

TABLE DES MATIÈRES

Liste des abréviations et sigles utilisés.....	5
Index des figures.....	7
Index des tableaux.....	9

INTRODUCTION..... 13

1^{ère} PARTIE: DONNÉES DÉJÀ PARUES SUR LA FÉMINISATION DEPUIS LES ANNÉES 70..... 15

I. LES CHIFFRES DE LA FÉMINISATION..... 17

A. DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS DE TRAVAIL..... 17

B. DANS LES ÉTUDES..... 19

B.1. Études en général 19

B.2. Études vétérinaires 21

C. CHEZ LES VÉTÉRINAIRES DIPLÔMÉS 22

II. CONSÉQUENCES DÉCRITES DE LA FÉMINISATION 23

A. EXEMPLE DES AUTRES MÉTIERS 23

A.1. Architectes et médecins 23

A.2. Autres métiers 23

B. CHEZ LES VÉTÉRINAIRES..... 23

B.1. Conséquences sur le statut (salarié/libéral)..... 24

B. 2. Conséquences sur la durée de travail et les gardes 25

B.3. Conséquences sur la caisse de retraite..... 26

B.4. Cas des congés maternités 26

B.5. Conséquences sur les relations humaines..... 26

2^{ème} PARTIE: ÉTUDE DE TERRAIN ET DISCUSSION (ENQUÊTE AUPRÈS DES VÉTÉRINAIRES) 28

I. CHOIX DES DESTINATAIRES 29

II. MISE EN PLACE DU QUESTIONNAIRE 29

<u>A. CHOIX DES QUESTIONS POSÉES</u>	29
<u>B. MODALITÉS DE RÉPONSES</u>	29
<u>III. REPONSES ET ANALYSE</u>	30
<u>A. TAUX ET DELAI DE REPONSE</u>	30
<u>A. 1. Taux de réponse</u>	30
<u>A.2. Délai de réponse</u>	30
<u>B. REPONSES AU QUESTIONNAIRE COMMUNES A TOUS LES VETERINAIRES</u>	31
<u>B.1. Données personnelles</u>	31
<u>B.2. La situation familiale des vétérinaires</u>	32
B.2.1. Situation matrimoniale et nombre d'enfants	32
B.2.2. Le personnel de maison	34
<u>B.3. Les formations complémentaires</u>	36
B.3.1. Nombre de formations complémentaires	36
B.3.2. Type de formations complémentaires	37
<u>B.4. L'orientation professionnelle</u>	39
B.4.1. Type d'exercice	39
B.4.2. Lieu d'exercice	41
B.4.3. Les couples vétérinaires et le travail	42
<u>B.5. Les horaires</u>	43
B.5.1. Temps plein ou temps partiel	43
B.5.2. Heures effectuées	44
B.5.3. Raisons du choix	46
B.5.4. Avantages et inconvénients de chacun de ces choix	48
B.5.5. Influence des enfants et du conjoint dans le choix du temps partiel pour les femmes	48
<u>B.6. La retraite</u>	51
B.6.1. Retraite de base	51
B.6.2. Retraite complémentaire	51
B.6.3. Autres moyens pour se constituer une retraite	52
B.6.4. Assurance décès – invalidité	52
<u>B.7. Grossesse et travail</u>	53
B.7.1. Problèmes rencontrés au cours de la grossesse	53
B.7.2. Impact sur le choix de l'orientation professionnelle	53
B.7.3. Impact sur le travail des autres	53
<u>B.8. Changements d'orientation au cours du parcours professionnel</u>	54
B.8.1. Changements déjà faits	54
B.8.2. Satisfaction par rapport au travail	57
B.8.3. Changements prévus	57

<u>C. REPONSES AU QUESTIONNAIRE SECTEUR PROFESSIONNEL</u>	
<u>PAR SECTEUR PROFESSIONNEL</u>	62
<u>C.1. Sans travail</u>	62
C.1.1. Raison de l'inactivité	62
C.1. 2. Situation professionnelle antérieure	62
C.1.3. Changements prévus	63
<u>C.2. Vétérinaires dans l'armée</u>	63
C.2.1. Choix de métier	63
C.2.2. Horaires	64
C.2.3. Retraite	64
C.2.4. La grossesse	64
C.2.5. Satisfaction et changements	64
<u>C.3. Vétérinaires du secteur public</u>	64
C.3.1. Formations complémentaires	65
C.3.2. Orientation professionnelle	68
C.3.3. Les horaires	70
C.3.4. La retraite	76
C.3.5. La grossesse	77
C.3.6. Satisfaction et changements	78
<u>C.4. Vétérinaires salariés du privé</u>	83
C.4.1. Formations complémentaires	83
C.4.2. Orientation professionnelle	85
C.4.3. Les horaires	88
C.4.4. La retraite	91
C.4.5. La grossesse	93
C.4.6. Satisfaction et changements	94
<u>C.5. Vétérinaires praticiens</u>	98
C.5.1. Formations complémentaires	98
C.5.2. Orientation professionnelle	101
C.5.3. Salariat ou statut libéral ?	107
C.5.4. Les gardes	121
C.5.6. Les horaires	123
C.5.7. La retraite	131
C.5.8. La grossesse	136
C.5.9. Satisfaction et changements	137
<u>CONCLUSION</u>	143
<u>ANNEXES</u>	145
<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	155

Liste des abréviations et sigles utilisés

(par ordre alphabétique)

AFSSA: agence française de sécurité sanitaire des aliments
AGPM: association générale de prévoyance des militaires
AGS: association pour la gestion du régime de garantie des salariés
ASEDIC: association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
BNC: bénéfice non commercial
CARPV: caisse autonome de retraite et de prévoyance vétérinaire
CEAV: certificat d'études approfondies vétérinaires
CES: certificat d'études supérieures
CESAM: centre d'enseignement de la statistique appliquée à la médecine et à la biologie médicale
CIRAD: centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
CMSBM: certificat de maîtrise des sciences biologiques et médicales
CNRACL: caisse nationale de retraite des agents de collectivités locales
CNRS: centre national de la recherche scientifique
CRDS: contribution pour le remboursement de la dette sociale
CREF: complémentaire retraite des fonctionnaires
CSG: contribution sociale généralisée
DDSV: direction départementale des services vétérinaires
DEA: diplôme d'études approfondies
DESS: diplôme d'études supérieures spécialisées
DESV: diplôme d'études spécialisées vétérinaires
DEUG: diplôme d'études universitaires générales
DGAL: direction générale de l'alimentation
DU: diplôme d'université
ENSV: école nationale des services vétérinaires
ENV: école nationale vétérinaire
EPU: enseignement post-universitaire
HDR: habilitation à diriger des recherches
INRA: institut national de recherche agronomique
INSERM: institut national de la santé et de la recherche médicale
IRCANTEC: institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'état et des collectivités locales
LDA: laboratoire départemental d'analyses
Nb: nombre
PREFON: caisse de prévoyance de la fonction publique
RTT: réduction du temps de travail
SCM: société civile de moyens
SCP: société civile professionnelle
SDF: société de fait
SEL: société d'exercice libéral
SMAR: mutuelle générale des personnels du ministère de l'agriculture et des organismes rattachés
SNVEL: syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral

Index des figures

<u>Figure 1:</u> Taux d'activité des hommes et des femmes selon l'âge.	17
<u>Figure 2:</u> Taux de féminisation des cadres de gestion et des ingénieurs	18
<u>Figure 3:</u> Féminisation de la profession médicale	18
<u>Figure 4:</u> Féminisation des grandes écoles	20
<u>Figure 5:</u> Féminisation des études vétérinaires	21
<u>Figure 6:</u> Taux de féminisation par type d'horaire	24
<u>Figure 7:</u> Délai de réponse au questionnaire	30
<u>Figure 8:</u> Répartition des vétérinaires par années de sortie	31
<u>Figure 9:</u> Nombre de formations complémentaires suivies par les vétérinaires	37
<u>Figure 10:</u> Formations complémentaires suivies	38
<u>Figure 11:</u> Orientation professionnelle des vétérinaires.	40
<u>Figure 12:</u> Lieu d'exercice des vétérinaires	41
<u>Figure 13:</u> Proportion temps plein/temps partiel chez les vétérinaires	44
<u>Figure 14:</u> Durée de travail hebdomadaire pour les vétérinaires en temps partiel	44
<u>Figure 15:</u> Durée de travail hebdomadaire pour les vétérinaires en temps plein	45
<u>Figure 16:</u> Raison du choix d'un temps plein	47
<u>Figure 17:</u> Raison du choix d'un temps partiel	47
<u>Figure 18:</u> Nombre de changements d'orientation professionnelle passés	55
<u>Figure 19:</u> Temps écoulé entre la sortie de l'école et les changements d'orientation passés	55
<u>Figure 20:</u> Nombre de formations complémentaires suivies (secteur public).....	65
<u>Figure 21:</u> Formations suivies en fonction du sexe (vétérinaires du public).....	66
<u>Figure 22:</u> Répartition des vétérinaires dans les différentes branches du secteur public selon le sexe .	68
<u>Figure 23:</u> les 8 principales raisons pour avoir choisi le secteur public	69
<u>Figure 24:</u> Proportions temps plein/temps partiel en fonction du sexe (secteur public)	71
<u>Figure 25:</u> Durée de travail hebdomadaire pour les vétérinaires en temps partiel (secteur public)	71
<u>Figure 26:</u>	

<u>Figure 48:</u> Statut salarié/libéral en fonction du sexe (praticiens)	108
<u>Figure 49:</u> Répartition des salariés et libéraux en fonction de l'année de sortie (praticiens).....	109
<u>Figure 50:</u> Répartition des salariés en fonction du sexe et de l'année de sortie (praticiens).....	110
<u>Figure 51:</u> Les 7 raisons principales données pour choisir le salariat en fonction du sexe (praticiens).....	111
<u>Figure 52:</u> Mode de travail des libéraux en fonction du sexe (praticiens)	119
<u>Figure 53:</u> Statut de la clinique des libéraux en fonction du sexe (praticiens)	120
<u>Figure 54:</u> Proportion temps plein/temps partiel en fonction du sexe (praticiens)	124
<u>Figure 55:</u> Proportion temps plein/temps partiel en fonction du statut (praticiens).....	124
<u>Figure 56:</u> Durées de travail hebdomadaire en fonction du sexe (praticiens)	125
<u>Figure 57:</u> Durées de travail hebdomadaire en fonction du statut (praticiens)	126
<u>Figure 58:</u> Durées de travail hebdomadaire des libéraux en fonction du sexe (praticiens)	126
<u>Figure 59:</u> Durées de travail hebdomadaire des salariés en fonction du sexe (praticiens)	127
<u>Figure 60:</u> Durée hebdomadaire de travail des vétérinaires en temps plein (praticiens)	128
<u>Figure 61:</u> Durée hebdomadaire de travail des vétérinaires en temps partiel (praticiens)	128
<u>Figure 62:</u> Raisons données pour choisir un temps plein en fonction du sexe (praticiens)	129
<u>Figure 63:</u> Raisons données pour choisir un temps partiel en fonction du sexe (praticiens)	130
<u>Figure 64:</u> Nombre de changements d'orientation passés en fonction du sexe (praticiens)	137
<u>Figure 65:</u> Temps écoulé entre la sortie de l'école et les changements (praticiens)	138

Index des tableaux

<u>Tableau 1:</u> Taux de féminisation des actifs en France en 1975, 1982, 1990 et 2002	17
<u>Tableau 2:</u> Part des femmes dans les principaux cycles universitaires (rentrée 2001-2002)	20
<u>Tableau 3:</u> Pyramide des âges des professionnels en activité au 25 février 1995 (France entière) en % pour chacune des classes d'âge retenues.	22
<u>Tableau 4:</u> Situation familiale des vétérinaires.....	32
<u>Tableau 5:</u> Nombre d'enfants en fonction du sexe	32
<u>Tableau 6a:</u> Nombre d'enfants pour l'ensemble des vétérinaires selon le métier du conjoint	33
<u>Tableau 6b:</u> Nombre d'enfants pour les hommes en fonction du métier de la femme	33
<u>Tableau 6c:</u> Nombre d'enfants pour les femmes en fonction du métier du conjoint.....	34
<u>Tableau 7:</u> Employés de maison en fonction de la situation familiale	34
<u>Tableau 8:</u> Emploi de personnel de maison en fonction des enfants	35
<u>Tableau 9:</u> Emploi de personnel de maison en fonction du sexe pour les couples sans enfant.....	35
<u>Tableau 10:</u> Emploi de personnel de maison en fonction du sexe pour les couples avec enfant(s)	35
<u>Tableau 11:</u> Emploi de personnel de maison en fonction du métier du conjoint pour les couples avec enfant(s)	36
<u>Tableau 12:</u> Formations complémentaires suivies en fonction du sexe	36
<u>Tableau 13:</u> Orientation professionnelle en fonction du sexe	40
<u>Tableau 14:</u> Lieu d'exercice en fonction du sexe	41
<u>Tableau 15:</u> Lieu d'exercice en fonction du milieu d'origine	42
<u>Tableau 16:</u> Horaires en fonction du sexe	43
<u>Tableau 17:</u> Nombre moyen d'heures par semaine de travail.	46
<u>Tableau 18:</u> Raisons données pour choisir un temps plein	46
<u>Tableau 19:</u> Raisons données pour choisir un temps partiel	47
<u>Tableau 20:</u> Femmes travaillant à temps partiel selon le nombre/l'âge des enfants et la situation matrimoniale	49
<u>Tableau 21:</u> Proportion de femmes ayant des enfants en bas âge selon le nombre d'enfants (femmes en temps partiel)	50
<u>Tableau 22:</u> Horaires des femmes en fonction du nombre d'enfants	50
<u>Tableau 23:</u> Horaires des femmes en fonction du métier du conjoint	50
<u>Tableau 24:</u> Autres moyens pour se constituer une retraite	52
<u>Tableau 25:</u> Assurance décès – invalidité en fonction du sexe	52
<u>Tableau 26:</u> Nombre de changements d'orientation professionnelle passés	54
<u>Tableau 27:</u> Date des changements d'orientation par rapport à la sortie de l'école	55
<u>Tableau 28:</u> Changements d'orientation passés	56
<u>Tableau 29:</u> Délais prévus pour les changements futurs	58
<u>Tableau 29 bis:</u> Délais annoncés pour les changements futurs en % des hommes et femmes prévoyant d'en faire.	58
<u>Tableau 30:</u> Type de changement professionnel prévu	58
<u>Tableau 31:</u> Changements de statut prévus en fonction du sexe	59
<u>Tableau 32:</u> Changements sans réorientation professionnelle	60
<u>Tableau 33:</u> Synthèse de l'impact de la féminisation sur les différents points du parcours professionnel pour l'ensemble des vétérinaires.	61
<u>Tableau 34:</u> Raison de l'inactivité en fonction du sexe.....	62
<u>Tableau 35:</u> Situation professionnelle avant l'inactivité	62
<u>Tableau 36:</u> Retraite des vétérinaires de l'armée	64
<u>Tableau 37:</u> Nombre de formations complémentaires suivies en fonction du sexe (secteur public) ..	65
<u>Tableau 38:</u> Formations suivies en fonction du sexe (vétérinaires du public)	66

<u>Tableau 39:</u> Raisons citées pour choisir le secteur public	68
<u>Tableau 40:</u> Répartition temps plein/temps partiel en fonction du sexe (secteur public)	70
<u>Tableau 41:</u> Nombre moyen d'heures par semaine de travail (secteur public).....	72
<u>Tableau 42:</u> Raisons données pour choisir un temps plein (secteur public)	73
<u>Tableau 43:</u> Raisons données pour choisir un temps partiel	73
<u>Tableau 44:</u> Femmes et temps partiel en fonction du nombre d'enfants (secteur public)	75
<u>Tableau 45:</u> Temps partiel et métier du conjoint.....	75
<u>Tableau 46:</u> Retraite des vétérinaires du secteur public	77
<u>Tableau 47:</u> Nombre de changements d'orientation passés en fonction du sexe (secteur public)	79
<u>Tableau 48:</u> Date des changements d'orientation par rapport à la sortie de l'école (secteur public).....	79
<u>Tableau 49:</u> Changements d'orientation passés en fonction du sexe (secteur public)	80
<u>Tableau 50:</u> Délais prévus pour les changements futurs (secteur public)	81
<u>Tableau 50 bis:</u> Délais prévus pour les changements futurs en % des vétérinaires prévoyant d'en faire (secteur public)	81
<u>Tableau 51:</u> Changements prévus en fonction du sexe (secteur public)	82
<u>Tableau 52:</u> Nombre de formations complémentaires suivies en fonction du sexe (privé)	83
<u>Tableau 53:</u> Formations suivies en fonction du sexe (vétérinaires du privé)	84
<u>Tableau 54:</u> Raisons citées pour choisir le secteur privé	86
<u>Tableau 55:</u> Répartition temps plein/temps partiel en fonction du sexe (privé)	88
<u>Tableau 56:</u> Raisons données pour choisir un temps plein (privé)	90
<u>Tableau 57:</u> Femmes et temps partiel en fonction du nombre d'enfants (privé)	91
<u>Tableau 58:</u> Retraite des vétérinaires du privé	93
<u>Tableau 59:</u> Nombre de changements d'orientation passés en fonction du sexe (privé)	94
<u>Tableau 60:</u> Date des changements d'orientation par rapport à la sortie de l'école (privé)	95
<u>Tableau 61:</u> Changements d'orientation passés en fonction du sexe (privé)	96
<u>Tableau 62:</u> Délais prévus pour les changements futurs (privé)	96
<u>Tableau 62 bis:</u> Délais prévus pour les changements futurs en % des vétérinaires prévoyant d'en faire (privé)	97
<u>Tableau 63:</u> Changements prévus en fonction du sexe (secteur public)	97
<u>Tableau 64:</u> Nombre de formations complémentaires suivies en fonction du sexe (praticiens)	98
<u>Tableau 65:</u> Formations complémentaires suivies en fonction du sexe (praticiens)	100
<u>Tableau 66:</u> Secteur de travail en fonction du sexe (praticiens)	101
<u>Tableau 67:</u> Raison principale du choix du secteur en fonction du sexe (praticiens)	104
<u>Tableau 68:</u> Raisons pour choisir la canine en fonction du sexe, en % des vétérinaires (praticiens)..	105
<u>Tableau 69:</u> Raisons pour choisir la mixte en fonction du sexe, en % des vétérinaires (praticiens)...	105
<u>Tableau 70:</u> Raisons pour choisir la rurale en fonction du sexe, en % des vétérinaires (praticiens)...	106
<u>Tableau 71:</u> Répartition des réponses sur l'influence du sexe dans le choix du secteur de pratique...	106
<u>Tableau 72:</u> Statut salarié/libéral en fonction du sexe (praticiens)	107
<u>Tableau 73:</u> Répartition des salariés et libéraux en fonction de l'année de sortie (praticiens)	108
<u>Tableau 74:</u> Répartition des salariés en fonction du sexe et de l'année de sortie (praticiens)	109
<u>Tableau 75:</u> Raisons pour choisir le salariat en fonction du sexe (praticiens)	110
<u>Tableau 76:</u> Raisons pour choisir le statut libéral en fonction du sexe (praticiens)	111
<u>Tableau 77:</u> Charges sociales du libéral et du salarié	116
<u>Tableau 78:</u> Congé et prestations perçues en fonction du statut	118
<u>Tableau 79:</u> Mode de travail des libéraux en fonction du sexe (praticiens)	119
<u>Tableau 80:</u> Statut de la clinique des libéraux en fonction du sexe (praticiens)	120
<u>Tableau 81:</u> Gardes en fonction du secteur (praticiens).....	121
<u>Tableau 82:</u> Gardes en fonction du sexe (praticiens)	121
<u>Tableau 83:</u> Gardes en fonction du statut (praticiens)	122
<u>Tableau 84:</u> Type de gardes assurées	122
<u>Tableau 85:</u> Répartition temps plein/temps partiel en fonction du sexe (praticiens)	123

<u>Tableau 86:</u> Répartition temps plein/temps partiel en fonction du statut (praticiens)	124
<u>Tableau 87:</u> Répartition des vétérinaires selon leur durée de travail hebdomadaire (praticiens)	125
<u>Tableau 88:</u> Durée moyenne de travail hebdomadaire en fonction du sexe et du statut (praticiens).	127
<u>Tableau 89:</u> Raisons données pour choisir un temps plein (praticiens)	129
<u>Tableau 90:</u> Raisons données pour choisir un temps partiel (praticiens)	130
<u>Tableau 91:</u> Femmes et temps partiel en fonction du nombre d'enfants (praticiens).....	131
<u>Tableau 92:</u> Retraite des praticiens libéraux	134
<u>Tableau 93:</u> Retraite des praticiens salariés	134
<u>Tableau 94:</u> Nombre de changements d'orientation passés en fonction du sexe (praticiens)	137
<u>Tableau 95:</u> Date des changements d'orientation par rapport à la sortie de l'école (praticiens)	138
<u>Tableau 96:</u> Changements d'orientation passés en fonction du sexe (praticiens)	139
<u>Tableau 97:</u> Délais prévus pour les changements futurs (praticiens)	140
<u>Tableau 97 bis:</u> Délais prévus pour les changements futurs en % des vétérinaires prévoyant d'en faire (praticiens)	140
<u>Tableau 98:</u> Changements prévus en fonction du sexe (praticiens)	140
<u>Tableau 99:</u> Synthèse de l'impact de la féminisation sur les différents points du parcours professionnel, secteur par secteur.	142

INTRODUCTION

La féminisation est un sujet d'actualité, qui intéresse particulièrement notre profession. Ce phénomène a été à l'origine de nombreuses polémiques tant dans la profession vétérinaire que dans le monde du travail en général, et a suscité des études variées.

Il semblait intéressant de faire le point sur les conséquences de la féminisation sur la profession vétérinaire et son statut social (pris dans le sens de statut apporté par sa situation professionnelle).

Dans ce but nous avons tout d'abord consulté les publications parues depuis les années 1970, dont les données et conclusions sont consignées dans la première partie.

Dans un deuxième temps, afin de faire le point sur la situation actuelle, nous avons réalisé une étude de terrain en envoyant un questionnaire aux vétérinaires diplômés. Les résultats de cette enquête sont rapportés et analysés dans la seconde partie de cette thèse; les points importants soulevés par cette étude y sont discutés au fur et à mesure.

1^{ère} PARTIE:
DONNÉES DÉJÀ PARUES SUR LA
FÉMINISATION
DEPUIS LES ANNÉES 70.

Dans cette première partie, nous allons nous intéresser aux données déjà disponibles sur la féminisation.

Dans un premier temps nous étudierons les données chiffrées de la féminisation, dans les différents secteurs de travail et dans les études; dans un deuxième temps nous relèverons les conséquences déjà publiées de cette féminisation.

I. LES CHIFFRES DE LA FÉMINISATION

A. DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS DE TRAVAIL

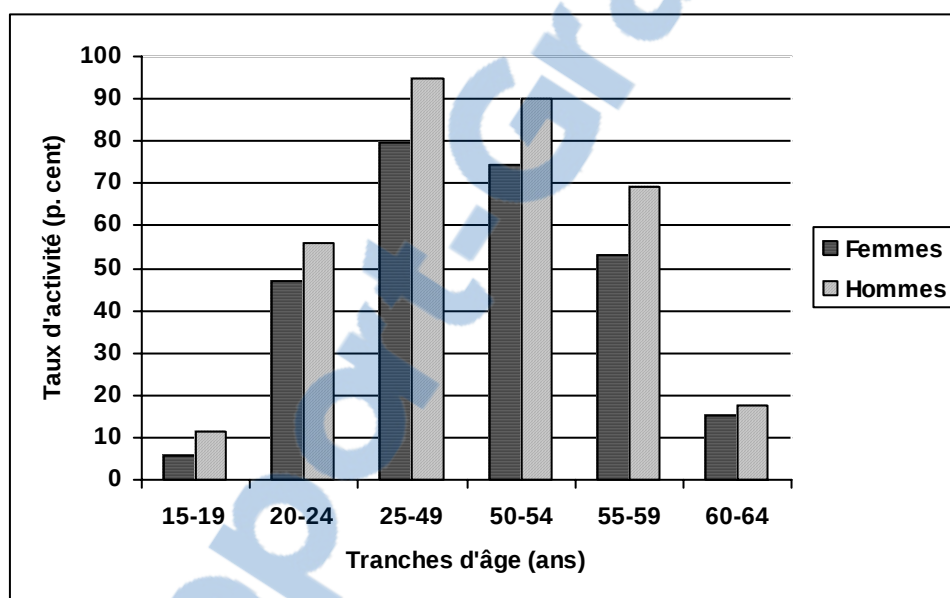
Depuis les années 70, la proportion de femmes dans la population active ne cesse d'augmenter: elle est passée de 36,6 % en 1975 à 45,3 % en 2002 (soit une augmentation de 123 %). [24] [27]

Tableau 1: Taux de féminisation des actifs en France en 1975, 1982, 1990 et 2002

Année	1975	1982	1990	2002
Taux de féminisation (en %)	36,6	39,5	42,4	45,3

Près d'une femme sur trois entre 20 et 59 ans travaille aujourd'hui (contre 3 hommes sur 4), chiffre qui passe la barre des 75 % pour les femmes entre 25 et 54 ans (contre plus de 90 % pour les hommes). [24]

Figure 1: Taux d'activité des hommes et des femmes selon l'âge.

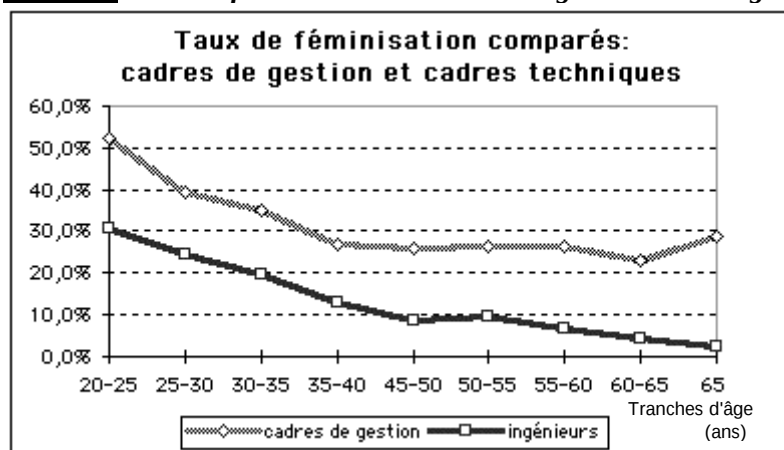


Données sources: voir tableau "Nombre d'actifs et taux d'activité des hommes et des femmes selon l'âge" en annexe 1

Cette féminisation n'est cependant pas uniforme: les emplois les plus féminisés font partie du secteur tertiaire, notamment les personnels de services directs aux particuliers, les professions intermédiaires (santé, social, administration), les employés (du secteur public ou d'entreprise, de commerce) et les professeurs. On trouve en revanche beaucoup moins de femmes dans tous les métiers "physiques" (ouvriers qualifiés, chauffeurs...) ou dans l'élite des chefs d'entreprise et cadres supérieurs, ainsi que dans les policiers/militaires...et le clergé. [24]

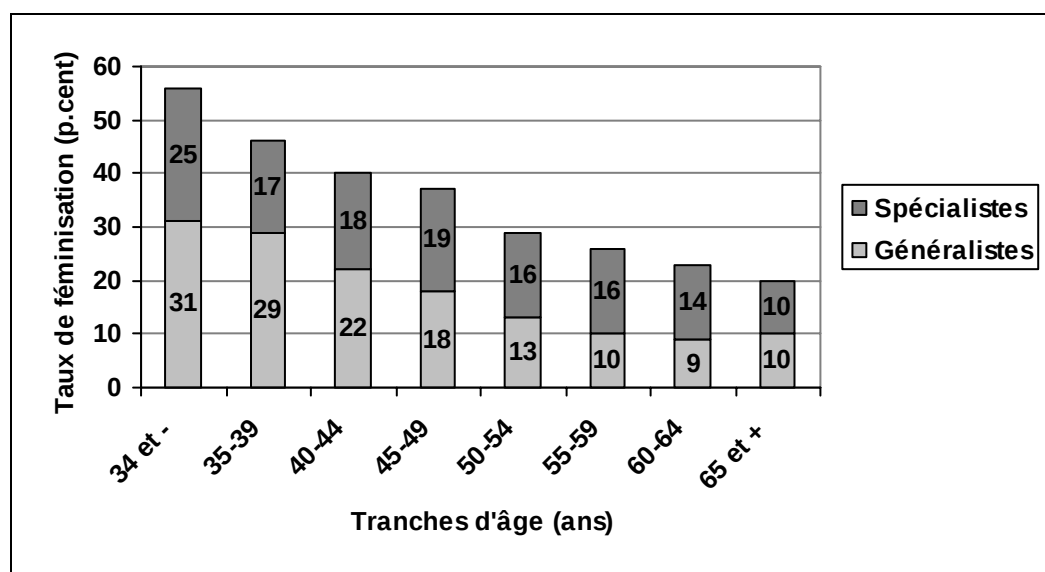
Mais même dans les catégories où on compte encore peu de femmes – par exemple les ingénieurs et cadres techniques (15,6 % en 2002) – la progression de la féminisation est notable: chez les jeunes diplômés, le taux de féminisation a doublé par rapport aux promotions d'il y a trente ans. [21]

Figure 2: Taux de féminisation des cadres de gestion et des ingénieurs



Dans la profession médicale, cette féminisation est nette puisque plus de 36 % des médecins actifs en 2001 étaient des femmes et que, pour les médecins de moins de 35 ans, cette proportion passe à 56 %. [18]

Figure 3: Féminisation de la profession médicale



Ce taux de féminisation varie en fonction des régions (les régions Île-de-France et Rhône-Alpes ont les plus forts taux), mais aussi en fonction des spécialités : les femmes sont majoritaires dans 8 spécialités dont la pédiatrie, la gynécologie, la dermatologie mais restent minoritaires dans les spécialités chirurgicales.

Enfin, on constate un taux de féminisation plus élevé chez les salariés (47 %) que chez les libéraux (36 %). [18] [20]

Cette féminisation du travail est liée à de nombreux facteurs, parmi lesquels la tertiairisation de l'économie française, le développement de techniques limitant le besoin de force physique dans le travail, la volonté de la femme d'être autonome et de valoriser ses diplômes. [9]

On a donc un lien direct avec l'accès des femmes aux études. Celui-ci est de plus en plus important, comme nous allons le voir ci-dessous.

B. DANS LES ÉTUDES

B.1. Études en général

Les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes: en 1998, 44 % des femmes contre 30 % des hommes avaient un niveau de diplôme égal ou supérieur au baccalauréat.

Des évaluations nationales et internationales ont montré que la scolarité des filles est plus fluide, plus aisée que celle des garçons (grâce, notamment, à leur plus grande maîtrise en français): elles accèdent plus souvent qu'eux, et plus jeunes, au niveau du baccalauréat et sont moins souvent redirigées vers l'enseignement professionnel.

Leur réussite au baccalauréat est également supérieure à celle des garçons (67 % contre 55 % en 1999); partant de là, les filles sont de plus en plus nombreuses à faire des études supérieures. [25] [26]

Mais la répartition dans les études supérieures est très inégale: la majorité des filles opte pour un cursus universitaire (68 % en 1999) plutôt que pour les grandes écoles et les IUT, alors que ces dernières offrent de meilleures opportunités d'emploi et de carrière. De plus elles choisissent plus souvent un cursus littéraire ou une spécialité tertiaire que les cursus scientifiques et techniques, qui restent majoritairement masculins (cf. tableau 2) [24]

La féminisation dans les grandes écoles depuis les années 70, même si elle reste limitée, est quand même notable: sur la période 1987-1996 la proportion de filles atteignait 10 % à l'École Polytechnique et 16 % à l'École des Mines (cf figure 4a).

La féminisation est cependant conséquente dans d'autres grandes écoles: à l'INA-PG (Institut National Agronomique Paris-Grignon) le taux de féminisation des admis a passé la barre des 50 % depuis 1991 (cf figure 4b). [22]

Conclusion: quel que soit le secteur d'études envisagé, on constate une féminisation marquée et croissante.

Nous allons maintenant voir ce qu'il en est dans les études vétérinaires.

Tableau 2: Part des femmes dans les principaux cycles universitaires (rentrée 2001-2002)

Disciplines	1 ^{er} cycle	2 ^{ème} cycle	3 ^{ème} cycle	Ensemble
	% femmes	% femmes	% femmes	% femmes
Droit/sciences politiques	66,1	63,6	56,7	63,5
Sciences économiques/gestion (hors AES)	47,0	51,7	46,3	48,9
Administration économique et sociale (AES)	60,1	60,8	62,8	60,4
Lettres/sciences du langage/arts	72,9	76,2	65,6	73,3
Langues	75,8	79,9	68,7	77,0
Sciences humaines et sociales	69,4	68,2	57,4	67,1
Sciences et structures de la matière	32,0	39,9	32,9	34,1
Sciences et technologie/sciences pour l'ingénieur	22,6	23,4	21,4	22,9
Sciences de la nature et de la vie	60,1	58,5	49,7	57,4
Sciences et technologie des activités physiques et sportives	31,7	32,9	31,2	32,2
Médecine/odontologie	66,8	55,4	50,1	56,6
Pharmacie	68,0	66,2	65,8	66,7
IUT	40,1	-	-	40,1
Ensemble	57,0	57,4	50,4	56,1

Figure 4: Féminisation des grandes écoles

Figure 4a: Féminisation de l'École Polytechnique et de l'École des Mines

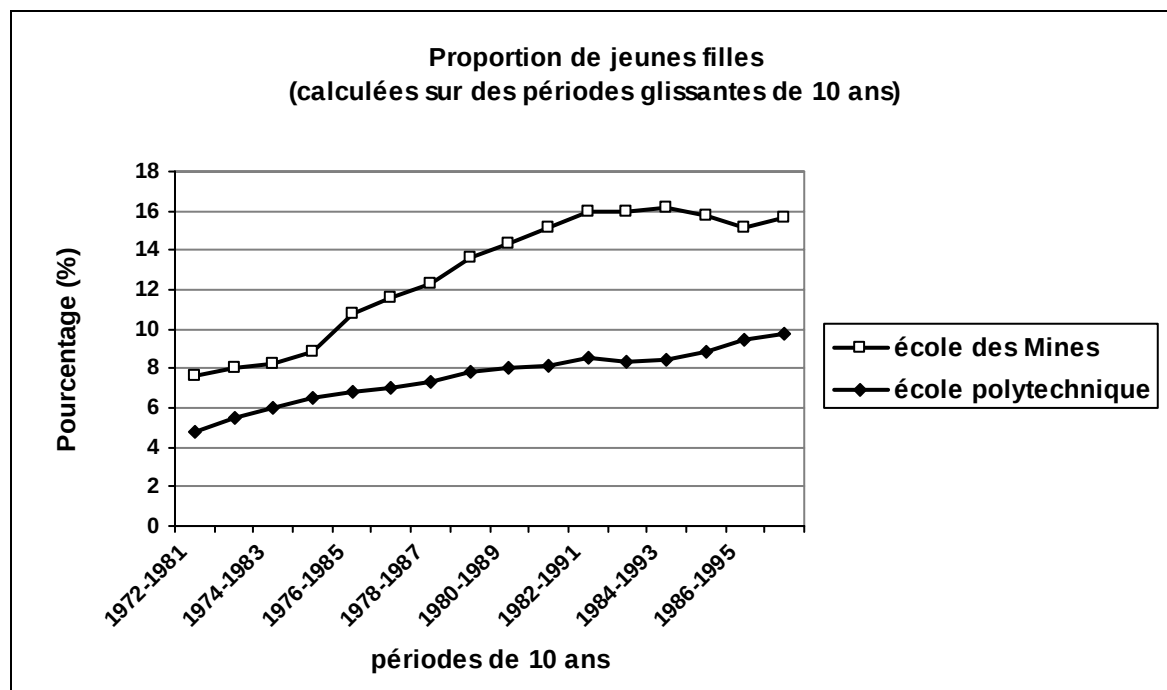
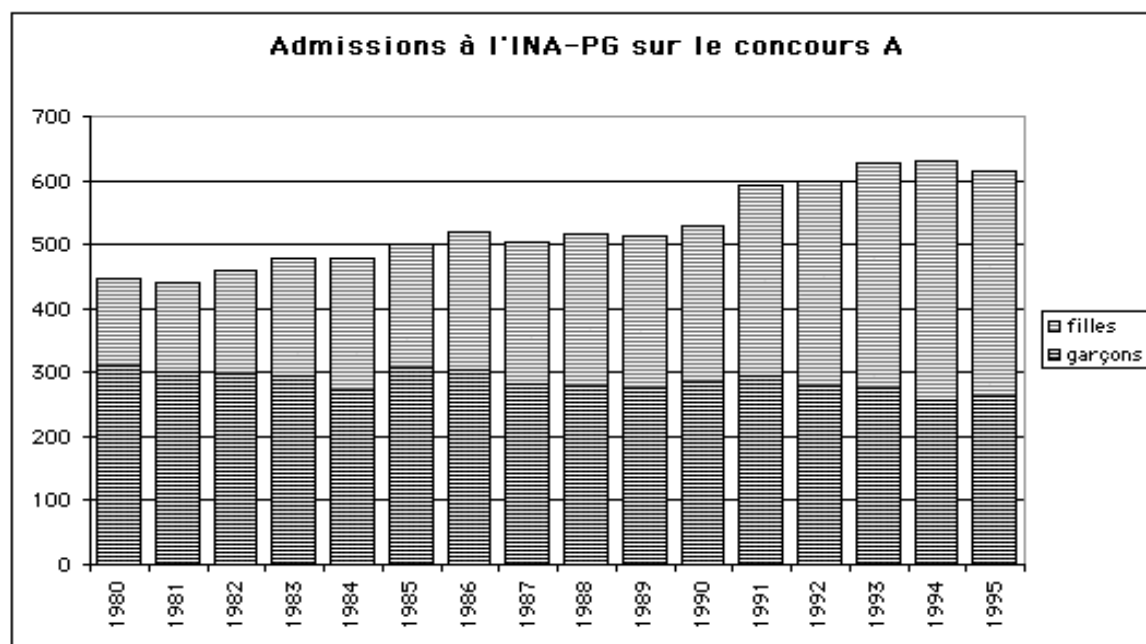


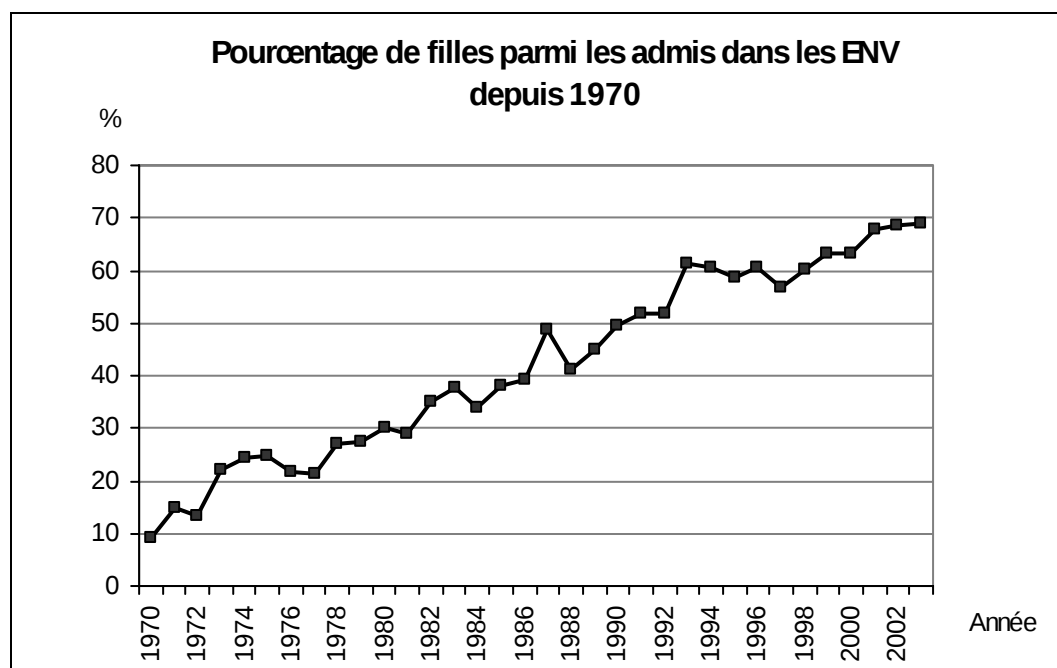
Figure 4b: Féminisation de l'INA-PG



B.2. Études vétérinaires

On retrouve là aussi une féminisation croissante des promotions, qui comptent pour les plus récentes plus de deux tiers de jeunes filles (en 2003, 69 % des admis au concours étaient des filles). [30]

Figure 5: Féminisation des études vétérinaires



Remarque: le tableau de la répartition des admis par sexe se trouve en annexe 2.

C. CHEZ LES VÉTÉRINAIRES DIPLÔMÉS

La féminisation de la profession vétérinaire est de plus en plus marquée: en 1995 on trouvait 99 % d'hommes chez les vétérinaires de plus de 65 ans, 75 % chez les 30-40 ans et 59 % chez les moins de 30 ans. [1]

Tableau 3: Pyramide des âges des professionnels en activité au 25 février 1995 (France entière) en % pour chacune des classes d'âge retenues.

	< 30 ans		30 à 40 ans		40 à 50 ans		50 à 65 ans		> 65 ans		Total	
Hommes	558	59 %	2944	75 %	2353	91 %	1924	97,5%	194	99 %	7973	82,7 %
Femmes	387	41 %	1006	25 %	229	9 %	49	2,5 %	2	1 %	1673	17,3 %
Ensemble	945	100 %	3950	100 %	2582	100 %	1973	100 %	196	100 %	9646	100 %

Vu le pourcentage de filles dans les nouvelles promotions depuis cette date, il est plus que probable que dans les actuelles jeunes générations de vétérinaires diplômés ce rapport s'est inversé (ou au moins équilibré).

Les femmes vétérinaires forment une population de jeunes vétérinaires: en 1995, 83 % des femmes vétérinaires avaient moins de 40 ans. Aujourd'hui ce taux doit avoir diminué puisque les femmes de la tranche 30-40 ans se trouvent maintenant dans les 40-50 ans. Cependant, vu le nombre de femmes dans les récentes promotions de diplômés, les femmes vétérinaires de moins de 40 ans sont sûrement encore une majorité au sein des femmes vétérinaires.

Cette féminisation est inégale selon le secteur vétérinaire que l'on étudie: en 2002 les femmes constituaient 62 % des remplaçants/assistants dans leur totalité mais seulement 30 % des remplaçants/assistants de mixte à prédominance rurale ou rurale pure. [16]

Nous avons vu dans cette première partie les données chiffrées de la féminisation, qui montrent une augmentation constante de celle-ci dans tous les domaines. Nous allons maintenant nous intéresser aux conséquences déjà observées (et notées) de cette féminisation.

II. CONSÉQUENCES DÉCRITES DE LA FÉMINISATION

A. EXEMPLE DES AUTRES MÉTIERS

A.1. Architectes et médecins

Comme le métier de vétérinaire, ce sont deux métiers à tradition libérale, qui ont connu une féminisation croissante ces dernières années.

Pour les architectes [23], les conséquences de la féminisation qui ont été remarquées sont:

- un taux de salariat deux fois plus élevé, et une plus forte représentation dans le secteur public,
- une proportion importante de diplômées qui travaillent "dans l'ombre d'un architecte" sans s'inscrire à l'ordre (alors que 43% des diplômés étaient des femmes en 1993, on n'avait en 1996 que 16 % de femmes dans les inscrits à l'ordre),
- une nouvelle vision du métier et de ses différents aspects.

Pour les médecins [20], les conséquences relevées sont:

- une préférence pour le salariat et un plus fort taux de travail à temps partiel (plus de 25 % des femmes médecins optent pour le temps partiel), très nettement lié au problème des grossesses et enfants en bas âge,
- un grand nombre de demandes d'exemption de gardes pour les femmes exerçant en libéral,
- le développement de certaines spécialités (gynécologie, pédiatrie, médecine préventive...),
- une nouvelle approche et un meilleur accompagnement du patient (écoute et sensibilité différentes)

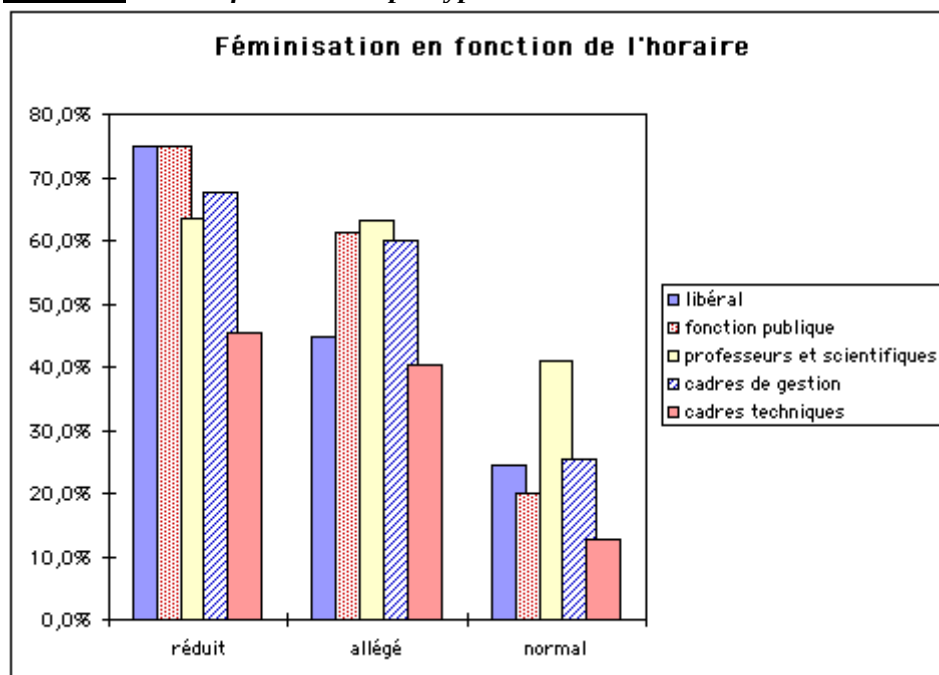
Pour ces deux métiers, on retrouve donc le problème du choix entre le salariat et le statut libéral, entre le temps plein et le temps partiel; problème qui se pose de plus en plus avec la féminisation du métier, ainsi que le problème de la gestion des grossesses et des enfants en bas âge avec les absences que cela peut provoquer.

En contrepartie les femmes sont perçues comme apportant une autre vision du métier avec leur sensibilité et leur capacité d'écoute.

A.2. Autres métiers

On retrouve également le problème de l'attirance apparente des femmes pour le temps partiel, comme le montre la figure 6.

Figure 6: Taux de féminisation par type d'horaire



En 2002 84 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes, et elles représentent 27 % de la population féminine active. [24]

En ce qui concerne l'impact des enfants sur le travail, on ne remarque une réelle différence que lorsqu'il y a au moins deux enfants dont un de moins de 3 ans: le taux d'activité chute et la proportion de femmes optant pour le temps partiel augmente. [24]

On peut relier ceci au fait que, quelle que soit l'activité de la femme (temps plein, temps partiel ou inactivité), c'est elle qui assume la majorité du "temps domestique": les femmes consacrent en moyenne 4 fois plus de temps que les hommes au ménage et aux courses et 3 fois plus de temps aux soins aux enfants. Dans une journée, une femme consacrera en moyenne 5 heures aux travaux domestiques contre 2 heures pour un homme (4 heures contre 2 heures $\frac{1}{4}$ si la femme travaille à temps plein). (tableau en annexe 3) [24]

Après cet aperçu de l'impact de la féminisation sur le monde du travail en général, nous allons étudier le cas du métier de vétérinaire afin de voir si l'on retrouve les mêmes conséquences que pour les autres métiers (salarial, temps partiel ...) et s'il en apparaît de nouvelles.

B. CHEZ LES VÉTÉRINAIRES

B.1. Conséquences sur le statut (salarie/libéral)

Les données déjà relevées ont montré que les femmes sont plus attirées que les hommes par le salariat (35,5 % de salariées parmi les femmes vétérinaires en 1998, et les femmes représentaient 57 % des vétérinaires salariés en 1999 [15]), ainsi que par le secteur public, et lorsqu'elles s'installent, elles le font plus tardivement que les hommes (en moyenne à 36 ans au lieu de 31). En avril 2001, d'après les inscriptions à l'Ordre des vétérinaires et les

cotisations de la CARPV (Caisse Autonome de Retraite et de Prévoyance des Vétérinaires), les femmes représentent 16 % des praticiens libéraux. [11]

Cette préférence pour le salariat est encore plus marquée lorsque la femme est mariée à un vétérinaire: on passe à 41,4 % de salariées. [8]

On peut cependant relativiser ce fait si l'on considère que 80 % des salariés (en 2002) sont sortis depuis moins de 10 ans et 51 % depuis moins de 4 ans, or plus de 60 % des vétérinaires sortis depuis moins de 10 ans sont des femmes: il est donc logique que la majorité des salariés soient des femmes.

Par ailleurs ces salariées ne le resteront pas forcément longtemps puisque la plupart des salariées interrogées dans les études précédentes déclaraient vouloir s'installer; 86 % des postes de vétérinaire salarié sont occupés pendant 4 ans ou moins (emploi transitoire pour de jeunes vétérinaires diplômé(e)s) [15] et l'analyse des données recueillies au cours de l'enquête du SNVEL (Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral) d'octobre 2000 [11] montre que la proportion de femmes choisissant le libéral est la même que chez les hommes.

Ce phénomène d'augmentation du salariat est également lié aux difficultés d'installation que peuvent rencontrer les jeunes vétérinaires. 70 % des vétérinaires ayant rencontré des difficultés pour intégrer le monde professionnel étant des femmes, il est logique qu'une forte proportion des salariés soit des femmes. [11]

À cela s'ajoute le fait qu'en étant salariée la femme vétérinaire bénéficie d'une meilleure protection sociale pour les congés maternités. Si les $\frac{3}{4}$ des femmes interrogées lors de l'enquête du SNVEL [11] ont eu leurs enfants pendant leur activité libérale, 50 % d'entre elles déclarent avoir eu des difficultés, principalement financières et professionnelles. Le soutien financier et la durée de congé rémunéré sont bien moindres que pour une salariée. D'autre part la plupart des assurances (pour les libérales) ne couvrent pas les grossesses pathologiques, qui ne sont pas prises en compte comme perte de revenus donnant droit à des indemnités journalières par les mutuelles et les assurances complémentaires. [12]

B.2. Conséquences sur la durée de travail et les gardes

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel, qu'elles soient libérales - 39 % effectuent un $\frac{1}{2}$ ou $\frac{3}{4}$ temps - ou salariées - 52 %, surtout lorsqu'elles ont des enfants. Pour l'ensemble des femmes, on arrive à un taux de 44 % de travail à temps partiel. [3] [8] [9]

Là encore, le fait d'être mariée à un vétérinaire joue: on passe à un taux de 58 %.

En outre les femmes, même à plein temps, travaillent en moyenne 10 h de moins que les hommes par semaine à âge comparable. [11]

Les femmes semblent également plus réticentes à assurer des gardes, surtout lorsqu'elles ont des enfants.

Certains ont cité comme un avantage le fait que les femmes travaillent à temps partiel, pour s'adapter à la charge de travail; dans l'enquête [11] beaucoup de confrères estiment que le changement d'organisation de l'emploi du temps provoqué par l'arrivée des femmes est bénéfique puisqu'il leur permet à eux aussi de travailler à temps partiel.

B.3. Conséquences pour la caisse de retraite

La plupart des vétérinaires interrogés dans les études précédentes craint que les deux points précédents mettent en danger l'équilibre de la CARPV qui fonctionne selon un système de répartition, les cotisations des actifs assurant les prestations des retraités.

Selon les résultats de l'enquête menée en 2000 par le SNVEL, les femmes travaillent majoritairement à temps plein et il n'y a, a priori, aucune différence de cotisation entre un cabinet tenu par une femme et un autre tenu par un homme (toutes choses égales par ailleurs).

De plus, en cas de travail à temps partiel, si les cotisations sont moindres les pensions versées par la suite seront inférieures elles aussi (il n'y a donc pas de baisse pour les autres cotisants). Dans du mois de mars 2001, Jean Crespin soulignait: "

B.4. Cas des congés maternité

Les absences dues aux congés maternité (et dans une proportion moindre aux maladies des enfants) sont souvent citées comme gros inconvénient à la collaboration avec une femme ou à son emploi. [3]

B.5. Conséquences sur les relations humaines

Ce qui est cité le plus souvent est l'approche relationnelle différente de la clientèle par la femme: plus de sensibilité, de douceur, une meilleure écoute et beaucoup de compréhension, ce qui attire les clients en canine. [3]

De plus, l'ambiance de travail semble meilleure avec les femmes.

Remarque: aucune donnée n'est parue sur les conséquences de la féminisation dans les autres secteurs que la clientèle.

Le Club Vétérinaires et Entreprise a cependant réalisé une enquête en 2001 auprès des vétérinaires travaillant dans le privé [7] qui a montré une forte inégalité de salaire entre les hommes et les femmes : les femmes touchent en moyenne 300 KF/an contre 420 KF/an pour les hommes, et l'écart entre salaires reste présent à tous les stades d'ancienneté. De plus la prise de responsabilité d'encadrement provoque une hausse de salaire de 136 KF/an pour un homme, contre seulement 32 KF/an pour une femme... il est donc moins motivant pour une femme que pour un homme de s'élever dans la hiérarchie.

La féminisation en clientèle semble poser plus de problèmes qu'elle n'apporte d'avantages; nous allons essayer avec notre étude de voir où en sont les choses aujourd'hui tant au niveau du statut (salaire ou libéral) qu'au niveau du temps de travail et des gardes. Nous essaierons également de voir l'impact de la féminisation pour les autres statuts que celui de clinicien, notamment dans les secteurs public et privé.

2^{ème} PARTIE:
ÉTUDE DE TERRAIN
ET DISCUSSION
(ENQUÊTE AUPRÈS DES VÉTÉRINAIRES).

I. CHOIX DES DESTINATAIRES

L'enquête a été envoyée à tous les vétérinaires dont l'adresse mail figurait dans le ROY 2003, quelle que soit leur situation professionnelle.

Ceci a permis de toucher un large panel de manière rapide et à moindre frais: après suppression des adresses en double - certains vétérinaires ayant indiqué plusieurs adresses- et en ne gardant qu'une adresse par clinique - il était cependant demandé à tous les vétérinaires de répondre individuellement même s'ils partageaient une adresse- il restait 4074 adresses mail auxquelles le questionnaire a été envoyé.

II. MISE EN PLACE DU QUESTIONNAIRE

A. CHOIX DES QUESTIONS POSÉES

Ce choix repose en partie sur les commentaires et ouvertures des autres études déjà réalisées sur la féminisation de la profession: par exemple la question sur le milieu d'origine du vétérinaire et son lieu de travail, qui est posée car il a été suggéré plusieurs fois que, plus que le sexe du vétérinaire, c'était son origine rurale ou citadine qui conditionnait son orientation vers la rurale ou la canine.

L'étude du cas du couple vétérinaire ayant déjà été faite de manière complète, elle n'a pas été approfondie.

Comme on peut le voir

III. REPONSES ET ANALYSE

A. TAUX ET DELAI DE REPONSE

A. 1. Taux de réponse

Sur les 4074 questionnaires envoyés, 271 ne sont pas parvenus à leur destinataire, soit parce que l'adresse mail était erronée, soit parce que la personne avait changé de travail entre temps.

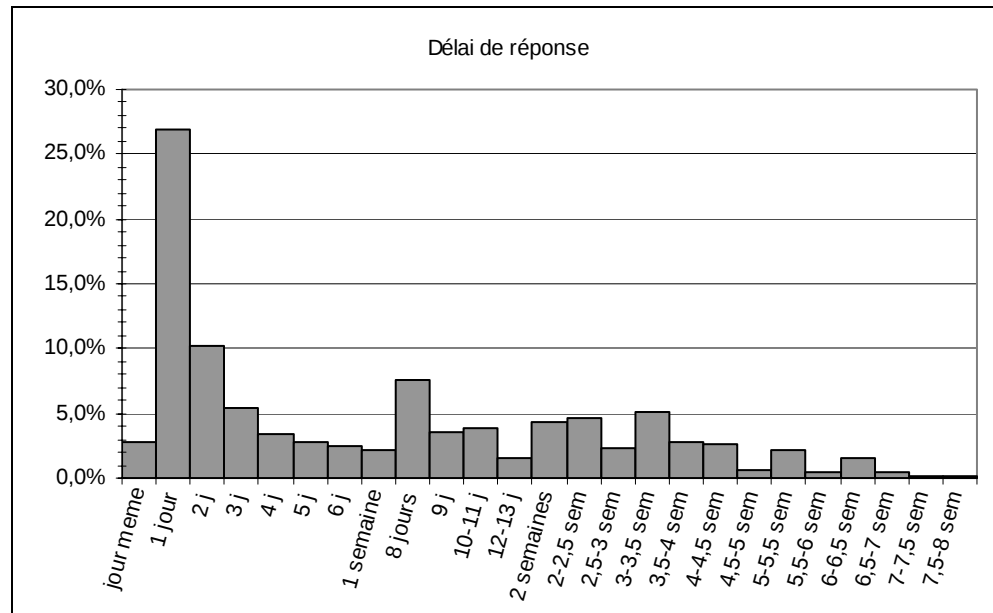
Sur les 3803 vétérinaires ayant effectivement reçu le questionnaire 804 ont répondu, soit un taux de réponse de 21 %.

Il faut cependant retirer de ce chiffre 39 réponses qui étaient inexploitable pour diverses raisons (réponse envoyée dans une pièce jointe impossible à ouvrir, questionnaire rempli de manière incomplète, renvoi du questionnaire sans les réponses, personnes n'ayant répondu que pour dire qu'elles ne répondraient pas...); il reste donc 765 réponses exploitables (soit un taux de 20 %), ce qui permet une bonne représentativité.

A.2. Délai de réponse

Afin de laisser aux personnes interrogées le temps de répondre, la date butoir de prise en compte des réponses a été fixée à 2 mois après l'envoi des questionnaires. La répartition des réponses est montrée dans la figure 7.

Figure 7: Délai de réponse au questionnaire



On remarque tout d'abord que 40 % des réponses ont été envoyées en moins de 48 heures, dont 27 % le lendemain. Sachant que le questionnaire a été envoyé un dimanche, on peut dire qu'en fait ces personnes ont pour la plupart répondu le jour où elles ont pris connaissance du questionnaire.

Il y a un nouveau pic de réponses à chaque lundi suivant l'envoi du questionnaire, correspondant peut-être à des personnes qui étaient absentes au moment de l'envoi et ont répondu en rentrant.

Au final, la moitié des réponses obtenues a été envoyée dans les 5 jours suivant la réception du questionnaire, et au bout de 2 semaines les $\frac{3}{4}$ des réponses étaient renvoyées.

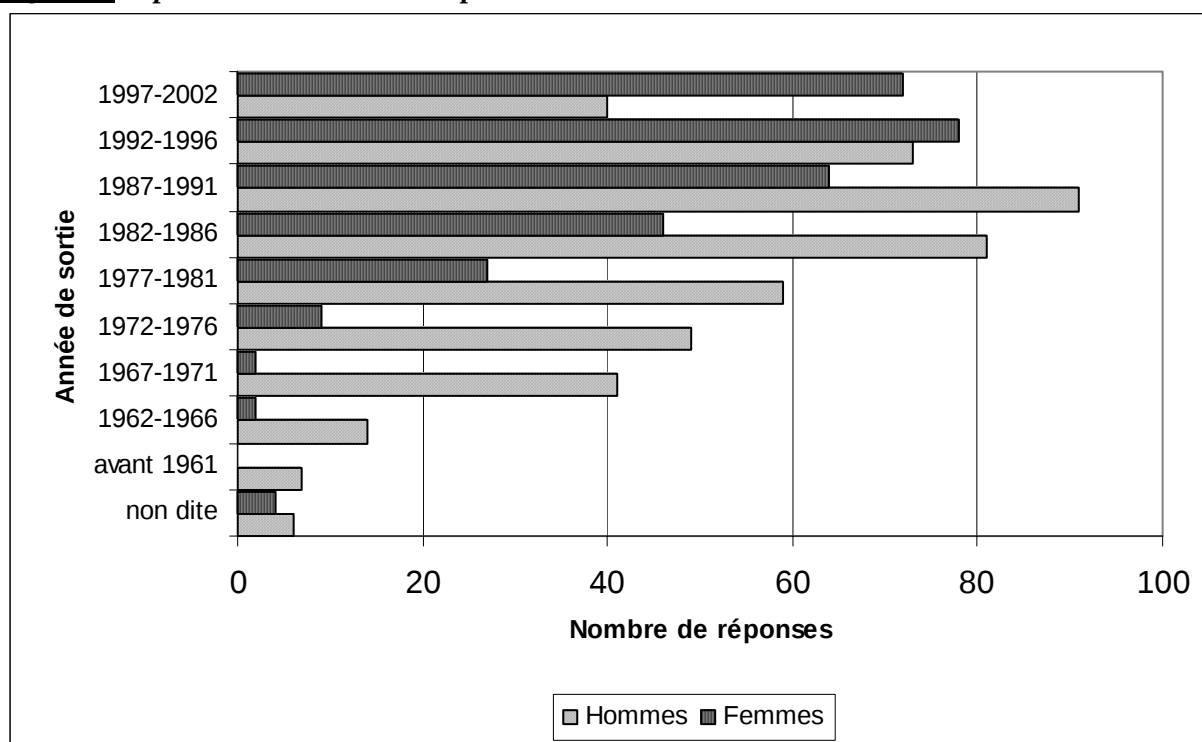
B. REPONSES AU QUESTIONNAIRE COMMUNES A TOUS LES VETERINAIRES

Les différentes parties sont présentées dans l'ordre où les questions étaient posées; les réponses classées selon les orientations professionnelles seront traitées dans la partie C.

B.1. Données personnelles

Les réponses exploitables sont celles de 461 hommes et 304 femmes; la figure 8 montre la répartition de ces personnes en fonction de leur année de sortie.

Figure 8: Répartition des vétérinaires par années de sortie



Ce graphique tiré des réponses reçues montre bien que la plupart des femmes sont de jeunes vétérinaires : 50 % d'entre elles sont sorties depuis moins de 10 ans et 86 % depuis moins de 20 ans.

La majorité des hommes se situe, elle, dans la section des vétérinaires sortis depuis 5 à 15 ans (54 %); on ne trouve qu'un quart d'entre eux sortis depuis moins de 10 ans, et 33 % sont sortis depuis 20 à 35 ans.

La question sur l'origine des vétérinaires sera exploitée plus loin, en même temps que le lieu de travail.

B.2. La situation familiale des vétérinaires

B.2.1. Situation matrimoniale et nombre d'enfants

Le tableau 4 indique la répartition des vétérinaires hommes et femmes selon leur situation familiale. Les chiffres indiqués entre parenthèses concernent les couples de vétérinaires: on a donc, par exemple, 59 hommes qui vivent en couple sans enfant dont 12 sont mariés avec une vétérinaire.

Tableau 4: Situation familiale des vétérinaires

		Hommes		Femmes		Ensemble	
		Nb	% hommes	Nb	% femmes	Nb	% vétérinaires
Seul(e)	Pas d'enfant	38	8,2 %	50	16,4 %	88	11,5 %
	1 enfant	1	0,2 %	9	3,0 %	10	1,3 %
	2 enfants	4	0,9 %	3	1,0 %	7	0,9 %
	3 enfants	5	1,1 %	3	1,0 %	8	1,0 %
	> 3 enfants	1	0,2 %	0	0,0 %	1	0,1 %
En couple	Pas d'enfant	59 (12)	12,8 (2,6) %	71 (25)	23,4 (8,2) %	130 (37)	17,0 (4,8) %
	1 enfant	56 (17)	12,1 (3,7) %	42 (11)	13,8 (3,6) %	98 (28)	12,8 (3,7) %
	2 enfants	129 (31)	28,0 (6,7) %	66 (34)	21,7 (11,2) %	195 (65)	25,5 (8,5) %
	3 enfants	116 (34)	25,2 (7,4) %	46 (28)	15,1 (9,2) %	162 (62)	21,2 (8,1) %
	> 3 enfants	46 (12)	10,0 (2,6) %	14 (8)	4,6 (2,6) %	60 (20)	7,8 (2,6) %
NON RÉPONDU		6	1,3 %	0	0,0 %	6	0,8 %
TOTAL		461	100,0 %	304	100,0 %	765	100,0 %

Sur l'ensemble des vétérinaires, la majorité vit en couple avec au moins 1 enfant (59,5 %, avec une nette majorité pour ceux qui ont 2 ou 3 enfants (25,2 % et 21,2 % respectivement)).

La répartition est différente chez les hommes et les femmes: plus de la moitié des hommes vit en couple avec 2 ou 3 enfants (53,2 %) alors que pour les femmes le plus fort chiffre est trouvé pour les femmes en couple sans enfants (23,4 %) puis en couple avec 2 enfants (21,7 %); il y a également 2 fois plus de femmes que d'hommes qui vivent seules sans enfant.

Cette différence est à nuancer si l'on tient compte du fait que les femmes forment une population plus jeune que les hommes.

Nous allons maintenant voir si la différence (les hommes ont plus d'enfants que les femmes) est significative pour les hommes et les femmes qui vivent en couple.

Tableau 5: Nombre d'enfants en fonction du sexe

Nb d'enfant(s)	Hommes	Femmes	Ensemble
0	59 (82)	71 (48)	130
1	56 (61)	42 (37)	98
2	129 (123)	66 (72)	195
3	116 (102)	46 (60)	162
> 3	46 (38)	14 (22)	60
Total	406	239	645

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 29,51$ pour 4 ddl (degrés de liberté)
 $\Rightarrow$ on peut affirmer que la différence est significative (avec un risque de se tromper inférieur à 1 p. mille). Résultat tout de même à nuancer puisque les hommes sont globalement plus âgés que les femmes (et donc plus "installés" dans la vie).

Le cas des couples de vétérinaires.

Les tableaux 6a, 6b et 6c indiquent la répartition du nombre d'enfants des vétérinaires en couple selon si leur conjoint(e) est vétérinaire ou non.

Tableau 6a: Nombre d'enfants pour l'ensemble des vétérinaires selon le métier du conjoint

Nb d'enfant(s)	Conjoint(e) vétérinaire		Conjoint(e) non vétérinaire		Ensemble	
0	37 (43)	17,5 %	93 (87)	21,5 %	130	20,2 %
1	28 (32)	13,2 %	70 (66)	16,2 %	98	15,2 %
2	65 (64)	30,7 %	130 (131)	30,0 %	195	30,2 %
3	62 (53)	29,2 %	100 (109)	23,1 %	162	25,1 %
> 3	20 (20)	9,4 %	40 (40)	9,2 %	60	9,3 %
Total	212	100,0 %	433	100,0 %	645	100,0 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence si le conjoint est également vétérinaire" est vraie.

Il ne semble pas y avoir de différence entre les couples de vétérinaires et les couples où l'un des deux conjoints n'est pas vétérinaire.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 4,13$ pour 4 ddl

$\Rightarrow$ on ne met pas en évidence de différence significative entre les couples de vétérinaires et les couples où l'un des deux conjoints n'est pas vétérinaire.

Tableau 6b: Nombre d'enfants pour les hommes en fonction du métier de la femme

Nb d'enfant(s)	Conjointe vétérinaire		Conjointe non vétérinaire		Ensemble	
0	12 (15)	11,3 %	47 (44)	15,7 %	59	14,5 %
1	17 (15)	16,0 %	39 (41)	13,0 %	56	13,8 %
2	31 (34)	29,2 %	98 (95)	32,7 %	129	31,8 %
3	34 (30)	32,1 %	82 (86)	27,3 %	116	28,6 %
> 3	12 (12)	11,3 %	34 (34)	11,3 %	46	11,3 %
Total	106	100,0 %	300	100,0 %	406	100,0 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence si la conjointe est également vétérinaire" est vraie.

Il ne semble pas y avoir de différence entre les couples de vétérinaires et les couples où la femme n'est pas vétérinaire.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 2,45$ pour 4 ddl

$\Rightarrow$ on ne met pas en évidence de différence significative entre les couples de vétérinaires et les couples où la femme n'est pas vétérinaire.

Tableau 6c: Nombre d'enfants pour les femmes en fonction du métier du conjoint

Nb d'enfant(s)	Conjoint vétérinaire		Conjoint non vétérinaire		Ensemble	
0	25 (32)	23,6 %	46 (39)	34,6 %	71	29,7 %
1	11 (19)	10,4 %	31 (23)	23,3 %	42	17,6 %
2	34 (29)	32,1 %	32 (37)	24,1 %	66	27,6 %
3	28 (20)	26,4 %	18 (26)	13,5 %	46	19,2 %
> 3	8 (6)	7,5 %	6 (8)	4,5 %	14	5,9 %
Total	106	100,0 %	133	100,0 %	239	100,0 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence si le conjoint est également vétérinaire" est vraie.

Ici il semblerait que les femmes dont le conjoint est vétérinaire aient plus d'enfants que celles dont le conjoint n'est pas vétérinaire.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 15,40$ pour 4 ddl

⇒ les différences constatées sont significatives (risque d'erreur inférieur à 0,5 %).

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- la majorité des vétérinaires vit en couple avec au moins un enfant (et la plupart 2 ou 3)
- les hommes vivant en couple ont plus d'enfants que les femmes vivant en couple; à nuancer puisque les femmes forment une population plus jeune que les hommes
- parmi les femmes vivant en couple, celles dont le conjoint est vétérinaire ont plus d'enfants que les autres alors que cela ne fait aucune différence pour les hommes.

B.2.2. Le personnel de maison

Le tableau 7 indique le nombre de vétérinaires qui emploient du personnel de maison (et lequel) en fonction de leur situation familiale, et le pourcentage que cela représente dans la catégorie correspondante.

Tableau 7: Employés de maison en fonction de la situation familiale

			Hommes		Femmes		Ensemble	
			Nb	% catégorie	Nb	% catégorie	Nb	% catégorie
Seul(e)	Sans enfant	Ménage	2	5 %	6	12 %	8	9 %
	Avec enfant(s)	Ménage	4	36 %	4	27 %	8	31 %
		Garde d'enfant	0	0 %	0	0 %	0	0 %
		Les deux	0	0 %	1	7 %	1	4 %
En couple	Sans enfant	Ménage	10	17 %	7	10 %	17	13 %
	Avec enfant(s)	Ménage	116	33 %	76	45 %	192	37 %
		Garde d'enfant	16	5 %	18	11 %	34	7 %
		Les deux	18	5 %	19	11 %	37	7 %
TOTAL			166	36 %	131	43 %	297	39 %

On constate que lorsqu'ils n'ont pas d'enfants peu de vétérinaires emploient du personnel pour le ménage, qu'ils soient en couple ou non.

Lorsqu'ils ont des enfants, plus d'un tiers des vétérinaires emploie du personnel pour le ménage (qu'ils vivent en couple ou non) et 14 % des vétérinaires vivant en couple avec des enfants emploient une personne pour garder les enfants (dont la moitié en plus d'une personne pour le ménage).

Nous allons maintenant étudier l'influence du sexe et de la présence d'enfant sur l'emploi de personnel de maison.

Les effectifs pour les vétérinaires vivant seuls sont trop réduits pour que l'on puisse faire des tests statistiques, nous allons donc nous intéresser aux couples.

a) Influence des enfants

Il semble évident en regardant les chiffres précédents que beaucoup plus de vétérinaires emploient du personnel de maison lorsqu'il y a des enfants. Nous allons objectiver cette impression.

Tableau 8: Emploi de personnel de maison en fonction des enfants

	Couples avec enfants	Couples sans enfant	Total
Couples employant du personnel	263 (223)	17 (57)	280
Couples n'employant pas de personnel	252 (292)	114 (74)	366
Total	515	131	646

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence entre les couples sans enfants et les couples avec enfants" est vraie.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 61,70$ pour 2 ddl

⇒ les différences constatées sont très significatives (risque d'erreur inférieur à 10^{-14}): la présence d'enfants incite à employer du personnel de maison.

b) Influence du sexe

Nous allons vérifier si le sexe influence l'emploi de personnel de maison, chez les couples sans enfant puis chez les couples ayant des enfants.

Tableau 9: Emploi de personnel de maison en fonction du sexe pour les couples sans enfant

	Hommes	Femmes	Total
Couples employant du personnel	10 (8)	7 (9)	17
Couples n'employant pas de personnel	49 (51)	65 (63)	114
Total	59	72	131

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Parmi les vétérinaires vivant en couple sans enfants, il semblerait que les femmes sont un peu moins nombreuses à employer du personnel de maison.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 1,50$ pour 2 ddl

⇒ on ne met pas en évidence de différence significative entre les hommes et les femmes.

Tableau 10: Emploi de personnel de maison en fonction du sexe pour les couples avec enfant(s)

	Hommes	Femmes	Total
Couples employant du personnel	150 (177)	113 (86)	263
Couples n'employant pas de personnel	197 (170)	55 (82)	252
Total	347	168	515

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Parmi les vétérinaires vivant en couple et ayant des enfants, les femmes sont apparemment plus nombreuses que les hommes à employer du personnel de maison.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 26,17$ pour 2 ddl

⇒ les différences constatées sont très significatives (risque d'erreur inférieur à 1 pour 1 million).

Remarque: Cette différence est peut-être due au fait que bien souvent le vétérinaire a une femme qui s'occupe de la maison...

c) Influence du métier du conjoint (ie vétérinaire ou non)

Nous avons vu l'influence du sexe sur l'emploi du personnel de maison; nous allons maintenant voir si le fait que le(la) conjoint(e) soit également vétérinaire joue.

Tableau 11: Emploi de personnel de maison en fonction du métier du conjoint pour les couples avec enfant(s)

	1 vétérinaire	2 vétérinaires	Total
Couples employant du personnel	151 (174)	112 (89)	263
Couples n'employant pas de personnel	189 (166)	63 (86)	252
Total	340	175	515

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Il semblerait que lorsque les 2 conjoints sont vétérinaires une plus forte proportion de vétérinaires emploie du personnel de maison.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 17,74$ pour 2 ddl

⇒ les différences constatées sont très significatives (risque d'erreur inférieur à 1 pour 10.000).

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- la proportion de vétérinaires employant du personnel de maison est plus importante chez les vétérinaires ayant des enfants que chez ceux qui n'en ont pas,
- les femmes sont plus nombreuses que les hommes à employer du personnel de maison lorsqu'elles ont des enfants (alors qu'il n'y a aucune différence quand il n'y a pas d'enfant),
- une plus forte proportion de vétérinaires emploie du personnel de maison lorsque le(la) conjoint(e) est également vétérinaire.

B.3. Les formations complémentaires.

B.3.1. Nombre de formations complémentaires

La figure 9 montre le nombre de formations complémentaires réalisées par les vétérinaires. (tableau en annexe 5)

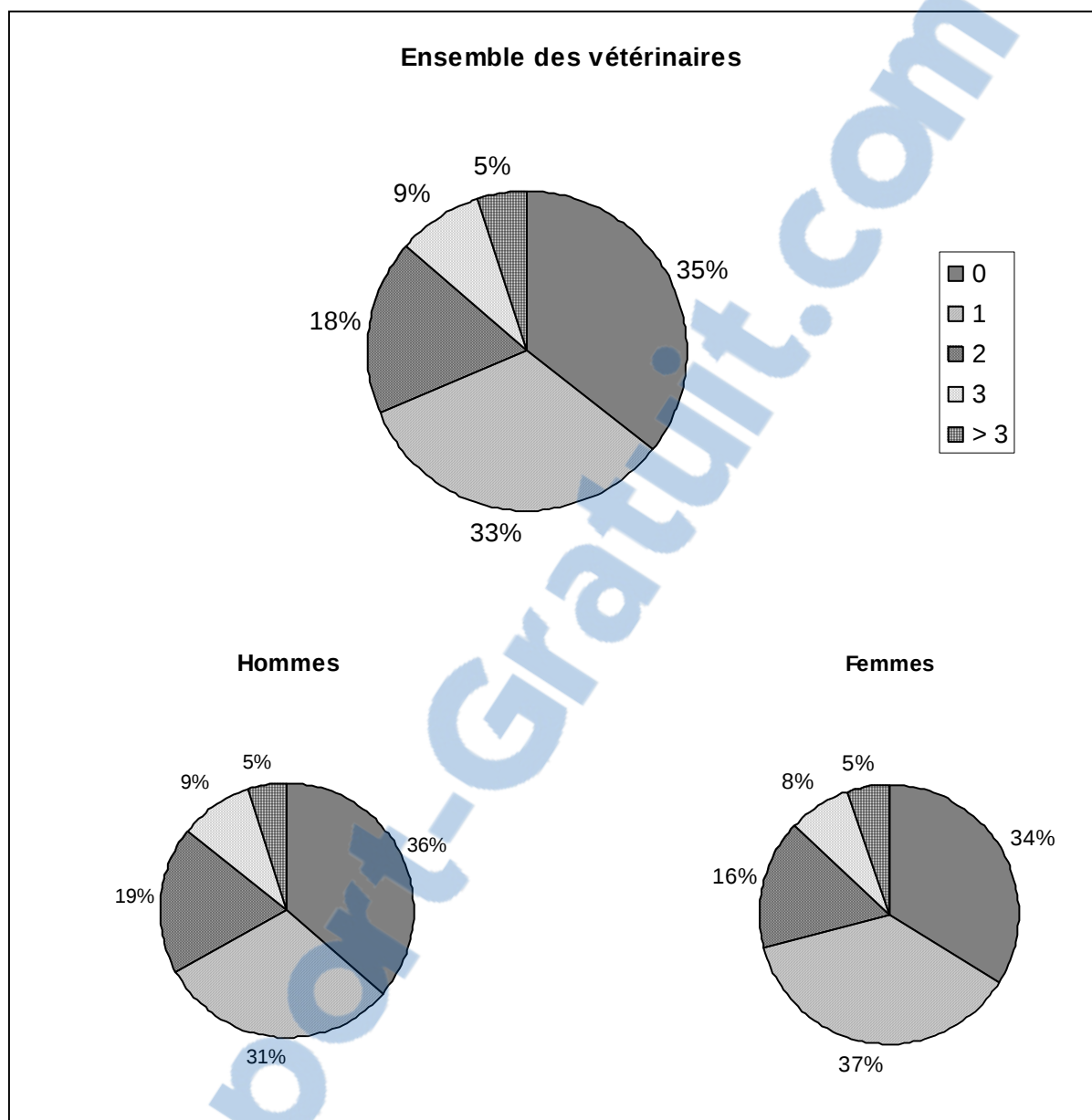
On constate que la répartition des vétérinaires se fait de la manière suivante:

- 1/3 n'a pas suivi de formation complémentaire,
- 1/3 a suivi 1 formation,
- 1/3 a suivi 2 formations ou plus (dont près de 20 % pour 2 formations).

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le nombre de formations complémentaires suivies ($\chi^2 = 3,63$ pour 4 ddl).

Cependant les femmes sont globalement plus jeunes: à âge égal elles semblent avoir suivi plus de formations complémentaires.

Figure 9: Nombre de formations complémentaires suivies par les vétérinaires



B.3.2. Type de formations complémentaires

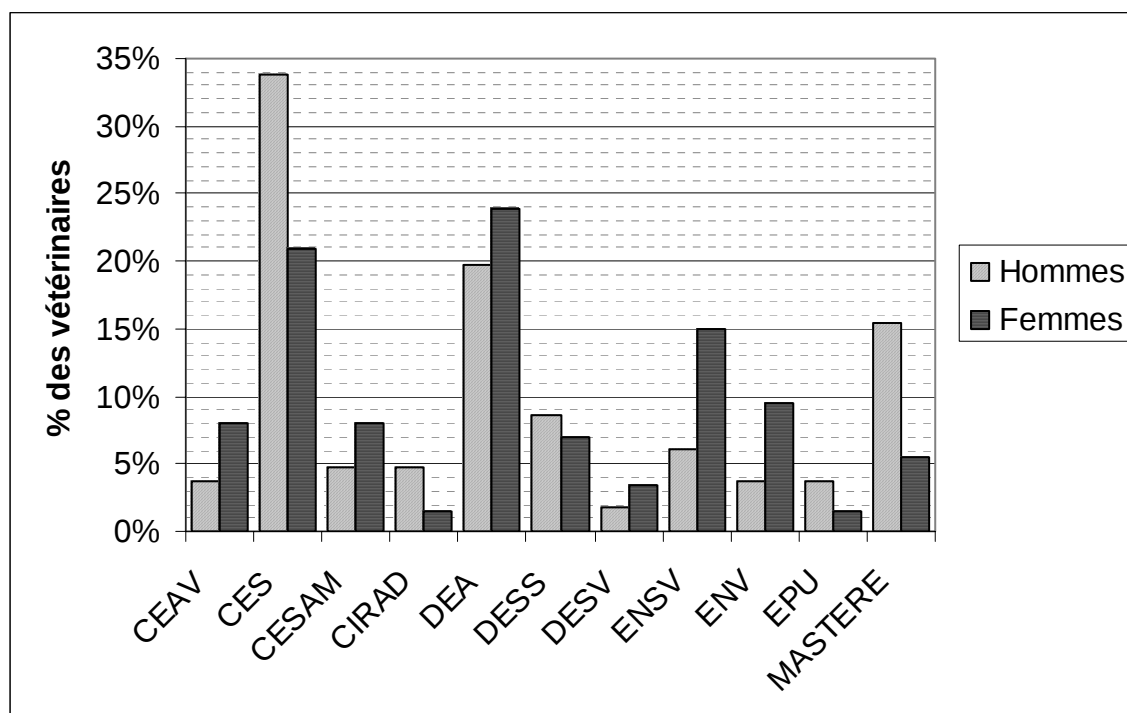
La figure 10 et le tableau 12 montrent la répartition des vétérinaires selon les principales formations complémentaires suivies.

Remarque: pour une bonne lisibilité les catégories du tableau 12 et de la figure 10 sont celles correspondant aux formations les plus souvent citées par les vétérinaires interrogés. Il y avait également une multitude de formations très diverses suivies seulement par 1 petit nombre de vétérinaires, qui ne sont pas reportées ici.

De plus la signification des sigles n'est pas notée ici (la signification de tous les sigles et abréviations se trouve page 5)

Les pourcentages exprimés se rapportent aux hommes et femmes ayant suivi une (ou des) formation(s) complémentaire(s).

Figure 10: Formations complémentaires suivies



Le choix des formations suivies semble différent selon le sexe:

- les hommes semblent préférer, dans l'ordre: les CES, les DEA, les Mastères et les DESS.
- les femmes semblent préférer, dans l'ordre: les DEA, les CES, l'ENSV et les ENV (internat, assistantat...).

Certaines formations semblent très "masculines" (CIRAD, EPU, Mastères) et d'autres "féminines" (CEAV, ENSV, ENV); pour les autres la répartition des sexes semble être équilibrée.

Tableau 12: Formations complémentaires suivies en fonction du sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
CEAV	11 (16)	16 (11)	27
CES	99 (84)	42 (57)	141
CESAM	14 (18)	16 (12)	30
CIRAD	14 (10)	3 (7)	17
DEA	58 (64)	48 (42)	106
DESS	25 (23)	14 (16)	39
DESV	5 (7)	7 (5)	12
ENSV	18 (29)	30 (19)	48
ENV	11 (18)	19 (12)	30
EPU	11 (8)	3 (6)	14
MASTERE	45 (34)	11 (22)	56
TOTAL	311	209	520

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 47,78$ pour 10 ddl

⇒ les différences observées sont très significatives (risque d'erreur inférieur à 1 pour 1 million).

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes pour le nombre de formations complémentaires suivies;

- le choix des formations complémentaires suivies est lié au sexe:

 - on a une plus forte proportion d'hommes que de femmes pour les CES, le CIRAD, les EPU et les Mastères,

 - on a une plus forte proportion de femmes que d'hommes pour les CEAV, les DEA, l'ENSV et les formations en ENV,

 - les proportions d'hommes et de femmes sont similaires pour le CESAM, les DESS et les DESV.

Rappelons tout de même que le choix des formations est également lié à l'évolution de la profession et des formations proposées: les internats, par exemple, sont des formations qui n'existent que depuis quelques années; il est donc logique que seuls des jeunes vétérinaires (et donc une majorité de femmes) aient fait un internat.

B.4. L'orientation professionnelle

Ne sont reportées ici que les données concernant le type et le lieu d'exercice, et le travail des couples vétérinaires.

Les sous-parties concernant chaque orientation professionnelle sont exploitées dans la partie C.

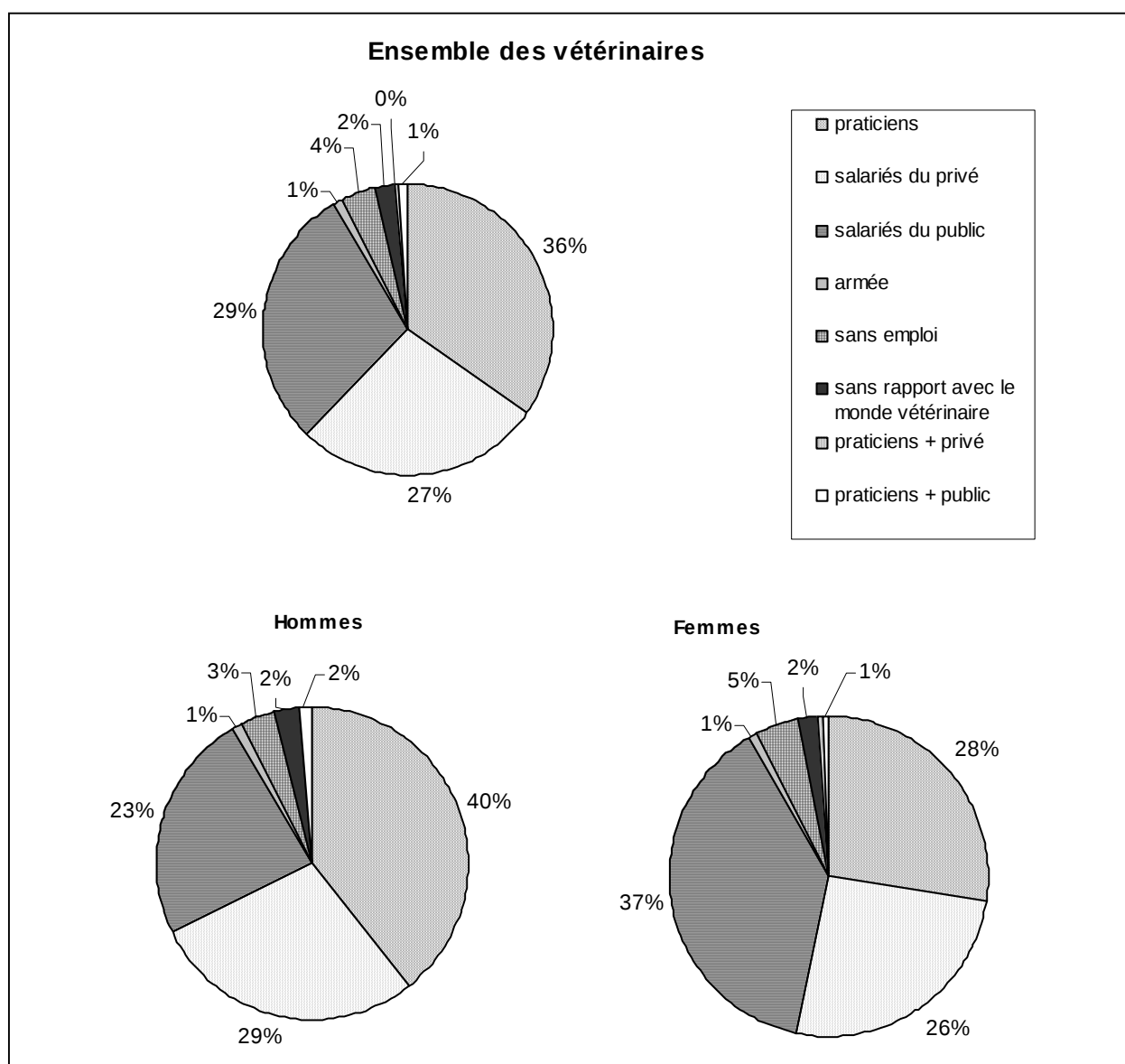
B.4.1. Type d'exercice

La figure 11 montre la répartition des vétérinaires selon leur orientation professionnelle.

Remarque: ont été classés dans la catégorie "travail sans rapport avec le monde vétérinaire" les vétérinaires qui exercent un travail trop particulier pour pouvoir répondre au questionnaire.

Les vétérinaires exerçant dans les secteurs public ou privé à un poste sans rapport avec le monde vétérinaire ont été classés respectivement dans les catégories "salariés du public" ou "salariés du privé".

Figure 11: Orientation professionnelle des vétérinaires.



La répartition semble très différente en fonction du sexe entre les trois principales orientations (praticien, public et privé); nous allons vérifier cette impression avec le test du χ^2 .

Tableau 13: Orientation professionnelle en fonction du sexe

ORIENTATION PROFESSIONNELLE	Hommes	Femmes	Total
Praticien(ne)	182 (160)	84 (106)	266
Salarié(e) du public	131 (126)	78 (83)	209
Salarié(e) du privé	108 (136)	117 (89)	225
Armée	6	2	8
Sans travail (dont retraités)	16	14	30
Travail sans rapport avec le monde vétérinaire	11	6	17
Praticien(ne) et salarié(e) du privé	0	1	1
Praticien(ne) et salarié(e) du public	7	2	9
TOTAL	461	304	765

En noir: effectifs observés, en gris entre parenthèses: effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 22,01$ pour 2 ddl

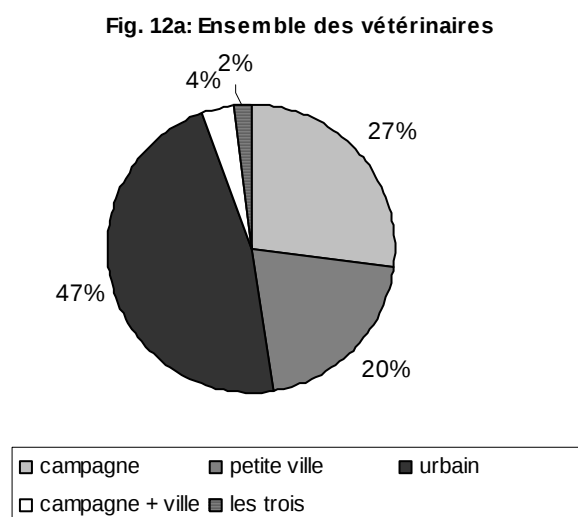
⇒ les différences observées sont très significatives (risque d'erreur inférieur à 1 pour 10.000): les femmes sont plus attirées par le secteur public que les hommes, un peu moins par le privé; il y a également proportionnellement moins de femmes que d'hommes qui choisissent d'être praticiennes.

Remarque: selon les données parues dans le ROY 2003 [14], 14 % des vétérinaires en activité travaillent dans le public et 10 % dans le privé. Les taux obtenus ici sont plus élevés (respectivement 29 % et 27 %) à cause du mode d'envoi des questionnaires: en effet les vétérinaires travaillant dans ces 2 secteurs ont presque tous une adresse mail professionnelle indiquée alors que ce n'est pas systématique pour les praticiens.

B.4.2. Lieu d'exercice

Le tableau 14 et la figure 12 montrent la répartition des vétérinaires selon leur lieu d'exercice.

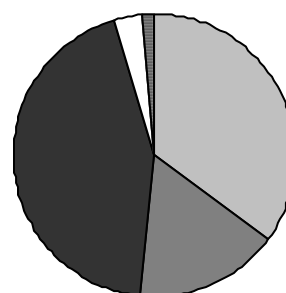
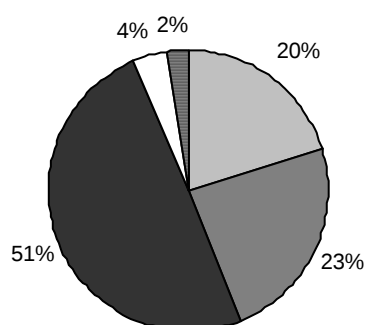
Figure 12: Lieu d'exercice des vétérinaires



LIEU D'EXERCICE	Hommes	Femmes	TOTAL
Campagne	66	30	96
Petite ville	76	43	119
Urbain	161	120	281
Campagne + ville	13	9	22
Les trois	8	4	12
TOTAL	324	206	530

N.B.: 29,7 % des hommes et 32,2 % des femmes n'ont pas répondu: ils ne sont pas représentés.

Fig. 12b: Hommes



Nous allons maintenant nous intéresser à l'influence du milieu d'origine sur le choix du lieu d'exercice.

Tableau 15: Lieu d'exercice en fonction du milieu d'origine

		Milieu d'origine			Total
		Rural	Petite ville	Grande ville	
Lieu d'exercice	Campagne	30 (14)	20 (34)	34 (46)	94
	Petite ville	15 (18)	61 (42)	42 (58)	118
	Urbain	30 (43)	93 (98)	153 (135)	276
Total		75	174	239	488

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du milieu d'origine" est vraie.

Il semble au vu de ces chiffres que les vétérinaires choisissent préférentiellement d'exercer dans leur milieu d'origine.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 41,94$ pour 4 ddl

⇒ on peut affirmer que les différences constatées sont significatives (risque d'erreur inférieur à un pour un million): le milieu d'origine a une forte influence sur le choix du lieu de travail.

B.4.3. Les couples vétérinaires et le travail

Parmi les vétérinaires interrogés, 212 vivent en couple avec un(e) vétérinaire.

Nous avons voulu savoir s'ils travaillent ensemble et les raisons de leur choix.

Pour cela, lorsque les 2 membres d'un couple avaient répondu au questionnaire, 1 seule réponse a été retenue: il reste 199 couples.

Il n'y a que 21 % des vétérinaires interrogés qui travaillent avec leur conjoint(e), répartis de la manière suivante:

- homme libéral, femme salariée: 21 %
- femme libérale, homme salarié: 1 cas
- libéraux tous les 2: 43 %
- salariés tous les 2: 31 %
- homme libéral, femme bénévole: 1 cas.

Les principales raisons évoquées pour travailler ensemble sont les suivantes, par ordre d'importance:

- souhait personnel (24 %),
- par commodité (21 %),
- complémentarité (17 %),
- opportunité (7 %),
- confiance et coût (5 %).

Il y avait également 1 cas où la contrainte géographique avait imposé cette collaboration et 1 autre où les 2 conjoints travaillaient ensemble avant de former un couple.

Aucune raison n'était donnée dans 19 % des cas.

Pour les 79 % restants, les raisons citées pour ne pas travailler ensemble sont, par ordre d'importance:

- travail différent (48 %),
- séparer vie familiale et vie professionnelle (17 %),
- volonté d'indépendance (9 %),
- affectations/entreprises différentes (8 %),
- impossible (5 %),
- femme au foyer (3 %).

Il y avait quelques autres raisons avec un seul cas chaque fois: mari retraité, manque de canine, mari invalide, divergence d'opinions...
Aucune raison n'était donnée dans 10 % des cas.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

Si l'orientation professionnelle dépend du sexe (femmes plus attirées par le secteur public), le choix du lieu d'exercice est lui conditionné par le milieu d'origine.

Le fait de choisir de travailler avec son(sa) conjoint(e) dépend en premier lieu de l'orientation professionnelle (38 % du total des couples ne travaillent pas ensemble car leur métier n'est pas le même); c'est ensuite plus une question de caractère, certains voyant le fait d'être ensemble 24h/24 comme un avantage et d'autres comme une aberration...

B.5. Les horaires

Nous avons reçu les réponses de 718 vétérinaires en activité: 434 hommes et 284 femmes. Sur ces 718 personnes, 13 n'ont pas répondu à la question sur les horaires (8 hommes et 5 femmes): il reste donc 705 réponses exploitables, avec 426 hommes et 279 femmes.

B.5.1. Temps plein ou temps partiel

Le tableau 16 et la figure 13 montrent la répartition des vétérinaires selon qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel.

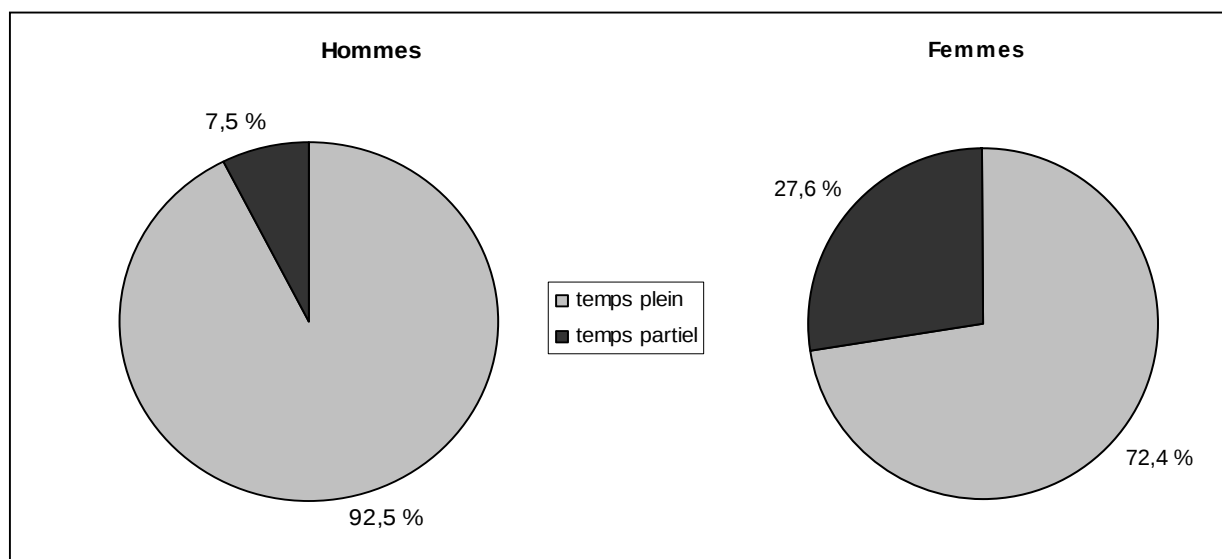
Tableau 16: Horaires en fonction du sexe

	Hommes	Femmes	Total
Temps plein	394 (360)	202 (236)	596
Temps partiel	32 (66)	77 (43)	109
Total	426	279	705

Les nombres en noir indiquent les réponses recueillies et ceux en gris entre parenthèses les valeurs attendues si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Sur l'ensemble des vétérinaires interrogés, 84, 5 % travaillent à temps plein et 15,5 % à temps partiel.

Figure 13: Proportion temps plein/temps partiel chez les vétérinaires

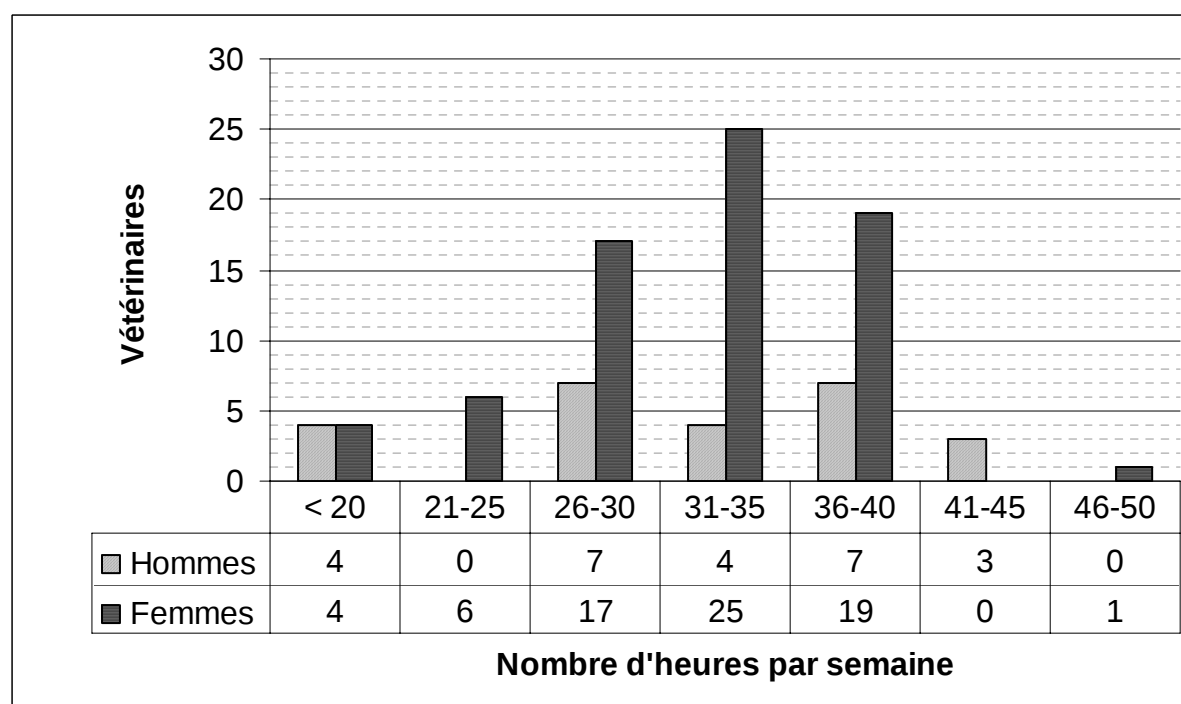


Les femmes semblent beaucoup plus nombreuses à opter pour un temps partiel.
 Le calcul du χ^2 donne $\chi^2 = 52,04$ pour 1 ddl
 $\Rightarrow$ les différences entre les hommes et les femmes sont très significatives (risque d'erreur inférieur à 10^{-12}).

B.5.2. Heures effectuées.

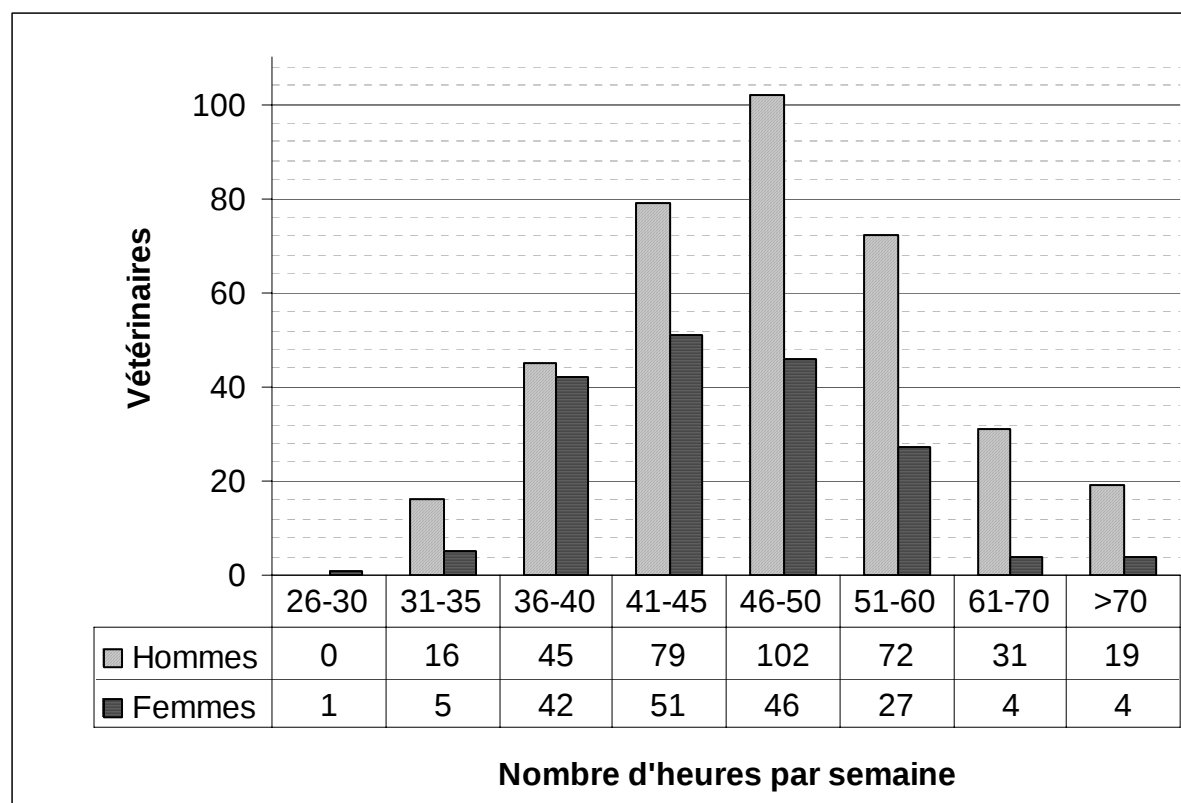
Les figures 14 et 15 montrent la répartition des vétérinaires selon leur temps de travail parmi les vétérinaires travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein.

Figure 14: Durée de travail hebdomadaire pour les vétérinaires en temps partiel



Les effectifs sont trop réduits pour pouvoir comparer la répartition des hommes et des femmes travaillant à temps partiel par des tests statistiques.

Figure 15: Durée de travail hebdomadaire pour les vétérinaires en temps plein



La répartition des hommes et celle des femmes semblent décalées: le sommet de la "cloche" pour les femmes se trouve dans l'intervalle "41-45 heures", celui de la "cloche" des hommes dans l'intervalle "46-50 heures".

Les femmes semblent avoir des durées de travail un peu inférieures à celles des hommes.

Remarque : Il n'y a qu'une seule femme qui a répondu travailler à temps plein et faire 30 heures par semaine: elle ne sera pas prise en compte dans le test du χ^2 car c'est un cas extrême. Si on tenait compte de la tranche "26-30 heures de travail par semaine" les effectifs calculés seraient inférieurs à 5, ce qui rendrait l'application du test χ^2 impossible.

Le tableau ci-dessous indique les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence selon le sexe" est vraie.

Nombre d'heures	31-35	36-40	41-45	46-50	51-60	61-70	> 70	Total
Hommes	14	58	87	99	66	24	16	364
Femmes	7	29	43	49	33	11	7	179
Ensemble	21	87	130	148	99	35	23	543

Le calcul donne $\chi^2 = 23,90$ pour 6 ddl

⇒ on peut affirmer que les différences constatées sont significatives (risque d'erreur inférieur à 1 p. mille).

Tableau 17: Nombre moyen d'heures par semaine de travail.

	Temps partiel	Temps plein	Ensemble
Hommes	30,5	49,5	48,3
Femmes	31,2	45,9	41,7
Ensemble	31,1	48,3	45,7

Le nombre d'heures effectuées lors d'un temps partiel représente environ 2/3 d'un temps plein (62 % pour les hommes, 68 % pour les femmes).

Les femmes qui travaillent à temps plein effectuent en moyenne 3,6 heures de moins que les hommes qui travaillent à temps plein.

Le nombre moyen d'heures pour le temps partiel est semblable pour les hommes et les femmes.

Il y a plus de femmes que d'hommes qui optent pour un temps partiel, ce qui fait que dans l'ensemble, les femmes travaillent en moyenne 6,3 heures de moins que les hommes par semaine.

B.5.3. Raisons du choix

Remarque: 43 % des hommes et 51 % des femmes travaillant à temps plein n'ont donné aucune raison pour leur choix alors que tous les vétérinaires travaillant à temps partiel ont donné une raison.

a) Temps plein

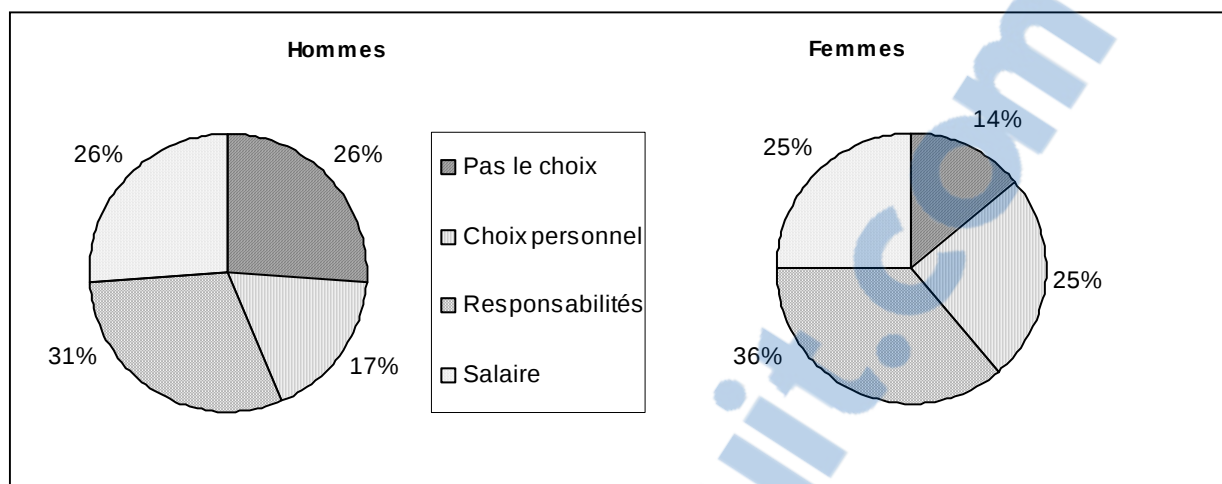
Le tableau et la figure qui suivent montrent la répartition des vétérinaires selon la raison qu'ils ont donnée pour choisir un temps plein.

Tableau 18: Raisons données pour choisir un temps plein

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Pas le choix	59 (49)	19 (29)	78	22 %
Choix personnel	39 (45)	34 (28)	73	20 %
Responsabilités / Charge de travail	68 (73)	49 (44)	117	32 %
Salaire	59 (58)	34 (35)	93	26 %
Total	225	136	361	100 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Figure 16: Raison du choix d'un temps plein



Les hommes semblent être beaucoup plus nombreux à considérer le temps plein comme une obligation alors que les femmes le voient comme un choix.

Le calcul du χ^2 donne $\chi^2 = 9,28$ pour 3 ddl

⇒ les différences constatées sont significatives (risque d'erreur inférieur à 3 %).

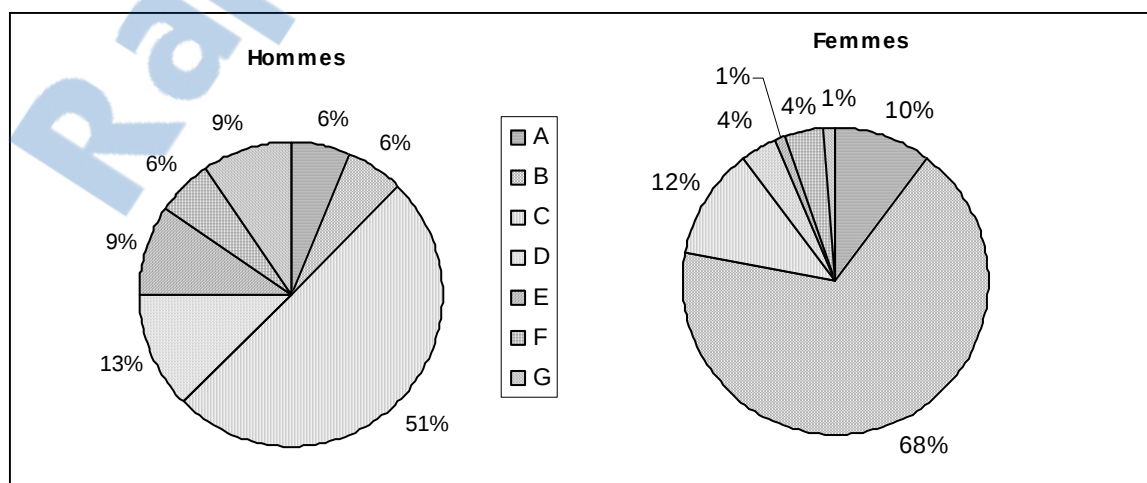
b) Temps partiel

Le tableau et la figure qui suivent montrent la répartition des vétérinaires selon la raison qu'ils ont donnée pour choisir un temps partiel.

Tableau 19: Raisons données pour choisir un temps partiel

		Hommes	Femmes	Ensemble	
A	Pas le choix	2	8	10	9 %
B	S'occuper des enfants	2	52	54	50 %
C	Avoir du temps libre	16	9	25	23 %
D	Choix personnel	4	3	7	6 %
E	Correspond à la demande	3	1	4	4 %
F	Études en parallèle	2	3	5	4 %
G	Pré-retraite	3	1	4	4 %
Total		32	77	109	100 %

Figure 17: Raison du choix d'un temps partiel



Il ressort de ce tableau et ces figures que la plupart des femmes qui choisissent un temps partiel le fait pour pouvoir s'occuper des enfants alors que la principale raison des hommes pour choisir un temps partiel est de se ménager du temps libre.

La deuxième raison pour laquelle les hommes choisissent le temps partiel, c'est la préparation de la retraite.

B.5.4. Avantages et inconvénients de chacun de ces choix

a) Temps plein

Les deux principaux avantages cités sont, dans l'ordre:

- la satisfaction intellectuelle,
- le salaire.

Les principaux inconvénients sont, dans l'ordre:

- le manque de temps pour la famille et les loisirs,
- la longueur des journées de travail,
- la fatigue.

b) Temps partiel

Le principal avantage est de pouvoir consacrer du temps à sa famille et aux loisirs.

Les principaux inconvénients cités sont, dans l'ordre:

- la faiblesse du salaire,
- la charge de travail par rapport au temps,
- le manque de suivi des cas/dossiers,
- le manque de considération,
- le frein à l'évolution de carrière.

B.5.5. Influence des enfants et du conjoint dans le choix du temps partiel pour les femmes

Le tableau 20 montre la répartition des femmes vétérinaires travaillant à temps partiel selon leur situation matrimoniale, le nombre d'enfants qu'elles ont et l'âge de ces enfants.

Tableau 20: Femmes travaillant à temps partiel selon le nombre/l'âge des enfants et la situation matrimoniale

Nombre d'enfants	Âges (ans)	En couple (conjoint non vétérinaire)	En couple (conjoint vétérinaire)	Seule
0		1	3	4
1	< 3	4	4	0
	3-10	3	2	1
	11-18	0	0	0
	> 18	0	0	1
2	tous < 3	4	0	
	< 3 et 3-10	5	6	
	tous 3-10	1	1	
	3-10 et 11-18	1	1	
	tous 11-18	1	0	
3	1 < 3 et 2 de 3-10	1	1	
	tous 3-10	1	2	
	2 de 3-10 et 11-18	1	2	
	tous 11-18	0	2	
	2 de 11-18 et >18	1	1	
	11-18 et 2 > 18	0	2	
4	1 < 3, 3 de 3-10	2	0	
	3*3-10 et 1*11-18	1	1	
	2*3-10 et 2*11-18	1	0	
	1*3-10 et 3*11-18	1	0	
	tous 11-18	0	3	
	3*11-18 et 1*> 18	0	1	
	2*11-18 et 2*> 18	1	0	
Non dit		0	1	
TOTAL		30	33	

Seules 6 femmes vivant seules ont opté pour le temps partiel, et 4 d'entre elles n'ont pas d'enfants à charge: les femmes optent plus facilement pour un temps partiel lorsqu'elles n'ont qu'elles-mêmes à assumer financièrement ou lorsqu'il y a un deuxième revenu dans le foyer.

a) Influence des enfants

Remarque préliminaire: Nous ne nous intéresserons qu'aux femmes vivant en couple puisqu'il n'y a que 2 cas de femmes seules avec enfants ayant opté pour un temps partiel.

Les femmes optant pour le temps partiel se répartissent de la manière suivante:

- 6 % n'ont pas d'enfants,
- 21 % ont 1 seul enfant (il a moins de 3 ans dans 62 % des cas),
- 32 % ont 2 enfants (il y a au moins 1 enfant de moins de 3 ans dans 75 % des cas),
- 23 % ont 3 enfants (dont 1 de moins de 3 ans dans 14 % des cas),
- 18 % ont 4 enfants (dont 1 de moins de 3 ans dans 2 cas sur 11).

On remarque une forte proportion de choix du temps partiel quand les enfants sont en bas âge: 44 % des femmes ayant opté pour un temps partiel ont au moins 1 enfant de moins de 3 ans.

Cette importance semble encore plus marquée quand il n'y a qu'un ou deux enfants puisqu'on passe à des proportions de 62 % et 75 % respectivement.

1
2
3
4
5

mes en temps partiel selon le nombre
s âge.

bas âge selon le nombre d'enfants (femmes

nt < 3 ans	Total
	13
	20
	14
	11
	58

s entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y

que d'erreur inférieur à 1 p. mille): les
bas âge quand il y a moins de 2 enfants.

avait une forte augmentation du taux de
trouve cette notion ici puisque 73 % des
au moins 2 enfants.

d'enfants

1
2
3
4

Total
97
126
233

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 2,51$ pour 1 ddl
⇒ les différences constatées ne sont pas significatives.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- beaucoup plus de femmes que d'hommes optent pour le temps partiel (27,6 % et 7,5 % des actifs respectivement),
- la durée hebdomadaire du temps de travail des femmes est inférieure à celle des hommes pour les temps plein (- 3,6 h) mais comparable pour les temps partiels,
- les raisons pour choisir un temps partiel sont différentes en fonction du sexe (les femmes prennent un temps partiel pour s'occuper des enfants, les hommes pour avoir du temps de repos),
- 26 % des hommes pensent que faire un temps plein est un devoir,
- les femmes optent pour un temps partiel quand elles ont plus de 2 enfants ou au moins 1 enfant de moins de 3 ans,
- le fait d'avoir un conjoint vétérinaire n'a pas d'influence sur le choix de l'horaire.

B.6. La retraite

Cette question sera étudiée en détail pour chaque orientation professionnelle.
Nous allons voir ici quelques généralités.

Sur les 718 actifs de cette enquête, 95 n'ont pas répondu aux questions sur la retraite (soit un taux de réponse de 86,8 %, avec respectivement 88,7 % pour les hommes et 83,8 % pour les femmes).

B.6.1. Retraite de base

Parmi les vétérinaires ayant répondu on en relève 11,7 % qui ne savent pas où ils cotisent pour leur retraite (respectivement 9,0 % pour les hommes et 14,3 % pour les femmes).

B.6.2. Retraite complémentaire

Il était demandé aux vétérinaires s'ils cotisaient pour une retraite complémentaire et si oui de préciser où.

Parmi les vétérinaires ayant répondu, on a:

- 52,0 % qui ont répondu ne pas cotiser pour une complémentaire (39,4 % des hommes et 64,3 % des femmes),
- 2,4 % qui ne savent pas s'ils cotisent (2,5 % des hommes et 1,7 % des femmes),
- 13,3 % qui savent qu'ils cotisent mais ne savent pas où (14,1 % des hommes et 9,2 % des femmes).

On a donc, sans compter ceux qui n'ont pas répondu quand ils ne savaient pas, plus d'un vétérinaire sur dix qui ne sait pas comment il se constitue une retraite...

B.6.3. Autres moyens pour se constituer une retraite

Parmi les vétérinaires ayant répondu 44,3 % (53,9 % des hommes et 38,2 % des femmes) ont fait le nécessaire pour s'assurer un revenu supplémentaire quand ils prendront leur retraite.

Le tableau 24 recense les principaux moyens cités.

La loi Madelin est la loi 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle favorisant les conditions d'existence et d'activité des entreprises individuelles et simplifiant les formalités administratives, qui permet également la défiscalisation des cotisations effectuées à titre volontaire par les travailleurs non salariés non agricoles.

Une tontine est une opération par laquelle plusieurs personnes constituent un fonds commun afin de jouir d'une rente viagère ou de se partager, à échéance, le capital accumulé, la part d'un des associés étant reportée à son décès sur l'ensemble des survivants.

Tableau 24: Autres moyens pour se constituer une retraite

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Effectif	% des actifs	Effectif	% des actifs	Effectif	% des actifs
Immobilier	69	17,9	30	12,6	99	15,9
Épargne	66	17,1	30	12,6	96	15,4
Assurance-vie	43	11,1	15	6,3	58	9,3
Placements autres	12	3,1	9	3,8	21	3,4
Loi Madelin	13	3,4	3	1,3	16	2,6
Tontine	4	1,0	1	0,4	5	0,8
Autre	11	2,9	8	3,4	19	3,0

Les moyens choisis pour s'assurer un revenu complémentaire à l'âge de la retraite ne diffèrent pas en fonction du sexe.

B.6.4. Assurance décès – invalidité

La question est abordée dans cette partie car pour les praticiens libéraux cotisant à la CARPV cette assurance est automatiquement incluse (cotisation systématique).

Nous verrons d'ailleurs par la suite que tous ne sont pas au courant de ce fait.

Sur 623 vétérinaires ayant répondu:

- 202 soit 32,4 % déclarent ne pas avoir d'assurance décès – invalidité,
- 18 soit 2,9 % ne savent pas s'ils en ont une,
- 327 soit 52,5 % en ont une,
- 76 soit 12,2 % en ont deux (il s'agit essentiellement des praticiens libéraux ayant souscrit une assurance en plus de celle de la CARPV).

Tableau 25: Assurance décès – invalidité en fonction du sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Pas d'assurance	97 (125)	105 (77)	202
1 assurance	221 (202)	106 (125)	327
2 assurances	57 (47)	19 (29)	76
Ne sait pas	10	8	18
TOTAL	385	238	623

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Pour les hommes les proportions sont: 72 % ont 1 ou 2 assurance(s), 25 % n'en ont pas.
Pour les femmes les proportions sont: 53 % ont 1 ou 2 assurance(s), 44 % n'en ont pas.

Il semblerait qu'une moindre proportion de femmes souscrive une assurance décès – invalidité.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 26,53$ pour 2 ddl

⇒ les différences constatées sont significatives (risque d'erreur inférieur à 10^{-5}).

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- plus d'un vétérinaire sur dix ne sait pas comment il se constitue une retraite,
- 53,9 % des hommes et 38,2 % des femmes ont fait le nécessaire afin de s'assurer un revenu supplémentaire pour leur retraite (surtout immobilier, épargne, assurance-vie),
- une plus forte proportion d'hommes que de femmes a souscrit une ou plusieurs assurance décès – invalidité (72 % et 53 % respectivement).

B.7. Grossesse et travail

Sur les 718 vétérinaires actifs, seulement 55 % ont répondu aux questions sur la grossesse et ses conséquences tant sur le travail de la personne concernée que sur le travail des autres.

Les hommes ne sont que 34 % à avoir répondu alors que 89 % des femmes ont répondu, probablement parce qu'elles se sentent plus concernées.

B.7.1. Problèmes rencontrés au cours de la grossesse.

Sur les 252 femmes ayant répondu, 166 ont vécu une grossesse pendant leur travail.
Parmi elles, 67 ont eu des problèmes pendant leur grossesse, soit 40,4 %.

Les principaux problèmes rencontrés sont les suivants:

- difficultés à prendre un congé / se faire remplacer pour 33 % des femmes,
- problèmes de santé pour 25 % des femmes,
- problèmes liés aux travail (risques, déplacements...) pour 24 % des femmes,
- problèmes financiers pour 9 % des femmes,
- problèmes d'embauche ou d'évolution de carrière pour 7 % des femmes.

B.7.2. Impact sur le choix de l'orientation professionnelle

L'éventualité d'une grossesse a influencé le choix de l'orientation professionnelle pour 21 % des femmes.

Remarque: 8 % des femmes ne se sont pas prononcées sur cette question.

B.7.3. Impact sur le travail des autres

Parmi les personnes ayant répondu, 20 % n'ont jamais rencontré la situation d'avoir une collègue enceinte.

Pour ceux et celles qui ont vécu cette situation, cela n'a posé aucun problème dans 69 % des cas.

Les principaux problèmes cités étaient relatifs au congé maternité:

- absence non remplacée (14 %),
- désorganisation, problème de suivi (8 %),
- augmentation de la charge de travail des autres (6 %).

Cinq personnes ont également répondu que leur collègue avait changé de caractère – en pire – pendant sa grossesse.

Remarque: à cette question plusieurs vétérinaires (hommes et femmes) ont fait remarquer que l'absence d'une femme pendant son congé maternité n'était pas plus gênante qu'une autre absence pour maladie, avec en plus l'avantage d'être planifiée.

B.8. Changements d'orientation au cours du parcours professionnel.

B.8.1. Changements déjà faits

a) Nombre de changements déjà faits

Une petite proportion de vétérinaires n'a pas répondu à cette question (9 % des hommes et 3 % des femmes)

Les réponses obtenues sont rapportées dans le tableau 26.

Près de la moitié des vétérinaires interrogés a répondu n'avoir jamais changé d'orientation au cours de sa vie professionnelle (47 % des hommes et des femmes).

Les vétérinaires ayant déjà changé d'orientation professionnelle durant leur carrière l'ont pour la majorité fait 1 seule fois.

Les hommes semblent plus nombreux à avoir fait beaucoup de changements – c'est-à-dire 3 ou plus – que les femmes (6 % contre 3 %).

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 6,96$ pour 4 ddl

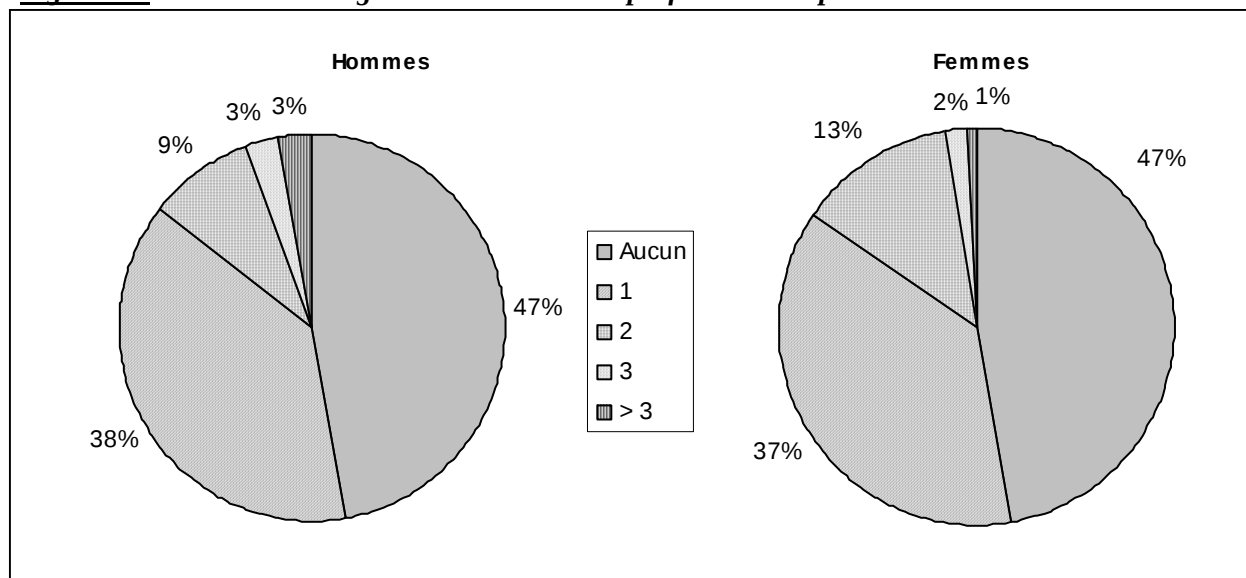
⇒ les différences ne sont pas significatives.

Tableau 26: Nombre de changements d'orientation professionnelle passés

Nb de changements	Hommes	Femmes	Ensemble	
0	186 (191)	130 (125)	316	44,0 %
1	151 (153)	102 (100)	253	35,2 %
2	35 (43)	36 (28)	71	9,9 %
3	11 (10)	5 (6)	16	2,2 %
> 3	11 (8)	2 (5)	13	1,8 %
TOTAL	394	275	669	100,0 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Figure 18: Nombre de changements d'orientation professionnelle passés



b) Date des changements

Les vétérinaires n'ont pas précisé quand ils avaient fait les changements dans 1/3 des cas (32 % des hommes et 37 % des femmes).

Lorsque les vétérinaires changent d'orientation professionnelle, ils le font pour la plupart dans les 10 ans qui suivent leur sortie de l'école.

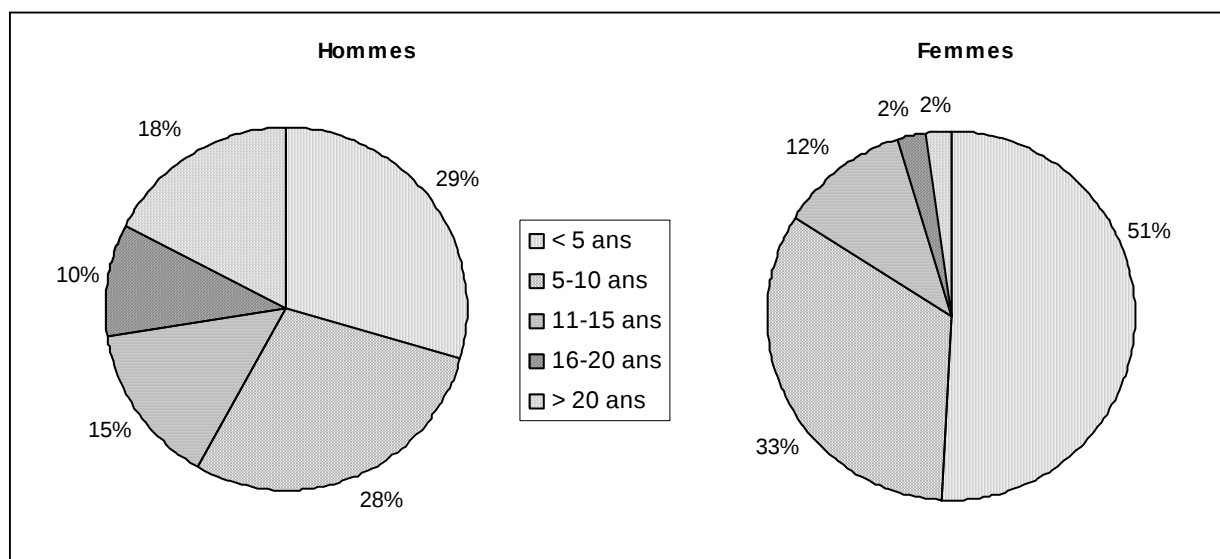
Il y a également un certain nombre de vétérinaires qui changent d'orientation plus de 20 ans après leur sortie, en général à l'approche de la retraite.

Tableau 27: Date des changements d'orientation par rapport à la sortie de l'école

Temps depuis sortie	Hommes	Femmes	Ensemble	
< 5 ans	59 (74)	66 (51)	125	25,0 %
5-10 ans	57 (59)	43 (41)	100	20,0 %
11-15 ans	29 (26)	15 (18)	44	8,8 %
16-20 ans	20 (14)	3 (9)	23	4,6 %
> 20 ans	35 (22)	3 (16)	38	7,6 %
TOTAL	200	130	330	100,0 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Figure 19: Temps écoulé entre la sortie de l'école et les changements d'orientation passés



Les femmes qui changent d'orientation semblent le faire plus tôt que les hommes (84 % des changements faits dans les 10 ans contre 57 % pour les hommes).

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 32,95$ pour 4 ddl

⇒ les différences observées sont significatives (risque d'erreur inférieur à 10^{-5}).

Remarque: le fait que les femmes fassent moins de changement plus de 20 ans après leur sortie est à nuancer puisque les promotions sorties depuis plus de 20 ans comptaient moins de 30 % de filles.

c) Principaux changements d'orientation

Sur l'ensemble des vétérinaires les principaux changements sont le passage de la clientèle au privé (19,2 %), le passage de la clientèle au secteur public (14,4 %) et l'installation (10,6 %).

Peu de vétérinaires (4,6 %) retournent à la pratique après un passage dans le public ou le privé.

Tableau 28: Changements d'orientation passés

Changement d'orientation	Hommes		Femmes		Ensemble	
Au sein du public	43 (38)	14,6 %	22 (27)	10,7 %	65	13,0 %
Libéral → privé	40 (22)	13,6 %	15 (23)	7,3 %	55	11,0 %
Installation	34 (31)	11,5 %	19 (22)	9,3 %	53	10,6 %
Au sein du privé	34 (31)	11,5 %	19 (22)	9,3 %	53	10,6 %
Praticien salarié → privé	23 (24)	7,8 %	18 (17)	8,8 %	41	8,2 %
Libéral → public	22 (24)	7,5 %	18 (16)	8,8 %	40	8,0 %
Praticien salarié → public	8 (19)	2,7 %	24 (13)	11,7 %	32	6,4 %
Public → privé	13 (14)	4,4 %	11 (10)	5,4 %	24	4,8 %
Privé → public	7 (14)	2,4 %	15 (10)	7,3 %	24	4,8 %
Public → praticien	11 (8)	3,7 %	2 (5)	1,0 %	13	2,6 %
Privé → praticien	5	1,7 %	5	2,4 %	10	2,0 %
Praticien salarié → armée	1	0,3 %	0	0,0 %	1	0,2 %
Autre / Non précisé	54	18,3 %	37	18,0 %	91	18,2 %
TOTAL	295	100,0 %	205	100,0 %	500	100,0 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Remarque: - il y a également beaucoup de "faux" changements d'orientation, qui sont plutôt des changements de poste sans changer d'orientation professionnelle (13,0 % de mutations au sein du public et 10,6 % au sein du privé);

- les vétérinaires libéraux qui se sont vite installés ont considéré qu'ils n'avaient fait aucun changement, ce qui diminue le taux correspondant.

Les femmes semblent plus nombreuses à quitter la pratique pour le public alors que les hommes la quittent pour le secteur privé; elles semblent également plus facilement passer du secteur privé au secteur public.

Il semble qu'une plus forte proportion d'hommes que de femmes retourne à la clientèle après une période dans le secteur public.

Pour le reste, les comportements semblent similaires.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 33,01$ pour 9 ddl

⇒ les différences observées sont significatives (risque d'erreur inférieur à 1 p. mille).

Remarque:

→

→

χ

B.8.2. Satisfaction par rapport au travail

Il est rassurant d'obtenir les résultats obtenus ici: les $\frac{3}{4}$ des vétérinaires interrogés sont satisfaits de leur travail, et ils sont moins de 10 % à se déclarer insatisfaits.

Les réponses sont réparties de la manière suivante:

- 75,3 % des hommes et 77,1 % des femmes sont satisfaits de leur travail,
- 9,9 % des hommes et 10,6 % des femmes le trouvent moyennement satisfaisant,
- 9,0 % des hommes et 8,1 % des femmes ne sont pas satisfaits de leur travail,
- 5,8 % des hommes et 4,2 % des femmes ne se prononcent pas.

B.8.3. Changements prévus

Sur les 718 vétérinaires en activité, 360 – soit 50,1 % – prévoient de faire des changements dans leur travail.

a) Délai

Les tableaux 29 et 29 bis récapitulent les délais dans lesquels les vétérinaires prévoient de faire des changements dans leur travail.

La plupart des vétérinaires qui prévoient de faire des changements dans leur travail font des projets à court terme (moins de 1 an) ou moyen terme (1 à 5 ans), ou n'ont pas de délai prévu (ils prévoient de faire des changements "un jour").

Seule une petite minorité (moins de 4 %) prévoient des changements plus 5 ans à l'avance.

Tableau 29: Délais prévus pour les changements futurs

Délai	Hommes		Femmes		Ensemble	
< 1 an	42	19,4 %	47	32,6 %	89	24,7 %
1-5 ans	63	29,2 %	39	27,1 %	102	28,3 %
6-10 ans	9	4,2 %	2	1,4 %	11	3,1 %
> 10 ans	1	0,5 %	1	0,7 %	2	0,6 %
Ne sait pas	68	31,5 %	42	29,2 %	110	30,6 %
Dès que possible	33	15,3 %	10	6,9 %	43	11,9 %
Quand enfants grands	0	0,0 %	3	2,1 %	3	0,8 %
TOTAL	216	100,0 %	144	100,0 %	360	100,0 %

Si on regroupe les catégories "dans moins de 1 an" et "dès que possible" (vu qu'elles traduisent la même idée), on constate que les femmes et les hommes se répartissent de façon similaire dans le tableau:

Tableau 29 bis: Délais annoncés pour les changements futurs en % des hommes et femmes prévoyant d'en faire.

Délai	% hommes	% femmes
< 1 an / dès que possible	34,7 %	39,5 %
1-5 ans	29,2 %	27,1 %
6-10 ans	4,2 %	1,4 %
> 10 ans	0,5 %	0,7 %

b) Type de changements prévus

Les changements cités sont soit des réorientations professionnelles, soit des changements dans le travail sans changement de statut. Ils sont rapportés dans le tableau 30.

Tableau 30: Type de changement professionnel prévu

"% chgt" signifie "% des hommes(femmes) voulant faire des changements"

Changements prévus	Hommes			Femmes			Ensemble		
	Nb	% chgt	% actifs	Nb	% chgt	% actifs	Nb	% chgt	% actifs
Selon opportunités	34 (36)	15,7 %	7,8 %	26 (24)	18,1 %	9,2 %	60	16,7 %	8,4 %
Changement d'orientation	37 (46)	17,1 %	8,5 %	41 (32)	28,5 %	14,4 %	78	21,7 %	10,9 %
Sans changer de statut	138 (127)	63,9 %	31,7 %	77 (88)	53,5 %	27,1 %	215	59,7 %	29,9 %
Reprise d'études	7	3,2 %	1,6 %	0	0,0 %	0,0 %	7	3,0 %	1,6 %
TOTAL	216	100,0 %	49,8 %	144	100,0 %	50,7 %	360	100,0 %	50,1 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Si la proportion d'hommes et de femmes qui aviseront en fonction des opportunités est comparable, il semble que les femmes sont plus enclines à changer d'orientation que les hommes.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 6,84$ pour 2 ddl

⇒ les différences constatées sont significatives (risque d'erreur inférieur à 4 %).

Nous allons maintenant voir les différents changements de statut et changements sans réorientation prévus.

♦ Changement de statut

Les trois changements les plus cités sont l'installation (36 %), le changement de travail (28 %) et la création d'une entreprise (12 %).

On a ensuite le passage du secteur public au secteur privé (9 %) et le passage de libéral à praticien salarié (8 %).

Tableau 31: Changements de statut prévus en fonction du sexe

Changements prévus	Hommes		Femmes		Ensemble	
Praticien → public	0	0 %	1	2 %	1	1 %
Praticien → privé	2	5 %	0	0 %	2	3 %
Privé → praticien	2	5 %	1	2 %	3	4 %
Public → privé	3	8 %	3	7 %	6	8 %
Installation	8	22 %	20	49 %	28	36 %
Libéral → praticien salarié	5	14 %	2	5 %	7	9 %
Changement de travail	12	32 %	10	24 %	22	28 %
Création d'entreprise	5	14 %	4	10 %	9	12 %
TOTAL	37	100 %	41	100 %	78	100 %

Les effectifs sont trop réduits pour déterminer de manière objective s'il y a des différences en fonction du sexe.

♦ Changements sans réorientation professionnelle

Le tableau 32 recense les changements prévus en fonction du sexe. La somme des pourcentages est supérieure à 100 % car certains vétérinaires ont cités plusieurs changements (par exemple prendre un associé et diminuer les horaires).

La plupart des vétérinaires souhaitent diminuer leurs horaires de travail, quel que soit leur sexe.

On remarque par contre que beaucoup plus de femmes que d'hommes envisagent d'augmenter leurs horaires (à nuancer car rappelons que les hommes ont généralement des horaires supérieurs à ceux des femmes).

Il semble également que lorsqu'on parle de partage du travail les hommes envisagent plus facilement d'employer quelqu'un que les femmes, qui préfèrent l'association.

Tableau 32: Changements sans réorientation professionnelle

Changements prévus		Hommes		Femmes		Ensemble	
Changement de poste	au sein du privé	6	4,3 %	9	11,7 %	15	7,0 %
	au sein du public	11	8,0 %	7	9,1 %	18	8,4 %
Horaires	augmentation	4	3,0 %	13	16,9 %	17	7,9 %
	diminution	76	55,1 %	39	50,6 %	115	53,5 %
Partage du travail	embaucher	14	10,1 %	2	2,6 %	16	7,4 %
	s'associer	25	18,1 %	7	9,9 %	32	14,9 %
Mobilité géographique		18	13,0 %	10	13,0 %	28	13,0 %

Les pourcentages exprimés dans ce tableau se rapportent au total des vétérinaires ayant prévu de faire un (ou des) changement(s).

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- il n'y a pas de différence en fonction du sexe pour le nombre de changements faits au cours d'une carrière, mais les femmes font leurs changements plus tôt;
- les hommes et les femmes sont pareillement satisfaits de leur travail;
- le principal changement réalisé quel que soit le sexe est l'arrêt de la clientèle, mais les femmes la quittent plutôt pour travailler dans le secteur public et les hommes plutôt dans le secteur privé;
- une plus forte proportion de femmes que d'hommes prévoit de changer de statut;
- pour partager le travail, les hommes envisagent plus facilement que les femmes d'employer quelqu'un, les femmes préfèrent s'associer.

Le tableau 33 récapitule l'impact constaté de la féminisation sur les différents points abordés.

RAPPELONS ENCORE UNE FOIS QUE CERTAINES QUESTIONS NE SONT PAS LIÉES QU'AU SEXE, MAIS AUSSI AUX DIFFÉRENCES D'ÂGE ENTRE LES ÉCHANTILLONS D'HOMMES ET DE FEMMES (NOMBRE D'ENFANTS...) ET À L'ÉVOLUTION DE LA PROFESSION (FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES...)

Tableau 33: Synthèse de l'impact de la féminisation sur les différents points du parcours professionnel pour l'ensemble des vétérinaires.

CRITÈRES DU PARCOURS PROFESSIONNEL		INFLUENCE DE LA FÉMINISATION
FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	Nombre	Aucune influence
	Type de formation	Moins de CES, formation du CIRAD, EPU et Mastères suivis. Plus de CEAV, DEA, formation ENSV, formations ENV. Pas de différence pour les autres formations
ORIENTATION PROFESSIONNELLE	Choix du travail	Un peu moins de personnes optant pour la pratique et le secteur privé; un peu plus de personnes optant pour le secteur public. Plus de personnes n'exerçant pas (au foyer)
	Lieu d'exercice	Aucune influence
HORAIRES	Temps partiel	Augmentation (très lié à la présence d'enfants, surtout en bas âge)
	Durée de travail hebdomadaire	Diminution
RETRAITE	Moyens complémentaires	Diminution
GROSSESSE	Choix du travail	Influence dans 1 cas sur 5
	Travail avec les autres	Apprendre à gérer l'absence et la surcharge de travail qu'elle entraîne
CHANGEMENTS AU COURS DE LA CARRIÈRE	Nombre	Aucune influence
	Type de changement	Plus de changements de statut; pratique quittée plus pour s'orienter vers le public que vers le privé. Association plutôt que patronat.
	Quand	Plus tôt dans le parcours professionnel

C. REPONSES AU QUESTIONNAIRE SECTEUR PROFESSIONNEL PAR SECTEUR PROFESSIONNEL.

C.1. Sans travail

Parmi les vétérinaires ayant répondu au questionnaire, 30 étaient inactifs: 16 hommes et 14 femmes (soit un taux d'inactivité de 3,5 % pour les hommes et 4,6 % pour les femmes).

C.1.1. Raison de l'inactivité

Il existe deux principales raisons pour l'inactivité des vétérinaires: la retraite pour les hommes (75 %) et les raisons familiales pour les femmes (64 %). La raison suivante est la poursuite d'études.

Tableau 34: Raison de l'inactivité en fonction du sexe

	Hommes		Femmes		Ensemble	
Retraite	12	75 %	1	7 %	13	43 %
Femme/homme au foyer	1	6 %	6	43 %	6	20 %
Congé parental	0	0 %	2	14 %	2	7 %
Pour suivre conjoint(e)	0	0 %	1	7 %	2	7 %
Études complémentaires	1	6 %	2	14 %	3	10 %
Invalidité / maladie	1	6 %	1	7 %	2	7 %
Difficultés à trouver emploi	0	0 %	1	7 %	1	3 %
Année(s) sabbatique(s)	1	6 %	0	0 %	1	3 %
TOTAL	16	100 %	14	100 %	30	100 %

Remarque: Deux des femmes au foyer ont également signalé des difficultés à trouver du travail, qui ont influencé ce choix; une autre a choisi d'être au foyer pour suivre son mari. Cinq des six femmes au foyer sont mariées à un vétérinaire.

C.1. 2. Situation professionnelle antérieure

Nous avons demandé aux vétérinaires inactifs quel métier ils exerçaient auparavant pour voir si une tendance se dégagait, mais les effectifs sont répartis équitablement.

Tableau 35: Situation professionnelle avant l'inactivité

Métier exercé auparavant	Hommes	Femmes
Non dit	3 (1 F)	0
Étudiant(e)	1	3
Praticien(ne) salarié(e)	0	3 (2 F, 1 C)
Praticien(ne) libéral(e)	6 (6 R)	3 (1 F, 1 R)
Salarié(e) du public	2 (2 R)	3 (3 F)
Salarié(e) du privé	4 (4 R)	2 (1 C)

Dans ce tableau la lettre F désigne les femmes/hommes au foyer, C les femmes en congé parental et R les personnes à la retraite.

C.1.3. Changements prévus

a) Les hommes

Aucun changement prévu pour les 12 retraités et le vétérinaire en arrêt pour invalidité. L'homme au foyer va reprendre le travail dans l'année; les 2 autres n'ont pas répondu.

b) Les femmes

La retraitée et 2 des femmes au foyer ne prévoient aucun changement.

Une des femmes au foyer et une femme en congé parental hésitent à reprendre le travail ou rester au foyer dans les années qui viennent.

Une des femmes au foyer prévoit de suivre une formation pour changer d'orientation.

Les 10 autres souhaitent reprendre le travail, pour la plupart l'année prochaine.

C.2. Vétérinaires dans l'armée

Parmi les réponses obtenues il y avait 6 hommes et 2 femmes ayant choisi de travailler au sein de l'armée.

C.2.1. Choix de métier

a) Raisons du choix

La principale raison pour choisir l'armée pour les 6 hommes était:

- engagement à la suite du service pour 2 d'entre eux,
- intérêt pour le travail au sein de l'armée pour 2 autres,
- diversité des postes pour les 2 derniers.

Le salaire, le manque d'intérêt pour la clientèle et la formation continue ont été cités comme raisons secondaires dans ce choix.

Pour les femmes la raison principale était l'intérêt pour le travail au sein de l'armée pour l'une et la diversité des postes pour l'autre.

Le salaire, la formation continue et le financement des études ont été cités comme raisons secondaires.

b) Inconvénients constatés

Les deux principaux inconvénients cités sont l'obligation de mobilité et la rigidité du cadre.

c) Différences dans le travail selon le sexe

Un des hommes ne s'est pas prononcé sur la question.

Sur les 5 hommes restant:

- 3 ne voient aucune différence avec leurs collègues femmes,
- 1 les trouve moins disponibles pour leur métier,
- 1 les trouve plus motivées que les hommes.

Les 2 femmes ont répondu que leurs collègues hommes étaient plus attachés au pouvoir que les femmes.

C.2.2. Horaires

Tous les vétérinaires interrogés travaillent à temps plein, avec des horaires hebdomadaires variant entre 36-40 heures et 61-70 heures.

C.2.3. Retraite

Deux des huit hommes et une des deux femmes n'ont pas répondu.

Tableau 36: Retraite des vétérinaires de l'armée

		Hommes	Femmes	Ensemble
Retraite de base	Retraite des militaires	2	0	2
	Retraite des fonctionnaires	1	0	1
	Ne sait pas	1	1	2
Complémentaire	PREFON	1	0	1
	Mutualité française	0	1	1
	Non dit	1	0	1
	Aucune	2	0	2
Autres moyens	Assurance-vie	1	0	1
	Rien	3	1	4

Tous les vétérinaires qui ont répondu à cette question possèdent une assurance décès – invalidité: 2 des hommes n'ont pas précisé laquelle, les 2 autres et la femme cotisent à l'AGPM (Association Générale de Prévoyance Militaire).

C.2.4. La grossesse

Seuls 2 hommes ont rencontré la situation d'avoir une collègue enceinte: cela n'a pas posé de problèmes.

C.2.5. Satisfaction et changements

Tous les vétérinaires sauf 1 homme sont satisfaits de leur travail.
Le vétérinaire qui n'est pas totalement satisfait envisage de quitter l'armée dans un délai indéterminé; les autres ne prévoient aucun changement.

C.3. Vétérinaires du secteur public

Parmi les vétérinaires ayant répondu, 225 travaillent dans le secteur public (108 hommes et 117 femmes).

Parmi eux, 8 hommes et 3 femmes ont déclaré que leur métier n'avait aucun rapport avec le monde vétérinaire.

De plus 6 femmes ont déclaré avoir choisi de travailler dans le public à cause de leur conjoint.

C.3.1. Formations complémentaires

a) Nombre de formations suivies

La plupart des vétérinaires du secteur public (86 %) a suivi au moins une formation complémentaire.

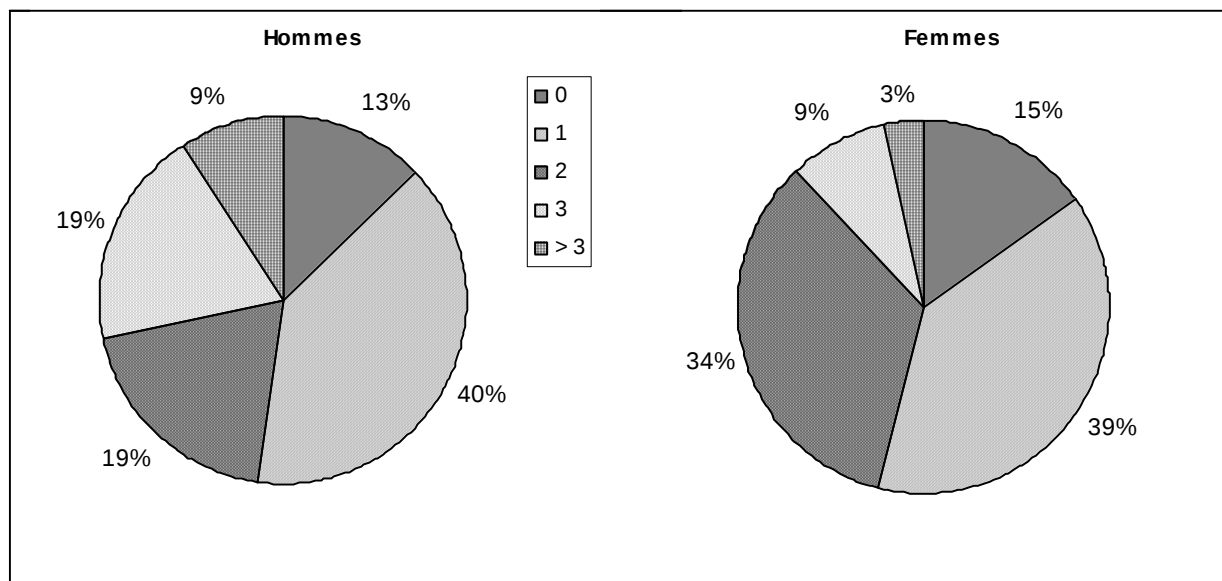
Le tableau et la figure suivante montrent la répartition des vétérinaires selon le nombre de formations complémentaires suivies.

Tableau 37: Nombre de formations complémentaires suivies en fonction du sexe (secteur public)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Aucune	14 (15)	18 (17)	32	14 %
1	43 (42)	45 (46)	88	39 %
2	21 (29)	40 (32)	61	27 %
3	21 (15)	10 (16)	31	14 %
> 3	10 (8)	4 (6)	14	6 %
TOTAL	108	117	225	100 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Figure 20: Nombre de formations complémentaires suivies (secteur public)



Les proportions d'hommes et de femmes n'ayant pas suivi de formation complémentaire ou n'en ayant suivi qu'une sont comparables.

Il semblerait qu'une plus forte proportion d'hommes que de femmes aient suivi 3 formations complémentaires ou plus, alors que beaucoup plus de femmes ont suivi 2 formations.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 12,67$ pour 4 ddl

⇒ les différences sont significatives (risque d'erreur de 1 %).

b) Formations suivies

Les formations rapportées dans cette partie sont celles qui ont été citées par au moins 3 personnes; il y avait en dehors de cela de multiples formations suivies par 1 ou 2 personnes.

Remarque: Les significations des sigles ne sont pas notées ici (cf page 5)

Les pourcentages exprimés dans le tableau 38 et la figure 21 se rapportent au total des hommes et des femmes ayant suivi au moins une formation complémentaire.

Tableau 38: Formations suivies en fonction du sexe (vétérinaires du public)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Agrégation	5	5	10	5 %
CEAV	1	3	4	2 %
DESV	1	4	5	3 %
DEUG	1	3	4	2 %
CES	19 (15)	14 (18)	33	17 %

Il semble que plus de femmes que d'hommes suivent les cours de l'ENSV et les DESS alors que plus d'hommes que de femmes suivent les CES, les formations du CIRAD, les Doctorats, l'HDR et les certificats de l'Institut Pasteur.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 23,31$ pour 9 ddl

⇒ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 1 %).

Remarque: la catégorie CEAV regroupe les vétérinaires ayant suivi un CEAV autre que le CEAV "Santé Publique Vétérinaire" (qui correspond à la formation ENSV).

Les principaux CES, DEA, DESS et certificats Pasteurs suivis sont: bactériologie et virologie, immunologie, hygiène et qualité alimentaire, et épidémiologie.
(répartition similaire pour les hommes et les femmes)

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- la plupart des vétérinaires travaillant dans le secteur public a suivi au moins 1 formation complémentaire (87 % des hommes et 85 % des femmes); la seule différence notable est que lorsque plus d'une formation a été suivie les femmes s'arrêtent généralement à 2 formations alors que les hommes ont tendance à en suivre 3 ou plus.
- les formations suivies ne sont pas les mêmes selon le sexe: une plus forte proportion de femmes suit l'enseignement de l'ENSV et les DESS, une plus forte proportion d'hommes suit les formations du CIRAD ou de l'Institut Pasteur, les CES, l'HDR et les Doctorats.

C.3.2. Orientation professionnelle

À partir de ce point, les 7 hommes et 2 femmes qui travaillent dans le public en plus d'exercer en clientèle ont également été pris en compte, ce qui porte le nombre de répondants à 115 hommes et 119 femmes.

a) Secteur de travail

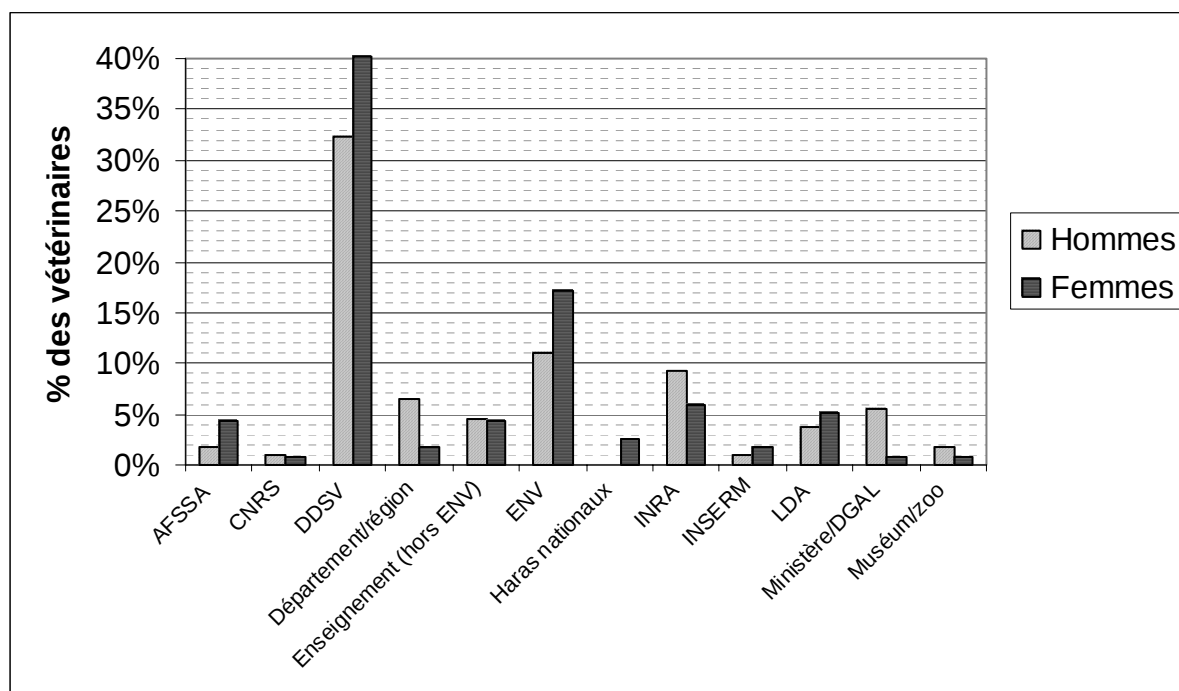
La figure 22 montre la répartition des vétérinaires dans les différentes branches du secteur public.
(cf tableau en annexe 6)

Les vétérinaires travaillent surtout:

- dans les DDSV (36 %),
- dans les ENV (14 %),
- à l'INRA (8 %),
- dans les LDA (4 %),
- dans l'enseignement général (4 %).

Pour ces 5 orientations, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes ($\chi^2 = 2,33$ pour 4 ddl).

Figure 22: Répartition des vétérinaires dans les différentes branches du secteur public selon le sexe



b) Raisons du choix du secteur public

Le tableau 39 recense les raisons citées pour avoir choisi le secteur public: les colonnes "raison 1^{re}" indiquent le nombre de vétérinaires ayant cité les raisons correspondantes comme principale raison de leur choix; les colonnes "a joué" indiquent le nombre total de vétérinaires ayant indiqué que les raisons correspondantes avaient joué dans leur choix (comme raison principale ou secondaire).

Tableau 39: Raisons citées pour choisir le secteur public

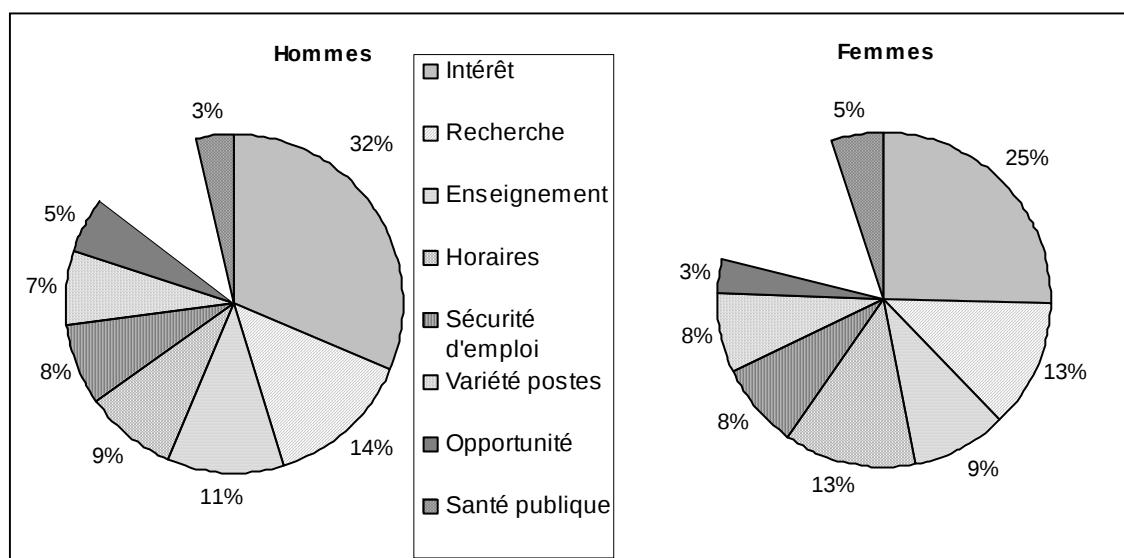
	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué
Intérêt (en général)	36	43	30	40	66	83
Intérêt pour recherche	16	24	15	20	31	44
Intérêt pour enseignement	13	16	11	13	24	29
Horaires	10	16	15	29	25	45
Sécurité d'emploi	9	17	10	23	19	40
Variété des postes	8	18	9	18	17	36
Opportunité	6	6	4	4	10	10
Intérêt pour santé publique	4	6	6	10	10	16
Salaire	5	7	2	7	7	14
Conjoint(e)	0	1	6	7	6	8
Travail en équipe	3	7	1	6	4	13
Postes à l'étranger	4	10	0	0	4	10
Contraintes clientèle	1	5	3	10	4	15
Formation	0	0	3	3	3	3
Pas trouvé d'autre travail	0	0	2	2	2	2
Santé (allergie, handicap)	0	0	2	2	2	2
Congés payés	0	4	0	4	0	8
TOTAL	115		119		234	

Le test du χ^2 appliqué aux 8 principales "raison 1^{re}" montre qu'il n'y a pas de différence en fonction du sexe.

Il en est de même lorsqu'on applique ce test aux 8 principales raisons qui ont joué dans le choix.

Les vétérinaires ont donc globalement choisi leur travail dans le secteur public pour les mêmes raisons, indépendamment de leur sexe.

Figure 23: les 8 principales raisons pour avoir choisi le secteur public



c) Avantages et inconvénients du secteur public

♦ Avantages

Les principaux avantages cités ne diffèrent pas en fonction du sexe et concernent surtout les horaires (pour les 41 % de vétérinaires qui se sont prononcés sur la question).

Ont été cités:

- la souplesse des horaires (48 %),
- la régularité des horaires (20 %),
- l'absence de gardes et les RTT/congés (16 % chacun).

♦ Inconvénients

Parmi les 80 % de vétérinaires qui ont donné leur opinion sur la question, seulement 15 % disaient ne trouver aucun inconvénient à leur travail (20 % des hommes et 10 % des femmes). Les inconvénients cités ne différaient pas en fonction du sexe.

Les principaux inconvénients cités sont:

- le salaire (48 %),
- la hiérarchie (18 %),
- les lenteurs administratives (13 %),
- l'obligation de mobilité et les horaires (9 % chacun),
- le manque de moyens, la rigidité du cadre, la difficulté d'évolution (6 % chacun),
- le manque de contact avec les animaux (4 %).

d) Différences dans le travail selon le sexe

Parmi les vétérinaires interrogés, 7 % n'ont pas répondu à cette question. Pour les vétérinaires ayant répondu, 68 % ne voient aucune différence avec leurs collègues de sexe opposé (79 % des hommes et 57 % des femmes).

Les trois principales différences citées sont:

- une moindre disponibilité des femmes (55 %),
- une gestion de carrière différente avec moins d'ambition/priorité pour la famille (45 %),
- une plus grande difficulté pour les femmes à accéder aux postes de pouvoir (16 %).

Viennent ensuite des différences sur les méthodes de travail:

- les femmes sont plus méticuleuses/consciencieuses (10 %),
- les femmes ont un meilleur contact avec leurs collaborateurs (4 %).

En ce qui concerne la mobilité, 6 % des vétérinaires trouvent que les femmes sont moins mobiles que les hommes mais 16 % ont répondu qu'ils voyaient plus de différence en fonction de la situation familiale qu'en fonction du sexe.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- il n'y a pas de différence de répartition des hommes et des femmes en ce qui concerne le métier exercé au sein du secteur public;
- les hommes et les femmes choisissent leur métier pour les mêmes raisons, et ils portent le même regard (avantages/inconvénients) dessus;
- 32 % des vétérinaires voient des différences dans le travail en fonction du sexe, surtout dans la conciliation carrière/vie de famille (les femmes sacrifient moins leur vie de famille à leur carrière).

C.3.3. Les horaires

a) Temps plein / temps partiel

Le tableau 40 et la figure 24 montrent la répartition des vétérinaires selon s'ils exercent à temps plein ou à temps partiel, en fonction de leur sexe.

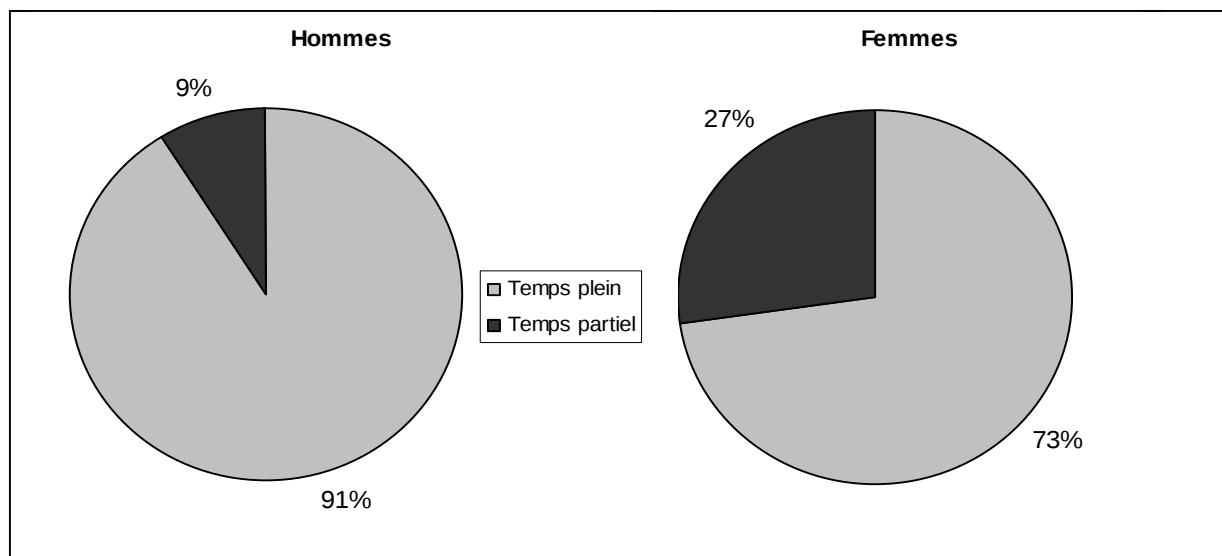
Sur l'ensemble des vétérinaires interrogés, 5 n'ont pas répondu à cette question (4 hommes et 1 femme): il reste 229 réponses (111 hommes et 118 femmes).

Tableau 40: Répartition temps plein/temps partiel en fonction du sexe (secteur public)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Temps plein	101 (91)	86 (96)	187	82 %
Temps partiel	10 (20)	32 (22)	42	18 %

TOTAL

Figure 24: Proportions temps plein/temps partiel en fonction du sexe (secteur public)



Les femmes semblent beaucoup plus nombreuses que les hommes à exercer en temps partiel.

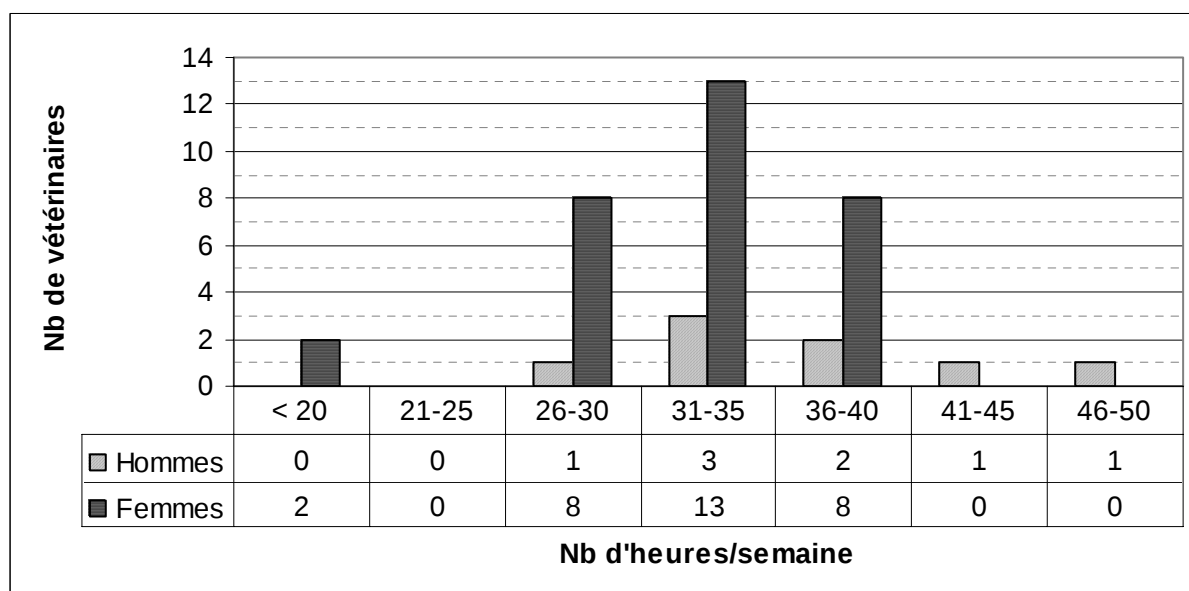
Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 12,52$ pour un ddl

⇒ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 1 p. mille).

b) Durée de travail hebdomadaire

Dix hommes et neuf femmes n'ont pas indiqué leur durée de travail hebdomadaire: il reste les réponses de 101 hommes et 109 femmes.

Figure 25: Durée de travail hebdomadaire pour les vétérinaires en temps partiel (secteur public)

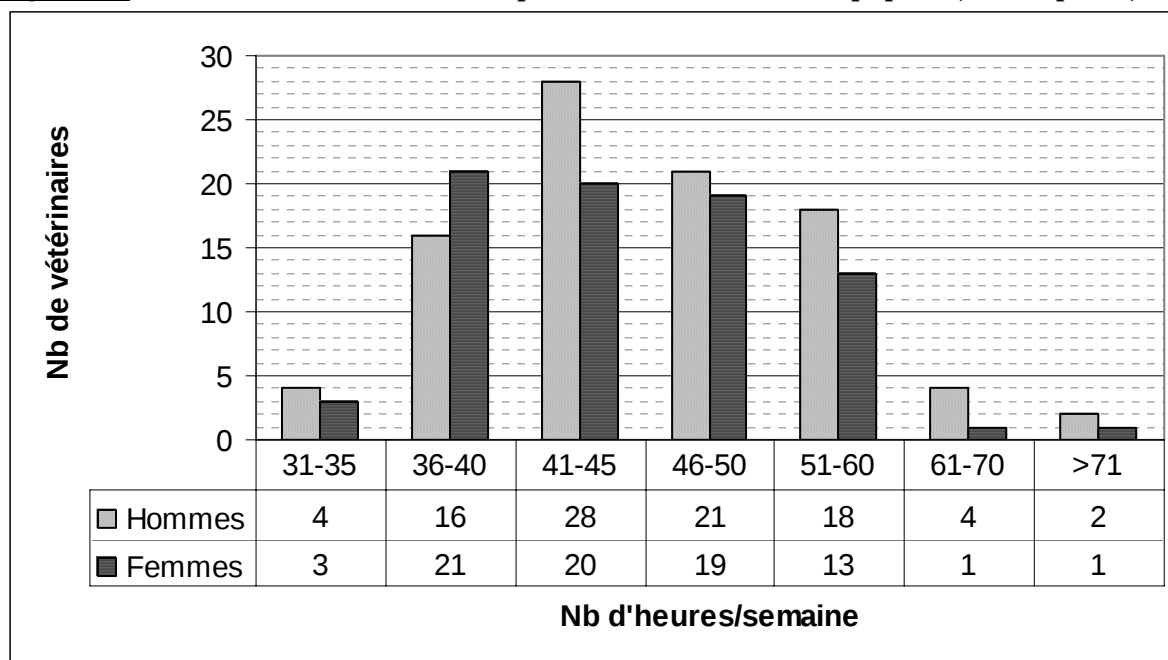


Les effectifs sont trop réduits pour pouvoir faire des tests statistiques.

Les hommes ont des horaires plus variés que les femmes, qui ont presque toute une durée de travail hebdomadaire comprise entre 26 et 40 heures.

Remarque: les deux femmes qui travaillent moins de 20 heures sont celles qui ont un autre travail en plus du travail dans le secteur public.

Figure 26: Durée de travail hebdomadaire pour les vétérinaires en temps plein (secteur public)



Les pourcentages d'hommes et de femmes qui travaillent entre 31 et 35 heures par semaine sont identiques.

Si on applique le test du χ^2 aux effectifs des vétérinaires travaillant entre 36 et 60 heures on constate qu'il n'y a aucune différence significative de répartition entre les hommes et les femmes ($\chi^2 = 2,28$ pour 3 ddl).

Il semblerait que plus d'hommes que de femmes (6 % contre 2 %) travaillent plus de 61 heures par semaine.

Tableau 41: Nombre moyen d'heures par semaine de travail (secteur public).

	Temps partiel	Temps plein	Ensemble
Hommes	36,8	46,8	46,0
Femmes	33,0	45,2	41,7
Ensemble	33,8	46,1	43,8

Le nombre d'heures effectuées lors d'un temps partiel représentent 3/4 à 4/5 d'un temps plein (79 % pour les hommes, 73 % pour les femmes).

Les femmes qui travaillent à temps plein effectuent en moyenne 1,6 heures de moins par semaine que les hommes qui travaillent à temps plein.

Les femmes qui travaillent à temps partiel effectuent en moyenne 3,8 heures de moins par semaine que les hommes qui travaillent à temps partiel.

Il y a plus de femmes que d'hommes qui optent pour un temps partiel, ce qui fait que dans l'ensemble, les femmes travaillent en moyenne 4,3 heures de moins que les hommes par semaine.

c) Raisons du choix du type d'horaire

♦ Temps plein

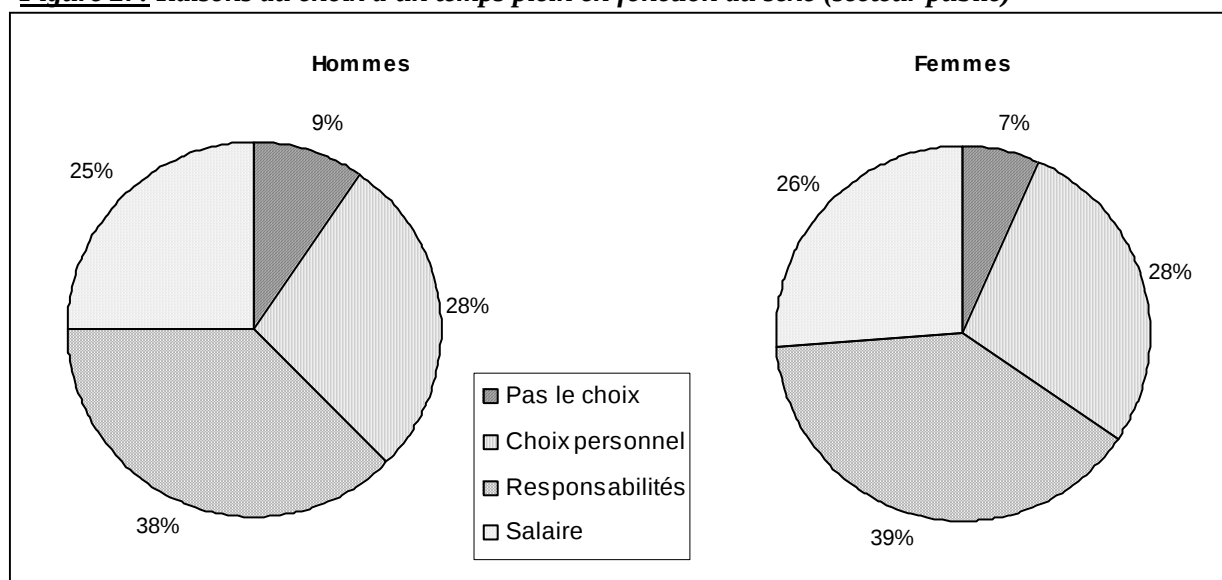
Parmi les 101 hommes et 86 femmes travaillant à temps plein dans le secteur public, 33 % n'ont pas donné de raison pour avoir choisi d'effectuer un temps plein (37 % des hommes et 29 % des femmes).

Tableau 42: Raisons données pour choisir un temps plein (secteur public)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Pas le choix	6	4	10	8 %
Choix personnel	18	17	35	28 %
Responsabilités / Charge de travail	24	24	48	38 %
Salaire	16	16	32	26 %
Total	64	61	125	100 %

Il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes dans les raisons données pour choisir de travailler à temps plein.

Figure 27: Raisons du choix d'un temps plein en fonction du sexe (secteur public)



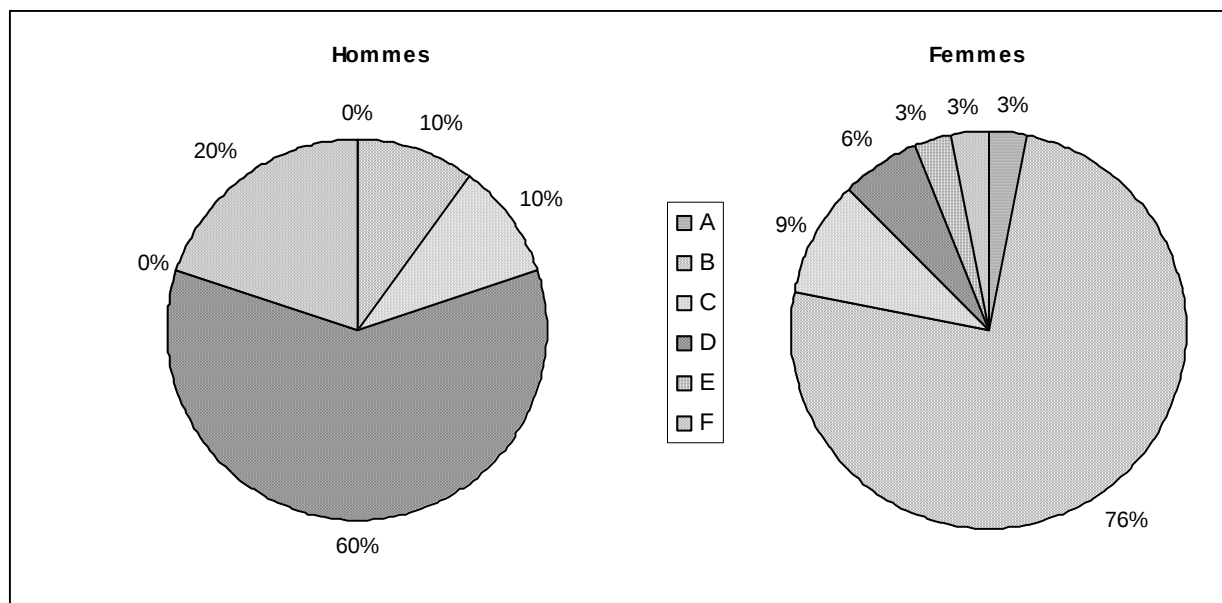
♦ Temps partiel

Tous les vétérinaires travaillant à temps partiel ont donné leur raison.

Tableau 43: Raisons données pour choisir un temps partiel

	Hommes	Femmes	Ensemble	
A Pas le choix	0	1	1	2 %
B S'occuper des enfants	1	24	25	60 %
C Choix personnel	1	3	4	10 %
D Autre travail	6	2	8	19 %
E Études en parallèle	0	1	1	2 %
F Pré-retraite	2	1	3	3 %
Total	10	32	42	100 %

Figure 28: Raisons du choix d'un temps partiel en fonction du sexe (secteur public)



Les raisons pour choisir un temps partiel sont très différentes en fonction du sexe: pour la plupart les hommes le choisissent parce qu'ils exercent un autre métier ou lorsqu'ils sont en pré-retraite; la plupart des femmes le choisit pour avoir du temps pour s'occuper des enfants.

d) Avantages et inconvénients de ces horaires

♦ Temps plein

Les deux principaux avantages cités sont la satisfaction intellectuelle et le salaire.

Les principaux inconvénients cités sont, dans l'ordre:

- la charge de travail par rapport au temps,
- le manque de temps pour la vie privée/familiale,
- la longueur des journées.

♦ Temps partiel

Le principal avantage cité est le fait d'avoir du temps pour la vie privée/familiale.

Les principaux inconvénients cités sont, par ordre d'importance:

- la charge de travail par rapport au temps,
- la précarité du travail,
- l'impossibilité d'accéder à des postes haut placés dans la hiérarchie.

e) Influence des enfants et du conjoint dans le choix du temps partiel pour les femmes

♦ Influence des enfants

Il y a 30 femmes qui travaillent réellement et volontairement à temps partiel; le tableau 44 indique leur répartition en fonction du nombre d'enfants qu'elles ont.

Tableau 44: Femmes et temps partiel en fonction du nombre d'enfants (secteur public)

Nombre d'enfants	Nombre de femmes		Dont au moins 1 enfant < 3ans	
0	2	7 %		
1	5	16 %	2	7 %
2	11	37 %	7	23 %
3	8	27 %	2	7 %
4	4	13 %	0	0 %

Comme nous l'avons vu dans la partie précédente, la présence d'enfants joue dans le choix du temps partiel: 93 % des femmes travaillant à temps partiel ont au moins un enfant, et 77 % ont 2 enfants ou plus.

La présence d'enfants en bas âge compte également, surtout lorsqu'il y a 2 enfants ou moins: au total 47 % des femmes travaillant à temps partiel ont au moins un enfant âgé de moins de 3 ans; l'influence est surtout marquée pour les femmes qui ont 2 enfants (64 % d'entre elles ont au moins 1 enfant de moins de 3 ans) ou un seul (40 %).

♦ Influence du conjoint

Les femmes dont le conjoint est vétérinaire semblent plus facilement opter pour un temps partiel que les autres puisque sur les 30 femmes à temps partiel 17 sont en couple avec un vétérinaire, 11 en couple avec un "non vétérinaire" et 2 vivent seules.

Nous allons nous intéresser aux femmes vivant en couple.

Tableau 45: Temps partiel et métier du conjoint

	Conjoint vétérinaire	Conjoint non vétérinaire	Ensemble
Temps partiel	17 (18)	11 (10)	28
Temps plein	42 (41)	22 (23)	64
TOTAL	59	33	92

Les nombres en noir indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du métier du conjoint" est vraie.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 0,20$ pour 1 ddl

⇒ les différences ne sont pas significatives : le fait que le conjoint soit ou non vétérinaire n'a aucune influence sur le fait que la femme travaille à temps partiel.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- les femmes optent plus facilement pour un temps partiel que les hommes (27 % et 9 % respectivement);
- les femmes et les hommes qui font un temps plein ont des horaires semblables sauf au-delà de 61 heures hebdomadaires où la proportion d'hommes augmente;
- les raisons pour choisir un temps plein ne diffèrent pas en fonction du sexe;
- les hommes choisissent le temps partiel parce qu'ils exercent un autre métier ou lorsqu'ils sont en pré-retraite alors que les femmes travaillent à temps partiel pour pouvoir s'occuper de leur famille (77 % d'entre elles ont au moins 2 enfants, dont 40 % avec au moins 1 enfant en bas âge);
- le fait que le conjoint soit vétérinaire ou non n'a pas d'influence sur le choix des horaires.

C.3.4. La retraite

Parmi les vétérinaires interrogés, 43 n'ont pas répondu à cette question (soit 18 %). Il reste les réponses de 95 hommes et 96 femmes.

Le tableau 46 (page suivante) rapporte les réponses obtenues en ce qui concerne la retraite de base, la retraite complémentaire et les moyens supplémentaires pour se constituer une retraite.

a) Retraite de base

Le cas des actifs du secteur public est un peu particulier puisqu'ils relèvent d'un système de pensions de l'État plutôt que véritablement d'une caisse de retraite, comme l'ont indiqué 76 % des vétérinaires ayant répondu.

À part cela 10 % d'entre eux ne savent pas comment se constitue leur retraite et 3 % déclarent cotiser à la CARPV seulement (ce sont 4 hommes et 2 femmes qui exercent également en libéral).

Il y a également 4 hommes qui cotisent à la CARPV en supplément de leur pension de fonctionnaires.

b) Retraite complémentaire

Seuls 31 % des vétérinaires du secteur public (35 % des hommes et 28 % des femmes) déclarent cotiser pour une retraite complémentaire.

Lorsqu'ils le font, les vétérinaires cotisent principalement à la PREFON (37 %) et à la CREF (20 %).

c) Autres moyens pour se constituer une retraite

Seuls 28 % des vétérinaires du secteur public (25 % des hommes et 31 % des femmes) se constituent une retraite supplémentaire.

Les moyens utilisés sont les mêmes quel que soit le sexe, il y a juste un peu plus d'hommes que de femmes qui investissent dans l'immobilier (38 % et 27 % respectivement).

On trouve principalement, par ordre d'importance:

- l'épargne (33 %),
- l'immobilier (31 %),
- les assurances-vie (22 %),
- les autres placements (15 %).

Remarque: les pourcentages exprimés se rapportent aux vétérinaires se constituant une retraite par eux-mêmes; le total dépasse 100 % car certains vétérinaires ont plusieurs moyens supplémentaires pour se constituer une retraite.

Tableau 46: Retraite des vétérinaires du secteur public

		Hommes		Femmes		Ensemble	
Retraite de base	Ne sait pas	8	9 %	10	11 %	18	10 %
	Fonctionnaires	71	75 %	74	77 %	145	76 %
	CNRACL	4	4 %	0	0 %	4	2 %
	IRCANTEC	5	5 %	5	5 %	10	5 %
	CARPV seulement	4	4 %	2	2 %	6	4 %
	Autre	3	3 %	5	5 %	8	3 %
Retraite complémentaire	Aucune	62	65 %	69	72 %	131	69 %
	PREFON	11	33 %	11	41 %	22	37 %
	CREF	7	21 %	5	19 %	12	20 %
	Banque / Assurance	9	27 %	6	22 %	15	25 %
	Autre / Non dit	6	18 %	5	19 %	11	18 %
Autres moyens	NON	71	75 %	66	69 %	137	72 %
	Épargne	8	33 %	10	33 %	18	33 %
	Immobilier	9	38 %	8	27 %	17	31 %
	Assurance-vie	5	21 %	7	23 %	12	22 %
	Autres placements	3	13 %	5	17 %	8	15 %
	Non dit / Autre	2	8 %	3	10 %	5	9 %

Les pourcentages en caractères italiques gras (et en gris) se rapportent au total des vétérinaires ayant répondu oui à la question correspondante.

d) Assurance décès – invalidité

Les vétérinaires du secteur public ne sont que 48 % à avoir une assurance décès – invalidité; pour 22 % d'entre eux c'est à la SMAR, pour 22 % diverses banques et/ou assurances et 56 % ne précisent pas où.

Il y a également 2 % de vétérinaires qui ne savent pas s'ils ont ou non une assurance décès – invalidité.

Il n'y a aucune différence en fonction du sexe.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

Il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la retraite.

C.3.5. La grossesse

Seuls 37 % des hommes ont répondu à cette partie, alors que 90 % des femmes ont répondu. Il reste les réponses de 42 hommes et 107 femmes.

a) Problèmes durant la grossesse

Sur les 107 femmes ayant répondu, 32 (soit 30 %) n'ont pas été enceintes durant leur travail. Parmi celles qui ont vécu cette situation, 21 % ont déclaré avoir eu des problèmes:

- problèmes de santé dans 31 % des cas,
- problèmes financiers dans 13 % des cas,
- problèmes d'évolution de carrière dans 13 % des cas.

Étaient également cités des problèmes de culpabilité de travailler, d'éloignement du conjoint, de difficultés à prendre un congé, etc.

b) Influence dans le choix du travail

L'éventualité d'une grossesse a joué dans le choix du travail pour 21 % des salariées du secteur public.

Elles sont 7 % à ne pas se prononcer sur la question.

c) Problèmes rencontrés par les collègues

Le cas (ie avoir une collègue enceinte) ne s'est jamais présenté pour 10 % des hommes et 15 % des femmes.

Pour ceux qui ont vécu cette situation, cela n'a causé aucun problème dans 65 % des cas (50 % des cas pour les hommes et 71 % des cas pour les femmes).

Les principaux problèmes cités concernent la période du congé maternité:

- absence non remplacée dans 60 % des cas,
- désorganisation et augmentation de la charge de travail des autres dans 16 % des cas,
- problème de suivi des cas/dossiers par le remplaçant dans 13 % des cas.

Les problèmes rencontrés n'étaient pas précisés dans 4 % des cas.

Trois vétérinaires ont cité comme problème le changement de caractère (en pire) de leurs collègues pendant leur grossesse.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- seuls 21 % des salariées du public ont rencontré des problèmes au cours de leur grossesse, et il s'agissait principalement de problèmes de santé;
- l'éventualité d'une grossesse a joué dans le choix d'un travail dans le secteur public dans 21 % des cas;
- le principal problème rencontré par les collègues d'une salariée du public enceinte est son non remplacement pendant le congé maternité.

C.3.6. Satisfaction et changements

a) Changements passés

Au total 101 hommes et 113 femmes ont répondu à cette question (soit un taux de réponse de 88 % pour les hommes et 95 % pour les femmes).

♦ Nombre de changements déjà faits

Le tableau 47 et la figure 29 montrent la répartition des vétérinaires hommes et femmes en fonction du nombre de changements qu'ils ont déjà faits au cours de leur carrière.

Près de la moitié d'entre eux (46,7 %) n'ont jamais changé d'orientation, et 1/3 supplémentaire n'a fait qu'un changement.

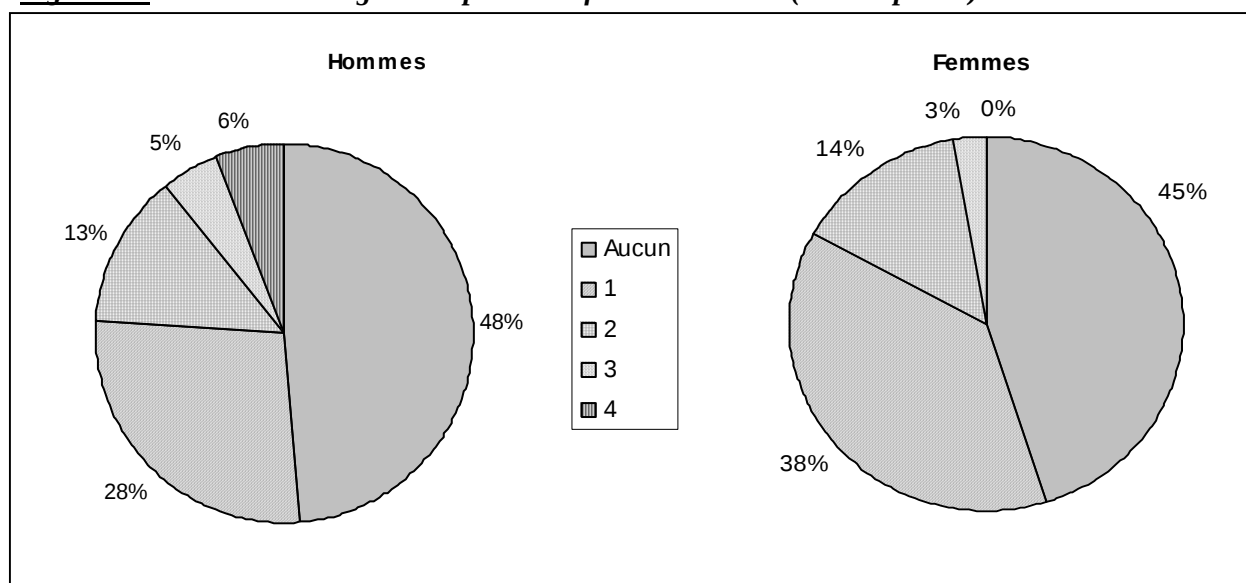
Il semblerait qu'une plus forte proportion d'hommes ait fait 3 changements ou plus avant d'arriver dans le secteur public.

Il est impossible de faire des tests statistiques, mais on peut calculer le nombre moyen de changements par vétérinaire en fonction du sexe: il s'élève à 0,92 pour les hommes et 0,74 pour les femmes. Les hommes ont donc fait en moyenne un peu plus de changements que les femmes.

Tableau 47: Nombre de changements d'orientation passés en fonction du sexe (secteur public)

Nb de changements	Hommes	Femmes	Ensemble	
Aucun	49	51	100	46,7 %
1	28	43	71	33,2 %
2	13	16	29	13,6 %
3	5	3	8	3,7 %
4	6	0	6	2,8 %
TOTAL	101	113	214	100,0 %

Figure 29: Nombre de changements passés en fonction du sexe (secteur public)



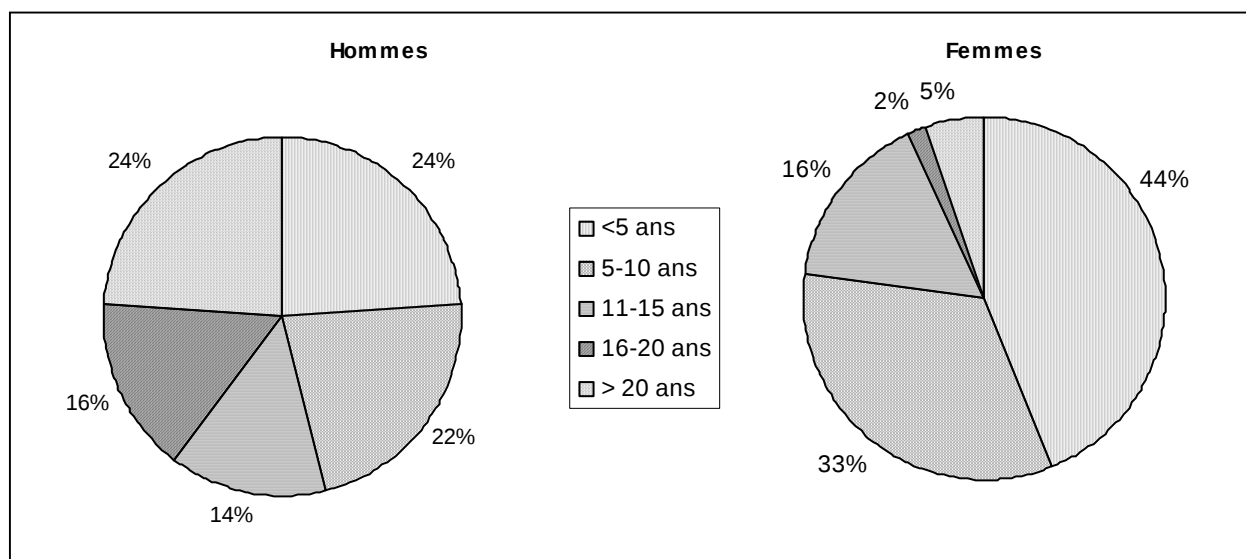
◆ Date des changements passés

Le temps qui s'est écoulé entre la sortie de l'école et les changements réalisés n'est pas précisé dans 32 % des cas.

Tableau 48: Date des changements d'orientation par rapport à la sortie de l'école (secteur public)

Temps depuis sortie	Hommes	Femmes	Ensemble	
< 5 ans	15 (21)	25 (19)	40	33 %
5-10 ans	14 (18)	19 (15)	33	28 %
11-15 ans	9 (9)	9 (9)	18	15 %
16-20 ans	10 (6)	1 (5)	11	9 %
> 20 ans	15 (9)	3 (9)	18	15 %

Figure 30: Temps écoulé entre la sortie de l'école et les changements passés (secteur public)



Les femmes semblent faire leurs changements d'orientation plus tôt dans leur parcours professionnel (77 % des changements sont faits moins de 10 ans après la sortie de l'école contre 48 % pour les hommes).

Une plus forte proportion d'hommes changent d'orientation plus de 15 ans après leur sortie de l'école (40 % contre 7 % pour les femmes); ceci est à nuancer tout de même sachant que les promotions sorties depuis plus de 15-20 ans comportaient peu de femmes.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 18,37$ pour 4 ddl

⇒ les différences constatées sont significatives (risque d'erreur inférieur à 1 p. mille).

♦ Nature des changements

Au total, 52 hommes et 62 femmes ont fait au moins 1 changement d'orientation au cours de leur carrière.

Les pourcentages dans le tableau suivant se rapportent à ce total.

Tableau 49: Changements d'orientation passés en fonction du sexe (secteur public)

	Hommes		Femmes		Ensemble	
Mutations au sein du public	43 (34)	83 %	22 (31)	35 %	65	57 %
Libéral → secteur public	19 (18)	37 %	17 (18)	27 %	36	32 %
Praticien salarié → public	6 (13)	12 %	19 (12)	31 %	25	22 %
Privé → public	7 (10)	13 %	13 (10)	21 %	20	18 %
Libéral → libéral + public	3	6 %	0	0 %	3	3 %
Public → libéral + public	0	0 %	1	2 %	1	1 %
Secteur public après arrêt	3	6 %	2	3 %	5	4 %
Autres	12	23 %	10	16 %	22	19 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Les hommes semblent surtout faire des changements au sein du public ou quitter le secteur libéral pour le public, alors que les femmes sont plus nombreuses à rejoindre le public lorsqu'elles sont praticiennes salariées ou salariées du privé. Cela va dans le même sens que l'observation des dates: les femmes qui quittent la pratique pour travailler dans le secteur public le font plus tôt que les hommes.

Le test du χ^2 appliqué aux 4 principaux changements donne $\chi^2 = 15,36$ pour 3 ddl
 $\Rightarrow$ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 2 p. mille).

b) Satisfaction par rapport au travail

Les réponses se répartissent de la manière suivante:

- 76 % des hommes et 79 % des femmes sont totalement satisfaits de leur travail,
- 9 % des hommes et des femmes le trouvent moyennement satisfaisant,
- 5 % des hommes et des femmes ne sont pas satisfaits,
- 10 % des hommes et 7 % des femmes ne se prononcent pas.

c) Changements prévus

Parmi les vétérinaires travaillant dans le public, 47 % prévoient de faire des changements (43 % des hommes et 50 % des femmes).

♦ Délai

Les tableaux 50 et 50 bis montrent la répartition des vétérinaires en fonction du délai dans lequel ils prévoient de faire ces changements.

Tableau 50: Délais prévus pour les changements futurs (secteur public)

Délai	Hommes	Femmes	Ensemble
< 1 an / Dès que possible	14	14	28
1-5 ans	20	21	41
6-10 ans	3	1	4
> 10 ans	0	0	0
Quand les enfants seront grands	0	3	3
Ne sait pas	13	20	33
TOTAL	50	59	109

Tableau 50 bis: Délais prévus pour les changements futurs en % des vétérinaires prévoyant d'en faire (secteur public)

Délai	Hommes	Femmes	Ensemble
< 1 an / Dès que possible	28 %	24 %	26 %
1-5 ans	40 %	35 %	38 %
6-10 ans	6 %	2 %	4 %
> 10 ans	0 %	0 %	0 %
Quand les enfants seront grands	0 %	5 %	2 %
Ne sait pas	26 %	34 %	30 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

La plupart des vétérinaires prévoit les changements à court terme (moins de 5 ans dans 64 % des cas).

Les réponses des hommes et des femmes sont similaires, excepté le fait que seules des femmes ont cité comme délai "quand les enfants seront grands".

♦ Nature des changements prévus

Le tableau 51 recense les différents changements prévus; 28 % des vétérinaires prévoient de changer de statut, les autres changements prévus sont des changements dans leur travail sans changement de statut.

Les pourcentages exprimés se rapportent au total des vétérinaires prévoyant de faire un (ou des) changement(s); leur total dépasse 100 % car certains vétérinaires prévoient plusieurs changements.

Tableau 51: Changements prévus en fonction du sexe (secteur public)

		Hommes		Femmes		Ensemble	
Selon opportunités		9	18 %	9	15 %	18	17 %
Changement de statut	Public → libéral	1	2 %	2	3 %	3	3 %
	Public → privé	3	6 %	3	5 %	6	6 %
	Création d'entreprise	1	2 %	4	7 %	5	5 %
	Changement de travail	0	0 %	5	8 %	5	5 %
	Reprise d'études	2	4 %	0	0 %	2	2 %
	Retraite	8	16 %	0	0 %	8	7 %
Sans changement de statut	Augmentation horaires	1	2 %	7	12 %	8	7 %
	Diminution horaires	9	18 %	14	24 %	23	21 %
	Mobilité	10	20 %	4	7 %	14	13 %
	Changement de poste	6	12 %	11	19 %	17	16 %

Il n'y a pas de grosse différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne ces changements, sauf pour la mobilité – 3 fois plus d'hommes que de femmes envisagent un changement géographique – et la retraite – citée comme changement prévu uniquement par des hommes.

Il y a plus de femmes que d'hommes qui envisagent de créer leur entreprise ou changer de travail.

Beaucoup plus de femmes souhaitent augmenter leurs horaires, mais ceci est à nuancer vu qu'il y a plus de temps partiel chez les femmes donc plus de possibilités d'augmenter les horaires.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- les hommes ont fait plus de changements que les femmes avant de travailler dans le secteur public et les changements faits sont différents,
- les femmes font leurs changements tôt dans leur carrière (77 % des changements faits moins de 10 ans après la sortie de l'école)
- plus d'hommes que de femmes font des changements plus de 15 ans après la sortie (40 % contre 7 %),
- la plupart des salariés du public est satisfaite de son travail (pas de différence selon le sexe),
- les changements envisagés sont semblables pour les 2 sexes tant pour leur nature que pour le délai dans lequel ils sont prévus

C.4. Vétérinaires salariés du privé

Parmi les vétérinaires ayant répondu, 209 travaillent dans le privé (131 hommes et 78 femmes).

Cinq de ces hommes ont déclaré avoir un travail sans aucun rapport avec le monde vétérinaire, et une femme a déclaré travailler dans le privé car elle a suivi son conjoint.

C.4.1. Formations complémentaires

a) Nombre de formations suivies

La répartition diffère de celle observée dans le secteur public. Près d'un quart des vétérinaires n'a suivi aucune formation complémentaire; ceux qui l'ont fait n'en ont pour la plupart suivie qu'une (41 %).

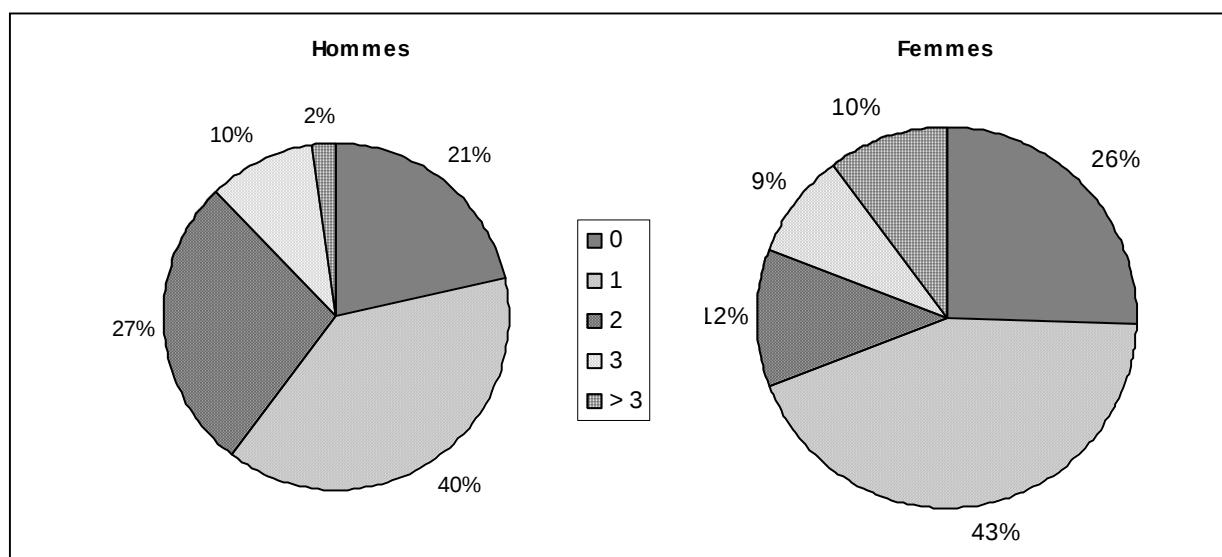
Le tableau et la figure suivants montrent la répartition des vétérinaires en fonction du nombre de formations qu'ils ont suivi.

Tableau 52: Nombre de formations complémentaires suivies en fonction du sexe (privé)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Aucune	28 (30)	20 (18)	48	23 %
1	51 (53)	34 (32)	85	41 %
2	36 (28)	9 (17)	45	21 %
3	13 (13)	7 (7)	20	10 %
> 3	3 (6)	8 (5)	11	5 %
TOTAL	131	78	209	100 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Figure 31: Nombre de formations complémentaires suivies (privé)



Les femmes semblent plus nombreuses à avoir suivi plus de 3 formations et les hommes plus nombreux à en avoir suivi 2.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 6,70$ pour 4 ddl

⇒ les différences ne sont pas significatives.

b) Formations suivies

Les formations rapportées ici sont celles citées par au moins 3 personnes; il y avait en dehors de cela une multitude de formations suivies par 1 ou 2 personnes seulement.

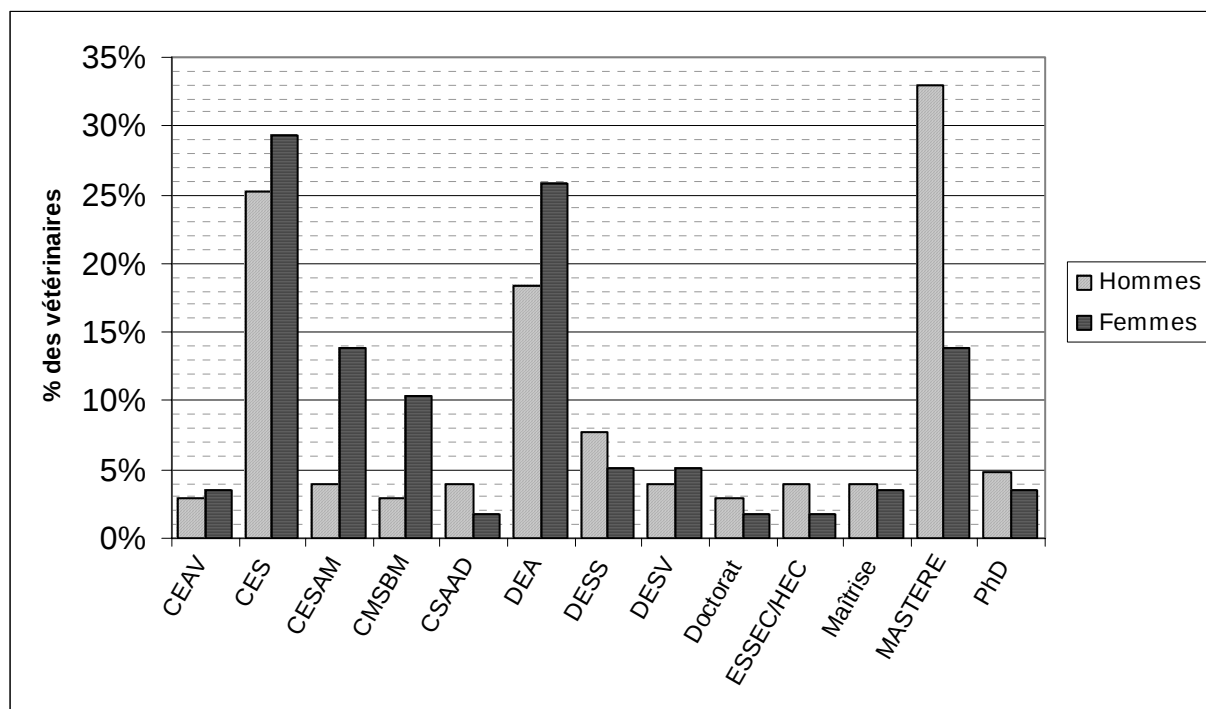
Les significations des sigles ne sont pas notées ici (cf page 5)

Les pourcentages exprimés dans le tableau 53 et la figure 32 se rapportent au total des hommes et des femmes ayant suivi au moins une formation complémentaire.

Tableau 53: Formations suivies en fonction du sexe (vétérinaires du privé)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
CEAV	3	2	5	3%
CES	26	17	43	27%
CESAM	4	8	12	7%
CMSBM	3	6	9	6%
CSAAD	4	1	5	3%
DEA	19	15	34	21%
DESS	8	3	11	7%
DESV	4	3	7	4%
Doctorat	3	1	4	2%
ESSEC/HEC	4	1	5	3%
Maîtrise	4	2	6	4%
MASTERE	34	8	42	26%
PhD	5	2	7	4%
Autres	53	36	89	55%

Figure 32: Formations suivies en fonction du sexe (vétérinaires du privé)



Les 3 formations les plus suivies par l'ensemble des vétérinaires du privé sont les CES, les Mastères et les DEA.

Il semblerait qu'une plus forte proportion d'hommes fasse un Mastère (33 %), alors que le CESAM et les CMSBM sont surtout suivi par des femmes.

Un peu plus de femmes que d'hommes suivent les CES et DEA; pour les autres formations les taux sont semblables.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes du privé quant au nombre de formations complémentaires suivies,
- les hommes font surtout des Mastères ou des CES, les femmes des CES ou des DEA,
- beaucoup plus de femmes que d'hommes suivent les CMSBM et le CESAM.

C.4.2. Orientation professionnelle

À partir de ce point est également prise en compte la femme qui travaille dans le privé en plus de son activité libérale: le total des répondants passe donc à 131 hommes et 79 femmes.

a) Secteur de travail

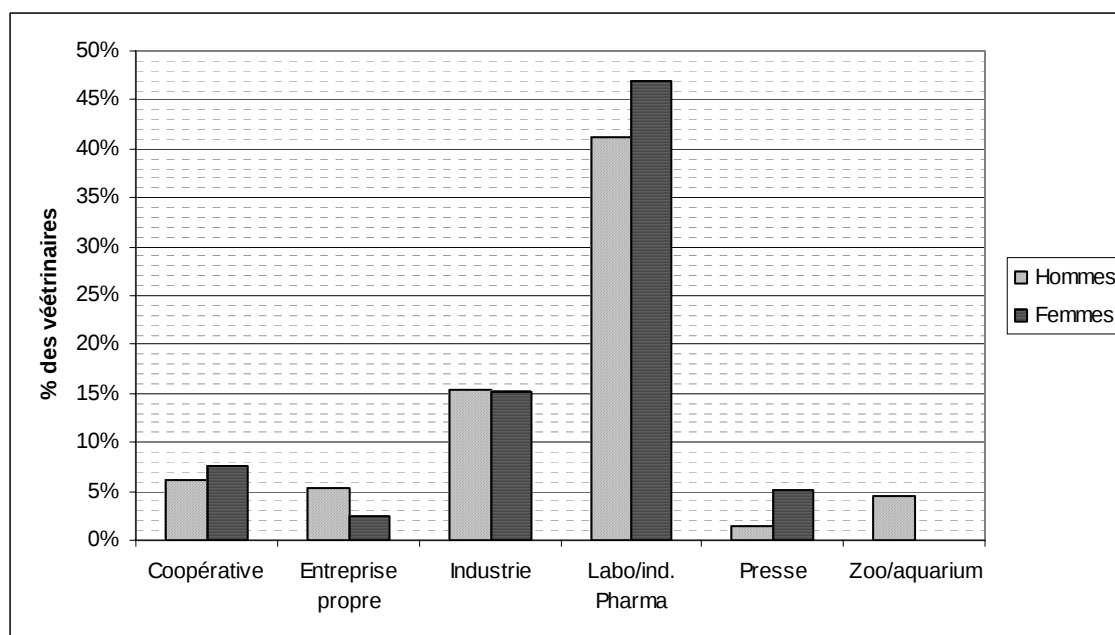
Les vétérinaires du privé travaillent surtout (cf tableau en annexe 7):

- pour les laboratoires/industries pharmaceutiques (44 %),
- pour les industries autres que pharmaceutiques (15 %),
- pour les coopératives/groupements de producteurs (7 %).

Pour ces 3 orientations il n'y a pas de différence en fonction du sexe ($\chi^2 = 0,15$ pour 2 ddl).

Remarque: 24 % des vétérinaires du privé n'ont pas précisé dans quels secteur ils travaillaient.

Figure 33: Répartition des vétérinaires au sein du privé



Il semblerait que plus de femmes que d'hommes travaillent dans la presse et que plus d'hommes ont leur propre entreprise, mais les effectifs sont si réduits qu'il est impossible d'extrapoler.

Remarque: 2 de ces hommes travaillent en fait dans l'entreprise créée par leur femme.

Seuls des hommes ont répondu être directeurs de zoo ou d'aquarium.

b) Raisons du choix du privé

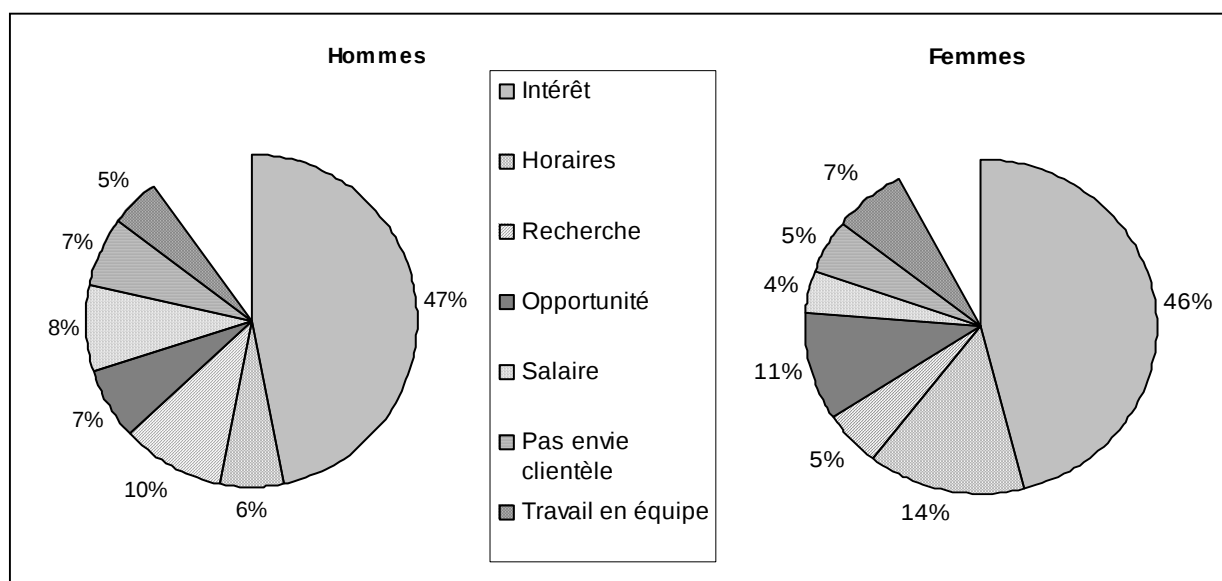
Le tableau 54 recense les raisons citées pour avoir choisi le secteur privé: les colonnes "raison 1^{re}" indiquent le nombre de vétérinaires ayant cité les raisons correspondantes comme principale raison de leur choix; les colonnes "a joué" indiquent le nombre total de vétérinaires ayant indiqué que les raisons correspondantes avaient joué dans leur choix (comme raison principale ou secondaire du choix).

Un homme et 3 femmes n'ont pas répondu à cette question

Tableau 54: Raisons citées pour choisir le secteur privé

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué
Intérêt (en général)	61	72	35	40	96	112
Horaires	8	22	11	18	19	40
Intérêt pour recherche	13	14	4	6	17	20
Opportunité	9	9	8	11	17	20
Salaire	11	19	3	10	14	29
Pas attiré par clientèle	9	13	4	7	13	20
Travail en équipe	6	10	5	12	11	22
Lassitude clientèle	3	7	1	1	4	8
Perspectives d'évolution	2	16	2	5	4	21
Sécurité d'emploi	2	4	1	4	3	8
Retraite	2	4	0	2	2	6
Congés payés	0	12	0	12	0	24
Autres	4	18	2	5	6	23
TOTAL	130		76		206	

Figure 34: Les 7 principales raisons pour avoir choisi le secteur privé



La grande raison qui ressort de choisir le privé est l'intérêt pour le travail, loin devant les autres raisons.

Le test du χ^2 appliqué aux principales "raisons 1^{re}" montre qu'il n'y a pas de différence en fonction du sexe; il en est de même si on applique ce test aux principales raisons qui ont joué

dans le choix du travail: les hommes et les femmes qui ont choisi de travailler dans le privé l'ont fait pour les mêmes raisons.

c) Avantages et inconvénients du privé

♦ Avantages

Les avantages cités concernent essentiellement les horaires de travail et le planning (pour les 41 % de vétérinaires qui ont répondu à cette question).
Les voyages permis par le travail ont été cités par 5 % des vétérinaires.

Ont été cités:

- la flexibilité du planning (36 % des hommes et 68 % des femmes),
- l'absence de garde le soir/le week-end (38 % des hommes et 20 % des femmes),
- la régularité des horaires (2 % des hommes et 8 % des femmes),

Les congés payés n'ont été cités que par des hommes (20 % d'entre eux l'ont cité).

♦ Inconvénients

Parmi les 78 % de vétérinaires qui se sont prononcés sur la question, seuls 12 % pensent que leur travail n'a aucun inconvénient (13 % des hommes et 10 % des femmes).
Les principaux inconvénients cités étaient les mêmes pour les hommes et les femmes:

- la hiérarchie (38 %),
- les déplacements et les horaires (29 % chacun),
- le salaire (15 %),
- la charge de travail et le stress (10 % chacun),
- le manque de contact avec les animaux (9 %).

Il y avait de nombreux autres inconvénients cités seulement par 1 ou 2 personnes, tel que le fait de ne pas choisir son lieu de vie, l'éloignement du travail par rapport à la formation...

d) Différences dans le travail selon le sexe

Parmi les vétérinaires interrogés, 11 % n'ont pas répondu à cette question.
Les vétérinaires ayant répondu sont partagés: ils sont 52 % à ne voir aucune différence avec leurs collègues de sexe opposé (59 % des hommes et 42 % des femmes).

Les différences citées ne sont pas les mêmes selon le sexe.

Les hommes ont surtout cité le fait que les femmes assument les enfants (72 %) et attachent moins d'importance au pouvoir (22 %).

Ces différences ont également été citées par les femmes (par 23 % et 35 % d'entre elles respectivement), mais 2 autres grosses différences ressortent: elles trouvent leur accès aux postes de pouvoir plus difficile que pour un homme (35 %) et leur salaire inférieur (30 %). Elles sont aussi 10 % à déplorer un manque de considération de la part de leurs supérieurs.

Sur un autre plan, 19 % des hommes et 8 % des femmes trouvent que ces dernières font montre de plus d'efficacité et de rigueur dans leur travail.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le métier exercé au sein du privé et les raisons de ce choix;
- les hommes et les femmes portent le même regard (avantages/inconvénients) sur leur travail;
- 48 % des vétérinaires voient des différences dans le travail en fonction du sexe. La gestion vie de famille/carrière pour les femmes est citée par les 2 sexes, 1/3 des femmes signalent aussi une différence de salaire et une plus grande difficulté pour les femmes à accéder aux postes de pouvoir.

C.4.3. Les horaires

a) Temps plein / temps partiel

Sur l'ensemble des vétérinaires du privé, seuls 2 hommes n'ont pas répondu à cette question: il reste les réponses de 129 hommes et 79 femmes.

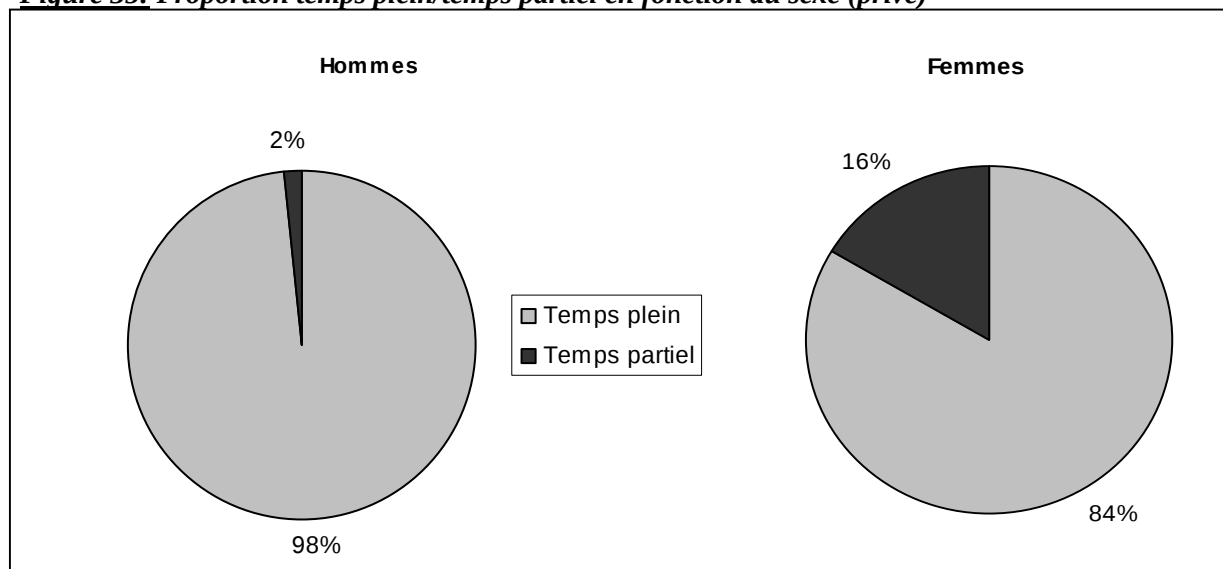
Le tableau et la figure qui suivent montrent la répartition des vétérinaires selon s'ils exercent à temps plein ou à temps partiel, en fonction de leur sexe.

Tableau 55: Répartition temps plein/temps partiel en fonction du sexe (privé)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Temps plein	127 (120)	66 (73)	193	93 %
Temps partiel	2 (9)	13 (6)	15	7 %
TOTAL	129	79	208	100 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Figure 35: Proportion temps plein/temps partiel en fonction du sexe (privé)



Les femmes semblent beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 16,27$ pour 1 ddl

⇒ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 1 pour 10.000)

b) Durée de travail hebdomadaire

Huit hommes et huit femmes n'ont pas indiqué combien d'heures ils effectuaient par semaine: il reste les réponses de 121 hommes et 71 femmes.

Les deux hommes qui travaillent à temps partiel effectuent 26-30 heures de travail hebdomadaire.

Les femmes qui travaillent à temps partiel effectuent en moyenne 33,8 heures hebdomadaires (ce qui représente 85 % d'un temps plein moyen pour une vétérinaire du privé).

Figure 36: Durée de travail hebdomadaire des femmes travaillant à temps partiel (privé)

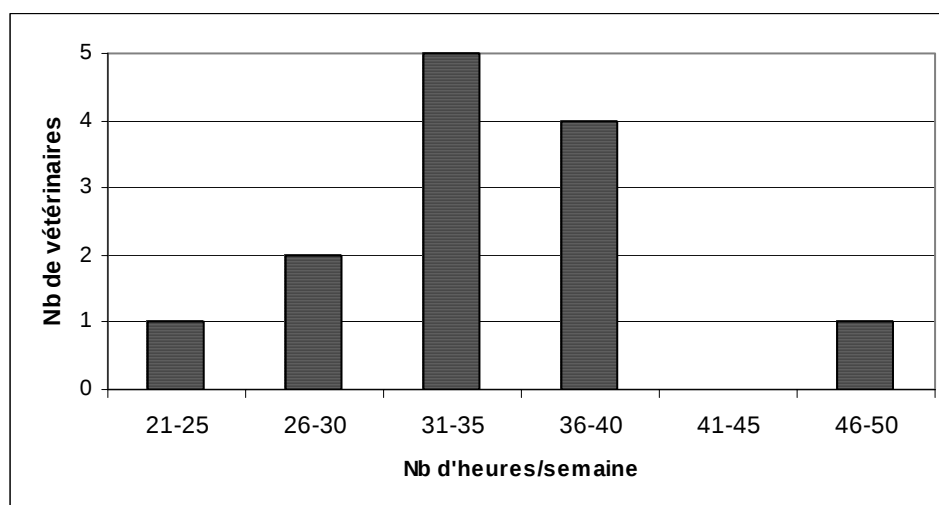
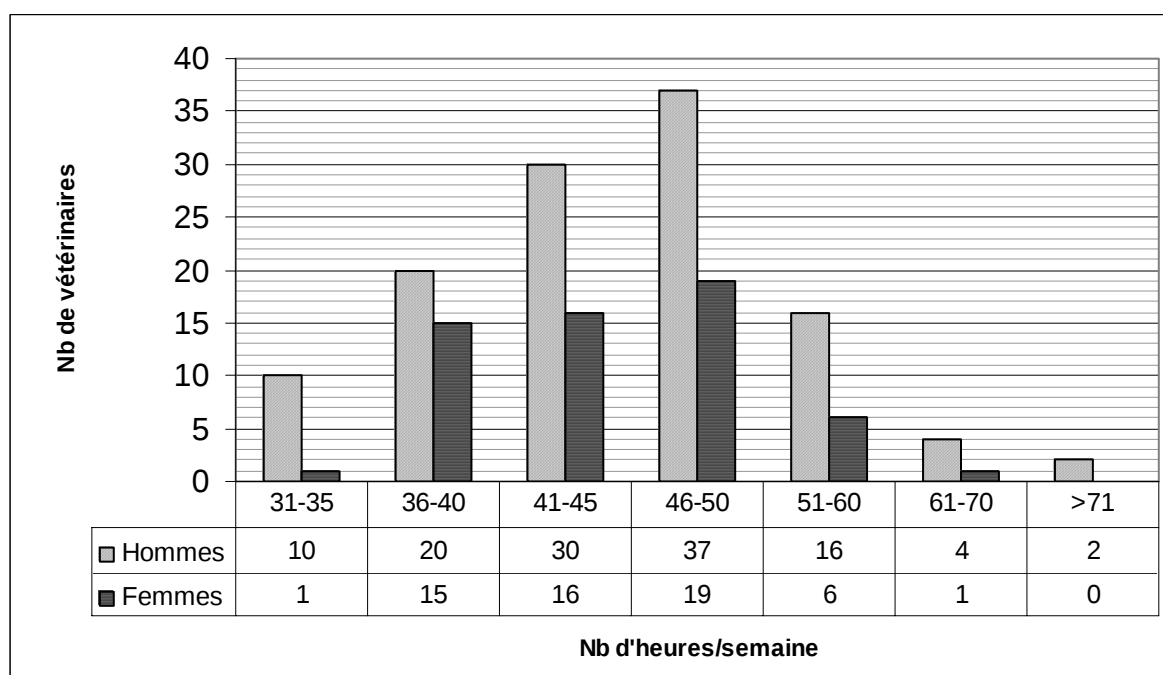


Figure 37: Durée de travail hebdomadaire des vétérinaires en temps plein (privé)



Il y a plus d'hommes dans les horaires "extrêmes" (31-35 heures et > 61 heures), alors que la quasi totalité des femmes (96 %) se trouve dans les limites 36-60 heures.

Le test du χ^2 appliqué à ce créneau, qui regroupe également 87 % des hommes, montre que la répartition est similaire pour les 2 sexes ($\chi^2 = 1,55$ pour 3 ddl).

Les femmes en temps plein travaillent en moyenne 39,6 heures par semaine, soit 6,2 heures de moins que les hommes (qui effectuent en moyenne 45,8 heures de travail hebdomadaire).

c) Raisons du choix du type d'horaire

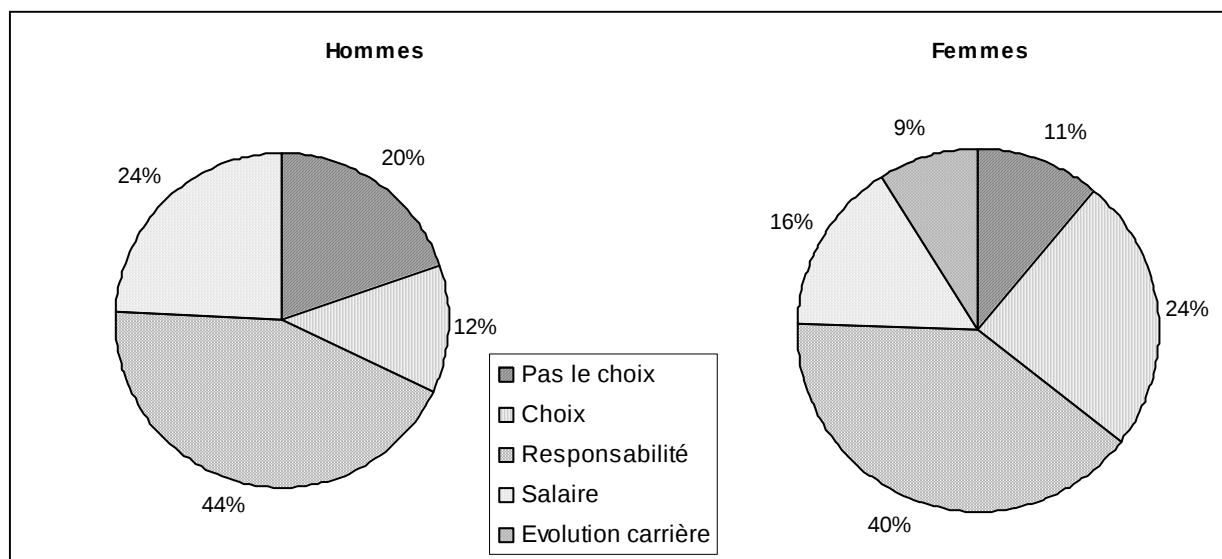
◆ Temps plein

Parmi les vétérinaires travaillant à temps plein dans le privé, 42 % n'ont pas donné de raison pour travailler à temps plein (48 % des hommes et 32 % des femmes).

Tableau 56: Raisons données pour choisir un temps plein (privé)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Pas le choix	13	5	18
Choix personnel	8	11	19
Responsabilités / Charge de travail	29	18	47
Salaire	16	7	23
Évolution de carrière	0	4	4
Total	66	45	111

Figure 38: Raisons du choix d'un temps plein en fonction du sexe (privé)



Seules des femmes ont cité l'évolution de leur carrière comme raison pour choisir un temps plein.

Pour les 4 autres raisons citées, il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les raisons de choisir un temps plein ($\chi^2 = 4,53$ pour 3 ddl).

◆ Temps partiel

Les deux hommes qui travaillent à temps partiel le font parce qu'ils poursuivent des études en parallèle.

Toutes les femmes qui ont choisi le temps partiel l'ont fait pour pouvoir s'occuper de leur(s) enfant(s), excepté celle qui travaille également comme libérale (et qui donc ne fait pas réellement un temps partiel).

d) Avantages et inconvénients de ces horaires

◆ Temps plein

Les vétérinaires qui ont répondu ont cité la satisfaction intellectuelle comme avantage du temps plein, et le manque de temps pour la vie privée comme inconvénient.

◆ Temps partiel

Les vétérinaires qui ont répondu ont cité le temps libre comme avantage du temps partiel et comme inconvénients le salaire, la charge de travail par rapport au temps et la gêne pour l'évolution de la carrière.

e) Influence des enfants dans le choix du temps partiel pour les femmes

Toutes les femmes qui travaillent à temps partiel ont au moins 1 enfant, et 83 % d'entre elles en ont 2 ou plus.

Par ailleurs 58 % d'entre elles ont au moins un enfant en bas âge.

Tableau 57: Femmes et temps partiel en fonction du nombre d'enfants (privé)

Nombre d'enfants	Nombre de femmes	Dont au moins 1 enfant < 3ans		
0	0	0 %		
1	2	17 %	1	8 %
2	4	33 %	3	25 %
3	2	17 %	1	8 %
4	4	33 %	2	17 %

Remarque: dans l'autre cas où il n'y a qu'un enfant, il n'est âgé que de 4 ans.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- une plus forte proportion de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel (16 % et 2 % respectivement);
- les femmes qui travaillent à temps partiel le font pour s'occuper de leurs enfants (83 % en ont au moins 2), les hommes car ils font des études en parallèle;
- les femmes travaillent en moyenne 6,2 heures de moins par semaine que les hommes.

C.4.4. La retraite

Sur les 210 vétérinaires du privé, 32 (soit 15 %) n'ont pas répondu à cette question et 9 (soit 4 %) ont répondu "celle de l'entreprise".

Il reste 169 réponses: 108 hommes et 61 femmes.

Le tableau 58 regroupe les réponses obtenues en ce qui concerne la retraite de base, la retraite complémentaire et les autres moyens pour se constituer une retraite.

a) Retraite de base

Sur les 169 vétérinaires qui ont répondu aux questions sur la retraite, 20 % ne savent pas où ils cotisent pour leur retraite de base.

La moitié des vétérinaires cotise à une caisse de retraite au régime des cadres, 6 % à une caisse de retraite au régimes des salariés non cadres et 3 % disent cotiser uniquement à la CARPV.

Les autres n'ont pas précisé si leur caisse de retraite appartenait au régime des cadres ou non.

La répartition est similaire chez les hommes et les femmes.

Remarque: les vétérinaires diplômés doivent bénéficier du statut de cadre.

b) Retraite complémentaire

Deux tiers des vétérinaires du privé (64 %) cotisent pour une retraite complémentaire (76 % des hommes et 56 % des femmes).

En général cette retraite complémentaire est regroupée avec la retraite de base.

c) Autres moyens pour se constituer une retraite

Seuls 44 % des vétérinaires du privé se constituent une retraite supplémentaire par leurs propres moyens, et ce sont surtout des hommes (51 % des hommes le font, contre seulement 30 % pour les femmes).

Les moyens employés pour se constituer une retraite – et la proportion de vétérinaires les employant – sont les mêmes pour les hommes et les femmes.

Par ordre d'importance on trouve:

- l'épargne (48 %),
- l'immobilier (25 %),
- les assurances-vie (19 %),
- les autres placements (14 %).

Il y a également 1 homme qui a cité la loi Madelin comme moyen pour se constituer une retraite et 10 % des vétérinaires qui ont cité divers autres moyens – entre autres une femme qui a répondu "mon mari" – ou n'ont pas précisé les moyens employés.

Remarque: les pourcentages exprimés se rapportent aux vétérinaires se constituant une retraite par eux-mêmes; le total dépasse 100 % car certains vétérinaires ont plusieurs moyens supplémentaires pour se constituer une retraite.

d) Assurance décès – invalidité

Les hommes sont un plus nombreux que les femmes à posséder une assurance décès – invalidité: 70 % contre 51 %.

Il y a également 5 % de vétérinaires qui ne savent pas s'ils en ont une.

Parmi ceux qui ont cette assurance, 73 % n'ont pas précisé où ils l'avaient souscrite (ou ont répondu "celle de l'entreprise").

Les assurances souscrites sont trop diverses pour pouvoir faire des statistiques (chaque assurance n'était citée qu'une voire deux fois).

Tableau 58: Retraite des vétérinaires du privé

		Hommes		Femmes		Ensemble	
Retraite de base	Ne sait pas	20	19 %	13	21 %	33	20 %
	Caisse cadre	58	54 %	26	43 %	84	50 %
	Caisse non cadre	8	7 %	2	3 %	10	10 %
	Non précisé si cadre	19	18 %	17	28 %	36	21 %
	CARPV seulement	3	2 %	3	5 %	6	3 %
Retraite complémentaire	Aucune	26	24 %	34	56 %	60	36 %
	Ne sait pas	5	5 %	0	0 %	5	3 %
	Caisse cadre	27	35 %	7	26 %	34	33 %
	Caisse non cadre	1	1 %	1	4 %	2	2 %
	Non précisé si cadre	12	16 %	4	15 %	16	15 %
	Banque / Assurance	3	4 %	1	4 %	4	4 %
	Autre / Non dit	34	44 %	14	52 %	48	46 %
Autres moyens	NON	53	49 %	43	70 %	96	56 %
	Épargne	27	49 %	8	44 %	35	48 %
	Immobilier	11	20 %	7	39 %	18	25 %
	Assurance-vie	11	20 %	3	17 %	14	19 %
	Autres placements	9	16 %	1	6 %	10	14 %
	Non dit / Autre	5	9 %	3	17 %	8	11 %

Les pourcentages en caractères italiques gras (et en gris) se rapportent au total des vétérinaires ayant répondu oui à la question correspondante.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- les hommes semblent plus prévoyants que les femmes car ils sont plus nombreux à avoir une complémentaire et/ou d'autres moyens pour se constituer une retraite, ils sont également plus à avoir une assurance décès – invalidité;
- à part cela il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la retraite.

C.4.5. La grossesse

Un peu moins de la moitié des hommes ont répondu (47 %) alors que presque toutes les femmes (94 %) l'ont fait: nous avons les réponses de 48 hommes et 74 femmes.

a) Problèmes durant la grossesse

Deux tiers des femmes interrogées (64 %) ont vécu la situation d'être enceinte au travail, et 42 % d'entre elles ont rencontré des problèmes.

Il s'agissait principalement de problèmes de santé (30 %) ou de conciliation travail/grossesse (trop de déplacements: 15 % et ralentissement de la carrière: 15 %).

b) Influence dans le choix du travail

Parmi les femmes ayant répondu aux questions sur la grossesse, 5 % ne se sont pas prononcées sur cette question.

L'éventualité d'une grossesse a influencé le choix de leur travail pour 22 % des salariées du privé.

c) Problèmes rencontrés par les collègues

Le cas d'avoir une collègue enceinte ne s'est jamais présenté pour 4 % des hommes et 9 % des femmes.

Parmi ceux qui ont été confronté à cette situation, les hommes sont plus nombreux à déclarer avoir rencontré des problèmes (50 % contre 10 % pour les femmes).

Il s'agit ici encore de problèmes liés au congé maternité; les principaux étant:

- devoir former un remplaçant (43 %),
- gérer la surcharge de travail (33 %),
- absence non remplacée (13 %),
- désorganisation du travail (10 %).

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- 42 % des salariées du privé ont rencontré des problèmes au cours de leur grossesse, soit de santé soit de conciliation grossesse/exigences du travail;
- l'éventualité d'une grossesse a joué dans le choix du travail pour 22 % des salariées du privé;
- les problèmes rencontrés par les collègues d'une salariée du privé enceinte concernent la période de congé maternité pendant laquelle il faut réorganiser le travail, cela a posé problème à plus d'hommes que de femmes.

C.4.6. Satisfaction et changements

Au total 127 hommes et 78 femmes ont répondu à cette question (soit un taux de réponse de 97 % pour les hommes et 99 % pour les femmes).

a) Changements passés

♦ Nombre de changements déjà faits

Le tableau 59 montre la répartition des vétérinaires selon le nombre de changements qu'ils ont déjà faits au cours de leur carrière.

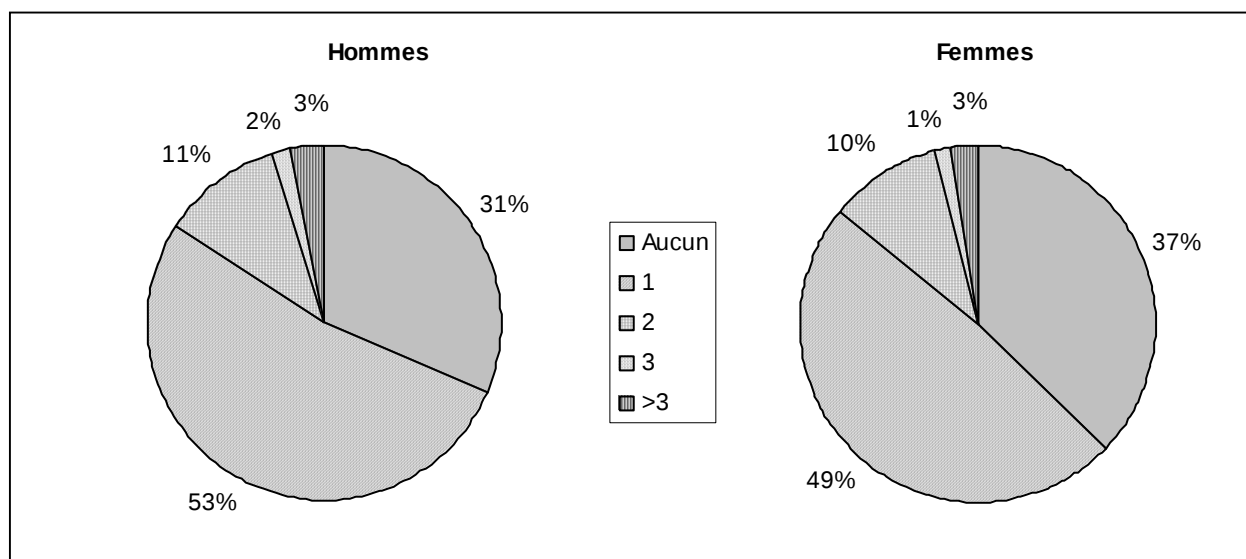
La moitié des vétérinaires a fait 1 changement d'orientation et un tiers n'en a jamais fait: ils ne sont que 15 % à avoir changé d'orientation 2 fois ou plus.

La répartition est similaire pour les hommes et les femmes (le test du χ^2 appliqué aux 3 principales catégories le confirme).

Tableau 59: Nombre de changements d'orientation passés en fonction du sexe (privé)

Nb de changements	Hommes	Femmes	Ensemble	
Aucun	40	29	69	34 %
1	67	38	105	51 %
2	14	8	22	11 %
3	2	1	3	1 %
> 3	4	2	6	3 %
TOTAL	127	78	205	100 %

Figure 39: Nombre de changements d'orientation passés en fonction du sexe (privé)



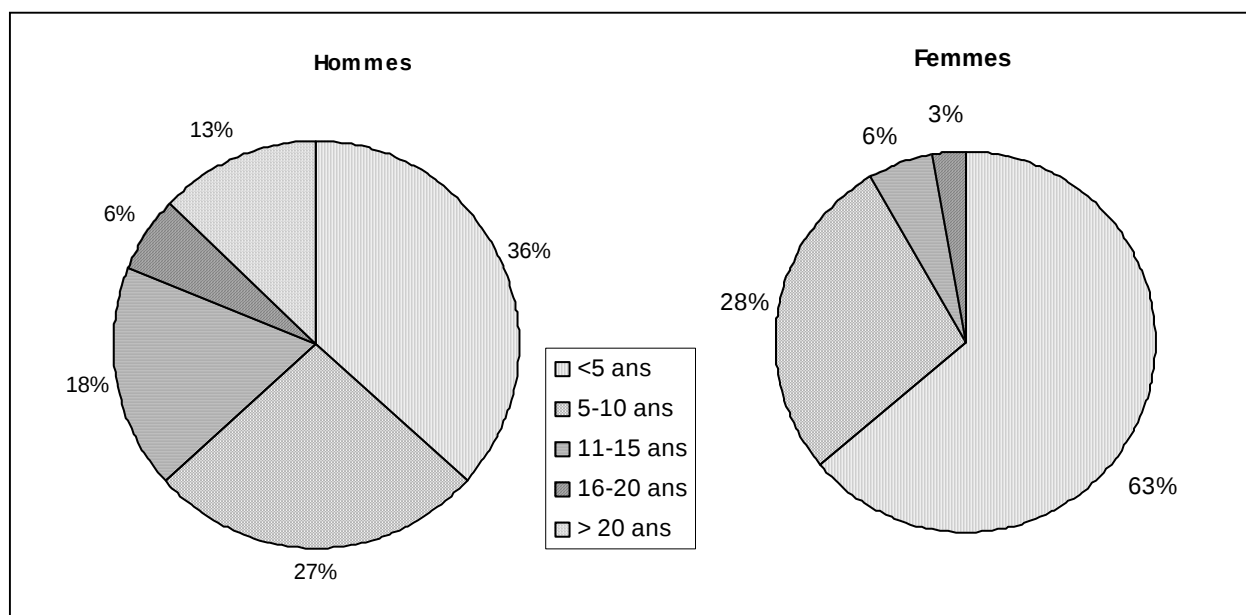
◆ Date des changements passés

Le délai entre la sortie de l'école et les changements effectués n'est pas précisé dans 37 % des cas.

Tableau 60: Date des changements d'orientation par rapport à la sortie de l'école (privé)

Temps depuis sortie	Hommes	Femmes	Ensemble	
< 5 ans	29	23	52	45 %
5-10 ans	21	10	31	27 %
11-15 ans	14	2	16	14 %
16-20 ans	5	1	6	5 %
> 20 ans	10	0	10	9 %
TOTAL	79	36	115	100 %

Figure 40: Temps écoulé entre la sortie de l'école et les changements d'orientation (privé)



Les femmes font leur(s) changement(s) d'orientation plus tôt que les hommes: 91 % des changements sont faits dans les 10 ans qui suivent la sortie de l'école (63 % pour les hommes), dont 63 % dans les 5 ans suivant la sortie (36 % pour les hommes).

♦ Nature des changements

Au total, 87 hommes et 49 femmes ont fait au moins 1 changement d'orientation au cours de leur carrière.

Les pourcentages dans le tableau suivant se rapportent à ce total.

Tableau 61: Changements d'orientation passés en fonction du sexe (privé)

	Hommes		Femmes		Ensemble	
Libéral → privé	37 (31)	83 %	11 (17)	22 %	48	35 %
Praticien salarié → privé	21 (24)	37 %	17 (14)	35 %	38	28 %
Changement d'entreprise	15 (18)	13 %	13 (10)	27 %	28	21 %
Changement de poste	17 (15)	12 %	6 (8)	12 %	23	17 %
Public → privé	12 (14)	6 %	9 (7)	18 %	21	15 %
Autre → privé	2	6 %	0	0 %	2	1 %
Autres / non dit	13	23 %	9	18 %	22	16 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 7,59$ pour 4 ddl

⇒ il n'y a pas de différence significative entre les sexes en ce qui concerne les changements effectués.

b) Satisfaction par rapport au travail

Les réponses se répartissent de la manière suivante:

- 87 % des hommes et 86 % des femmes sont totalement satisfaits de leur travail,
- 7 % des hommes et 8 % des femmes le trouvent moyennement satisfaisant,
- 3 % des hommes et 5 % des femmes ne sont pas satisfaits,
- 3 % des hommes et 1 % des femmes ne se sont pas prononcé sur la question.

c) Changements prévus

Parmi les vétérinaires salariés du privé, 42 % prévoient de faire des changements (41 % des hommes et 45 % des femmes).

♦ Délai

Les tableaux 62 et 62 bis montrent la répartition des vétérinaires en fonction du délai dans lequel ils prévoient de faire des changements et en fonction de leur sexe.

Tableau 62: Délais prévus pour les changements futurs (privé)

Délai	Hommes	Femmes	Ensemble
< 1 an / Dès que possible	12	15	27
1-5 ans	11	7	18
6-10 ans	4	0	4
> 10 ans	0	1	1
Ne sait pas	25	12	37
TOTAL	52	35	87

Tableau 62 bis: Délais prévus pour les changements futurs en % des vétérinaires prévoyant d'en faire (privé)

Délai	Hommes	Femmes	Ensemble
< 1 an / Dès que possible	23 %	43 %	31 %
1-5 ans	21 %	20 %	21 %
6-10 ans	8 %	0 %	5 %

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- les femmes et les hommes ont fait le même nombre et le même type de changements d'orientation dans le passé, mais les femmes les ont effectués plus tôt (91 % des changements faits dans les 10 ans qui ont suivi la sortie de l'école);
- une large majorité des vétérinaires du privé (87 %) est satisfaite de son travail (pas de différence selon le sexe);
- les femmes qui prévoient de faire des changements les envisagent à plus court terme que les hommes;
- plus d'hommes que de femmes prévoient de changer de statut, sinon les changements envisagés sont les mêmes dans les 2 sexes (par leur nature et leur hiérarchie).

C.5. Vétérinaires praticiens

Parmi les vétérinaires interrogés, 276 ont répondu être vétérinaires praticiens: 189 hommes et 87 femmes.

Au sein de ces vétérinaires, 5 hommes et 2 femmes se disaient "vétérinaires praticiens de conseil": leurs réponses étaient trop atypiques pour être prises en compte dans les statistiques sur les praticiens.

Il reste donc les réponses de 269 praticiens: 184 hommes et 85 femmes.

C.5.1. Formations complémentaires

a) Nombre de formations suivies

Un peu plus de la moitié des vétérinaires praticiens (55 %) n'a suivi aucune formation complémentaire, et 1/3 n'en a suivi qu'une.

Au total 97 % des vétérinaires ont suivi au maximum 2 formations.

Tableau 64: Nombre de formations complémentaires suivies en fonction du sexe (praticiens)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Aucune	109(101)	39 (47)	148	55 %
1	54 (60)	34 (28)	88	33 %
2	16 (18)	10 (8)	26	9 %
3	3	2	5	2 %
> 3	2	0	2	1 %
TOTAL	184	85	269	100 %

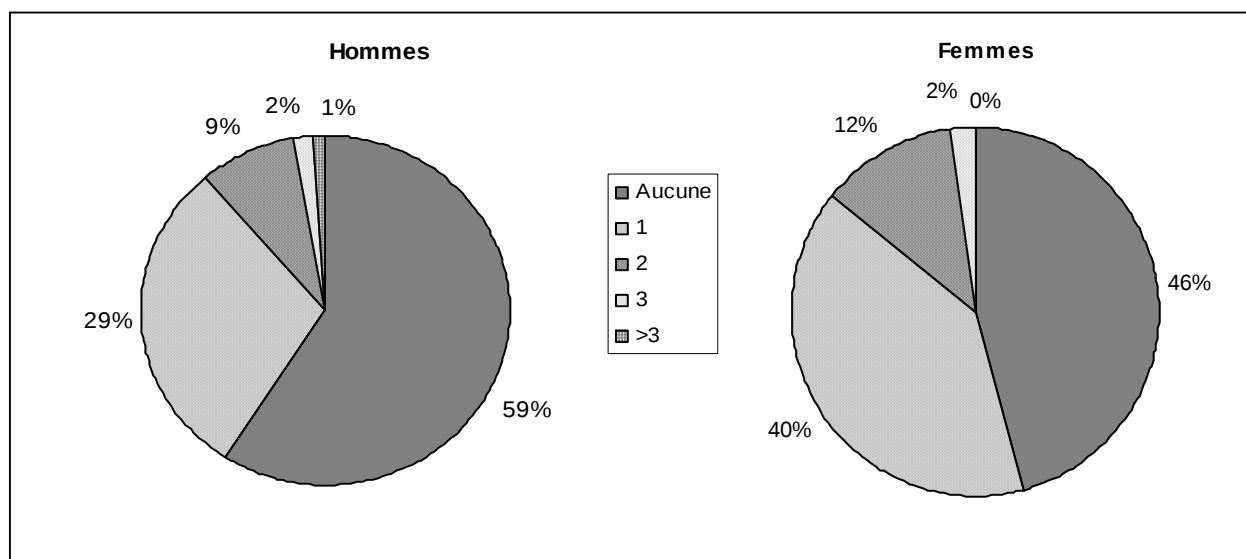
Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Les femmes semblent un peu plus nombreuses à avoir suivi une formation complémentaire et un peu moins à n'en avoir suivi aucune; les proportions semblent comparables pour les vétérinaires ayant suivi 2 formations.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 4,46$ pour 2 ddl

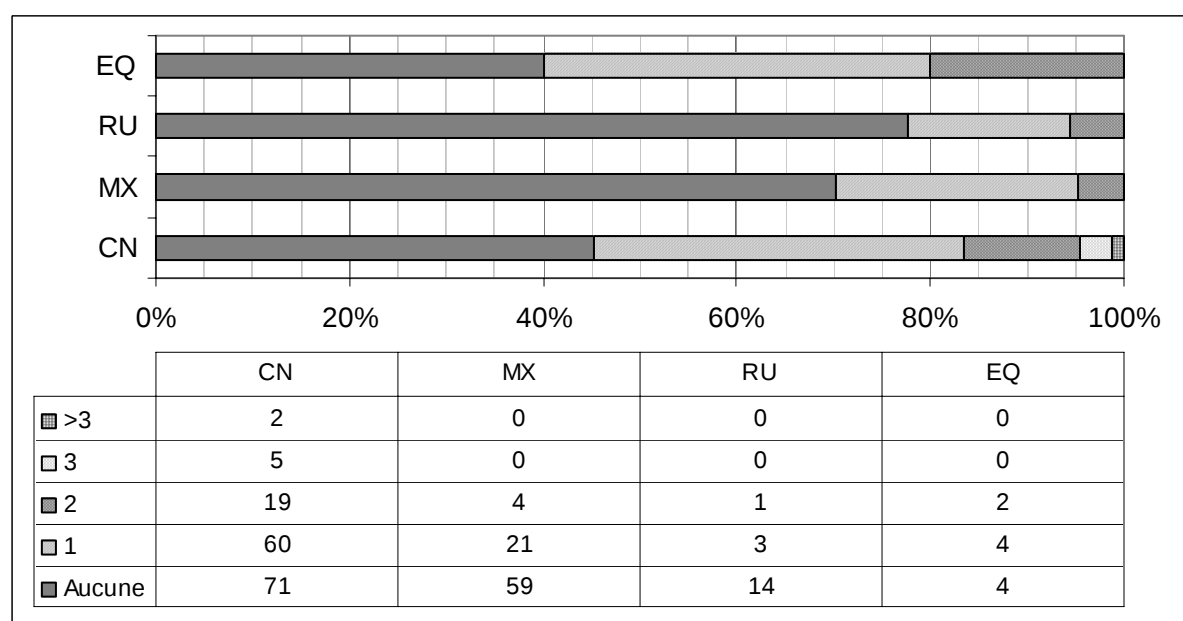
⇒ les différences ne sont pas significatives.

Figure 41: Nombre de formations complémentaires en fonction du sexe (praticiens)



Nous avons vu qu'il n'y a pas de différence en fonction du sexe; nous allons voir si le secteur de pratique choisi joue dans le nombre de formations suivies.

Figure 42: Nombre de formations complémentaires en fonction du secteur (praticiens)



Première constatation: seuls les vétérinaires pratiquant en canine (CN) ont fait 3 formations ou plus.

Il y a beaucoup plus de vétérinaires qui n'ont suivi aucune formation chez les vétérinaires pratiquant en mixte (MX) ou en rurale (RU): 70 % et 77 % respectivement (alors que ce taux est de 45 % pour les canins et 40 % pour les vétérinaires équins (EQ)).

De même, seulement 5 % des praticiens en mixte et 6 % des praticiens en rurale ont suivi 2 formations, contre 20 % chez les praticiens en équine et 12 % des praticiens en canine (auxquels s'ajoutent les 5 % qui en ont fait 3 et plus).

Le nombre de formations suivies dépend donc plus de l'orientation professionnelle que du sexe.

b) Formations suivies

Les formations rapportées ici sont celles citées par au moins 3 personnes; il y avait en dehors de cela une multitude de formations suivies par 1 ou 2 personnes seulement.

Les significations des sigles ne sont pas notées ici (cf page 5)

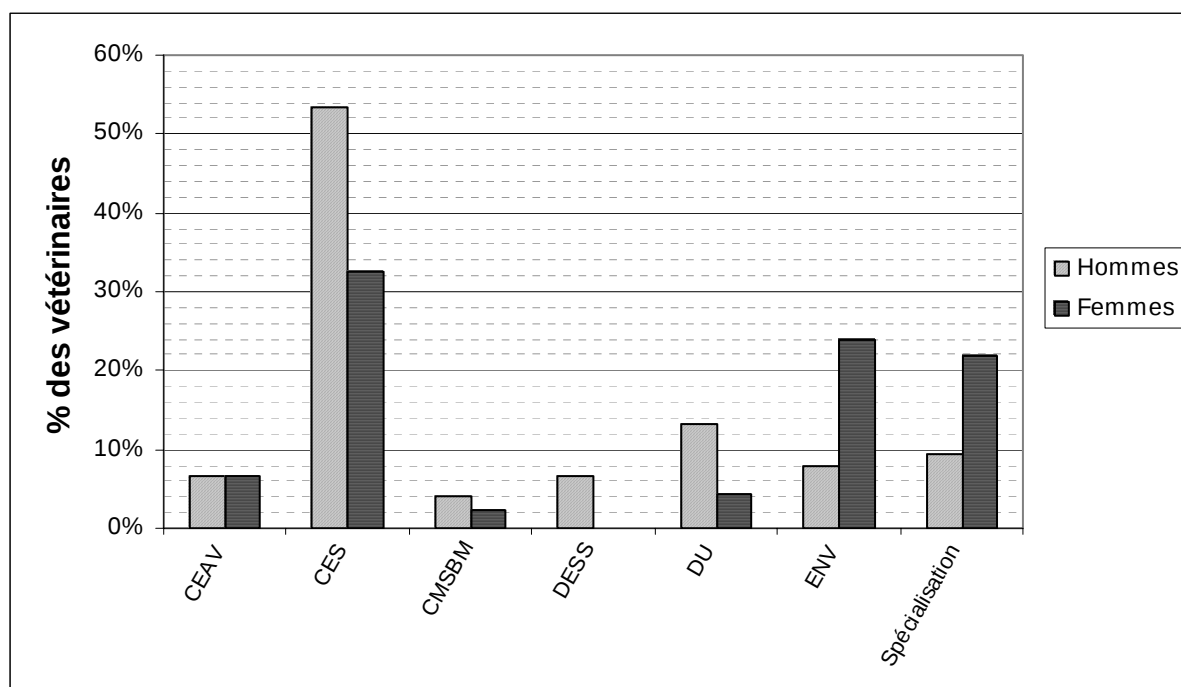
Les pourcentages exprimés dans le tableau 65 et la figure 43 se rapportent au total des hommes et des femmes ayant suivi au moins une formation complémentaire.

Remarque: dans la catégorie "ENV" sont comptés les internats, assistanats et résidanats

Tableau 65: Formations complémentaires suivies en fonction du sexe (praticiens)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
CEAV	5	3	8	7%
CES	40	15	55	45%
CMSBM	3	1	4	3%
DESS	5	0	5	4%
DU	10	2	12	10%
ENV	6	11	17	14%
Spécialisation	7	10	17	14%

Figure 43: Formations complémentaires suivies en fonction du sexe (praticiens)



Les formations les plus suivies sont les CES (45 % des vétérinaires). Loin derrière arrivent les spécialisations, les formations "ENV" et les DU.

Il semblerait que plus d'hommes que de femmes suivent les CES et les DU, alors que les rapports sont inversés pour les formations ENV et les spécialisations.

Si on applique le test du χ^2 à ces 4 catégories on obtient $\chi^2 = 13,33$ pour 3 ddl
⇒ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 5 p. mille)

Les principaux CES suivis sont, dans l'ordre: l'ophtalmologie, la dermatologie, l'hématologie/biochimie, l'orthopédie et la nutrition.

Les principales spécialisations citées sont le comportement, l'ostéopathie, l'imagerie médicale et la cardiologie.

Les DU suivis sont très variés.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- il n'y a pas de différence en fonction du sexe pour le nombre de formations complémentaires suivies;
- les vétérinaires canins et équins sont plus nombreux que les vétérinaires mixtes ou ruraux à avoir suivi des formations complémentaires;
- les CES sont les formations les plus suivies;
- plus d'hommes que de femmes suivent les CES et les DU, c'est l'inverse pour les formations ENV et les spécialisations.

C.5.2. Orientation professionnelle

a) Secteur de pratique

Nous allons nous intéresser à la répartition des vétérinaires dans les différents secteurs de pratique: la médecine des animaux de compagnie appelée aussi "canine", la médecine des animaux de rente ou "rurale", la médecine des équidés ou "équine" et la médecine polyvalente appelée également "mixte".

Dans les tableaux et figures, ces secteurs seront désignés par les abréviations CN (canine), MX (mixte), RU (rurale) et EQ (équine).

♦ Influence du sexe

Le tableau et la figure qui suivent montrent la répartition des vétérinaires dans les différents secteurs en fonction de leur sexe.

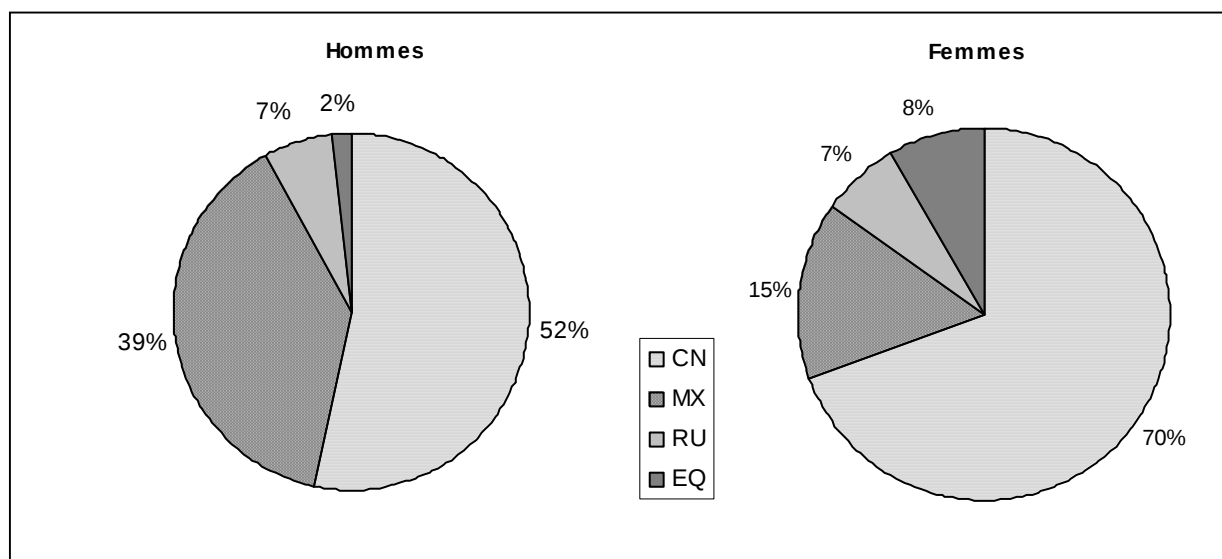
La plupart des vétérinaires exercent en canine (58 %) ou en mixte (31 %); la rurale pure ne représente que 7 % du total et l'équine 4 %.

Tableau 66: Secteur de travail en fonction du sexe (praticiens)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
CN	98 (107)	59 (50)	157	58 %
MX	71 (58)	13 (26)	84	31 %
RU	12 (12)	6 (6)	18	7 %
EQ	3	7	10	4 %
TOTAL	184	85	269	100 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Figure 44: Secteur de travail en fonction du sexe (praticiens)



Il semblerait que plus de femmes travaillent en équine; les effectifs sont cependant trop réduits pour objectiver cette impression par un test statistique.

La répartition dans les 3 principales catégories semble différente également: plus de femmes choisissent la canine aux dépens de la mixte, et inversement pour les hommes. Il n'y a pas de différence pour la rurale.

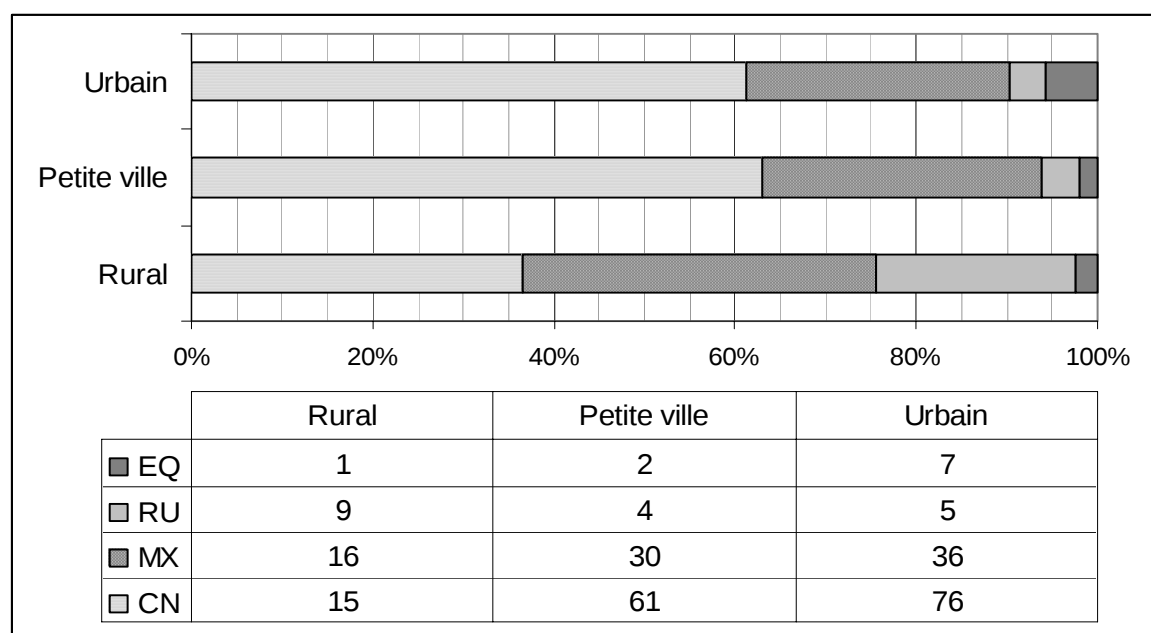
Le test du χ^2 appliqué à ces 3 catégories donne $\chi^2 = 12,80$ pour 2 ddl

⇒ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 2 p. mille).

♦ Influence du milieu d'origine

Nous avons vu auparavant que le milieu d'origine conditionnait le choix du lieu de travail, or s'il est bien un métier où le lieu de travail varie avec le secteur choisi, c'est la pratique de la médecine vétérinaire: nous allons donc voir si cette hypothèse se confirme ici aussi.

Figure 45: Secteur de travail en fonction du milieu d'origine (praticiens)



Remarque: 5 CN et 2 MX n'avaient pas donné leur milieu d'origine.

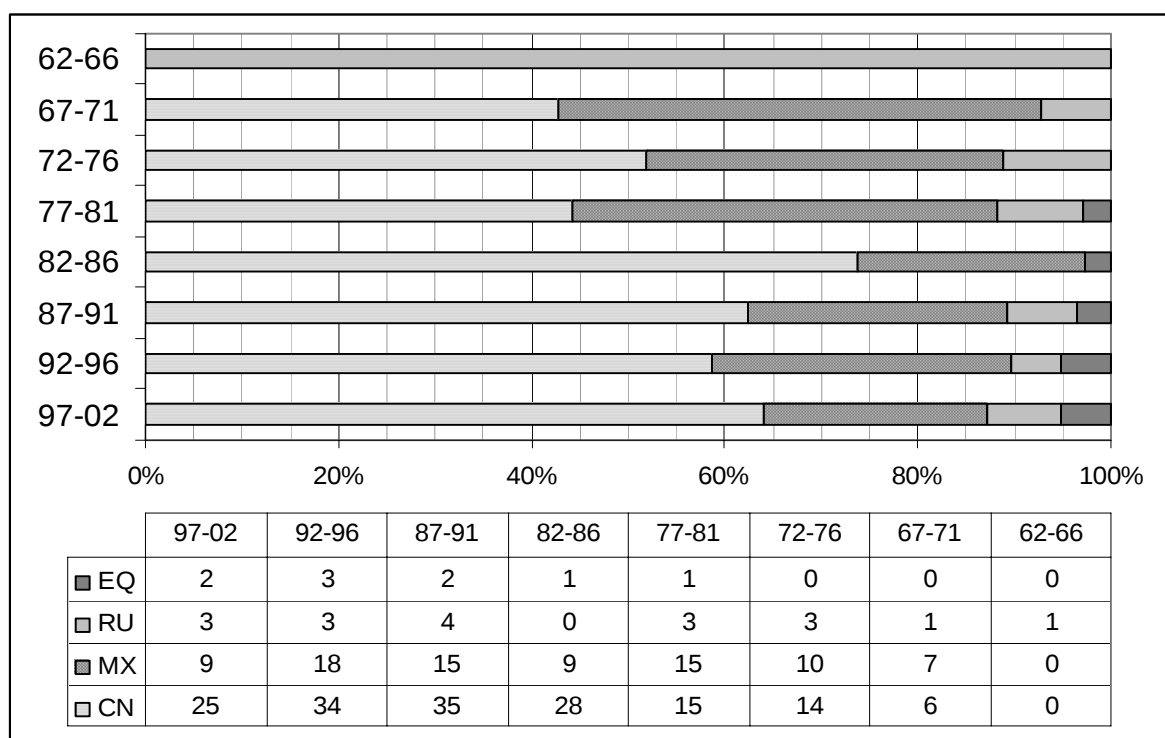
Les effectifs ne permettent pas de faire le test du χ^2 , mais on voit bien que les vétérinaires qui viennent d'un milieu rural sont plus nombreux à opter pour la rurale et la mixte.

♦ Influence de l'année de sortie

Deux des praticiens n'avaient pas donné leur année de sortie (1 MX et 1 EQ)

On remarque que l'équine a émergé il y a 20-25 ans et que sa part augmente petit à petit. La mixte a diminué après les années 80, se stabilisant autour de 25 % des praticiens sortant. La rurale a connu des fluctuations mais oscille toujours autour des 7 %. La canine enfin a connu une forte augmentation entre 1967 et 1986 (où plus des $\frac{3}{4}$ des praticiens sortis exercent en canine), elle est un peu redescendue depuis, se stabilisant autour de 60 %.

Figure 46: Secteur de travail en fonction de l'année de sortie (praticiens)



b) Raisons du choix du secteur

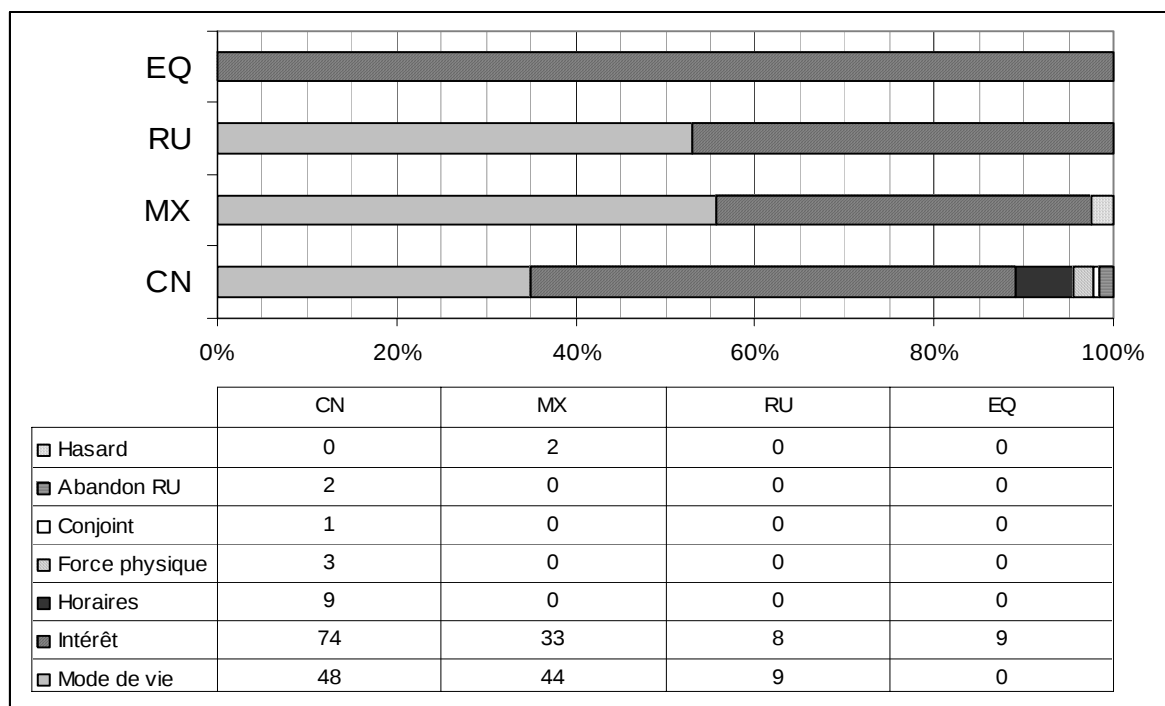
Sur les 269 praticiens, 27 n'ont pas répondu à cette question (soit un taux de réponse de 90 %).

Tous secteurs confondus, la première raison citée pour le choix du secteur de pratique est soit le mode de vie, soit l'intérêt (42 % et 51 % respectivement). On trouve ensuite, loin derrière les horaires (4 %).

Si on compare les différents secteurs, on note que l'équine et la canine sont majoritairement choisies par intérêt, alors que la mixte et la rurale sont majoritairement choisies pour le mode de vie correspondant.

Ceci est confirmé si on applique le test du χ^2 à ces 2 raisons.

Figure 47: Raison principale du choix pour les différents secteurs (praticiens)



◆ Influence du sexe

Nous allons maintenant voir s'il existe des différences en fonction du sexe (on ne reprend ici que les 3 principales raisons citées, ie le mode de vie, l'intérêt et les horaires). Les pourcentages exprimés se rapportent au total des praticiens ayant répondu.

Tableau 67: Raison principale du choix du secteur en fonction du sexe (praticiens)

	Hommes		Femmes		Ensemble	
Mode de vie	86 (68)	53 %	15 (33)	19 %	101	42 %
Intérêt	66 (84)	40 %	58 (40)	73 %	124	51 %
Horaires	6	4 %	3	4 %	9	4 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Si la même proportion d'hommes et de femmes donnent les horaires comme raison principale de leur choix, il semble que beaucoup plus d'hommes que de femmes choisissent leur métier pour le mode de vie et plus de femmes par intérêt.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 4,44$ pour 1 ddl

⇒ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 4%).

Les raisons du choix n'étaient pas les mêmes en fonction du secteur d'activité. Nous allons voir si, au sein de ces secteurs, il y a des différences entre les hommes et les femmes.

Dans les tableaux qui suivent, les pourcentages exprimés se rapportent au total des vétérinaires ayant répondu. Les colonnes "Raison 1^{re}

Au total nous avons les réponses de 137 praticiens: 83 hommes et 59 femmes (15 hommes et 5 femmes n'ont pas répondu).

Tableau 68: Raisons pour choisir la canine en fonction du sexe, en % des vétérinaires (praticiens)

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué
Mode de vie	46 %	55 %	19 %	43 %	35 %	50 %
Intérêt	43 %	66 %	70 %	80 %	54 %	72 %
Horaires	7 %	23 %	5 %	39 %	7 %	29 %
Force physique	1 %	4 %	4 %	11 %	2 %	7 %
Conjoint(e)	0 %	3 %	2 %	9 %	1 %	5 %
Abandon rurale	3 %	3 %	0 %	0 %	1 %	1 %

Si on compare la raison principale du choix, il semble que les femmes ont majoritairement choisi la canine par intérêt alors que les hommes sont partagés moitié-moitié entre ceux qui ont choisi la canine pour le mode de vie et ceux qui l'ont choisie par intérêt. Ceci est confirmé si on applique le test du χ^2 ($\chi^2 = 11,36$ pour 1 ddl; risque d'erreur inférieur à 1 p. mille).

En revanche si on considère l'ensemble des raisons qui ont joué dans le choix de la canine, il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes, si ce n'est qu'un peu plus de femmes ont cité la force physique et le conjoint (pour les 3 principaux facteurs de choix on obtient $\chi^2 = 4,07$ pour 2 ddl).

Au total nous avons les réponses de 79 praticiens: 66 hommes et 13 femmes (5 hommes n'ont pas répondu).

Ici le choix s'est fait en fonction du mode de vie ou de l'intérêt, seuls 2 hommes ont répondu avoir choisi la mixte par hasard, parce que cela correspondait à la demande du moment.

Tableau 69: Raisons pour choisir la mixte en fonction du sexe, en % des vétérinaires (praticiens)

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué
Mode de vie	61 %	65 %	31 %	62 %	56 %	65 %
Intérêt	36 %	67 %	69 %	85 %	42 %	70 %

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir choisi la mixte avec pour raison principale l'intérêt. ($\chi^2 = 4,44$ pour 1 ddl; risque d'erreur inférieur à 4 %)

Par contre si on compare l'ensemble des raisons qui ont joué, il n'y a pas de différence significative en fonction du sexe. ($\chi^2 = 0,33$ pour 1 ddl)

Au total nous avons les réponses de 17 praticiens: 11 hommes et 6 femmes (1 homme n'a pas répondu).

Tableau 70: Raisons pour choisir la rurale en fonction du sexe, en % des vétérinaires (praticiens)

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué
Mode de vie	73 %	82 %	17 %	67 %	53 %	76 %
Intérêt	27 %	55 %	83 %	100 %	47 %	71 %

Ici les effectifs sont trop réduits pour faire des tests statistiques pour la raison principale du choix, mais la différence semble flagrante: les femmes qui choisissent la rurale le font majoritairement par intérêt, les hommes pour le mode de vie.

En revanche si on considère l'ensemble des raisons qui ont joué dans le choix il n'y a plus de différence en fonction du sexe. ($\chi^2 = 0,96$ pour 1 ddl)

Tous les vétérinaires, hommes ou femmes qui ont choisi de pratiquer en équine l'ont fait par intérêt.

♦ Avis des vétérinaires sur l'influence du sexe dans le choix du secteur de pratique

Sur l'ensemble des vétérinaires interrogés, 23 % pensent que le fait d'être un homme ou une femme a joué dans leur choix, 68 % pensent que cela n'a eu aucune influence et 9 % ne se prononcent pas.

Le tableau suivant montre la répartition des réponses en fonction du secteur de pratique et du sexe; les hommes sont notés "H" et les femmes "F".

Tableau 71: Répartition des réponses sur l'influence du sexe dans le choix du secteur de pratique

	CN		MX		RU		EQ		Ensemble	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Sexe a joué	4 %	47 %	31 %	8 %	42 %	17 %	0 %	14 %	17 %	36 %
Pas d'influence	87 %	51 %	54 %	84 %	42 %	83 %	100 %	86 %	71 %	62 %
Ne se prononce pas	9 %	2 %	15 %	8 %	16 %	0 %	0 %	0 %	12 %	2 %

Comme c'était prévisible, une plus forte proportion d'hommes pensent que le sexe a joué dans le choix du travail parmi les praticiens en mixte et en rurale, secteurs encore jugés "masculins" par beaucoup.

En ce qui concerne les femmes, ce sont les praticiennes en canine qui disent avoir choisi en fonction de leur sexe.

c) Différences dans le travail selon le sexe

Parmi les vétérinaires interrogés, 4 % ont répondu qu'ils n'avaient pas de collègues de sexe opposé et 9 % ne se sont pas prononcés sur la question.

Les vétérinaires ayant répondu sont 45 % à trouver qu'il y a des différences dans le travail en fonction du sexe (57 % des femmes et 38 % des hommes).

♦ Différences "à l'avantage des femmes"

Les principales différences positives citées sont:

- un meilleur contact avec les propriétaires et un travail plus consciencieux (15 %),
- un moindre attachement au salaire (7 %),
- un meilleur contact avec le personnel (4 %),
- plus d'intérêt pour le bien-être animal (2 %),
- plus intuitives et se remettant plus facilement en question (1 %).

♦ Différences "neutres"

Les principales citées sont:

- la priorité à la famille (34 %),
- une ambition moindre (12 %).

♦ Différences "à l'avantage des hommes"

Les principales citées sont:

- absentéisme/manque de suivi (6 %),
- ne veulent pas travailler en rurale (3 %),
- "travail annexe" (2 %),
- ne veulent pas faire de garde et restent salariées (1 %).

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- le choix du secteur de pratique dépend du sexe (plus de femmes se dirigent vers la canine ou l'équine, plus d'hommes vers la mixte; pas de différence pour la rurale) mais est aussi influencé par le milieu d'origine et l'année de sortie;
- la raison principale pour choisir le secteur de pratique est différente selon le sexe (les femmes privilégient l'intérêt, les hommes le mode de vie), mais si on considère les facteurs du choix dans leur ensemble il n'y a pas de différence;
- 45 % des praticiens disent voir des différences dans le travail avec leurs collègues du sexe opposé, les principales différences citées concernent l'équilibre travail/famille et le contact avec les autres personnes.

C.5.3. Salariat ou statut libéral ?

a) Répartition

Sur les 269 praticiens ayant répondu, 49 (soit 18 %) sont salariés et 220 (soit 82 %) sont libéraux.

♦ Influence du sexe

Nous avons vu dans les parties précédentes que les femmes seraient plus nombreuses que les hommes à choisir le salariat. Nous allons objectiver cela.

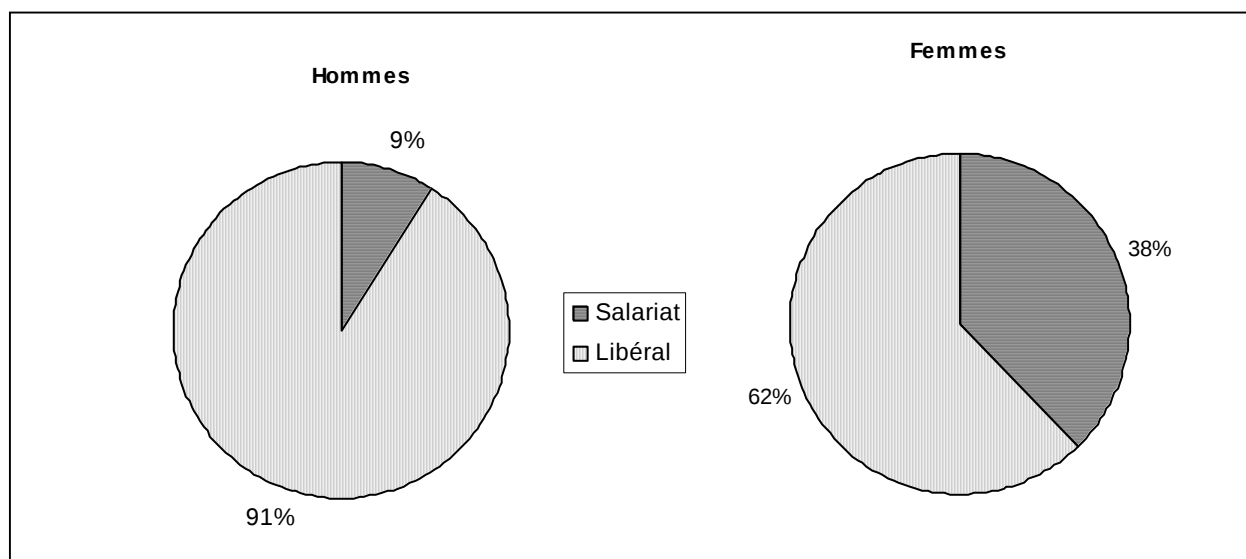
Le tableau et la figure qui suivent montrent la répartition des vétérinaires entre le statut libéral et le statut salarié en fonction de leur sexe.

Tableau 72: Statut salarié/libéral en fonction du sexe (praticiens)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Salariat	17 (34)	32 (15)	49	18 %
Libéral	167 (150)	53 (70)	220	82 %
TOTAL	184	85	269	100 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Figure 48: Statut salarié/libéral en fonction du sexe (praticiens)



Cela semble confirmer que les femmes sont plus enclines que les hommes à choisir le salariat.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 31,50$ pour 1 ddl

⇒ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 10^{-7}).

♦ Influence de l'ancienneté / l'âge

Les études déjà menées avaient montré que la plupart des praticiens salariés étaient jeunes. Nous allons voir s'il existe des différences en fonction de l'année de sortie parmi les praticiens ayant répondu.

Une des salariées et une libérale n'ont pas donné leur année de sortie: il reste donc les réponses de 17 hommes et 31 femmes pour les salariés, et de 167 hommes et 52 femmes pour les libéraux.

Remarque: les pourcentages exprimés dans les tableaux 72 et 73 se rapportent au total des salariés et des libéraux.

Tableau 73: Répartition des salariés et libéraux en fonction de l'année de sortie (praticiens)

	Salariés		Libéraux		Ensemble	
1997-2002	29	(7)	10	(32)	39	15 %
1992-1996	10	(10)	48	(48)	58	22 %
1987-1991	3	(10)	53	(46)	56	21 %
1982-1986	2	(7)	36	(31)	38	14 %
1977-1981	3	(6)	31	(28)	34	13 %
1972-1976	1	(8)	26	(34)	27	10 %
avant 1971	0		15		15	5 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction de l'année de sortie" est vraie.

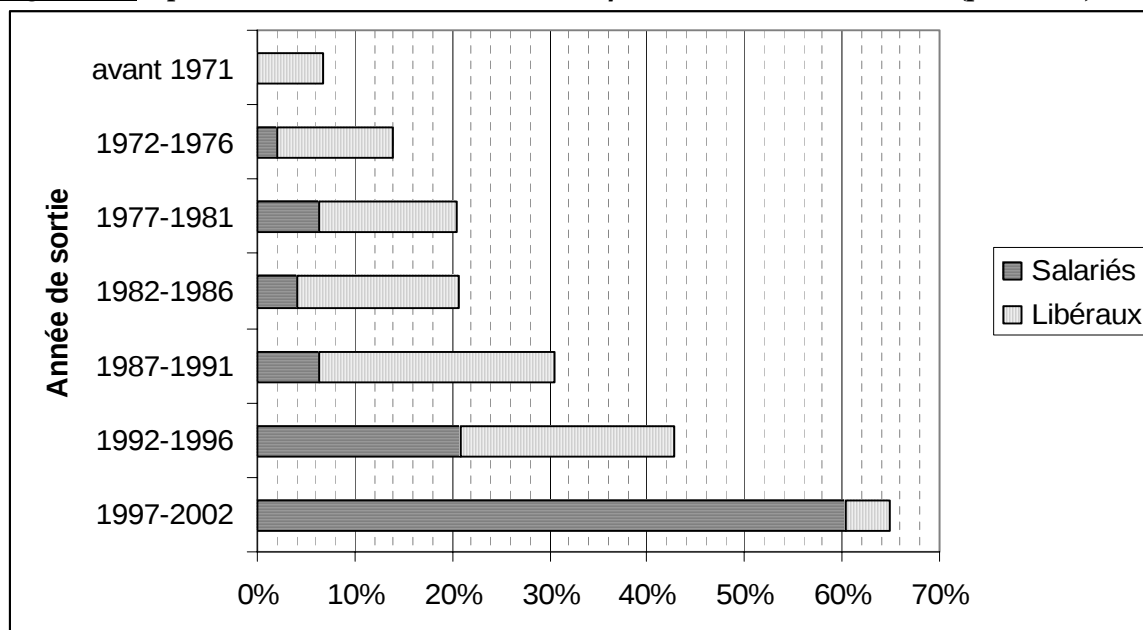
On remarque tout de suite que ce sont les jeunes vétérinaires qui sont salariés: la majorité des praticiens salariés est sortie depuis moins de 10 ans (81 %), avec une forte proportion de vétérinaires sortis depuis moins de 5 ans (60 %).

Inversement la plupart des libéraux est sortie depuis plus de 5 ans (95 %).

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 103,17$ pour 5 ddl

⇒ les différences sont très significatives (risque d'erreur inférieur à 10^{-19}).

Figure 49: Répartition des salariés et libéraux en fonction de l'année de sortie (praticiens)



Les différences en fonction de l'âge sont très importantes, les jeunes vétérinaires (sortis depuis moins de 5 ans) étant les plus enclins à choisir le salariat. Or il se trouve que c'est justement la catégorie où le ratio de femmes est le plus élevé (1,8): le fait que plus de femmes que d'hommes soient sorties depuis moins de 5 ans explique en partie pourquoi le taux de salariat est plus élevé chez les femmes.

Nous allons maintenant voir si l'influence de l'âge se retrouve de la même manière chez les hommes et les femmes.

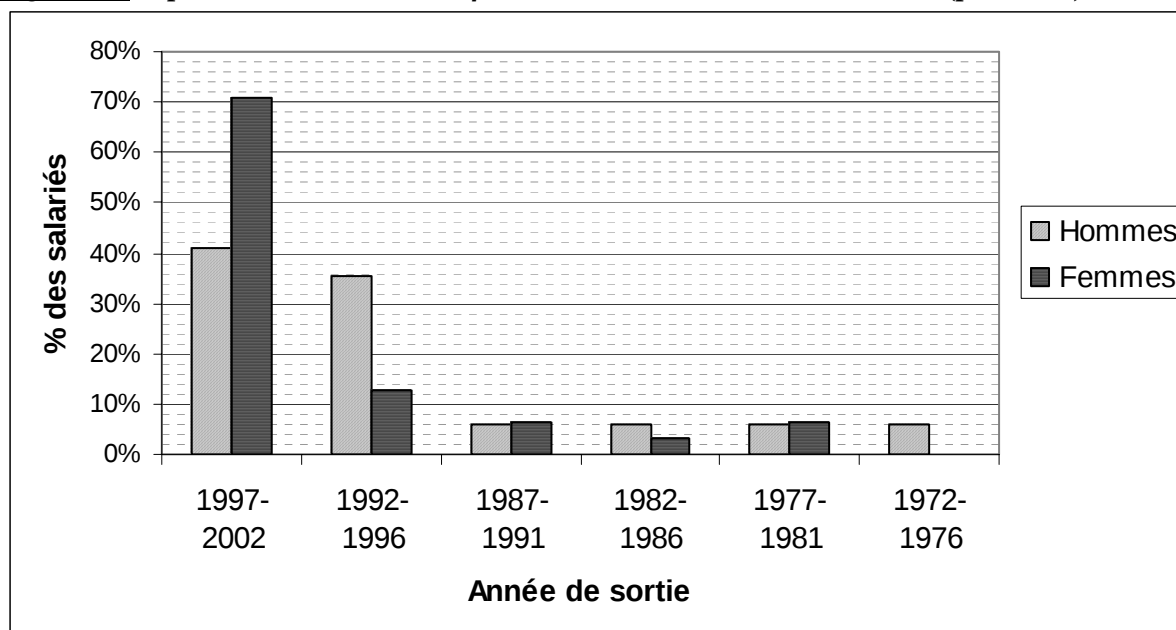
Tableau 74: Répartition des salariés en fonction du sexe et de l'année de sortie (praticiens)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
1997-2002	7	22	29	60 %
1992-1996	6	4	10	21 %
1987-1991	1	2	3	6 %
1982-1986	1	1	2	4 %
1977-1981	1	2	3	6 %
1972-1976	1	0	1	2 %

Les effectifs sont trop réduits pour effectuer le test du χ^2 , mais il semblerait que les femmes salariées soient plus jeunes que les hommes (71 % sont sorties depuis moins de 5 ans, contre 41 % pour les hommes).



Figure 50: Répartition des salariés en fonction du sexe et de l'année de sortie (praticiens)



b) Raisons du choix

Dans les tableaux suivant les colonnes "Raison 1^{re}" rapportent le nombre de vétérinaires ayant cité la raison correspondante comme raison principale pour avoir choisi le salariat/le libéral et les colonnes "A joué" le nombre total des vétérinaires ayant cité la raison correspondante comme facteur de choix (principal ou secondaire).

♦ Salariat

Dans le tableau 75 sont rapportées les raisons qui ont joué dans le choix du salariat.

Tableau 75: Raisons pour choisir le salariat en fonction du sexe (praticiens)

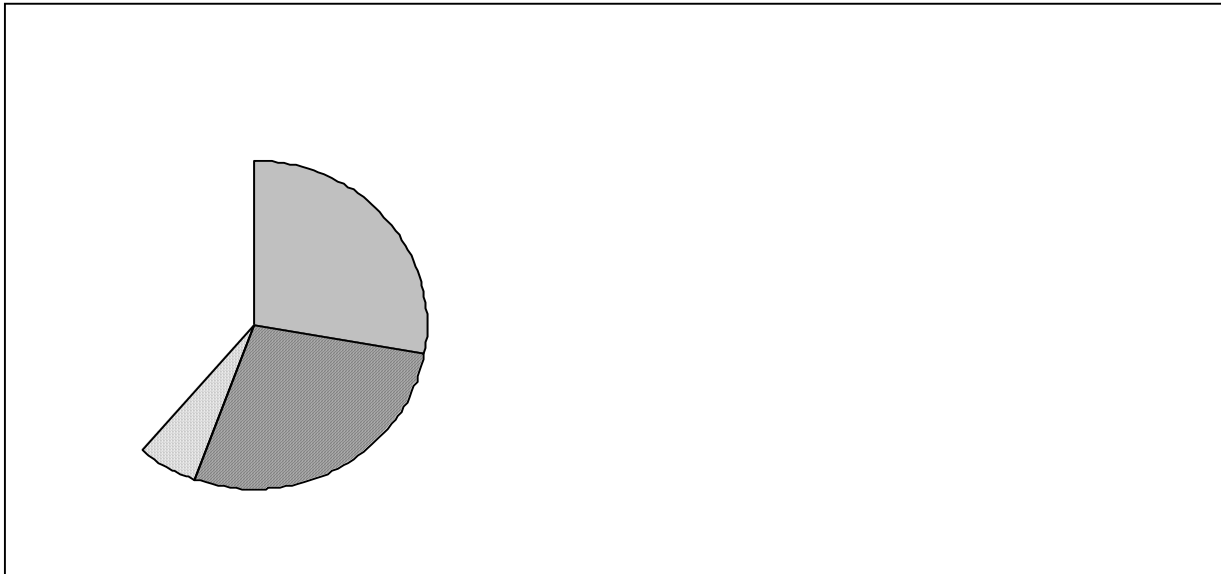
	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué	Raison 1 ^{re}	A joué
Pas le choix	5	5	4	4	9	9
Acquérir expérience	5	6	17	18	22	24
Horaires	1	2	5	7	6	9
Protection sociale	1	1	1	6	2	7
Moins de responsabilités	1	3	1	8	2	11
Salaire	1	2	0	1	1	3
Compatible avec autre activité	1	1	1	1	2	2
Autre / Non précisé	2	2	3	5	5	7
TOTAL	17		32		49	

La volonté d'acquérir de l'expérience est la raison principale pour choisir le salariat dans 45 % des cas, et a influencé le choix dans 49 % des cas.

Si le souhait de ne pas prendre de responsabilités est peu cité comme raison première du choix, il a cependant joué dans la décision pour 22 % des salariés.

On trouve également 9 vétérinaires (soit 18 % des salariés) qui déclarent être salariés car ils n'ont pas encore trouvé à s'associer.

Figure 51: Les 7 raison principales données pour choisir le salariat en fonction du sexe (praticiens)



Les réponses des hommes et des femmes sont semblables dans leur répartition.

c) Inconvénients de ces statuts

♦ Salariat

Sur les 49 praticiens salariés ayant répondu à l'enquête, 10 ne se sont pas prononcés sur cette question (2 hommes et 8 femmes) et 2 femmes – toutes 2 salariées de leur mari – ont répondu ne voir aucun inconvénient au salariat.

Les inconvénients cités étaient les mêmes pour les 2 sexes, avec des taux similaires.

On trouve, par ordre d'importance:

- la subordination (54 %),
- le salaire et le manque d'offre (41 %),
- les horaires non choisis/non flexibles (14 %),
- la précarité/instabilité du travail (11 %),
- le manque de considération (5 %)

♦ Libéral

Sur les 220 libéraux ayant répondu à l'enquête, 69 (soit 31 %) n'ont pas répondu à cette question et 11 (soit 5 %) ne voient aucun inconvénient notable au statut de libéral.

Encore une fois les inconvénients cités étaient les mêmes, avec les mêmes taux, pour les 2 sexes.

On trouve, par ordre d'importance:

- les responsabilités/soucis liés au rôle de patron (50 %),
- le rythme de travail (39 %),
- la rentabilité faible (15 %),
- la fréquence des gardes (14 %),
- le manque de temps pour la vie privée (9 %),
- la difficulté pour prendre des congés et le manque d'avantages sociaux (5 %).

Quelques vétérinaires ont également cité "la solitude du praticien libéral", le manque de mobilité et la disparition de la rurale comme inconvénients.

d) Comparaison statut salarié / libéral

Le statut de salarié attire de plus en plus de jeunes vétérinaires, notamment (comme l'a montré encore une fois cette étude) parce qu'il permet d'acquérir de l'expérience sans avoir à se préoccuper d'autre chose que de la pratique.

En effet être salarié(e) d'un confrère sous-entend la présence d'un collègue à qui on pourra demander conseil, et la possibilité de compléter sa formation auprès de lui (surtout si ce confrère est spécialisé).

Par ailleurs, et c'est un point qui joue énormément en début de carrière professionnelle, travailler en tant que salarié ne nécessite aucun apport financier alors que pour être libéral il faut commencer par investir. Les jeunes diplômés préfèrent donc pour certains commencer en tant que salariés afin de gagner leur vie et économiser pour le jour où ils décideront de s'installer.

C'est encore plus vrai dans le cas où un prêt étudiant a été souscrit: le salariat permet d'assurer le remboursement du prêt dans de bonnes conditions et évite de se surendetter.

Le libéral a également des contraintes que n'a pas un salarié: nécessité de tenir la comptabilité, respect des obligations fiscales et sociales de tout travailleur indépendant (il lui faut notamment penser à ses débuts à provisionner les charges sociales, qui sont régularisées au bout de 2 ans).

De plus le libéral ne bénéficie que d'une couverture sociale réduite alors que le salarié bénéficie du régime général de la sécurité sociale: cette différence prend toute son importance dans le cas des femmes vétérinaires pour tout ce qui concerne la grossesse et le congé maternité.

Un autre point souvent cité comme différent selon le statut: la rémunération. La rémunération du vétérinaire libéral dépend directement de son chiffre d'affaire, alors que la rémunération du salarié est fixe: ceci peut être vu comme un avantage ou un inconvénient du salariat. En effet si le salaire n'augmente pas pour le salarié quand le mois s'est révélé "bon", il ne chute pas non plus dans le cas contraire: le salariat limite les revenus mais garantit leur stabilité.

Enfin en ce qui concerne le manque d'autonomie du salarié, c'est parfois un faux problème pour les femmes vétérinaires puisqu'une certaine proportion d'entre elles est salariée du conjoint et donc prend part aux décisions.

Nous allons nous intéresser plus en détail aux différences en ce qui concerne les charges sociales et les prestations sociales lors de grossesse / congé maternité.

◆ CHARGES SOCIALES SELON LE STATUT

Les charges sociales d'un travailleur indépendant représentent environ 30 % de son revenu net professionnel, alors qu'elles ne représentent au maximum que 20 à 25 % du revenu brut du salarié. [29]

Nous allons comparer ces charges point par point, avec des données chiffrées.[2] [10]
Cette comparaison est récapitulée dans le tableau 77.

Elle s'élève pour les libéraux à 6,5 % du revenu net (6,5 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale et 5,9 % de 1 à 5 fois ce plafond).

Pour les salariés elle s'élève à 13,55 % de la rémunération brute, avec seulement 0,75 % à la charge du salarié.

La cotisation s'élève pour les libéraux à 5,40 % du revenu net total.

Pour les salariés elle s'élève à 5,40 % du revenu brut et est entièrement à la charge de l'employeur.

La cotisation pour les libéraux s'élève à:

- 1^{ère} tranche, jusqu'à 85 % du plafond de la sécurité sociale: 9 % du revenu (avec un minimum de 518 €)

- 2^{ème} tranche, au-delà de 85 % du plafond de la sécurité sociale: 9 % des 85 % du plafond de la sécurité sociale + 1,6 % des revenus compris entre 1 et 5 fois le plafond.

Pour les salariés elle s'élève à 16,35 % de la rémunération brute dont seulement 6,55 % sont à la charge du salarié (dans la limite du plafond de la sécurité sociale)

Pour les libéraux la cotisation d'appel est de:

- 4.485,12 € pour les revenus inférieurs à 52.559 € (possibilité de réduction pour les revenus inférieurs à 35.040 €), soit 8,5 % (ou plus) du revenu;

- 5.606,40 € pour les revenus compris entre 52.560 € et 70.080 €, soit 8 à 10,7 % du revenu;

- 6.727,68 € pour les revenus supérieurs à 70.080 € soit jusqu'à 9,6 % du revenu.

Les libéraux peuvent choisir de cotiser dans une classe supérieure à celle correspondant à la cotisation d'appel.

Pour les salariés cette cotisation s'élève à:

- revenu inférieur au plafond de la sécurité sociale: 7,5 % du revenu dont 3 % à la charge du salarié,

- revenu compris entre 1 et 4 fois le plafond: 20 % du revenu dont 7,5 % à la charge du salarié.

Pour les libéraux la cotisation d'appel est de 350,40 €, avec possibilité de cotiser dans les classes supérieures (700,80 € et 1.051,20 €).

Pour les salariés pas de cotisation supplémentaire, le risque est pris en compte avec la cotisation maladie / maternité.

Pour les libéraux les prestations en nature sont prises en charge au taux de la maladie sans cotisation supplémentaire; pour que le risque soit couvert à 100 % le travailleur libéral doit souscrire une assurance accidents du travail (et cotiser en conséquence).

Pour les salariés le risque est pris en charge à 100 % et la cotisation, variable selon l'entreprise, est à la charge de l'employeur.

Pas de cotisation obligatoire pour les libéraux.

Pour les salariés ayant le statut de cadre (c'est le cas des vétérinaires diplômés): 1,5 % de la rémunération brute à la charge de l'employeur.

Pas de cotisation obligatoire pour les libéraux.

Pour les salariés 0,1 % de la rémunération brute (dans la limite du plafond de la sécurité sociale), à la charge de l'employeur.

Pour les libéraux 7,5 % et 0,5 % du revenu professionnel total (cotisations obligatoires personnelles de sécurité sociale comprises).

Pour les salariés 7,5 % et 0,5 % de la rémunération brute totale après déduction forfaitaire de 5 % pour frais professionnels.

Pour les libéraux pas de cotisation obligatoire.

Pour les salariés sans contrat de travail pas de cotisation obligatoire.

Pour les salariés ayant un contrat de travail, les cotisations sont les suivantes:

- ASSEDIC: 5,6 % de la rémunération (jusqu'à 4 fois le plafond de la sécurité sociale), dont 2 % à la charge du salarié,
- AGS: 0,1 % de la rémunération (jusqu'à 4 fois le plafond de la sécurité sociale) à la charge de l'employeur,
- participation formation: 0,15 % de la rémunération à la charge de l'employeur.

Tableau 77: Charges sociales du libéral et du salarié

RISQUES	COTISATIONS À LA CHARGE DU LIBÉRAL (en % du revenu net)	COTISATIONS À LA CHARGE DU SALARIÉ (en % de la rémunération brute)
Maladie et maternité	6,5 % jusqu'au PSS* et 5,9 % de 1 à 5 PSS	0,75 %
Allocations familiales	5,4 %	Pas de cotisation
Retraite de base	9 % jusqu'à 0,85 PSS et 1,6 % de 1 à 5 PSS (minimum de 518 €)	6,55 % dans la limite du PSS
Retraite complémentaire obligatoire	Cotisation d'appel: - 4.485,12 € pour les revenus inférieurs à 52.559 € (possibilité de réduction pour les revenus inférieurs à 35.040 €), - 5.606,40 € pour les revenus compris entre 52.560 € et 70.080 €, - 6.727,68 € pour les revenus supérieurs à 70.080 €. Possibilité de surcotiser.	-A (revenu inférieur au PSS): 3 % - B (revenu entre 1 et 4 PSS): 7,5 %
Invalidité et décès	Minimum 350,40 € (possibilité de cotiser volontairement à 700,80 € ou 1.051 €)	Cotisation comprise dans maladie/maternité
Assurance accidents du travail	Pas de cotisation supplémentaire (sauf pour une prise en charge à 100 %)	Pas de cotisation
Assurance décès complémentaire	Pas de cotisation obligatoire	Pas de cotisation
Aide au logement	Pas de cotisation obligatoire	Pas de cotisation
C.S.G. et C.R.D.S.	7,5 % et 0,5 % (cotisations obligatoires personnelles de sécurité sociale comprises)	7,5 % et 0,5 % après déduction de 5 % (frais professionnels)
ASSEDIC AGS Participation formation	Pas de cotisation obligatoire	Si contrat de travail: 2 % pour les ASSEDIC

* PSS: plafond de la sécurité sociale

◆ PRESTATIONS SOCIALES MATERNITÉ

La salariée est beaucoup plus aidée et protégée que la libérale. [6]

Ainsi, en dehors du droit au congé maternité elle a droit:

- à une période de repos minimum (interdiction d'emploi) de 8 semaines, dont 6 après l'accouchement, même si la salariée renonce au congé maternité;
- à la prohibition des mesures discriminatoires telles que le refus d'embauche, la résiliation du contrat au cours de la période d'essai, etc.;
- à une surveillance médicale spéciale.

De plus au terme du congé maternité elle a le droit de retrouver son emploi aux mêmes conditions qu'auparavant (mais elle peut choisir de prendre un congé parental d'éducation, de travailler à temps partiel ou de renoncer à son emploi).

Les libérales ont droit à une indemnité journalière d'interruption d'activité si elles s'arrêtent au moins 30 jours consécutifs et jusqu'à 60 jours, quel que soit le nombre d'enfants du foyer.

En cas de grossesse pathologique ou accouchement difficile/multiple une indemnité supplémentaire pourra être versée pour 30 jours de repos supplémentaires.

En cas d'adoption les libérales sont indemnisées pour 45 jours de congé s'il s'agit d'une adoption unique et 75 jours si plusieurs enfants sont adoptés en même temps. [12]

Les salariées ont droit à 16 semaines (112 jours) de congé pour une naissance unique portant le nombre d'enfants à 1 ou 2, 26 semaines (182 jours) si cette naissance porte le nombre d'enfants à 3 ou plus. [6]

En cas de naissance multiple ce délai passe à 34 semaines (238 jours) pour des jumeaux ou 46 semaines (322 jours) pour des triplés.

En cas de grossesse pathologique le congé peut être augmenté de 2 semaines avant l'accouchement et 4 semaines après.

En cas d'adoption la salariée a droit à 10 semaines de congé pour une adoption unique et 12 semaines pour l'adoption simultanée de plusieurs enfants (respectivement 18 et 22 semaines si le nombre d'enfants est porté à 3 ou plus).

Les libérales ont droit à l'allocation de repos maternel (même si elles n'interrompent pas leur activité) qui s'élève à 2.432 € [19] – versée pour moitié à la fin du 7^{ème} mois de grossesse et pour moitié après l'accouchement – en plus de l'indemnité journalière d'interruption d'activité.

Cette indemnité journalière s'élève à:

- 1.216 € pour 30 jours d'arrêt,
- 1.824 € pour 45 jours,
- 2.432 € pour 60 jours,
- 3.648 € pour 90 jours en cas de grossesse pathologique ou accouchement difficile. [19]

Les indemnités journalières des salariées sont versées durant toute la durée du congé maternité (voir ci-dessus); elles sont égales à 84 % du salaire de base (calculé sur la base des 3 derniers mois de salaire avant le congé), dans la limite de 65,11 € par jour: soit pour 16 semaines de congé jusqu'à 7.292,32 €.

En cas d'adoption la libérale a droit à une allocation de 1.216 € et une indemnité de 1.824 € pour 45 jours d'arrêt (portée à 2.940 € pour 75 jours en cas d'adoption multiple).

En cas d'adoption la salariée a droit aux mêmes prestations que pour un congé maternité "normal".

L'autre avantage de la salariée est qu'elle n'a pas à se soucier de trouver une remplaçante, ni à la payer durant sa période d'absence.

EN RÉSUMÉ

Pour comparer les 2 situations (libérale et salariée) rapidement nous avons reporté dans le tableau 78 les durées de congé rémunéré et les prestations perçues dans le cas de la naissance ou l'adoption d'un premier enfant. Nous nous sommes basés sur une indemnité journalière de 65 € pour les salariées.

Tableau 78: Congé et prestations perçues en fonction du statut

	Libérale	Salariée
Congé maternité et prestations perçues	30 à 60 jours 3.648 € à 4.864 €	56 à 112 jours 3.640 € à 7.290 €
Supplément en cas de grossesse pathologique	jusqu'à 30 jours 1.216 €	jusqu'à 42 jours 2.730 €
Congé d'adoption et prestations perçues	jusqu'à 45 jours 3.040 €	70 jours 4.550 €
Frais supplémentaires pour la nouvelle maman	Salaire du (de la) remplaçant(e)	Aucun

Au vu de ces différences on pourrait comprendre qu'une majorité de femmes reste salariée le temps de mettre au monde ses enfants. Rappelons tout de même que ce n'est pas le cas puisque la plupart des praticiennes ont eu leurs enfants pendant leur activité libérale.

◆ ÉLABORATION D'UN STATUT INTERMÉDIAIRE

Depuis début 2003 la commission de concertation des professions libérales (où le SNVEL représente les vétérinaires) travaille à l'élaboration d'une loi pour permettre l'existence de contrats de collaborateur libéral. [28]

Ce contrat, qui constituerait une sorte de compromis entre le salariat et le statut libéral, permettrait:

- pour les jeunes diplômés, de s'initier aux problèmes de gestion du professionnel indépendant (fiscalité, comptabilité, gestion administrative,...) sans assumer d'emblée les risques d'un gestionnaire d'entreprise;
- pour les vétérinaires installés (surtout en mixte et en rurale), de trouver et former un futur associé ou successeur à un coût supportable.

e) Mode de travail des libéraux

◆ Conditions de travail

Nous avons voulu voir si la manière de travailler était différente en fonction du sexe: nous avons donc demandé aux libéraux s'ils travaillaient seuls, avec des salarié(e)s, avec des associé(e)s ou avec associé(e)s et salarié(e)s.

Tous ont répondu sauf 2 des femmes.

Le tableau et la figure qui suivent montrent la répartition des modes de travail en fonction du sexe.

Tableau 79: Mode de travail des libéraux en fonction du sexe (praticiens)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Seul	26 (30)	13 (9)	39	18 %
Avec associé(s)	35 (39)	16 (12)	51	23 %
Avec salarié(s)	38 (37)	10 (11)	48	22 %
Avec les 2	68 (61)	12 (19)	80	37 %
TOTAL	167	51	269	100 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Peu de vétérinaires travaillent seul(e)s (18 %).

Pour les vétérinaires qui ne travaillent pas seul(e)s, les effectifs sont assez bien répartis avec cependant une proportion un peu plus élevée pour les vétérinaires travaillant avec associé(s) et salarié(s).

Figure 52: Mode de travail des libéraux en fonction du sexe (praticiens)

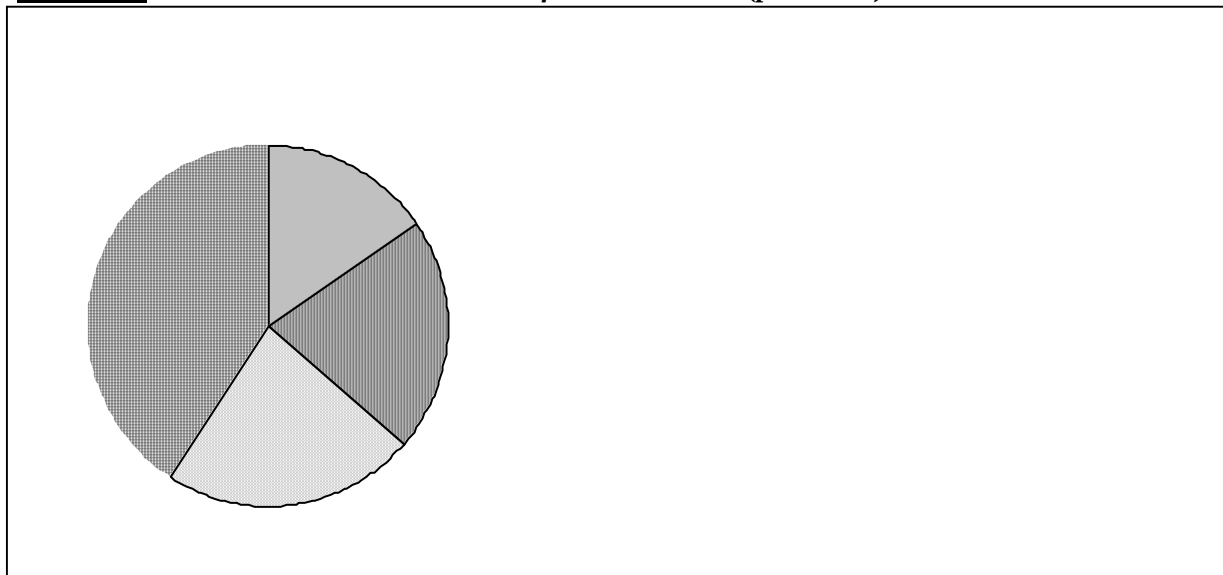
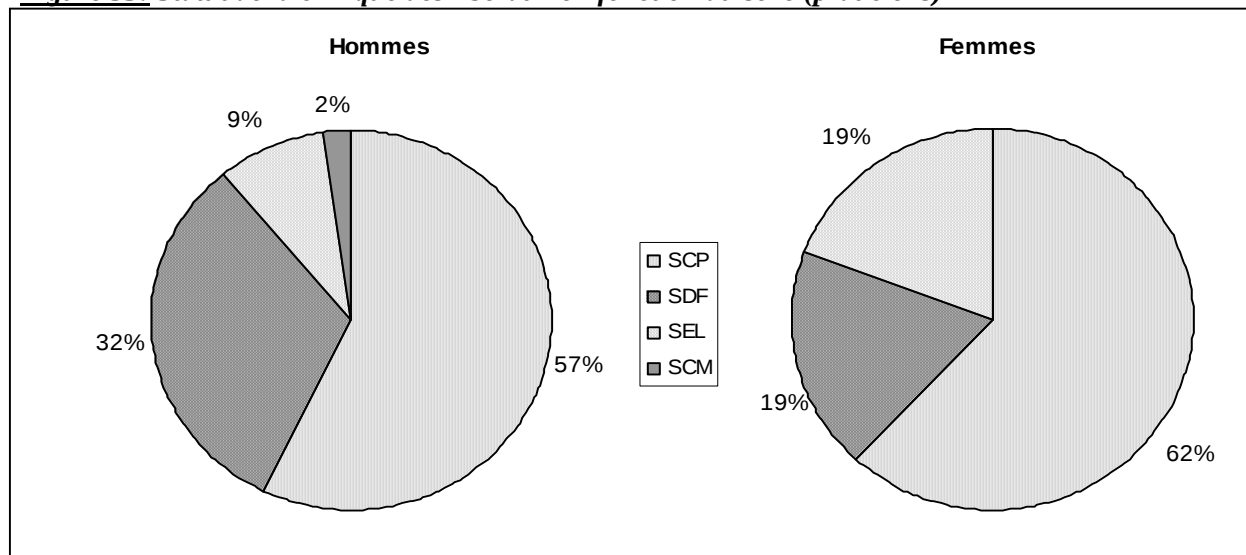


Tableau 80: Statut de la clinique des libéraux en fonction du sexe (praticiens)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
SCP	52	13	65	58 %
SDF	29	4	33	29 %
SEL	8	4	12	11 %
SCM	2	0	2	2 %

Figure 53: Statut de la clinique des libéraux en fonction du sexe (praticiens)



Si les proportions de vétérinaires ayant choisi le statut de SCP sont comparables, il semblerait qu'un peu plus de femmes aient choisi le statut de SEL pour leur clinique et un peu plus d'hommes le statut de SDF. De plus seuls des hommes ont choisi le statut de SCM pour leur clinique.

Les effectifs sont trop réduits pour appliquer le test du χ^2 , nous ne pouvons donc pas confirmer si ces différences sont significatives.

♦ Choix du statut

Au total 145 hommes et 42 femmes ont une clinique et connaissent son statut. Lorsqu'on leur demande s'ils ont choisi le statut ou s'ils ont acheté la clinique/la part d'association sous ce statut, les vétérinaires se répartissent de la manière suivante:

- 31 % des hommes et 12 % des femmes ont répondu "achat sous ce statut",
- 69 % des hommes et 88 % des femmes ont choisi le statut.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir choisi le statut de leur clinique (confirmé par un test du χ^2 qui donne $\chi^2 = 6,08$ pour 1 ddl; risque d'erreur de 1 %).

Les raisons qui ont guidé le choix, par contre, sont identiques (y compris en proportion) pour les 2 sexes.

Les principales raisons citées sont, dans l'ordre:

- le statut juridique (39 %),
- la simplicité (23 %),
- le statut juridique et les conditions d'imposition (15 %),
- conseillé par 1 avocat/1 comptable (7%),
- la facilité d'évolution et/ou de succession (6 %),
- les conditions d'imposition (4 %).

Deux vétérinaires ont également répondu avoir choisi "par défaut", parce qu'ils ne connaissaient pas les autres statuts possibles.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- une plus forte proportion de femmes que d'hommes a choisi le salariat (39 % pour les femmes, contre 9 % pour les hommes);
- le facteur qui joue le plus dans le choix du salariat est l'âge/l'ancienneté, la majorité des salariés étant sortie depuis moins de 5 ans;
- il semble y avoir plus d'hommes que de femmes qui soient encore salariés plus de 5 ans après leur sortie de l'école;
- le fait que les femmes soient beaucoup plus nombreuses que les hommes à être sorties depuis moins de 5 ans explique en partie le plus fort taux de salariat chez elles.
- les 2 principales raisons pour choisir le salariat sont la volonté de se faire de l'expérience et l'attente d'une association; la principale raison pour choisir d'être libéral(e) est la volonté d'indépendance
- il n'y a pas de différence notable entre les libéraux hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail (la plupart travaille avec associés et/ou salariés) et le statut choisi pour la clinique
- le statut de la clinique est choisi principalement pour le statut juridique correspondant ou pour sa simplicité.

C.5.4. Les gardes

Sur les 269 praticiens ayant répondu à l'enquête, 12 (soit 4 %) n'ont pas répondu à cette question.

Les praticiens qui ont répondu sont 81 % à assurer des gardes.

Nous allons voir la répartition de ces vétérinaires en fonction de leur secteur de pratique, de leur sexe et de leur statut.

Tableau 81: Gardes en fonction du secteur (praticiens)

	CN		MX		RU		EQ		Ensemble	
Assurent gardes	103	71 %	81	96 %	14	82 %	9	90 %	207	81 %
Pas de gardes	43	29 %	3	4 %	3	18 %	1	10 %	50	19 %
TOTAL	146	100 %	84	100 %	17	100 %	10	100 %	257	100 %

Les vétérinaires canins sont plus nombreux à ne pas faire de garde que les praticiens des autres secteurs.

Tableau 82: Gardes en fonction du sexe (praticiens)

	Hommes		Femmes	
Assurent gardes	152 (142)	86 %	55 (65)	68 %
Pas de gardes	24 (34)	14 %	26 (16)	32 %
TOTAL	176	100 %	81	100 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Les femmes semblent moins nombreuses à assurer des gardes que les hommes.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 12,07$ pour 1 ddl

⇒ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 1 p. mille)

Tableau 83: Gardes en fonction du statut (praticiens)

	Libéraux		Salariés	
Assurent gardes	176 (171)	83 %	31 (36)	69 %
Pas de gardes	36 (41)	17 %	14 (9)	31 %
TOTAL	212	100 %	45	100 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du statut" est vraie.

Il semblerait que les salariés fassent moins de garde que les libéraux.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 4,72$ pour 1 ddl

⇒ les différences sont significatives (risque d'erreur de 3 %)

Remarque: Étant donné que les femmes sont plus nombreuses à la fois en canine et en tant que salariées, les 2 catégories qui font le moins de gardes, il n'est pas étonnant que moins de femmes assurent des gardes.

♦ Raison donnée pour faire ou non des gardes

Les vétérinaires qui assurent des gardes le font essentiellement pour le service rendu et la fidélisation de la clientèle (dans 87 % des cas) ou, pour les salariés, parce que c'est prévu ainsi dans leur contrat (11 % des cas).

Les vétérinaires qui n'assurent pas de garde n'ont donné aucune raison dans 48 % des cas.

Pour les autres, les raisons données sont, dans l'ordre:

- statut de consultant/itinérant ou clinique spécialisée (43 %),
- urgences assurées par une autre clinique ou un service de vétérinaires à domicile (20 %),
- choix de vie (19 %),
- gardes assurées par leurs employés (16 %),
- ont rencontré trop de problèmes au cours de gardes (2 %).

À chaque fois les raisons données sont réparties de façon similaire chez les hommes et les femmes.

♦ Type de garde

Le tableau 84 montre la répartition des vétérinaires en fonction du type de garde qu'ils assurent et en fonction de leur sexe.

Un des hommes n'a pas répondu.

Tableau 84: Type de gardes assurées

	Hommes		Femmes		Ensemble	
Sur place	13 (13)	9 %	5 (5)	9 %	18	9 %
Téléphonique	67 (60)	44 %	16 (23)	29 %	83	40 %
Les deux	19 (19)	13 %	6 (6)	11 %	25	12 %
Regroupées	46 (53)	30 %	27 (20)	49 %	73	35 %
Seul semaine/groupées WE	5	3 %	1	2 %	6	3 %
Que le week-end	1	< 1 %	0	0 %	1	< 1 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 6,30$ pour 3 ddl

⇒ il n'y a pas différence significative entre les hommes et les femmes.

Ceux qui font des gardes pour leur seule clinique le font soit parce qu'ils sont isolés géographiquement, soit parce qu'ils n'ont réussi à s'entendre avec les confrères du secteur, soit parce qu'ils sont suffisamment nombreux au sein de la clinique pour que la fréquence des gardes soit supportable.

Tous les vétérinaires qui font des gardes en commun avec d'autres cliniques le font car cela permet de garder du temps libre (sans priver la clientèle d'un service d'urgence).

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- les femmes sont un peu moins nombreuses que les hommes à assurer des gardes,
- la proportion de vétérinaires assurant des gardes dépend également du secteur (inférieure en canine) et du statut (les salariés font moins de gardes);
- les hommes et les femmes assurent le même type de garde.

C.5.6. Les horaires

a) Temps plein / temps partiel

Parmi les 269 praticiens interrogés, 2 n'ont pas répondu à cette question (2 libéraux, 1 homme et 1 femme).

Les tableaux et les figures suivantes montrent la répartition des praticiens selon s'ils travaillent à temps plein ou partiel, en fonction du sexe puis en fonction du statut.

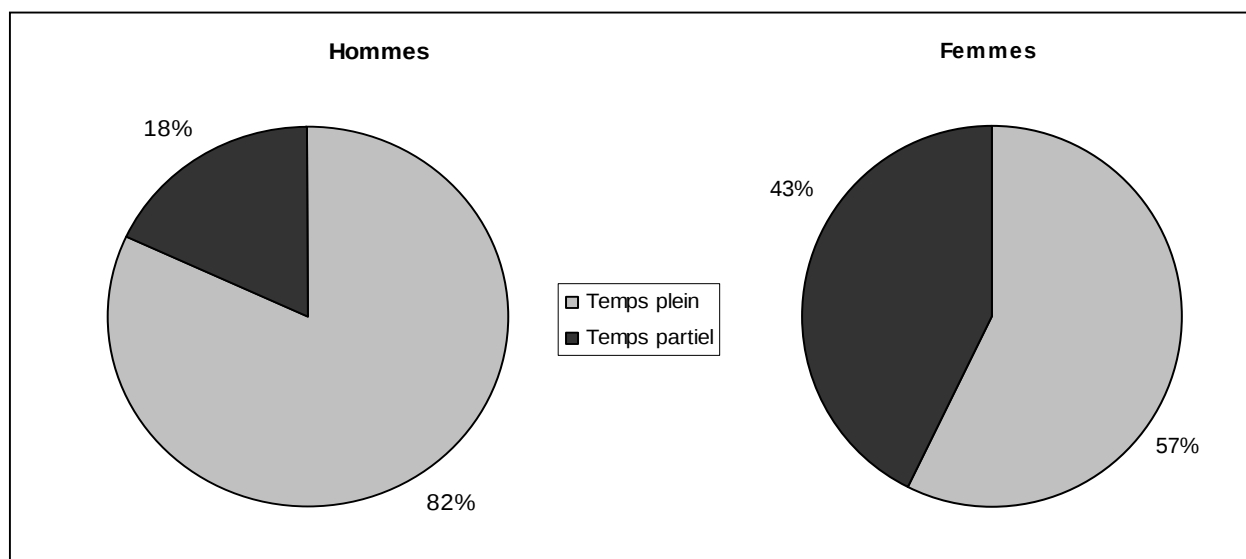
Les praticiens sont 26 % à travailler à temps partiel: ils sont donc la catégorie professionnelle avec le plus fort taux de temps partiel (dans le secteur public ils étaient 18 % et dans le privé 7 %; aucun temps partiel dans l'armée).

Tableau 85: Répartition temps plein/temps partiel en fonction du sexe (praticiens)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Temps plein	150 (136)	48 (62)	198	74 %
Temps partiel	33 (47)	36 (22)	69	26 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Figure 54: Proportion temps plein/temps partiel en fonction du sexe (praticiens)



Les femmes semblent plus nombreuses à travailler à temps partiel.
 Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 18,51$ pour 1 ddl
 $\Rightarrow$ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 1 pour 10.000)

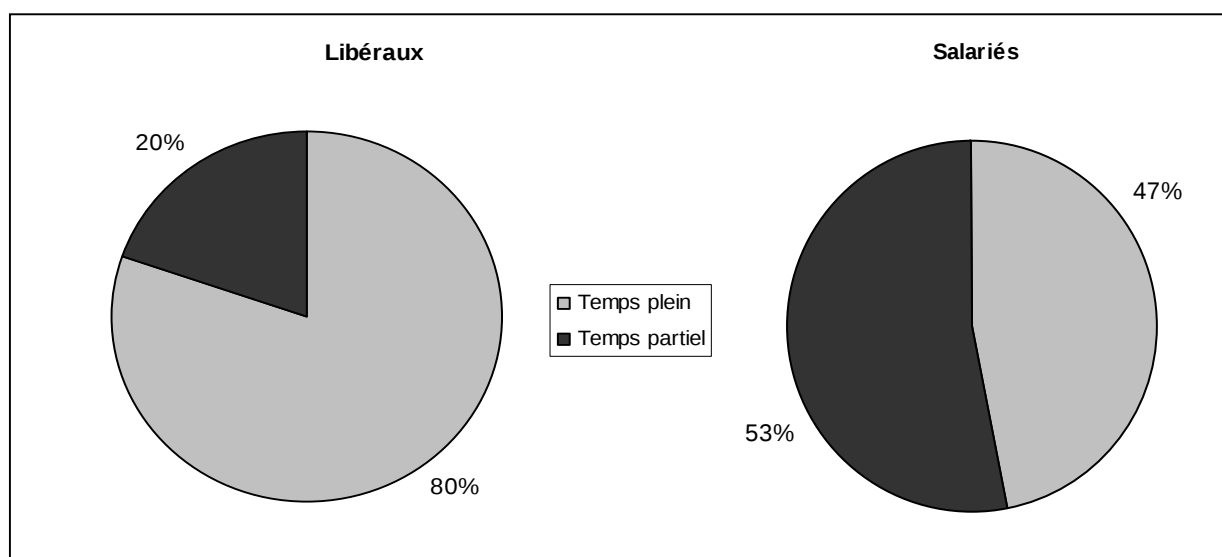
Nous allons maintenant voir si le statut joue dans les proportions de temps partiel.

Tableau 86: Répartition temps plein/temps partiel en fonction du statut (praticiens)

	Libéraux	Salariés	Ensemble	
Temps plein	175 (162)	23 (36)	198	74 %
Temps partiel	43 (56)	26 (13)	69	26 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du statut" est vraie.

Figure 55: Proportion temps plein/temps partiel en fonction du statut (praticiens)



Il semblerait que beaucoup plus de salariés travaillent à temps partiel.
 Le test du χ^2 donne $\chi^2 = 23,20$ pour 1 ddl
 $\Rightarrow$ les différences sont significatives (risque d'erreur inférieur à 10^{-5})

b) Durée de travail hebdomadaire

◆ Ensemble des praticiens

Sur les 269 praticiens de l'enquête, 30 (soit 11 %) n'ont pas précisé leur durée de travail hebdomadaire (18 hommes et 12 femmes).

Le tableau 87 indique comment ceux qui ont répondu se répartissent (en %).

Tableau 87: Répartition des vétérinaires selon leur durée de travail hebdomadaire (praticiens)

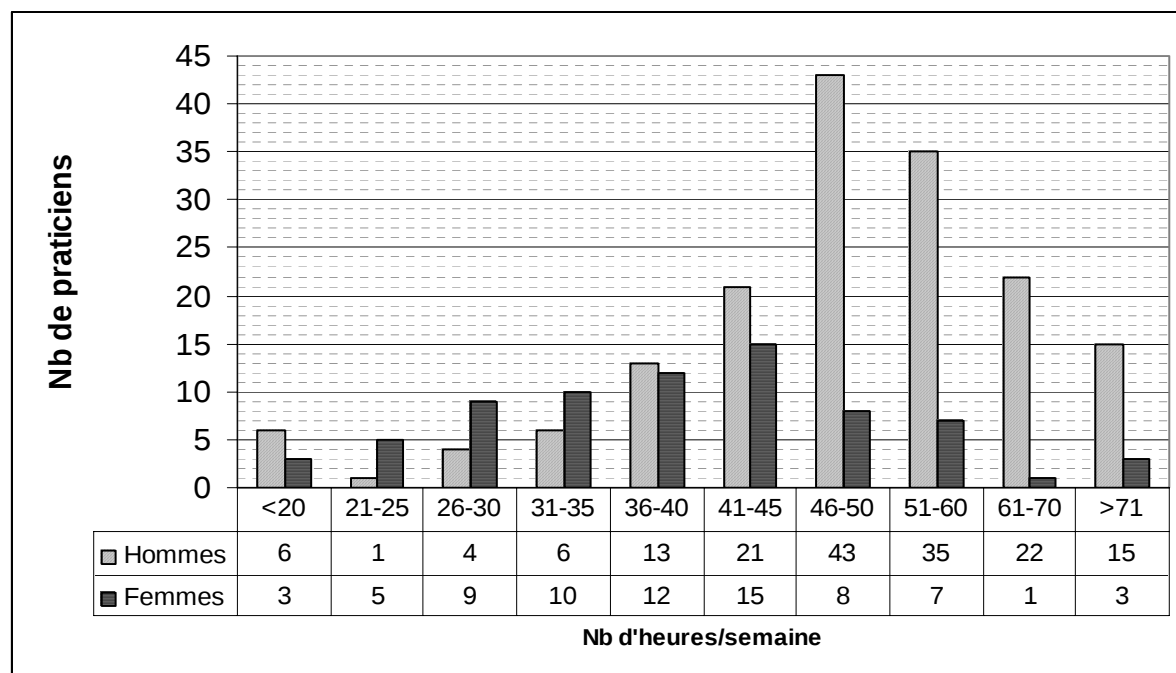
	Hommes			Femmes			Ensemble		
	Libéraux	Salariés	Total	Libérales	Salariées	Total	Libéraux	Salariés	Total
< 20 h	4 %	0 %	4 %	0 %	12 %	4 %	3 %	8 %	4 %
21-25 h	< 1 %	0 %	< 1 %	4 %	12 %	7 %	1 %	8 %	3 %
26-30 h	2 %	0 %	2 %	15 %	8 %	12 %	5 %	6 %	5 %
31-35 h	3 %	10 %	4 %	9 %	24 %	14 %	4 %	19 %	7 %
36-40 h	8 %	10 %	8 %	17 %	15 %	16 %	10 %	14 %	10 %
41-45 h	11 %	40 %	13 %	21 %	19 %	21 %	13 %	25 %	15 %
46-50 h	27 %	10 %	26 %	13 %	8 %	11 %	24 %	8 %	21 %
51-60 h	22 %	10 %	21 %	13 %	4 %	10 %	20 %	6 %	18 %
61-70 h	13 %	20 %	13 %	2 %	0 %	1 %	10 %	6 %	10 %
> 71 h	10 %	0 %	9 %	6 %	0 %	4 %	9 %	0 %	8 %

On remarque tout de suite que les horaires sont beaucoup plus variables que dans les autres secteurs étudiés, et surtout qu'une plus forte proportion de vétérinaires est située dans les durées de travail les plus élevées.

La plupart des vétérinaires praticiens (81 %) travaille bien au-delà des 35 h.

Nous allons voir comment se fait la répartition en fonction du sexe et du statut.

Figure 56: Durées de travail hebdomadaire en fonction du sexe (praticiens)

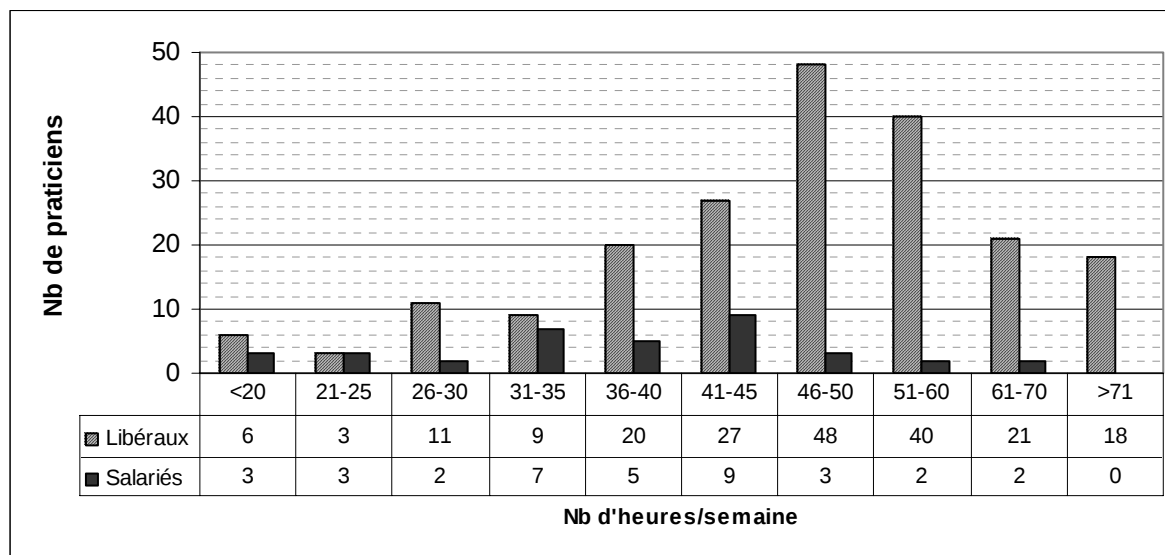


On voit bien que le sommet de la courbe de répartition des femmes est décalé vers la gauche par rapport à celui de la courbe des hommes: les femmes sont réparties dans des

horaires légèrement inférieurs (sommet dans une tranche horaire inférieure de 5 heures à celle contenant le sommet de la courbe des hommes).

De plus 86 % des femmes sont dans la tranche "26-60 h" alors que les hommes sont pour la plupart (73 %) dans la tranche "41-70 h": les femmes ont des horaires hebdomadaires inférieurs à ceux des hommes.

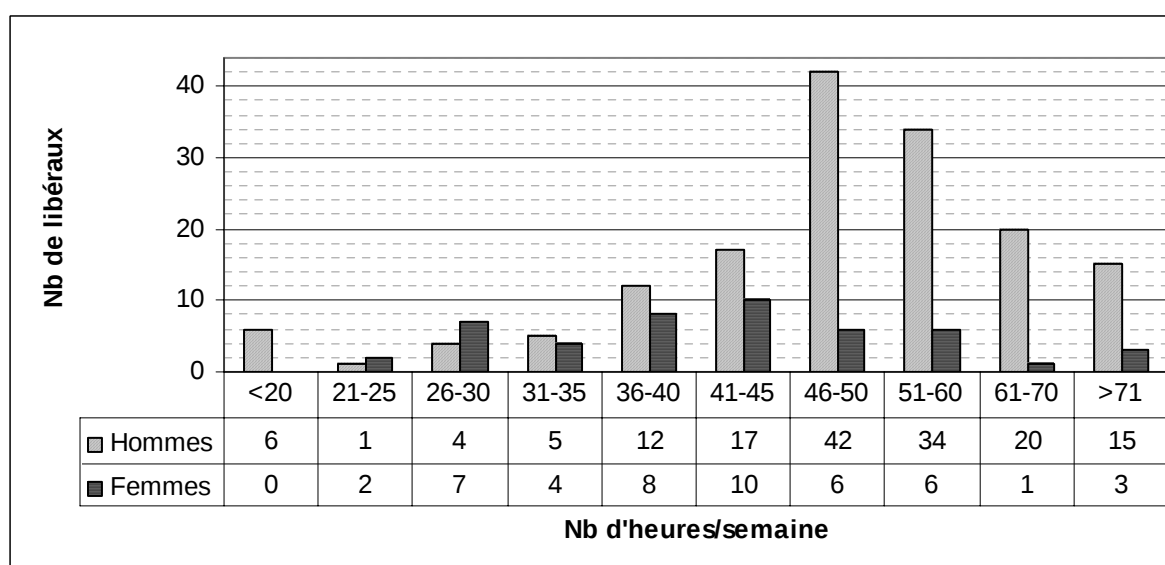
Figure 57: Durées de travail hebdomadaire en fonction du statut (praticiens)



Le statut est également un facteur important de répartition des horaires: en effet 87 % des libéraux travaillent plus de 35 heures par semaine, avec une majorité entre 46 et 60 heures, alors que la plupart des salariés (80 %) travaillent moins de 45 heures par semaine, avec une majorité entre 31 et 45 heures.

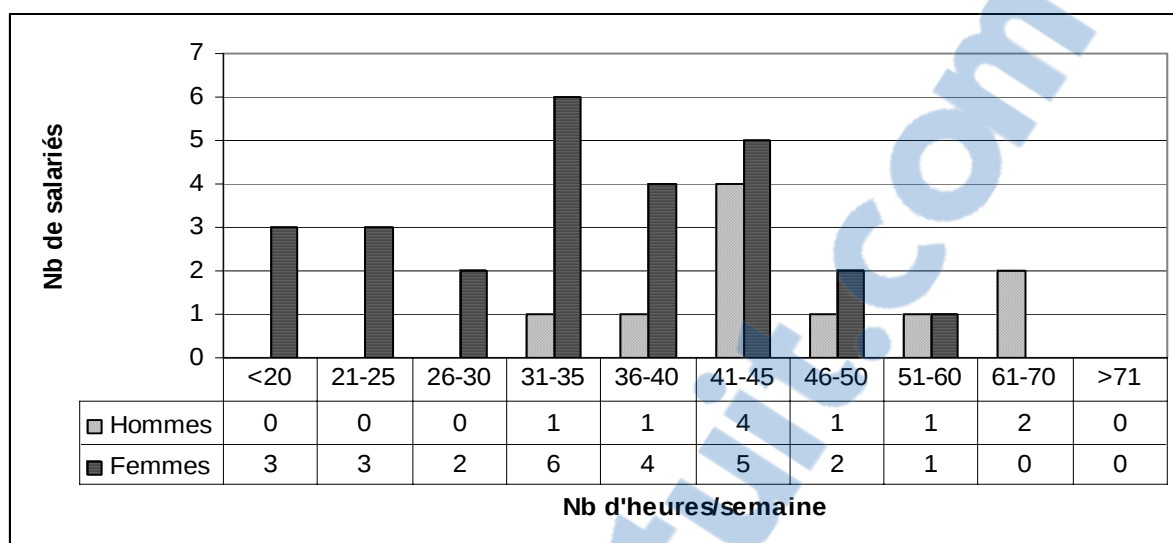
Nous allons voir s'il y a des différences en fonction du sexe au sein de ces 2 statuts.

Figure 58: Durées de travail hebdomadaire des libéraux en fonction du sexe (praticiens)



On retrouve le même décalage que celui constaté pour l'ensemble des praticiens, avec 74 % des femmes travaillant entre 36 et 60 heures par semaine et 72 % des hommes travaillant plus de 46 heures par semaine.

Figure 59: Durées de travail hebdomadaire des salariés en fonction du sexe (praticiens)



Les horaires sont répartis plus irrégulièrement que pour les libéraux, mais les hommes semblent globalement répartis dans des tranches horaires supérieures à celle des femmes.

Cette observation est cependant un peu faussée par le fait que près de la moitié des salariés hommes n'ont pas précisé leur durée de travail hebdomadaire.

Tableau 88: Durée moyenne de travail hebdomadaire en fonction du sexe et du statut (praticiens)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Libéraux	50,9 h	43,2 h	49,1 h
Salariés	47,6 h	34,1 h	37,8 h
Ensemble	50,2 h	40,0 h	47,1 h

Les femmes travaillent en moyenne 10,2 heures de moins par semaine que les hommes. La différence est encore plus importante chez les salariés, où la différence atteint 13,5 heures.

La différence en fonction du statut est très nette elle aussi puisqu'un(e) salarié(e) travaille en moyenne 11,3 heures de moins qu'un(e) libéral(e) chaque semaine.

♦ Temps plein

Sur les 198 praticiens travaillant à temps plein, 16 n'ont pas précisé leurs horaires (9 hommes et 7 femmes).

La figure suivante montre comment sont répartis les vétérinaires ayant répondu.

Figure 60: Durée hebdomadaire de travail des vétérinaires en temps plein (praticiens)



c) Raisons du choix du type d'horaire

◆ Temps plein

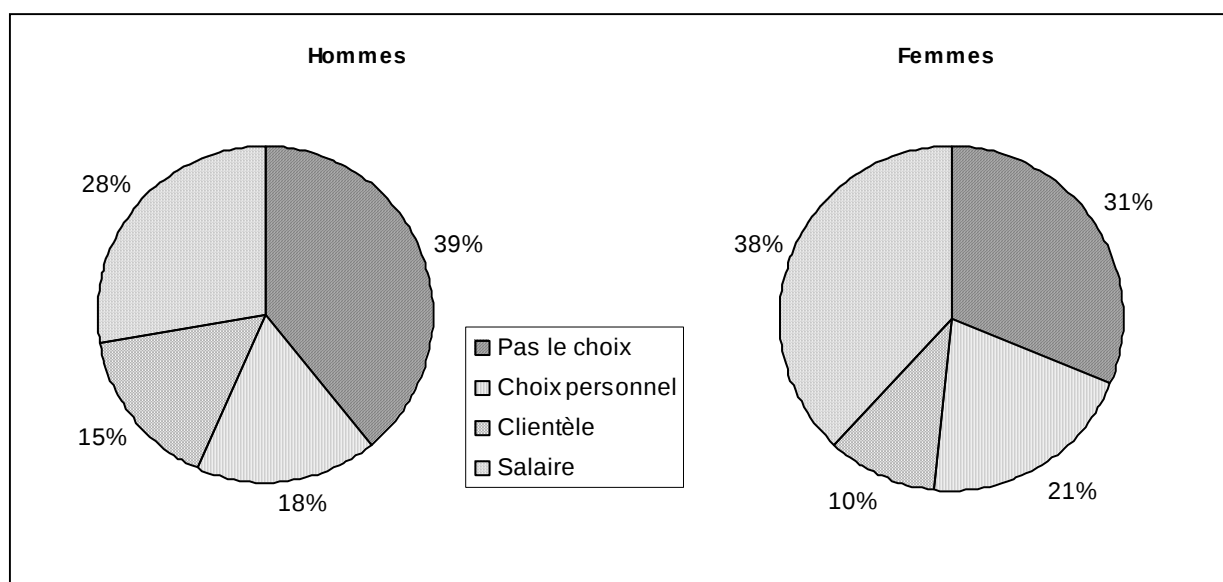
Parmi les praticiens travaillant à temps plein, 36 % n'ont pas donné de raison pour leur choix (35 % des hommes et 40 % des femmes).

Le tableau et la figure suivante montrent comment se répartissent ceux qui ont répondu.

Tableau 89: Raisons données pour choisir un temps plein (praticiens)

	Hommes	Femmes	Ensemble	
Pas le choix	38	9	47	37 %
Choix personnel	17	6	23	18 %
Responsabilité/clientèle	15	3	18	14 %
Salaire	27	11	38	30 %

Figure 62: Raisons données pour choisir un temps plein en fonction du sexe (praticiens)



Certains effectifs sont trop petits pour pouvoir appliquer le test du χ^2 . Il semblerait qu'un peu plus d'hommes aient répondu qu'ils n'avaient pas le choix et un peu plus de femmes que c'était pour le salaire, mais les différences ne sont peut-être pas significatives.

◆ Temps partiel

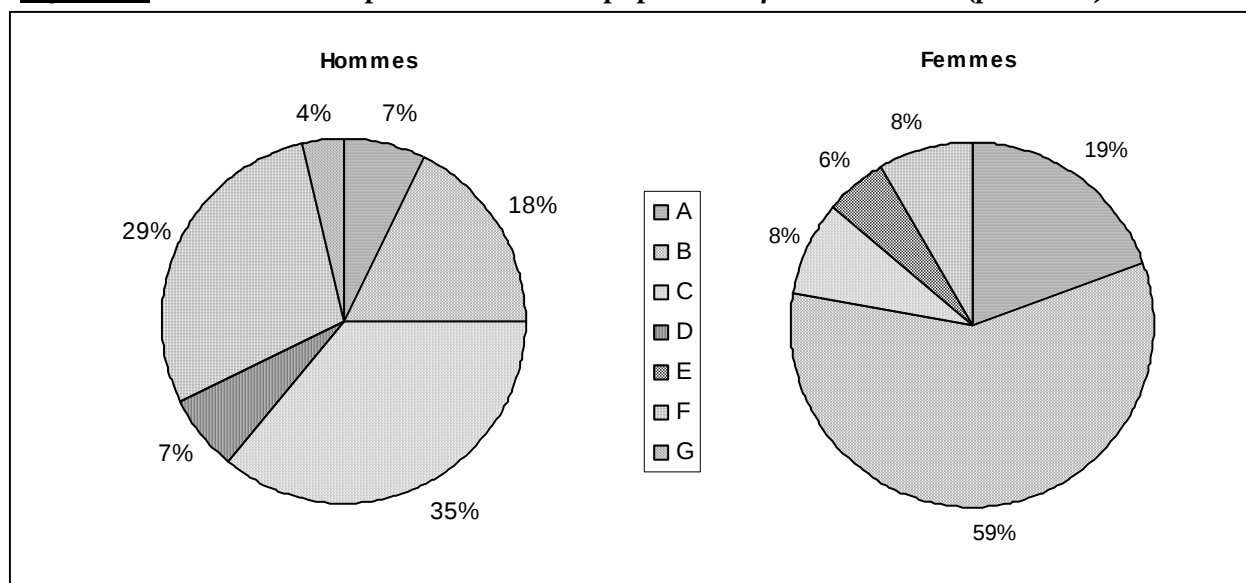
Parmi les praticiens travaillant à temps partiel, 6 % (que des hommes) n'ont pas répondu à cette question.

Le tableau et la figure suivante montrent la répartition des autres.

Tableau 90: Raisons données pour choisir un temps partiel (praticiens)

		Hommes	Femmes	Ensemble	
A	Pas le choix	2	7	9	14 %
B	S'occuper des enfants	5	21	26	40 %
C	Choix personnel	10	3	13	20 %
D	Spécialiste/consultant(e)	2	0	2	3 %
E	Études en parallèle	0	2	2	3 %
F	Autre travail	8	3	11	17 %
G	Pré-retraite	1	0	1	2 %

Figure 63: Raisons données pour choisir un temps partiel en fonction du sexe (praticiens)



Il y a une nette différence en fonction du sexe: alors que la plupart des femmes opte pour le temps partiel pour pouvoir s'occuper des enfants ou parce qu'il n'y avait pas d'autre possibilité, les hommes travaillent à temps partiel surtout par choix de vie ou parce qu'ils ont un autre travail.

d) Avantages et inconvénients de ces horaires

◆ Temps plein

Seuls 2 hommes ont cité un avantage au temps plein: la rémunération.

Les principaux inconvénients cités (de la même manière pour hommes et femmes) étaient le manque de temps pour la vie privée, la longueur des journées de travail et la fatigue.

◆ Temps partiel

Ceux qui ont répondu ont cité comme principal avantage le temps pour la vie privée et secondairement le temps disponible pour une formation en parallèle.

Les principaux inconvénients cités – de la même façon pour hommes et femmes – étaient le salaire (48 %), le manque de suivi des cas (26 %) et l'insécurité (15 %); secondairement on trouvait le manque de compétence et/ou de considération (5 %).

e) Influence des enfants dans le choix du temps partiel pour les femmes

Au total 25 femmes travaillent réellement et volontairement à temps partiel.

Tableau 91: Femmes et temps partiel en fonction du nombre d'enfants (praticiens)

Nombre d'enfants	Nombre de femmes		Dont au moins 1 enfant < 3ans	
0	4	16 %		
1	7	28 %	5	20 %
2	8	32 %	6	24 %
3	3	12 %	1	4 %
4	3	12 %	1	4 %

La majorité des femmes qui travaillent à temps partiel ont au moins 2 enfants (56 %), dont 32 % (soit 57 % d'entre elles) avec au moins 1 enfant en bas âge.

Parmi celles qui n'ont qu'un enfant, il s'agit d'un enfant en bas âge dans 71 % des cas.

Au total 52 % des femmes travaillant à temps partiel ont au minimum un enfant en bas âge.

Remarque: l'influence des enfants en bas âge est encore plus marquée chez les salariées puisque pour toutes celles qui ont 1 ou 2 enfant(s) il y en a au moins un en bas âge.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel (43 % et 18 % respectivement), mais le statut a également une grosse influence puisque 53 % des salariés (contre seulement 20 % des libéraux) travaillent à temps partiel;
- les femmes travaillent en moyenne 10 heures de moins par semaine que les hommes (cette différence est également liée au fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être salariées, puisque les salariés – sexes confondus – travaillent en moyenne 11 heures de moins que les libéraux);
- le temps plein est principalement choisi par obligation ou pour le salaire;
- les femmes et les hommes qui travaillent à temps partiel ne le font pas pour les mêmes raisons: les femmes par obligation ou pour pouvoir s'occuper des enfants, les hommes par choix ou parce qu'ils ont un autre travail;
- 84 % des femmes qui travaillent réellement et volontairement à temps partiel ont des enfants (dont au moins 1 en bas âge pour 62 % d'entre elles).

C.5.7. La retraite

Sur les 269 praticiens, 20 n'ont pas répondu à cette question (dont 16 salariés).

Il reste les réponses de 33 salariés (11 hommes et 22 femmes) et 216 libéraux (166 hommes et 50 femmes).

Le point de la retraite sera abordé séparément pour les libéraux et les salariés puisqu'ils ne dépendent pas du même système de retraite.

Les tableaux 89 et 90 regroupent les réponses obtenues pour la retraite de base, la complémentaire et les autres moyens pour se constituer une retraite des libéraux et salariés.

a) Retraite de base

◆ Libéraux

Parmi les libéraux 2 % ont répondu cotiser à une autre caisse que la CARPV, or l'affiliation à cette caisse est obligatoire pour tout vétérinaire exerçant à titre libéral.

Près de la moitié (43 %) de ceux qui ont répondu cotiser à la CARPV n'ont pas précisé la classe à laquelle ils cotisaient.

Les autres se répartissent de la manière suivante:

- 3 % cotisent en classe super spéciale 1 (que des femmes),
- 3 % cotisent en classe super spéciale 2 (que des femmes),
- 3 % des hommes et des femmes cotisent en classe spéciale 1,
- 3 % des hommes et des femmes cotisent en classe spéciale 2,
- 18 % cotisent en classe A (16 % des hommes et 29 % des femmes),
- 13 % cotisent en classe B (9 % des hommes et 25 % des femmes),
- 18 % cotisent en classe C (que des hommes),
- 38 % cotisent en classe D (46 % des hommes et 4 % des femmes).

Remarque: les classes correspondent en fait aux classes de retraite complémentaire de la CARPV et non pas à des classes existant pour la retraite de base. Les réponses ont cependant été reportées comme elles avaient été données (même si les réponses "classe maximum" et classe la plus basse" ont été comptées dans les classes correspondantes).

Il est difficile de comparer car les réponses sont très dispersées et la moitié des libérales n'ont pas précisé la classe à laquelle elles cotisaient.

◆ Salariés

Plus d'1/3 des salariés ne savent pas où ils cotisent pour leur retraite (36 % des hommes et des femmes).

Les autres cotisent principalement à des caisses de retraite AGIRC.

Il y a cependant 7 salariés (soit 21 %) qui ont répondu cotiser à la CARPV uniquement.

b) Retraite complémentaire

◆ Libéraux

Au total 212 libéraux (164 hommes et 48 femmes) ont répondu cotiser à la CARPV. Lorsque l'on cotise à la CARPV, on cotise à la fois pour la retraite de base et pour une retraite complémentaire (en fait les classes correspondent aux classes de retraite complémentaire), or seulement 25 libéraux (soit 12 %) ont répondu qu'ils cotisaient à la CARPV dans la classe précédemment citée.

Il y a donc 88 % de libéraux qui ne savent pas vraiment comment fonctionne leur système de retraite. Ils sont partagés entre ceux qui ont dit ne pas cotiser pour une retraite complémentaire (49 %), ceux qui ont dit cotiser auprès de banques ou d'assurances (18 %) et ceux qui n'ont pas précisé où ils cotisaient (21 %).

◆ Salariés

La plupart des salariés (79 %) ne cotise pour aucune retraite complémentaire, même si beaucoup ont répondu qu'ils y pensaient.

Pour les autres, il s'agit principalement de la même caisse de retraite que pour la retraite de base.

c) Autres moyens pour se constituer une retraite

◆ Libéraux

Parmi les 216 libéraux, 132 (soit 61 %) ont répondu qu'ils avaient d'autres moyens pour s'assurer une retraite. La proportion est similaire pour les 2 sexes (61 % pour les hommes et 62 % pour les femmes) et les moyens employés sont les mêmes.

Les principaux moyens cités sont, par ordre d'importance:

- l'immobilier (47 %),
- l'épargne (31 %),
- les assurances-vie (23 %),
- la loi Madelin (11 %),
- la Tontine (4 %).

Il y avait également quelques vétérinaires qui n'ont pas précisé par quel moyen ils se constituaient cette retraite supplémentaire.

◆ Salariés

Ils n'ont pour la plupart (79 %) aucun moyen complémentaire pour se constituer une retraite.

Ce fait est probablement lié au jeune âge de la plupart de ces salariés, qui n'ont pas forcément beaucoup réfléchi au problème de la retraite puisque cette époque est encore lointaine pour eux.

Les moyens employés par ceux qui se constituent une retraite supplémentaire sont les mêmes que dans les autres secteurs: épargne, immobilier, assurance-vie principalement.

d) Assurance décès – invalidité

◆ Libéraux

La cotisation pour l'assurance décès – invalidité est automatique pour tous les vétérinaires qui cotisent à la CARPV (le vétérinaire a juste le choix entre les classes A,B ou C).

Sur les 212 libéraux cotisant à la CARPV, 148 (70 %) ont répondu cotiser pour cette assurance à la CARPV, dont la moitié en plus d'une autre assurance décès – invalidité. On a donc 30 % de libéraux qui ne savent pas que cette assurance est automatique pour les cotisants CARPV (dont 7 % qui ont répondu ne pas avoir d'assurance décès – invalidité).

Les proportions sont identiques pour les 2 sexes.

◆ Salariés

Les 7 vétérinaires qui cotisent à la CARPV ont répondu (logiquement) cotiser à la CARPV pour l'assurance décès – invalidité.

Tous les autres ont répondu ne pas avoir d'assurance décès – invalidité sauf 1 femme, qui a répondu en avoir une mais n'a pas précisé où elle cotisait.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- la plupart des praticiens libéraux ne sait pas vraiment comment fonctionne sa caisse de retraite;
- les salariés se contentent pour la plupart (79 %) de cotiser pour une retraite de base et n'ont généralement pas d'assurance décès – invalidité, ceci est à relier au fait qu'ils sont jeunes et que la retraite n'est probablement pas leur principal sujet de préoccupation;
- les moyens utilisés pour s'assurer une retraite supplémentaire ne changent pas (principalement l'immobilier, l'épargne et les assurances-vie).

Tableau 92: Retraite des praticiens libéraux

		Hommes		Femmes		Ensemble	
Retraite de base	Autre que CARPV	2	1 %	2	4 %	4	2 %
	CARPV	164	99 %	48	96 %	212	98 %
Retraite complémentaire	Aucune	74	44 %	31	62 %	105	49 %
	CARPV	21	13 %	4	8 %	25	12 %
	Banque / Assurance	31	19 %	9	18 %	40	18 %
	Autre / Non dit	40	24 %	6	12 %	46	21 %
Autres moyens	NON	65	39 %	19	38 %	84	39 %
	Immobilier	49	49 %	13	42 %	62	47 %
	Épargne	29	29 %	12	39 %	41	31 %
	Assurance-vie	25	25 %	5	16 %	30	23 %
	Loi Madelin	12	12 %	3	10 %	15	11 %
	Tontine	4	4 %	1	3 %	5	4 %
	Non dit / Autre	5	5 %	3	10 %	8	6 %

Les pourcentages en caractères italiques gras (et en gris) se rapportent au total des vétérinaires ayant répondu oui à la question correspondante.

Tableau 93: Retraite des praticiens salariés

		Hommes		Femmes		Ensemble	
Retraite de base	Ne sait pas	4	36 %	8	36 %	12	36 %
	Caisse cadre	3	28 %	10	45 %	13	39 %
	Non précisé si cadre	0	0 %	1	5 %	1	4 %
	CARPV seulement	4	36 %	3	14 %	7	21 %
Retraite complémentaire	Aucune	7	64 %	19	86 %	26	79 %
	Caisse cadre	3	28 %	2	9 %	5	15 %
	Caisse non cadre	1	8 %	0	0 %	1	3 %
	Non précisé si cadre	0	0 %	1	5 %	1	3 %
Autres moyens	NON	8	73 %	18	81 %	26	79 %
	Épargne	2	18 %	0	0 %	2	6 %
	Immobilier	0	0 %	2	9 %	2	6 %
	Assurance-vie	1	8 %	0	0 %	1	3 %
	Autre travail	0	0 %	1	5 %	1	3 %
	Non dit / Autre	0	0 %	1	5 %	1	3 %

Les pourcentages en caractères italiques gras (et en gris) se rapportent au total des vétérinaires ayant répondu oui à la question correspondante.

e) Équilibre et pérennité de la CARPV

Les réponses à l'enquête, trop incomplètes sur le point de la retraite, n'ont pas permis de déterminer de façon satisfaisante l'impact de la féminisation sur la retraite des libéraux.

Nous avons donc rencontré le Dr Jean Crespin, actuel président de la CARPV, pour obtenir les conclusions de la caisse sur ce sujet.

Rappelons tout d'abord que si le système de retraite complémentaire (pour lequel la CARPV est autonome) a subi une réforme en 1997, ce n'est pas parce que la féminisation des vétérinaires le mettaient en péril mais à cause d'une évolution démographique défavorable de la profession qui aurait pu à moyen terme provoquer l'épuisement des réserves. [14]

En effet on constatait depuis quelques années:

- un allongement progressif du service de la retraite (dû à l'augmentation de l'espérance de vie),
- un vieillissement de l'âge moyen des vétérinaires cotisants (45,61 ans en 2002) et une détérioration du rapport démographique (nombre de cotisants par rapport au nombre de pensions versées), qui est passé de 3,8 en 1980 à 2,61 en 1994 et ne cesse de diminuer;
- un recul de l'âge de la 1^{ère} cotisation (32,06 ans en 2002). [5]

Pour contrebalancer ces problèmes, 3 grands changements ont été mis en place:

- la classe d'appel est désormais indexée sur le BNC, les vétérinaires sont appelés à cotiser en classe B, voire C ou D pour les revenus importants (au lieu de la classe A);
- l'achat du point de retraite a subi une hausse de 24 %;
- la valeur du point de retraite au versement des pensions a été diminué de 4 %.

Les vétérinaires ont cependant toujours la possibilité de surcotiser pour s'assurer un meilleur revenu.

Pour atténuer les effets de cette réforme, le nombre de classes est passé de 5 à 8, et les vétérinaires ayant un faible revenu peuvent demander à cotiser dans une des 5 classes spéciales (dont la cotisation est inférieure à celle de la classe B). [4]

De plus une exonération totale de cotisation (mais sans droits) est possible pour la première année d'exercice, et une exonération partielle pour la 2^{ème} (droits proportionnels).

Pour l'année 2004 les changements se poursuivent avec la modification du système de cotisation pour l'allocation vieillesse de base, afin d'obtenir l'égalité entre les professions pour le rapport entre les cotisations et les prestations perçues. En effet dans l'ancien système les libéraux devaient payer une cotisation forfaitaire variable selon les professions (2.404 € pour les vétérinaires) en plus d'une cotisation proportionnelle, pour la compensation nationale: pour une même prestation les cotisations allaient du simple au double selon les métiers. [17]

Le nouveau système est entièrement proportionnel, avec toutefois une cotisation minimum de 518 €:

- pour les revenus inférieurs à 0,85 fois le plafond de la sécurité sociale (29.184 € en 2003), la cotisation est de 9 % du revenu;
- pour les revenus compris entre 0,85 et 5 fois ce plafond s'y ajoute une cotisation de 1,6 % des revenus supplémentaires.

Ces cotisations donnent droit à 450 points de pension pour la 1^{ère} tranche et 100 points supplémentaires pour la 2^{ème} tranche (point à 0,484 €), la retraite pleine étant versée à 65 ans ou après 40 ans (ou 160 trimestres) de cotisation tous régimes confondus.

La proportion de femmes cotisant à la CARPV augmente régulièrement (+ 1 % chaque année): elle a atteint 18,71 % en 2002.

En 2002, les femmes représentaient 38 % des nouveaux inscrits.

Interrogé plus précisément sur les conséquences de cette féminisation, le Dr Crespin a répondu que "la féminisation est un problème neutre pour la CARPV: quand on sert une retraite à un homme on verse les droits propres pendant 15 ans et les droits dérivés pleins pendant 8 ans, quand on sert une retraite à une femme les droits propres durent 23 ans mais il n'y a pas de droits dérivés".

De plus il nous a montré, chiffres à l'appui, que les comportements étaient les mêmes vis à vis des cotisations pour les 2 sexes:

- l'âge de l'installation est similaire (31,9 ans pour les hommes et 32,4 ans pour les femmes),
- à revenu égal les hommes et les femmes cotisent dans les mêmes classes, avec 50 % des vétérinaires de plus de 40 ans qui cotisent dans une classe supérieure à leur classe d'appel.

Par ailleurs si les revenus des femmes sont moins importants que ceux des hommes, la moitié des jeunes cotisants qui auraient droit à une réduction ne la demandent pas, et lorsque la cotisation est inférieure la pension versée ensuite l'est aussi et ne se fait pas aux dépens de ceux qui cotisent plus.

En conclusion, l'avenir de la CARPV est assuré jusqu'en 2020-2025; de nouvelles réformes seront certainement à prévoir à cause de l'évolution démographique toujours défavorable, mais le problème n'est pas accentué par la féminisation.

C.5.8. La grossesse

Seuls 28 % des hommes ont répondu; les femmes ont, elles, été 82 % à répondre.

a) Problèmes durant la grossesse

Parmi les 70 femmes ayant répondu (47 libérales et 23 salariées), 36 % n'ont jamais vécu la situation d'être enceinte au travail (25 % des libérales et 57 % des salariées).

Celles qui ont eu à concilier période de grossesse et travail ont eu des problèmes dans 69 % des cas (80 % des libérales mais seulement 3 salariées sur 10).

Pour les 3 salariées ayant rencontré des problèmes, il s'agissait de la difficulté de concilier grossesses et risques inhérents à la pratique de la médecine vétérinaire (rayons X, halothane, zoonoses,...)

Les principaux problèmes rencontrés par les libérales étaient, par ordre d'importance:

- difficulté pour prendre des congés (68 %),
- santé (18 %),
- fatigue (14 %),
- finances (11 %),
- risques de la pratique (4 %).

b) Influence dans le choix du travail

Parmi les femmes ayant répondu aux questions sur la grossesse, 9 % ne se sont pas prononcées sur cette question.

L'éventualité d'une grossesse a joué dans le choix du travail pour 30 % des salariées et 17 % des libérales.

c) Problèmes rencontrés par les collègues

Parmi les praticiens ayant répondu, 44 % n'ont jamais eu de collègue enceinte (33 % des hommes et 53 % des femmes).

Pour ceux qui ont vécu cette situation, cela n'a posé aucun problème dans 72 % des cas (59 % pour les hommes, 85 % pour les femmes).

Les problèmes rencontrés étaient en fait liés à la période du congé maternité; les hommes et les femmes ont cité les mêmes problèmes (et en proportion similaire).

Ont été cités, par ordre d'importance:

- difficulté à trouver un(e) remplaçant(e) (47 %),
- collègue non remplacée et augmentation de la charge de travail (21 % chacun),
- absence plus longue que prévu (16 %).

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- les libérales ont eu plus de problèmes pendant leur(s) grossesse(s) que les salariées (80 % contre 3 femmes sur 10); au total 69 % des praticiennes ont eu des problèmes durant leur grossesse.
- les problèmes rencontrés sont surtout liés à la difficulté à prendre des congés ou à la santé;
- l'éventualité d'une grossesse a influencé le choix du travail pour 30 % des salariées contre seulement 17 % des libérales;
- la grossesse d'une praticienne a causé des problèmes à ses collègues dans seulement 28 % des cas, principalement par la difficulté à trouver quelqu'un pour la remplacer durant son congé maternité.

C.5.9. Satisfaction et changements

a) Changements passés

Au total 160 hommes et 82 femmes ont répondu à cette question, soit un taux de réponse de 87 % pour les hommes et 96 % pour les femmes.

♦ Nombre de changements déjà faits

Le tableau 92 montre la répartition des vétérinaires selon le nombre de changements qu'ils ont déjà faits au cours de leur carrière.

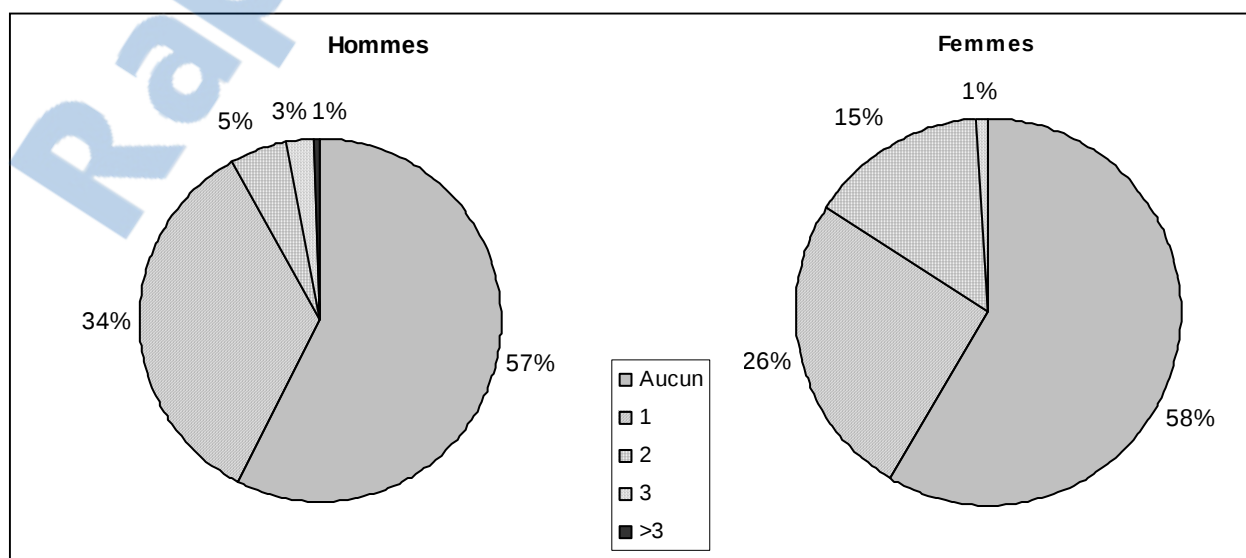
La majorité des praticiens n'a jamais fait de changement (58 %) et rares sont ceux qui en ont fait 2 ou plus (10 %).

Tableau 94: Nombre de changements d'orientation passés en fonction du sexe (praticiens)

Nb de changements	Hommes	Femmes	Ensemble	
Aucun	92 (92)	48 (48)	140	58 %
1	55 (51)	21 (25)	76	31 %
2	8	12	20	8 %
3	4 (17)	1 (9)	5	2 %
> 3	1	0	1	< 1 %
TOTAL	160	82	242	100 %

Les nombres en noir dans le tableau indiquent les effectifs observés, ceux en gris entre parenthèses les effectifs attendus si l'hypothèse "il n'y a pas de différence en fonction du sexe" est vraie.

Figure 64: Nombre de changements d'orientation passés en fonction du sexe (praticiens)



Si les proportions d'hommes et de femmes n'ayant jamais fait de changement sont identiques, il semblerait que plus de femmes que d'hommes aient fait plusieurs changements. Ces différences ne sont cependant pas significatives ($\chi^2 = 4,35$ pour 2 ddl)

♦ Date des changements passés

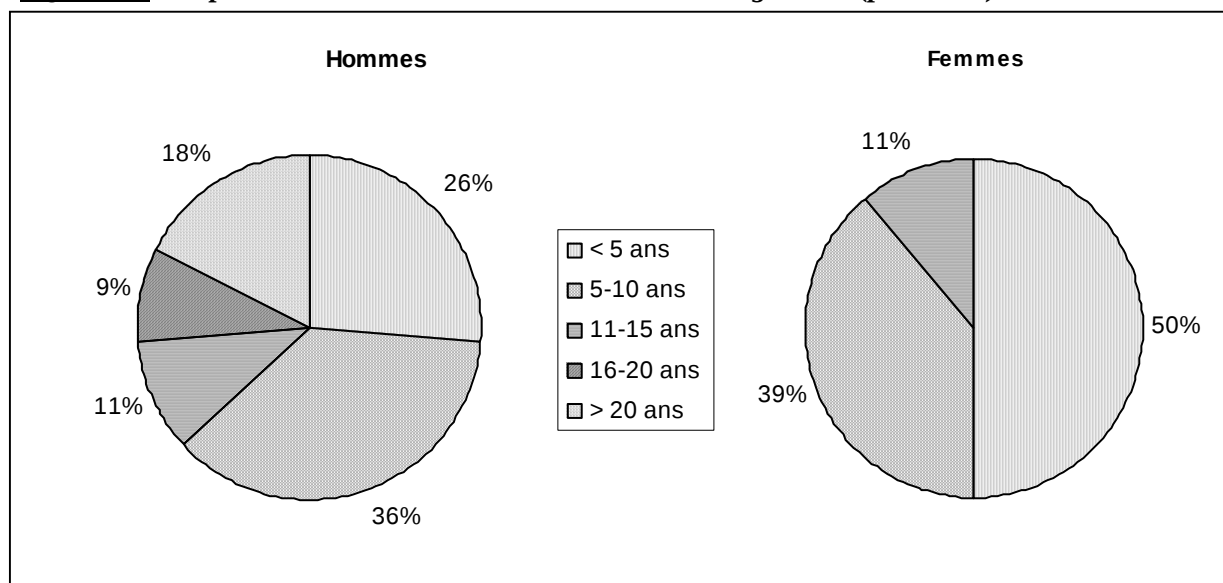
Le délai entre la sortie de l'école et les changements réalisés n'est pas précisé dans 31 % des cas.

Les 3/4 des changements sont faits dans les 10 ans qui suivent la sortie de l'école (73 %).

Tableau 95: Date des changements d'orientation par rapport à la sortie de l'école (praticiens)

Temps depuis sortie	Hommes	Femmes	Ensemble	
< 5 ans	15	18	33	35 %
5-10 ans	21	14	35	38 %
11-15 ans	6	4	10	11 %
16-20 ans	5	0	5	5 %
> 20 ans	10	0	10	11 %
TOTAL	57	36	93	100 %

Figure 65: Temps écoulé entre la sortie de l'école et les changements (praticiens)



Les femmes ont fait leurs changements plus tôt que les hommes (89 % des changements sont faits dans les 10 ans qui suivent la sortie de l'école contre 62 % pour les hommes).

♦ Nature des changements

Au total 68 hommes et 34 femmes ont fait au moins 1 changement d'orientation dans le passé.

Les pourcentages dans le tableau suivant se rapportent à ce total.

Tableau 96: Changements d'orientation passés en fonction du sexe (praticiens)

	Hommes		Femmes		Ensemble	
Salarié → libéral	32	47 %	18	53 %	50	49 %
Libéral → salarié	2	3 %	2	6 %	4	4 %
Privé → salarié	0	0 %	2	6 %	2	2 %
Privé → libéral	3	4 %	2	6 %	5	5 %
Public → salarié	1	1 %	2	6 %	3	3 %
Public → libéral	6	9 %	1	3 %	7	7 %
Libéral → libéral + public	4	6 %	1	3 %	5	5 %
Libéral → conseil	2	3 %	0	0 %	2	2 %
Arrêt de travail	0	0 %	5	15 %	5	5 %
Abandon rurale	14	21 %	4	12 %	18	18 %
Autre / Non dit	16	24 %	4	12 %	20	20 %

Le principal changement réalisé est l'installation.

Les effectifs pour les autres changements sont trop réduits et trop dispersés pour pouvoir faire des tests statistiques.

En ce qui concerne le passage du statut de praticien salarié à praticien libéral:

- seuls 49 des 220 libéraux ayant répondu à l'enquête ont mentionné leur installation comme changement passé,
- 26 % de ces libéraux n'ont pas précisé la date de leur installation,
- pour ceux qui l'ont précisé, elle a eu lieu dans les 5 ans qui ont suivi la sortie de l'école (50 % des hommes et 57 % des femmes) ou entre 5 et 10 ans après la sortie (50 % des hommes et 43 % des femmes).

On ne connaît donc pas le délai entre la sortie de l'école et l'installation dans 84 % des cas.

b) Satisfaction par rapport au travail

Les réponses se répartissent de la manière suivante:

- 65 % des hommes et des femmes sont totalement satisfaits de leur travail,
- 15 % des hommes et des femmes le trouvent moyennement satisfaisant,
- 16 % des hommes et des femmes ne sont pas satisfaits,
- 4 % des hommes et des femmes ne se prononcent pas.

Il n'y a pas non plus de différence entre les salariés et les libéraux.

c) Changements prévus

Parmi les praticiens, 169 (soit 63 %) prévoient de faire des changements (62 % des hommes et 65 % des femmes).

♦ Délai

Les tableaux 97 et 97 bis montrent la répartition des vétérinaires en fonction du délai dans lequel ils prévoient de faire des changements et en fonction de leur sexe.

Tableau 97: Délais prévus pour les changements futurs (praticiens)

Délai	Hommes	Femmes	Ensemble
< 1 an / Dès que possible	49	28	77
1-5 ans	32	11	43
6-10 ans	2	1	3
> 10 ans	1	0	1
Ne sait pas	30	15	45
TOTAL	114	55	169

Tableau 97 bis: Délais prévus pour les changements futurs en % des vétérinaires prévoyant d'en faire (praticiens)

Délai	Hommes	Femmes	Ensemble
< 1 an / Dès que possible	43 %	51 %	46 %
1-5 ans	28 %	20 %	25 %
6-10 ans	2 %	2 %	2 %
> 10 ans	1 %	0 %	1 %
Ne sait pas	26 %	27 %	26 %
TOTAL	100 %	100 %	100 %

Les vétérinaires prévoient surtout des changements à court et moyen terme: dans les 5 ans pour 71 % d'entre eux. Sinon c'est en général parce qu'ils n'ont pas de délai fixé (26 % des cas).

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes.

♦ Nature des changements prévus

Le tableau 98 recense les différents changements prévus, qu'il y ait ou non changement de statut.

wxxx, leur somme excède 100 % car les vétérinaires ont parfois cité plusieurs changements.

Tableau 98: Changements prévus en fonction du sexe (praticiens)

		Hommes		Femmes		Ensemble	
Selon opportunités		8	7 %	4	7 %	12	7 %
Changement de statut	Installation	6	5 %	17	31 %	23	14 %
	Libéral → salarié	5	4 %	2	4 %	7	4 %
	Praticien → privé	2	2 %	0	0 %	2	1 %
	Praticien → public	0	0 %	1	2 %	1	1 %
	Changement de métier	7	6 %	3	5 %	10	6 %
Sans changement de statut	Augmentation horaires	2	2 %	6	11 %	8	5 %
	Diminution horaires	60	53 %	12	22 %	72	43 %
	Embaucher	11	10 %	2	4 %	13	8 %
	Prendre 1 associé(e)	21	18 %	7	13 %	28	17 %
	Réorganiser les gardes	4	4 %	0	0 %	4	2 %
	Mobilité	5	4 %	3	5 %	8	5 %
	Spécialisation	3	3 %	1	2 %	4	2 %
	Diversification	3	3 %	0	0 %	3	2 %
	Abandon rurale	2	2 %	0	0 %	2	1 %
	Retraite progressive	4	4 %	0	0 %	4	2 %
	Statut de la clinique	5	4 %	3	5 %	8	5 %

Le principal changement envisagé par les praticiens est la diminution des horaires et/ou le partage du travail (cités par 81 % des hommes et 39 % des femmes).

Les 6 femmes qui souhaitent augmenter leurs horaires sont des salariées qui travaillent à temps partiel par obligation.

Parmi les salariés 23 (soit 47 %) déclarent vouloir s'installer (35 % des hommes et 53 % des femmes).

Il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes (excepté que 2 fois plus d'hommes que de femmes souhaitent réduire leurs horaires).

d) Récapitulatif des vétérinaires qui ont abandonné ou vont abandonner la pratique

Au total 98 hommes (soit 21,3 % des hommes ayant répondu à l'enquête) et 80 femmes (soit 26,3 % des femmes ayant répondu à l'enquête) ont abandonné la pratique ou vont l'abandonner.

La répartition se fait de la manière suivante:

- 26 % de ces hommes et 46 % de ces femmes vont/sont allé(e)s dans le secteur public;
- 62 % de ces hommes et 35 % de ces femmes vont/sont allé(e)s dans le secteur privé;
- 9 % de ces hommes et 6 % de ces femmes exercent un métier qui n'a rien à voir (éleveur, instituteur,...);
- 3 % de ces hommes et 13 % de ces femmes sont sans activité professionnelle.

La différence majeure au sujet de ces changements est la date à laquelle ils ont été faits: pour les hommes il s'agit dans la plupart des cas de changements de fin de carrière alors que pour les femmes les changements sont faits généralement moins de 10 ans après la sortie de l'école.

Ce qu'on retiendra de cette partie:

- la majorité des praticiens n'a jamais fait de changement au cours de sa carrière, ou au maximum 1;
- les changements sont faits pour la plupart dans les 10 ans qui suivent la sortie de l'école;
- le principal changement réalisé est l'installation (49 % des cas);
- les praticiens sont globalement satisfaits de leur travail;
- les vétérinaires qui prévoient des changements le font à brève échéance (moins de 5 ans);
- les principaux changements prévus sont l'installation pour les salariés et la diminution des horaires et/ou le partage du travail pour les libéraux.

Le tableau 99 récapitule l'impact constaté de la féminisation dans les différents secteurs d'activité des vétérinaires.

Tableau 99: Synthèse de l'impact de la féminisation sur les différents points du parcours professionnel, secteur par secteur.

		SECTEUR PUBLIC	SECTEUR PRIVE	PRATICIENS
FORMATIONS COMPLÉMENTAIRES	Nombre	1 peu moins de formations multiples (3 ou plus)	Aucune influence	
	Type de formation	plus d'ENSV et DESS moins de CIRAD, Pasteur, HDR	moins de Mastères plus de DEA,CESAM, CMSBM	plus d'internat/assistanat et de spécialisation
ORIENTATION AU SEIN DU SECTEUR		Aucune influence		Plus de CN et EQ moins de MX
POUR LES PRATICIENS	Statut libéral/salarié			plus de salariées (très lié à l'âge)
	Gardes			moins de gardes pas d'influence sur le type de garde
	Mode de travail et gestion/statut de la clinique (libéraux)			Aucune influence
HORAIRES	Temps partiel	Augmentation		
	Durée de travail hebdomadaire	Diminution		
RETRAITE	Caisses de retraite	Aucune influence		
	Moyens complémentaires	Aucune influence	Légère diminution	Aucune influence
GROSSESSE	Choix du travail	Influence dans 21 % des cas	Influence dans 22 % des cas	Influence pour 30 % des salariées et 17 % des libérales
	Travail avec les autres	Gérer la période d'absence pendant le congé maternité		
CHANGEMENTS AU COURS DE LA CARRIÈRE	Nombre	Légère diminution	Aucune influence	
	Type de changements	Aucune influence		
	Quand	Plus tôt dans la carrière		

CONCLUSION

Au terme de cette étude, force est de reconnaître que la féminisation va changer le visage de la profession et provoquer une réorganisation du travail.

En effet les 3 grands points qui ressortent de l'étude sont:

- une diminution globale des horaires afin de concilier vie familiale et vie professionnelle,
- une orientation plus importante vers les secteurs autre que la pratique dès le début de carrière,
- au sein de la pratique, une augmentation du salariat.

Tout d'abord au fil des années on devrait voir de plus en plus de vétérinaires se détourner de la pratique pour travailler dans le public ou le privé, jusqu'à atteindre un certain équilibre entre ces trois secteurs.

Le fait que les femmes se dirigent vers les secteurs public et privé permet toutefois de répondre à une demande accrue ces dernières années, surtout avec le développement du secteur privé, et de limiter la saturation des emplois de praticiens. Ceci d'autant plus qu'au sein de la pratique les femmes s'orientent préférentiellement vers la canine, secteur le plus menacé de saturation.

En ce qui concerne l'avenir de la formation continue, pas de soucis en perspective puisque les femmes et les hommes ont le même comportement vis à vis des formations complémentaires: ils en suivent le même nombre en moyenne, même si les formations choisies diffèrent un peu.

La féminisation au sein des secteurs public et privé a un impact limité. En effet il n'y a pas de différence dans les postes choisis et l'évolution de carrière. Les différences d'horaires avec les hommes sont en moyenne de 4 heures par semaine dans le public et 6 heures dans le privé, mais la durée de travail des femmes atteint tout de même 40 heures par semaine. En fait les horaires théoriques sont les mêmes pour les hommes et les femmes, mais les femmes font moins de dépassement d'horaires et, lorsqu'elles ont une famille à charge, optent plus facilement pour un temps partiel.

C'est au sein de la pratique que les différences se font le plus sentir puisque les femmes se détournent de la mixte en faveur de la canine, et que la différence d'horaires est plus importante (10 heures), même si là aussi les femmes travaillent 40 heures par semaine en moyenne.

Cependant beaucoup de confrères ont signalé que les femmes leur avaient montré l'exemple, et qu'engager ou s'associer avec une femme qui travaille à temps partiel leur permettait de se dégager du temps libre et de vivre eux aussi en dehors de leur travail, et de plus en plus de confrères s'associent ou emploient des salarié(e)s afin de se ménager du temps pour la vie privée.

Il devrait y avoir de plus en plus de structures à plusieurs associés, qui permettent d'assurer la continuité du service aux clients tout en ayant des horaires décents (ce que souhaite la plupart des jeunes vétérinaires, indépendamment de leur sexe).

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à opter pour le temps partiel, même si bien souvent ce temps partiel se rapproche des 35 heures; de toute façon, à moins d'une révolution dans les mœurs, la femme sera toujours "tenue" de s'occuper des tâches ménagères en plus de son travail, et pour avoir une vie de famille satisfaisante – et ne pas s'éreinter ou se

sentir écartelée entre vie professionnelle et vie privée – ce sont les heures de travail qui seront "sacrifiées".

En ce qui concerne l'abandon progressif de la mixte, il n'est pas le seul fait des femmes: peu de jeunes diplômés, quel que soit leur sexe, souhaitent se diriger vers ce secteur très prenant et pas toujours rentable. Il faudrait trouver des motivations (remise de taxes par exemple) pour inciter les jeunes praticiens à s'orienter vers ce secteur, et organiser l'enseignement dans les écoles pour présenter cette pratique sous un jour attrayant et mieux préparer les élèves à exercer en mixte.

Il devrait y avoir également de moins en moins de structures tenues par des couples vétérinaires où la femme est salariée du mari, ne serait-ce que parce qu'il n'y a plus beaucoup de représentants du sexe masculin dans les écoles.

La diminution du nombre de couples vétérinaires va également atténuer la différence de proportion de vétérinaires assurant des gardes, puisque c'est souvent au sein d'un couple de vétérinaire que la femme renonce à assurer des gardes pour que les enfants ne soient pas seuls à la maison...

En ce qui concerne les gardes, de plus en plus de vétérinaires s'associent pour les assumer, afin de se dégager du temps libre tout en assurant le service à la clientèle. Le fait que le vétérinaire soit un homme ou une femme ne change rien à ce fait.

Enfin la proportion de salariat chez les praticiens devrait se stabiliser, puisqu'il s'agit en général d'une situation transitoire (quelques années) afin de se faire de l'expérience avant de s'installer.

Le statut de collaborateur libéral, s'il est créé, devrait offrir une alternative intéressante au salariat en début de carrière puisqu'il permettrait de se faire de l'expérience (principale motivation, rappelons-le, pour choisir le salariat) sans assumer tout de suite toutes les responsabilités et risques du statut de libéral. Et contrairement au salariat, il permettrait aux jeunes praticiens de se former aux autres tâches qui reviennent aux libéraux: comptabilité, gestion du personnel...

Pour inciter les femmes à choisir le statut libéral, il serait également important de réduire les différences entre salariées et libérales en ce qui concerne les congés maternités et la protection sociale en général, afin que cela ne soit pas un facteur trop important lorsqu'une femme hésite à s'installer. Il n'est en effet pas normal qu'une femme libérale ne bénéficie pas d'aussi bonnes conditions qu'une salariée lors de la mise au monde d'un enfant.

Enfin la féminisation du métier ne remet pas en cause les différents systèmes de retraite, qui continueront d'évoluer en fonction de la démographie des vétérinaires.

ANNEXES

ANNEXE 1:

Nombre d'actifs et taux d'activité des femmes et des hommes selon l'âge.

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectifs (en milliers)	En %	Effectifs (en milliers)	En %	Effectifs (en milliers)	En %
15-19 ans	104	5,6	226	11,6	330	8,7
20-24 ans	891	47,0	1 081	56,1	1 971	51,6
25-49 ans	8 326	79,8	9 630	94,7	17 956	87,2
50-54 ans	1 575	74,6	1 853	90,1	3 429	82,3
55-59 ans	909	53,3	1 149	69,3	2 058	61,2
60-64 ans	199	15,1	214	17,3	413	16,1
Ensemble (15-64 ans)	12 004	62,1	14 153	74,5	26 157	68,3
Ensemble	12 057	54,9	14 226	61,9	26 283	54,9

ANNEXE 2:
Admis par sexe au concours des écoles vétérinaires de 1970 à 2003

Année	Nb de filles admises	Nb de garçons admis	Nb total d'admis
1970	27	273	300
1971	44	256	300
1972	43	281	324
1973	72	255	327
1974	79	246	325
1975	100	302	402
1976	87	315	403
1977	86	316	402
1978	115	312	427
1979	116	304	420
1980	150	350	500
1981	152	372	524
1982	190	350	540
1983	204	336	540
1984	183	357	540
1985	206	334	540
1986	213	327	540
1987	243	255	500
1988	196	284	480
1989	207	253	460
1990	228	232	460
1991	239	221	460
1992	238	222	460
1993	282	178	460
1994	278	182	460
1995	261	183	444
1996	268	176	444
1997	239	181	420
1998	267	177	444
1999	241	140	381
2000	238	138	380
2001	258	122	380
2002	255	117	372
2003	260	116	376

Source: bureau des concours de l'ENVA

ANNEXE 3:

Principaux temps sociaux au cours d'une journée moyenne selon l'activité de la femme

En minutes												
	Travail formation		Temps domestique								Temps libre (loisirs et sociabilité)	
			Total		Ménage courses		Soins aux enfants		Bricolage jardinage			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Femmes												
à temps plein	317	383	235	134	190	68	31	13	14	54	159	208
à temps partiel	228	373	269	134	227	68	48	15	14	51	159	219
inactives (1)	16	381	405	112	311	51	69	15	24	46	250	231
Ensemble	201	380	301	127	238	62	46	14	17	51	195	218

(1) les chômeuses sont classées parmi les inactives

Champ: couples, au sens strict, dont l'homme est actif occupé.



ANNEXE 4:

Questionnaire envoyé aux vétérinaires

Le principe est le suivant: pour les questions où des choix sont proposés, supprimez ceux qui ne conviennent pas (et s'il en reste plusieurs, numérotez les: 1 pour le plus important, etc.)

Pour les questions ouvertes, répondez simplement.

A/ DONNEES GENERALES

& Vous êtes: un homme - une femme

& Votre année de sortie de l'école:

& Votre milieu d'origine: rural - petite ville - grande ville

B/ LA FAMILLE

& Vous vivez: seul(e) - en couple

Si vous êtes en couple, votre conjoint(e) est-il(elle) vétérinaire ?

Si oui travaillez-vous ensemble ? Pourquoi ?

Si oui quel sont vos statuts respectifs ?

& Avez-vous des enfants? Si oui combien et de quel âge ?

& Avez-vous du personnel de maison (précisez) ?

C/ FORMATION

Avez-vous fait des formations supplémentaires (autres écoles, spécialisation ...) ?
Lesquelles ?

D/ ORIENTATION PROFESSIONNELLE

& Votre travail actuel:

**vétérinaire praticien -> répondre points E,F,G,H et 4

**salarié(e) du privé (labo...) - du public (DDSV, ...) -> répondre points E,F,G,H et 3

**armée -> répondre points E,F,G,H et 2

**travail sans rapport avec le monde vétérinaire -> répondre points G et H

**sans travail -> répondre points G,H et 1

& Votre lieu d'exercice: campagne - petite ville - urbain

1. Sans travail:

par choix (femme/homme au foyer) - difficultés à trouver du travail -
invalidité/maladie - retraite

2. Armée:

& Raisons de votre choix: salaire - sécurité d'emploi - intérêt -financement des études - retraite - suite au service militaire - autre (précisez)

& Inconvénients: rigidité du cadre - mobilité - subordination - autre (précisez)

& Pour les femmes: avez-vous rencontré des difficultés particulières du fait de votre sexe ? Est-ce pour vous un avantage dans votre profession ?

& Voyez-vous des différences (façon de travailler, ambition,...) entre vous et vos collègues de sexe opposé ? Lesquelles ?

3. Salarié(e)s du privé et du public:

& Raisons de votre choix: salaire - sécurité d'emploi - retraite - horaires - intérêt (pour la recherche - pour l'enseignement - autre) - opportunité - congés payés - autre (précisez)

& Inconvénients ?

& Voyez-vous des différences (façon de travailler, ambition,...) entre vous et vos collègues du sexe opposé ? Lesquelles ?

4. Vétérinaires praticiens:

& Vous pratiquez en canine - rurale - équine - mixte

Pourquoi ? (mode de vie ? horaires ? salaire ? intérêt ? force physique ?)

& Pensez-vous que le fait d'être une femme/un homme a joué dans votre choix ?

& Faites-vous des gardes?

Si oui: sur place - téléphonique (pour votre seule clinique) - garde regroupée avec d'autres cliniques

Pourquoi ?

& Voyez-vous des différences (façon de travailler, ambition,...) entre vous et vos collègues du sexe opposé ? Lesquelles ?

Vous êtes: salarié(e) - libéral(e)

- pour les salarié(e)s:

& Est-ce: par choix - par obligation

& Raisons de votre choix: salaire - horaires - sécurité d'emploi - protection sociale - congés payés - se faire de l'expérience - autre (précisez)

& Inconvénients: subordination - manque d'offres - horaires stricts - autre (précisez)

- pour les libéraux:

& Raisons de votre choix: indépendance - salaire - pas le choix - autre (précisez)

& Inconvénients ?

& Vous travaillez: seul(e) - avec des associé(e)s - avec des salarié(e)s - avec associé(e)s et salarié(e)s

& Sous quel statut votre clinique est-elle : en nom propre - EURL - SCM - SDF - SCP - SEL - Ne sait pas

Pourquoi: choix - achat sous ce statut

Raisons de votre choix: statut juridique - imposition - autre (précisez)

E/ HORAIRES

& Vous travaillez : à temps plein - à temps partiel

Pourquoi ?

Nb d'heure par semaine en moyenne ?

& Avantages/inconvénients rencontrés ?

F/ RETRAITE

& À quelle caisse de retraite cotisez-vous ? CARPV (précisez la classe) - autre (précisez)

& Cotisez-vous pour une retraite complémentaire ? Où ?

Avez-vous d'autres moyens pour vous constituer une retraite ? Lesquels ?

ANNEXE 5:

Nombre de formations complémentaires suivies par les vétérinaires

Nombre de formations complémentaires	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
0	168	103	271
1	141	112	253
2	87	49	136
3	42	24	66
> 3	23	16	39
Total	461	304	765

ANNEXE 6:

Répartition des vétérinaires au sein du public

	<i>Hommes</i>	<i>% hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>% femmes</i>
AFSSA	2	2%	5	4%
CNRS	1	1%	1	1%
DDSV	35	32%	47	40%
Département/région	7	6%	2	2%
Enseignement (hors ENV)	5	5%	5	4%
ENV	12	11%	20	17%
Haras nationaux	0	0%	3	3%
INRA	10	9%	7	6%
INSERM	1	1%	2	2%
LDA	4	4%	6	5%
Ministère/DGAL	6	6%	1	1%
Muséum/zoo	2	2%	1	1%
Non dit	23	21%	17	15%

ANNEXE 7:

Répartition des vétérinaires au sein du privé

	Hommes	% hommes	Femmes	% femmes
Coopérative	8	6%	6	8%
Entreprise propre	7	5%	2	3%
Industrie	20	15%	12	15%
Labo/ind. Pharma	54	41%	37	47%
Presse	2	2%	4	5%
Zoo/aquarium	6	5%	0	0%

BIBLIOGRAPHIE

Sources sur support papier

- [1]. BIANCHETTI V, JANCON G. La femme est l'avenir du vétérinaire.
1997, 1^{er} trimestre
- [2]. CANAM. . 7^{ème} Éd. Paris: CANAM 2002
- [3]. CONJAT M-C. Thèse Méd. Vét.,
Lyon, 2000, n° 78
- [4]. CRESPIEN J. CARPV: quel que soit le système choisi, les cotisations ne peuvent pas
baisser. , 2001, **666**, 2
- [5]. DUPHOT V. La CARPV présente son bilan 2002. , 2003, **781**, 20
- [6]. KIEFFER J-P. Maternité: un statut très protégé pour la salariée. , 2001, **672**,
10
- [7]. LAFON M. Les entreprises seraient-elles sexistes ? , 2001, **684**, 12
- [8]. MARQUET L.
. Thèse Méd. Vét., Nantes, 2001, n° 116
- [9]. MAUVERNAY-HAOND C.
. Thèse Méd. Vét., Lyon, 1998, n° 36
- [10]. NAVARRO C.
Thèse Méd. Vét., Alfort, 2002
- [11]. REBOULOT F. Féminisation: une petite claquette aux idées reçues. , 2001,
678, 1-4
- [12]. REBOULOT F. Améliorer l'exercice au féminin. , 2002, **714**, 1-2
- [13]. ROY. . 75^{ème} Édition, Éditions du Point Vétérinaire,
2003
- [14]. SOURDEAU C. .
Thèse Méd. Vét., Nantes, 1999, n° 83
- [15]. VANTHOMME H. Un tiers des salariés des cabinets sont des vétérinaires.
2001, **677**, 12
- [16]. ZANINI V. Aujourd'hui deux tiers des remplaçants sont des femmes. , 2003,
1085, 6-8
- [17]. ZANINI V. Réforme des retraites: un calcul «plus juste» pour les libéraux. ,
2003, **1110**, 8-10

Sources sur support électronique

- [18]. AVENTIS. Féminisation de la profession médicale. [en-ligne], mise à jour le 20 mars 2002, [<http://www.aventispharma.fr>], consulté le 25 avril 2003
- [19]. CANAM. [en-ligne], mise à jour le 2 septembre 2003, [<http://www.canam.fr>], consulté le 10 octobre 2003
- [20]. CARTON M. Féminisation de l'exercice médical: apports et conséquences. [en-ligne], mise à jour mars 2003, [<http://www.conseil-national.medecin.fr>], consulté le 25 avril 2003
- [21]. CEFI. Féminisation des emplois d'ingénieurs. [en-ligne], mise à jour février 2003, [http://www.cefi.org/REPERES/FEMMES/FEM_EMPL.HTM]
- [22]. CEFI. Évolution du nombre de jeunes filles dans les grandes écoles. [en-ligne], mise à jour février 2003, [<http://www.cefi.org/REPERES/FEMMES>]
- [23]. CHADOIN O. La féminisation de la profession d'architecte: entre dépréciation statutaire et reconfiguration identitaire. [en-ligne], mise à jour janvier 2003, [<http://www.ramau.archi.fr>], consulté le 25 avril 2003
- [24]. DJIDER Z. [en-ligne], mars 2003, [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs.ffc/femmes_et_hommes.htm], consulté le 24 avril 2003.
- [25]. Éducation Nationale. Chapitre 15. [en-ligne], Édition 2002, [<ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/etat12/etat15.pdf>], consulté le 5 mai 2003
- [26]. INTERNENETTES. [en-ligne], mise à jour février 2003, [<http://www.internenettes.fr>], consulté le 13 mai 2003
- [27]. MELCHIOR. Évolution du taux de féminisation de l'emploi par secteur, France, 1975-1990. [en-ligne], mise à jour décembre 2002, [<http://www.melchior-eco.com.fr>], consulté le 25 avril 2003
- [28]. SNVEL (2003, 25 juin) [courrier électronique à Hélène Charles], [en-ligne], helene_charles@yahoo.fr
- [29]. UNAPL. Le statut du professionnel libéral. [en-ligne], mise à jour le 25 août 2003, [<http://www.unapl-mp.org/ficheclap.htm>], consulté le 12 septembre 2003

Autres sources

- [30]. Bureau des concours ENVA. Statistiques sur les admis au concours des écoles vétérinaires de 1970 à nos jours.

IMPACT DE LA FÉMINISATION SUR LE STATUT SOCIAL DU VÉTÉRINAIRE

NOM et Prénom: CHARLES Hélène

Résumé :

Cette thèse a été réalisée afin de faire le point sur les conséquences de la féminisation sur le parcours du vétérinaire après qu'il est sorti de l'école.

À l'aide d'un questionnaire envoyé par courriel, nous avons recueilli des données concernant leurs choix d'orientation, leurs conditions de travail (statut, horaires,...) et leurs ambitions futures.

L'arrivée des femmes dans le métier va amener un changement modéré dans les choix d'orientation professionnelle (un peu plus de redirections vers les métiers autres que la pratique dès le début de la carrière); elle va surtout modifier l'exercice de la profession au quotidien avec la recherche d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Quel que soit leur secteur d'activité les femmes s'organisent (temps partiel, partage du travail) afin de travailler 40 heures par semaine et garder du temps en dehors du travail, tendance que l'on retrouve chez les nouveaux diplômés indépendamment de leur sexe.

Sur les autres points (retraites, changements au cours de la carrière,etc.) la féminisation du métier ne semble pas devoir amener de changements.

Mots clés :

Femmes – Profession vétérinaire – Exercice libéral – Secteurs public et privé.

Jury :

Président : Pr.

Directeur : Dr. MICHAUX

Assesseur : Pr. QUINTIN-COLONNA

Adresse de l'auteur :

Mle CHARLES Hélène

1 grande rue

89 113 FLEURY-LA-VALLÉE

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES



IMPACT OF FEMINIZATION ON THE SOCIAL STATUS OF THE VETERINARY

SURNAME: CHARLES

Given name: Hélène

Summary :

This thesis was realized in order to give a progress report on the effects of feminization on the course of the veterinary after he left the school. Using a questionnaire sent by courriel, we collected data concerning their choices of orientation, their working conditions (statute, schedules...) and their ambitions for the future.

The arrival of the women in the trade will bring a moderated change in the choices of vocational guidance (a little more redirections towards the trades other than the practice from the very start of the career); it especially will modify the daily exercise of the profession with the search for a balance between the professional life and the private life.

Whatever their branch of work the women organize themselves (partial time, division of work) in order to work 40 hours per week and to keep time apart from work, tendency which one finds among new graduates independently of their sex.

On the other points (retirements, changes during the career, etc.) the feminization of the profession does not seem to bring changes.

Keywords :

Women – Veterinary profession – Liberal exercise – Public and private sectors

Jury :

President : Pr.

Director : Dr MICHAUX

Assessor : Pr QUINTIN-COLONNA

Author's address:

Ms CHARLES Hélène
1 grande rue
89 113 FLEURY-LA-VALLEE