

2019

Cliniques vétérinaires



MODALITÉS D'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE



des étudiants vétérinaires et des auxiliaires vétérinaires



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales

L'OMPL



107 509
entreprises



439 506
salariés



82,8 %
de femmes



17,2 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



Cabinets
de géomètres-experts,
géomètres-topographes,
photogrammètres et
experts fonciers



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



100
études
depuis 10 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques



57
articles
de presse



ÉDITO



Explorer les futurs possibles

L'environnement des cliniques vétérinaires enregistre depuis le début de la décennie à la fois une progression du nombre de structures employeuses (+6 %) et du nombre de salariés (+33 %). Cet essor met en lumière la vitalité de la branche qui, comme le montre l'étude prospective 2018, va perdurer au regard des évolutions liées, notamment, à la place de l'animal dans la société.

Pour faire face au développement de ses entreprises et aux nouvelles organisations qui se préfigurent, la branche doit anticiper les attentes des futurs professionnels afin de les prendre en compte pour répondre au mieux aux demandes multiples de la clientèle. En effet, depuis plusieurs années les vétérinaires employeurs repèrent à la fois des difficultés de recrutement et de fidélisation de leurs salariés. Au-delà des présupposés communément partagés sur le « manque d'implication des jeunes » il devient urgent d'identifier leurs motivations pour entrer dans un emploi et pour y faire carrière. Seule une connaissance approfondie des ressorts, qui sont à l'origine de l'investissement professionnel, pourra permettre de conduire une réflexion afin d'attirer et conserver ces futurs professionnels qui seront le gage de sa qualité de service.

L'étude longitudinale sur les modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des stagiaires auxiliaires vétérinaires, conduite par l'OMPL en lien avec la CPNE-FP des cliniques vétérinaires sur trois années, ouvre des perspectives pour la configuration de l'équipe vétérinaire de demain.

La clinique de demain devra combiner offre de service clients et attentes des professionnels.

Cette étude longitudinale et expérimentale ouvre un nouveau champ pour l'OMPL qui confirme ainsi son rôle d'observatoire au service des CPNE-FP sur le champ emploi-formation.

Bruno Pelletier
Président

Marie-France Guthey
Vice-présidente

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- Entreprises d'architecture (3)
- Entreprises d'économistes de la construction (4)
- Entreprises d'experts en automobile (3)
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (4)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires (4)
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- Cabinets médicaux (3)
- Pharmacie d'officine (4)
- Cliniques vétérinaires (4)

20 études prospectives

- Entreprises d'économistes de la construction (2)
- Entreprises d'experts en automobile (1)
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (2)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires (2)
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- Cabinets médicaux (1)
- Pharmacie d'officine (2)
- Cliniques vétérinaires (2)

18 études thématiques

- Modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des auxiliaires (2019)
- Le bac professionnel dans la branche des métiers du géomètre (2019)
- Plateforme emplois, compétences (2018)
- Application de la grille de classification : pharmacie d'officine (2017)
- Sous-traitance dans les cabinets d'avocats (2017)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Gardes et astreintes : cliniques vétérinaires (2015)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou période de professionnalisation : pharmacie d'officine (2015) cabinets dentaires (2014)
- Expertise automobile en Europe (2014)
- Emplois et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, pharmacie d'officine (2010)
- Égalité professionnelle : laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, cabinets médicaux (2010)
- Séniors (2010)
- Turnover : pharmacie d'officine (2010), cabinets dentaires (2008)

30 baromètres annuels

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018)
- 3 baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018)
- 13 baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018)
- 13 baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018)

8 études transverses

- Apprentissages informels (2017)
- Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- Entreprises libérales et territoires (2013 et 2018)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)



SOMMAIRE

06 Principaux enseignements

07 Étude initiée par la CPNE-FP

09 Entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires

20 Entrée dans la vie active des auxiliaires vétérinaires

25 De l'expérimentation à la généralisation de la démarche

27 Lexique

28 Notes



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

L'étude sur modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires et des auxiliaires vétérinaires apporte des éclairages sur les éléments qui sous-tendent la manière dont ces deux populations s'engagent dans la vie active.

Quelle qu'en soit la nature, les étudiants vétérinaires mettent majoritairement en œuvre le projet qu'ils énonçaient en fin de quatrième année : emploi dans une clinique vétérinaire ou dans le service public, pour suite d'études.

Trois motivations principales sous-tendent leur parcours d'entrée dans la vie active, que ce soit pour changer d'entreprise ou y rester :

- l'ambiance au travail ;
- l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle ;
- les conditions d'exercice.

Pour les personnes qui travaillent dans une clinique vétérinaire, il ressort que celles qui ont effectué un stage en clinique vétérinaire en cinquième année, sont le plus souvent en CDI (Contrat à durée indéterminée), trois ans après leur sortie de l'école. Les autres utilisent majoritairement le CDD (Contrat à durée déterminée) comme processus de découverte de l'entreprise.

Cinq stratégies d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires peuvent être distinguées :

- la recherche d'un poste précis ;
- l'accumulation d'expériences ;
- l'approfondissement des pratiques ;
- le retour dans la région d'origine ;
- l'intégration dans le service public.

Pour les auxiliaires vétérinaires, dont il faut rappeler que la formation se déroule en alternance, l'entrée dans la vie active se fait majoritairement dans la clinique signataire du contrat d'alternance. La motivation principale pour changer d'entreprise ou y rester est l'ambiance au travail.

Il est important de noter que seul un quart des auxiliaires envisage d'exercer ce métier durant toute leur carrière professionnelle.

Trois raisons sont évoquées pour justifier un changement d'orientation professionnelle à terme :

- le manque de reconnaissance (et notamment le salaire) ;
- les difficultés propres au métier ;
- l'absence de perspectives d'évolution.

Trois stratégies d'entrée dans la vie active peuvent être distinguées :

- la recherche d'autonomie dans l'exercice du métier ;
- la recherche de responsabilités ;
- l'accès à des postes évolutifs.



En 2017 la branche compte

4 704 entreprises
vétérinaires employeuses.

Depuis 2008, le nombre
d'entreprises employeuses
de la branche a augmenté
de 260 unités.

En 2016 la branche comptait

~ 20 000 salariés.

ÉTUDE INITIÉE PAR LA CPNE-FP

FINALITÉS

Cette étude résulte d'une demande de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) des cliniques et cabinets vétérinaires, sur les modalités d'entrée dans la vie active des étudiants des écoles vétérinaires et des auxiliaires vétérinaires, adressée à l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des

qualifications dans les professions libérales). Sa finalité est de :

- identifier les éléments déterminants dans l'élaboration des parcours d'insertion professionnelle ;
- définir une méthodologie pour le suivi des étudiants pendant leur formation et à l'entrée dans la vie active.

PILOTAGE

Ce travail a été réalisé en coproduction. Les partenaires et copilotes de l'étude sont :

- l'OMPL ;
- la CPNE-FP des cabinets et cliniques vétérinaires ;
- le cabinet MédiaT.

L'OMPL est le financeur de cette étude. Il est l'observatoire prospectif duquel relève la branche professionnelle. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour

l'accompagnement des entreprises, dans la définition de leur politique de formation, et des salariés, dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

La CPNE-FP a assumé la responsabilité du copilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation par la branche, ses entreprises et ses salariés, des analyses proposées dans le rapport.

Le cabinet MédiaT a été choisi pour réaliser la présente étude.

CADRE DE L'ÉTUDE

Chaque année près de 500 étudiants vétérinaires et 400 auxiliaires vétérinaires spécialisés terminent leur cursus de formation. Certains choisissent d'entrer dans la vie active, d'autres de poursuivre une formation, d'autres de changer d'orientation professionnelle. Au regard de ces constats, la branche souhaite identifier :

- les éléments qui déterminent les choix des étudiants vétérinaires et des auxiliaires

vétérinaires, au moment de leur entrée dans la vie active ;

- l'impact des expériences vécues au cours de la formation (spécialités, des conditions d'exercice...) sur les choix opérés à la sortie des écoles.

Cette étude doit également lui permettre de préciser les conditions pour la mise en œuvre d'une étude pérenne lui permettant de suivre les futures promotions.





MÉTHODOLOGIE

Pour répondre aux questions des partenaires sociaux de la CPNE-FP, une étude a été conduite de 2016 à 2019, en collaboration avec les responsables pédagogiques des quatre Écoles Nationales Vétérinaires et du GISPA (Groupement d'intérêt public formation santé animale et auxiliaire vétérinaire), auprès des personnes en formation. L'étude a débuté par une série d'entretiens auprès d'étudiants vétérinaires de 4^e année et d'auxiliaires vétérinaires en contrat d'alternance dans l'un des centres de formation du GISPA. À l'issue de ces entretiens un questionnaire a été proposé aux partenaires sociaux de la branche et aux responsables des écoles vétérinaires et du GISPA pour ajustements et validation.

Trois enquêtes en ligne ont été effectuées :

- la première réalisée entre juin et septembre 2016 auprès des étudiants vétérinaires, décembre 2016 et janvier 2017 pour les auxiliaires vétérinaires ;
- la deuxième, de novembre à décembre 2017 pour les étudiants vétérinaires et de décembre 2017 à janvier 2018 pour les auxiliaires vétérinaires ;
- la troisième de novembre à décembre 2018, pour les étudiants vétérinaires et de décembre 2018 à janvier 2019 pour les auxiliaires vétérinaires.

Des entretiens téléphoniques ont été par ailleurs conduits de février à mars 2019, auprès des deux populations pour affiner les données quantitatives.

L'étude concerne donc l'entrée dans la vie active de deux populations :

- les étudiants des quatre écoles vétérinaires en 4^e année en 2016 ;
- les auxiliaires ayant terminé leur formation au cours de l'année 2017.

Taux de réponses aux trois enquêtes :

	1 ^{re} enquête	2 ^e enquête	3 ^e enquête
Étudiants vétérinaires	465 étudiants interrogés 47,5 % de répondants	465 étudiants interrogés 34 % de répondants (dont 66 % de répondants à la 1 ^{re} enquête)	354 étudiants interrogés 30 % de répondants (dont 79,5 % de répondants aux deux premières enquêtes)
Auxiliaires vétérinaires	261 auxiliaires interrogés 31 % de répondants	437 auxiliaires interrogés 21 % de répondants (dont 54 % de répondants à la 1 ^{re} enquête)	531 auxiliaires interrogés 28 % de répondants (dont 33 % de répondants à la 1 ^{re} enquête)

Chaque enquête a fait l'objet d'un questionnaire spécifique, les résultats ont été diffusés à toutes les personnes contactées (répondants et non répondants).

ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE DES ÉTUDIANTS VÉTÉRINAIRES

ÉLÉMENTS REPÈRES

► LA CLINIQUE VÉTÉRINAIRE, UN PROJET PROFESSIONNEL MAJORITAIREMENT PARTAGÉ

Lors de la première enquête en 2016, alors qu'ils viennent de terminer la quatrième année de leur cursus de formation, la majeure partie des répondants se projette dans une structure vétérinaire :

- 87 % envisagent, à terme, de travailler dans une clinique vétérinaire. Pour 94 % d'entre eux, il s'agit de leur projet professionnel initial ;
- 9 % ont un autre projet d'exercice vétérinaire ;
- 4 % sont encore indécis.

Deux ans plus tard, en 2018 :

- 71 % des répondants travaillent dans une clinique vétérinaire ;
- 13 % poursuivent des études (78 % d'entre eux avaient ce projet lors de la première enquête) ;
- 11 % sont en emploi hors d'une clinique vétérinaire (pour 42 % d'entre eux c'est un choix définitif) ;
- 4 % recherchent un emploi dans une clinique vétérinaire.

L'ensemble de ces données permet de faire un premier constat : **les étudiants réalisent majoritairement le projet professionnel qu'ils avaient en fin de quatrième année.**

Les étudiants travaillant en cliniques vétérinaires se répartissent globalement en deux groupes :

- une moitié des répondants de la troisième enquête exerce dans la même clinique vétérinaire depuis la sortie de l'école vétérinaire ;

- une autre moitié a cumulé plusieurs expériences en clinique vétérinaire :
 - 34 % ont exercé dans deux cliniques (en CCD ou CDI) ;
 - 16 % ont travaillé dans plus de deux cliniques sous différents statuts.

Ceux qui travaillent hors d'une clinique vétérinaire ont connu un seul employeur depuis leur sortie de l'école.

► MODALITÉS D'ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE COHÉRENTES AVEC LE PROJET INITIAL

Plusieurs facteurs sont à prendre en compte pour l'analyse des différentes modalités d'entrée dans la vie active :

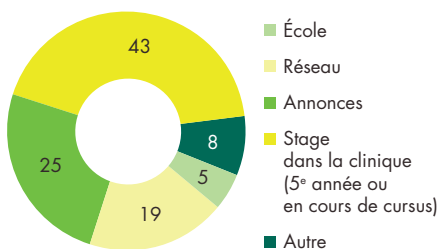
- tous les étudiants n'effectuent pas un stage dans leur dominante en cinquième année ;
 - 17 % des répondants de la première enquête, dont la cinquième année comprenait un stage en clinique vétérinaire, avaient comme objectif de s'y faire embaucher (dont 29 % lorsqu'il s'agissait de la clinique où ils avaient déjà effectué un stage).
- La deuxième enquête montre qu'un quart de la population en emploi, un an après la sortie de l'école, avait eu une expérience dans la clinique vétérinaire employeuse durant son cursus ou lors de la cinquième année.
- 75 % des étudiants, qui travaillent dans une autre clinique que celle où ils ont effectué leur stage de 5^e année, avaient ce projet. Seuls 19 % des répondants de la deuxième enquête souhaitaient rester



dans la clinique vétérinaire de leur stage mais cela ne leur a pas été proposé ;

- les étudiants qui n'ont pas l'intention de travailler dans une clinique vétérinaire, accèdent à l'emploi visé, par concours ou par embauche directe.

⑨ Modes d'accès à l'emploi en clinique vétérinaire (%)



Source : 2^e enquête

Ces observations permettent d'ébaucher une typologie des parcours des étudiants à l'issue de leur cursus en école vétérinaire :

- poursuite d'études (internat et résidanat) à l'issue de la cinquième année ou reprise d'études (résidanat, spécialisation) après une première expérience en clinique ;
- entrée immédiate dans la vie professionnelle, en distinguant deux approches :
 - à visée d'accès à l'emploi durable pour ceux et celles qui ont le projet de travailler dans une clinique vétérinaire, ou hors clinique vétérinaire ;
 - à visée exploratoire et/ou de renforcement de compétences pour ceux et celles qui ont le projet de travailler dans une clinique vétérinaire.



EXEMPLES DE PARCOURS



Occuper le poste recherché en continuant de se former

➤ Après avoir effectué une année d'internat en 2017, c'est son premier poste : elle est salariée en tant qu'urgentiste (sans gardes), depuis 2018, dans une clinique de référent canine avec vingt vétérinaires. Elle visait ce poste à sa sortie de formation car elle voulait faire une spécialisation. Il lui convient car en tant qu'urgentiste, elle a accès à de nombreuses formations du fait de la présence de plusieurs spécialistes. Les conditions de travail et d'emploi sont bonnes : l'exercice du métier est varié, le côté préventif ne l'intéresse pas, elle préfère approfondir des cas, et les salariés de la clinique bénéficient d'avantages plutôt satisfaisants. Ce qui compte le plus dans l'exercice du métier c'est de pouvoir investiguer des cas sans avoir à compter son temps. Son lieu d'exercice la satisfait car il lui permet de faire du surf. Son projet professionnel est de rester vétérinaire, mais ça dépendra aussi de la vie privée. Si l'assistantat en médecine lui était proposé, elle serait intéressée. Elle pourrait également s'orienter vers une clinique généraliste, si le travail est aussi intéressant qu'aujourd'hui.

➤ Après avoir soutenu en septembre 2017, un master d'épidémiologie en cinquième année, il a intégré le service de santé des armées. Formé en binôme en interne, il exerce de manière de plus en plus autonome et apprécie la diversité des missions, la liberté d'action, bien que ce soit l'armée, et l'absence de dimension financière de l'exercice en clientèle. Il souligne par contre

que l'armée étant une administration, certaines lenteurs font que l'activité n'est pas toujours soutenue (voudrait faire plus de cas) et qu'il existe une contrainte connue dans ce type de poste : les mutations pour lesquelles il faut accepter que le choix sera fait pour lui (72 postes sur toute la France). Ce projet lui correspond et les conditions d'exercice lui conviennent (statut, salaire), même si l'équipement du service est un peu en retrait. Il envisage de rester dans l'armée un certain temps et pourrait travailler dans une clinique. Ce qui l'intéresse, c'est l'épidémiologie, qui peut s'exercer à l'Anses (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail), ou auprès d'association d'éleveurs, de services de l'État pour la gestion de crises sanitaires, mais l'accès à ces emplois n'est pas facile : dans 30 ans pourquoi pas aussi changer de métier.

Faire des expériences

► Diplômée en octobre 2017, elle a effectué deux contrats à durée déterminée, de novembre 2017 à octobre 2018, dans une clinique mixte de huit vétérinaires. Elle exerce actuellement en contrat à durée déterminée dans une clinique mixte (80 % rural et 20 % canine) de 5,5 vétérinaires, avec l'envie de faire de l'obstétrique, et y fait également des gardes. Les différents postes qu'elle a occupés et l'évolution de son projet professionnel sont liés à sa vie personnelle : depuis la fin de la formation, elle vit en couple. Ce nouveau poste correspond à son projet d'avoir une expérience en obstétrique dans le charolais. Deux éléments l'ont marquée au cours de son expérience professionnelle : le relationnel clients, qui peut être positif (notamment avec les clients ruraux) ou

négatif (notamment avec les clients canins), le travail en équipe et le relationnel avec les employeurs, son épanouissement professionnel contribuant à son épanouissement personnel. Ses conditions actuelles de travail ne la satisfont pas totalement : un rythme de travail avec trois gardes par semaine, « c'est trop soutenu mais c'est temporaire ». Ce qui compte le plus pour elle dans l'exercice, c'est une bonne cohésion d'équipe et des employeurs qui soutiennent. Elle en avait une idée, mais face à une clientèle hétérogène, ça demande beaucoup d'adaptation, elle le savait mais c'est encore plus important qu'elle ne le pensait. À l'issue de ce contrat, elle va réintégrer la clinique précédente, l'exercice lui convient mieux en termes d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle car elle a une préférence pour la rurale : plus de laitiers et plus de canine poussée. Elle travaille sur les deux, demain à 50 % sur chacune d'elles, aujourd'hui davantage en rural. Elle envisage par ailleurs de changer de métier dans une dizaine d'années pour avoir une activité moins vétérinaire et plus para agricole.

Concilier vie professionnelle et personnelle

► Sortie de l'école en septembre 2017, elle a débuté son parcours dans une clinique mixte (rurale 80 % canine 20 %) avec des gardes pour approfondir certaines pratiques. Depuis avril 2018, elle travaille en CDI, dans une clinique mixte (rurale – bovins dont allaitant, laitier, ovins, cochons – 40 %, canine 60 %). Elle exerce à parts égales chacune des spécialités et effectue des gardes un soir sur trois. Sa première expérience ne s'est pas passée comme prévu. L'objectif des employeurs était qu'elle soit



« Ce qui compte le plus dans l'exercice du métier c'est de pouvoir investiguer des cas sans avoir à compter son temps. »



72 postes dans l'armée sur toute la France.



autonome en moins d'un an, ce qui n'était pas possible : donc incohérence entre ce qu'elle était censée savoir faire et ce qu'elle pouvait faire. Les employeurs n'avaient pas une vision claire des choses, l'ambiance s'est dégradée. Le contrat a pris fin d'un commun accord. Cette expérience lui a permis de constater l'écart entre la vie et l'école notamment en termes de responsabilités : elle le savait, mais elle ne se rendait pas compte de l'impact psychologique, « c'était très lourd à porter ». Arriver à prendre ses responsabilités sans faire appel à ses patrons : elle ne savait pas ce qu'elle était censée savoir faire, et ressentait un manque de confiance en elle. Elle était très stressée au début, notamment en étant « lâchée pour les gardes », elle communiquait mal avec ses employeurs pour leur dire ce qu'elle ne savait pas. De plus le rythme de travail était plus soutenu surtout en rural et aggravé par les gardes, mais pour elle cela a été formateur. Elle a pu évoluer notamment dans l'attitude vis-à-vis de la clientèle. Elle a également constaté que la communication interne professionnelle était mal organisée. Son poste actuel lui convient (35 heures par semaine), les conditions d'exercice professionnel sont bonnes, même s'il manque du matériel, son travail lui plaît. À l'origine son projet était d'exercer en rurale et en canine. Aujourd'hui elle préfère la rurale car elle repose sur une relation de confiance avec l'éleveur mais apprécie de pouvoir intervenir sur les deux spécialités car elle aime bien le changement. Ce qui compte pour elle, c'est de pouvoir faire la part des choses entre vie professionnelle et vie personnelle, et là le planning devient important. Elle en avait conscience, à l'école les horaires sont larges, on apprend le sens du sacrifice et du travail d'où l'envie au sortir de la formation de ne pas tout sacrifier. Elle envisage

de changer de clinique pour travailler avec son compagnon dans une clinique mixte engagée dans un regroupement et devenir à terme associée, puis patronne.

Travailler dans sa région d'origine

➤ Après avoir passé le concours en juin 2017, elle a quitté Lyon pour suivre l'internat à Nantes qu'elle a terminé en juin 2018. Elle a trouvé un poste grâce à véto job, et a pu se rapprocher de sa région d'origine. À l'issue de l'entretien d'embauche, elle a trouvé que l'ambiance était bonne, que le courant était bien passé et que les gens étaient bien. Elle exerce en tant que salariée dans une clinique mixte (50 % équine, 50 % canine), effectue des gardes le week-end, et cela lui convient parfaitement. La clinique compte dix-sept vétérinaires sur deux sites, et huit secrétaires, il n'y a pas d'auxiliaire vétérinaire. Son entrée dans la vie active correspond à l'image qu'elle s'en faisait, même si elle reconnaît « qu'on idéalise tous le métier » : une fois qu'on est sortie de l'école qu'on a les bases, on se retrouve sur le terrain et on apprend tous les jours. Elle pensait être plus autonome. Les conditions d'exercice lui conviennent, tant au plan du salaire que des horaires, qui sont moins contraignants qu'en internat ; c'est ce qui lui permet d'avoir des loisirs et une vie à côté. Le fait de n'avoir des gardes que le week-end lui convient également même si cela a un impact sur sa rémunération. Elle peut également gérer ses cas comme elle le souhaite, contrairement à ce qui se passait en internat. Elle souligne par contre que le contact avec la clientèle peut être compliqué en équine et qu'elle n'y était préparée. Ce qui compte pour elle et qui a changé par rapport à ce qu'elle pensait auparavant, c'est l'importance de l'ambiance au travail, de l'entraide

dans l'exercice et le fait d'avoir une clientèle agréable. Elle pourrait changer de métier si le stress au quotidien jouait trop sur sa qualité de vie, soit dans le milieu vétérinaire, soit en se formant à autre chose.

Travailler pour le service public

► En fin de quatrième année, elle a passé le concours pour travailler comme fonctionnaire et a intégré l'école d'application ENSV à Lyon pour deux ans avec le statut de fonctionnaire stagiaire. À l'été 2018, elle a été affectée sur un des 35 postes imposés, en tant que vétérinaire officiel en abattoir. Le poste est conforme à ses attentes, les missions sont variées avec un aspect technique, managérial (dix techniciens), sans gardes et avec des horaires assez souples qui facilitent sa vie sociale et familiale, malgré les aspects administratifs du métier. À l'origine, elle voulait travailler en clinique, soigner des chiens et des chats. À l'école, au contact des vétérinaires durant les stages, elle idéalisait beaucoup : « c'était très intéressant professionnellement », elle a compris que le travail en libéral entraînait une vie sociale et familiale réduite. De plus elle voulait créer un élevage de chiens, ce qui est incompatible avec un exercice en clinique. Elle estime qu'en libéral, le diplôme de vétérinaire est un peu dévalorisé, car le client peut taper sur internet et considérer que ce n'est pas la peine de payer autant un vétérinaire ; « c'est une reconnaissance qui se perd un petit peu, et une image de "pompe à fric" », alors que le vétérinaire a une expertise certaine. Elle a beaucoup de mal à accepter la relation avec les clients : elle aime la médecine mais pas la relation avec la clientèle où il est nécessaire de faire pas mal de psychologie des propriétaires. Elle n'a pas forcément beaucoup de tact. Ce qui lui plaît, c'est d'être au service du citoyen, ça ne sert pas les intérêts

particuliers d'un client. Le service de la communauté, le fait d'avoir une importance sont en phase avec son projet de carrière, passer l'ENA (École nationale d'administration) et devenir Préfet : pour pouvoir avoir un impact direct sur la vie des gens. Ce poste lui permettra de changer tous les trois ans de métier et de faire des choses variées, tout en reconnaissant que devoir changer de poste régulièrement, et donc déménager pourra rendre sa vie familiale compliquée.



« À l'école les horaires sont larges, on apprend le sens du sacrifice et du travail d'où l'envie au sortir de la formation de ne pas tout sacrifier. »



35 postes en tant que vétérinaire officiel en abattoir.



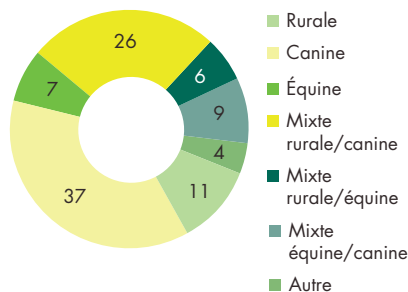
DÉTERMINANTS DE L'ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE EN CLINIQUE VÉTÉRINAIRE

Quels facteurs influencent les parcours d'entrée dans la vie active des étudiants qui ont comme projet d'exercer dans une clinique vétérinaire ?

➤ SPÉCIALITÉ

Lors de la première enquête, 68 % des répondants, qui avaient comme projet de travailler dans une clinique vétérinaire, visaient la canine en discipline unique (37 %), en association avec la rurale (26 %) ou en association avec l'équine (9 %).

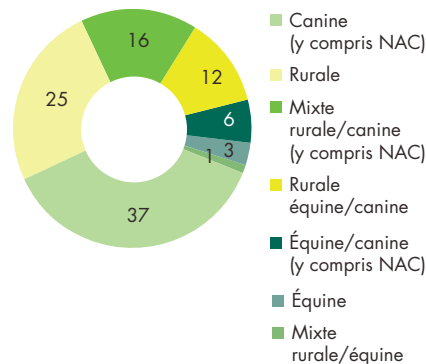
④ Répartition des répondants par type d'exercice visé à terme (%)



Source : 1^{re} enquête

Deux ans après leur sortie d'école, 80 % des répondants exercent une activité canine, soit exclusivement (37 %) soit en combinaison avec une ou plusieurs autres spécialités (43 %).

④ Répartition des répondants par spécialités exercées (%)



Source : 3^e enquête

Pour les 48 personnes qui ont participé aux enquêtes de 2016 et 2018, une forte correspondance entre l'exercice vétérinaire visé en 2016 et les activités effectivement pratiquées en 2018 est constatée, à l'exception d'une partie des étudiants qui visaient une activité mixte canine/rurale (33,3 % exercent une autre activité) :

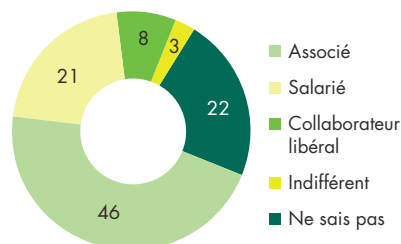
- 30 % visaient exclusivement une activité canine en 2016 et l'exercent en 2018 ;
- 43,8 % visaient une activité mixte canine/rurale, 61,9 % d'entre eux l'exercent effectivement, 23,8 % exercent en rurale seule et 9,5 % en canine seule ;
- 22,9 % visaient une activité équine (seule ou mixée avec une autre spécialité), 90,9 % d'entre eux l'exercent en 2018.

➤ STATUT

Après quelques années d'exercice professionnel, près de la moitié des répondants de la première enquête vise le statut d'associé et 21 %¹ celui de salarié.

1. Un quart des répondants de la première enquête ne se prononce pas.

❶ Répartition des répondants par statut visé après quelques années d'exercice (%)

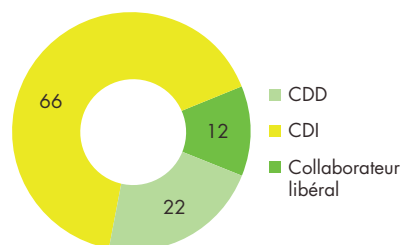


Source : 1^{re} enquête

Les deux enquêtes suivantes montrent que l'entrée dans la vie active se fait principalement sous statut salarié. L'exercice sous statut de collaborateur libéral concerne 12 % des répondants un an après la sortie de l'école, 6 % deux ans après.

Les contrats de travail sont majoritairement à temps complet et quand ils sont à temps partiel, ils sont choisis ou imposés à parts égales.

❷ Répartition des répondants par type de contrat de travail (%)



Source : 3^e enquête

L'évolution du nombre de personnes en CDI (Contrat à durée indéterminée) sur deux ans est significative, 45 % des répondants lors de la deuxième enquête, 66 % lors de la troisième enquête, soit une progression de 46,6 %. Les étudiants qui ont effectué un stage en clinique vétérinaire en cinquième année sont le plus souvent en CDI, deux ans après la sortie de l'école.

Deux ans après la sortie de l'école, 22 % des jeunes vétérinaires sont en CDD (Contrat à durée déterminée). 76 % d'entre eux ont signé un contrat d'une durée égale ou supérieure à six mois, la durée moyenne d'un CDD étant de 9,5 mois. Hormis les situations spécifiques des cabinets vétérinaires qui ont embauché ces vétérinaires, l'hypothèse qu'il existe un parcours d'entrée à visée « exploratoire et/ou de renforcement de compétences » est confortée par les raisons avancées par les répondants de la deuxième enquête quant à leur changement d'entreprise : « la localisation, la spécialisation qui ne correspondent pas à celles visées, l'envie d'apprendre des techniques diversifiées, le manque d'expérience ».

➤ GARDES

L'étude sur les modalités d'entrée dans la vie active des étudiants vétérinaires fait suite à une interrogation de la branche concernant une corrélation entre les gardes et les difficultés rencontrées par les cabinets vétérinaires pour recruter de nouveaux collaborateurs. Les constats de l'étude préliminaire sont confortés lors des trois enquêtes : la nécessité de faire des gardes n'impacte pas les parcours des étudiants vétérinaires.

Lors de la première enquête, 61 % des répondants exprimaient leur souhait de faire des gardes durant leur cinquième année, afin d'acquérir une expérience et un complément de formation. Les raisons évoquées pour ne pas en faire étaient majoritairement liées au manque de temps.

Deux ans après leur sortie d'école, 79 % des répondants, qui travaillent dans une clinique vétérinaire, effectuent des gardes de nuit. Pour ceux qui n'en font pas, les raisons relèvent majoritairement des conditions d'exercice et du contexte des répondants :

- système d'urgence 24/24 assuré par les vétos salariés, donc pas de gardes en plus des 35 heures ;

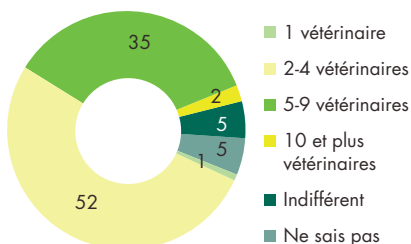


- pas de service de garde dans la clinique: clinique spécialisée en imagerie et oncologie, partenariat avec un service d'urgences à domicile extérieur, renvoyé vers un autre organisme, activité échographique seule, appel à un service d'urgence à domicile;
- gardes faites par les internes ou par les associés;
- travail proposé sans garde correspondant;
- projet d'un emploi sans garde;
- la clinique ne fait pas de garde et c'était un des critères pour trouver un emploi;
- la personne que je remplace ne faisait pas de garde;
- je ne le voulais pas;
- attente d'avoir suffisamment d'autonomie en rurale et canine, mais prévu dans le contrat, pas encore formé à l'obstétrique bovine.

➤ TAILLE DE LA CLINIQUE

C'est l'un des facteurs influençant les modalités d'entrée dans la vie active. 90 % des répondants de la première enquête, qui avaient comme intention de travailler dans une clinique vétérinaire à l'issue de leurs études, affirmaient une préférence pour une clinique de petite ou moyenne taille.

④ Répartition des répondants par taille de clinique envisagée (%)

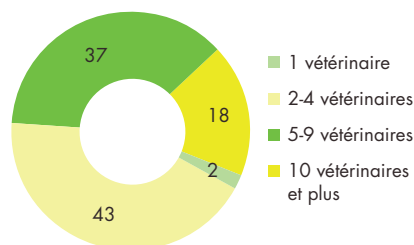


Source: 1^{re} enquête

L'enquête suivante confirme l'importance de ce critère lors de l'entrée dans la vie

active, tout en constatant une augmentation significative du nombre d'anciens étudiants exerçant dans une clinique de plus de 10 vétérinaires.

④ Répartition des répondants par taille de clinique d'exercice (%)



Source: 2^e enquête

➤ CADRE DE TRAVAIL

Ce critère impacte les parcours des étudiants, en premier lieu dans leur choix d'exercer ou pas dans une clinique vétérinaire, en second lieu dans leur mobilité. Lors de la première enquête, les étudiants se sont prononcés sur les éléments auxquels ils seront particulièrement attentifs dans leur recherche d'emploi.

Ainsi l'ambiance de travail (60 % des répondants) et la conciliation vie familiale/vie professionnelle (43 % des répondants) sont les principaux déterminants.

En croisant les motivations avec le type d'exercice visé, il ressort que:

- 55 % de ceux qui visent un exercice mixte équine/rurale citent « vivre à la campagne » (23 % au total, 4 % pour la canine);
- 13 % de ceux qui visent la spécialisation canine citent « exercer en tant que vétérinaire hautement spécialisé » et 13 % « travailler dans une grande équipe » (contre 6 % globalement).

À l'aune des raisons invoquées, lors de la deuxième enquête, par les étudiants qui sont restés dans la clinique du stage de cinquième année, il apparaît que le cadre de



travail (taille du cabinet, matériel, ambiance) demeure le critère principal de leur choix (80 % des répondants), mais que la nature des actes pratiqués devient également un facteur d'appréciation de l'activité au sein des cliniques (70 % des répondants).

L'analyse des causes de rupture de CDI (3^e enquête) conforte l'importance de ce critère :

- incapacité à remplir les objectifs du poste par manque d'autonomie/méconnaissance de mon employeur sur la possibilité d'un débutant à se retrouver seul à la clinique (pendant une semaine) au bout de six mois d'expérience ;
- très mauvaise ambiance entre le patron et les salariés ;
- rupture de ma part pendant la période d'essai pour désaccord avec la « politique » des employeurs ;
- conditions de travail ;
- démission/licenciement ;
- inadéquation avec les attentes concernant la formation, mauvaise ambiance de travail ;
- travail non adapté à mes attentes et à ma situation personnelle.

► POURSUITE DU PARCOURS PROFESSIONNEL

21 % des jeunes vétérinaires en emploi envisagent, deux ans après être sortis de l'école, d'exercer plus de deux ans dans la clinique actuelle, 32 % ne se prononcent pas, 47 % ont l'intention de la quitter. Parmi ces derniers :

- 74 % projettent de rechercher un emploi dans une autre clinique vétérinaire, majoritairement pour trouver un autre cadre de travail ;
- 9 % envisagent de partir travailler à l'étranger ou de travailler hors d'une clinique vétérinaire ;
- 17 % souhaitent reprendre des études.



La clinique idéale

- Une clinique de quatre à six vétérinaires pour arriver à avoir des compétences complémentaires dans un domaine sans que chacun ait tout à faire, avec un plateau technique conséquent (difficile de trouver ces conditions-là partout). Pouvoir pousser un peu le cas (prendre en charge la pathologie de l'animal) sans devoir chercher des compétences ailleurs que dans sa clinique.
- Faire de l'ophtalmologie, dans une clinique de taille moyenne (quatre à huit vétérinaires), avec une clientèle canine ou mixte équine avec un pool de vétérinaires généralistes ayant chacun sa spécialité pour pouvoir traiter la plupart des cas et trouver de la ressource en interne. Le CHV (Centre hospitalier vétérinaire) non.
- Une clinique à pratique mixte à tendance rurale, en périphérie urbaine avec cinq à six vétérinaires.
- Une clinique mixte rurale/canine qui dissocie les deux activités avec un service élevé dans les deux dont une équipe ASV (les ASV doivent être totalement incluses dans l'équipe avec une forme de solidarité sur les tâches – répondre au téléphone...), avec une capacité à aller assez loin en interne. Développer des outils de suivi des cas. De l'amabilité entre les gens qui y travaillent, de taille petite à moyenne, mais si l'on est plus nombreux ce doit être mieux pour équilibrer la vie professionnelle et la vie personnelle. Lieu de vie : au milieu de nulle part mais trop loin d'une grande ville.
- Une clinique mixte (50 % équine 50 % canine) en zone péri urbaine (60 km de la région lyonnaise) avec une bonne ambiance de travail, de l'entraide sur les cas, et un rythme de travail compatible avec une vie privée épanouie.



DÉTERMINANTS DE L'ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE HORS CLINIQUE VÉTÉRINAIRE

Parmi les 9 % d'étudiants qui ont déclaré lors de la première enquête qu'ils n'avaient pas le projet d'exercer en clinique vétérinaire, 68 % souhaitent travailler dans

la recherche, et 26 % dans la fonction publique. Les raisons invoquées sont principalement liées à la nature de l'activité :



dans la recherche :

- envie d'un métier moins routinier qu'en clinique ;
- j'aime la démarche scientifique de la recherche ;
- sentiment d'utilité plus grand dans ce domaine ;
- l'intérêt, les enjeux et le rapport à l'actualité ;
- intérêt pour l'épidémiologie ;
- envie de participer à la santé publique ;
- intérêt pour la physiopathologie comparée homme-animal et pour les activités de recherche ;
- peur de la lassitude de l'exercice en clinique ;
- la recherche et le développement permettent de combiner de solides connaissances scientifiques avec des compétences transverses (management d'équipes, travail en mode projet) et le travail collaboratif avec d'autres services ;
- je souhaite travailler en parc zoologique ou en faune sauvage donc potentiellement en recherche ;
- par intérêt primaire.

dans la fonction publique :

- vétérinaire de zoo, côté très mixte plus attirant que la clinique veto et réelle utilité au sein de la société ;
- sujets d'actualité passionnants (protection animale, santé animale et humaine, maladies émergentes, protection de l'environnement) ;
- évolution de carrière ;
- multitude de postes ;
- sûreté de l'emploi ;
- intérêt pour la santé publique en rapport avec la santé animale.



Au regard des emplois occupés par les jeunes vétérinaires qui exercent hors d'une clinique vétérinaire (3^e enquête), plusieurs constats se dessinent :

- les emplois occupés n'appartiennent pas exclusivement à la sphère publique : vétérinaire en abattoir, vétérinaire urgentiste à domicile, vétérinaire de coopérative, vétérinaire militaire, docteur vétérinaire salarié au Zoo de La Palmyre, assistante hospitalière au CIRALE (ENVA) (secteur d'activité : 100 % équin), référent expert,

thèse d'université, inspecteur de santé publique vétérinaire – chef de service sécurité des aliments, assistant d'enseignement et de recherche contractuel, chargée de projets « coopération internationale en santé publique et gouvernance sanitaire vétérinaires », responsable communication scientifique ;

- la part des contrats en CDD est supérieure à celle des contrats en CDI (58 % contre 42 %) ;

- le choix pour exercer hors d'une clinique vétérinaire est majoritairement lié à la nature du travail (92 %), mais également au cadre de travail (58 %).

À l'avenir 42 % des répondants n'envisagent pas de travailler dans une clinique vétérinaire : *« trop commercial, la clinique n'a jamais été un projet pour moi, j'ai toujours voulu faire de la recherche, il serait réducteur de considérer que le métier de vétérinaire se résume à la seule activité clinique. Je ne travaillerai pas en clinique vétérinaire car je souhaite un poste qui a du sens, avec une utilité collective, je me plais très bien où je suis et je souhaite poursuivre sur cette voie, si j'ai la possibilité de poursuivre ma carrière en parc zoologique (ce qui est mon souhait depuis toujours), je n'irai pas travailler en clinique ».*

42 % des répondants ne se prononcent pas : *« je ne me ferme pas cette porte sans pour autant envisager de travailler en clinique prochainement, je n'ai pas décidé, selon les opportunités, si l'enseignement et la recherche venaient à ne plus me convenir, je me tournerai vers la clinique, j'aimerais refaire un peu de clinique par la suite. Mon objectif est de pouvoir varier ».*



ENTRÉE DANS LA VIE ACTIVE DES AUXILIAIRES VÉTÉRINAIRES



ÉLÉMENTS REPÈRES

Les auxiliaires vétérinaires suivent leur cursus de formation dans le cadre d'un contrat en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) qui leur permet d'avoir une première expérience de l'entreprise, tant du point de vue des conditions d'exercice que de celui de la recherche d'un emploi durable.

► INTÉGRER UNE CLINIQUE DE MOINS DE 10 SALARIÉS

67 % des répondants de la première enquête avaient signé un contrat dans des cliniques vétérinaires de moins de 10 salariés, 87 % des répondants à la deuxième enquête, et 86 % des répondants à la troisième enquête. Pour rappel 73 % des répondants de la première enquête avaient ce projet.

► TRANSFORMER LE CONTRAT DE FORMATION EN CONTRAT DE TRAVAIL

66 % des répondants de la première enquête déclaraient avoir le projet de continuer leur parcours professionnel dans la clinique signataire de leur contrat en alternance, 72 % des répondants de la deuxième enquête², 56 % lors de la troisième enquête.

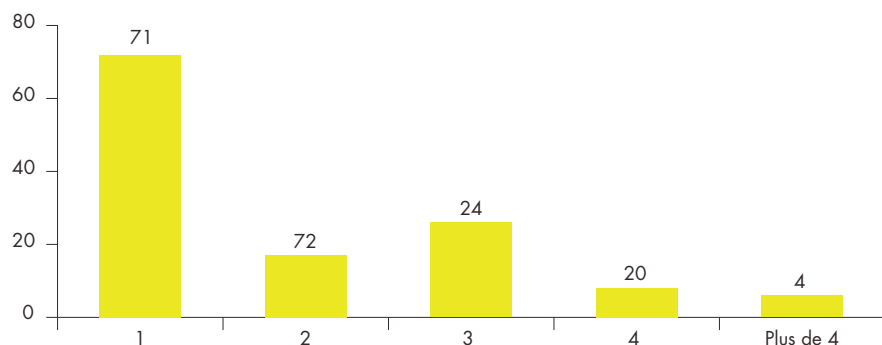
Parmi les auxiliaires qui avaient exprimé leur intention de travailler dans la clinique dans laquelle leur formation s'était déroulée lors de la 1^{re} enquête, 64 % y travaillent effectivement et sur les neuf personnes qui ne souhaitaient pas y travailler, cinq y travaillent toujours, ce qui constitue un taux de « concrétisation » du contrat en alternance de 85,7 % pour cette population.

13 % des auxiliaires ont changé une fois de clinique à l'issue du contrat en alternance et y travaillent depuis, 31 % ont exercé dans plusieurs cliniques. Ils étaient 25 % à déclarer qu'ils souhaitaient faire plusieurs expériences professionnelles avant de choisir la clinique où ils exerceraient de manière durable.



2. Neuf répondants sur 10 déclarent que travailler dans la clinique dans laquelle ils ont fait leur formation correspond à leur projet initial y compris ceux qui avaient déclaré ne pas le souhaiter pas lors de la 1^{re} enquête.

④ Répartition des répondants par le nombre de contrats signés depuis l'entrée en formation

Source : 3^e enquête

Clé de lecture : 71 répondants ont signé un seul contrat.

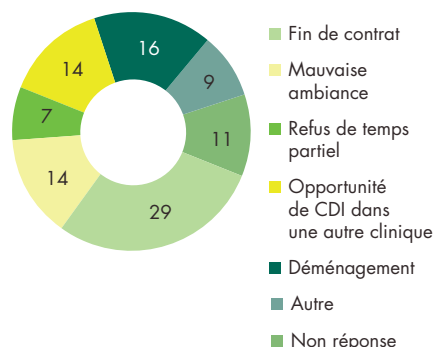
DÉTERMINANTS DE L'ENTRÉE DANS LA VIE PROFESSIONNELLE EN CLINIQUE VÉTÉRINAIRE

Statut et cadre de travail, principaux déterminants

Pour les auxiliaires dont le parcours professionnel comprend plusieurs contrats, les changements sont liés :

- au type de contrat proposé (43 %) ;
- aux conditions de travail (21 %) ;
- à des choix personnels (16 %).

④ Répartition des répondants par raison du changement de clinique (%)

Source : 3^e enquête

Les auxiliaires en emploi dans une clinique vétérinaire, lors de la deuxième enquête, motivent leur choix de demeurer dans la clinique où ils exercent à cause du contrat de travail (CDD ou CDI) pour 71 % d'entre eux, et du cadre de travail (69 %).

Les proportions sont identiques, lors de la troisième enquête, quand les auxiliaires sont interrogées sur les raisons de rester dans la clinique actuelle pour les trois ans à venir :

- 78 % invoquent le cadre de travail ;
- 82 % l'ambiance ;
- 74 % le contrat de travail³ ;
- 48 % le temps de travail (temps plein ou partiel).

Le salaire (48 %), le cadre de travail, l'ambiance (31 %) et le trajet domicile/travail (74 %) sont les principales raisons invoquées par les personnes qui envisagent un changement de clinique dans les trois ans qui viennent.

Ces données confortent les éléments collectés lors de la première enquête concernant



3. 96 % des répondants ayant cité cette raison sont en CDI.



les trois motivations principales pour une activité professionnelle future :

- exercer dans une bonne ambiance de travail (69 %) ;
- concilier vie familiale/vie professionnelle (29 %) ;
- bénéficier de bonnes conditions de travail (27 %).

POURSUITE DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Lors de la première enquête, 45 % des répondants expriment leur intention de faire carrière en tant qu'auxiliaire vétérinaire, 44 % ne savent pas, 7 % indiquent qu'ils changeront de voie professionnelle. Plusieurs raisons sont invoquées pour expliquer une future reconversion professionnelle : *« métier très contraignant (flexibilité, responsabilités nombreuses) et trop peu reconnu (salaire trop bas) – je veux évoluer – épuisant à long terme et situation familiale difficile à gérer – en deux ans de formation en alternance, le tour du métier est fait, il n'y a pas de satisfaction personnelle à le faire durant 40 ans – arrivée à un certain âge je suis certaine que ce métier sera trop physique pour moi. De plus, ce n'est pas tous les jours facile moralement (pression des vétérinaires) »*.

Lors de la deuxième enquête, les répondants, qui ont changé de projet professionnel, invoquent la rémunération *« le peu de reconnaissance de cette formation (niveau bac), l'absence d'évolution possible, les conditions de travail (infirmière avec salaire de secrétaire) ou le désir d'évoluer professionnellement »*.

Pour ceux qui travaillent hors d'une clinique vétérinaire, le fait de ne pas avoir trouvé d'employeur au moment de l'enquête est la principale raison.

53 % des répondants ne savent pas s'ils resteront ASV durant toute leur carrière professionnelle, 26 % déclarent qu'ils feront toute leur carrière en tant qu'ASV contre 46 % en 2016 et 25 % en 2017.

Sur les 20 personnes ayant déclaré lors de la 1^{re} enquête qu'elles souhaitaient rester

ASV toute leur carrière, dix confirment ce souhait, trois ne le souhaitent plus et sept sont aujourd'hui indévisibles.

L'insuffisance du niveau de salaire (59 %), les difficultés – physiques, psychologiques, horaires – du métier (41 %) et le manque de perspectives d'évolution (38 %) sont les raisons principales de pas exercer en tant qu'ASV durant toute sa vie professionnelle.



La clinique idéale

- Une clinique où l'ASV a beaucoup de responsabilités, beaucoup d'écoute des patrons, avec beaucoup de communication au sein de l'équipe. Une grosse structure, très bien équipée pour prendre en charge les examens.
- Une clinique qui n'est pas trop en centre ville car ça coûte cher d'habiter dans une grande ville. Ne pas avoir trop de papiers à gérer, une secrétaire qui prend les rendez-vous les règlements. Des ASV qui s'occupent surtout du médical, avec des clients idéaux, qui ne râlent pas de trop alors qu'on fait le maximum.
- Une clinique dont l'exercice est basé sur le bien-être animal, avec un plateau technique très développé, plein de services, équipement de pointe. Une équipe qui s'entend super bien, on peut se prendre la tête au boulot et le soir prendre un verre comme une famille. Bonne mentalité, de fait une équipe jeune, ici le veto le plus âgé a 35 ans, c'est ce qui « matche » le plus.

EXEMPLES DE PARCOURS

**Reconversion**

► Elle travaille en CDI, en tant qu'auxiliaire vétérinaire, dans la clinique dans laquelle elle s'est formée, et qui lui a également permis d'obtenir le CQP conseiller en clientèle vétérinaire. C'est une clinique mixte avec trois vétérinaires et une auxiliaire vétérinaire en formation. La clientèle est assez rurale, pas de clients « prout-prout ». Auparavant elle était agent de voyages, mais cela ne lui plaisait pas vraiment. Ayant toujours souhaité travailler avec des animaux, elle a trouvé un emploi dans une boutique d'équitation, mais ce n'était pas assez « intellectuel ». Elle a demandé à faire un stage en poussant la porte de la clinique la plus proche de chez elle, et a abandonné son projet d'ouvrir une boutique d'équitation. Le vétérinaire avait comme projet d'ouvrir une seconde clinique. Elle a ouvert en février 2018 et elle habite désormais juste à côté de la nouvelle clinique où elle travaille. Cette clinique est neuve, et elle s'entend très bien avec ses collègues. Ce qu'elle aime dans son exercice c'est la diversité, aucune journée n'est similaire, la relation avec les clients et la formation continue (métier en constante évolution). Ses conditions d'exercice sont satisfaisantes car on lui donne des responsabilités, elle souligne cependant que ce n'est pas reconnu, ni sur le papier, ni en termes de salaire, qui reste faible. L'ambiance de travail est ce qui compte le plus pour elle : se lever avec le sourire et être heureuse d'aller travailler. Elle savait que c'était important : elle ne travaille pas pour vivre, il faut vivre et le travail c'est secondaire. Il faut être heureux

d'où l'importance de relations heureuses au travail (et hors travail, amis). Elle n'envisage pas de quitter cette clinique, sauf éventuellement pour rejoindre sa région d'origine. Par contre si le métier et la rémunération n'évoluent pas, il est possible qu'elle change de projet professionnel.

Être autonome

► Elle a suivi la première année de formation d'ASV en 2011, interrompu son cursus pour un DUT chimie biologie, puis la seconde année d'ASV et obtenu son diplôme en 2016, puis repris un cycle de formation en licence master, elle a également passé le DU de l'école vétérinaire pour le comportement canin. Elle a créé son entreprise de pet-sitting en autoentrepreneur. Après 2011, elle a travaillé dans une dizaine de cliniques pour faire des gardes ou des remplacements et considère que le travail en clinique est très intéressant, surtout quand on a des délégations. Dès qu'elle avait l'impression de s'ennuyer, elle changeait de clinique. L'absence de possibilités d'évolution, la non-reconnaissance et la faiblesse de la rémunération, infirmière payée comme une aide-soignante, l'ont conduite à quitter le métier d'ASV. Dans son activité actuelle, elle considère qu'elle peut s'organiser et apporter des services aux animaux.

Évoluer

► Depuis son enfance, elle a toujours voulu s'occuper d'animaux. Elle voulait être vétérinaire, mais arrivée au collège elle ne se sentait pas apte à faire ces études, donc dès le collège elle a fait des stages en clinique vétérinaire. Elle travaille en CDD dans la clinique où elle avait signé son contrat en alternance. La clinique appartient à

« Absence de possibilités d'évolution, non-reconnaissance et faiblesse de la rémunération, infirmière payée comme une aide-soignante. »



70 % du temps de travail représentés par le secrétariat et l'exigence au niveau législation.





deux vétérinaires associés qui emploient un vétérinaire salarié à mi-temps et quatre ASV, avec une activité chat chien et un petit peu de rongeurs. Elle a déménagé pour entrer en formation. Ce qu'elle aime, c'est l'assistance chirurgicale, s'occuper des animaux hospitalisés et ce qui la rebute c'est le secrétariat : elle ne s'attendait pas à avoir autant de papier et d'exigence au niveau législation, qui font 70 % de son temps de travail. Elle considère d'ailleurs qu'il faudrait presque dissocier auxiliaire vétérinaire et secrétaire médicale dans la clinique dans laquelle elle exerce. Ses conditions de travail sont bonnes car les ASV se soutiennent, mais dans sa première expérience de travail elle a constaté qu'une personne peut « plomber » une ambiance de travail. C'est ce qui renforce sa volonté d'évoluer, son envie de se diversifier et de ne pas faire carrière sur un même poste. C'est la raison pour laquelle elle a demandé un CDD volontairement pour pouvoir voir et y réfléchir. Elle savait en commençant que gérer ses émotions n'était pas facile. Elle constate aujourd'hui que c'est encore plus difficile qu'elle ne le pensait : comme les animaux sont en mauvaise santé, les clients sont stressés et donc émotionnellement très changeants en un très court instant ; les ASV doivent le prendre sur elles (comme les vétérinaires). Du coup on peut passer du coq à l'âne. Il faut adopter la posture qui convient à chaque fois : pour un couple qui adopte un air enjoué, un autre qui fait euthanasier un animal, un troisième qui n'est pas content de l'antiparasitaire, un quatrième avec une urgence. Elle a envie de changer de lieu de travail et elle pourrait également envisager de travailler dans un autre secteur toujours en lien avec les animaux. Elle a un bac professionnel CGEA option élevage bovin. Ce qui compte pour elle, c'est de pousser ses limites, ne pas rester dans un même poste :

elle est en quête d'enrichissements personnels, elle n'aime pas stagner.

Avoir des responsabilités

➤ Il travaille en CDI en tant qu'ASV dans un centre de référé (canine, imagerie, dentisterie, ophtalmologie...) qui va devenir CHV qui compte dix vétérinaires et six ASV. Après l'obtention de son diplôme en novembre 2017, il a travaillé dans une première clinique dont il démissionne en mai 2018, car il s'ennuyait un peu pour travailler en CDD dans une clinique située dans une autre région pour des raisons personnelles. Il connaît les vétérinaires avec lesquels il travaille aujourd'hui, car ils étaient salariés de la première clinique où il a exercé. Son expérience dans la seconde clinique de son parcours professionnel lui a permis d'identifier le type de clinique et d'équipe avec lesquels il ne voulait pas travailler : faire tout trop vite, ne correspond pas à sa philosophie du métier.

➤ Ce qui compte pour lui c'est le bien-être animal avant tout. Les grosses structures lui conviennent car elles permettent le travail en équipe, chacun apprend des autres, tout seul on se complait dans ses petites habitudes, c'est moins enrichissant. Le lieu d'exercice lui importe peu, même s'il aimerait se rapprocher de la mer, ce qui compte avant tout c'est de pouvoir s'épanouir professionnellement. Il n'envisage pas de changer de métier, mais de façon de l'exercer ; il l'a fait en changeant de clinique. Il souhaiterait un peu plus superviser que courir partout comme aujourd'hui en tant que responsable des ASV de quelques services.



DE L'EXPÉRIMENTATION À LA GÉNÉRALISATION DE LA DÉMARCHÉ

L'approche proposée pour suivre les modalités d'entrée dans la vie active des auxiliaires vétérinaires suite à un contrat en alternance et des étudiants en école vétérinaire à l'issue de leur cursus universitaire permet d'identifier des principes méthodologiques pour généraliser la démarche et pour l'inscrire de manière durable comme un outil de pilotage de l'alternance par les branches professionnelles.

Au-delà des obligations des branches en matière de production de données sur les taux d'insertion des alternants, il s'agit :

- d'analyser les stratégies mises en œuvre par les alternants pour mener à bien leur projet professionnel, en prenant en compte les éléments qui déterminent leurs choix ;
- de s'intéresser à ceux et celles qui choisissent une autre orientation professionnelle à l'issue de leur formation et d'en comprendre les raisons ;
- de doter les organismes de formation, qui travaillent en partenariat avec les

branches, de repères sur les éléments qui confortent ou pas les alternants qu'ils ont formés dans l'exercice de leur activité professionnelle.

Trois facteurs conditionnent la qualité des études longitudinales sur les modalités d'insertion dans la vie professionnelle de cohortes :

- la fidélisation d'un nombre significatif de répondants tout au long de l'étude, pour garantir la pertinence des analyses ;
- l'adaptation du questionnement des alternants au contexte du marché de l'emploi et aux conditions d'exercice auxquels ils seront confrontés dans leur parcours professionnel ;
- la logique de parcours qui implique de prendre en compte l'évolution des questionnements qui peuvent émerger à chacune des étapes du processus d'intégration dans la vie professionnelle des personnes interrogées.



FIDÉLISATION DES RÉPONDANTS

Au regard de l'étude conduite pour la branche des cliniques vétérinaires, il est possible de tirer quatre enseignements :

- l'existence d'adresses stables pour contacter les étudiants vétérinaires (adresses écoles) a permis d'obtenir un taux de réponse de 30 % à la troisième enquête (47,5 % à la 1^{re}, 34 % à la deuxième), la baisse du nombre de répondants pouvant être expliquée par la suppression des adresses « écoles » par l'une d'entre elles.
- la restitution systématique des résultats des enquêtes aux participants peut expliquer

le taux significatif de répondants aux trois enquêtes (plus de 66 % pour les étudiants, plus de 33 % pour les auxiliaires),

- le recueil des informations par un acteur non impliqué dans la formation, garant de l'usage anonyme des données collectées ;
- l'information des participants sur les conditions de mise en œuvre de l'étude, en partenariat avec les opérateurs de formation.

CONTEXTUALISATION DU QUESTIONNEMENT

Les entretiens préalables ont permis d'intégrer dans les enquêtes des dimensions spécifiques aux deux métiers concernés, en recueillant les points de vue :

- des acteurs de la branche sur les caractéristiques des conditions d'emploi, les besoins des entreprises en matière d'embauche, en matière de compétences, les éventuelles tensions sur l'emploi, les

pratiques de recrutement et de recours à l'alternance, les perspectives d'évolution de carrière professionnelle ;

- d'alternants sur leurs intentions en matière de parcours d'insertion dans la vie active en termes de mobilité, de conditions d'emploi, d'exercice du métier, d'évolution professionnelle.

MISE EN ŒUVRE DU SUIVI

Dans l'absolu, suivre les modalités d'insertion des alternants dans la vie active sur une durée de quatre à cinq ans, permet d'appréhender plusieurs types de parcours – entrée directe dans la vie professionnelle, poursuite d'études, année sabbatique, changement d'orientation professionnelle, reprise d'études après une première expérience de travail, VAE (validation des acquis de l'expérience) après une année d'exercice... – et de mesurer l'impact de ces différents scénarii sur l'insertion dans l'emploi.

Au vu des informations collectées lors de l'étude menée pour la branche des cliniques vétérinaires, il paraît utile de réaliser régulièrement des entretiens qualitatifs auprès de nouveaux entrants afin d'éclairer les données quantitatives issues des enquêtes. À cet égard constituer un panel auprès duquel réaliser de manière récurrente ces entretiens est une hypothèse de travail à investiguer.

Sur le plan méthodologique, le processus repose sur deux principes :

- la réalisation d'une première enquête dans l'année qui précède la fin du cursus de formation, dont l'objectif est de disposer d'éléments repères « intentions », quel que soit le processus d'entrée en formation (entrées fixes ou entrées et sorties permanentes) et la durée de la formation ;

- l'enrichissement des questionnaires supports des enquêtes des années suivantes, dont l'objectif est de recueillir des données permettant de produire des analyses sur les facteurs qui ont une incidence sur la confirmation ou l'infirmité du projet initial des alternants et sur les perspectives qu'ils se donnent au vu de leur expérience en emploi.

Sur le plan opérationnel, plusieurs points méritent une attention particulière :

- au regard du dispositif expérimenté pour suivre les parcours d'insertion dans la vie active des auxiliaires vétérinaires, dont la formation est organisée selon des modalités d'entrées et sorties permanentes, il paraît nécessaire à l'avenir de mener la première enquête à plusieurs reprises pour pouvoir disposer d'une cohorte « homogène » (constituée par exemple de tous les sortants sur une période de référence), à même de garantir la pertinence des analyses produites ;
- le choix des périodes d'enquête doit prendre en compte les conditions d'exercice du secteur concerné ;
- une forme de récurrence doit être mise en place : temporalité des enquêtes, envoi des résultats, invitation à participer à l'enquête suivante, volontariat pour participer aux enquêtes qualitatives.



LEXIQUE

Actalians : OPCA des professions libérales, des établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé

Anses : Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail

ASV : Auxiliaire spécialisé vétérinaire

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CGEA : Conduite et gestion de l'entreprise agricole

CHV : Centres hospitaliers vétérinaires

CIRALE : Centre d'imagerie et de recherche sur les affections locomotrices équine

CPNE-FP : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

CQP : Certificat de qualification professionnelle

DUT : Diplôme universitaire de technologie

ENVA : École nationale vétérinaire d'Alfort

ENSV : École nationale des services vétérinaires

GIPSA : Groupement d'intérêt public formation santé animale et auxiliaire vétérinaire

NAC : Nouveaux animaux de compagnie

OMPL : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales

VAE : Validation des acquis de l'expérience



NOTES





L'OMPL, UN OUTIL PARITAIRE

au service des entreprises libérales, employeurs et salariés

L'OMPL est né de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu entre le syndicat représentant des employeurs l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les confédérations des cinq syndicats représentant des salariés CFDT (Confédération française démocratique du travail), CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres), CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), CGT (Confédération générale des travailleurs), CGT-FO (Confédération générale du travail - Force ouvrière).

