle rurale ont un mode de vie en accord avec leurs choix professionnels.

Les spécialistes, enseignants chercheurs ou vétérinaires travaillant dans le **secteur privé** semblent aussi limités dans le choix du lieu d’exercice : *“Exercice spécialisé donc plus limité*”, *“Mon diplôme de spécialiste et ce que je veux en faire limitent le nombre de structures qui m’intéresserait potentiellement*”, *“Peu de postes pour les vétérinaires spécialistes/ les enseignants chercheurs*”, *“Peu de possibilité en industrie*”.

Le secteur de la canine peut être quant à lui plus limité d’accès en zone rurale : *“Aucune structure n’embauchait en canine, recherche uniquement de vétérinaires mixtes*”, *“Canine pure en région rurale pas très attrayant à mes yeux*”.

Certaines répondantes (7,6 % ; 21/274) affirment avoir privilégié **la qualité de vie et la conciliation vie professionnelle et vie personnelle**, ce qui s’est révélé limitant dans le choix du lieu d’exercice : *“niveau du salaire élevé*”, *“Je préfère la vie à la campagne*”, *“Structure permettant de trouver un équilibre précaire entre vie perso et vie pro*”, *“Expérience professionnelle hachée par arrêt pour les enfants, ce qui refroidit les employeurs*”, *“Avec 2 enfants ,je n’ai pas fait évoluer ma carrière comme je voulais pour concilier les 2”*

Inversement, deux répondantes sont insatisfaites de leur lieu de vie : “*manque de vie sociale et de ville de grande taille à côté*”, “*Mauvaise qualité de vie*”.

Des cas anecdotiques de **mésentente entre confrères** sont rapportés, ayant pour conséquence des difficultés à retrouver un emploi dans la même zone géographique : “*aucune autre place de disponible et surtout poussée par un confrère car rupture conventionnelle en même temps et plus d'autres postes à pourvoir alors que maison achetée*”, “*j'ai été licenciée juste après mon premier congé maternité or j'avais acheté une maison que je ne souhaitais pas vendre. Donc je me suis sentie contrainte pour le choix de mon lieu d'exercice : je ne voulais pas exercer à plus de 30km (à cause des astreintes)*”.

Ainsi, les motifs principaux de limitation dans le choix du lieu d'exercice sont le conjoint et la vie familiale, ainsi que les difficultés liées au marché du travail. Ces éléments peuvent avoir un impact important sur la carrière des répondantes. Ces observations rejoignent celles des étudiantes vétérinaires, qui semblent considérer la profession vétérinaire comme limitante géographiquement, en particulier pour les domaines de la pratique bovine et équine.

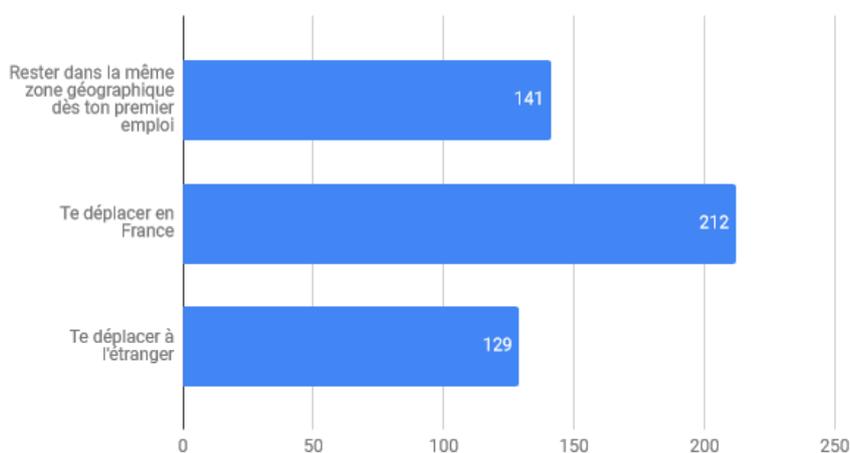
K. Mobilité professionnelle

a. Aspirations des étudiantes

En ce qui concerne les aspirations des étudiantes en termes de mobilité, 57,1 % de l'effectif (212/371) souhaiterait se déplacer en France, et 34,8 % (129/371) projette d'exercer à l'étranger. 38 % (141/371) préférerait rester dans la même zone géographique dès le 1er emploi. (Figure 81)

Figure 81 : Q29 : Mobilité professionnelle – aspirations des étudiantes (QCM)

29/ En ce qui concerne la mobilité au travail, préférerais-tu :



Les aspirations des étudiantes au sujet de la mobilité sont donc variées. Plus de la moitié des étudiantes aimerait conserver une certaine mobilité en France, ce qui correspond à la tendance générationnelle actuelle.

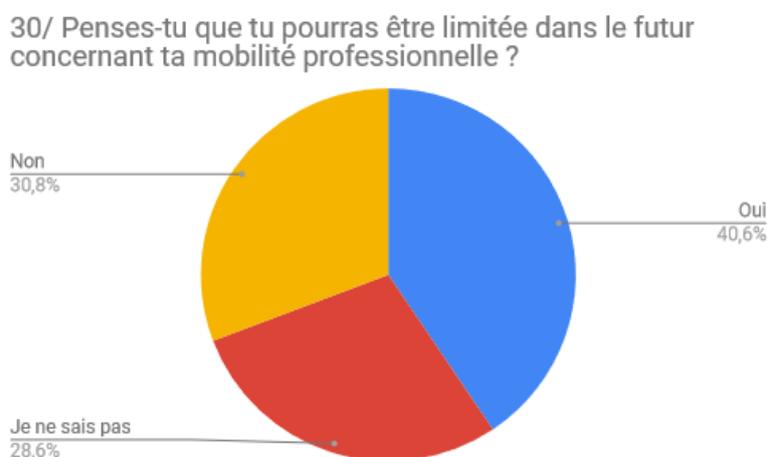
Un tiers des étudiantes souhaiterait travailler à l'étranger. Cela pourrait être lié à plusieurs facteurs : les conditions de vie et de travail en France, un effet générationnel, la génération Y étant considérée comme plus "ouverte" au monde, ou peut-être un souhait de compléter sa formation à l'étranger.

Ainsi, les étudiantes aspirent à un certain degré de liberté dans leurs déplacements. Les étudiantes privilégiant la mobilité se dirigeront probablement vers le statut de salarié, l'exercice libéral étant incompatible avec la mobilité.

b. Limitations de la mobilité professionnelle

A propos du sentiment de limitation de la mobilité professionnelle, les résultats sont partagés au sein du groupe des étudiantes. Elles sont 40,6 % (153/377) à estimer que leur mobilité sera limitée dans le futur, contre 30,8 % (116/377) pensant que cela ne sera pas le cas. (Figure 82)

Figure 82 : Q30 Limitation de la mobilité professionnelle – opinion des étudiantes (O/N)



➤ **Question 31 : Pourquoi ? (QRL) (n=158)**

Parmi les 153 étudiantes (40,6 % ; 153 /377) estimant qu'elles seront limitées dans leur mobilité future, 114 ont précisé pourquoi.

La majorité d'entre elles évoquent des raisons personnelles telles que : **la future vie de famille**, le besoin d'assurer l'épanouissement des enfants dans un environnement social stable, la **naissance des enfants** rendant un déménagement plus compliqué : "Fonder une

famille ou même avoir un conjoint impliquante de devoir être un minimum stable géographiquement”, l’acquisition d’un **logement** (53) ou un **conjoint avec un travail fixe** déjà installé (46) : *“Mon conjoint ne pourra pas me suivre partout”, “Conjoint qui ne peut pas bouger géographiquement”*.

Il est intéressant de noter que certaines se projettent en fonction d’un **futur couple** même avant d’avoir un conjoint : *“Quand j’aurai un conjoint et qu’on achètera une maison/un appartement, qu’il aura aussi son travail ce sera plus difficile de me déplacer.”*

Beaucoup d’étudiantes sont prêtes à s’adapter à leur future vie personnelle, quitte à laisser de côté certaines de leurs ambitions professionnelles, comme le voyage.

D’autres mentionnent un **besoin de stabilité**, un **souhait de s’installer, de créer une structure** (22) : *“Si je crée des liens dans la région je n’aurais plus envie de bouger”, “Par envie de s’installer définitivement à un endroit”, “Ce n’est pas un métier ou il est facile de bouger. À chaque fois il faut reprendre de nouvelles habitudes etc..”, ou des contraintes administratives trop importantes* : *“Si je change de région, toujours plus de paperasse.”*

En ce qui concerne la **mobilité internationale**, la **difficulté à trouver une clinique** à l’étranger, la **non-reconnaissance du diplôme dans les pays du Common Wealth** et le **manque d’information** concernant les modalités d’exercice dans de nombreux pays sont pointés du doigt par une dizaine de répondantes, ainsi qu’un **enseignement de l’anglais insuffisant** en France : *“Diplôme à Oniris non reconnu hors Europe. Le NAVLE est alors très cher à passer (+10 000 dollars). C’est ce critère qui me conforte à me tourner vers l’industrie.”*, *“Cela dépend si je décide de partir en entreprise car peu de débouché à l’étranger si on est salarié en cabinet”*, *“Équivalences de diplôme = pas partout. Et mauvais niveau en anglais et langues étrangères en général chez un français.”*

Les étudiantes aspirant à travailler à l’étranger semblent s’orienter vers des voies autre que l’exercice en clinique, en raison des nombreux freins mis en évidence ci-dessus.

A l’inverse, 30,8 % (116/377) de l’effectif considère qu’il ne sera pas limité dans sa mobilité professionnelle future. 36 d’entre elles ont expliqué leur choix.

Pour certaines, (8) la mobilité ne revêtant pas un caractère primordial, la limitation géographique ne constitue pas un obstacle à l’épanouissement : *“C’est une concession que j’envisage si nécessaire”, “Je ne souhaite pas vraiment bouger”*.

Au contraire pour d’autres (4) la **volonté d’être mobile** prime avant tout : *“C’est une priorité pour moi, je suis prête à faire des sacrifices pour le reste”, “J’ai envie de voyager”*.

On observe également que certaines raisonnent en termes de **vie personnelle** (7): *“Je n’ai pas d’attache à une région”, “Indépendance”, “Je n’ai pas beaucoup d’attaches familiales et mon copain est prêt à partir n’importe où en France également”*.

Une partie de l’effectif (12) privilégie un **exercice permettant la mobilité**, comme un domaine professionnel avec des opportunités de mouvement : **recherche, faune sauvage, NAC, rurale ou mixte**, *“j’ai déjà fait pas mal de stage avec des vétos NAC et ils voyagent pas mal pour aider des vétos dans la faune sauvage et mon rêve est de faire pareil”*, *“Les vétos ruraux connaissent peu de pénurie de travail et sont attendus partout en France”* ou un mode d’exercice comme **les remplacements** : *“Remplacements envisagés pour pouvoir bouger”*.

Enfin, plusieurs répondantes sont optimistes et affirment que la profession vétérinaire permet une mobilité satisfaisante, si l'on s'en donne les moyens : *“beaucoup de perspectives à l'étranger en tant que véto”, “Je vais faire de la pratique mixte, je vais gagner suffisamment de sous et mes compétences seront recherchées partout en France. Je n'ai pas peur de passer des diplômes, des équivalences pour aller travailler à l'étranger et je suis bilingue”*.

On observe également que 28,6 % (108/377) ont préféré ne pas se prononcer sur le sujet. 8 d'entre elles ont justifié leur réponse. La raison majoritaire évoquée est la **difficulté de se projeter**, surtout sur le **plan personnel** : *“Peut-être qu'il faudra faire en fonction d'un éventuel conjoint” “Ça dépend si je me mets en couple”, “C'est difficile de répondre tant que je n'ai pas d'attache (conjoint/famille)”*.

Malgré le nombre de réponses limitées à la question ouverte, il est possible de mettre en évidence quelques pistes de réflexion concernant la problématique de la mobilité. Les répondantes n'ayant pas compris la question de la même manière, l'interprétation des réponses s'est révélée difficile et de ce fait extrêmement subjective.

La question de la mobilité est abordée en fonction des aspirations, des priorités de chacune. Là où certaines vont se sentir limitées par des raisons personnelles, ou bien une voie professionnelle choisie qui ne permet pas beaucoup de mouvements, d'autres vont accepter de faire des compromis sans effort particulier, la proximité des proches, ou bien la possibilité d'exercer dans la branche qu'elles souhaitent primant sur le reste.

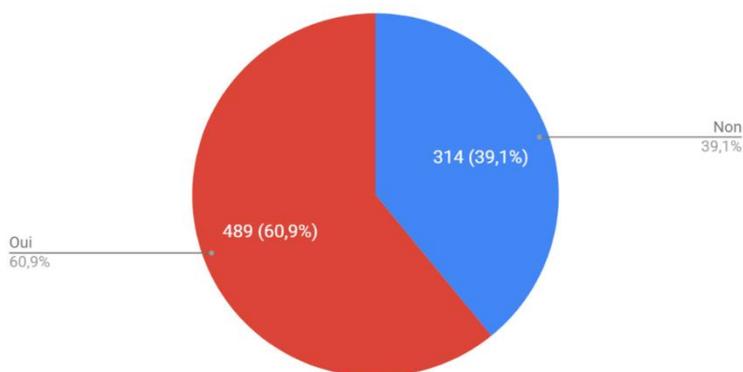
Par ailleurs, les répondantes ayant exprimé le vœu de voyager font part de difficultés importantes liées à la non-reconnaissance du diplôme et au manque d'informations. Un emploi dans le secteur privé semble plus facilement conciliable avec la mobilité internationale.

Toutefois, la vie personnelle, en particulier le travail du conjoint, cité à de nombreuses reprises, constitue un obstacle majeur, ou à minima une incertitude pour le futur. Le métier de vétérinaire est perçu comme peu conciliable avec la mobilité, en France ou à l'étranger.

Dans le groupe des vétérinaires diplômées, la majorité des répondantes (60,9 % ; 489/803) se sent limitée au sujet de la mobilité professionnelle actuelle ou future. 39,1 % (314/803) de l'effectif estime au contraire ne pas être contraint. (Figure 83)

Figure 83 : Q50 : Limitation de la mobilité professionnelle – expérience des diplômées (O/N)

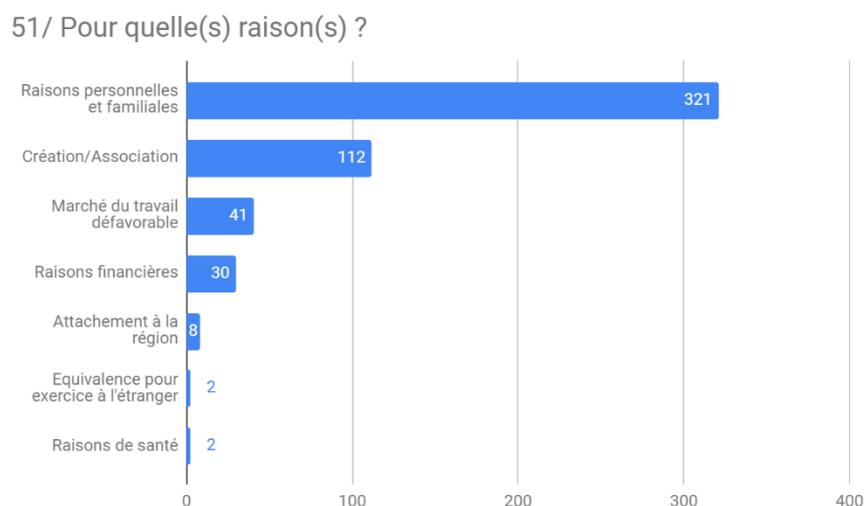
50/ Vous sentez-vous limitée en ce qui concerne votre mobilité professionnelle, actuelle ou future?



Ces résultats diffèrent donc de ceux de la question 48 (Figure 79) portant sur le choix du lieu d'exercice. En effet, 62 % des répondantes avaient affirmé ne pas s'être senties limitées lors du choix de leur lieu d'exercice.

Au total, 456 sondées ont expliqué pourquoi elles éprouvaient ce sentiment de contrainte. Deux tendances majoritaires se dégagent au sein de l'échantillon. (Figure 84)

Figure 84 : Q51 : Motifs de limitation de la mobilité professionnelle – vétérinaires en exercice (QRL) (n=449)



Le motif très largement majoritaire (70,4 % ; 321/456) concerne la **situation personnelle et familiale**. En effet, **l'installation dans une région** avec tout ce qu'elle implique n'encourage pas à la mobilité. La **rencontre d'un(e) conjoint(e)** peut nécessiter de se fixer quelque part si celui-ci n'est pas mobile : *“Conjoint : difficile de bouger toute une famille, difficile pour un conjoint non libéral de suivre en province ou étranger”, “Conjoint enseignant donc ne souhaitant (et ne pouvant pas vraiment !) bouger, peu de cliniques alentours ce qui me contraint à rester dans ma structure et à accepter certaines contraintes”*

De nombreuses répondantes citent le cas **d'un conjoint éleveur ou agriculteur**, ou bien **vétérinaire associé** dans une clinique : *“Difficile de déménager les vaches ! Cela ne me pèserait pas si seulement je pouvais recruter quelqu'un...”, “Conjoint associé : je n'ai pas le choix de la région”*

D'autres encore affirment **privilégier l'emploi de leur conjoint**, plus rémunérateur : *“Avec 4 enfants, mon mari gagnant beaucoup plus que moi, on ne peut pas se déplacer si on n'est pas certains qu'ils aura lui aussi du travail”, “Je ne peux bouger, mon mari ayant un poste plus important et les écoles des enfants étant proches”*

La **fondation d'une famille**, la **scolarisation des enfants** le cas échéant ou **garde alternée** de ceux-ci en cas de divorce nécessitent pour beaucoup de répondantes une stabilité géographique : *“Avoir 1 mari et des enfants scolarisés limite les possibilités de mobilité”*

professionnelle”, “Conjoint, attaches familiales, nécessité de se poser quelque part à un moment donné pour fonder sa famille”, “Un déménagement est plus compliqué avec un enfant et nous sommes propriétaire de notre maison. J’ai envie de stabilité.”, “Aujourd’hui, j’ai divorcé, mais mes filles sont en garde alternée, je suis donc toujours restreinte géographiquement, ce qui n’est pas forcément un problème puisque je suis satisfaite de mon lieu d’exercice. En revanche, lorsque mes filles auront quitté mon foyer, je ne m’interdis pas de partir m’installer dans une autre région.”, “En raison des enfants pour le moment, mais c’est une barrière personnelle, le changement est envisageable”, “Familiales : enfants maintenant scolarisés avec des copains, conjoint en poste”, “J’aurais peur de déstabiliser mes enfants si nous quittions la région”, “Je ne veux pas changer ma fille de son environnement actuel, la séparer de ses amis”.

L’achat d’une maison compromet aussi fortement la liberté de mouvement : *“Achat d’une maison et bébé en route”, “J’ai une maison ici, difficile de partir ailleurs avec cette charge à gérer”, “Maison achetée, non rénovée, impression de partir sans terminer un projet, d’abandonner un rêve.”*

Le tissage d’un **réseau de connaissances et amis** dans une région donnée ne favorise pas l’envie de mobilité. *“Car je n’ai pas envie de tout reconstruire (maison, entourage…) ailleurs actuellement et je n’ai pas envie de déraciner mes enfants”, “Important cercle d’amis dans la région- il faudrait que l’attrait professionnel en balance soit très attractif”*

D’autres favorisent la **proximité familiale** pour l’aide apportée, notamment avec les enfants : *“Attaches personnelles fortes et confort d’organisation avec les proches”, “Besoin de rester auprès de la famille pour l’aide avec les enfants”, “Conjoint vétérinaire également, et contrainte sur le fait de faire garder notre fille les week-ends (samedi) notamment. La proximité familiale est quasi indispensable.”*

Le deuxième motif évoqué concerne l’**installation professionnelle**, en particulier les cas d’**association ou de création de structure**. Les associées et vétérinaires installées seules de l’échantillon sont nombreuses à noter qu’il est difficile de quitter une structure où l’on s’est installé.

D’une part, les **efforts professionnels et financiers** mis en oeuvre pour la création d’une structure et son développement sont en cause. *“Création d’entreprise, lourds investissements, difficultés à revendre malgré joli potentiel décrit alentours”*

D’autre part, la **construction et l’attachement à la clientèle**, la **loyauté** envers les collaborateurs ainsi que la mise en oeuvre d’une pratique en accord avec ses valeurs sont autant d’**accomplissements professionnels** qui priment sur un éventuel souhait de mobilité : *“Associée depuis 2005, pas imaginable de laisser tomber le travail entrepris depuis tant d’année du point de vue de la clientèle, des investissements, de la proposition de soins que nous avons façonnés à notre image.”, “Quand on a la chance d’avoir une clinique toute neuve, une clientèle très agréable, des associés en or, on hésite vraiment à changer d’air même si parfois on en a l’envie plus pour découvrir de nouveaux horizons que pour fuir celui dans lequel on évolue.”, “Association idéale aujourd’hui je ne me vois pas recommencer à zéro ailleurs”, “S’être associée est quand même une vision à long terme, un départ se réfléchit!”, “Je viens de créer ma structure ce qui m’a demandé énormément d’investissement personnel,*

ce n'est pas pour la laisser tomber maintenant ! Le but est de continuer à la développer pour pouvoir embaucher et partager le travail.”, *“Je suis attachée sentimentalement à ma clientèle”.*

Certaines répondantes évoquent au contraire une envie de mobilité compromise par la **difficulté à revendre des parts d'association ou à trouver un successeur** : *“Revendre une clientèle me semble difficile je n'en ai pas le courage !”, “Une association...c'est un boulet dont on ne se défait pas facilement”, “Associée avec une partie rurale qui n'intéresse personne donc invendable”, “Je suis installée en solo ce sera jamais vendable si je voulais bouger”, “Difficile de revendre des parts d'association”, “La mobilité n'est pas chose facile une fois qu'on est associé dans une clinique et dans une SCI...”*

Moins d'un dixième (9% ; 41/456) de l'effectif évoque la problématique du **marché du travail**, qui peut être un frein à la mobilité.

Certaines répondantes évoquent en effet un **nombre faible de postes disponibles** dans la région convoitée, dans un domaine d'exercice particulier ou correspondant aux exigences personnelles : *“0 annonces d'emploi dans la zone de futur déménagement !”, “Achat d'une maison, marché du travail pauvre dans la zone recherchée”, “Car il y a relativement peu de laboratoires d'analyses vétérinaires en France et mon conjoint travaille dans un domaine d'activité pour lequel les emplois sont majoritairement sur Paris”, “Conjoint enseignant donc ne souhaitant (et ne pouvant pas vraiment !) bouger, peu de cliniques alentours ce qui me contraint à rester dans ma structure et à accepter certaines contraintes”, “Enclavement ; Si je veux travailler ailleurs il faut faire au moins 200km”, “Maillage vétérinaire déjà très présent et hyperspécialisation”.*

Trente répondantes sont limitées géographiquement pour **raisons financières**. Il s'agit souvent de l'achat d'un bien immobilier, ou d'investissement pour la création d'une clinique ayant nécessité un crédit. *“Emprunts sur 20 ans pour la construction d'une clinique... On ne part pas du jour au lendemain”, “Investissement fait pour le cabinet mais aussi le logement”, “Nous avons créé notre cabinet donc il est impossible de partir au vu des prêts que nous avons souscrits.”*

Quelques répondantes mentionnent un **attachement important à une région**, ou une limitation pour **raisons de santé**.

Seulement deux répondantes évoquent la question de la mobilité internationale, en soulevant la problématique de la **reconnaissance du diplôme français à l'international** : *“Pas de validité du diplôme français dans la plupart des pays”.* La mobilité à l'étranger ne semble pas intéresser particulièrement les membres de l'échantillon, contrairement à l'effectif étudiant qui manifeste

A l'inverse, 43 répondantes ont expliqué pourquoi, elles ne s'estiment pas limitées en termes de mobilité.

Dix-neuf d'entre elles qualifient le **marché du travail** vétérinaire de très **ouvert**, avec des opportunités d'embauche sur tout le territoire et dans tous les domaines sans restriction, **l'offre étant supérieure à la demande** : *“Il y a beaucoup de postes à pourvoir en salariat. Bouger de structure/ambiance/région est facile si on en a envie.”, “Il y a du boulot pour un véto mixte*

prédominance rural, et puis on peut aussi faire autre chose de sa vie avec notre diplôme”, “Vu le marché du travail, je pourrai faire ce que je veux sans problème par exemple vendre ma clientèle et travailler comme remplaçante à la demande et à ma demande”.

Le **statut de salarié** est cité par une dizaine de répondantes comme particulièrement adapté à la mobilité, en opposition avec l'association ou l'activité libérale individuelle : *“Je suis salariée et le marché du travail est favorable aux candidats”, “Le marché de l'emploi salarié est pléthorique !”, “Très grande facilité pour une salariée de trouver du travail.”*

Six répondantes définissent leur mobilité par **l'absence de contraintes familiales ou personnelles** : *“Enfants grands et partis de la maison et pas de conjoint actuellement”, “Les enfants sont grands, et j'ai moins de contraintes que si je m'étais installée”, “Pas de contraintes familiales donc plus de liberté professionnelle”.*

Quelques-unes ont choisi une **orientation professionnelle en accord avec leur souhait de mobilité** : *“mes diverses activités et spécialités professionnelles me permettent d'exercer ailleurs”.*

Les facteurs limitants la mobilité des répondantes sont donc très majoritairement d'ordre personnel : le conjoint, l'arrivée des enfants, l'achat d'un bien immobilier sont autant d'éléments appelant à la stabilité géographique. Ces résultats rejoignent l'opinion générale des étudiantes, concernées par les thèmes de l'installation avec le conjoint, de la future vie de famille...

En revanche, la création et l'investissement dans structure, ou l'association ne sont que peu citées par les répondantes étudiantes, alors qu'il s'agit du 2^e motif majoritairement cité par les répondantes en exercice.

La mobilité internationale est un sujet important pour les étudiantes, puisque près d'un tiers d'entre elles envisagent de travailler à l'étranger au cours de leur carrière. En revanche, ce sujet intéresse peu les répondantes diplômées, 2,4 % de l'effectif travaille dans un pays tiers.

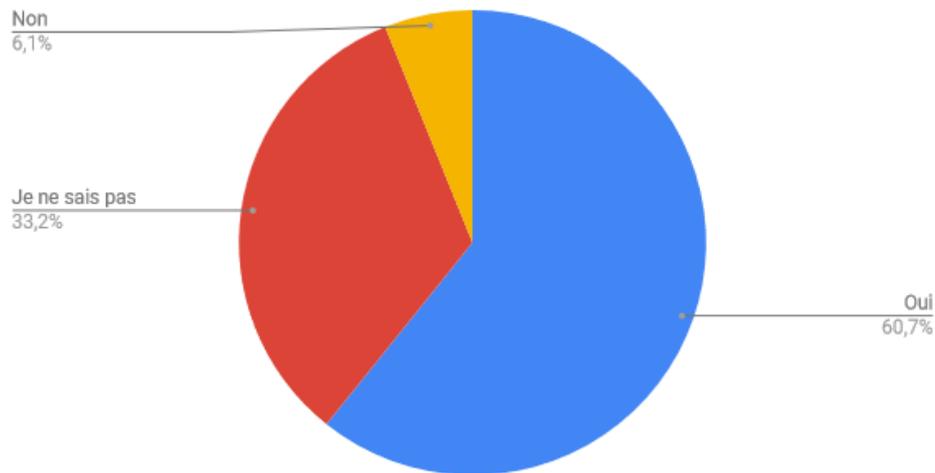
L. Ressenti général

a. Etudiantes

Les questions 32 et 33 ont été conçues comme un bilan du questionnaire, la question 33 permettant une expression libre des participantes sur le sujet. (Figure 32)

Figure 85 : Q32 : Nécessité d'améliorer l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle – opinion des étudiantes (O/N)

32/ Penses-tu qu'il serait nécessaire aujourd'hui d'améliorer l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle chez les femmes vétérinaires ?



➤ **Question 33 : Si oui, qu'est-ce qui selon toi pourrait contribuer à ce changement ? (n=141)**

La majorité (60,7 % ; 229/377) des étudiantes estime qu'il serait nécessaire d'améliorer l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle chez les femmes vétérinaires. Seulement 6,1 % (23/377) pensent que cela n'est pas nécessaire. Le reste de l'effectif (33,2 % ; 125/377) ne se prononce pas. L'opinion générale est en faveur d'une amélioration de cet équilibre.

Au sein du groupe ayant répondu par l'affirmative, 141 étudiantes ayant répondu par l'affirmative ont apporté des pistes d'amélioration., et plusieurs grandes thématiques ont pu être dégagées.

Un **changement des mentalités** au sein de la société, et de la profession vétérinaire en particulier est préconisé par de nombreuses étudiantes.

Certaines (13) affirment qu'une amélioration de **l'égalité homme-femme** en général permettrait de construire un meilleur équilibre de vie. Des **inégalités persistantes de salaires, une répartition inégale des tâches ménagères** et des **responsabilités familiales** au sein du foyer induisant une **charge mentale importante** sont ainsi pointées du doigt :

“Après pour ce qui est des femmes en particulier, c'est plus un problème de société je trouve, surtout celles qui veulent une vie de famille (parce qu'elles ont encore beaucoup plus de responsabilité dans le couple que l'homme malheureusement). Et pour ça, je pense que la profession n'y peut rien en soit (à moins d'installer des crèches d'entreprises...)”

“Egalité homme/femme dans la vie de tous les jours, par exemple en ce qui concerne les enfants et les tâches ménagères (avec prise de compte de la notion de charge mentale).”

“Une meilleure répartition de la charge mentale et des tâches du foyer avec le conjoint.”

“Faire évoluer la répartition des tâches au sein du foyer : une vétérinaire rurale qui rentre à 22h le soir en hiver ne peut pas faire "maîtresse de maison" à temps plein.”

La persistance de **préjugés** au sujet des femmes est mise en évidence : *“L'égalité entre les hommes et les femmes, bannir l'idée que les femmes sont faites pour rester à la maison s'occuper des gosses, qu'elles vont forcément faire un môme qd elles ont la 30aine... Ce genre d'idée de basse complètement misogyne et genrée doit être banni de la tête des gens par l'éducation notamment”*

D'autres (20) parlent d'un **conflit générationnel** important et **d'une nécessité de changer l'image des jeunes et des femmes** au sein de la profession, trop souvent perçus comme ne voulant pas travailler, partisans du moindre effort, et en ce qui concerne les femmes, voulant à tout prix fonder une famille et se mettre à temps partiel.

“L'évolution des mentalités, le fait de parler de ces problématiques de façon plus ouverte sans passer pour des feignasses”

“Changement de vision des femmes dans la profession : dès l'école on nous parle des femmes qui sont à temps partiel, qui font un enfant et partent en congé maternité... Les femmes ont à justifier de leur vie perso dans leur vie pro (la question d'avoir un enfant est posée en entretien d'embauche aux femmes, presque jamais aux hommes)”

Ainsi, certaines souhaiteraient plus de tolérance, et **moins de préjugés** concernant les choix de vie de chacun :

“Il faut attendre le changement de mentalité du monde véto je pense : une jeune femme véto qui ne souhaite pas particulièrement faire de garde ne veut pas dire qu'elle ne souhaite pas travailler, on peut prendre des vacances sans pour autant fuir le travail et les responsabilités etc ... On fait un métier dur, on n'est pas obligés de se rendre la vie encore plus dure.”

“Que les vétérinaires en général aient une vision plus positive et compréhensive du fait que les femmes préfèrent être salariées avec un temps de travail fixe et « raisonnable ». C'est encore assez mal vu et je trouve ça dommage, personnellement c'est une question de philosophie mais je préfère m'épanouir personnellement et avec ma famille pour ne pas finir ma vie en l'ayant passée à bosser (même pour un métier que j'adore)”

L'arrivée des nouvelles générations sur le marché du travail, essentiellement composées de jeunes femmes apportera selon elles des changements importants au niveau de **l'organisation des cliniques** et une meilleure compréhension des besoins : *“Des patronnes, plutôt que des patrons.” ; “Plus de femmes associées, des associés jeunes qui ont envie de plus de loisirs et de temps en famille” , “pourcentage croissant de femmes vétérinaires” “Le nombre de femmes qui arrivent en rurale”, “Le changement de génération” “La mentalité des nouvelles générations”.*

Certaines (28) appellent ainsi à **plus de soutien**, d'écoute et de compréhension de la part de **l'employeur**, des **confrères** notamment masculins pour quelques-unes (*“Moins d'étroitesse d'esprit de la part des hommes à la tête de certaines cliniques”, “Meilleure ouverture d'esprit de patrons souvent trop anciens et trop patriarcaux”*) t. Ceci permettrait une meilleure communication sur les besoins, et ainsi un meilleur partage du travail. Par ailleurs elles

demandent également une meilleure acceptation des temps partiel et un réajustement des salaires.

“Aménager les jours de travail, plus de souplesse et de compréhension des employeurs, plus de dialogue”

“Une meilleure communication des femmes sur leurs besoins de prendre du temps pour leurs vie perso et que les hommes aussi prennent du temps pour leur vie perso. Ne pas avoir honte de dire qu'on veut s'épanouir dans sa vie perso qu'on soit un homme ou une femme.”

“l'entraide dans l'équipe, la compréhension des impératifs personnels de chacun”

La deuxième thématique majeure abordée par les répondantes concerne **les aides sociales de l'état** qui pourraient contribuer à une amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

16 répondantes évoquent **une amélioration des conditions de travail pour les femmes enceintes et avec des enfants en bas âge** : *“vécu : la véto équin enceinte de 8 mois accroupie pour faire des soins de plaie sur un postérieur”*, la possibilité de faciliter l'accès aux crèches, de mettre en place des crèches mutualisées, ou de faciliter l'embauche d'aides pour s'occuper des enfants, une amélioration du congé maternité. *“Augmenter les jours de congés maternité pour les entrepreneurs, faciliter l'accès aux nourrices et aux crèches”*, *“Aménagement des horaires/emploi du temps, possibilité de financer une nounou par exemple (salaire ou aides)”*, *“faciliter le retour au travail après un congé maternité.”*

D'autres (9) sont en faveur d'un **allongement du congé paternité** afin de mieux équilibrer l'impact de la naissance de l'enfant sur le couple. *“Avoir des congés parentaux équilibrés mère/père”*, *“Congé paternité plus long notamment pour aider les femmes vétérinaires avec enfants”*, *“Faire plus participer les pères en allongeant le congé paternité.”*

La nécessité d'un **allègement des charges patronales** est mentionné par deux étudiantes : *“Alléger les charges patronales et les démarches administratives pour favoriser les horaires légers et avoir plus de salariés pour une même entreprise”*

Le **désenclavement des campagnes** est suggéré par une répondante, afin de rendre ces régions plus attractives et de faciliter la mobilité des vétérinaires avec un conjoint ayant l'impossibilité de travailler en zone rurale dans les conditions actuelles. *“Désenclaver les campagnes : de nombreuses vétérinaires abandonnent la rurale parce qu'elles ont un compagnon avec un diplôme type ingénieur qui ne peut pas débiter sa carrière loin d'une grande ville (réseau internet insuffisant pour le télétravail, manque d'infrastructures), et que la rémunération d'une vétérinaire seule ne permet pas de faire vivre deux adultes et des enfants. Autrement dit, le travail le plus stable et rémunérateur "gagne" le débat et ce n'est pas le boulot de vétérinaire, en général.”*

La nécessité **de repenser et de restructurer la profession vétérinaire** constitue le 3e axe principal de réflexion.

De nombreuses étudiantes (46) aimeraient **plus de souplesse dans la gestion des horaires de travail**, la mise en place d'aménagements compatibles avec la vie privée, **selon le mode de vie de chacun**. Travailler selon des jours regroupés dans la semaine, la facilitation des temps partiel, la possibilité de poser des congés plus facilement sans que cela perturbe le fonctionnement de la clinique, de meilleurs outils pour trouver un remplaçant... sont des souhaits évoqués par beaucoup. *“Plus de flexibilité dans les horaires pour avoir plus de temps libre”, Aménagement des horaires, aménagement de jours de congés”, “Aménagement des horaires surtout pour les associés, pouvoir alterner les gardes régulièrement”, “Donner des horaires plus flexibles”.*

Le cas particulier des **enfants** représente une préoccupation importante pour ces répondantes : *“Des horaires plus compatibles avec des enfants.”, “flexibilité des horaires de travail pour enfants en bas âge”, “Aménager les horaires de travail lorsqu'une femme a de jeunes enfants (moins de 5 ans) ou faire en sorte qu'elle puisse avoir un jour de libre dans la semaine en concentrant ses activités les autres jours.” “Aménager ses horaires pour pouvoir aller chercher les enfants à l'école ne serait-ce que 2 jours par semaines”*

D'autres (19) souhaitent une nette **diminution du temps de travail** et surtout des **gardes**, grâce à des aménagements au cas par cas : *“Moins de garde et finir moins tard le soir “, “Un emploi du temps moins rempli notamment la possibilité d'avoir plus ses week-end”*

“Cela dépend des cliniques bien sûr, mais dans beaucoup la vie de famille est trop souvent sacrifiée au cours de la semaine, entre les gardes, les soirs où il faut rester aider pour les urgences après fermeture, etc... Les vétérinaires finissent rarement à l'heure leur journée.”

“Peut-être qu'en mettant en place une après-midi de repos par semaine pour chaque personne, ou en fixant les derniers rdvs à 18h et non pas à 19h, permettrait d'avoir un peu plus d'équilibre personnel-professionnel.”

“Avoir plus de temps pour sa vie privée : rentrer plus tôt le soir, commencer à 9h, diminuer les gardes”

Plusieurs suggestions qui pourraient contribuer à une meilleure répartition du temps de travail sont émises par les répondantes. (28)

Elles mentionnent une possible **augmentation du nombre ou de la taille des cliniques** afin de diviser la charge de travail, accompagnés d'une augmentation du **numerus clausus**. LE **modèle anglo-saxon**, constitué de grands pôles regroupant plusieurs structures employant de grosses équipes est cité en exemple.

“Travailler dans des structures avec plus de vétérinaires pour mieux se relayer notamment pour les gardes.”

“Avoir un peu plus de vétérinaires en France, pour que le travail soit mieux réparti. “

“Regroupement en des structures plus grandes pour limiter les temps de garde et faciliter l'aménagement des horaires.”

“Les vétérinaires travaillent trop souvent seuls. S'associer en structures plus larges permettrait d'aménager du temps personnel, de discuter des cas, de lutter contre la solitude etc”

Ainsi, **l'entraide et la collaboration** au sein de la profession sont selon ces étudiantes des outils importants pour améliorer l'équilibre vie professionnel/vie personnelle.

Le **regroupement et la collaboration entre cliniques** pour alléger les horaires de travail et diminuer les gardes est aussi évoqué par plusieurs, ainsi que l'utilisation d'un **service de tri des urgences** pour les gardes qui permet un meilleur repos pendant les créneaux de nuit. : *“S'arranger entre clinique du même secteur pour les gardes de nuit” “travailler conjointement entre les cliniques pour mettre en place un service de garde conjoint, pour un service de remplacement conjoint.”*

Enfin, certaines répondantes suggèrent qu'un changement d'ordre psychologique, du point de vue des vétérinaires comme de celui des clients serait salubre.

Le métier de vétérinaire est considéré comme prenant du point de vue émotionnel, et peut vite devenir **culpabilisant**, ou **difficile** en cas de fragilité émotionnelle. Quinze étudiantes dénoncent ainsi une **pression élevée** de la part de la clientèle et de la profession, et préconisent ainsi la nécessité d'un lâcher-prise, d'une diminution des exigences des praticiennes envers elles-mêmes. En effet, la crainte que la vie professionnelle envahisse trop la vie personnelle est présente chez ces répondantes : *“Il faut aussi réussir à laisser le travail de côté une fois rentré chez soit (ne pas passer son week end à ressasser un cas qu'on a mal géré)”, “arrêter de culpabiliser de vouloir fermer la clinique à l'heure”, “apprendre à dire non”, “ne pas avoir honte de dire qu'on a besoin de temps pour soi.”*

Une évoque même la possibilité de la **suppression de la permanence continue des soins**.

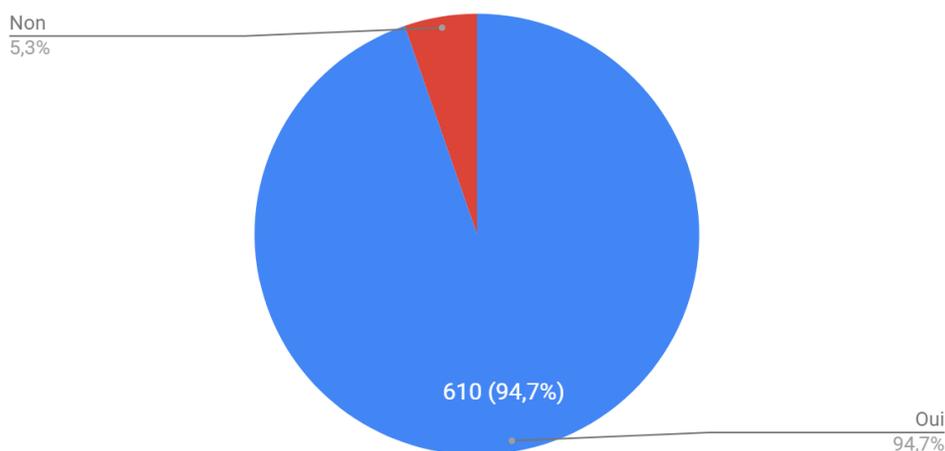
D'autres proposent de repenser la communication vis à vis des propriétaires et de responsabiliser ceux-ci, pour une *“meilleure reconnaissance de la profession”* et une *“éducation de la clientèle”*. *“En vérité c'est toute la profession qui doit être modifié, notamment la communication sur le métier qui est très mauvaise je trouve (on a une image trop rose du métier). “Parce que les gens pensent qu'on est corvéable et qu'on est tout le temps à leur service, rappeler à la population qu'on est des humains avec une vie de famille, ça pourrait limiter les abus de certains propriétaires.”*

Par ailleurs, la **polyvalence** du métier de vétérinaire, comme la réalisation de la comptabilité, la gestion de la clinique et des ressources humaines, la radioprotection, sont identifiées par deux répondantes comme sources supplémentaires de stress : *“Pour tous les véto : moins de stress et d'épuisement au travail plus de séparation vie pro / vie privée, possibilité de se ressourcer (repos/loisir/familles/vacances) et non être de façon permanente stressé par l'activité / les hospit /les gardes / les grosses journées épuisantes auxquelles se rajoutent tout le travail administratif (compta PCR etc) ”*

b. Vétérinaires diplômées

Figure 86 : Nécessité d'améliorer l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle – opinion des vétérinaires diplômées (n=644) (O/N)

52/ Pensez vous qu'il serait nécessaire aujourd'hui d'améliorer l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle chez les femmes vétérinaires ?



La très grande majorité (94,7 % ; 610/644) de l'échantillon des vétérinaires diplômées est en faveur d'une amélioration de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle chez les femmes vétérinaires. (Figure 86)

Les 3 axes de réflexion mis en évidence par les étudiantes se retrouvent chez les répondantes diplômées. Pour un meilleur confort de lecture et au vu de la quantité de témoignages recueillis, une sélection de ceux-ci sont présentés en annexe. (Annexe 3) Seulement 1 ou 2 témoignages par item sont conservés dans le texte.

Un **changement de mentalité** est préconisé par l'effectif. Les inégalités hommes-femmes sont toujours bien présentes pour les membres de l'échantillon.

De nombreuses répondantes (69) témoignent **d'une répartition encore inégale des tâches domestiques et parentales**. Elles attendent un changement de mentalité, la fin des **préjugés sexistes encore bien ancrés dans l'opinion publique**, une meilleure reconnaissance de leur charge de travail et **une implication plus importante** de la part de leur **conjoint** : *"C'est tout le sexisme de la société qu'il faut changer ! Cesser de considérer comme problématique qu'une femme ait des obligations professionnelles la nuit et le WE quand on trouve normal qu'un homme en ait, et cesser de faire peser sur les femmes la charge du foyer et des enfants."*, *"Moins de misogynie ; la vie professionnelle d'une femme ne la dédouane pas de ses tâches personnelles, ménagères et ceci en fait un surcoût de travail, alors que les hommes ne se sentent pas encore véritablement concernés par la logistique familiale (hormis le foot du samedi) "*

Beaucoup mentionnent le rôle de l'éducation, prônant une **éducation non genrée, pour casser les stéréotypes** des rôles masculins (subvenir aux besoins du foyer) et féminins (disponibilité pour les tâches domestiques et parentales) : *"Meilleure implication des*

conjoint dans la vie à domicile (tâches ménagères, soins aux enfants), qui commence par une éducation non genrée, contre le sexisme, dès que les enfants sont tout petits", "Eduquer les futures femmes à savoir déléguer, y compris dans leur vie privée"

D'autres, plus fatalistes estiment que ces habitudes sont trop ancrées dans la société et sont en faveur d'une **réduction du temps de travail** pour soulager la charge de travail des femmes : *"Cela dépend surtout de l'implication du conjoint dans les charges de la vie courante, alors que ce n'est pas vraiment "masculin" de faire les courses, s'occuper des enfants après l'école... En gros, il faut choisir entre avoir des enfants et être vétérinaire qui fait bouillir la marmite. ", "Puisque la société n'évolue pas vraiment et que les tâches ménagères restent « réservées » aux femmes, il semble inévitable de nous voir préférer des temps partiels."*

D'autres estiment que la **solution vient des femmes elles-mêmes**, qui doivent prendre conscience et changer leur attitude : *"C'est surtout l'habitude universelle de la répartition des tâches (ménagères, enfants) entre hommes et femmes et sans doute l'attitude du "ok, je gère" des femmes".*

Les répondantes (77) appellent également à **plus de soutien** et **moins de préjugés** de la part de leurs confrères et patrons, surtout masculins.

Beaucoup témoignent de jugements et d'un manque d'empathie et de compréhension importants, notamment au sujet de **la grossesse**, du **congé maternité** et des contraintes liées aux **enfants** : *"Qu'on arrête de mettre au placard ou faire regretter les femmes enceintes", "Que mon patron comprenne qu'à 19h je dois rentrer rapidement pour voir mon petit avant qu'il dorme. "*

Les répondantes dénoncent un **décalage générationnel** existant entre leurs contraintes et les attentes des patrons, majoritairement **masculins issus de la génération des baby-boomers**. Ceux-ci sont décrits comme souvent en couple avec **une femme ne travaillant pas ou peu**, et par conséquent n'ayant **pas conscience de la charge de travail** et des contraintes inhérents à la gestion du foyer familial : *"Indispensable, gestion majoritairement par des hommes dont les femmes ne travaillent pas ou peu. ", " Que les employeurs soient plus conscients des difficultés rencontrées. Souvent les employeurs sont masculins et s'occupent assez peu du foyer familial et ont donc du coup une mauvaise perception des contraintes rencontrées par les femmes. Réflexion type : mais qu'est-ce qu'elle nous enquiquine celle-là avec ses enfants malades/ ses histoires de crèche etc... "*

Certaines estiment que l'**arrivée des jeunes femmes** en nombre sur le marché du travail permettra une amélioration des conditions de travail, et prônent les associations de femmes uniquement, pour une **meilleure solidarité et compréhension** entre membres d'une même équipe : *"C'est indispensable mais la vision du patronat est moyenâgeuse ! Les exemples de réussites sont les associations de femmes vétérinaires qui cumulent des temps partiels, toutes sur le même pied d'égalité ou bien les femmes véto qui travaillent seules et s'appuient sur une clinique de référence pour toutes les gardes, ou encore les couples associés entre eux... ", "Oui ! Une clinique de filles me paraît idéale : chacune peut comprendre les difficultés et contraintes des autres (difficultés de garde d'enfant, enfants malades...) Pas toujours le cas des associés « hommes » en particulier de la génération des baby-boomers, mais cette génération est bientôt révolue ! "*

Des répondantes évoquent au même titre **les préjugés associés à la nouvelle génération** de vétérinaires, qui auraient des exigences trop élevées en termes de temps de travail : *"Arrêter de dire aux jeunes vétos que ce sont des flemmards parce qu'ils n'acceptent pas toujours de travailler 55h/semaine"*.

Le deuxième axe d'amélioration évoqué par les répondantes concerne les **aides apportées par l'état** qui pourraient contribuer à un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle.

De nombreuses répondantes réclament une adaptation temps de travail pendant grossesse pour plus de temps de repos, et une amélioration du congé maternité (77) : *"Veto c'est un métier pensé par des hommes pour des hommes, la profession s'est féminisée mais les codes, lois ...qui la régissent n'ont pas évolué. Il serait tant que les choses bougent. Le congé maternité est mal conçu, les systèmes d'assurance ne sont pas adaptés, rien ne colle à la réalité."*

Beaucoup mettent en cause un congé maternité insuffisant et un congé parental inexistant pour celles travaillant en libéral, et réclament **l'égalité de traitement entre les salariées et les libérales** à ce sujet : *"Oui, [...] en adaptant les congés maternité notamment pour les libérales qui bien souvent ne prennent pas de temps d'arrêt !"*

Elles sont en faveur d'une **démocratisation du congé paternité**, et proposent d'augmenter la durée de celui-ci, ou de le rendre obligatoire : *"Oui, [...] en imposant au père un congé paternité et un allègement de son temps de travail."*

Elles réclament également de **meilleures indemnités pour les congés maternité**, une meilleure prévoyance santé, en particulier pour le régime libéral. (52) : *"Il serait avant tout important que la RSI puisse offrir les mêmes prestations maternité aux libérales que la sécurité sociale aux salariées."*

Dix-huit répondantes proposent de **développer les modalités de garde des enfants**, comme par la création de **crèches professionnelles**, ou de structures accueillants les enfants à des **horaires atypiques**. Elles font part des difficultés à trouver des modes de gardes des enfants compatibles avec les **horaires inhérents à la profession**, en particulier les gardes de nuit : *"Faciliter la création des micros-crèches professionnelles comme il en existe dans les hôpitaux ou à leur proximité pour faire garder les enfants sur des horaires atypiques", "La possibilité de faire garder ses enfants plus facilement pour coller aux contraintes horaires de la profession",*

Elles souhaiteraient également une prise en charge au moins partielle **des frais de garde**, par une amélioration des crédits d'impôts, ou une compensation de la perte de revenus associée : *"Aide pour les femmes libérales pour garde, enfants ou ménage..."*, *"Oui, amélioration des crédits d'impôts garde d'enfants",*

Une **diminution des charges patronales** permettant ainsi d'embaucher des collaborateurs ou salariés pour soulager la charge de travail est également préconisée par les répondantes : *"L'excès de charges (URSSAF, TVA...) qui pèse sur les petites structures, la gestion administrative qui est bien trop chronophage freine considérablement la création d'emploi."*

Le troisième axe de réflexion identifié met en jeu une **restructuration de la profession**, et une **réorganisation des modes d'exercice**.

Les répondantes (121) témoignent d'un **système de gardes trop lourd** et difficile à gérer au quotidien notamment pour les **petites structures** et en **milieu rural**, pénalisant la vie personnelle : *"De gros progrès à faire en ce qui concerne l'obligation de permanence et de continuité des soins, intenable pour les structures avec peu de vétérinaires (ou pire un tout seul...)"*

Certaines réclament un **allègement de la politique de permanence et continuité des soins** (PCS) mise en place actuellement, notamment pour les petites structures et en milieu rural : *"Apporter de la flexibilité de la loi sur la permanence et la continuité de soins qui obligent un grand nombre de structures à être de garde 7/7 pour une rentabilité nulle voire négative, tout en impactant tellement la vie familiale des vétérinaires avec les gardes et les astreintes que bon nombre de femmes choisissent de ne plus être vétérinaire et d'exercer un autre métier pour que ce soit vivable.", "Qu'on nous foute la paix avec la permanence et la continuité de soins, qui n'a même pas d'équivalent en médecine humaine. Aujourd'hui, pour les urgences, les animaux sont bien mieux lotis que les humains, notamment en termes de délai de prise en charge. Et qu'on puisse aussi dispenser les parents solos de PCS. [...]"*

D'autres réclament plus radicalement la **suppression de la permanence et continuité des soins** : *"Annuler l'obligation de continuité de soins, non tenable hors CHV"*

Certaines répondantes appellent à la **délégation des gardes à des structures d'urgence dédiées**, service inexistant en milieu rural : *"Astreinte à des CHV/centres spécialisés", "A propos des gardes, il faut accepter qu'on ne souhaite plus se donner corps et âme à son métier et qu'on souhaite préserver la qualité de notre vie personnelle. Il faut donc favoriser le regroupement des gardes dans des structures de nuit pour permettre aux vétos de jour de ne pas faire de garde"*

Une autre option serait le **regroupement ou organisation entre cliniques d'un même secteur** pour les gardes, ou la **mutualisation** : *"Oui il est nécessaire d'améliorer l'équilibre vie pro et vie perso. Il faut réfléchir à un système de garde collectif car ayant fait des gardes une semaine complète sur deux pendant 15 mois j'ai fini par craquer. Ce système de permanence et continuité de soins est bien pour les clients mais non réaliste pour les petites structures. "*

"Oui. Il faut penser collectif et non plus personnel : organiser des systèmes de gardes au lieu de dénigrer son concurrent, ne pas être irremplaçable pour déléguer et expliquer au client qu'on a une vie à côté, éduquer la clientèle pas dire amen à tout. Utiliser les nouvelles technologies ou entreprises de services (rendez-vous en ligne conseils et premiers soins sur le site de la clinique, faire appel à un standard téléphonique qui fera le tri des appels au lieu de déranger un véto pour rien au milieu de la nuit)."

De nombreuses répondantes (145) réclament **plus de souplesse et des horaires aménagés, une réduction du temps de travail** ainsi que la facilitation de **l'exercice à temps partiel** : *"Assouplir les horaires en clientèle : travailler entre 12h et 14h et ne pas imposer systématiquement de finir à 19H, faire une sorte de 'rotation' entre 17h et 19h pour permettre à chacun de finir plus tôt", "Oui, les horaires de travail surtout, je vois bien que finir*

à 18h plutôt que 19h, ça laisse déjà plus de temps devant soit pour prévoir autre chose que (boulot-dodo), par exemple faire une activité sportive ou autre, préparer à manger.. "

Elles demandent un **meilleur respect des horaires**, le décompte des astreintes et gardes dans le temps de travail et dénoncent les excès qui peuvent découler de l'emploi au **forfait jour** : *"Le forfait jour est une aberration : lors d'un forfait il devrait être convenu que dans la journée on doit réaliser x tâches (par exemples 14 consultations 3 stérilisations). Il est aujourd'hui utilisé pour que les vétérinaires travaillent une journée sans compter leurs heures. Si nous pouvions déjà avoir des postes avec des 35 heures l'amplitude horaire serait beaucoup plus convenable. "* ; *"En tant que salariée, je trouve injuste que les astreintes ne soient pas décomptées comme du temps de travail, au moins partiellement (ratio 1/5 comme pour la rémunération par exemple), car je trouve mon quota d'heures bien plein pour du "temps partiel", et je ne pourrais certainement pas fournir un temps plein PLUS les heures d'astreintes sans mettre ma santé physique et/ou mentale en danger."*

La **rationalisation du travail, éviter le présentiel inutile** et le travail sur rendez-vous sont aussi mis en avant : *"Il suffit d'organiser son planning. Être moins présent mais plus efficace"*

Pour parvenir à une diminution du temps de travail, plusieurs options sont envisagées par les répondantes.

Cinquante d'entre elles proposent **une augmentation des salaires ou revenus**, notamment par une **revalorisation des actes**. Ceci permettrait de mieux supporter financièrement une **baisse d'activité**, et ou **passage à temps partiel**, ainsi que l'embauche d'un salarié ou collaborateur supplémentaire afin de partager la charge de travail : *"Une revalorisation des actes et moins de charges, afin de faciliter l'embauche de collaborateurs, pour peu qu'il soit possible d'en trouver. "*

En étant mieux rémunérées, les répondantes pourraient **accéder plus facilement à une aide** pour les contraintes domestiques et parentales, et ainsi mieux vivre leur charge de travail importante : *"Assurer une meilleure rémunération qui permet de se faire aider pour les tâches ménagères"*

De plus quelques membres de l'échantillon font part d'une frustration et ne se sentent pas **rétribuées à la hauteur de leurs compétences et investissement professionnel** : *"Notre convention collective est très peu protectrice sur les horaires et la charge de travail, les salaires négociés sont dérisoires par rapport à notre niveau d'études. "* ; *"Un salaire à la hauteur de l'investissement temporel et de nos responsabilités "*

Le **regroupement des vétérinaires** dans des **structures de taille importante**, le **travail d'équipe**, les **groupements de cliniques** sont une piste d'amélioration évoquée par 62 femmes vétérinaires. Ceci permettrait de gagner en **souplesse** dans les plannings :

"Oui, je ne souhaite pas aux jeunes femmes vétérinaires de travailler autant que je l'ai fait, mais la faible rentabilité de notre métier ne le permet pas toujours. Il faut créer des associations et des structures plus grandes pour permettre plus de souplesse"

Plusieurs pistes **d'amélioration de la gestion des ressources humaines** sont évoquées par les répondantes. La **difficulté à recruter**, pour trouver un remplaçant, particulièrement en cas de **congé maternité**, ou ou un ALD pour **partager la charge de travail** sont mises en évidence par 33 répondantes : *"Plus de facilité à trouver des remplaçants ! (Je n'en avais*

toujours pas trouvé à 8 mois de grossesse...)", "Plus de vétérinaire pour les aides ou les remplacements. On cherche désespérément .. "

Certaines émettent l'idée d'un **service dédié aux remplacements**, en particulier en cas de congé maternité ou d'arrêt maladie : *"Collaborateurs disponibles + service de remplacement spécial arrêt maladie, maternité..."*

Vingt vétérinaires de l'effectif sont en faveur d'une **augmentation du numéris clausus** dans les écoles vétérinaires pour remédier à ce déséquilibre de l'offre et de la demande. Ceci permettrait de soulager la charge de travail des cliniques en sous-effectifs : *"Ouvrir le concours veto pour diminuer la pénurie de vétos"*

Douze répondantes proposent une **meilleure formation en management et psychologie** dans les écoles vétérinaires pour mieux préparer les futurs patrons à la **gestion des relations au sein de l'entreprise**. Cette formation pourrait également avoir une incidence sur la **prévention du burn-out** et de l'épuisement professionnel : *"Oui, peut-être que quelques heures de "psychologie" ou coaching en fin d'études vétérinaires sur l'épuisement professionnel, sur l'estime de soi, sur le lâcher prise ...etc pourrait aider", "Formation RH et management dans les structures pour que les entreprises vetos soit davantage concernées par l'épanouissement perso des membres de l'équipe. "*

Ceci favoriserait l'**épanouissement professionnel et personnel** et la **motivation** des salariés, qui peuvent avoir le sentiment de n'être ni écoutés ni valorisés. Les répondantes suggèrent par exemple l'organisation d'entretiens réguliers avec l'employeur : *"[...] Être une équipe soudée dans laquelle on prend soin des uns et des autres et pas se cacher derrière un contrat : tu es payé soit content et puis c'est tout ! Complimenter son ALD pour la qualité de son travail et son investissement personnel n'a jamais tué personne !", "Plus d'organisation et de communication dans la structure, pour mieux organiser la vie privée. Plus d'entretiens individuels pour pouvoir développer ma vie professionnelle. Je me sens enfermé dans une boîte trop petite, dévalorisé... ça a un impact sur ma vie privé et ma santé, bore out... "*

Quarante répondantes appellent à apprendre à **déculpabiliser**, exprimer ses choix de vie, **limiter la place accordée au travail dans la vie**. Elles rejettent l'idée de la profession vétérinaire comme sacerdoce : *"Il faut accepter qu'on ne souhaite plus se donner corps et âme à son métier et qu'on souhaite préserver la qualité de notre vie personnelle. ", "Arrêter d'être « l'esclave » de nos clients : si le veto n'est pas là samedi après-midi c'est normal, il se repose ! Personne ne pense à appeler son médecin généraliste un samedi : on sait bien qu'il sera fermé et on s'adapte. "*

Elles rapportent une **exigence croissante** de la part des clients, et une nécessité de **changer l'image du vétérinaire auprès de la clientèle**, trop perçue comme entièrement et uniquement dédiée à son travail : *"Changer l'image du vétérinaire : la majorité des gens nous voit comme des sauveurs (très valorisant) qui devraient être totalement dévolus à leur travail, présents à la clinique H24, et prêts à soigner leur animal gracieusement. Nous sommes des professionnels, nous consacrons un temps important à notre travail, largement supérieur aux 35h qui concernent la majorité de nos clients, MAIS nous avons aussi une vie personnelle..."*

Treize répondantes estiment que le **mode de sélection en école** n'est pas ou plus adapté, pour diverses raisons, et peut aboutir à des erreurs d'orientation. Certaines parlent d'un

fossé existant entre les générations, la jeune génération n'acceptant plus les contraintes et manquant de motivation. Elles mettent en cause la **féminisation de la profession**, tenue pour responsable des reconversions et des difficultés d'embauche. *"Que plus de femmes travaillent en clientèle à la sortie de l'école. Ça permettrait d'avoir des remplaçants", "Une profession qui se féminise est une profession qui est moins rentable et avec moins d'aura. C'est pourquoi les garçons la délaissent et laisse la place aux filles !! "*

Une répondante parle d'un manque de préparation à l'activité libérale, surtout pour les étudiantes : *"L'activité libérale n'est pas adaptée à tout le monde et nos études ne nous poussent pas à évaluer ce point. En étant une femme et en découvrant ça brutalement, le risque est grand de se tourner vers complètement autre chose juste pour ne pas "sacrifier" sa vie perso. Mais plein d'autres voix existent !!! Trop de jeunes femmes choisissent ces études pour devenir vétérinaire de ville pour chiens/chats ou véto équin. Il faut plus de diversité d'orientation. Donc il faut que les études portent sur plus de sujets, ouvrent d'autres voix, comme l'industrie pharmaceutique. Notre diplôme est un merveilleux diplôme scientifique avant tout, pas seulement un diplôme de soignant. Et j'ajouterai que la parité doit être plus grande dans les études vétérinaires. 80% de femmes pendant un long moment, ça ne peut pas marcher. "*

Une **vision sexuée du travail** sous-tend les différents raisonnements de ces répondantes.

Pour une autre répondante, il serait nécessaire de réformer les modalités du concours pour favoriser le sens du relationnel : *"Revoir le recrutement des vetos et bannir le système de sélection ultra compétiteurs qui sélectionne des gens avec un profil souvent de grands malades du boulot, égocentriques, profil cartésien ultras terre à terre qui ont du mal à prendre en compte l'aspect humain et émotionnel dans les relations. "*

Selon 10 vétérinaires, la solution consiste à privilégier le statut de salarié pour bénéficier d'un meilleur équilibre de vie.

69 membres de l'échantillon ont précisé dans leur réponse que la question de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle touchait autant les hommes que les femmes.

3. Discussion

A. Qualité des enquêtes

a. Biais d'échantillonnage

Les modalités de distribution des questionnaires induisent nécessairement un biais d'échantillonnage.

Le questionnaire « étudiantes » a été partagé sur le réseau social Facebook® et par mail sur les forums étudiants des écoles vétérinaires. Bien que l'ensemble de la communauté étudiante maîtrise et ait accès à ces médias, le questionnaire était initialement ouvert uniquement aux étudiants de l'ENVA. Cette décision de restriction de l'étude aux étudiantes de l'ENVA et aux vétérinaires ayant étudié à l'ENVA, avait été prise par praticité et par souci d'homogénéisation des échantillons. Suite au taux de réponse insuffisant engendré, l'étude a finalement été ouverte à l'ensemble de la population étudiante vétérinaire. Ce délai, ajouté au fait que l'étude provient de l'ENVA induit une sur-représentation des étudiantes de l'ENVA au sein de l'échantillon (47,2 %). Il existe donc un biais d'échantillonnage entre la population cible (ensemble des étudiantes de 3^e, 4^e et 5^e année des ENV françaises) et l'échantillon.

Le questionnaire « vétérinaires en exercice » a été partagé par mail via la lettre mensuelle du Conseil de l'Ordre Vétérinaire, puis relayé sur le réseau social Facebook® à l'initiative de certains membres de la profession. Ainsi, seules les femmes lisant ce courrier électronique ou étant présentes sur certains groupes Facebook rassemblant des membres de la communauté vétérinaire ont pu prendre connaissance de l'enquête.

De plus, la participation à l'enquête reposant sur le volontariat, il est possible d'émettre l'hypothèse que la plupart des étudiantes et femmes vétérinaires ayant répondu aux enquêtes se sentent particulièrement concernées par la problématique de l'équilibre vie professionnelle-vie professionnelle, à fortiori si elles ont rencontré des difficultés à ce sujet. Il existe donc un biais d'échantillonnage entre la population cible (ensemble des femmes vétérinaires exerçant en France) et l'échantillon.

En ce qui concerne les taux de réponse, celui du questionnaire « étudiantes » est satisfaisant, mais celui du questionnaire « vétérinaires en exercice » est un peu faible, qui diminue la précision de l'analyse. Ce phénomène peut être dû aux moyens de diffusions de l'enquête, qui limite la participation des répondantes.

D'après les réponses aux questions relatives à la description des population répondante, l'échantillon des étudiantes interrogées est assez représentatif de la population source constituée des étudiantes de 3^e, 4^e et 5^e année des ENV françaises. L'échantillon est composé d'étudiantes de 3^e, 4^e et 5^e année en quantité similaire, malgré une légère sur-représentation des étudiantes de 5^e année. Il est possible que ces dernières se sentent particulièrement concernées par le sujet. Au sujet de l'école de provenance, une sur-représentation des

étudiantes de l'ENVA est notée, comme signalé précédemment. En ce qui concerne la situation familiale des étudiantes, 60 % d'entre elles sont en couple, 38 % vivant avec leur conjoint(e). Il est donc difficile de conclure sur la représentativité de l'échantillon vis-à-vis de la population source (étudiantes de 3^e, 4^e et 5^e année des ENV). En effet, en raison de la loi de protection des données européennes (RGPD), il était impossible de demander des informations plus précises sur les répondantes.

En termes de répartition géographique, l'échantillon des femmes vétérinaires interrogées est plutôt représentatif des femmes vétérinaires inscrites au tableau de l'Ordre. Cependant, 2,4 % des répondantes exercent à l'étranger. La grande majorité des répondantes (95%) exerce en temps que praticienne, en clientèle canine essentiellement. En termes de statuts, l'échantillon est plutôt représentatif de la population source malgré une légère sur-représentation de l'exercice libéral individuel et une légère sous-représentation des associées. L'âge des répondantes n'a pas pu être demandé précisément en raison du RGPD (seulement par tranches d'âge). Cependant, après approximation il paraît plutôt représentatif de la population des vétérinaires exerçant en France. Une grande majorité (84 %) d'entre elles sont en couple, et ont 2 enfants en moyenne. Ainsi, l'échantillon semble plutôt représentatif de la population source, bien que l'âge des répondantes ait été évalué de façon approximative.

b. Biais de mesure

L'analyse repose sur la bonne foi et l'objectivité des sondées dans leurs réponses, ce qui crée un biais de mesure. De plus l'existence de nombreuses questions ouvertes au sein du questionnaire implique que certaines réponses peuvent être incomplètes si les répondantes ont oublié de mentionner certains points.

De même, certaines questions mal formulées rendent les réponses correspondantes difficilement interprétables. Ainsi, une erreur dans la conception du questionnaire a induit la proposition d'un statut inexistant dans la profession vétérinaire, celui d'auto-entrepreneur (création de cabinet/clinique). L'erreur a été rectifiée pour le lancement du questionnaire « vétérinaires en exercice » mais impacte les données du questionnaire « étudiantes ».

Parfois, de légères différences entre les questions des deux questionnaires portant sur les mêmes sujets en ont compliqué la comparaison de celles-ci. Par exemple, certaines questions oui/non présentaient une possibilité de répondre « je ne sais pas » dans le questionnaire « étudiantes » alors que cette possibilité n'existait pas pour le questionnaire « vétérinaires en exercice ».

Par ailleurs, le traitement des questions ouvertes est délicat. Au vu du nombre de répondantes aux études (en particulier pour le questionnaire « vétérinaires en exercice », les réponses très variées aux différentes questions ouvertes ont été regroupées en catégories, ce qui a pu diminuer la précision de l'information. Par ailleurs, certaines répondantes ont préféré ne pas répondre aux questions ouvertes de manière générale, certainement par manque de temps.

Ces soucis relatifs à la conception du questionnaire n'avaient pas été détectés lors du test. Ils créent un biais de mesure qui altère potentiellement l'exactitude de l'analyse.

Néanmoins, le choix de la formulation des questions (fermées ou semi-fermées avec choix de réponses exhaustif, recouvrements possibles entre questions) et du vocabulaire utilisé (clair, précis) était globalement adéquat, comme l'a révélé le test du questionnaire précédant sa diffusion. L'utilisation de plusieurs questions formulées différemment mais recoupant les mêmes sujets a permis de détecter les anomalies, d'où l'analyse ci-dessus. De ce fait, le biais de mesure n'est restreint qu'à quelques questions, dont l'analyse a été réalisée avec précaution. Son impact est donc globalement modéré.

c. Perception de l'enquête

Les questionnaires ont globalement été bien accueillis par les étudiantes et les vétérinaires. Une centaine de répondantes a précisé qu'elle appréciait l'initiative, directement dans le questionnaire ou par mail.

Par ailleurs, 69 membres de l'échantillon des vétérinaires diplômées ont témoigné d'un certain étonnement à la restriction du questionnaire aux femmes, et souhaiteraient que l'étude soit prochainement étendue aux vétérinaires masculins. Cette tendance n'est pas retrouvée au sein de l'échantillon des étudiantes.

B. Synthèse

a. Orientations professionnelles et motivations

La majorité des étudiantes de l'effectif souhaite **devenir praticienne**, seulement 7,2 % d'entre elles se dirige vers un domaine non clinique. Elles veulent exercer comme **praticiennes canines** pour la majorité d'entre elles, mais **l'attrait pour la pratique rurale** est bien présent. Une répondante sur trois souhaite travailler dans le domaine rural, malgré la diminution de vétérinaires déclarant une compétence animaux de rente en 2017. (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2018) Les trois critères motivant leur choix d'orientation sont **l'intérêt pour le domaine** concerné, **l'acquisition de compétences** et la **situation géographique**. Les trois valeurs qu'elles recherchent en priorité pour un premier emploi sont **une bonne entente et un bon accompagnement**, **la garantie d'une formation** et de l'acquisition de compétences, un **bon équilibre vie professionnelle-vie personnelle**.

Le métier de vétérinaire est avant tout un **métier de passion** pour les étudiantes. Celles-ci mettent en avant leur **volonté de formation dans un domaine qui leur plaît, dans un environnement agréable, avec un accompagnement bien présent**. Une place importante est également donnée à la **vie personnelle**. Il est possible que cette forte demande soit liée à 'un besoin de compenser l'exigence du travail vétérinaire, les importantes contraintes horaires, le stress engendré par les responsabilités importantes et la gestion de l'affect. Le salaire, ne constitue un critère de choix important que pour moins de la moitié des répondantes, ce qui renforce la notion de vocation.

Ces valeurs rejoignent celles mises en évidence par l'enquête Vetfuturs France, qui cite la recherche d'un environnement de travail bienveillant et le besoin de reconnaissance professionnelle comme valeurs de la jeune génération. De même, l'équilibre vie privée et professionnelle est la deuxième valeur, majoritaire chez les répondantes. En revanche, les notions de liberté et de sens au travail citées par l'enquête et attribuées communément à la génération Y ne sont pas retrouvées ici. (Vetfuturs France, 2018)

b. Historique de carrière

Le métier de vétérinaire semble peu compatible avec un bon équilibre vie personnelle-vie professionnelle pour les vétérinaires et les étudiantes de l'effectif. La grande majorité des répondantes (85 %) a dû effectuer des **sacrifices sur les plans personnels et/ou professionnels** au cours de sa carrière. Les étudiantes font preuve de **lucidité**, et semblent considérer le métier de vétérinaire peu compatible avec un bon équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Cette **vision réaliste, voire pessimiste** ne les empêche pas d'être motivées et **prêtes à faire des concessions** pour trouver le meilleur équilibre possible.

Les cas de **reconversions professionnelles** sont largement représentés au sein de l'échantillon, avec une répondante sur quatre déclarant au moins une reconversion au cours de sa carrière. Le parcours le plus classiquement décrit est un **début en clientèle mixte ou canine**, puis une **reconversion en clientèle canine** ou dans **le privé ou le public**. Le premier motif de reconversion est la **difficulté à concilier la vie personnelle et professionnelle**, suivi de **l'intérêt du travail** et d'une **mauvaise expérience professionnelle**. Ceci renforce l'importance de la notion d'un bon accompagnement soulignée par les étudiantes précédemment.

Des **périodes d'inactivité** d'une durée supérieure à 3 mois sont rapportés par deux femmes sur 3 au sein de l'échantillon, **la maternité** en étant à l'origine dans plus de $\frac{3}{4}$ des cas. Les **arrêts maladie et accidents de travail** qui concernent $\frac{1}{5}$ de l'effectif, ainsi que les remises en question professionnels et burn-out chez une quantité non négligeable de vétérinaires soulignent le **caractère éprouvant et à risque** que peut représenter le métier. Des périodes de chômage ou de longue recherche d'emploi ont concerné près d'une répondante sur 5, ce qui pourrait indiquer un marché du travail saturé selon les lieux d'exercice.

c. Choix du statut

A court terme, les deux tiers des étudiantes souhaitent rester **salariées** ou effectuer des **remplacements**. En revanche, **l'association** reste un mode d'exercice privilégié **à long terme** par la future génération de femmes vétérinaires, malgré une volonté de garder une certaine mobilité et indépendance lors des premières années d'exercice.

Les avantages principaux reconnus au salariat par les étudiantes et les diplômées sont les mêmes : **une meilleure couverture sociale**, et le **faible niveau de responsabilités** associé à ce statut. La **mobilité professionnelle**, est un critère de choix important pour plus d'une étudiante sur 4, alors que peu cité par les répondantes diplômées. Le salariat ne permet pas à l'inverse d'avoir des revenus importants, et le cadre horaires reste rigide.

Les critères principaux orientant vers un statut d'associé pour les deux groupes sont **l'indépendance professionnelle**, ainsi que la possibilité d'avoir **plus de responsabilités**. Il s'agit d'un choix par **aspiration personnelle**, très rarement par défaut. En revanche, les avantages financiers séduisant les étudiantes ne sont que peu cités par les répondantes diplômées, ce qui peut traduire un décalage entre les attentes des étudiantes et la réalité. Selon les répondantes les horaires ne sont pas moins contraignants, et la mobilité est fortement compromise.

L'exercice libéral individuel n'intéresse que très peu les étudiantes interrogées, et a été **choisi par défaut** par une vétérinaire sur trois. En effet, selon les répondantes l'exercice libéral individuel semble **contraignant du point de vue financier**, avec des **horaires importants** à assurer et de **lourdes responsabilités**. A contrario, les avantages de ce statut sont une plus grande liberté (indépendance professionnelle et gestion du temps).

De même, le **statut de collaboratrice libérale** n'est pas populaire au sein de l'effectif, puisque la moitié des répondantes exercent actuellement sous ce statut **par défaut**. Très peu d'étudiantes souhaitent s'installer comme collaboratrice libérale. L'indépendance professionnelle, la souplesse dans la gestion du temps et les avantages financiers sont les motifs principaux de choix de ce statut.

Cette évolution est compatible avec celle la profession des médecins généralistes, qui délaissent l'exercice libéral individuel au profit des associations et regroupements de cabinets. (Pierru, 2015)

La moitié des répondantes considère ses **revenus** comme **suffisants pour vivre**. Un peu moins d'une répondante sur quatre en est pleinement satisfaite et les trouve à la hauteur de ses compétences, ce qui peut influencer négativement l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

d. Loisirs et vie sociale

- **Loisirs**

Les étudiantes, qui pratiquent une activité sportive ou artistique en moyenne **2,4 fois par semaine**, estiment en majorité (63 %) qu'elles auront au cours de leur carrière **un temps de loisirs égal ou supérieur** à celui dont elles disposent au cours de leur scolarité. Les raisons avancées sont la **prise d'indépendance et les aspects financiers**, la fin des études signifiant une maîtrise plus personnelle de son planning et de meilleurs revenus. Inversement, 36 % estiment qu'elles ne pourront disposer d'une fréquence aussi importante de loisirs en raison du **temps de travail, des gardes et de la fatigue** majoritairement, et **des contraintes**

familiales dans une moindre mesure. Elles sont prêtes à diminuer leur temps de loisirs au profit de leur carrière en début de carrière, mais pas à long terme.

Quatre vétérinaires diplômées sur cinq sont **insatisfaites de leur temps de loisir** actuel. Elles rapportent des **soucis majeurs d'organisation**, la difficulté à trouver une plage horaire disponible. La **nature chronophage et les imprévus** du métier de vétérinaire sont majoritairement mis en cause. Elles témoignent aussi de difficultés à combiner une pratique des loisirs avec **la gestion de la vie de famille**, notamment les enfants et les tâches ménagères. Ceci fait écho aux inégalités de répartitions des tâches domestiques entre les hommes et les femmes toujours bien présentes dans la société française (Champagne *et al.*, 2015)

Un **décalage important** entre les attentes des étudiantes au sujet des loisirs et la situation vécue par les répondantes en exercice est observé. Ceci est en accord avec la fin de la vision de la profession vétérinaire comme sacerdoce et de l'engagement professionnel total au détriment de la vie personnel. ((Vetfuturs France, 2018)

- **Vie sociale**

La majorité (70 %) des étudiantes estime que **leur futur emploi influencera leur vie sociale**, de **façon négative**, ce qui démontre une nouvelle fois qu'elles ont une vision plutôt **pessimiste** de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Une étudiante sur deux estime qu'il lui sera nécessaire **d'aménager ses horaires de travail**, avec par exemple un temps partiel pour profiter au mieux de sa vie sociale et de ses loisirs.

La majorité des répondantes diplômées n'est **pas entièrement satisfaite** du temps qu'elle peut allouer à leurs proches. La tendance est la même pour le conjoint (73 % insatisfaites), les enfants (77%) et la famille/les amis (84 %). Néanmoins, **les amis et la famille** constituent le groupe le plus touché par ce déséquilibre. En effet, plus d'une répondante sur 3 affirme que sa relation avec ses amis et sa famille **pâtit du manque de temps** à leur consacrer, contre 1 répondante sur 5 environ pour le cas du conjoint et des enfants. Cela pourrait être en partie expliqué par le fait que beaucoup des femmes de l'effectif vivent au quotidien avec leur conjoint(e) et/ou leurs enfants.

Ainsi, de manière générale la vie sociale des répondantes, élément majeur de l'équilibre personnel, **est influencée négativement par la densité de leur vie professionnelle**, et la vision des étudiantes est donc plutôt cohérente avec la situation vécue par les répondantes de l'effectif.

Seulement 22 % des répondantes n'ont jamais ressenti le besoin d'aménager leurs horaires de travail pour mieux profiter de leur vie personnelle. Ceci traduit **un réel besoin de conciliation**, même si cela influe sur la carrière et le salaire des répondantes. Les types d'aménagements le plus souvent mis en place par les répondantes sont un **régime à temps partiel**, l'aménagement de **jours de repos** ou la **diminution de l'amplitude horaire**, l'allègement des gardes. Ceci nécessite donc une **bonne organisation** avec les collègues, et une équipe suffisamment importante. Cependant, certaines répondantes témoignent s'être

heurtées à certaines difficultés telles que l'**incompréhension** de la part des collègues et patrons, surtout dans le cas du **salarial**. Les répondantes exerçant sous un statut **libéral** témoignent de difficultés concernant l'**importante charge de travail**, l'**obligation de continuité des soins**, ainsi que de **difficultés financières** et d'une **pénurie à l'embauche** faisant obstacle à la prise de telles mesures. Parfois, ce mal être s'il n'est pas résolu aboutit à un **arrêt, un changement de structure ou une reconversion professionnelle**.

- **Grossesse**

Les trois quarts des répondantes en exercice ont connu des **difficultés ou exprimé des inquiétudes au sujet d'un projet de grossesse**, passé ou futur. Ces difficultés sont de nature organisationnelle essentiellement. L'obligation de **travailler jusqu'à un état de grossesse très avancé**, voire jusqu'au terme pour certaines, et à **reprendre le travail rapidement** après l'accouchement dont témoignent 68 % de l'effectif sont sources **d'épuisement au travail** pour 58 % des répondantes. Celles-ci font aussi part de difficultés à **aménager les horaires** pour les femmes enceintes, ainsi que d'obstacles dans la **prévention des risques** au cours de la pratique (**risque physique** pour 45 % d'entre elles et dans une moindre mesure chimique et zoonotique). Dans certains cas, ces difficultés et inquiétudes sont liées à un **climat d'incompréhension** au sein de la structure qui les emploie, rapporté par une répondante sur trois, limitant le dialogue essentiel à une bonne organisation. Dans quelques cas rapportés on assiste même à une **forte intolérance**, voire une **discrimination avec perte de l'emploi**. Pour d'autres, la difficulté réside dans l'**incapacité à trouver un remplaçant**, ou une aide disponible dans la région pour diminuer la quantité de travail revenant à la vétérinaire enceinte. Les obstacles sont également de **nature financière** : des membres de l'effectif évoquent l'impossibilité de maintenir leur budget à l'équilibre avec les coûts d'un salarié supplémentaire.

L'ensemble de ces problématiques conduit à un **manque de temps de repos et un épuisement** chez plus de 2 répondantes sur 3. En raison de ces difficultés, 30 % des répondantes ont dû **écourter la durée de leur congé maternité**. Là encore, cela montre qu'il est compliqué de concilier la grossesse avec la vie professionnelle pour une partie des répondantes.

e. Temps de travail

- **Horaires**

Le temps de travail idéal est en moyenne de 40,6 heures/semaine pour les étudiantes, celles-ci sont donc très **raisonnables**, et conscientes de **l'engagement horaire important** que nécessite le métier de vétérinaire.

Dans la réalité, 60 % des étudiantes pensent travailler plus de 45 heures par semaine en début de carrière, puis entre 35 et 45 heures par la suite, pour 53 % d'entre elles. Ces résultats sont en concordance avec le fait que 60% des répondantes sont prêtes à réduire leur temps de loisirs au profit de leur expérience professionnelle en début de carrière. Malgré cette tendance, 40 % pensent qu'elles travailleront plus de 45 heures hebdomadaires tout au long de leur carrière. Moins de 5 % d'entre elles envisagent d'exercer un jour à temps partiel, ce qui est en contradiction avec le fait qu'une répondante sur deux pense qu'il lui sera nécessaire d'aménager ses horaires de travail pour gérer au mieux sa vie familiale et sociale.

Les aspirantes vétérinaires ont donc une **approche raisonnée** dans la projection de leur future vie professionnelle et font preuve d'une **motivation importante** en ce qui concerne la quantité de travail. Les souhaits des étudiantes en matière de temps de travail sont globalement en accord avec ce à quoi elles s'attendent à long terme. Le **début de carrière** est perçu comme **plus difficile**.

Les vétérinaires diplômées, témoignent quant à elles d'une certaine **lassitude** et d'un besoin de **diminuer leurs horaires de travail**. En effet, leur temps de travail idéal (33,8 heures) est inférieur aux 35 heures légales, alors que le régime à temps plein concerne 65 % de l'effectif. Une répondante sur deux travaille entre 35 heures et 45 heures par semaine. 27 % travaillent plus de 45 heures par semaine alors que seulement 1 % des répondantes ont déclaré ces horaires de travail comme idéaux. Par ailleurs, 64 % des sondées souhaiteraient travailler 35h ou moins par semaine, ce qui est le cas de 23 % d'entre elles. Par ailleurs, la moitié de l'effectif rapporte une **charge de travail convenable**, alors qu'elle est **très importante** pour l'autre moitié de l'effectif. En effet, la charge de travail importantes, les horaires étendus est le facteur de stress le plus rapporté par les vétérinaires. (Malvaso, 2015)

Les horaires des répondantes diplômées sont donc beaucoup plus légers que les estimations des étudiantes. 40 % des étudiantes pensent en effet travailler plus de 45h par semaine, ce qui est le cas d'un quart des diplômées. Environ 5 % des étudiantes pensent qu'elles travailleront moins de 35 heures par semaine, taux horaire déclaré par 23 % de l'effectif en exercice. Ceci met en évidence que le **régime à temps partiel n'est pas envisagé** par les répondantes avant le début de la vie professionnelle.

- **Gardes**

Les gardes sont considérées et **acceptées** comme faisant partie **des contraintes du métier de vétérinaire praticien** par la majorité de l'effectif des étudiantes. Une étudiante sur quatre n'y voit aucun inconvénient. La moitié des étudiantes prévoit cependant de limiter les gardes après ses premiers postes, et une minorité (16 %) de rechercher d'emblée un poste sans garde de préférence, ce qui témoigne du caractère contraignant de ces gardes.

Au sein de l'effectif des vétérinaires diplômées, 56 % réalisent des gardes. La médiane de fréquence des gardes est de 1 nuit de garde tous les 5 jours et 1 week-end sur 4. Plus des trois quarts de l'échantillon déclare ressentir de **difficultés liées à la réalisation de gardes** au quotidien. Les problèmes rencontrés concernent la **pénibilité, la fatigue et le surmenage** associés à ce rythme de travail (58 %), ainsi que la **difficulté à concilier celui-ci à une vie personnelle épanouie** (45 %). Les répondantes mentionnent un **manque de temps pour profiter de leur conjoint, famille, amis ou loisirs**, ainsi que des **difficultés d'organisation**, ceci engendrant une **incompréhension** de l'entourage et une dégradation des relations. Ainsi, 71 % des répondantes considère la fréquence de ses gardes comme **trop importante**, et souhaiterait diminuer ou définitivement arrêter celles-ci.

Les gardes sont en effet décrites comme un facteur de stress important, et à l'origine de la détérioration de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. (Bertrand, 2014)

- **Flexibilité dans le choix des horaires et rythme de travail**

L'importance de la flexibilité dans le choix des horaires est soulignée par 80 % des étudiantes. Par ailleurs, les deux tiers d'entre elles préféreraient concentrer leur activité professionnelle **plus intensément sur quelques jours** pour dégager des jours libres supplémentaires.

Ce souhait exprimé est en accord avec la tendance actuelle d'une plus grande souplesse dans la gestion du temps pour conjuguer la vie sociale, les loisirs, ou même développer une autre activité professionnelle. Par exemple, les jeunes générations de médecins généralistes ont plus tendance à compter leurs heures, et à maîtriser leur disponibilité que leurs aînés. La valeur du travail se mesure de moins en moins au présentiel. (Lapeyre et Robelet, 2007) De même, la valeur du travail et de l'engagement sans compter, du concept de disponibilité 24h sur 24, est en baisse au sein des praticiens vétérinaires. (Vetfuturs France, 2018), et les salariés français sont à 70 % en faveur d'une gestion plus autonome du temps de travail, avec plus de souplesse dans les modalités et horaires de travail. (Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise, 2018)

f. Vacances

La majorité des étudiantes pense qu'elle ne pourra pas s'octroyer le nombre de semaines de congés qu'elle voudrait idéalement. En effet, 90, % des répondantes voudrait plus de 5 semaines de vacances (médiane à 6 semaines), alors que seulement 40 % pensent que cela sera réellement possible. Par ailleurs, selon 95 % des étudiantes, **la quantité de**

vacances annuelles et la flexibilité dans le choix des dates représentent un sujet important pour le bien-être au travail. Un peu plus d'une répondante sur deux se dit prête à effectuer des concessions à ce sujet. Pour 40 % des répondantes il s'agit en revanche d'une priorité. Les vacances constituent **un élément important de confort de vie** pour les futures praticiennes. Celles-ci semblent plus attachées à conserver un pouvoir décisionnel au sujet de leurs vacances, plutôt qu'au sujet des horaires de travail.

Les vétérinaires diplômées disposent en majorité de 4 à 6 semaines de vacances annuelles (médiane 5 semaines). Néanmoins, 15 % des répondantes disposent de 3 semaines de vacances ou moins par an. Les femmes vétérinaires de l'échantillon disposent de plus de semaines de vacances que ce à quoi s'attendent les étudiantes, la majorité de celles-ci estimant pouvoir disposer de 2 à 4 semaines de congés. Deux répondantes sur trois sont **globalement satisfaites** de la durée de leurs congés.

Par ailleurs, 90 % des étudiantes pensent que les vétérinaires sont particulièrement appelés à se priver de vacances à un moment au cours de leur carrière. Un peu plus d'une répondante sur 2 estime que ceci ne sera que ponctuel, un tiers que cela est courant. Ceci confirme donc en partie la **vision lucide voire pessimiste** des jeunes générations au sujet de l'organisation chronophage de la profession. Dans les faits, plus de deux tiers de l'effectif s'est déjà **privé de vacances** pour raisons professionnelles, de manière ponctuelle un peu plus de la moitié, et de manière récurrente pour 14 % de l'effectif. Ces observations rejoignent les estimations des étudiantes. Néanmoins ces dernières ont une vision plus sombre que la situation actuelle.

Ainsi, les vacances constituent une problématique notable de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle pour une partie de l'échantillon. Bien que la majorité des répondantes soit globalement satisfaite de la durée de ses congés, un tiers juge cette durée insuffisante, et deux tiers de l'effectif s'est déjà privé de vacances. Les salariées, dont la durée des congés est régie par la loi du travail, sont probablement moins concernées par cette problématique que les praticiennes libérales.

g. Gestion du quotidien

Le partage équitable des tâches domestiques entre conjoints, bien que largement représenté (40 %), ne constitue pas la norme au sein de l'échantillon. Beaucoup de praticiennes (38%) affirment en effet **s'occuper majoritairement des tâches domestiques** au sein du foyer. La situation inverse avec le conjoint s'occupant majoritairement de ces travaux au sein du foyer n'est que très faiblement représentée au sein de l'échantillon (6%). **Les inégalités homme-femme** au sein du foyer sont donc bien présentes dans l'effectif, à l'image de la population française : en 2010, les femmes effectuent 71 % des tâches domestiques et 65 % des tâches parentales au sein du foyer. (Champagne *et al.*, 2015)

Par ailleurs, environ 3 répondantes sur 4 rencontrent des **difficultés dans la gestion** des tâches ménagères et administratives personnelles, par **manque de temps** au quotidien. Ceci peut être mis en lien avec **l'aspect chronophage** du métier de vétérinaire, ainsi que **l'inégale répartition des tâches** au sein du foyer.

Pour pallier à ces difficultés, 39 % des répondantes emploient **une aide à domicile**. La quasi-totalité d'entre elles, soit 92 % estime que l'emploi d'une aide est **indispensable** à son organisation. Il existe une **forte demande** au sein de l'échantillon en ce qui concerne l'emploi d'aide à domicile. (65 % des répondantes n'employant pas d'aide actuellement le souhaiteraient) Cette demande constitue donc un témoin du **manque de temps** des sondées à réaliser ces tâches chez elles, et donc d'un débordement de la vie professionnelle sur la vie personnelle. En effet, beaucoup d'entre elles estiment l'emploi d'une aide indispensable à leur organisation personnelle. Malheureusement, celle-ci n'est pas accessible à toutes pour raisons financières.

h. Choix du lieu d'exercice

Pour les étudiantes, le choix du lieu d'exercice dépend de nombreux facteurs, tant du plan professionnel que personnel, très variables en fonction des individus. On retrouve une combinaison de critères en relation avec la carrière tels que les **avantages du poste proposé** (75 %), **le choix du domaine d'exercice** (56 %), qui vont constituer une part importante de la prise de décision. Ces deux premiers critères de choix mettent donc en évidence que les étudiantes ont tendance à privilégier leur carrière à ce sujet. Néanmoins, **l'attrait pour la région** pèse dans la décision pour plus de la moitié des répondantes, les **infrastructures proposées dans la région et le confort de vie** et **les attaches familiales et locales** influencent le choix d'un tiers des étudiantes. Par ailleurs, 42 % des répondantes sont prêtes à s'adapter et à **suivre leur conjoint** là où celui-ci s'installera. Le marché du travail ne conditionne pas le choix des étudiantes. Il est possible que les étudiantes pensent pouvoir trouver du travail là où elles le souhaitent, l'offre étant actuellement supérieure à la demande.

Pour les répondantes diplômées, les critères majoritaires rentrant en compte pour le choix du lieu d'exercice sont d'**ordre personnel**. Plus de 40 % des répondantes ont choisi leur lieu d'installation **en fonction de leur conjoint**. Les **attaches familiales ou locales** sont un critère déterminant pour 38 % d'entre elles, il en est de même concernant **l'attrait pour une région**, concernant un tiers des sondées. Les **contraintes du marché du travail** se détachent également, citées par plus d'un quart des répondantes. En revanche, les répondantes ne semblent pas raisonner en termes d'attractivité du poste proposé : les avantages et modalités d'emploi entrent en compte pour seulement 12 % de l'effectif. Le domaine d'exercice et les contraintes qui y sont associées (nécessité d'un milieu rural pour les praticiennes en bovine ou équine, ou au contraire d'un milieu urbain pour par exemple les spécialistes, enseignants-chercheurs, ou salariées du secteur privé), ainsi que les infrastructures disponibles dans le lieu de vie ne semblent pas non plus limiter le choix des répondantes : ces propositions ont été sélectionnées par environ une répondante sur 10. On peut donc en déduire que les choix de carrière des répondantes sont plutôt concordants avec leurs aspirations en termes de style de vie.

Ainsi, les critères de choix du lieu d'exercice diffèrent entre les deux groupes. Les **étudiantes** raisonnent essentiellement en termes de **carrière**, et privilégient les **avantages du poste, et le domaine proposé** pour choisir leur futur lieu d'exercice. Les considérations

personnelles n'arrivent qu'en 3^e position avec l'attrait pour la région, puis la situation géographique du conjoint. Les diplômées privilégient les critères personnels tels que la **situation géographique du conjoint, les attaches locales et l'attrait pour la région.**

Au sujet de la limitation dans le choix du lieu d'exercice, les avis sont partagés dans le groupe des étudiantes. D'une part, 47 % pensent qu'elles seront effectivement limitées dans leur choix. Elles témoignent d'une volonté de **rester à proximité de ses proches**, ou une affinité pour une **région en particulier** ou la recherche d'un certain **confort de vie**. Elles rapportent être limitées géographiquement par la **profession de leur conjoint**, occupant un poste stable parfois depuis longtemps. **La longueur des études vétérinaires**, qui induit un décalage dans le début de la vie professionnelle au sein du couple, est mise en cause. Le **domaine d'exercice** est un autre facteur limitant majeur. Certaines réponses mentionnent des aspirations professionnelles spécifiques qui restreignent le type de structure ou la zone géographique d'exercice. (exercice rural ou équin, pôles de recherche, industrie...). D'autre part 53 % pensent qu'elles ne seront pas limitées car l'offre d'emploi est supérieure à la demande dans tous les domaines et toutes les régions. Certaines se déclarent **mobiles** et n'ayant pas de préférence n'ont aucune restriction sur le choix de la région.

La majorité des répondantes en exercice (62 %) ne s'est pas sentie limitée ou contrainte lors du choix de son lieu d'exercice. Néanmoins, au sein de l'effectif ayant le sentiment d'avoir été limitée lors de ce choix (38 %), **la contrainte du conjoint(e)** est majoritaire (44 %) : certaines ont rejoint leur conjoint déjà installé avec un poste stable à la sortie d'école, ou bien l'ont suivi suite à une mutation. Ces répondantes témoignent de la difficulté de trouver deux postes avec des conditions de travail, un statut, des horaires et une rémunération satisfaisants. Pour d'autres, l'installation avec le conjoint présente des **contraintes géographiques lourdes** en raison de l'emploi de celui-ci, limitant les possibilités d'emploi. (Exemple : agriculteur) Parfois même, les répondantes sont contraintes d'accepter **un poste par défaut** ne correspondant pas à leurs attentes. Dans bien des cas quand des concessions sont nécessaires, **la priorité va à l'emploi du conjoint.**

Le **marché du travail** a représenté une contrainte pour une répondante sur 3, en raison de **certaines régions saturées**, ou au contraire désertifiées, réduisant les possibilités de choix. L'offre et la demande varient également **au cours du temps**, ce qui a pu limiter certaines par le passé. Certaines sont ainsi, forcées de travailler à **une distance importante de leur domicile**. Quelques participantes mentionnent la **difficulté de trouver un premier emploi** à la sortie de l'école. D'autres notent qu'il est compliqué de trouver **un emploi correspondant à leurs aspirations** : les postes en CDI ou à temps plein, les opportunités d'associations, les postes sans gardes sont parfois difficiles à obtenir.

Les **attaches familiales et locales** conditionnent l'installation de 15 % des répondantes. Beaucoup mentionnent **l'aide importante apportée par la famille**. D'autres choisissent en fonction de leurs **attaches personnelles ou à la région.**

Ainsi, les motifs principaux de limitation dans le choix du lieu d'exercice sont le conjoint et la vie familiale, ainsi que les difficultés liées au marché du travail. Ces éléments peuvent avoir un impact important sur la carrière des répondantes. Ces observations rejoignent celles

des étudiantes vétérinaires, qui semblent considérer la profession vétérinaire comme limitante géographiquement, en particulier pour les domaines de la pratique bovine et équine.

i. Mobilité professionnelle

Plus de la moitié des étudiantes aimerait conserver une **certaine mobilité en France**, ce qui correspond à la tendance générationnelle actuelle. Un tiers des étudiantes souhaiterait **travailler à l'étranger**. Cela pourrait être lié à plusieurs facteurs : les conditions de vie et de travail en France, un effet générationnel, la génération Y étant considérée comme plus "ouverte" au monde, (Vetfuturs France, 2018) ou peut-être un souhait de compléter sa formation à l'étranger.

Par ailleurs, 40 % des étudiantes estiment qu'elles seront limitées dans leur mobilité. **La vie personnelle**, en particulier **le travail du conjoint**, constitue un obstacle majeur, ou à minima une incertitude pour le futur. Les répondantes ayant exprimé le vœu de voyager font part de difficultés importantes liées à la **non-reconnaissance du diplôme** et au manque d'informations. Par ailleurs, l'appréciation de cette question s'est révélée subjective : là où certaines vont se sentir limitées par des raisons personnelles, ou bien une voie professionnelle choisie qui ne permet pas beaucoup de mouvements, d'autres vont accepter de faire des compromis sans effort particulier, la proximité des proches, ou bien la possibilité d'exercer dans la branche qu'elles souhaitent primant sur le reste

Pour les répondantes diplômées, les facteurs limitants la mobilité sont très majoritairement d'ordre personnel : le conjoint, l'arrivée des enfants, l'achat d'un bien immobilier sont autant d'éléments appelant à la stabilité géographique. L'**installation professionnelle**, en cas d'**association ou de création de structure** est le 2^e motif de limitation. Les **efforts professionnels et financiers** mis en œuvre pour la création d'une structure et son développement sont en cause, ainsi que la **construction et l'attachement à la clientèle**, la **loyauté** envers les collaborateurs, qui sont autant d'**accomplissements professionnels** qui priment sur un éventuel souhait de mobilité. Certaines répondantes évoquent au contraire une envie de mobilité compromise par la difficulté à revendre des parts d'association ou à trouver un successeur.

Ces résultats rejoignent l'opinion générale des étudiantes, concernées par les thèmes de l'installation avec le conjoint, de la future vie de famille... En revanche, la création et l'investissement dans une structure, ou l'association ne sont que peu citées par les répondantes étudiantes. La mobilité internationale, sujet important pour les étudiantes, puisque près d'un tiers d'entre elles envisagent de travailler à l'étranger, intéresse peu les répondantes diplômées, (seulement 2,4 % de l'effectif travaille dans un pays tiers).

j. Ressenti général

La majorité (61 %) des étudiantes estime qu'il serait nécessaire d'améliorer l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle chez les femmes vétérinaires. Seulement 6 % pensent que cela n'est pas nécessaire. La très grande majorité (95 %) de l'échantillon des vétérinaires

diplômées est en faveur d'une amélioration de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle chez les femmes vétérinaires.

Trois axes principaux de réflexions similaires sont mis en évidence chez les étudiantes et diplômées.

Un changement de mentalité au sein de la société est préconisé par l'effectif. Les **inégalités hommes-femmes** sont toujours bien présentes pour les membres de l'échantillon, avec une **répartition** encore inégale des tâches domestiques et parentales, induisant une charge mentale importante. Les inégalités persistantes de salaires sont pointées du doigt par les étudiantes. Les répondantes attendent la fin des **préjugés sexistes** encore bien ancrés dans l'opinion publique, une meilleure reconnaissance de leur charge de travail et une **implication** plus importante de la part de leur **conjoint**. Beaucoup mentionnent le rôle de l'éducation, prônant une **éducation non genrée**, pour casser les stéréotypes des rôles masculins et féminins. D'autres, plus fatalistes estiment que ces habitudes sont trop ancrées dans la société et sont en faveur d'une **réduction du temps de travail** pour soulager la charge de travail des femmes. D'autres estiment que la solution vient des femmes elles-mêmes, qui doivent **prendre conscience** et changer leur attitude.

Certains **préjugés** à propos des jeunes (partisans du moindre effort) et des femmes vétérinaires, (voulant à tout prix fonder une famille et se mettre à temps partiel) à l'origine d'un **conflit générationnel** important sont dénoncés. Les étudiantes appellent à plus de **tolérance** concernant les choix de vie de chacun, une meilleure acceptation des temps partiel. **Plus de soutien, d'écoute et de compréhension** de la part de **l'employeur, des confrères** notamment **masculins** permettrait une meilleure communication sur les besoins, et ainsi un meilleur partage du travail. Beaucoup de vétérinaires en exercice témoignent de jugements et d'un manque d'empathie et de compréhension importants, notamment au sujet de la grossesse, du congé maternité et des contraintes liées aux enfants. Les répondantes dénoncent par ailleurs un décalage générationnel existant entre leurs contraintes et les attentes des patrons, majoritairement masculins issus de la génération des baby-boomers. Ceux-ci sont décrits comme souvent en couple avec une femme ne travaillant pas ou peu, et par conséquent n'ayant pas conscience de la charge de travail et des contraintes inhérents à la gestion du foyer familial. Certaines estiment que l'arrivée des jeunes femmes en nombre sur le marché du travail permettra une amélioration des conditions de travail, et prônent les associations de femmes uniquement, pour une meilleure solidarité et compréhension entre membres d'une même équipe.

La deuxième thématique majeure abordée par les répondantes concerne les **aides sociales** de l'Etat. De nombreuses répondantes réclament une **adaptation du temps de travail pendant grossesse**, et une **amélioration du congé maternité**, jugé insuffisant. Elles réclament **l'égalité de traitement entre les salariées et les libérales** à ce sujet. Elles sont en faveur d'une démocratisation du **congé paternité**, et proposent d'augmenter la durée de celui-ci, ou de le rendre obligatoire. Elles réclament également de **meilleures indemnités** pour les congés maternité, une meilleure prévoyance santé, en particulier pour le régime libéral. Elles font part des **difficultés** à trouver des **modes de gardes** des enfants compatibles avec les **horaires inhérents** à la profession, en particulier les gardes de nuit. Certaines proposent la création de **crèches professionnelles**, ou de structures accueillants les enfants

à des horaires atypiques. Elles souhaiteraient également une prise en charge au moins partielle des frais de garde, par une amélioration des **crédits d'impôts**. Une **diminution des charges patronales** permettant ainsi d'embaucher des collaborateurs ou salariés pour soulager la charge de travail est également préconisée par les répondantes.

La nécessité de **repenser et de restructurer** la profession vétérinaire constitue le 3e axe principal de réflexion.

Les répondantes diplômées témoignent d'un **système de gardes beaucoup trop lourd** et difficile à gérer au quotidien notamment pour les petites structures et en milieu rural. Un **allègement ou une suppression de la politique de permanence et continuité des soins** (PCS) mise en place actuellement est réclamée. D'autres solutions, comme la délégation des gardes à des **structures d'urgences dédiées**, le **regroupement** ou organisation entre **cliniques d'un même secteur** pour les gardes, ou la **mutualisation** sont envisagées, ainsi que l'utilisation d'un service de tri des urgences.

De nombreuses étudiantes aimeraient **plus de souplesse dans la gestion des horaires** de travail, la mise en place **d'aménagements** selon le mode de vie de chacun. **Travailler selon des jours regroupés** dans la semaine, la facilitation **des temps partiels**, la possibilité de poser des **congés** plus facilement sont des souhaits évoqués par beaucoup. D'autres souhaitent une nette **diminution du temps de travail**. Plusieurs suggestions qui pourraient contribuer à une meilleure répartition du temps de travail sont émises par les répondantes. Elles mentionnent une possible **augmentation du nombre ou de la taille des cliniques** afin de diviser la charge de travail. Les **groupements de cliniques** permettraient de gagner en souplesse dans les plannings. Le **modèle anglo-saxon**, constitué de grands pôles regroupant plusieurs structures employant de grosses équipes est cité en exemple par les étudiantes. Les diplômées proposent une **augmentation des salaires ou revenus**, notamment par une **revalorisation des actes**. Ceci permettrait de mieux supporter financièrement une baisse d'activité, un passage à temps partiel, ainsi que l'embauche d'un salarié ou collaborateur supplémentaire afin de partager la charge de travail. Etant mieux rémunérées, les répondantes pourraient accéder plus facilement à une aide pour les contraintes domestiques et parentales, et ainsi mieux vivre leur charge de travail importante.

Certaines répondantes suggèrent qu'un **changement d'ordre psychologique**, du point de vue des vétérinaires comme de celui des clients serait salubre. Le métier de vétérinaire est considéré comme prenant du point de vue émotionnel, et peut vite devenir **culpabilisant**, ou difficile en cas de fragilité émotionnelle. Une **pression élevée** de la part de la clientèle et de la profession est rapportée, nécessitant un lâcher-prise, une **diminution des exigences** des praticiennes envers elles-mêmes. Les répondantes rejettent l'idée de la profession vétérinaire comme sacerdoce. D'autres proposent de **repenser la communication** vis à vis des propriétaires et de responsabiliser ceux-ci, pour une meilleure reconnaissance de la profession et un **changement de l'image du vétérinaire** auprès de la clientèle, trop perçu comme entièrement et uniquement dédié à son travail.

La **difficulté à recruter**, pour trouver un remplaçant, particulièrement en cas de congé maternité, ou un ALD pour partager la charge de travail est mise en évidence par les diplômées. **L'augmentation du numérus** clausus dans les écoles vétérinaires pourrait remédier à ce déséquilibre de l'offre et de la demande. **Une meilleure formation en**

management et psychologie dans les écoles vétérinaires permettrait de mieux préparer les futurs patrons à la gestion des relations au sein de l'entreprise. Cette formation pourrait également avoir une incidence sur la prévention du burn-out et de l'épuisement professionnel. Ceci favoriserait l'épanouissement professionnel et personnel et la motivation des salariés, qui peuvent avoir le sentiment de n'être ni écoutés ni valorisés. Les répondantes suggèrent par exemple l'organisation d'entretiens réguliers avec l'employeur.

Conclusion

La conciliation vie professionnelle-vie personnelle est un enjeu important de la profession vétérinaire. 95 % des femmes vétérinaires en exercice considèrent que cet équilibre est à améliorer, ainsi que 60 % des étudiantes interrogées. En effet, ce métier semble peu compatible avec un bon équilibre : 85 % de l'effectif a dû effectuer des sacrifices sur les plans personnel ou professionnel au cours de sa carrière.

Quatre répondantes sur cinq considèrent comme insuffisant le temps qu'elles peuvent consacrer aux loisirs, en raison de difficultés d'organisation, d'une charge de travail trop importante et de la gestion de la vie de famille. De même, plus des trois quarts des répondantes ne sont pas entièrement satisfaites du temps qu'elle peut allouer à leurs proches, et ont déjà ressenti le besoin d'aménager leurs horaires pour mieux profiter de leur vie personnelle.

En effet, les vétérinaires diplômées témoignent d'une certaine lassitude et d'un besoin de diminuer leurs horaires de travail. Idéalement, elles souhaiteraient travailler moins de 35 heures en moyenne. La moitié de l'effectif rapporte une charge de travail trop importante. Plus des trois quarts de l'échantillon déclare ressentir de difficultés liées à la réalisation de gardes au quotidien. Les problèmes rencontrés concernent la pénibilité et le surmenage associés à ce rythme de travail, ainsi que la difficulté à concilier celui-ci à une vie personnelle épanouie. Ainsi, 70 % de l'effectif souhaiterait diminuer ou supprimer les gardes. Par ailleurs, bien que la majorité des répondantes soit globalement satisfaite de la durée de ses congés, deux tiers de l'effectif s'est déjà privé de vacances pour raisons professionnelles.

La grossesse, premier motif d'arrêt de travail chez les répondantes, est difficile à concilier avec une carrière de vétérinaire. Les trois quarts des répondantes en exercice ont connu des difficultés ou exprimé des inquiétudes au sujet d'un projet de grossesse. L'obligation de travailler jusqu'à un état de grossesse très avancé, et à reprendre le travail rapidement après l'accouchement les difficultés à aménager les horaires et les risques physiques sont sources d'épuisement chez plus de 2 répondantes sur 3.

Par ailleurs, le partage équitable des tâches domestiques entre conjoints ne constitue pas la norme au sein de l'échantillon. Les praticiennes affirment à 38% s'occuper majoritairement des tâches domestiques au sein du foyer. Environ 3 répondantes sur 4 rencontrent des difficultés dans la gestion des tâches ménagères et administratives, en raison de l'aspect chronophage du métier de vétérinaire, ainsi que l'inégale répartition des tâches. Pour pallier à ces difficultés, 39 % des répondantes emploient une aide à domicile, jugée indispensable. Malheureusement, l'emploi de cette aide n'est pas accessible à toutes pour raisons financières.

Une mauvaise conciliation vie professionnelle-vie personnelle est le premier motif de reconversion de l'effectif. Le choix du statut peut aussi être influencé par la vie personnelle : le premier critère motivant le choix du salariat est la possibilité d'avoir de meilleures indemnités en cas de grossesse ou maladie. Plus de la moitié des étudiantes comptent se diriger vers l'association après quelques expériences de remplacement ou salariat. En revanche, l'exercice libéral individuel ne motive plus les répondantes, en raison des responsabilités

importantes et de la forte charge de travail. Il en est de même pour le statut de collaborateur libéral.

Le choix du lieu d'exercice, qui peut être déterminant pour la carrière, est fait en fonction de critères personnels tels que la situation géographique du conjoint, les attaches locales et l'attrait pour la région. Les motifs principaux de limitation dans le choix du lieu d'exercice et de la mobilité sont le conjoint et la vie familiale (enfants, bien immobilier). L'installation professionnelle, en cas d'association ou de création de structure est le 2^e motif de limitation. Ces résultats rejoignent l'opinion générale des étudiantes, concernées par les thèmes de l'installation avec le conjoint, de la future vie de famille. En revanche, la création ou l'association ne sont que peu cités par les étudiantes. La mobilité internationale, sujet important pour les étudiantes, intéresse peu les répondantes diplômées. Plus de la moitié des étudiantes aimerait conserver une certaine mobilité en France.

En vue de l'amélioration de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle, trois pistes majeures sont proposées par les répondantes, étudiantes et diplômées. Un changement de mentalité au sein de la société, passant par une éducation non genrée est préconisé pour mettre fin aux inégalités hommes-femmes. Plus de tolérance et de soutien de la part de l'employeur, des confrères notamment masculins permettrait une meilleure communication sur les besoins, et ainsi un meilleur partage du travail. En effet, les répondantes dénoncent un décalage générationnel existant entre leurs contraintes et les attentes des patrons, majoritairement masculins issus de la génération des baby-boomers.

La deuxième thématique majeure abordée par les répondantes concerne les aides sociales de l'Etat. De nombreuses répondantes réclament une adaptation du temps de travail pendant la grossesse, une amélioration du congé maternité (longueur et indemnités) et l'égalité de traitement entre les salariées et les libérales. Elles sont en faveur d'une démocratisation du congé paternité. Elles proposent la création de crèches professionnelles, ou de structures accueillant les enfants à des horaires flexibles, ainsi qu'une prise en charge au moins partielle des frais de garde. Une diminution des charges patronales permettant ainsi d'embaucher des collaborateurs ou salariés pour soulager la charge de travail est proposée.

La nécessité de repenser et de restructurer la profession vétérinaire constitue le 3^e axe de réflexion. Les répondantes diplômées témoignent d'un système de difficile à gérer au quotidien, notamment pour les petites structures et en milieu rural. Un allègement ou une suppression de la politique de permanence et continuité des soins est réclamée. D'autres solutions, comme la délégation à des structures d'urgences dédiées, ou le regroupement entre cliniques d'un même secteur pour les gardes sont proposées.

L'augmentation de la flexibilité dans les plannings, la facilitation des temps partiels ou une diminution du temps de travail sont des souhaits grandement évoqués. Une augmentation du nombre ou de la taille des cliniques, les regroupements de celles-ci sont proposés. Les diplômées sont en faveur d'une revalorisation des actes. Ceci permettrait de mieux supporter financièrement une baisse d'activité ainsi que l'embauche d'un salarié supplémentaire par exemple.

Certaines répondantes suggèrent qu'un changement d'ordre psychologique, du point de vue des vétérinaires comme de celui des clients serait salutaire. Une pression élevée de la part de la clientèle et de la profession est rapportée. Les répondantes rejettent l'idée de la profession vétérinaire comme sacerdoce. D'autres proposent de repenser la communication

vis à vis des propriétaires pour modifier l'image du vétérinaire, trop perçu comme entièrement et uniquement dédié à son travail.

La difficulté à recruter pourrait être diminuée par l'augmentation du numérus clausus dans les écoles vétérinaires. Une meilleure formation en management et psychologie dans les écoles vétérinaires permettrait de mieux préparer les futurs patrons à la gestion des relations au sein de l'entreprise et de limiter les risques de burn-out. Les répondantes suggèrent par exemple l'organisation d'entretiens réguliers avec l'employeur.

Liste des références bibliographiques

ALBERTINI H., ALTÉA M-J., BESBES M. Natalité - Fécondité. *Inst. Natl. Stat. Études Économiques, Tableaux de l'économie française*. 2018, 274.

BERTRAND A. Les facteurs de stress en cabinet vétérinaire. Thèse de doctorat vétérinaire. 2014, Faculté de médecine de Créteil, Maisons-Alfort, 228 p.

BOIGEOL A. Les Magistrates de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité , pp. 25-35.. *Cah. Mage, Les Cahiers du Mage*. 1997, 25-35.

BOURDIEU P. La « jeunesse » n'est qu'un mot. 1984,.

BOURDIEU P. *La domination masculine*, 1^{re} ed. 1998, Le seuil, Paris.

BRILLET F., COUTELLE P., HULIN A. Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y ?, Professional trajectories of the generation Y : which stakes for the HRM ?. *Gest. 2000*. 2012, **me 29**, 69-88.

BURKE RJ., WEIR T., DUWORS RE. Work demands on administrators and spouse well-being. *Hum. Relat.*. 1980, **33**, 253-278.

CACOUAULT-BITAUD M. La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ?. *Trav. Genre Soc.*. 2001, **N° 5**, 91-115.

CHAMPAGNE C., PAILHÉ A., SOLAZ A. Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? – Économie et Statistique n° 478-479-480 - 2015 | Insee [En ligne]. *Inst. Natl. Stat. Études Économiques*. 2015,. [<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303232?sommaire=1303240>] (consulté le 29/9/19).

CHARLES H. Impact de la féminisation sur le statut social du vétérinaire. Thèse de doctorat vétérinaire. 2004, Faculté de médecine de Créteil, Maisons-Alfort, 168 p.

CHOUANIERE D. Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention. *Doc. Pour Médecin Trav.*. 2006, 169-186.

CNRTL. Définition de génération [En ligne]. *CNRTL*. 2019,. [<https://www.cnrtl.fr/definition/g%C3%A9n%C3%A9ration>] (consulté le 6/8/19).

COMMISSION EUROPÉENNE. Rapport de la comission au conseil, au parlement européen, au comité économique et social européen et au comité des régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes. No. 4. 2007, Conseil européen, Bruxelles.

CONSEIL NATIONAL DE L'ORDRE DES VÉTÉRINAIRES. *Atlas démographique de la profession vétérinaire*, 2018^e ed. 2018, Paris.

DÉME S., DUMAS M., HIKKEROVA L. Les sources de conflit travail-famille et d'enrichissement chez les professionnels de soins dans le secteur hospitalier. *Gest. Manag. Public.* 2018, **Volume 7 / n° 1**, 9-30.

EISNER S. Managing Generation Y. (cover story). *SAM Adv. Manag. J.*. 2005, **4**, 4-15.

FRONE M. Work-Family Balance, *in: Handbook of Occupational Health Psychology*. 2003, p. 143-162.

GRANDADAM L. L'exercice rural est il plus difficile pour une femme vétérinaire ? Enquête auprès des vétérinaires praticiens et des éleveurs de bovins. Thèse de doctorat vétérinaire. 2010, Université Claude Bernard - Lyon 1, Lyon, 265 p.

GREENHAUS J., ALLEN T. Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature, *in: Handbook of occupational health psychology*. 2011, p. 265-183.

GREENHAUS JH., BEUTELL NJ. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Acad. Manage. Rev.*. 1985, **10**, 76-88.

GRZYWACZ J., CARLSON D. Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Adv. Dev. Hum. Resour.*. 2007, **9**, 455-471.

GÜL RTB., ÖZKUL T., AKÇAY A., ÖZEN A. Historical Profile of Gender in Turkish Veterinary Education. *J. Vet. Med. Educ.*. 2011,.

HANSEZ I., SCHINS F., ROLLIN F. Occupational stress, work-home interference and burnout among Belgian veterinary practitioners. *Ir. Vet. J.*. 2008, **61**, 233-241.

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES. Natalité - Fécondité – Tableaux de l'économie française [En ligne]. *Inst. Natl. Stat. Études Économiques*. 2018, . [<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3303349?sommaire=3353488>] (consulté le 16/9/19).

IRVINE L., VERMILYA JR. Gender Work in a Feminized Profession The Case of Veterinary Medicine. *Gend. Soc.*. 2010, **1**, 56-82.

JOSIAM B., CRUTSINGER C., REYNOLDS J., DOTTER T., THOZHUR S., BAUM T. An Empirical Study of the Work Attitudes of Generation Y College Students in the USA: The Case of Hospitality and Merchandising Undergraduate Majors. *J. Serv. Res.*. 2009, **1**, 5-30.

KERSEBOHM JC., LORENZ T., BECHER A., DOHERR MG. Factors related to work and life satisfaction of veterinary practitioners in Germany. *Vet. Rec. Open*. 2017, **4**, e000229.

KILIC S. Perception de l'équilibre travail – hors-travail et satisfaction au travail. *Manag. Avenir*. 2014, **N° 69**, 89-105.

KIRCHMEYER C. Nonwork Participation and Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources. *Hum. Relat.*. 1992, **45**, 775-795.

LAPEYRE N., FEUVRE NL. Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France. *Nouv. Quest. Fem.*. 2004, **Vol. 23**, 42-58.

LAPEYRE N., FEUVRE NL. Féminisation du corps médical et dynamiques professionnelles dans le champ de la santé. *Rev. Française Aff. Soc.*. 2005, 59-81.

LAPEYRE N., ROBELET M. Les mutations des modes d'organisation du travail au regard de la féminisation. L'expérience des jeunes médecins généralistes. *Sociol. Prat.*. 2007, **n° 14**, 19-30.

LAQUEUR T. *La fabrique du sexe. Essai sur le corps et le genre en Occident.*, NRF-Essais. ed. 1992, Gallimart, Paris, 355 p.

LE BIHAN B., MARTIN C. Les enjeux de la conciliation vie familiale - vie professionnelle en Europe, in: *l'EHESP, presses de (Éd.), Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe, Lien social et politiques.* 2008,. Presses de l'EHESP, p. 5-34.

LOFSTEDT J. Gender and veterinary medicine. *Can. Vet. J.*. 2003, **44**, 533-535.

MALOCHET G. La féminisation des métiers et des professions. Quand la sociologie du travail croise le genre. *Sociol. Prat.*. 2007, **n° 14**, 91-99.

MALVASO V. Le suicide dans la profession vétérinaire : étude, gestion et prévention. *Bull. Académie Vét. Fr.*. 2015, **168**.

MANNHEIM K. *Le problème des générations.* 1928, Armand Colin, 89 p.

MASTENBROEK NJJM., JAARSMA ADC., DEMEROUTI E., MUIJTJENS AMM., SCHERPBIER AJJA., BEUKELEN P van. Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals: the influence of gender. *Vet. Rec.*. 2014, **174**, 144-144.

OBSERVATOIRE DE L'ÉQUILIBRE DES TEMPS ET DE LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE. Baromètre OPE de la conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et familiale - Résultats 2018 du volet « salariés ». 2018,.

OMPL. Cliniques vétérinaires : Portrait statistique. Portrait statistique. 2019a, Paris.

OMPL. Modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des ASV 2019. No. 1. 2019b, Paris.

OMPL. Prospective 2019 des cliniques vétérinaires. 2019c, Paris.

PAUGET B. L'arrivée de la génération Y : quelles conséquences managériales et organisationnelles pour les organisations sanitaires et sociales françaises ?, The arrival of the generation Y: the managerial and organizational implications for french health and social organizations. *Prat. Organ. Soins.* 2012, **43**, 25-33.

PERRIER G. La politique d'égalité des sexes de l'Union européenne. Portée et limites de l'égalité pour le marché. *Rev. Polit. Soc. Fam.*. 2018, **126**, 61-71.

- PICHAULT F., PLEYERS M. Pour en finir avec la génération Y... Enquête sur une représentation managériale. *Gérer Compr.*. 2012,.
- PIERRU F. Existe-t-il une « génération Y » de professionnels de santé ?. *Empan*. 2015, 38-45.
- PLECK JH., STAINS GL., LANG L. Conflicts between work and family life. *Mon. Labor Rev.*. 1980, **103**, 29-32.
- PROST A. *L'Enseignement en France, 1800-1967*, 1^{re} ed. 1968, Armand Colin, Paris.
- ROLLIN B. Ethics and Euthanasia. *Anim. Welf. Collect.*. 2009,.
- SALADIN D'ANGLURE B. Le « troisième sexe ». *La Recherche, Les classiques des sciences sociales*. 1992, 836-844.
- SHIRANGI A., FRITSCHI L., HOLMAN C., MORRISON D. Mental health in female veterinarians: effects of working hours and having children. *Aust. Vet. J.*. 2013, **91**, 123-130.
- SURDEZ M. Les bouleversements de la profession vétérinaire. Lorsque la recherche d'une nouvelle légitimité sociale coïncide avec l'arrivée des femmes. *Rev. D'Etudes En Agric. Environ.*. 2010, 473-498.
- Ulmann, FERRIER O., SAINT-CAST F. L'état de féminisation des professions libérales. Rapport final pour le compte de la Délégation interministérielle aux professions libérales. 2001,.
- VETFUTURS FRANCE. *Livre bleu de la profession vétérinaire*, 1^{re} ed. 2018, Vetfuturs France, Paris, 100 p.
- YEATON K. Recruiting and Managing the « Why? » Generation : Gen Y. *CPA J.*. 2008, **4**, 68-72.

Annexe 1 : Questionnaire étudiantes

Enquête : Aspirations conciliation vie personnelle vie professionnelle chez les étudiantes vétérinaires

Informations générales

1. 1/ Tu es en étudiante en :

Une seule réponse possible.

- 5eme année à l'ENVA (Promo 2019)
- 4eme année à l'ENVA (Promo 2020)
- 3e année à l'ENVA (Promo 2021)
- 5e année à ONIRIS
- 4e année à ONIRIS
- 3eme année à ONIRIS
- 5e année à l'ENVL
- 4e année à l'ENVL
- 3e année à l'ENVL
- 5e année à l'ENVT
- 4e année à l'ENVT
- 3e année à l'ENVT

2. 2/ Situation familiale *Une seule réponse possible.*

- Célibataire
- En couple et vous vivez ensemble
- En couple - vous ne vivez pas ensemble

3. **3/ Avoir des enfants est-il quelque chose que tu envisages ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui, rapidement après ma sortie de l'école
- Oui probablement, mais dans un délai indéterminé
- Non, je ne veux pas d'enfants

Je ne me sens pas concernée/ je ne sais pas

Orientation professionnelle et motivations

4 **4/Quelle dominante comptes-tu choisir/as-tu choisi pour ta A5? Plusieurs réponses possibles**

Plusieurs réponses possibles.

- Dominante canine
- Dominante bovine
- Dominante équine
- Dominante SPV
- Dominante industrie (ESSEC)
- Dominante recherche

Je ne sais pas Autre _____

:

5. **5/ Quelles ont été les raisons de ton choix ?** *Plusieurs réponses possibles.*

- Par goût
- Pour l'acquisition de compétences
- Financières
- Possibilités d'évolution

Situation géographique/lieu d'exercice

Autre :

6. 6/ Quelles sont les valeurs que tu privilégies pour ton 1er emploi ? (1 à 5 réponses) Plusieurs réponses possibles.

- Bonne entente de l'équipe/Accompagnement
- Formation/Acquisition de compétences
- Equilibre vie personnelle/professionnelle
- Reconnaissance de l'employeur/des clients
- Ouverture à la nouveauté, à la prise d'initiative, créativité
- Perspectives de carrière
- Equipement bien fourni, technologie de pointe
- Salaire
- Stabilité

Indépendance, autonomie

Sens au travail

7. 7/ Penses-tu devoir faire des sacrifices sur les plans personnel ou professionnel au cours de ta carrière ?

Une seule réponse possible.

- Oui, sur le plan personnel
- Oui, sur le plan professionnel
- Oui, sur les deux plans

Non je ne pense pas que cela sera nécessaire

Statut

8 8/ A ta sortie de l'école, préférerais-tu travailler en temps que

: Une seule réponse possible.

- Salariée de manière durable
- Effectuer des remplacements
- Devenir rapidement associée en clinique
- Devenir rapidement collaboratrice en clinique
- Auto-entrepreneure (création d'un cabinet)
- Auto-entrepreneure (entreprise/start-up)

_____ Continuer dans le système universitaire

Autre :

9. 9/ Quelles sont les raisons de ton choix ?

Plusieurs réponses possibles.

- Goût personnel
- Avoir beaucoup de responsabilités
- Avoir peu de responsabilités
- Avoir des horaires peu contraignants
- Avoir plus de souplesse dans la gestion du temps
- Indépendance professionnelle
- Contraintes du marché du travail
- Financières
- _____

Meilleures

indemnités en cas de maladie/parentalité/chômage Mobilité

professionnelle/Variation des expériences professionnelle Autre :

Loisirs

10. 10/ Pratiques-tu régulièrement une/des activité(s) sportive(s) ou artistique(s) ? Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

11. **A quelle fréquence pratiques-tu l'ensemble de ces activités ?** *Une seule réponse possible.*

	0	1	2	3	4	5	6	7	
fois par semaine	<input type="radio"/>	fois par semaine							

12. **11/ Après ma sortie de l'école, je compte pratiquer cette/ces activité(s) :** *Plusieurs réponses possibles.*

- A la même fréquence qu'aujourd'hui
- A une fréquence moins élevée qu'aujourd'hui
- A une fréquence plus élevée qu'aujourd'hui
- Autre : _____

13. **12/ Pour quelle raison ?**

Plusieurs réponses possibles.

- Temps de travail/gardes
- Fatigue liée au travail
- Contraintes familiales
- Infrastructures disponibles dans le lieu de vie
- Financières Plus
- d'indépendance _____
- Autre :

14. **13/ En début de carrière, dirais-tu que :** *Une seule réponse possible.*

- Conserver un temps de loisirs suffisant est essentiel à mon équilibre personnel, quitte à ce que cela influe sur mon expérience professionnelle
- Je suis prête à fortement réduire mon temps de loisirs au profit de mon expérience professionnelle mais pour un temps limité (quelques mois)
- Je suis prête à fortement réduire mon temps de loisirs au profit de mon expérience professionnelle à longue échéance (quelques années)

15. **14/ Penses-tu que ta vie professionnelle future pourraient affecter ta vie sociale ? Une seule réponse possible.**

- Oui, positivement
 Oui, négativement
 Non
 Je ne sais pas

16. **15/ Penses-tu que tu seras amenée à aménager tes horaires de travail (ex : temps partiel) pour gérer ta vie familiale/sociale ? (ex : hobbies, proches, enfants...) Une seule réponse possible.**

- Oui
 Non
 Je ne sais pas

Horaires de travail

17 **16/Quel serait ton temps hebdomadaire idéal de travail en heures ? (réponse attendue sous forme de 2 chiffres)**

18. **17/ Et dans la réalité, au cours de ta carrière combien d'heures penses-tu travailler en moyenne ?**

Une seule réponse possible par ligne.

	<35 h	35h<t<45h	>45h
Lors de ton/tes premier(s) emploi(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Par la suite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. **18/ Au sujet des gardes en clinique (nuit et week-ends) : Plusieurs réponses possibles.**

- Effectuer des gardes de nuit/de week-end ne me pose aucun problème
 Les gardes font partie du métier, il faut bien passer par là même si elles représentent une contrainte pour moi
 Effectuer des gardes est quelque chose que j'envisage lors de mes premiers emplois, mais que j'essayerai de limiter par la suite

Dans mes futures recherches d'emploi, je privilégierai très certainement les postes sans gardes

Je ne suis pas concernée par cette question

Autre :

20. **19/ La flexibilité dans les horaires est-il quelque chose auquel tu accordes de l'importance pour juger du bien-être au travail ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui, cela constitue un facteur majeur d'épanouissement au travail pour moi
- Oui, mais je suis prête à faire des concessions à ce sujet
- Non, cela n'a pas d'importance pour moi
- Je ne sais pas

Autre :

Vacances

21. **20/ Quel serait le nombre de semaines de vacances annuelles idéal pour toi ?** (Réponse attendue sous forme de 2 chiffres)

22 **21/ Et dans la réalité, au cours de ta carrière combien de semaines de vacances penses-tu pouvoir prendre en moyenne ?** *Plusieurs réponses possibles.*

- <2 entre 2
- et 4
- 5 ou plus
-

Autre :

23. **22/ La quantité de congés annuels et la flexibilité concernant le choix des dates est-il quelque chose auquel tu accordes de l'importance pour juger du bien-être au travail ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui, cela constitue un facteur majeur d'épanouissement au travail pour moi
- Cela a une importance relative pour moi mais je suis prête à faire des concessions
à ce
-
- Non, cela n'a pas d'importance pour moi
- Je _____
- ne sais pas Autre :

24. **23/ Penses-tu que les vétérinaires sont particulièrement appelés à se priver de vacances au cours de leur carrière ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui, et cela sera récurrent
- Oui, de manière ponctuelle
-
- Non, jamais
- Je ne sais pas _____
- Autre :

25. **24/ En ce qui concerne le rythme de travail, préférerais-tu :** *Une seule réponse possible.*

- Concentrer ton activité sur quelques jours seulement pour profiter de jours libres
semaine dans la
-
- Répartir ton activité sur toute la semaine et ainsi faire des journées plus
courtes Je n'ai pas de préférence

Choix du lieu d'exercice

26 **25/ Lesquels de ces critères vas-tu privilégier pour le choix de ton futur lieu d'exercice ? (1 à 3 choix)**

Plusieurs réponses possibles.

- Avantages inhérentes au poste proposé (formation, horaires, financiers, etc...)
- Domaine proposé
- Marché du travail
- Attrait pour la région
- Attaches familiales/locales
- Suivre un(e) conjoint(e)
- Raisons de santé
- Infrastructures proposées dans la région/le confort de vie

27. **26/ Sur une échelle de 1 à 5, à quel point le lieu d'exercice sera-t-il déterminant pour tes choix de carrière ?** *Une seule réponse possible.*

	1	2	3	4	5	
Aucune incidence	<input type="radio"/>	Très forte incidence				

28. **27/ Penses-tu que tu seras limitée dans le choix de ton lieu d'exercice ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non

29. **28/ Pourquoi ?**

Mobilité

30. **29/ En ce qui concerne la mobilité au travail, préférerais-tu :** *Plusieurs réponses possibles.*

- Rester dans la même zone géographique dès ton premier emploi
- Te déplacer en France
-

Te déplacer à l'étranger

31 **30/ Penses-tu que tu pourras être limitée dans le futur concernant ta mobilité professionnelle ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

32. **31/ Pourquoi ?**

Ressenti général (dernière question)

33. **32/ Penses-tu qu'il serait nécessaire aujourd'hui d'améliorer l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle chez les femmes vétérinaires ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

34. **33/ Si oui, qu'est-ce qui selon toi pourrait contribuer à ce changement ?**

Merci de ta participation !! :)

Annexe 2 : Questionnaire vétérinaires en exercice

Enquête : conciliation vie personnelle - vie professionnelle chez les femmes vétérinaires

Bonjour,

Tout d'abord merci de l'intérêt que vous portez à mon projet.

Ce questionnaire anonyme est dédié aux femmes vétérinaires en exercice, tous domaines confondus.

Il servira de support pour ma thèse vétérinaire, intitulée "Conciliation vie professionnelle et personnelle chez les femmes vétérinaires : étude comparative étudiantes - vétérinaires", et a pour objectif de déterminer dans quelle mesure les femmes vétérinaires rencontrent des difficultés à équilibrer ces deux aspects de leur vie, et quelles sont les parades qu'elles mettent en place pour y pallier si besoin.

Ce résultat sera comparé à celui du deuxième questionnaire que je réalise, qui portera essentiellement sur les aspirations et inquiétudes des étudiantes (4e et 5e année) à ce même sujet .

Je vous remercie d'avance pour votre aide qui me sera extrêmement précieuse, via votre réponse à ce questionnaire qui devrait vous prendre une quinzaine de minutes maximum. (1 à 5 questions par page)

Anne Bertoliatti-Fontana, ENVA Promotion 2019 : anne.bertoliatti-fontana@vet-alfort.fr

Directrice de thèse : Mme Geneviève Marignac : genevieve.marignac@vet-alfort.fr

Assesseur : Mme Eve Laloy : eve.laloy@vet-alfort.fr

Informations générales

1. **1/ Vous êtes diplômée depuis :** *Une seule réponse possible.*

- Moins de 5 ans
- 5 à 10 ans
- Plus de 10 ans

2. 2/Situation familiale :

Une seule réponse possible.

Mariée/ En concubinage

Célibataire/Vit seule

Autre : _____

3. 3/ Avez-vous des enfants ? Combien?

Une seule réponse possible.

0

1

2

3

4 ou plus

4 4/ Si oui dans quelle(s) tranche(s) d'âge se situent-ils ? (Plusieurs réponses possibles) *Plusieurs réponses possibles.*

5 ans ou moins

6 à 11 ans 12 à 18 ans plus de 18 ans

5. 5/ Avez-vous le projet d'avoir des/d'autres

enfants ? *Une seule réponse possible.*

Oui

Non

Je ne sais pas

Domaine d'activité professionnelle

6. 6/ Quel est votre domaine d'activité actuel ?

Une seule réponse possible.

- Vétérinaire praticienne dominante canine
- Vétérinaire praticienne dominante rurale
- Vétérinaire praticienne dominante équine
- Vétérinaire praticienne dominante NAC
- Secteur publique
- Secteur privé
- Vétérinaire des armées

Sans emploi Autre :

Historique de carrière

7. 7/ Pouvez-vous donner des détails sur votre parcours professionnel et vos motivations premières pour devenir vétérinaire ?

8 8/ Avez-vous eu l'impression de devoir faire des sacrifices sur le plan professionnel ou personnel au cours de votre carrière ? Plusieurs réponses possibles.

- Oui, sur le plan professionnel
- Oui, sur le plan personnel
- Oui, sur les deux plans

Non

9. 9/ Si vous avez effectué une reconversion professionnelle au cours de votre carrière, dans quel(s) domaine(s) avez vous travaillé précédemment ? (sans mentionner votre domaine actuel)

Une seule réponse possible.

- Je n'ai pas effectué de
- reconversion en clientèle canine
- en clientèle rurale en clientèle
- mixte en clientèle équine en
- faune sauvage dans le secteur
- privé dans le secteur public
- vétérinaire des armées hors
- profession vétérinaire
-

10. **Vous pouvez apporter ici des précisions concernant votre reconversion si vous le souhaitez :**

11. **10/ Vous avez effectué cette reconversion pour cause :** *Plusieurs réponses possibles.*

- Interêt/goût personnel
- Pénibilité du travail
- Difficulté à concilier vie personnelle/vie professionnelle
- Suivre un conjoint
- Horaires trop contraignants
- Mauvaise expérience professionnelle précédente
- Situation financière _____

Santé

Autre :

12 **11/ Avez-vous eu une ou des périodes d'inactivité (d'arrêt de travail pour diverses raisons) au cours de votre carrière ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non

13. **12/ Quelle en était la durée totale cumulée?** *Plusieurs réponses possibles.*

- 3 à 6 mois
- 6 mois à 1 an
- supérieure à 1 an

14. **13/ Concernant vos périodes d'inactivité supérieures à 3 mois, quel en était le motif ?** *Plusieurs réponses possibles.*

- Maternité/congé parental
 - Chômage/recherche d'emploi
 - Déménagement/suivi du conjoint
 - Arrêt maladie
 - Convenance personnelle/voyages
 - Fin d'études/formation
 - _____
- Remise en question professionnelle Autre

:

Passez à la question 15.

Statut actuel

15. **14/ Quel est votre statut actuel ?**

Une seule réponse possible.

- Salarié
- Collaborateur (libéral)
- Associé (libéral)
- Praticien libéral travaillant seul en cabinet
- _____ Auto-entrepreneur (entreprise autre que cabinet vétérinaire) Autre :

16 15/ Quelles sont les raisons du choix de ce statut ? (Plusieurs réponses possibles)

Plusieurs réponses possibles.

- Goût personnel
- Avoir plus de responsabilités
- Avoir moins de responsabilités
- Avoir des horaires moins contraignants
- Plus de souplesse dans la gestion du temps
- Indépendance professionnelle
- Marché du travail/Je n'ai pas eu le choix
- Financières
-

_____ Meilleures indemnités en cas de
maladie/parentalité/chômage

Mobilité professionnelle Autre :

17. 16/ Quels avantages et inconvénients voyez-vous à votre statut actuel ?

18. 17/ Etes vous satisfaite de vos revenus ?

Une seule réponse possible.

- Oui, ils sont à la hauteur de mes attentes en terme de reconnaissance professionnelle
- Plutôt, ils me suffisent pour vivre

Non, ils sont insuffisants

Perspectives d'évolution

19. **18/ Comptez-vous faire évoluer votre statut professionnel dans les prochaines années ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui, je souhaite devenir associée au sein de la structure où je suis actuellement salariée
- Oui, je souhaite changer de structure
- Oui, je souhaite me reconvertir
- Oui, je souhaite obtenir une promotion

Non je ne souhaite pas changer de statut

Autre :

20 **Vous pouvez apporter ici des précisions si vous le souhaitez :**

Loisirs

21. **19/ Pratiquez vous une ou plusieurs activités sportive/artistique régulièrement ?**

Plusieurs réponses possibles.

- Oui sans aucun souci et j'en suis satisfaite
- Oui mais j'aimerais pouvoir accorder plus de temps à cette/ces activité(s)
- Il est compliqué pour moi de trouver une plage horaire disponible pour la pratique de cette/ces activité(s)
- Je suis privée de loisirs personnels en raison de ma forte charge de travail
- _____

Je ne pratique pas ce genre d'activité Autre

Vie sociale

22. **20/ A propos de votre vie sociale : Plusieurs réponses possibles.**

	Conjoint(e)	Enfant(s)	Amis/Famille
J'estime avoir suffisamment de temps à lui/leur accorder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'aimerais avoir plus de temps à lui/leur accorder mais j'arrive à garder un certain équilibre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'estime ne pas avoir suffisamment de temps à lui/leur accorder et j'en souffre/notre relation en pâtit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je ne suis pas concernée par cette question	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. **21/ Quelle profession exerce votre conjoint(e) ?**

24. **22/ Avez-vous rencontré ou rencontrez vous des difficultés pour faire garder vos enfants, les emmener ou aller les chercher à l'école en raison de vos horaires de travail ? Une seule réponse possible.**

- Oui, fréquemment
- Oui, occasionnellement
- Non

Je ne suis pas concernée

25. **23/ Avez-vous ou songez vous à aménager vos horaires de travail (ex temps partiel) pour profiter davantage de votre vie sociale/de famille ou de vos loisirs ? Une seule réponse possible.**

- Oui, je l'ai fait
-
-

Oui, j'y ai songé Non

26. **24/ Si oui, quel(s) type(s) d'aménagement(s) avez-vous pu mettre en place ?** (exemple : temps partiel, arrangement avec les collègues pour arriver/partir à une certaine heure, jours particuliers de repos...)

27. **25/ Avez vous rencontré des difficultés lors de votre grossesse / êtes vous anxieuse en ce qui concerne un futur projet de grossesse concernant :** *Plusieurs réponses possibles.*

- Risque chimique
- Risque zoonotique
- Risque physique au cours de l'exercice
- Mauvaise perception par l'employeur/les collègues de travail
- Gestion du temps après la naissance/précocité de la reprise de travail
- Difficultés financières
- Difficultés d'organisation du travail au sein de la structure

Epuisement, manque de temps de repos

Autre :

28. **27/ Si vous avez déjà été enceinte, ces problèmes vous ont-ils conduite à écourter la durée de votre congé maternité?** *Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non

29. **28/ Avez-vous/comptez vous modifier votre rythme de travail pendant la grossesse ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui je l'ai augmenté
- Oui je l'ai diminué
- Non je ne l'ai pas modifié
- Oui je compte l'augmenter
- Oui je compte le diminuer
- Non je ne compte pas le modifier

Temps de travail

30 **32/ Vous exercez :**

Une seule réponse possible.

- A temps plein
- A temps partiel

31. **33/ Votre nombre d'heures de travail par semaine est :**

Une seule réponse possible.

- <35h
- 35h<t<45h
- >45h

32. **34/ Sur une échelle de 1 à 5, 3 représentant une charge convenable, votre charge de travail est**

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Insuffisante par rapport à vos attentes	<input type="radio"/>	Beaucoup trop pesante				

33. **35/ La structure où vous travaillez vous offre t-elle la possibilité d'organiser/de répartir votre temps de travail : Plusieurs réponses possibles.**

- En fonction de la charge de travail
- En fonction de vos contraintes personnelles Je
- n'ai aucune souplesse concernant mes horaires
-

Autre : _____

34. **36/ Quel serait votre temps de travail hebdomadaire idéal en heures ? (réponse attendue sous forme de 2 chiffres maximum)**

35. **1/ Effectuez-vous des gardes ou des astreintes de nuit?** *Une seule réponse possible.*

- Oui
 Non

36. **38/ Si oui, combien de nuits de garde effectuez-vous par mois ? (réponse en chiffre)**

38. **40/ Ces gardes vous posent-elles problème ?**

Plusieurs réponses possibles.

- Ces gardes ne me posent pas de problème problèmes concernant ma vie de
 famille (enfants à garder ou désaccord du conjoint par
 exemple) problèmes de fatigue
 excessive/surmenage Autre : _____

39. **41/ Aimeriez vous pouvoir modifier la fréquence de vos gardes ?** *Une seule réponse possible.*

- Oui, j'aimerais la diminuer
 Oui, j'aimerais ne plus avoir de gardes
 Non

1. **39/ Combien de week-ends de garde effectuez-vous par an? (réponse en chiffre)**

Vacances

40. **29/ Combien prenez-vous de semaines de congés par an ? (réponse en chiffre)**

41. **30/ Vous jugez cette durée de vacances : Une seule réponse possible.**

- Largement suffisante
 Juste suffisante
 Insuffisante

42. **31/ Vous êtes-vous déjà privée de vacances pour raisons professionnelles ? Une seule réponse possible.**

- Oui, cela est déjà arrivé
 Oui, cela est récurrent
 Non, jamais

Gestion du quotidien

43. **43/ A la maison, les tâches ménagères et administratives sont réalisées Une seule réponse possible.**

- Par vous majoritairement
 Par votre conjoint(e) majoritairement
 Par vous et votre conjoint(e) selon une répartition équitable
 Exclusivement par vous car vous vivez seule

Autre :

44 **44/ Avez vous le temps de vous occuper des tâches ménagères/administratives de votre foyer ?**

Une seule réponse possible.

	1	2	3	4	5	
Oui, j'ai plus de temps qu'il m'en faut	<input type="radio"/>	Non, je cours après le temps				

45. 45/ Employez-vous une aide ménagère à la maison

? Une seule réponse possible.

- Oui, et elle m'est indispensable
- Oui, mais je pourrais m'en passer
- Non, mais je souhaiterais le faire
- Non, je n'en ai pas le besoin

Choix du lieu d'exercice

46. 46/ Dans quelle région se situe votre lieu d'exercice

? Une seule réponse possible.

- Auvergne - Rhône - Alpes
- Bourgogne - Franche - Comté
- Bretagne
- Centre - Val de Loire
- Corse
- Grand Est
- Hauts - de - France
- Ile - de - France
- Normandie
- Nouvelle Aquitaine
- Occitanie
- PACA

Pays de la Loire

DROM-COM

Pays tiers

47 47/ Quels ont été vos critères de choix concernant ce lieu ?

Plusieurs réponses possibles.

- Marché du travail
- Avantages du poste proposé (financiers, horaires, etc...)
- Par attrait pour la région
- Pour suivre un conjoint(e)
- Pour raisons de santé
- Pour attaches familiales/locales
- Pour les infrastructures proposées dans la région, le confort de vie

Pour le domaine proposé Autre :

48. 48/ Vous êtes vous sentie limitée/contrainte lors du choix de votre lieu d'exercice ? *Une seule réponse possible.*

- Oui
- Non

49. 49/ Si oui, pour quelle(s) raison(s) ?

Mobilité

50. 50/ Vous sentez-vous limitée en ce qui concerne votre mobilité professionnelle, actuelle ou future?

Une seule réponse possible.

- Oui
- Non

51. 51/ Pour quelle(s) raison(s) ?

Ressenti général (dernière question)

52 52/ Pensez vous qu'il serait nécessaire aujourd'hui d'améliorer l'équilibre vie personnelle vie professionnelle chez les femmes vétérinaires ? Si oui, qu'est-ce qui selon vous pourrait contribuer à ce changement ?

Merci de votre participation

Je tiens à vous remercier tout particulièrement pour votre intérêt et pour le temps que vous avez consacré à ce questionnaire, qui constituera le fondement de ma thèse.

Si vous souhaitez apporter des informations sur le sujet ou me faire part de la moindre remarque, n'hésitez pas à me contacter par mail à l'adresse : anne.bertoliatti-fontana@vet-alfort.fr.

Annexe 3 : Témoignages vétérinaires diplômées

➤ **Changement de mentalité et abolition des inégalités hommes-femmes nécessaires :**

○ **Changements de société**

- **Répartition encore inégale des tâches domestiques et parentale et préjugés sexistes encore bien ancrés dans l'opinion publique : meilleure reconnaissance de la charge de travail et implication plus importante de la part du conjoint(e) demandée**

"C'est tout le sexisme de la société qu'il faut changer ! Cesser de considérer comme problématique qu'une femme ait des obligations professionnelles la nuit et le WE quand on trouve normal qu'un homme en ait, et cesser de faire peser sur les femmes la charge du foyer et des enfants."

"C'est un équilibre à améliorer pour toutes les mamans tant qu'on ne sera pas vraiment face à un partage égal des tâches et des contraintes liées aux enfants ! Il nous faut un changement profond des mentalités de la société..."

"Bien que les choses évoluent, les femmes restent en général responsables de la gestion des enfants et c'est ce qui est le plus lourd dans la vie quotidienne. C'est encore plus le cas quand les enfants sont non-scolarisés, ou ont des soucis de santé",

"Chez les femmes comme chez les hommes : pour améliorer l'équilibre, il faudrait que l'homme soit aussi concerné par la vie personnelle. Ce n'est pas le travail qui est limitatif, c'est la répartition homme - femme et le fait qu'on ne considère pas l'homme comme partie prenante de la vie familiale"

"Surtout surtout surtout améliorer l'implication du conjoint dans la vie privée où le plus dur est à gérer quand il faut penser à tout, anticiper, Bref éviter la charge mentale qui devient intolérable avec les années."

"Moins de misogynie ; la vie professionnelle d'une femme ne la dédouane pas de ses tâches personnelles, ménagères et ceci en fait un surcoût de travail, alors que les hommes ne se sentent pas encore véritablement concernés par la logistique familiale (hormis le foot du samedi) "

"Il n'y a pas de réponse spécifique à la profession vétérinaire : c'est une question sociétale. Et je n'ai pas de proposition : ce qui a marché pour nous (père au foyer, ...) ne serait pas

accepté par d'autres à cause du regard porté par la société. J'ai longtemps travaillé le mercredi et je m'entendais dire " Mais tu ne t'occupes pas de tes enfants ?" alors qu'ils étaient avec leur père, qu'ils n'allaient jamais à la cantine ni chez une nounou ! "

"Toujours cette histoire de charge mentale de la femme, qui résulte d'une position de la société elle-même ... Difficile d'être au top sur tous les plans, à un moment il faut faire des choix, et quelque part renoncer, et donc, ouvrir une possibilité à la critique. Qui est systématique, quel que puisse être le choix personnel effectué. Bref, toujours en défaut."

"Le simple fait de faire votre thèse sur le sujet indique que le travail des femmes est perçu comme un problème double : un frein à l'équilibre de la famille que la femme n'est plus à même de se consacrer à 100 % de son temps et une source de perturbation du fonctionnement de l'entreprise vétérinaire qui n'accapare plus 100 % de ses préoccupations. Mais la question de l'investissement professionnel n'est pas sexée. Seuls les acharnés du pouvoir politique économique ou social sont prêts à faire passer leur ambition avant tout. Quant à la vie de famille, il est vrai que l'homme nouveau qu'on nous présentait comme devant devenir la norme dans les années 2000, capable de prendre à sa charge les tâches familiales, n'est jamais advenu. Il n'entre en scène la plupart du temps que contraint et forcé par les circonstances. Mais c'est parce que socialement, ces tâches sont toujours dévalorisées : les femmes de ménages et les assistantes maternelles sont des professions féminines. de même que se féminise et se dévalorise la profession vétérinaire. "

- **Education non genrée, afin de mettre fin aux stéréotypes**

"Meilleure implication des conjoints dans la vie à domicile (tâches ménagères, soins aux enfants), qui commence par une éducation non genrée, contre le sexisme, dès que les enfants sont tout petits"

"Eduquer les futures femmes à savoir déléguer, y compris dans leur vie privée"

"L'éducation des femmes essentiellement. C'est un vœu personnel que de vivre sa vie comme on l'entend, c'est pour cela que je parlais de concessions et non de sacrifices. Merci pour cette étude, c'est très intéressant."

"Qu'il soit moins difficile pour un homme de subir le rythme de travail (horaire plus amples, disponibilité, garde) de sa femme. Je pense qu'une femme le fait sans broncher pour son mari mais que l'inverse est plus difficile. Question d'éducation sûrement"

- **Réduction du temps de travail pour soulager la charge de travail des femmes :**

"C'est un métier prenant stressant et fatiguant et lorsque toute la gestion du foyer repose sur la femme cela peut devenir vite compliqué ... le mi-temps est un bon compromis mais la carrière et les cotisations extraites en sont forcément impactées"

"C'est vital. Si on travaille à temps plein (voire plus...) et que l'on doit assumer le travail à la maison en grande partie (n'est-ce pas messieurs...). Une meilleure rémunération (moins de charges, une abolition de la TVA, suppression de l'obligation d'astreinte de nuit de week-ends...) permettrait de moins travailler. "

"Cela dépend surtout de l'implication du conjoint dans les charges de la vie courante, alors que ce n'est pas vraiment "masculin" de faire les courses, s'occuper des enfants après l'école... En gros, il faut choisir entre avoir des enfants et être vétérinaire qui fait bouillir la marmite. "

"Puisque la société n'évolue pas vraiment et que les tâches ménagères restent « réservées » aux femmes, il semble inévitable de nous voir préférer des temps partiels."

- **Prise de conscience et changement d'attitude des femmes :**

"La perception que les femmes ont d'elles-mêmes se culpabilisent dans une société culpabilisante ..."

"C'est surtout l'habitude universelle de la répartition des tâches (ménagères, enfants) entre hommes et femmes et sans doute l'attitude du "ok, je gère" des femmes",

"Ça me semble indispensable, tant il m'est difficile de trouver un bon équilibre entre ma vie de maman, les tâches ménagères, l'attrait pour mon boulot, et le fait de garder un salaire décent. Merci de faire cette étude !! "

"Je ne me rends pas forcément compte des contraintes horaires d'une pratique "classique". Je pense que si on arrive à avoir un équilibre avec le conjoint à la maison concernant les tâches, gestion des enfants, loisirs etc etc, le problème ne se pose pas (notamment du fait qu'on soit femme plutôt qu'homme). On pense classiquement que la femme doit suivre le conjoint et que notamment dans un couple véto l'homme a souvent le plus de travail et de responsabilités, et que la femme doit plus gérer le "non professionnel". Il faut faire passer dans les mœurs que cela doit changer, notamment en proposant un congé paternité plus long, notamment si la femme est libérale pour ne pas hésiter à prendre plus de congé et ne moins stresser de ne pas bosser... "

- Changements au sein de la profession vétérinaire

- **Plus de soutien et moins de préjugés de la part des confrères et patrons surtout masculins (grossesse, congé maternité et gestion des enfants)**

"Gros point d'interrogation quant à une éventuelle maternité alors qu'on est jeune véto qui démarre dans une structure. Frein à vie perso car peur d'être mal vue : elle tombe enceinte alors qu'elle est là depuis 6 mois, pour caricaturer"

"Meilleure tolérance de la grossesse", "Meilleure acceptation des congés maternité par les employeurs", "Qu'on arrête de mettre au placard ou faire regretter le femmes enceintes"

"Oui. Déjà regarder une future (ou déjà) mère de famille comme une chance et pas comme un poids pour un entreprise. Lorsqu'une relation de confiance se pose entre un employeur et sa salariée même pour sa vie personnelle permet d'avoir une salariée plus motivée et plus prête à se bouger pour la clinique où elle travaille. "

"Que la maternité soit mieux perçue dans le monde vétérinaire et que des aménagements des horaires puissent être prévus et respectés. Il faut également changer le regard sur la grossesse en se rendant compte qu'une femme enceinte n'est pas malade mais n'est pas non plus capable de tout faire comme avant, sans le lui reprocher et le lui faire sentir. Enfin la mentalité du vétérinaire associé doit évoluer : un bon patron et un bon manager a certes des avantages, mais il doit surtout montrer l'exemple, et le salarié ne devrait pas être là pour pallier à tous les besoins et moments qui n'arrangent pas le patron comme c'est souvent le cas (soirée, week-end, vacances d'un confrère...)"

"Que mon patron comprenne qu'à 19h je dois rentrer rapidement pour voir mon petit avant qu'il dorme. "

"Moins de jugements de la part des employeurs lors des grossesses/congés parentaux et meilleure acceptation de leur part quant à la volonté de faire autre chose que travailler ! "

Meilleure perception/acceptation du temps partiel dans le monde du travail. Plus de souplesse dans les horaires. Possibilité d'accéder à des postes à responsabilité pour les agents à temps partiel

"Oui ce serait nécessaire ; plus de reconnaissance et de considération pour une femme avec un enfant en bas âge et donner droit à des aménagements d'horaires (avec limites certes) sans que ce soit mal vu ou mal considéré"

"Un changement dans les mentalités, qui est en train de s'effectuer mais ça prend du temps... A mon arrivée dans la profession j'ai dû faire la preuve que je travaillais aussi bien qu'un homme, ce qui pousse bien sûr à en faire beaucoup plus. Ca semble intégré à peu près partout maintenant (surtout parce que les employeurs n'ont pas eu le choix, ils ont bien dû faire l'essai). Le progrès suivant serait que les femmes véto ne se voient plus reprocher leurs grossesses. "

- **Décalage générationnel avec les patrons, masculins, issus de la génération des baby-boomers : souvent en couple avec une femme ne travaillant pas ou peu, et n'ayant pas conscience de la charge de travail inhérente à la gestion du foyer familial :**

"Indispensable, gestion majoritairement par des hommes dont les femmes ne travaillent pas ou peu. "

"Meilleure rémunération et prise en charge des spécificités de la vie de maman par des patrons majoritairement mari d'épouses mère au foyer"

" Le changement de génération avec la retraite des anciens véto ! "

"Evolution des mentalités des vetos chefs d'entreprise, monde encore majoritairement masculin et avec une vision erronée de l'équilibre vie pro/perso. "

" Sensibilisation des employeurs hommes surtout baby-boomers, Ouverture d'esprit de nos collaborateurs masculins"

" Il est totalement indispensable d'améliorer l'équilibre vie personnelle et professionnelle. Selon moi la seule chose qui puisse permettre d'améliorer cela est le départ des anciennes

générations de vétérinaires qui sont souvent des hommes et ne comprennent pas les contraintes des femmes modernes. "

" Que les employeurs soient plus conscients des difficultés rencontrées. Souvent les employeurs sont masculins et s'occupent assez peu du foyer familial et ont donc du coup une mauvaise perception des contraintes rencontrées par les femmes. Réflexion type : mais qu'est-ce qu'elle nous enquiquine celle-là avec ses enfants malades/ ses histoires de crèche etc... "

*"Oui. Reconnaissance de la charge de travail professionnelle et personnelle des femmes. A l'heure actuelle, elles travaillent presque autant que les hommes avec en plus souvent la majorité des tâches du foyer à organiser (planning des nounous et employées en général, organisation scolaire et rendez-vous médicaux des enfants, tâches ménagères, etc ...)
Souvent les hommes vétérinaires qui travaillent avec les femmes estiment qu'elles doivent faire la même chose qu'eux sauf qu'eux-mêmes n'ont pas les mêmes tâches dans leur foyer puisque leurs femmes ne travaillent pas ou peu ... C'est un problème qui n'est pas propre au monde vétérinaire à mon avis, mais il faudrait que les mentalités évoluent plus vite car les femmes seront bientôt plus nombreuses dans ce domaine. Par ailleurs absence de compréhension lors des grossesses, risques chimiques, zoonotiques, physiques, non pris en compte par les hommes vétérinaires et parfois mêmes les femmes vétérinaires."*

- **Arrivée des jeunes femmes permettant une meilleure solidarité et compréhension, avantages des associations de femmes :**

"Oui, les jeunes consœurs qui arrivent, en imposant leur rythme à leurs clients ! "

"Structures de plusieurs femmes ensemble, moins poussé le salaire ou l'ambition mais plus motivé par le plaisir de travail et le bon équilibre privé/professionnelle"

"C'est indispensable mais la vision du patronat est moyenâgeuse ! Les exemples de réussites sont les associations de femmes vétérinaires qui cumulent des temps partiels, toutes sur le même pied d'égalité ou bien les femmes véto qui travaillent seules et s'appuient sur une clinique de référence pour toutes les gardes, ou encore les couples associés entre eux... "

"Des associations exclusivement féminines. Essayer d'améliorer les questions de radioprotection. "

"Oui ! Une clinique de filles me paraît idéale : chacune peut comprendre les difficultés et contraintes des autres (difficultés de garde d'enfant, enfants malades...) Pas toujours le cas des associés « hommes » en particulier de la génération des baby-boomers, mais cette génération est bientôt révolue ! "

"Oui, [...] je vois autour de moi plusieurs exemples de cliniques canines de femmes (associées) uniquement, et souvent elles réussissent à trouver un emploi du temps qui équilibre bien le pro et le perso. Entre femme, c'est sans doute plus facile qu'avec des associés hommes qui tendent traditionnellement et peut être inconsciemment à garder ce déséquilibre pro /perso. "

- **Préjugés associés à la nouvelle génération (exigences trop élevées en termes de temps de travail) :**

"Arrêter de dire aux jeunes vétérinaires que ce sont des flemmards parce qu'ils n'acceptent pas toujours de travailler 55h/semaine",

"Je suis ravie de ma situation, mais plus de bienveillance entre confrères serait bienvenue surtout pour les jeunes diplômés, afin de bien les intégrer et ne pas les dégoûter du métier".

"Oui nécessaire ! Pour changer la perception, dans mon cas c'est surtout changer le rapport entre patrons et salariés, avec un fossé énorme entre des patrons qui n'ont jamais séparés vie pro et vie perso, étant en plus un couple de deux vétérinaires. Il est normal pour eux que je termine à plus de 21h les soirs de boulot, et que je fasse un week-end sur deux. Le problème réside aussi dans le contrat « forfait jour » la porte ouverte à faire des journées folles de 15h pour ma part en Equine, tout en étant « légal et normal » "

➤ **Aides apportées par l'Etat pouvant contribuer à un meilleur équilibre vie professionnelle-vie personnelle**

○ **Grossesse, congés maternité et paternité**

- **Amélioration du congé maternité et adaptation du temps de travail pendant la grossesse**

"Vétérinaire c'est un métier pensé par des hommes pour des hommes, la profession s'est féminisée mais les codes, lois ...qui la régissent n'ont pas évolué. Il serait tant que les choses bougent. Le congé maternité est mal conçu, les systèmes d'assurance ne sont pas adaptés, rien ne colle à la réalité."

"Adaptation du temps de travail lors de la grossesse (emploi du temps moins chargé plutôt qu'emploi du temps normal jusqu'à congé pour fatigue"

"Oui pour les femmes enceintes, plus de lois obligeant les employeurs à diminuer le temps de travail pendant la grossesse"

"Réduire le temps de travail lors d'une grossesse pour permettre du repos"

"Adapter véritablement le temps de travail des femmes enceintes avant l'accouchement. Ce n'est pas du tout fait dans ma structure. "

"Mise en place de meilleurs congés parentaux lors de la grossesse et pour l'allaitement, allègements du temps de travail (gardes en étant enceinte ou lors de l'allaitement, ou une semaine après l'accouchement.... Comment dire...)"

"Augmenter la prise en charge des congés maternité serait déjà pas mal"

"Allongement de la durée de prise en charge du congé maternité"

"Oui, sans être concernée actuellement je constate que mes amies courent après le temps pour tenter d'équilibrer vies pros et perso, et que le souci de la grossesse est toujours inquiétant quel que soit leur statut (financier et fatigue physique pour les libérales qui font souvent le choix d'écourter leur congé maternité, problème d'organisation et répartition du temps et de la charge de travail pour les salariées) "

- **Egalité de traitement entre les salariées et les libérales au sujet des congés maternité et parental**

"Avoir un congé maternité digne de ce nom. Une activité libérale et une vie de famille avec de jeunes enfants sont des choses compliquées et fatigantes à mener de front. Sans parler des gardes. J'ai renoncé à un troisième enfant pour ces raisons. "

"Allongement du congé maternité et possibilité d'un congé parental en libéral. ", "C'est nécessaire. Il faudrait un congé maternité plus long pour les indépendantes", "Droit à la maternité identique entre salariée et libérale"

"Je pense que les libérales doivent avoir les mêmes droits que les salariées en matière de maternité, garde d'enfant etc"

"Ce n'est pas l'équilibre chez les femmes vétérinaires qu'il faut revoir, toutes les professions sont concernées, que ce soit en statut libéral ou salarié. Ouverture d'un congé paternité obligatoire et suffisamment long, alignement du congé maternité libéral sur celui salariée. Bref, refaire le monde. "

"Oui, [...] en adaptant les congés maternité notamment pour les libérales qui bien souvent ne prennent pas de temps d'arrêt ! "

"Oui, pas que chez les femmes vétérinaires mais chez les femmes libérales en général. Un vrai congé maternité, de la même durée que les salariées, sans perte de revenu. "

"Question essentielle, oui à améliorer pour toutes les professions libérales, là je pense essentiellement au congé maternité. [...]"

- **Démocratisation du congé paternité (augmentation de sa durée ou le rendre obligatoire)**

"Congé paternité plus important pour éviter de se sentir mal d'être absent"

"Congé paternité obligatoire"

"Mettre un congé paternité égal au congé maternité"

"Augmentation de la durée du congé maternité et congé paternité long et obligatoire"

" [...] Il faut faire passer dans les mœurs que cela doit changer, notamment en proposant un congé paternité plus long, notamment si la femme est libérale pour ne pas hésiter à prendre plus de congé et ne moins stresser de ne pas bosser... "

"Oui, [...] en imposant au père un congé paternité et un allègement de son temps de travail. "

"Oui ! Congé paternité obligatoire, meilleure indemnisation du congé parental, allongement des congés maternité et paternité"

- **Meilleures indemnités pour les congés maternité, meilleure prévoyance santé (en particulier pour le régime libéral)**

"D'énormes améliorations à apporter en ce qui concerne les aides dans le cadre des congés maternité, en particulier pour les vétérinaires non salariées"

"Meilleure valorisation financière du congé maternité et de l'arrêt maladie pour les femmes libérales. "

"Il serait avant tout important que la RSI puisse offrir les mêmes prestations maternité aux libérales que la sécurité sociale aux salariées. "

"Oui, meilleur soutien financier pour les congés maternité, meilleure acceptation de la part des confrères et des clients lors de réduction du temps de travail"

"Un congé maternité équivalent pour les vétérinaires libérales à celui des salariés avec une meilleure rémunération de ce congé. "

"Plus d'aides financières lors des grossesses (grosses différences de statut entre salariée et libérale) "

- **Garde des enfants**

- **Difficulté à trouver des modes de gardes des enfants compatibles avec les horaires de la profession : développement des modalités de garde des enfants, création de crèches professionnelles/structures accueillants les enfants à des horaires atypiques.**

"Faciliter la création des micros-crèches professionnelles comme il en existe dans les hôpitaux ou à leur proximité pour faire garder les enfants sur des horaires atypiques"

"Facilitation à faire garder les enfants lors des gardes des 2 conjoints"

"La possibilité de faire garder enfants plus facilement pour coller aux contraintes horaires de la profession"

"Aide à la garde d'enfants sur des horaires atypiques"

"Oui surtout quand on a des enfants, les horaires de cliniques étant trop souvent peu en adéquation avec les horaires scolaires.... Pour autant les solutions sont difficiles à mettre en œuvre : garderie dans la clinique ? "

"Trouver des crèches ou assistantes maternelles qui acceptent les horaires décalés"

"Proposition de mode de garde (crèches d'entreprise pour les grandes structures)"

"Pour les femmes en général : améliorer le système de garde d'enfants en France en tenant compte de l'amplitude horaire de nos métiers"

- **Prise en charge au moins partielle des frais de garde (amélioration des crédits d'impôts/compensation de la perte de revenus associée)**

"Aide pour les femmes libérales pour garde enfants ou ménage... "

"Oui, amélioration des crédits d'impôts garde d'enfants"

"Aide à la prise en charge des frais de garde liés aux demandes professionnelles, surtout pour mères célibataires (séminaires, congrès, ...) "

"Structure d'accueil pour les jeunes enfants avec des horaires adaptés aux journées longues des vétérinaires (tout le matin et tard le soir) et rendre interdite les gardes de nuit et de week-end pour les femmes enceintes et allaitantes par exemple pour une durée maximale de 18mois. Aide financière adaptée pour la prise en charge des enfants (plus d'un tiers de mes revenus servent uniquement à faire garder les enfants, horaires de travail tels que j'ai besoin des services de deux nounous en plus d'une aide occasionnelle...)"

"Oui, amélioration de la possibilité de faire garder les enfants (y compris en horaires décalés -après 18h, et jours décalés -le samedi). Possibilité de réduire l'amplitude horaire de travail Meilleurs revenus (le problème en libéral est de ne pas pouvoir réduire son temps de travail pour des raisons de service à la clientèle, et de disposer de revenus qui ramenés au temps effectif de travail sont relativement peu élevés. Pour être plus clair : quand on a des enfants, le temps qu'on ne passe pas à la maison a un cout (nourrice-garderie...) et donc pour un revenu identique on est plus pauvre si on travaille sur une plage horaire plus importante). La politique familiale pourrait contribuer à l'amélioration de la situation en développant des modalités de garde d'enfant compatibles avec les horaires et le rapport revenu/horaire."

○ Au sujet des charges patronales

- **Diminution des charges patronales pour faciliter l'embauche**

"Diminution des charges patronales"

"Diminutions des charges lors de l'emploi d'un salarié et des contraintes mutuelles liées à un CDI"

"L'excès de charges (URSSAF, TVA...) qui pèse sur les petites structures, la gestion administrative qui est bien trop chronophage freine considérablement la création d'emploi. "

"Lorsqu'on est à son compte, on paie une base forfaitaire pour toutes les charges (URSAFF, CARPV, RAM) qui est assez élevée et oblige à rentrer beaucoup d'argent. Il faudrait créer un statut particulier pour les femmes vétos qui veulent travailler à mi-temps et élever leurs enfants. Je ne connais pas du tout le ressenti des autres femmes vétos, je lirai votre thèse avec intérêt. D'avance merci pour votre travail ! "

"Oui il faudrait moins d'administratif et un partage des tâches et donc moins de charges pour pouvoir embaucher plus et plus de propositions de demandes d'embauches"

"Une revalorisation des actes et moins de charges, afin de faciliter l'embauche de collaborateurs, pour peu qu'il soit possible d'en trouver. "

➤ **Restructuration de la profession, et réorganisation des modes d'exercice**

○ **Au sujet des gardes**

- **Système de gardes trop lourd et difficile à gérer notamment pour les petites structures et en milieu rural**

"Impossible de concilier enfants et garde à mon sens"

"Oui, la continuité des soins impose malheureusement des sacrifices à faire"

"Oui, réduire la fréquence des gardes, qui sont sources de frustration pour les jeunes enfants",

" Le plus gros du problème en ce qui me concerne repose sur les gardes. Je suis de garde 1 week-end sur 4, tout comme mon conjoint. Nous n'avons donc qu'un week-end sur deux disponible ensemble. C'est pesant à la longue. Et très fatigant physiquement, surtout quand on rajoute les gardes de nuit et les journées à rallonge. "

"Le devoir absolu de continuité des soins est un point fort de la profession.... Mais il empoisonne la vie privée des praticiens et surtout je pense des mamans ! Mon mari n'est pas présent la semaine et ç est un casse-tête permanent pour pouvoir assurer une garde ... "

"De gros progrès à faire en ce qui concerne l'obligation de permanence et de continuité des soins, intenable pour les structures avec peu de vétérinaires (ou pire un tout seul...)"

- **Allègement de la politique de permanence et continuité des soins (PCS), notamment en milieu rural**

"La suppression de l'obligation d'assurer ses urgences pour les petites structures serait un plus, et pas que pour les femmes"

"Apporter de la flexibilité de la loi sur la permanence et la continuité de soins qui obligent un grand nombre de structures à être de garde 7/7 pour une rentabilité nulle voire négative, tout en impactant tellement la vie familiale des vétérinaires avec les gardes et les astreintes que bon nombre de femmes choisissent de ne plus être vétérinaire et d'exercer un autre métier pour que ce soit vivable."

"Il faudrait arrêter de juger diminuer la charge administrative et les contraintes liées à la continuité de soin"

"Une refonte de l'obligation de soins pour limiter les gardes"

"Mode de garde plus large dans des zones rurales"

"Trouver une solution pour les gardes, en particulier lorsqu'on est seule sur un secteur donc aucune entente possible"

"Meilleure gestion / diminution des gardes en milieu rural"

"Oui Plus de souplesse légale sur les obligations de plages d'ouvertures et de présence physique à la clinique"

"Changer le système de permanence et continuité de soins...ça bloque tout le monde alors qu'il y a pleins de cabinets ici et que les gens ne sont pas toujours fidèles de toute façon ! Les gardes, surtout en rurale où on peut moins référer, ça bloque beaucoup. Et je pense que le travail le samedi est aussi galère, les nounous du samedi se font rares...et on veut voir grandir nos petits"

Je pense que les libérales doivent avoir les mêmes droits que les salariées en matière de maternité, garde d'enfant etc., et qu'il faut assouplir la permanence et continuité de soins

- **Suppression de la permanence et continuité des soins**

"Qu'on nous foute la paix avec la permanence et la continuité de soins, qui n'a même pas d'équivalent en médecine humaine. Aujourd'hui, pour les urgences, les animaux sont bien mieux lotis que les humains, notamment en termes de délai de prise en charge. Alors qu'on arrête de nous imposer des critères de distances ou temps maxi pour les clients à rejoindre des grosses structures pour qui les gardes seraient beaucoup plus rentables si on leur référerait nos astreintes. Et qu'on puisse aussi dispenser les parents solos de PCS. Et surtout, ne pensons pas que la solution à tout ça consiste à ne créer que de grosses structures : les petites structures familiales (mais néanmoins techniques) sont appréciées aussi bien des clients que des personnes, véto ou asv, qui y travaillent. "

"Annuler l'obligation de continuité de soins, non tenable hors CHV"

"Arrêt des gardes dans le contexte de la clientèle toujours plus assoiffée de service 24/24"

"Modifier la PCS qui n'a pas lieu d'être"

"Oui, arrêt de la continuité de soins"

"Oui !! Mettre fin à l'obligation de continuité de soin (gardes)"

"Oui !!!! Supprimer l'obligation de continuité de soins. "

"Par ailleurs, comment concilier des gardes avec des enfants. La continuité de soins me semble vouée à disparaître. "

- **Délégation des gardes à des structures d'urgence dédiées, (service inexistant en milieu rural)**

"Astreinte à des CHV/centres spécialisés"

"Délégation du service de garde à des tiers"

" Oui : organisation de services de gardes externes à la clinique"

"Avoir des structures que l'on rémunère pour effectuer les gardes à notre place"

"Il faudrait que le code de déontologie soit revu pour arrêter d'obliger le vétérinaire à être de garde en permanence. Renvoyer la totalité des gardes à une structure d'urgence qui n'ouvre qu'en dehors des horaires d'ouverture. "

"A propos des gardes, il faut accepter qu'on ne souhaite plus se donner corps et âme à son métier et qu'on souhaite préserver la qualité de notre vie personnelle. Il faut donc favoriser le regroupement des gardes dans des structures de nuit pour permettre aux vétos de jour de ne pas faire de garde"

"Le problème est que le travail de vétérinaire est difficilement adaptable car dans les petites structures a 1 ou 2 vetos on a peu de marge de manœuvre et il faut bien contenter les clients et rester disponible. L'absence de gardes de nuit et de week-end serait déjà géniale mais impossible dans les petites villes de province alors que dans les grandes agglomérations ils ont des cliniques de garde à qui ils réfèrent."

"Rationaliser les services de gardes et de nuit pour mieux les répartir ; cela peut être compliqué dans une région/un secteur où les confrères voisins ne s'entendent pas et font chacun de leur côté. Peut-être mieux organiser les services de nuits et week-end sur le même principe que les urgences de l'hôpital en relais des médecins. "

- **Regroupement ou organisation entre cliniques d'un même secteur pour les gardes, ou mutualisation :**

"Mutualisation des gardes"

"Oui, services de garde mutualisés"

"Organisation de gardes entre vetos équin dans notre région mais impossible car fortes individualités ne jouant pas le jeu et abandonnant leur clientèle le week-end sans scrupules."

"Organisation des gardes à grande échelle assouplissement continuité de soin "

"L'organisation de garde départementales"

"Organisation des gardes à plusieurs structures même en milieu rural !!"

"Organiser des réseaux de vétérinaires qui pourraient s'aider (gardes, entraide confraternelle lorsque l'on souhaite fermer sa clinique, etc.) "

"Oui. Tours de gardes dans les villes pour diminuer le nombre de garde de nuit et de week-end."

"Trouver un moyen d'enfin établir des systèmes de garde/secteur."

"Oui il est nécessaire d'améliorer l'équilibre vie pro et vie perso. Il faut réfléchir à un système de garde collectif car ayant fait des gardes une semaine complète sur deux pendant 15 mois j'ai fini par craquer. Ce système de permanence et continuité de soins est bien pour les clients mais non réaliste pour les petites structures. "

"Oui, une meilleure organisation des gardes entre les différentes cliniques, comme un service de garde des médecins"

"Oui, pour les femmes travaillant en équine/bovine notamment. Système de garde à plusieurs cliniques avec évolution vers des systèmes téléphoniques de régulation systématique."

"Oui. Il faut penser collectif et non plus personnel : organiser des systèmes de gardes au lieu de dénigrer son concurrent, ne pas être irremplaçable pour déléguer et expliquer au client qu'on a une vie à côté, éduquer la clientèle pas dire amen à tout. Utiliser les nouvelles technologies ou entreprises de services (rendez-vous en ligne conseils et premiers soins sur le site de la clinique, faire appel à un standard téléphonique qui fera le tri des appels au lieu de déranger un véto pour rien au milieu de la nuit)."

○ Au sujet du temps de travail

- **Plus de souplesse et aménagements des horaires, une réduction du temps de travail, facilitation de l'exercice à temps partiel.**

"Assouplir les horaires en clientèle : travailler entre 12h et 14h et ne pas imposer systématiquement de finir à 19H, faire une sorte de 'rotation' entre 17h et 19h pour permettre à chacun de finir plus tôt"

"Avoir des horaires adaptés (commencer tôt finir tôt/ ou l'inverse), des emplois du temps adaptés (fini les contrats en jours sans horaires) avoir des congés décents quand on a des enfants scolarisés... "

"Développement du temps partiel avec moins d'à priori dessus"

"Oui, journées moins chargée, forfait jours 5j à 60h la semaine, c'est compliqué"

"Oui, les horaires de travail surtout, je vois bien que finir à 18h plutôt que 19h, ça laisse déjà plus de temps devant soit pour prévoir autre chose que (boulot-dodo), par exemple faire une activité sportive ou autre, préparer à manger... "

"Oui. Il faudrait fermer les cliniques plus tôt pour profiter de ses enfants car cela me fait beaucoup de peine de ne pas les voir car ils dorment qd je rentre du travail... "

- **Meilleur respect des horaires, décompte des astreintes et gardes dans le temps de travail, excès du forfait jour**

"Inclure les gardes dans les 216j du forfait jour, fermer la clinique plus tôt le soir ou ouvrir plus tard, arrêter de dire aux jeunes vétos que ce sont des flemmards parce qu'ils n'acceptent pas toujours de travailler 55h/semaine"

"La formule classique 216 jours + gardes représente un temps de travail trop important pour concilier vie personnelle et professionnelle. "

"Le forfait jour est une aberration : lors d'un forfait il devrait être convenu que dans la journée on doit réaliser x tâches (par exemples 14 consultations 3 stérilisations). Il est aujourd'hui utilisé pour que les vétérinaires travaillent une journée sans compter leurs heures. Si nous

pouvions déjà avoir des postes avec des 35 heures l'amplitude horaire serait beaucoup plus convenable. "

"Oui. Je ne supportais plus le temps plein en forfait jour avec des volumes horaires monstrueux. Le forfait jours est à améliorer ou à supprimer. "

"En tant que salariée, je trouve injuste que les astreintes ne soient pas décomptées comme du temps de travail, au moins partiellement (ratio 1/5 comme pour la rémunération par exemple), car je trouve mon quota d'heures bien plein pour du "temps partiel", et je ne pourrais certainement pas fournir un temps plein PLUS les heures d'astreintes sans mettre ma santé physique et/ou mentale en danger. "

"Des journées de 8h à 9h, moins d'heures sup et de gardes"

"Faire des structures ouvertes toute la journée et où le travail s'organise en shift de 7 ou 8 heures : 8-14h ou 14-20h selon les jours et les membres de l'équipe"

"Assouplir les horaires de travail (faire 35h sur 4 jours par exemple afin de dégager une journée pour soi/enfants). "

- **Rationalisation du travail, éviter le présentiel inutile, travailler sur rendez-vous**

"Apprendre à fermer les cliniques plus tôt comme c'est le cas dans les pays anglo-saxons, ou s'arranger pour finir plus tôt certains soirs. "

"Il suffit d'organiser son planning. Être moins présent mais plus efficace"

"Dans mon secteur d'activité (recherche), les activités et les tâches augmentent (de moins en moins de remplacement de postes), les attendus augmentent mais le temps n'est pas extensible et les salaires ne suivent pas. La nature des activités a changé également : de nombreuses tâches administratives à assurer (préparer ses déplacements, ses états de fais au retour) prennent autant de temps que je ne peux pas rattraper sur mes activités scientifiques... Une rationalisation des objectifs serait une solution : faire moins mais mieux ! Et se souvenir pourquoi on fait les choses, ne pas "faire pour faire", bref, revenir aux basiques. "

- Au sujet des revenus

- **Augmentation des salaires ou revenus, revalorisation des actes, afin de mieux supporter une baisse d'activité, un passage à temps partiel, l'embauche de salariés supplémentaires**

"Oui. Ce changement nécessite d'augmenter les tarifs afin de garder une rémunération satisfaisante en travaillant moins et de pouvoir payer un salarié pour partager le temps de travail"

"Augmentation des revenus des vétérinaires libérales en rurale. Ce mois-ci j'ai eu 750€ de revenu. L'excès de charges (URSSAF, TVA...) qui pèse sur les petites structures, la gestion administrative qui est bien trop chronophage freine considérablement la création d'emploi. "

"Augmenter la rentabilité de nos activités pour pouvoir mieux partager le travail entre plusieurs vétérinaires à 80%"

"Oui, en augmentant notre salaire horaire (en valorisant nos actes) ce qui permettrait de travailler moins en gagnant autant. "

"Une revalorisation des actes et moins de charges, afin de faciliter l'embauche de collaborateurs, pour peu qu'il soit possible d'en trouver. "

- **Une meilleure rémunération impliquant un accès plus facilement à une aide domestique/parentale**

"Assurer une meilleure rémunération qui permet de se faire aider pour les tâches ménagères"

"Le plus important serait d'augmenter les revenus afin de pouvoir se payer facilement nounou à horaires extensibles ou baby-sitter. "

"Une bonne rémunération, (d'où l'intérêt d'être libéral) permet une bonne organisation à la maison (garde à domicile, femme de ménage...) et de garder du temps de qualité pour sa famille. "

- **Rétribution non corrélée aux compétences et à l'investissement professionnel engendrant une frustration**

"Notre convention collective est très peu protectrice sur les horaires et la charge de travail, les salaires négociés sont dérisoires par rapport à notre niveau d'études. "

"Un salaire à la hauteur de l'investissement temporel et de nos responsabilités "

"Une meilleure rémunération permettrait de pouvoir privilégier le travail de la femme dans le couple au lieu de privilégier celui de l'homme : en effet, statistiquement les femmes qui sortent des écoles sont en couple avec des hommes qui sont bac+5 ou plus, et qui travaillent déjà, pour un certain nombre. Ils ont donc un emploi (pour la plupart), plus rémunérateur qui plus est. Par conséquent c'est cet emploi qui est favorisé, donc les femmes vétérinaires suivent leur compagnon et acceptent des emplois moins valorisants/dans des zones où les emplois vétérinaires sont plus difficiles à trouver (à proximité des grandes villes)"

○ Organisation des structures

- **Regroupement dans des structures de taille importante, travail d'équipe, association et groupements de cliniques pour gagner en souplesse dans les plannings**

"Oui. L'exercice en groupe est essentiel, et permet de laisser la possibilité à celles qui le souhaitent de travailler moins tout en continuant à garantir un service de qualité à la clinique, d'alterner les jours ou certaines peuvent terminer plus tôt... "

"Oui, je ne souhaite pas aux jeunes femmes vétérinaires de travailler autant que je l'ai fait, mais la faible rentabilité de notre métier ne le permet pas toujours. Il faut créer des associations et des structures plus grandes pour permettre plus de souplesse"

"Globalement, ce métier a beaucoup de contraintes (finir tard le soir, le samedi, gardes) et il me paraît indispensable d'être plusieurs dans une structure pour les partager, c'est pourquoi, j'aspire à développer ma clientèle afin de passer à 2 vétérinaires. "

"Cela me paraît difficile quand la femme travaille seule dans sa structure, type d'exercice tendant à disparaître tant les contraintes sont très importantes. Un consensus peut être trouvé dans des plus grosses structures. "

"Il serait nécessaire d'encourager davantage les regroupements pour permettre à tous de pouvoir s'absenter ponctuellement ou pour des congés. La difficulté psychologique de notre métier nécessite des pauses pour vivre autre chose. "

- Amélioration de la gestion des ressources humaines

- **Difficultés à recruter, à trouver un remplaçant en cas de congé maternité, ou un ALD pour partager la charge de travail**

"Qu'il y ait beaucoup plus de possibilités de se faire remplacer. Moi, je travaille seule. Me faire remplacer est un parcours du combattant (personne !!!)"

"Plus de facilité à trouver des remplaçants ! (Je n'en avais toujours pas trouvé à 8 mois de grossesse...)"

"Améliorer le recrutement (difficultés à trouver des remplaçants voulant travailler le samedi, ou après 18h !! de façon globale), malgré très bon plateau technique"

"Se faire remplacer facilement sans mettre les collègues dans la panade ... "

"Plus de vétérinaire pour les aides ou les remplacements. On cherche désespérément ... "

"Oui Pouvoir embaucher plus facilement des vétérinaires salariés (quand on met une annonce, on a très très peu de réponses !!!)"

"Moins de difficultés de recrutement pour des remplacements"

"Oui, mais impensable face aux difficultés de recrutement actuel et aux manques de vétérinaires remplaçants"

"Plus de facilité à se faire remplacer lors de congés maladies ou grossesse"

"Oui pénurie pour le recrutement d'aide vétérinaire longue durée"

- **Mise en place d'un service dédié aux remplacements (en particulier en cas de congé maternité ou d'arrêt maladie)**

"Service de remplacement (comme chez les agriculteurs)",

"Collaborateurs disponibles + service de remplacement spécial arrêt maladie, maternité..."

- **Augmentation du numéris clausus en ENV**

"Ouvrir le concours veto pour diminuer la pénurie de vétos"

"Mais il faudrait plus de jeunes vétérinaires pour que chacun puisse travailler moins !"

"Plus de vétérinaires diplômés afin de trouver des remplaçants ou temps partiels pour diminuer la charge de travail"

"Oui, [...] c'est plutôt l'augmentation du nombre de véto disponibles qui permettrait une embauche pour diminuer la charge de travail et du coup d'avoir des horaires plus corrects. "

"Un nombre plus important de vétérinaires sur le marché du travail"

- **Meilleure formation en management et psychologie en ENV pour une meilleure gestion des relations au sein de l'entreprise, et prévention du burn-out et de l'épuisement professionnel**

"Une meilleure formation management des praticiens patrons"

"Un changement de mentalité (peut-être une matière enseignée spécialement dans les écoles) car la gestion humaine des petites structures est compliquée pour des vétos...même les femmes préfèrent ne pas embaucher de femme par peur des congés maternités. Mais ce changement de mentalités serait aussi intéressant pour les hommes, qui peuvent eux aussi revendiquer une volonté de travailler moins pour disposer de davantage de temps ! Bref, un enseignement en Ressources Humaines/Management/Psycho ?"

"Oui, peut-être que quelques heures de "psychologie" ou coaching en fin d'études vétérinaires sur l'épuisement professionnel, sur l'estime de soi, sur le lâcher prise ...etc pourrait aider"

"Formation RH et management dans les structures pour que les entreprises vetos soit davantage concernées par l'épanouissement perso des membres de l'équipe. "

- **Ecoute et communication au sein de la structure (ex : entretiens réguliers) afin de favoriser l'épanouissement professionnel et personnel et la motivation des salariés**

"Oui. Il faut penser collectif et non plus personnel : [...] Être une équipe soudée dans laquelle on prend soin des uns et des autres et pas se cacher derrière un contrat : tu es payé soit content et puis c'est tout ! Complimenter son ALD pour la qualité de son travail et son investissement personnel n'a jamais tué personne ! Discuter des plannings et vacances au lieu de se servir en premier et laisser les restes !"

"Plus d'organisation et de communication dans la structure, pour mieux organiser la vie privée. Plus d'entretiens individuelle pour pouvoir développer ma vie professionnelle. Je me sens enfermé dans une boîte trop petite, dévalorisé... Ca a un impact sur ma vie privé et ma santé, bore out... "

"Pour hommes et femmes : plus d'entretien (par ex tous les 3 mois) avec l'employeur pour adapter aux besoins."

"Oui, je pense qu'il est indispensable de le faire. Ce qui pourrait y contribuer serait d'organiser des plages horaires sur le temps de travail pour effectuer les démarches administratives, discuter des cas cliniques ou du fonctionnement de la clinique en équipe car pour l'instant tout cela se fait hors de heures et de façon décousue"

- **Déculpabiliser, imposer son point de vue et limiter la place accordée au travail dans la vie**

"Se fixer des règles et ne pas sentir corvéables tout le temps"

"Arrêter de croire que le bonheur c'est le travail et que nous sommes indispensables donc corvéables"

"Une meilleure gestion du stress en général, professionnel et privé, permettrait je pense de grandement améliorer les choses, plus de détachement, moins d'engagement. "

"Il faut accepter qu'on ne souhaite plus se donner corps et âme à son métier et qu'on souhaite préserver la qualité de notre vie personnelle. "

"Oui mais comment ? Ne plus subir les horaires, accepter de mettre des stops à la clientèle, éduquer sa clientèle, prendre plus de temps libre"

"Arrêter d'être « l'esclave » de nos clients : si le veto n'est pas là samedi après-midi c'est normal, il se repose ! Personne ne pense à appeler son médecin généraliste un samedi : on sait bien qu'il sera fermé et on s'adapte. "

"Oui, en changeant les mentalités comme quoi le bon véto est celui toujours disponible et qui fait beaucoup d'heures"

- **Exigence croissante de la part des clients, et image biaisée du vétérinaire auprès de la clientèle (trop perçu comme uniquement dédié à son travail)**

"La mentalité des gens ! Ils n'ont pas de bon sens ni de respect pour le professionnel. Ils estiment qu'on doit être au top et dispo en permanence. Leur animal prend une telle place qd ça les arrange."

"Changer l'image du vétérinaire : la majorité des gens nous voit comme des sauveurs (très valorisant) qui devraient être totalement dévolus à leur travail, présents à la clinique H24, et prêts à soigner leur animal gracieusement. Nous sommes des professionnels, nous consacrons un temps important à notre travail, largement supérieur aux 35h qui concernent la majorité de nos clients, MAIS nous avons aussi une vie personnelle... "

"L'évolution des mentalités et la fin de dogme du véto dédié entièrement à son travail"

"Éduquer la population au fait qu'on n'est pas que véto, on a aussi une famille et pas dispo H 24 pour eux"

"Gestion de la clientèle : son éducation pour différencier l'important de l'urgent. "

"Les clients sont devenus de plus en plus exigeants et ceci au détriment de notre vie familiale"

"Oui. Aucune idée sauf peut-être mettre des spots télévisuels concernant les astreintes des vétérinaires que le public ne devrait pas attendre une arrivée immédiate de leur vétérinaire (leur rappeler qu'aux urgences humaines ils attendent plusieurs heures alors que nous vétérinaire on se fait incendier si on ne répond pas immédiatement au téléphone) "

"Oui, il faut que la clientèle accepte qu'on ne puisse pas être sur le pont 24/24 7/7, alors qu'on a une permanence et continuité de soins assurée"

"Ne pas être irremplaçable pour déléguer et expliquer au client qu'on a une vie à côté, éduquer la clientèle, pas dire amen à tout. Utiliser les nouvelles technologies ou entreprises de services (rendez-vous en ligne conseils et premiers soins sur le site de la clinique, faire appel à un standard téléphonique qui fera le tri des appels au lieu de déranger un véto pour rien au milieu de la nuit) "

- **Mode de sélection en école inadapté**

- **Fossé existant entre les générations, jeune génération démotivée, féminisation de la profession, tenue pour responsable des reconversions et des difficultés d'embauche**

"Les anciennes véto ont su tout gérer, j'en fais partie. J'ai beaucoup de mal à comprendre la génération actuelle de jeunes femmes vétérinaires. A notre époque, nous souhaitions travailler malgré les contraintes. Actuellement, on a une réelle impression de régression, d'asservissement (allaitement pendant des mois, peu d'envie de travailler, pas de réelle motivation, moins d'ambition). Ce n'est pas l'équilibre qu'il faut améliorer, mais la sélection du concours : instaurer un entretien de motivation à l'oral me paraît une bonne solution (le nombre de reconversion des femmes véto est un signe qui ne trompe pas quant à l'erreur du choix initial). Je n'ai rien contre vous mesdames, mais la profession manque d'hommes"

"Les anciennes générations ont souvent sacrifié leur famille, les nouvelles n'acceptent pas toujours les contraintes d'un métier qu'elles ont pourtant choisi. La vérité se situe certainement au milieu."

"Que plus de femmes travaillent en clientèle à la sortie de l'école. Ça permettrait d'avoir des remplaçants"

"Que tous les véto diplômés travaillent sur le marché vétérinaire pour que nous puissions avoir suffisamment de recrues pour travailler normalement.", "Une profession qui se féminise est une profession qui est moins rentable et avec moins d'aura. C'est pourquoi les garçons la délaissent et laisse la place aux filles !! "

- **Manque de préparation à l'activité libérale, en particulier pour les femmes :**

"L'activité libérale n'est pas adaptée à tout le monde et nos études ne nous poussent pas à évaluer ce point. En étant une femme et en découvrant ça brutalement, le risque est grand de se tourner vers complètement autre chose juste pour ne pas "sacrifier" sa vie perso. Mais plein d'autres voix existent !!! Trop de jeunes femmes choisissent ces études pour devenir

vétérinaire de ville pour chiens/chats ou véto équin. Il faut plus de diversité d'orientation. Donc il faut que les études portent sur plus de sujets, ouvrent d'autres voix, comme l'industrie pharmaceutique. Notre diplôme est un merveilleux diplôme scientifique avant tout, pas seulement un diplôme de soignant. Et j'ajouterai que la parité doit être plus grande dans les études vétérinaires. 80% de femmes pendant un long moment, ça ne peut pas marcher. "

- **Réforme des modalités du concours nécessaire pour favoriser le sens du relationnel**

"Revoir le recrutement des vetos et bannir le système de sélection ultra compétiteurs qui sélectionne des gens avec un profil souvent de grands malades du boulot, égocentriques, profil cartésien ultras terre à terre qui ont du mal à prendre en compte l'aspect humain et émotionnel dans les relations. "

CONCILIATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE CHEZ LES FEMMES VÉTÉRINAIRES - ENQUÊTE AUPRÈS D'ÉTUDIANTES ET DE VÉTÉRINAIRES EN EXERCICE

AUTEUR : Anne BERTOLIATTI-FONTANA

RÉSUMÉ :

La conciliation vie professionnelle-vie personnelle est une préoccupation grandissante pour les vétérinaires, dans un contexte de féminisation et de mutations de la profession.

Ce travail a pour objectif de déterminer dans quelle mesure les femmes vétérinaires rencontrent aujourd'hui des difficultés à équilibrer les aspects personnels et professionnels de leur vie, la nature de ces difficultés et les solutions proposées. La comparaison sera effectuée avec les aspirations, projections et craintes des étudiantes vétérinaires au même sujet, ceci afin d'étudier la dimension générationnelle. Pour ce faire, une analyse qualitative a été réalisée, recoupant des données bibliographiques et des données expérimentales issues de deux questionnaires, respectivement envoyés à des femmes vétérinaires en exercice et des étudiantes vétérinaires des 4 écoles françaises.

L'analyse des résultats de l'enquête a permis de conclure à une mauvaise conciliation de la vie personnelle et professionnelle chez les répondantes diplômées, et met en évidence des appréhensions importantes de la part des étudiantes à ce sujet. Ceci résulte en la réalisation de nombreux sacrifices, sur les plans personnels ou professionnels, dont les étudiantes sont conscientes sans que cela altère leur motivation. Par ailleurs, de nombreuses pistes d'amélioration, du point de vue sociétal ou dans la structure de la profession sont proposés par les répondantes.

MOTS CLÉS : PRATICIEN VÉTÉRINAIRE / ÉTUDIANT VÉTÉRINAIRE / FEMME VÉTÉRINAIRE / TRAVAIL / VIE PRIVÉ / ANALYSE QUALITATIVE

JURY :

Président : Pr Marie-Hélène DELFAU-LARUE

1^{er} Assesseur : Dr Geneviève MARIGNAC

2nd Assesseur : Dr Eve LALOY

WORK-LIFE BALANCE AMONG FEMALE VETERINARIANS: SURVEY OF VET STUDENTS AND WORKING VETERINARIANS

AUTHOR: Anne BERTOLIATTI-FONTANA

SUMMARY:

Work-life balance is a growing concern for veterinarians, in a background of feminisation and main changes in the profession.

The aim of this work is to figure out in which extent female veterinarians experience difficulties to balance the personal and professional sides of their life, the nature of those challenges and the solutions that are put forward.

A comparison with the hopes and fears of vet students will be realised, in order to study the generational extent. To do so, a qualitative study was realised, using bibliographic and experimental data from both surveys, sent to female working vets and french female vet students.

The discussion of results leads to the conclusion that survey respondents experience a deteriorated work-life balance, and highlights major concern of the students with this issue. As a result, survey respondents are to make sacrifices at both personal and professional levels. Students are aware of this situation without this altering their motivation. Furthermore, many suggestions for improvement, on a society or professional basis were made by the respondents.

KEYWORDS: VETERINARY PRACTICIONER / VETERINARIAN STUDENT / FEMALE VETERINARIAN / WORK / PRIVATE LIFE / QUALITATIVE ASSESMENT

JURY:

Chairperson: Pr Marie-Hélène DELFAU-LARUE

1st Assessor: Dr Geneviève MARIGNAC

2nd Assessor: Dr Eve Laloy