



Université de Fribourg
Département des Sciences de la Société
Bd de Pérolles 90
1700 Fribourg

Fribourg, juillet 2007

Mandat de la Société des Vétérinaires Suisses

La féminisation de la profession vétérinaire en Suisse

**Vers une recomposition
des pratiques et des représentations
de l'ensemble du métier ?**

Par Muriel Surdez
Professeure associée

Avec la collaboration de :
Claire Grandjean, Nick Miszak et Rébecca Reymond

Table des matières

INTRODUCTION : CONDITIONS ET OBJECTIFS DU MANDAT	3
1. Une demande des milieux professionnels	3
2. Apports et limites d'une enquête sociologique qualitative de six mois.....	5
3. La féminisation des professions n'est pas qu'une affaire de femmes. Les principaux modèles explicatifs des processus de féminisation.....	8
3.1 Féminisation et perte de prestige	10
3.2 La féminisation avec reproduction des structures de la profession.....	10
3.3 La féminisation comme vecteur de nouvelles manières d'exercer le métier	11
PARTIE 1 : L'ENTREE DANS LA PROFESSION : LE « CHOIX » DES ETUDES VETERINAIRES.....	13
1.1 Quelques caractéristiques des parcours scolaires des étudiants et étudiantes en médecine vétérinaire en Suisse	15
1.2 Les déterminations familiales et sociales du choix.....	18
1.3 L'inclination pour les animaux, première étape vers la socialisation et la spécialisation professionnelles	21
1.4 La désaffection des hommes pour la profession. Le cas des fils de vétérinaires	25
1.4.1 Une expérience préalable qui éloigne de la profession.....	26
1.4.2 Continuer l'héritage du père dans une autre sphère professionnelle.....	28
PARTIE 2 : LA DIVISION DU TRAVAIL ENTRE LES HOMMES ET FEMMES PARMIS LES CO-PROPRIETAIRES DE CABINET. ENTRE RESPECT ET DEPASSEMENT DES ROLES DEFINIS PAR LE GENRE.....	32
2.1 Des associés aux tâches différenciées – un partage « traditionnel » des rôles.....	33
2.1.1 La mise en place d'un partage traditionnel des spécialisations au moment de l'installation, chez des associés en couple formés dans les méthodes alternatives	34
2.2 Des associés complémentaires. Des tâches identiques ou des domaines strictement délimités	38
PARTIE 3 : CARRIERES FEMININES ET « ABANDON » DE LA PROFESSION. 42	42
3.1 Quelques spécificités des trajectoires de rupture professionnelle.....	43
3.1.1 La découverte des conditions de travail dans la profession.....	43
3.1.2 Les circonstances professionnelles et privées de l'éloignement de la profession.....	44
3.2 Des cessations de carrière dépendantes du conjoint ?	46
RECOMMANDATIONS.....	49
1. Infléchir le recrutement des futurs professionnels auprès des enfants et des étudiants	49
1.1 Tabler sur les loisirs « nature ».....	49
1.2 Diversifier les voies scolaires du recrutement	50
1.3 Clarifier l'image de la profession à transmettre.....	51
2. Modifier l'organisation des activités professionnelles pour les professionnels actuels et futurs.....	53
2.1 Des spécialisations par genres. Comment atténuer ces différences ?	53
3. Rendre la distribution du travail et les modèles de carrières plus favorables aux femmes.....	55
3.1 L'organisation des gardes, des urgences et les limites du temps de travail.	55
3.2 Division du travail et partage des tâches administratives. Responsabilités et coûts	56
CONCLUSION : UNE PROFESSION EN MUTATION DANS LAQUELLE LA PLACE DES FEMMES EST INCERTAINE.....	58
BIBLIOGRAPHIE.....	61

Introduction :

Conditions et objectifs du mandat

1. Une demande des milieux professionnels

Ce rapport a pour but d'éclairer les logiques et les conséquences possibles du processus de féminisation actuellement en cours dans la profession vétérinaire en Suisse. Il résulte d'un mandat confié par le Comité de direction de la Société des vétérinaires suisses (SVS/GST) – organisation représentative centrale de la profession – à Muriel Surdez, professeure au Département des sciences de la Société de l'Université de Fribourg, spécialiste de la sociologie des professions. Pour la SVS, il importe de comprendre comment l'image publique et les conditions d'exercice du métier de vétérinaire se modifient parallèlement à l'augmentation du nombre de femmes qui entrent dans la profession. La question initiale que le commanditaire souhaitait approfondir paraît à première vue aussi simple que vaste : pourquoi les femmes sont-elles de plus en plus nombreuses à s'intéresser à cette profession, alors que les hommes la délaissent ?

La féminisation en quelques chiffres¹

Parmi les membres de la Société des vétérinaires suisses, on compte en 2000 : 733 femmes pour 1606 hommes ; en 2006, 1018 femmes pour 1576 hommes – les rapports annuels recensent cette donnée systématiquement depuis 1997, mais on peut les compléter par la proportion de femmes selon l'âge (en 2006, 80% de femmes parmi les 21-30 ans ; 63% parmi les 31-40 ans ; 38% parmi les 41-50 ans ; 21% parmi les 51-61 ans).

Cette féminisation va de paire avec deux transformations fondamentales :

L'extension des cabinets spécialisés dans les petits animaux ou des pratiques mixtes et le déclin de la spécialité des animaux de rente. En 2006 : 718 membres exercent en pratique individuelle-propriétaire de leur cabinet, dont 191 femmes (27%) ; 399 en pratique de groupe, dont 111 femmes (28%) ; 291 exercent comme praticien en tant qu'assistant, parmi eux 231 femmes soit 79% de cette catégorie, et 174 comme praticien en tant que salarié, dont 112 femmes (64%). 45% des membres de la SVS pratiquant en individuel sont actifs dans les petits animaux et parmi eux, 63 % d'hommes, contre 37 % de femmes ; sur les 35 % qui exercent en mixte, 87% sont des hommes. Pour les copropriétaires, sur 170 exerçant en mixte, les femmes représentent seulement 11% et sur 169 spécialisés dans les petits animaux, 49 % sont des femmes. En 1997, sur les 1092 vétérinaires praticiens membres de la SVS, 679 travaillaient comme « Gross- und

¹ Ces chiffres sont tirés des rapports annuels de la SVS.

Gemischtpraktiker » et 384 comme « Kleintierpraktiker » ; en 2004, 131 uniquement dans les gros animaux, 16 pour les animaux de rente et les chevaux, 431 en mixte et 491 en petits animaux.

L'accès des détenteurs d'un diplôme de vétérinaires à des spécialités moins axées sur les soins aux animaux. En 2006, sur les membres actifs, 1582 exercent comme praticiens et 613 dans d'autres secteurs (services publics, 143 ; formation et recherche publique, 240 ; militaire, 5 ; industrie et recherche privée, 126 ; autres, 99). En 1997, on en recensait 89 dans l'industrie, 35 dans les services vétérinaires et 241 dans la formation contre 1092 praticiens en cabinets - les catégories étant moins détaillées à cette période.

Les statistiques concernant les étudiants commençant des études de médecine vétérinaire sur les vingt dernières années (Office fédéral de la statistique) indiquent cette transformation morphologique de manière encore plus accentuée :

En 1981/1982, sur 131 entrants, 59 sont des filles. Cette proportion augmente continûment : les filles représentent la moitié des effectifs dès l'année 85-86, 82 sur 146 en 1993/1994, date à partir de laquelle le mouvement s'accélère. En 95/96, 123 étudiantes et 30 étudiants ; en 97/98, 129 étudiantes et 26 étudiants ; en 2002/2003, 121 étudiantes et 52 étudiants ; en 2004/2005, 124 et 14. Ces chiffres sont des données agrégées qui ne concernent que l'immatriculation. Pour suivre les cohortes et notamment les abandons en cours d'années ou les échecs aux examens, il faudra se référer aux chiffres des facultés. A titre de comparaison, la proportion d'étudiantes entrant en médecine humaine est proche de la moitié des effectifs jusqu'en 97/98 et elle ne dépasse pas les deux tiers (597 filles pour 259 garçons en 2004/2005).

A travers cette question touchant à l'attrait du métier, la SVS se préoccupe en priorité des aspects suivants de l'avenir de la profession :

- 1) Les femmes qui entreprennent les études de médecine vétérinaire sont plus nombreuses que les hommes à ne pas exercer après leurs études, à interrompre ponctuellement ou définitivement leur activité professionnelle et à travailler à temps partiel. Qu'en découle-t-il ? Un usage « peu optimal » de la formation ? La profession vétérinaire, fondée sur le modèle de la profession indépendante et libérale, va-t-elle présenter de plus en plus de traits caractéristiques des professions salariées ?
- 2) Pourquoi les hommes se détournent-ils de cette profession et comment pourrait-on les inciter à y revenir ? Est-ce une question de prestige, de revenus, de représentation de ce que font ou sont les professionnels ? L'accès des femmes marque-t-il ou accélère-t-il le redéploiement de la profession vers la spécialisation des petits animaux ou d'autres secteurs d'activités au détriment de la spécialisation des animaux de rente ou gros animaux ?

- 3) Dans cette phase de transition, les praticiens ruraux arrivant à l'âge de la retraite ont des difficultés à trouver des successeurs (hommes ou femmes). Outre une péjoration de leurs conditions de leur retraite, cela peut déboucher sur une moindre densité des praticiens dans ces zones, avec comme conséquences une pénurie pour les clients et un accroissement des déplacements pour les vétérinaires restants.

La réponse à ces questions et la thématique de la féminisation d'une profession nécessitent une analyse approfondie pour éviter de tomber dans deux visions caricaturales très répandues : soit considérer la féminisation uniquement comme « posant des problèmes », soit l'ignorer et minimiser son impact. La première perspective tend à octroyer aux femmes un grand poids dans les transformations d'exercice du métier, les rendant responsables des dysfonctionnements engendrés ou des adaptations à réaliser. La deuxième perspective suppose que les femmes se conforment au modèle professionnel mis en place par les professionnels hommes. Une troisième perspective, plus rare, consiste à souligner uniquement les apports positifs des femmes.

Ce rapport développe une perspective plus scientifique qui examine comment les femmes vétérinaires relaient, reflètent ou rendent visibles les transformations du métier, en interdépendance avec les hommes installés dans la profession (pour un panorama de l'évolution de la profession vétérinaire dans le contexte français, cf. Hubscher, 1999). En outre, il traite d'une transformation encore peu thématifiée et peu connue du grand public : l'image de la profession comme devenue de plus en plus féminine ne semble pas, en Suisse, avoir franchi le cercle des praticiens, des organisations représentatives et des étudiants ayant commencé leurs études. Nous ferons donc l'hypothèse qu'à ce stade du processus de féminisation ce n'est pas la visibilité de la présence des femmes qui contribue à éloigner les hommes, contrairement à ce qui se passe dans d'autres professions, notamment la médecine humaine.

2. Apports et limites d'une enquête sociologique qualitative de six mois

Pour comprendre le processus de « féminisation », nous nous intéresserons aux rapports entre hommes et femmes au sein de la profession et non pas uniquement à la situation des femmes dans la profession. Les travaux sociologiques récents privilégient cette optique (Crompton, 2003 ; Davis, 1996 ; Kuhlmann, 2003 ; Pruvost, 2007) parce qu'elle met en évidence que l'arrivée des femmes entraîne une cohabitation entre les praticiens hommes et femmes et

qu'elle suscite des réactions de la part des hommes – d'acceptation ou de repli ; de défense ou d'abandon de certaines spécialités ; de délégation ou de complémentarité des tâches. Le contexte dans lequel la féminisation s'opère est aussi déterminant : si les femmes accèdent au métier dans un marché en expansion ou lorsque la concurrence entre professionnels s'accroît, la situation et la place qui leur seront accordées seront différentes.

Le présent rapport résume d'abord brièvement les principaux schémas d'interprétation concernant la féminisation des professions, afin de pouvoir ensuite relever les particularités de ce processus chez les vétérinaires. Sur cette base et d'entente avec le mandataire, nous avons étudié empiriquement trois facettes de la féminisation et des rapports entre femmes et hommes.

- 1) Pour quelles raisons les filles choisissent-elles plus cette profession que les garçons ?
Vu l'impossibilité de répondre de façon directe à cette interrogation, nous allons examiner comment des futurs vétérinaires, femmes et hommes, se sont tournés vers ce métier et quelles conceptions ils en ont. Il s'agit ici d'explorer et de comparer les trajectoires et les motivations des étudiantes et étudiants au moment de la fin des études et de l'entrée de la profession. Nous avons complété cette partie par une analyse de trajectoires de fils de vétérinaires qui n'ont pas opté pour cette profession. A partir de cette population, il est possible de mieux cerner certaines raisons de la désaffection masculine.
- 2) Que font les femmes dans la profession et comment s'instaure une division des tâches et des spécialités d'une part entre hommes et femmes, d'autre part entre générations ?
Y a-t-il des domaines ou des compétences réservés aux femmes et quelles femmes pourraient-elles être conduites à s'intéresser à la pratique rurale ? Nous avons ici interrogé des vétérinaires hommes ou femmes qui sont co-propriétaires d'un cabinet avec un vétérinaire de l'autre sexe.
- 3) Dans quelles circonstances et pour quels motifs professionnels et privés des femmes arrêtent-elles d'exercer le métier à un moment de leur trajectoire professionnelle ?
Nous repérerons les modalités de sortie de la profession pour les femmes et les significations qu'elles donnent à l'abandon en termes d'insertion et de reconnaissance professionnelles.

Les résultats de cette enquête exploratoire forment les quatre chapitres du rapport. Comme le mandat l'avait demandé, nous fournirons dans une dernière partie des recommandations, des pistes de réflexion ou d'enquêtes supplémentaires susceptibles d'approfondir la

compréhension, la régulation et le rééquilibrage de ces rapports entre les genres. Nous soulignons toutefois d'emblée qu'une organisation professionnelle a une prise limitée sur l'ensemble des conditions qui font qu'une profession attire tel ou tel candidat ou candidate. Préconiser des moyens concrets pour garder une profession attrayante implique de prendre en compte les transformations de l'univers scolaire et les changements touchant des professions connexes. Cela signifie aussi que les professionnels et leurs représentants prévoient le nombre et le profil des futurs professionnels et aménagent des voies de carrière convenant aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Vaste tâche que nous ne ferons évidemment qu'amorcer.

Dans le cadre du budget alloué pour ce mandat, nous avons réalisé une enquête qualitative de six mois – sans compter la rédaction du rapport. D'entente avec le commanditaire, nous avons opté pour une enquête par entretiens qui permet **d'explorer plusieurs aspects du processus de féminisation et de comprendre en profondeur ce qu'il implique pour les interviewés, c'est-à-dire comment ils le vivent et s'en accommodent**. Cette voie est aussi intéressante pour identifier les éléments qui pourraient être importants à traiter quantitativement, la passation de questionnaire sur un large échantillon (par exemple d'étudiants ou de vétérinaires en exercice) nécessitant par ailleurs un temps et un budget plus conséquent vu les difficultés pour récolter certaines données (cf. infra et annexes).

Au total, trente vétérinaires, en formation ou installés, ont été interrogés, leurs propos enregistrés et retranscrits intégralement.² La sélection de l'échantillon d'interviewés s'est faite sur la base du Registre des membres de la Société des vétérinaires suisses³, qui comprend des données sur le lieu d'exercice (localité), les modalités d'exercice (co-propriété ou individuel), les spécialisations, l'âge et bien sûr le genre. Ces variables sont à prendre en compte car elles peuvent induire des relations avec des clientèles particulières (propriétaires de bétail, de petits animaux, de chevaux), des rapports différents entre collègues ou des contenus de formation propres à une période. Nous avons dans la mesure du possible cherché à atteindre des professionnels jeunes dans le métier parce qu'ils ont pu faire l'expérience des conditions

² La garantie de l'anonymat nous empêche de mettre librement à disposition ces entretiens (sauf ceux avec les étudiants). Même en remplaçant les noms par des initiales, certains interviewés sont identifiables par les membres de la profession, à travers leur localisation et leur spécialisation. L'utilisation d'extraits dans le rapport pose moins de problèmes à cet égard.

³ Nous avons considéré qu'il n'était pas primordial d'inclure des non membres de la SVS à ce stade de l'enquête, vu le taux important d'adhésion des praticiens à la SVS. Nous avons de plus concentré notre attention sur les vétérinaires actifs dans les soins aux animaux (et non pas dans l'administration, la recherche ou la vente), le mandataire s'intéressant dans un premier temps à la féminisation de ce segment-là.

récentes d'exercice de la profession, notamment de la présence des femmes, et qu'ils porteront le développement futur de la profession.

L'enquête qualitative a pour but de mettre en évidence **des trajectoires types** qui ont mené à la profession, ainsi que d'examiner **s'il existe différentes pratiques et conceptions du métier qui cohabitent au sein de la profession** – par exemple différentes manières d'organiser la distribution du travail au sein des cabinets entre les hommes et les femmes ; différentes manières de vivre un accident professionnel et d'envisager la partition entre vie professionnelle et vie privée. Notre enquête ne vise toutefois pas à calculer la fréquence ou la distribution de ces trajectoires et de ces pratiques professionnelles parmi l'ensemble de la population des vétérinaires, puisque le nombre d'interviewés ne répond pas aux critères de représentativité statistique. La validité méthodologique de telles études en sociologie, et plus particulièrement en sociologie des professions, repose sur le constat suivant : s'il y a autant de parcours professionnels que d'individus, il est scientifiquement pertinent de les regrouper en un nombre limitées de « familles », de « catégories » qui ne sont ni arbitraires, ni infinies. L'objectif des enquêtes qualitatives consiste à expliquer ces diverses **logiques professionnelles** et comment un professionnel a adopté l'une ou l'autre d'entre elles.⁴

Cette démarche est particulièrement fructueuse pour étudier une profession où ont lieu d'importantes transformations, comme la profession vétérinaire. Dans de tels contextes, les entretiens permettent de voir comment les professionnels s'adaptent (ou non) à de nouveaux repères et contraintes, comment ils anticipent les futures évolutions, comment ils redéfinissent leurs identités professionnelles (par exemple de spécialiste des gros animaux à praticien mixte). Dans leurs discours, comment les vétérinaires interviewés articulent-ils la différence entre hommes et femmes et d'autres caractéristiques professionnelles ?

3. La féminisation des professions n'est pas qu'une affaire de femmes. Les principaux modèles explicatifs des processus de féminisation.

L'étude du processus de féminisation de la profession vétérinaire s'inscrit dans une problématique qui ne se limite pas à l'augmentation numérique des femmes, en proportion ou en nombre absolu. Nous devons rendre compte de ce qui se passe lorsque les femmes

⁴ La différence entre les enquêtes par entretiens et les enquêtes quantitatives par questionnaire peut être illustrée sur la thématique du retrait des femmes de la profession. Un questionnaire posera des questions fermées ou semi-ouvertes sur les causes de l'arrêt. Il obtiendra comme résultat que X % des répondantes ont évoqué comme raison l'accident professionnel, mais, à moins d'être long et perfectionné, il ne mettra pas l'accident en rapport avec par exemple des difficultés antérieures d'insertion dans le milieu ou ne permettra pas de comprendre si l'accident fait office de révélateur ou s'inscrit dans une perspective d'abandon progressive. Les deux approches par entretien et par questionnaire sont donc idéalement complémentaires.

accèdent à des professions socialement reconnues, qualifiées et dotées d'un certain prestige (Wetterer et al., 1992). De plus, il s'agit de la féminisation des professions libérales, dont le mode d'exercice principal est encore aujourd'hui en indépendant, et qui sont longtemps restées l'apanage majoritaire des hommes. Sous ce double aspect, la profession vétérinaire se rapproche de certaines professions juridiques – avocature, notariat (Boigeol, 1996) ou dans le domaine de la santé, de la médecine humaine, dentaire ou encore de la pharmacie (Cèbe, 2001). Au contraire des professions indépendantes, la féminisation dans les métiers très qualifiés de l'ingénierie (Evetts, 1996), de l'enseignement moyen et supérieur ou de la médecine hospitalière, est quant à elle dépendante de la structure et des politiques de recrutement des entreprises et des organisations dans lesquelles les praticiens ont un statut d'employé.

L'entrée et la réussite croissantes des femmes dans ces professions socialement reconnues supposent qu'elles acquièrent le capital scolaire (niveau de diplôme) et économique nécessaires qui leur faisaient défaut. Elles doivent parallèlement gagner la légitimité à faire ce métier, à montrer qu'elles en sont capables, qu'elles en possèdent les qualités (l'étude très éclairante de E. Nadaï et C. Seith sur les ingénieurs forestiers en Suisse, 2001). Dans un exemple caractéristique, Anne Boigeol (1996) montre que les magistrates ont dû faire la preuve qu'elles possédaient les qualités de sang-froid suffisantes pour rendre des jugements et qu'elles n'étaient pas guidées par une émotivité propre à leur sexe. La féminisation passe ainsi par une remise en cause de la définition de la profession comme exclusivement liée à des attributs tenus pour masculins, particulièrement les qualités et la force physiques. Cette redéfinition de l'image et de l'identité d'une profession est loin d'être évidente surtout quand les hommes implantés dans la profession, les organisations professionnelles, les responsables de la formation, les clients bénéficiaires de service, voire les pouvoirs publics, tentent d'endiguer ou de limiter l'« arrivée » de concurrentes en mettant en évidence leurs manques, en connotant négativement ou ironiquement leurs différences.

La féminisation se réfère donc ici à un processus d'ouverture de professions jusque-là peu pratiquées par les femmes (Lapeyre, 2006), processus qui peut aussi avoir lieu avec d'autres impacts dans des professions moyennement ou peu qualifiées (cf. par exemple pour les policiers, Pruvost, 2007).⁵

⁵ A l'opposée dans la structure des occupations professionnelles, se trouvent les professions dites « féminines », c'est-à-dire des professions dans lesquelles les femmes sont habituellement présentes, voire majoritaires, en raison des compétences et des qualités attribuées à leur sexe et parce qu'elles occupent une position subordonnée, mal rémunérées et peu qualifiées dans la hiérarchie de la profession (notamment dans la vente et les services cosmétiques ou par exemple les infirmières dans les professions médicales).

Les travaux sociologiques ont développé plusieurs perspectives théoriques pour analyser les modalités d'insertion des femmes dans un espace professionnel masculin (Aïcha et al., 2001). Elles sont ici mentionnées car elles seront examinées pour la profession vétérinaire.

3.1 Féminisation et perte de prestige

Une question centrale est de savoir si les femmes entrant dans une profession masculine signalent/ contribuent à une baisse de prestige de cette dernière (Cacouault-Bitaud, 2001). Il importe de tenir compte des cas de figure suivants :

- **L'arrivée des femmes provoque rarement un déclin de prestige par elle-même** : soit les femmes sont moins rémunérées ou/et n'exercent pas à plein temps ; soit la profession est concurrencée par d'autres ou subi une dégradation des conditions d'exercice au moment où les femmes arrivent ; soit la diversification interne du métier provoque des nouvelles hiérarchies (ainsi, chez les dentistes, les femmes qui s'occupaient historiquement de médecine dentaire scolaire, spécialité déconsidérée, ont ensuite profité du développement de l'orthodontie chez les enfants, cf. Kuhlmann, 2003). La féminisation peut aussi correspondre à une volonté explicite de changer le profil des praticiens en fonction des qualités supposées ou revendiquées par les femmes (par exemple des femmes journalistes pour les rubriques de la vie quotidienne ou des politiques sociales, des femmes magistrates ou policières pour traiter de façon plus sociale les populations concernées).

- **Une profession peut subir un déclin** (par exemple en termes de revenus) et une désaffection de la part des hommes **avant la féminisation**. Plus précisément, les hommes laissent en quelque sorte le champ libre aux femmes parce qu'ils ne voient plus un intérêt à lutter pour conserver à tout prix un monopole, quitte à se retirer dans les spécialités les plus rentables et rares de la profession.

- La féminisation et l'augmentation des femmes peuvent avoir un effet de spirale et de processus auto renforçant, dans la mesure où elles fonctionnent comme un modèle possible et atteignable pour les femmes et comme repoussoir pour les hommes.

3.2 La féminisation avec reproduction des structures de la profession

Il a été constaté que, dans de nombreux milieux professionnels, la féminisation ne modifie/ne renverse pas la position prévalente des hommes et leurs habitudes professionnelles. Dans la

dynamique des transformations professionnelles, les hommes continuent à occuper les positions/spécialisations les plus recherchées ou rémunérées dans le champ professionnel, la majorité des femmes n'ayant pas les connexions ou les ressources suffisantes pour parvenir à investir ces domaines (cf. Nadaï/Seith, 2001 ; Rosende, 2004). Les représentations et pratiques professionnelles restent attachées aux modes de faire mis en place par les hommes, ce qui ne facilite pas les carrières des femmes. Surtout dans les professions hautement qualifiées, le modèle du professionnel qui consacre tout son temps à sa carrière professionnelle, par « passion » et rentabilisation des efforts consentis, reste une valeur cardinale à laquelle les femmes doivent se conformer si elles entendent monter dans la hiérarchie de la profession.

Dans cette perspective **de la persistance des codes masculins**, il est intéressant de décrire quelles femmes (origine sociale et familiale, nombre de frères et sœurs) se lancent dans des carrières jusque-là habituellement réservées aux hommes, comment elles s'adaptent aux « mœurs » et structures professionnelles. Les travaux parlent en général de **socialisation inversée**, c'est-à-dire de femmes éduquées comme des garçons ou vouées à prendre la place du/d'un garçon dans la famille. Ils parlent aussi de **virilisation du comportement** des femmes qui adoptent ou acceptent des attitudes typiquement masculines, comme la sociabilité festive entre collègues, les plaisanteries à connotations sexuelles. L'étude des attitudes et de l'apparence corporelles est ici centrale, pour examiner si les femmes sont amenées à transformer leur physique, si elle tendent à nier ou à exhiber des attributs féminins, comme le maquillage, les longs cheveux, les ongles, les bijoux, les vêtements, etc.

A ce niveau macro-social, les processus de féminisation peuvent être considérés comme un indice d'ascension professionnelle des femmes, mais une ascension relative. La progression des femmes ne bouleverse pas l'ordre des hiérarchies professionnelles et l'ordre social.

3.3 La féminisation comme vecteur de nouvelles manières d'exercer le métier

A l'encontre des perspectives précédentes, cette approche insiste sur les changements apportés par la féminisation dans certains contextes professionnels. L'arrivée des femmes déboucherait sur la diffusion de valeurs « féminines » peu connues ou valorisées par les hommes. Ces valeurs concernent à la fois des comportements et normes professionnels inédits, que ce soit dans l'accomplissement des tâches professionnelles ou dans l'aménagement du temps de travail (par exemple accorder plus de temps à chaque client ou patient).

Dans la réalité des processus de féminisation, il n'est pas toujours possible de distinguer entre les tendances b et c. Ces processus s'orientent progressivement vers une **indifférenciation croissante des tâches**, qui implique que les hommes reconnaissent que les femmes accomplissent identiquement les mêmes tâches qu'eux. Par exemple, les études sur les femmes dans la police montre que le maniement des armes, le travail de bureau, la conduite des voitures pour les interventions, les arrestations, les interrogatoires se distribuent de façon de plus en plus égale, même si des différences de hiérarchie dues à l'ancienneté subsistent dans le métier ; alors qu'un début de la féminisation, les femmes étaient vues comme plus faibles et à protéger. Les conditions de ce rapprochement est que les femmes recrutées se font un point d'honneur à assurer les aspects les plus physiques de l'activité et qu'elles se retrouvent dans **une situation de dualité identitaire** (apprenant à se montrer hommes ou femmes selon les circonstances...)

Au terme de ce bref panorama, nous retiendrons que pour examiner la question du genre dans les professions, il ne faut pas opposer de façon rigide et systématique deux groupes, les hommes et les femmes, à l'exclusion d'autres indicateurs. Il est plus pertinent de voir comment plusieurs caractéristiques se combinent pour assigner tel ou tel rôle à chaque professionnel : si l'on est homme ou femme, on est aussi un/E professionnel jeune ou expérimentéE, spécialiste de telle méthode, actif/VE dans tel sous-champ, forméE dans telle institution/établissement, avec des parents issus d'un métier proche ou complètement éloigné, marié ou célibataire, avec ou sans enfant. Ces attributs ne convergent pas systématiquement dans une direction opposant en premier lieu les hommes et les femmes.

Partie 1 :

L'entrée dans la profession : le « choix » des études vétérinaires

Dans cette partie, nous examinons ce qui conduit des jeunes à entreprendre des études vétérinaires dans le contexte actuel. Nous allons dégager des profils types d'étudiants et d'étudiantes actuellement à la fin de leur 5^{ème} année d'étude à l'Université de Berne.⁶ Nous résumerons comment s'est opéré leur choix en nous intéressant aux trois sphères qui le façonnent : la famille, l'institution scolaire et les loisirs (cf. travaux en sociologie de l'éducation portant sur l'orientation scolaire et professionnelle ; Franzen et al., 2004 ; CEST, 2006):

- 1) Le choix est-il inscrit dans un environnement ou un réseau familial proche ou éloigné de la profession vétérinaire ? Les parents ont-ils une attitude favorable ou critique face à l'égard de cette voie d'étude et de la profession, notamment pour leurs filles ? Des expériences et des moments particuliers ont-ils marqué le choix ?⁷
- 2) Le choix se construit tout au long du parcours scolaire, en fonction des résultats obtenus et des autres options disponibles. Les étudiants et étudiantes ont-ils suivi une voie d'étude particulière, avec quelles autres perspectives ont-ils hésité ?
- 3) Est-il pertinent de distinguer des étudiants qui entreprennent leurs études en ayant une connaissance préalable de la profession et d'autres qui y entreraient avec une image plus abstraite et idéalisée ? La profession vétérinaire représente-elle pour les interviewés une perspective de carrière ambitieuse et que valorisent-ils dans cette profession par rapport à d'autres métiers?
- 4) Sur ces trois aspects, les étudiantEs interviewéEs présentent-ils des différences et peut-on commencer à repérer des trajectoires typiques aux filles et aux garçons ?⁸

⁶ Nous avons sélectionné cette population car elle est encore assez proche de la période de scolarité pour l'évoquer de façon approfondie et suffisamment avancée dans le cursus des études universitaires pour s'exprimer sur le contenu des études et sur les spécialisations envisagées (périodes de stage déjà accomplies). Les entretiens ont eu lieu à Berne en suisse allemand ; il ne nous a pas semblé important à ce stade de tenir compte d'éventuelles différences entre Berne et Zürich.

⁷ Par exemple, pour les médecins et les infirmières, l'expérience de la maladie ou de la mort pendant l'enfance est un élément central de l'orientation (Déchamp/Le Roux, 2001).

⁸ Par manque de place, nous n'abordons pas les relations entre étudiants hommes et femmes pendant les études, ni les rapports entre étudiants et professeurs qui peuvent s'avérer cruciaux pour le choix ultérieur de telle ou telle

Les études sur la féminisation des professions montrent que l'élévation du niveau scolaire des filles et leur réussite scolaire est une clé pour comprendre leur progression dans l'enseignement supérieur et leur entrée dans des professions qualifiées traditionnellement masculines. Les filles ont été conduites ou ont osé entreprendre des études réservées aux hommes par le biais de leurs meilleurs résultats scolaires dans des matières sélectives (notamment scientifiques ou techniques). Cette élévation du niveau scolaire et ces **mécanismes de sur sélection des filles** se sont combinés avec une acceptation sociale étendue d'une diversification des carrières féminines et des exemples de femmes « ayant réussi » (pour les vétérinaires, cf. Maurer, 1997). De cet investissement scolaire est parfois extrapolé le constat suivant (Koehl-Gundlich/Nadaï, 1991): les filles choisiraient leurs filières en connaissant moins les débouchés professionnels, en se préoccupant moins de leurs futures conditions de travail et en accordant moins d'importance aux rémunérations et perspectives de carrière offerts dans le domaine choisi. Les entretiens que nous avons menés nuancent ces affirmations.

spécialité, pour la constitution de réseaux professionnels et pour la découverte progressive des normes du futur milieu professionnel. Les enquêtes suisses récentes sur les médecins et sur les ingénieurs forestiers (Rosende, 2004 ; Nadaï/Seith, 2001) montrent que les étudiants hommes hésitent moins à solliciter des supérieurs pour obtenir une place et des recommandations, alors que les étudiantes femmes attendent elles les propositions de leurs supérieurs.

Tableau synoptique des étudiantEs interviewéEs :

EtudiantE	Professions des mères	Professions des pères	Héritage familial élargi	Type de maturité	Autres professions envisagées
M	Employée de commerce	Employé de prison	S : fleuriste F : jardinier-paysagiste	Scientifique	Apprentissage d'employé de commerce dans une banque ; médecine humaine
M	Aide au cabinet	Vétérinaire	F : sciences éco S : médecine humaine Grands-parents : agriculteurs	Economique	Ingénieur agronome/ Forestier si pas pris au numerus clausus
F	Vendeuse de formation, occupations saisonnières dans le tourisme	Directeur de remontées mécaniques	S : école de commerce, employée communale	Littéraire (latin)	Etudes de biologie → recherche cancer ou génétique
F	Coiffeuse	Employé de bureau		Scientifique	Cours de langues ou psychologie si pas prise au numerus clausus
F	Mère décédée, enseignante	Père installateur		Scientifique → Langue	Psychologie, histoire ; Médecine humaine
F	Infirmière	Ingénieur agronome	Oncle vétérinaire, contacts avec lui minimisés F ou S : ?	Littéraire (peu d'intérêt pour chimie, physique et math)	Ingénieur forestier/ agronome
F Parents divorcés ?	Prof de gymnase en biologie	Architecte d'intérieur/ Fabrique familiale de meubles	Grand-parents maternels agriculteurs F : HES architecte	Littéraire (latin). Facilité en langues	Interprète, confiseur, médecine humaine, prof. d'équitation
F	Paysans de montagne (Alphütte)	Paysans de montagne (Alphütte)		Littéraire (comme son frère) ; bonne en science et math.	

1.1 Quelques caractéristiques des parcours scolaires des étudiants et étudiantes en médecine vétérinaire en Suisse

Les étudiantEs bernoisES qui terminent actuellement leurs études vétérinaires n'ont pas suivi un parcours scolaire unique et lisse, passant par les filières secondaires et gymnasiales scientifiques. Ils ne se présentent pas tous comme des bons élèves affrontant sans crainte et avec conviction la sélectivité des études vétérinaires. Plusieurs interviewées notent qu'ils ont emprunté la voie des études gymnasiales pour garder le plus de possibilités d'avenir, lorsqu'ils avaient des hésitations sur le type d'études supérieures ou sur la possibilité de les réussir. Ce chemin ne fut pas toujours aisé, avec parfois des difficultés dans certaines

branches scientifiques. Au pôle le moins scolaire du choix, on trouve un interviewé qui dit avoir été attiré jeune par la profession, mais les difficultés scolaires rencontrées tout au long de son parcours secondaire l'ont conduit à hésiter avec un apprentissage de commerce. Au pôle le plus scolaire, se situe une étudiante qui montre de multiples intérêts, qui a hésité à faire interprète ou confiseur, mais a renoncé car voyant ces professions comme pas assez indépendantes ou devant suivre des règles de production de masse contraire à l'image artisanale valorisée.

Au sein même de notre échantillon, les filières gymnasiales empruntées (littéraire, scientifique et économique) donne des informations sur la diversité des filières qui mènent aux études vétérinaires et par conséquent sur leur potentiel de recrutement. La formation et la profession ne sont pas perçues comme relevant d'une branche scientifique pure ou très technique.

Les interviewés qui ont suivi des études littéraires évoquent rétrospectivement deux raisons principales :

- 1) ils ont considéré l'apprentissage des langues comme un bagage de toute façon utile pour plus tard face à une orientation vers la profession vétérinaire pas encore assurée ; notons qu'il s'agit ici d'un raisonnement plus utilitaire et pragmatique que guidé par la réussite scolaire dans les langues ;
- 2) pour d'autres, la filière latine permettait d'accéder aux études de médecine humaine, avec lesquelles ils hésitaient, sans devoir rattraper le latin qui était longtemps une branche obligatoire.

Le suivi de la filière gymnasiale scientifique recouvre lui trois types de parcours et de motivations :

- 1) un choix plus précoce et directement affirmé pour la profession vétérinaire ;
- 2) une conception des études de médecine humaine pour la réussite desquelles priment des branches comme les mathématiques, la physique, la chimie ;
- 3) un attrait pour des branches proprement scientifiques débouchant ensuite sur les études universitaires vétérinaires plutôt que sur des études en biologie, en zoologie.

Un point supplémentaire à souligner est que **le choix des études vétérinaires** est présenté par nos interviewés comme une orientation positive : **il est rarement décrit comme un deuxième choix, un choix d'attente ou par défaut**, au contraire de ce qui pousse certains étudiants dans des branches moins professionnalisantes et plus généralistes, comme le droit, l'économie, les lettres ou les sciences sociales (Poglia et al., 2004). Les interviewés ont

intégré le fait que ces études étaient exigeantes scolairement et ils ne s'y sont donc pas aventuré « pour essayer ». De plus, ils y voient un moindre risque par rapport aux débouchés en matière d'emploi, argument qui peut être décisif pour des enfants issus de familles pour lesquelles les études supérieures doivent assurer des débouchés plutôt que mener à un futur incertain.

En résumé et pour aller plus loin

Au-delà de ces logiques d'orientations spécifiques, il est peu surprenant que les étudiants en médecine vétérinaire émanent de diverses filières puisqu'il faut rappeler que la formation gymnasiale en Suisse est conçue comme généraliste (même avec la nouvelle maturité) et que les filières scientifiques et latines sont globalement également valorisées par les meilleurs élèves. Une enquête quantitative auprès de plusieurs volées d'étudiants sur les dix dernières années serait utile pour examiner si les filles qui ont entrepris récemment des études vétérinaires proviennent proportionnellement plus que les garçons des filières latine/langue, ce qui marquerait une distance initiale avec la dimension scientifique de la profession ou/et une facilité scolaire dans plusieurs branches.⁹

Les jeunes étudiantes que nous avons pu rencontrer ne représentent pas ce cas de figure, mais nous l'avons trouvé en revanche chez les femmes plus âgées qui ont cessé d'exercer (cf.infra).

Si cette diversité de provenance était confirmée, elle permettrait d'écarter l'hypothèse que la désaffection des jeunes hommes pour la profession vétérinaire s'inscrit dans une tendance lourde observée ces dernières années dans les pays occidentaux : le moindre « attrait » des études dans les matières scientifiques – surtout la chimie et la physique – qui peinent à conserver leurs effectifs (Convert 2006).¹⁰

⁹ Ces données sur le certificat de maturité pourraient être obtenues par la compilation des dossiers d'immatriculation auprès des services universitaires concernés, ce qui n'est pas le cas d'informations sur l'origine professionnelle et familiale des parents.

¹⁰ Une des explications est que la spécialisation plus précoce au niveau des études secondaires supérieures attire dans ces filières scientifiques des étudiants moins bons scolairement et que les discours actuels sur les débouchés pratiques détournent des branches classées comme théoriques ou peu utiles (physiques, mathématiques) au profit de branches plus « tendance » ou rentables économiquement. Ce constat recouvre cependant des réalités différentes selon l'organisation des systèmes scolaires nationaux.

1.2 Les déterminations familiales et sociales du choix

Parmi les étudiantEs actuellement en 5^{ème} année, deux ont dans leur entourage familial des vétérinaires : un étudiant est fils de vétérinaire ayant une pratique mixte, une étudiante a un oncle vétérinaire. Leurs proximités avec cet héritage sont toutefois très différentes.

Pour le premier, le métier a imprégné toute son enfance, puisqu'il accompagnait souvent son père et que sa mère aide au cabinet pour les affaires administratives et les petites opérations. Son père est content que le fils prenne la même voie, au contraire des assistants du cabinet qui selon l'interviewé l'ont découragé en lui citant les désavantages du métier en termes d'horaires et de risque physique. Cet étudiant a construit son parcours pour devenir vétérinaire, même s'il indique clairement que ce qui l'intéresse en priorité c'est la dimension médicale et non les animaux, ainsi qu'une activité physique à l'extérieur :

« Als Tierarzt bist du wirklich Krankenschwester, Pfleger, Chirurg alles in einem. Zudem bin ich gerne draussen und arbeite gerne körperlich, deshalb dachte ich, ich studiere Tierarzt, spezifisch Richtung Nutztiere. » « Ich studiere Tierarzt primär wegen der Medizin und zweitens wegen der Tiere. Und bei vielen ist es wohl umgekehrt, die studieren es wegen der Tiere, und in zweiter Linie wegen der Medizin. Und für viele haben die Tiere die gleiche Bedeutung wie der Mensch. Und für mich kommt der Mensch schon hier und das Tier da, an zweiter Stelle. »

Il déplore d'ailleurs la surenchère dans les frais déployés pour les petits animaux, notamment en comparaison avec les moyens dont dispose la médecine humaine en Afrique, où il a été en stage. S'il n'avait pas réussi l'entrée dans les études vétérinaires, il se serait dirigé vers la médecine humaine ou vers des études d'ingénieur forestier/agronome, voire l'agriculture. On constate dans son cas une stabilité concernant le niveau d'études familial. On remarque aussi une continuité dans la conception des rapports entre vie professionnelle et privée, puisque l'interviewé estime que ce sont les femmes qui doivent s'arranger pour assurer la bonne marche de la famille, comme l'a fait sa mère.

L'étudiante déclare elle que son oncle n'a eu que peu d'impact sur son choix puisqu'elle n'est que rarement allée le voir à son cabinet. Le double héritage parental s'avère plus déterminant, avec du côté maternel une formation d'infirmière (médecine) et du côté paternel une formation d'ingénieur agronome (sciences naturelles, agriculture). D'ailleurs, la fille a hésité à suivre la même voie que son père mais il l'a découragée en lui disant que les possibilités d'emploi étaient restreintes. Il convient de noter que les parents ont bifurqué pour travailler maintenant dans l'industrie pharmaceutique (chargée de relations publiques) et agronome. Ils ont soutenu leur fille dans son choix, en finançant ses études et la motivant lorsqu'elle a eu un échec aux examens.

La troisième interviewée qui a un contact direct avec les animaux par sa socialisation familiale est une fille de paysans de montagne. C'est donc l'aspect soin aux animaux, voire même la protection de la nature qui l'ont attiré vers la médecine vétérinaire. Au niveau du soutien familial, son frère a servi d'exemple pour entreprendre des études, sans que l'entretien ne précise ce qu'il est actuellement.

Nous pouvons ensuite distinguer une interviewée dont la mère a une profession liée à une discipline des sciences naturelles et le reste des interviewés pour lesquelles les études universitaires en médecine vétérinaire représentent un parcours atypique et d'ascension sociale.

Pour la première, un aspect important de la transmission familiale consiste à mener une carrière le plus loin possible, en contournant les aléas que la famille proche semble avoir eus (faillite du père et obligation de reprendre l'entreprise dans une branche en difficultés ; mère n'ayant pas mené ses études aussi loin qu'elle l'aurait voulu ; frère qui poursuit en HES après un apprentissage de dessinateur en bâtiment). Dans cette perspective, plusieurs métiers très divers ont été envisagés, triés finalement en fonction de l'indépendance et de la liberté qu'ils offraient. Les parents ont avalisé son choix en considérant que c'était une bonne formation supérieure. Elle se montre ainsi très décidée et déterminée puisqu'elle raconte s'être décidée pour les études vétérinaires après le gymnase et après avoir fait un stage dans un cabinet pour gros animaux où le vétérinaire l'a découragée. De même, elle veut se consacrer uniquement à sa carrière professionnelle ; par conséquent, elle ne désire pas d'enfant en expliquant qu'elle ne pourrait mener de façon optimale les deux carrières. Pour elle, les autres étudiantes ne représentent donc pas une réelle concurrence parce qu'elles veulent travailler à temps partiel.

Le second étudiant de sexe masculin, fils d'une employée de commerce et d'un employé dans une prison, est lui le seul universitaire dans la famille. Il a d'ailleurs eu quelques difficultés dans son parcours scolaire et n'était pas certain de réussir. Ses parents ne lui ont pas donné d'aide ou de conseil. Son intérêt premier est pour la médecine plus que pour les animaux, même s'il a grandi dans un environnement campagnard et a aidé dans une ferme des environs. Mais le traitement des corps le rebute. Dans la trajectoire familiale, le métier de vétérinaire représente une mobilité sociale ; c'est dans ce sens que l'interviewé déclare qu'il ne s'est pas préoccupé du revenu que la profession lui procurerait et qu'il est de toute façon prêt à travailler beaucoup. L'entretien n'explicite malheureusement pas ce qui a conduit son frère et sa sœur à entreprendre des apprentissages dans des métiers en lien avec la nature et l'extérieur (jardinier-paysagiste et fleuriste) – apprentissage de type plus commercial et tertiaire pour ce qui concerne la descendance féminine.

Parmi les trois autres étudiantes, on retrouve ce modèle de l'ascension chez l'étudiante dont la mère est coiffeuse et le père chef dans le secteur de la vente de matériaux pour le bâtiment, après un apprentissage d'employé de bureau – le frère est lui en train de terminer une formation supérieure en électronique HES après avoir suivi l'école des métiers. Cette interviewée se déclare dès lors fière d'avoir réussi à devenir vétérinaire après avoir été consciente de ses points forts et faibles en matière scolaire et n'avoir aucun lien avec la médecine ou la sciences naturelles (mise à part sa tante assistante médicale).

« Oui, eh... je ne sais pas comment dire ça. J'ai besoin de me prouver que je peux faire des choses et aux autres de dire 'Je suis devenue vétérinaire', et bien je suis fière. Mais je n'ai pas envie de dire : 'Toi tu as fait un apprentissage, c'est pas terrible', mais c'est juste pour moi dire que j'ai pu faire quelque chose de ma vie. Et puis ne pas être seulement derrière la machine, travailler à la chaîne. De la liberté, autant dans mon travail que dans mes loisirs. J'ai besoin de pouvoir assurer moi-même. »

Avec sérénité et humour, elle envisage de travailler trois à cinq ans chez un vétérinaire, d'avoir des enfants et d'ouvrir ensuite son cabinet, puisque selon elle au début on n'a pas beaucoup de clients et que son compagnon actuel est prêt à diminuer son temps de travail.

Une autre interviewée insiste moins sur cet aspect de la réussite, mais sur son intérêt pour les animaux et sur le fait qu'il représente une exception dans la famille :

« Ich bin die absolute Aussenseiter. Von meiner Verwandtschaft hat nicht einmal jemand gerne Tiere (lacht. Katzen gehen gerade noch, aber alles andere... ».

Son père, technicien d'exploitation, est directeur des remontées mécaniques dans une région touristique réputée ; sa mère, vendeuse de formation est principalement active au foyer, avec des occupations saisonnières dans le tourisme (location d'appartements, caisse des remontées mécaniques). Elle a une sœur employée de commerce et un oncle à la direction des hôpitaux (poste et études inconnus). L'intérêt de cette étudiante s'est d'abord porté sur des études de biologie (Vordiplom) dans l'optique d'un travail ultérieur dans la recherche sur le cancer ou en génétique. En deuxième année, elle choisit toutefois l'option biologie avec zoologie plutôt que biochimie et passe l'examen d'entrée pour les études vétérinaires. Ses parents l'ont soutenu financièrement, mais elle a fait beaucoup de petits jobs sans rapports avec les animaux. Elle s'imagine travailler, avoir des enfants, puis reprendre son activité, en espérant que les mentalités sont en train de changer à l'égard des femmes, même dans sa région.

Enfin, la dernière étudiante de notre échantillon a marqué plusieurs hésitations au cours des études gymnasiales car elle se déclare ouverte à beaucoup de choses. Elle était attirée par la profession vétérinaire, mais cette intention s'est atténuée pendant le gymnase en direction de l'histoire, de la psychologie. Elle est revenue ensuite vers ses premières intentions, avec une inclinaison vers les soins qui aurait aussi pu l'engager en médecine humaine :

« Also sicher irgendwie etwas zu verändern, etwas Gutes zu tun. So halt ja, jemanden helfen. Irgendeinen Bereich vertreten, zum Beispiel Tiere zu vertreten, die sich nicht selbst wehren können. Wirklich so halt. Schon vor allem Tiere heilen, so gut es geht und Tiere schützen, das. »

Elle se réjouit rétrospectivement de l'option qu'elle a choisie car elle pense qu'elle aurait été malheureuse dans un métier non manuel. Son père installateur dans une usine (et vraisemblablement chef d'équipe) et son entourage l'ont motivé dans cette voie (elle évoque peu sa mère décédée qui était institutrice). Un tel soutien n'était selon elle pas évident car dans le milieu et la région d'où elle vient on préfère que les filles aient rapidement un travail. Elle estime que le métier est assez adéquat pour travailler à temps partiel et avoir une famille.

1.3 L'inclination pour les animaux, première étape vers la socialisation et la spécialisation professionnelles

Un des ressorts décisifs orientant vers la profession vétérinaire est le contact avec les animaux, comme les études sur la profession et les choix professionnels le notent (Henrio, 2004:65-66¹¹, Maurer, 1997). Ceux/celles qui opèrent un choix dans cette perspective espèrent pouvoir développer ou prolonger un hobby en activité professionnelle. Face aux incertitudes et aux multiples possibilités de l'orientation scolaire, ils se constituent un point d'ancrage et une certaine assurance. Il faut noter que cette proximité profane avec le domaine/l'objet même sur lequel on va ensuite travailler n'est pas une voie courante d'accès à une profession hautement qualifiée : on ne la retrouve ni en médecine humaine, ni en droit, ni en économie, peut-être dans les sciences de l'ingénieur. Sous quelle forme et avec quelle intensité s'est constitué ce rapport particulier aux animaux chez nos interviewés ?

Pour les deux étudiants masculins, l'intérêt pour les animaux dans les loisirs ne fut pas prioritaire. Ils ont toujours été entourés d'animaux, cette coexistence étant pour eux de l'ordre de l'évidente et pas fortement affective. Le fils de vétérinaire était clairement plus intéressé par la médecine humaine que par les animaux proprement dits, mais il craignait d'être trop pris dans une organisation trop administrative et il préférait travailler à l'extérieur, avec une activité physique. Le second, lui aussi attiré par la médecine humaine, a eu contact avec des animaux au sein même de l'environnement familial dans une région rurale (des poules, des lapins, puis un chien). Au cours du service militaire, il s'est habitué aux contacts des chevaux dans les troupes vétérinaires comme sous-officier, son école de recrue ayant été effectuée dans les troupes sanitaires. Vu ces conditions de socialisation, ces deux étudiants prévoient

¹¹ Selon Henrio (2004), 48% des femmes diplômées de l'Ecole vétérinaire de Nantes cite cette motivation en premier choix, et 82% la mentionne ; 25% ont cité en premier lieu « l'intérêt pour la médecine et la chirurgie », critère évoqué par 76% dans l'ensemble des raisons.

comme spécialisation après leurs études plutôt les gros animaux, mais ils sont conscients qu'ils ne pourront vraisemblablement pas faire que cela. Les deux envisagent de s'installer en co-propriété d'ampleur restreinte, tout en sachant que les conflits et les ruptures entre associés sont fréquents. Le fils de vétérinaire hésite, mais voit la pratique en solo comme très dure et le second souhaite pouvoir partager des expériences, échanger avec des collègues.

Pour les étudiantes, le rapport aux animaux est décrit comme plus émotionnel.

L'interviewée la plus caractéristique dans cette attitude explique que, s'il n'y avait pas d'animaux dans sa famille car sa mère est allergique aux poils, elle a toujours cherché le contact aussi bien avec les petits que les gros animaux. Son entourage lui a toujours dit qu'elle était faite pour cela et que les animaux venaient à elle. Elle ne sait pas encore pour quelle spécialité elle va opter, mais son « rêve idéal » serait de s'associer avec un ami et collègue d'études, fils de paysan, pour s'installer près de la ferme de ce dernier, lui pratiquant les gros animaux et elle les petits :

« Ja, das ist mein Mantel (Kleintiere). Also nicht weil ich das andere nicht mag, sondern einfach weil ich den Umgang mit den anderen nicht so habe und ich auch das Gefühl habe, das sollen doch diejenigen machen, die den Umgang haben. Also ich bin den Grosstieren gegenüber überhaupt nicht abgeneigt, ich kann mir auch gut vorstellen bei den Grosstieren mal Aushilfe zu machen, wenn jemand Ferien hat oder so. So leichte Sachen oder so, keine Ahnung ob das geht. Ich bin nicht abgeneigt, aber ich glaube schon, dass ich eher auf Kleintiere gehen werde ».

Elle n'imagine pas de grosses difficultés à aménager une vie familiale dans ces conditions, mais sans avoir une vision précise de l'organisation à venir.

Une autre interviewée incarne elle l'amour des chevaux, qu'elle a d'abord fréquentés dans une ferme de son entourage. Ses parents l'ont découragée, pour des raisons financières, mais elle a persévéré en aidant au soin des chevaux pour gagner l'argent nécessaire, jusqu'à ce que l'équitation occupe une bonne partie de ses loisirs et qu'elle fasse même des démonstrations de groupe. Une deuxième interviewée monte aussi à cheval, mais plus en dilettante. En outre, elle a été amenée à fréquenter les vétérinaires parce que sa famille possédait un grand nombre de chats, dont plusieurs ont été malades ou sont morts. Ces deux dernières interviewées souhaitent se spécialiser dans les petits animaux. La première a fait un stage pour les gros animaux qui lui a moins plu que le travail dans la clinique pour petits animaux où elle collabore régulièrement. Les deux excluent de se spécialiser dans les chevaux car elles préfèrent garder cela pour les loisirs ; la première pense par ailleurs que c'est difficile d'en vivre financièrement à moins d'être très pointu et d'exercer dans une clinique spécialisée. La première de ces filles voudrait dès lors se spécialiser en chirurgie et elle envisage de travailler dans une clinique spécialisée ou de poursuivre à l'université plutôt que dans un cabinet généraliste. La seconde se voit très clairement comme indépendante, et elle est la seule parmi

notre échantillon à évoquer cet aspect comme un déterminant de son choix pour la profession de vétérinaire. Elle est ainsi prête à fonder seule son cabinet, même si elle voudrait pouvoir travailler à temps limité et qu'elle a déjà en vue un copain d'étude avec qui elle pourrait s'associer. Il faut noter qu'elle a une vision très positive du métier comme fournissant de bons revenus (appréciation certainement liée son origine familiale) et rendu plus aisé par la technologie.

Une troisième étudiante considère comme tout à fait normal d'avoir des animaux à la maison (« une quantité de chats et un chien pour le père ») et de faire de l'équitation (« comme toutes les jeunes filles », dit-elle). Au niveau des spécialisations, elle a tout expérimenté, mais elle n'envisage pas les gros animaux et les chevaux pour des raisons économiques. Elle présente la particularité d'avoir fait une expérience au jardin zoologique, dans la perspective de s'orienter vers la protection/le contrôle des animaux (chasse), soit au niveau de l'administration fédérale, soit en retournant dans son canton de montagne d'origine. La quatrième étudiante a un profil similaire : elle est aussi venue au métier par une fréquentation des animaux domestiques (chien) et par l'équitation, pratiquée à dose modérée (une fois par semaine, sans trop de soutien des parents). Parallèlement, elle se faisait de l'argent de poche dans un refuge pour animaux. Elle souhaiterait travailler ensuite dans une pratique mixte de moyenne grandeur, de préférence dans une région rurale et comme employée. Cependant, elle se déclare très indécise et ouverte face à d'autres perspectives comme l'industrie ou les services vétérinaires dans la mesure où ils offriraient des horaires plus réguliers (mais les places sont rares selon elle).

Enfin, la dernière des interviewées, ayant grandi dans une région de montagne où ses parents exploitent un chalet d'alpage, a toujours eu un rapport direct aux animaux. Elle est consciente des aspects économiques de l'élevage et elle a participé à des associations de protection des animaux comme enfant. Elle s'intéresse prioritairement aux petits animaux, même si la rencontre avec son ami berger lui a fait reconsidérer cette préférence, car elle se montre critique avec les contraintes de rentabilité qui dominent les soins au gros bétail. C'est aussi dans les relations avec les paysans qu'elle voit que le genre féminin peut constituer un obstacle à surmonter pour exercer la profession. Elle vise clairement à créer son propre cabinet ce qui lui permettrait de mieux gérer sa vie familiale.

En résumé et pour aller plus loin

Les études et les stages effectués au cours de ces dernières n'ont pas fortement infléchi les rapports et les expériences que les interviewés avaient développés auparavant avec certains types d'animaux, dans leur cercle familial ou de loisirs.

Deux dimensions s'acquièrent toutefois pendant les études :

- Les étudiantEs réalisent qu'il est important d'accumuler des expériences variées immédiatement après les études pour faire face au contexte actuel d'exercice du métier ;
- Quelques-unEs découvrent qu'il peut être préférable de ne pas se lancer dans la spécialisation qui est leur hobby, en l'occurrence la spécialisation équine perçue comme sélective et exigeante en termes de clientèle.

Nous notons encore que, parmi nos interviewées, les filles ne sont pas d'emblée réfractaires à travailler dans le domaine du gros bétail. Pour tous, l'attrait pour le métier s'est clairement construit en référence au coeur traditionnel du métier, c'est-à-dire le soin aux animaux en cabinet. Les débouchés moins connus ne sont pris en compte que dans un second temps. Pouvoir exercer le métier en indépendant est vu par la majorité comme un atout, mais qui n'a pas été primordial pour le choix initial et qui est relativisé par les conditions difficiles de sa mise en oeuvre.

1. 4 La désaffection des hommes pour la profession. Le cas des fils de vétérinaires

L'arrivée des femmes dans la profession se transforme en processus de féminisation « déséquilibré » dans la mesure où les jeunes hommes délaissent le métier. Il s'avère dès lors important de comprendre pourquoi la profession a moins de succès auprès de ces derniers, ce qui les retient de s'y lancer. Cette question n'est pas facile à documenter empiriquement, au-delà d'une étude sur les représentations du métier dans un cercle élargi de population qui bien souvent ne recueille que des informations banales. Nous avons opté pour l'approche plus ciblée d'un échantillon que nous savons avoir été un réservoir de recrutement : des fils de vétérinaires entre 20 et 30 ans.¹² Nous avons recueilli deux types d'éclaircissements : les premiers renvoient à la vision de la profession que les fils se sont forgés en voyant leur père exercer, les seconds à leur positionnement face à l'héritage paternel et face aux conditions d'accès à une profession exercée en indépendant.

¹² Dans un premier temps, nous pensions accéder à cette population à partir des vétérinaires co-propriétaires rencontrés pour la deuxième partie de notre enquête. Comme ils avaient des enfants plus jeunes, nous avons fait appel à la SVS qui a lancé un « avis de recherche » par mail. Nous avons alors été surpris par la trentaine de réponses positives envoyées par les parents ou par les fils, nombre qui semble indiquer une sensibilité dans la profession pour cette question de l'héritage. Nous avons sélectionné les interviewés principalement en fonction des caractéristiques de la pratique paternelle et de la formation entreprise par les fils. Méthodologiquement, il faut prendre en compte que les interviewés qui se sont proposés pour un entretien ne le font pas dans une optique de critique sévère de leurs parents. Les fils qui n'ont pas répondu à l'invitation auraient peut-être eu un regard moins complaisant sur la profession, une insistance plus appuyée sur ses désavantages.

Tableau synoptique des fils de vétérinaires interviewés :

	Formation/activité	Père	Mère	Frères et soeurs
Kaspar	Etudes de droit, brevet d'avocat, greffier au Tribunal administratif. N'a jamais voulu être vétérinaire.	Fils de paysan + réseau amical de juristes, profession qui l'aurait intéressé.	Enseignante → aide au cabinet	S : études de médecine, après formation d'enseignante F : architecte, voulait être vétérinaire.
Antoine	Etudes de lettres (français, histoire, géo-sciences). Veut devenir enseignant à l'école secondaire. Voulait être vétérinaire jusqu'à l'adolescence.	Fils d'un policier et d'une téléphoniste	Aide au cabinet	F : Business management
Jules	Ostéopathe, vient de s'installer en indépendant. Hésitation avec médecine humaine.		Femme au foyer, infirmière de formation	S : magasin de fleurs
Christian	Etudes d'économie. Voulait être vétérinaire jusqu'à l'adolescence.		Aide au cabinet	F : études vété. (interviewé comme étudiant) S : études médecine
Lukas (alémanique)	Etudes d'économie Intérêt pour tout + sport N'a jamais voulu être vétérinaire.	Fils d'un biologiste et d'une laborantine	Vétérinaire + fille de dentiste	S : vétérinaire. Se spécialise dans les chevaux. Voulait être archéologue
Tobias (alémanique)	Etudes d'économie + Sport. N'a jamais voulu être vétérinaire. Parents divorcés	Fils de paysan	Vétérinaire + fille de pharmaciens	S : vétérinaire, voulait être interprète S : aide-vétérinaire ; apprentissage d'infirmière.
3 frères	A : bûcheron → contremaître forestier. N'a jamais voulu être vétérinaire. B : études de lettres (histoire + journalisme). C : boucher (allergie aux animaux)		Employée de commerce → Aide au cabinet	

1.4.1 Une expérience préalable qui éloigne de la profession

La plupart des fils de vétérinaires interrogés ont développé une grande proximité avec la profession pendant leur enfance. A des degrés divers, ils ont participé à l'activité du cabinet, en partant en tournée avec leur père – aussi pour décharger leur mère –, en aidant à l'administration (rangement, informatique) ou en assistant aux petites opérations dans le cabinet.

« I : Si on parle maintenant un peu de la relation que vous avez à cette profession de vétérinaire. Enfants, vous aviez l'impression d'être fiers que vos parents fassent ça ou bien comment c'était ? Vous auriez aimé que vos parents fassent autre chose ?

F1 : Non, non c'est sûr qu'avec ça on connaît plein de monde, on sait beaucoup de choses, pour moi, on rencontre beaucoup de gens. Soigner les animaux, c'est quelque chose d'extraordinaire, de savoir le faire. Moi, je pense que les trois, on a été vétérinaires, quoi, quand on était petit. Seulement qu'on n'avait pas le... on avait l'avantage de pas avoir fait les études, et puis on ne pouvait pas soigner des cas techniquement, quoi. Mais à part faire les injections, et puis les noms de médicaments.

F3 : Et les opérer.

F1 : Et opérer, ça on savait faire. Donc, euh.

F2 : Et d'ailleurs il y a trois semaines, j'ai aidé à opérer une tumeur, c'était superbe.

I : Sur quel animal ?

F2 : Sur un chien. Patte gauche. Un truc comme ça. C'était sublime.(...)

F1 : J'ai été un petit peu... gavé. Donc là, j'ai été pendant 3 ans, je pense, tous les jours avec lui. Après, ça m'a (silence) j'avais l'impression de savoir faire, donc je suis passé à autre chose. »

« F : Plus pour dépanner ou quoi que ce soit, là je me souviens d'avoir été présent, parce qu'il [son père, nda] était tout seul, peut-être qu'il le faisait sur des heures supplémentaires ou des choses comme ça. On se mettait la blouse verte, les gants, le masque, et puis on lui passait les instruments et des choses comme ça, quoi. En tant qu'enfant, j'ai vraiment participé à l'activité quoi. Complètement. Complètement. Et j'en garde des excellents souvenirs parce que j'ai encore aidé mon papa quand je faisais mes études ; j'étais en ostéopathie où ça m'est arrivé, sur des samedis ou des dimanches, tout d'un coup, il avait besoin d'aide et il savait qu'il pouvait me demander, et c'était des petits plus, quoi. »

Certains d'entre eux prolongent cette situation, même s'ils ont opté pour une autre voie professionnelle : fournir un coup de main est devenu une habitude ou une contrepartie pour le financement des études, surtout pour ceux qui, comme Antoine, logent encore à la maison dans laquelle est installé le cabinet. Ceux qui ont gardé une distance avec l'activité professionnelle du père, comme Christian ou Kaspar, signalent qu'ils étaient les moins intéressés parmi les frères et sœurs à y participer et donc qu'ils laissaient leur place aux autres membres de la fratrie. Des circonstances particulières peuvent conduire à un éloignement précoce avec l'activité du père ou des parents : des allergies aux animaux, comme pour le fils devenu boucher ou des ruptures dans la vie familiale suite à un divorce, comme pour Tobias. Les fils ayant participé à l'activité du cabinet déclarent ne pas avoir été forcés et même y avoir pris un certain plaisir (« Il se passait toujours quelque chose »). L'aide renvoie plus largement à la solidarité et à la vie commune familiales, puisque les mères sont elles aussi fréquemment impliquées dans le cabinet (quatre y consacrent leur propre activité professionnelle ; deux sont vétérinaires.) Ce modèle est typique du fonctionnement de la petite entreprise familiale et artisanale (Zarca, 1983) dans laquelle la constitution du projet professionnel et du couple se mène parallèlement. C'est cette socialisation primaire qui agit avec force pour infléchir les trajectoires des frères et sœurs de nos interviewés qui vont bifurquer ou obliquer vers la profession vétérinaire de façon peu explicable alors qu'ils avaient prévu un autre futur, de la même manière dont ceux qui ont fréquenté les animaux

optent pour un domaine qu'ils croient familier. Nous remarquons aussi un attrait pour les professions médicales dans ces fratries.

Comment et à quels moments cette proximité se transforme-t-elle en choix professionnel pour une autre voie ? Plusieurs de nos interviewés expliquent que la connaissance préalable du métier les a paradoxalement écartés. S'ils n'ont pas développé une aversion ou un mépris pour la profession – au contraire, plusieurs déclarent avoir hésité jusqu'à tard dans leur carrière scolaire à l'embrasser – ils ont voulu découvrir quelque chose de neuf, de plus dynamique géographiquement et professionnellement (possibilités de voyager, de changer d'activité au cours de carrière). Ils estiment par ailleurs que leurs relations étroites avec les animaux peuvent être prolongées sur un autre mode (la détention d'animaux de compagnie est souvent envisagée). La rupture brutale qui résulterait d'une très mauvaise image du métier n'apparaît donc pas prépondérante. Les souvenirs d'enfance associés à la profession retiennent en effet l'image d'une profession aventureuse et intéressante, ainsi que le temps important consacré au travail. Sur ce dernier point, les appréciations portées sont ambivalentes : si le père était souvent très occupé, c'est l'irrégularité des horaires et l'imprévisibilité qui sont rappelées, avec parfois leurs bons côtés : des pères qui mangent à la maison à midi mais qui sont dérangés dans les repas familiaux ; des pères qui se réservent un après-midi ou les vacances lorsqu'ils sont en associés ; et surtout des mères qui assurent la bonne marche de la vie familiale et des loisirs. En revanche, peu mentionnent la dangerosité, la peur de l'accident, de même qu'ils connaissent rarement avec précision le niveau de vie économique de la famille – en général, ils mentionnent la difficulté des débuts de l'installation et ils la relativisent par une progression ultérieure :

« I : Beim ersten waren Praxis und Wohnung separat ? »

Lukas : Ja, war aber nicht unbedingt ideal weil, es war ein Mehrfamilienhaus, so ja, in einer Siedlungsumgebung, so war nicht weiträumig genug, sage ich jetzt mal. Ich weiss nicht ob sie mal ja, eine Tierarztpraxis, da irgendwo neben, neben Garagen und Kellern und so. Das war eher ein Provisorium, eine Übergangslösung. »

1.4.2 Continuer l'héritage du père dans une autre sphère professionnelle

Il ne semble pas que ce soit la peur d'un fort investissement dans le travail qui ait fait bifurquer les fils de vétérinaires vers une autre profession. Certains se déclarent d'ailleurs prêts à investir autant de temps, de sérieux et de passion dans leur activité, sans forcément penser qu'ils auront de meilleurs revenus. Les raisons de la désaffection, plus complexes, dépendent du contexte familial. Les pères mettent-ils un point d'honneur au fait qu'un membre de la famille reprenne le cabinet, et si oui plutôt l'aîné ou un cadet ? Ont-ils incité

leurs enfants à développer leurs propres projets et personnalités, les décourageant même de devenir vétérinaires ?

Ces différentes attitudes apparaissent à la lecture des entretiens. Prenons l'exemple de la famille dans laquelle aucun des trois fils ne reprendra le cabinet du père, ce que ce dernier regrette, mais n'a pas fait peser sur ses fils. Dans cette configuration familiale, la réussite professionnelle du père tend à inhiber les enfants à oser prendre la succession – d'autant plus qu'ils sont très conscients que leur mère travaillant au cabinet y a grandement contribué et qu'ils ne trouveront pas forcément une partenaire prête à cela. Les enfants ont toutefois développé une ambition et une volonté de satisfaire leur père dans leur propre domaine, en fonction de leurs compétences scolaires respectives. Le cadet, qui a moins de facilité en matière scolaire et qui a fait un apprentissage de boucher, va devenir propriétaire de son magasin. Le fils aîné, ayant un moindre goût pour les études longues, s'est tourné vers une activité axée sur la nature (apprentissage de bûcheron), carrière dans laquelle il progresse par une formation complémentaire de forestier. Le second, « l'intellectuel » de la famille, a lui entrepris des études d'histoire et de communication et il souhaite travailler comme journaliste ou archiviste.

Considéré dans une perspective sociologique, l'héritage ne se résume donc pas à la transmission à l'identique des compétences de la génération parentale aux héritiers. Il passe par l'activation de **dispositions familiales**, c'est-à-dire des qualités, des manières d'être, des valeurs, qui peuvent être transposées dans un autre domaine :

« F2 : (...) on a l'exemple de notre père, parce que franchement, il a maîtrisé, quoi. Il a fait des études en allemand à Berne, après il est parti comme garde suisse, après il a pu avoir une place ici comme vétérinaire.

F1 : Plus encore à P (nom de ville).

F2 : Il a encore fait un... Lui, dans tout ce qu'il fait, c'est la classe, quoi. Il a quand même une très grande maîtrise dans tout, quoi.

I : ça vous donne envie de lui ressembler ou bien ?

F2 : Ah oui, c'est sûr, en tout cas moi, ça c'est sûr.

F1 : C'est sûr que c'est un petit peu de famille, je veux dire, quand on nous donne un os, on ne le lâche pas jusqu'à ce qu'il soit mangé. En tout cas moi, dans la forêt, je ne me voyais pas être bûcheron jusqu'à 50 ans. »

Ces dispositions sont plus ou moins reliées aux compétences qui fondent l'identité de la profession vétérinaire et aux efforts plus ou moins importants consentis par les pères pour parvenir à l'exercer.

Un des fils, Jules, s'est tourné, après une période d'incertitude et une difficulté affichée à planifier ses études (comme son père, note-t-il, qui avait lui aussi raté la date d'inscription aux études de médecine humaine) vers une spécialité médicale marginale, l'ostéopathie.

« F : Au bout d'un moment, pourquoi j'ai mis la médecine vétérinaire de côté, c'était surtout par principe je dirais de ne pas faire comme papa, finalement. Au début, on a souhaité, bon on a envie de faire la

même chose de toute façon , et puis il y a une période où on se dit : 'Mince, après tout, j'ai envie de faire mon truc'. Donc du coup, j'ai regardé ce qu'il y avait d'autre et je suis resté sur cette idée-là que j'avais développé mon, ma profession, quoi. Vivre un peu ce qu'a vécu mon papa, c'est-à-dire comme je t'ai raconté ce côté un peu étonnant, où c'était un enchaînement de circonstances qui l'ont amené à faire ces études, donc je voulais découvrir un peu ça, ne pas entrer dans un chemin tout tracé en fait. Et puis, le côté médical m'intéressait quand même parce qu'à l'époque on nous proposait le droit, on nous propose le commerce, on nous propose la médecine, l'EPFL [ETH in Lausanne] et puis aussi droit, lettres, surtout en étant en moderne. On m'a beaucoup poussé là-dedans, mais ça ne m'intéressait absolument pas du tout. J'ai très vite éliminé tout le reste, parce que le droit, le commerce, ça ne m'intéressait pas du tout. L'EPFL en sortant de moderne, je ne voyais pas vraiment ce que j'allais y faire, donc...heu, donc, médecine quoi. Puis après, j'ai cherché là-dedans, c'est pour ça que je suis arrivé là. (...) »

Il vient d'ouvrir son cabinet, ses parents ayant fourni un appui décisif pour lui payer la formation en école privée. Les autres interviewés ont opté pour des voies d'études plus généralistes (droit, économie) qui leur semblent ouvrir une palette plus large de débouchés. Leurs pères ont apprécié ces orientations qui apparaissent comme sûres et prestigieuses, certains ayant eux-mêmes envisagé une telle voie.¹³ Les trois qui terminent des études d'économie ne sont pas encore fixés sur la suite de leurs parcours : ils ont travaillé dans plusieurs secteurs/entreprises parallèlement à leurs études et ils envisagent des perspectives de carrière à l'étranger, la profession vétérinaire était vue par contraste comme enfermante dans un endroit. Deux souhaiteraient travailler dans l'économie du développement, dans des ONG ou des grandes organisations internationales, dénotant par là une conception de l'économie axée sur les relations d'aide/de service plutôt que sur le management. S'ils ne se projettent pas en fondateurs de leurs propres entreprises, ils ont intégré une velléité d'autonomie dans leur travail : ils se verraient bien comme responsables de projets. L'un des interviewés a entrepris une formation en droit. Dans son cas, ce sont les fréquentations de voisinage et le cercle d'amis des parents qui ont encouragé ce choix. Enfin, celui qui fait des études de lettres pour être professeur au collège dit avoir été marqué par son passé scolaire et par le fait qu'il excluait des études scientifiques.

¹³ Deux d'entre eux avaient entamé une carrière sportive à un bon niveau de compétition, qui demandait beaucoup d'ambition et d'investissement, mais qui n'a pas été particulièrement soutenue par la famille.

En résumé et pour aller plus loin

D'après cette première analyse des *logiques de l'héritage professionnel*, peut-on conclure qu'il serait intéressant pour la SVS d'entreprendre une action pour convaincre cette population des fils de vétérinaires de s'orienter vers le métier ? L'objectif et les formes de cette action sont difficiles à estimer : il ne s'agirait pas de fournir des renseignements ou des informations dont les enfants bénéficient déjà, mais de réorienter ou réactiver leurs ambitions dans les nouveaux spectres d'activités ouverts par la profession.

Parallèlement, la recherche de données quantitatives systématiques à partir des registres de la SVS permettrait de savoir, d'une part, dans quelle proportion l'héritage se fait maintenant par les filles et non plus par les fils (Zarca 1993) et, d'autre part, si la féminisation est concomitante de l'atténuation de cette logique d'accès à la profession par reproduction familiale.

Partie 2 :

La division du travail entre les hommes et femmes parmi les co-propriétaires de cabinet. Entre respect et dépassement des rôles définis par le genre

Les positions et le statut que les femmes atteignent au sein d'un milieu professionnel, les tâches qu'elles y effectuent, sont un élément central à considérer pour caractériser le déroulement du processus de féminisation. Vont-elles occuper l'ensemble du terrain professionnel ? Vont-elles opter pour certaines spécialisations qui leur semblent mieux correspondre à leurs atouts et à leurs attentes ou parce que d'autres leur restent fermées et difficiles d'accès ? Vont-elle exercer leur activité selon les mêmes modalités que les hommes ou les réaménager ?

Approfondir ces interrogations permet d'éviter d'attribuer trop vite aux femmes de fausses intentions, par exemple qu'elles ne s'intéressent qu'à pratiquer le métier sur les petits animaux et qu'elles préfèrent travailler à mi-temps. Si une majorité d'entre elles entrent dans ces schémas, il s'agit d'examiner si ce n'est pas pour elles la meilleure ou la seule façon de s'insérer dans le métier, d'y être acceptées ou valorisées, notamment en fonction des habitudes masculines de la pratique du métier.

Nous avons choisi d'étudier la répartition des compétences et des spécialisations au sein de cabinets où travaillent des co-propriétaires hommes et femmes, dans des milieux urbains ou ruraux. Ce genre d'association qui présente une situation de coopération a priori la plus égalitaire possible n'est pas la norme (en 2006, il y a 399 hommes qui exercent en pratique de groupe pour 111 femmes, donc le nombre de cabinets où hommes et femmes travaillent ensemble est au maximum de un sur quatre, en comptant les cabinets de couple). Elle nous intéresse précisément pour voir comment s'y établissent des assignations de rôles que les professionnels acceptent ou trouvent pesantes. Même au sein de notre petit échantillon, nous allons constater que la division des tâches peut s'opérer selon différents modes de partage qui distinguent les cabinets les uns des autres et que les professionnels n'ont pas forcément planifiés. La division des tâches ne concerne pas seulement le soin aux animaux, mais

recouvre aussi toute la partie d'intendance du cabinet : les deux aspects doivent être pris en considération pour cerner la répartition des rôles professionnels. Nous ajouterons que la répartition des rôles est cruciale parce qu'elle est liée à la hiérarchie et à l'autorité : d'une part, il peut y avoir des rôles plus importants que d'autres pour tel ou tel cabinet et, d'autre part, il importe de savoir qui a décidé ou procédé à la répartition.

Tableau synoptique des interviewés¹⁴ :

	Père	Mère	Frères/ soeurs	Conjoint/e	Enfants
Madame R.	Paysan	Femme au foyer	?	Journaliste/ divorcée	3 en bas âge
Monsieur N.	Médecin généraliste + oncle paysan	Infirmière	Médecin + épouse de médecin	Architecte d'intérieur	–
Madame B.	vétérinaire	?	?	Propriétaire d'une agence de voyage /fils de paysan	–
Monsieur J.	Monteur en téléphonie	Femme au foyer	Logopédiste + responsable des hôpitaux	?/ divorcée	3 en bas âge
Madame S.	Berger devenu banquier	?	1 frère qui voulait être vétérinaire	vétérinaire	4 en scolarité
Madame P.	Gendarme puis employé communal + éleveur de chien	Couturière		vétérinaire	3 en scolarité
Madame R. (en arrêt)	Administrateur dans le secteur pâte à papier	Etudes de psychologie à 40 ans	1 sœur jardinière d'enfant ; 1 sœur dans les ONG ; 1 frère informatique banque	vétérinaire	4 en scolarité
Madame E.	Employé de bureau + père paysan	Couturière + père apiculteur	1 sœur physiothérapeute	Vétérinaire + oncle vétérinaire	–

2.1 Des associés aux tâches différenciées – un partage « traditionnel » des rôles

Cette répartition peut être qualifiée de traditionnelle en ce qu'elle s'appuie sur une partition entre des tâches définies comme masculines et féminines. Elle se retrouve dans les petits cabinets de pratique mixte dans lesquels l'homme s'occupe des gros animaux et la femme des petits animaux ; dans les cabinets de petits animaux où les hommes vont se spécialiser dans la chirurgie, les opérations conséquentes, en orthopédie ou dans les nouveautés techniques, alors

¹⁴ A partir du registre de la SVS, nous avons cherché des vétérinaires co-propriétaires pas forcément installés en couple. Les noms et les adresses des cabinets nous ont parfois conduits à des couples pas identifiés comme tels au préalable.

que les femmes se consacrent à l'ensemble de la médecine interne. Dans la plupart des cabinets, elle se marque dans la prise en charge des tâches administratives: les hommes s'occupent des aspects stratégiques – décisions financières, recrutement du personnel – et les femmes de la gestion des stocks et du contrôle des médicaments, de la planification des rendez-vous ou des horaires du personnel. La maîtrise du matériel informatique, voire la comptabilité, constituent des zones intermédiaires. Cette description, si elle force le trait pour typifier des oppositions, se concrétise le plus clairement dans les cabinets où les associés sont des couples de vétérinaires. Il ne s'agit pas ici de dire que les hommes ont imposé ce modèle aux femmes, mais de montrer comment il s'engendre et se perpétue.

2.1.1 La mise en place d'un partage traditionnel des spécialisations au moment de l'installation, chez des associés en couple formés dans les méthodes alternatives

« I : Haben Sie schon eine Ahnung, wie Sie die Arbeit aufteilen werden zwischen Ihnen und Ihrem Ehemann ? Machen Sie beide dasselbe oder gibt's Schwerpunkte, oder ist das alles geteilt ?

Frau E : Ja, es ist eben der klassische Schwerpunkte Aufteilung.

I : Was heisst das ?

Frau E : Dass er vor allem die Grosstiere macht und ich die Kleintiere.

I : Aha.

Frau E : Wobei wir streben es eigentlich an, ein bisschen auch beides zu machen, beides, beides. Das Problem ist natürlich auch bei den Grosstieren, dass die Bauern immer mehr am aussterben sind, und dass er sich vor allem Kleintiere ein bisschen mehr forcieren sollte. Er ist ausgebildete Chiropraktor. Also das kann er dann sicher auch bei den Kleintieren, vor allem bei den Hunden anwenden.

I : Er ist ursprünglich nicht Tierarzt ?

Frau E : Doch er ist schon Tierarzt, aber spezialisiert auf Chiropraktik, hat er eine Ausbildung gemacht. Und ich werde im September noch die Akupunktur Ausbildung beginnen. Und auch dort, das ist dann natürlich auch beides. Diese ja, diese globalen Methoden. Das ist nicht einfach, das macht man nur beim Hund oder bei der Katze sondern Akupunktur macht man dann auch bei Pferden und Kühen. Chiropraktoren, der macht das natürlich auch bei Hunden natürlich vor allem. Pferde und Hunde.

I : Hätten Sie gerne mehr mit Nutztieren zu tun ?

Ja, Jaja. Ich habe ja oft, also das kommt vielleicht später noch. Ich habe viele Grosstiere gemacht. Und mache es auch gerne. »

Madame P., installée avec son mari en cabinet dans une zone semi rurale depuis presque vingt ans et travaillant à 50%, mère de trois enfants, incarne ce modèle. Elle a toujours voulu pratiquer les petits animaux, ne s'intéressant que moyennement au gros bétail. Elle rencontre son mari pendant les études et c'est lui qui va pousser à l'installation dans la région qu'il connaît pour reprendre la clientèle gros animaux d'un collègue ou plus exactement être à deux les incite à se lancer.

Au départ, son mari étant toujours en déplacement, elle s'occupe de l'intendance des rendez-vous pour les deux et ils louent des locaux dans lesquels elle commence à pratiquer les petits animaux. Ce n'est qu'ensuite qu'ils construisent une maison où prend place son cabinet à elle, dont elle précise fièrement qu'elle est la propriétaire. Les domaines sont compartimentés, les époux ne se donnant que peu de coups de mains ou de conseils réciproques ; la femme est

« naturellement » poussée à gérer toute l'intendance puisqu'elle est « sur place ». Précisons encore que l'interviewée déclare effectuer des opérations courantes sur les petits animaux, préférant se reposer sur les cliniques universitaires peu éloignées pour les cas compliqués. Elle maintient un bon contact avec la clientèle, tout en prenant ses distances avec les propriétaires qui considèrent les animaux comme leurs enfants : elle souligne qu'ils ne sont pas trop nombreux dans sa région.

Madame P. présente cette situation comme lui convenant parfaitement. Elle considère que les deux conjoints ont de la sorte voulu et su trouver un équilibre, aidés par une relativement bonne coopération pour l'organisation des gardes entre collègues de la région.

« Mme P : « Voyez des fois dans une association, des fois c'est l'un des fois c'est l'autre qui travaille, forcément le client il n'a pas toujours le même vétérinaire avec qui il parle. Et c'est vrai pour certains clients, ça pose problème semblerait-il, je ne sais pas.

I : ça pourrait se poser si le couple avait des spécialités interchangeables ?

Mme P. : Oui, comme chez nous, on est séparé de cette manière-là avec avec les petits et les gros animaux ; c'est moins problématique. Mais par contre si les deux font vraiment les petits animaux, je ne sais pas si ça fonctionnerait aussi bien que ça... finalement. Moi, je trouve que c'est mieux comme ça (rire). Et je ne pense pas qu'une pratique que pour petits animaux pourrait exister dans la région où on habite. En pratique, c'est que des grandes cliniques. »

« (...) Moi, je trouve que je gagne suffisamment, je peux me payer une maison, on a deux voitures, on a les enfants qui sont aux études et tout ça. Ma fois, on ne peut pas faire des folies non plus avec ce qu'on gagne, mais on gagne raisonnablement, je trouve. Moi, je trouve que j'ai une bonne qualité de vie par rapport à d'autres, qui gagnent peut-être plus que moi. Mais je trouve que cette situation est satisfaisante. Pour d'autres peut-être pas, qui aimeraient faire des trucs plus poussés ou plus investir. Mais pour moi, ça me suffit. Je suis bien comme ça. »

De plus, le couple a mis des limites au temps qu'il consacre à la profession, en renonçant à l'acquisition d'un confort matériel supplémentaire pour s'investir dans les associations sportives ou les affaires politiques locales. Au niveau des rapports familiaux, Madame P. assume une grande part des tâches, mais elle assure que son conjoint l'a toujours beaucoup soutenu, et qu'elle a bénéficié de la proximité de ses beaux-parents pour la garde des enfants. Ce mode de faire est traditionnel non seulement au niveau des rapports de genre, mais aussi parce que ces co-propriétaires se sont installés dans une conjoncture différente de celle d'aujourd'hui, peut-être moins difficile économiquement et avec l'ambition de faire marcher une petite affaire de dimension familiale. Cette situation pourrait être déstabilisée par l'arrêt de collègues voisins et par des problèmes de santé du mari.

Chez d'autres couples de co-propriétaires que nous avons rencontrés, le partage s'est effectué selon un schéma similaire mais soit avec plus de souplesse ou avec plus de tensions.

Dans un des couples avec quatre enfants, co-propriétaire d'un cabinet de petits animaux dans une grande ville, la femme va cumuler un grand nombre de tâches : elle se présente comme

l'élément moteur garant de l'équilibre du cabinet, s'occupant de ce que son mari ne veut pas faire. Il faut signaler que chaque membre du couple a eu pendant quelques années un cabinet séparé avant de se réunir, d'abord avec un troisième associé qui les a quittés rapidement. Ajoutons que les deux associés ont développé des spécialités et du matériel perfectionnés, dans les domaines de l'échographie et de l'endoscopie. Madame S., formée à ces techniques aux USA, les aurait transmises à son mari. Pour éviter les jalousies, ils se seraient ensuite distribué les domaines :

« Je me suis rendue compte qu'il y avait une espèce de jalousie, une envie, ce que j'ai compris, et là, j'ai sacrifié. Donc, je suis devenue la chef de l'échographie, il est devenu le chef de l'endoscopie. J'ai eu beau faire des formations en long, en large et en travers, et adoré ça, je ne ferai pas d'endoscopie. Parce que ça ne peut pas marcher le cabinet, si les deux gadgets sont pour le même. »

Pendant tout l'entretien, l'interviewée ne se déclare peu satisfaite de cette répartition des tâches, se plaignant du surcroît de travail qui lui a toujours incombé aussi bien au niveau professionnel que familial. Elle signifie qu'elle s'est sacrifiée en prenant en main tout le travail de gestion : « Comme je matheuse, c'était normal que je fasse la comptabilité ».

Le discours révèle une position difficile à tenir: la femme valorise son activité professionnelle, en montrant qu'elle s'y investit énormément et qu'elle est autant sinon plus capable qu'un homme ; dans le même temps, elle déplore que son mari lui ait toujours délégué trop de travail. Ce dilemme s'est aiguïté lors des conflits à répétition autour des assistants et il culmine au moment de l'entretien, Madame S étant en arrêt accident mais venant au cabinet pour assurer l'administratif.

Ce modèle que nous qualifions de répartition traditionnelle fonctionne tant qu'il est basé sur la cellule du couple au sens restreint et pour des vétérinaires ayant été socialisés dans une période où l'accès à la profession était plus exceptionnel pour les femmes. Il se complique dans la plupart des récits quand des tiers – associés ou assistants – viennent remettre en cause cette répartition des tâches. Ainsi, une femme associée à son mari quitte le cabinet commun et cesse son activité plutôt que de continuer à travailler avec une nouvelle associée qui prend plus de place et est plus compétente qu'elle.

Si ce modèle s'appuie sur une distinction entre des tâches connotées masculines et des tâches féminines, nous l'avons aussi retrouvé entre associés de même sexe dans la mesure où il renvoie à des difficultés auxquelles achoppe toute organisation du travail, c'est-à-dire une hiérarchie des tâches (qui se réserve les tâches aimées et qui s'attaque aux tâches moins reconnues ?), une hiérarchie des responsabilités et de l'investissement en temps.

Ainsi, nous avons retrouvé des (dés)équilibres similaires dans des cabinets tenus par plusieurs hommes ou même par deux femmes. Nous n'évoquons ici que le premier cas.

Monsieur J. est co-propiétaire d'un cabinet de pratique mixte et chevaux dans un village de la Riviera lémanique, avec un associé homme, une employée femme et une aide femme. Il explique qu'il a d'abord ouvert seul un cabinet pendant deux ans avant de s'associer à un confrère avec lequel il a construit un nouveau cabinet. Il déclare avoir toujours voulu créer une structure de taille importante comme dans les pays anglo-saxons avec l'idée que cela permet un fonctionnement plus rationnel, des horaires de travail plus fixes et une répartition du travail équitable. Or, il constate que ce projet ne s'est pas réalisé comme prévu. Il se dépeint comme celui qui porte le cabinet et qui s'est fait dépassé par ses ambitions, puisque actuellement le cabinet est submergé de travail. Or, ses collègues ne supportent pas cette charge au même niveau: le second partenaire masculin est en situation de *burn out* car il ne cautionne pas cette évolution du métier (il ne peut toutefois pas se retirer car il doit payer la dette d'installation ou trouver un successeur qui accepte de la reprendre) ; l'employée femme à laquelle il a été proposé à plusieurs reprises de devenir associée se garde bien de le faire pour conserver un temps de travail et des responsabilités réduites.

Monsieur J. a une attitude et tient un discours très proches de ceux de Madame S. Il est fier de ce qu'il a réalisé, de son statut de petit indépendant qui réussit, mais il déplore l'investissement personnel et individuel qui lui en coûte. Il met ce dilemme au premier plan car il vit actuellement une situation de divorce et il impute à son travail cette répercussion sur sa vie privée en disant que son épouse n'a pas compris ce qu'était être vétérinaire.

Chez les vétérinaires, la co-propriété est une organisation délicate à gérer car elle n'est pas une structure avec organigramme fixe et une hiérarchie verticale. Au contraire, le statut même de co-propiétaire supposerait une équivalence d'autorité et de décision, d'où les problèmes qui peuvent surgir quand des jeunes s'associent à des co-propiétaires plus expérimentés et déjà installés – dans ce cas, l'expérience confère un primat – ou quand des co-propiétaires n'investissent pas dans le cabinet des sommes d'argents de même montant. La rupture fréquente des partenariats trouve là une explication, le mauvais caractère ou l'individualisme supposés des vétérinaires traduisant les réactions individuelles à ces contraintes professionnelles.

2.2 Des associés complémentaires. Des tâches identiques ou des domaines strictement délimités

Nous n'avons dans notre échantillon pas rencontré de couples de vétérinaires co-proprétaires chez qui il y aurait une inversion de cette répartition habituelle des rôles, la femme s'occupant des gros animaux et l'homme des petits. Voyons maintenant si la distribution du travail entre des associés de sexe différents mais non en couple suit des modalités moins basées sur un schéma reprenant une division des tâches familiales.

Cette configuration se retrouve dans un cabinet qui est spécialisé dans les petits animaux et où nous avons interrogé séparément les deux co-proprétaires, un homme et une femme, en obtenant des versions très similaires de leur organisation du travail.

L'association est fondée sur une relation amicale qui s'est nouée pendant les études. Après quelques années d'assistantat chacun de leur côté, les associés achètent des locaux vides dans lesquels ils mettent sur pied commun leur futur cabinet. A cette période, ils fonctionnent comme pratique mixte, la vétérinaire, fille de paysan s'étant toujours intéressée au gros bétail ce qui n'est pas le cas de son collègue, fils de médecin et petit-fils de paysan. Ils cessent cette double spécialisation en raison du manque d'expérience et du surcroît de travail que la femme ne se sentait pas prête à assumer seule.

« J'ai senti aussi de la part de mon collègue une motivation qui a baissé plus vite que la mienne, et moi, j'avais vraiment pas le courage de prendre ça toute seule sur moi. (...) donc on était vraiment pas très agressifs dans ... les heures d'ouverture pour le bétail, on n'a pas fait grand chose pour que ça fonctionne, en fait, puis bon, on a vite baissé les bras. »

Le recentrage sur les petits animaux est aussi liée à la trajectoire personnelle de la copropriétaire. Elle s'est installée dans la région où son père agriculteur possède son domaine. Or, le père n'a jamais accepté que sa fille s'intéresse aux animaux, d'abord lorsqu'elle voulait reprendre la ferme, puis lorsqu'elle a opté pour la profession vétérinaire. Pour lui, ce ne sont pas des activités pour les femmes. Ne s'éloignant pas de cet environnement familial conflictuel, Madame R. est amenée à soigner le troupeau de son père. Celui-ci ne lui accordera qu'une confiance limitée et fera appel à d'autres confrères. Cet échec signifiera l'arrêt de la spécialité pour le cabinet.

Les deux associés se répartissent les tâches de soin et d'administration. Monsieur N. pratique plus la chirurgie que sa collègue ; pour le reste, ils s'échangent les clients du cabinet selon leurs emplois du temps et selon les aptitudes de Monsieur N., très axé sur l'accueil psychologique des clients. Monsieur N s'occupe de paiements externes et Madame R. de la facturation aux clients. Ils ont délégué la comptabilité à une fiduciaire (c'est le seul cabinet

que nous avons rencontré qui a pris cette option) et les commandes de médicaments aux aides vétérinaires.

En ce qui concerne la situation familiale, Madame R. a trois enfants en bas âge et elle vient de divorcer, ce qui complique son investissement professionnel. Elle reproche un manque de disponibilité à son conjoint qui exerçait une activité de journaliste prenante et aux horaires peu réglés, alors que lui, fils de vétérinaire, était fier de l'investissement de sa femme. Monsieur N. vit lui en concubinage avec une femme architecte d'intérieur et ils n'ont pas d'enfants.

La relation de la complémentarité entre les associés dans ce cabinet repose sur plusieurs ingrédients : le refus de grandir en associant un troisième co-propiétaire alors que la clientèle serait bien suffisante ; chaque associé a accepté le principe de l'interchangeabilité de la clientèle et n'a donc pas de clients directement attirés. De plus, le vétérinaire investit son activité professionnelle et sa sphère privée avec des dispositions peu répandues chez ses collègues masculins : temps de travail volontairement limité ; rapport émotionnel aux animaux et à leurs propriétaires revendiqué ; participation aux tâches ménagères au cabinet comme à la maison.

Dans le deuxième cas de figure de co-propriétaires non en couple, la distribution du travail se fait aussi de façon relativement égalitaire et complémentaire, cette fois plus à l'instigation de la femme. Fille de vétérinaire, elle connaît la profession ; elle déclare s'être spécialisée dans les petits animaux pour trois raisons : avoir un travail moins pénible que son père ; les opportunités qui se sont offertes à la sortie de la formation ; pouvoir reprendre le cabinet familial à la retraite du père en complémentarité avec les associés déjà présents spécialisés en médecine interne gros animaux. La reprise de l'entreprise paternelle ne s'est pas effectuée selon ce plan (l'entretien ne donne pas de détail sur cet épisode mal vécu) et c'est à ce moment-là que Madame B. décide de chercher en complément de ses propres compétences un associé spécialisé en chirurgie avec lequel elle avait travaillé au *Tierspital*.

La relation de la complémentarité entre les associés dans ce cabinet s'appuie sur des rapports de genre inverses au cas précédent. Les deux associés ont la volonté de créer une entreprise performante, gérée de façon très rationnelle. Ils se voient une fois par semaine pour régler les affaires du cabinet, se limitant à la sphère professionnelle :

« I : Est-ce que vous vous voyez en dehors du travail avec votre collègue, ou c'est purement professionnel ? Mme B. : Non, c'est purement professionnel. Parce que justement quand lui il a congé, moi je travaille et l'inverse. Ce n'est pas possible ! ».

Le cabinet propose des services et des équipements de pointe et fonctionne comme cabinet de référence pour les autres vétérinaires de la région. Au plan administratif, c'est une division stricte et plus « traditionnelle » des tâches qui est mise en place : l'homme s'occupe du matériel (informatique et médical) ; la femme de la bonne marche administrative : assurance, comptabilité, gestion du personnel. Selon les propos de cette dernière, cette répartition est « assez logique » et correspond aux aptitudes de chacun. Elle ne la perçoit donc pas comme liée au genre mais à des compétences personnelles acquises au fil du parcours. En ce qui concerne les arrangements entre sphère professionnelle et vie privée, la vétérinaire hésite beaucoup à évoquer son parcours hors travail, indice qu'elle cloisonne fortement les deux. Cette attitude, peu répandue chez les femmes que nous avons interviewées, est renforcée par le fait que Madame B. n'a pas eu d'enfants et que le couple qu'elle forme avec un conjoint lui-même indépendant dans le domaine des services (et par ailleurs fils de paysan) la laisse relativement libre de gérer son temps.

En résumé et pour aller plus loin

Nous voyons à travers ces cas s'esquisser les modes typiques de fonctionnement des cabinets au niveau de la répartition des tâches entre hommes et femmes. Nous retiendrons que :

L'association en couple conforte une répartition inégalitaire basée sur les genres, arrangement qui peut par ailleurs convenir aux deux partenaires.

Dans notre échantillon restreint, les femmes associées à des collègues masculins qui ne sont pas leurs conjoints présentent des caractéristiques spécifiques, notamment une proximité initiale avec le milieu vétérinaire ou paysan. Elles sont moins tenues de prolonger au cabinet des rapports conventionnels entre hommes et femmes. Elles peuvent d'autant plus accentuer cette égalité qu'elles vivent une situation personnelle où les rapports entre genre ne les conduisent pas à assumer la plus grande partie des tâches familiales. Si elles ont un conjoint et a fortiori des enfants, elles bénéficient de l'appui matériel et symbolique de ce dernier ou elles délèguent les charges ménagères à des tiers (cf. pour les femmes médecins généralistes : Lapeyre, 2003).

Il serait intéressant de vérifier si ces constats se confirment à une plus large échelle. En effet, le modèle professionnel sur lequel se basait l'exercice en petites structures indépendantes ne trouvera plus les mêmes conditions pour sa réalisation dans le futur : si de moins en moins d'hommes se lancent dans la profession, les modalités d'association actuelles (installation en couple de vétérinaires ; co-propriétaires hommes et femmes ; hommes propriétaires et femmes employées comme assistantes) vont devenir caduques. Dès lors, quel type et quelle proportion de femmes ayant entrepris les études et entrant dans la profession à partir des années 2000 sont-elles prêtes à fonder leurs propres cabinets, en collaboration avec des confrères femmes ou avec des confrères plus expérimentés, déjà installés ? Les femmes, notamment celles issues de familles citadines et urbaines, pourraient-elles compenser par de plus hauts revenus / par le revenu de conjoints actifs dans d'autres domaines professionnel le coût de l'installation ?

Une enquête quantitative permettrait d'établir des prévisions, en clarifiant la situation économique et familiale des nouveaux entrants dans la profession. Le questionnaire viserait à examiner les corrélations entre l'origine sociale, le sexe et la volonté ou les ressources pour exercer en indépendant (cf. proposition en annexe).

Partie 3 :

Carrières féminines et « abandon » de la profession

La féminisation comporte une contrepartie : des femmes diplômées qui, à la sortie des études ou plus tard dans leur itinéraire professionnel, cessent d'exercer. La SVS s'intéresse au premier chef à cette thématique car elle s'inquiète du coût humain et des conséquences économiques de la sortie du métier de ces recrues féminines qui ont investi dans une formation hautement qualifiée (Wetterer, 1992).¹⁵

Dans une visée explicative, lister une à une les raisons de l'abandon ne suffit pas ; une étape supplémentaire consiste à examiner si les femmes qui sortent de la profession présentent une trajectoire particulière par rapport à celles qui restent. Ont-elles anticipé une sortie dès leurs études et leur entrée dans la profession, en accordant d'emblée la priorité à leur vie privée et familiale ? Ont-elles connu des difficultés « d'intégration » plus intenses, des expériences négatives et des insatisfactions qui les ont marquées ? Quels événements ou quelles circonstances ont précipité l'arrêt, par exemple un accident professionnel, une réorganisation dans le cabinet ? La signification du phénomène d'arrêt/d'abandon n'apparaîtra qu'à travers la reconstitution de ces *modalités* de sortie. Dans cette perspective, la finalité de cette partie du rapport n'est pas d'établir d'une part la responsabilité des femmes qui abandonnent et d'autre part celle d'une profession encore empreinte des valeurs et d'une organisation mise en place par des hommes. Il s'agit de prendre en compte les récits qui décrivent les moments, objectifs ou subjectivement vécus, de rejet ou de reconnaissance au sein d'un milieu professionnel. La féminisation apparaît ainsi non pas comme un processus simplement linéaire à partir de l'augmentation des diplômées, mais elle se joue à plusieurs étapes de la vie professionnelle.

¹⁵ Vu cet intérêt de la SVS, une étudiante du Département des sciences de la société a effectué son mémoire de licence sur cette question (disponible en été 2007). Cette partie du rapport sera par conséquent plus succincte. Les interviewées ont été repérées grâce au registre de la SVS, qui comprend une rubrique « Membre inactif » et en tenant compte de la diversité de leur situation professionnelle (petits et gros animaux, pratique individuelle/collective). Ces interviewées n'ont pas coupé tout lien avec la profession, leur sortie étant récente ou vécue comme provisoire. Nous n'avons pas interrogé de femmes n'ayant jamais exercé après leurs études. Cette sélection minimise les ruptures brutales de trajectoires et les difficultés d'en parler en entretien. Une enquête quantitative devrait trouver un accès à ces personnes, par le suivi des trajectoires à la sortie des études, par une recherche nominative dans les fichiers de la SVS (« Membres ayant quitté ») et par l'intermédiaire des réseaux d'interconnaissance locaux.

3.1 Quelques spécificités des trajectoires de rupture professionnelle

3.1.1 La découverte des conditions de travail dans la profession

D'après les entretiens que nous avons menés, les trajectoires des femmes vétérinaires qui arrêtent d'exercer se caractérisent par :

- 1) Une forte rotation des postes et emplois occupés au cours de la première période de la carrière. Cette rotation traduit une soumission aux aléas des postes disponibles. Les interviewées prennent telle place par obligation et parce qu'elles ne trouvent rien d'autre, même si elles avaient été averties par des prédécesseurs ou le bouche-à-oreille que les conditions y étaient pénibles. Ce changement de places de stage peut aussi correspondre à la découverte de différentes spécialités suite à une indécision prononcée à la sortie des études concernant le domaine de spéciation, le type de cabinet ou la région d'exercice. Il semble tenir plus rarement à la volonté d'acquérir une spécialisation vers laquelle la future professionnelle tient à se diriger, choix qui implique d'accepter toutes les opportunités (cf. la trajectoire de l'interviewée spécialisée en chevaux).
- 2) Une position professionnelle subordonnée soit comme employée, soit comme copropriétaire, les femmes travaillant avec leur conjoint représentant un cas particulier d'une telle configuration (cf. supra, partie 2). Dans ces situations, les occupants d'une position supérieure imposent des manières de travailler et des horaires de travail (avec peu de possibilités de négociations) qui ne conviennent pas aux femmes, ce qui finit par les indisposer ou les décourager. Dans cette perspective, certaines interviewées relatent qu'elles ont eu l'impression au début de leur carrière que les employeurs leur demandent plus qu'à des jeunes recrues masculines. **(extrait)** L'existence de tels **tests d'entrée** est bien connue des sociologues: ils fonctionnent dans de nombreuses professions comme **des rituels d'initiation** pour des futurs professionnels qui doivent, plus que d'autres collègues, faire preuve de leur conformité et de leur flexibilité parce qu'ils ne présentent pas d'emblée les caractéristiques modales du groupe professionnel. Les femmes sont particulièrement concernées lorsqu'elles doivent faire leur preuve pour entrer dans un métier non encore féminisé (cf. pour les magistrates : Boigeol, 1996 ; pour les policières : Pruvost, 2007 :77-84). Les professionnelles peuvent de la sorte se voir confier des tâches certes indispensables mais subalternes et se sentir considérées comme inférieures. Cette situation peut à terme devenir pesante et

provoquer un désintérêt progressif pour le métier, surtout si elle n'est pas compatible avec la construction d'une vie familiale (particulièrement, se voir confier un nombre de jours de garde qui paraît disproportionné). Contrairement à d'autres débutantes, les femmes qui abandonnent n'ont pas pu ou pas su faire face à ces dilemmes, à ces difficultés, par exemple en revoyant à la baisse des ambitions professionnelles plus élevées que les postes qui leur étaient offerts.

- 3) Les femmes qui cessent leur activité n'ont tendanciellement pas une connaissance préalable (par ex. familiale) du milieu vétérinaire. Elles ne bénéficient pas des réseaux professionnels qui leur auraient permis de compenser les obstacles qu'elles rencontrent ou de multiplier les contacts pour trouver une position les satisfaisant ; elles doivent se les constituer en cours de route. Dans cette perspective, les premiers postes occupés ont une importance décisive : c'est là que se forge une expérience des rapports professionnels et des « réalités » du métier, après la phase des attentes soulevées dans la période de formation. Les encouragements du patron conditionnent durablement la confiance en soi, sous la forme des conseils qu'il prodigue et des recommandations qu'il fournit auprès de collègues ou de clients. A-t-il joué un rôle de formateur / d'employeur, en privilégiant un accompagnement ? A-t-il laissé des responsabilités à la stagiaire ? Tient-il son rôle différemment avec un homme et une femme?¹⁶ Le premier patron incarne un certain modèle professionnel, dans ses manières de traiter les animaux et les clients, auquel la jeune stagiaire va se conformer, s'identifier ou au contraire contre lequel elle peut s'insurger.

L'ensemble de ces facteurs paraît plus déterminant que la spécialisation elle-même, puisque notre échantillon restreint comprend des femmes ayant pratiqué aussi bien les petits animaux que les gros animaux ou les chevaux. Il ne se vérifie donc pas d'emblée que les abandons se feraient en pratique rurale vu les conditions plus pénibles et une moins bonne acceptation des clients ou des collègues. En général, les femmes qui commencent dans cette spécialisation tendent au contraire à surinvestir dans leur choix, à s'y tenir coûte que coûte, si elles ont exclu les autres options.

3.1.2 Les circonstances professionnelles et privées de l'éloignement de la profession

Les circonstances directes de l'abandon viennent se greffer dans ces trajectoires spécifiques. Les interviewées mentionnent fréquemment un conflit particulier qui révèle des tensions

¹⁶ Une enquête par observation permettrait de mieux cerner le déroulement de cette socialisation professionnelle pour les hommes et les femmes, car les propos des enquêtées interrogées oscillent entre prendre la responsabilité de leur « échec » dans la profession ou le reporter sur des tiers.

récurrentes ou sous-jacentes entre professionnels. Il faut souligner que les rapports avec les clients sont peu évoqués comme source de tension amenant à l'abandon car la plupart des interviewées montrent qu'elles ont réussi à gagner la confiance de la clientèle, même si celle-ci était réticente au départ. Les principaux événements ou conjonctures mentionnés comme déclencheurs sont les suivants : l'arrivée d'un/une nouvel employé/patron qui reconfigure les relations préalablement établies au sein d'une équipe ; un refus de pratiquer tels soins ou gestes (soigner un animal excité sur place et non dans les salles d'opération du cabinet) ; une mise en danger qui paraît soudain disproportionnée (partir de nuit en urgence en hiver et rouler trop vite).

L'investissement dans la vie familiale, avec les étapes qui la marquent, constitue évidemment un ressort important de l'arrêt du métier. On peut penser que l'arrivée d'enfants est une motivation forte qui incite les femmes à quitter la profession. A cet égard, deux catégories d'interviewées peuvent être distinguées. Les premières déclarent que dès le moment où elles ont commencé des études, elles pensaient accorder une priorité à leur « carrière » de mère. Cette attitude ne signifie pas pour autant qu'elles déprécient leur profession ou qu'elles l'aient entreprise en dilettantes. Mais, pour elles, il est normal d'acquérir une formation, comme il est normal d'interrompre son métier à l'arrivée des enfants (cf. dans une même optique, les visions de l'avenir des étudiantes interrogées dans la partie 1). Reste ensuite à savoir si elles sont prêtes ou non à reprendre leur activité lorsqu'elles estiment que l'éducation de leurs enfants est accomplie.

Les interviewées de la seconde catégorie réalisent avec l'avancement de leur carrière et l'arrivée du premier enfant les difficultés qu'il y a à jongler entre le rôle professionnel et le rôle privé, notamment les indisponibilités occasionnées par les gardes en soirée, la nuit et les week-ends. Le fait qu'elles vivent cette situation comme problématique ou qu'elles l'acceptent dépend en partie de leur socialisation familiale et de leur expérience en tant qu'enfant : leurs parents, particulièrement leur mère, leur ont-ils transmis un modèle dans lequel la femme s'accomplit au foyer ou/et dans l'activité professionnelle ? Agissent-elles en conformité ou en réaction par rapport à ce modèle ? La cessation de l'activité professionnelle intervient surtout lorsque la capacité, financière et morale, à déléguer des tâches éducatives et ménagères à d'autres membres de la famille ou à des tiers est moindre. Les systèmes publics de garde des enfants, peu répandus en Suisse, ne sont a fortiori pas adaptés aux horaires particuliers des vétérinaires.

C'est dans la quotidienneté et sur la durée que la présence des enfants intervient dans les relations et la vie professionnelles. Ainsi, l'arrêt ou l'abandon n'ont pas forcément lieu

directement avant ou après la maternité : quelques interviewées indiquent qu'au moment de leur grossesse, elles ont bénéficié de la compréhension de leurs employeurs ou de la clientèle qui s'attendaient à ce qu'elles s'arrêtent plus tôt ou prennent plus de précautions.

3.2 Des cessations de carrière dépendantes du conjoint ?

Dans la connexion entre carrière professionnelle, vie privée et familiale, il est primordial d'examiner comment la trajectoire des femmes ou des hommes dans telle ou telle profession dépend de celles de leur conjoint/compagnon, s'ils en ont un.¹⁷ Chez les vétérinaires, la présence du conjoint va influencer sur différentes étapes cruciales pour la progression professionnelle.

Dès la fin des études, la vie affective va être déterminante pour l'acceptation de places dans des régions plus ou moins éloignées du lieu d'origine ou d'étude. Comme la localisation est un aspect déterminant l'exercice de la profession et le type de clientèle (rurale, mixte, citadine), l'accumulation de l'expérience au début de la carrière peut obliger à changer de lieu pour rester dans la même spécialisation. Ces contraintes impliquent des arbitrages difficiles, voire à des séparations successives, si le compagnon est lui aussi au début de sa carrière professionnelle. Plusieurs interviewées décrivent cette phase comme des moments d'investissements professionnels intenses, suivis de doutes s'ils ne débouchent pas sur les résultats escomptés. Des abandons ou l'émergence de tensions entre plusieurs rôles et aspirations surviennent à cette période.

Dans une seconde phase de la carrière, les décisions autour de l'exercice de la profession comme employée ou de l'accession à la propriété d'un cabinet impliquent des rapports de genre. Parmi nos interviewées co-propriétaires en activité ou ayant abandonné, rares sont celles qui ont envisagé d'acquiescer seule un cabinet, avec la responsabilité, la charge financière et aussi la fixation géographique qu'il représente. Elles se lancent avec leur conjoint vétérinaire ou avec un ami/une amie d'étude. Les deux formes d'association engendrent des motifs d'abandon. Dans la première configuration, les femmes en couple ont un statut et un pouvoir hiérarchiques pas toujours clair vis-à-vis des autres associés : surtout si elles travaillent à temps partiel, elles peuvent être considérées comme des associées « au rabais »

¹⁷ Une étude pionnière en sociologie (De Singly, 1990) montre que les probabilités et le « rendement » du mariage ne sont pas identiques pour les hommes et les femmes et qu'ils varient selon le niveau de qualification. Par exemple, pour les hommes cadres, avoir une épouse qui maintient le réseau de contacts professionnels par l'organisation de repas est un avantage. Pour les femmes occupant des positions supérieures, le mariage va plutôt représenter une entrave, leur conjoint étant moins prêts à remplir ces fonctions de soutien.

ou favorisées dans la répartition du travail. Ces femmes peuvent alors « préférer » se retirer plutôt que de préteriter l'avenir du cabinet ou de poursuivre ailleurs comme employée.

Dans la deuxième forme d'association, les femmes tendent à supporter moins longtemps que leurs collègues masculins les aléas et conflits de la gestion d'un cabinet en copropriété, dans la mesure où elles conçoivent leur occupation professionnelle comme un appoint à la carrière de leur époux. A l'inverse une femme qui s'est spécialisée à l'étranger, qui s'est battue pour avoir son cabinet avec une autre professionnelle et qui a misé beaucoup sur sa carrière, a très mal supporté l'échec de leur association ; elle est en arrêt suite à un *burn out* et une dépression. De plus, les conjoints non vétérinaires peuvent se sentir exclus des rapports professionnels et amicaux que leurs femmes vétérinaires nouent à travers la tenue d'un cabinet en copropriété, cette situation étant moins probable pour eux que pour les femmes non vétérinaires épouses de vétérinaires.

La profession du conjoint, lorsqu'il n'est pas vétérinaire, donne lieu à divers d'arrangements qui favorisent plus ou moins la vie de couple, et par conséquent les ruptures avec le métier. Lors que la profession du conjoint implique elle aussi des horaires flexibles et un statut supérieur, une compréhension tacite réciproque peut se mettre en place, en tout cas jusqu'à l'arrivée d'enfants. Mais cette situation peut aussi déboucher sur une dissolution de la vie familiale ou l'acceptation par la femme d'un arrêt momentané ou durable de son activité.

Le revenu du conjoint est un élément qui va entrer en ligne de compte dans la prise de décision des femmes vétérinaires : s'il est confortable, il rend plus aisé l'abandon de l'activité, comme l'indiquent les trajectoires contrastées de deux interviewées. L'une a un conjoint ingénieur informatique ayant très bien réussi dans sa profession ; elle n'est dès lors pas pressée de retourner exercer le métier sous une forme qui ne la satisfait pas, alors que ces deux enfants sont encore petits ; elle profitera peut-être plus tard de l'assise financière familiale pour investir dans sa spécialisation de prédilection, les chevaux, sans devoir se soucier de la rentabilité immédiate du cabinet. La seconde interviewée est mariée avec un ingénieur forestier et mère de quatre enfants. La petitesse des revenus l'incite à continuer à travailler, même si elle souhaiterait arrêter, au moins provisoirement.

En conclusion et pour aller plus loin

Les raisons des femmes qui abandonnent la profession ne renvoient pas forcément à des « faiblesses » psychologiques ou des traits de caractères individuels. Une conjonction de facteurs se cumulent pour agir dans le sens d'un abandon qui, nous l'avons souligné, n'est pas toujours pensé comme définitif. Pour diminuer ces retraits du métier, des solutions appropriées à chaque étape et types de sortie doivent être élaborées (cf. recommandations, pages suivantes).

Recommandations

A partir de l'analyse dressée dans les parties précédentes, nous proposons des éléments de réflexion autour desquels la SVS, en tant qu'organisation professionnelle, pourrait entreprendre des actions pour encadrer et accompagner le processus de féminisation. Ces recommandations se heurtent toutefois à deux limites de taille :

- L'accès croissant des filles aux études universitaires et dans des professions jouissant jusqu'ici d'un haut niveau de qualification et de prestige est une évolution sociologique massive qui ne touche pas que la profession vétérinaire. Il n'est donc pas aisé de prendre des mesures pour maîtriser ces tendances. L'ampleur de ces phénomènes dépasse bien souvent le seul ressort d'action d'une organisation professionnelle.
- Une organisation professionnelle comme la SVS peut en revanche élaborer des stratégies de recrutement envers les futurs praticiens et esquisser le profil de ces derniers (polyvalents ou très spécialisés). Elle peut déterminer s'il serait adéquat de transformer les conditions d'exercice des femmes et des hommes au sein de la profession vu la situation du marché professionnel : par exemple encourager pour les femmes l'accès à l'indépendance et pour les hommes le travail à temps partiel. La réalisation concrète de ces objectifs est une étape supplémentaire qui dépend des mesures incitatives que peut mettre en place une organisation comme la SVS.

1. Infléchir le recrutement des futurs professionnels auprès des enfants et des étudiants

Objectifs : attirer vers la profession vétérinaire des jeunes hommes pour éviter l'accroissement d'un déséquilibre trop marqué entre hommes et femmes. Question préalable à clarifier : vise-t-on, à moyen ou long terme, un accroissement ou une réduction des effectifs professionnels ? Pour quels domaines de spécialisation ?

1.1 Tabler sur les loisirs « nature »

L'orientation vers la profession vétérinaire se construit tôt, notamment chez les filles ; elle est liée à la fréquentation des animaux dans la sphère familiale ou de loisirs (cf. supra, partie 1). Cette inclinaison se réaffirme pendant ou à la sortie des études gymnasiales, chez les étudiants

qui fréquentent des filières scientifiques ou littéraires. Pour renforcer chez les garçons un processus similaire d'attrait pour la profession, il pourrait être intéressant de cibler des campagnes d'information dans les lieux de loisirs et de socialisation qui touchent soit à la nature, soit aux animaux et dans lesquels les garçons sont présents. Nous pensons aux activités organisées pour les enfants par des organisations environnementales comme le WWF ou Pro Natura, à des lieux d'accueil ou de vente d'animaux (refuges, chenils), au scoutisme ou encore à des activités sportives en vogue s'exerçant dans un cadre naturel, comme l'escalade. Ces organisations et ces lieux sont à sélectionner en testant par des premiers contacts la volonté de coopération de leurs responsables. Une action auprès des clubs d'équitation, dont le public est plus exclusivement féminin, aurait un autre but : elle informerait les filles intéressées par le métier de ses multiples facettes au lieu d'une vision focalisée que sur les chevaux. Il s'agirait en outre de créer des méthodes d'information et d'animation propres à ce jeune public (photos numériques, jeux vidéos, etc.).

Les parents actifs dans des associations similaires – associations de protection de la nature, partis écologistes ou sociétés de chasse – pourraient aussi constituer des relais auprès de leurs enfants. En effet, si l'on se réfère à nos entretiens, les études menant à la profession vétérinaire et la profession elle-même sont bien considérées par les parents, particulièrement par ceux n'ayant pas de liens préalables avec les professions vétérinaire, agricole ou médicale. La sélection parmi ces groupements dépend de l'image que l'on souhaite donner de la profession, comme tendant soit à moderniser, soit à préserver les modes d'exploitation et de traitement des animaux (cf. infra : l'image de la profession)

1.2 Diversifier les voies scolaires du recrutement

Un moyen pour modifier le recrutement de la profession vétérinaire consiste à recruter dans les filières scolaires ou professionnelles connexes ou à changer le niveau et le type d'exigences à l'entrée de la formation.

Les étudiants en médecine vétérinaire que nous avons interrogés se sont situés et orientés par rapport aux études de médecine humaine, admettant qu'elles les intéressaient mais qu'ils craignaient le contact avec des sujets humains, soit affirmant que l'aspect médical était pour eux secondaire par rapport à la relation aux animaux (cf. supra, partie 1). La suppression d'une première année commune à ces deux voies de formation a marqué un pas en direction d'un cloisonnement et d'une spécialisation. Dès lors, l'option d'attirer vers la profession vétérinaire des futurs médecins, profession qui connaît par ailleurs une féminisation importante, a perdu de sa pertinence ; elle toucherait en priorité des jeunes intéressés par

l'aspect technique de la médecine. Certains étudiants de notre échantillon ont hésité avec des branches du domaine des sciences naturelles, les études en biologie ou celles d'ingénieur forestier ou agronome. Là résident des potentiels de recrutement nouveaux, les deux dernières filières se féminisant plus récemment et lentement (cf. Office fédéral de la statistique : jusqu'en 2001/2002, les filles ne représentent pas la moitié des effectifs des étudiants qui commencent des études en sciences forestières, en agronomie et en sciences alimentaire). Il faut cependant noter que les professions sur lesquelles elles débouchent sont exercées prioritairement comme salarié au sein d'une équipe et non comme indépendant, à l'intérieur et non à l'extérieur. Elles attirent donc a priori des étudiants dotés de dispositions différentes de celles des futurs vétérinaires.

Un autre aspect à mettre en évidence est le caractère sélectif des études vétérinaires parmi l'ensemble des filières universitaires.¹⁸ Cette sélectivité n'était pas problématique lorsque la profession jouissait d'un attrait et d'une reconnaissance sociale. Elle peut être discutée et remise en question lorsqu'une catégorie de jeunes, en l'occurrence les hommes, se détourne du métier. Pour les filles, les études et la profession restent intéressantes car elles leur ouvrent des possibilités d'ascension scolaire, professionnelle et sociale ou, pour celles d'entre elles ayant une origine sociale élevée, elle assure un maintien par rapport à la position familiale initiale. Pour les enfants masculins, elles ne semblent plus remplir la même fonction d'ascension ou de statu quo. Deux perspectives sont par conséquent envisageables :

- Intégrer dans la profession des recrues masculines qui y verraient une possibilité d'amélioration de leur statut, en mettant en avant des voies de formation plus pratiques et moins scolaires. Cela impliquerait de recruter parmi les jeunes qui choisissent une voie non universitaire, par exemple les formations à l'agriculture ou l'apprentissage d'aide vétérinaire ou, dans une moindre mesure, parmi les gymnasiens des filières commerciales ou de langues modernes qui n'osent pas se lancer dans études scientifiques.
- Favoriser au contraire un recrutement plus sélectif à l'entrée et au cours des études, en insistant soit sur des connaissances sélectives scolairement, soit sur des compétences nécessaires à l'exercice de la profession. Cette option est envisageable dans la mesure où la demande globale de professionnels est en baisse.

1.3 Clarifier l'image de la profession à transmettre

La campagne publique récente de la SVS met en avant l'utilité de la profession et les compétences des vétérinaires comme référents indispensables dans les soins aux animaux.

¹⁸ La sélectivité peut être quantifiée par le comptage des échecs au concours d'entrée et au cours des études.

Elle présente la profession sous les traits de la profession médicale (cf. photographies en contexte d'opération, blouses blanches, trousse médicale). Elle décrit l'évolution de l'exercice professionnel sans trancher entre deux tendances :

- La profession se diversifie, elle ne débouche plus uniquement sur la pratique en cabinet mais aussi sur des activités de recherche ou de contrôle dans les industries chimiques, biologiques, alimentaires.
- La profession repose toujours sur les aspects traditionnels des soins aux animaux, notamment à travers la formation dispensée.

Pour des campagnes de recrutement auprès des gymnasiens et étudiants, il pourrait s'avérer utile de différencier ces deux types de débouchés ou alors de mieux expliquer leur complémentarité. Ils renvoient en effet à des représentations professionnelles et à des perspectives de carrières qui peuvent paraître opposées si elles ne sont pas explicitées : d'un côté, le vétérinaire praticien qui écume les campagnes en solitaire, toujours en déplacement et au grand air – qui aime les animaux, gère son propre cabinet et est en contact permanent avec la clientèle. De l'autre côté, le vétérinaire employé d'une organisation, soumis à une hiérarchie, dont le travail, proche de celui d'un fonctionnaire ou d'un chercheur, peut être déconsidéré comme routinier, casanier ou contraire à des principes éthiques.

Transmettre à un vaste public l'image du vétérinaire comme acteur indispensable dans le domaine des soins et des conseils aux animaux est une bonne base pour maintenir le prestige de la profession face aux concurrents éventuels. En revanche, dans la perspective du recrutement, il manque des informations sur les conditions effectives d'exercice, notamment sur les aspects financiers. Un argumentaire pourrait aborder les avantages de l'exercice comme indépendant (seul ou en groupe), la question des revenus par rapport au fort investissement notamment en temps de travail, ou encore les possibles réorientations en cours de carrière.¹⁹

C'est autour de ces lignes de force que se constituera une image plus réaliste et moins idéalisée de la profession. Il faudrait en outre examiner plus attentivement que nous avons pu le faire si ces représentations sont développées différemment chez les femmes et les hommes.

¹⁹ Rappelons que ce sont ces aspects que les fils de vétérinaires voient comme des difficultés ou des désavantages du métier (cf. partie 1).

2. Modifier l'organisation des activités professionnelles pour les professionnels actuels et futurs

Dans les entretiens que nous avons menés, les vétérinaires installés expliquent comment ils organisent leur travail, comment ils effectuent leurs multiples tâches lorsqu'ils travaillent en cabinets individuels ou collectifs. Nous leur avons aussi demandé quels étaient les aspects difficilement maîtrisables ou pénibles, étant entendu qu'il y en a dans toutes les professions (Hughes, 1996). Nous avons été attentifs au fait que les interviewés masculins et féminins n'étaient pas confrontés à ces difficultés d'exercice au même degré ou ne les envisageaient pas de manière similaire. Nous indiquons ici quelques possibilités pour modifier ces aspects organisationnels,

2.1 Des spécialisations par genres. Comment atténuer ces différences ?

a) Prendre en compte les difficultés engendrées par le remplacement de la pratique de rente par la pratique mixte

Les femmes peuvent plus facilement envisager la profession de vétérinaire car elle n'est plus uniquement axée sur le modèle, plutôt masculin, du vétérinaire de campagne et/ou exerçant en indépendant. Nous remarquons toutefois que plusieurs étudiantes et vétérinaires femmes que nous avons interrogées sont aussi tentées par les animaux de rente, au début de leurs études ou de leurs carrières. Elles peuvent même se montrer d'autant plus motivées qu'elles se savent minoritaires dans cette option. Le suivi dont elles bénéficient lors de leurs premiers stages /places apparaît décisif pour les inciter à persévérer. Les vétérinaires formateurs /employeurs devraient être rendus plus attentifs à cet impact s'ils entendent se soucier de maintenir une relève pour la spécialisation «animaux de rente ». Cette spécialisation devient toutefois de plus en plus difficile à exercer exclusivement, notamment en raison de la concentration spatiale des exploitations agricoles. Même les praticiens hommes déjà installés sont amenés à pratiquer les deux (contrairement au début de leur carrière). Face à l'organisation délicate que représente la pratique mixte, surtout en cabinet individuel, la SVS pourrait identifier les besoins pour un appui / un encadrement particulier, que ce soit lors de l'installation ou dans la diversification des activités à un moment ultérieur de la carrière.

b) Valoriser toutes les facettes de la spécialisation « petits animaux » auprès des femmes et des hommes.

Les hommes se tournent eux aussi, mais dans une proportion moindre, vers la spécialisation « Petits animaux » qu'ils ne peuvent plus ignorer. Avec ce mouvement, une division du travail entre hommes et femmes s'est instaurée au sein de cette spécialisation. Les interviewés hommes que nous avons rencontrés (à une exception près) tendent à privilégier les opérations, la chirurgie, l'orthopédie, surtout lorsqu'ils exercent en cabinet avec une femme, et les étudiantEs partagent eux aussi ce schéma. Ils considèrent ce qui relève de la médecine interne (par exemple les vaccins, le conseil) comme un travail routinier, moins intéressant. Ils ironisent volontiers sur sa dimension psychologisante et affective pour certains propriétaires d'animaux domestiques. Cette division des tâches, ancree sur la division entre activités techniques et activités de « contrôle » ou « d'accompagnement » (« care » en anglais), correspond à une hiérarchie des spécialisations que l'on retrouve en médecine humaine – la dermatologie, la pédiatrie, l'obstétrique s'opposent à la chirurgie, la cardiologie (Jaisson, 1995 ; 2002).

Deux types d'actions à moyen terme peuvent être préconisés pour éviter le cantonnement des femmes aux spécialités considérées comme subalternes puisque l'augmentation globale des femmes dans la relève ne compensera pas automatiquement ces déséquilibres.

- Consolider les réseaux féminins. En médecine humaine, il a été montré que le rôle des recommandations et des réseaux, notamment l'encouragement de supérieurs masculins aux futures professionnelles qui se lancent dans des spécialités/activités jusque-là masculines, est essentiel (Rosende, 2004). C'est aussi une absence de contacts et de réseaux de confiance qui rend difficile pour les ingénieurs forestiers femmes l'obtention de postes dans l'administration des forêts, plus qu'un déni frontal de leurs compétences (Nadai/Seith, 2001) Ce soutien se joue dans l'attribution des postes d'assistantat à l'université, lors des stages pendant ou à la sortie de la période de formation, ainsi que dans un partage plus égalitaire des fonctions au sein des cabinets.
- Rehausser la valeur de la spécialité « petits animaux » auprès des potentielles recrues masculines (écoliers, collégiens et gymnasiens, étudiants), en tant que dimension centrale et rentable de la profession aujourd'hui. Pour ce faire, le moyen le plus direct consiste à insister sur le développement du côté technique et expérimental qu'offre cette spécialisation, similaire aux perfectionnements de la médecine humaine. L'autre axe serait d'inciter les hommes à intégrer le traitement émotionnel des clients (l'animal et

son propriétaire) comme une part essentielle d'une profession de relations de service, à l'instar de la médecine humaine généraliste. Cette transformation, qui remet plus fondamentalement en cause l'image classique du vétérinaire, est difficile à réaliser concrètement, à moins qu'elle ne passe par une revalorisation monétaire de certains actes, par exemple le temps consacré au conseil, à l'écoute, à la préparation de l'intervention sur l'animal. L'acceptation de telles propositions par les professionnels ne va évidemment pas de soi.

3. Rendre la distribution du travail et les modèles de carrières plus favorables aux femmes

Dans chaque profession, des manières de gérer les activités, d'organiser le temps de travail et hors travail se mettent en place, ainsi que des étapes de carrières typiques. Ces habitudes qui caractérisent la culture professionnelle peuvent s'avérer plus problématiques pour les femmes que pour les hommes. Dans les professions libérales et hautement qualifiées, fixer des limites au temps consacré à l'activité est un enjeu considérable.

3.1 L'organisation des gardes, des urgences et les limites du temps de travail.

Ce point est central dans l'organisation du temps de travail des vétérinaires qui pratiquent en cabinet, qu'ils soient hommes ou femmes. La plupart de nos interviewés considèrent que les systèmes de partage des gardes mis en place fonctionnent bien, surtout s'ils sont périodiquement négociés en fonction des demandes de chacun, par exemple la présence d'enfants en âge scolaire. La crainte de la concurrence retiendrait pourtant certains collègues de participer à ces réseaux. De plus, dans certaines régions, la moindre densité ou la spécialisation des cabinets vétérinaires (par exemple pour les chevaux) compliquent le partage des zones de garde. Serait-il, aux yeux des représentants de la profession, nécessaire de coordonner plus systématiquement ces réseaux de garde, voire d'émettre des règles de bonne conduite concernant le traitement des clients temporaires ?

L'emplacement du cabinet dans un même lieu que le domicile privé facilite à première vue une gestion souple des temps de travail et hors travail : plusieurs interviewées indiquent que la prise en charge de la vie familiale a été rendue plus aisée car elles ont pu effectuer les tâches ménagères ou le suivi des enfants entre les rendez-vous. Mais cet arrangement, pas généralisable dans les villes, nécessite en contrepartie un effort plus important et une stabilité financière du cabinet pour refuser des clients hors des heures d'ouverture.

La grande disponibilité du vétérinaire a été jusqu'à aujourd'hui revendiquée comme une marque de professionnalisme et du petit entrepreneur indépendant, principalement en référence aux « clients » agriculteurs qui, eux non plus, n'ont pas d'horaires. C'est une dimension symbolique cruciale par rapport à la féminisation du métier. Les membres de la profession et leur organisation représentative continuent-ils de souscrire à cet idéal et de le transmettre à la clientèle et aux futurs praticiens ; admettent-ils qu'un « vrai » vétérinaire peut aussi travailler à mi-temps ? Si les urgences sont une part intégrante du métier, nous avons constaté à travers les entretiens que la manière de les estimer varient, de même que les manières de « rationaliser » les visites à l'extérieur du cabinet – ainsi, lors d'un conflit entre copropriétaires, les plus jeunes voulaient planifier l'insémination des vaches en fonction de leurs propres déplacements et non en fonction des disponibilités des agriculteurs, proposition refusée par les plus anciens.

Ce thème devrait être abordé au cours de la formation et par la SVS, non pas parce qu'il concerne les femmes mais parce qu'il s'agit de ne pas ignorer la surcharge de travail qui touche un nombre croissant de praticiens. Cette (sur)charge et ses conséquences risquent de se faire d'autant plus lourdement sentir si les femmes engagées dans la profession délèguent les urgences et les gardes aux nouveaux/nouvelles recrues et aux hommes.

3.2 Division du travail et partage des tâches administratives. Responsabilités et coûts

Dans les cabinets individuels, les praticiens assument généralement la gestion des tâches administratives, telles que commandes du matériel et des médicaments, facturation, gestion du personnel, etc. L'accroissement de cette part d'activité est souligné, voire déploré par nos interviewés, qui citent en premier lieu les nouvelles réglementations concernant la vente de médicament et le recouvrement des factures impayées. Une part de ce travail d'administration, vital pour la marche du cabinet, était / est accompli par les conjointes des propriétaires hommes, comme l'indiquent les fils de vétérinaires à propos de l'apport de leurs mères. Comme dans les métiers de l'artisanat et du petit commerce, les conjointes participent à l'entreprise familiale, en mettant à profit ou en abandonnant leurs formations initiales et sans forcément être rémunérées.

Le processus de féminisation change fondamentalement cette donne et rend visible le coût de ce travail. Les conjoints des vétérinaires femmes ne sont en effet pas prêts à prendre en charge ces tâches (aucun cas sur l'ensemble de nos entretiens !) Le problème se reporte donc sur la répartition du travail entre copropriétaires et l'engagement de secrétaires, d'assistants ou d'aides. Rappelons que nous avons repéré deux modes d'organisation de ces tâches entre

partenaires : 1) les femmes copropriétaires continuent à effectuer et à superviser ce travail d'administration et de gestion – surtout si elles partagent le cabinet avec leur conjoint – ceci au détriment de leur activité vétérinaire proprement dite 2) les tâches administratives sont elles-mêmes divisées et partagées entre copropriétaires, le plus fréquemment en fonction des affinités et compétences (cas fréquent : l'informatique pour l'homme/la gestion des horaires et des salaires du personnel pour la femme). Cette répartition doit être explicite et négociée sinon elle devient source de tensions : la délégation ou le monopole systématiques des tâches de gestion aboutissent parfois à ce qu'un ou plusieurs des partenaires s'accaparent le pouvoir de décision sur les orientations du cabinet, sans que ce rôle de manager lui ait été expressément confié.

Dans une étude ultérieure, il serait pertinent d'examiner quels types de cabinets recourent aux aides à la gestion administrative déjà mise en place par la SVS et à d'autres organismes privés ou quelles raisons les en détournent (coûts supplémentaires, volonté de garder une vue d'ensemble et sans regard extérieur sur le fonctionnement du cabinet). Parallèlement, au niveau de la formation, il importe de déterminer s'il convient de généraliser les enseignements relatifs à la gestion des cabinets, comme condition indispensable à la pratique du métier en indépendant et non comme option complémentaire dans les cursus ou en formation continue.

Par rapport au partage des responsabilités, nous n'avions pas soupçonné, avant cette étude, les difficultés qu'éprouvent des copropriétaires à rester associés sur la durée, qu'ils se soient connus au moment des études ou ultérieurement. Il serait intéressant d'analyser de façon plus approfondie les causes ces dysfonctionnements, pour les prévenir. Les ruptures ne sont pas uniquement dues à des questions d'argent ou au caractère bien trempé et individualiste des vétérinaires. Il importe d'en mesurer les conséquences pour la profession, au même titre que les ruptures de carrière pour les femmes, puisqu'elles structurent bon nombre de trajectoires professionnelles et que les partenariats risquent de prendre une importance grandissante à l'avenir, avec un nombre plus grand d'associés.

Conclusion :

Une profession en mutation dans laquelle la place des femmes est incertaine

La profession de vétérinaire vit actuellement des mutations décisives, particulièrement dans le contexte helvétique, mutations qui se marquent par une transformation de leur clientèle et des services que l'on attend des praticiens. Comparativement avec d'autres professions et d'un point de vue sociologique, la profession s'est trouvée de plein fouet confrontée au déclin d'une profession connexe, l'agriculture, qui représentait un secteur d'activité important, cas de figure pas si courant pour les professions libérales. Par conséquent, elle devient tributaire des politiques qui sont menées en matière agricole, ainsi qu'au niveau des politiques alimentaires et sanitaires.²⁰ A l'inverse, elle voit s'ouvrir de nouvelles perspectives, avec la place et les investissements portés sur les « animaux de compagnie » dans la société de loisirs. Les praticiens installés le savent puisqu'ils vivent cette position en porte-à-faux. C'est là la manifestation d'un phénomène plus global de perte d'autonomie des professions dites « libérales » ou « indépendantes » : les contraintes qui pèsent sur ceux qui les exercent deviennent plus perceptibles et complexes car les marchés professionnels sont moins maîtrisables, plus soumis à une rentabilisation des coûts et des prestations, alors même que les clients élèvent leurs exigences.

En quoi ces constats influencent, voire amoindrissent l'attrait de la profession vétérinaire, notamment aux yeux des hommes ? Les étudiants qui s'y lancent ou qui pourraient l'envisager n'en ont qu'une perception diffuse, les enfants de vétérinaires exceptés. On peut néanmoins émettre l'hypothèse que la légitimité des vétérinaires n'est plus aussi incontestable et incontestée qu'auparavant, d'abord à leurs propres yeux comme aux yeux des bénéficiaires de leurs services. Ainsi, la profession est en quelque sorte obligée de redéfinir en quoi elle est utile, alors qu'avant il allait de soi qu'elle était indispensable dans son rôle de soutien à

²⁰ Dans ce rapport, nous n'avons pas exploité les parties d'entretiens se rapportant aux manières dont les vétérinaires, en formation ou installés, considèrent la transformation de leurs relations avec les agriculteurs et si apparaissent des différences entre hommes et femmes sous ce point de vue – cette dimension concernant le futur de la profession pourrait être approfondie. Les médecins sont confrontés à une perte d'autonomie similaire par rapport aux politiques de la santé et de l'assurance-maladie, en tout cas les généralistes.

l'agriculture. De plus en plus nombreuses à suivre la formation et à obtenir leur diplôme, les femmes s'implantent durablement dans l'exercice de la profession précisément dans la période où le réajustement des savoirs, des compétences et de l'organisation de la profession se fait pressant. Par leur surreprésentation dans certaines spécialisations et tâches, elles mettent en lumière ces phénomènes. De là à penser qu'elles sont les responsables ou les vecteurs principaux de ces transformations problématiques, il n'y a qu'un pas, faussement et vite franchi.

Les solutions pour redimensionner et re-légitimer les professionnels ne sont pas évidentes. Les nouveaux domaines dans lesquels les vétérinaires pourraient faire valoir leurs compétences, mis entre autres par la SVS, ne correspondent pas à l'image traditionnelle qui reste attachée au vétérinaire : un environnement de ferme, de campagne, de gros bétail, plutôt qu'un spécialiste des animaux tropicaux ou des denrées alimentaires. A travers l'enjeu du rachat des cabinets en campagne, il importerait que les associations professionnelles puissent estimer le nombre de vétérinaires ruraux dont on aura besoin dans les différentes régions, en fonction des restructurations des exploitations agricoles, à cinq, dix, vingt et trente ans. C'est la question de la rentabilité et du besoin de base dans la spécialisation « gros animaux » qui se pose collectivement et de ce qu'implique sa conversion en pratique mixte.

La conquête de nouveaux espaces d'activité dans la recherche privée ou publique, dans l'administration, si elle est déjà amorcée, introduit une donne inhabituelle : les vétérinaires se retrouvent sur ces terrains en concurrence avec d'autres milieux professionnels, alors qu'ils jouissaient d'un quasi monopole sur le soin aux animaux. Comment peut-on y habituer les futurs professionnels ? Sur le plan de la séduction du métier, il nous paraîtrait essentiel d'analyser comment les vétérinaires qui ont choisi ces voies connexes les concilient avec un intérêt initial pour les animaux, si tant est que celui-ci faisait partie de leurs motivations. Cette piste demande à être explorée si l'on veut éviter que les futures recrues ne choisissent ces options par dépit ou par confort des conditions de travail. Dans le même ordre d'idée, il pourrait être utile d'examiner si les vétérinaires auraient besoin de connaissances spécifiques pour comprendre le fonctionnement de ces univers et organisations – nous pensons notamment au rôle d'experts dans les politiques publiques, aux relations avec les journalistes et les hommes politiques ; à la concurrence industrielle et aux brevets.

En conclusion, nous souhaitons souligner que cette recherche nous a permis de mettre un pied dans un univers complexe et passionnant que nous ne connaissions pas auparavant. Nous remercions ceux qui nous ont confié et accompagné dans ce mandat, et particulièrement tous les interlocuteurs femmes et hommes qui ont bien voulu consacrer de leurs temps (hors

consultation !) pour nous parler de leur métier et de tout ce qui l'entoure. Nous espérons vivement que nous ne sommes pas restés trop extérieurs ou superficiels face aux interrogations de ces professionnels. L'intérêt pour cette profession, pour son avenir, pour la place qu'y occuperont les femmes, nous a paru bien vivace dans les rangs de ces derniers. C'est un signe positif.

Bibliographie

- AÏCHA, P. et al. (2001) *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*. Rennes : Ed. de l'Ecole nationale de la santé publique.
- BOIGEOL, A. (1996) « Les femmes et les cours. La difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », *Genèses*, 22, 107-129.
- CONVERT, B. (2006) *Les impasses de la démocratisation scolaire. Sur une prétendue crise des vocations scientifiques*. Paris : Raisons d'agir.
- CEBE, D. (2001) « Pharmacie d'officine et division sexuelle du travail », in P., AÏCHA et al., *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*. Rennes : Ed. de l'Ecole nationale de la santé publique, 151-177.
- DECHAMP-LE ROUX, C. (2001) « Sociologie d'un choix professionnel. La médecine », in P., AÏCHA et al., *Femmes et hommes dans le champ de la santé. Approches sociologiques*. Rennes : Ed. de l'Ecole nationale de la santé publique, 41-71.
- CACOUAULT-BITAUD, M. (2001) « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? » *Travail, genre et sociétés*, 5, 93-115.
- CENTRE D'ETUDES DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE (2006) *CEST Workshop Higher Education Studies 2006. Fächerwahl-Doktorierende*. Berne.
- CROMPTON, R. (2003) « Continuity and change in the gender segregation of the medical profession in Britain and France », *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23, 4, 36-58.
- DAVIS, C. (1996) « The sociology of professions and the profession of gender », *Sociology*, 30, 4, 661-678.
- DE SINGLY F. (1990) *Fortune et infortune de la femme mariée : sociologie des effets de la vie conjugale*. Paris : PUF, 2^{ed}.
- EVETTS, J. (1996) *Gender and career in science and engineering*. London : Taylor and Francis.
- FRANZEN, A., HECKEN, A. E., KOPP, C. (2004) « Bildungsexpansion und die geschlechtsspezifische Segregation an Schweizer Hochschule ». *Soziale Welt*, 55, 3, 733-752.
- HENRIO, D. (2004) *La féminisation de la profession vétérinaire : enquête auprès des diplômées de l'Ecole nationale vétérinaire de Nantes depuis sa création*. Thèse pour le diplôme d'Etat de docteur vétérinaire. Faculté de médecine de Nantes.
- HUBSCHER, R. (1999) *Les maîtres des bêtes dans la société française (18^e-20^e siècle)*. Paris : Odile Jacob.
- HUGHES E. C. (1996) *Le regard sociologique. Essais choisis*, Paris : Ed. de l'École des hautes études en sciences sociales.
- JAISSON, M. (1995) *Les lieux de l'art. Etudes sur la structure sociale du milieu médical dans une ville universitaire de province*. Thèse de sociologie non publiée. Paris : Ecole des Hautes Etudes en sciences sociales.

- JAISSON, M. (2002) « La mort aurait-elle mauvais genre ? La structure des spécialités médicales à l'épreuve de la morphologie sociale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 143, 44-52.
- KOEHL-GUNDLICH, C., NADAÏ, E. (1991). *C'est par le plus grand des hasards que j'en suis arrivée là : le parcours professionnel des femmes universitaires suisses*. Berne : Office fédéral de l'éducation et de la science.
- KUHLMANN, E (2003) « Gender differences, gender hierarchies and professions : an embedded approach to the German dental profession », *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23, 4, 80-96.
- LAPEYRE, N. (2006) *Les professions face aux enjeux de la féminisation*. Toulouse. Octares.
- LAPEYRE, N. (2003) « Professional and domestic work arrangements of women general practitioners in France », *International Journal of Sociology and Social Policy*, 23, 4, 97-122.
- MAURER, B. A. (1997) *Frauen in der Tiermedizin : Berufsbiographische Untersuchungen anhand der Lebensläufe der ersten Tierärztinnen in Deutschland, und qualitativer berufsbiographisch orientierter Interviews mit Tierärztinnen der Approbationsjahrgänge 1950-1952 und 1958-1989*. Berlin : Dissertation. Fachbereich Veterinärmedizin der Freien Universität.
- NADAÏ, E., SEITH, C. (2001) *Frauen in der Forstwirtschaft : Hürden, Chancen, Perspektiven*. Bern, Bundesamt für Umwelt.
- POGLIA, E. et al. (2004) *Le choix des études universitaires en Suisse. Une enquête auprès des étudiant(e)s en sciences exactes, naturelles et techniques, ainsi qu'en sciences sociales*. Berne : Office fédéral de l'Education et de la science.
- PRUVOST, G. (2007) *Profession : policier. Sexe : féminin*. Paris : Ed. de la Maison des sciences de l'homme.
- ROSENDE, M. (2004) *Parcours féminins et masculins de spécialisation en médecine*. Thèse en sciences sociales de l'Université de Lausanne, publiée.
- WETTERER, A. (ed.) (1992) *Profession und Geschlecht : über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt am Main : Campus Verlag.
- ZARCA, B. (1987) *Les artisans : gens de métier, gens de parole*. Paris : L'Harmattan.
- ZARCA, B. (1993) « L'héritage de l'indépendance professionnelle selon les lignées, le sexe et le rang dans la fratrie », *Population*, 2, 275-306.