



HAL
open science

Implication des collectivités locales dans le développement de l'attractivité des territoires ruraux pour les vétérinaires. Un exemple l'Yonne

Isabelle Leroy-Barassin

► To cite this version:

Isabelle Leroy-Barassin. Implication des collectivités locales dans le développement de l'attractivité des territoires ruraux pour les vétérinaires. Un exemple l'Yonne. Géographie. Université Clermont Auvergne, 2023. Français. NNT : 2023UCFA0048 . tel-04404732

HAL Id: tel-04404732

<https://theses.hal.science/tel-04404732>

Submitted on 19 Jan 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Thèse pour l'obtention d'un doctorat de géographie de l'Université Clermont Auvergne

Présentée et soutenue publiquement par :

Isabelle Barassin

Docteur Vétérinaire - Maître de conférences
École Nationale Vétérinaire d'Alfort

le 19 juin 2023

Implication des collectivités locales dans le développement de l'attractivité des territoires ruraux pour les vétérinaires

Un exemple : l'Yonne



Membres du jury :

Mme Salma LOUDIYI, Professeur de géographie, VetAgro Sup, Campus de Clermont, présidente et examinatrice

M. Luc MOUNIER, Professeur en bien-être animal, VetAgro Sup, Campus vétérinaire de Lyon, rapporteur

Mme Claire DELFOSSE, Professeur de géographie, Université Lumière Lyon 2, rapporteur

M. Maxime CHASSAING, Docteur Vétérinaire, Secrétaire Général de l'Ordre des vétérinaires de la région Bourgogne-Franche-Comté, examinateur

M. Laurent RIEUTORT, Professeur de géographie, Université Clermont-Auvergne, directeur de thèse

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Mesdames les Professeures Delfosse et Loudiyi et Monsieur le Professeur Mounier qui ont accepté de participer à ce jury de thèse.

J'adresse mes sincères remerciements à Monsieur le Professeur Laurent Rieutort, mon Directeur de thèse, pour son accompagnement bienveillant et ses conseils qui m'ont permis de mener à bien ce travail.

Je remercie tous les partenaires vétérinaires, agriculteurs, élus... qui ont participé à l'Appel à Manifestation d'Intérêt sur la désertification vétérinaire. Les échanges que nous avons eus ont permis d'ouvrir des pistes d'action sur notre territoire icaunais et ont enrichi ce travail. Cela a aussi été l'occasion de faire de belles rencontres humaines.

Une reconnaissance particulière au Docteur Vétérinaire Maxime Chassaing, rencontré à l'occasion de la réponse à l'AMI, qui a accepté de faire partie de ce jury. Les aléas de la vie nous ont fait vivre ensemble une difficulté majeure de notre profession. Son soutien fort bienvenu n'a toutefois pas compensé la fragilité du maillage vétérinaire et le besoin urgent d'agir pour faire venir de jeunes praticiens dans l'Yonne.

Que les étudiants, désignés volontaires pour répondre à différents questionnements, soient remerciés de leur participation.

Merci à Frédérique Van Celst qui a bien voulu donner à ce document son aspect définitif.

Merci au Docteur Vétérinaire Margaux Sicé de m'avoir fourni les photos de la page de couverture.

Enfin, merci à tous ceux qui, tout au long de ce parcours de thèse, ont enrichi ma réflexion et ont conforté mon envie de me battre pour la ruralité.

Sommaire

Introduction générale.....	7
-----------------------------------	----------

Première partie : Les attentes des jeunes vétérinaires dans l'exercice de leur profession

1 Qu'est-ce qu'un vétérinaire ?.....	23
1.1 Historique profession vétérinaire (Hubscher R., 1996 et 2000)	23
1.2 La formation vétérinaire.....	24
1.3 Variété de l'activité vétérinaire praticien	29
2 Les attentes des étudiants vétérinaires pour leur emploi futur.....	37
2.1 Revue bibliographique	37
2.2 Étude expérimentale : Enquêtes auprès d'étudiants de l'ENVA	46
Conclusion.....	97

Deuxième partie : Le département de l'Yonne et ses vétérinaires

1 Les vétérinaires dans l'Yonne	101
1.1 Répartition des structures et type d'activité.	101
1.2 Caractéristiques des structures icaunaises	105
2 L'Yonne un territoire attractif ?.....	125
2.1 L'Yonne et la diagonale du vide	125
2.2 Définition de l'attractivité d'un territoire	127
2.3 Attractivité des territoires ruraux.....	130
2.4 L'image de l'Yonne à disposition du grand public	132
2.5 Le territoire de l'Yonne	135
Conclusion.....	149

Troisième partie Les collectivités territoriales et leurs actions

1 Un moyen d'agir pour les vétérinaires : la loi DADDUE	153
1.1 L'Yonne répond à l'Appel à Manifestation d'Intérêt de l'ordre des vétérinaires.....	154
1.2 L'Yonne s'associe à la Nièvre.....	156
1.3 Méthode de travail pour répondre à l'AMI	165
1.4 Détermination d'axes stratégiques et de « fiches actions ».....	177
2 L'Yonne agit contre la désertification vétérinaire	186
2.1 Faire venir des stagiaires sur le territoire.....	186
2.2 Stabiliser les praticiens sur le territoire	193
Conclusion.....	225

Conclusion-Discussion	226
------------------------------------	------------

Introduction générale

D'une vocation à un métier

« Quand je serai grand, je serai vétérinaire ». Cette phrase pourrait être attribuée à la plupart des vétérinaires en activité (Langford A., 2009). Ce métier est avant tout une vocation, née très jeune dans l'esprit des futurs praticiens. Elle se manifeste au contact d'animaux, de chevaux pour beaucoup d'entre eux, ou de leur rencontre avec un vétérinaire praticien. Cette vocation se confirme à l'occasion des stages dans le secondaire et, si les résultats scolaires sont au rendez-vous, se concrétise avec l'entrée dans une des quatre écoles vétérinaires françaises publiques : Alfort, Lyon, Nantes et Toulouse. Pour d'autres, la vocation est plus tardive (Dernat S., 2014). Il s'agit d'une hésitation entre médecine humaine et médecine vétérinaire. Le fait d'être au contact des animaux fera basculer vers le métier de vétérinaires ainsi que le côté plus rébarbatif de la longueur des études de médecine. En outre, certains ne souhaitent pas soigner des personnes. Enfin, pour un étudiant sur cinq environ, il n'y a pas de vocation. La moitié de ceux-ci choisissent cette filière après élimination d'autres filières d'excellence, en fin de lycée. L'autre moitié a de bons résultats scolaires en sciences du vivant et de la terre, s'inscrivent en classe préparatoire Biologie, Chimie, Physique et Sciences de la Terre (BCPST) et choisissent les écoles vétérinaires à cause de leur prestige, sans avoir une idée très nette de la profession de vétérinaire.

En résumé, selon Lambert C. *et al.* (2017), 58,3 % des étudiants veulent devenir vétérinaire « depuis toujours », un quart des étudiants n'ont aucun projet précis en arrivant à l'école, et 58,5 % verront leur premier choix évoluer.

Toutefois, l'image du métier que les étudiants ont en tête en entrant dans une école vétérinaire est souvent assez éloignée de la réalité. L'enquête menée par C. Langford (2009) met en évidence les mots clés suivants. « C'est le « médecin » qui « soigne » les « animaux », qui est « disponible, serviable et à l'écoute » de ses « clients », mais qui reste un « scientifique », « investi » d'une mission de « préservation et de prévention » « très prenante », mais dont le « métier » est avant tout sa « passion ». La notion de travail en milieu « rural » est très présente dans leur vision, ce qui ne dit pas s'ils « exerceront effectivement à la campagne ou pas ».

C'est pourquoi la confrontation avec la réalité du métier peut provoquer une certaine surprise, voire des désillusions. L'animal peut passer au second plan, car le propriétaire, pour les espèces d'animaux de compagnie, ou l'éleveur, pour les animaux de rente, prend toute sa place et sera le principal décideur en matière de soins. Le vétérinaire ne pourra pas pratiquer « l'art vétérinaire » comme il le souhaite, mais devra s'adapter à sa clientèle et ses contraintes psychologiques et financières. Même si les écoles forment de plus en plus les étudiants au marketing et à la relation client, la passion des animaux reste ancrée et doit se confronter à la réalité de l'activité professionnelle. Celle-ci peut prendre d'ailleurs de multiples facettes, comme nous le détaillerons par la suite, et permet de choisir la ou les espèces à soigner, ainsi que le lieu et le mode d'exercice, pour ceux qui choisiront de travailler en clientèle. Cette

possibilité de choix laissée aux étudiants est un premier élément d'explication de l'apparition de zones désertées par les vétérinaires en milieu rural.

La désertification vétérinaire en zone rurale : une préoccupation récente

Si la disparition des professions médicales en zone rurale est une préoccupation gouvernementale déjà assez ancienne, il n'en est pas de même de la désertification vétérinaire. En effet, dès 2009, la loi portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (loi HPST, 2009) votée le 29 juillet 2009, même si elle ne prévoit pas d'imposer l'installation de médecins en zones déficitaires, envisage l'élaboration d'un plan pointant les zones menacées par la désertification.

La notion de désert médical correspond à « l'impossibilité ou la très grande difficulté pour les patients à accéder sur un territoire aux professionnels de santé, du fait de leur absence ou de leur nombre trop limité ». (Vie publique, 2021). Cela tient compte à la fois d'une dimension spatiale, qui correspond au temps de trajet nécessaire pour accéder au praticien, et d'une dimension temporelle, qui correspond au délai d'obtention d'un rendez-vous. Identifier les déserts médicaux nécessite de disposer d'une méthode de zonage. La méthode disponible actuellement correspond à une modification de la méthode précédemment utilisée et date de 2017. Elle doit permettre aux Agences Régionales de Santé (ARS) d'identifier les territoires en difficulté. Les objectifs sont de disposer d'une définition harmonisée et prospective de la fragilité d'un territoire qui fait consensus au sein des différents professionnels de santé, de concentrer les aides sur les territoires les plus en difficulté afin d'augmenter l'accessibilité aux soins. Un nouvel indicateur a été créé : l'Accessibilité Potentielle Localisée (APL) à un médecin. Il est défini par trois paramètres : le nombre de consultations ou de visites par médecin, le temps d'accès pour le patient, le recours aux soins en fonction des classes d'âge afin d'intégrer les besoins différenciés. L'unité de l'APL est le nombre de consultations accessibles par an et par habitant. Il prend en compte le nombre de médecins et leurs âges. Chaque région est découpée en territoires de vie santé qui est l'unité de zonage. Ces territoires regroupent un certain nombre de communes. L'APL est une moyenne des APL des communes. Ce même indicateur est utilisé pour les autres professions de santé ainsi que les pharmacies. Voici l'exemple de la Bourgogne Franche-Comté (ARS, 2022). La figure 1 montre des zones dites prioritaires et des zones complémentaires, qui permettent de cibler les territoires dans lesquels il faut intervenir rapidement.

La notion de désertification vétérinaire apparaît plus tardivement, en 2005 d'après M. Hervé (2015) qui précise (en 2015) qu'il n'existe, à l'époque, aucun outil de mesure pour objectiver la notion de désert vétérinaire. Il s'agit avant tout du constat d'un déficit de services par rapport à la demande, qui apparaît en zones rurales, lorsque les éleveurs ne disposent plus de vétérinaires assurant quotidiennement les soins qu'ils ne peuvent pas faire, et qui nécessitent l'intervention urgente d'un vétérinaire. Cela montre bien la prise de conscience tardive de l'État face à cette problématique en comparaison avec le manque de médecins.

Le projet VeTerra (Métafort, 2015) constitue une avancée notable sur le sujet. Après avoir fait le constat qu'il existe peu d'informations sur la désertification vétérinaire, ce travail propose un premier chiffrage. Il constate que le nombre de structures vétérinaires augmente en France entre 2007 et 2013, mais de façon inégale selon les territoires.

Trois critères (Hervé M., 2015) sont alors croisés pour identifier les territoires en difficulté : la densité vétérinaire, la distance à parcourir pour rejoindre une structure et l'indice de gravité. La densité vétérinaire est obtenue grâce à une cartographie de la France. Cette densité permet de créer un gradient sur le territoire français comme le montre la figure 2.

Figure 1 : Zonage de la Bourgogne Franche-Comté par rapport aux déserts médicaux

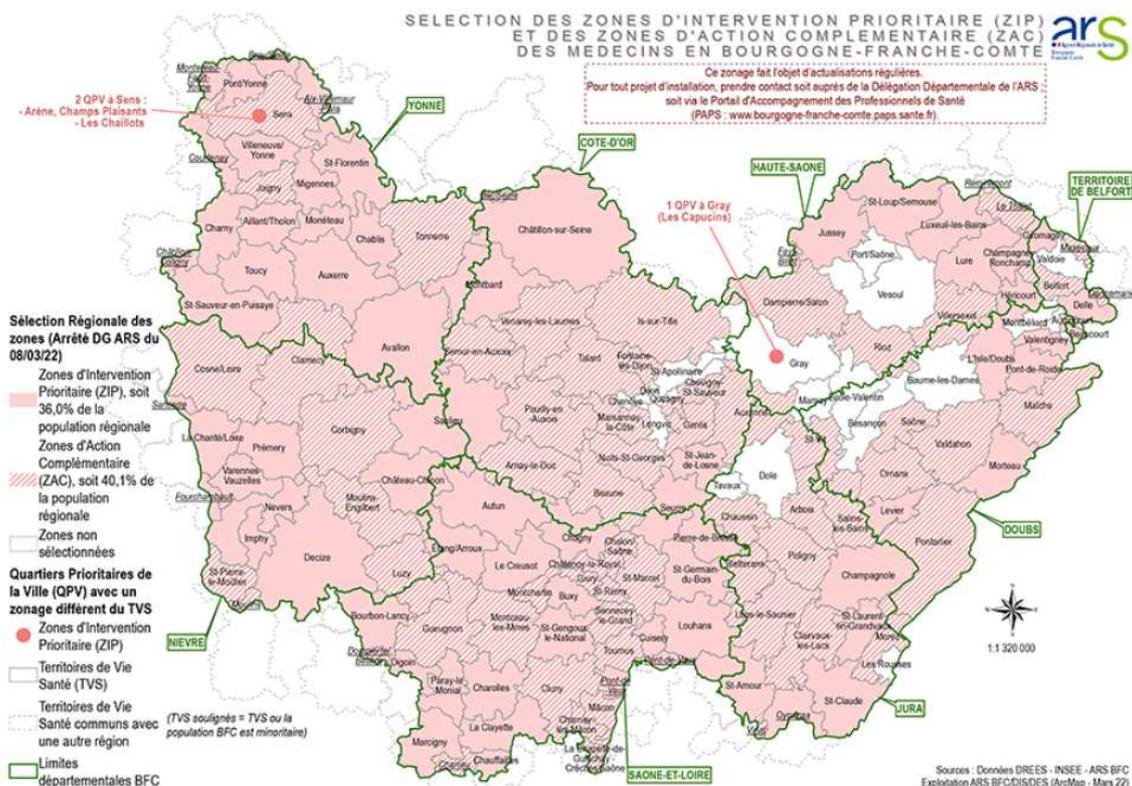
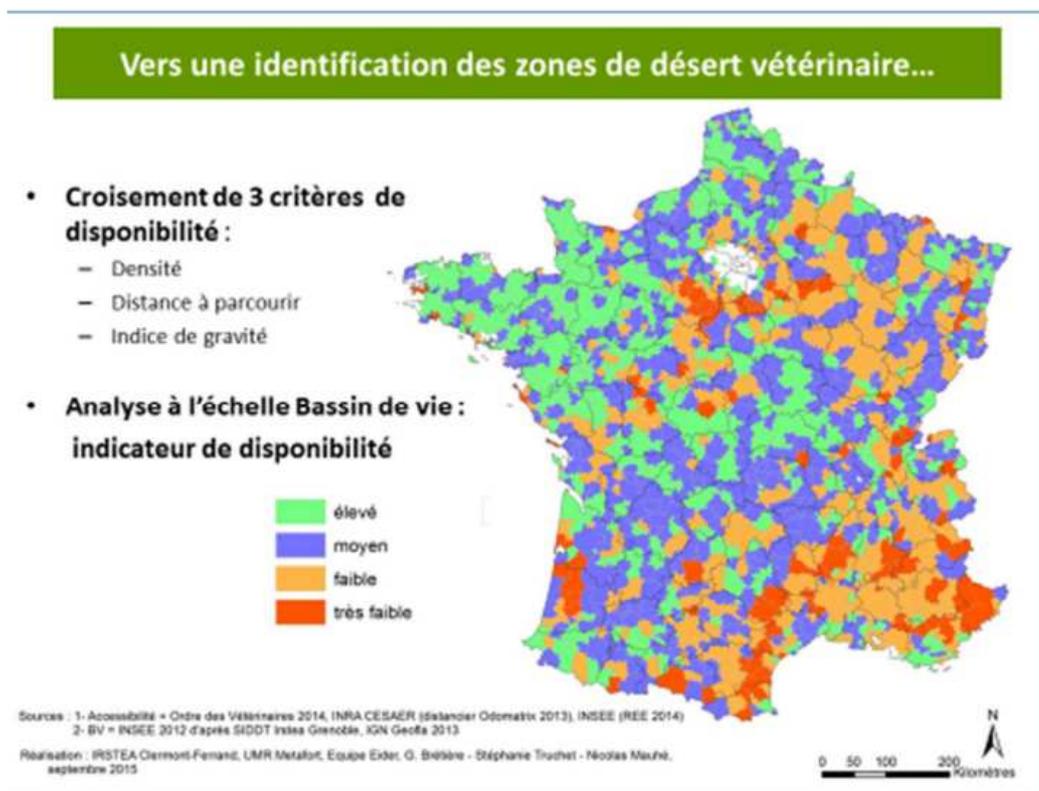


Figure 2 : Identification des zones de désertification vétérinaire (Métafort, 2015)



L'accessibilité tient compte du temps de parcours. Ces deux critères sont complémentaires, car non corrélés. Il peut y avoir beaucoup de vétérinaires, mais des voies d'accès peu praticables.

L'indice de gravité correspond à la variété d'équipements de loisirs disponibles.

La combinaison de ces trois critères permet d'obtenir la disponibilité des vétérinaires sur le territoire français. Cette carte permet de visualiser les zones en difficulté et de constater que les situations sont très contrastées. Même au sein de grandes zones d'élevage, des bassins de vie commencent à être en difficulté comme dans le Massif central, le Nord-Est ou le Sud-Est.

Au-delà de l'objectivation par des chiffres, le ressenti des vétérinaires, même s'il peut apparaître subjectif, doit être pris en compte. La rentabilité d'un cabinet a un impact sur la possibilité de prendre un remplaçant pour alléger le travail. Si l'activité rurale n'est pas assez rentable, elle ne permet pas d'engager un autre vétérinaire. La pénibilité du travail ne peut pas être soulagée et un vétérinaire libéral ne peut pas se permettre de compter ses heures.

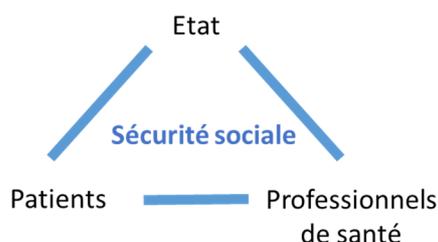
Enfin, la qualité de la relation vétérinaire-éleveur peut aggraver la situation. Ne faire appel au vétérinaire qu'en dernier recours ne participe pas à l'envie pour les praticiens de s'impliquer dans l'activité rurale. Les éleveurs qualifient une zone de désert vétérinaire lorsque le délai d'intervention est trop long et lorsqu'ils ne trouvent pas de praticiens polyvalents pouvant intervenir, quelle que soit l'espèce.

Sans oublier qu'il existe plusieurs types d'éleveurs qui auront des relations plus ou moins tenues avec un vétérinaire selon leurs valeurs économiques, ou vis-à-vis du bien-être animal. La volonté de faire appel à un vétérinaire plutôt qu'à un technicien agricole, qui apparaît comme un des concurrents dans certains domaines tels que les suivis de reproduction par exemple, est aussi variable d'un éleveur à l'autre. La mobilisation de l'ensemble des acteurs impliqués ne pourra se faire que si un acteur proche de cette problématique de désertification (les éleveurs et les vétérinaires eux-mêmes) se mobilise pour impliquer les acteurs moins concernés tels que les collectivités locales et l'État.

Relation Vétérinaire-État : notion de veille sanitaire

En effet, ces acteurs ont été plus lents à s'intéresser à la problématique de désertification vétérinaire alors que la raréfaction des professions de santé humaine est un sujet mobilisateur. Cela s'explique avant tout par l'implication majeure de l'État en santé humaine (fig. 3), car celle-ci est gérée par la sécurité sociale. En 2014, 183,9 milliards d'euros étaient consacrés à la santé. De plus, l'État a la responsabilité de la gestion hospitalière publique.

Figure 3 : Relation entre les différents intervenants dans le cadre de la médecine humaine



Le lien entre vétérinaire et État est plus ténu. Les cabinets et cliniques vétérinaires sont des entreprises indépendantes de l'État, en lien direct avec leurs clients. On distingue deux types de clientèle, les animaux de compagnie constitués des chats, des chiens, des Nouveaux Animaux de Compagnie (NAC) tels que les furets, les cochons d'Inde, les serpents..., et les animaux de rente tels que les bovins, les ovins les caprins, les volailles, les porcins. Cela définit l'activité dite « canine » dans le premier cas et l'activité dite « rurale » dans le second. Les chevaux constituent une activité à part entière dite « équine ».

Certaines espèces peuvent changer de catégorie en fonction de leur rôle. La relation avec un animal de compagnie sera plus chargée en affectif tandis que la relation avec un animal de rente sera plus économique. Cela déterminera les possibilités de soins du vétérinaire, un animal de rente étant rapidement confronté à sa valeur économique par rapport au coût des soins. Mais les deux catégories ne sont pas imperméables. Des moutons dits « tondeuses à gazon » peuvent être assimilés à des animaux de compagnie lorsque le propriétaire aura développé une relation plus « familiale » avec lui. Et certains propriétaires d'animaux de compagnie ne seront pas en capacité d'assurer des soins trop onéreux par rapport à leur capacité financière. La relation à l'animal dépendra de l'activité qui lui est attribuée et des capacités financières de son propriétaire.

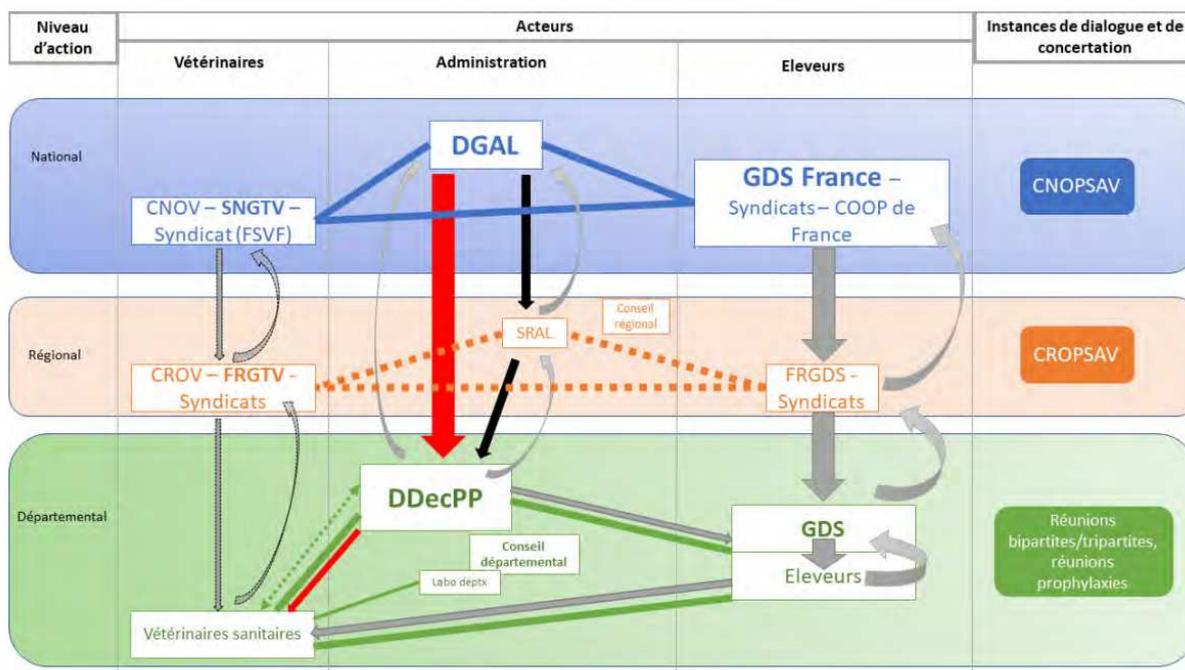
La relation vétérinaire-État se renforce lorsque des praticiens libéraux sont recrutés ponctuellement pour assurer des missions de police sanitaire et de surveillance des maladies réputées contagieuses (Ex. : tuberculose, brucellose...), en complément des 939 Inspecteurs de santé publique vétérinaire dont ce rôle constitue une partie de leurs missions. Même si l'ancienne liste de l'article L. 223-2 a été abrogée, l'esprit en est conservé dans la nouvelle loi de Santé animale. Le code rural dressait une nomenclature des maladies réputées contagieuses fixée par décret. Elles étaient soumises à déclaration obligatoire et donnent lieu à l'application de mesures de police sanitaire, dans lesquelles les vétérinaires étaient impliqués. La liste de ces MRC évoluait en fonction de la réglementation européenne et des listes A ou B de l'OIE (listes réunissant les principales maladies contagieuses susceptibles d'entraîner des restrictions commerciales lors d'échanges internationaux) (DGAL, mars 2006). Depuis le 21 avril 2021, l'entrée en application de la LSA définit une nouvelle procédure, précisée dans le règlement d'exécution 2018/1882 du 3 décembre 2018. 63 maladies sont à déclaration obligatoire, mais celle-ci diffère de celle du code rural. À intervalles réguliers, les vétérinaires sanitaires effectuent des contrôles en élevage, ce sont les prophylaxies obligatoires (tuberculose, brucellose). Ils sont alors mandatés par l'État. Ils peuvent aussi être réquisitionnés pour intervenir dans des foyers de maladies réputées contagieuses déclarées, comme ce fut le cas lors de l'épizootie de fièvre aphteuse en 2001.

Ces interventions de police ont lieu dans les élevages et sont nécessaires dans le cadre du contrôle des maladies infectieuses par l'État. Ce dernier a besoin d'un maillage vétérinaire suffisant pour assurer cette mission. Elle vient en complément de la relation de clientèle éleveur-vétérinaire. La réaction de l'État vis-à-vis de la désertification vétérinaire a été motivée par le lien étroit existant entre éleveurs et praticiens vétérinaires, car sans ces derniers, les élevages ne peuvent pas fonctionner et toute une filière est en péril.

Afin de continuer à assurer une veille sanitaire efficace, la solution est de conserver un partenariat public-privé et d'entretenir le lien entre vétérinaire-éleveur-État. Afin de mieux comprendre le rôle primordial des vétérinaires praticiens, regardons le fonctionnement de la veille sanitaire (Groupe d'Étude des Politiques Publiques, 2018). Celle-ci s'exerce sur trois niveaux : départemental, régional et national. Les trois acteurs que sont l'État, les vétérinaires

et les éleveurs sont représentés par une ou plusieurs instances, à chaque niveau, et se réunissent pour échanger. (fig. 4)

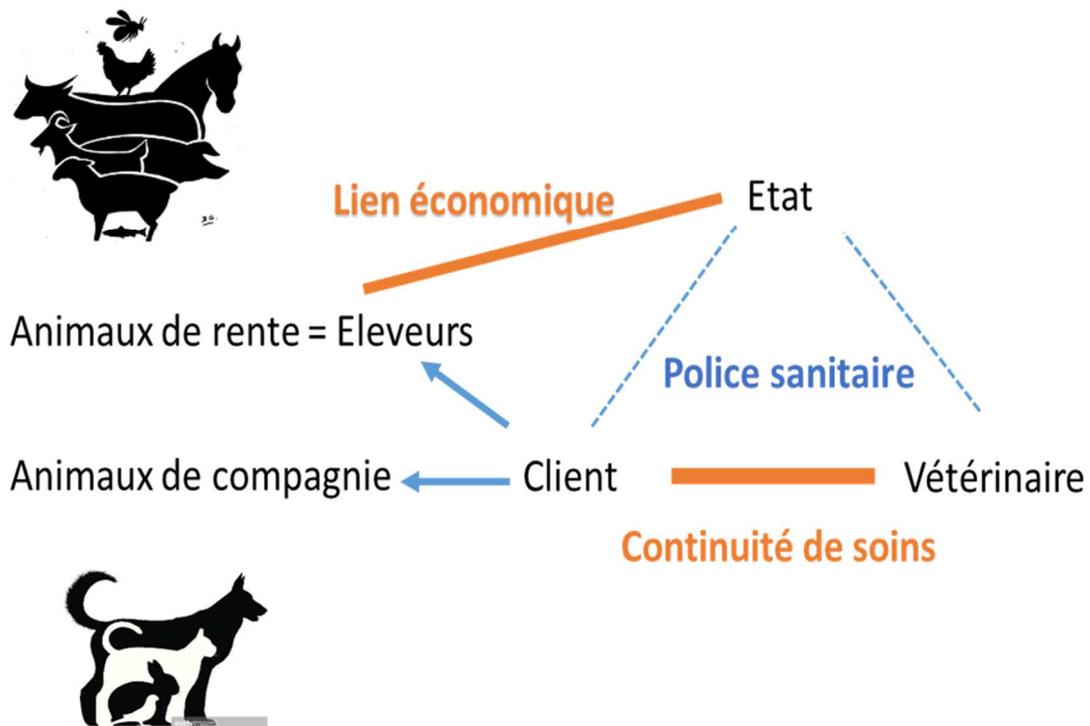
Figure 4 : Fonctionnement de la veille sanitaire en France
(Groupe d'Étude des Politiques Publiques, 2018)



Sigle	Signification
DGAL	Direction Générale de l'Alimentation
SRAL	Service Régional de l'Alimentation
DDecPP	Direction Départementale en charge de la Protection des Populations
CNOV	Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires
SNGTV	Société Nationale des Groupements Techniques Vétérinaires
FSVF	Fédération des Syndicats Vétérinaires de France
Labo déptx	Laboratoires départementaux
GDS	Groupements de Défense Sanitaire
FRGDS	Fédération Régionale des Groupements de Défense Sanitaire
CNOPSAV	Conseil National d'Orientation de la Politique Sanitaire Animale et Végétale
CROPSAV	Conseil Régional d'Orientation de la Politique Sanitaire Animale et Végétale

Actuellement, ces missions de l'État peuvent aussi être motivantes pour maintenir une activité rurale minimale dans le cadre d'une clientèle mixte à prédominance canine en zone périurbaine. Mais pour les clientèles bovines, le maillage territorial est avant tout dépendant du nombre de bovins par clientèle. Si la densité d'élevages devient insuffisante, les interventions en élevage ne sont plus rentables et les temps de déplacement s'allongent. L'activité devient trop chronophage et ne dégage plus un bénéfice suffisant pour être maintenue. Le maintien d'une densité d'élevage minimale est nécessaire au maintien de vétérinaires intervenant sur les animaux de rente. (fig. 5)

Figure 5 : Relations au sein du triptyque État-Vétérinaire-Client

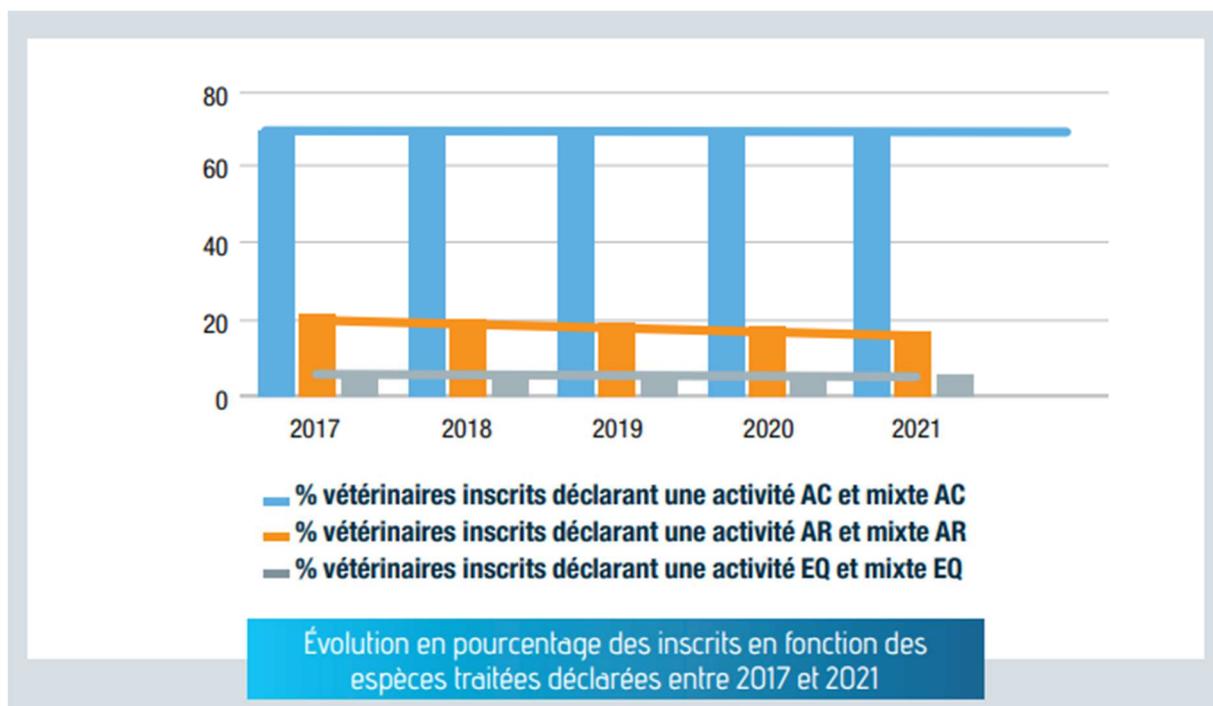


Selon l'Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire (2019), les structures vétérinaires se sont bien adaptées aux zones rurales grâce à leur taille, leur mode de fonctionnement et leur activité mixte (animaux de compagnie et animaux de rente). Cependant, si la densité d'élevages est insuffisante, non seulement les interventions en élevage, quelles qu'elles soient, ne sont plus rentables, mais il devient difficile de recruter de jeunes vétérinaires intéressés par l'activité rurale, car celle-ci n'occupe pas une place assez importante dans l'activité globale de l'entreprise. Ils ne peuvent alors pas exercer dans de bonnes conditions, et mettre à profit l'ensemble de leurs connaissances. Le métier perd de son intérêt. L'augmentation du nombre d'étudiants formés à l'activité rurale n'est pas une solution pour répondre à la demande de territoires ayant une faible activité en élevages. Il faut envisager d'autres solutions telles que la création de conventions tripartites vétérinaire-éleveurs-collectivités territoriales.

Que ce soit dans les médias grand public ou dans la presse spécialisée, le manque de vétérinaires ruraux est un sujet traité maintenant de façon récurrente qui alerte sur la disparition progressive des praticiens s'occupant des animaux de rente. Car le terme « vétérinaire rural » signifie avant tout vétérinaire praticien exerçant en zone rurale et prêt à s'occuper des animaux d'élevage.

L'État s'engage dans la lutte contre la désertification vétérinaire

Figure 6 : Évolution de la part de vétérinaires déclarant une activité rurale, au moins partielle (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, juillet 2022)



L'atlas démographique vétérinaire 2022 (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, juillet 2022) montre bien la diminution du nombre de praticiens mentionnant une activité rurale stricte ou dominante (fig. 6). Le pourcentage de vétérinaires exerçant cette activité est passé sous la barre des 20 %.

L'état engage une première démarche en mai 2016, lorsque le ministre Stéphane LE FOLL et le Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral (SNVEL) mettent en place la feuille de route « réseau de vétérinaires dans les territoires ruraux en productions animales » (FRRVTRPA), qui comporte 8 axes, confiés à différents organismes selon leurs compétences :

- diagnostic de la démographie vétérinaire et analyse des critères d'influence (CNOV) ;
- concilier les performances économiques et sanitaires par l'objectivation et l'adéquation de l'offre et de la demande (FNSEA) ;
- formation et professionnalisation des acteurs en productions animales (SNGTV) ;
- attractivité des territoires et pérennisation des entreprises (APCA) ;
- économie des entreprises vétérinaires et agricoles (SNVEL, FNSEA) ;
- organiser l'accès aux données sanitaires, techniques et technico-économiques (APCA, GDS France)
- vétérinaires habilités et mandatés (DGAI) ;
- épidémiosurveillance (Plateforme ESA).

Parmi les huit axes déjà mentionnés, l'un d'eux s'adresse aux territoires et à leur attractivité, ces derniers étant représentés par les collectivités qui les gèrent.

Les collectivités locales ou aussi appelées « collectivités territoriales » sont des personnes morales de droit public distinctes de l'État qui bénéficient à ce titre d'une autonomie juridique et patrimoniale.

La gestion des collectivités est assurée par des conseils ou assemblées délibérantes élus au suffrage universel direct, et par des organes exécutifs qui peuvent ne pas être élus.

Selon l'alinéa 3 de l'article 72 de la Constitution, les collectivités s'administrent librement dans les conditions prévues par la loi. Elles ne possèdent que des compétences administratives et chaque collectivité dispose d'un exécutif et d'une assemblée délibérante élue au suffrage universel (vie publique, 2021).

L'attractivité d'un territoire est généralement assimilée à la capacité de ce territoire à attirer et à retenir les facteurs mobiles de production et/ou la population.

Nous définirons cette attractivité, comme la capacité d'un territoire à être choisi par un acteur comme zone de localisation (temporaire ou durable) pour tout ou partie de ses activités ; cette attractivité est une attractivité perçue qui n'implique que des personnes physiques, des individus, des ménages ou des équipes, par exemple des équipes dirigeantes d'une entreprise ou d'une administration publique (Poirot et coll., 2010).

Le choix de l'Yonne

Le monde vétérinaire et l'Yonne ont partagé une histoire commune pendant plus de quarante ans. L'École Vétérinaire d'Alfort a créé un Centre d'application à Champignelles dans l'Yonne en 1975, à l'initiative du Professeur Lagnaux (fig. 7). Cette création avait pour but de contrebalancer l'implantation en région parisienne, à Maisons-Alfort, et de développer l'enseignement pratique des productions animales. Ce Centre a permis à de nombreuses générations d'étudiants de venir à la campagne, lors de semaines d'immersion, de visiter des élevages, de suivre des vétérinaires et de pratiquer leur profession dans la ferme du Centre. Celle-ci permettait de côtoyer des ovins, des bovins et des cervidés (fig. 8).

Figure 7 : Vision globale du centre avec le bâtiment d'enseignement et d'administration et l'internat en arrière-plan (I. Barassin)



Figure 8 : Exercices d'enseignement en élevage



Le Centre a tissé des liens avec les vétérinaires et les éleveurs de la zone. Il a mis en place un service d'autopsies et d'examen complémentaires, apportant des cas utilisés dans l'enseignement et développant des coopérations locales. Il a été le lieu d'organisations de formations continues qui, de par la localisation géographique, a drainé des vétérinaires de l'ensemble de la France.

Lorsque j'ai intégré la « chaire » de Zootechnie en 1989, les enseignants de cette discipline allaient régulièrement pour une, deux ou trois journées, à Champignelles, afin d'enseigner l'audit d'élevage. En 1997, nous avons décidé que je serai la seule enseignante à assurer cet enseignement, et je me suis installée dans l'Yonne. J'ai pu développer un service aux éleveurs d'audit d'élevage. Côté vétérinaires permet de partager leurs problématiques et le recrutement est apparu comme difficile dans le département. J'ai mis en place un enseignement de découverte de la pratique en milieu rural pour les étudiants de deuxième année ainsi qu'une rencontre avec des habitants de l'Yonne, qui ont partagé leur connaissance du territoire et leur envie d'y vivre.

Le Centre a commencé à être en danger dans les années 2010. À cette occasion, des élus locaux ont été sollicités pour assurer sa défense et ces rencontres ont permis de comprendre que les collectivités territoriales étaient peu impliquées dans la défense du monde vétérinaire. C'est dans ce contexte et avec ce paradoxe d'un département entretenant de fortes relations avec le monde vétérinaire, mais frappé par les prémices du manque de praticiens dans ses zones hyperrurales que l'idée d'entreprendre une thèse sur le sujet est née.

J'ai été d'autant plus sensibilisée que mon mari, rencontré au Centre, s'est installé comme praticien mixte à Toucy. Enfin, mon mandat de conseillère municipale depuis 2008 m'a permis de nouer des contacts parmi les élus et a rendu ce travail de thèse plus facile.

Malheureusement, pour des raisons budgétaires et afin de faire face au coût du développement du site alforien, l'ENVA a décidé de se séparer du Centre d'Application, qui a fermé ses portes en novembre 2019. Malgré de nombreux efforts, la région Bourgogne n'a pas souhaité reprendre le site, et, malgré la mobilisation locale, les services proposés ont disparu.

Je suis restée dans l'Yonne, ayant des attaches fortes dans le département, et pouvant continuer à travailler en distanciel, le Covid ayant banalisé ce type d'activité. Ce contexte m'a permis de m'investir dans la compréhension du phénomène de désertification vétérinaire et dans la recherche de réponses « territoriales ».

Annonce du plan

L'objet de cette thèse est d'étudier les moyens mis en œuvre localement pour inverser la tendance de la désertification vétérinaire en milieu rural. Pour cela, il est nécessaire de connaître l'attente des vétérinaires, leurs besoins, leurs envies et de voir quelles sont les réponses apportées par les collectivités locales.

Lorsqu'un manque de vétérinaires apparaît, la première solution consiste à recruter, notamment des étudiants sortant de l'école. Mais encore faut-il qu'il y ait adéquation entre leurs attentes et les propositions faites par les cliniques vétérinaires en mal de personnel et le territoire où elles sont situées.

Une première partie sera donc consacrée aux étudiants vétérinaires. Après avoir rappelé quelques faits historiques, nous aborderons le recrutement étudiant, les études vétérinaires, les différents modes d'exercices, que ce soit les activités professionnelles, les types de contrat et les structures. Cela permettra de familiariser le lecteur avec toutes ces facettes qui constituent un vétérinaire.

Nous étudierons ensuite les envies des étudiants quant à la localisation de leur exercice professionnel. Des données bibliographiques ont permis l'élaboration de plusieurs modes de questionnement qui seront limités à des promotions d'étudiants de deuxième et cinquième années de l'École Nationale Vétérinaire d'Alfort¹.

Un premier questionnaire constitué de questions à choix multiples et de questions ouvertes portera sur le type d'exercice professionnel envisagé et le lieu d'exercice. Il sera commun aux étudiants de deuxième et cinquième années.

Un questionnaire spécifique aux étudiants de cinquième année, comportant des questions à choix multiples et des questions ouvertes, permettra d'en savoir plus sur le lieu d'exercice professionnel souhaité et son environnement.

Deux adaptations du principe du jeu de territoire de VeTerra permettront de faire réfléchir de petits groupes d'étudiants sur un territoire de l'Yonne plus ou moins étendu. Un questionnaire en amont du jeu et un à la fin permettront de voir si leur position a évolué une fois le territoire découvert. Ce travail a été fait en salle.

Enfin, des petits groupes d'étudiants de deuxième année ont été emmenés dans une clinique vétérinaire et à l'office de tourisme de la ville concernée afin de réaliser un jeu de territoire grandeur nature. Ces visites ont été encadrées par des questionnaires en amont et en aval.

Nous reviendrons en détail sur la méthodologie au sein de chaque chapitre.

Cette partie devrait permettre de déterminer d'une part, s'il y a réellement une crise des vocations pour l'exercice rurale, d'autre part, quelles sont les caractéristiques d'un territoire qui favorisent la venue et l'installation de nouveaux praticiens vétérinaires.

Lorsque les envies et les besoins auront été déterminés, notre étude se situant dans l'Yonne, il faudra aborder les forces et faiblesses de ce territoire en termes sociodémographiques, de voies de communication, d'emplois, de services... Et nous établirons un portrait des structures vétérinaires du territoire.

¹ Nous emploierons tout au long de cette thèse la nouvelle numérotation des années d'étude entrée en vigueur lors de l'année scolaire 2021-2022.

Cela se fera à l'aide des renseignements fournis par la chambre de l'industrie et du commerce de l'Yonne ainsi que l'*open data* du conseil départemental. Nous y ajouterons des informations issues de l'AMI à laquelle l'Yonne a participé. Cette étude sera détaillée plus tard, mais nous pouvons d'ores et déjà dire qu'elle va permettre de préciser les attentes des vétérinaires locaux pour maintenir une activité rurale.

Cette seconde partie devrait permettre de mettre en évidence les éléments territoriaux à améliorer pour attirer et pérenniser de nouveaux praticiens vétérinaires dans l'Yonne.

Enfin, une troisième partie permettra tout d'abord de présenter les collectivités territoriales présentes dans l'Yonne ainsi que leurs rôles respectifs. Nous verrons les actions ou services mis en place par ces dernières pour rendre le territoire plus attractif et pour répondre à certaines attentes évoquées par les étudiants. Et suite à la promulgation de la loi DADDUE en 2021, nous verrons quelles mesures spécifiques vétérinaires sont envisagées par les différentes collectivités.

Nous utiliserons pour cela les différents sites internet officiels du département ainsi que les résultats de l'AMI lancée en mars 2021. Sans entrer dans les détails, qui seront évoqués dans le chapitre spécifique, de nombreux partenaires professionnels et des collectivités territoriales ont manifesté leur intérêt pour cette étude et y ont participé. Des enquêtes ont été lancées auprès des praticiens vétérinaires et des éleveurs. À la suite des résultats de ces enquêtes, des ateliers ont été mis en place afin d'élaborer des fiches action entre les différents partenaires.

Ce travail de thèse devrait mettre en évidence que la désertification vétérinaire est l'affaire de tous. (fig. 9)

Le maintien des structures vétérinaires nécessite de pouvoir recruter de jeunes praticiens pour compenser les départs en retraite ou pour d'autres raisons, et augmenter éventuellement l'effectif de praticiens d'une structure vétérinaire. Notre travail va permettre de définir les profils des étudiants sortants, de voir s'ils sont en adéquation avec les besoins du terrain, quelles sont leurs attentes, leurs exigences en termes de conditions de travail.

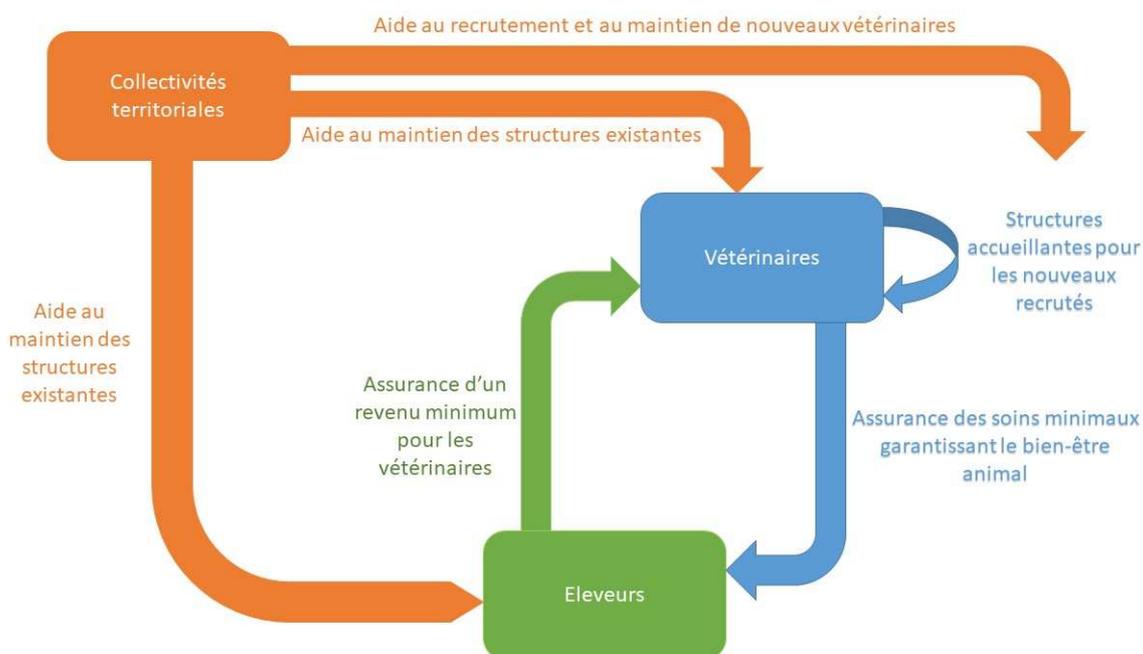
Définir un profil étudiant permet de voir si les structures vétérinaires actuelles répondent à leurs besoins ou doivent s'adapter. Il en est de même pour le territoire d'implantation. Notre travail montrera qu'il faut une action complémentaire entre vétérinaires en place et territoires, les conditions de travail et les conditions de vie quotidienne étant complémentaires. Nous verrons, avec l'exemple de l'Yonne, qu'un territoire rural a des atouts qu'il faut avant tout faire connaître, les étudiants étant surtout demandeurs d'informations véhiculées par internet. Les structures vétérinaires doivent aussi mettre en valeur leurs atouts (aider à la formation, permettre des diagnostics poussés sur les animaux de rente par exemple) qui peuvent attirer des jeunes praticiens et contrebalancer quelques handicaps inhérents à l'étalement du tissu rural. Mais encore faut-il qu'il y ait une clientèle d'éleveurs suffisante pour être attractive. C'est pourquoi tous les acteurs du territoire doivent s'impliquer dans la lutte contre la désertification vétérinaire.

C'est chose faite puisque, suite à la loi DADDUE, qui permet aux collectivités territoriales d'agir pour le maintien du maillage vétérinaire, le Conseil national de l'Ordre des vétérinaires et le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation pilotent et appuient le financement de la mise en place de diagnostics et plans d'action dans six territoires via un appel à manifestation d'intérêt. L'assemblée permanente des chambres d'agriculture (APCA), la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), la Fédération Nationale des Groupements de Défense Sanitaire (GDS France), la Société Nationale des Groupements Techniques Vétérinaires (SNGTV), le Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral (SNVEL) et le Conseil national de l'Ordre des vétérinaires (CNOV) proposent de réaliser un

diagnostic de la situation de territoires pilotes (évaluer sur le plan qualitatif et quantitatif l’offre vétérinaire, la demande des élevages et des filières agricoles) et de co-construire un plan d’action en conséquence. Une partie de l’Yonne a été retenue comme territoire expérimental (Peretz, 2022). Nous allons suivre la mise en place et le travail conduit en réponse à l’AMI. Le groupe de travail comprend de nombreux partenaires qui représentent l’ensemble des maillons de la chaîne d’action : les éleveurs, les vétérinaires et les collectivités territoriales. Nous verrons les mesures proposées à la suite des réflexions menées en concertation. Ce travail montrera que cette mobilisation générale peut donner une chance à un territoire.

Les éleveurs doivent pouvoir continuer à soigner leurs animaux et donc mettre en place un partenariat, sous une forme à déterminer avec les vétérinaires, afin que ces derniers trouvent aussi leur compte à continuer à exercer une activité rurale. Selon notre grille d’analyse, cela nécessite que les structures vétérinaires disposent de suffisamment de praticiens. Ceux-ci doivent pouvoir être recrutés facilement et trouver suffisamment d’intérêt au territoire pour y rester. Les collectivités territoriales ont tout intérêt à s’impliquer dans ce processus afin de maintenir suffisamment de services et rentrer dans un cercle vertueux : des vétérinaires en nombre suffisant et exerçant une activité rurale sont les garants de la présence d’éleveurs sur le territoire, qui sont des partenaires économiques importants dans la vitalité de nos campagnes, surtout à l’heure du retour des citoyens vers les zones rurales.

Figure 9 : Interactions entre collectivités territoriales, vétérinaires et éleveurs afin de maintenir le maillage vétérinaire en zone rurale



Première partie

**Les attentes des jeunes vétérinaires
dans l'exercice de leur profession**

1 Qu'est-ce qu'un vétérinaire ?

1.1 Historique profession vétérinaire (Hubscher R., 1996 et 2000)

Le métier de vétérinaire est une profession relativement récente. En effet, au XIX^e siècle, s'occuper des animaux n'est pas une priorité si ce n'est porter attention au cheval. Les écuyers militaires ou civils s'en occupent. Les maréchaux-ferrants quant à eux se consacrent aux animaux malades. Mais les uns comme les autres ont des connaissances et des pratiques qui en découlent très empiriques et sont incapables d'endiguer les épizooties qui ravagent les troupeaux.

C'est Buffon, en 1750, qui souhaite la création d'une médecine animale basée sur des connaissances scientifiques. En 1762, Claude Bourgelat crée la première école vétérinaire à Lyon et dispense les premiers enseignements vétérinaires associés à Pons, un chirurgien, et à l'abbé Rozier, un botaniste. Les élèves recrutés sont des maréchaux-ferrants présentant un minimum d'aptitudes intellectuelles. Cette école délivre le diplôme de Privilégié du Roi en l'art vétérinaire. Une seconde école, tout d'abord basée à Paris, sera transférée en 1765 à Maisons-Alfort et Claude Bourgelat en prend la direction. Toutefois, face à lui se trouve Philippe Étienne Lafosse qui n'apprécie pas le monopole défendu par Bourgelat, et souhaite faire perdurer les traditions empiriques défendues par les écuyers et les maréchaux. Afin d'individualiser de plus en plus la formation vétérinaire, l'école d'Alfort se dote des chaires d'anatomie comparée, de physiologie générale et chimie et d'économie rurale, même si cela crée une certaine confusion dans le but de la formation : médecine animale ou spécialiste en économie rurale ? L'unification de la formation vétérinaire, au sein de trois écoles royales, et la délivrance d'un diplôme de vétérinaire n'intervient qu'en 1825. Toutefois, cela ne donne pas le monopole de l'exercice de la « vétérinaire » aux seuls diplômés, à l'exception du cas des maladies contagieuses. Les empiriques ont encore largement la possibilité d'exercer ce métier, car prouver la maladie contagieuse n'est pas forcément chose facile.

De même, du fait du mode de sélection souhaité par Bourgelat, il reste difficile de différencier socialement les vétérinaires, des maréchaux ou des hongreurs. Selon ses propres mots, « Il faut pour entrer dans cette école être fils de cultivateur, de vétérinaire, de maréchal ou de maître de postes, savoir lire et écrire ». Ce faible niveau de recrutement est en parfaite contradiction avec le niveau intellectuel souhaité et les abandons et les redoublements sont nombreux. Du fait de la faible rémunération, ce métier ne constitue pas une ascension sociale pour ceux qui accèdent au diplôme. Le fait de travailler avec des palefreniers, des maréchaux-ferrants, que ce soit un métier manuel et physique n'est pas compatible avec le fait de devenir officier. Les vétérinaires vont devoir se forger une identité professionnelle basée sur une formation commune, afin de créer une corporation avec un sentiment d'appartenance. Les écoles se dotent d'internat et d'une discipline sévère. Cet « enfermement » pendant 4 ans a pour objectif de créer l'esprit de corps. Les dénominations des promotions (volailles, barbares, plumasses, praticiens, anciens) rentrent dans la tradition et perdurent encore, ainsi que le fait de travailler entre père (4^e année) et fils (3^e année). Et ces liens perdurent après la sortie d'école.

En 1841, le professeur Renault, directeur d'Alfort, entreprend de relever le niveau du concours. C'est aussi l'apparition des classes préparatoires. À partir de 1890, le baccalauréat devient obligatoire pour intégrer une école vétérinaire et annonce le recul des candidats issus du milieu rural au profit de la petite bourgeoisie. Les études se spécialisent et la science vétérinaire suit le modèle de la médecine humaine : la coopération entre médecins et vétérinaires se renforce au travers de la recherche, et la collaboration avec Pasteur, et ses travaux sur la rage, en est l'exemple le plus connu, mais aussi la tuberculose commune à l'homme et à l'animal.

Une fois sortis de l'école, les vétérinaires peuvent s'intégrer à un réseau fédératif qui se met en place au niveau régional et dont l'aboutissement sera un premier congrès national en 1878 et la création du Grand Conseil des vétérinaires de France, qui correspond au début du syndicalisme vétérinaire.

À la fin du XIX^e siècle, les vétérinaires deviennent responsables des prophylaxies des espèces animales et de la vulgarisation médicale. Leur casquette est double : hygiéniste et zootechnicien. Ils prennent une place prépondérante dans les campagnes grâce à la vaccination et à l'enseignement des mesures sanitaires dans les élevages. Ils deviennent experts et interviennent dans les transactions animales. Cela s'accompagne de l'élaboration d'un code de déontologie.

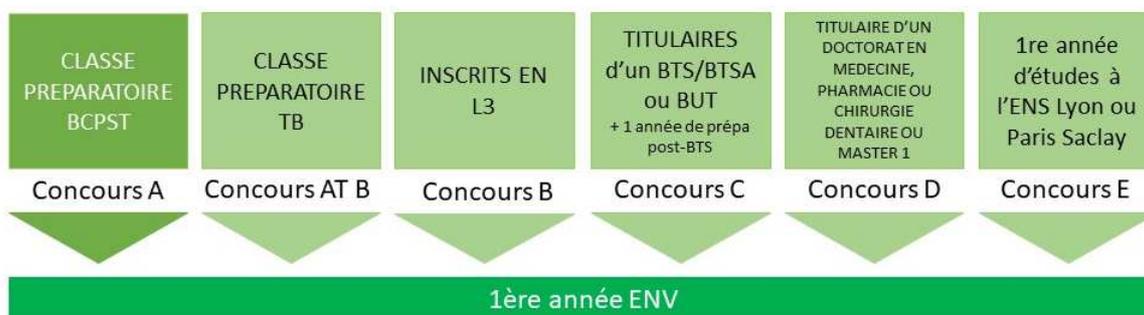
Le rôle de police sanitaire, mandaté par l'État, apparaît au début du XIX^e siècle et permet aux vétérinaires d'intervenir dans le cas d'épizooties. Le premier service sanitaire est créé à Paris en 1875. À cette même période, la profession s'empare de l'inspection des viandes de boucherie. Les vétérinaires-fonctionnaires sont nés ainsi que les services sanitaires, complétés par l'inspection en abattoir et les contrôles qualité sur l'ensemble des aliments.

1.2 La formation vétérinaire

1.2.1 Voies d'accès à la formation

Les voies d'entrée dans les quatre écoles vétérinaires françaises publiques sont multiples (site web Oniris). (fig. 10)

Figure 10 : voies d'entrée dans les écoles vétérinaires publiques avant la réforme de 2021 (site web Oniris)



► **La voie A** (323 places en 2022) est constituée des classes préparatoires BCPST (Biologie, Chimie, Physique et Sciences de la Terre) qui ne sont pas spécifiques aux écoles vétérinaires. Elles permettent d'accéder à plusieurs concours ou banques d'épreuves, qui regroupent une soixantaine d'écoles :

- Banque Agro-Véto voie A, qui ouvre à une quarantaine d'écoles d'ingénieurs (en agronomie, agroalimentaire, sciences du vivant, chimie ou physique), à l'École polytechnique et aux écoles nationales vétérinaires ;
- Banque inter-ENS filière BCPST - Ponts ParisTech ;
- Concours G2e, qui mène à une quinzaine d'écoles en géosciences et à leurs applications ;
- Groupe Insa.

► **La voie A TB ENV** (11 places en 2022) est dédiée aux étudiants de prépa TB (Technologie et Biologie).

Quatre autres voies existent, mais nécessitent Bac + 2 ou plus :

► Le **concours B ENV** (68 places en 2022) intéresse les titulaires de licences ou licences professionnelles du domaine des sciences, ou d'une L2 ;

► Le **concours C ENV** (95 places en 2022) recrute parmi les diplômés de BTSA, BTS ou DUT (le BUT succède au DUT depuis la rentrée 2021). Il est recommandé de suivre une année préparatoire ATS (adaptation technicien supérieur) biologie ;

► Le **concours D ENV** (5 places en 2022) s'adresse aux titulaires du diplôme d'État de docteur en médecine, en chirurgie dentaire ou en pharmacie, ou d'un diplôme en biologie conférant le grade de master ;

► Le **concours E ENV** (6 places en 2022), donnant accès aux écoles ENVA et VetAgro Sup Lyon, est ouvert à certains étudiants de 1^{re} année d'études à l'ENS Lyon ou Paris Saclay.

Tableau 1 : Résultats 2018 (Nombre total d'étudiants pour les quatre Écoles Vétérinaires) (Arrêté J.O. 9 novembre 2018)

Écoles Vétérinaires	Voies d'entrées					
	A	A TB	B	C	D	E
ENVA	109	2	11	22	1	3
ENVV	114	2	16	26	2	/
Oniris	111	2	13	16	1	/
VetAgro Sup	120	3	15	18	1	3
Total	454	9	55	82	5	6
	Répartition exprimée en pourcentage					
ENVA	24 %	22 %	20 %	27 %	20 %	50 %
ENVV	25 %	22 %	29 %	32 %	40 %	
Oniris	24 %	22 %	24 %	20 %	20 %	
VetAgro Sup	26 %	33 %	27 %	22 %	20 %	50 %

74 % des étudiants vétérinaires sont issus des classes préparatoires BCPST. Il s'agit de la voie d'entrée principale. (tab. 1)

La répartition des différentes voies d'entrées au sein des quatre écoles est presque identique. (tab. 1)

À partir de la rentrée scolaire 2021, une nouvelle voie d'entrée est ouverte (fig. 11). Elle s'adresse à 160 bacheliers qui pourront intégrer directement les écoles vétérinaires pour un an de classe préparatoire intégrée, avant de rejoindre le cursus commun. Cela réduira d'un an la durée du cursus et se rapprochera de la moyenne européenne.

Figure 11 : modification des voies de recrutement des écoles vétérinaires, apparition de la voie post-bac (Réseau santé publique vétérinaire, 2018)

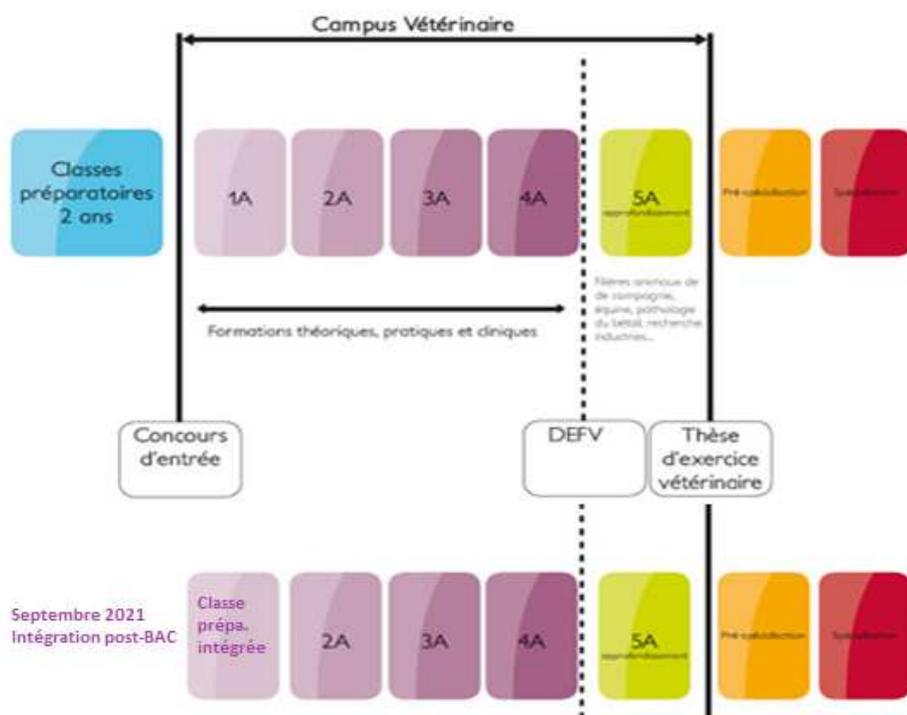


Tableau 2 : Nouvelle répartition des étudiants recrutés dans les écoles vétérinaires publiques avec l'apparition de la voie post-bac

		Voie						
		A	A TB	B	C	D	E	Post-Bac
École Nationale Vétérinaire d'Alfort	ENVA	76	2	17	30	1	3	40
École Nationale Vétérinaire de Toulouse	ENVT	80	3	15	26	2	0	40
École Nationale Vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique	ONIRIS	81	3	21	19	1	0	40
Institut National d'enseignement supérieur et de recherche en alimentation, santé animale, sciences agronomiques et de l'environnement	VetAgro Sup	86	3	15	20	1	3	40
Total		323	11	68	95	5	6	160

Pour l'année 2021 (site internet ENVA) (tab. 2), le concours commun offre 806 places réparties dans les quatre écoles nationales vétérinaires (ENV d'Alfort, Lyon, Toulouse et Nantes). (Arrêté J.O. du 20 décembre 2021). Les 160 places de cette nouvelle filière sont prises sur la voie A.

Sept voies de recrutement sont déterminées :

- Le **concours post-bac** destiné aux élèves de la série générale inscrits pour la première fois en classe de terminale et est subordonné à l'obtention du baccalauréat l'année d'admission. Il permet l'accès à la première année commune aux quatre ENV.

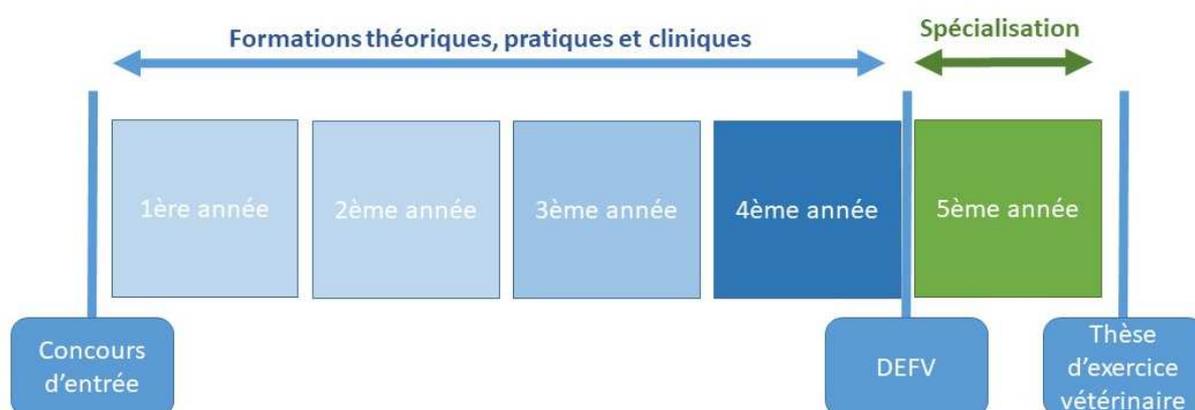
Les voies suivantes permettent d'accéder à la 2^e année des études vétérinaires :

- Le **concours A** est ouvert aux étudiants issus de classe préparatoire Biologie, Chimie, Physique et Sciences de la Terre (BCPST) ; il s'agit de la voie nettement majoritaire ;
- Le **concours A-TB** est destiné aux étudiants issus de classes préparatoires spécifiques, réservées aux titulaires de baccalauréats technologiques « sciences et techniques du laboratoire » et sciences et technologies de l'agronomie et du vivant (STAV) ;
- Le **concours B** est ouvert aux étudiants issus d'une filière scientifique de L3 ;
- Le **concours C** est organisé pour les étudiants titulaires de DUT dans le domaine de la biologie, ainsi que de certaines spécialités de BTS ou de BTSA ;
- Le **concours D** est un concours sur titre ouvert aux titulaires du grade de docteur en médecine, de docteur en pharmacie, de docteur en chirurgie dentaire, ou d'un master avec une dominante biologie. Cette voie ne représente en moyenne qu'un candidat par an et par école, sélectionnés dans un premier temps sur dossier en fonction de leur profil et de leur projet, avant d'être soumis à un entretien ;
- Enfin, le **concours E** est réservé aux étudiants des Écoles Normales Supérieures de Cachan et de Lyon admis en liste principale par la voie A lors de la session de concours précédente.

1.2.2 Formation vétérinaire

Le cursus est le même au sein des quatre écoles vétérinaires. Après avoir réussi l'un des concours des multiples voies d'entrée, les études comportent 4 années de tronc commun suivies d'une année de spécialisation. (fig. 12)

Figure 12 : principe du cursus au sein des Écoles Vétérinaires



Une fois intégré, l'étudiant vétérinaire suit une formation généraliste, axée avant tout sur la pratique en clientèle, et focalisée sur les espèces les plus rencontrées, que ce soit en animaux de compagnie ou en animaux de rente. Les autres aspects de la profession sont aussi abordés, mais dans une moindre mesure. La spécialisation intervient en 6^e année avec le choix d'une dominante. Mais le diplôme reste pluri-espèces. Un docteur vétérinaire est apte à soigner tous les types d'animaux, les spécialisations plus ou moins pointues sont des choix personnels.

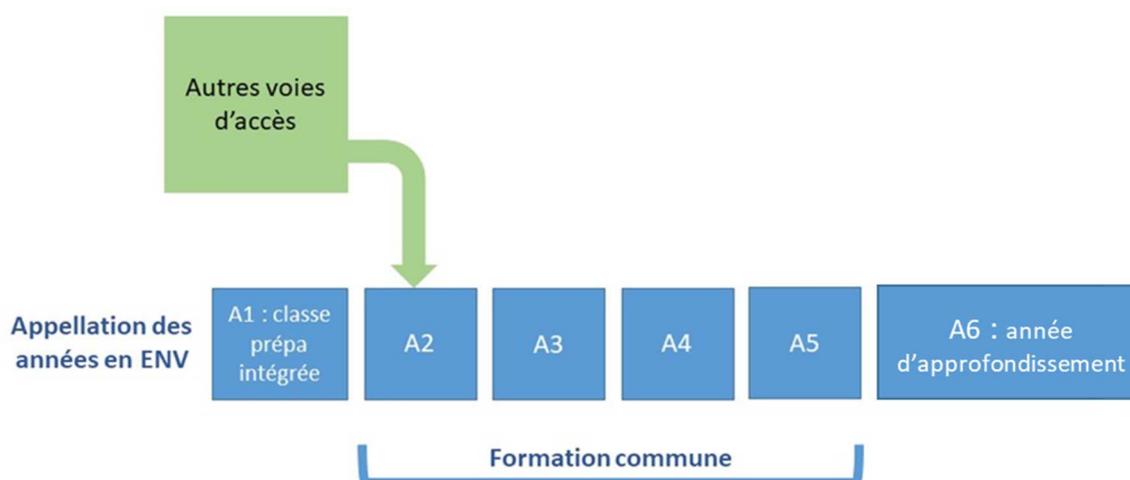
Des stages obligatoires existent tout au long du cursus, que ce soit en exploitation agricole bovine laitière, en clinique vétérinaire mixte ou rurale, en abattoir.

La validation de crédits personnels permet d'effectuer d'autres stages qui répondent aux envies personnelles des étudiants.

Le tronc commun de huit semestres est validé par le Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires (DEFV). Il est indispensable pour accéder à l'année d'approfondissement et terminer leurs études.

Depuis la création de la nouvelle voie d'entrée, les années en école vétérinaire sont appelées A1, A2, A3, A4, A5 et A6. L'année A1 correspond à l'année d'intégration post-bac. Les années A2 à A5 constituent les années communes à tous. A6 est l'année d'approfondissement.

Figure 13 : Nomenclature des différentes années d'étude en école vétérinaire



1.2.3 Thèse d'exercice

Les études sont clôturées par une thèse d'exercice qui permet de pratiquer en tant que docteur vétérinaire. Celle-ci revêt un caractère obligatoire.

Le titre de Docteur Vétérinaire est conféré après avoir suivi le cursus complet dans l'une des quatre Écoles Vétérinaires françaises et avoir soutenu une thèse de fin d'exercice. Une fois ce diplôme validé, il est possible d'exercer la profession de vétérinaire, qui peut prendre des formes variées.

Sur le site « l'orientation pour tous » créé par l'État en association avec des partenaires sociaux et des régions, le métier de vétérinaire est présenté tout d'abord comme un médecin et un chirurgien des animaux. Il a une action préventive et curative sur les maladies, a l'autorisation de prescription-délivrance de médicaments, de réalisation d'analyses biologiques et la possibilité d'exercer une activité de conseil.

Il peut aussi exercer au sein des DDCETSP et avoir un rôle de contrôle et de certification de structures d'élevage ou agroalimentaires. Il peut enfin être chercheur ou enseignant ou rentrer dans l'industrie.

En plus d'une activité privée, le vétérinaire peut travailler pour l'État et devenir vétérinaire sanitaire. Il pourra alors réaliser des vaccinations obligatoires, par exemple contre la rage chez les carnivores, des certifications d'exportation ou d'importation, la surveillance des chiens mordeurs et des actes de prophylaxie (dépistage de la tuberculose, brucellose, IBR...). Il remplit alors un rôle de veille sanitaire.

1.3 Variété de l'activité vétérinaire praticien

1.3.1 Les structures vétérinaires (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022)

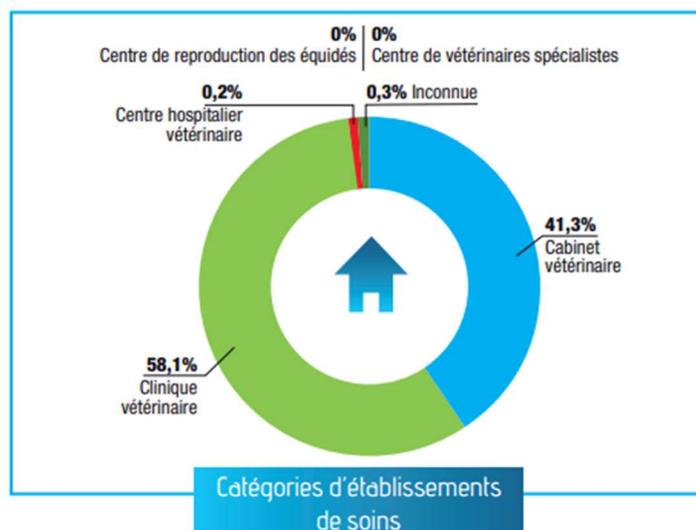
En 2021, il existe 7 957 établissements vétérinaires dont 6 538 sont des établissements de soins vétérinaires (82,2 %). Les animaux y sont reçus pour y être soignés. Ils sont enregistrés comme clinique vétérinaire pour 58,1 % d'entre eux, comme cabinet ou cabinet médico-chirurgical pour 41,3 %. (fig. 14)

1 415 sont des locaux où s'exerce la profession de vétérinaire.

Au 31/12/2021, il existe 14 centres hospitaliers vétérinaires (CHV), dont 3 dédiés à la médecine et la chirurgie des équidés, et 2 centres de vétérinaires spécialistes.

Sur les quatre dernières années, le nombre d'établissements de soins vétérinaires est stable.

Figure 14 : Répartition des différents types de structures vétérinaires (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022)



Les quatre catégories d'établissements de soins sont définies par arrêté (JORF n° 0071 du 25 mars 2015). L'arrêté précise les exigences requises pour les différentes catégories d'établissements de soins vétérinaires, ainsi que les appellations qui peuvent y être employées. Un cahier des charges est établi pour chaque catégorie d'établissement et sera tenu à jour par le Conseil supérieur de l'ordre des vétérinaires (et disponible prochainement sur le site de l'Ordre). Les établissements de soins vétérinaires en activité disposent d'un délai de mise en conformité d'un an à partir de la date de publication du présent arrêté.

- **Le cabinet vétérinaire** est la structure la plus simple puisque la contrainte porte uniquement sur les locaux qui doivent comprendre, a minima, un lieu de réception et un local d'examen. Il est libre de ses horaires d'ouverture au public.
- **La clinique vétérinaire** a plus d'obligations sur ses locaux. Elle doit avoir au moins un lieu de réception, un local d'examen, un local de chirurgie, un espace d'imagerie médicale et un local d'hospitalisation. Les exigences en locaux sont fixées dans le cahier des charges de l'arrêté en fonction des espèces soignées.

Une clinique vétérinaire doit disposer d'un vétérinaire en activité pendant les heures d'ouverture au public, il doit y avoir au moins un vétérinaire et une personne qualifiée, équivalent temps plein.

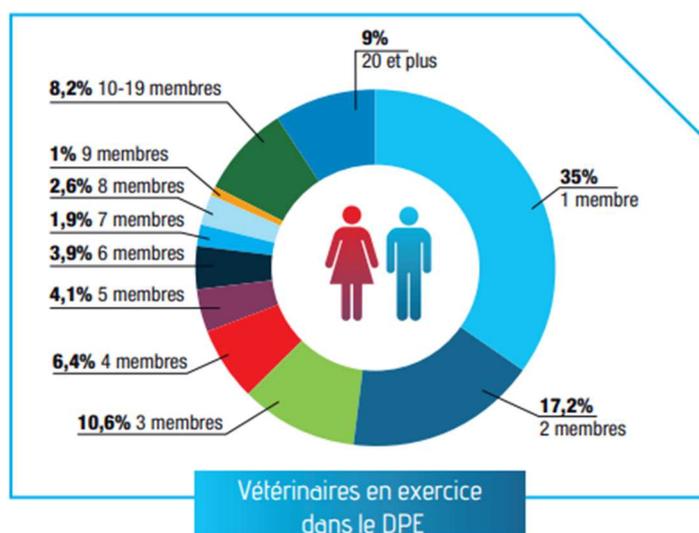
La période d'ouverture doit correspondre au moins à un temps équivalent à 120 % de la durée hebdomadaire légale du travail réparti sur au moins cinq jours.

- Le **centre de vétérinaires spécialistes** est un établissement ne comprenant que des vétérinaires spécialistes, au moins deux, et respecter les exigences dues aux spécialités. L'activité est assurée par au moins deux vétérinaires spécialistes à temps plein. Un centre de vétérinaires spécialistes doit être ouvert au public au minimum pendant un temps équivalent à la durée hebdomadaire légale du travail réparti sur au moins quatre jours. Dans le centre, la permanence et la continuité des soins pour la spécialité revendiquée sont assurées.
- Le **centre hospitalier vétérinaire** : son activité est assurée par une équipe pluridisciplinaire d'au moins six vétérinaires à temps plein et d'au moins six personnes qualifiées ETP. Un vétérinaire et une personne qualifiée sont présents sur le site 24 h/24 et 7 jours sur 7. Au moins un des vétérinaires est spécialiste. Ce centre est ouvert au public 7 jours sur 7, 24 h/24.

Les cabinets et les cliniques sont, presque à parts égales, les structures majoritaires.

Au sein de ces différents établissements, la proportion de vétérinaires exerçant seuls est de 35 % des établissements et en constante diminution depuis 4 ans. 17,2 % des établissements comptent deux vétérinaires. 26,7 % occupent plus de 5 vétérinaires. La tendance est à la disparition des structures ne comportant qu'un seul vétérinaire. L'exercice en groupe devient la norme dans la profession.

Figure 15 : Répartition des structures vétérinaires en fonction du nombre de personnes y travaillant (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022)



1.3.2 L'activité en clientèle

1.3.2.1 Les différentes structures vétérinaires

L'ordre des vétérinaires est une première source d'informations pour recenser les vétérinaires exerçant en France. L'inscription à l'ordre est en effet obligatoire pour tout praticien souhaitant exercer. De plus, l'Ordre publie annuellement un bilan de la démographie vétérinaire en France, grâce à l'atlas de la démographie de la profession vétérinaire. Les vétérinaires inscrits au tableau de l'ordre ont le choix de déclarer trois espèces différentes auxquelles ils dispensent des actes vétérinaires de médecine, de chirurgie et de pharmacie vétérinaire. Le rang de déclaration est hiérarchisé et fait l'objet d'une pondération afin d'exprimer un ratio entre les données animales et la compétence vétérinaire. La clé de répartition est ainsi déterminée : une espèce déclarée en premier rang vaut 1, une espèce déclarée en deuxième rang vaut 2/3 et une espèce déclarée en troisième rang vaut 1/3.

Une deuxième source d'informations est l'annuaire vétérinaire Roy (Roy, 2019). Lui aussi est une publication annuelle. Toutefois, les vétérinaires référencés sont inscrits sur la base du volontariat.

Derrière le titre de vétérinaire, de multiples facettes de métier sont possibles. Il existe trois grands types :

- les salariés du secteur public, environ 11 % des vétérinaires ;
- les salariés du secteur privé et les vétérinaires conseils, environ 10 % ;
- les praticiens en cabinet ou clinique vétérinaires, qui constituent le secteur majoritaire avec 77 %. Ce dernier secteur correspond à l'image classique que se fait le grand public de la profession : le médecin des animaux quelle que soit l'espèce ou les espèces soignées.

Quelle que soit la source d'information, l'activité canine est prédominante, suivie de l'activité mixte (plusieurs espèces). (fig. 16 et 17)

Figure 16 : Répartition des vétérinaires praticiens selon l'Annuaire Roy (Roy, 2019)

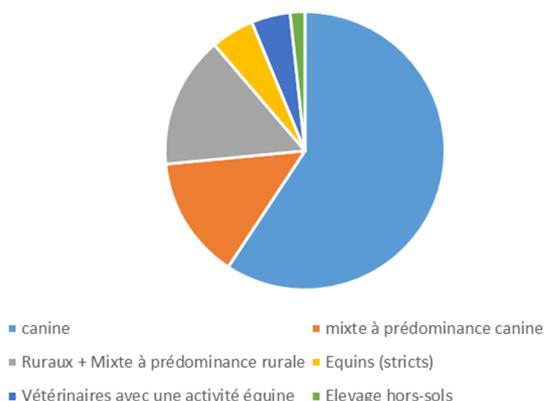
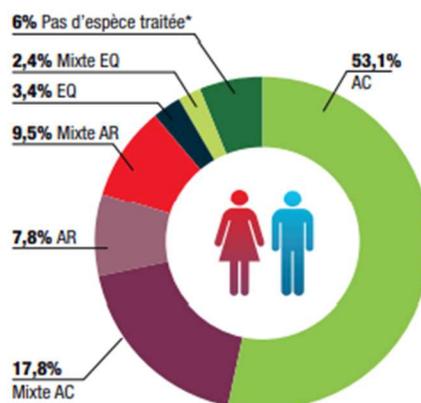


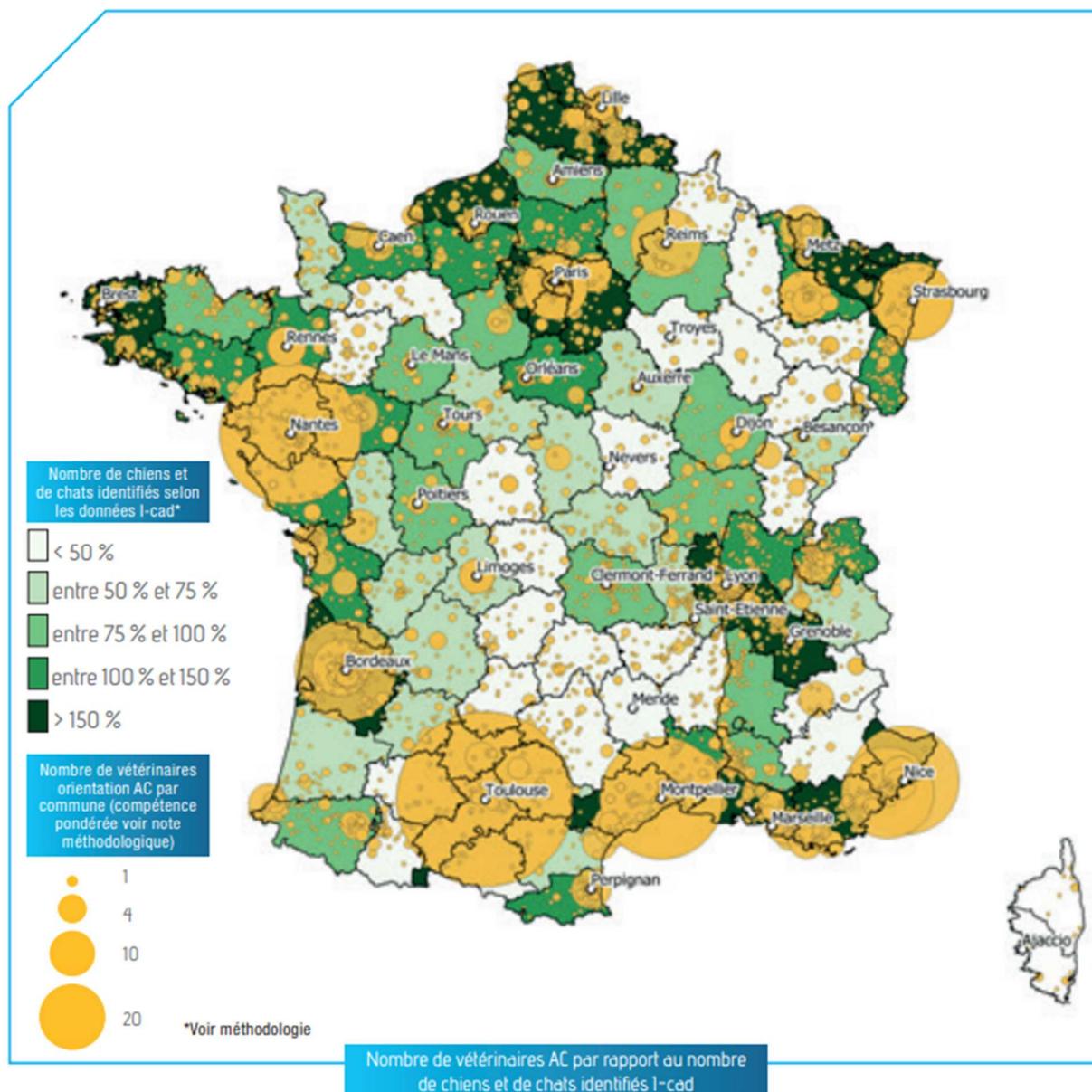
Figure 17 : Répartition des vétérinaires praticiens selon l'Atlas démographique vétérinaire (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022)



Si l'activité canine peut s'exercer sur l'ensemble du territoire, les soins aux animaux de rente (bovins, ovins, caprins) auront toute leur place en zone rurale.

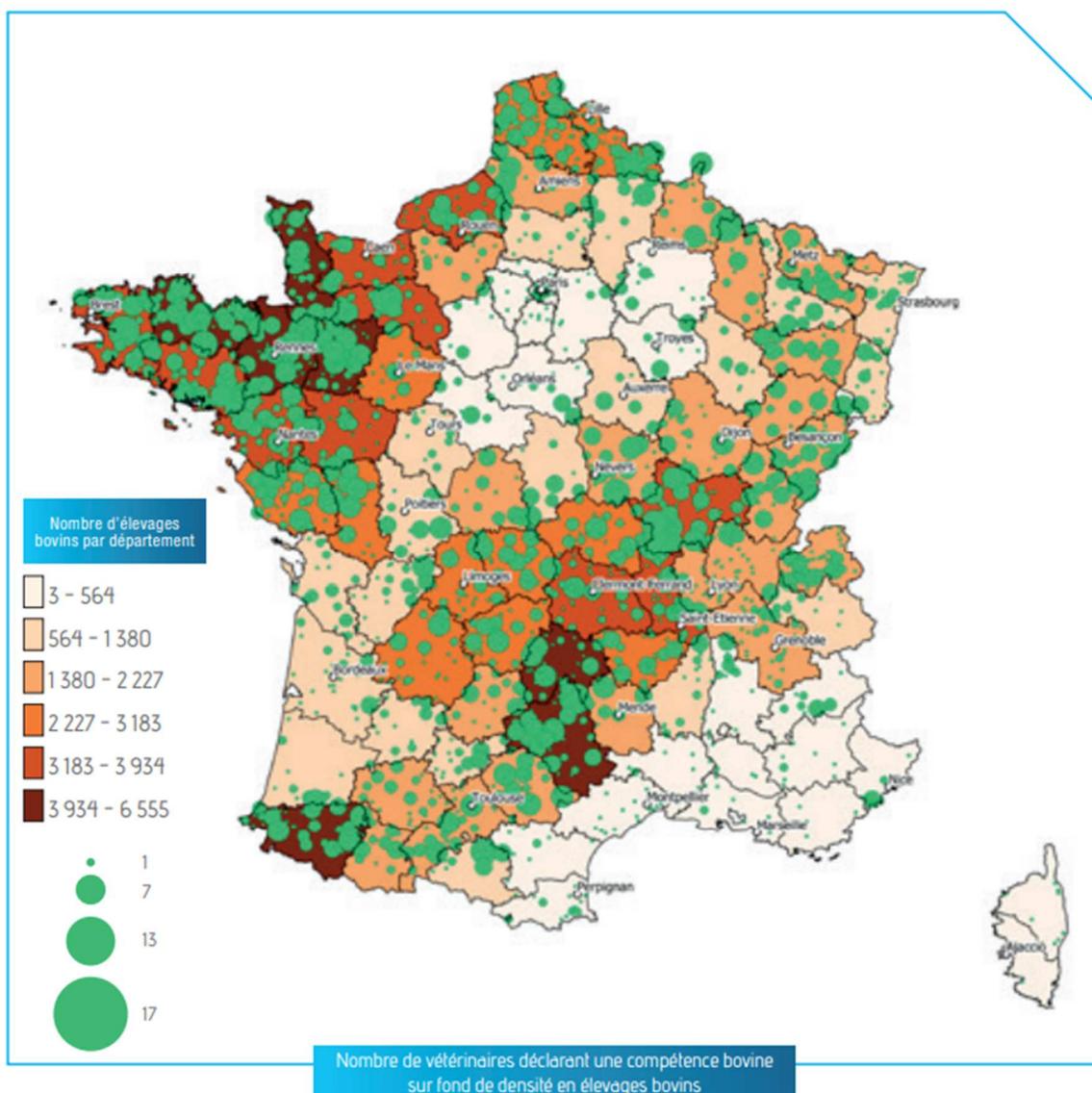
La figure 18 présente la répartition des vétérinaires « canins » par rapport à la densité de population de chiens et de chats. La densité animale, indiquée par région, augmente du Nord-Est vers le Sud-Ouest. Certaines zones sont largement pourvues, notamment le pourtour méditerranéen, et autour de grandes métropoles, tandis que d'autres zones disposent de très peu de praticiens.

Figure 18 : répartition des vétérinaires exerçant une activité « animaux de compagnie » (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022)



La répartition des praticiens soignant les bovins suit la répartition du cheptel français (Fig. 19). Toutefois, même au sein de zones à forte densité animale, le nombre de praticiens rapporté au nombre de bovins peut être faible. Cette situation est d'autant plus fréquente dans les zones de faible densité de cheptel.

Figure 19 : répartition des vétérinaires exerçant une activité « bovine »
(Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022)



Quelle que soit l'espèce, il existe des territoires où la densité de praticiens vétérinaires est faible. Cela justifie les inquiétudes de la profession quant à la vocation des jeunes praticiens et à leurs motivations à s'installer dans des zones qui le nécessitent.

Pour qu'un étudiant devienne un vétérinaire praticien installé en zone rurale, deux conditions sont indispensables. Qu'il ait fait un choix de carrière qui le permette, être praticien mixte ou rural pour s'occuper aussi des animaux de rente. Il peut toutefois exercer une activité strictement canine. Dans ce cas, il satisfait à la seconde condition qui est de vouloir vivre en zone rurale.

1.3.2.2 Les obligations du praticien

Quelle que soit la structure, les vétérinaires doivent respecter l'article R242-48 du code rural, version en vigueur depuis le 16 mars 2015, qui définit ses devoirs fondamentaux.

Modifié par DÉCRET n° 2015-289 du 13 mars 2015 - art. 1 :

« Devoirs fondamentaux.

I.-Le vétérinaire doit respecter le droit que possède tout propriétaire ou détenteur d'animaux de choisir librement son vétérinaire.

II.-Il formule ses conseils et ses recommandations, compte tenu de leurs conséquences, avec toute la clarté nécessaire et donne toutes les explications utiles sur le diagnostic, sur la prophylaxie ou la thérapeutique instituée et sur la prescription établie, afin de recueillir le consentement éclairé de ses clients.

III.-Il conserve à l'égard des propriétaires ou des détenteurs des animaux auxquels il donne des soins une attitude empreinte de dignité et d'attention, tenant compte en particulier des relations affectives qui peuvent exister entre le maître et l'animal.

IV.-Il assure la continuité des soins aux animaux qui lui sont confiés. La continuité des soins peut également être assurée dans le cadre d'une convention établie entre vétérinaires libéraux et déposée auprès du conseil régional de l'ordre dans les conditions prévues par l'article R. 242-40.

Le vétérinaire informe le public des possibilités qui lui sont offertes de faire assurer ce suivi médical par un confrère.

V.-Lorsqu'il se trouve en présence ou est informé d'un animal malade ou blessé, qui est en péril, d'une espèce pour laquelle il possède la compétence, la technicité et l'équipement adapté, ainsi qu'une assurance de responsabilité civile professionnelle couvrant la valeur vénale de l'animal, il s'efforce, dans les limites de ses possibilités, d'atténuer la souffrance de l'animal et de recueillir l'accord du demandeur sur des soins appropriés. En l'absence d'un tel accord ou lorsqu'il ne peut répondre à cette demande, il informe le demandeur des possibilités alternatives de prise en charge par un autre vétérinaire, ou de décision à prendre dans l'intérêt de l'animal, notamment pour éviter des souffrances injustifiées.

En dehors des cas prévus par le précédent alinéa, le vétérinaire peut refuser de prodiguer ses soins pour tout autre motif légitime.

VI.-Sa responsabilité civile professionnelle doit être couverte par un contrat d'assurance adapté à l'activité exercée ».

Selon le paragraphe IV, quel que soit le type d'animal soigné, toute structure vétérinaire a obligation d'assurer la permanence et la continuité de soins, appelée plus couramment des « gardes ». Celles-ci sont assurées sur place lorsque l'animal peut être amené. Par contre, un vétérinaire doit se déplacer si l'animal n'est pas transportable, ce qui est très souvent le cas en élevage de bovins. Cette continuité de soins est une contrainte forte, car elle oblige à rester disponible 24 h/24 et 7 j/7 en absence de délégation.

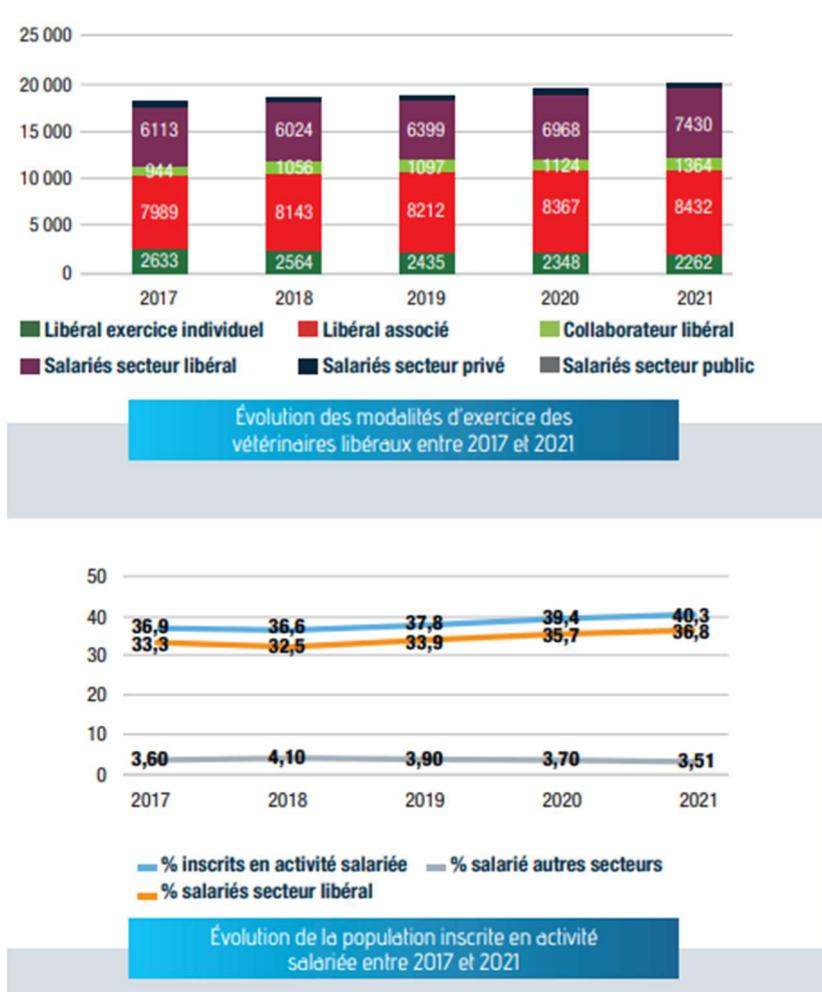
1.3.2.3 Les différents modes d'exercice du praticien en clientèle

Selon l'Ordre National des vétérinaires, un vétérinaire praticien peut exercer son activité sous différents statuts (CNOV, 2022) (fig. 20) :

- **Assistant** : tout étudiant vétérinaire de 6^e année dispose du Diplôme d'Études Fondamentales Vétérinaires (DEFV) qui lui permet de pratiquer en dehors de la présence, mais sous l'autorité d'un vétérinaire, des actes médicaux et chirurgicaux sur les animaux habituellement soignés par celui-ci. Il ne s'agit pas d'un statut de cadre.
- **Salarié** : ce type d'activité est régi par la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés n° 3332 du 31 janvier 2006. Il s'agit d'un statut de cadre avec lien de subordination.

- **Collaborateur libéral** : un vétérinaire non salarié travaille auprès d'un autre vétérinaire qui met à sa disposition les locaux et le matériel nécessaires à l'exercice de la profession. Il crée sa propre clientèle, il n'y a pas de liens de subordination et il est responsable de ses actes.
- **Vétérinaire libéral individuel** : le vétérinaire travaille seul, en son nom propre et sous sa responsabilité personnelle. Il crée ou rachète une clientèle et peut embaucher d'autres vétérinaires pour travailler avec lui.
- **Vétérinaire associé** : les vétérinaires peuvent s'associer pour exercer leur activité professionnelle. Les formes sociétales sont nombreuses et le choix de la structure libérale dépendra de la volonté de mettre en commun les honoraires ou non et de partager les frais de fonctionnement.

Figure 20 : proportions des différents types d'activités au sein de la profession. Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire (juillet 2022)



Quelle que soit l'activité libérale, le nombre de vétérinaires est stable, tandis que le secteur salarial progresse chez les vétérinaires praticiens. La différence de statut explique sans doute cette progression. En effet, être libéral augmente fortement les responsabilités administratives et même s'il y a eu des avancées, ce statut reste moins protecteur que le salariat.

1.3.3 Le vétérinaire sanitaire

Le statut de vétérinaire sanitaire peut être endossé par tout praticien à l'occasion de certains actes. Il devient alors salarié de l'État et missionné par lui.

L'objectif du ministère de l'Agriculture est de maintenir un maillage vétérinaire en zone rurale pour assurer la veille sanitaire (Moquay V., 2016). Celle-ci a été mise en place dans les années après-guerre alors que les élevages étaient encore nombreux, les éleveurs peu techniques. Les vétérinaires tenaient un rôle primordial en milieu rural. Cette veille sanitaire s'appuie sur les services vétérinaires, les laboratoires départementaux, les éleveurs et les vétérinaires sanitaires.

Ces derniers sont des vétérinaires libéraux ou des salariés des structures vétérinaires, qui sont placés sous l'autorité de l'État, au travers du mandat sanitaire, et effectuent la surveillance des maladies réglementées telles que la tuberculose, la brucellose... Ils doivent réaliser les prophylaxies, surveiller et gérer les cheptels, détecter des cas éventuels et prendre les mesures de police sanitaire. Toutes ces missions sont mandatées par l'État. Comme cela a été évoqué lors de l'historique de la profession, l'apogée de ce rôle se situe fin XIX^e et début du XX^e siècle.

Avec la diminution du nombre d'élevages, des éleveurs de plus en plus techniques et raisonnant en chefs d'entreprises, les besoins en présence vétérinaire ont changé.

Le nombre d'élevages bovins a fortement diminué tandis que le nombre d'animaux par exploitation a augmenté. Cela a pour conséquence une densité moins grande d'élevages, et pour le praticien vétérinaire, plus de kilomètres à parcourir entre exploitations. Dans les exploitations laitières, les techniciens tiennent une place de plus en plus importante, souvent au détriment du vétérinaire. En élevage allaitant, le vétérinaire garde son rôle de « pompier », intervenant en urgence sur des actes tels que les césariennes.

Les élevages porcins ou avicoles sont organisés en filières et intégrés. Il y a un seul vétérinaire responsable d'un nombre important d'élevages sur un grand secteur, et bénéficiant de l'appui de techniciens. Les filières d'élevages hors-sol travaillent avant tout sur la prévention des maladies.

En parallèle, les structures vétérinaires se transforment. L'exercice de la profession se fait au sein de cliniques comportant plusieurs vétérinaires, qui peuvent se spécialiser.

Les jeunes générations se sentent moins concernées par la notion « d'intérêt public » et maîtrisent mal les notions de vétérinaire traitant, sanitaire ou mandaté (Moquay V., 2016). Elles se désengagent de leurs missions pour le compte de l'État (bilans sanitaires, visites sanitaires, prophylaxies collectives).

Le ratio d'élevages (Moquay V., 2016) par acteurs vétérinaires et paravétérinaires place la France en troisième position après le Royaume-Uni et les Pays-Bas avec une valeur de 4 (contre 6 et 9 pour les deux autres pays).

Par contre, la charge de travail (Moquay V., 2016) par unité vétérinaire d'état est plus critique (52 469 UGB par vétérinaire d'état) et risque de ne pas suffire pour gérer une crise sanitaire.

Après avoir présenté en détail la profession vétérinaire, nous allons pouvoir aborder la vision et les aspirations des étudiants qui constituent les vétérinaires de demain.

2 Les attentes des étudiants vétérinaires pour leur emploi futur

2.1 Revue bibliographique

La prise de conscience autour de la désertification vétérinaire s'est amplifiée autour de 2017 et a donné lieu à de multiples enquêtes et rapports.

2.1.1 Les vocations des étudiants vétérinaires.

L'OMPL (mars 2017) a réalisé une enquête en ligne de juin à septembre 2016 auprès des étudiants de 4^e année. Ils ont été contactés grâce à leur mail institutionnel à quatre reprises dont trois relances mensuelles. 221 étudiants ont répondu soit un taux de retour global de 47,5 %.

Les taux sont assez proches dans les quatre Écoles, Toulouse 20 %, Lyon et Nantes 25 %, Alfort 30 %.

87 % envisagent de travailler en clientèle et ils n'ont pas changé de projet au cours de leur scolarité.

68 % envisagent une activité canine, que ce soit au sens strict pour 37 % ou en association avec une activité rurale pour 26 %, ou équine pour 9 %.

Des diversités apparaissent selon les Écoles. (tab. 3)

Tableau 3 : Activité vétérinaire envisagée en fonction des Écoles
(OMPL, mars 2017)

% colonnes	Alfort	Toulouse	Nantes	Lyon	Total
Rurale	11	5	16	13	11
Canine	61	33	26	23	37
Équine			18	9	8
Mixte Rurale/Canine	16	41	22	32	26
Mixte/Équine		5	8	11	6
Mixte Équine/Canine	5	10	10	11	9
Autre	7	5		2	4
Total	100	100	100	100	100

L'activité canine domine très fortement sur Alfort alors que les étudiants toulousains privilégient l'activité mixte. L'activité équine stricte n'existe ni sur Toulouse ni sur Alfort. Il semblerait qu'il existe des biais d'échantillonnage.

Seules des femmes s'intéressent à l'activité équine, tandis que près de 50 % des hommes se destinent à une activité canine.

Les étudiants envisageant une activité canine stricte disposent d'une adresse « stable » dans un département limitrophe de l'École ou dans le même département. 67 % des répondants ont une adresse stable située dans un département différent de celui de l'École ou des départements proches, quelle que soit l'École.

Selon Lambert C. et coll. (2017) : 42,4 % des étudiants veulent pratiquer en mixte et 20,8 % en canine.

Certains étudiants envisagent de poursuivre leurs études :

- 44 % des étudiants interrogés prévoient de travailler en fin de 5^e année (58 % à Lyon) ;
- 42 % des étudiants alfortiens envisagent de poursuivre leurs études contre 30 % globalement ;
- 43 % des hommes contre 30 % des femmes envisagent de poursuivre leurs études.

Ces poursuites d'études concernent plutôt des étudiants se destinant à travailler en clientèle canine ou équine.

58 % des étudiants souhaiteraient avoir plusieurs expériences professionnelles avant de s'installer.

L'Enquête VetFuturs sur les étudiants vétérinaires (Bouissy M. et coll, 2017) aborde plus de thématiques que la précédente et précise les envies des étudiants. Cette enquête fait partie d'un projet plus large, né au Royaume-Uni, à l'initiative du Royal College of Veterinary Surgeons et de la British Veterinary Association, lancé en novembre 2014. Il avait pour objectif de définir la vision de la profession vétérinaire en 2030. Cette idée a été reprise en France en 2017. Le projet français a pour objectif de déterminer et de mettre en place des mesures pour atteindre des objectifs fixés par rapport au nouveau visage de la profession en 2030. Ce nouveau visage ne pouvait être déterminé sans la participation des étudiants vétérinaires et de leur vision de leur avenir. Vetagrosup a pris en charge ce volet avec l'aide de l'Ordre National des Vétérinaires, le Syndicat National des Vétérinaires Libéraux notamment.

L'équipe VetFuturs Junior Lyon comportait 11 étudiants de la 3^e à la 6^e année encadrés par Luc Mounier, directeur des formations à VetAgroSup.

La conception du questionnaire s'est faite autour d'une carte conceptuelle réalisée grâce au logiciel VUE (Visual Understanding Environment) dont le noyau central était le métier de vétérinaire praticien. Il a été mis en ligne et envoyé à tous les étudiants des quatre écoles vétérinaires le 10 mai 2017. Il a aussi été envoyé aux étudiants des universités de Liège (Belgique) et Cluj (Roumanie).

Des relances ainsi que de la publicité sur les réseaux sociaux ont incité les étudiants à répondre à ce questionnaire. Devant la faiblesse du nombre de réponses au bout de 3 semaines, les BDE ont été sollicités via un concours, pour augmenter le taux de réponse. Dès 200 réponses par École, ils recevaient 1 € par réponse.

Le concours a été clos le 30 juin 2017. Ces 51 jours ont permis de récolter 1 356 réponses.

Le taux de réponse global est de 40 % avec des variabilités importantes entre Écoles (tab. 4). Alfort a le plus faible taux de réponse environ 32 % tandis que Lyon obtient près de 57 %.

Tableau 4 : Taux de réponse à l'enquête « VetFuturs » selon les Écoles (Bouissy M. et coll, 2017)

École	ENVA (Alfort)	ENVT (Toulouse)	Oniris (Nantes)	VetAgroSup (Lyon)	Total
Nombre de réponses	222	237	254	392	1 105
Taux de réponse	32,3 %	34,5 %	36,9 %	56,9 %	40 %

Toutes Écoles confondues, le taux de réponse diminue tandis que l'année d'étude augmente. (tab. 5)

Tableau 5 : Taux de réponse à l'enquête « VetFuturs » selon les années d'étude (nouvelle nomenclature) (Bouissy M. et coll, 2017)

	Nombre de réponses	Taux de réponse
2 ^e année	320	58,2 %
3 ^e année	275	50,0 %
4 ^e année	231	42,0 %
5 ^e année	145	26,4 %
6 ^e année	125	22,7 %

Les étudiants les plus proches de la fin des études, et qui ont une vision sans doute plus précise de leur exercice professionnel futur, sont ceux qui ont le moins répondu.

Cette enquête nous apprend que 82,3 % des étudiants se destinent à la clientèle. 23,2 % d'entre eux envisagent d'avoir un exercice ciblé sur une seule espèce, 43,2 % envisagent un exercice mixte sur deux espèces. Canine/rurale et équine arrive en tête, suivi de NAC et faune sauvage, et 33,6 % sur 3 espèces. La majorité des étudiants envisage une activité mixte canine et rurale à 32,5 % et canine pure à 30,3 %.

71 % des étudiants souhaitent rester généralistes, mais en ayant un domaine de prédilection.

Un quart des étudiants souhaite se spécialiser. Les raisons principales sont l'envie de se perfectionner tout en restant généraliste, gagner en confiance. Ils espèrent ainsi avoir de meilleures opportunités lors de leur première embauche.

Concernant l'évolution de leur carrière, 42,1 % des étudiants ne savent pas s'ils changeront de pratique au cours de leur existence, et 34,4 % pensent qu'ils le feront. Cette incertitude diminue au fur et à mesure que les étudiants progressent dans le cursus et que leur projet professionnel s'affine. Toutefois, près de 50 % des étudiants de 6^e année sont encore incertains. Ceux choisissant une activité canine ou équine sont les plus stables dans leur choix tandis que ceux qui choisissent une activité rurale ou mixte envisagent plus des changements de carrière.

2.1.2 Les caractéristiques des lieux d'activité professionnelle et localisation

Lors du Séminaire final Veterra (Métafort 2015), ont été mises en évidence les sources de plaisir au travail des vétérinaires. Le côté relationnel du métier est mis en avant, que ce soit avec les éleveurs ou les animaux, mais aussi le fait de sortir du cabinet et l'intérêt pour le diagnostic dans l'exercice de la médecine. (fig. 21)

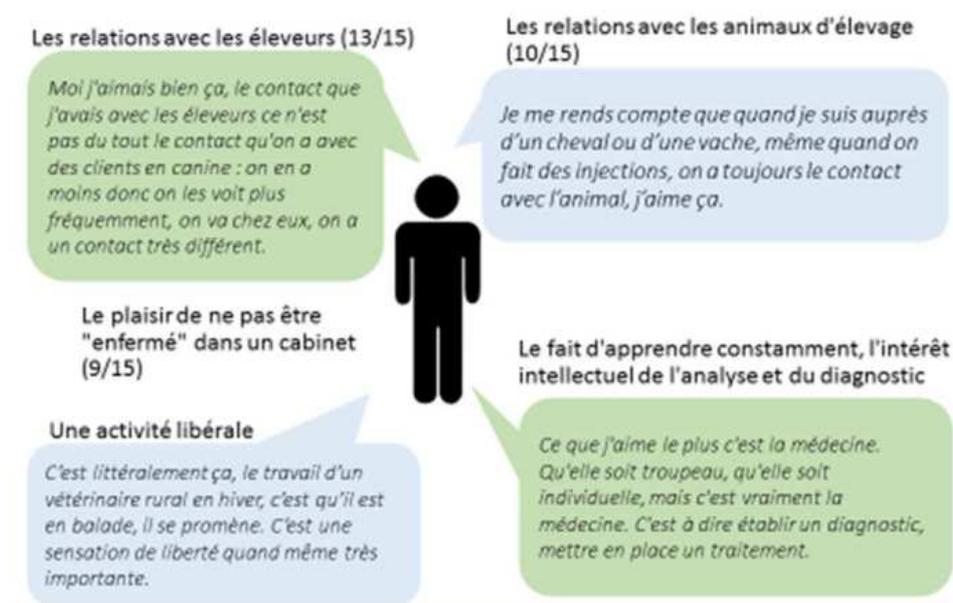
Selon l'enquête OMPL (2017) La grande majorité des étudiants souhaite travailler dans des structures petites ou moyennes : 52 % de 2 à 4 et 35 % de 5 à 9.

Environ 50 % envisagent de s'associer.

Seulement 36 % des étudiants ont une idée de leur lieu d'installation. Environ la moitié envisage de se rapprocher de la famille, que ce soit la sienne ou celle du conjoint. Une autre région sera choisie pour son cadre de vie avant tout, plus que par choix professionnel.

Les motivations pour le choix de l'activité future sont multiples, mais les plus importantes sont les conditions de travail, que ce soit l'ambiance, le cadre ou les relations ainsi que la conciliation vie privée/vie professionnelle. Si les répondants doivent choisir leurs trois motivations principales, l'ambiance de travail (60 % des répondants) et la conciliation vie familiale et vie professionnelle (43 %) sont les plus importants.

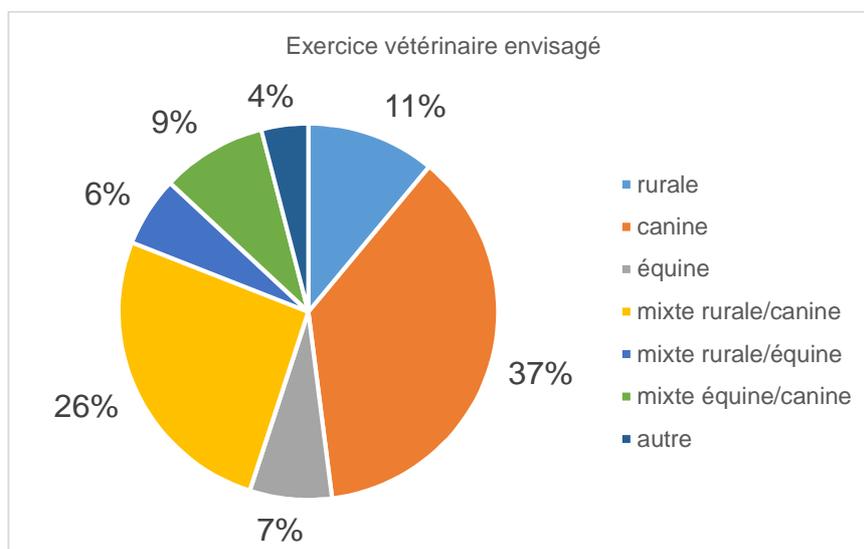
Figure 21 : Les sources de plaisir au travail (Métafort, 2015)



Quelques points divergent selon les Écoles. Lyon met en évidence « vivre à la campagne » (38 %/23 %), Toulouse « trouver un lieu de travail qui convienne à mon/ma conjoint-e » (41 %/26 %) et Alfort « avoir du temps » (30 %/20 %).

Le travail de Lafon (Lafon M., 2017) complète le compte-rendu précédent. Sur 221 étudiants des quatre écoles vétérinaires, 72 % des étudiants souhaitent exercer une activité canine ou mixte. (fig. 22)

Figure 22 : Carrière envisagée à la sortie de l'École (Lafon M., 2017)



La majorité des étudiants interrogés préfère travailler dans des structures de taille modeste, 52 % de 2 à 4 vétérinaires et 35 % de 5 à 9. Très peu choisissent des structures ayant un seul vétérinaire (2 %).

Seulement 36 % des étudiants ont une idée précise de leur lieu d'installation, et le plus souvent il s'agit de leur lieu d'origine.

Cette enquête présente aussi les motivations des étudiants pour leur activité professionnelle. Arrive en première position l'ambiance de travail, mais ce sont majoritairement des motivations d'ordre personnel qui sont citées avant des motivations professionnelles : concilier la vie de famille et la vie professionnelle, trouver un lieu avec un emploi pour le conjoint, travailler à la campagne...

Les items présentés dans cet article serviront dans l'enquête auprès des étudiants de 5^e année présentée par la suite.

Selon l'enquête VetFurturs, 92,8 % envisagent de travailler dans une structure comprenant de 1 à 8 ETP, seulement 1,1 % souhaite travailler seul. La majorité souhaite intégrer une structure généraliste.

Le plus grand nombre d'étudiants souhaite travailler en réseau afin de partager des compétences (90,4 %), des gardes (80,5 %) ainsi que des investissements techniques (67,9 %) et des achats (60,8 %).

Le temps de travail souhaité par 88 % des répondants est de 35 à 50 h. Cependant, 56 % souhaitent se limiter à 40 h et 8 % 35 h.

Les gardes font partie de l'exercice vétérinaire pour 88,4 % d'entre eux et pour 71 % les week-ends et les nuits. La majorité privilégie à 77,1 % entre une à trois fois par semaine et un week-end par mois. Les résultats sont équivalents entre hommes et femmes.

Le salaire envisagé est de moins de 3000 € pour 96,7 % d'entre eux, dont moins de 2000 € pour 42,4 %. En 2030, soit 13 ans après cette enquête, ils souhaitent gagner entre 3 000 et 6 000 € pour 79,6 % d'entre eux.

Devenir associé intéresse 87,4 % des étudiants, mais paradoxalement seulement 72 % souhaitent s'investir financièrement et 41,2 % souhaitent consacrer du temps à des tâches autres que cliniques (comptabilité, tâches administratives...)

67,8 % souhaitent avoir un statut de vétérinaire libéral.

58,6 % envisagent de vivre en zone périurbaine et un tiers en milieu rural. Ceux souhaitant vivre en zone périurbaine envisagent aussi d'avoir, pour certains, une activité mixte. Il semble plus difficile d'associer activité canine stricte et zone rurale.

La vie de famille prend toute sa place puisque 75,6 % des répondants souhaitent aménager leur temps de travail pour la prendre en compte. Cela signifie des week-ends libres pour 82,1 % d'entre eux et la semaine aménagée pour 76,3 %, par exemple une semaine sur 4 jours. Il y a égalité homme-femme pour les week-ends, par contre les femmes sont plus intéressées pour finir à 18 h (43,4 %) contre seulement un tiers des hommes. Et 70 % des hommes sont intéressés par la semaine aménagée.

S'il faut envisager une hiérarchie par importance, le salaire, le lieu de vie et la vie de famille sont au même niveau. Viennent ensuite le temps de travail et les loisirs à parts égales. Les gardes n'ont que peu d'importance.

Cette étude permet donc de conclure qu'il existe une vocation de praticien mixte chez les étudiants et qu'ils sont prêts à s'investir que ce soit en temps de travail et dans les gardes. Les

structures doivent être de taille petite ou moyenne. Leur activité professionnelle doit laisser de la place à la vie de famille.

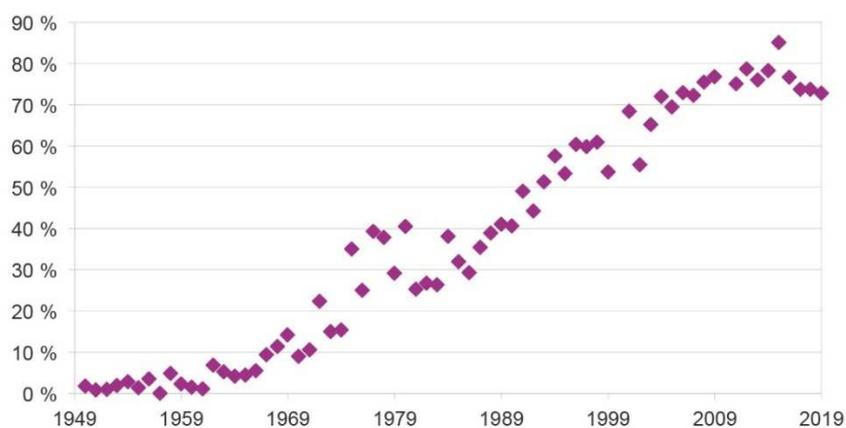
2.1.3 Influence de la féminisation de la profession

La partie bibliographique du travail de thèse de S. Dernas (2016) corrèle la baisse de vocation en milieu rural à la féminisation de la profession. Les femmes auraient tendance à préférer l'activité canine, d'autant plus que celle-ci est en nette progression.

La figure 23 met bien en évidence l'augmentation du nombre de femmes entrant dans les écoles vétérinaires. L'évolution de l'école d'Alfort est représentative de l'évolution des autres écoles vétérinaires.

Selon Christophe Degueurce (Rivière D., 2021), directeur de l'ENVA, le sujet est plurifactoriel. « Pour qu'il puisse y avoir féminisation d'une profession, il faut que sa structure évolue de manière à la rendre possible, en l'occurrence le développement de la pratique "animaux de compagnie", l'évolution des mentalités, des représentations sociales, notamment véhiculées par les médias, le statut de la profession au sein de la société, etc. Et puis, partout, les métiers associés aux soins attirent beaucoup les femmes, probablement encore plus quand il s'agit d'animaux ».

Figure 23 : Évolution du Ratio des femmes présentes par année de diplomation à l'école vétérinaire d'Alfort entre 1950 et 2019 (Rivière D., *Dépêche vétérinaire* 2021)



Ce phénomène n'est d'ailleurs pas propre à la France et est un sujet qui ne dépend pas des écoles vétérinaires puisque ce sexe-ratio touche les candidats à l'entrée dans les écoles vétérinaires et non une sélection lors du concours.

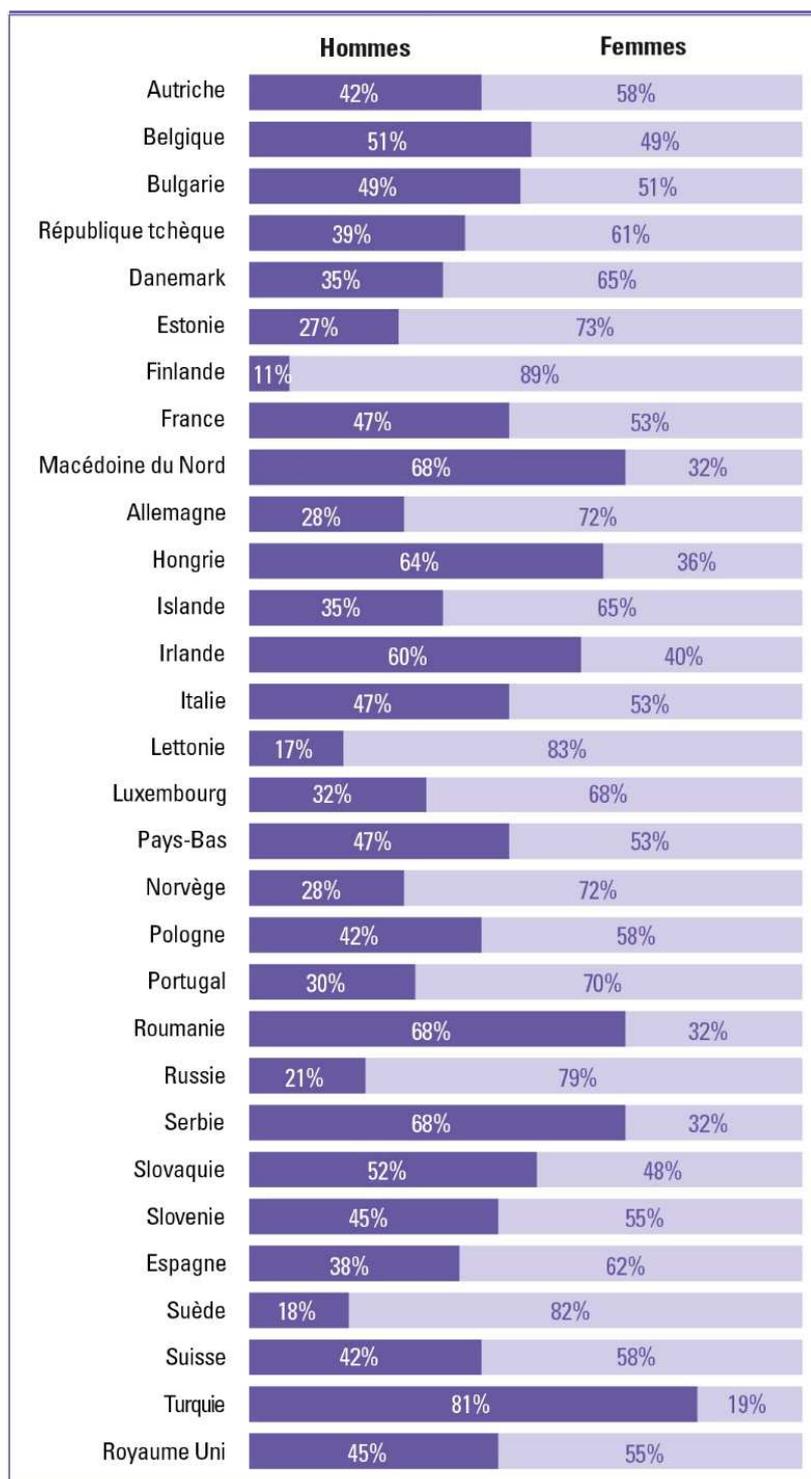
L'enquête Vetsurvey (Lafont M., 2019) de la fédération vétérinaire européenne (FVE) montre que le portrait-robot du vétérinaire est « Une femme âgée de moins de 45 ans exerçant en clinique privée en canine et à plein temps depuis plus de 10 ans ». Il faut toutefois ajuster ce portrait selon les pays européens.

En 2018, le groupe Asis en partenariat avec MSD Santé animale mène une enquête mandatée par la FVE.

14 559 vétérinaires de 30 pays membres de la FVE, dont 19 500 en France, ont répondu entre novembre 2018 et mars 2019.

La féminisation est variable selon les pays, allant de 19 % en Turquie à 89 % en Finlande. En France, 53 % des vétérinaires sont de femmes. (fig. 24)

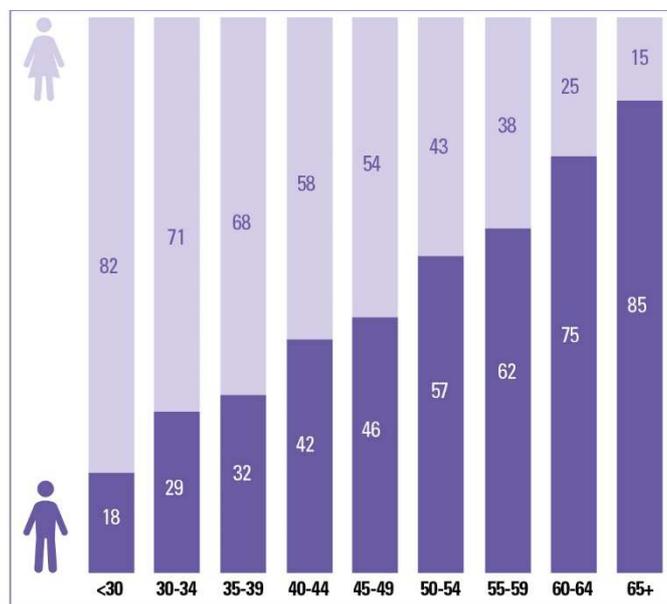
Figure 24 : Pourcentage de vétérinaires par genre et par pays (2019)
(Lafont M., 2019)



▲ En France, 53 % des vétérinaires sont des femmes.

La féminisation augmente surtout dans les jeunes générations. De seulement 15 % dans la tranche d'âge plus de 65 ans, elle passe à 82 % chez le moins de 30 ans. (fig. 25)

Figure 25 : Pourcentage de vétérinaires par genre et par tranches d'âge (2019) (Lafon M., 2019)



▲ La féminisation est surtout marquée chez les jeunes générations.

Le travail Veterra a permis de montrer que, contrairement à l'idée reçue, la féminisation n'est pas à l'origine d'une désaffection pour le monde rural. Les étudiants, quel que soit le sexe, ont les mêmes attentes concernant la qualité de vie offerte par un territoire. La pratique rurale les attire tous du fait de la variété des espèces côtoyées et par le fait de sortir de la structure vétérinaire. Les structures vétérinaires les plus choisies sont celles qui permettent d'avoir le moins de gardes possible et d'avoir un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Les étudiants du SNVEL junior d'Oniris ont montré que le travail à temps partiel est aussi revendiqué par les garçons. Il n'est pas en lien avec le sexe du futur vétérinaire, mais plutôt une nouvelle demande générationnelle.

Ils ont aussi montré que 57,6 % des femmes montrent une certaine appréhension vis-à-vis des mentalités en zone rurale. Elles craignent de ne pas être acceptées par les éleveurs.

Selon VetFuturs, la féminisation de la profession n'est pas un risque, car les femmes sont aussi intéressées par l'activité mixte que les garçons.

2.1.4 Nécessité d'avoir une perception objective du territoire

Le projet VeTerra (Vétérinaire et Territoires RurRaux Attractifs) a fait un travail sur la représentation de territoires ruraux par les étudiants, qui semblent avoir une vision biaisée lors de l'entrée à l'école vétérinaire (Dernat S., 2016).

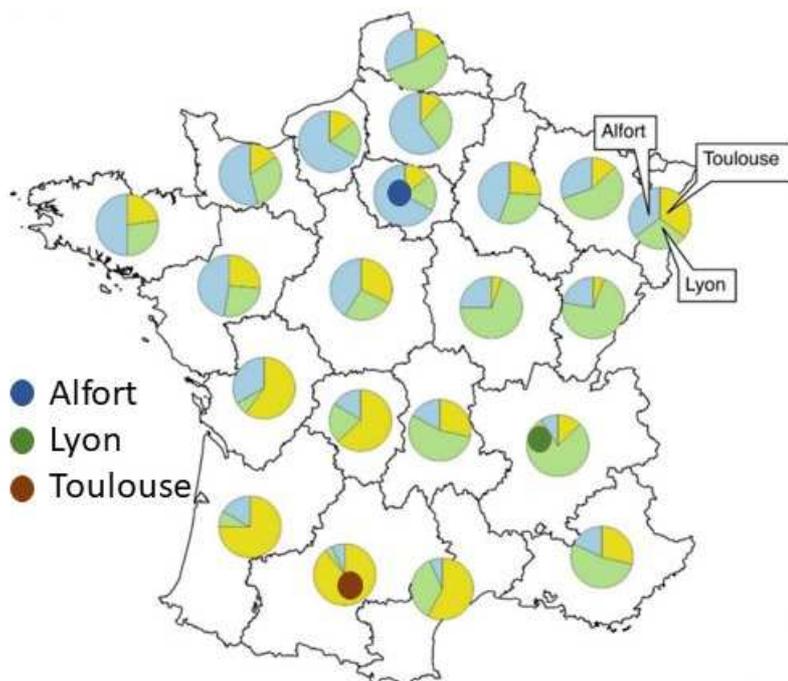
L'échantillon d'étudiants vétérinaires interrogés comporte des jeunes de trois écoles seulement, Alfort, Lyon et Toulouse. Une partie des étudiants sont encore en classe

préparatoire : 133 sur 1 508 étudiants. Cet échantillon est fortement féminisé, entre 70 et 80 % selon les promotions.

Seulement un tiers d'entre eux est originaire d'un milieu urbain contre 25 % en moyenne en milieu rural.

Les étudiants ont aussi tendance à rejoindre l'école vétérinaire la plus proche de chez eux, comme le montre la figure 26.

Figure 26 : École vétérinaire d'appartenance des étudiants selon la région d'origine déclarée (Dernat S., 2016)



Les étudiants des classes préparatoires semblent privilégier la vocation « faune sauvage », ce qui montre une image biaisée de la réalité du métier. La vocation rurale représente 15 à 22 % des orientations choisies (31 % en 6^e année), l'exercice en canine est majoritaire, tandis que l'exercice dans le milieu équin est équivalent à la pratique rurale. L'exercice mixte est peu présent dans l'échantillon.

L'auteur a ensuite réalisé des entretiens entre février et mars 2013 auprès de 116 étudiants uniquement basés sur Lyon. Il a soumis les étudiants à une tâche d'évocation hiérarchisée. Un autre questionnaire sur l'ensemble de la population a porté sur « la représentation de la filière rurale au regard du territoire rural ». L'auteur a aussi fait réaliser des cartes mentales, à 72 étudiants, sur le thème de la représentation du territoire d'un vétérinaire rural.

La connaissance d'un territoire le rendra attractif s'il répond aux attentes des praticiens. Les stages auront donc un rôle primordial pour faire découvrir des zones en difficulté. Sachant qu'en début de cursus, les étudiants se focalisent sur les actes vétérinaires, les stages dans les années supérieures pourront permettre de faire découvrir et apprécier un territoire de manière plus efficace. Travailler en milieu rural nécessite de disposer de services à proximité au risque de voir rejeter une activité professionnelle en milieu rural qui était attractive au premier abord.

Afin d'aider les étudiants à prendre conscience qu'une activité vétérinaire ne se conçoit pas sans prendre en compte le territoire qui l'environne, le projet VeTerra a développé un « jeu de territoire » dont nous précisons le principe dans un prochain paragraphe.

2.1.5 Précisions sur l'emploi à la sortie de l'école : un besoin de sécurité

Les étudiants du SNVEL* junior d'Oniris ont réalisé une enquête auprès d'étudiants en 2017 (Lambert C. et coll., 2017). La pratique mixte reste leur orientation privilégiée. Les stages leur apparaissent comme un maillon essentiel dans leur choix professionnel.

Cette enquête a obtenu 745 réponses sur les quatre écoles vétérinaires françaises.

Les caractéristiques des étudiants ont déjà été évoquées dans les autres études. Les étudiants viennent de zones urbaines et semi-urbaines : zone urbaine à proximité (moins de 20 min de route) d'une ville de 100 000 habitants ; zone semi-urbaine à proximité (moins de 20 min de route) d'une ville de 20 000 habitants ou équipée d'infrastructures urbaines (galerie commerciale, complexe sportif...).

Comme vu précédemment, à la sortie de l'école vétérinaire, les étudiants ayant fait une spécialité en canine ou en équine souhaitent poursuivre leur formation alors que ceux ayant choisi une option rurale veulent travailler tout de suite.

Les étudiants ont tendance à retourner sur un lieu de stage pour leur premier emploi. Connaître les critères de choix d'un lieu de stage est donc un atout pour un futur employeur. Les premiers critères par ordre d'importance sont : « *le type d'activité de la structure* », « *la confiance et l'autonomie donnée* », « *conseillé par d'autres* », « *l'ambiance* », « *l'équipement* » et « *la proximité du domicile* ».

La recherche d'un stage se fait avant tout par connaissance ou *via Google*. Très peu utilisent des annonces sur internet ou dans la presse professionnelle (1,3 %).

Ils sont prêts à aller en zone rurale, s'ils sont logés (67,9 %), s'il y a une facilité d'accès (27,5 %) et pour 28,7 % d'entre eux sans condition.

Lorsqu'ils envisagent leur projet professionnel, les étudiants choisissent tout d'abord l'activité mixte, puis l'activité canine. Lors du premier emploi, 54,2 % des étudiants veulent rester proches, à moins de 200 km, de leur école et de leurs amis et 49,2 %, de leur domicile familial ou région d'origine. Cependant, ils sont conscients qu'ils auront sans doute plusieurs emplois avant de se fixer.

La profession du conjoint a forcément une influence sur le choix du lieu de travail du vétérinaire et les étudiants sont prêts à travailler en zone rurale, même sans aide.

Par contre, ils souhaitent des structures avec plusieurs vétérinaires et, pour le premier emploi, au moins un vétérinaire disponible pour les encadrer.

84,3 % sont prêts à faire des gardes/astreintes les nuits et weekend pour un premier emploi après un éventuel temps d'adaptation.

2.2 Étude expérimentale : Enquêtes auprès d'étudiants de l'ENVA

2.2.1 Matériel et méthodes

2.2.1.1 Panels d'étudiants

Des enquêtes ont été réalisées par nos soins à l'occasion de travaux dirigés. (tab. 6)

En 2018-2019, 143 étudiants, dont 77 % de filles, ont répondu au questionnaire et l'enquête s'est étendue d'octobre 2018 à début janvier 2019 avec une répartition identique des groupes.

Les étudiants de 5^e année ont été interrogés durant deux années scolaires, 2017-2018 et 2018-2019, lors de leur présence au Centre d'Application. 128 étudiants, répartis en huit groupes, ont participé au questionnaire. Quatre groupes viennent de septembre à novembre et quatre autres d'avril à juin.

Les études vétérinaires, sur le site des quatre écoles vétérinaires françaises, se déroulent en quatre années de cursus général et un an de spécialisation.

Les étudiants de 2^e année viennent juste d'arriver à l'École Vétérinaire. Les questionnaires étant réalisés lors du 1^{er} semestre, ils sont encore peu influencés par leur parcours d'étude au sein de l'École Vétérinaire.

Les étudiants de 5^e année finissent le tronc commun et doivent choisir leur thème d'approfondissement.

2.2.1.2 Utilisations de questionnaires

Le choix s'est porté sur des questions à choix multiples, complétées par des questions ouvertes si besoin, en l'absence d'une réponse souhaitée par l'étudiant, mais non proposée. Les étudiants pouvaient aussi mentionner les zones non souhaitées dans une question ouverte.

Quel type d'activité envisagez-vous ? (canine, équine, mixte... – plusieurs réponses sont possibles)

- canine
- mixte
- préciser quel type (ex canine/rurale, canine/équine) :
- équine
- rurale
- faune sauvage
- recherche
- je ne sais pas
- autre préciser :

Avez-vous déjà une idée de l'endroit où vous exercerez ? (grande ville, ville moyenne, campagne...)

- aire urbaine polycentrique (ex : Paris, Lyon, Marseille... 100aines de milliers ha)
- zone périurbaine
- (ex. : banlieue parisienne)
- aire urbaine sous influence urbaine (ex. : Chartres, Dreux, Beauvais, Villefranche-sur-Saône 10aines de milliers d'habitants)
- zone rurale proche de grandes aires urbaines
- zone rurale isolée (ex. : zone de montagne, 1 h de la ville la plus proche et de ses services)
- Si aucune catégorie ne vous convient, préciser :

2.2.1.3 Utilisation de jeux de territoire

2.2.1.3.1 Un modèle : jeu de territoire « orientation vétérinaire » (Dernat S., Johany F., 2017)

Ce jeu a été élaboré à la suite du programme de recherche VeTerra afin d'aider les étudiants vétérinaires à avoir une vision moins biaisée des territoires et à éventuellement s'orienter vers un territoire rural.

Ce jeu permet d'effectuer un diagnostic de territoire et de faire évoluer les représentations sociospatiales que peuvent avoir des étudiants méconnaissant la variabilité des territoires français.

Les jeux de territoires sont d'abord apparus au Québec dans les années 1980, puis sont arrivés en France. L'objectif était de rendre actifs les différents acteurs d'un territoire afin de le faire évoluer. Toutefois, il n'existait que des outils cartographiques et photographiques, mais aucun moyen de mobiliser activement les acteurs du territoire. Les jeux de rôles ont alors fait leur entrée en scène, couplés à des méthodes de modélisation et de simulation. Après plusieurs essais, un jeu a été construit autour du territoire de Témiscamingue au Canada (Lardon S., 2013). Ce choix de territoire a été motivé par le fait que les Québécois étaient plus avancés dans la participation du public, déjà opérationnels pour élaborer un plan stratégique et pouvant mélanger des étudiants, chercheurs et acteurs publics canadiens et français.

Tous ces travaux ont permis l'élaboration d'un jeu qui se déroule sur une demi-journée, sous forme d'ateliers dans lesquels les participants sont répartis, et qui comporte trois phases :

1 - Réaliser un diagnostic de territoire : les joueurs doivent construire ensemble une représentation du territoire à l'aide de fiches qui leur sont fournies. Ils disposent d'une carte vierge, avec un minimum de repères géographiques. Les participants reçoivent chacun 4 à 5 fiches. Chaque participant choisit d'abord une première fiche, présente les informations qu'elle contient, défend l'intérêt que cela représente pour le territoire et place les informations sur la carte à l'aide d'une légende. Il y a ensuite un second tour pour défendre une seconde fiche. S'il y a discussion sur l'intérêt de l'information, par les autres joueurs, celui qui présente la fiche a le dernier mot.

Chaque fiche contient des informations claires et argumentées appuyées par des données chiffrées et objectives.

À la fin de cette étape, les joueurs commentent la maquette et précisent les enjeux de ce territoire.

2 - Imaginer le futur de ce territoire : les joueurs doivent réfléchir à une évolution au bout de 20 ans à la suite d'un événement qui peut être un scénario catastrophe, idéal... En laissant libre cours à leur imagination et en forçant le trait. Les joueurs confrontent ensuite le scénario qu'ils ont imaginé et débattent des différentes idées. Cela permet de mettre en évidence les enjeux du territoire et de faire prendre conscience de la temporalité de l'évolution d'un territoire.

3 - Déterminer les actions à mettre en place : les joueurs constituent des fiches-actions qui doivent permettre de faire évoluer le territoire. Ces fiches sont d'abord réalisées au sein de petits groupes puis mises en débat au sein de l'assemblée. Les étudiants sont amenés à prendre conscience qu'ils peuvent avoir une action individuelle, en tant que vétérinaire, sur l'évolution d'un territoire, mais aussi de déterminer les actions possibles des autres partenaires.

Cette trame constitue une base qui peut être adaptée en fonction du public de destination.

L'utilisation du jeu de territoire dans les études vétérinaires montre tout son intérêt lorsqu'il permet de modifier la représentation d'un territoire par l'apport d'informations

objectives et la confrontation d'idées et de perceptions entre les participants. De plus, ce jeu utilise le concept de conflit sociocognitif (Daele A., 2010) qui permet de modifier des représentations individuelles grâce aux échanges mis en place, et à la nécessité de trouver un accord sur la représentation acceptée par l'ensemble des membres de l'atelier. La confrontation des connaissances et des expériences de chacun peut amener à évoluer et à intégrer de nouvelles connaissances ou compétences à travers les échanges. Ce type d'échanges doit toutefois être régulé par un médiateur au sein de chaque atelier afin que le conflit provoqué évolue dans un sens positif pour l'ensemble des participants.

Figure 28 : Fond de carte vierge servant de base au jeu de territoire (Dernat S., Johany F., 2017)

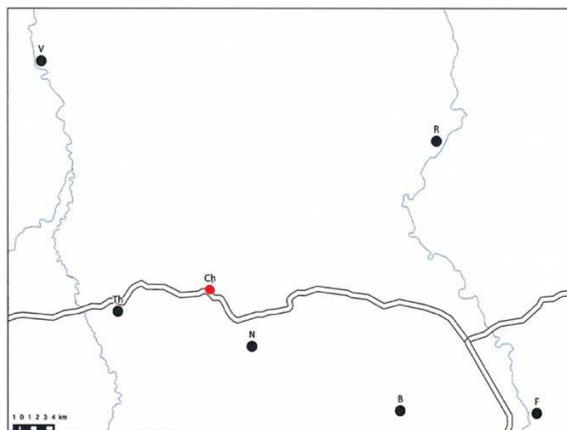


Tableau 7 : Thèmes des différentes fiches à disposition des participants (Dernat S., Johany F., 2017)

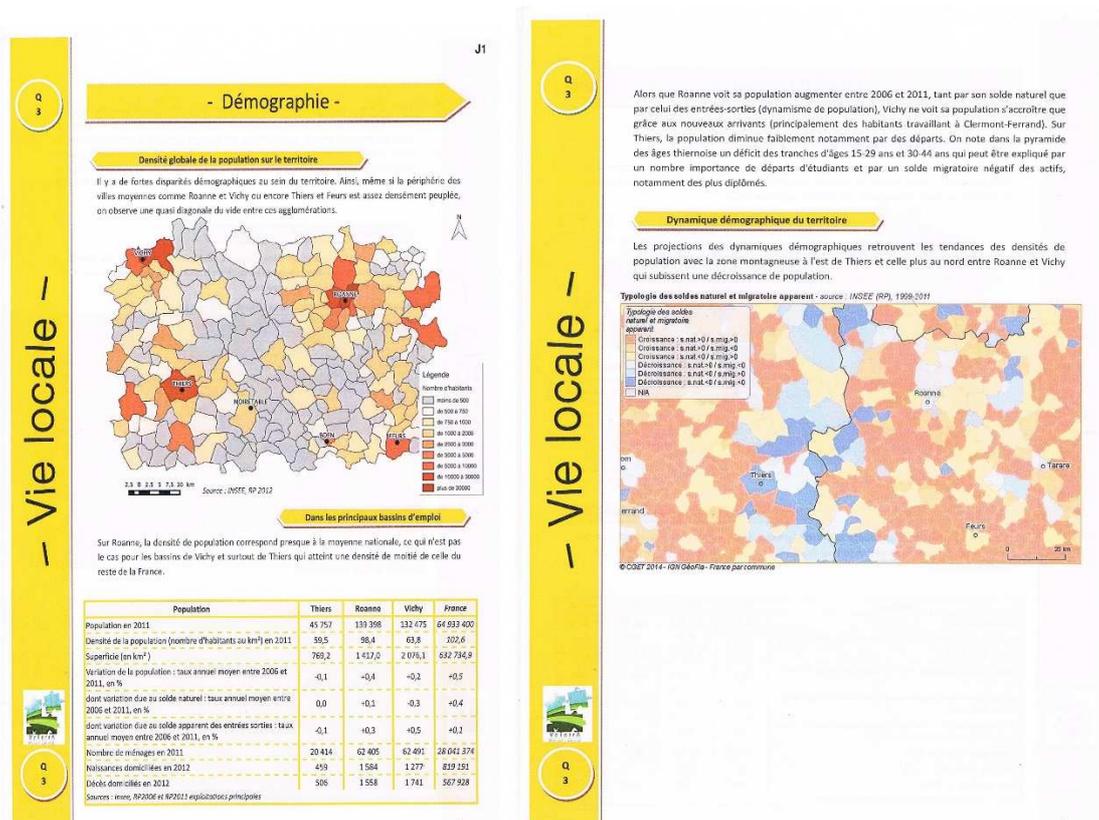
Thématiques	Intitulés des fiches
Économie	E1 : Commerce E2 : Dynamique économique E3 : Emploi
Éducation	Educ 1 : Enseignement primaire et secondaire, Educ 2 : Enseignement supérieur
Élevage	E1 1 : Filières d'élevage EL 2 : Localisation des élevages E1 3 : Relation vétérinaires/éleveurs et gestion sanitaire par les éleveurs
Loisirs	L1 : Les châteaux, la nature et les hommes L2 : Culture L3 : Sorties et événements L4 : Histoire et gastronomie locale L5 : Loisirs verts et équipements sportifs
Qualité de vie	Q1 : Habitat et services de proximité Q2 : Santé Q3 : Démographie Q4 : Déplacement et accessibilité
Territoire	T1 : Réseaux de communication T2 : Météo T3 : Géographie physique-faune-flore
Vétérinaires	V1 : les cabinets vétérinaires V2 : soutien public à l'installation V3 : Mode d'exercice et activités vétérinaires V4 : Profil des vétérinaires

Le fond de carte dont disposent les participants est présenté figure 28. « CH » représente le village de Chabreloche autour duquel est centré le jeu. Les participants disposent aussi d'une carte Michelin permettant de situer Roanne, Vichy, Thiers ainsi que d'identifier les axes routiers desservant le territoire. Une autre carte positionne la zone de Chabreloche en région Auvergne-Rhône Alpes.

Les fiches données aux participants regroupent plusieurs thématiques indiquées dans le tableau 7.

Un exemple de fiche est matérialisé figure 29. Elle comporte à la fois du texte et des tableaux et des figures comportant des renseignements objectifs.

Figure 29 : un exemple de fiche utilisée au cours du jeu de territoire (Dernat S., Johany F., 2017)



2.2.1.3.2 Adaptation du jeu de territoire

2.2.1.3.2.1 Jeu de découverte d'un territoire, étudiants de 2^e année 2017-2018

Cet enseignement se déroule au Centre d'Application de Champignelles, en salle sur une demi-journée. Chaque groupe est constitué d'une dizaine d'étudiants. Le jeu mis en place s'inspire du jeu de territoire précédemment décrit. J'ai choisi la ville de Toucy, que je connais bien, afin de pouvoir répondre à d'éventuelles questions non prévues dans les fiches. J'ai réalisé ces dernières grâce à des renseignements trouvés sur les sites officiels de la ville (mairie, office de tourisme...). J'ai utilisé *googlemaps* pour avoir des photos de la ville et j'ai aussi utilisé celles des sites officiels. J'ai regroupé ces photos selon des thématiques trouvées dans le jeu de territoire précédemment décrit. J'ai ensuite réalisé cet exercice d'enseignement avec tous les groupes venant à Champignelles.

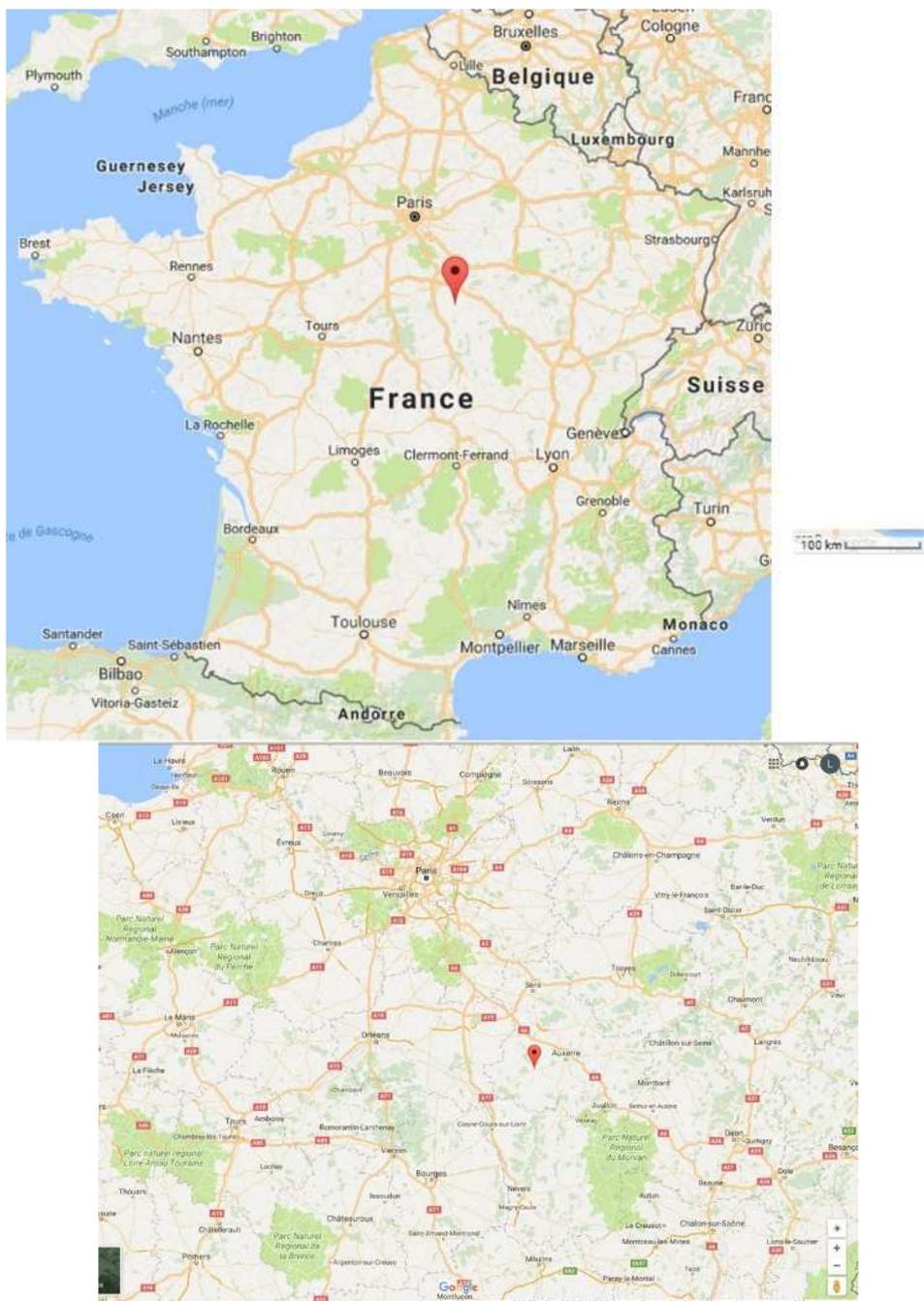
Le principe du jeu est le suivant.

1^{re} étape : Les étudiants ont consulté les petites annonces professionnelles à la recherche d'un emploi. Ils ont trouvé la structure de leur rêve. Cela permet de contenter chaque étudiant,

quel que soit son choix d'orientation. Ils n'ont aucune information sur le territoire, seulement une carte de France et une carte plus resserrée.

Ils savent que la structure est basée à Toucy. Il leur est fourni une carte de France avec la localisation, et une carte plus précise qui permet de situer Auxerre. (fig. 30)

Figure 30 : Cartes fournies lors de la première étape du jeu



Avec ces seules précisions, il leur est demandé leur réaction. Ils acceptent l'offre ou non, de façon certaine ou avec des réserves (peut-être ou peut-être pas). Les réponses sont écrites et individuelles.

Un premier tour de table informe chacun de la position des autres participants et une première discussion sur les arguments est engagée.

2^e étape : Découverte de Toucy

Quelques images (fig. 31) et un dépliant touristique (fig. 32) sont fournis (fig. 32). Ils sont commentés et discutés. Ce sont des informations basiques sur la ville

Figure 31 : Images de Toucy trouvées sur internet



Figure 32 : dépliant touristique de Toucy présenté aux étudiants

**TOUCY IN DER PUISAYE
HEIßT SIE WILKOMMEN**

Toucy bietet Ihnen noch viel unberührte Natur und unge-
störte Ruhe.

Erleben Sie dort seinen malerischen Samstagsmarkt,
seine renommierten Handwerksbetriebe, sein altes und viel-
seitiges Geschäftleben und seine gemütlichen Gasthäuser.

Die Stadt bietet Ihnen viele sportliche Möglichkeiten für
einen aktiven Urlaub: Camping, Tennis, Rundwanderwege,
Angeln und Radeln...

Freunde der Geschichte läßt das alte Städtchen, dessen
Ursprünge bis zum Beginn des Mittelalters zurückreichen,
zu einem Spaziergang ein.

Seine Plan !

Toucy - Information : 1, Place de la République
89130 TOUCY
Tel./Fax : 03 86 44 15 66
Email : toucy@tourisme-cosandepuisaye.fr

TOUCY
Une ville à la campagne...

Agréable et dynamique !

Maratons d'ouverture
Du samedi 11^e au dimanche 12 octobre:
Départ au canal de 9h à 13h et de 15h à 18h.
En juillet et août, Office de Tourisme est ouvert le lundi de 14h à 18h.
Mars, septembre, 18 octobre au 31 mai:
du mardi au samedi de 9h à 13h et de 14h à 17h.

Office de Tourisme (un) 1
1, place de la République - 89130 TOUCY
Tel./Fax 03 86 44 15 66 - toucy@tourisme-cosandepuisaye.fr

**WELCOME TO
TOUCY EN PUISAYE**

An hour and a half's easy drive from Paris, TOUCY, now
named « The green gateway of the Puisaye », nestles
among gently rolling hills. It is a perfect and inviting desti-
nation for a restful holiday.

You will enjoy its picturesque markets, its busy fairs, its
nice shops and cosy restaurants. The small town offers
a camping site and extensive sports amenities, with
4 tennis courts, 10 outdoor pools and 1 school, a swim-
ming pool and a horse-riding track. Fishing is available. You can also
fish in a well-stocked lake or the spawning point of
herring trout which wind their way through the
meadows.

If you are a history buff, why not stroll around the
old town, the origins of which date back to the 10th century. You can visit the
12th-century church built on an 11th-century wall and flanked by a
enormous watch tower, you can admire the 16th and 17th
century houses and the elegant 18th-century manor house.

We must mention that Toucy was the birth place of lexic-
ologist Pierre Larousse.

We wish you a happy stay in Toucy. We are sure you
enjoy our town and maybe will come back one day.

If you need any information, please do not hesitate
to contact the tourist office.
Address : 1, Place de la République
89130 TOUCY
Tel./Fax : 03 86 44 15 66
Email : toucy@tourisme-cosandepuisaye.fr

En flânant dans la ville...

Vous partez de la curieuse église Saint-Pierre (1), construite en grès ferrugineux, bâtie sur les fortifications de la ville, ce qui lui donne cette allure de forteresse.

Faites le tour de l'église par la rue Paul Defrance et arrêtez-vous au niveau des deux tours (2) : la Tour des Evêques et la Tour Saint-Michel. Ces deux tours sont reliées par des passages permettant l'accès à leur sommet. Elles ont été restaurées à la fin du xix^e et leur aspect a été modifié par l'ajout de créneaux en pierre de Volvic. L'axe et d'un dôme de style orienté sur la tour Saint-Michel.

Le mur sud de l'église (3) est le seul à avoir été reconstruit après la guerre de Cent Ans, les murs nord et ouest reposant sur les fortifications de la ville :

- nombreuses ouvertures,
- portail primitif muré église tournée vers l'occident, gargouilles.

Entrer dans l'église et découvrez :

- la Chapelle des Seigneurs à droite en entrant dont la voûte appartient encore au style roman ;
- la grande nef aux piliers massifs et aux nombreuses caractéristiques Renaissance ;
- les sacristies qui se terminent par deux autels Renaissance florissante avec de remarquables statues ;
- les vitraux, aux couleurs lumineuses qui sont fin xiv^e siècle, et ceux du sud d'inspiration Renaissance.

Descendez ensuite la rue de l'église. En bas à gauche, une jolie maison présente une façade à pans de bois du plus grand siècle (4) : tille, ouca, galandage de briques.

Tournez à droite et montez les quelques marches qui vous conduisent sur la Tour de la Magdelaine (5). Neus y découvrons le site de l'ancienne route de Toucy où autrefois s'élevait le donjon.

Vous longez le mur de la fortification xiv^e siècle qui se prolonge jusqu'à l'actuelle place de la République. Ici se dressait le Petit Châtel et la collégiale encerclés par la rue du Chapitre dont le nom évoque encore les chanoines qui en avaient la charge, puis revenez

Vous y remarquez une maison à pans de bois récemment restaurée et la majestueuse mairie néoclassique (6) du xix^e siècle qui mérite un regard : pilastres à cannelures et à bossages.

En face de vous se dresse la Galerie de l'ancienne Poste (7), hôtel particulier du xiv^e siècle, dédiée aujourd'hui à l'art cinématographique. Cet hôtel comporte un sous-sol en pierre de fer, des cartouches, des gargouilles sur le pignon.

Continuez dans la rue Lucile Cormier, vous y découvrez l'ancienne mairie (8), construction typique de la Puisaye : association de pierre de fer, briques, d'ocre et un galandage de briques (craie toutes différentes). Puis tournez dans la rue de la Poterne, ruelle moyen-âgeuse, en ne négligeant pas le passage du Chapeau Rouge qui rappelle la présence d'un chapelain au xiv^e siècle dont on imagine, un immense chapeau rouge, à malheureusement disparu.

Retournez de quelques pas seulement la rue Philippe Verge pour découvrir la nouvelle galerie d'art (9) : la Galerie 14 qui expose des œuvres d'artistes peintres, sculpteurs et photographes internationaux.

Rejoignez ensuite la place de la République. Sur cette place, Pierre Larousse (10), l'enfant célèbre de Toucy, veille depuis un siècle.

Suivez la rue Paul Bert, anciennement nommée rue des Fossés, pour découvrir le château de la Motte-Milon du xiv^e siècle (11) avec ses assises du xiv^e siècle, ses tours rondes et son colombier jadis célèbre magasin d'antiquités.

Revenez à votre point de départ par la rue Lucile Cormier, bordée de maisons anciennes aux beaux encadrements (12) où aboutissent des rues dont les noms rappellent les anciennes défenses de la ville (rue de la Tour Boileau, rue de la Poterne).

Si vous souhaitez prolonger votre circuit, allez découvrir le plan d'eau, son sentier pédestre et les installations sportives. Le samedi matin, Toucy est une ville très animée. Ne manquez pas de flâner au marché renommé depuis fort longtemps.

Parcours découverte
Discovery tour

1 Eglise Saint-Pierre et Chapelle des Seigneurs
2 Tour des Evêques et Tour Saint-Michel
3 Mur sud de l'église
4 Maison à pans de bois
5 Tour de la Magdelaine
6 Mairie
7 Tour de l'ancienne Poste
8 Galerie de l'ancienne Poste
9 Galerie 14
10 Statue Pierre Larousse
11 Château de la Motte-Milon
12 Ancienne maison de notaire
13 Train touristique
14 Le kilomètre culturel

Le kilomètre culturel
Cultural Landmarks

Bibliothèque / Library
Ecole de musique / Music school
Art des Arts et des Métiers
Site patrimonial / Patrimonial site

Circuits / Sightseeing trips

Vous découvrez des sites de toucy, il vous reste à aller les voir.

Restez en ville, prenez le plaisir de flâner.

3^e étape : Les étudiants doivent partir à la découverte de Toucy en fonction des besoins qu'ils formulent.

Des fiches réponses sont présentées en fonction des demandes et les étudiants discutent au fur et à mesure.

Les thèmes abordés sont :

- Les activités culturelles et sportives.
- Les commerces et services.
- Les écoles.
- Les professions de santé.
- Le climat.
- L'immobilier.
- La démographie et l'emploi.

Si un thème n'a pas été demandé, il est donné en fin de discussion.

Pour conclure la phase d'information, un dépliant touristique informe sur la petite région.

Le jeu se termine en demandant par écrit et individuellement si ces informations ont modifié l'image « a priori » de Toucy et si elles influent sur la décision prise en première intention par rapport au fait d'accepter ou non le poste.

À nouveau, chaque étudiant expose son point de vue et une discussion s'en suit.

Voici quelques exemples de fiches. Certaines comportent des illustrations et du texte, d'autres n'ont que des photos. L'ensemble des fiches figure en annexe 1.

Les loisirs sont abordés à travers plusieurs fiches : une fiche activités culturelles (fig. 33) comporte deux parties afin de balayer l'ensemble de l'année. Elle répertorie des activités variées et ne se limite pas à la seule ville de Toucy, mais s'intéresse aussi aux alentours. D'autres fiches présentes les activités sportives, musicales et le cinéma. (fig. 34)

La fiche commerces comporte cinq parties afin d'aborder les différents types présents dans Toucy : commerces alimentaires, bricolage, services...

La fiche enseignement présente toutes les possibilités sur Toucy même.

La fiche santé présente tous les professionnels disponibles dans la ville.

La fiche climat est aussi centrée sur la ville et présente l'évolution des températures et des précipitations sur l'année.

Figure 33 : Fiches présentant les activités culturelles sur l'année à Toucy et aux alentours

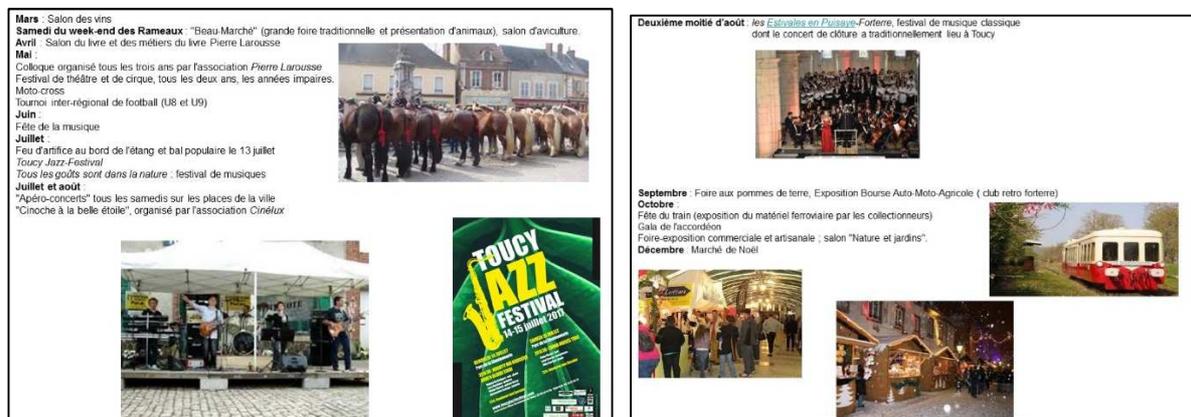


Figure 34 : Une fiche activités culturelles et sportives présente ce qui est disponible sur Toucy en termes de sport, musique, cinéma



Le prix de l'immobilier est présenté en comparaison avec le reste de la France et en prenant des exemples locaux, à la fois de location et d'achat.

La population est présentée grâce à des chiffres de l'Yonne.

Enfin, une brochure de l'office du tourisme complète les activités possibles sur le territoire de Puisaye-Forterre, au sein duquel se trouve Toucy

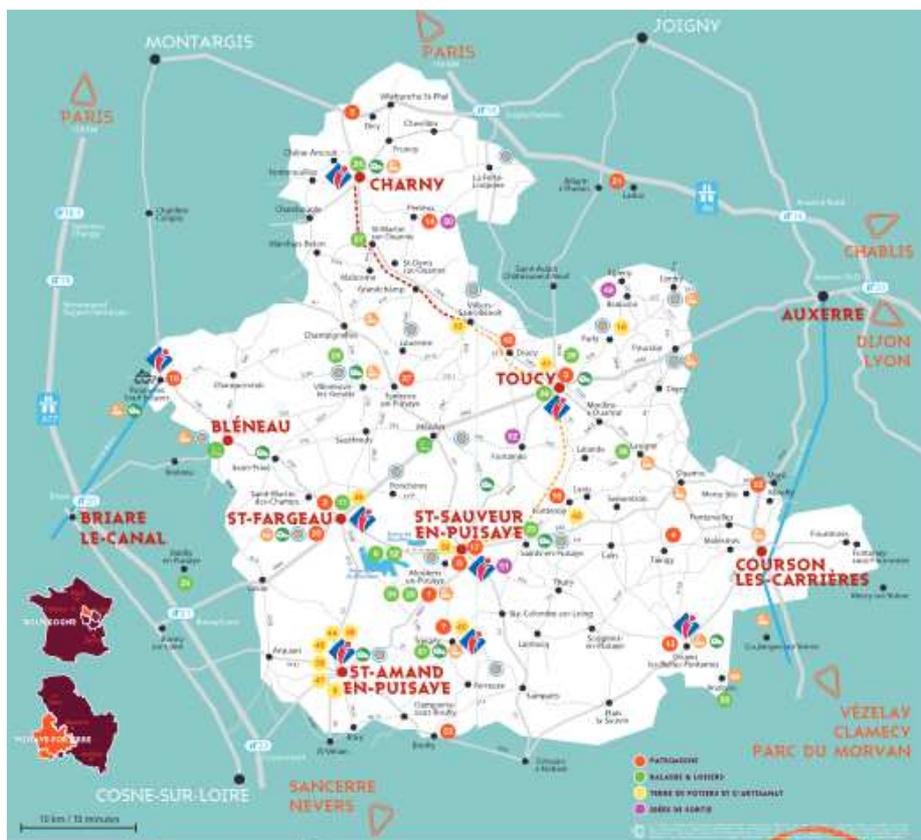
Les étudiants ne sont plus maintenus en salle, mais emmenés sur le terrain,

Deux structures vétérinaires sont utilisées (fig. 35). Chaque semaine de 2^e année se déroulant sur le site de Champignelles, les étudiants sont divisés en deux groupes de 9. L'un se rend à Toucy, l'autre à Charny. Les étudiants rencontrent tout d'abord les vétérinaires au sein de leur structure. Ils vont ensuite à l'office de tourisme de chaque ville. Les déplacements en car sont l'occasion de voir la ville et ses environs. Cela complète les informations recueillies au travers des différentes rencontres.

Les deux offices du tourisme qui nous ont reçus ont dû s'adapter à la demande. En effet, leur formation vise à promouvoir uniquement le côté touristique. Je leur ai demandé de parler aussi de la vie au quotidien dans les deux localités. Il y avait des personnalités différentes dans les deux offices. À Charny, la personne était d'origine lyonnaise, installée à Charny depuis 10 ans et a su très vite adapter son discours aux étudiants vétérinaires. À Toucy, deux personnes étaient de permanence et ont eu plus de difficultés à s'adapter à la demande. À partir de novembre, la personne de Charny a aussi été présente sur le site de Toucy et a facilité l'exercice.

Charny est une ancienne commune française, devenue depuis le 1^{er} janvier 2016, une commune déléguée de la commune nouvelle de Charny-Orée-de-Puisaye. En 2013, la commune comptait 1 617 habitants. Elle se trouve dans le nord de la Puisaye-Forterre, proche de l'autoroute A6 et de deux villes de plus grande taille, Joigny (9 580 habitants en 2015) et Montargis (14 254 habitants en 2015), qui donnent accès au réseau ferroviaire. Elle comprend de nombreux commerces et services publics, de santé. La scolarité s'y déroule jusqu'au collège.

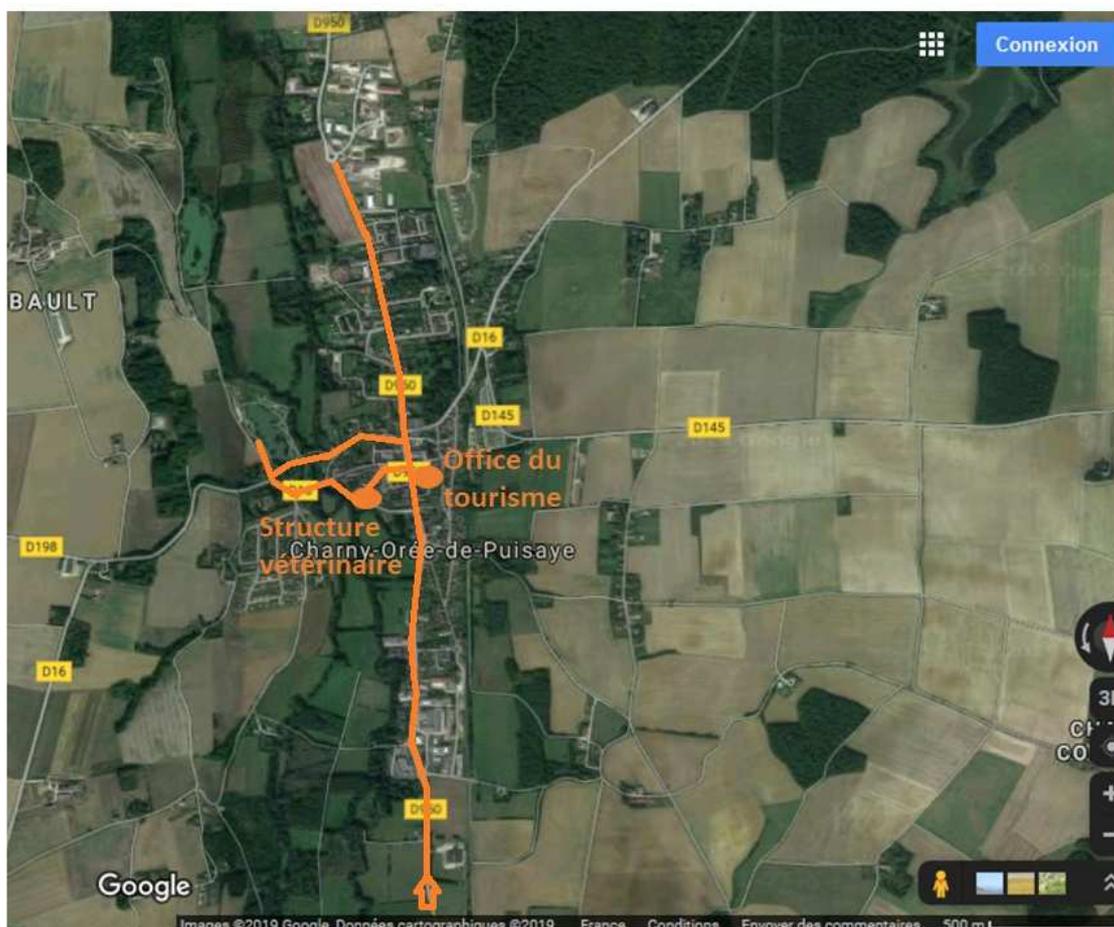
Figure 35 : Carte permettant de situer Charny par rapport à Toucy (Office de Tourisme Puisaye-Forterre)



Sans entrer dans les détails, puisque **Toucy** a déjà été utilisé dans le jeu précédent, cette ville est chef-lieu de canton, située à 24 kilomètres au sud-ouest d'Auxerre par la D 965, à 120 kilomètres au sud-est d'Orléans, à 150 kilomètres au sud-est de Paris par l'autoroute A6 (sortie Joigny-Toucy) et à 110 kilomètres au nord-est de Bourges par la D 955. Elle compte 2690 habitants en 2016. De nombreux commerces et services publics et de santé sont disponibles. La scolarité s'y poursuit jusqu'à la fin du lycée.

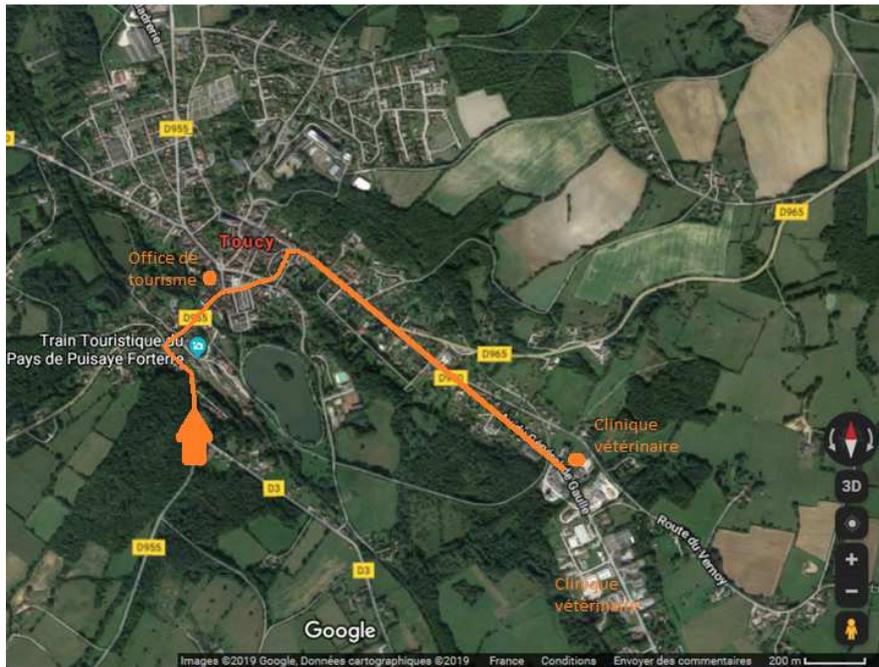
Charny (fig. 36) est une ville qui s'est développée autour d'une artère principale. La proximité entre l'office du tourisme et la structure vétérinaire a permis de passer à pied dans la ville. C'est l'occasion de voir une partie des commerces et de découvrir le prix de l'immobilier grâce à deux agences immobilières.

Figure 36 : Présentation de la ville de Charny : Carte matérialisant les emplacements des structures visitées sur googlemap



Toucy (fig. 37) a une structure plus étendue. Le chemin parcouru pour se rendre à la clinique vétérinaire permet de traverser une grande partie de la ville. La visite de l'office de tourisme est l'occasion de parcourir à pied une partie du centre-ville et de voir les commerces, mais le trajet entre les deux structures doit se faire en bus.

Figure 37 : Présentation de la ville de Toucy : Carte matérialisant les emplacements des structures visitées sur googlemap



2.2.1.3.2.3 Jeu de découverte d'un territoire, étudiants de 5^e année

Contrairement au jeu effectué en salle avec les étudiants de 2^e année, les images et informations sont projetées sur un écran. Les étudiants de 5^e année sont par groupe d'une petite vingtaine lors de leur séjour au Centre d'Application de l'ENVA. Le jeu est centré sur Toucy puis étendu sur le territoire environnant, voire l'Yonne pour certains paramètres. Les étudiants n'ont pas à demander l'information, elle leur est donnée sous forme d'exposé. La carte de situation (fig. 38) est étoffée et mentionne directement les distances entre Toucy et les grandes villes proches.

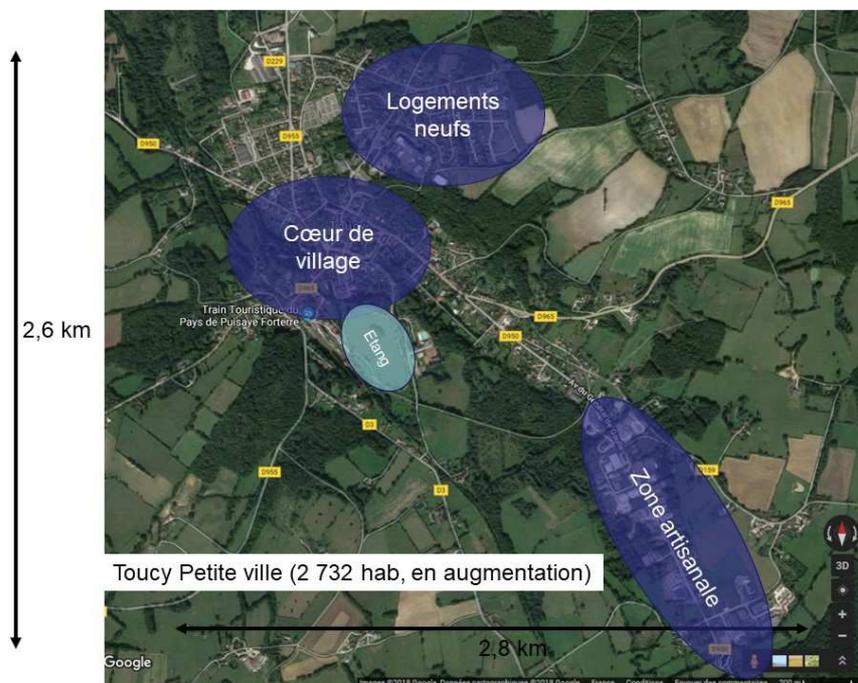
Figure 38 : carte matérialisant la position de Toucy en début de jeu



Par la suite, les informations sont divisées en deux parties, celles concernant Toucy, puis celles concernant son environnement avec un point sur Auxerre.

La partie sur Toucy débute par le dépliant touristique donné aux étudiants de 2^e année, une situation d'ensemble (fig. 39) et une collection d'images obtenues sur *Googlemap*. L'objectif est de simuler une promenade dans Toucy. La série d'images figure en annexe 2.

Figure 39 : Carte présentant les grands pôles de Toucy et son étendue



J'ai aussi réalisé quelques prises de vue autour de l'étang de Toucy. (fig. 40)

Figure 40 : photos prises près de l'étang qui constitue une zone de promenade et de rencontre



Ensuite, les documents présentés aux étudiants de 2^e année, concernant les commerces et services, sont projetés (cf annexe 1).

La seconde partie replace Toucy dans le territoire de Puisaye-Forterre. Les pages sont issues du document touristique de l'office de tourisme (cf. annexe 2). Elles permettent de montrer les intérêts culturels et sportifs du territoire. (fig. 41)

Figure 41 : carte issue du dépliant touristique présentant les principaux pôles d'attraction

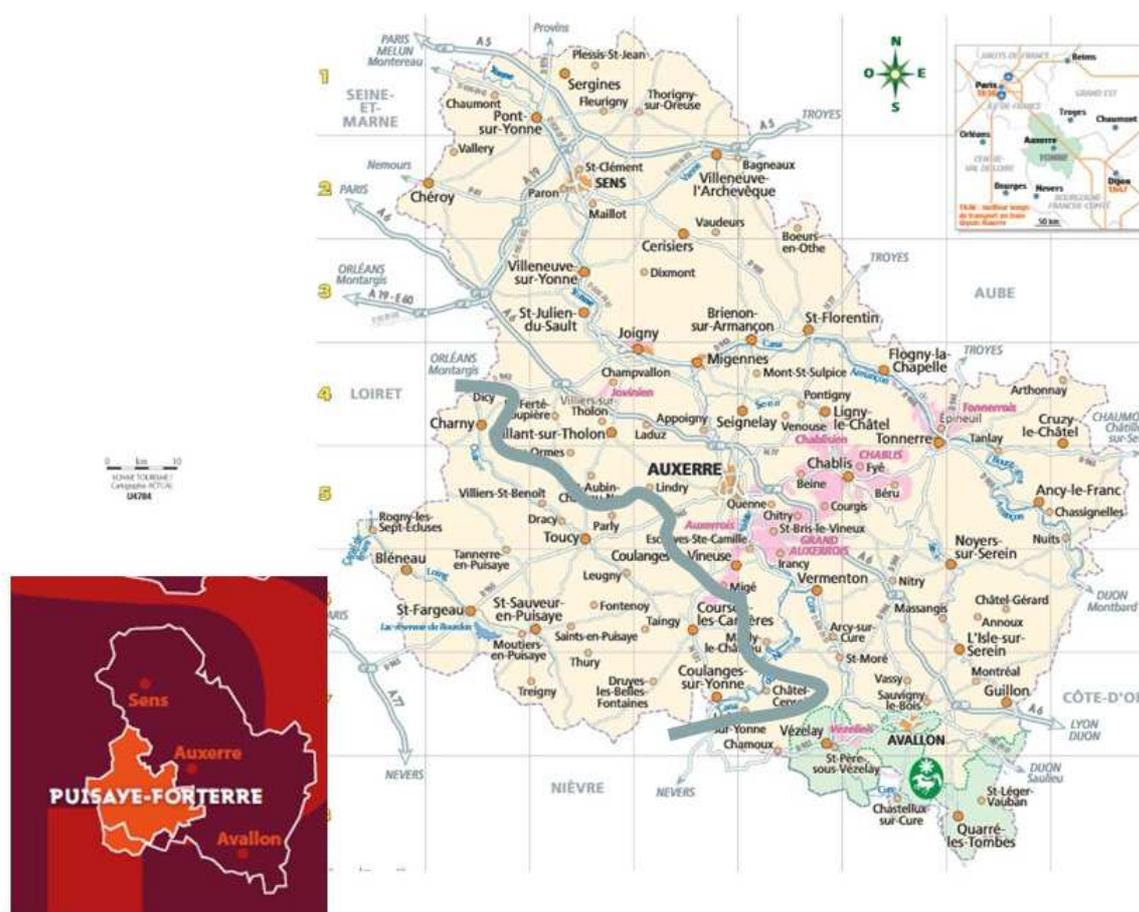


La Puisaye-Forterre est ensuite resituée dans l'Yonne (fig. 40) dont différentes caractéristiques sont données, transports, pyramide des âges, emplois, activités touristiques, commerces, industries, enseignement. Les cartes et diagrammes sont issus du document annuel de la CCI (2022) (cf annexe 2).

Le diaporama se poursuit avec des activités touristiques situées dans l'Yonne. Les informations sur la ville d'Auxerre sont issues de son site et du dépliant touristique de l'Yonne et il se termine avec un focus sur la ville d'Auxerre issu de son site.

Par rapport au jeu utilisé en deuxième année, la description de l'environnement de la ville de Toucy est plus précise.

Figure 42 : Carte permettant de situer Toucy par rapport à Auxerre (CCI 2022)



2.2.2 Résultats des enquêtes

2.2.2.1 Choix d'orientation professionnelle des étudiants

2.2.2.1.1 Étude sur les étudiants de 2^e année

2.2.2.1.1.1 Étude sur la promotion 2017-2018

Lors de l'année scolaire 2017-2018 a été mise en place une séance de travaux dirigés portant sur la découverte d'un territoire rural. Cet exercice d'enseignement s'est adressé aux étudiants de deuxième année.

En préambule, ils devaient remplir un questionnaire sur leurs aspirations professionnelles futures.

La première question portait sur le choix de carrière envisagé. Plusieurs réponses étaient possibles.

Sur les 135 étudiants, le nombre de choix se répartit de la manière suivante (tab. 8) :

41 % des étudiants ont un choix unique, 33 %, deux choix. Dès la première année, les étudiants ont une idée assez précise de ce qu'ils souhaitent faire.

Tableau 8 : Nombre de choix par étudiant de 2^e année 2017-2018

Nbre de choix A1 2017	Nbre	
1	55	41 %
2	45	33 %
3	29	21 %
4	3	2 %
?	3	2 %

Les choix les plus fréquemment cités concernant des activités en clientèle, à l'exception de la recherche. L'image du vétérinaire à laquelle les étudiants s'associent est le praticien toutes espèces (tab. 9).

Tableau 9 : Choix d'activité les plus fréquents par les étudiants de 2^e année 2017-2018

Type d'activité	Nbre	Pourcentage d'étudiants mentionnant l'activité parmi leurs choix
mixte	84	62 %
canine	58	43 %
faune sauvage	35	26 %
équine	20	15 %
rurale	17	13 %
recherche	10	7 %
Nouveaux Animaux de compagnie	8	7 %

Viennent ensuite quelques choix anecdotiques avec des profils très ciblés (tab. 10). La plupart sont en dehors de la pratique en clientèle. Très peu d'étudiants n'ont aucune vision de leur avenir.

Tableau 10 : Choix d'activité moins fréquents par les étudiants de 2^e année 2017-2018

Type d'activité	Nombre
véto armées pompier	3
chirurgie	1
ENS	1
entreprise	1
félins	1
ISPV	1
ONG	1
recherche éthologie	1
?	3

51 % des étudiants mentionnent l'activité mixte parmi leurs choix. Le cumul de tous les choix, au nombre de 247, montre que l'exercice mixte arrive en 1^{re} position (34 %), suivi de l'activité canine (23 %), puis faune sauvage (14 %). L'activité équine (8 %) et l'activité rurale (7 %) sont à un niveau équivalent. L'activité en clientèle est dominante.

2.2.2.1.1.2 Comparaison promotion 2017-2018 et autres promotions

Le questionnaire a été réutilisé en 2018 sur 143 étudiants de 2^e année. Les résultats sont comparables à 2017. 78 % des étudiants ont une idée assez précise (1 ou 2 choix) de ce qu'ils veulent faire à la fin de leurs études. (tab. 11)

Tableau 11 : Comparaison du Nombre de choix par étudiant de 2^e année entre les promotions 2017-2018 et 2018-2019

Nbre de choix	Nbre d'étudiants 2017		Nbre d'étudiants 2018	
1	55	41 %	56	39 %
2	45	33 %	50	35 %
3	29	21 %	22	15 %
4	3	2 %	8	6 %
6			1	1 %
?	3	2 %	6	4 %
	135		143	

64 % des étudiants mentionnent l'activité mixte parmi leurs choix. Les activités en clientèle restent les plus présentes. (tab. 12)

Tableau 12 : Comparaison des Choix d'activité les plus fréquents entre les Étudiants des promotions 2017-2018 et 2018-2019

Type d'activité	Nbre 2017		Type d'activité	Nbre 2018	
mixte	84	62 %	mixte	92	64 %
canine	58	43 %	canine	69	48 %
faune sauvage	35	26 %	faune sauvage	32	22 %
équine	20	15 %	équine	18	13 %
rurale	17	13 %	rural	18	13 %
recherche	11	7 %	recherche	13	9 %
NAC	8	7 %	NAC	3	2 %

Un petit nombre n'a aucune idée précise tandis que les autres propositions sont à nouveau une spécialisation ou un domaine en dehors de la clientèle. (tab. 13)

Tableau 13 : Choix d'activité moins fréquents par les étudiants de 2^e année 2018-2019

Type d'activité	Nbre 2018
?	6
chirurgie	4
santé publique	3
pompier	2
véto armées	2
industrie	1
zoologiste	1

Certains précisent ce qu'ils entendent par mixte (tab. 14). L'association la plus fréquente est la pratique des animaux de compagnie et des animaux de rente. Les étudiants ayant eu la possibilité de séparer l'activité équine de l'activité rurale, un futur praticien acceptant de soigner les trois catégories sera sans doute plus compliqué à trouver.

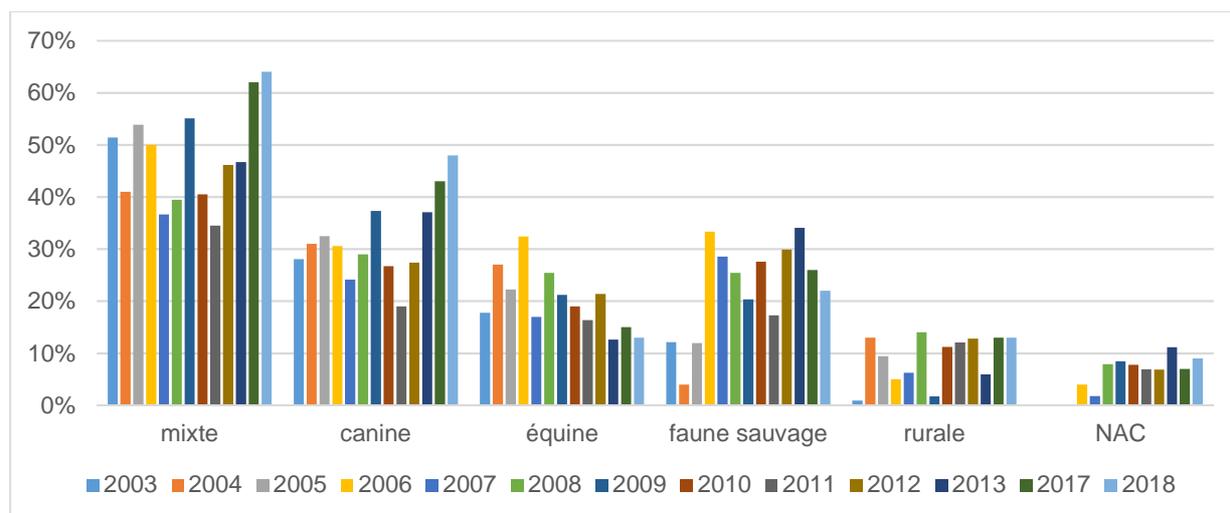
Tableau 14 : Précision du type d'activité mixte par les étudiants de 2^e année des promotions 2017-2018 et 2018-2019

Choix mixte	Nombre 2017	Nombre 2018
canine/rurale	44	48
canine/équine	11	13
rurale/équine	5	5
canine/rurale/équine	4	4
canine/rurale /NAC	1	1
canine/équine/petits ruminants		1

Le même type de questionnaire avait été mis en place, de manière plus simple depuis 2003. Les étudiants devaient simplement répondre à la question : « quel(s) type(s) d'activité souhaitez-vous exercer à la sortie de l'école ? » Une feuille circulait lors du premier cours de l'année scolaire (fig. 43).

Globalement, l'exercice mixte arrive en première position suivi de l'exercice en canine, quelle que soit l'année étudiée. Toutefois, l'importance de la pratique en équine par rapport à celle en faune sauvage est variable. Comme cela a été vu dans la bibliographie, cette importance de la faune sauvage montre une méconnaissance des possibilités d'exercice professionnel réel. L'importance de l'activité équine observée est à mettre en relation avec la pratique sportive exercée par les étudiants. Selon la Fédération Française d'Équitation (FFE, 2021), en 2021, 85 % des 2 millions de pratiquants sont des femmes.

Figure 43 : Répartition des choix de carrière depuis 2003 en début d'année scolaire lors de l'arrivée à l'ENVA



À leur arrivée, les étudiants sont prêts pour au moins un tiers d'entre eux, à s'orienter vers l'activité mixte, voire plus. Ce type d'activité est parfaitement compatible avec les zones rurales.

2.2.2.1.1.3 Influence de l'origine géographique sur le choix de carrière

La connaissance de l'origine des étudiants de deuxième année, en 2017, a permis de voir si leur lieu d'origine avait une influence sur le choix de carrière. (tab. 15)

Tableau 15 : Influence de l'origine des étudiants de deuxième année de la promotion 2017-2018 et choix de carrière

A2	Total étudiants		Non Franciliens 2017		Franciliens 2017	
mixte	84	35 %	42	18 %	42	18 %
canine	58	24 %	17	7 %	41	17 %
faune sauvage	35	15 %	17	7 %	18	8 %
équine	20	8 %	8	3 %	12	5 %
rurale	17	7 %	9	4 %	8	3 %
recherche	12	5 %	4	2 %	8	3 %
NAC	8	3 %	4	2 %	4	2 %
?	3	1 %	2	1 %	1	0 %
total	237		103		134	

Quelle que soit l'origine géographique, il y a autant d'étudiants souhaitant avoir un exercice mixte. Toutefois, la proportion d'étudiants souhaitant avoir un exercice en clientèle canine est plus importante parmi les étudiants franciliens. Les étudiants souhaitant avoir un exercice en clientèle rurale stricte sont plus nombreux parmi les non franciliens.

Tableau 16 : Caractéristiques de l'exercice mixte en fonction de l'origine des étudiants de 2^e année de la promotion 2017-2018

Choix type activité mixte	Total		Non Franciliens 2017		Franciliens 2017	
canine/rurale	44	68 %	21	62 %	23	74 %
canine/équine	11	17 %	5	15 %	6	19 %
canine/rurale/équine	4	6 %	4	12 %	0	0 %
rurale/équine	5	8 %	3	9 %	2	6 %
canine/rurale/NAC	1	2 %	1	3 %	0	0 %
	65		34		31	

Dans les deux catégories, les étudiants souhaitant avoir une activité mixte choisissent surtout la clientèle canine associée à la clientèle rurale. (tab. 16)

2.2.2.1.2 Étude sur les étudiants de 5^e année

Le même questionnaire a été utilisé sur des étudiants de cinquième année au cours de l'année scolaire 2018-2019. 63 % des étudiants ont une idée précise de leur orientation et ne mentionnent qu'une possibilité. Seulement deux étudiants n'ont aucune idée arrêtée. (tab. 17)

Tableau 17 : Nombre de choix de carrière par les étudiants de cinquième année, promotion 2018-2019

Nombre de choix 18-19	Nombre d'étudiants	
?	2	2 %
1	84	63 %
2	43	32 %
3	4	3 %

L'activité en clientèle reste majoritaire. 56 % des étudiants se destinent éventuellement à une activité canine et 47 % à une activité mixte. Parmi ces derniers, 37 % envisagent une part d'activité rurale. L'ensemble des étudiants se destinant à une activité mixte rurale ou rurale s'élève à 43 %. (tab. 18)

Tableau 18 : Choix de carrière les plus fréquentes par les étudiants de cinquième année, promotion 2018-2019

Type d'activité	Nombre d'étudiants	
canine	74	56 %
mixte	63	47 %
équine	10	8 %
faune sauvage	10	8 %
rurale	8	6 %
NAC	1	1 %

Tandis que la recherche reste un choix envisagé par quelques-uns, d'autres ont découvert le métier d'inspecteur vétérinaire au cours de leurs études. Seulement deux étudiants n'ont toujours pas d'idée précise de ce qu'ils feront à la sortie de l'école. Certains choisissent à nouveau des spécialités ou ne souhaitent pas exercer en clientèle. (tab. 19)

Tableau 19 : Choix de carrière par les étudiants de cinquième année, promotion 2018-2019

Type d'activité	Nombre d'étudiants	
recherche	6	5 %
Inspecteur de santé publique vétérinaire	5	4 %
data scientist	1	1 %
DDETSPP	1	1 %
industrie	1	1 %
?	2	2 %

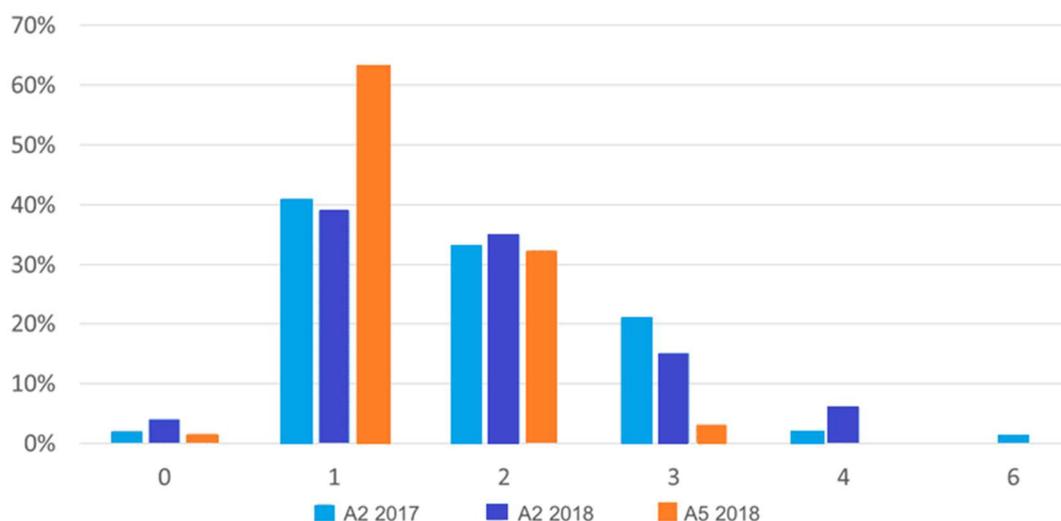
La population d'étudiants n'ayant fait qu'un choix présente la même hiérarchie que l'échantillon global. Parmi les étudiants ayant déjà une idée précise de leur type d'exercice à la sortie de l'école, 49 % choisissent l'exercice en clientèle canine, 34 % en clientèle mixte et 4 % en clientèle rurale.

Toutefois, la part de futurs praticiens souhaitant exercer en canine diminue et passe de 56 % à 49 %. Le choix de la faune sauvage régresse fortement. Parmi les 43 étudiants ayant 2 choix d'orientation possibles, 30 ont une option qui les mène en zone rurale. Les étudiants qui hésitent pourraient peut-être choisir l'exercice mixte s'il leur était montré comme fortement attractif. (tab. 20)

Tableau 20 : Choix de carrière par les étudiants de cinquième année, promotion 2018-2019

Étudiants A5 ayant un choix précis	Nombre	
canine	41	49 %
mixte	24	34 %
équine	4	5 %
rurale	3	4 %
recherche	3	4 %
ispv	2	2 %
« anapath histo »	1	1 %
« data scientist »	1	1 %
faune sauvage	1	1 %
	84	

Figure 44 : Répartition du nombre de choix par étudiant en fonction des années d'étude



Très logiquement, la fin des études va avec la concrétisation du projet professionnel, le nombre de choix par étudiant se restreint. 63 % ont un projet professionnel précis. Il reste encore 37 % d'étudiants qui n'ont pas choisi une option unique. Encourager les étudiants à aller en zone rurale doit se faire le plus tôt possible au cours du cursus. (fig. 44)

Par contre, l'activité en clientèle reste prépondérante et, même si l'ordre s'inverse, les pratiques mixtes et canines restent les choix privilégiés des étudiants.

Comme observé dans la thèse de A. Guillier (2016), les choix entre la deuxième année et la cinquième varient peu. Les plus fortes variations se produisent dès la première année à l'occasion des stages. Certains étudiants envisagent l'activité mixte comme possible alors que celle-ci n'était pas entrevue auparavant. D'autres réalisent que les contraintes inhérentes à cette activité ne leur conviennent pas et abandonnent l'idée.

2.2.2.2 Localisation du lieu d'exercice

2.2.2.2.1 Zones d'activités souhaitées

2.2.2.2.1.1 Étudiants de 2^e année

Figure 45 : Répartition du nombre de choix de zones par les étudiants de deuxième année, sur deux promotions successives 2017-2018 et 2018-2019

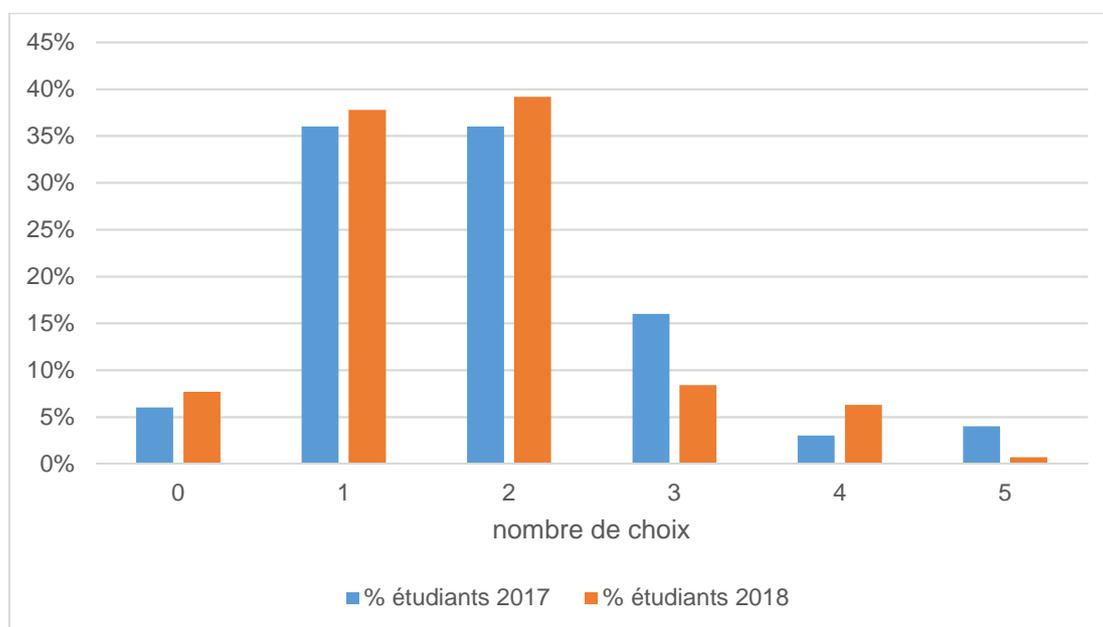


Tableau 21 : Répartition du nombre de choix de zones par les étudiants de deuxième année, sur deux promotions successives 2017-2018 et 2018-2019

Nbre choix en 1re année	Nbre étudiant 2017		Nbre étudiant 2018	
0	8	6 %	11	8 %
1	48	36 %	54	38 %
2	48	36 %	56	39 %
3	22	16 %	12	8 %
4	4	3 %	9	6 %
5	5	4 %	1	1 %

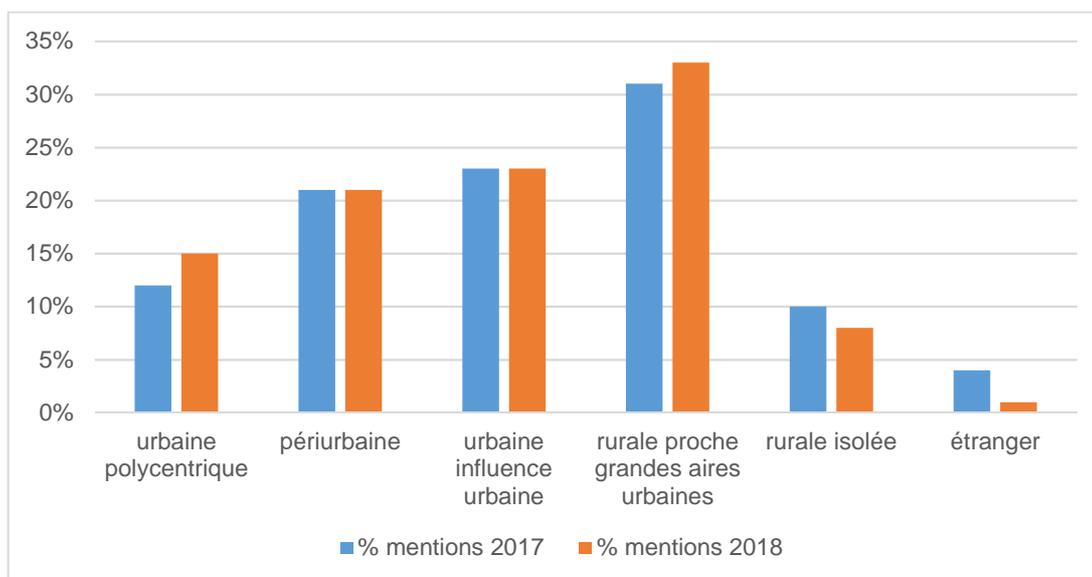
135

143

Les étudiants avaient la possibilité de préciser leur choix avec une réponse ouverte, ces réponses ont été interprétées et incluses dans les catégories de base.

Quelle que soit l'année étudiée, les étudiants ont déjà en tête un lieu précis d'exercice. Une ou deux options sont les choix majoritaires avec des pourcentages proches d'une année sur l'autre. Les étudiants de la promotion 2017 ont un ou deux choix, à parts égales (36 %). La promotion 2018 voit ce pourcentage légèrement augmenter, mais aussi presque à parts égales (38 %/39 %). Seulement une dizaine d'étudiants par promotion n'ont pas encore d'idée et la même proportion aucune idée précise, avec 4 à 5 possibilités. (fig. 45, tab. 21, tab. 22)

Figure 46 : Pourcentage de mentions des différentes zones envisagées



Quelle que soit l'année, les zones extrêmes sont les moins choisies, grandes villes ou zone rurale isolée (fig. 46, tab. 22). Les zones rurales proches d'une grande aire urbaine arrivent en tête. Le lien avec la ville reste toutefois important, car si l'on réunit les zones de banlieue et les grandes villes de province, ce type de zone arrive en tête. L'étranger est encore une option marginale.

Tableau 22 : Types de zones mentionnées par les étudiants de deuxième année promotion, 2017-2018

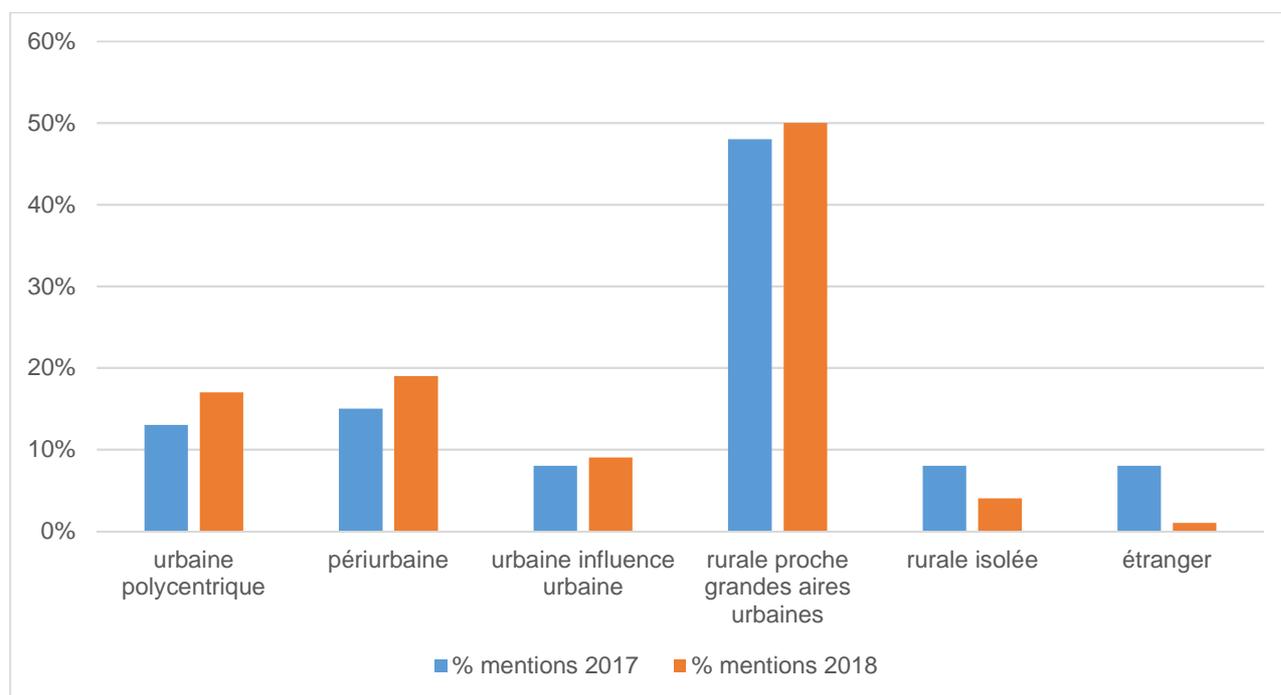
Nombre de mentions	Total		1 choix		2 choix	
urbaine polycentrique	30	12 %	6	13 %	6	6 %
périurbaine	51	21 %	7	15 %	17	18 %
urbaine influence urbaine	57	23 %	4	8 %	25	26 %
rurale proche grandes aires urbaines	78	31 %	23	48 %	32	34 %
rurale isolée	25	10 %	4	8 %	12	13 %
étranger	10	4 %	4	8 %	3	3 %
Total	251		48		95	

Tableau 23 : Types de zones mentionnées par les étudiants de deuxième année, promotion 2018-2019

Nombre de mentions	Total		1 choix		2 choix	
urbaine polycentrique	37	15 %	9	17 %	12	11 %
périurbaine	50	21 %	10	19 %	22	20 %
urbaine influence urbaine	55	23 %	5	9 %	30	27 %
rurale proche grandes aires urbaines	80	33 %	26	50 %	33	29 %
rurale isolée	19	8 %	2	4 %	15	13 %
étranger	2	1 %	1	1 %	0	0 %
Total	243		53		112	

Lorsque les étudiants ne mentionnent qu'un seul choix, quelle que soit l'année, les zones rurales proches de grandes aires urbaines arrivent largement en tête. L'attrait de la campagne semble important. (fig. 47)

Figure 47 : Répartition des choix de zones chez les étudiants de deuxième année n'ayant qu'une seule destination, sur deux promotions



Lorsque les étudiants proposent deux choix, la répartition se rapproche très logiquement de l'ensemble de la population, avec une hésitation entre zones rurales proches de grandes villes et grandes villes et leurs banlieues. (fig. 48)

Figure 48 : Répartition des choix de zones chez les étudiants de deuxième année proposant deux destinations, sur deux promotions

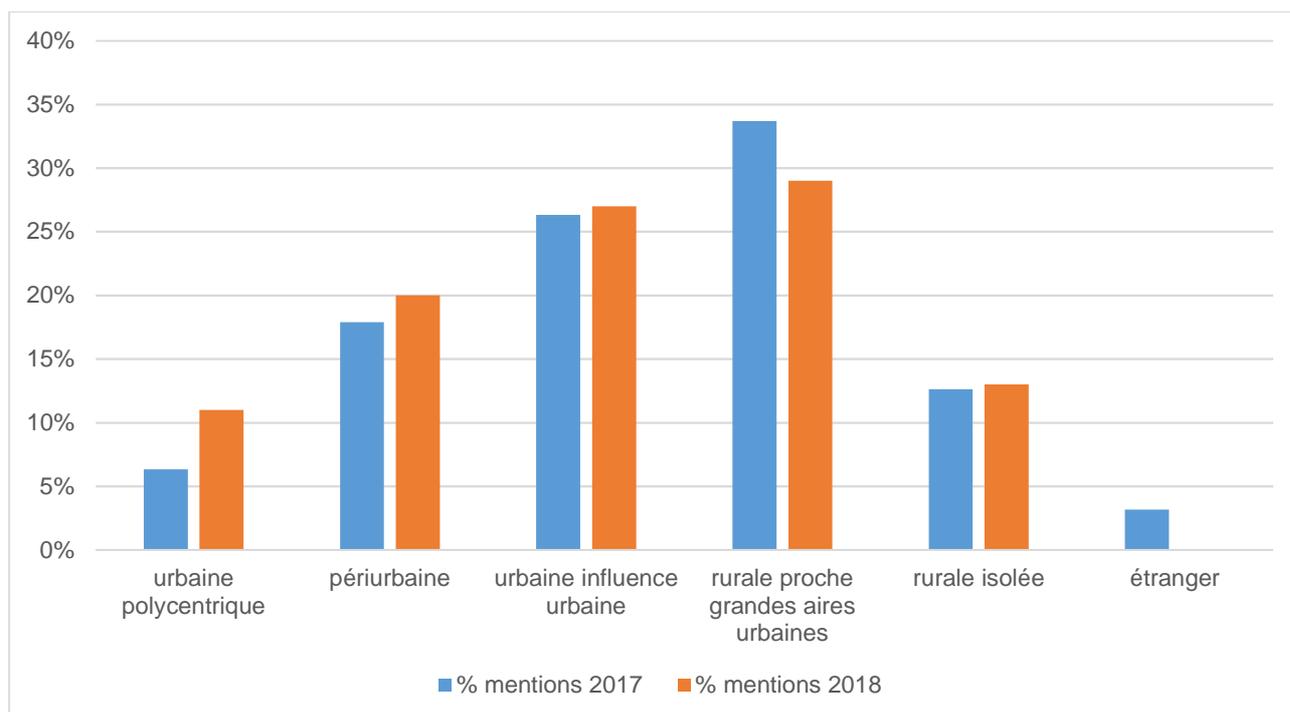
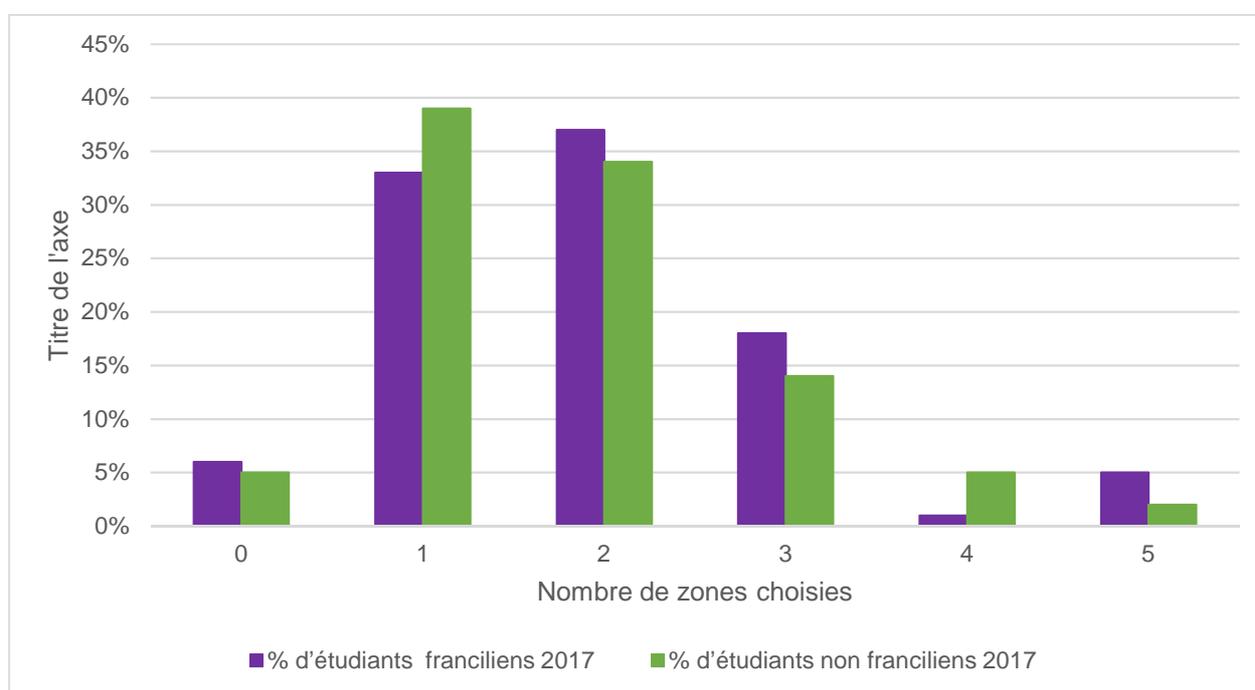


Figure 49 : Nombre de zones choisies en fonction du lieu d'origine des étudiants (franciliens/non franciliens) de deuxième année, promotion 2017-2018



La promotion 2017-2018 permet d'étudier le cas particulier des Franciliens (75-77-78-91-92-93-94-95). Soixante-dix-neuf étudiants sont issus de l'Île-de-France. Comme l'ensemble de l'échantillon, ils ont une idée assez précise de l'endroit où aller. Les étudiants non franciliens ont une idée toutefois plus précise encore de la zone d'activité qu'ils souhaiteraient. (fig. 49, tab. 24)

Tableau 24 : Nombre de zones choisies en fonction du lieu d'origine des étudiants (franciliens/non franciliens) de deuxième année, promotion 2017-2018

Nombre de zones choisies	Nombre d'étudiants franciliens		Nombre d'étudiants non franciliens	
Ne sait pas	5	6 %	3	5 %
1	26	33 %	22	39 %
2	29	37 %	19	34 %
3	14	18 %	8	14 %
4	1	1 %	3	5 %
5	4	5 %	1	2 %
	79		56	

Figure 50 : Type de zones choisies en fonction de l'origine des étudiants (franciliens/non franciliens) de deuxième année, promotion 2017-2018

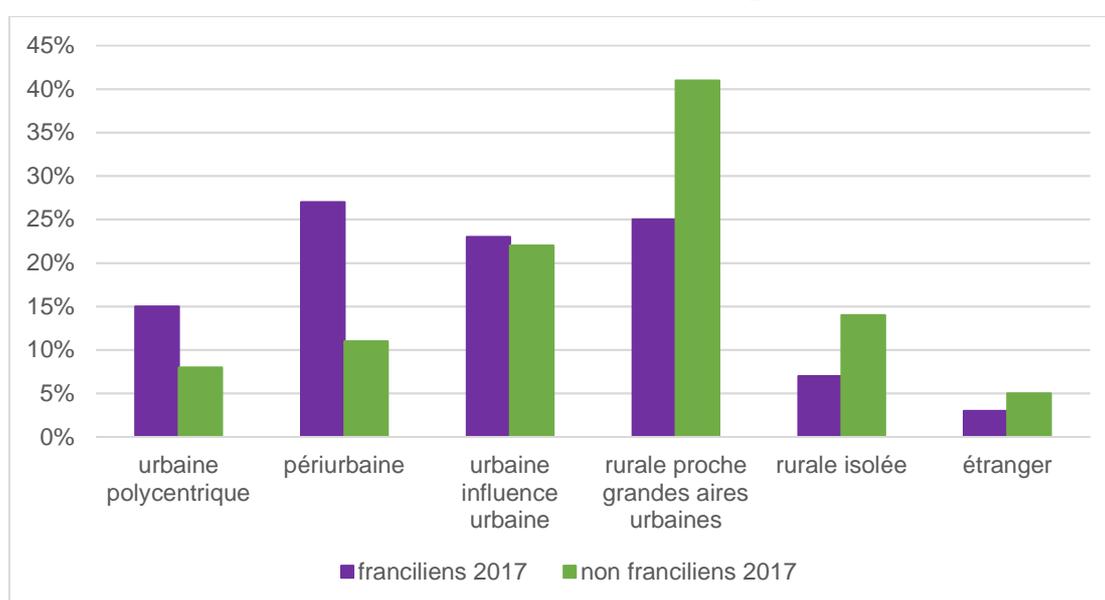


Tableau 25 : Type de zones choisies en fonction de l'origine des étudiants (franciliens/non franciliens) de deuxième année, promotion 2017-2018

Type de zone	Nombre mentions étudiants franciliens		Nombre mentions étudiants non franciliens	
urbaine polycentrique	22	15 %	8	8 %
périurbaine	40	27 %	11	11 %
urbaine influence urbaine	35	23 %	22	22 %
rurale proche grandes aires urbaines	37	25 %	41	41 %
rurale isolée	11	7 %	14	14 %
étranger	5	3 %	5	5 %

Les étudiants non franciliens choisissent plus volontiers les zones rurales proches de grandes villes, tandis que les étudiants franciliens ont une palette de choix plus étendue, tout en ne rejetant pas la vie à la campagne proche d'une aire urbaine. Les zones extrêmes sont toujours les moins choisies. Logiquement, quelques étudiants franciliens sont plus prêts à aller vers une

très grande métropole, tandis que quelques non franciliens envisagent de rejoindre une zone rurale isolée. (fig. 50, tab. 25)

Tableau 26 : Choix de zones associés, lorsqu'il y a eu deux choix, par la promotion de deuxième année 2018-2019

2 choix	urbaine polycentrique	zone périurbaine	aire urbaine s/influence urbaine	rurale proche grandes aires urbaines	rurale isolée	étranger
urbaine polycentrique		8	1	1	2	
périurbaine	8		12	1		
urbaine influence urbaine	1	12		17		
rurale proche grandes aires urbaines	1	1	17		13	
rurale isolée	2			13		
étranger				1		
Total	12	22	30	33	15	0

Si l'on regarde plus précisément le double choix pour l'année 2018, qui est celle ayant le plus grand effectif, l'association la plus fréquente est entre les grandes villes de province et les zones rurales proches de ces grandes villes. (tab. 26)

2.2.2.2.1.2 Étudiants de 5^e année

Les étudiants de 5^e année ont une idée assez précise de leur futur lieu d'activité puisque 72 % n'ont qu'une localisation envisagée ou deux. (fig. 51, tab. 27)

Tableau 27 : Nombre de choix de zones par les étudiants de cinquième année

Nombre de réponses par étudiant	Nombre d'étudiants	
0	4	3 %
1	43	33 %
2	52	39 %
3	27	20 %
4	7	5 %
	133	

Figure 51 : Répartition du type de zones choisi par les étudiants de cinquième année en fonction du nombre de choix

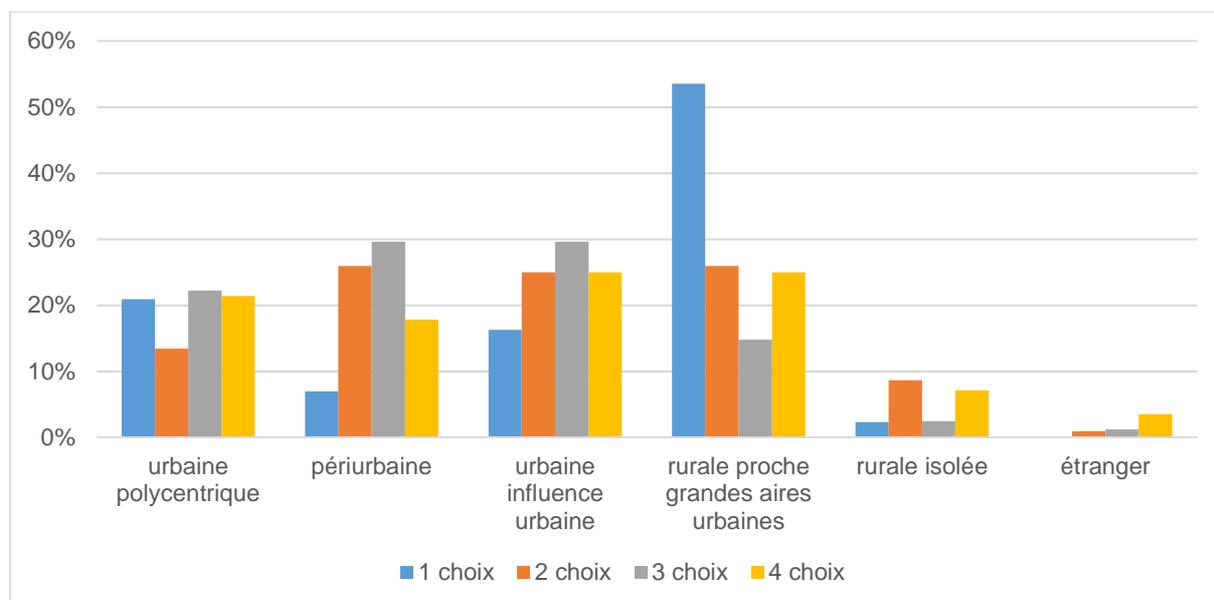


Tableau 28 : Répartition du type de zones choisi par les étudiants de cinquième année en fonction du nombre de choix

Zone de vie	Ensemble des choix (133 étudiants)		1 choix		2 choix		3 choix		4 choix	
urbaine polycentrique	47	18 %	9	21 %	14	27 %	18	67 %	6	86 %
périurbaine	59	23 %	3	7 %	27	52 %	24	89 %	5	71 %
urbaine influence urbaine	64	25 %	7	16 %	26	50 %	24	89 %	7	100 %
rurale proche grandes aires urbaines	69	27 %	23	53 %	27	52 %	12	44 %	7	100 %
rurale isolée	14	5 %	1	2 %	9	17 %	2	7 %	2	29 %
étranger	3	1 %			1		1		1	

Globalement, les choix sont très variés et les zones rurales proches de grandes aires urbaines arrivent en tête, mais de peu. Lorsque les étudiants n'ont qu'un seul choix, les zones rurales proches de grandes aires urbaines l'emportent largement, suivies des grandes métropoles. Lorsqu'il y a deux choix, un équilibre se fait entre les zones intermédiaires. Lorsqu'il y a trois choix, les banlieues ou les grandes villes de province sont préférées. (tab. 28)

Quand il y a deux choix, les zones mentionnées sont proches. Les grandes métropoles sont associées à leurs banlieues, les banlieues sont associées aux grandes villes de province, les grandes villes de province sont associées aux zones rurales proches de grandes villes. Ce sont deux zones ayant des caractéristiques proches. (tab. 29)

Tableau 29 : Zones associées lorsque les étudiants de cinquième année mentionnent deux zones choisies

2 choix	aire poly	zone périurbaine	aire urbaine s/influence	rurale proche	rurale isolée	étranger
aire polycentrique		11	2	1		
zone périurbaine	11		11	4		1
aire urbaine s/influence urbaine	2	11		13		
rurale proche de grandes zones urbaines	1	4	13		9	
rurale isolée				9		
étranger		1				
Total	14	27	26	27	9	1

2.2.2.2.1.3 Comparaison Étudiants de 2^e année et de 5^e année

Figure 52 : Comparaison du nombre de choix de zones en fonction des différentes promotions interrogées

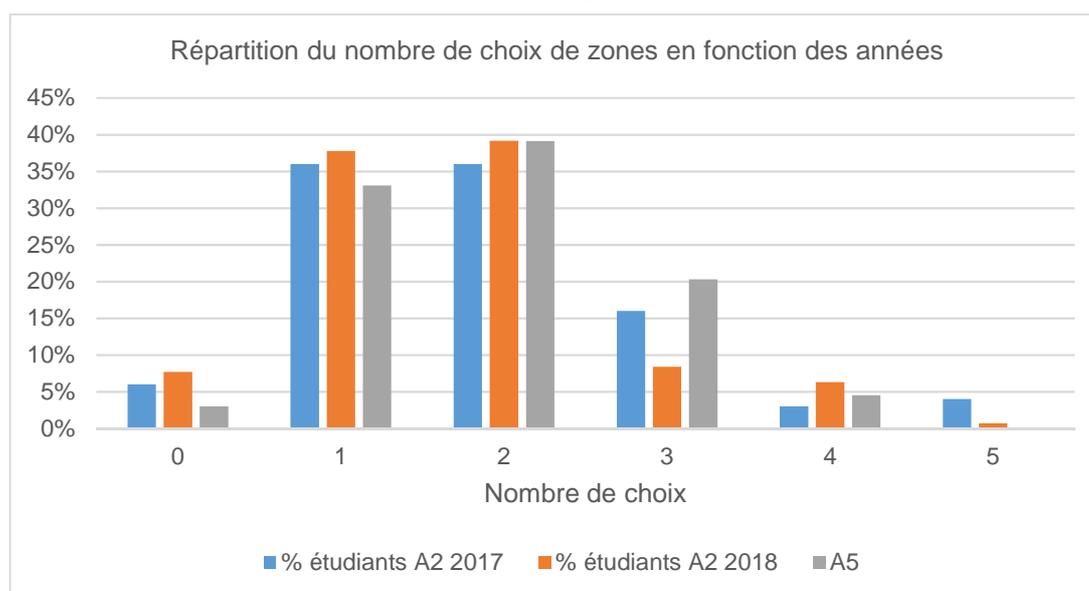


Tableau 30 : Comparaison du nombre de choix de zones en fonction des différentes promotions sondées

Nombre de zones choisies	% étudiants A2 2017	% étudiants A2 2018	A5
0	6 %	8 %	3 %
1	36 %	38 %	33 %
2	36 %	39 %	39 %
3	16 %	8 %	20 %
4	3 %	6 %	5 %
5	4 %	1 %	

Quelle que soit l'année, les étudiants ont majoritairement un ou deux choix. Contrairement au choix de carrière, il n'y a pas de modification au cours des études. (fig. 52, tab. 30)

2.2.2.2.2 Zones d'activités non souhaitées

2.2.2.2.2.1 Étudiants de 2^e année

Tableau 31 : Zones non souhaitées mentionnées par les étudiants de deuxième année de la promotion 2017-2018

Zones non souhaitées	Nombre d'étudiants	Par rapport au nombre d'étudiants ayant mentionné au moins un endroit
région	35	27 %
grande ville	33	25 %
rural isolé	31	23 %
rural	17	13 %
ville	13	10 %
étranger	1	1 %
loin région d'origine	1	1 %
zone qui se dépeuple	1	1 %

Parmi les étudiants de 2^e année de 2017, 100 ont évoqué un ou plusieurs lieux où ils ne souhaitent pas aller. (tab. 31)

Sur les 132 items évoqués, 23 % mentionnent la notion d'isolement, 27 % refusent une zone géographique particulière (lieux, mer, montagne), 25 % ne veulent pas d'une grande ville. Un étudiant précise ne pas vouloir s'éloigner de sa famille. Un étudiant ne veut pas « un climat froid ou pluvieux », un autre « une zone qui se dépeuple ».

Parmi les étudiants de 2^e année de 2018, 114 étudiants mentionnent au moins un endroit non souhaité. L'isolement est le premier facteur mentionné, suivi des grandes métropoles. L'éloignement vis-à-vis de la famille est peu mentionné spontanément. (tab. 32)

Tableau 32 : Zones non souhaitées mentionnées par les étudiants de deuxième année de la promotion 2018-2019

Zones non souhaitées	Nombre	Par rapport au nombre d'étudiants ayant mentionné au moins un endroit
rural isolé	54	47 %
grandes villes	40	35 %
région	20	17 %
ville	10	9 %
rural	8	7 %
région d'origine	2	2 %
proche famille	1	1 %
région inconnue sans attache	1	1 %

2.2.2.2.2 Étudiants de 5e année

Tableau 33 : Zones non souhaitées mentionnées par les étudiants de cinquième année

Zones non souhaitées	Nbre questionnaires	Par rapport au nombre d'étudiants ayant mentionné au moins un endroit
rural isolé	53	35 %
grandes villes	46	30 %
région	33	22 %
rural	9	6 %
ville	9	6 %
éloigné de la famille	1	1 %
	151	

113 étudiants de 5^e année ont évoqué des endroits non souhaités. 33 apportent des précisions régionales, dont 16 Paris et région parisienne. Un questionnaire mentionne « région inconnue sans attache ». Un seul étudiant ne souhaite pas s'éloigner de sa famille. Les grandes villes et les zones rurales isolées sont les moins souhaitées. Cela reflète ce qui a été vu précédemment lors des destinations préférées par les étudiants. (tab. 33)

2.2.2.3 Avenir envisagé par les étudiants de cinquième année

2.2.2.3.1 Comparaison des résultats avec ceux obtenus par l'OMPL

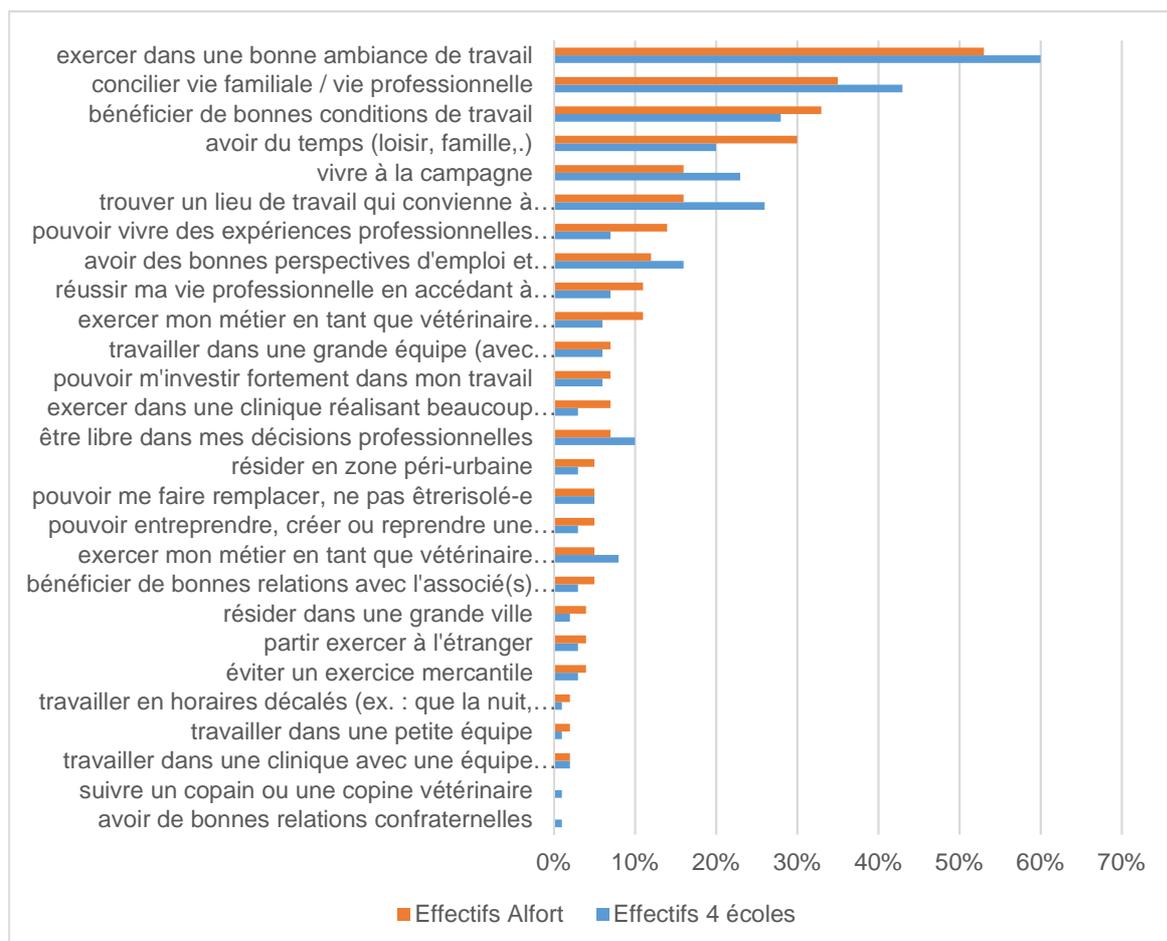
Une enquête de l'OMPL (2017) a précisé les caractéristiques des structures vétérinaires souhaitées par les étudiants. Ceux-ci ont proposé différents items plus ou moins fréquents. (fig. 53, tab. 34)

Tableau 34 : items caractérisant les structures vétérinaires souhaitées par les étudiants sortant de l'école (ompl, 2017) et les étudiants de cinquième année alforiens

Trois motivations principales enquête OMPL	Effectifs 4 ENV	%	Effectifs Alfort	%
travailler dans une clinique avec une équipe d'auxiliaires vétérinaires	4	2 %	1	2 %
avoir de bonnes relations confraternelles	2	1 %		
avoir des bonnes perspectives d'emploi et d'activité	31	16 %	7	12 %
avoir du temps (loisir, famille.)	39	20 %	17	30 %
bénéficier de bonnes conditions de travail	54	28 %	19	33 %
bénéficier de bonnes relations avec l'associé(s) principal	5	3 %	3	5 %
concilier vie familiale/vie professionnelle	83	43 %	20	35 %
être libre dans mes décisions professionnelles	19	10 %	4	7 %
éviter un exercice mercantile	6	3 %	2	4 %
exercer dans une bonne ambiance de travail	115	60 %	30	53 %
exercer dans une clinique réalisant beaucoup de chirurgies	5	3 %	4	7 %
exercer mon métier en tant que vétérinaire (hautement) spécialisé	11	6 %	6	11 %
exercer mon métier en tant que vétérinaire généraliste	15	8 %	3	5 %

			.../...	
partir exercer à l'étranger	6	3 %	2	4 %
pouvoir entreprendre, créer ou reprendre une clinique	6	3 %	3	5 %
pouvoir m'investir fortement dans mon travail	12	6 %	4	7 %
pouvoir me faire remplacer, ne pas être isolé-e	9	5 %	3	5 %
pouvoir vivre des expériences professionnelles différentes (ex. cliniques diff., lieux de vie diff., type d'animaux.)/changer de métier.	14	7 %	8	14 %
résider dans une grande ville	4	2 %	2	4 %
résider en zone périurbaine	6	3 %	3	5 %
réussir ma vie professionnelle en accédant à un revenu important	14	7 %	6	11 %
suivre un copain ou une copine vétérinaire	2	1 %		
travailler dans une grande équipe (avec beaucoup de matériel et d'équipements)	12	6 %	4	7 %
travailler dans une petite équipe	2	1 %	1	2 %
travailler en horaires décalés (ex. : que la nuit, que les week-ends.)	1	1 %	1	2 %
trouver un lieu de travail qui convienne à mon/ma conjoint-e	51	26 %	9	16 %
vivre à la campagne	44	23 %	9	16 %
Total/répondants	193		57	

Figure 53 : Comparaison des choix d'items entre l'échantillon de l'enquête OMPL (2017) et les étudiants alfortiens de cinquième année



La hiérarchie est sensiblement la même entre l'ENVA et l'échantillon de l'enquête de l'OMPL.

Si on ne prend en compte que les items ayant au moins 10 % de sélection, les Alforiens sont plus préoccupés de leurs conditions de travail et de la possibilité d'avoir des loisirs. Le lieu d'exercice et la place du conjoint sont moins évoqués.

Comparons maintenant les envies pour le premier emploi avec les résultats du sondage OMPL (fig. 54 , tab. 35).

Tableau 35 : Comparaison des choix d'items entre l'échantillon de l'enquête OMPL (2017) et les étudiants alforiens de cinquième année dans le cadre du premier emploi

1 ^{er} emploi	Rang 4 écoles OMPL	rang 1er emploi	diff OMPL 1er emploi
Vivre à la campagne	5	20	-15
Réussir ma vie professionnelle en accédant à un revenu	11	25	-14
Pouvoir vivre des expériences professionnelles différentes (ex. Cliniques différentes, lieux de vie différents, type d'animaux), voire changer de métier	10	22	-12
Exercer mon métier en tant que vétérinaire (hautement)	14	26	-12
Trouver un lieu de travail qui convienne à mon ma conjoint-e	4	16	-12
Concilier vie familiale/vie professionnelle	2	12	-10
Pouvoir entreprendre, créer ou reprendre une clinique	18	28	-10
Partir exercer à l'étranger	17	23	-6
Être libre dans mes décisions professionnelles	8	13	-5
Avoir du temps (loisirs, famille...)	6	10	-4
Bénéficier de bonnes conditions de travail	3	3	0
Exercer dans une bonne ambiance de travail	1	1	0
Éviter un exercice mercantile	16	15	1
Suivre un copain ou une copine vétérinaire	25	24	1
Exercer mon métier en tant que vétérinaire généraliste	9	7	2
Travailler dans une grande équipe (avec beaucoup de matériel)	13	11	2
Avoir des bonnes perspectives d'emploi et d'activité	7	5	2
Exercer dans une clinique réalisant beaucoup de chirurgies	21	19	2
Pouvoir m'investir fortement dans mon travail	12	8	4
Résider dans une grande ville	23	18	5
Résider en zone périurbaine	19	14	5
Travailler en horaires décalés (ex. : que la nuit, que les week-ends)	27	21	6
Pouvoir me faire remplacer, ne pas être isolé-e	15	9	6
Travailler dans une petite équipe	26	17	9
Bénéficier de bonnes relations avec l'associé(s) principal	20	6	14
Travailler dans une clinique avec une équipe d'auxiliaires	22	4	18
Avoir de bonnes relations confraternelles	24	2	22

Mis à part les bonnes conditions de travail et la bonne ambiance, les autres critères divergent très vite et parfois de façon importante, jusqu'à 22 points de différence pour le fait de vivre à la campagne.

Figure 54 : Différence de rang de citation entre l'enquête de l'ompl (2017) et les étudiants alforiens de cinquième année dans le cadre du premier emploi

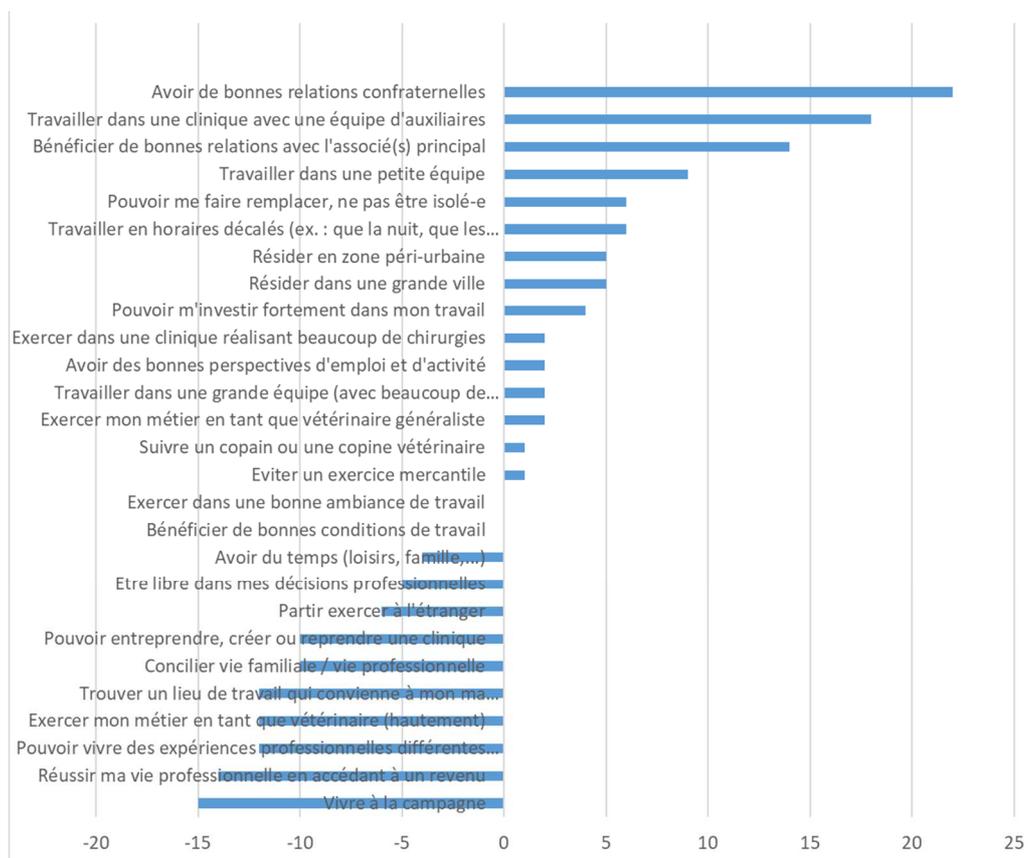
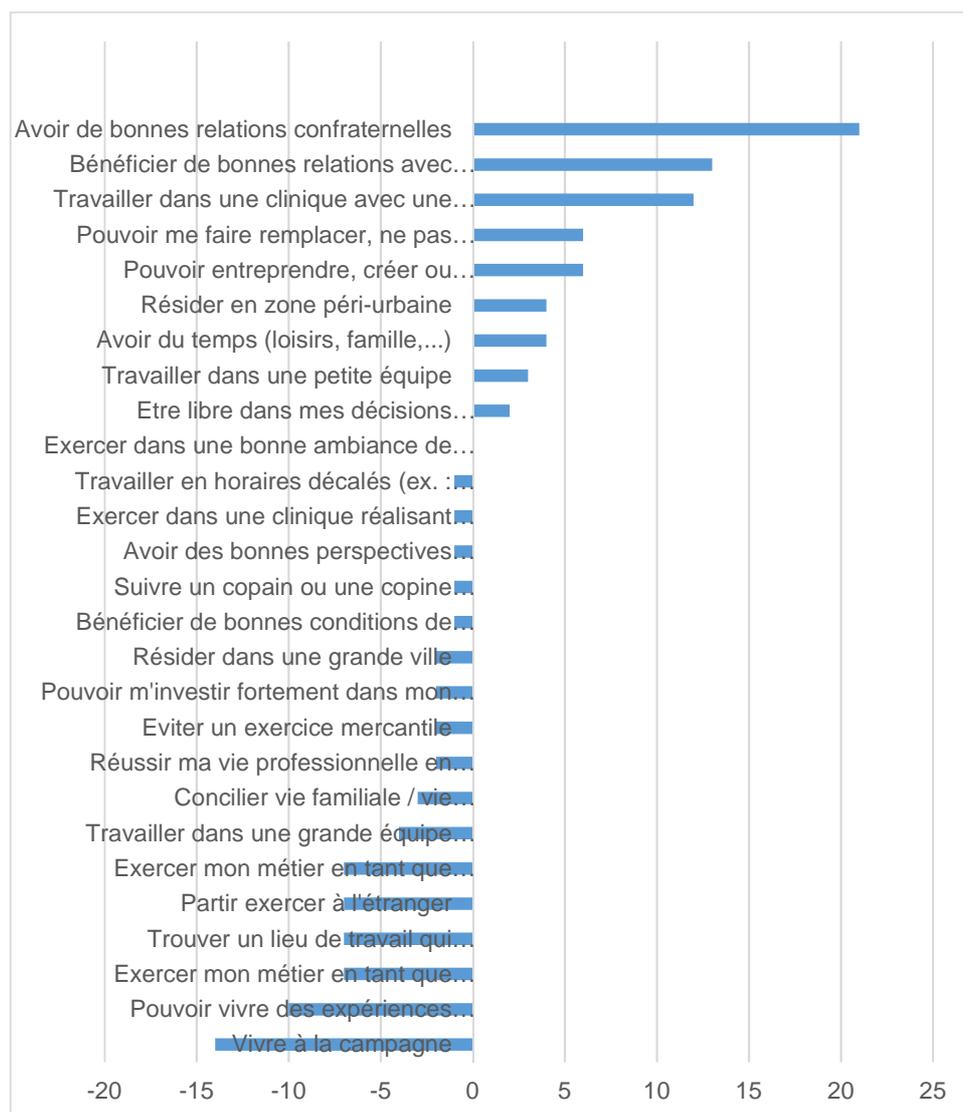


Tableau 36 : Comparaison des choix d'items entre l'échantillon de l'enquête OMPL (2017) et les étudiants alforiens de cinquième année dans le cadre des emplois suivant le premier emploi

Critères retenus pour la suite de la carrière	Rang 4 écoles OMPL	rang et après	diff OMPL et après
Vivre à la campagne	5	19	-14
Pouvoir vivre des expériences professionnelles différentes (ex. Cliniques différentes, lieux de vie différents, type d'animaux.), voire changer de métier	10	20	-10
Exercer mon métier en tant que vétérinaire (hautement)	14	21	-7
Trouver un lieu de travail qui convienne à mon ma conjoint-e	4	11	-7
Partir exercer à l'étranger	17	24	-7
Exercer mon métier en tant que vétérinaire généraliste	9	16	-7
Travailler dans une grande équipe (avec beaucoup de matériel)	13	17	-4
Concilier vie familiale/vie professionnelle	2	5	-3
Réussir ma vie professionnelle en accédant à un revenu	11	13	-2
Éviter un exercice mercantile	16	18	-2
Pouvoir m'investir fortement dans mon travail	12	14	-2
Résider dans une grande ville	23	25	-2
Bénéficier de bonnes conditions de travail	3	4	-1
			.../...

Suivre un copain ou une copine vétérinaire	25	26	-1
Avoir des bonnes perspectives d'emploi et d'activité	7	8	-1
Exercer dans une clinique réalisant beaucoup de chirurgies	21	22	-1
Travailler en horaires décalés (ex. : que la nuit, que les week-ends)	27	28	-1
Exercer dans une bonne ambiance de travail	1	1	0
Être libre dans mes décisions professionnelles	8	6	2
Travailler dans une petite équipe	26	23	3
Avoir du temps (loisirs, famille...)	6	2	4
Résider en zone périurbaine	19	15	4
Pouvoir entreprendre, créer ou reprendre une clinique	18	12	6
Pouvoir me faire remplacer, ne pas être isolé-e	15	9	6
Travailler dans une clinique avec une équipe d'auxiliaires	22	10	12
Bénéficier de bonnes relations avec l'associé(s) principal	20	7	13
Avoir de bonnes relations confraternelles	24	3	21

Figure 55 : Différence de rang de citation entre l'enquête de l'ompl (2017) et les étudiants alforiens de cinquième année dans le cadre des emplois suivant le premier emploi



Les divergences sont à nouveau très importantes pour la suite de la carrière.

Il semblerait donc que les critères d'attractivité à prendre en compte ne seront pas les mêmes pour recruter un étudiant sortant juste de l'école vétérinaire ou un praticien déjà expérimenté. (fig. 55, tab. 36)

2.2.2.3.2 Choix des critères selon le statut du futur employé

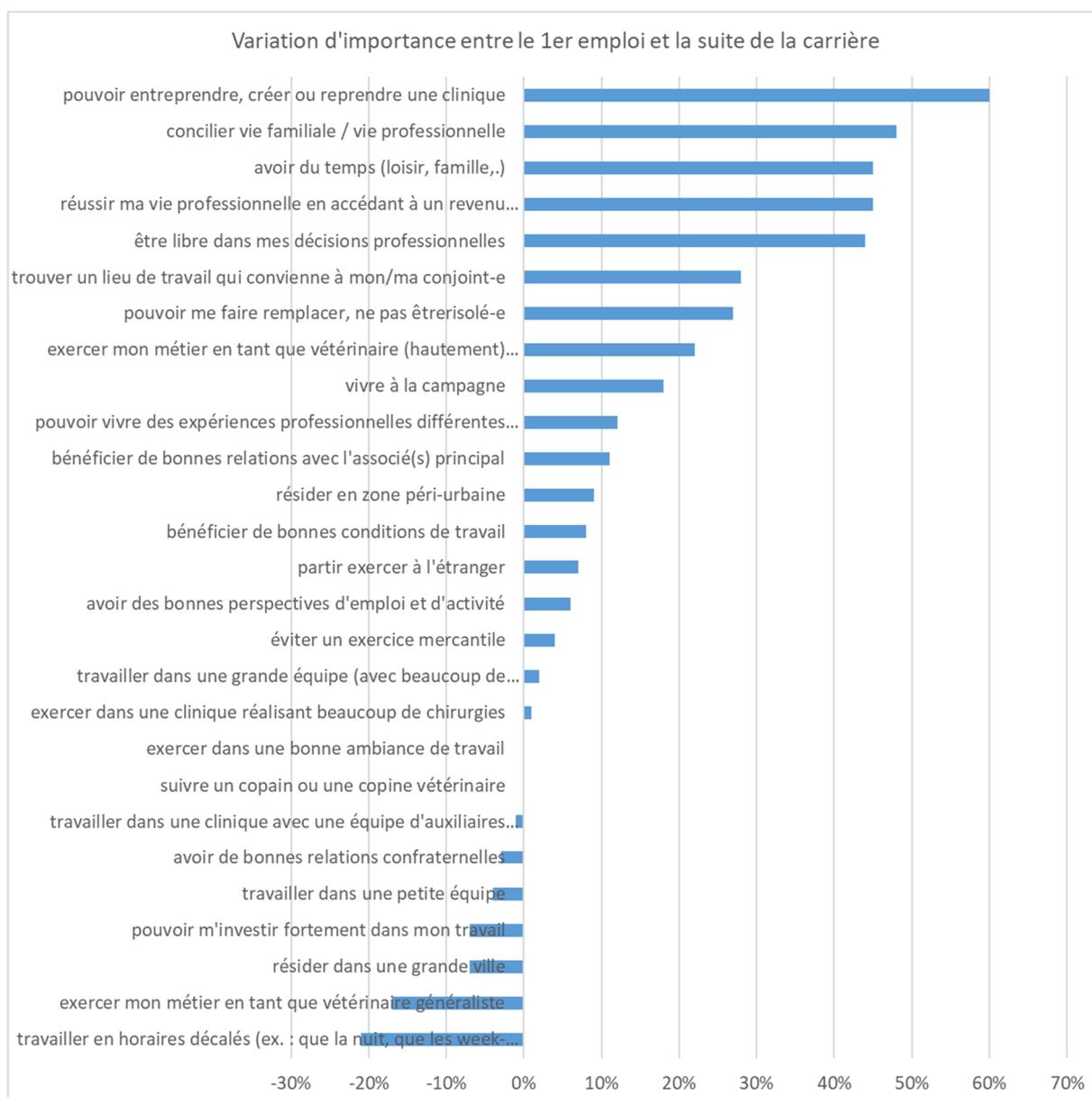
L'enquête menée sur les étudiants de 5^e année augmente la taille de l'échantillon puisque 122 étudiants ont été interrogés contre seulement 57 dans le cadre de l'enquête de l'OMPL.

Tableau 37 : Différence de rang de citation dans le cadre du premier emploi 145et des emplois suivants par les étudiants alfortiens de cinquième année

	Alfort 1er emploi	%	Alfort et après	%	Variation entre le 1er emploi et après
travailler en horaires décalés (ex. : que la nuit, que les week-ends.)	31	25 %	5	4 %	-21 %
exercer mon métier en tant que vétérinaire généraliste	83	68 %	62	51 %	-17 %
résider dans une grande ville	40	33 %	32	26 %	-7 %
pouvoir m'investir fortement dans mon travail	77	63 %	68	56 %	-7 %
travailler dans une petite équipe	43	35 %	38	31 %	-4 %
avoir de bonnes relations confraternelles	117	96 %	114	93 %	-3 %
travailler dans une clinique avec une équipe d'auxiliaires vétérinaires	97	80 %	96	79 %	-1 %
suivre un copain ou une copine vétérinaire	22	18 %	22	18 %	0 %
exercer dans une bonne ambiance de travail	119	98 %	119	98 %	0 %
exercer dans une clinique réalisant beaucoup de chirurgies	36	30 %	38	31 %	1 %
travailler dans une grande équipe (avec beaucoup de matériel et d'équipements)	56	46 %	58	48 %	2 %
éviter un exercice mercantile	51	42 %	56	46 %	4 %
avoir des bonnes perspectives d'emploi et d'activité	91	75 %	99	81 %	6 %
partir exercer à l'étranger	28	23 %	37	30 %	7 %
bénéficier de bonnes conditions de travail	104	85 %	113	93 %	8 %
résider en zone périurbaine	52	43 %	64	52 %	9 %
bénéficier de bonnes relations avec l'associé(s) principal	90	74 %	104	85 %	11 %
pouvoir vivre des expériences professionnelles différentes (ex. cliniques différentes, lieux de vie différents, type d'animaux.), voire changer de. métier	30	25 %	45	37 %	12 %
vivre à la campagne	32	26 %	54	44 %	18 %
exercer mon métier en tant que vétérinaire (hautement) spécialisé	16	13 %	43	35 %	22 %
pouvoir me faire remplacer, ne pas être isolé-e	66	54 %	99	81 %	27 %
					.../...
trouver un lieu de travail qui convienne à mon/ma conjoint-e	49	40 %	83	68 %	28 %

être libre dans mes décisions professionnelles	55	45 %	109	89 %	44 %
réussir ma vie professionnelle en accédant à un revenu important	20	16 %	75	61 %	45 %
avoir du temps (loisir, famille...)	60	49 %	115	94 %	45 %
concilier vie familiale/vie professionnelle	55	45 %	113	93 %	48 %
pouvoir entreprendre, créer ou reprendre une clinique	5	4 %	78	64 %	60 %

Figure 56 : Variation d'importance des critères dans le cadre du premier emploi et des emplois suivants par les étudiants alforiens de cinquième année



Si les items caractérisant la structure vétérinaire sont relativement stables tout au long de la carrière, le travail en horaires décalés diminue fortement après le premier emploi, comme le fait de rester vétérinaire généraliste et devenir ensuite spécialiste ; la vie privée prend toute sa place par la suite ainsi que les envies du conjoint. Le premier emploi apparaît comme un besoin de formation supplémentaire, avant de s'installer en famille. (fig. 56, tab. 37)

**Tableau 38 : Hiérarchie des critères de choix du premier emploi
chez les étudiants de cinquième année d'Alfort**

	1er emploi	total	rang 1er emploi
10	Exercer dans une bonne ambiance de travail	119	1
2	Avoir de bonnes relations confraternelles	117	2
5	Bénéficier de bonnes conditions de travail	104	3
1	Travailler dans une clinique avec une équipe d'auxiliaires	97	4
3	Avoir des bonnes perspectives d'emploi et d'activité	91	5
6	Bénéficier de bonnes relations avec l'associé(s) principal	90	6
13	Exercer mon métier en tant que vétérinaire généraliste	83	7
17	Pouvoir m'investir fortement dans mon travail	77	8
18	Pouvoir me faire remplacer, ne pas être isolé-e	66	9
4	Avoir du temps (loisirs, famille...)	60	10
24	Travailler dans une grande équipe (avec beaucoup de matériel)	56	11
7	Concilier vie familiale/vie professionnelle	55	12
8	Être libre dans mes décisions professionnelles	55	13
21	Résider en zone périurbaine	52	14
9	Éviter un exercice mercantile	51	15
27	Trouver un lieu de travail qui convienne à mon ma conjoint-e	49	16
25	Travailler dans une petite équipe	43	17
20	Résider dans une grande ville	40	18
11	Exercer dans une clinique réalisant beaucoup de chirurgies	36	19
28	Vivre à la campagne	32	20
26	Travailler en horaires décalés (ex. : que la nuit, que les week-ends)	31	21
19	Pouvoir vivre des expériences professionnelles différentes (ex. Cliniques différentes, lieux de vie différents, type d'animaux), voire changer de métier	30	22
15	Partir exercer à l'étranger	28	23
23	Suivre un copain ou une copine vétérinaire	22	24
22	Réussir ma vie professionnelle en accédant à un revenu	20	25
12	Exercer mon métier en tant que vétérinaire (hautement)	16	26
14	Je ne sais pas	9	27
16	Pouvoir entreprendre, créer ou reprendre une clinique	5	28

Notre enquête montre que, lors du premier emploi, les étudiants sont soucieux de leurs conditions de travail. La vie privée n'apparaît qu'en 10^e position. Cela est cohérent avec le désir de formation complémentaire souvent exprimé en fin de cursus. La localisation n'apparaît qu'en 14^e position, à travers la citation d'une zone d'activité. (tab. 38)

La même comparaison est faite pour la suite de la carrière (tab. 39)

Tableau 39 : Hiérarchie des critères de choix lors des emplois suivant le premier emploi chez les étudiants de cinquième année d'Alfort

	Et après	total	rang et après
10	Exercer dans une bonne ambiance de travail	119	1
4	Avoir du temps (loisirs, famille...)	115	2
2	Avoir de bonnes relations confraternelles	114	3
5	Bénéficier de bonnes conditions de travail	113	4
7	Concilier vie familiale/vie professionnelle	113	5
8	Être libre dans mes décisions professionnelles	109	6
6	Bénéficier de bonnes relations avec l'associé(s) principal	104	7
3	Avoir des bonnes perspectives d'emploi et d'activité	99	8
18	Pouvoir me faire remplacer, ne pas être isolé-e	99	9
1	Travailler dans une clinique avec une équipe d'auxiliaires	96	10
27	Trouver un lieu de travail qui convienne à mon ma conjoint-e	83	11
16	Pouvoir entreprendre, créer ou reprendre une clinique	78	12
22	Réussir ma vie professionnelle en accédant à un revenu	75	13
17	Pouvoir m'investir fortement dans mon travail	68	14
21	Résider en zone périurbaine	64	15
13	Exercer mon métier en tant que vétérinaire généraliste	62	16
24	Travailler dans une grande équipe (avec beaucoup de matériel)	58	17
9	Éviter un exercice mercantile	56	18
28	Vivre à la campagne	54	19
19	Pouvoir vivre des expériences professionnelles différentes (ex. Cliniques différentes, lieux de vie différents, type d'animaux), voire changer de métier	45	20
12	Exercer mon métier en tant que vétérinaire (hautement)	43	21
11	Exercer dans une clinique réalisant beaucoup de chirurgies	38	22
25	Travailler dans une petite équipe	38	23
15	Partir exercer à l'étranger	37	24
20	Résider dans une grande ville	32	25
23	Suivre un copain ou une copine vétérinaire	22	26
14	Je ne sais pas	6	27
26	Travailler en horaires décalés (ex. : que la nuit, que les week-ends)	5	28

Après le 1^{er} emploi, certains critères remontent fortement. La vie privée prend une place plus importante ainsi que la réussite professionnelle. La vie s'envisage à plus long terme et la place du conjoint se renforce.

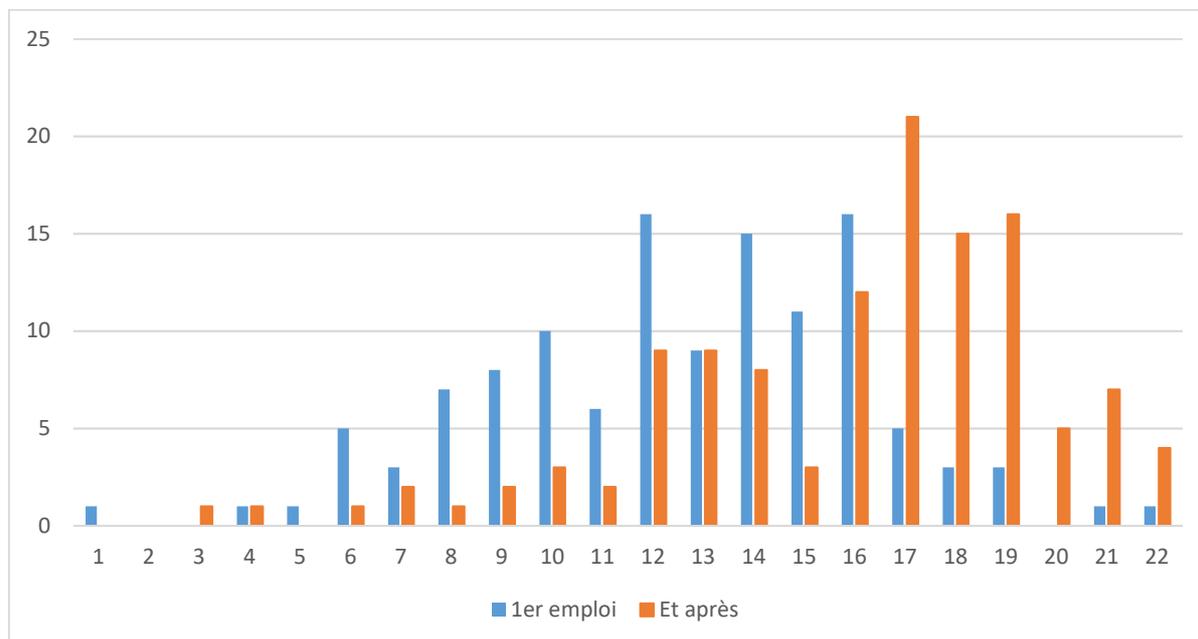
Le lieu d'exercice est avant tout évoqué par rapport au conjoint, en 11^e position.

Toutefois, certains critères baissent fortement dans le classement et sont complémentaires des précédents. Le type d'exercice évolue et l'expérience apparait avec le moindre besoin d'auxiliaires et la volonté de se spécialiser.

Les rythmes incompatibles avec la vie de famille sont moins souhaités.

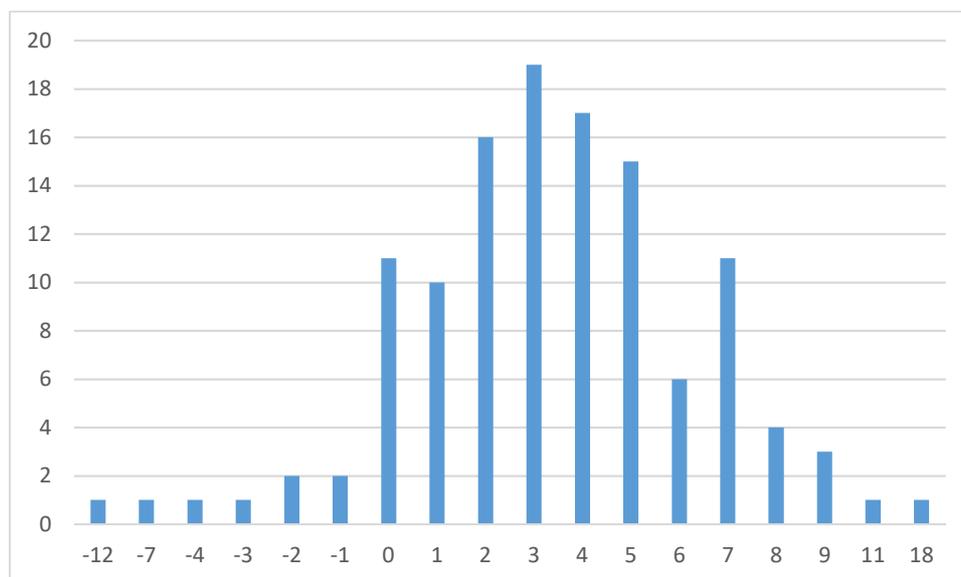
2.2.2.3.3 Nombre de critères caractérisant l'emploi

Figure 57 : Nombre de critères retenus par étudiant pour caractériser les différents emplois par les étudiants de cinquième année de l'ENVA



Globalement, le nombre de critères par étudiant augmente entre le 1^{er} emploi et la suite de la carrière. (fig. 57)

Figure 58 : Variation du nombre de critères retenus par étudiant entre 1^{er} emploi et les suivants par les étudiants de cinquième année de l'ENVA



Par contre, cette variation n'est pas uniforme. 7 % d'étudiants diminuent le nombre, 9 % ont le même nombre. 77 % augmentent de 1 à 7 critères et seulement 7 % augmentent de 8 à 18 critères. Cela ne préjuge en rien de la stabilité des critères choisis entre 1^{er} emploi et suite de la carrière. (fig. 58)

**Tableau 40 : Stabilité des critères de choix entre le premier emploi et les suivants
selon les étudiants de cinquième année de l'ENVA**

Diff après - 1er critère	Nbre de mentions du critère 1 ^{er} emploi	Nbre de mentions du critère et après	Critère en plus	Critère en moins	Nbre total de mentions	Variation	Expression stable	Stabilité
Exercer dans une bonne ambiance de travail	119	119	3	-3	238	6	232	97 %
Avoir de bonnes relations confraternelles	117	114	2	-5	231	7	224	97 %
Travailler dans une clinique avec une équipe d'auxiliaires	97	96	6	-7	193	13	180	93 %
Bénéficier de bonnes conditions de travail	104	113	12	-3	217	15	202	93 %
Bénéficier de bonnes relations avec l'associé(s) principal	90	104	17	-3	194	20	174	90 %
Pouvoir m'investir fortement dans mon travail	77	68	8	-17	145	25	120	83 %
Avoir des bonnes perspectives d'emploi et d'activité	91	99	21	-13	190	34	156	82 %
Éviter un exercice mercantile	51	56	13	-8	107	21	86	80 %
Exercer mon métier en tant que vétérinaire généraliste	83	62	4	-25	145	29	116	80 %
Pouvoir me faire remplacer, ne pas être isolé-e	66	99	35	-2	165	37	128	78 %
Suivre un copain ou une copine vétérinaire	22	22	5	-5	44	10	34	77 %
Résider en zone périurbaine	52	64	20	-8	116	28	88	76 %
Travailler dans une grande équipe (avec beaucoup de matériel)	56	58	15	-13	114	28	86	75 %
Résider dans une grande ville	40	32	5	-13	72	18	54	75 %
Travailler dans une petite équipe	43	38	8	-13	81	21	60	74 %
Trouver un lieu de travail qui convienne à mon/rna conjoint-e	49	83	38	-4	132	42	90	68 %
Je ne sais pas	9	6	1	-4	15	5	10	67 %
Avoir du temps (loisirs, famille...)	60	115	57	-2	175	59	116	66 %
Être libre dans mes décisions professionnelles	55	109	55	-1	164	56	108	66 %
Concilier vie familiale/vie professionnelle	55	113	60	-2	168	62	106	63 %
Vivre à la campagne	32	54	28	-6	86	34	52	60 %
Exercer dans une clinique réalisant beaucoup de chirurgies	36	38	16	-14	74	30	44	59 %
Pouvoir vivre des expériences professionnelles différentes (ex. Cliniques différentes, lieux de vie différents, type d'animaux), voire changer de métier	30	45	24	-9	75	33	42	56 %
Exercer mon métier en tant que vétérinaire (hautement)	16	43	28	-1	59	29	30	51 %
Partir exercer à l'étranger	28	37	21	-12	65	33	32	49 %
Réussir ma vie professionnelle en accédant à un revenu	20	75	56	-1	95	57	38	40 %
Travailler en horaires décalés (ex. : que la nuit, que les week-ends)	31	5	2	-28	36	30	6	17 %
Pouvoir entreprendre, créer ou reprendre une clinique	5	78	73	0	83	73	10	12 %

Afin d'apprécier la stabilité de choix d'un critère, il a été tenu compte des étudiants qui changent d'avis entre le 1^{er} emploi et les emplois suivants. Le tableau 40 récapitule la variation de citation des critères selon les étudiants. Les critères de « confort de travail » sont stables.

Quel que soit l'emploi, la structure doit être accueillante. Le premier item qui arrive après la clinique est le conjoint. Celui-ci a son mot à dire pour les emplois suivants et il doit pouvoir disposer d'un emploi. De même, la vie personnelle est mise en avant une fois le premier emploi effectué et la vie à la campagne devient plus importante.

Les étudiants vétérinaires sont avant tout attirés par les conditions de travail proposées par une structure vétérinaire, lors du premier emploi, quitte à sacrifier leur vie personnelle. Par contre, cette dernière reprend toute sa place ensuite, et l'attractivité d'un territoire devient un facteur majeur de stabilisation.

Des zones non attractives pourront attirer des jeunes, à condition d'avoir des structures vétérinaires elles-mêmes attractives, mais elles auront des difficultés à stabiliser des vétérinaires.

2.2.2.4 Attractivité du territoire envisagé pour l'exercice professionnel

2.2.2.4.1 Jeu de territoire en salle 2^e année 2017-2018

Figure 59 : Rappel des outils utilisés lors du jeu de territoire en salle avec les étudiants de deuxième année 2017-2018



Description du territoire : des fiches de présentation



Pour mémoire, le jeu de territoire commence par présenter une carte de France de l'endroit où se trouve la structure idéale pour travailler. Aucune indication précise sur le lieu n'est donnée, les étudiants font appel à leurs connaissances géographiques et doivent dire s'ils sont prêts à aller y travailler. Après la présentation du territoire, ils doivent à nouveau donner leur avis. (fig. 59)

Tableau 41 : Influence de l'apport d'informations sur la décision d'accepter un emploi dans une localité donnée, par les étudiants de deuxième année 2017-2018

Réponse	total avant	total après	Différence après/avant
oui	59	75	+16
peut-être	40	26	-14
non	36	34	-2
Réponse	total avant	total après	Différence après/avant
oui	44 %	56 %	+12 %
peut-être	30 %	19 %	-10 %
non	27 %	25 %	-1 %

Avant l'apport d'informations sur Toucy, à la seule étude de la carte, 74 % des étudiants sont prêts à aller à Toucy, que ce soit de façon certaine ou non. 5 % ne s'intéressent pas à la destination et regardent uniquement le côté professionnel (tab. 41). Nous retrouvons ici une donnée du travail VeTerra : certains étudiants ne sont pas encore capables de voir l'environnement autour de la structure vétérinaire.

Globalement, l'apport d'informations permet d'augmenter le nombre d'étudiants prêts à aller à Toucy, en diminuant les incertains et ceux qui ne souhaitaient pas y aller. (tab. 42)

Tableau 42 : Modification éventuelle de l'avis des étudiants de deuxième année 2017-2018 suite à l'apport d'information sur la localisation de l'emploi

Nbre d'étudiants	oui après	peut-être après	non après	total avant
oui avant	54	2	3	59
peut-être avant	15	18	7	40
non avant	6	6	24	36
total après	75	26	34	135

En regardant en détail l'évolution des étudiants, 71 % ne changent pas d'avis. L'information ne leur a rien apporté, quelle que soit leur opinion de départ. Les informations ont influencé 29 % des étudiants. (tab. 43)

Tableau 43 : Influence de l'apport d'information sur l'avis de départ des étudiants de deuxième année sur la localité proposée

	Nbre d'étudiants	
pas de changement d'avis	96	71 %
possible avant	99	73 %
possible après	101	75 %
effet positif	21	16 %
effet négatif	19	14 %

Lorsqu'ils ont pris connaissance des différentes informations, 75 % sont prêts à venir à Toucy soit 2 % supplémentaires. Cela correspond à 16 % d'étudiants en plus et 14 % d'étudiants en moins.

Certains acceptent d'aller à Toucy sans plus d'informations, car ils sont motivés par le côté professionnel. C'est la motivation du 1^{er} emploi.

L'éloignement familial ou amical est un frein. Pour certains, ne connaître personne est rédhibitoire. L'opinion du conjoint et la disponibilité d'un emploi sont mentionnées dès la première année d'étude. Malgré leur jeunesse, certains sont déjà en couple et envisagent l'avenir.

Toucy apparaît comme une ville vieillissante ce qui gêne certains quant aux activités nocturnes possibles. Elle correspond plus à une installation avec famille.

Toucy dispose de tout ce qu'il faut en termes de commerces, services scolarité. Le cadre de vie plaît avec en plus l'attrait de la campagne. L'immobilier est beaucoup plus abordable qu'en région parisienne, que ce soit en location ou à l'achat. Pour les étudiants qui recherchent ce cadre de vie, Toucy correspond à leurs attentes.

Certains ont déjà des choix climatiques ou géographiques arrêtés et les maintiennent.

La nécessité de la voiture reste un handicap pour certains, d'autant plus qu'ils n'ont pas le permis de conduire.

Selon certains, la proximité de Paris et d'Auxerre est des atouts tandis que d'autres trouvent Toucy trop éloigné des zones urbaines. L'absence de permis ou l'obligation de prendre la voiture rend les distances relatives.

2.2.2.4.2 *Jeu de territoire avec déplacement ; 2^e année 2018-2019*

Figure 60 : Rappel des lieux visites par les étudiants de deuxième année 2018-2019



Pour mémoire, les étudiants se déplacent sur le terrain dans une clinique vétérinaire et à l'office de tourisme. (fig. 60)

Tableau 44 : Avantages et inconvénients des villes de Charny et Toucy relevés par les étudiants de deuxième année 2018-2019

Avantages		Inconvénients	
calme	47 %	voiture obligatoire	29 %
nature	44 %	population âgée	19 %
tourisme patrimoine	38 %	éloignement centres urbains	19 %
services	33 %	loin littoral montagne isolement	13 %
tissu associatif	30 %	manque loisirs services	10 %
immobilier attractif	26 %	manque transports en commun	10 %
proches pôles urbains	19 %	climat	10 %
accueil gens	17 %	manque dynamisme	9 %
vie agréable en zone rurale	9 %	trajets longs	5 %
proche paris	8 %	études limitées collège	4 %
architecture	8 %	manque bars restaurants japonais	3 %
moins pollution	8 %	pas très vivant	3 %
coût de la vie	5 %	internet	3 %
environnement	3 %	travail conjoint	2 %
santé	3 %	chasse	2 %
espace	2 %	village intermédiaire	1 %
commerces	1 %	mise en valeur paysages	1 %
sport	1 %	peu d'activités	1 %
activités artisanales	1 %	peu de mixité	1 %
dynamisme	1 %	trop calme	1 %
climat	1 %	tourisme peu développé	1 %
taille humaine	1 %	peu d'habitants	1 %

Le tableau 44 apporte les informations suivantes :

Le cadre campagnard apparait de loin comme le premier avantage de ces villes. Viennent ensuite les attraits touristiques devant les services disponibles et la vie associative. La proximité de Paris et de pôles urbains est aussi citée. Le coût de la vie plus avantageux ainsi que la moindre pollution rendent ses villes attractives.

Toutefois, le climat, l'isolement du territoire sont mentionnés tandis que l'éloignement de la mer ou de la montagne est avant tout des goûts personnels.

L'obligation de prendre la voiture, le manque de développement des transports en commun sont vus comme des handicaps majeurs. La population plutôt âgée ainsi que le manque de vie nocturne étudiante sont en rapport avec l'âge des étudiants ayant suivi l'enseignement.

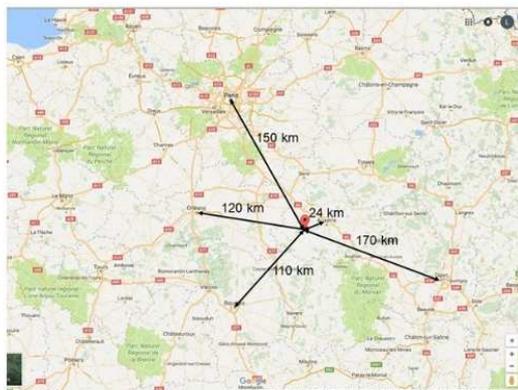
L'éloignement familial ou amical n'est plus mentionné. De même, aucun étudiant ne mentionne le fait de ne connaître personne comme cela existait dans le jeu en salle. La rencontre avec des vétérinaires et des professionnels du tourisme efface cette idée de « terre inconnue ».

Suite à cet enseignement, 81 % des étudiants sont prêts à revenir pour un séjour touristique plus ou moins long, 13 % envisagent de faire un stage dans les structures vétérinaires visitées et 3 % pourraient éventuellement travailler dans ces territoires.

2.2.2.4.3 Découverte d'un territoire en salle étudiants de 5^e année

Figure 61 : Rappel des outils utilisés dans le cadre du jeu de territoire des étudiants de cinquième année

Jeu de territoire en salle :
Toucy / Puisaye-Forterre / Yonne



Les étudiants de 5^e année assistent à un diaporama. Ils donnent leur avis d'abord par rapport à une carte (fig. 61) puis suite à une série d'informations sur un territoire plus vaste que les étudiants de 2^e année.

Tableau 45 : Réponses fournies par les étudiants de cinquième année sur le fait d'accepter un emploi sur le territoire évoqué uniquement à l'aide d'une carte

Réponses avant informations	Nbre d'étudiants	
non définitif	14	11 %
plutôt non	38	30 %
oui peut-être	70	56 %
oui	4	3 %

126 étudiants ont répondu au questionnaire.

Après avoir simplement vu la carte, sachant que l'emploi proposé est la structure qui leur convient parfaitement, 59 % sont prêts à y aller, 11 % ne sont pas du tout intéressés. (fig. 45)

Tableau 46 : Réponses fournies par les étudiants de cinquième année sur le type d'emploi envisagé et la durée de séjour

Type d'emploi envisagé et durée de séjour	Nbre d'étudiants	
1er emploi	76	60 %
salariat après 1er emploi	48	38 %
collaborateur libéral	17	13 %
association	12	10 %
quelques mois	71	56 %
quelques années	55	44 %
définitivement	10	8 %
	126 étudiants	

Ils se projettent avant tout pour un premier emploi (60 %). La durée varie de quelques mois, durée majoritaire, à quelques années. Le salariat, quelle que soit sa forme, remporte le maximum d'adhésion. Seulement 8 % envisagent une association. (tab. 46)

Tableau 47 : reproches faits au territoire par les étudiants de cinquième année en ayant uniquement vu la carte

	Nbre d'étudiants	
éloignement famille et amis	17	13 %
éloignement des grandes villes, de paris	15	12 %
travail pour le conjoint	14	11 %
loin de la mer	12	10 %
aller dans un endroit inconnu	11	9 %
loin de la montagne	7	6 %
territoire perçu comme isolé	6	5 %

Les reproches (tab. 47) qui sont faits a priori sur le territoire sont l'éloignement vis-à-vis de la famille, des amis, des grandes villes. Le conjoint est mentionné dans 11 % des cas, soit parce qu'il a obligation de résider ailleurs, pour des études ou le travail, soit parce qu'il risque de ne pas trouver de travail sur le territoire. La peur de l'inconnu est mentionnée dans 10 % des questionnaires. Enfin, certains ont des envies géographiques affirmées, telles que la montagne.

Tableau 48 : Sources d'informations potentiellement utilisées par les étudiants de cinquième année pour se renseigner sur cet emploi

	Nbre d'étudiants	
recherche d'informations	105	83 %
internet	89	71 %
réseaux sociaux, amis, contacts	25	20 %
déplacement sur place	21	17 %
vétérinaires de la future structure	14	11 %
l'Ordre	1	1 %

83 % des étudiants vont chercher de l'information (tab. 48). La première source est internet, puis les réseaux qu'ils soient virtuels ou réels. Aller sur place n'arrive qu'en troisième position, suivi par des contacts avec la structure professionnelle d'accueil.

66 étudiants, soit 52 %, changent d'avis sur le territoire après avoir vu le diaporama.

Le fait d'apporter des informations sur le territoire augmente l'envie d'aller y travailler, quel que soit le type d'emploi. La durée de cet emploi augmente elle aussi. Six étudiants supplémentaires sont prêts à s'installer sur le territoire.

Parmi les 66 étudiants qui changent d'avis, certains modifient le choix du poste envisagé et/ou la durée d'emploi. Globalement les modifications tendent vers la prise de responsabilité et la pérennisation du poste.

L'apport d'informations sur le territoire a permis d'augmenter la venue d'étudiants (tab. 49, tab. 50). Cela doit encourager les territoires en voie de désertification vétérinaire à faire connaître les éléments attractifs présents qui peuvent faire venir de nouveaux praticiens.

Tableau 49 : Évolution de l'opinion des étudiants de cinquième année après avoir vu le diaporama informatif sur la localisation

	avant diaporama		après diaporama	
non	14	11 %	14	11 %
plutôt non	38	30 %	29	23 %
oui peut-être	70	56 %	70	56 %
oui	4	3 %	13	10 %
1er emploi	76	60 %	81	64 %
salariat après 1er emploi	48	38 %	59	47 %
collaborateur libéral	17	13 %	23	18 %
associé	12	10 %	18	14 %
quelques mois	71	56 %	74	59 %
quelques années	55	44 %	68	54 %
installation	10	8 %	11	9 %

Tableau 50 : Évolution du type d'emploi envisagé par les étudiants de cinquième année après l'apport d'informations par le diaporama

	disparition	apparition
1er emploi	5	10
salariat après 1er emploi	1	12
collaborateur libéral	1	7
associé	2	8
quelques mois	5	8
quelques années	1	14
installation	1	8

2.2.2.4.4 Éléments permettant de faire venir de nouveaux praticiens

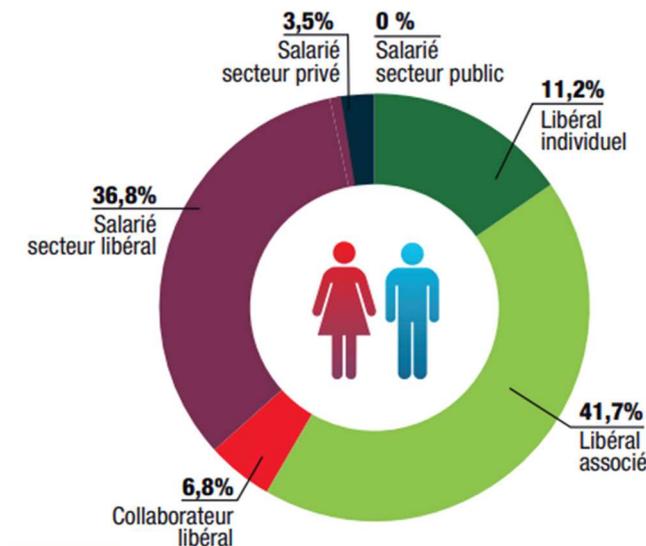
Les différentes études ont montré que les aspirations professionnelles des étudiants sont adaptées aux zones rurales. (fig. 62)

Ils se destinent presque tous à un exercice en clientèle, comme la majorité de leurs pairs. Seulement 3,6 % des vétérinaires n'exercent pas en clientèle, tous sexes confondus.

Ils choisissent avant tout l'exercice mixte (canine/rurale, canine équine) ou uniquement la clientèle « animaux de compagnie ».

Les zones rurales disposent d'espèces multiples qui répondent à ce type d'exercice.

Figure 62 : Répartition des différents statuts d'exercice professionnel vétérinaire (ONDPV, 2022)



Contrairement à la médecine humaine qui compte encore beaucoup de praticiens exerçant seuls, la profession vétérinaire compte depuis longtemps des structures avec plusieurs praticiens. Ces structures peuvent compter des vétérinaires spécialisés dans une espèce ou un type d'espèce, ou des vétérinaires mixtes. La structure répond alors à la demande d'une zone rurale. Les structures peuvent répondre aux exigences de police sanitaire imposée par l'état et à la demande des propriétaires d'animaux. Les étudiants peuvent y trouver l'encadrement qu'ils recherchent en début d'exercice. Le fait d'exercer à plusieurs facilite l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, notamment pour assurer la permanence de continuité de soins.

Ce n'est pas l'absence de vocations qui explique la raréfaction des candidats à venir travailler en zone rurale.

Un facteur important est la peur de l'inconnu. Lors des jeux en salle, les étudiants ont mentionné leur crainte de ne connaître personne.

Susciter l'envie d'aller dans un endroit inconnu est en première intention une responsabilité qui incombe à l'école. Cela se fait à l'occasion des stages obligatoires. Quel que soit le thème, celui-ci doit permettre d'envoyer l'étudiant dans un territoire inconnu.

Les stages actuellement réalisés à l'ENVA sont les suivants :

En 2^e année : deux semaines en exploitation laitière bovine ; une semaine en clinique vétérinaire mixte en zone rurale

En 4^e année : stage d'une semaine en abattoir encadrée par un vétérinaire-inspecteur.

En 5^e année : stage de 6 semaines consacré à l'approfondissement des connaissances sur le travail en clientèle de la médecine des espèces de rente.

En 6^e année : stage en adéquation avec les objectifs de formation du secteur de pré-spécialisation choisi

Les étudiants disposent des lieux de stage des étudiants des années supérieures qu'ils se communiquent entre eux. Cela leur permet de ne pas arriver dans un lieu totalement inconnu.

Les étudiants se renseignent avant tout grâce à internet et aux réseaux sociaux. Les territoires se doivent d'y être présents. Ils peuvent séduire par le tourisme. Étant donné l'âge des étudiants à la sortie de l'école, ceux-ci recherchent avant tout des activités de loisirs et des endroits pour sortir, rencontrer des jeunes de leur âge. Connaître une région incite à rechercher les structures vétérinaires qui y existent.

En seconde intention seulement, les services offerts par le territoire sont pris en compte : écoles, médecins, hôpital...

Dès le début des études, certains étudiants sont déjà en couple. Ce phénomène se renforce en cinquième année. Le conjoint donne son avis sur le lieu de résidence. Si une séparation provisoire est envisageable pour le premier emploi, dans un but de formation, le conjoint doit ensuite disposer d'un emploi. L'absence d'emploi peut constituer un frein important à l'installation pérenne d'un jeune vétérinaire.

Si d'autres moyens de se déplacer existent, autres que la voiture, cela constitue un atout pour le territoire, pour accéder aux services de base (commerces, services publics). À nouveau, un effort de communication est nécessaire pour que le territoire mette en avant son attractivité : emplois disponibles, confort de vie au quotidien...

Si pour faire venir de jeunes vétérinaires il faut avant tout une structure professionnelle attractive et un minimum de loisirs sur le territoire, l'installation plus pérenne, signe de stabilité pour la structure vétérinaire et la clientèle, redonne toute sa place au territoire. Au-delà des loisirs, celui-ci doit permettre un confort de vie avec des services de proximité nombreux, accessibles éventuellement sans voiture, et un emploi pour le conjoint. Les territoires doivent aussi communiquer sur leur attractivité afin de projeter une image la plus accueillante possible. Bien évidemment, des déficiences géographiques majeures (mer, montagne, climat) seront toujours discriminantes.

3 Conclusion

Contrairement à ce que mentionnent certaines publications, les étudiants alforiens sont intéressés par l'activité rurale, y compris lorsqu'ils sont d'origine francilienne. À la sortie de l'École, ils cherchent avant tout un emploi leur assurant un complément de formation, dans une ambiance chaleureuse et rassurante, quitte à faire des sacrifices dans leur vie privée. Par la suite, le choix d'une zone de travail se fera en fonction de l'environnement qu'elle procure. La campagne peut être attractive, notamment parce que le coût de l'immobilier est plus faible et le cadre de vie agréable. Mais elle doit proposer de multiples services, des loisirs, dont certains destinés à de jeunes adultes, permettre une mobilité verte et accueillir une famille avec notamment un emploi pour le conjoint. L'activité professionnelle doit toujours bénéficier d'une ambiance agréable et assurer un bon équilibre avec la vie privée.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, les territoires seront considérés comme attractifs s'ils remplissent ces différentes conditions.

Nous allons maintenant étudier le cas de l'Yonne. Ce département est-il attractif d'un point de vue professionnel ? Pour cela, nous allons présenter une enquête effectuée auprès des praticiens. Nous décrirons ensuite le territoire afin de déterminer s'il présente des atouts pour accueillir de jeunes praticiens.

Deuxième partie

**Le département de l'Yonne
et ses vétérinaires**

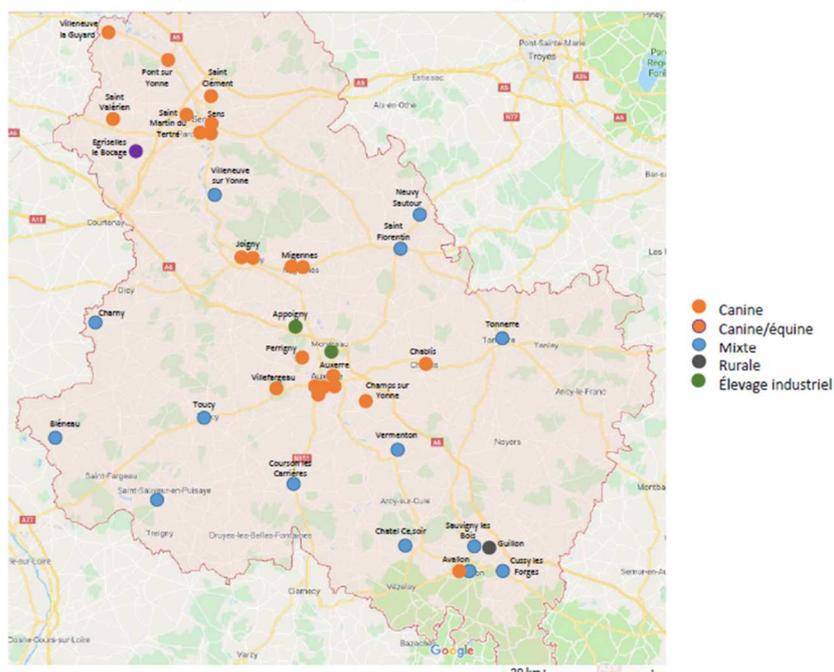
Comme le montre l'*Atlas de démographie vétérinaire*, les praticiens ont des profils différents selon les départements et les structures vétérinaires suivent cette même logique. Il convient avant de tout de présenter la population qui servira à cette étude.

1 Les vétérinaires dans l'Yonne

1.1 Répartition des structures et type d'activité.

Les structures présentes dans l'ensemble du département n'ont pas toutes la même activité. L'annuaire Roy (2019) recense les vétérinaires présents en France et mentionne le ou les types d'activité pratiquée. Il existe dans l'Yonne moins d'une quarantaine de Domiciles Professionnels d'Exercice (DPE). La majorité exerce une activité canine stricte et se répartit sur une bande centrale nord-sud passant par les deux grands pôles urbains que sont Sens et Auxerre. Les structures mixtes, minoritaires, autour d'une quinzaine, sont plutôt dans le sud du département dans les zones où l'élevage est encore présent de façon importante (fig. 64). Les effectifs de vétérinaires travaillant dans ces structures mixtes sont plus importants que dans les structures à activité canine stricte, et ces praticiens sont pour moitié des associés. Le vétérinaire mixte de Saint-Florentin arrête son activité au 1^{er} septembre 2022. Cela devrait provoquer un déplacement de clientèle vers Neuvy-Sautour, qui ne dispose que d'un vétérinaire rural et laisser un vaste territoire sans vétérinaire destiné à travailler en élevage, à moins de trouver un remplaçant.

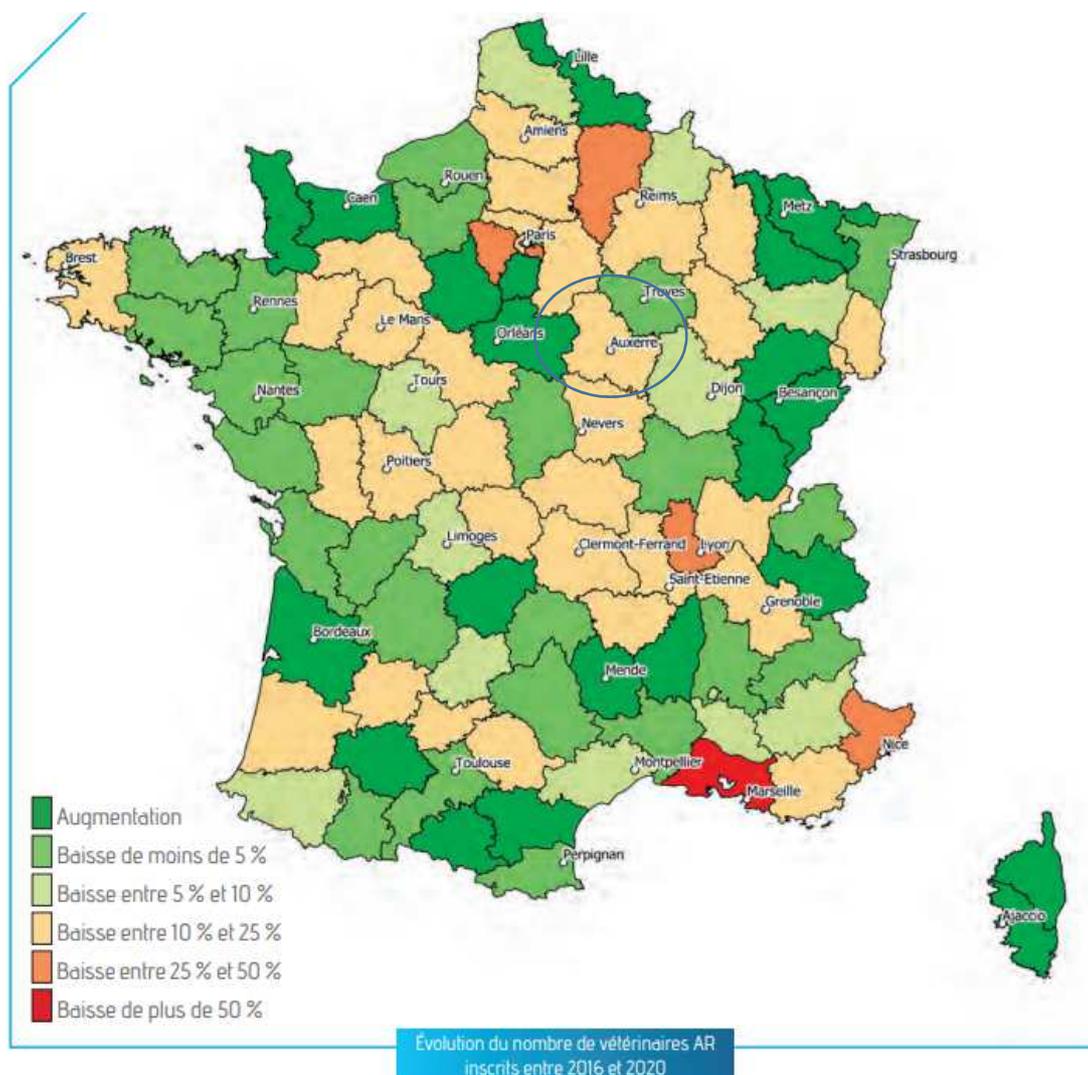
Figure 64 : Répartition des vétérinaires de l'Yonne ainsi que les activités exercées par la structure



Si les animaux de compagnie sont encore soignés sur l'ensemble du département, il n'en va pas de même des animaux de rente. La superposition de la carte des structures vétérinaires s'occupant des grands animaux (rurales ou mixtes) et de la localisation des cheptels bovins, montre un certain recouplement. Toutefois, le nord de l'Yonne ne dispose plus de vétérinaire pouvant s'occuper des rares cheptels présents.

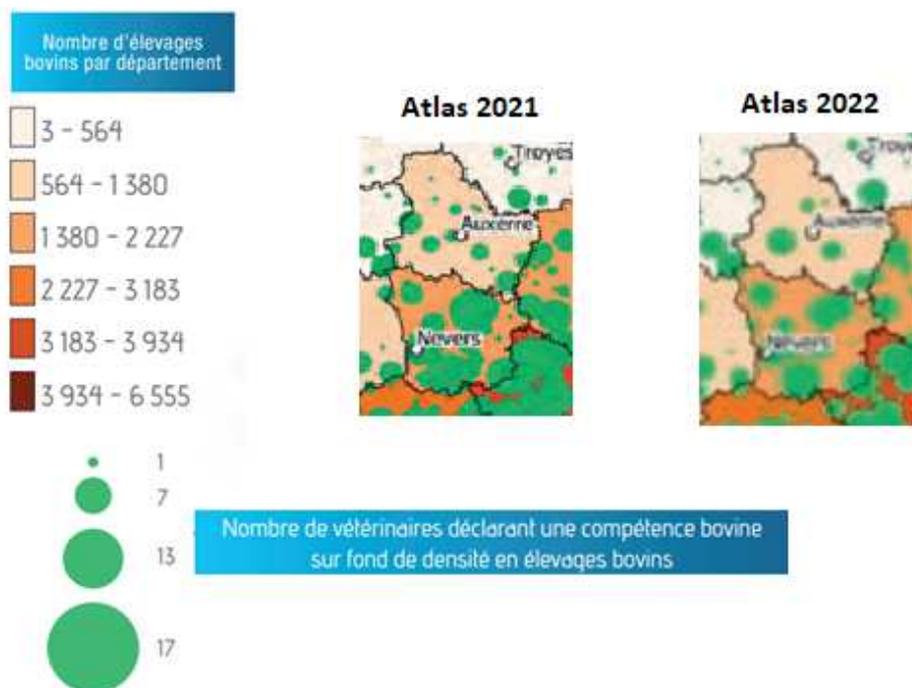
L'Atlas démographique vétérinaire montre une diminution du nombre de praticiens dans l'Yonne et une adéquation variable entre le nombre de vétérinaires et le nombre de bovins de la clientèle. (fig. 65)

Figure 65 : Évolution du nombre de vétérinaires dans l'Yonne entre 2016 et 2020 (ONDPV, 2021)



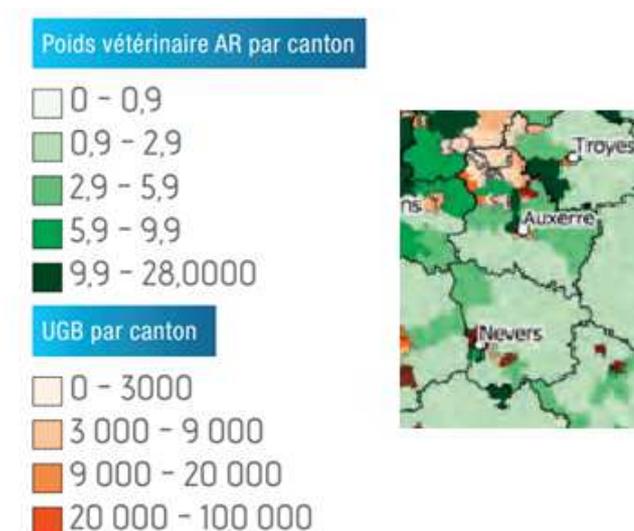
En l'espace d'un an, la densité de praticiens s'est recentrée sur le sud du département. (fig. 66)

Figure 66 : Modification de la répartition des vétérinaires dans l'Yonne entre 2020 et 2021 (ONDPV, 2021, 2022)²



La situation apparaît encore plus évidente en s'intéressant aux cantons. Les vétérinaires ayant une activité « animaux de rente » disparaissent du nord du département de l'Yonne. (fig. 67)

Figure 67 : Répartition par canton des vétérinaires ayant une activité « animaux de rente » (ONDPV, 2022)



² Extrait de ONDPV 2021

La présence vétérinaire au service des animaux de rente est évaluée par le poids vétérinaire déclarant une compétence AR. Il est calculé en affectant 1 aux vétérinaires déclarant une compétence principale AR, 0,66 à ceux déclarant une activité mixte à prédominance AR, et 0,33 à ceux déclarant une activité mixte à prédominance autre. La somme totale des poids est ensuite effectuée par canton. Les cantons dont le poids vétérinaire (cf. note méthodologique) est inférieur à 1 pour 10 000 bovins apparaissent en teinte ocre à rouge, indiquant la densité animale sur le canton en UGB. Les cantons teintés en vert illustrent ceux où le poids vétérinaire est supérieur à 1 pour 10 000 bovins.

Densité de vétérinaires déclarant une compétence AR pour 10 000 bovins

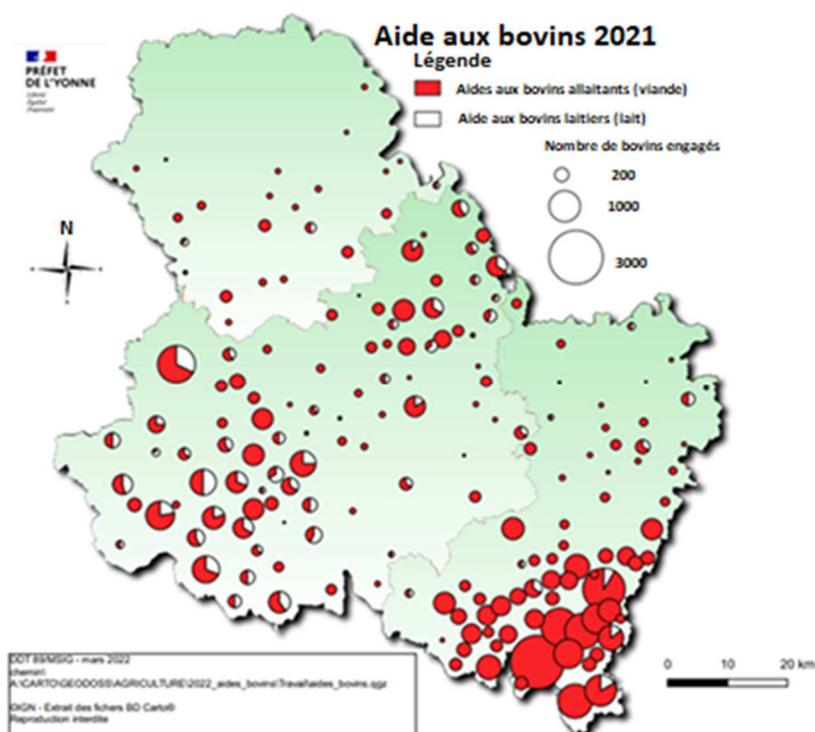
Fin 2020, des éleveurs alertent les pouvoirs publics. Le vétérinaire rural basé à Villefargeau arrête son activité (Étienne Y., 2020). Les éleveurs craignent pour la période de vêlages qui arrive et la campagne de prophylaxie. Les représentants syndicaux recherchent une solution d'urgence avec le préfet et la chambre d'agriculture. Les éleveurs pointent le cercle vicieux qui s'est mis en place dans l'Yonne. La disparition des élevages a des répercussions sur l'activité des vétérinaires.

Cette baisse de praticiens inquiète particulièrement l'Ordre des Vétérinaires de Bourgogne Franche-Comté. Son Président a alerté les pouvoirs publics en mars 2022 (Baudin D., Martin D., 2022). Selon lui, il manquerait une vingtaine de vétérinaires dans l'Yonne pour que le travail soit gérable, et le nord du département est le plus fortement impacté. Il demande aux pouvoirs publics d'attirer des jeunes pour remplacer les vétérinaires partant en retraite et augmenter l'offre de soins. Comme il le précise, il ne s'agit pas uniquement de soigner les animaux, mais aussi d'assurer la veille sanitaire. Si les animaux ne peuvent plus être vaccinés, ils ne pourront plus partir à l'exportation et les éleveurs seront directement impactés.

L'Yonne subit effectivement une crise de l'élevage avec une diminution de son cheptel. Selon la chambre d'agriculture de l'Yonne (C. Girard, 2022), le cheptel bovin laitier et allaitant a fortement diminué, passant de 105 364 têtes en 2010 contre 96 205 dix ans plus tard. Les éleveurs qui reprennent des exploitations préfèrent arrêter l'activité laitière par manque de main-d'œuvre, de rentabilité. Le tissu d'exploitations s'étale et les vétérinaires sont obligés d'augmenter les kilomètres parcourus, au risque d'arriver trop tard sur une urgence. Se pose aussi la rentabilité de ces actes qui demandent du temps et procurent de la fatigue. En dehors de toute considération de bien-être animal, ne vaudrait-il pas mieux rester à la clinique pour effectuer des consultations pour chien ou chat, qui rapportent de 34 € à 50 € TTC par quart d'heure pour un simple vaccin, plutôt que de passer deux heures minimum, en comptant le déplacement, pour effectuer une césarienne qui rapporte 300 € TTC? (Chiffres communiqués par une des structures vétérinaires de l'Yonne. Pour rappel, les prix sont librement fixés au sein de chaque clientèle).

La figure 68 (CCI, 2022) montre bien qu'il reste très peu d'élevages dans le Nord du département. Mais les quelques élevages restants ont besoin de vétérinaires.

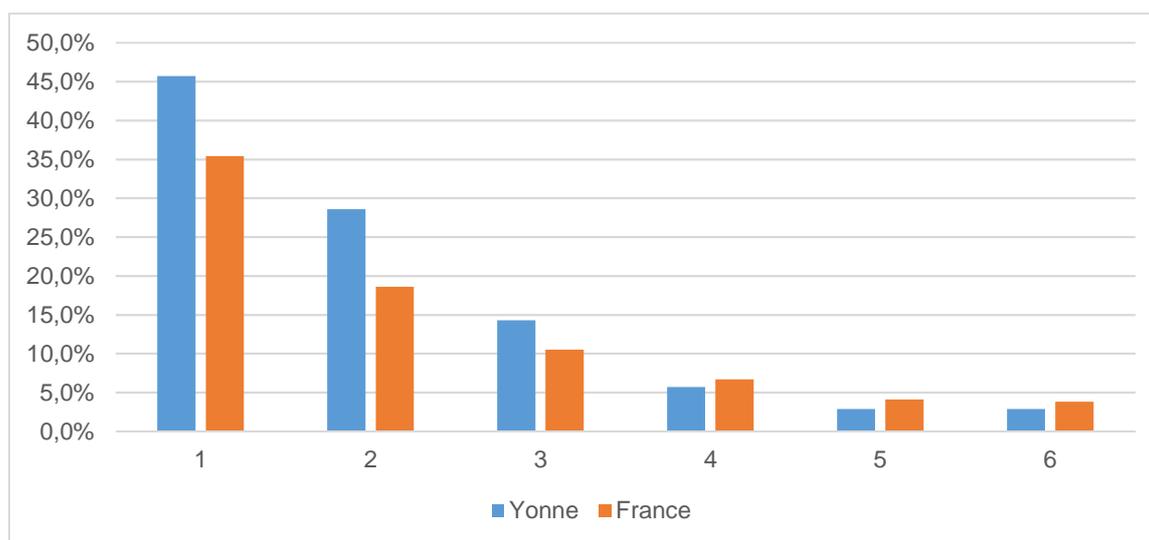
Figure 68 : Répartition des aides aux bovins 2021 dans l'Yonne (CCI, 2022)



1.2 Caractéristiques des structures icaunaises

La confrontation des chiffres donnés par l'*Annuaire Roy 2022* et l'*Atlas démographique vétérinaire 2022* indique que les structures présentes dans l'Yonne sont encore de petite taille par rapport au reste de la France. Toutefois, cette répartition ne tient pas compte des établissements ayant plusieurs sites. (fig. 69)

**Figure 69 : Taille des structures vétérinaires dans l'Yonne
Nombre de vétérinaires par site (Roy 2019, ONDPV 2022)**



En janvier 2022, les organisations professionnelles vétérinaires et agricoles ont lancé avec le soutien du ministère de l'Agriculture (Ordre des Vétérinaires, 2022) un appel à manifestation d'intérêt destiné à sélectionner 6 territoires volontaires pour élaborer un diagnostic et un plan de lutte contre le manque de vétérinaires en zone rurale. 23 dossiers de candidatures ont été déposés. 11 territoires ont été retenus, au lieu des 6 prévus, grâce à une augmentation de la contribution budgétaire du ministère. Le territoire retenu en Bourgogne Franche-Comté est à cheval entre l'Yonne et la Nièvre.

Au cours de ce diagnostic, une enquête a été réalisée auprès des structures vétérinaires (GTV BFC, 2022) appartenant à ce territoire sélectionné, mais aussi aux structures se trouvant autour, car les clientèles vétérinaires se chevauchent et ne s'arrêtent pas aux limites départementales. En effet, le choix d'appartenir à une clientèle est uniquement du ressort du client et il n'existe aucune limite territoriale. Il s'agit d'un accord commun entre vétérinaire et client.

Les stages faits par les étudiants de l'ENVA de deuxième année le montrent bien. L'Yonne apparaît comme un choix important pour les étudiants vétérinaires d'Alfort, qui doivent faire un stage en clinique vétérinaire mixte (fig. 70). Ce stage existe depuis trois années scolaires et l'Yonne a été choisie 16 fois au total. Elle se positionne en 4^e position.

Grâce à ces stages, des informations sont apportées, au travers des rapports, sur plusieurs structures vétérinaires de l'Yonne, notamment le rayon de la clientèle. (tab. 51)

Figure 70 : Fréquence de choix des départements par les étudiants de deuxième année depuis que le stage en clinique mixte existe

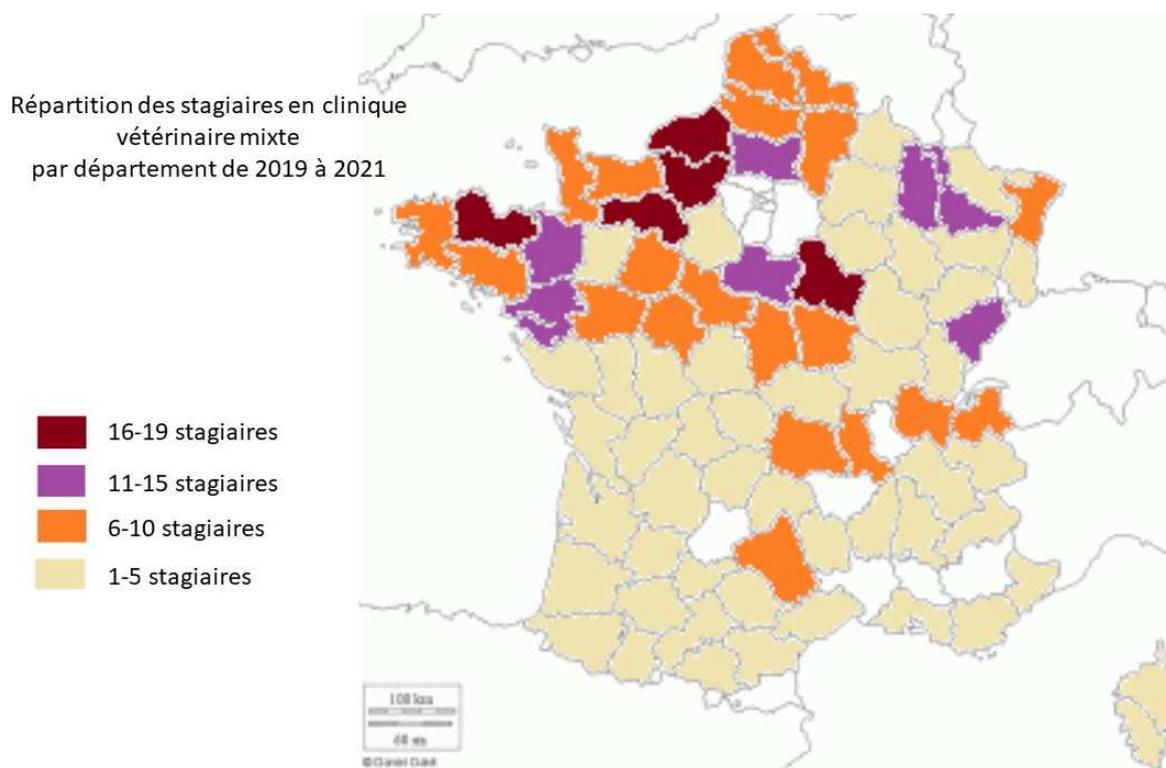
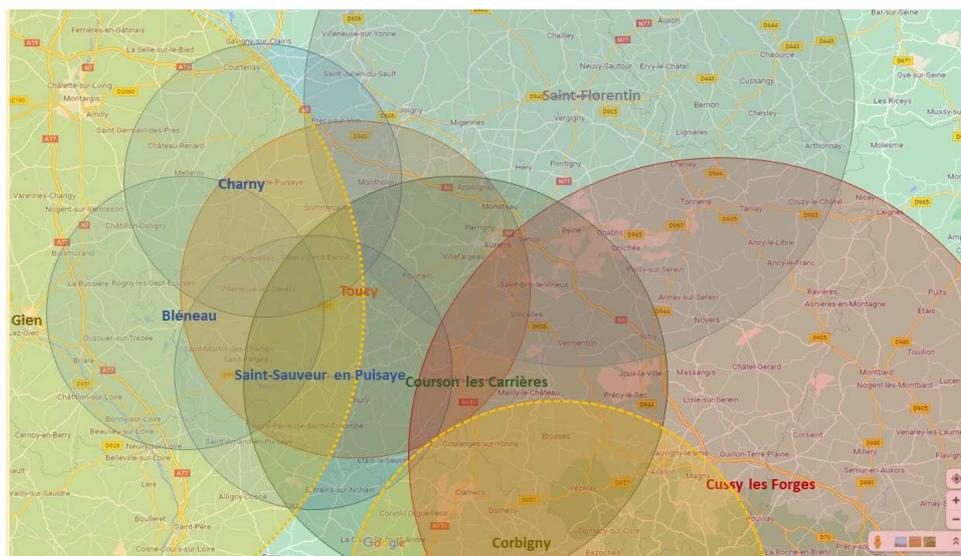


Tableau 51 : Rayon de clientèle mentionné dans les rapports des étudiants de deuxième année venus en stage chez des vétérinaires exerçant dans l'Yonne

Structure vétérinaire	Rayon clientèle à vol d'oiseau
Situées dans le département	
Charny	15-20 km
Bléneau	15-20 km
Saint-Sauveur en Puisaye	15-20 km
Toucy	25 km
Courson les Carrières	30 km
Avallon	40-46 km (avant disparition Villefargeau)
Villefargeau	Tout le département
Situées hors département, mais intervenant dans le département	
Gien (45)	50 km
Bonny-sur-Loire (45)	40 km
La Selle-sur-le-Bief (45)	20 km
Corbigny (58)	30 km
Varzy (58)	30 km

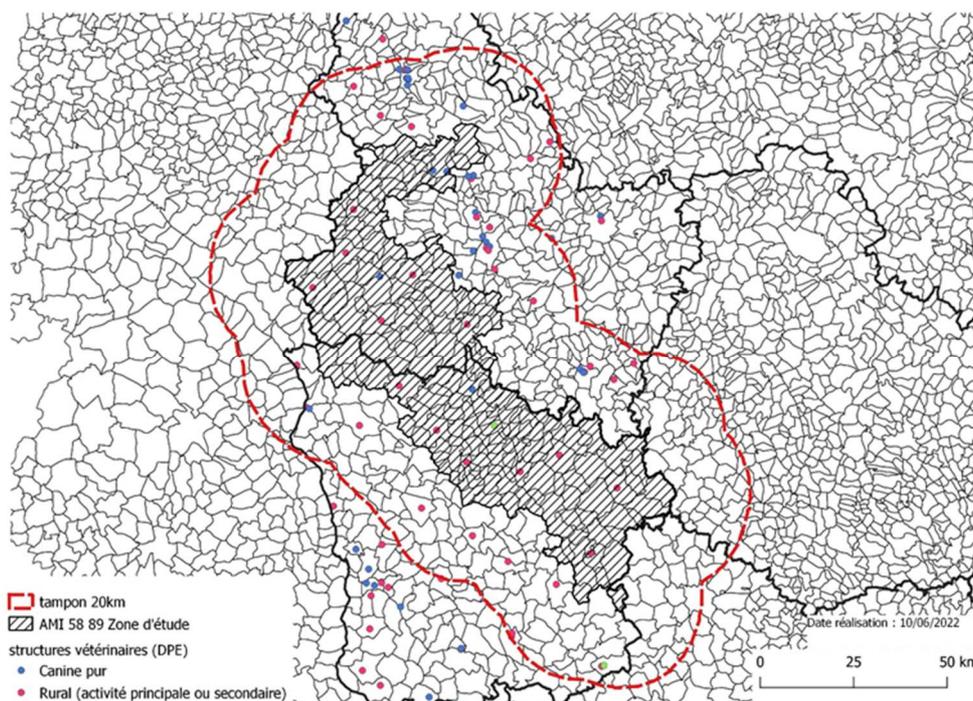
Les rayons de clientèle sont variables. Elles peuvent se chevaucher et déborder sur les départements voisins. Cette superposition s'explique par la liberté de choix de son vétérinaire par la clientèle. (fig. 71)

Figure 71 : Représentation du chevauchement des clientèles dans le sud de l'Yonne, mentionnées dans les rapports de stage



La figure 72 permet de localiser les structures vétérinaires utilisées pour le diagnostic. Certaines sont présentes dans la zone d'étude, d'autres dans la zone tampon choisie autour, afin de disposer d'un maximum de vétérinaires répondants. Ce questionnaire a touché presque tous les vétérinaires mixtes de l'Yonne. Deux questionnaires ont été conçus afin de s'intéresser aux structures, un troisième était à usage individuel.

Figure 72 : Répartition des structures vétérinaires interrogées dans le cadre de l'enquête



11 structures vétérinaires de la zone, dont 3 ayant un exercice strictement en canine, soit une quarantaine de vétérinaires ont été sélectionnés, complétés par 13 structures et une cinquantaine de vétérinaires.

9 structures, toutes ayant une activité rurale, et 24 vétérinaires de la zone ont répondu aux questionnaires. Hors zone, 10 structures ont répondu pour 19 vétérinaires. Un vétérinaire ayant strictement une activité canine a été éliminé de l'échantillon.

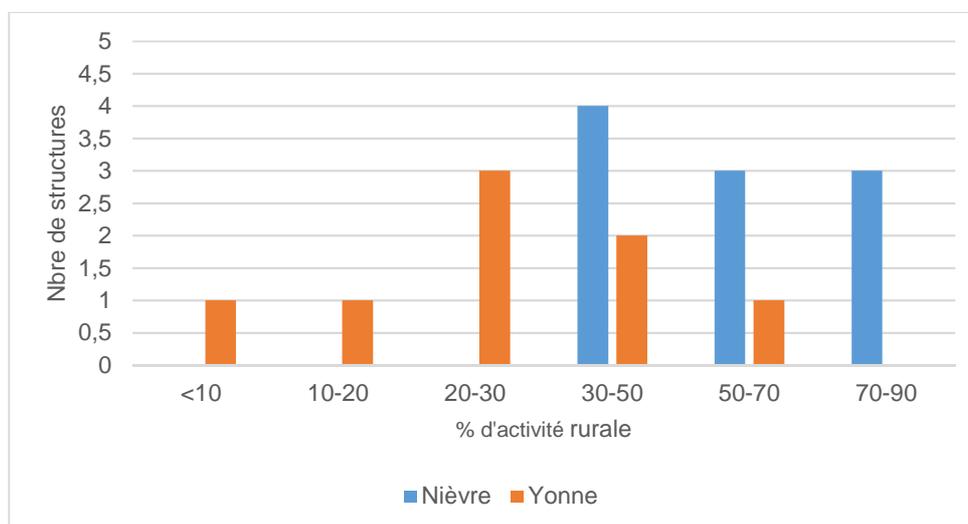
L'enquête comporte 8 structures dans l'Yonne et 11 dans la Nièvre. Cela correspond à 16 vétérinaires icaunais et 26 nivernais. La répartition du nombre de sites ou Domiciles Professionnels d'Exercice (DPE) est semblable et les structures disposant d'un seul site sont majoritaires. Lorsqu'il y a plusieurs sites, ceux-ci sont séparés en moyenne de 20 km. Le fait de disposer de plusieurs sites aura un impact sur les investissements en équipement, et sur le mode de travail, centré sur un ou plusieurs sites. Ce sont pour moitié des cabinets ou des cliniques.

Cette enquête a permis de décrire les structures vétérinaires du territoire et de faire un diagnostic de la position de ces structures par rapport aux difficultés de l'exercice rural. Le département de chaque structure vétérinaire ayant été identifié, il est possible de caractériser les structures icaunaises et de mettre éventuellement en évidence certaines spécificités.

1.2.1 Activité rurale des structures vétérinaires enquêtées

Les structures ayant répondu aux enquêtes ont toute une activité rurale. Toutefois, la proportion par rapport à l'activité « animaux de compagnie » est variable. L'Yonne offre une plus grande variabilité que la Nièvre, allant de moins de 10 % à 50-70 %. La Nièvre bénéficie d'une activité rurale plus importante. (fig. 73)

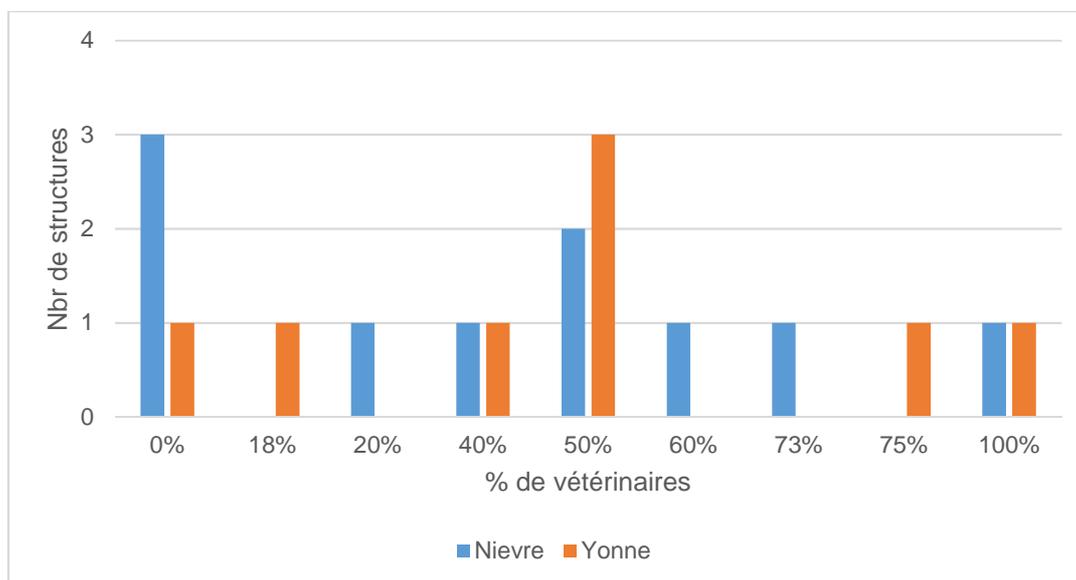
Figure 73 : Répartition de la part d'activité rurale dans les structures vétérinaires interrogées



Le fait qu'une structure ait une activité rurale ne signifie pas que tous les vétérinaires travaillent de la même façon (fig. 73). Dans l'Yonne, 60 % des vétérinaires déclarent avoir une activité à plus de 50 % rurale. Dans la Nièvre, ce pourcentage augmente à 66 %. On observe surtout une différence de répartition de cette activité rurale entre les deux départements. La variabilité est plus importante dans l'Yonne et ce département compte plus de structures réalisant une très faible activité rurale, contrairement à la Nièvre.

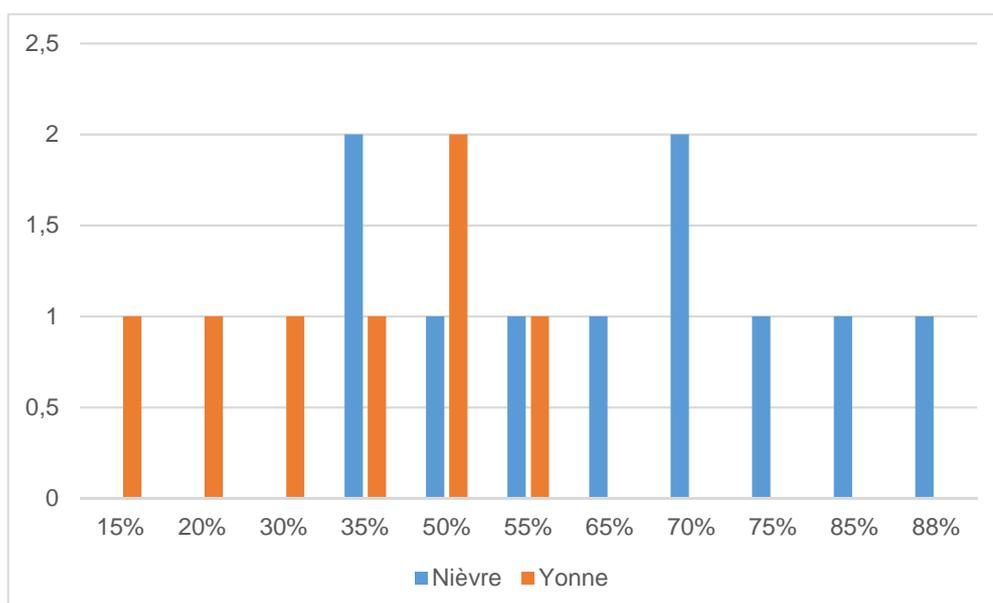
Au sein des différentes structures, les activités des praticiens sont très variables. Cela peut aller d'une activité rurale très importante à une activité rurale minoritaire. Au sein d'une même structure, la part d'activité rurale peut varier entre individus. Cela signifie que le fonctionnement est propre à chaque structure. (fig. 74)

Figure 74 : Part des vétérinaires exerçant une activité rurale minoritaire



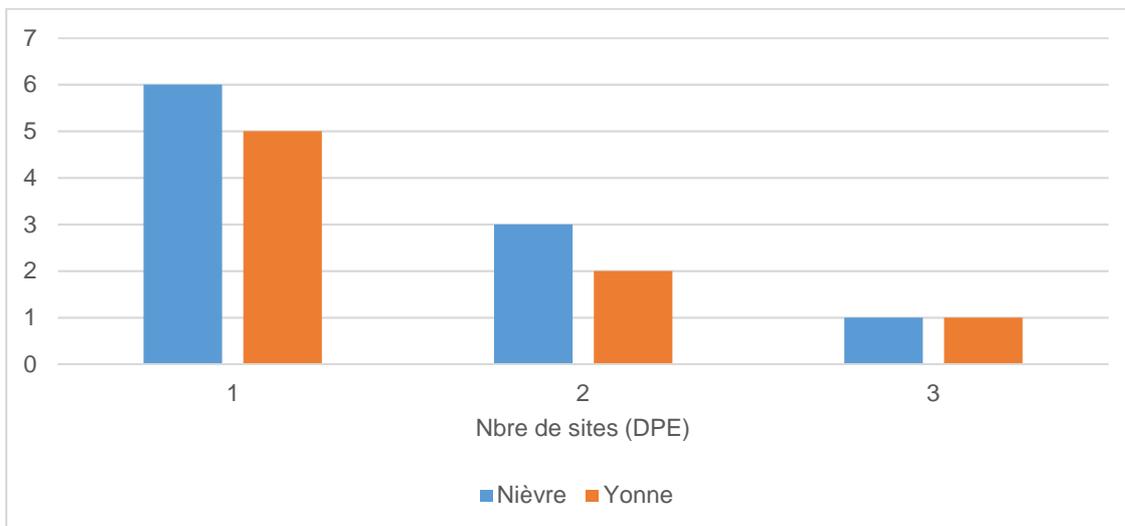
Même si la part moyenne de chiffre d'affaires de l'activité rurale est de 52 %, une grande disparité apparait dans l'échantillon et entre les deux départements (fig. 75). L'Yonne a une moyenne de 37 % et la Nièvre de 63 %. La diminution de cette activité aura plus d'impact économique dans la Nièvre que dans l'Yonne. La disparition de vétérinaires ruraux dans l'Yonne aura plus d'impact sur l'activité des éleveurs que sur le fonctionnement des structures vétérinaires, qui auront plus de facilités à compenser la perte de chiffre d'affaires en rurale grâce à l'activité canine.

Figure 75 : Part du chiffre d'affaires généré par l'activité rurale



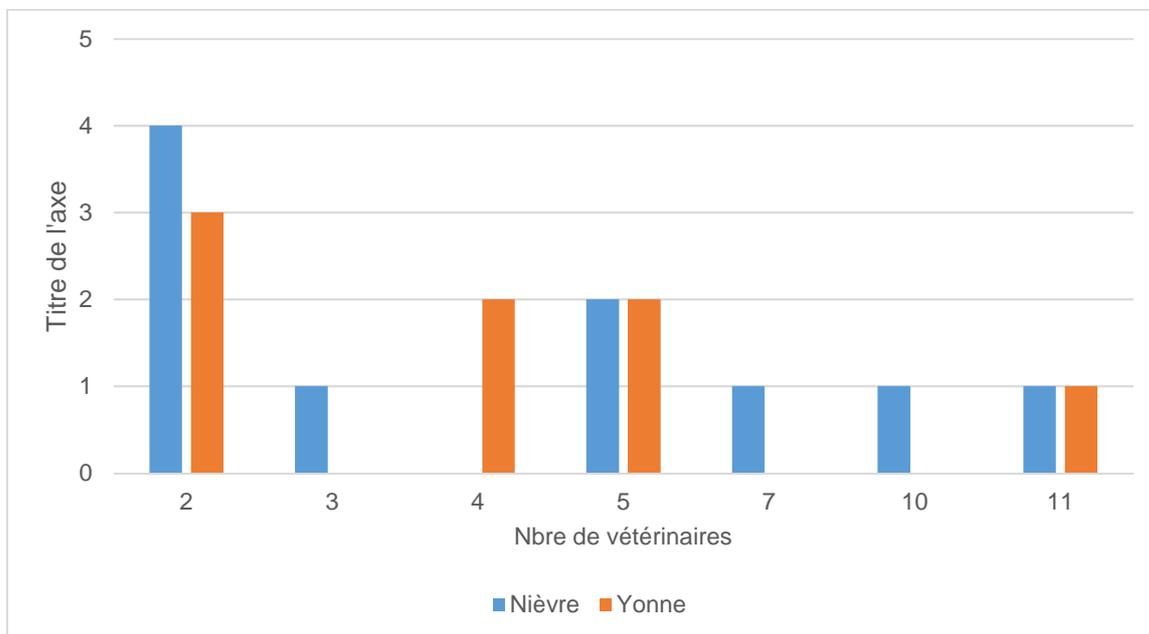
La plupart des structures ne comportent qu'un seul site, un seul domicile professionnel d'exercice (DPE). (fig. 76)

Figure 76 : Nombre de domiciles Professionnels d'exercice selon les structures



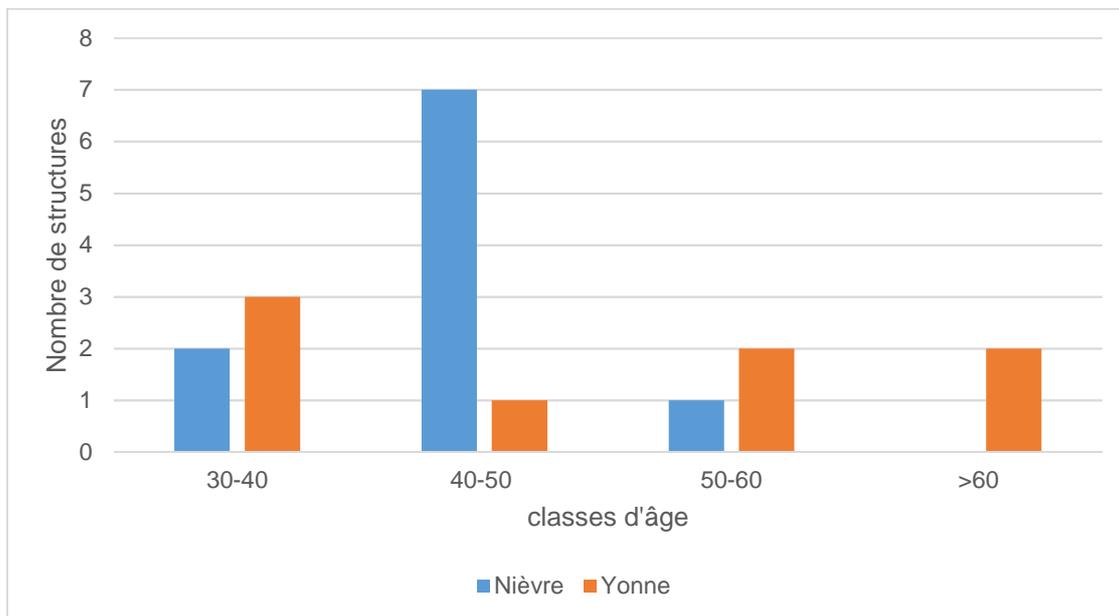
Le nombre de vétérinaires dans les structures est très variable, de 2 à 11. Les structures de l'Yonne, mises à part une, sont plutôt plus petites que celles de la zone de la Nièvre. (fig. 77)

Figure 77 : Nombre de vétérinaires travaillant au sein de chaque structure



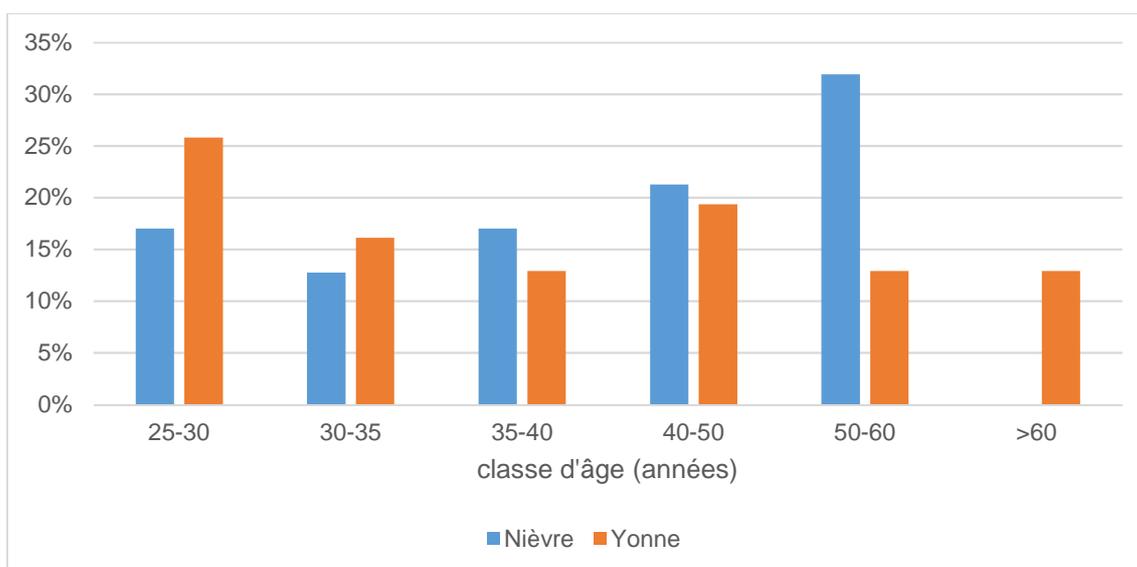
Les vétérinaires de l'Yonne ont une moyenne d'âge par structure très variable, contrairement à ceux de la Nièvre, plus centrés sur la classe 40-50 ans. (fig. 78)

Figure 78 : Classe d'âge moyenne au sein de chaque structure



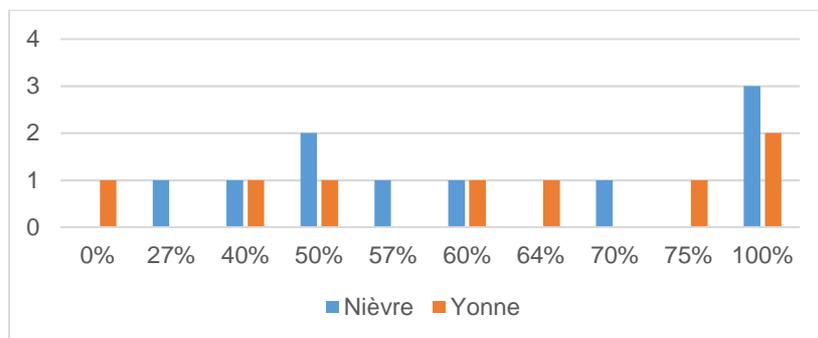
Les Icaunais ont 55 % de praticiens de moins de 40 ans contre seulement 47 % pour les Nivernais, et 26 % de plus de 50 ans contre 32 % dans la Nièvre (fig. 79). Même si les structures comptent plusieurs vétérinaires, la pyramide des âges montre que le recrutement de nouveaux vétérinaires est une problématique d'actualité. La mise à la retraite dans l'Yonne sera plus progressive, et une partie des départs sera compensée par les jeunes praticiens présents. Toutefois, il faudrait savoir si ces jeunes praticiens sont susceptibles de changer de clientèle ou sont stabilisés. L'enquête ne permet pas de le savoir.

Figure 79 : Répartition des vétérinaires par classe d'âge



Le nombre d'associés est lui aussi très variable (fig. 80). Toutefois, ce statut est largement représenté avec le plus souvent au moins la moitié des praticiens. Les autres vétérinaires présents sont avant tout des salariés. La plupart des structures icaunaises ont au moins 40 % d'associés, ce qui assure une certaine stabilité dans le temps. À nouveau, il faudrait savoir si les jeunes praticiens sont susceptibles de changer de clientèle ou sont stabilisés. L'enquête ne permet pas de le savoir.

Figure 80 : Pourcentage d'associés parmi les vétérinaires présents au sein des structures étudiées

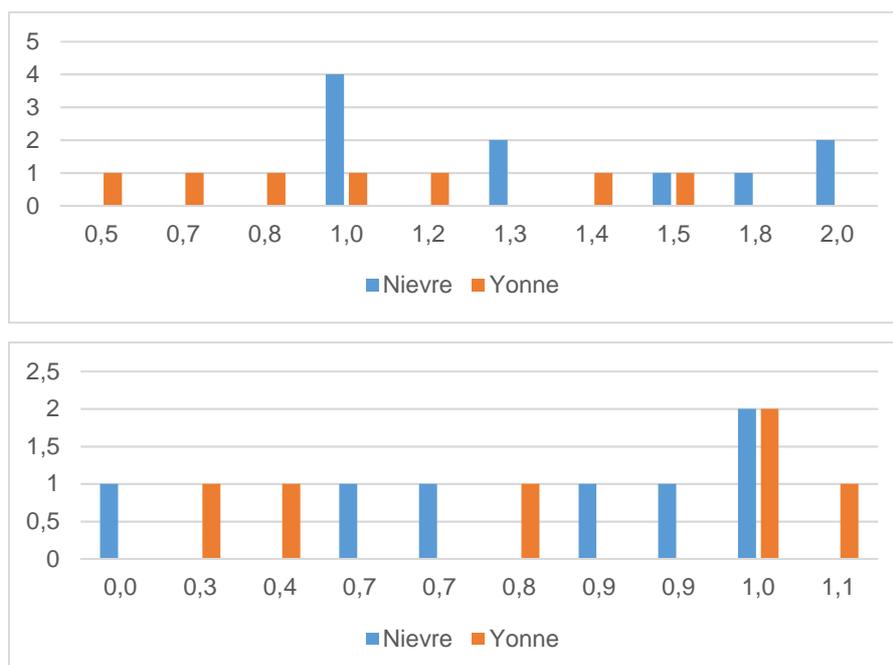


1.2.2 Mode de travail

1.2.2.1 Temps de travail

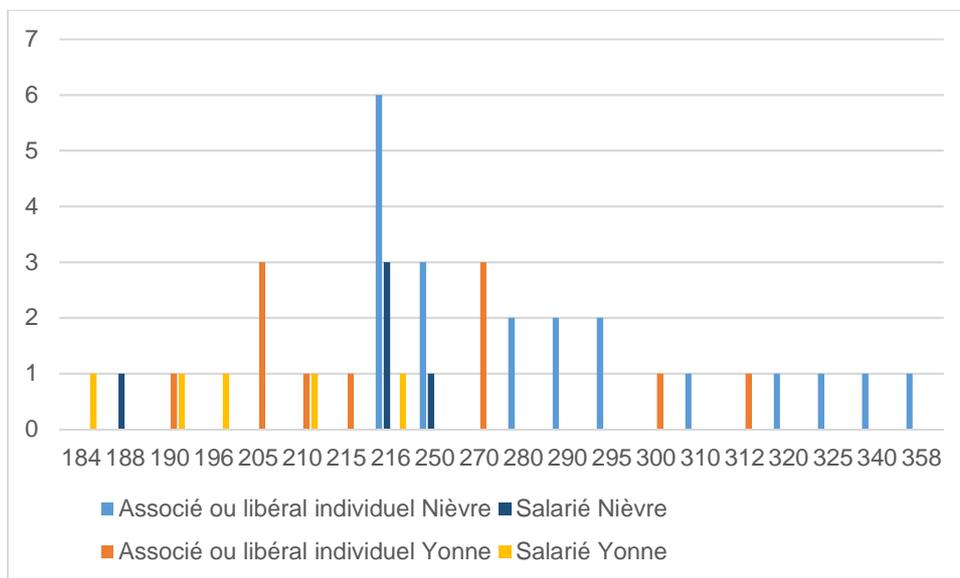
Les associés ont tendance à dépasser un ETP (216 jours/an) par vétérinaire, hors réalisation de la Permanence et Continuité de Soins (PCS). Cela s'explique par le respect de la convention collective des salariés. En effet, à une exception près, ceux-ci ne dépassent pas un ETP. La surcharge de travail est prise par les associés qui n'ont pas de limite de temps de travail (fig. 81).

Figure 81 : Nombre d'ETP représentés par les associés et les salariés



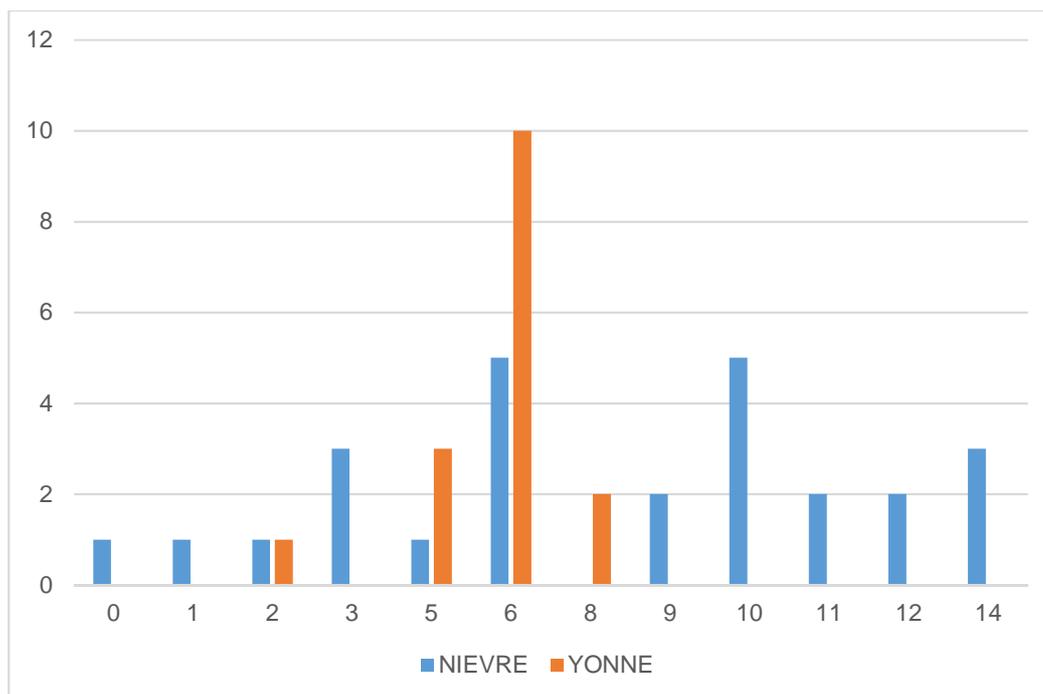
Les réponses individuelles confortent le fait que les salariés travaillent moins que les autres catégories et les praticiens icaunais font moins d'heures que les praticiens nivernais. (fig. 82)

Figure 82 : Nombre de jours déclarés annuellement par les praticiens, selon le statut



Toutefois, les praticiens icaunais prennent moins de semaines de vacances tandis que le nombre est très variable dans la Nièvre. Ceci est en rapport avec le type d'activité. (fig. 83)

Figure 83 : Nombre de semaines de vacances déclaré par les praticiens, quel que soit le statut



Les praticiens qui ont une part plus importante d'activité rurale suivent la diminution saisonnière de cette activité (tab. 52). Cela permet la prise plus importante de congés. Les praticiens ayant moins de 50 % d'activité rurale ont toujours une activité « animaux de compagnie » existante qui est constante, voire en augmentation lors de la saison touristique. Pour ceux qui ont aussi un peu d'activité équine, celle-ci démarre lorsque l'activité bovine baisse.

Tableau 52 : Nombre de semaines de vacances en fonction de la part d'activité rurale du praticien interrogé

		<50 % d'activité rurale	>50 % d'activité rurale
Nièvre	Effectif	8	18
	nbre moyen de semaines de vacances	4,8	9,2
	Écart type	3,5	3,7
Yonne	Effectif	6	9
	nbre moyen de semaines de vacances	5,8	5,8
	Écart type	0,4	1,8

Les structures assurent la PCS (Permanence et continuité de soins) en semaine et le week-end. Comme cela a été évoqué dans le premier chapitre, les structures vétérinaires ont obligation de prendre en charge 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 les animaux appartenant à leur clientèle ou à déléguer de façon contractuelle cette obligation à un tiers. Le nombre de jours d'astreinte moyen par semaine est autour de 2,5 et autour de 1,8 week-end par mois. On constate à nouveau une différence selon le statut. Les associés ne sont pas tenus de respecter une convention collective et absorbent le travail en plus. (tab. 53, tab. 54)

Tableau 53 : Nombre de jours moyens d'astreintes au cours de la semaine, selon le statut du vétérinaire interrogé

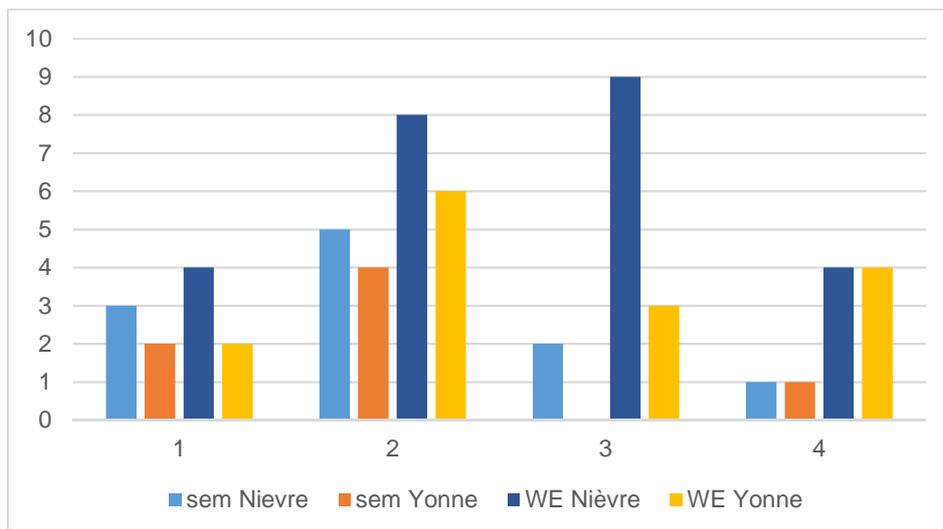
Nombre de jours d'astreintes par semaine		Associé	Salarié
Nièvre	Effectif	20	5
	Nbre moyen de jours/semaine	2,5	1,6
	Écart type	1,4	1,1
Yonne	Effectif	11	5
	Nbre moyen de jours/semaine	2,2	1,1
	Écart type	1,6	0,1

Tableau 54 : Nombre de jours moyens d'astreintes de week-end selon le statut du vétérinaire interrogé

Fréquence d'astreintes de week-end par mois		Associé	Salarié
Nièvre	Effectif	20	5
	Nbre moyen de WE/mois	1,9	1,4
	Écart type	1,1	0,8
Yonne	Effectif	11	5
	Nbre moyen de WE/mois	1,7	1,1
	Écart type	1,2	0,5

Toutefois, sept structures de la Nièvre mentionnent une baisse de fréquence l'été. Cela est dû au fait que les gardes sont assurées majoritairement par débordement (fig. 84). Un premier vétérinaire effectue l'astreinte. S'il a trop de travail, il en mobilise un second et ainsi de suite. La diminution des interventions obstétricales sur les vaches allaitantes étant en forte diminution l'été, cela explique l'allègement des gardes pour les vétérinaires ayant une forte activité rurale. Cette différence entre l'Yonne et la Nièvre provient de la différence d'animaux de rente soignés.

Figure 84 : Nombre de vétérinaires mobilisés au cours d'une même astreinte



Sur une échelle de 0 à 10, les praticiens ont manifesté leur ressenti de disponibilité pour la famille, très satisfait étant 10 (tab. 55). La grande majorité ne se trouve pas assez disponible. Le ressenti est un peu plus négatif chez les associés qui auront plus de responsabilités que les salariés.

La raison invoquée par tous est de ne pas pénaliser les autres vétérinaires de la structure. Les associés évoquent aussi le bon fonctionnement de l'entreprise et le ressenti des clients.

Les astreintes sont mentionnées comme un sujet de tension familiale.

La légère différence entre l'Yonne et la Nièvre est à nouveau due au type de clientèle. La saisonnalité de l'activité rurale, lorsqu'elle est fortement marquée, crée des périodes de forte charge de travail, où il est nécessaire de faire intervenir plusieurs vétérinaires en cascade, notamment pour les gardes, et des périodes de « vacances prolongées » par une forte baisse de l'activité rurale.

Tableau 55 : Niveau de satisfaction des vétérinaires interrogés par rapport à leur disponibilité pour la vie de famille

Satisfaction vie de famille		Associé	Salarié
Nièvre	Effectif	20	5
	Moyenne de satisfaction	3,0	4,0
	Écart type	2,9	1,7
Yonne	Effectif	11	5
	Moyenne de satisfaction	4,5	5,2
	Écart type	3,6	2,7

1.2.2.2 Déplacements

Pour appréhender ce que représentent les déplacements d'un vétérinaire, en termes de temps, il faut croiser plusieurs notions. Tout d'abord, le fait de soigner des grands animaux (vaches, chevaux...) explique le fait qu'il est plus simple de déplacer le vétérinaire plutôt que l'animal, même si cela se fait parfois.

Dans un premier temps, abordons le fonctionnement hors PCS. Il y a deux types de consultations, celles qui sont programmées, que ce soit plusieurs jours à l'avance ou le jour même, ou des urgences, qui demandent une réponse immédiate après l'appel du client. Les premières sont intégrées au planning de la journée, les deuxièmes le bouleversent.

Dans le cadre de l'activité rurale, le planning des consultations est organisé selon « une tournée », qui permet d'économiser du temps et des kilomètres. Si une nouvelle consultation se présente, elle est placée de manière à perturber le moins possible le circuit prévu, d'où la nécessité d'un bon réseau mobile pour que le vétérinaire soit prévenu aussitôt. Si une urgence survient, elle peut désorganiser ce planning, d'autant plus si elle se trouve sur un lieu situé à l'opposé de la clientèle. Le nombre de kilomètres parcouru augmentera fortement ainsi que le temps passé, sans compter le temps pour décaler les rendez-vous prévus. L'urgence est la consultation la plus perturbante.

Si la clinique ne comprend que des vétérinaires spécialisés pour les animaux de rente, seules leurs tournées seront perturbées. Lorsque la structure comprend des vétérinaires mixtes, si un vétérinaire est parti en tournée, les conséquences seront les mêmes que précédemment. Par contre, si tous les vétérinaires présents sont en consultation pour animaux de compagnie, l'urgence va décaler les rendez-vous prévus, éventuellement surcharger le vétérinaire qui va rester dans la structure. Si les consultations pour animaux de compagnie sont sans rendez-vous, cela va fortement augmenter le temps d'attente. En plus des kilomètres parcourus, les urgences perturbent l'organisation générale de la clinique.

Dans le cadre de la PCS, les consultations sont des gardes et ne sont que des urgences. L'organisation d'une tournée est beaucoup plus compliquée et le vétérinaire organisera ses consultations en fonction de l'importance de l'urgence. Il peut alors parcourir de nombreux kilomètres. De plus, si deux urgences surviennent en même temps, il peut être nécessaire de mobiliser un deuxième vétérinaire, d'autant plus si elles sont localisées à deux extrémités géographiques de la clientèle.

Enfin, en période de garde, les vétérinaires sont souvent chez eux pour répondre au téléphone. Même si leur voiture contient beaucoup de matériel et de médicaments, il peut être nécessaire de passer par la clinique pour nettoyer et stériliser du matériel ou recharger en médicaments avant de partir sur une autre urgence. Cela peut encore augmenter les kilomètres parcourus, si la clinique n'est pas sur le trajet de la consultation.

Les moyennes de kilomètres parcourus sont identiques dans l'Yonne et la Nièvre, environ 26 000 km/an (fig. 85). Mais si on élimine la structure ayant une moyenne de 90 000 km/an, l'Yonne tombe à une moyenne de 17 000 km/an. À nouveau, les situations sont très variables selon les structures, mais l'Yonne compte moins de déplacements, à nouveau en rapport avec sa moindre activité rurale.

La durée maximale pour atteindre les élevages est en moyenne de 39 minutes. Mais cela cache de fortes disparités, allant de 20 minutes à 1 h 30 (fig. 86).

Figure 85 : Nombre de km parcourus par an et par vétérinaire

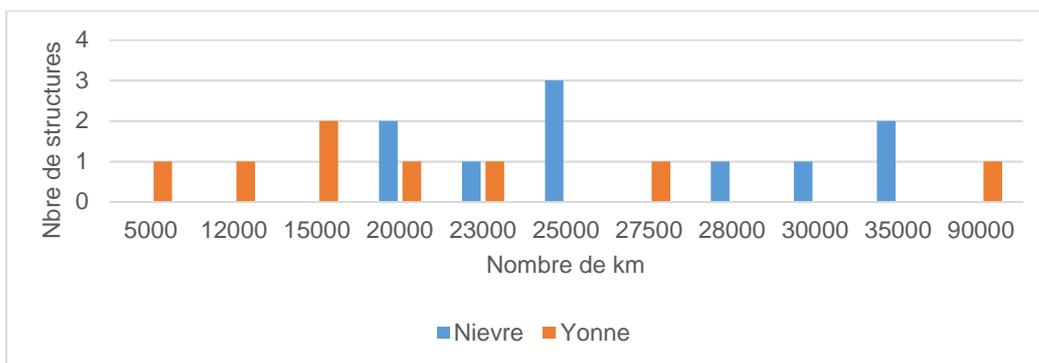
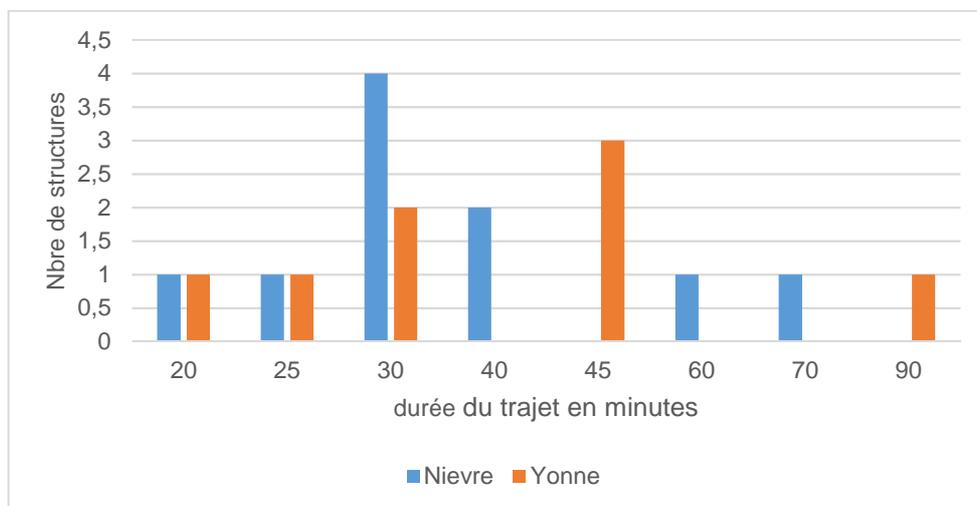
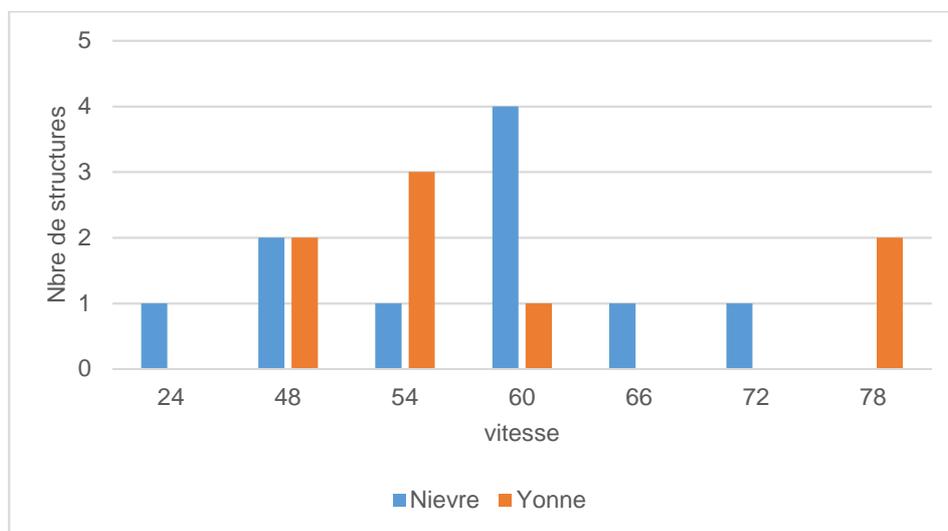


Figure 86 : Durée maximale de trajet du DPE à l'élevage le plus éloigné (hors exceptions)



Connaissant aussi la distance maximale parcourue, notons de fortes disparités de vitesse selon la localisation de la structure vétérinaire. (fig. 87)

Figure 87 : Vitesse pour atteindre l'élevage le plus éloigné (km/h)



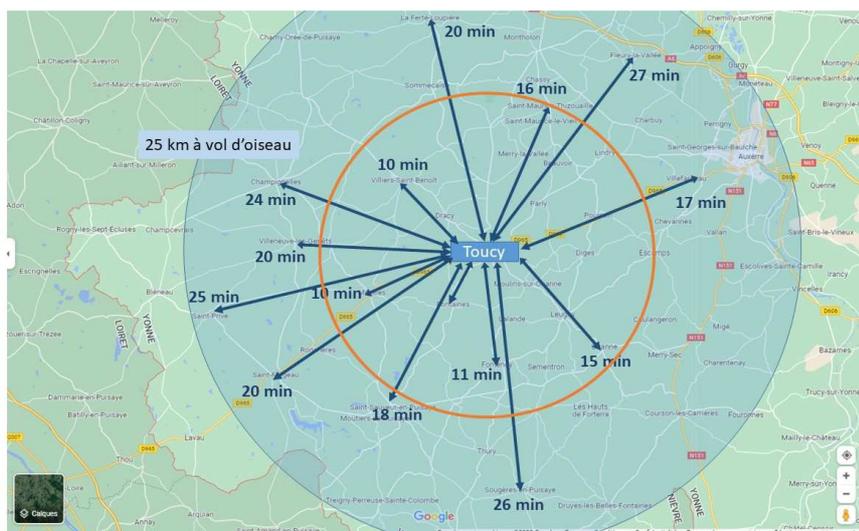
Plus que la distance, c'est le temps de parcours qui va limiter le rayon de clientèle, car les distances sont relatives en fonction des axes de circulation possibles. Les situations sont contrastées. En utilisant à nouveau les rapports de stage de 2^e année, regardons quelques clientèles vétérinaires.

Un cabinet vétérinaire est situé à Toucy. Les distances et temps de parcours, ainsi que la vitesse moyenne, sont relevés sur « Apple maps ». Selon la destination, la vitesse moyenne peut varier d'un peu plus de 51 km/h à 63,5 km/h. (tab. 56)

Tableau 56 : Vitesse moyenne possible en fonction des destinations (choix de l'itinéraire le plus rapide)

Toucy	Distance (km)	Temps (min)	Vitesse (km/h)
Saint-Maurice-Thizouaille	15	16	56,3
Villiers-Saint-Benoît	9	10	54,0
Villeneuve-les-Genêts	18	20	54,0
Mézilles	10	10	60,0
Saint-Fargeau	21	20	63,0
Fontaines	6	7	51,4
Fontenoy	11	11	60,0
Ouane	13	15	52,0
La Ferté-Loupière	21	20	63,0
Fleury-la-Vallée	25	27	55,6
Sougères-en-Puisaye	24	26	55,4
Champignelles	22	24	55,0
Saint-Privé	25	25	60,0
Villefargeau	18	17	63,5
Saint-Sauveur en Puisaye	17	18	56,7

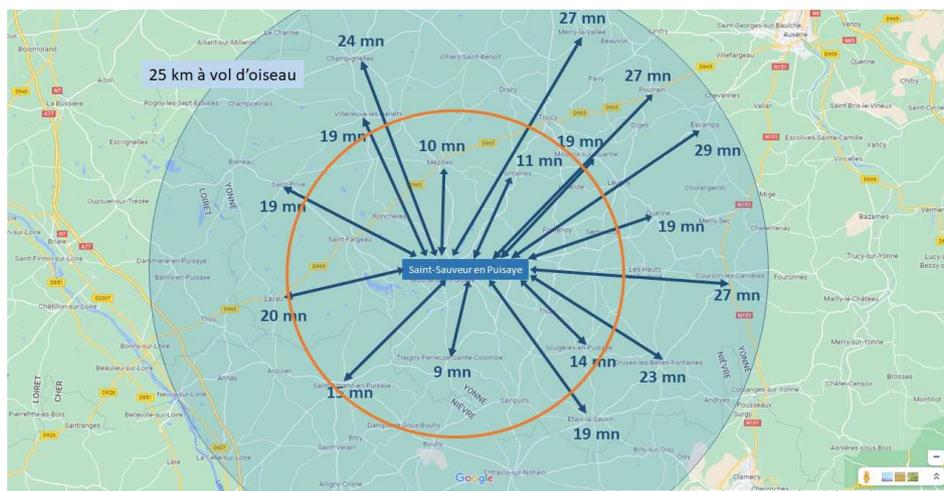
Figure 88 : Temps de parcours observés au sein de la clientèle de Toucy



Les cercles sur la figure 88 matérialisent des villages sur le même kilométrage à vol d'oiseau. Le cercle bleu représente le rayon de clientèle annoncé. Force est de constater qu'une même distance ne représente pas le même temps de trajet.

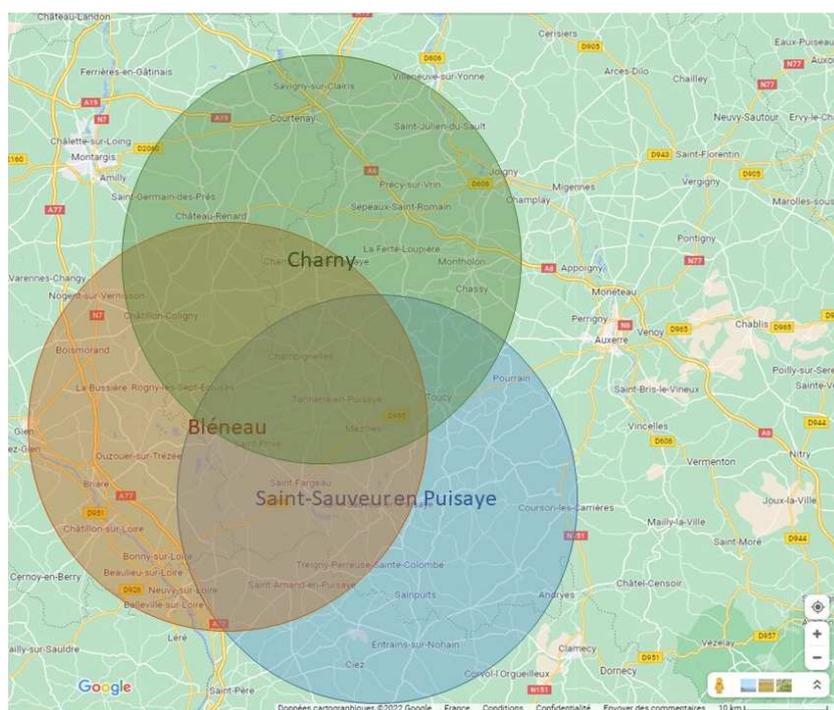
Les structures basées à Saint-Sauveur, Bléneau et St-Fargeau sont associées au sein de la SCP du Loing. Il s'agit de trois DPE pour une même structure. Outre un territoire moins bien desservi en axes roulants, la continuité de soins, confiée alternativement à chaque entité, étend très fortement la zone de déplacement. Les différentes structures sont de part et d'autre de la Départementale 965 qui est un axe prioritaire. Partant de Saint-Sauveur, certains déplacements nécessitent déjà une demi-heure (fig. 89).

Figure 89 : Temps de parcours observés au sein de la clientèle du site de Saint-Sauveur de la SCP du Loing



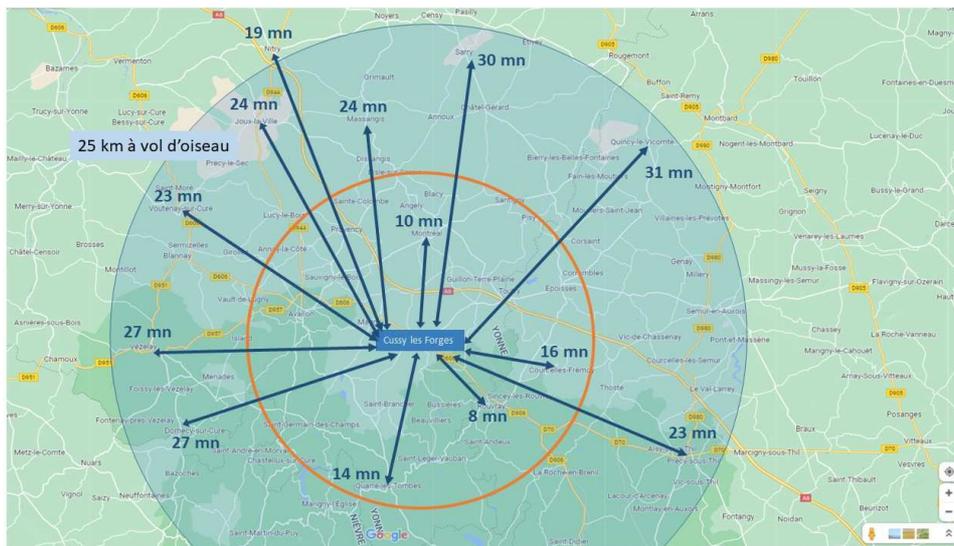
Comme le montre la figure 90, lors de la PCS, une consultation en urgence appartenant à l'une des deux autres clientèles peut facilement doubler le temps de trajet.

Figure 90 : Augmentation de la zone de clientèle lors de la PCS pour la SCP du Loing



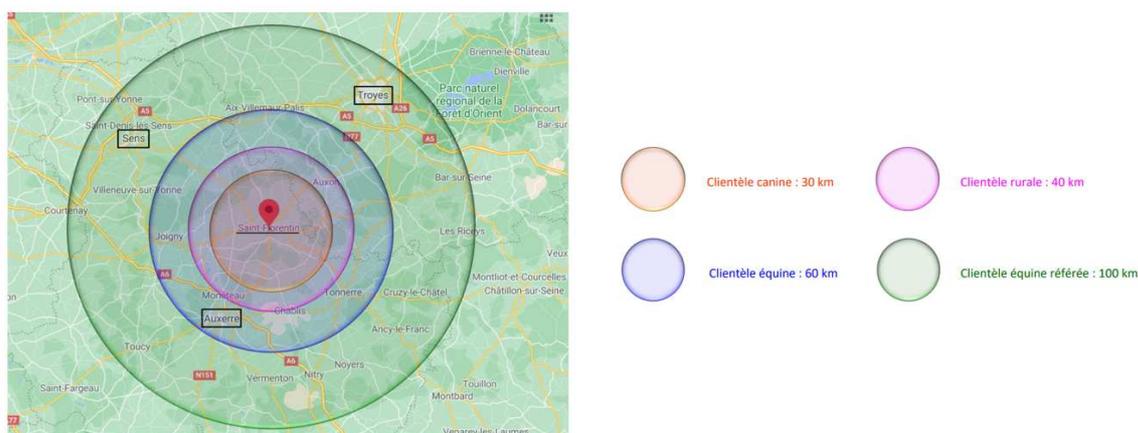
Les temps de parcours sont aussi fortement variables pour une même distance, au sein d'une clientèle. Le type de tissu routier et sa linéarité impactent fortement le temps de déplacement. La zone de Cussy-les-Forges bénéficie des plus forts contrastes avec une plus grande présence de grandes départementales, voire de l'autoroute (fig. 91). Aller à 25 km à vol d'oiseau peut prendre 19 minutes comme plus d'une demi-heure selon la direction. Cette structure a tenté de compenser la disparition de l'activité rurale d'une structure vétérinaire basée à Villefargeau à une soixantaine de kilomètres grâce à la liaison autoroutière.

Figure 91 : Temps de parcours au sein de la clientèle de Cussy-les-Forges



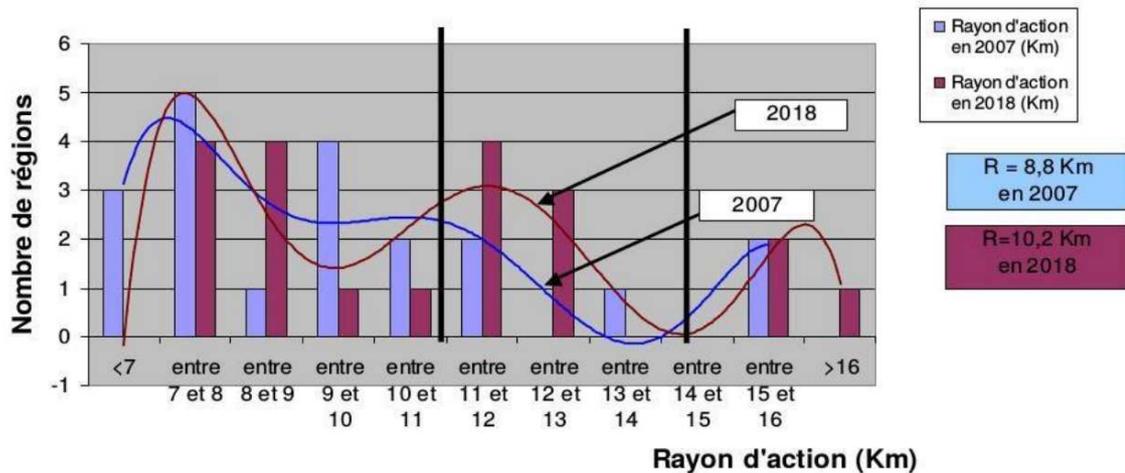
Enfin, le fait d'avoir une spécialisation, peut encore étendre le rayon d'action, comme ici, un vétérinaire spécialisé en équine situé à Saint-Florentin. (fig. 92)

Figure 92 : Augmentation de la clientèle du fait de la spécialisation d'un vétérinaire



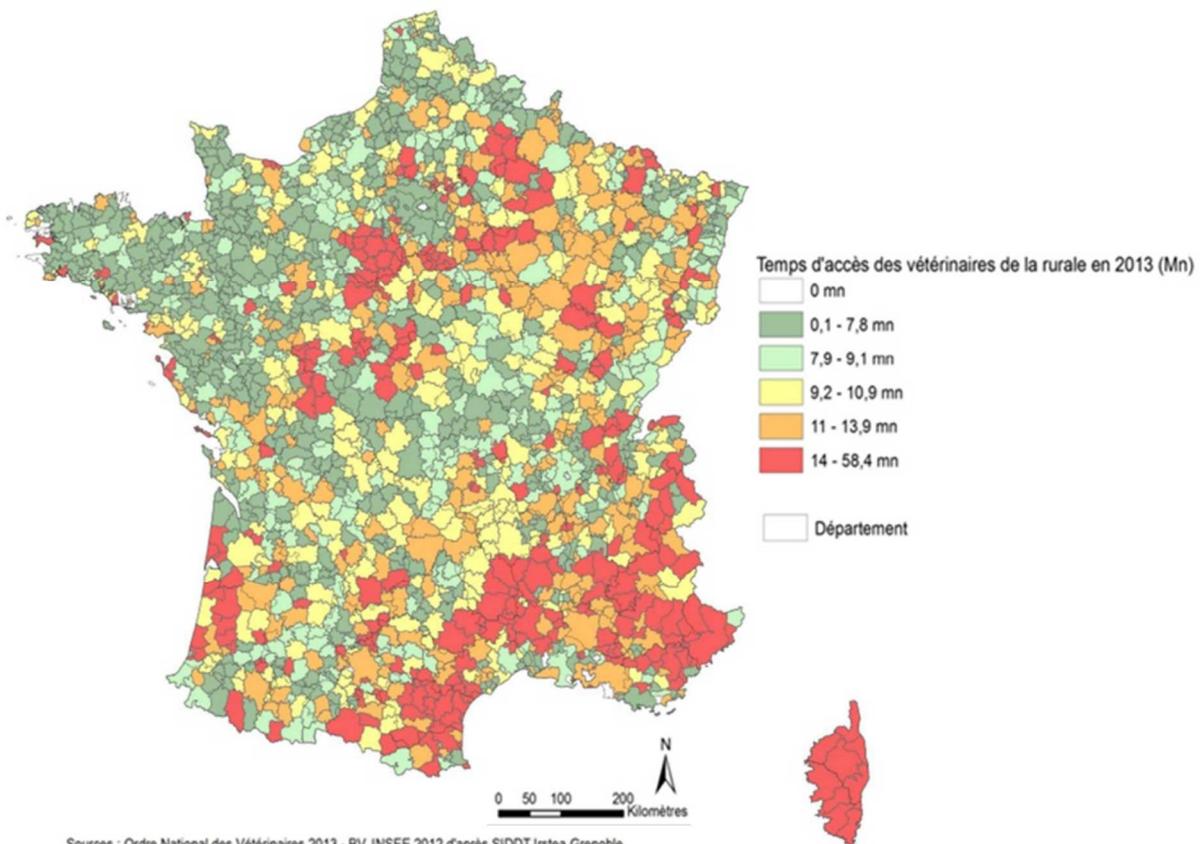
Les données ci-dessous sont issues de la thèse de S. Dernat (2016). Cette étude prospective montre que le rayon moyen est estimé à environ 10 km en 2018 (fig. 93). Les structures vétérinaires présentées ici ont des rayons déjà bien supérieurs à cette étude, témoignant ainsi de l'éloignement des élevages par rapport aux structures vétérinaires.

Figure 93 : Évolution du rayon moyen d'action des vétérinaires ruraux entre 2007 et 2018 selon les régions (Dernat S., 2016)



Une autre étude (Hervé M., 2015) a calculé les temps d'accès de chaque commune à la commune la plus proche disposant d'un vétérinaire rural. 80 % des bassins de vie ont un temps d'accès moyen inférieur à 15 minutes et 20 % compris entre 15 minutes et une heure (la moyenne du temps d'accès étant de 10,3 minutes). La carte suivante montre bien les fortes disparités du territoire français. (fig. 94)

Figure 94 : Temps d'accès des vétérinaires ruraux 2013, Bassins de vie 2012 (Hervé M., 2015)



Ce temps passé sur la route est indispensable dans le cadre d'un exercice rural et non compensé par la rémunération des soins donnés. C'est un élément majeur du manque de rentabilité de l'activité rurale de certaines structures.

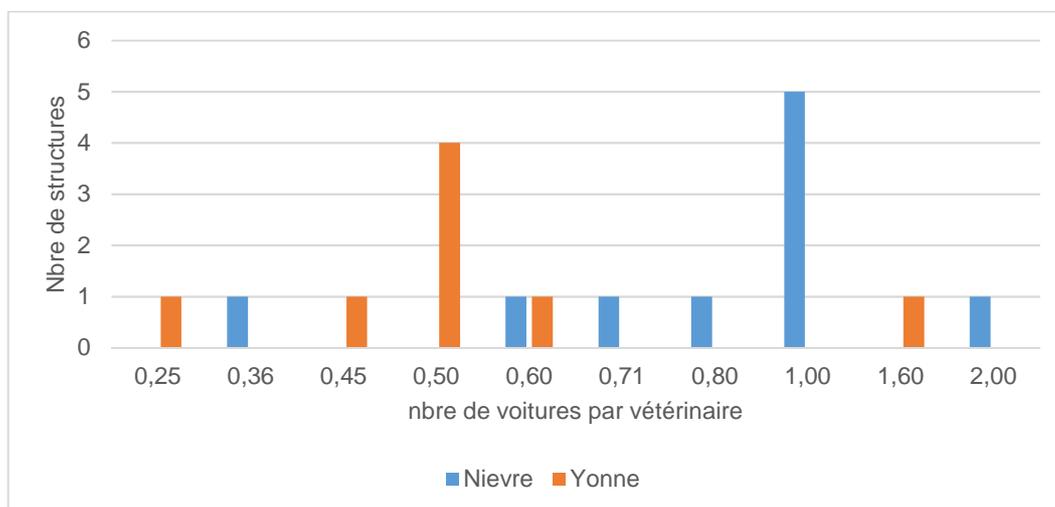
Concomitamment, cela nécessite l'investissement dans une voiture qui devient une « clinique vétérinaire ambulante ». Un exemple est présenté sur la photo suivante, prise par mes soins. (fig. 95)

Figure 95 : Exemple de voiture équipée pour les soins en exploitation agricole (I. Barassin©)



Le nombre de véhicules disponibles par vétérinaire est variable (fig. 96). L'Yonne est plus économe puisque majoritairement il y a un véhicule pour deux vétérinaires. Le parc est plus conséquent dans la Nièvre, sans doute en rapport avec l'activité rurale plus importante, qui nécessite davantage de sorties.

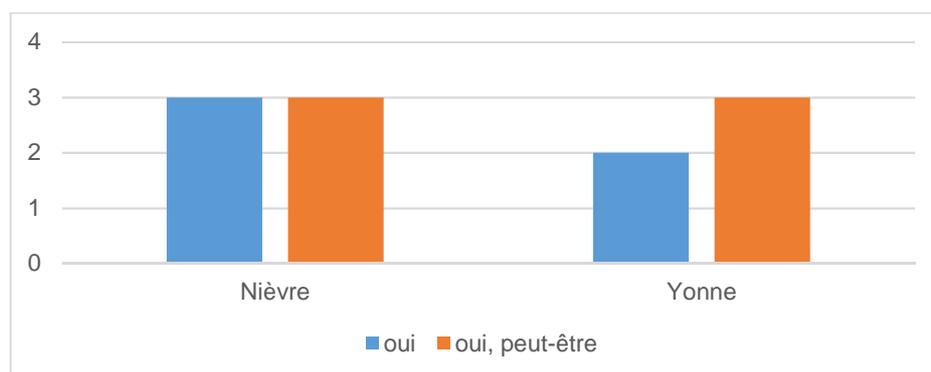
Figure 96 : Nombre de voitures disponibles par vétérinaire



1.2.3 Avenir de l'activité rurale

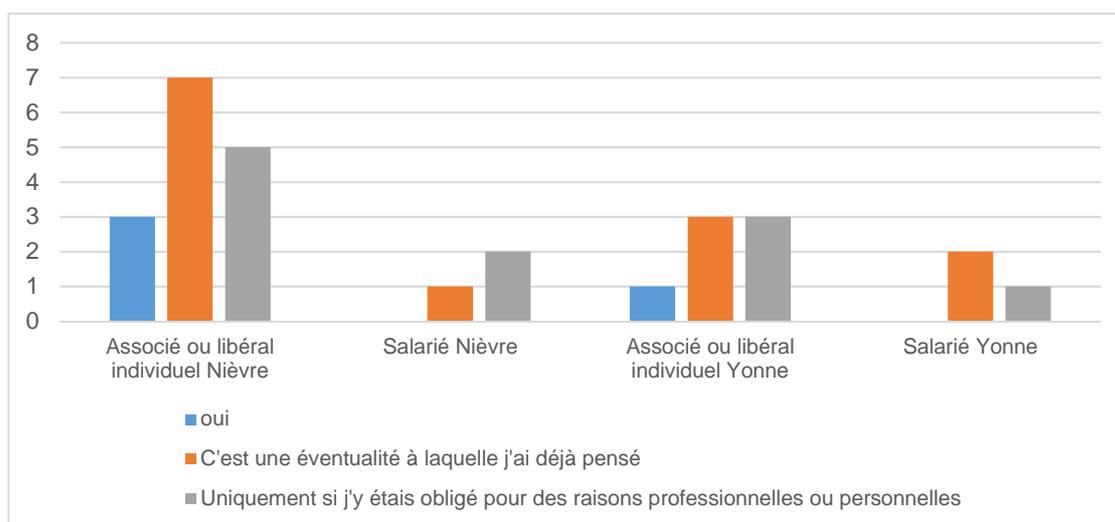
L'arrêt de l'activité rurale s'envisage à deux niveaux. Si la structure ou le seul vétérinaire exerçant cette activité arrête, il s'agit d'une disparition totale de soins. Toutefois, si seulement un vétérinaire ayant une activité rurale s'arrête, sans remplaçant, il apparaît une augmentation de travail pour les autres, et des difficultés pour la structure à répondre aux besoins des clients. Onze structures envisagent d'arrêter l'activité rurale (GTV BFC, 2022). Huit précisent envisager cet arrêt à moins de 10 ans. Cela signifie que certains territoires vont se retrouver sans vétérinaire. La répartition est presque identique entre l'Yonne et la Nièvre (fig. 97).

Figure 97 : Nombre de structures envisageant d'arrêter l'activité rurale



Sur 41 vétérinaires interrogés, 28 envisagent plus ou moins d'arrêter l'activité rurale. Ce sont avant tout des associés qui envisagent cet arrêt (fig. 98). Ils sont plus nombreux dans la Nièvre que dans l'Yonne. L'apparente « abondance » de vétérinaires dans la Nièvre ne serait-elle pas en danger étant donné le nombre d'associés envisageant d'arrêter l'activité rurale ?

Figure 98 : Arrêt d'activité envisagée en fonction du statut du vétérinaire



Les raisons invoquées sont les difficultés de recrutement, la difficulté à assurer seul la PCS et l'éloignement géographique des élevages du fait de la faible densité. De manière individuelle, les vétérinaires évoquent aussi des difficultés physiques, familiales ou psychologiques. Enfin, la rentabilité de l'activité est mentionnée.

Une des difficultés de recrutement identifiées est le manque de vétérinaires sur le marché du travail. Les derniers chiffres de l'Observatoire de démographie vétérinaire (2022) évoquent un besoin de 1500 vétérinaires de plus chaque année pour remplacer les retraités et ceux qui quittent la profession, faire face à l'augmentation d'activité en canine, et permettre aux vétérinaires en exercice d'avoir une vie de famille. Or, il y a 500 nouveaux vétérinaires inscrits à l'ordre issus des écoles françaises, 500 des écoles étrangères (dont 60 % de Français). Il en manque donc 500.

Il y a aussi le profil des candidats. Ceux ayant un profil voulant travailler en rurale ont besoin d'un niveau d'activité important dans ce secteur. Or la plupart des clientèles cherchent plutôt des profils mixtes. Il y aurait sans doute un travail à faire au cours de la formation en école vétérinaire pour donner aux étudiants une image plus réaliste des profils disponibles sur le terrain.

Certaines structures évoquent la pénibilité du travail en termes de volume horaire, d'astreintes, de déplacement.

Enfin, le manque d'attractivité du territoire perçu par les postulants ne les incite pas à s'installer.

La composition de l'équipe présente fait plus débat. Pour certains, il y aurait un décalage entre les vétérinaires en place plus âgés et les jeunes arrivants. Pour d'autres, l'équipe en place est un atout du fait de sa convivialité ainsi que le plateau technique disponible et l'accueil des stagiaires.

Lorsqu'un jeune est recruté, il peut être difficile de le stabiliser du fait du manque d'attractivité du territoire, du manque de travail pour le conjoint, et de la charge de travail du poste.

Le tutorat est un dispositif mis en place en dernière année d'école vétérinaire. Une note de la DGER (2017) en explique le principe. L'étudiant est encadré par un binôme enseignant-vétérinaire praticien et doit effectuer un stage dans une structure vétérinaire labellisée pendant au moins 18 semaines. Ce dispositif permet de déboucher ensuite sur un emploi. Les structures de l'enquête n'y ont pas recours, même si elles l'envisagent, car l'encadrement imposé demande trop de temps par rapport à la charge de travail quotidienne. Dans certains cas, se pose aussi le problème du logement du stagiaire sur une longue durée, toutes les structures ne disposant pas d'un logement de fonction.

De façon individuelle, l'activité rurale représente avant tout un choix personnel et un besoin en termes d'équilibre de travail. Des associés évoquent l'arrêt de cette activité du fait de fatigue physique et morale qu'elle entraîne, ou du fait d'un effectif insuffisant pour assurer tout le travail de la structure. Le manque de rentabilité de l'activité rurale par rapport à l'activité canine rentre en ligne de compte.

60 % des vétérinaires interrogés n'ont pas entendu parler de la loi DADDUE et des nouveaux dispositifs qu'elle propose, mais 81 % souhaiteraient l'implication des collectivités territoriales dans le financement et le logement des ALD, des stagiaires et des tutorés.

1.2.4 Attentes des vétérinaires

Les vétérinaires interrogés ont fait de multiples propositions (GTV BFC, 2022) :

- Maintenir et favoriser l'activité vétérinaire mixte : les praticiens souhaitent que les Écoles Vétérinaires forment des étudiants répondant aux profils dont ils ont besoin et

facilitent la venue de stagiaires de tout niveau. Ils évoquent l'obligation pour de jeunes vétérinaires à venir travailler dans des zones désertées.

- Faciliter l'installation par un accompagnement économique : les collectivités locales doivent se mobiliser grâce à des aides économiques au maintien des structures vétérinaires actuelles et à l'installation de nouveaux praticiens. Des aides financières afin de rémunérer la veille sanitaire permettraient de maintenir la rentabilité des structures vétérinaires.
- Faire évoluer les pratiques et partenariats vétérinaires-éleveurs : la proposition de nouveaux services, la contractualisation, l'aide au maintien des élevages sont des pistes évoquées.
- Améliorer l'attractivité du territoire pour les jeunes vétérinaires. Cela passe par la valorisation du territoire et une communication sur l'attractivité ainsi que sur des aides pratiques telles que la fourniture d'un logement.

À travers les multiples propositions, le territoire, représenté par les collectivités territoriales, semble avoir une place prépondérante. Avant de voir les mesures mises en place dans l'Yonne, voyons si l'image de ce département peut expliquer le manque d'attrait d'installation pour les jeunes praticiens.

2 L'Yonne un territoire attractif ?

2.1 L'Yonne et la diagonale du vide

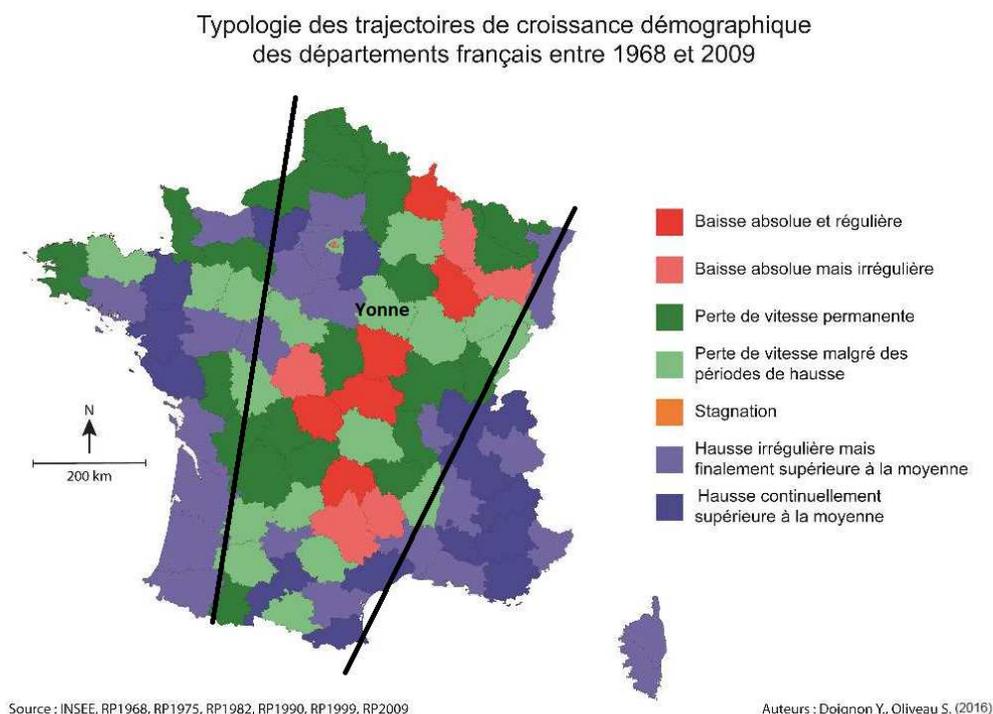
Certains étudiants avaient en tête une image peu valorisante de l'Yonne, du fait de sa position dans la « diagonale du vide ». Ce terme exprimait leur manque d'attraction pour ce territoire, sans le connaître, uniquement par sa position géographique. Ils avaient sans doute des réminiscences des enseignements reçus au cours de leurs études ou d'informations relayées par les médias.

La « diagonale du vide » (Oliveau S. et Doignon Y., 2016) est une zone géographique qui s'étend du Sud-Ouest au Nord-Est de la France et qui se caractérise par des densités de population plus faibles qu'ailleurs (fig. 99). Cette faible densité aurait une influence sur le développement social et économique du territoire concerné. Le caractère négatif de ce terme s'accroît lorsqu'il est associé à l'exode rural, la dépopulation et la désertification, ce qui sous-entend la destruction de sa vie sociale et la dégradation définitive de sa végétation et de ses sols. Dans les années 70, viennent s'ajouter le phénomène de disparition des services publics et de dégradation des conditions de vie.

Oliveau et Doignon proposent une carte qui permet de visualiser la diagonale du vide en utilisant la dynamique de population des départements français (Figure 99). L'Yonne est effectivement au centre de cette diagonale.

La croissance ou la décroissance de population comporte deux composantes : la variation interne de population due au solde entre naissances et décès, et la variation externe due aux migrations. Une perte de vitesse, comme c'est le cas de l'Yonne peut être due à un départ de population, mais aussi à un déficit de naissances par rapport aux décès, à une population vieillissante.

Figure 99 : Représentation de la diagonale du vide (Oliveau S., Doignon Y., 2016)



Au-delà de cette approche basée sur l'évolution de chiffres démographiques est venue s'ajouter une dégradation d'image (Rieutort L., Langlois E., Bonnard L., 2017). Cette perte de population est signe de difficultés économiques, de disparitions d'emploi. Du fait des politiques menées soutenant la métropolisation, ces territoires fragiles ont été de plus en plus appauvris démographiquement, dans une forme de double peine. L'image négative véhiculée par les différents médias n'a fait que renforcer les difficultés de ces territoires.

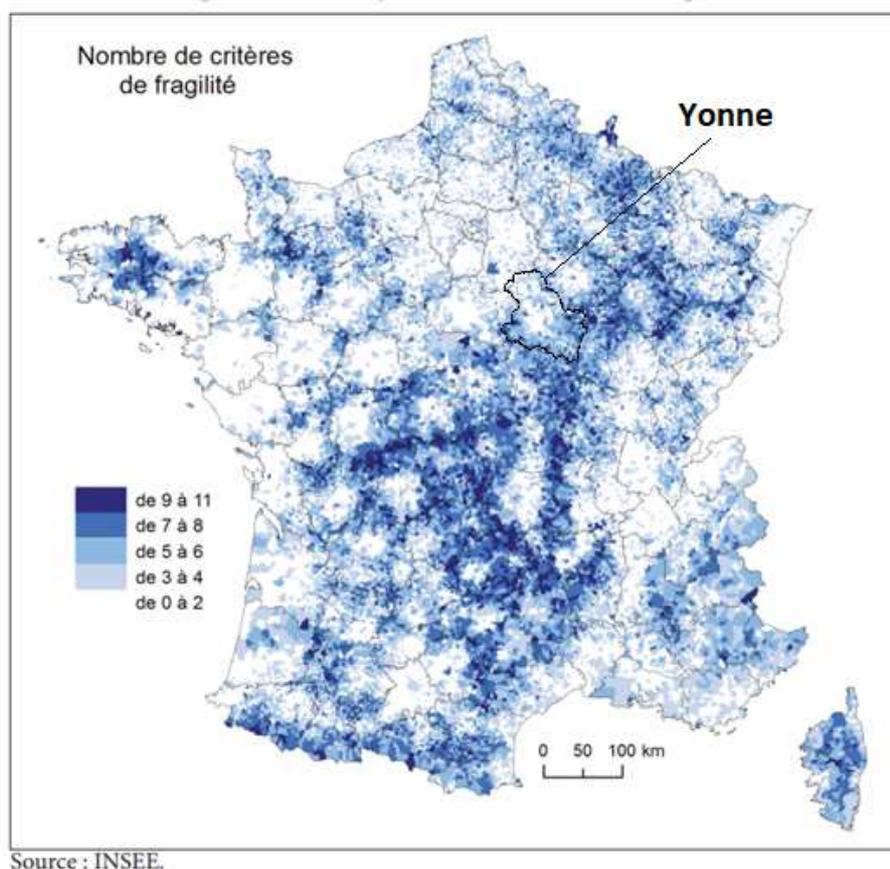
Toutefois, la tendance semble s'inverser. Les territoires qui ont été victimes de la désertification du fait des bouleversements agricoles imposés par la mise en place de la Politique Agricole Commune, se voient aidés à travers l'Indemnité Compensatoire de Handicap Naturel. À travers cette terminologie, c'est un moyen de reconnaître que le territoire n'est pas « fautif » de ses difficultés et que l'État a conscience qu'il faut aider, dans le cadre d'une économie concurrentielle, et non dénigrer.

Dans les années 1980 apparaît l'image de « territoire sensible ». Il s'agit d'un territoire qui réagit de façon plus importante, que ce soit en termes de rapidité ou d'intensité, à toute modification qui lui est imposée. Il peut aussi s'agir de territoires qui deviennent trop fréquentés sans être adaptés et protégés et qui pourront bénéficier de labels (Natura 2000, Espace Naturel Sensible, Réserves et autres parcs régionaux ou nationaux voire inscription au patrimoine mondial de l'Unesco, etc.). Il faut alors trouver un équilibre entre l'exploitation de ressources fragiles et assurer leur pérennité.

Le vocabulaire pour parler de ces territoires rejoint le champ lexical des émotions. Il devient attachant de par son côté bucolique, culturel, et de la nostalgie qu'il peut inspirer. Toutefois, cette image est elle-même fragile si la puissance publique ne reste pas vigilante et ne veille pas au maintien de l'image positive perçue par le grand public.

Grâce à une série de critères démographiques, économiques, sociaux spatiaux, la France « fragile » a été cartographiée. Ces zones sensibles correspondent à la notion de « diagonale du vide » et l'Yonne en fait effectivement partie, notamment dans sa partie méridionale. Toutefois, le nombre de critères de fragilité est très variable et augmente du Nord au Sud. (fig. 100)

Figure 100 : Cartographie en fonction du nombre d'indicateurs de fragilité (Rieutort et coll., 2017)



Cette nouvelle typologie étant validée, de nombreuses politiques publiques ont été mises en place pour venir en aide aux zones sensibles. Le modèle productiviste généralisé laisse place à d'autres modes de fonctionnements et vont permettre de redonner de l'attractivité à ces territoires et à revaloriser leur image.

Dans le cas de l'Yonne, le gommage de cette image négative passe avant tout par le développement de la communication grand public.

2.2 Définition de l'attractivité d'un territoire

Il existe plusieurs façons de définir un territoire (Couzigou Y., 2011). Un territoire est un espace délimité par des frontières et peuplé par un groupe d'individus. Ces frontières peuvent être géographiques (un fleuve, une montagne), administratives (une région, un département...). Un groupe d'individus peut s'approprier une zone et lui donner une identité. Ces conceptions imposent toutefois une vue statique du territoire. Celui-ci peut devenir une entité dynamique, ayant ses propres caractéristiques sociales et économiques et entretenant des relations avec d'autres territoires, ce qui lui confère un aspect évolutif.

Il existe encore d'autres manières d'aborder la notion de territoire (Ingallina P., 2007). Le territoire est vu comme «une variable dépendante du processus de changement». Les modifications de ses caractéristiques sont dues au changement global et il les subit. Pour d'autres, les changements viennent des territoires qui doivent composer entre les éléments sociaux et les éléments propres aux territoires.

Le territoire peut aussi être perçu comme un ensemble de relations complexes (Ingallina P., 2007). Il peut être matérialisé de manière objective, mais il se définit aussi par le sentiment d'appartenance. Son évolution se fait au travers du maintien des traditions, quelles qu'elles soient, et des changements au travers des projets d'évolution.

Une fois le territoire défini, il existe plusieurs façons d'aborder son attractivité. Selon le dictionnaire Larousse, l'attractivité, ou le fait d'être attractif, se définit comme ayant « la propriété d'exercer une attraction », « qui plaît, séduit, attire par son charme ; attrayant, captivant ».

L'attractivité peut être évoquée à différents niveaux (Ingallina P., 2007). Un premier élément est l'attractivité économique : « la capacité pour un territoire d'offrir aux acteurs des conditions qui les convainquent de localiser leurs projets sur leur territoire plutôt que sur un autre », ou encore comme « la capacité d'attirer de la main-d'œuvre qualifiée et des compétences comme des moyens pour favoriser le développement économique, la régénération urbaine ». La qualité de vie permise rentre aussi en ligne de compte, car créer de la richesse par la production ne suffit pas, il faut aussi garder cette richesse en maintenant la population qui enrichit à travers les impôts et la consommation. C'est pourquoi les territoires doivent communiquer sur leurs qualités et leurs spécificités. L'attractivité tient compte des éléments permettant un maximum de consommation de quelque forme que ce soit, y compris culturelle, afin de répondre aux exigences de la population.

L'attractivité s'adresse à la fois aux investisseurs et aux ménages qui résideront sur le territoire (Poirot J., Gérardin H., 2010). Les entreprises seront d'autant plus séduites par un territoire qu'elles disposeront de main-d'œuvre qualifiée, d'infrastructures de transports, de communications, d'aides financières... Les personnes physiques s'y installent de façon temporaire ou plus pérenne, résidentielle. Les installations résidentielles peuvent aussi être temporaires, lorsqu'il s'agit d'étudiants ou de touristes. On parle d'installation pérenne lorsque la personne ou le ménage reste plus d'un an dans le logement, mais que le lieu de travail se trouve sur un autre territoire. Cette approche de l'attractivité correspond plutôt aux espaces urbains. Pour les personnes physiques, un territoire sera d'autant plus attractif qu'il dispose d'un maximum d'éléments permettant de vivre (alimentation, logement, vêtements...) et d'agir (déplacement, éducation, travail, loisirs, vie sociale...). La personne pourra disposer de nombreuses possibilités et les utiliser en fonction de ses ressources. La notion d'attractivité se combine avec celle d'habitabilité d'un territoire.

Une autre façon d'aborder l'attractivité d'un territoire est de rechercher un compromis entre les besoins des entreprises et les besoins des personnes qui y résident. La nouvelle définition des bassins de vie met en évidence qu'il ne faut pas uniquement raisonner en termes d'emplois, mais qu'un territoire peut vivre aussi avec des familles et des retraités, qui ont d'autres besoins que de travailler. Toutes ces personnes participent à la vie d'un territoire.

Ricbourg et Fernandez (2018) se sont inspirés de la méthode macro de Hatem pour déterminer des indicateurs d'attractivité pour une personne physique. Ils ont obtenu une base de 78 indicateurs répartis en 9 catégories :

- climat et environnement ;
- démographie ;
- logement et urbanisme ;

- infrastructures ;
- accessibilité ;
- économie ;
- conditions sociales ;
- culture, loisirs, tourisme et patrimoine ;
- politique de développement durable.

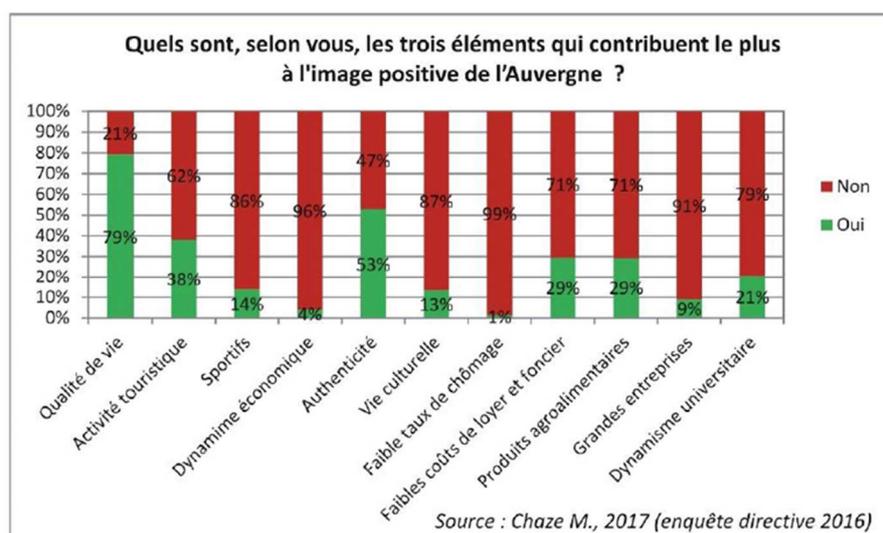
Une seconde enquête sur un échantillon de 223 personnes a permis de hiérarchiser les critères. (tab. 57)

Tableau 57 : Hiérarchisation des critères d'attractivité (Ricbourg M., Fernandez J.-C., 2018)

Catégorie	Nombre d'indicateurs principaux	Nombre d'indicateurs secondaires
Climat et environnement	6	2
Démographie	1	3
Logement et urbanisme	6	3
Infrastructures	5	9
Accessibilité	4	1
Économie	2	8
Conditions sociales	4	10
Culture, loisirs, tourisme et patrimoine	1	8
Politique de développement durable	1	4
Total	30	48

Les trois principales rubriques sont « climat et environnement », « logement et urbanisme », « infrastructures ». La première concerne le cadre de vie en rapport avec le temps et les espaces verts. La seconde catégorie est centrée sur les logements disponibles et leurs prix. La troisième catégorie correspond aux services de proximité, de santé, d'éducation, de loisirs ainsi que les infrastructures qui désenclavent le territoire par rapport au reste du pays. Tous ces éléments sont ceux mentionnés par les étudiants vétérinaires pour se fixer dans une région.

Figure 101 : Sondage montrant les critères d'attractivité de l'Auvergne (Chaze M., Édouard J.-C., Mainet H., 2022)



L'attractivité peut donc être quantifiée grâce à de multiples paramètres. Toutefois, une étude menée en Auvergne (Chaze M., Édouard J.-C., Mainet H., 2022) montre que l'attractivité comporte un aspect qualitatif, l'attrait d'un lieu, qui est basé sur des éléments subjectifs dont la qualité de vie, suivie de près par l'authenticité (Fig. 101).

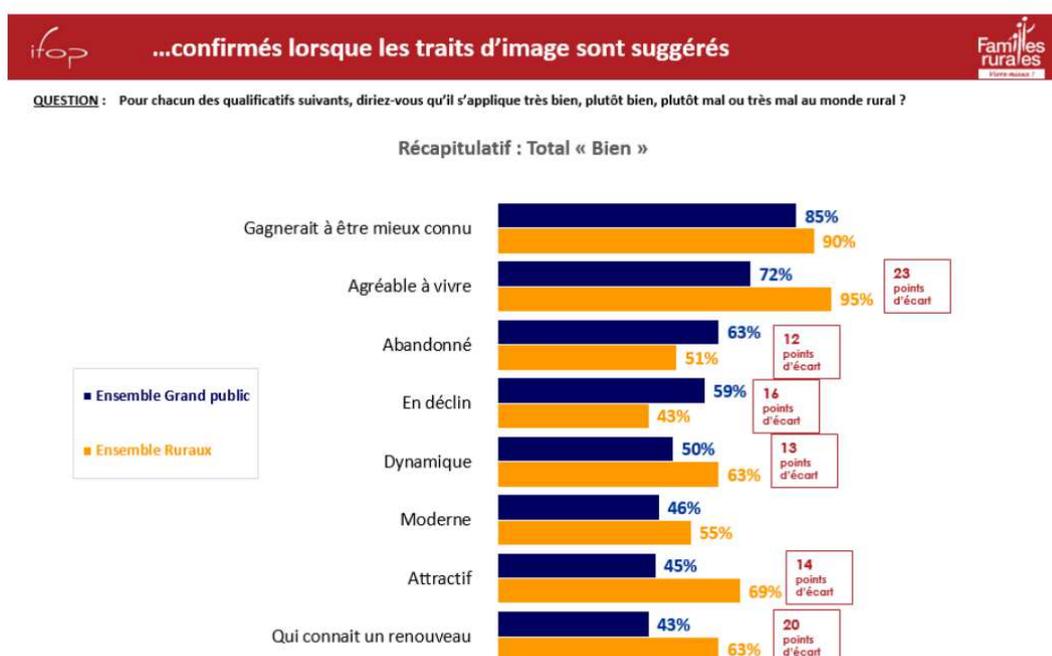
Ces critères sont d'autant plus cités, que le territoire est rural. De plus, ces critères subjectifs seront appréciés différemment selon le niveau socioprofessionnel de la personne concernée. L'emploi reste toutefois le critère majeur d'installation dans un territoire, l'attrait aura toute son importance pour le choix précis du lieu de vie. Les collectivités territoriales ont tout intérêt à s'intéresser à l'aspect qualitatif, afin de mieux le prendre en compte dans la présentation d'un territoire. Si un lieu présente un déficit d'attractivité du fait de ses infrastructures et de son potentiel économique, il doit essayer de le compenser en termes d'image et d'attrait de son cadre de vie.

2.3 Attractivité des territoires ruraux

De nombreux auteurs, lorsqu'ils évoquent la notion d'attractivité, prennent des exemples d'aires urbaines. Ce concept est aussi utilisé à propos des territoires ruraux, avec une adaptation des critères considérés.

L'enquête de l'IFOP en 2018 (IFOP, 2018) a été menée auprès de 1 012 personnes représentatives de la population française et de 1501 personnes représentatives de la population rurale. Elle montre que 81 % des Français considèrent que la vie à la campagne est une vie idéale, que ce soit pour y travailler ou non. Leurs principales motivations sont la qualité de vie, le calme et la nature. Le coût de la vie vient seulement après. Et 60 %, s'ils devaient créer une entreprise, le feraient en zone rurale. Toutefois, cela nécessite des services publics pour 70 % d'entre eux, des emplois pour 62 % et des transports pour 54 % des citations. (fig. 102)

Figure 102 : Pertinence des critères de qualification d'une zone rurale (IFOP, 2018)



Les gens vivant en zone rurale souhaitent avant tout disposer de médecins (51 %), de services publics (30 %), de commerces (25 %) et une amélioration de l'accès à internet (24 %). Cette enquête illustre bien que des éléments de confort de vie sont nécessaires pour attirer une nouvelle population et stabiliser la population existante.

Toutefois, il y a un décalage entre la perception et la réalité du monde rural. Les gens vivant à la campagne évoquent avant tout « la qualité de vie », « le calme », « la tranquillité », « l'absence de stress », toutes ces notions ont trait au bien-être. Ils ont plutôt une vision positive de leur environnement, tandis que l'ensemble des Français a une vision plus négative. Pour l'ensemble de la population, ce sont d'abord des difficultés socio-économiques : « disparition des services de proximité », « pauvreté », « chômage ». La qualité de vie vient tout de même en deuxième position. Les territoires ruraux apparaissent en déclin, ce qui diminue leur attractivité. Même si le terme de « zones sensibles » est censé être employé, l'image évoquée se rapproche encore de celle de la « diagonale du vide ».

74 % des ruraux sont contents de leurs conditions de vie contre 66 % des Français. Il semble plus facile de vivre en milieu rural, car 49 % seulement ont des difficultés à vivre avec les revenus du foyer contre 56 % des Français. Les ruraux se rendent plus vite sur leur lieu de travail, 37 minutes en moyenne, contre 47 minutes pour les Franciliens. 95 % des ruraux, qu'ils soient natifs, néo-ruraux ou de retour, ne souhaitent pas quitter le milieu rural avant tout pour la qualité de vie, le calme et le contact avec la nature. Les 5 % qui envisagent de partir le souhaitent à cause de l'enclavement, des difficultés de déplacement et de l'ennui.

Par contre, que ce soit l'ensemble des Français ou plus spécifiquement les ruraux, tous sont d'accord sur le recul des services publics et le sentiment d'abandon qui l'accompagne.

Une nouvelle enquête (IFOP, 2021) a eu lieu sur les mêmes types de population fin 2020 (1006 personnes pour la population française et 1502 personnes pour la population rurale).

Les deux types de population s'accordent maintenant à dire que le monde rural est agréable à vivre et mérite d'être connu. 72 % de la population française pense que le monde rural est en évolution et connaît un renouveau. La vision négative diminue. Vivre à la campagne est le mode de vie idéal pour 80 % des Français notamment à cause de la qualité de vie, le calme et la proximité avec la nature.

Les faiblesses du monde rural restent les mêmes avec le manque de services publics et les difficultés pour trouver un emploi. Avec le passage de la COVID et la nécessité du télétravail, le déficit d'accès à internet devient une préoccupation plus importante. Les points qui nécessitent une forte amélioration sont donc la lutte contre la désertification médicale, la présence de structures scolaires, le maintien du commerce et de l'industrie.

Attirer une nouvelle population et maintenir celle déjà présente passent avant tout par un maintien de l'attractivité existante et à un travail sur les points faibles observés. Les zones rurales doivent communiquer sur leurs avantages liés à la qualité de la vie (calme, paysage...), leurs attraits touristiques, culturels, historiques qui permettent d'attirer des personnes vers elles. Elles doivent maintenir leurs services de la vie quotidienne, voire les renforcer afin que les habitants restent sur le territoire et que d'autres s'y installent. Les entreprises, qui permettent de créer des richesses, doivent trouver toutes les conditions dont elles ont besoin, afin de procurer de l'emploi et d'enrichir le territoire.

L'attractivité d'un territoire est un élément essentiel pour fixer sa population et attirer de nouveaux venus. Encore faut-il que l'évaluation de cette attractivité soit fondée sur des critères

réalistes et non sur une image véhiculée par les médias. Nous allons voir comment l'Yonne communique et constitue réellement un territoire attractif.

2.4 L'image de l'Yonne à disposition du grand public

Le moyen le plus simple, avant de se déplacer, et en plus d'écouter ce que disent d'autres personnes sur l'Yonne, est de consulter internet.

Le premier site qui apparaît, en inscrivant Yonne sur le moteur de recherche google, est celui de l'office de tourisme. (fig. 103)

Figure 103 : Page d'accès à l'office du tourisme de l'Yonne



Celui-ci donne cinq bonnes raisons de venir dans l'Yonne, dont voici les textes :

- « **partir en week-end près de Paris** : À seulement 1 h de Paris, trait d'union entre la capitale et la Bourgogne, passez les portes de l'Yonne authentique et surprenante.
- **visiter les 5 sites incontournables de l'Yonne** : À une heure de Paris et de Dijon et facilement accessible, l'Yonne vous ouvre généreusement les portes de la Bourgogne et des lieux d'intérêts à ne pas rater. Des coteaux de Chablis aux canaux de Bourgogne, l'art de vivre bourguignon prend sa source dans la douce campagne de l'Yonne. Venez partager notre amour de la table, puis offrez-vous une page d'histoire millénaire en contemplant les sites et cités de Vézelay, Guédelon, Auxerre, les châteaux Renaissance d'Ancy-le-Franc, Maulnes, Tanlay et Vallery, emblématiques de la Bourgogne. L'Yonne satisfait tous les styles et toutes les envies, vous êtes ses hôtes privilégiés.
- **tester des activités en famille** : des balades pour tous, des découvertes qui resteront dans les souvenirs des petits et des grands. Il vous reste tant de choses à explorer !
- **en mode randonnée et loisirs dans l'Yonne**. Marcheurs dans l'Yonne, vous n'avez que l'embarras du choix : des balades citadines, de la rando sur un chemin de terroir poussant sur les calcaires jurassiques des plateaux de Bourgogne, un chemin de vignes au pays du merveilleux Chablis ou dans l'Auxerrois ? Un sentier plus sportif, tracé dans la pierre des granits du Morvan ? Un chemin de pâture, marqué des marnes argileuses de la Terre Plaine et de l'Auxois ? Un chemin à travers bois frais et ombragé, en Pays d'Othe, tapissé des argiles colorées en Puisaye ? Un chemin de halage le long du canal du Nivernais ?
- **-profiter des grands espaces dans l'Yonne** : Forêts centenaires, rivières, vignobles, chemins de traverse et collines rebondies, ici la campagne est généreuse. Et si vous savez l'écouter, elle vous livrera assurément quelques-uns de ses secrets ! »

Une carte interactive permet aussi d'explorer l'Yonne à travers ses différents territoires (Figure 104).

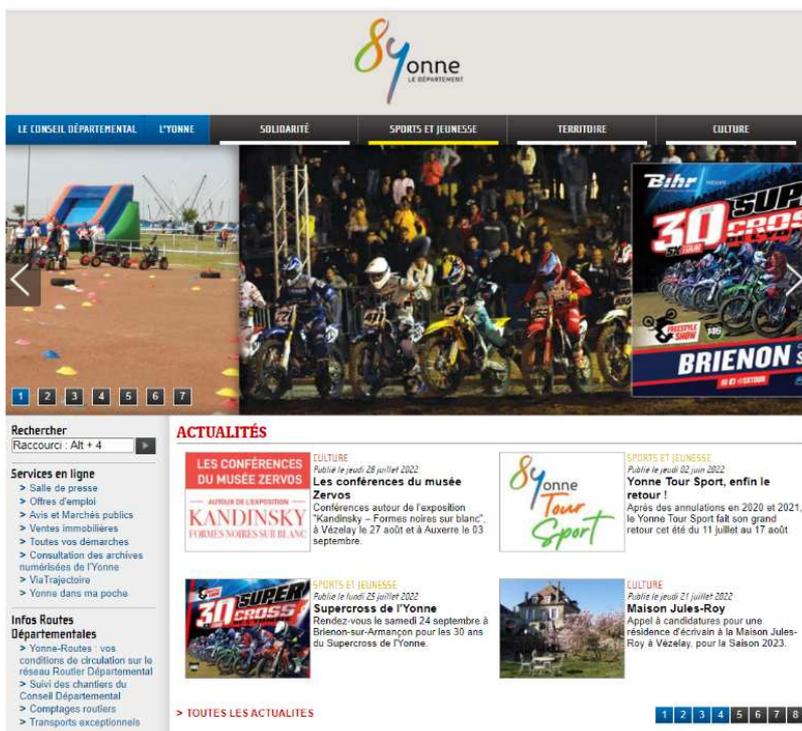
Figure 104 : Carte interactive permettant de se renseigner sur un territoire précis



L'Yonne a bien développé son offre touristique et cela constitue un attrait important et un moyen agréable de découvrir ce territoire pour ceux qui en auraient envie.

Le deuxième site qui apparaît est celui du conseil départemental. (fig. 105)

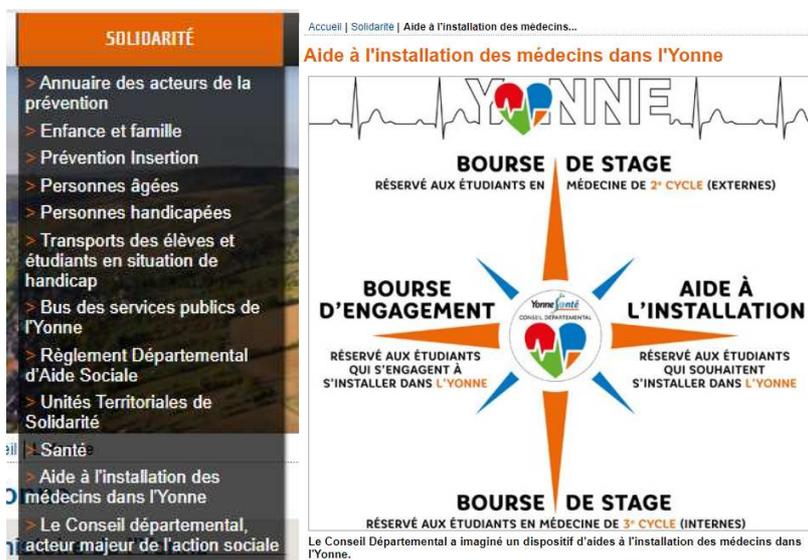
Figure 105 : Page d'accès du conseil départemental de l'Yonne



Beaucoup plus dense, ce site s'adresse aux résidents de l'Yonne, mais aussi à ceux qui prospectent à propos de ce département.

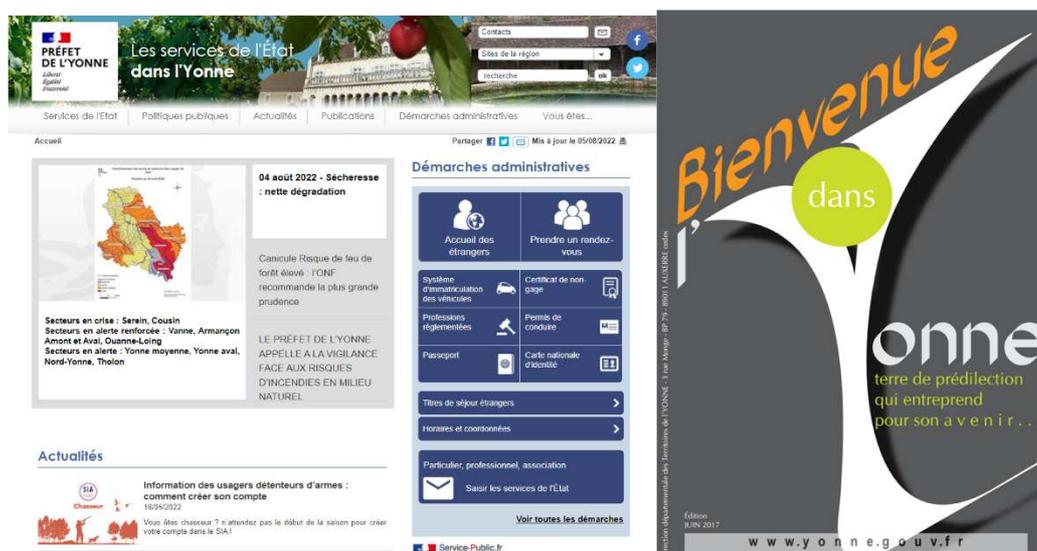
Il existe même une page spécifique pour aider au recrutement de nouveaux médecins dans l'Yonne. Il est très riche et informatif. (fig. 106)

Figure 106 : Détail de la page destinée aux futurs médecins de l'Yonne



Le troisième est celui des services de l'État. En explorant le site, une plaquette créée par la DDT, présente le département. (fig. 107)

Figure 107 : Page d'accès aux services de l'État dans l'Yonne et la brochure disponible DDT Yonne, 2017



Selon la DDT (Direction Départementale du Territoire, juin 2017), « l'Yonne offre une qualité de vie incomparable et dispose de sérieux atouts : démographie, situation géographique, maillage dense d'infrastructures de transports, potentiel industriel et artisanal, richesse des

territoires ruraux, cadre naturel authentique, gastronomie et terroir d'exception, tourisme autour de sites séculaires et de la belle ville d'Auxerre ».

Du fait de sa proximité avec l'Île-de-France, le solde migratoire est positif depuis plusieurs années.

Cette position permet de profiter des avantages de l'Île-de-France sans les inconvénients.

L'Yonne (Direction Départementale du Territoire, juin 2017) est située au carrefour de grands axes aériens, autoroutiers, ferroviaires et fluviaux, ce qui lui confère une position géographique intéressante qui permet facilement de se déplacer. Partant d'Île-de-France, il faut passer par l'Yonne pour se rendre dans les Alpes (1^{re} station de ski à 4 h de route) et le Midi.

L'Yonne dispose aussi d'un potentiel industriel et artisanal important avec un tissu industriel dense (l'industrie représente 26 % des effectifs salariés de l'Yonne) et 20 000 (matériel d'agencement de magasins). L'artisanat emploie près de 11 000 salariés dans l'Yonne au sein de 7 527 entreprises.

L'enseignement est bien présent et diversifié, une vingtaine de lycées et une trentaine de collèges publics, et des établissements d'enseignement supérieur complétés par la proximité de Paris, Dijon et Troyes.

L'Yonne dispose de territoires ruraux riches et préservés avec le vignoble icaunais et la forêt.

Le département présente de forts contrastes sur le plan agricole : le nord propose des zones de grandes cultures comme celles du Bassin parisien tandis que le sud fait partie des régions herbagères qui constituent les marches du Massif central avec de l'élevage de vaches allaitantes majoritairement.

L'Yonne est un « TERRITOIRE AUTHENTIQUE et UN CADRE NATUREL D'EXCEPTION » avec une campagne bucolique et villes à dimension humaine (Direction Départementale du Territoire, juin 2017).

Ces différents sites donnent une image plutôt positive de l'Yonne. Voyons maintenant si la réalité rejoint l'image véhiculée par ces différents sites.

2.5 Le territoire de l'Yonne

2.5.1 Les bassins de vie de l'Yonne

Selon l'INSEE (INSEE, 2016), « un bassin de vie est le plus petit territoire sur lequel les habitants ont accès aux équipements et services les plus courants ». Ils sont classés en 6 grands domaines : services aux particuliers, commerce, enseignement, santé, sports, loisirs et culture, transports.

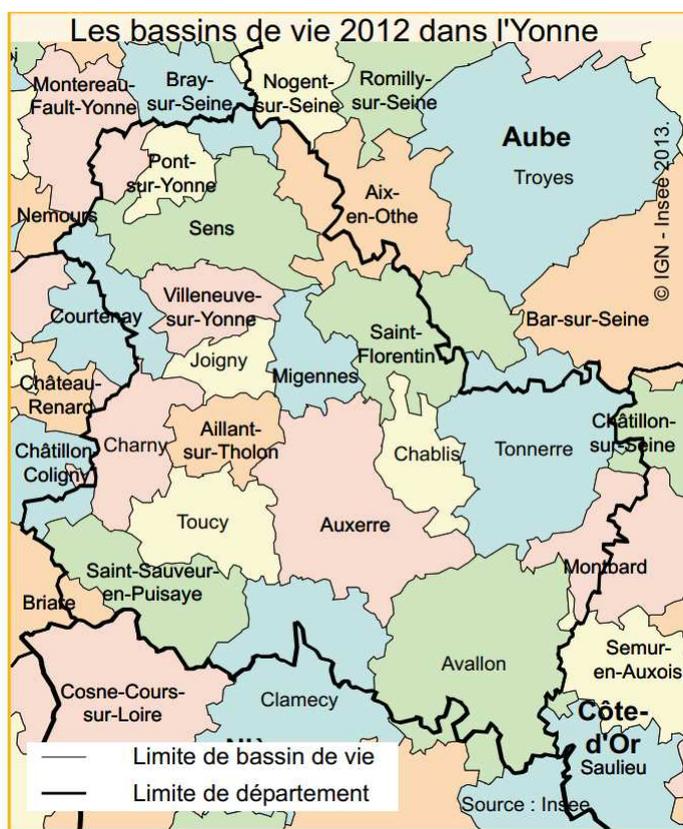
L'INSEE (Brutel C., 2012) propose une autre approche du territoire. Les limites sont fixées par rapport à l'accès des équipements disponibles. Ceux-ci sont répartis en trois catégories : les services de proximité (29 types d'équipements : poste, banque-caisse d'épargne, épicerie-supérette, boulangerie, boucherie, école ou regroupement pédagogique intercommunal, médecin omnipraticien, pharmacie, taxi...), les services intermédiaires (31 types d'équipements : police-gendarmerie, supermarché, librairie, collège, laboratoire d'analyses médicales, ambulance, bassin de natation...) et les services supérieurs (35 types d'équipements : pôle emploi, hypermarché, lycée, urgences, maternité, médecins spécialistes,

cinéma...). Seule la gamme intermédiaire va servir à définir un bassin de vie. Elle servira à définir des pôles de services (de 16 à 31 équipements intermédiaires) et des zones d'influence de ces pôles. Un bassin de vie sera la plus petite entité territoriale permettant l'accès aux services courants.

Le zonage a été revu en 2012 et la France métropolitaine compte 1 666 bassins de vie. La nouveauté de cette classification par rapport à la précédente est la disparition de l'accès à l'emploi. Selon la classification européenne, 1 287 bassins, donc les trois quarts, sont dits ruraux. Ils représentent 78 % de la superficie de la France, mais seulement 31 % de la population. La grande différence entre un bassin urbain et un bassin rural se fera au nombre de « services supérieurs », au nombre de 24 contre 9. Les pôles des services seront aussi moins influents en milieu rural avec 51 % des équipements contre 89 % en milieu urbain. Cela s'explique par la moindre densité de population et par l'éloignement des services en milieu rural, notamment des équipements de santé, de loisirs et d'éducation.

L'Yonne se compose de 14 bassins de vie. (INSEE, 2013) Tous ne se limitent pas aux contours du département. Trois d'entre eux, Avallon, Tonnerre et Saint-Florentin s'étendent hors du département. Tandis que certaines communes extérieures étendent leur influence dans le département, comme Courtenay ou Clamecy. (fig. 108)

Figure 108 : Les bassins de vie dans l'Yonne selon la typologie de 2012 (INSEE, 2013)



L'Yonne se définit aussi par ces pôles d'emploi. Il en existe 9 en 2010. En 2020 (Direction Départementale du Territoire, 2020), un nouveau pôle apparaît tourné vers l'Île-de-France, au nord du département. (fig. 109)

Figure 109 : Évolution des aires urbaines entre 2010 (INSEE, 2013) et 2020 (DDT, 2020)

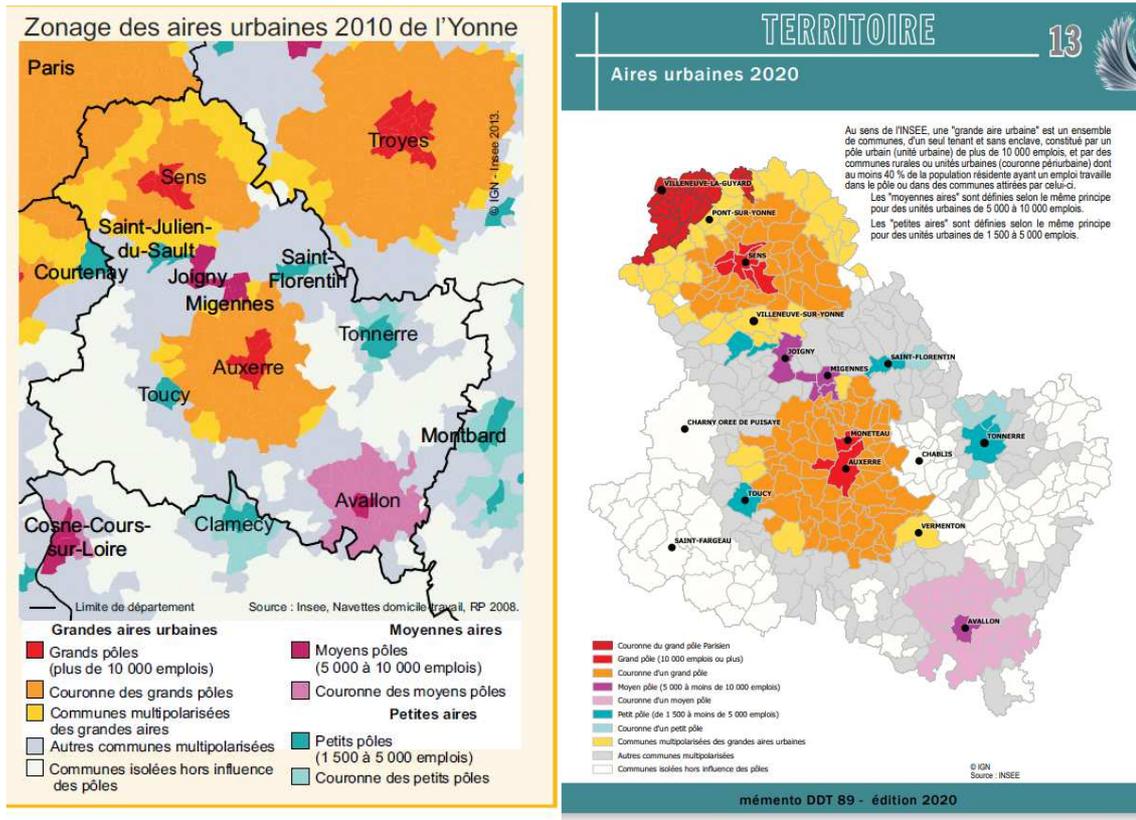
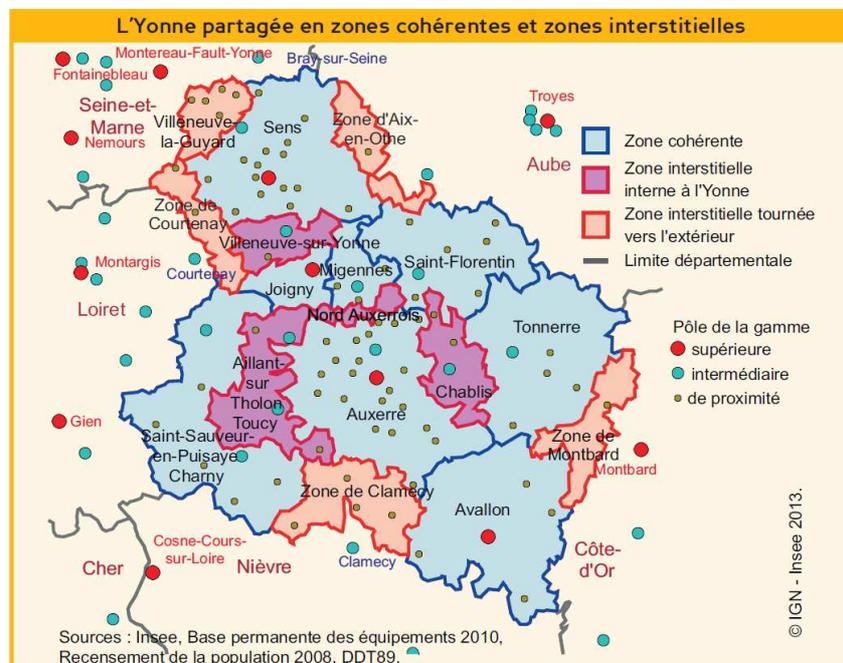


Figure 110 : l'Yonne partagée en zones cohérentes et zones interstitielles (INSEE, 2013)



Le couplage des deux types de carte permet de mieux comprendre la vie des habitants d'un territoire, qui est déterminée par l'accès au travail et l'accès aux services de la vie courante. La superposition des deux types d'activité détermine des zones cohérentes, dans lesquelles les

deux types d'activités sont presque sur un même territoire. Il en existe 8 dans l'Yonne. Il existe d'autres zones, dites interstitielles, où les deux répartitions sont distinctes. (fig. 110)

Auxerre et Sens apportent emplois et services. Toutefois, la proximité du Bassin parisien a une influence sur l'emploi dans la zone de Sens, qui tend à devenir plus résidentiel. Auxerre est moins impacté par défaut de lien ferroviaire efficient et manque de pôle d'enseignement supérieur. Les deux zones regroupent 48 % de la population de l'Yonne et 55 % des emplois.

Avallon est le troisième pôle du fait de son implantation dans une zone où il n'existe aucune autre commune de cette taille.

Parmi les petits pôles restants, il faut distinguer Charny et Saint-Sauveur en Puisaye qui sont totalement en dehors de l'influence des grands pôles. Il s'agit surtout de zones résidentielles, avec peu d'emplois, et profitant de l'installation de retraités de la région parisienne.

Ces 8 zones cohérentes représentent à elles seules 80 % de la population icaunaise.

L'existence de ces différentes facettes montre que l'Yonne est composée de territoires multiples dont les caractéristiques sont très variables. Les conditions de vie quotidienne vont donc être fortement impactées par cette diversité et mettre en évidence des attractivités très variables.

2.5.2 Les paysages ruraux

Les images utilisées dans le dépliant de la DDT (Direction Départementale du Territoire, juin 2017) montrent une variété de paysages : des vignes, de la forêt, des cultures et des zones de bocage dédiées à l'élevage. Cette variété apparaît sur le zonage de la figure 112.

L'Yonne dispose de paysages variés (fig. 112), des plaines, des plateaux, des zones humides ainsi que les premiers paysages du Morvan. Les activités agricoles participent à cette variété en générant des paysages différents (CCI, 2022) (fig. 113). L'élevage bovin se densifie en allant vers le sud. Le sud-ouest conserve à la fois des vaches laitières et allaitantes, tandis que le sud-est, sous l'influence du Charolais, se spécialise en vaches allaitantes. La vigne figure sur un territoire spécialisé tandis que le reste du département est tourné vers les grandes cultures et la polyculture-polyélevage.

Figure 111 : Images représentant l'Yonne dans le dépliant de la DDT (2015)



Figure 112 : Carte présentant la variabilité de territoires paysagers dans l'Yonne (DDT, 2020)

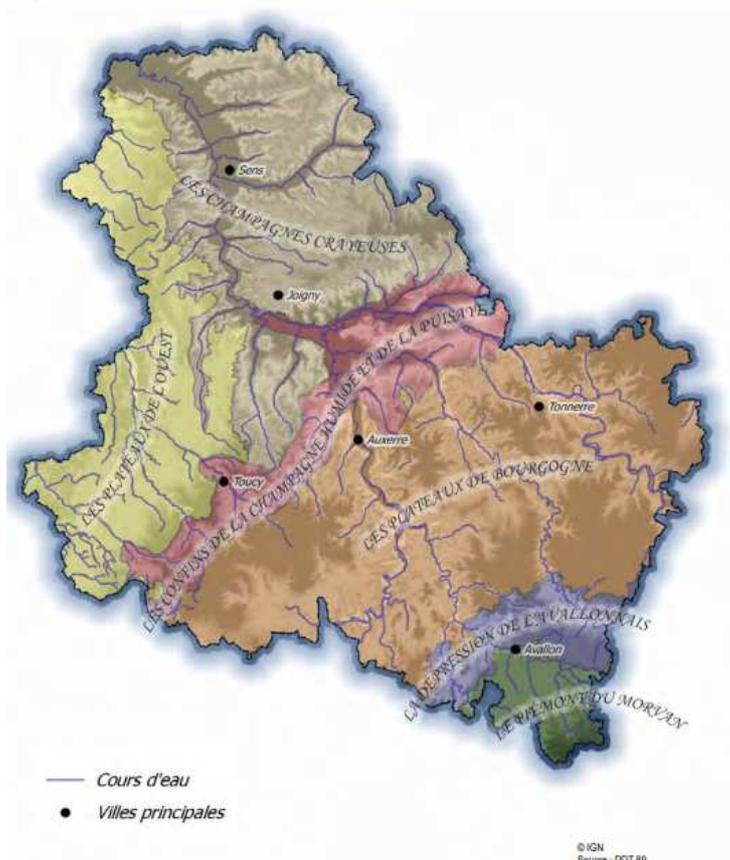
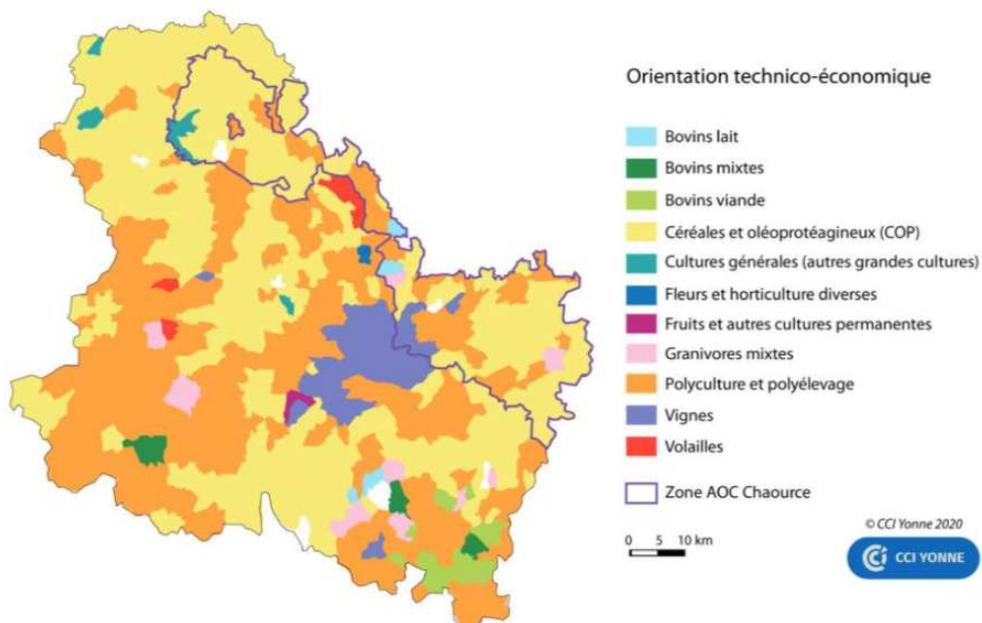


Figure 113 : Orientations agricoles des communes de l'Yonne (CCI, 2022, d'après Recensement Agricole)



L'ensemble de ces paysages répond aux côtés bucolique et champêtre qui correspondent à l'attractivité d'un espace rural. La présence de bovins allaitants, image d'un élevage extensif, peut constituer aussi un atout.

2.5.3 Les voies de circulation

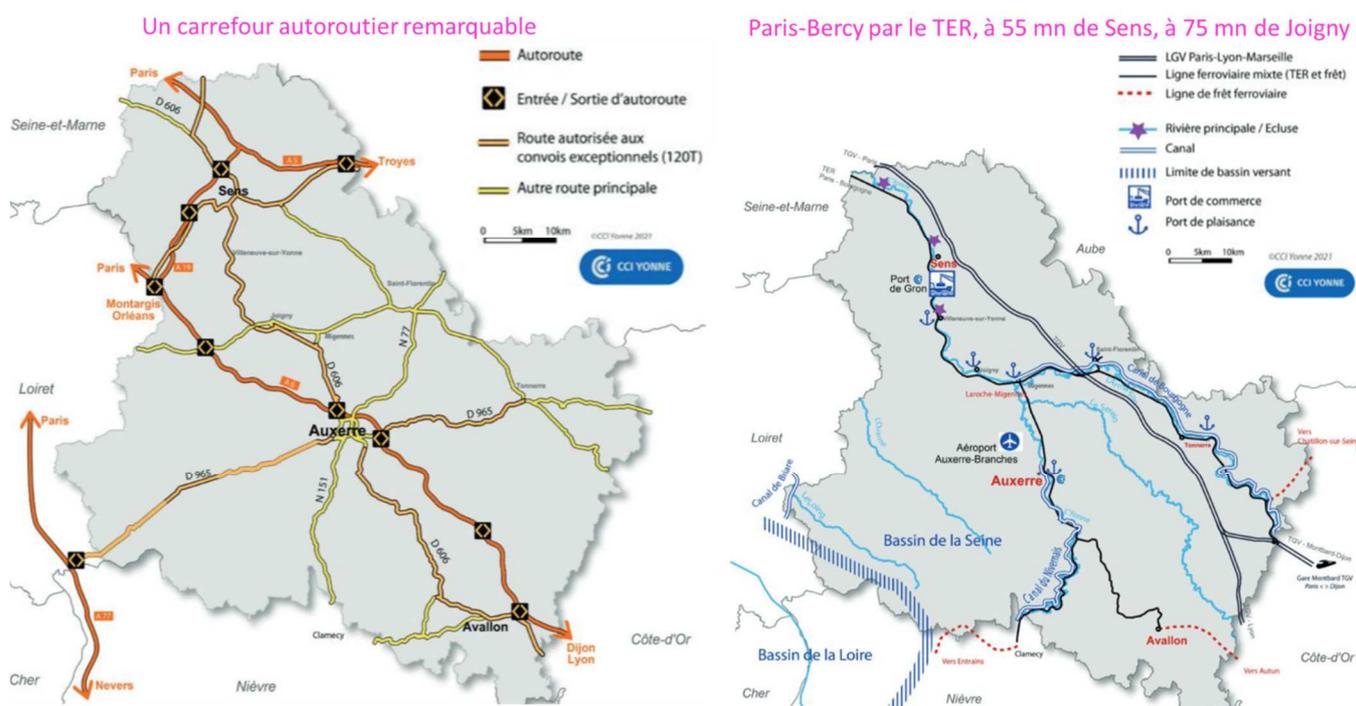
Le département est traversé par deux autoroutes (CCI, 2022). L'A5 dessert uniquement le nord du département. L'A6 traverse du nord-ouest vers le sud-est et constitue un axe de développement du département. Les autres routes principales sont surtout présentes à l'est. Le sud-ouest du département apparaît plus enclavé avec une seule voie départementale importante, la D965, qui rejoint une autoroute dans un département voisin.

Il existe une ligne TGV qui traverse le département, mais le TGV ne s'y arrête plus. Des lignes ferroviaires fonctionnent toutefois via Auxerre et Sens, un train pour Paris toutes les heures (la ville de Sens au nord-ouest du département est à seulement 1 h de distance en train de Paris).

Il existe un port fluvial à Gron tandis que le réseau des voies navigables est développé avec le canal de Bourgogne, le canal du Nivernais et le canal de Briare.

Il existe aussi un aéroport à Auxerre.

Figure 114 : Voies de communication disponibles dans l'Yonne (CCI, 2022)



Les accès autoroutiers et ferroviaires scindent le département en deux (fig. 114). Seule Sens est bien desservie pour ces deux types de transport. Le sud-ouest du département est particulièrement enclavé et doit se tourner vers le Loiret pour rejoindre un axe rapide.

Ce descriptif module la présentation faite par la DDT dans son dépliant (DDT, juin 2017). Comme cela a été évoqué dans les enquêtes auprès des étudiants, la voiture est indispensable dans le département, y compris pour accéder aux gares. De plus, une grande part du réseau routier est constitué de petites départementales qui ne favorisent pas les déplacements rapides

pour assurer les urgences vétérinaires. Cet élément constitue un point faible surtout au sud-ouest du département, où se trouvent majoritairement les vétérinaires ayant un exercice rural.

2.5.4 La population de l'Yonne

L'Yonne est le 11^e département français par la taille et le 68^e par la population. Cela explique sa faible densité moyenne 45,5 hab./km². Mais celle-ci cache une grande hétérogénéité, allant de 2,7 hab./km² dans le Grand-Tonnerrois, à 1 210 hab./km² à Sens (CCI, 2022).

La population de l'Yonne, comme celle de la Bourgogne Franche-Comté, est caractérisée par une part plus importante de population âgée. Celle de l'Yonne présente aussi un déficit fort en adolescents et en personnes actives (CCI, 2022). (tab. 58)

Tableau 58 : Tranches d'âge représentées dans l'Yonne par rapport à la région et à la France

Tranche d'âge	Yonne	Bourgogne Franche-Comté	France métropolitaine
0 - 4 ans	17,2 %	16,9 %	17,9 %
15 - 59 ans	31,6 %	53,6 %	56,1 %
60 et +	31,2 %	29,5 %	26 %

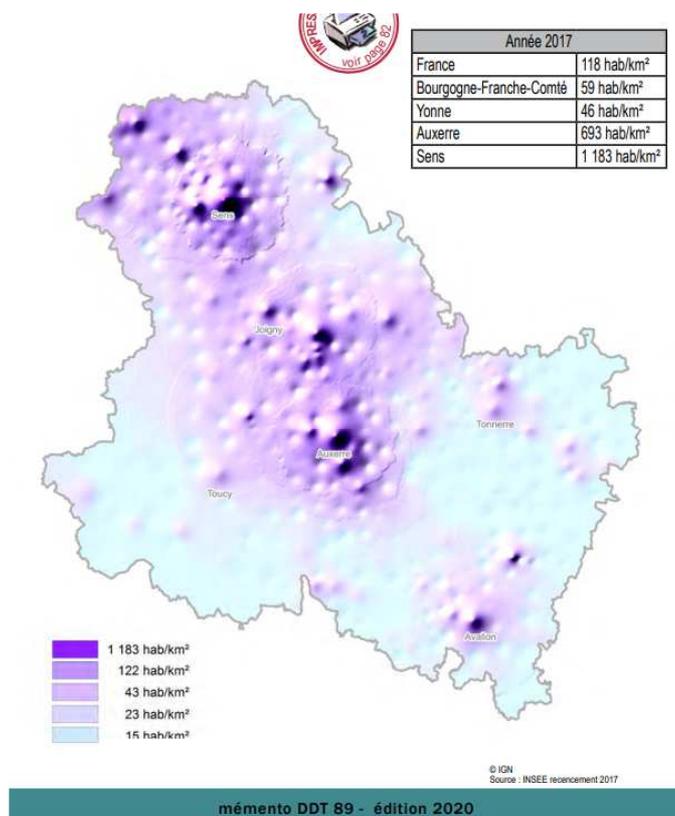
Des données plus détaillées de l'INSEE (INSEE, 2022) confirment le déficit qui s'accroît pour les plus jeunes, tandis que la population plus âgée augmente. Ce phénomène avait déjà été remarqué par les étudiants vétérinaires et était plutôt un handicap pour eux, les infrastructures du territoire répondant plutôt aux besoins des personnes âgées. (fig. 115)

Figure 115 : Evolution des différentes classes d'âge depuis 2008 (INSEE, 2022)



La population est inégalement répartie sur le territoire, la répartition observée est calquée sur les bassins de vie. Si la population augmente régulièrement dans l'Yonne depuis 1968, celle-ci ne se répartit pas de façon homogène sur le territoire. Les cantons ayant une forte dynamique positive se répartissent autour des deux plus grandes villes du département et au sud de Paris. Il s'agit avant tout d'étalement urbain. (fig. 116)

Figure 116 : Densité de population dans l'Yonne (DDT, 2020)



Si le solde de la population est négatif en 2019 (INSEE, 2022) c'est avant tout par variation du solde naturel et non par un départ de la population. (tab. 59)

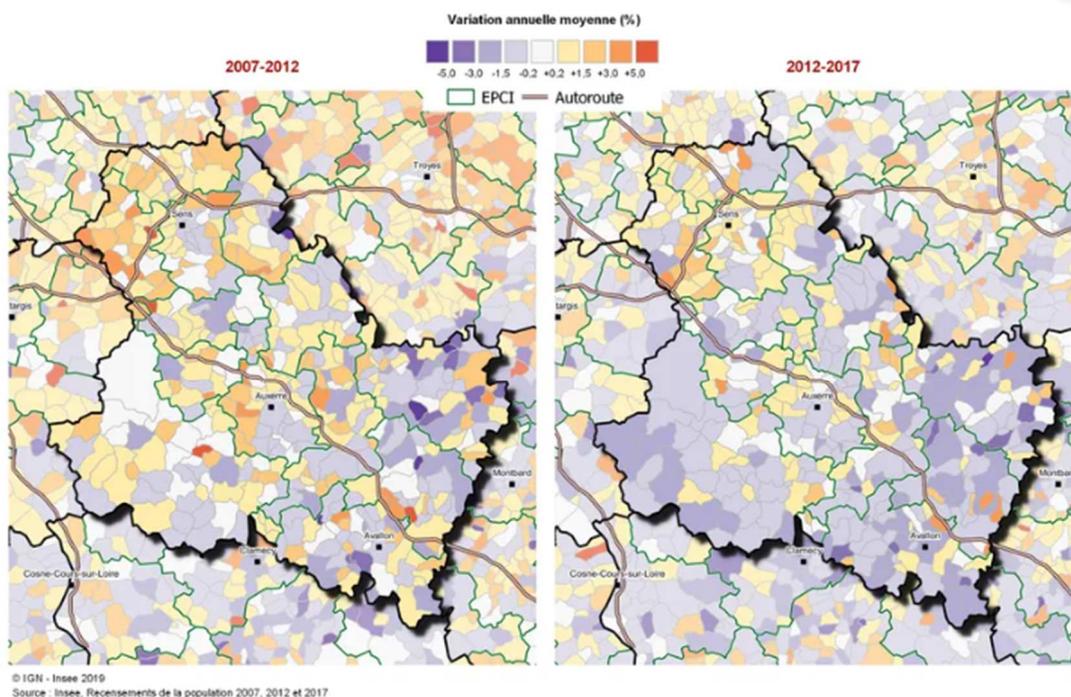
Tableau 59 : Indicateurs démographiques et historiques depuis 1968 (INSEE, 2022)

	1968 à 1975	1975 à 1982	1982 à 1990	1990 à 1999	1999 à 2008	2008 à 2013	2013 à 2019
Variation annuelle moyenne de la population en %	0,8	0,5	0,5	0,4	0,7	0,5	0,4
due au solde naturel en %	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
due au solde apparent des entrées sorties en %	0,2	0,1	0,1	0	0,3	0,1	0,1
Taux de natalité (‰)	16,6	14,2	13,9	12,8	12,8	12,6	11,7
Taux de mortalité (‰)	10,8	10,3	9,7	9,2	8,8	8,6	8,9

Les données proposées sont établies à périmètre géographique identique, dans la géographie en vigueur au 01/01/2021. Sources : INSEE, RP1968 à 1999 dénombremments, RP2008 au RP2018 exploitations principales – État Civil.

Une étude de l'INSEE (Candelier R., 2020) montre que cette évolution n'est pas uniforme dans le département (fig. 118). Dans l'Avallonnais, le Tonnerrois, la Puisaye, 80 % des communes perdent des habitants entre 2012 et 2017. Cette étude confirme la baisse de natalité, le vieillissement de la population et peu de nouveaux arrivants. Le sud est plus touché que le nord. Le tiers nord reste dynamique, car la proximité de l'Île-de-France procure de l'emploi et la population préfère s'installer dans le nord de l'Yonne pour sa qualité de vie. Par contre, l'augmentation de population ralentit. Si entre 2007 et 2012 toutes les communes voyaient leur population augmenter, entre 2012 et 2017, cinq en perdent. Mais la hausse de population observée ces dernières années, au nord de l'Yonne, tend à se réduire.

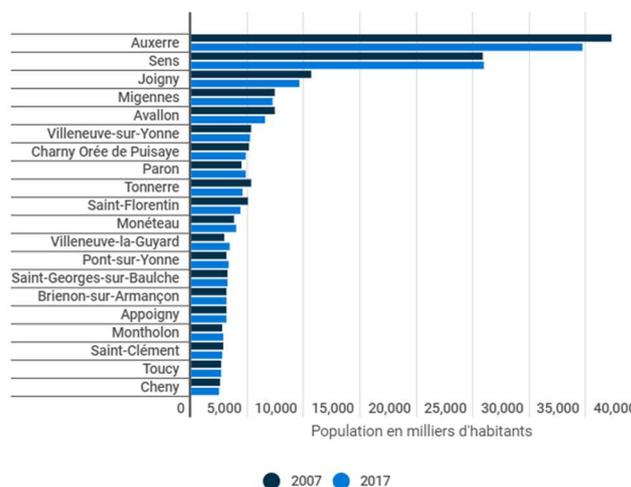
Figure 117 : Évolution de la population des communes de l'Yonne de 2007 à 2017



La population de l'Yonne diminue manifestement dans tout le sud du département - INSEE

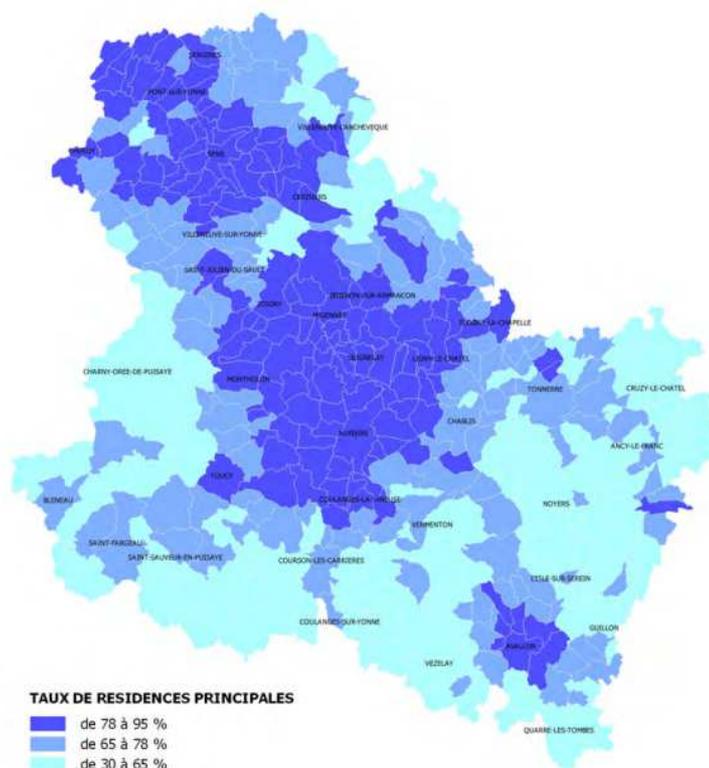
Parmi les vingt villes les plus peuplées de l'Yonne (plus de 5 000 habitants), les six premières voient leur population diminuer, à l'exception de Sens. De plus petites villes comme Paron ou Monéteau continuent de voir leur population augmenter. (fig. 119)

Figure 118 :
Évolution de la population municipale de l'Yonne entre 2007 et 2017 (Candelier R., 2020)



À noter que les taux de résidences principales les plus élevés sont centrés autour des grands pôles. Les territoires les moins accessibles comportent surtout des résidences secondaires, ce qui peut rendre plus difficile le maintien des services. (fig. 120)

Figure 119 :
Répartition des résidences principales en 2016 dans l'Yonne (DDT, 2020)



© IGN
Source : Géokit 3

mémoire DDT 89 - édition 2020

2.5.5 L'emploi

Le taux de chômage (Chambre de Commerce et d'Industrie, 2021) est inférieur à la moyenne nationale 7,3 % contre 7,8 %. Toutefois, il existe des inégalités : Avallon a un taux assez faible 6,5 %, tandis qu'il augmente pour Auxerre et Sens, respectivement 7,2 % et 7,8 %.

L'emploi dans l'Yonne (DDT, 2020) concerne majoritairement les services, qu'ils soient publics ou privés. Toutefois, la répartition sur le territoire est très inégale. Comme cela a été vu à l'occasion des bassins de vie, l'emploi se concentre dans les pôles urbains. Par contre, l'emploi diminue dans ces grands centres. (fig. 120)

Ce qui caractérise aussi l'Yonne est son déficit en « cadres, professions intellectuelles supérieures » et le fait que ce département reste un territoire rural (CCI, 2022) (tab. 60).

Figure 120 : Répartition de l'emploi et évolution entre 2011 et 2016, dans l'Yonne (DDT, 2020)

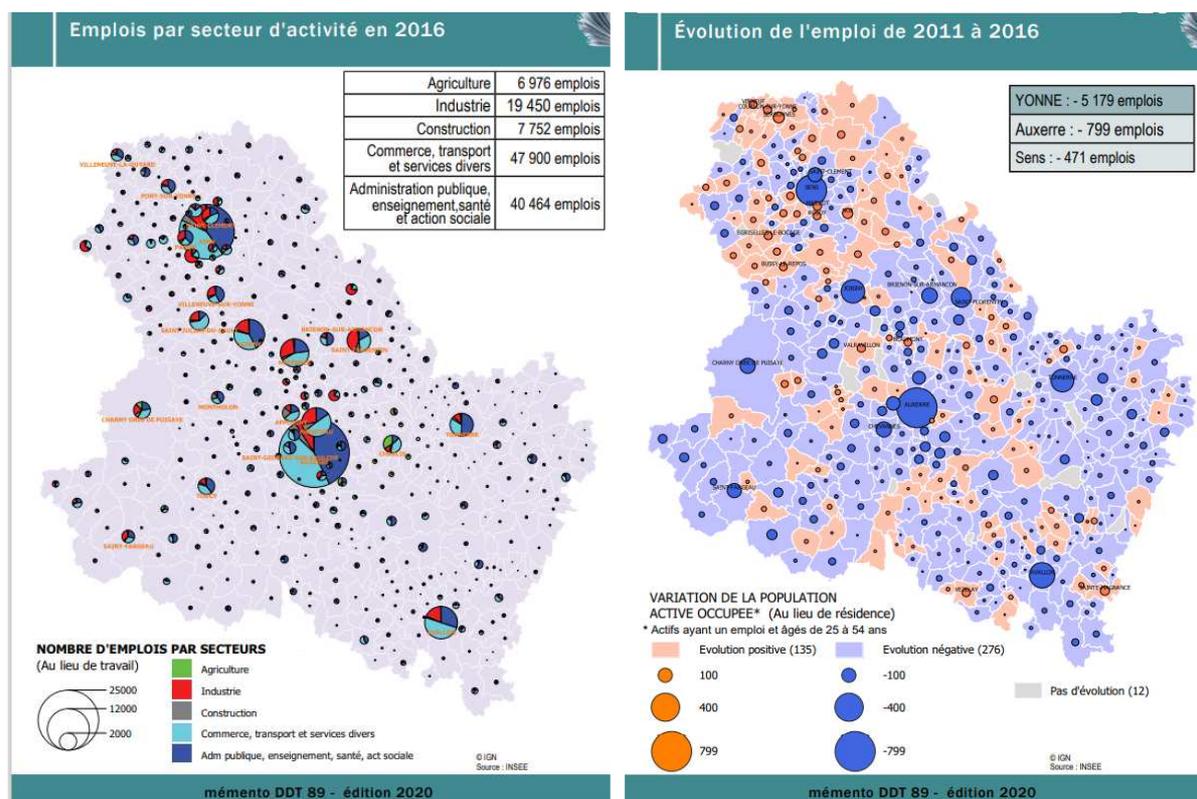
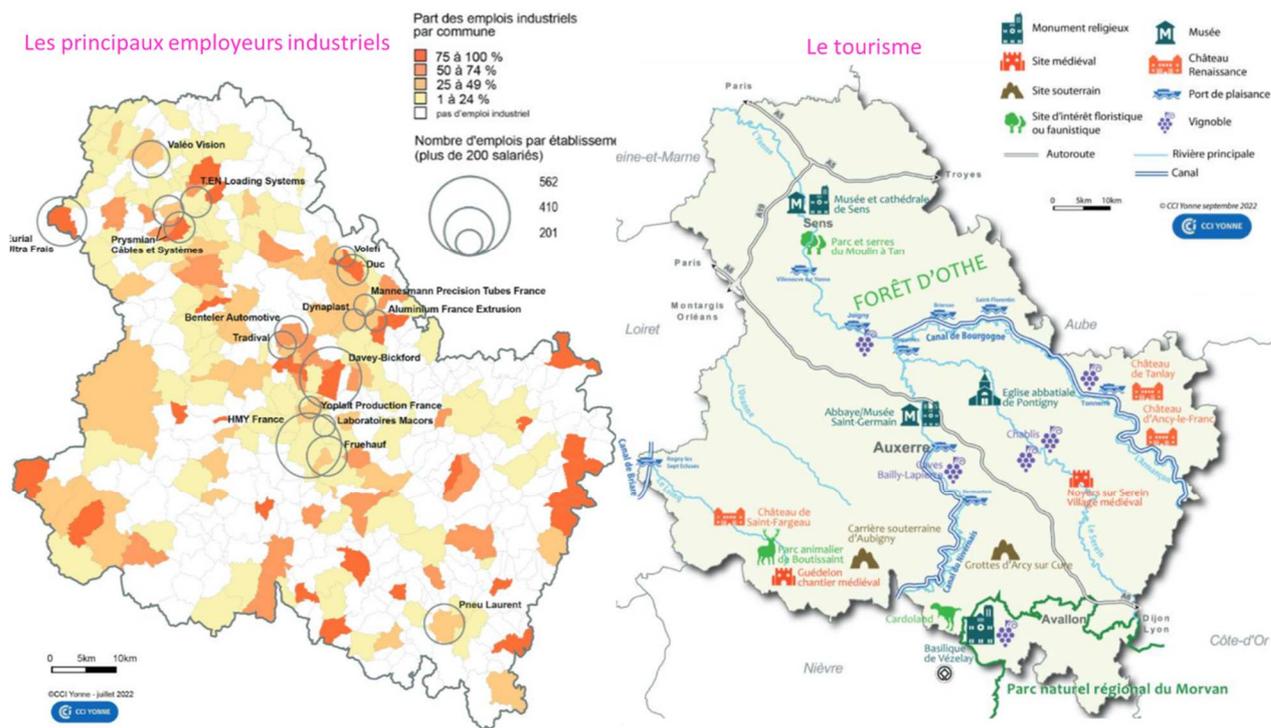


Tableau 60 : Répartition des classes socioprofessionnelles dans l'Yonne, comparée à la région et à la France métropolitaine

Classes socioprofessionnelles	Yonne	Région BFC	France métrop.
Employés	28,9 %	27,3 %	27,4 %
Ouvriers	27 %	25,9 %	20 %
Professions intermédiaires	24,2 %	25,4 %	26,2 %
Cadres, prof. intellectuelles supérieures	10,3 %	12,6 %	18,4 %
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6,7 %	6,4 %	6,5 %
Agriculteurs exploitants	2,9 %	2,4 %	1,5 %

La superposition des cartes de l'emploi industriel et du tourisme (Chambre de commerce et d'industrie, 2022 ; fig. 122) montre que les territoires ne bénéficiant pas de sites industriels ont compensé par le développement d'activités touristiques. L'Yonne développe une activité touristique tournée autour du vin et de quelques monuments, dont certains ayant un rayonnement national important comme le château de Guédelon. La navigation fluviale est aussi développée. Toutefois, il s'agit d'un tourisme de passage, car la durée moyenne d'un séjour est de 2,4 nuits et en grande majorité française, 78,6 % des nuitées.

Figure 121 : Comparaison des cartes de l'emploi industriel et du tourisme (CCI, 2022)



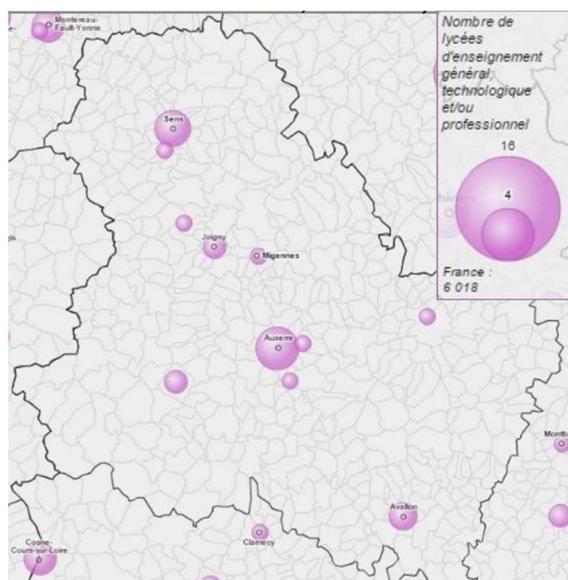
2.5.6 L'éducation

Comme l'indiquait la plaquette de la Direction Départementale du Territoire (DDT, 2020), l'enseignement est présent dans l'Yonne jusque dans le supérieur. Toutefois, l'accès n'est pas aussi simple qu'il y paraît. Prenons l'exemple du collège (conseil départemental, 2018) (fig. 123). La densité est variable selon le territoire. Le positionnement des collèges nécessite le recours à des transports scolaires spécifiques gérés par la région.

Figure 122 : Répartition des collèges publics dans l'Yonne (CD, 2018)
33 établissements



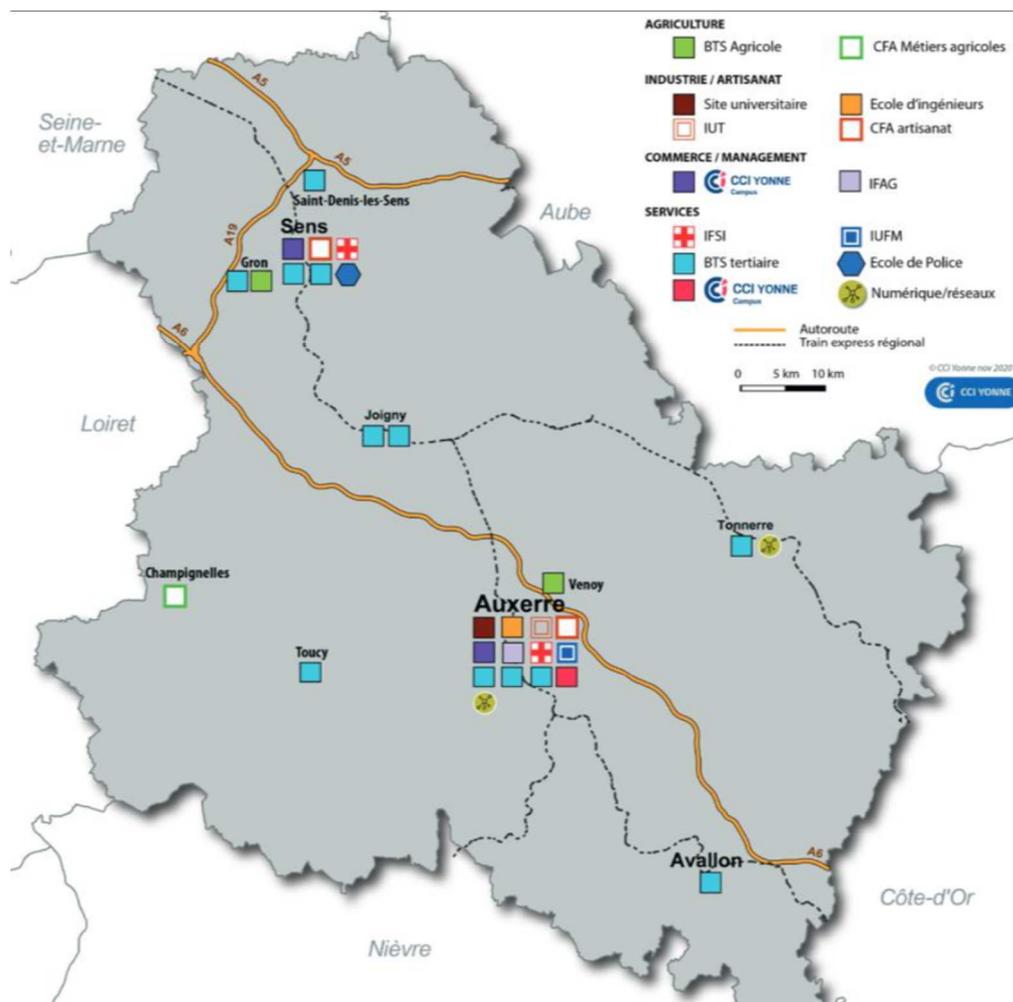
Figure 123 : Répartition des lycées dans l'Yonne (EDATER, 2016)



Le nombre de lycées est encore plus faible et nécessite la présence d'internats (EDATER, 2016) (fig. 125).

Enfin, l'enseignement supérieur est avant tout localisé sur Auxerre et Sens. Seuls quelques BTS sont excentrés.

Figure 124 : Principaux établissements d'enseignement supérieur de l'Yonne (CCI, 2022)



La répartition des diplômes obtenus par la population active diffère sensiblement de la répartition française avec un déficit en CAP/BEP et en diplômes d'études supérieures. (tab. 61)

Tableau 61 : Diplômes obtenus par la population de l'Yonne, comparée à la région et à la France (CCI, 2022)

Niveau de diplôme de la population non scolarisée de 15 ans ou plus	Yonne	BFC	France (INSEE 2018)
Sans diplôme ou BEPC/Brevet des collèges	20,6 %	24,6 %	20,5 %
CAP/BEP	16,1 %	16,8 %	24,6 %
BAC/BAC pro	30,7 %	29,2 %	17,8 %
Diplôme d'études supérieures	32,8 %	29,4 %	37,1 %

Plus le niveau d'enseignement augmente (Edater, 2016), plus l'établissement scolaire s'éloigne.

Les écoles ou classes maternelles et primaires sont en moyenne à 6,48 minutes depuis l'ensemble du département. 88 communes sont à plus de 10 minutes et 17 à plus de 13 minutes.

Dans le cas des collèges, la moyenne est à 10 minutes, mais 66 communes sont à plus de 15 minutes, dont 17 à 20 minutes ou plus.

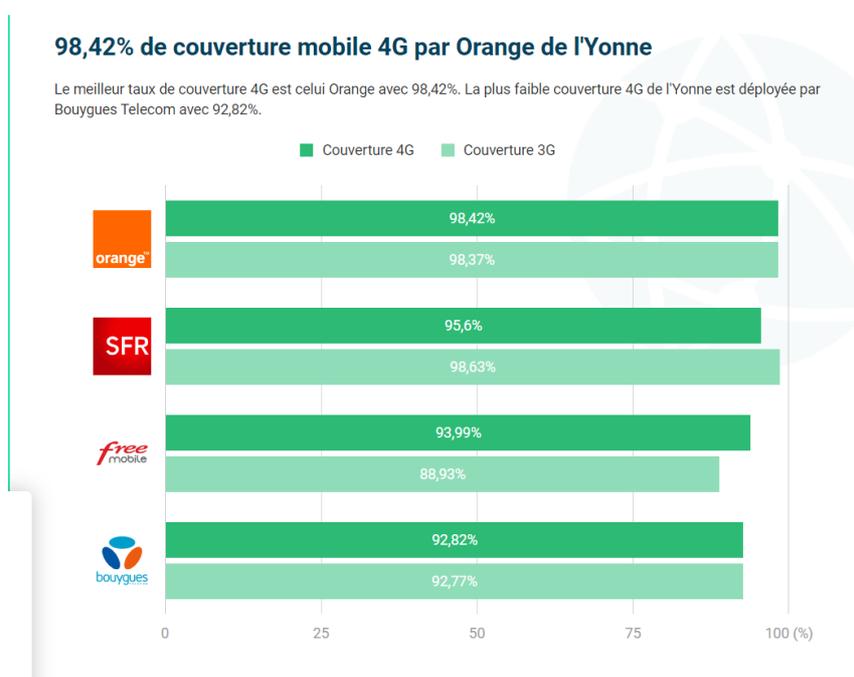
Quant aux lycées généraux ou technologiques, la moyenne est à 20 minutes. 15 communes sont à plus de 30 minutes.

De plus, du fait de la baisse démographique, le collège de Puisaye, qui comporte 3 sites (Bléneau, St Fargeau, St Sauveur) risque de perdre un de ces sites, diminuant ainsi l'accessibilité pour une partie du territoire.

2.5.7 Téléphonie mobile et internet

Actuellement, l'Yonne ne dispose pas encore d'une couverture totale en 3 et 4G (zoneadsl, 2022). La 5G est encore peu présente. (fig. 126)

Figure 125 : Taux de couverture de l'Yonne selon les principaux opérateurs téléphoniques (zoneadsl, 2022)



La fibre, quant à elle, est en cours de développement (zoneadsl, 2022).

Il reste encore fort à faire pour que tout le territoire ait un accès performant aux réseaux mobiles et à la fibre.

Il existe actuellement un travail de communication sur l'attrait touristique de l'Yonne. Ce département dispose de réelles qualités, en lien avec ses paysages et ses lieux culturels. La vie au quotidien n'est toutefois pas toujours aussi attractive que pourrait le faire penser le document de la DDT (DDT, 2020), notamment parce que le territoire ne présente pas un aspect homogène. Les conditions de vie seront très différentes selon que le lieu de résidence se trouve à Sens, Auxerre ou en Puisaye. Les infrastructures, les services sont répartis inégalement et les zones

où sont installées les vétérinaires ayant une activité rurale, ne sont pas celles qui disposent du maximum de confort. La Puisaye-Forterre, où se trouvent à la fois des élevages de bovins laitiers et allaitants et le sud-est, majoritairement avec des élevages de bovins allaitants, sont des zones fragiles. Elles sont plutôt enclavées, même s'il existe une autoroute vers Avallon, et la voiture est indispensable. Ces zones sont éloignées des deux grands pôles de l'Yonne que sont Sens et Auxerre et qui fournissent la majorité des emplois et des services.

Les craintes des étudiants et les critiques formulées par les vétérinaires sont fondées quant à la nécessité d'améliorer le confort de vie dans ces zones d'élevage. Les collectivités territoriales de l'Yonne semblent avoir pris conscience que la disparition des vétérinaires ayant une activité rurale dans le nord de L'Yonne pourrait aussi toucher les territoires du sud, où l'élevage est encore bien présent, et où les exploitations ont besoin de praticiens pour soigner les animaux, mais subissent la crise agricole.

3 Conclusion

L'Yonne dispose de vétérinaires dans l'ensemble du département, mais ceux ayant une activité rurale, au sein de structures mixtes, se trouvent dans le sud du département, le nord ayant vu à la fois une forte diminution de cheptel et une disparition concomitante de l'activité rurale. Le sud n'est toutefois pas à l'abri de la désertification vétérinaire et le recrutement de nouveaux praticiens est une problématique d'actualité. Les vétérinaires exercent dans des structures ayant des parts variables d'activité rurale et sont amenés à se déplacer de plus en plus sur de longues distances pour rejoindre les élevages. Cette variété d'activités peut compliquer la réalisation de la PCS et l'organisation de l'activité quotidienne. Il n'existe plus de vétérinaires travaillant seuls et ayant une activité rurale, ils sont tous regroupés dans des structures pluridisciplinaires, avec un étalement de la pyramide des âges qui devraient permettre un renouvellement, si tant est que les jeunes praticiens, souvent salariés, et protégés du point de vue des horaires grâce à la convention collective, restent. Les praticiens associés, quant à eux, libéraux, doivent assurer les heures que les salariés ne peuvent pas effectuer, ce qui peut mener certains à l'épuisement, d'autant plus que les charges administratives reposent aussi sur eux. Les structures mixtes ont l'avantage de réaliser leurs bénéfices grâce à des activités multispèces. A contrario, cela ne leur laisse que peu de périodes de répit sur l'année par rapport à un praticien spécialisé en rurale, qui peut bénéficier de vacances en dehors des périodes de vêlages.

Pour faire face à ce besoin de recrutement, l'Yonne doit travailler son image, qui est souvent associée à la « diagonale du vide ». Il y a déjà un effort important de développement et de communication pour le tourisme. Ce département est centré sur deux pôles Sens et Auxerre, le premier bénéficiant de la proximité de la région parisienne qui insuffle un dynamisme démographique positif. Le sud du département, moins accessible, quelles que soient les voies de communication, est en déclin démographique. Il développe toutefois son attractivité touristique, génératrice d'emplois. Enfin, le département, dans son ensemble, travaille au développement de ses réseaux mobile et internet, indispensables pour travailler, télétravailler et être connecté.

Nous allons maintenant aborder les moyens mis en œuvre par les collectivités territoriales pour tenter de pérenniser les structures vétérinaires existantes. L'appel à manifestation d'intérêt (AMI) lancée par le ministère de l'Agriculture ainsi que les organismes professionnels vétérinaires et agricoles a été l'occasion de faire réfléchir les différents acteurs du territoire sur la problématique de désertification vétérinaire.

Troisième partie

**Les collectivités territoriales
et leurs actions**

1 Un moyen d'agir pour les vétérinaires : la loi DADDUE

La profession vétérinaire de par son statut de profession libérale, a relativement peu de liens avec l'État, si ce n'est lors de son rôle de police sanitaire. Dans ce cadre, le maintien du maillage vétérinaire afin d'assurer la veille sanitaire, est une préoccupation de l'État (Moquay V., 2016).

L'acte témoignant de cette mission est la réalisation de la prophylaxie. Toutefois, celle-ci est peu rémunératrice par rapport au temps passé, elle constitue de 1 à 5 % du chiffre d'affaires. De plus, du fait de l'éradication de nombreuses maladies, ce qui a nettement amélioré l'état sanitaire du cheptel français, les protocoles s'allègent, voire s'arrêtent.

Dans l'objectif de resserrer les liens entre vétérinaires et éleveurs, la mise en place du bilan sanitaire d'élevage associé à un protocole de soins a été mis réalisée en 2007 (Gauthier J.-M., 2008). Le vétérinaire a obligation de réaliser une visite par an afin de mettre en place des mesures de prévention dans l'élevage suivi. En contrepartie, l'éleveur peut se déplacer à la clinique vétérinaire afin de prendre des médicaments sur ordonnance, sans que le vétérinaire ait à se déplacer pour voir l'animal malade, à partir du moment où l'affection dont il souffre appartient au protocole de soins. Cette simplification de la délivrance médicamenteuse constitue un soutien au chiffre d'affaires des vétérinaires, les médicaments constituant une part non négligeable en cas d'activité rurale, elle peut représenter jusqu'à 80 % du chiffre d'affaires (Bouziani Z., 2008).

L'État a aussi mis en place la visite sanitaire obligatoire dès 2015 (Arrêté 24 septembre 2015). Celle-ci correspond à une collecte d'informations épidémiologiques afin de mieux connaître les élevages. Elle est devenue un véritable outil pour améliorer la santé en élevage. Toutefois, son organisation ne permet ni un fort développement du revenu vétérinaire ni un maintien des vétérinaires d'exercice rural.

Le troisième mécanisme mis en place pour maintenir le tissu vétérinaire rural est le tutorat (DGER, 2017). Il s'agit d'un partenariat État-École Nationale Vétérinaire-Vétérinaire praticien. L'État apporte son soutien financier tandis que les Écoles et les praticiens élaborent conjointement un projet pédagogique correspondant à un stage de 18 semaines. Le nombre de tutorats est limité, car ils sont financés à concurrence de 3 500 €/étudiant tutoré pour les ENV, qui assurent la gestion administrative ainsi que l'encadrement pédagogique, qui comprend un déplacement de l'enseignant tuteur, à concurrence de 6 500 € par étudiant tutoré pour l'entreprise vétérinaire qui met à disposition un praticien encadrant, et une bourse de 1000 € maximum par étudiant pour assurer les frais de déplacement et les frais de double logement ci-besoin. Ce dispositif a pour objectif d'envoyer des étudiants en dernière année de scolarité dans des territoires ruraux qui ont besoin de jeunes praticiens.

L'État cherche aussi à agir sur le nombre d'étudiants et le profil de ceux-ci afin de favoriser leur installation dans les territoires ruraux. L'augmentation progressive des promotions au sein des Écoles Vétérinaires et la création du concours « post-bac » en sont des illustrations.

Mais l'avancée la plus notable est la loi DADDUE du 3 décembre 2020 qui impulse une nouvelle dynamique dans l'Yonne. Cette nouvelle loi et ses décrets signent la prise en compte par l'État, de l'urgence à agir sur la désertification vétérinaire.

Cette loi autorise les collectivités territoriales ou leurs groupements à attribuer des aides aux vétérinaires travaillant sur les animaux d'élevage et assurant la permanence et la continuité de soins et la veille sanitaire.

Ces aides sont attribuées à l'aide de conventions qui peuvent en contrepartie obliger le vétérinaire à rester plusieurs années sur le territoire, voire s'y installer.

Les conventions signées sont portées à la connaissance du représentant de l'État dans le département et au Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires du département.

La nature, les conditions d'attribution des aides et leur montant maximal sont fixés par décret en Conseil d'État.

Les étudiants peuvent aussi percevoir des aides au cours de leurs études, à condition de s'installer pendant au moins 5 ans consécutifs dans la zone concernée par la loi, et de travailler avec les animaux d'élevage. Cet engagement est contractuel avec la collectivité qui finance cette aide. Il peut comporter l'obligation d'installation.

Les collectivités ont la possibilité d'accorder des indemnités de logement et de déplacement aux étudiants qui effectuent des stages.

Le premier décret (Décret n° 2021-578 du 11 mai 2021) précise la forme des aides : prime d'exercice forfaitaire, prime d'installation, mise à disposition de locaux à usage professionnel, prise en charge de tout ou partie de frais d'investissement ou de fonctionnement.

Le second décret (Décret n° 2021-579 du 11 mai 2021) précise les aides à destination des étudiants vétérinaires.

La loi 3DS (Différenciation, décentralisation, déconcentration et simplification de l'action publique locale) (LOI n° 2022-217 du 21 février 2022) étend ces mesures à l'ensemble du territoire français. (Saidou C., 2022).

La création de ces mesures a mobilisé la profession vétérinaire pour remédier à la désertification. Les collectivités territoriales sont un des acteurs sollicités et l'Yonne y a répondu.

1.1 L'Yonne répond à l'Appel à Manifestation d'Intérêt de l'ordre des vétérinaires

Afin de mettre en place les dispositifs permis par la loi DADDUE, le Conseil national de l'Ordre des vétérinaires et le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation proposent de

financer la mise en place de diagnostics et plans d'action dans six territoires via un appel à manifestation d'intérêt (ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire, 2022).

Le CNOV, la SNGTV, le SNVEL, l'APCA, la FNSEA et GDS France proposent de réaliser des études, dans des territoires volontaires, en interrogeant les vétérinaires et les éleveurs, afin de faire un bilan de l'offre et de la demande en termes de services vétérinaires, et de coconstruire un plan d'action tenant compte de ce diagnostic.

Ce projet doit être participatif et faire appel à un maximum de partenaires afin de mettre en évidence à la fois les points de convergence et de divergence, que ce soit en termes de vision du territoire et de besoins de services. Cela se fera en dégagant les atouts et les faiblesses locales et en tenant compte des enjeux économiques et sociaux.

Le Conseil national de l'Ordre des vétérinaires et le ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation assureront un soutien financier et méthodologique.

Les six territoires sélectionnés doivent fournir des outils qui viendront enrichir une boîte à outils nationale.

Le comité de pilotage national a sélectionné les dossiers en fonction :

- Du choix d'une zone territoriale cohérente ;
- Le fait de raisonner à partir d'entreprises vétérinaires et non de praticiens ;
- Le fait de chercher à maintenir l'offre vétérinaire grâce à des structures mixtes ;
- Le fait de réfléchir à une mutualisation des moyens, voire à une contractualisation Éleveur-Vétérinaire-Territoire.

Vingt-trois dossiers de candidatures ont été déposés. Onze territoires ont été retenus, au lieu des six prévus, grâce à une augmentation de la contribution budgétaire du ministère (fig. 127). Il s'agit de l'Ardèche (sud du département), du Cantal (bassin d'Aurillac), de la Haute-Loire (ouest du département), de l'Yonne et de la Nièvre (Morvan, Bourgogne-Nivernaise, Puisaye, Jovinien), du Cher (nord du département), de la Moselle (arrondissement de Thionville), de l'Île-de-France, de la Dordogne (bande au sud de Périgueux entre Montpon-Ménéstérol et Sarlat), de la Vienne (sud du département), de la Sarthe et de l'Aude.

L'AMI avait défini trois types de zones :

- Zone 1 : Zones de faible densité d'élevage, mais assez peuplées et sans obstacles naturels aux déplacements.
- Zone 2 : Zones d'élevage, mais peu peuplées et/ou avec des obstacles naturels aux déplacements.
- Zone 3 : Zones de faible densité d'élevage et de faible densité de population.

La zone 1 comporte deux territoires pilotes : Île-de-France, Moselle (Thionville)

La zone 2 comporte 3 territoires pilotes : **Yonne-Nièvre**, Dordogne, Haute-Loire

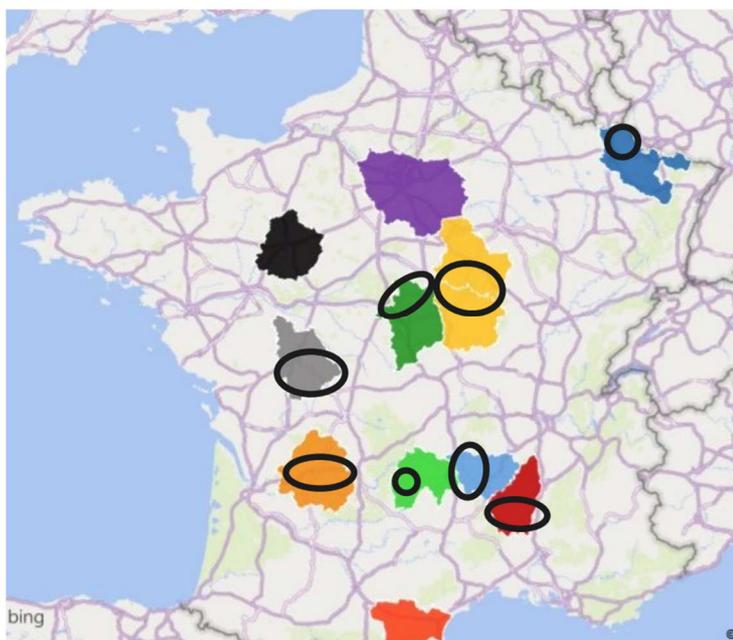
La zone 3 comporte 2 territoires pilotes : Aude, Nord Cher

La figure 126 présente la répartition de ses territoires sur l'ensemble de la France.

Les études ont été lancées dans ces territoires et les rapports rendus le 15 septembre 2022.

Nous allons détailler le travail effectué dans la zone qui inclut l'Yonne.

Figure 126 : Territoires ayant participé au diagnostic dans le cadre de l'Appel à Manifestation d'Intérêt (Frayssinet L., 2022)



1.2 L'Yonne s'associe à la Nièvre

1.2.1 La zone d'étude (Lemestre A., 2022)

Le territoire sélectionné est à cheval sur deux départements et comprend cinq communautés de communes (fig. 128).

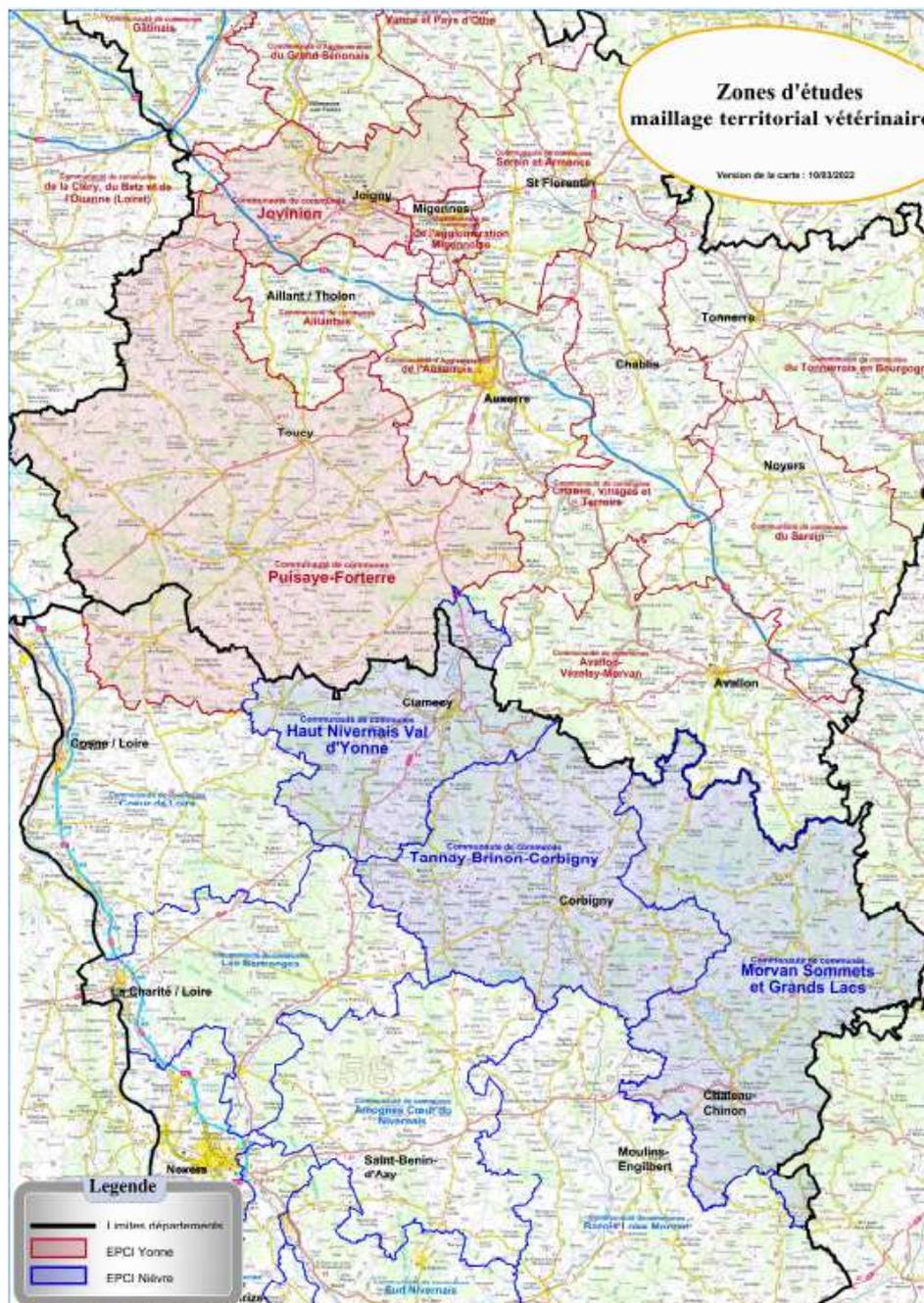
Tableau 62 : Caractéristiques des communautés de communes prises en compte dans l'étude (Lemestre A., 2022)

	CC du Jovinien	CC de Puisaye-Forterre	CC du Haut Nivernais Val d'Yonne	CC de Tannay Brinon Corbigny	CC de Morvan Sommets et Grands Lacs
Nbre de communes	19	57	30	58	34
Nombre d'habitants	21 038	34 228	12 187	9 718	12 304
Superficie, km ²	350	1 754	501	760	959
Densité, hab./km ²	60	20	24	13	13
Revenu médian par unité de consommation, € ³	19 960	20 460	19 650	20 160	19 610

³ INSEE : Pour comparer les niveaux de vie de ménages de taille ou de composition différente, on divise le revenu par le nombre d'unités de consommation (UC). Celles-ci sont généralement calculées de la façon suivante : 1 UC pour le premier adulte du ménage ; 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus ; 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans. Cette échelle d'équivalence (dite de l'OCE) tient compte des économies d'échelle au sein du ménage. En effet, les besoins d'un ménage ne s'accroissent pas en stricte proportion de sa taille. Lorsque plusieurs personnes vivent ensemble, il n'est pas nécessaire de multiplier tous les biens de consommation (en particulier, les biens de consommation durables) par le nombre de personnes pour garder le même niveau de vie.

Si la même problématique les unit, les communautés de communes sélectionnées ont des caractéristiques différentes, que ce soit en étendue ou en densité de population. (tab. 62)

Figure 127 : Zone d'étude choisie (Lemestre A., 2022)



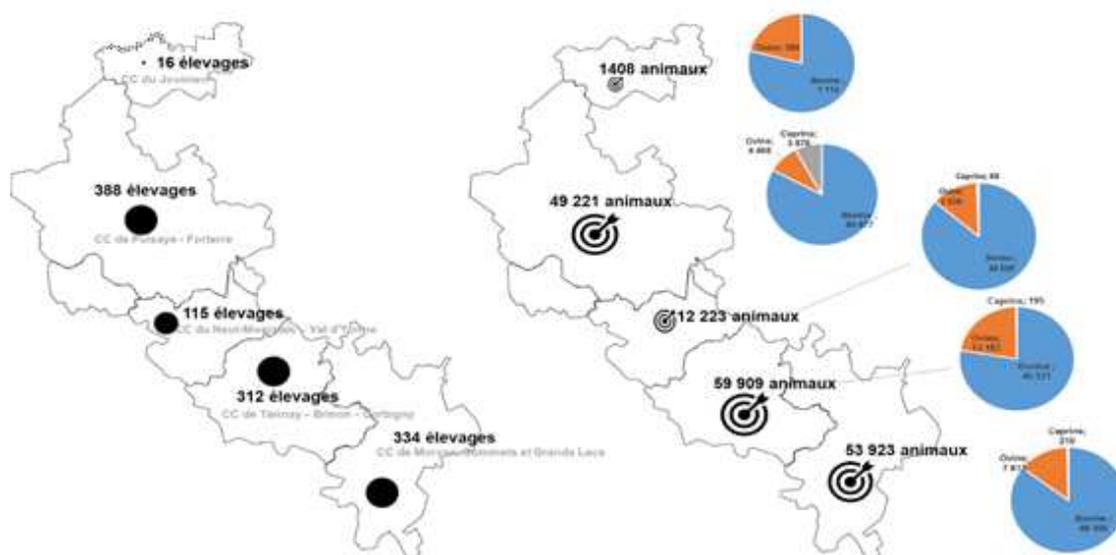
L'observation de la densité vétérinaire, qu'elle soit en km² ou en nombre d'animaux, est aussi très variable selon les communautés de communes (tab. 63). Toutefois, ces chiffres ne tiennent pas compte de la mobilité des vétérinaires d'un territoire à un autre. En effet, des vétérinaires qui se situent en dehors d'une communauté de communes peuvent intervenir dans cette communauté, du fait de la proximité des élevages. De plus, une forte densité actuelle de vétérinaires peut masquer une fragilité du fait, notamment, de l'âge des praticiens en exercice. Enfin, ces chiffres ne tiennent pas compte de la part d'activité rurale dans l'exercice de ces professionnels.

Tableau 63 : Chiffrage de la présence de vétérinaires et d’animaux d’élevage dans les communautés de communes étudiées (Lemestre A., 2022)

	CC du Jovinien	CC de Puisaye-Forterre	CC du Haut Nivernais Val d’Yonne	CC de Tannay Brinon Corbigny	CC de Morvan Sommets et Grands Lacs	Total
Nb d’entreprises vétérinaires rurales	0	4	3	0	1	8
Nb de vétérinaires intervenant en rurale	0	7	8	1	5	21
Densité vétérinaire	0	1 vét/ 251 km ²	1 vét/ 63 km ²	1 vét/ 760 km ²	1 vét/ 192 km ²	
Nb d’élevages	16	388	334	115	312	1 125
		1 vét/ 55 élevages	1 vét/42 élevages	1 vét/ 115 élevages	1 vét/ 62 élevages	1 vét/ 54 élevages
Effectifs totaux bovins	1113	40 877	46 100	10 539	46 531	144 160
Effectifs totaux ovins	295	4 468	7 613	1 616	13 183	27 175
Effectifs totaux caprins	0	3 876	210	68	195	4 349

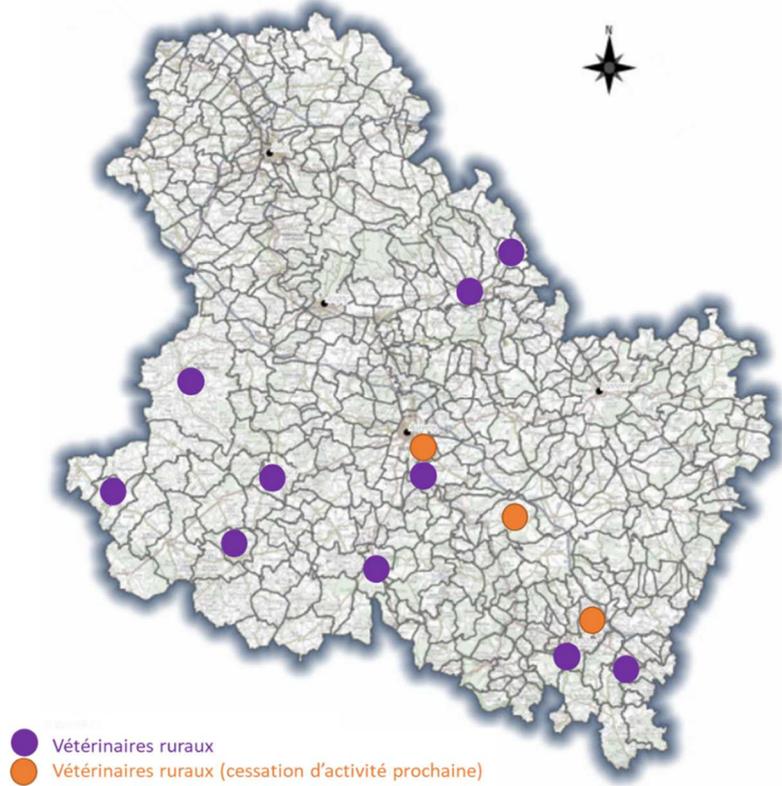
La figure 129 représente les densités animales selon les communautés de communes. La CC de Puisaye-Forterre présente le plus grand nombre d’élevages et arrive en troisième position pour le nombre d’animaux. Elle est la seule présentant des caprins. Les mesures mises en place dans ce territoire seront donc très intéressantes à suivre.

Figure 128 : Effectifs d’élevages et de ruminants par communauté de communes impliquée dans l’étude (Lemestre A., 2022)



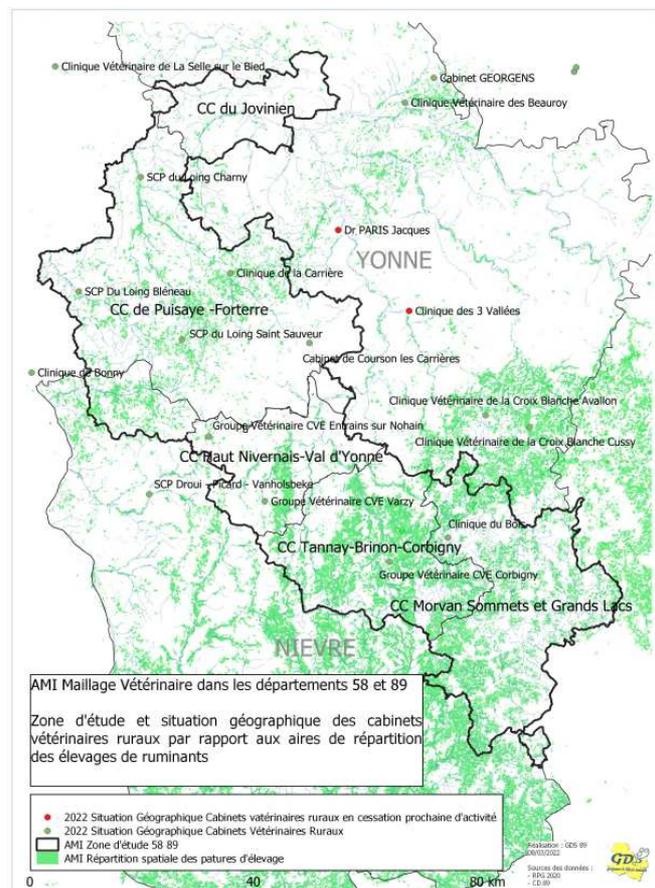
La figure 130 (DDETSPP, 2022) montre que sur les treize structures déclarant exercer encore de la médecine rurale, trois devraient arrêter prochainement. Depuis la réalisation de cette carte en janvier 2022, le vétérinaire mixte situé à Saint-Florentin a déclaré arrêter son activité au 1^{er} septembre 2022.

Figure 129 :
Répartition des structures
vétérinaires rurales
dans l'Yonne, dont celles
en arrêt d'activité
prochaine (Lemestre A.,
2022)



La figure 131, quant à elle, montre que les herbages sont moins nombreux dans l'Yonne que dans la Nièvre, ceci étant en rapport avec la densité d'élevage. Cette observation confirme l'hétérogénéité de la zone.

Figure 130 : Répartition des zones
herbages au sein de la zone d'étude
(Lemestre A., 2022)



1.2.2 Présentation des partenaires impliqués

1.2.2.1 Les collectivités territoriales

Les collectivités territoriales (Cohésion des territoires, 24/09/2020) sont des personnes morales de droit public distinctes de l'État. La loi fixe les modes d'administration des collectivités, ce qui leur donne leur autonomie. Leurs compétences sont uniquement administratives et relèvent des différents principes :

- Les communes disposent de compétences très larges, on parle de «compétences générales» ; par contre, les départements et les régions disposent de blocs de compétences spécifiques.
- Le principe de tutelle ne s'applique pas entre collectivités.
- Le principe de subsidiarité s'applique, si les compétences sont du ressort de la collectivité et qu'il est plus pertinent qu'elle prenne les décisions à son niveau.
- Il est possible de partager des compétences dans certains domaines.

Puisque certaines compétences peuvent être partagées, les actions mises en place doivent être coordonnées. Cela nécessite de désigner un chef de file (Conseil Départemental 89, 2022). Ces chefs de file ont été désignés par la loi du 27 janvier 2014 « de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles ».

Le Département a été nommé chef de file en matière d'action sociale et de développement social, de contribution à la résorption de la précarité énergétique, d'autonomie des personnes et de solidarité des territoires.

La Région, quant à elle, prend la tête en matière d'aménagement et de développement durable du territoire, de protection de la biodiversité, de climat, de qualité de l'air et d'énergie, de développement économique, de soutien de l'innovation et de l'internationalisation des entreprises, d'organisation de l'intermodalité et de complémentarité des modes de transports, de soutien à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Quant à la commune, elle est responsable de la mobilité durable, de l'organisation des services publics de proximité, de l'aménagement de l'espace et le développement local.

L'Yonne est un département appartenant à la région Bourgogne Franche-Comté. Elle est constituée de 423 communes. Celles-ci sont regroupées dans différentes structures.

Les principales collectivités territoriales ayant pris part aux travaux de la réponse à l'AMI sont le département et les Communautés de communes se trouvant dans la zone définie précédemment.

1.2.2.1.1 Les communautés de communes

L'Yonne comporte quatorze communautés de communes dont deux débordent sur les départements limitrophes.

Parmi les cinq communautés de communes parties prenantes de l'AMI, les trois premières appartiennent à la Nièvre, seules les deux dernières sont dans l'Yonne : CC Tannay Brinon Corbigny, CC de Morvan Sommets et Grands Lacs CC, Haut Nivernais - Val d'Yonne, CC du Jovinien, CC de Puisaye-Forterre. La CC de Puisaye-Forterre est la communauté de communes

de l'Yonne qui comporte la plus grande concentration de structures vétérinaires mixtes et qui s'étend sur le territoire le plus vaste. Elle a aussi une emprise sur la Nièvre.

Une communauté de communes (Vie publique, janvier 2021) est un établissement public de coopération communale (EPCI) à fiscalité propre. Il s'agit d'une association de communes qui se trouvent sur un territoire d'un seul tenant et sans enclave. Les communes membres adhèrent à un projet commun de développement et d'aménagement de l'espace. Cela signifie qu'elles doivent déléguer à l'EPCI des compétences obligatoires et des compétences optionnelles, ainsi que des compétences supplémentaires. Le classement de ces compétences a été établi par la loi.

Les compétences obligatoires sont :

- aménagement de l'espace pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire ;
- actions de développement économique ;
- gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations ;
- création, aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage et des terrains familiaux ;
- collecte et traitement des déchets des ménages et déchets assimilés ;
- assainissement des eaux usées ;
- eau.

Les compétences optionnelles sont :

- protection et mise en valeur de l'environnement, le cas échéant dans le cadre de schémas départementaux et soutien aux actions de maîtrise de la demande d'énergie ;
- politique du logement et du cadre de vie, en matière de politique de la ville : élaboration du diagnostic du territoire et définition des orientations du contrat de ville... ;
- création, aménagement et entretien de la voirie
- construction, entretien et fonctionnement d'équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire d'intérêt communautaire ;
- action sociale d'intérêt communautaire ;
- création et gestion de maisons de services au public.

Ces différentes missions concernent des domaines très variés et certains seront essentiels pour la mise en place d'actions contre la désertification vétérinaire

Les collectivités territoriales peuvent avoir une action directe de soutien des entreprises vétérinaires en subventionnant des améliorations structurelles, le plateau technique, en aidant à la prise en charge de stagiaires, que ce soit financièrement ou matériellement, par le prêt de logement. Elles peuvent aussi avoir une action plus large, notamment en maintenant la présence de services sur le territoire et en rendant le territoire attractif au quotidien.

1.2.2.1.2 Le département et ses cantons

L'Yonne compte 21 cantons représentés par 42 conseillers répartis en binômes paritaires. (Conseil départemental de l'Yonne, 2022). Ces élus constituent le conseil départemental.

La composition du Conseil départemental a peu changé suite à l'élection 2021. Il y aura donc une continuité dans l'action menée. La majorité conserve 17 cantons sur 21, avec un taux d'abstention de 63,71 % (Boijot M., 2021).

La majorité est constituée de conseillers plutôt à droite, l'opposition de gauche est très largement minoritaire. Cette constitution permet la mise en place d'actions voulues par le Président du Conseil Départemental de façon assez simple étant donnée sa majorité écrasante. Son adhésion aux actions qui seront proposées est essentielle.

Ce conseil départemental met l'action sociale aux cœurs de ses priorités, quels que soient l'âge et le statut, les enfants et la famille, les personnes âgées, les personnes handicapées, que ce soit en termes de confort de vie ou financiers.

Un deuxième thème est l'éducation avec la gestion des bâtiments et du personnel technique, ouvrier et de service.

Un troisième thème est l'aménagement en zone rurale, les transports, la voirie départementale.

La culture est aussi abordée à travers la gestion de la bibliothèque départementale de prêt, les services d'archives départementales, les musées et la protection du patrimoine.

En plus des compétences obligatoires, le département a choisi de s'impliquer dans le « développement harmonieux de son territoire » grâce au tourisme, aux aides envers le mouvement sportif, aux aides aux communes, aux aides aux associations...

Un des représentants du conseil départemental qui a participé au travail est un élu du canton « cœur de Puisaye » qui se trouve dans la communauté de communes de Puisaye-Forterre. Ce territoire à forte densité vétérinaire a été particulièrement bien représenté lors des travaux de l'AMI.

1.2.2.2 Les organismes vétérinaires

• **Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires (CROV)⁴**

L'Ordre des vétérinaires (LOI n° 2013-619 du 16 juillet 2013) a pour rôle de veiller au respect du code de déontologie et aux règles garantissant l'indépendance des vétérinaires. Cette mission est assumée par le Conseil Supérieur de l'Ordre des vétérinaires, dont le siège se situe à Paris, et par des conseils régionaux (CROV). Les membres de ces conseils régionaux sont des vétérinaires élus.

Le Conseil Régional de l'Ordre a un rôle de surveillance de l'exercice de la médecine et de la chirurgie des animaux en veillant au respect des dispositions législatives et réglementaires qui régissent la profession. Il tient à jour, dans chaque département sous sa responsabilité, le tableau des vétérinaires dont l'activité professionnelle répond aux dispositions de l'article L. 241-1 du code rural.

Il constitue, dans les conditions fixées à l'article L. 242-5 du code rural, une Chambre Régionale de Discipline pour tout ce qui concerne l'honneur, la moralité et la discipline de la profession.

⁴ <https://www.veterinaire.fr/lordre/qui-sommes-nous/lorganisation/crov>

- **Syndicat Régional des Vétérinaires d'Exercice Libéral (SRVEL)⁵**

Cet organisme représente les vétérinaires qui exercent en clientèle, dans le cadre d'un exercice libéral et non salarial. Il a un rôle de porte-parole, de conseils et d'accompagnement pour les vétérinaires praticiens.

- **Groupement Technique Vétérinaire de Bourgogne Franche-Comté (GTV BFC)⁶**

La Société Nationale des Groupements Technique Vétérinaire est une organisation professionnelle qui assure la formation continue des vétérinaires impliqués en productions animales, et qui représente les vétérinaires auprès d'organisations professionnelles agricoles, vétérinaires ou l'administration. Cet organisme national est représenté dans chaque région.

- **Organisation Vétérinaire à Vocation Technique Bourgogne Franche-Comté (OVVT BFC)⁷**

Cet organisme est aussi en charge de la formation continue et de l'encadrement technique sur un territoire donné. Il intervient quelle que soit l'espèce, animaux de compagnie ou animaux de rente.

1.2.2.3 Les organismes agricoles

- **Chambre d'agriculture⁸**

Les Chambres d'agriculture ont un statut original, car elles sont une organisation « consulaire » comme les Chambres de commerce et des métiers.

C'est un établissement public piloté par des élus professionnels représentant les principaux acteurs du secteur agricole, rural et forestier. Elle bénéficie d'une autonomie administrative et est soumise à la tutelle des pouvoirs publics.

Ses missions sont définies par le code rural. Elle accompagne les agriculteurs dans la création d'entreprise et d'emplois. Elle conseille techniquement pour améliorer les performances économiques, sociales et environnementales. Elle contribue au développement rural grâce aux services qu'elle fournit. Enfin, elle représente les entreprises agricoles auprès des pouvoirs publics et des collectivités territoriales. Les chambres de l'Yonne et de la Nièvre participent au projet.

⁵ <https://www.veterinaireliberal.fr/>

⁶ <https://www.sngtv.org/>

⁷ <https://frgtv-paysdeloire.fr/blog/quest-ce-que-lovvt/>

⁸ <https://chambres-agriculture.fr/>

- **Groupement de défense sanitaire (site FNGDS)⁹**

La Fédération nationale des Groupements de Défense Sanitaire (GDS France) est l'organisation agricole française en charge des questions de santé et d'hygiène animale ainsi que de qualité sanitaire. Elle bénéficie de représentants régionaux et départementaux et concerne les éleveurs de toute espèce de rente.

Ses rôles sont d'améliorer la Santé Publique via la Santé animale, réduire les coûts sanitaires, garantir la qualité sanitaire des animaux.

Les GDS de l'Yonne et de la Nièvre participent au projet

1.2.2.4 Les organismes d'État

- **Direction Départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)¹⁰**

Au sein de cette entité aux multiples compétences, il existe un pôle santé, protection animale et environnement, directement concerné par la disparition des vétérinaires ruraux. Les DDETSPP de l'Yonne et de la Nièvre sont parties prenantes.

- **Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF)¹¹**

Elle est en charge des politiques nationales et communautaires de développement rural et de l'aménagement et du développement durable du territoire.

Elle soutient les filières agricoles et agroalimentaires et aide à la promotion des productions.

Elle est en charge de réaliser les politiques de l'alimentation (offre alimentaire, protection des végétaux), de la forêt et du bois (organisation économique et de structuration des filières et évalue l'impact des politiques publiques. Elle est aussi responsable de l'enseignement technique et supérieur agricole.

⁹ <https://www.gdsfrance.org/>

¹⁰ <https://www.yonne.gouv.fr/Services-de-l-Etat/Travail-emploi-et-cohesion-sociale/La-DDETSPP>

¹¹ <https://draaf.bourgogne-franche-comte.agriculture.gouv.fr/>

Figure 131 : Synthèse de l'ensemble des organismes participant à la réponse à l'AMI

Collectivités territoriales : Conseils départementaux Yonne et Nièvre Communauté de Communes du Jovinien (Yonne) Communauté de Communes de Puisaye-Forterre (Yonne) Communauté de Communes Haut Nivernais-Val d'Yonne (Nièvre) Communauté de Communes de Morvan Sommets et Grands Lacs (Nièvre) Communauté de Communes Tannay Brinon Corbigny (Nièvre)
Organismes vétérinaires : Conseil Régional de l'Ordre des Vétérinaires (CROV) Syndicat Régional des Vétérinaires d'Exercice Libéral (SRVEL) Groupement Technique Vétérinaire de Bourgogne Franche-Comté (GTV BFC) Organisme Vétérinaire à Vocation Technique de Bourgogne Franche-Comté (OVVT BFC)
Organismes agricoles : Chambres d'agriculture régionale, Yonne et Nièvre Groupement de défense sanitaire régional, Yonne et Nièvre
Organismes d'Etat : Direction Départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la Protection des Populations (DDETSPP) Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF)

L'ensemble de ces organismes (fig. 132), grâce à leurs représentants, ont participé au travail d'élaboration du plan d'action.

1.3 Méthode de travail pour répondre à l'AMI

Une première réunion a eu lieu le 25 avril 2022 afin d'organiser la réalisation du travail.

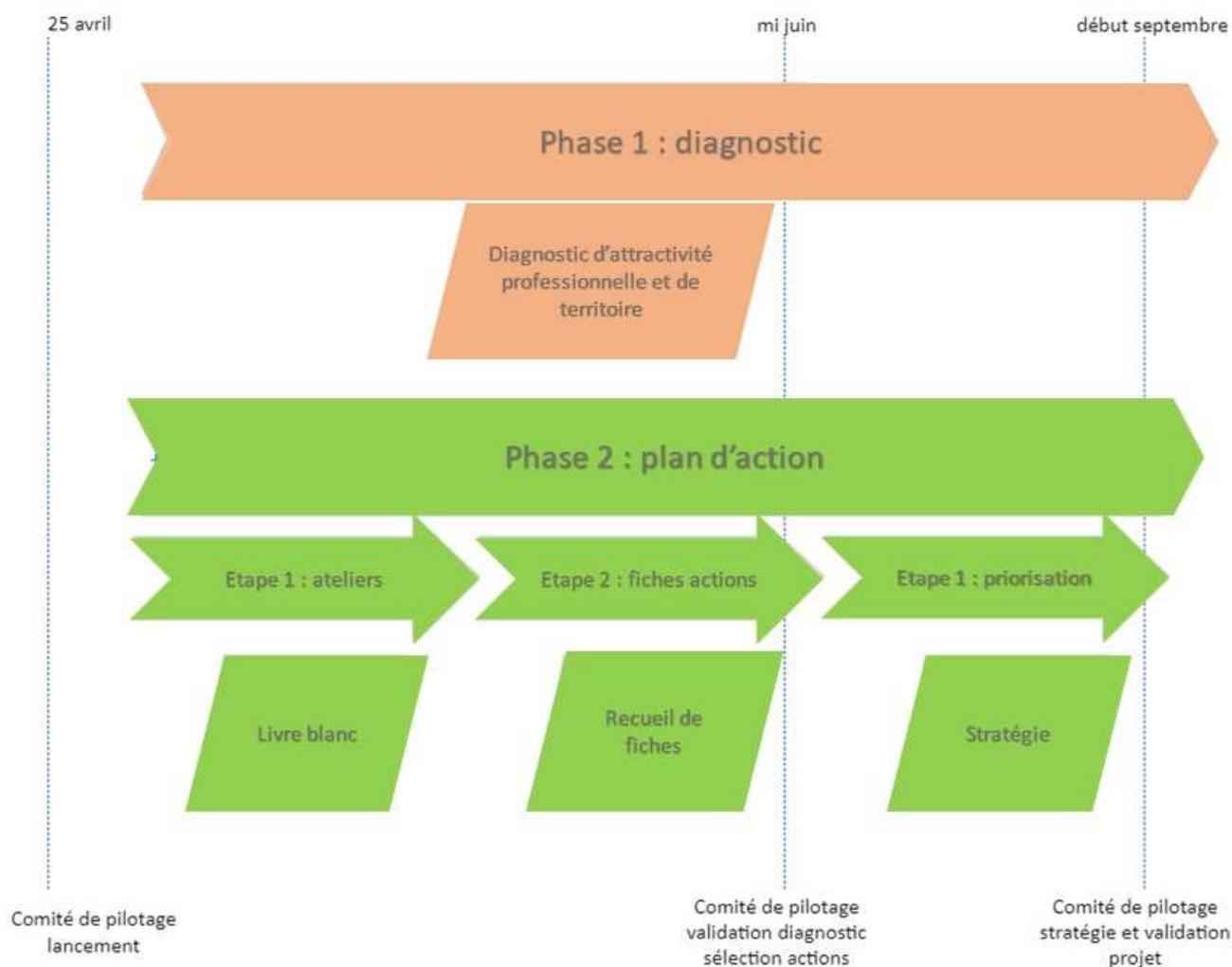
Le premier point abordé est la gouvernance du projet. La Chambre d'Agriculture de l'Yonne, en accord avec celle de la Nièvre, a accepté de piloter et de porter le projet, en tant que représentant du monde agricole et voulant défendre les intérêts des agriculteurs et des vétérinaires.

Un comité de pilotage (CoPil) est mis en place. Ses membres constituent une représentation officielle de tous les partenaires, sous la présidence de la Chambre d'Agriculture de l'Yonne. Ce comité regroupe toutes les compétences nécessaires à la réalisation du projet : représentants des vétérinaires, des éleveurs et de la filière, des collectivités territoriales, qui ont été présentés dans le paragraphe précédent. La compétence « emploi » est portée par les DDETSPP. Le rôle de ce comité est de choisir les orientations et de prendre des décisions. Ce comité pourra faire appel ponctuellement à des professionnels si le besoin s'en fait sentir.

Le comité technique (CoTech) assure le suivi du projet et comporte les mêmes représentants que le comité de pilotage, avec toutefois une disponibilité moindre de certains de ses membres, notamment les collectivités territoriales. Il est surtout composé de techniciens des différentes structures ainsi que de professionnels volontaires.

Un comité de suivi, plus restreint, veille à l'avancement régulier de l'équipe projet. Celui-ci est composé de deux personnes qui assurent la gestion quotidienne. Il s'agit d'un membre du Conseil Départemental, le Directeur de la Direction de l'Innovation territoriale et de l'Environnement, Pôle Attractivité et Animation du Territoire, et d'un membre de la chambre d'Agriculture.

Figure 132 : Déroulement temporel de la phase de diagnostic et de l'élaboration du plan d'action (Lemestre A., 2022)



Le deuxième point est la planification (fig. 133). L'objectif imposé est de terminer l'étude et le document de synthèse pour le 15 septembre. Cela implique que les phases de diagnostic et de détermination des plans d'action se chevauchent. Cela a été possible grâce à un prédiagnostic avec des résultats partiels qui permet d'ébaucher les premières pistes d'action.

1.3.1 Réalisation du diagnostic

Figure 133 : Détail de la composition de la phase de diagnostic (Lemestre A., 2022)



Une grande partie de la phase de diagnostic (fig. 134) a consisté à interroger les populations concernées, les vétérinaires, les éleveurs et les étudiants à l'aide de questionnaires conçus au préalable. Pour la partie concernant les étudiants, la bibliographie et le travail réalisés dans cette thèse ont été jugés suffisants et aucune enquête supplémentaire n'a été effectuée.

Les vétérinaires constituent la première population intéressée. Ils ont été interrogés au sein de 19 structures se trouvant dans la zone étudiée ou seulement intervenant sur la zone. Les enquêtes ont été réalisées par des vétérinaires.

La deuxième population visée est constituée d'éleveurs. Ceux-ci sont au nombre de 52, 26 par département. Ils sont dans les clientèles vétérinaires interrogées et sont choisis pour 26 au hasard, pour 26 autres désignés, afin d'équilibrer les différents types d'activités d'élevage. Ces enquêtes ont été réalisées par les chambres d'agriculture de l'Yonne et de la Nièvre, le groupement de défense sanitaire de l'Yonne et la coopérative ALYSE, organisme professionnel sollicité ponctuellement. ALYSE assure de multiples services aux éleveurs, dont le contrôle laitier, le contrôle de performances...

Le questionnaire vétérinaire s'est fortement inspiré de celui utilisé par l'Occitanie (GTV Occitanie, 2022)

Celui-ci comportait 93 questions, réparties en 8 thèmes dont les choix sont résumés ci-après :

Thème 1 - La structure d'exercice (28 questions)

Thème 2 - Activité rurale (13 questions)

Thème 3 - Ressources humaines et gestion du temps (14 questions)

Thème 4 - Gestion et répartition des tâches hors actes vétérinaires (3 questions)

Thème - 5 - Gestion de Permanence et continuité des soins (7 questions)

Thème 6 - Prophylaxie (10 questions)

Thème 7 - Gestion de la pharmacie (7 questions)

Thème 8 - Perspectives et évolutions (11 questions)

Le questionnaire élaboré comprend trois parties. Les parties 1 et 2 concernent les structures vétérinaires. Elles ont été remplies en interrogeant un ou plusieurs représentants de la structure vétérinaire. La troisième partie est individuelle, chaque vétérinaire d'une structure a eu la possibilité de répondre.

Le questionnaire a été principalement construit par les vétérinaires membres du CoTech. Faute de temps, l'interaction avec les autres partenaires a été restreinte.

Le questionnaire éleveur a été totalement construit par les partenaires agricoles, les GDS et les Chambres d'agriculture du CoTech.

Le questionnaire comportait 74 questions séparées en trois parties :

- Présentation de l'exploitation et du système (19 items)
- Relation éleveur-vétérinaire avec une demande de précision sur les freins à la relation (27 items)
- Pistes de réflexions sur les évolutions de la relation éleveur vétérinaire et solutions envisageables

Par manque de temps, il a été compliqué d'apporter un regard extérieur sur ce questionnaire.

Un diagnostic de territoire a aussi eu lieu lors du Copil du 14 juin 2022. Cette journée de travail a regroupé 17 participants représentant les différents organismes impliqués. Ce diagnostic de territoire a été synthétisé à l'aide d'une matrice AFOM.

Les participants ont été répartis en quatre groupes et sont successivement passés au sein de chaque atelier pendant 10 min. Les idées des uns se sont ajoutées aux idées des autres, afin de déterminer quels sont les atouts - faiblesses - opportunités - menaces du territoire. Ce diagnostic a été basé avant tout sur le ressenti des participants, ce qui a pu faire émerger des observations contradictoires.

Les thèmes des différents ateliers ont permis d'identifier d'une part, les atouts et faiblesses du territoire en interne, et d'autre part, les opportunités et menaces venant de l'extérieur.

1.3.2 Résultats des différents diagnostics

1.3.2.1 Diagnostic « vétérinaire »

Cette enquête a déjà été partiellement utilisée dans le deuxième chapitre pour présenter les vétérinaires de l'Yonne. Cette étude comprend 19 enquêtes « structures » et 43 enquêtes « vétérinaires ».

Les vétérinaires qui ont choisi l'exercice rural l'ont fait par passion ou vocation (30 %) ou pour la qualité de vie à la campagne (25 %). L'activité rurale est vue comme une plus-value en termes d'image et comme une intégration dans le tissu économique et social local.

• Rémunération de l'activité vétérinaire

En moyenne, l'activité rurale génère 50 % du chiffre d'affaires de la structure et cette part a diminué pour 75 % d'entre elles. Cela s'explique en partie par l'allègement des prophylaxies.

Seulement 50 % des structures peuvent individualiser la part du médicament dans le chiffre d'affaires. En moyenne, le médicament génère 60 % du chiffre d'affaires de l'activité rurale (7 réponses).

À ce jour, aucune structure ne travaille en conventionnement.

Selon les vétérinaires, les principaux concurrents ayant un impact direct sur la rentabilité en rurale sont les professionnels vendant les médicaments (pharmacien, groupement affairiste, coopérative type CECNA, FEDER...), mais aussi les techniciens en élevage (insémination, contrôleur laitier) ou les marchands d'aliments.

• Diversification de l'offre de soins

Les structures arrivent à dégager suffisamment de temps pour les formations continues au maintien de l'habilitation sanitaire (rappel : une ½ journée tous les 3 ans). Par contre, cela devient plus difficile pour des formations non obligatoires, mais qui peuvent apporter une plus-value aux activités de l'entreprise.

Une structure sur deux propose d'autres services que la médecine générale et d'urgences comme le suivi reproduction (60 % des structures proposant d'autres services), la gestion du parasitisme (80 %), le suivi « qualité du lait » (20 % ; cohérent avec le type d'élevage suivi par les vétérinaires), le service de parage (20 % des structures réalisant d'autres services). Certains mentionnent également les audits bâtiment, le transfert d'embryon, l'ostéopathie et l'apiculture. 35 % des structures enquêtées ont des missions d'expertise. Ces activités ne sont pas forcément

réparties de façon uniforme entre tous les membres d'une clinique, mais cela ne pose aucun problème relationnel.

• **Activité administrative**

En dehors de l'activité médicale, les vétérinaires doivent faire fonctionner une entreprise. Cela s'accompagne de réunions entre associés, en moyenne une fois par semaine (40 %), avec tous les vétérinaires une fois par mois (22 %). Les réunions avec l'ensemble de l'équipe sont plus rares.

Un vétérinaire associé est en charge des relations humaines et du management (58 % des structures), de la gestion des plannings (68 %), des registres obligatoires (risques professionnels, du personnel...) (58 %), du référencement de médicament (74 %), de politique tarifaire (63 %), du suivi réglementaire pharmaceutique (58 %).

Les vétérinaires doivent aussi assurer la facturation des actes, le pointage entre visites rurales et facturation. Certains gèrent la comptabilité, le suivi et la relance des impayés, la comptabilité déclarative, la gestion des contrats de travail, la gestion de la radioprotection.

En moyenne, un vétérinaire associé consacre 11 h/semaine aux tâches administratives.

• **Relationnel**

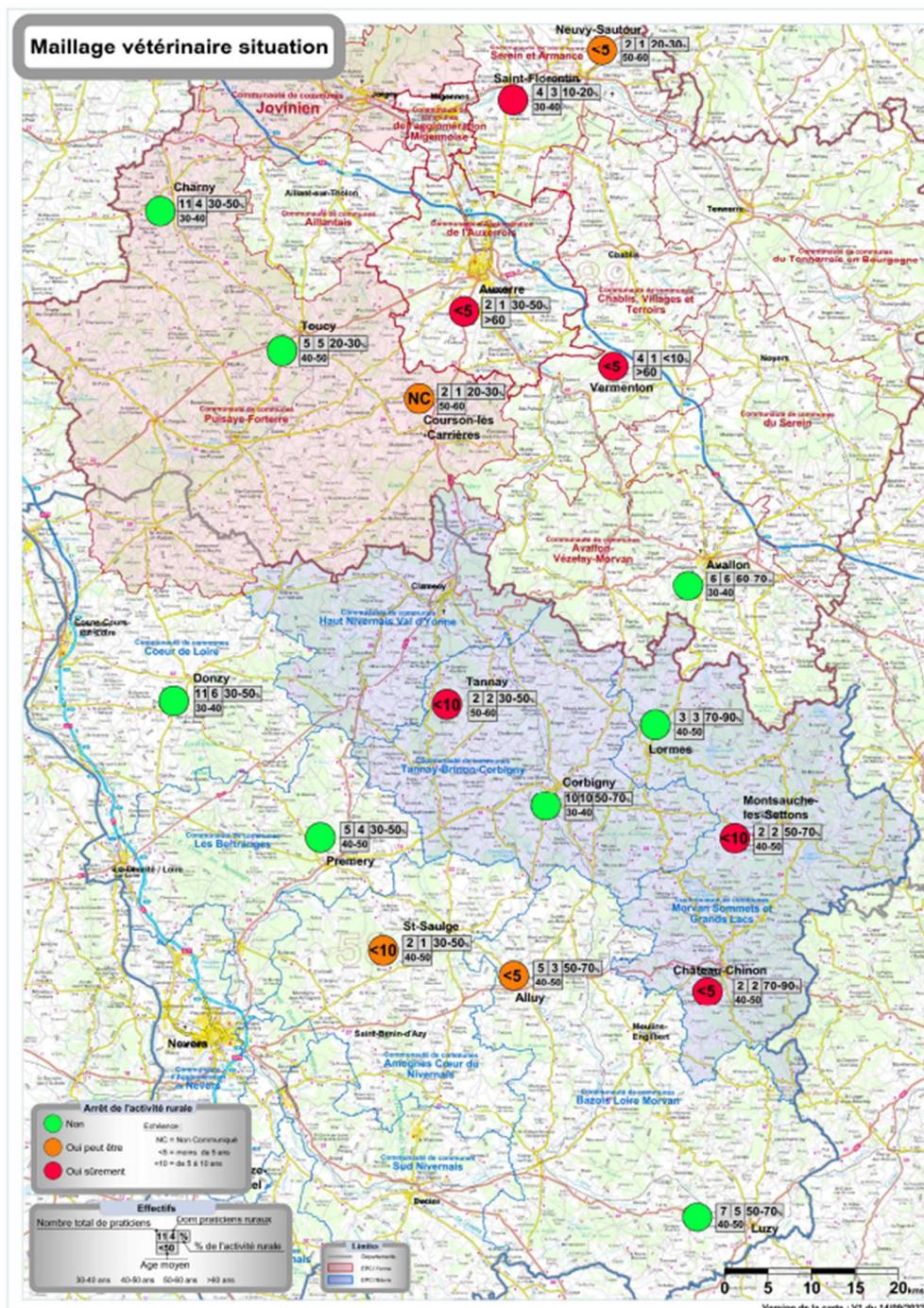
Les relations entre les vétérinaires et les éleveurs sont très « personnes dépendantes » et peuvent aller d'une simple relation professionnelle à une relation amicale. Certains vétérinaires pensent que les éleveurs les perçoivent comme un « mal nécessaire ». Ce constat n'encourage pas à poursuivre l'activité.

Les relations avec les organismes professionnels ou d'État sont bonnes (DDETSPP, GDS, Laboratoires, CRO-V, GTV, SRVEL). Les relations avec les chambres d'agriculture sont inexistantes.

• **Pérennisation des structures**

Sur les 19 structures enquêtées, 10 structures envisagent d'arrêter la pratique rurale (50 % avec certitude) dans moins de 5 ans. Elles évoquent des difficultés pour recruter et les tensions professionnelles, physiques et psychologiques que cela provoque, des difficultés à assurer des gardes lorsqu'un vétérinaire exerce seul, le fait que les élevages soient trop éloignés géographiquement. (fig. 135)

Figure 134 : Position des différentes structures vis-à-vis d'un éventuel arrêt d'activité (Peretz G., septembre 2022)



Comme cela a été observé dans la deuxième partie, les associés ont un temps de travail supérieur aux salariés, ces derniers devant respecter la convention collective. Les associés travaillent en moyenne 1,25 ETP tandis que les salariés seulement 0,75 ETP. Le remplacement d'un associé nécessite donc deux salariés pour absorber la charge de travail.

L'ensemble des structures dit avoir des difficultés de recrutement. Les profils « canins purs » ou « mixtes canin/rural » sont les profils les plus difficiles à recruter.

Les vétérinaires mentionnent le déficit en vétérinaires sur le marché du travail, la pénibilité du poste proposé ainsi que l'environnement et l'attractivité régionale comme

principales causes de ces difficultés. Le décalage de génération entre l'âge des associés et des candidats est aussi mentionné. D'autres structures présentent l'équipe en place comme un atout au recrutement, ainsi que le plateau technique (42 %) et l'accueil de stagiaires ou de tutorés (37 %).

72 % des structures enquêtées ont du mal à stabiliser leur équipe, principalement par le manque d'attractivité du territoire pour le praticien ou son conjoint, mais aussi du fait de la charge de travail et la pénibilité des gardes.

La plupart des structures ont des difficultés à loger les nouveaux arrivants ou les stagiaires. L'aide des collectivités locales serait la bienvenue.

La figure 136 permet de synthétiser les principales conclusions de l'enquête effectuée auprès des vétérinaires.

Figure 135 : Diapositive issue du rapport final vétérinaire (comité de pilotage, 6 septembre 2022), résumant les informations apportées par cette enquête

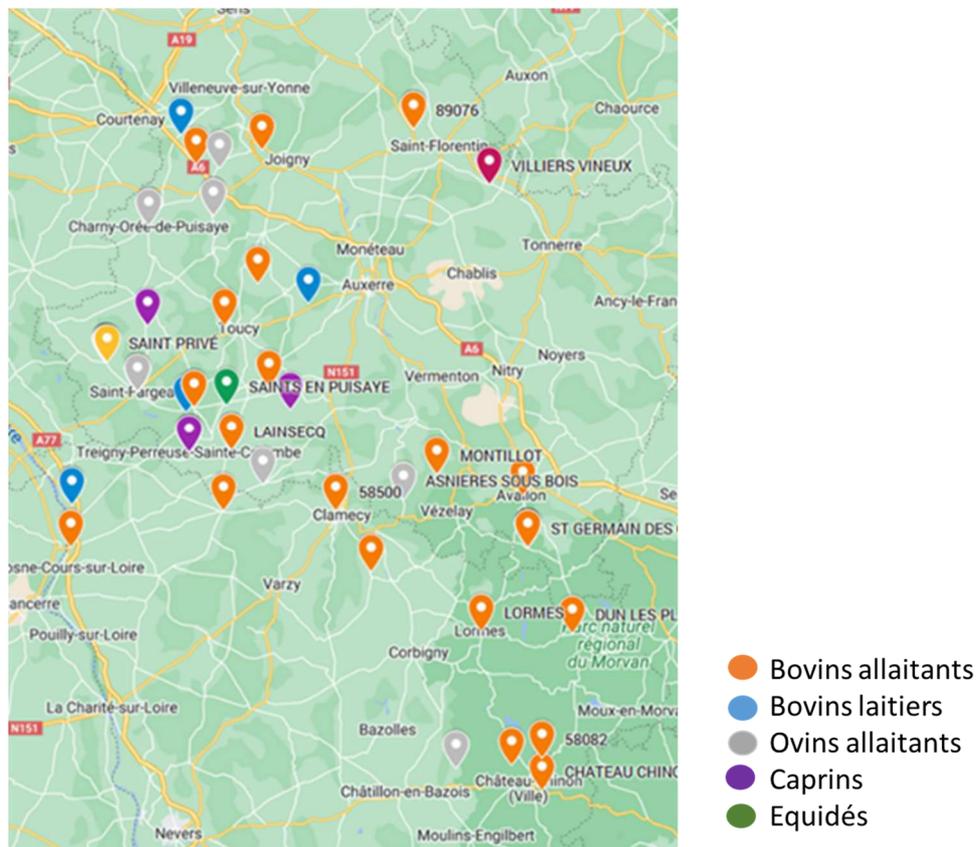


Les structures vétérinaires de la zone sont globalement en danger quant à l'exercice de la pratique rurale. Elles pourraient toutefois persister grâce à l'activité canine, mais ne pourraient sans doute plus répondre à la demande des éleveurs. Un travail important doit être fait pour favoriser le recrutement et rentabiliser l'activité rurale. Il est aussi nécessaire que le territoire soit attractif pour les jeunes praticiens.

1.3.2.2 Diagnostic « éleveur »

La figure 137 présente la répartition des éleveurs interrogés. Ce sont majoritairement des éleveurs de bovins allaitants. La diversité d'élevage est plus présente dans L'Yonne que dans la Nièvre.

Figure 136 : Répartition des éleveurs interrogés ainsi que leur type d'activité (Comité de pilotage, 6 septembre 2022)



Dans la zone de l'AMI, les éleveurs sont majoritairement dans la tranche d'âge 45-52 ans, relativement proches de la retraite. Cela signifie qu'ils doivent bientôt envisager leur succession. (fig. 138)

En Puisaye, comme le montre la figure 139, les revenus agricoles sont plutôt faibles, en dessous de la moyenne régionale, instables et le taux de remplacement est faible. Cette zone, encore relativement dense en élevage, est fragile. Si la disparition des élevages continue, cela aura un impact sur les structures vétérinaires locales et risque de les pousser à arrêter l'activité rurale, si aucune mesure n'est mise en place.

Figure 137 : Répartition des exploitants agricoles de 45 à 52 ans en Bourgogne Franche-Comté (comité de pilotage, 6 septembre 2022)

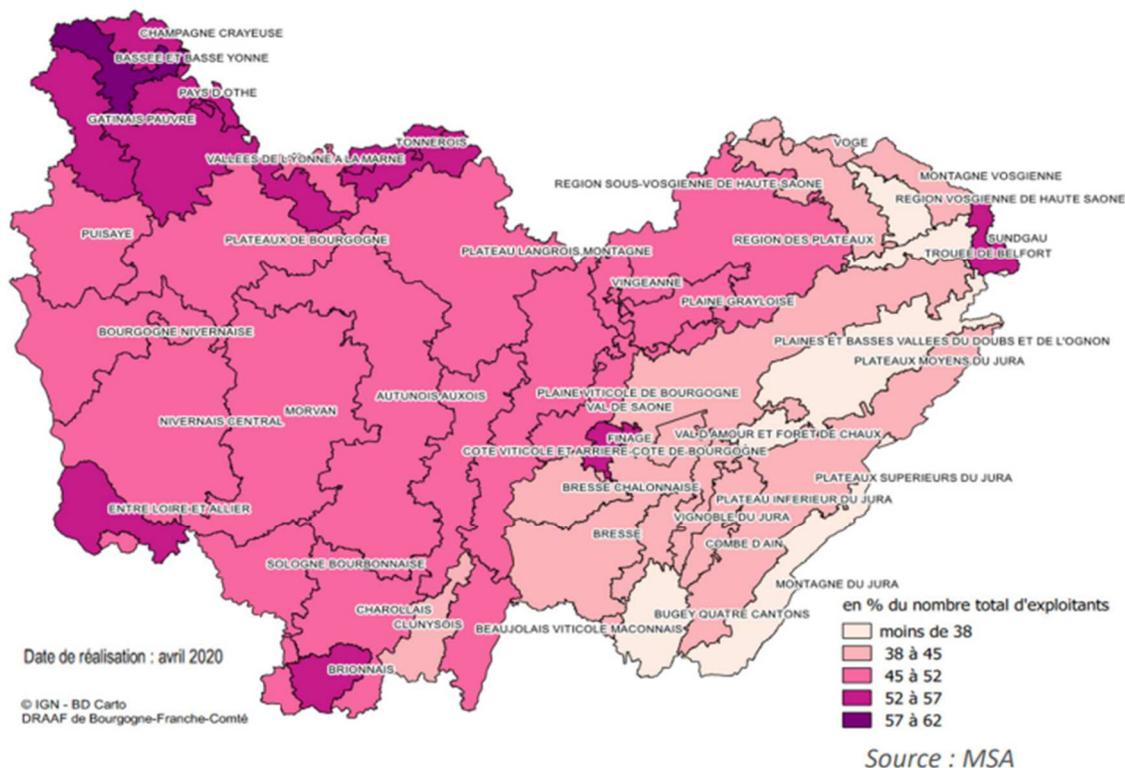
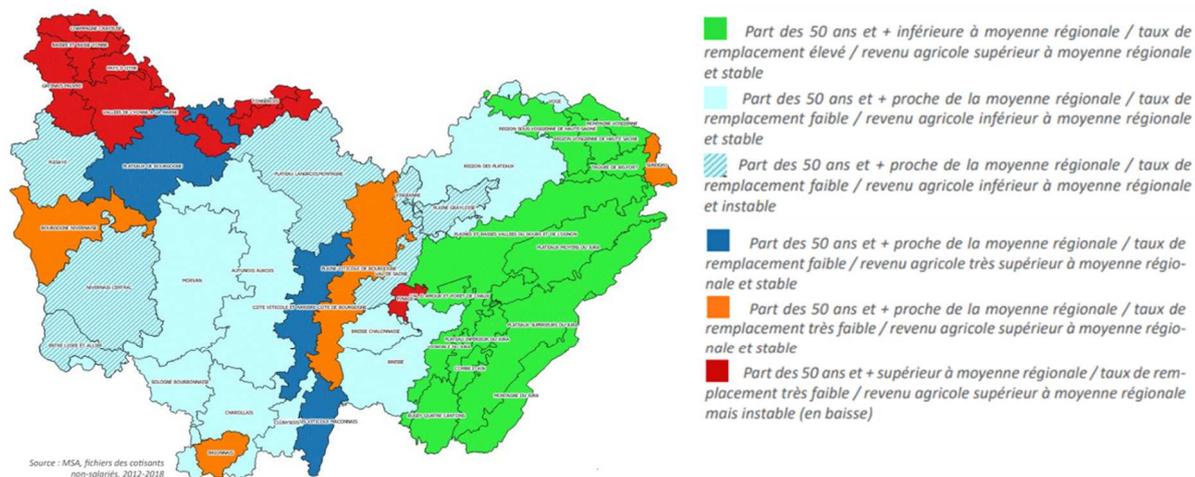


Figure 138 : Caractéristiques des éleveurs de bourgogne Franche-Comté (comité de pilotage, 6 septembre 2022)



Légende :

Les régions agricoles ont été classées en 6 groupes statistiques de couleurs différentes selon 4 variables significatifs :

- Le taux de remplacement
- La part des agriculteurs de 50 ans et plus
- Le niveau de revenu
- La variabilité des revenus

En dehors des urgences, les éleveurs font appel au vétérinaire plus de 6 fois par an pour 21 % d'entre eux, 4 à 6 fois par an pour 47 % d'entre eux et une à trois fois pour les autres. La limitation du nombre d'appels est avant tout liée au coût de l'intervention. Seulement 7 élevages sur 53 achètent leurs médicaments ailleurs que chez leur vétérinaire sanitaire.

50 % des éleveurs aimeraient que leurs vétérinaires proposent d'autres services, notamment des actions préventives, mais seulement un sur deux a exprimé ce besoin auprès de son vétérinaire. Ils aimeraient que le vétérinaire soit un partenaire au même titre que le comptable ou le banquier.

Globalement, les éleveurs ne ressentent pas le manque de vétérinaires sur la zone.

Les pistes d'amélioration proposées sont la formation des éleveurs aux soins de base, la téléconsultation lorsque cela est possible, afin de limiter les déplacements, faire évoluer le mode de rémunération, assurer la rentabilité des élevages, et améliorer l'attractivité globale pour attirer de jeunes vétérinaires.

Cette diapositive (fig. 140) présente la synthèse de l'enquête. Cela montre que les éleveurs sont prêts à évoluer pour maintenir le maillage vétérinaire.

Figure 139 : Conclusions de l'enquête éleveurs (comité de pilotage, septembre 2022)

- **Les éleveurs "ne subissent pas encore pleinement les conséquences"**
 - Parce que les vétérinaires présents redoublent d'efforts
 - Parce que les urgences sont assurées (malgré tout !)
- **Une conscience des difficultés :**
 - Observations
 - Inquiétudes
 - Solidarité pour la profession vétérinaire (partenaire de travail)
- **Des scénarios à co-construire pour**
 - Assurer un maillage territorial vétérinaire dans les secteurs "en tension"
 - Déjà et aussi maintenir l'élevage sur la zone 58-89 à horizon 10 ans



Il y a un lien très fort entre le vétérinaire rural et l'éleveur et l'un n'existe pas sans l'autre

L'implication des vétérinaires de la zone masque leurs difficultés de travail et les éleveurs ne sont pas forcément conscients du risque de disparition des praticiens. Certains en ont seulement pris conscience lorsqu'ils ont été interrogés. La disparition des élevages du fait des coûts de production trop élevés est une réalité de la zone. La présence de vétérinaires et d'éleveurs semble interdépendante.

1.3.2.3 Diagnostic de territoire

Ce diagnostic comporte quatre éléments qui ont été indiqués par les participants à la réunion, sachant que les deux départements sont évoqués.

• Les atouts internes identifiés

- Territoire attractif étant donné sa situation et son attrait touristique.
- Les activités agricoles sont encore présentes, notamment l'élevage, ce qui permet un maintien de l'activité vétérinaire mixte ou rurale. Les éleveurs sont d'un bon niveau technique.

- La présence du plan sanitaire d'élevage géré par les GDS permet de limiter la concurrence des « affairistes » sur le prix des médicaments vétérinaires.
- Le tissu associatif est dense et les habitants accueillants.
- Les vétérinaires sont prêts à accueillir de nouveaux confrères ou consœurs.
- Les services nécessaires à la vie quotidienne sont encore présents.
- Il existe des emplois sur le territoire.

• **Les opportunités externes identifiées**

- Les attentes sociales concernant le bien-être animal confèrent au modèle d'élevage allaitant extensif un caractère attractif.
- Le déploiement de la fibre et des réseaux devrait permettre le développement d'outils professionnels pour travailler à distance.
- La modification des relations éleveurs-vétérinaires pourrait faire naître de nouvelles pratiques.
- La nouvelle voie de recrutement post-bac d'étudiants vétérinaires laisse espérer un regain d'attrait pour les zones rurales.
- L'existence d'étudiants formés à l'étranger pourrait permettre de recruter dans les territoires ruraux.

• **Les faiblesses internes identifiées**

- La diminution des élevages augmente les temps de parcours pour aller de l'un à l'autre. Cela devient d'autant plus compliqué que le nombre de vétérinaires diminue.
- Le déficit d'infrastructures routières rapides et de téléphonie complique la mobilité.
- Les activités de loisirs et le cadre de vie sont peu mis en valeur.
- Le niveau de vie de la population n'est pas attractif pour des jeunes BAC + 7 ou 8.
- L'illectronisme d'une partie de la population limite le développement de nouvelles technologies.
- Les structures d'accueil pour jeunes professionnels de santé, quand elles existent, sont mal connues.

• **Les menaces externes identifiées**

- La disparition progressive des services publics en zone rurale.
- L'élevage est en perte de vitesse en termes d'image et de rentabilité.
- L'activité vétérinaire en exploitation est en baisse.
- L'utilisation de la télémedecine, sans encadrement, est un risque de voir disparaître le maillage vétérinaire.
- La médecine enseignée dans les écoles semble éloignée des besoins de la pratique quotidienne.
- L'amélioration de la qualité sanitaire du cheptel français provoque, de facto, une diminution des prophylaxies et des besoins en actes vétérinaires au quotidien.
- Les structures vétérinaires dont le chiffre d'affaires est fortement dépendant du médicament vétérinaire sont soumises à une rude concurrence.

- Des décisions prises à un niveau national ne sont parfois pas adaptées aux nécessités du terrain.
- Le prix de l'immobilier, actuellement attractif, risque d'augmenter, notamment en cas de travaux, ce qui désavantage le territoire.

Ce diagnostic (tab. 64) reprend des éléments évoqués dans les enquêtes vétérinaires et éleveurs et ajoute des éléments purement territoriaux. Un même élément peut constituer un atout ou une faiblesse, selon la facette de la problématique considérée.

On retrouve l'attrait touristique, les élevages extensifs qui sont un élément du paysage mis en avant dans l'attrait touristique.

Même si des services existent sur le territoire, la crainte de les voir disparaître est présente. Il existe des activités de loisirs, mais elles sont mal connues, de même que les possibilités d'emplois.

Certains éléments du territoire sont soulignés dans le cadre de l'exercice professionnel comme le manque de voies rapides, de moyens de communications mobiles. La diminution des élevages augmente les temps de déplacements des vétérinaires.

Tableau 64 : Synthèse du diagnostic de territoire (comité de pilotage, septembre 2022)

Thème	+	-
Attractivité du territoire	Aménités, situation, services publics encore présents	Déficit infrastructures, logements, services publics, économie
Animation du territoire	Culture, loisirs	Insuffisante, peu adaptée à un public jeune et urbanisé
Elevage	Modèle extensif (image +)	Diminution de l'élevage, rentabilité faible Vieillessement des éleveurs et remplacement partiel
Sanitaire vétérinaire	Dynamique volontariste	Modèle économique partiellement inadapté Vieillessement, usure, distances en ↑
Formation		Pas assez de jeunes vétérinaires formés à la pratique rurale

1.4 Détermination d'axes stratégiques et de « fiches actions »

1.4.1 Méthode de définition du contenu des axes

Ce prédiagnostic a permis de mettre en œuvre une réflexion sur les actions à entreprendre à l'aide d'ateliers « Remue-méninges » d'élaboration de propositions d'actions sur les enjeux (Peretz, 2022).

Quatre enjeux ont été choisis et les participants ont à nouveau été répartis dans l'un des groupes. Après une première phase de réflexion personnelle puis de mise en commun, les groupes ont été fusionnés en deux étapes afin d'apporter de nouvelles idées. Les résultats obtenus sont les suivants :

Atelier 1 : Comment maintenir et favoriser l'activité vétérinaire mixte

- Aide économique aux vétérinaires avec une clientèle dédiée aux animaux de compagnie pour exercer des actes limités en rurale dans les zones dépeuplées : financement d'un véhicule, équipement de celui-ci, dotation kilométrique...
- Recherche d'un système permettant le recrutement de vétérinaires même débutants en cas de maladie, accident...

Atelier 2 : Quel accompagnement économique pour favoriser l'installation de nouveaux praticiens ?

- Valorisation de la surveillance sanitaire.
- Reprise en main par les vétérinaires d'actes qui leur sont réservés (diagnostics de gestation, suivis fécondité...).
- Aide au logement.
- Amélioration des plateaux techniques et des cabinets pour les rendre attractifs.

Atelier 3 : Comment améliorer l'attractivité du territoire pour un public jeunes vétérinaires ?

- Partenariat écoles, logement de stagiaires, travail sur la formation des étudiants, financement des études, etc.
- Aide aux stages tutorés, et information des vétérinaires en place.
- Boîte à outils pour faire connaître et obtenir les aides financières et fiscales (ZRR, loi DDADUE, aides à la création d'entreprises).
- Renforcer les liens avec les écoles (accueillir des groupes sur place).
- Aller dans les écoles (collèges, lycées, écoles vétérinaires, lycées agricoles).
- Faire des interventions, visioconférences, congrès...

Atelier 4 : Quelles sont les évolutions des pratiques et du partenariat vétérinaires/éleveurs à envisager ?

- Optimiser le recours au vétérinaire : outils numériques de prise de rendez-vous, faisabilité de la télémedecine.
- meilleure formation à l'identification des pathologies (formation GDS « Formation Éleveur Infirmier »).
- Expérimentation de certification des éleveurs pour certains actes vétérinaires simples sur le modèle « certiphyto ».
- Accompagnement technique des jeunes installés.
- Sécurisation des exploitations pour limiter les blessures des vétérinaires, des éleveurs...
- Financement à la fois plus pérenne et plus vertueux en termes d'utilisation du médicament vétérinaire.
- Mode d'exercice dont le modèle économique est moins directement lié à l'acte ou à l'intervention vétérinaire.

1.4.2 Hiérarchisation des mesures au sein d'axes prioritaires

Une catégorisation des différentes interventions permet de dégager cinq items (Peretz, 2022).

- **L'attractivité du territoire via ses caractéristiques climato-géographiques, les infrastructures et la présence des services publics ou économiques.**

Deux visions semblent s'opposer au cours du débat. Certains considèrent que tous les services nécessaires sont présents, tandis que d'autres évoquent la disparition des services publics.

Cette différence de vision s'explique d'une part par l'absence d'une enquête précise sur l'attractivité du territoire étudié. Ce bilan est basé sur les impressions des différents participants. D'autre part, il semblerait exister une différence entre le territoire sélectionné dans l'Yonne et celui sélectionné dans la Nièvre. Leurs caractéristiques et l'intervention des collectivités locales quant à la lutte contre la désertification rurale, semblent différentes.

Toutefois, tous s'accordent à dire que le déploiement de la fibre et l'amélioration de la couverture en téléphonie mobile progressent et cela devrait permettre un meilleur accès à de nouveaux services ainsi qu'au télétravail pour le conjoint. Une fois la télémédecine réglementée, elle pourrait se déployer grâce à cette couverture.

- **L'animation du territoire (accès à la culture, aux loisirs...) qui dépend de la dynamique des acteurs**

Deux visions ont été évoquées au cours des échanges. Certains trouvent le territoire suffisamment pourvu tandis que d'autres considèrent qu'il existe un manque d'information et de communication sur le sujet.

- **Le contexte économique spécifique lié aux activités d'élevage**

La disparition des élevages provoque inévitablement une disparition de l'activité rurale vétérinaire. Toutefois, le fait que l'élevage le plus représenté ait un caractère extensif serait en accord avec les aspirations sociétales en termes de bien-être animal et d'écologie. Cela pourrait constituer un atout pour attirer de jeunes praticiens et bénéficier d'une image positive vis-à-vis du grand public.

- **Le lien entre la qualité sanitaire de l'élevage et l'activité vétérinaire**

Une partie des intervenants mentionne la technicité des éleveurs et la volonté de certains vétérinaires pour proposer un appui technique comme une caractéristique de la zone. Toutefois, cet avis n'est pas partagé par tous et semble avant tout éleveur et vétérinaire dépendants.

Cette vision est contrebalancée par la modification du modèle économique vétérinaire qui, dans certains cas, est encore fortement dépendant du médicament et impacté par la baisse

des prophylaxies. De plus, le manque de temps permet peu de développer de nouveaux services, même si certains arrivent à mettre en place une contractualisation ponctuelle avec les éleveurs. Il y a probablement une nécessité de communication structurée envers les éleveurs pour proposer de nouveaux services, si la structure vétérinaire dispose de suffisamment de temps et de main-d'œuvre.

• Des sujets qui relèvent de décisions ou tendances nationales

Malgré la venue d'étudiants vétérinaires formés à l'étranger, et la création d'une nouvelle voie d'accès aux écoles vétérinaires, dont il est encore trop tôt pour en juger les répercussions, il manque toujours de nouveaux praticiens.

Le manque de connaissances au niveau national des difficultés locales provoque la proposition de solutions qui ne correspondent pas forcément aux besoins locaux et se révèlent inadaptées. Cela survient d'autant plus par un manque de dialogue entre structures représentatives.

Ces cinq items ont permis de dégager quatre axes, détaillés au sein de fiches-actions (Peretz, 2022) :

Axe 1 : Améliorer la gestion de l'Établissement de Soins Vétérinaires (ESV)

- Faciliter le développement d'outils d'accompagnement et de conseil auprès des ESV.
- Mutualiser les fonctions au sein et entre les ESV.
- Améliorer les conditions de travail des vétérinaires.
- Faciliter l'accès aux aides économiques, fiscales/sociales et techniques.

Axe 2 : Développer et faire évoluer l'offre de services et le partenariat élevage-vétérinaire

- Faire connaître, développer et améliorer les offres de services des vétérinaires.
- Développer la contractualisation éleveurs – vétérinaires.
- Améliorer les conditions d'intervention en élevage.
- Développer les capacités d'accueil des grands animaux en ESV.
- Développer la valorisation des données numériques.
- Faire évoluer le marché du médicament vétérinaire.
- Faire évoluer le Plan Sanitaire d'Élevage de la FRGDS BFC.

Axe 3 : Faciliter la venue et le maintien de jeunes vétérinaires

- Valoriser le territoire par la communication
- Faciliter la venue des stagiaires
- Faciliter l'installation des jeunes vétérinaires
- Partenariat ENV introduire plus de pratique dans la formation initiale

- Partenariat ENV améliorer le dispositif des stages
- Aider le maintien de la PCS
- Rémunérer la veille sanitaire
- Aider les éleveurs et praticiens en difficulté

Axe 4 : Organiser, coordonner et animer le territoire dans la durée

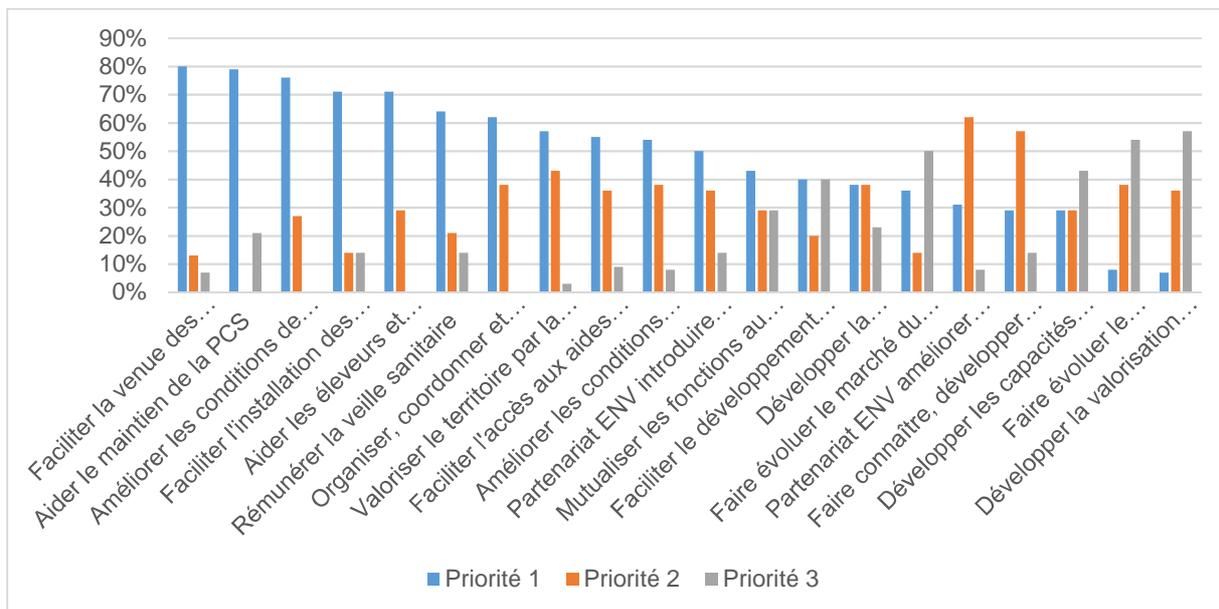
Un vote a été mis en place afin de prioriser les fiches-actions. Le tableau 65 récapitule la priorisation suite aux votes. Par exemple, « Priorité 1 » signifie que cet axe a été placé en premier choix par la votant.

Tableau 65 : Résultat des votes de priorisation des différents axes d'action

		Priorité 1	Priorité 2	Priorité 3	Nbre votants
Axe 1	Faciliter le développement d'outils d'accompagnement et de conseil auprès des ESV	40 %	20 %	40 %	15
Axe 1	Mutualiser les fonctions au sein et entre les ESV	43 %	29 %	29 %	14
Axe 1	Améliorer les conditions de travail des vétérinaires	76 %	27 %	0 %	15
Axe 1	Faciliter l'accès aux aides économiques, fiscales/sociales et techniques	55 %	36 %	9 %	11
Axe 2	Faire connaître, développer et améliorer les offres de services des vétérinaires	29 %	57 %	14 %	14
Axe 2	Développer la contractualisation éleveurs - vétérinaires	38 %	38 %	23 %	13
Axe 2	Améliorer les conditions d'intervention en élevage	54 %	38 %	8 %	13
Axe 2	Développer les capacités d'accueil des grands animaux en ESV	29 %	29 %	43 %	14
Axe 2	Développer la valorisation des données numériques	7 %	36 %	57 %	14
Axe 2	Faire évoluer le marché du médicament vétérinaire	36 %	14 %	50 %	14
Axe 2	Faire évoluer le Plan Sanitaire d'Élevage de la FRGDS BFC	8 %	38 %	54 %	13
Axe 3	Valoriser le territoire par la communication	57 %	43 %	3 %	14
Axe 3	Faciliter la venue des stagiaires	80 %	13 %	7 %	15
Axe 3	Faciliter l'installation des jeunes vétérinaires	71 %	14 %	14 %	14
Axe 3	Partenariat ENV introduire plus de pratique dans la formation initiale	50 %	36 %	14 %	14
Axe 3	Partenariat ENV améliorer le dispositif des stages	31 %	62 %	8 %	13
Axe 3	Aider le maintien de la PCS	79 %	0 %	21 %	14
Axe 3	Rémunérer la veille sanitaire	64 %	21 %	14 %	14
Axe 3	Aider les éleveurs et praticiens en difficulté	71 %	29 %	0 %	14
Axe 4	Organiser, coordonner et animer le territoire dans la durée	62 %	38 %	0 %	13

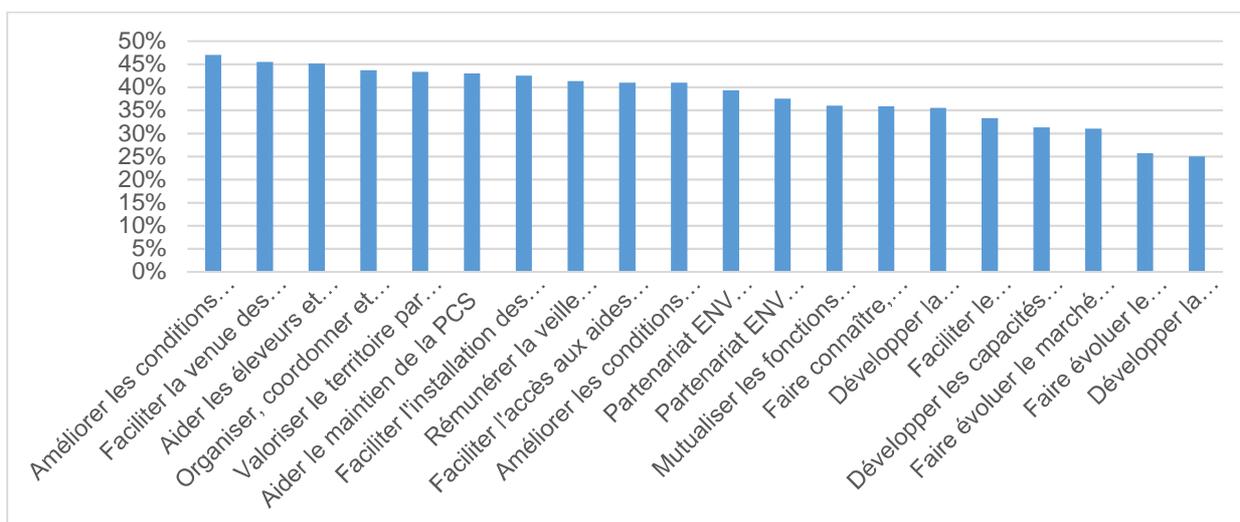
La figure 141 représente la hiérarchisation des actions en fonction du pourcentage obtenu en priorité 1.

Figure 140 : Répartition des votes de priorisation des fiches action selon le rang



En affectant un coefficient au niveau de priorité (3 pour 1, 2 pour 2, 1 pour 3) afin de pondérer en tenant compte du rang de priorisation, le classement est le suivant (Figure 142).

Figure 141 : Répartition des votes de priorisation en affectant un coefficient selon le rang



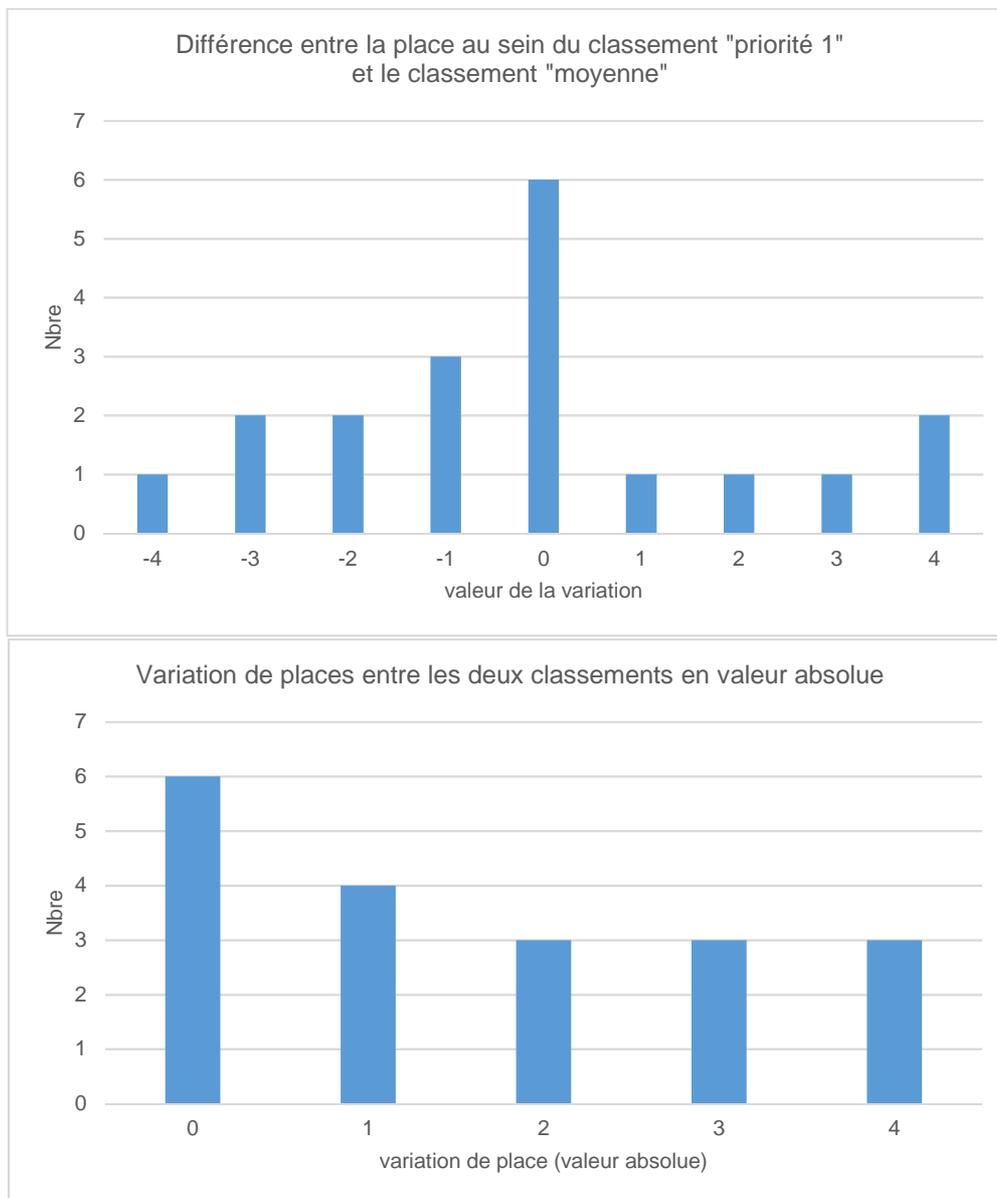
Le tableau 66 permet de comparer les résultats des deux méthodes. En effectuant la moyenne des deux, les actions se trouvant dans les dix premières le restent.

Tableau 66 : Comparaison de la priorisation des mesures selon la méthode choisie

		Classement priorité 1	Classement moyenne	Moyenne des deux	Diff. de classement
Axe 3	Faciliter la venue des stagiaires	1	2	1,5	-1
Axe 1	Améliorer les conditions de travail des vétérinaires	3	1	2,0	+2
Axe 3	Aider les éleveurs et praticiens en difficulté	4	3	3,5	+1
Axe 3	Aider le maintien de la PCS	2	6	4,0	-4
Axe 4	Organiser, coordonner et animer le territoire dans la durée	7	4	5,5	+3
Axe 3	Faciliter l'installation des jeunes vétérinaires	5	7	6,0	-2
Axe 3	Valoriser le territoire par la communication	8	5	6,5	+3
Axe 3	Rémunérer la veille sanitaire	6	8	7,0	-2
Axe 1	Faciliter l'accès aux aides économiques, fiscales/sociales et techniques	9	9	9,0	0
Axe 2	Améliorer les conditions d'intervention en élevage	10	10	10,0	0
Axe 3	Partenariat ENV introduire plus de pratique dans la formation initiale	11	11	11,0	0
Axe 1	Mutualiser les fonctions au sein et entre les ESV	12	13	12,5	-1
Axe 3	Partenariat ENV améliorer le dispositif des stages	16	12	14,0	+4
Axe 1	Faciliter le développement d'outils d'accompagnement et de conseil auprès des ESV	13	16	14,5	-3
Axe 2	Développer la contractualisation éleveurs - vétérinaires	14	15	14,5	-1
Axe 2	Faire connaître, développer et améliorer les offres de services des vétérinaires	18	14	16,0	+4
Axe 2	Faire évoluer le marché du médicament vétérinaire	15	18	16,5	-3
Axe 2	Développer les capacités d'accueil des grands animaux en ESV	17	17	17,0	0
Axe 2	Faire évoluer le Plan Sanitaire d'Élevage de la FRGDS BFC	19	19	19,0	0
Axe 2	Développer la valorisation des données numériques	20	20	20,0	0

Les positions au sein des deux types de classement sont assez stables. 52 % des actions ne varient pas ou de seulement un point. Les variations de 4 points ne représentent que 16 % des actions. Quelle que soit la méthode, le classement reste presque le même (Figure 143).

Figure 142 : Amplitude de variation de priorisation en fonction des deux méthodes



Le plus grand nombre de mesures concerne l'activité vétérinaire avec l'aide au recrutement et au maintien de l'activité. Puis vient la communication sur le territoire et la nécessité de continuer l'action entreprise pour faire perdurer le travail entrepris.

Les actions dont la place varie le plus sont des actions spécifiques, qui seront avant tout gérées par la profession vétérinaire. La connaissance fine de ses actions revient aux vétérinaires, cela peut expliquer que la sensibilité des votants non vétérinaires soit différente.

Voyons maintenant les partenaires impliqués dans les différentes actions.

Le tableau 67 résume les acteurs impliqués dans les différents axes. Dans un souci de simplification, le terme de « territoire » représente les collectivités locales, quelles qu'elles soient, « véto » les organismes professionnels vétérinaires ainsi que les vétérinaires locaux, et « éleveur » les organismes agricoles et les professionnels présents dans le territoire.

Tableau 67 : Acteurs impliqués dans les différentes mesures

		Classement priorité 1	Classement moyenne	Moyenne des deux	Acteurs impliqués		
Axe 3	Faciliter la venue des stagiaires	1	2	1,5	territoire	véto	éleveur
Axe 2	Développer les capacités d'accueil des grands animaux en ESV	17	17	17,0	territoire	véto	éleveur
Axe 3	Faciliter l'installation des jeunes vétérinaires	5	7	6,0	territoire	véto	
Axe 3	Valoriser le territoire par la communication	8	5	6,5	territoire	véto	
Axe 1	Faciliter l'accès aux aides économiques, fiscales/sociales et techniques	9	9	9,0	territoire	véto	
Axe 1	Améliorer les conditions de travail des vétérinaires	3	1	2,0	territoire		
Axe 3	Aider les éleveurs et praticiens en difficulté	4	3	3,5		véto	éleveur
Axe 3	Rémunérer la veille sanitaire	6	8	7,0		véto	éleveur
Axe 2	Développer la contractualisation éleveurs - vétérinaires	14	15	14,5		véto	éleveur
Axe 2	Faire évoluer le marché du médicament vétérinaire	15	18	16,5		véto	éleveur
Axe 2	Faire évoluer le Plan Sanitaire d'Élevage de la FRGDS BFC	19	19	19,0		véto	éleveur
Axe 2	Développer la valorisation des données numériques	20	20	20,0		véto	éleveur
Axe 3	Aider le maintien de la PCS (-4)	2	6	4,0		véto	
Axe 1	Mutualiser les fonctions au sein et entre les ESV	12	13	12,5		véto	
Axe 3	Partenariat ENV améliorer le dispositif des stages (+4)	16	12	14,0		véto	
Axe 1	Faciliter le développement d'outils d'accompagnement et de conseil auprès des ESV	13	16	14,5		véto	
Axe 2	Faire connaître, développer et améliorer les offres de services des vétérinaires (+4)	18	14	16,0		véto	
Axe 3	Partenariat ENV introduire plus de pratique dans La formation initiale	11	11	11,0		véto	
Axe 2	Améliorer les conditions d'intervention en élevage	10	10	10,0			éleveur

L'axe 4 ne figure pas dans ce tableau, car il concerne la gouvernance des actions qui seront effectivement mises en place après ce travail. Le territoire y sera obligatoirement impliqué, ainsi que d'autres acteurs, qui ne sont pas encore précisés.

Les collectivités territoriales sont impliquées dans six actions en plus de l'axe 4 de gouvernance. Cinq figurent dans les dix premières. La sixième ne figure qu'en dix-septième place. (tab. 68)

Tableau 68 : Actions impliquant les collectivités territoriales

		Moyenne des deux	Partenaires du territoire		Moyen d'action		
Axe 3	Faciliter la venue des stagiaires	1,5	véto	éleveur	financement	aide matérielle	communication
Axe 2	Développer les capacités d'accueil des grands animaux en ESV	17,0	véto	éleveur	financement		communication
Axe 3	Faciliter l'installation des jeunes vétérinaires	6,0	véto		financement	aide matérielle	
Axe 3	Valoriser le territoire par la communication	6,5	véto				communication
Axe 1	Faciliter l'accès aux aides économiques, fiscales/sociales et techniques	9,0	véto				communication
Axe 1	Améliorer les conditions de travail des vétérinaires	2,0			financement		

La participation demandée aux collectivités territoriales est variable selon les actions et parfois multiple. L'aide peut prendre la forme de financements, d'une aide matérielle (fourniture de logement par exemple) ou d'aide au « faire connaître » en développant des outils de communication.

Les collectivités locales peuvent être seules impliquées, mais la plupart du temps, devront agir en partenariat avec les professionnels concernés.

Certaines actions, si elles ont été individualisées, auront des points communs avec d'autres et leur mise en place permettra d'agir sur plusieurs axes.

Cet AMI a été une réelle opportunité de transformer ce travail en recherche participative. J'ai pu apporter ma connaissance des étudiants vétérinaires, du fonctionnement d'une des cliniques mixtes du territoire et mon expérience d'élue. J'ai participé à l'élaboration du questionnaire à l'intention des vétérinaires, à l'enquête qui a suivi et réalisé une comparaison entre les deux départements. Enfin, à la suite de l'AMI, je me suis impliquée dans le comité de suivi mis en place pour poursuivre l'action entreprise.

2 L'Yonne agit contre la désertification vétérinaire

2.1 Faire venir des stagiaires sur le territoire

Dans la suite du document, nous avons fait le choix de porter une attention particulière sur la Puisaye-Forterre, qui constitue le territoire de résidence de la plupart des vétérinaires mixtes de l'Yonne.

2.1.1 Communiquer sur l'attractivité du territoire

Le tourisme est le premier moyen de faire connaître un territoire. Un étudiant venu en vacances ne sera plus face à l'inconnu. S'il trouve une annonce vétérinaire qui fait référence à un lieu de villégiature qu'il a fréquenté, cela l'incitera plus à y aller.

Le département a un rôle majeur dans la communication touristique. Le Président et la 2^e Commission départementale du Conseil Départemental sont responsables de « Yonne Tourisme », l'Agence de Développement Touristique de l'Yonne (ADTY). C'est une structure ressource (site Yonne tourisme) au service du développement et de la promotion touristique du département de l'Yonne. Celle-ci est en charge de la stratégie de développement touristique du département, de l'information et l'accompagnement des acteurs du tourisme icaunais publics et privés dans leur développement.

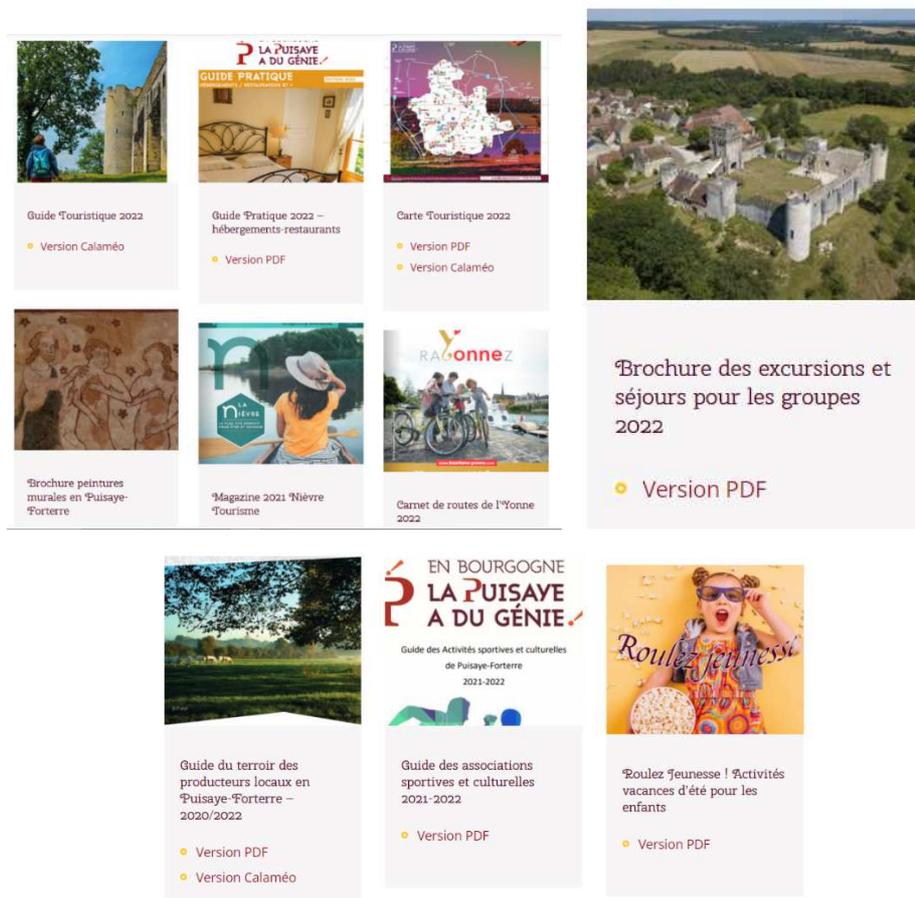
Elle réalise des documents promotionnels et les diffuse en utilisant tous les moyens de communication possibles. (fig. 14)

Cette agence évalue l'offre de services, aide les monteurs de projets et conseille le Conseil Départemental dans l'accord de financements.

Elle gère et anime les filières touristiques départementales pour faciliter leur mise en marché en contribuant à la qualification de l'offre (labellisations, démarches qualité, classement des meublés de tourisme...).

Enfin, elle coordonne et anime les différents Offices de Tourisme et Syndicats d'Initiative de l'Yonne.

Figure 143 : Pages de garde de documents disponibles à l'Office de tourisme (site internet Yonne Tourisme)



Cette agence fournit aussi des analyses statistiques. Comme nous l'avons déjà évoqué, le développement du tourisme est déjà un point fort de l'Yonne, d'autant plus que le site principal redirige ensuite sur plusieurs territoires : Sénonais et pays d'Othe, le Jovinien et le Val d'Yonne, l'Auxerrois et le Chablisien, le Tonnerrois et le Florentinois, la Puisaye et la Forterre, Avallonnais et le Morvan. Chaque zone possède ses outils de présentation. Ils sont aussi disponibles dans les offices de tourisme répartis sur le territoire. Pour ceux qui le souhaiteraient, il existe des versions papier. Voici des exemples de guides disponibles. Venir dans l'Yonne pour faire du tourisme est grandement facilité.

Au lieu de laisser simplement les éventuels visiteurs imaginer leur parcours selon leurs centres d'intérêt, le site propose des parcours déjà configurés, cela constitue une adaptation à la demande avec segmentation du marché. Toutefois, le nombre de sites touristiques n'étant pas infini, certains sites sont intégrés dans plusieurs parcours. Il est possible de se rendre à Chablis dans le cadre de la découverte des vins, mais aussi pour la découverte des paysages à vélo. Les sites sont « recyclés » avec un fléchage différent, pour augmenter l'offre touristique. Vézelay dispose de vignes et constitue un site majeur de départ du pèlerinage de Saint-Jacques de Compostelle ainsi qu'un site architectural remarquable, grâce à Viollet le Duc.

Ces documents peuvent servir à la valorisation du territoire auprès des étudiants vétérinaires. Le Conseil Départemental n'a pas besoin de créer de nouveaux documents touristiques. Par contre, la vie au quotidien est peu montrée et mise en valeur. Ce volet est à développer.

Les communes, à travers une démarche active, peuvent, elles aussi, augmenter leur potentiel touristique. Elles adhèrent à des labels.

La commune de Noyers sur Serein est adhérente au label « les plus beaux villages de France » (site internet, les plus beaux villages de France). Ce label dispose de trente critères pour évaluer les candidats.

Trois critères sont éliminatoires :

- Une population maximale de 2 000 habitants au sein du village.
- La présence d'au minimum deux périmètres de protection, au titre des Monuments historiques, des sites ou des sites patrimoniaux.
- Une délibération du Conseil Municipal qui marque la motivation du candidat.

Les autres critères s'intéressent au Patrimoine protégé au sein du village, aux Qualités urbanistiques et architecturales du village, et à l'effort de mise en valeur.

Ce label national compte 168 villages adhérents, dont deux dans l'Yonne, Noyers sur Serein et Vézelay.

Il existe aussi le label « cité de caractère » (site internet, cité de caractère BFC). L'association est née en 1989 grâce au sénateur de Haute-Saône, Bernard JOLY. Lors du rapprochement Bourgogne Franche-Comté, l'association a tout naturellement fait le choix d'ouvrir son Label à la Bourgogne lors de son Assemblée générale du 4 juillet 2015.

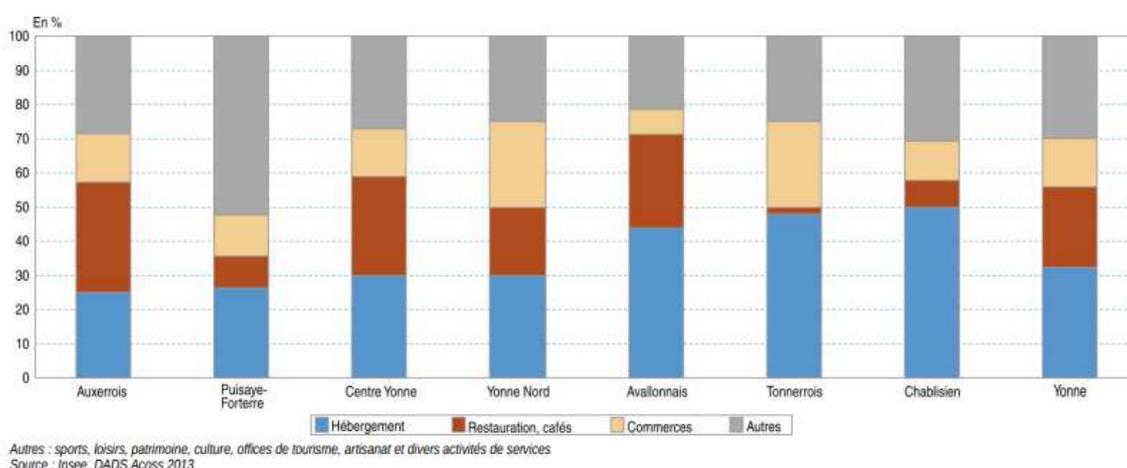
Pour prétendre au label, une commune doit :

- avoir moins de 10 000 habitants à la date de demande d'adhésion ;
- être située en milieu rural ;
- disposer d'un diagnostic culturel et touristique, préalable au plan de développement local
- posséder un ensemble bâti homogène et d'intérêt historique, artistique, social ou économique, qui justifie le caractère de « cité » ;
- bénéficier d'une protection officielle de son patrimoine, au titre des Monuments historiques ;
- montrer une volonté locale, une ambition régionale et une solidarité intercommunale de valoriser et de faire connaître ce patrimoine.

Sur les 59 villages adhérents de Bourgogne Franche-Comté, neuf se situent dans l'Yonne.

Le tourisme a un impact sur l'emploi. Les principaux secteurs touchés sont l'hébergement, la restauration et les commerces (INSEE, octobre 2017). Dans les zones les plus touristiques, l'Avallonnais et la Puisaye-Forterre, les répercussions sont différentes, mais le premier secteur impacté est l'hébergement. Le tourisme produit des richesses sur le territoire et est créateur d'emplois directs ou indirects. Ce phénomène est d'autant plus important dans les territoires où les emplois industriels font défaut. (fig. 145)

Figure 144 : Répartition sectorielle de l'emploi associé au tourisme (INSEE, 2013)



Le tourisme, outre le fait de faire connaître le département, permet de générer de l'emploi, un élément indispensable pour fournir du travail à un conjoint de vétérinaire qui pourrait être concerné par ce secteur.

L'Yonne est aussi présente sur les réseaux sociaux afin de toucher un public jeune, qui correspond à l'âge des étudiants sortant des ENV. Les quelques exemples donnés sur la Figure 146 sont issus de Facebook et émanent des collectivités territoriales.

L'action des collectivités territoriales à travers le tourisme permet de faire connaître l'Yonne en tant que lieu de villégiature et crée des emplois dans des zones où les emplois du secteur secondaire font défaut. Cela permettra éventuellement de proposer des postes à des conjoints de vétérinaires.

Il y a toutefois encore des efforts à faire pour mettre en avant les avantages de vivre quotidiennement dans l'Yonne. Le Conseil Départemental en a pris conscience et compte s'emparer de la problématique.

Figure 145 : Sites Facebook évoquant l'Yonne



2.1.2 Proposer les financements offerts par la loi DADDUE

Selon le Décret n° 2021-579 du 11 mai 2021 relatif aux indemnités attribuées aux étudiants vétérinaires prévues à l'article L. 1511-9 du code général des collectivités territoriales et modifiant le code général des collectivités territoriales, il existe plusieurs types d'aides s'adressant aux étudiants vétérinaires.

Les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent mettre à disposition un logement à condition que l'étudiant effectue son stage chez un vétérinaire exerçant avec les animaux de rente. À défaut de logement, une aide mensuelle correspondant au maximum à 20 % du salaire mensuel brut du premier échelon de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés peut être donnée (le salaire mensuel brut est de 2100,80 €, soit 420,16 €).

Il est possible d'attribuer en plus des indemnités de déplacement, que ce soit sur le territoire au cours du stage ou entre le lieu d'étude et la structure vétérinaire qui accueille le stagiaire. La base kilométrique de ces indemnités peut être évaluée forfaitairement par les collectivités territoriales ou leurs groupements.

Les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent conclure un contrat qui permet à l'étudiant de bénéficier en contrepartie d'une indemnité d'étude et de projet professionnel. Le montant maximum est celui du salaire brut annuel du premier échelon (élève non-cadre) de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés. Les collectivités peuvent aussi prendre en charge des droits de scolarité ou des frais d'inscription annuels.

Le contrat explicite les sanctions en cas de non-respect et le Conseil Régional de l'Ordre est informé de l'existence de ce contrat.

Ce contrat précise que l'étudiant s'engage à exercer sur le territoire du contrat à la sortie d'école, dans le secteur des animaux d'élevage, pour une durée minimale de 5 ans consécutifs. Il doit aussi assurer la PCS. Ce contrat peut éventuellement inclure une obligation d'installation sur le territoire.

En cas de rupture de contrat, l'étudiant doit rembourser tout ou une partie des sommes versées, selon son temps de présence sur la zone d'exercice.

La Corrèze a déjà mis ces aides en place, mais n'a pas utilisé les montants maximaux permis. (fig. 147)

Figure 146 : Page figurant sur le site internet de la Corrèze et présentant les aides attribuées aux étudiants vétérinaires (site internet Corrèze)

Accompagner les étudiants

Des aides aux étudiants vétérinaires pour favoriser les stages et leur installation en Corrèze :

- **Indemnité de logement*** : 300 € brut mensuel sur 6 mois pendant la durée d'un stage en Corrèze.
[Voir l'aide >](#)
- **Indemnité de déplacement*** : 300 € brut mensuel sur 6 mois pour indemniser les frais de déplacement durant les stages.
[Voir l'aide >](#)
- **Bourse départementale étudiant vétérinaire dernière année** : 800 € par mois maximum au cours de l'année d'approfondissement pour les étudiants s'engageant à exercer en Corrèze pendant 5 ans à la suite de leurs études (l'étudiant devra être inscrit en année d'approfondissement avec une spécialité en animaux de production ou équidés).
[Voir l'aide >](#)

*Stage devant être effectué auprès d'un vétérinaire, tuteur de stage, qui exerce une partie de son activité en médecine vétérinaire rurale.



Le représentant du Conseil Départemental de l'Yonne, rencontré au cours du travail de réponse à l'AMI, m'a indiqué qu'il va mettre à l'ordre du jour l'attribution de ces aides dans l'Yonne, d'autant plus qu'il a l'appui du Président du Conseil Départemental.

À la suite du travail commun, des réunions réunissant les principaux acteurs ont eu lieu. Il a été décidé de mettre l'accent avant tout sur le recrutement des stagiaires. Le conseil départemental a voté un budget afin de financer la venue de stagiaires vétérinaires et le Directeur de l'innovation territoriale et de l'environnement, pôle attractivité et animation du territoire m'a soumis le cahier des charges qu'il est en train de rédiger. Le cadre juridique

est bien sûr la loi DADDUE. Les bénéficiaires seront les étudiants des écoles vétérinaires françaises et les étudiants des écoles vétérinaires européennes bénéficiant de l'accréditation A3EV¹². Les stages doivent durer au minimum une semaine ouvrable, chez un vétérinaire icaunais et pratiquant avec les animaux d'élevage. Les frais d'hébergement pourront être pris en compte si l'étudiant doit assurer son logement. Les frais de déplacement seront aussi remboursés, que ce soit du lieu d'étude au lieu de stage, et du lieu d'hébergement vers le lieu de stage.

Le montant maximum, que ce soit pour le logement ou les indemnités kilométriques, est fixé à 300 €/mois.

L'aide sera possible pour un maximum de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de 5 ans maximum à compter de la signature de la convention. La durée de 5 ans a été choisie par rapport à la durée du mandat des conseillers départementaux en fonction.

Cette convention sera proposée sur une période d'essai jusqu'en 2026, afin de voir si les stagiaires vétérinaires sont intéressés par cette mesure.

2.1.3 Proposer des logements pour les stagiaires

Les possibilités pour loger les stagiaires varient selon les structures vétérinaires : chez un des praticiens de la structure, dans un logement de fonction sur place et appartenant à la structure, dans un logement financé par la structure vétérinaire, par une collectivité locale, par le stagiaire. Dans certains cas, le stagiaire est totalement autonome pour trouver son logement.

L'enquête effectuée pour la réponse à l'AMI a montré que certaines structures vétérinaires disposent de plusieurs possibilités de logement. (tab. 69,70)

Tableau 69 : Nombre de possibilités de logement des structures vétérinaires interrogées lors de l'enquête (GTV BFC, 2022)

Nbre de possibilités de logement	Nièvre	Yonne
1	5	3
2	5	2
3	2	2
Total général	12	7

Tableau 70 : Types de logement des structures vétérinaires interrogées lors de l'enquête (GTV BFC, 2022)

	Chez un vétérinaire	Logement de fonction sur place	Logement extérieur financé	Logement extérieur financé par le stagiaire	Logement financé par une collectivité territoriale	Stagiaire autonome pour se loger
Total Nièvre	5	1	9	2	0	4
Total Yonne	2	2	4	1	0	4
Total	7	3	13	3	0	8

¹² L'Association européenne des Établissements d'Enseignement Vétérinaire (AEEEV) a pour rôle d'évaluer, de promouvoir et de développer la qualité et le niveau des écoles ainsi que les enseignements dispensés au sein des États membres de l'Union européenne. <https://www.apecita.com/actualites/actualites/aecev-les-ecoles-veterinaires-au-diapason>.

Le premier type de logement disponible se situe en dehors de la structure vétérinaire et à la charge du stagiaire, suivi du logement extérieur financé par la structure vétérinaire, puis le logement à la maison. Dans les deux derniers cas, le stagiaire est à la charge des praticiens, d'autant plus s'il loge chez l'un des vétérinaires. À noter que, lors de l'enquête, aucune collectivité locale ne propose de logement.

Très peu de structures disposent d'un logement sur place à mettre à la disposition d'un stagiaire.

À la suite de cette étude, les vétérinaires de Saint-Sauveur en Puisaye ont sollicité la CC de Puisaye-Forterre, car ils ne trouvaient pas de logement pour les stagiaires de leur structure. La CCPF a mis à leur disposition « la maison des internes » en médecine qui a été aménagée à Saint-Sauveur en Puisaye (Essadouki N., 2020).

Un entretien avec la Chargée de mission Contrat Local de Santé de la CCPF apporte des précisions. Il s'agit de 5 chambres individuelles avec salle de bain. La cuisine et le grand salon sont des espaces communs. La chargée de mission s'est occupée de meubler et de décorer ces logements, sans oublier de placer un bureau dans chaque chambre. Le fait de partager ce logement entre des étudiants de différents horizons professionnels permettra à ces jeunes de se rencontrer et de se sentir moins seuls dans ce territoire nouveau pour eux. Il existe aussi un studio sous ce logement qui appartient à la commune de Saint-Sauveur en Puisaye. Actuellement, tous les logements sont occupés et la mairie a bien voulu mettre à disposition ce studio.

Tous les frais de ces logements sont pris en charge par les collectivités territoriales.

Suite à cette réponse apportée aux vétérinaires de Saint-Sauveur, la CCPF a choisi de contacter les autres vétérinaires du territoire afin de les informer de ce dispositif, en cas de besoin. Les vétérinaires de Toucy, agréablement surpris de cette initiative, ont été intéressés sur le principe. Ils ont toutefois émis des réserves de la distance à parcourir entre Saint-Sauveur et Toucy avec la problématique de l'absence de permis de conduire et de voiture pour certains stagiaires.

Lorsque j'ai évoqué le prêt de véhicule avec la Chargée de mission, celle-ci m'a précisé que cela serait trop complexe à gérer et cela pourrait créer des inégalités de traitements avec les résidents du territoire qui ne disposent pas de véhicule et ont des difficultés à circuler. Utiliser l'argent des contribuables locaux à cette fin ne lui paraît pas envisageable.

Devant l'engouement pour ce type de service, le Vice-Président en charge de la Santé réfléchit à proposer aux communes de la CCPF qui ont des logements vacants, de les mettre à disposition de stagiaires, qu'ils soient de profession de santé ou vétérinaires, voire d'autres professions. Dans ce cadre, il s'agit d'une ambition politique que la CCPF doit défendre auprès des maires du territoire.

2.2 Stabiliser les praticiens sur le territoire

2.2.1 Les aides à l'installation et au maintien des praticiens

2.2.1.1 Les aides de la loi DADDUE

Le décret n° 2021-578 du 11 mai 2021, faisant suite à la loi DADDUE, explicite les aides accordées aux vétérinaires contribuant à la protection de la santé publique et assurant la permanence et la continuité des soins aux animaux d'élevage.

Les aides peuvent être attribuées à des personnes ou à des sociétés d'exercice.

Elles peuvent financer tout ou une partie, des frais d'investissement ou de fonctionnement à partir du moment où cela concerne l'activité rurale, être une prime d'installation

Il peut s'agir d'une prime d'exercice forfaitaire.

Un logement ou un local peuvent être mis à disposition pour faciliter l'activité rurale.

Le montant total des aides accordées par une ou plusieurs collectivités territoriales ne peut dépasser 60 000 euros par an et par bénéficiaire.

En contrepartie, le vétérinaire ou la société s'engage pour trois ans minimum à exercer dans le cadre d'un exercice rural, d'assurer la PCS dans celui-ci. En cas de non-respect, les aides sont restituées au prorata du temps non respecté.

La Corrèze a mis en place ce type d'aide (fig. 148), et selon le Conseiller départemental présent lors du travail de réponse à l'AMI, ce point sera mis à l'ordre du jour du Conseil Départemental. Le Président du Conseil Départemental y serait favorable.

Figure 147 : Page figurant sur le site internet de la Corrèze et présentant les aides attribuées aux vétérinaires (site internet Corrèze)

Favoriser l'installation de vétérinaires

Le Département favorise l'installation de vétérinaires en Corrèze

- **Aide à l'installation** : 20 000 € pour une période minimum de 5 ans, en exerçant une partie d'activité en production animale.

[Voir l'aide](#) >



Ces aides devraient répondre aux besoins de moyens d'accueil pour les grands animaux dans les structures vétérinaires. Cela devrait permettre aussi de moderniser et d'amplifier les plateaux techniques, qui permettent d'approfondir les diagnostics, ce qui correspond à une demande des étudiants.

2.2.1.2 Aides Zone de Revitalisation Rurale (ZRR)

Le dispositif d'exonérations d'impôts en zone de revitalisation rurale (ZRR) est présent dans l'Yonne (Préfet de l'Yonne, 2014) (fig. 149). Ce dispositif est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023.

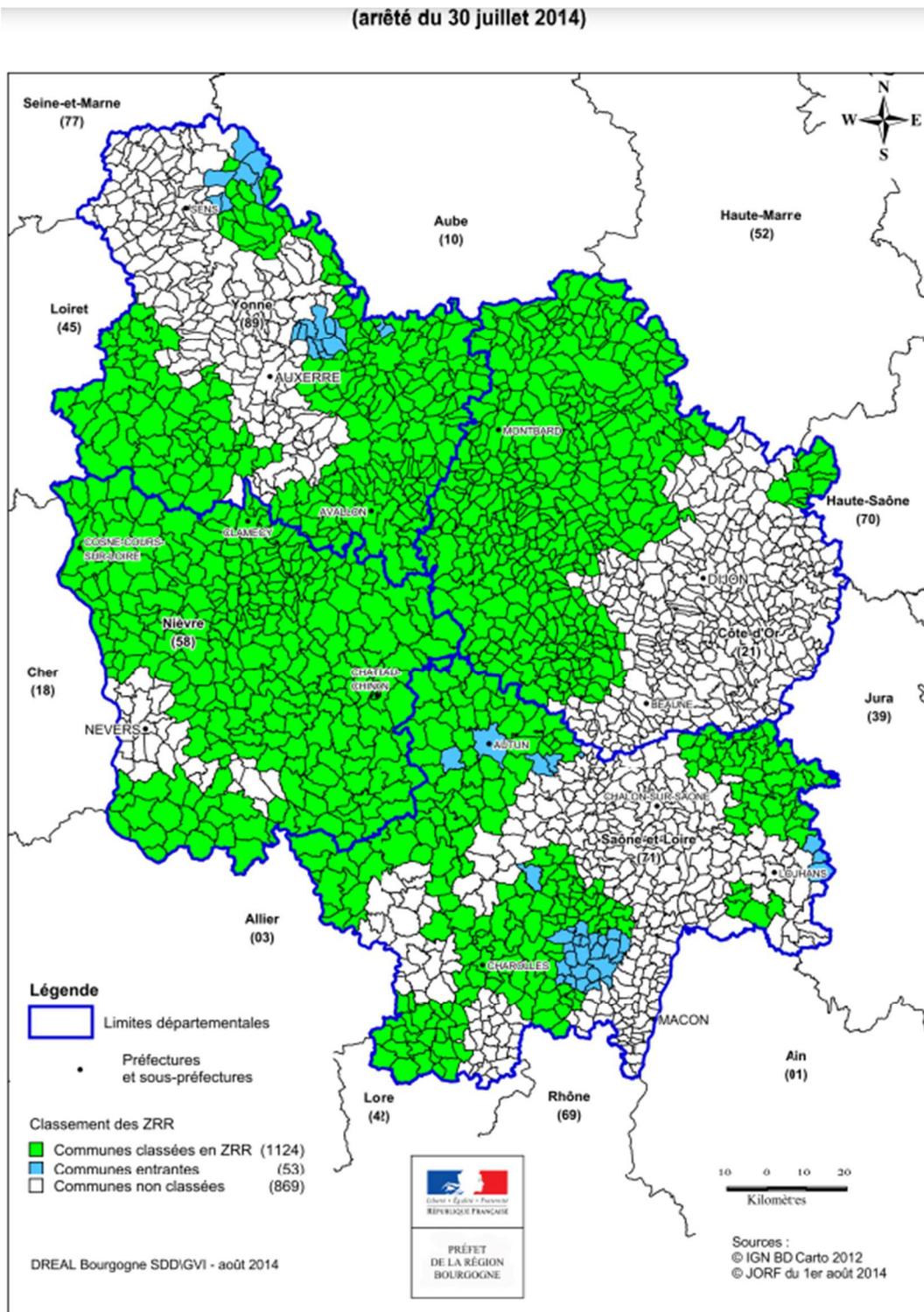
Ce dispositif est accessible aux structures vétérinaires à partir du moment où leur siège social et leur activité s'exercent en ZRR, avec un régime d'imposition au réel, ayant moins de 11 salariés en CDI ou CDD de moins de 6 mois et dont moins de 50 % du capital est détenu par d'autres sociétés. Cette mesure permet une exonération totale pendant 5 ans, puis de 75 % la 6e année, 50 % la 7e et 25 % la 8e.

Le montant maximal doit être inférieur à 200 000 € sur 3 exercices fiscaux.

Les vétérinaires semblent peu au courant de cette possibilité. Les collectivités territoriales sont sollicitées pour communiquer à propos de ce type d'exonération.

Figure 148 : zone de revitalisation rurale (ZRR) dans l'Yonne

(arrêté du 30 juillet 2014)



2.2.1.3 Aide à l'immobilier économique

Les vétérinaires de Saint-Sauveur souhaitant quitter leur local actuel ont sollicité la CCPF afin de savoir s'ils peuvent bénéficier d'aides à la construction. Ils en ont la possibilité comme toute entreprise. Renseignements pris auprès de la Cheffe de Projet Attractivité du Territoire, pôle aménagement du Territoire de la CCPF, il existe une aide conjointe région, communauté de commune, la région pouvant subventionner 20 % des travaux, et l'EPCI de 0,5 à 1 % avec un plafond de 10 000 € pour ce dernier. La CCPF est d'accord pour financer ces travaux, car elle considère que les vétérinaires sont indispensables au maintien de l'élevage sur le territoire. Par contre, la Région ne s'engage pas actuellement dans ce type de démarche pour les vétérinaires. Les vétérinaires de Saint-Sauveur vont solliciter les instances départementales et régionales afin d'avoir leur soutien et le Président de la CCPF les soutient dans ces démarches.

2.2.2 Communiquer sur la vie quotidienne du territoire

2.2.2.1 Les moyens de s'informer sur la vie quotidienne

Une thèse vétérinaire (Michel V., 2022) a été menée en partenariat avec le SNVEL pour envisager la création d'un guide de sortie d'école pour les étudiants vétérinaires. L'objectif est de guider les jeunes praticiens nouvellement sortis.

Des étudiants des quatre écoles vétérinaires françaises ont répondu : 220 étudiants de Toulouse, 211 d'Alfort, 152 de Lyon et 68 de Nantes. Un seul étudiant de Liège a répondu.

Le guide est envisagé sous la forme de fiches thématiques classées selon différents thèmes :

- Partie 1 : Métiers accessibles à un vétérinaire : cette partie a pour objectif de contenir des témoignages de différentes façons d'être vétérinaire
- Partie 2 : Premiers pas du praticien vétérinaire pour trouver du travail : cette partie contiendra des éléments sur les contrats de travail, les remplacements, chercher du travail, répondre à une offre d'emploi et obtenir des informations sur les territoires d'installation.
- Partie 3 : Commencer un travail de praticien : cette partie s'intéresse aux différents membres de la clinique et leurs interrelations
- Partie 4 : Se positionner dans son travail de praticien : cette partie donne des informations sur le travail au quotidien
- Partie 5 : Aspects pratiques : cette partie aborde des aspects juridiques, le Code du travail, la déontologie
- Partie 6 : Marketing : cette partie contient des informations concernant la fixation des prix, la communication par internet
- Partie 7 : Vie privée : cette partie essaie de répondre aux interrogations concernant l'équilibre entre le travail et la vie privée
- Partie 8 : L'évolution de la profession vétérinaire : cette partie aborde les nouvelles technologies, la télémédecine, l'écologie dans la pratique vétérinaire

La partie 2 nous intéresse particulièrement puisque les étudiants souhaitent avoir des informations sur les territoires, afin de pouvoir choisir leur lieu d'exercice. Cette partie n'avait pas été prévue et est apparue grâce à la possibilité pour les répondants d'ajouter des thèmes leur semblant pertinents.

Voici quelques extraits de ces réponses :

- « Je le redis : Territoire d'installation ! Où m'installer, pourquoi, mes attentes, mes besoins réels, les différentes pratiques en fonction des territoires... »
- « Une rubrique courte (1 page) sur comment choisir l'endroit où l'on a envie de faire son premier remplacement/contrat. Quels critères prendre en compte (climat, famille, type de structure, type d'exercice, etc.) ? »
- « Quelles sont les attentes en termes de type de vétérinaire selon les régions, où travailler en termes de localisation géographique selon nos objectifs personnels (pleine ville, périurbain, rural) »
- « La région à choisir en fonction de la demande en vétérinaire dans tel ou tel secteur »
- « Faire une cartographie du type d'exercice prédominant en fonction des régions (du genre : en Aquitaine principalement des petites cliniques de 2-3 associés, 70 % de l'exercice total en caprin laitier, élevage de type semi-intensif avec la majorité des fermes à 150 animaux en production), et indiquer la nécessité de véto en fonction des zones (pour mettre en évidence les déserts et les localisations saturées, pour savoir où les salariés sont payés au lance-pierre, et où il y a une possibilité de meilleure rémunération) »
- « Comment choisir sa région/son lieu d'exercice ? »
- « Peut-être une carte de France avec des couleurs en fonction de la recherche du travail à actualiser tous les ans. »
- « L'offre et la demande dans les différents secteurs d'activité et dans les différentes régions de France »
- « Territoires : où s'installer ? Quels territoires me correspondent en termes d'attentes professionnelles et personnelles ? (cf. travaux de Dérnat publiés dans revues) ? Quelles sont mes contraintes réelles ? »
- « Sujet sur » est-on dans un trou pommé si on va à la campagne ? - aller au cul des vaches signifie-t-il s'enterrer ? finirai-je célibataire si je ne suis pas dans une grande ville ? »

Les questions évoquées reprennent les thèmes déjà vus dans le premier chapitre. Les étudiants sortant ont besoin d'informations qui ne peuvent être fournies que par la profession vétérinaire : les structures qui forment, les différentes activités pratiquées. D'autres questions s'adressent directement aux territoires et relèvent de la responsabilité des collectivités locales. Elles concernent les caractéristiques des régions et les capacités d'accueil et de confort de vie au quotidien. Le SNVEL est chargé du développement de ce guide. Il serait intéressant de tisser des liens avec les régions afin de favoriser le recrutement de jeunes praticiens.

Que ce soit pour une installation, ou pour gérer le quotidien, il est souvent nécessaire de trouver de l'information, de la façon la plus centralisée possible, afin de simplifier les démarches. Dans le cadre du tourisme, un principe de « conciergerie » a été développé numériquement par l'Yonne pour faciliter les choses. (fig. 150)

Figure 149 : Page de Yonne tourisme qui facilite la venue dans l'Yonne en proposant différents services (Site internet Yonne tourisme)

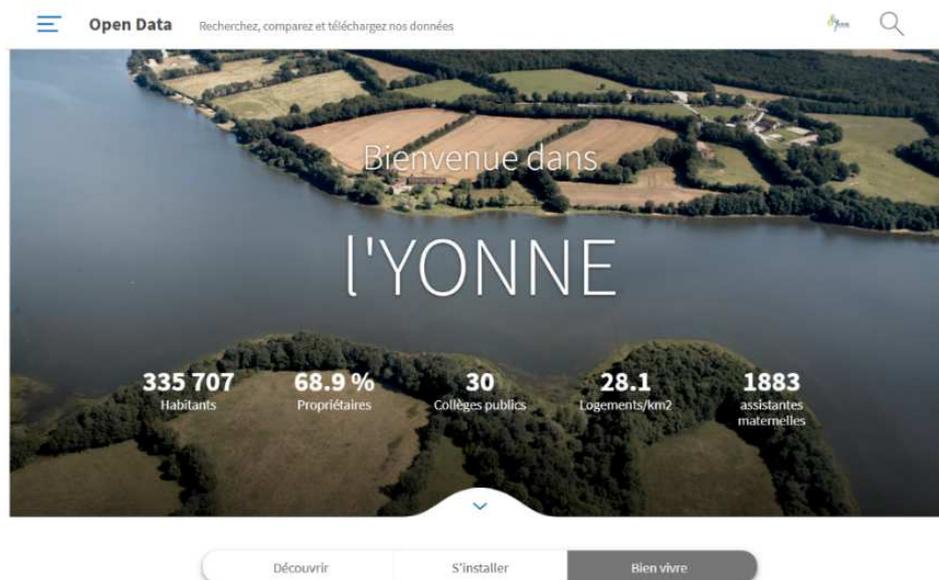


Outre le fait d'indiquer les sites remarquables et les activités, le site se comporte comme une « conciergerie ». Tout est fait pour que le touriste puisse avoir un séjour clé en main. Par exemple, la liste des logements proposés permet de contacter directement le lieu présenté pour effectuer une réservation.

La conception du site a bien pris en compte la nécessité de regrouper dans un seul endroit, tous les services nécessaires pour un séjour réussi. Cet exemple pourrait être transposé afin de faciliter l'accueil et l'installation de nouveaux arrivants dans le département.

Il existe depuis peu un site qui a pour vocation d'informer sur la vie quotidienne : « open-data ». (fig. 151)

Figure 150 : Page de garde du site « open-data » de l'Yonne



Le site comporte trois onglets : découvrir, s'installer et bien vivre. Il permet d'accéder à des chiffres clés et de comparer l'Yonne à des départements ayant un nombre d'habitants équivalents. L'onglet « s'installer » permet d'avoir accès à des offres d'emplois et à des franchises disponibles.

Le site mentionne qu'il existe des structures d'accueil pour les entreprises, sept hôtels et pépinières d'entreprises, un village-entreprises et plus d'une vingtaine de zones d'activités sans

mentionner explicitement la Chambre de Commerce d'industrie, établissement public de l'État. Il faut se rendre sur son site (site web CCI 89) pour avoir des informations supplémentaires dans le cas d'une implantation d'entreprise. Les hôtels et les pépinières d'entreprises sont implantés sur l'ensemble du département (Auxerrois, Avallonnais, Florentinois, Puisaye, Sénonais, Tonnerrois). Elles favorisent la création et l'implantation d'entreprises nouvelles sur le territoire de l'Yonne. Elles proposent des locaux et des services aux entreprises qui s'y installent. La CCI propose aussi un service en ligne de terrains ou de locaux disponibles pour des entreprises souhaitant s'installer dans l'Yonne ainsi que des rendez-vous et des ateliers de formation pour monter un projet. La chambre assure avant tout un encadrement sur les aspects économiques et techniques des futures entreprises. Le site reste toutefois embryonnaire quant au rôle de « conciergerie », tel qu'évoqué pour le tourisme, et ne prend pas en compte tous les besoins d'un nouvel arrivant. Il nécessite de se développer et d'être enrichi. La jeunesse du site – ouvert en décembre 2021 – peut permettre d'espérer un enrichissement des fonctions disponibles. Même si ce site n'est pas exhaustif, il permet d'avoir quelques services.

Le département a développé ses outils numériques, mais conserve des outils papier tels que le magazine d'information du 89 « Yonne notre département », envoyé par la poste à tous les habitants de l'Yonne, ou des livrets disponibles en office de tourisme, disponibles aussi sur internet.

Une fois le territoire d'installation ou de vie choisi, des sites plus locaux sont accessibles, au niveau de Communautés de communes ou de Communes. Voici des exemples de bandeau d'accueil pour la Communauté de Communes de Puisaye-Forterre et la Commune de Mézilles. (fig. 152)

Figure 151 : Bandeau d'accueil du site internet de la communauté de communes de Puisaye-Forterre



Figure 152 : Bandeau d'accueil du site internet de la commune de Mézilles



En dehors des accès informatiques, il existe des services en différents endroits du département. Mais cela nécessite de se déplacer, leurs localisations étant souvent éloignées du domicile.

2.2.2.2 Des exemples à suivre

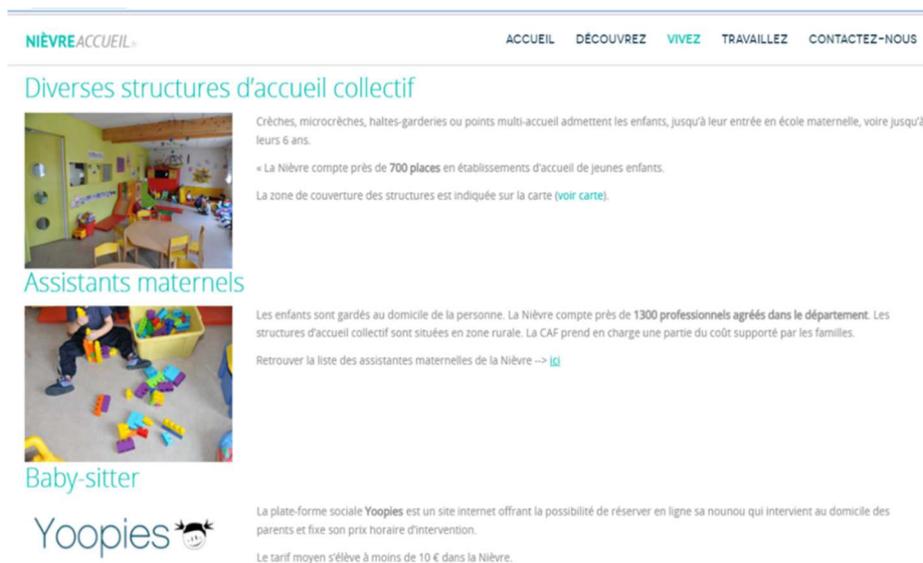
L'exemple de la Nièvre pourrait servir d'inspiration. Même si ce site n'est pas exhaustif, il permet d'avoir quelques services. (fig. 154)

Figure 153 : Exemple du bandeau d'accueil du site d'accueil de la Nièvre (Nièvre accueil)



Prenons l'exemple de la garde d'enfants (Figure 155). Le site présente les différents modes de garde et envoie, grâce à un lien, vers les différentes structures disponibles.

Figure 154 : Page de recherche d'une structure d'accueil pour enfant du site de la Nièvre



L'exemple le plus abouti est celui de la Corrèze. Tout est fait pour que le futur praticien n'ait rien à chercher pour son installation. Le conseil départemental crée une véritable conciergerie pour faciliter au maximum la venue de nouveaux praticiens. Une personne prend en charge le dossier et prépare la venue « clé en main ». (fig. 156)

Figure 155 : La conciergerie proposée par la Nièvre pour accueillir de nouveaux vétérinaires

Pour en savoir plus sur le Plan Corrèze Santé Animale et pour parler de votre projet :

www.correze.fr/sante-animale
05 55 93 78 29 - santeanimale@correze.fr

Le Département de la Corrèze facilite votre installation

L'équipe de Corrèze Accueil définit avec vous vos attentes et les actions d'accompagnement à mettre en place pour vous faire gagner du temps et faciliter votre installation.

www.venezvivreencorreze.fr

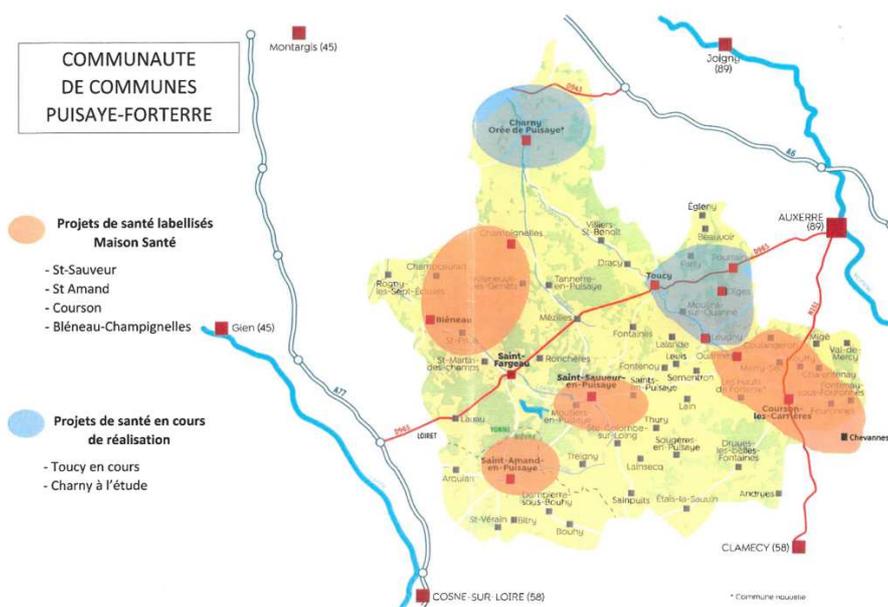
Un département riche en activités, **central** et **accessible** :
Au carrefour de 2 grands axes autoroutiers A20 (Paris/Toulouse) et A89 (Lyon/Bordeaux).

CORREZE
LE DÉPARTEMENT
Santé Animale

L'Yonne n'en est pas encore à ce stade, mais, suite à l'étude menée pour l'AMI, le Conseiller départemental présent met ce point à l'ordre du jour. Cela devrait être d'autant plus simple que la CC de Puisaye-Forterre a mis en place une conciergerie pour les médecins.

Sous l'impulsion d'un médecin conseiller communautaire, une véritable conciergerie a été mise en place (Büttner P., 2022). Cela a permis de créer plusieurs maisons de santé sur le territoire et d'attirer de nouveaux praticiens. (fig. 157)

Figure 156 : Maisons de santé créées sur le territoire de Puisaye-Forterre (Buttner, 2022)



Lors d'une interview à l'Yonne Républicaine (Richard O., 2017), P. Büttner fait la constatation suivante, après avoir assisté aux Journées départementales de médecine : « Ce n'est pas tant une désertification médicale, mais une désertification rurale qu'il faut combattre. Les incitations financières ne sont pas suffisantes pour faire venir des médecins sur notre territoire. Les internes demandent un package complet : une maison de santé où exercer, un emploi pour leur époux\épouse, une école et des activités pour leurs enfants, etc. »

La problématique qu'il évoque présente de nombreuses similitudes avec la désertification vétérinaire. Cet élu a mis en place une « conciergerie ». Il serait sans doute intéressant de mutualiser ces moyens pour recruter des médecins et des vétérinaires.

Une prise de contact avec la Chargée de mission Contrat Local Santé m'a permis d'apprendre qu'elle se mettait aussi au service des vétérinaires. Elle l'a d'ailleurs précisé aux vétérinaires de Toucy qui ont trouvé la proposition très intéressante en cas de besoin.

2.2.3 Avoir un territoire attractif au quotidien

Lors de l'étude de diagnostic de territoire, la vision de ce dernier est apparue différente selon les interlocuteurs. Certains étaient satisfaits tandis que d'autres s'inquiétaient de la pauvreté et/ou de la disparition des services.

Les étudiants, quant à eux, ont aussi manifesté leur intérêt pour un confort de vie proche de celui d'une grande ville, tout en profitant des avantages de la vie campagnarde. La recherche des caractéristiques de la vie quotidienne dans l'Yonne montre que le département répond à de nombreuses attentes, mais communique souvent insuffisamment sur le sujet. Une fois les voies de communication sur les réseaux sociaux et plus généralement sur le Net étoffées, les éléments suivants devraient être mis en avant.

2.2.3.1 Un département prêt à financer l'attractivité : le pacte territoire 2022-2027

L'amélioration de la vie au quotidien passe avant tout par des moyens de financement.

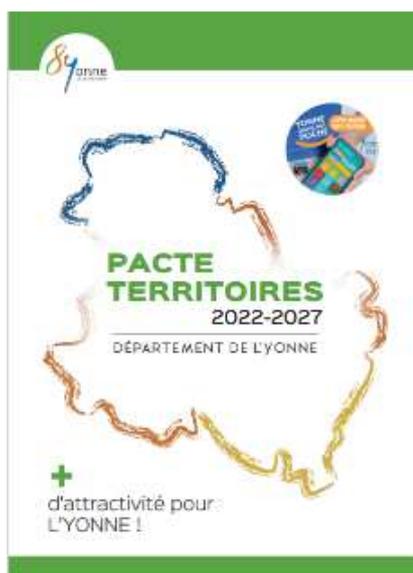


Figure 157 : Page de garde du Pacte de Territoires 2022-2027 (CD 89, 2022)

Figure 158 : Description des aides départementales dans le cadre du pacte de territoires (CD 89, juillet 2022)

Politique départementale de soutien aux territoires = 36 M€

Pacte territoires 2022-2027 = 32 M€

	 VILLAGES DE L'YONNE	 AMBITIONS POUR L'YONNE	 AMBITIONS <i>Attractivité touristique et résidentielle Usages du numérique Transition écologique - Solidarités</i>	 GRANDS PROJETS À RAYONNEMENT DÉPARTEMENTAL
Enveloppe départementale	10 M €	18 M €	4 M €	4 M €
Bénéficiaires	Communes hors Sens et Auxerre	EPCI - Communes	EPCI - Communes	EPCI - Communes
Plancher dépenses	5 000 € HT	200 001 € HT	200 001 € HT	1 M € HT
Plafond dépenses	200 000 € HT	Néant	Néant	Néant
Taux intervention	40 %	30 %	Bonification de 20 points maximum de la subvention Ambitions pour l'Yonne	30 %
Plafond subvention	80 000 €	500 000 €	300 000 €	1 M €

MAXIMUM 800 000 €

Le département a mis en place un « pacte territoire » (CD 89, juillet 2022) (fig. 157, 158). Il s'agit d'un soutien financier destiné aux communes et EPCI, pour les investissements relevant de leur champ de compétence. Une convention signée par le Département, les communes et l'intercommunalité liste les projets prioritaires et structurants sur le territoire concerné.

Il s'agit d'un engagement pluriannuel qui détaille une programmation annuelle. Cet engagement est voté par l'assemblée départementale.

Un comité local est chargé du suivi et comprend des élus départementaux, des maires et le président de l'intercommunalité du territoire concerné.

L'ensemble des aides qui existaient auparavant sont regroupées au sein de 3 aides qui se distinguent par le niveau de subvention accordé.

Le département finance, mais laisse l'initiative aux autres collectivités territoriales de décider des actions à entreprendre.

Il existe aussi des mesures spécifiques pour les petites villes.

Le 11 décembre 2020 (CCPF 2020), le Préfet de l'Yonne a annoncé l'adhésion de 13 communes (Bléneau, Champignelles, Charny Orée de Puisaye, Courson-les-Carières, Saint-Amand-en-Puisaye, Saint-Fargeau, Saint-Sauveur-en-Puisaye et Toucy) au dispositif « Petites villes de demain ».

Outre l'engagement des communes, la CCPF s'engage dans ce dispositif, car 8 communes sur 13 sont sur son territoire.

La Banque des Territoires (site web banque des territoires) porte ce projet afin d'assurer l'installation et de renforcer des équipements et des services structurants et durables. Ces financements s'adressent aux villes de moins de 20 000 habitants et augmentent leur capacité de transition écologique.

Ce programme met à disposition un outil de diagnostic et propose des co-financements avec des partenaires locaux.

2.2.3.2 Un territoire soucieux de développer des moyens de déplacement, y compris alternatifs

Les vétérinaires ont évoqué des difficultés à circuler rapidement sur le réseau routier, tandis que les étudiants, s'ils sont contraints d'utiliser la voiture dans le cadre professionnel, souhaitent s'en affranchir le plus possible en dehors du travail.

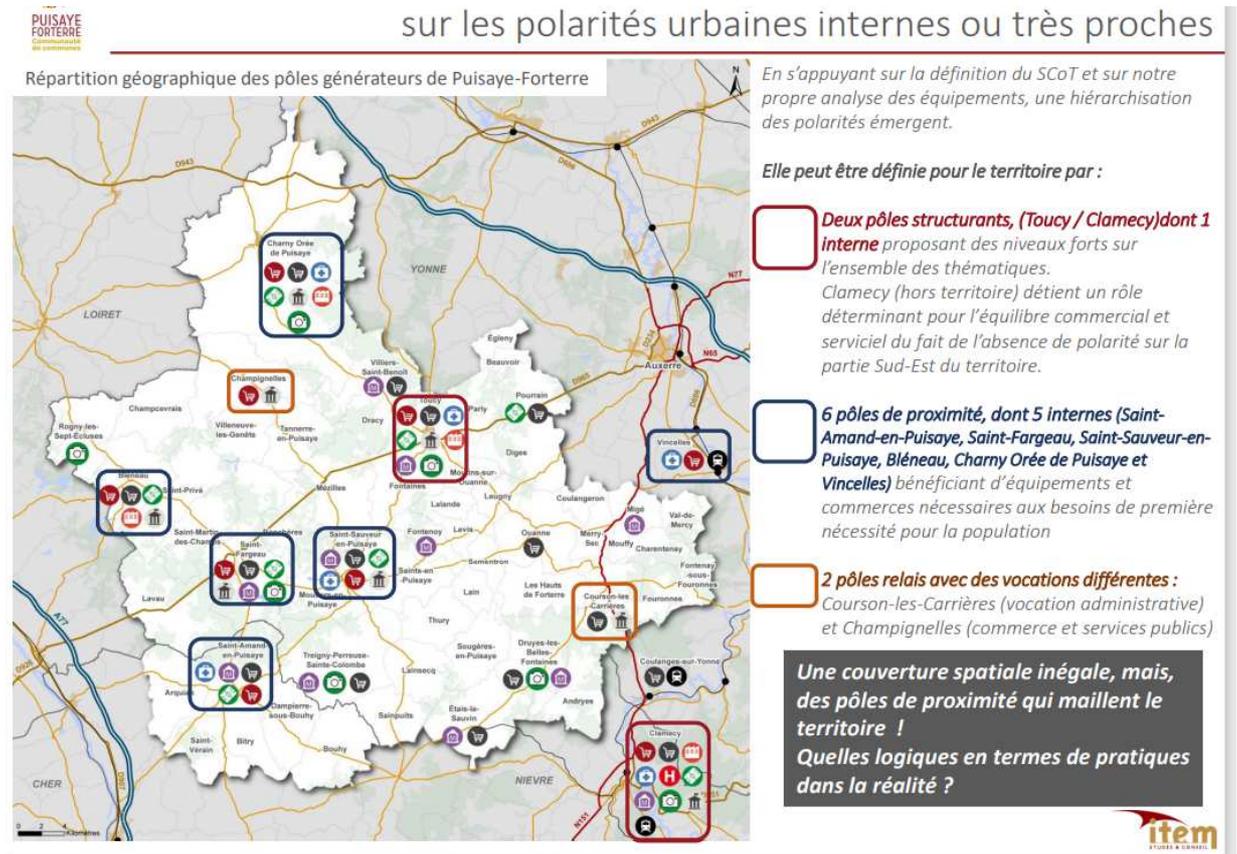
La compétence concernant la mobilité en milieu rural est partagée. Comme l'indique ce tableau (Communauté de Communes Puisaye-Forterre, 2021), elle se répartit entre des collectivités territoriales et d'autres acteurs. Construire un projet cohérent nécessite donc une coordination (tab. 72).

Tableau 71 : Partage de compétences concernant la gestion des axes de communication (CCPF, 2021)

Compétence	Service	Acteurs compétents
Voirie		
<i>Route nationale</i>	<i>Direction Interdépartementale des routes</i>	<i>Direction Interdépartementale des routes</i>
<i>Route Départementale</i>	<i>Départements de l'Yonne et de la Nièvre</i>	
<i>Voirie d'intérêt communautaire</i>	<i>Services techniques communaux et intercommunal</i>	<i>Communes compétentes Et assistance technique facultative de la CC</i>
<i>Voirie communale</i>	<i>Communes</i>	
<i>Installation des bornes de recharge pour les véhicules électriques</i>	<i>Communes et Syndicat Départemental d'Énergie de l'Yonne (SDEY)</i>	
<i>Ancienne voie ferrée</i>	<i>Pôle développement durable</i>	<i>SNCF</i>
Transport en commun et mobilités alternatives		
<i>Transport intercommunal</i>	<i>UT 89 et 58</i>	<i>Région Bourgogne Franche-Comté</i>
<i>Transport scolaire</i>	<i>UT 89 et 58</i>	<i>Région Bourgogne Franche-Comté</i>
<i>Auto-stop organisé</i>	<i>Rézo-Pouce</i>	<i>CCPF, communes et Rézo-pouce</i>
<i>Transport solidaire</i>	<i>Centre social et culturel de Puisaye-Forterre (hors compétence mobilité)</i>	

La CCPF, dans laquelle sont situés la plupart des vétérinaires concernés par la désertification, a établi un diagnostic de la mobilité sur son territoire. L'accès aux différents services est variable. Il n'y a qu'un pôle structurant sur le territoire, complété par 5 pôles de proximité (Figure 160).

Figure 159 : Répartition des pôles et accessibilité au sein de la CCPF (CCPF, 2021)



L'analyse des flux internes montre que l'emploi est centré sur Charny et Toucy, Saint-Fargeau jouant un rôle complémentaire. (fig. 161)

Tous motifs confondus, Toucy constitue le pôle interne principal tandis qu'Auxerre est le pôle majeur hors CCPF. La voiture reste de très loin le moyen de déplacement privilégié, quel que soit le motif, les principaux étant les achats et le travail.

Figure 160 : Répartition des flux entre les pôles au sein de la CCPF (CCPF 2021)

En interne, des flux d'actifs tournés principalement vers les polarités

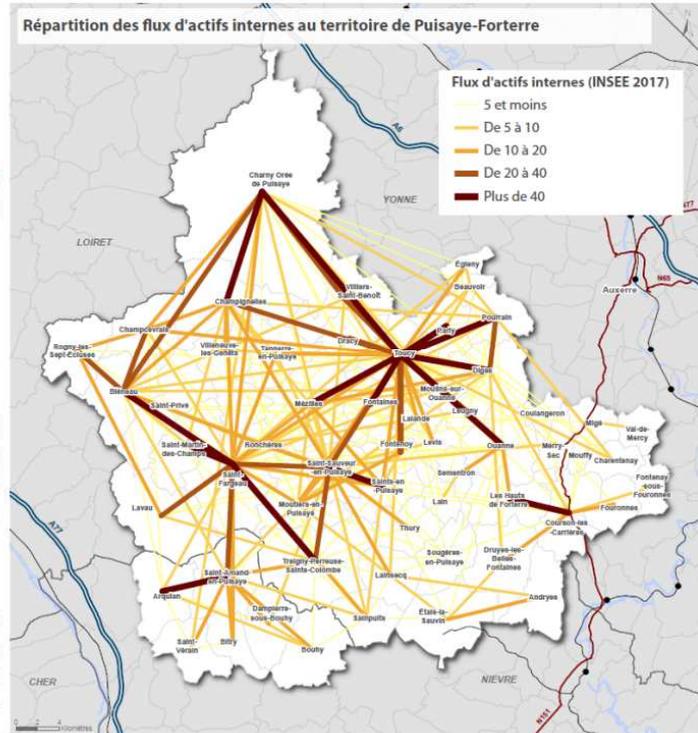


- ✓ **Deux pôles d'emplois majeurs sur le territoire :**
 - Toucy : 1 451 emplois
 - Charny Orée de Puisaye : 1 360 emplois

- ✓ **Des flux d'actifs en majorité tournés vers les 3 pôles suivants, sans pour autant une forte prédominance de ceux-ci :**
 - 328 personnes se rendant à Toucy (4,6 %)
 - 308 à Saint-Fargeau (4,3 %)
 - 198 à Bléneau 222 (2,8 %)

- ✓ **Des flux d'actifs en direction de Charny finalement limités comparativement à son statut de second pôle d'emplois :** 101 actifs (majoritairement des flux internes à la commune avec 945 actifs résidents et travaillant à Charny)

- ✓ **Sur le reste du territoire, des flux d'actifs très éparés et mobilisant un nombre réduit d'actifs** (majoritairement entre 1 et 30 actifs par origine destination), et générant parfois des distances importantes (par exemple, Eglény <> Saint-Fargeau, 10 actifs)



26

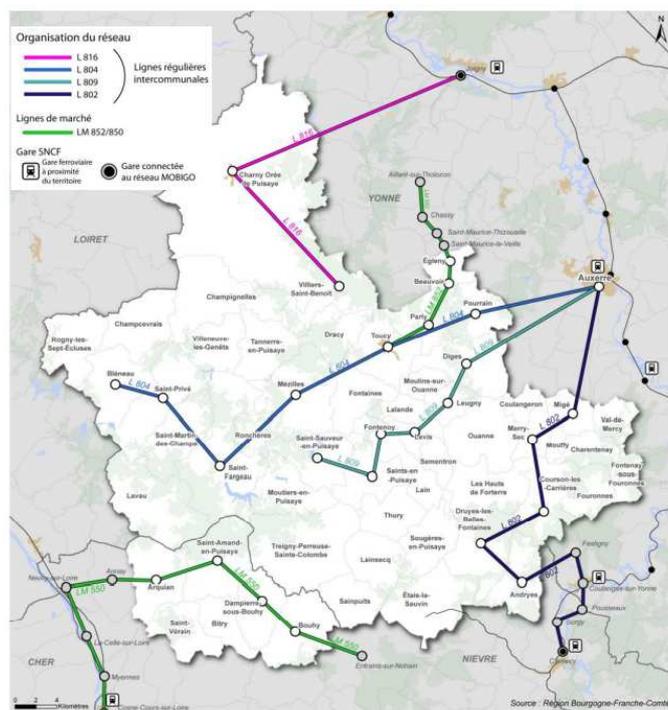


Il existe une offre de transports collectifs grâce à la centrale de mobilité de la région Bourgogne–Franche-Comté (MOBIGO) (fig. 162). Elle est composée de lignes régulières qui emmènent à l'extérieur de la CCPF et de lignes dites de marché, qui ne fonctionnent que le jour du marché. Elle sert aussi pour les transports scolaires. La conclusion du sondage effectué met en évidence une inadéquation entre les besoins du public et les services proposés.

Les personnes âgées ou sans emploi sont les premières à souhaiter une amélioration des transports publics.

Les modes actifs ne nécessitent pas l'apport d'énergie autre que l'énergie humaine pour fonctionner. Ce sont la marche, le vélo, les rollers, les trottinettes... Ils sont utiles pour de courtes distances. On estime que la marche est utile dans un rayon de 0 à 1 km, le vélo pour des déplacements jusqu'à 8 km (potentiel prioritaire), voire 10 à l'aide de vélos à assistance électrique. Ces modes de déplacement sont peu utilisés. Pour la marche, les cheminements sont jugés peu adaptés. De plus, les reliefs ponctuels sont un handicap quant à l'effort physique qu'ils nécessitent. Par exemple, sur le trajet Toucy/Moulin-sur-Ouanne de 4,6 km, il existe un dénivelé positif et de 50 m, entre Migé et Mouffy, 4,8 km et 150 m de dénivelé positif. De plus, les distances intercommunales sont élevées, avec seulement 23 communes sur 57 à moins de 8 km d'une polarité principale ou secondaire de la CCPF. Enfin, les voies de circulation disponibles ne disposent pas de pistes cyclables.

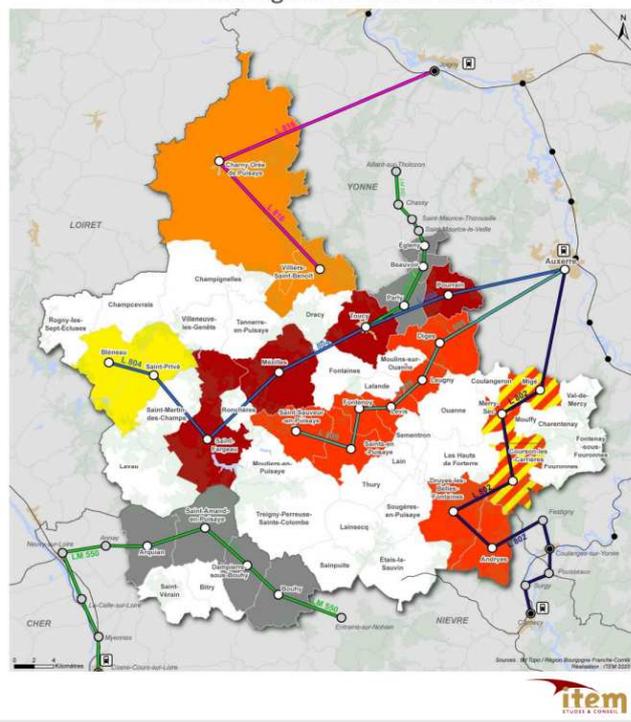
Figure 161 : Répartition des transports collectifs dans la CCPF (CCPF, 2021)



✓ Qualité de la desserte en transports collectifs en direction des polarités extérieures : Auxerre / Joigny / Clamecy / Cosne-Cours-sur-Loire

- Offre minimale pour les actifs, et très moyenne pour les captifs avec au moins un service toute l'année en direction d'Auxerre
- Offre limitée pour les captifs avec des services durant la période scolaire et la possibilité de rejoindre la polarité pour une demi voire une journée par semaine
- Offre à destination des étudiants avec des services en début et fin de week-end depuis une gare SNCF (destination Paris et Dijon)
- Offre à destination des internes (aller le lundi matin et retour le vendredi soir)
- Offre à destination des captifs souhaitant se rendre ponctuellement sur les marchés (polarités locales)
- Absence d'offre pour ces territoires (hormis scolaire qui ne fonctionne pas toute l'année)

Vocation des lignes TC sur le territoire

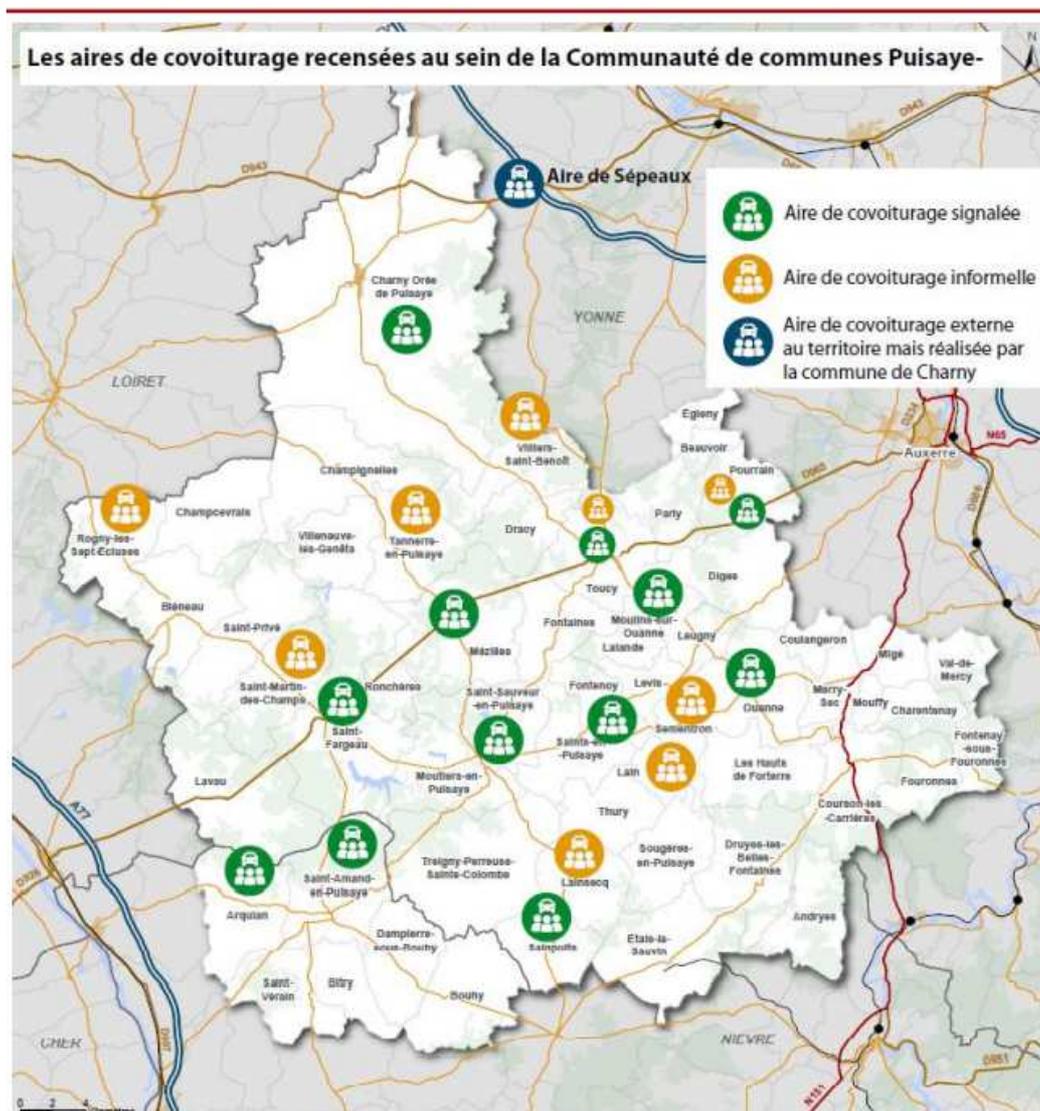


63

Toutefois, les communes tentent de faciliter l'utilisation du vélo. Il existe plusieurs points de stationnement à proximité ou au sein d'établissements scolaires, dans les cœurs de bourg, près d'équipements sportifs.

Devant la prépondérance de la voiture, le co-voiturage est facilité avec la mise en place d'aires de covoiturage. (fig. 163)

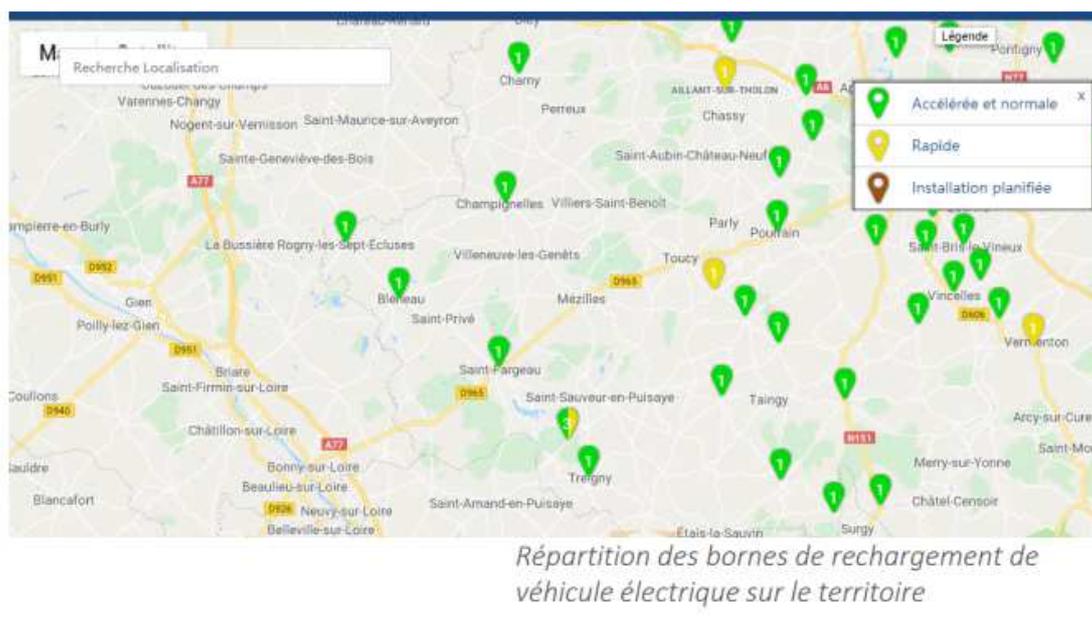
Figure 162 : Répartition des aires de covoiture dans la CCPF (CCPF, 2021)



Il existe aussi des bornes de recharge électrique dans 15 communes afin de favoriser les voitures électriques. (fig. 164)

La commune de Bléneau (Thomas V., 2020) a fait l'acquisition d'une voiture électrique. Celle-ci est mise à la disposition, dans un premier temps, le jour du marché, conduite par un jeune employé en service civique. Elle fait le trajet mairie-domicile pour les personnes ayant des courses à transporter. Dans un deuxième temps, elle circulera plusieurs jours par semaine, selon des horaires définis et sur un périmètre plus large.

Figure 163 : Emplacement des bornes de recharge pour voitures électriques dans la CCPF (CCPF, 2021)



La communauté de communes de Puisaye-Forterre a mis en place sur son territoire Rezo pouce, un outil de co-voiturage. Il s'agit d'un dispositif d'autostop organisé et sécurisé pour les trajets quotidiens, entre les villages, au moyen d'une application, Rezo Pouce. Ce mode de déplacement associe le covoiturage au quotidien et l'autostop. De nombreuses communes l'ont aussi mis en place. (fig. 165)

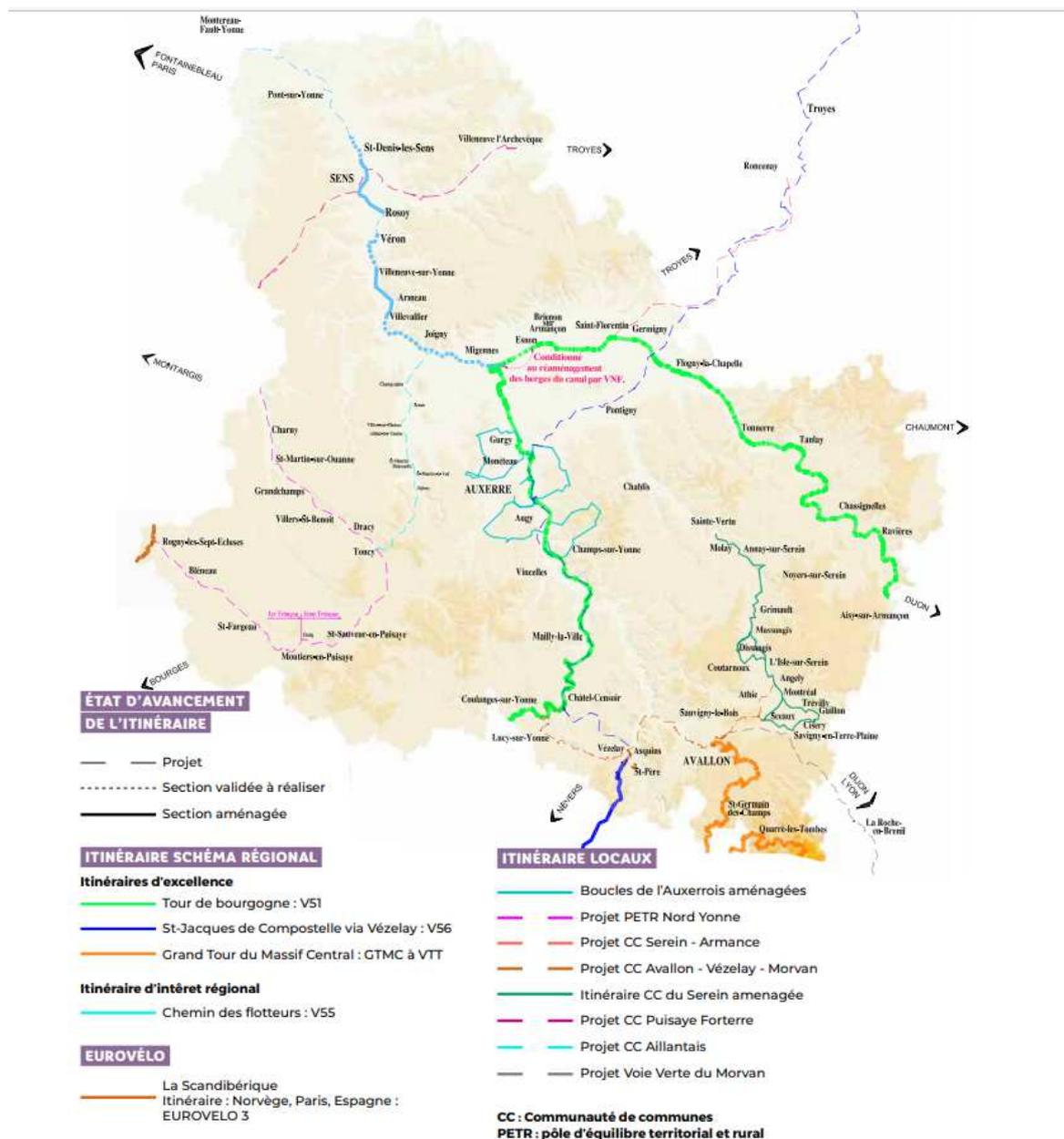
Figure 164 : Présentation et emplacement de Rezo pouce dans la CCPF (CCPF)



Enfin, le Conseil Départemental (Conseil Départemental, juin 2022) développe l'utilisation de moyens de locomotion alternatifs, que ce soit à vocation touristique ou quotidienne. Le Tour de Bourgogne s'inscrit dans le schéma régional, tandis que des projets plus locaux sont portés par des collectivités territoriales, en particulier des Communautés de Communes. Si le Tour de Bourgogne est à destination des vélos, les itinéraires de moyenne distance sont ouverts à tous les modes de déplacement actifs (trottinettes, rollers, gyropodes, piétons...). Cela répond en partie à une demande des étudiants vétérinaires de disposer de

modes de transports alternatifs dans la vie quotidienne. Mais ils ne sont pas les seuls bénéficiaires. (fig. 166)

Figure 165 : Modes de déplacement alternatifs développés par le Conseil départemental (CD, 2022)



16 #188 • Yonne
notre département

Il existe déjà quelques réponses aux besoins de déplacement quotidiens avec des modes de déplacement alternatifs. La réflexion est engagée pour répondre à une demande sociétale, évoquée par les étudiants vétérinaires. Dans le cadre de la réflexion de la CCPF, la modification de l'offre de transport en commun passera avant tout par un transfert de compétences de la région vers la CCPF, afin qu'elle puisse mener les actions qu'elle souhaite sur son territoire, et notamment restructurer les lignes de desserte des transports publics. La fragmentation des compétences, dans ce domaine, apparaît comme un frein à l'amélioration de l'attractivité du territoire et la voiture reste indispensable pour se déplacer.

2.2.3.3 Un département soucieux du maintien et du développement des services à la population

2.2.3.3.1 Création de maisons de service public

La disparition des services publics est une critique majeure en zones rurales.

Certaines communes n'ont pas hésité à reprendre les services de la poste en maintenant une agence postale. Les maisons de service public (fig. 167) vont plus loin et permettent de compenser cette disparition en donnant accès à neuf organismes en un même endroit :

- Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)
- Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM)
- Caisse nationale d'allocations familiales (CAF)
- Mutualité sociale agricole (MSA)
- Pôle emploi
- La Poste
- Les comptes publics (Direction départementale des finances publiques)
- La justice (information, orientation)
- Le ministère de l'Intérieur en ce qui concerne les titres (cartes grises, cartes nationales d'identité, passeports...)

Des agents polyvalents formés permettent de rapprocher du public ces différents organismes et évitent des errances administratives en regroupant, dans un même lieu, l'accès à de multiples services. Elles peuvent être labellisées « maisons France services » si elles comptent deux agents en continuité de service au moins 24 heures par semaine réparties sur cinq jours ouvrés. Elles sont réparties sur l'ensemble du département. (DDT, 2020)

Figure 166 : Présentation des maisons de service public dans l'Yonne (DDT, 2020)

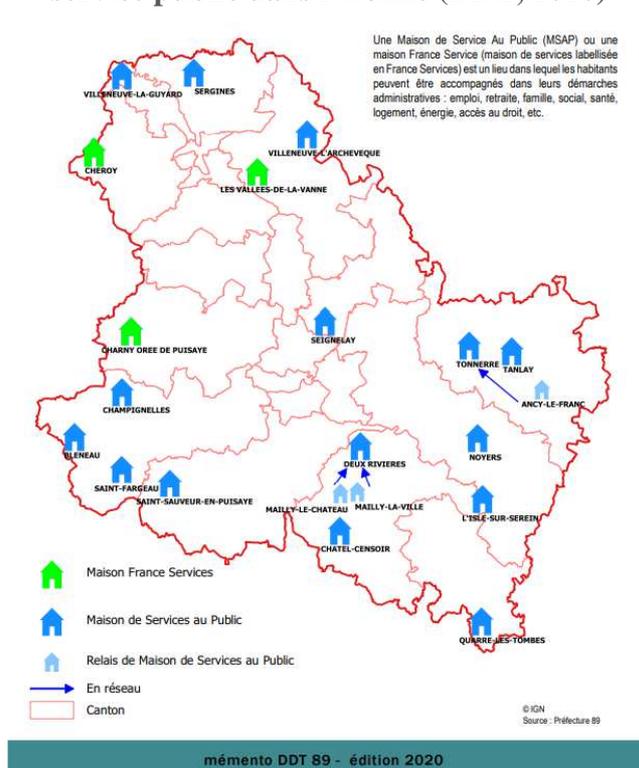


Figure 167 : Présentation du bus des services publics (CD 89 site internet)



En plus de ces lieux fixes, l'Yonne dispose d'un bus des services publics (CD89) (fig. 168). Il dessert de 35 à 37 communes du département par mois afin de faciliter les démarches dématérialisées des habitants. Les deux agents embarqués fournissent de l'aide pour accéder à dix partenaires associés : l'Assurance Maladie, les Allocations Familiales, la Caisse de Retraite, la Poste, la Justice, le ministère de l'Intérieur, la MDPH, la MSA, Pôle Emploi, les Finances Publiques.

La répartition de ces maisons sur le territoire est assez clairsemée, le bus permet de compenser partiellement l'accès à ces services. Toutefois, lorsque certains évoquaient la disparition des services publics, l'accès physique aux sites disponibles n'est pas forcément très simple pour tous et nécessite une voiture. Le bus est une innovation intéressante.

2.2.3.3.2 *Maintien des écoles*

La présence d'établissements scolaires est vitale pour maintenir une population en âge de travailler et de maintenir les emplois d'un territoire. Ces établissements, selon le niveau, dépendent de différentes collectivités territoriales (ministère de l'Éducation, juin 2022).

La commune a la charge des écoles publiques établies sur son territoire. Elle est propriétaire des locaux des écoles publiques sur le territoire communal. Elle est responsable de l'entretien, des travaux et dispose de budgets affectés à l'équipement, le fonctionnement et l'entretien de ces écoles. Elle gère les activités périscolaires, la cantine avec une participation financière des parents, le personnel non enseignant affecté au fonctionnement de l'école et définit la carte scolaire.

Le département est propriétaire des collèges et à ce titre assure l'entretien des bâtiments. Il fournit des infrastructures telles que le matériel informatique et peut loger du personnel de fonction. Il assure l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique, à l'exception des missions d'encadrement et de surveillance des élèves. La restauration du collège est aussi de sa responsabilité. Il a l'autorité sur le personnel non enseignant. Il définit la carte scolaire d'accès aux différents collèges du département. Il peut organiser des activités extrascolaires et prend en charge le transport des élèves en situation de handicap.

La région dispose des mêmes rôles que le département, mais envers les lycées généraux, professionnels et d'éducation spéciale.

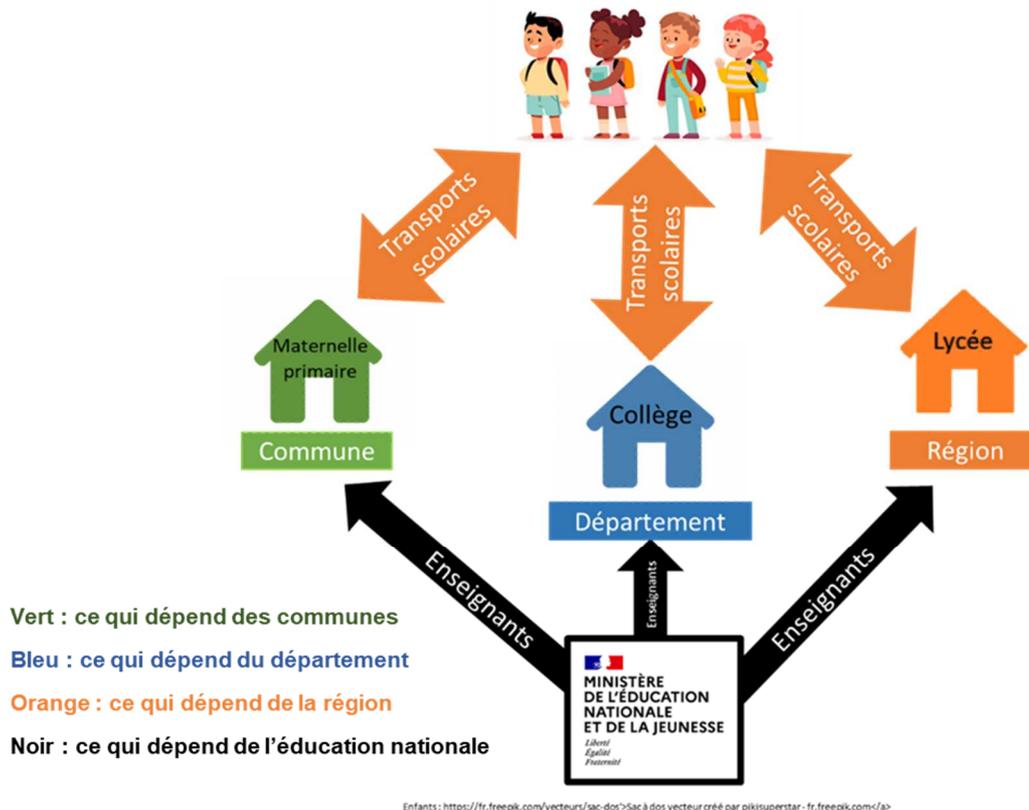
La région a aussi un rôle de coordination puisqu'elle est responsable du schéma régional prévisionnel des formations des collèges, des lycées et des établissements d'éducation spéciale.

La région organise les transports scolaires pour tous les niveaux d'étude. Cette responsabilité lui a été attribuée depuis le 1er septembre 2017. Elle peut toutefois la déléguer à une autre collectivité territoriale. Ce n'est pas le cas de l'Yonne.

Enfin, l'attribution de postes d'enseignants est sous la responsabilité de l'éducation nationale.

Le fonctionnement des établissements scolaires implique donc d'autres organismes que les collectivités territoriales (fig. 169). Celles-ci décident de l'implantation des établissements et donnent les moyens de fonctionnements. L'éducation nationale fournit les enseignants et le personnel qui assurent l'encadrement des enfants. Enfin, dans l'Yonne, la région coordonne l'ensemble des transports. Les collectivités locales n'étant pas souveraines, elles doivent composer avec l'éducation nationale qui va attribuer les enseignants à chaque établissement sous forme de Dotation horaire globale, qui conditionne le nombre de classes possibles ainsi que le nombre d'enfants par classe.

Figure 168 : Interactions entre les différents acteurs intervenant dans l'éducation

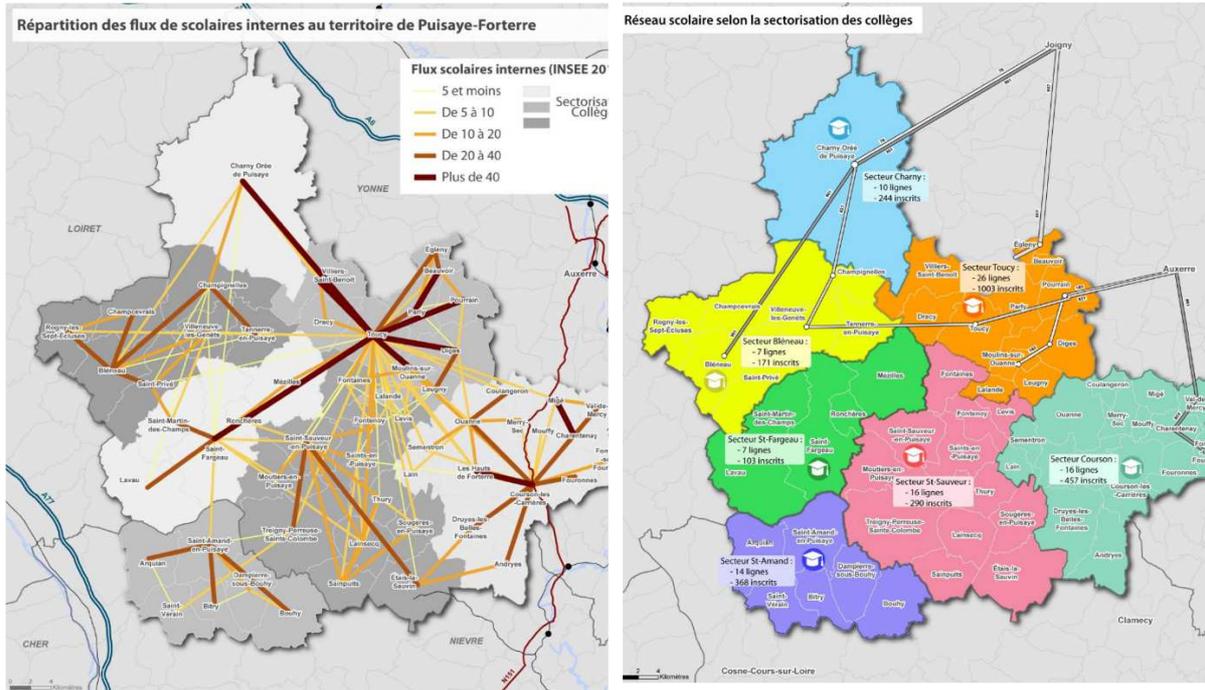


Les directives actuelles sont de limiter les classes à petits effectifs, les établissements qui sont en zone de déclin démographique voient le nombre de classes diminuer et le nombre d'enfants augmenter par classe. Dans certains cas, cela aboutit à la fermeture de classe, voire d'écoles. Dans certaines matières ayant un faible nombre d'heures par enfant, si le poste ne peut correspondre à un temps plein, l'enseignant devra répartir son temps d'enseignement sur plusieurs établissements.

Reprenons le cas de la CCPF (CCPF, 2021) dans laquelle se situe la majeure partie des vétérinaires ayant une activité rurale et dont un certain nombre ont des enfants scolarisés. Le diagnostic de mobilité a permis d'établir une carte des principaux flux scolaires. (fig. 170)

73 % des enfants du territoire sont scolarisés dans la communauté de communes. La moitié sont scolarisés dans leur commune tandis que l'autre moitié doit rejoindre une autre commune. Le principal flux se dirige vers Toucy qui dispose d'un collège et d'un lycée. Les autres pôles importants sont les autres collèges de la zone : Charny, Courson les Carrières et les 3 sites du collège de Puisaye. Les transports scolaires comportent 96 lignes internes ou entrantes et 6 lignes sortantes vers Auxerre et Joigny. Depuis 2019, les usagers peuvent aussi emprunter ces lignes pour se déplacer.

Figure 169 : Flux d'enfants et transports scolaires dans la CCPF (CCPF, 2021)



En 2009, devant la baisse démographique et les risques de fermeture, les trois collèges de Saint-Fargeau, Bléneau et Saint-Sauveur ont été réunis au sein du collège de Puisaye (France 3 Bourgogne Franche-Comté, 2014). Celui-ci bénéficie d'un statut particulier, car il est déployé sur trois sites différents, distants de 25 km, Saint-Fargeau (140 élèves), Bléneau (150 élèves) et Saint-Sauveur (210 élèves). Il recourt à la visioconférence et les moyens sont mutualisés. Cette volonté départementale a permis de maintenir des temps de trajet raisonnables pour les enfants.

Toutefois, cet établissement est toujours victime de baisses d'effectifs. Régulièrement, ce collège est restructuré par l'éducation nationale, car le nombre d'enfants diminue. Pour l'instant, le département continue à soutenir les 3 sites, même si les conditions d'enseignement se dégradent, avec une augmentation notable d'enfants par classe. La suppression d'un site, en particulier celui de Bléneau, permettrait d'augmenter les chances des deux autres sites, mais provoquerait une augmentation notable des temps de transport. Cela provoquerait aussi une baisse d'attractivité notable sur un territoire déjà en difficulté de par sa position géographique et son manque de transports. (fig. 171)

Figure 170 : Manifestation pour le maintien du site de Bléneau du collège de Puisaye (Thomas V., 2022)

Social
Rassemblés devant le collège de Bléneau, des enseignants et parents craignent des classes en "sureffectif"



Cet exemple montre que, même si la volonté départementale permet de maintenir un site, les conditions imposées par l'éducation nationale peuvent rendre, à terme, cette situation

intenable. La négociation avec le DASEN est prioritaire si le département veut maintenir l'attractivité de ce territoire déjà enclavé et loin des grands bassins de vie de l'Yonne.

Le département s'est engagé dans une démarche d'action contre le réchauffement climatique (site web CD). Outre inciter à réduire les consommations énergétiques des collèges, il cherche à « Rationaliser le parc immobilier pour concentrer les investissements et massifier les programmes de rénovation énergétique ». Dans cette optique, il est nécessaire que les collèges aient une taille minimale. La moyenne des effectifs des collèges icaunais est de 512 élèves et 47 % ont plus de 600 élèves. Les collèges ayant moins de 500 élèves sont avant tout dans le sud du département, dans des zones sensibles. Et le collège de Puisaye, même s'il est référencé à plus de 600 élèves, nécessite l'entretien de 3 sites. Cela confirme que son maintien est avant tout une volonté départementale, mais que son avenir reste incertain.

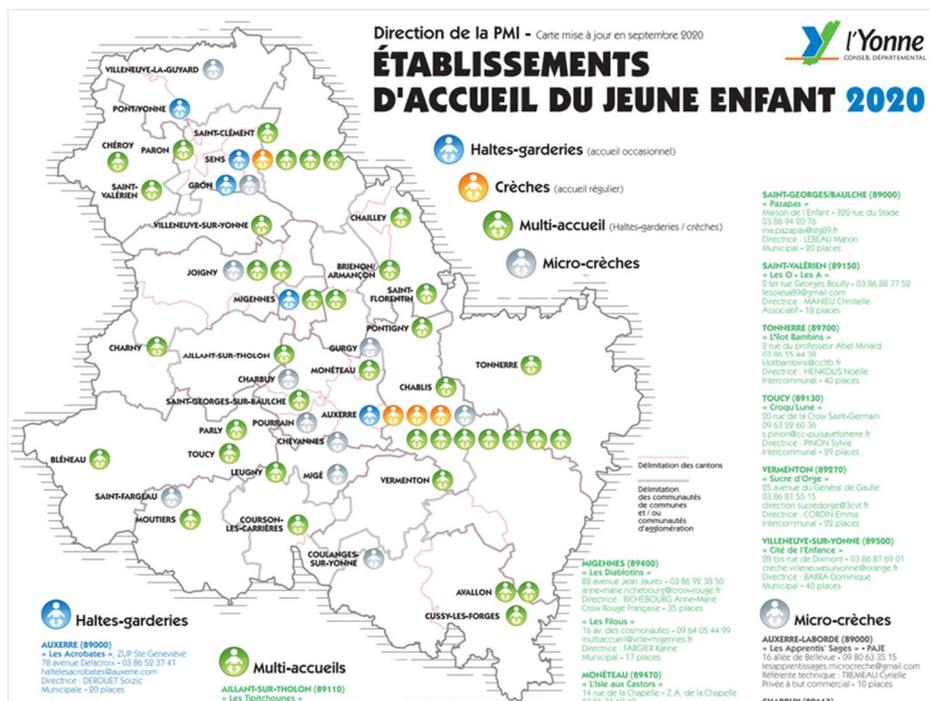
2.2.3.3.3 Services de garde d'enfants

Une des préoccupations des parents qui travaillent est de faire garder leurs enfants. Le conseil départemental a créé une page qui donne accès à une liste d'assistantes maternelles. Il fournit aussi les coordonnées des établissements des enfants. (fig. 172,173)

Figure 171 : Page du site du Conseil départemental dédiée au recrutement d'assistante maternelle

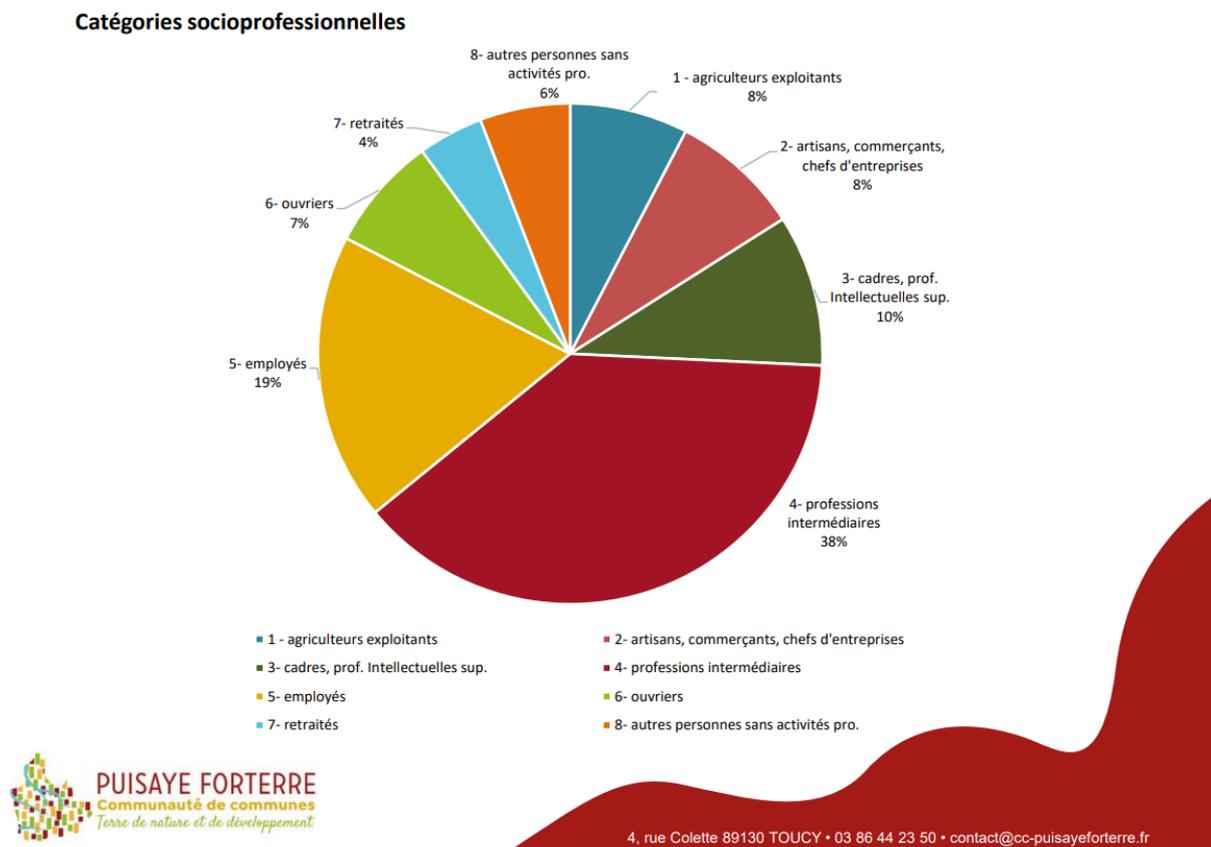


Figure 172 : page du site du Conseil départemental permettant de localiser et de contacter les sites d'accueil des enfants



Cette répartition territoriale permet d'accueillir des usagers domiciliés dans 74 communes, 206 habitants de 51 communes sur 57 de la CCPF et 34 élèves habitant dans 23 communes hors CCPF.

Figure 174 : Répartition des catégories socioprofessionnelles qui fréquentent l'EMDTPF (Théron N., 22 février 2021)



L'école de musique, de par cette proximité territoriale, permet un accès à la musique à de nombreuses catégories socioprofessionnelles. Contrairement à une idée courante, l'École n'est pas réservée à une élite. (fig. 175)

Les 19 professeurs peuvent travailler sur plusieurs sites, selon l'instrument enseigné et les besoins en heures de cours. La fusion des deux écoles d'origine, une en Puisaye et une en Forterre, a permis de mutualiser les moyens et de répartir les activités en fonction des sites. Par exemple, la pratique de musiques actuelles est avant tout dispensée à Courson-les-Carrières. Des cours pour des instruments moins demandés peuvent exister sur le territoire alors qu'il serait impossible qu'ils existent s'il fallait des enseignants sur deux sites.

Cette école multisite, avec un budget général d'environ 500 000 €, a accueilli 284 élèves en 2022. Ce budget est pris en charge par la communauté de communes de Puisaye-Forterre et par le département, à concurrence respectivement d'environ 360 000 € et de 55000 €. Cette contribution élevée suscite des critiques parmi les membres du conseil communautaire, qui trouvent ce budget trop élevé par rapport à la population touchée. Le Président de la Communauté de Commune y voit avant tout un élément attractif pour le territoire.

La CCPF, par l'intermédiaire de cette école, s'engage aussi dans le programme « orchestre à l'école ». Cela concerne les classes de CE2, CM1 et CM2. Un premier module a

privilegié les instruments à vent. Ce qui permettra ensuite aux enfants qui souhaitent poursuivre leur apprentissage musical, à intégrer l'EMDTP ou une harmonie du territoire. Un deuxième module, concerne les instruments à cordes.

2.2.3.4.2 Animations sportives du territoire

Le département organise des animations sportives à destination de tous les âges tout au long de l'année. (fig. 176)

« Yonne Tour » Sport se déroule tout au long de l'été. Au cours d'une journée, dans une série de villages qui change tous les ans, des activités sont proposées, qui peuvent varier selon le personnel disponible, la configuration du site et la météo : trampoline aérien, trampoline 6 places, Biathlon/Tir à la carabine Laser, murs d'escalade (9 m et 4 m), tir à l'arc, VTT Trial, VTT, parcours Savoir Rouler à Vélo (SRAV), triques, trottinettes, balance bike, sumo, judo, kart à pédales, tyrolienne, home-ball, disc-golf, sports collectifs (football, handball, basket-ball, rugby...), quads et mini motos sur parcours, piste de BMX, Breakdance, pana-foot, golf, boxe, hockey, escrime, tchouk-ball, canoë sur les sites adaptés, parcours de motricité, Training Tour, petit toboggan, UFO Street, etc. Cette manifestation s'adresse aux enfants de 6 à 17 ans.

Figure 175 : Animations sportives organisées par le département (site internet CD 89)



L'activité UFO Street a aussi été organisée en dehors de la période estivale, à l'initiative de l'équipe sportive de Toucy avec des activités de sports collectifs, skateboard, trottinette, graphart au sein du Citystade disposant d'un skatepark. Le département, à travers son programme de financement à destination des villages, a permis la construction de nombreux citystades.

Ce même type de manifestation est adapté aux seniors et est proposé plusieurs fois par an dans différentes villes ou villages du département. Elle s'adresse aussi aux résidents des EHPAD.

Une autre variante s'adresse aux jeunes des établissements médico-sociaux et médico-éducatifs de l'Yonne.

2.2.3.4.3 Construction d'équipements sportifs.

À l'initiative des communes, de nombreux villages se dotent de citystades et de skate parks. Ces structures, le plus souvent subventionnées, permettent d'occuper les enfants et les adolescents sur le temps périscolaire.

Toucy (Thomas V., 2021) s'est doté des deux types de structure. Ce site permet la pratique de plusieurs sports en toute sécurité (football, basket, skate, rollers, BMX, trottinette) et constitue un endroit de rencontre pour les jeunes. (fig. 177)

Figure 176 : City stade et skate park de la ville de Toucy (Thomas V., 2021)



2.2.3.4.4 Lutte contre la désertification médicale

La lutte contre la désertification médicale dans l'Yonne est une action conjointe des collectivités territoriales et de l'ARS (Agence Régionale de Santé) au travers de contrats locaux de santé (CLS). Ceux-ci participent à la construction des dynamiques territoriales de santé (site web, ARS). Ce type de contrat émane de la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires de 2009. Il crée un partenariat entre les acteurs de santé et les collectivités locales. Il permet de mettre en place des actions qui répondent de la façon la plus pertinente possible, à des besoins locaux. Il permet la rencontre du projet porté par l'ARS et des aspirations des collectivités territoriales pour mettre en œuvre des actions, au plus près des populations.

L'Yonne a mis en place quatre contrats :

- Contrat local de santé du Pays avallonnais 2018-2022. Un avenant doit intégrer la création d'une communauté professionnelle territoriale de santé (CPTS), l'information de la population sur la qualité de l'air et un projet de territoire sur la qualité de l'eau pour améliorer sa qualité.
- Contrat local de santé de la communauté d'agglomération du grand Sénonais 2018-2022 avec deux avenants concernant la promotion de la nouvelle plate-forme de diagnostic précoce des troubles autistiques et « dys » pour les 0-6 ans et le déploiement de la démarche Programme nutrition santé (PNNS) pour arriver à la labellisation de collectivités, administrations et entreprises locales (dont la ville de Sens).

- Contrat local de santé de la Communauté de communes Le Tonnerrois en Bourgogne 2019-2023.
- Contrat local de santé de la Communauté de communes de Puisaye-Forterre 2019-2023.

Le département de l'Yonne, même si cela ne relève pas directement de sa compétence, a depuis longtemps, pris en compte la désertification médicale (Hadrbolec N., février 2022). Un premier pacte santé, sur la période 2016-2021 a consisté à investir un million d'euros pour financer 141 bourses à l'attention des internes et des externes, 16 bourses d'engagement et 25 bourses d'installation. Le département a aussi construit 17 maisons de santé pour un investissement de 2,8 millions d'euros, sans oublier les publics précaires et en installant un Centre de santé solidarités sur le territoire de l'Auxerrois.

Le nouveau pacte 2022-2024 se veut plus offensif. Un comité de lutte contre la désertification médicale est mis en place et comprend le Conseil Départemental, le préfet, l'ARS, et la CPAM. Une nouvelle gouvernance permet de déléguer une partie des responsabilités dans chaque communauté de communes afin de détecter les moyens d'accompagnement du département. Conscient qu'attirer des médecins nécessite une visibilité nationale, le département souhaite travailler l'attractivité de l'Yonne en se rendant dans les lieux de formation pour promouvoir le département. Les territoires doivent disposer de locaux pour loger des internes, ainsi que des maîtres de stage.

Les bourses d'études et les aides à l'installation des médecins et dentistes vont continuer et pourront être étendues à d'autres professions. De jeunes lycéens pourraient aussi être aidés en contrepartie d'une installation de plusieurs années sur le territoire.

En attendant la fin de la formation des étudiants recrutés, le département favorise le développement de la télé médecine et la régulation par le 15. Des infirmières diplômées d'État seront aidées afin d'acquérir des compétences supplémentaires pour réaliser des actes en complément des médecins.

Voici l'exemple de la Puisaye-Forterre, territoire de résidence de la majorité des vétérinaires mixtes de l'Yonne (tab. 74). Un axe stratégique concerne particulièrement les soins de proximité. (ARS, 2019-2023). Le tableau ci-après décrit l'axe stratégique et les mesures mises en pratique.

Tableau 73 : Axe stratégique de développement des soins de proximité dans la CCPF (Ars, 2019)

Tableau récapitulatif du Programme d'action			
Axes stratégiques	Orientations	Intitulé de la fiche action	Actions programmées ultérieurement
ORGANISATION DES SOINS DE PROXIMITÉ	Démographie médicale	1.1 Renforcement de la politique d'attractivité du territoire	Communauté professionnelle territoriale de santé
	Structuration des soins de proximité	1.2 Maillage du territoire en exercice coordonné	Trouver des alternatives aux urgences hospitalières
			Fluidifier entrée/sortie d'hospitalisation
Développer l'innovation	1.3 Déploiement de la télé-médecine dans les exercices coordonnés et les structures médico-sociales	Organisation innovante des soins	

Description de l'action	<p>Résumé :</p> <p>La Communauté de communes s'engage dans une démarche proactive pour créer des vocations dans la santé et fidéliser les futurs jeunes professionnels de santé du territoire, par les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promotion de la fonction de maître de stage en particulier auprès des universités parisiennes, • Incitation des lycéens à s'orienter vers les métiers de la santé, • Incitation des étudiants en santé du territoire à s'y installer, • Développement d'une politique d'accueil des étudiants en santé : organisation de moments de convivialité entre les étudiants et les professionnels du territoire, développement et promotion des mesures incitatives à l'installation notamment via la mise à disposition des logements, • Développement d'une politique de promotion du territoire : participation à des salons, création d'une plaquette de présentation du territoire en collaboration avec le service communication de la collectivité et les partenaires.
	<p>Dans le cadre de son guichet unique pour l'accueil des professionnels de santé, l'ARS intervient à plusieurs niveaux en collaboration avec la collectivité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication de la plaquette de promotion du territoire auprès des étudiants et des professionnels de santé, sous format papier et via internet, au sein des universités de médecine, hôpitaux, instituts de formation paramédicale, auprès des maîtres de stage, etc. • Accueil et accompagnement personnalisé des internes, étudiants et professionnels de santé et information sur les dispositifs d'aide existants et les mesures d'incitation à l'installation sur le territoire.

Le département souhaite aussi salarier quatre médecins.

Enfin, le département a testé une valise médicale dans la Communauté de Communes Vanne et le Pays d'Othe (Bret T., 2022). Des infirmières se rendent à domicile avec cette mallette qui contient une tablette numérique. Cela permet une mise en relation avec un médecin généraliste, via une visioconférence. Si besoin, le patient est ensuite orienté vers son médecin traitant.

Cette mallette est cofinancée par le Département et GROUPAMA Paris Val de Loire. Neuf autres devraient suivre. La motivation de Groupama est d'optimiser son ancrage territorial, en dotant les dix caisses locales Groupama du département.

2.2.3.5 Développement du réseau mobile et de la fibre

Que ce soit pour le télétravail, la mise en place de télé médecine, ou l'accès aux services dématérialisés, l'accès à internet est vital et le réseau mobile indispensable pour un vétérinaire en déplacement dans le cadre de son activité rurale. Le joindre facilement lors de ses déplacements permet de rationaliser au mieux la tournée.

Tableau 74 : Mesures à mettre en place dans l'Yonne afin d'améliorer la connexion à internet dans l'Yonne (CD, 2017)



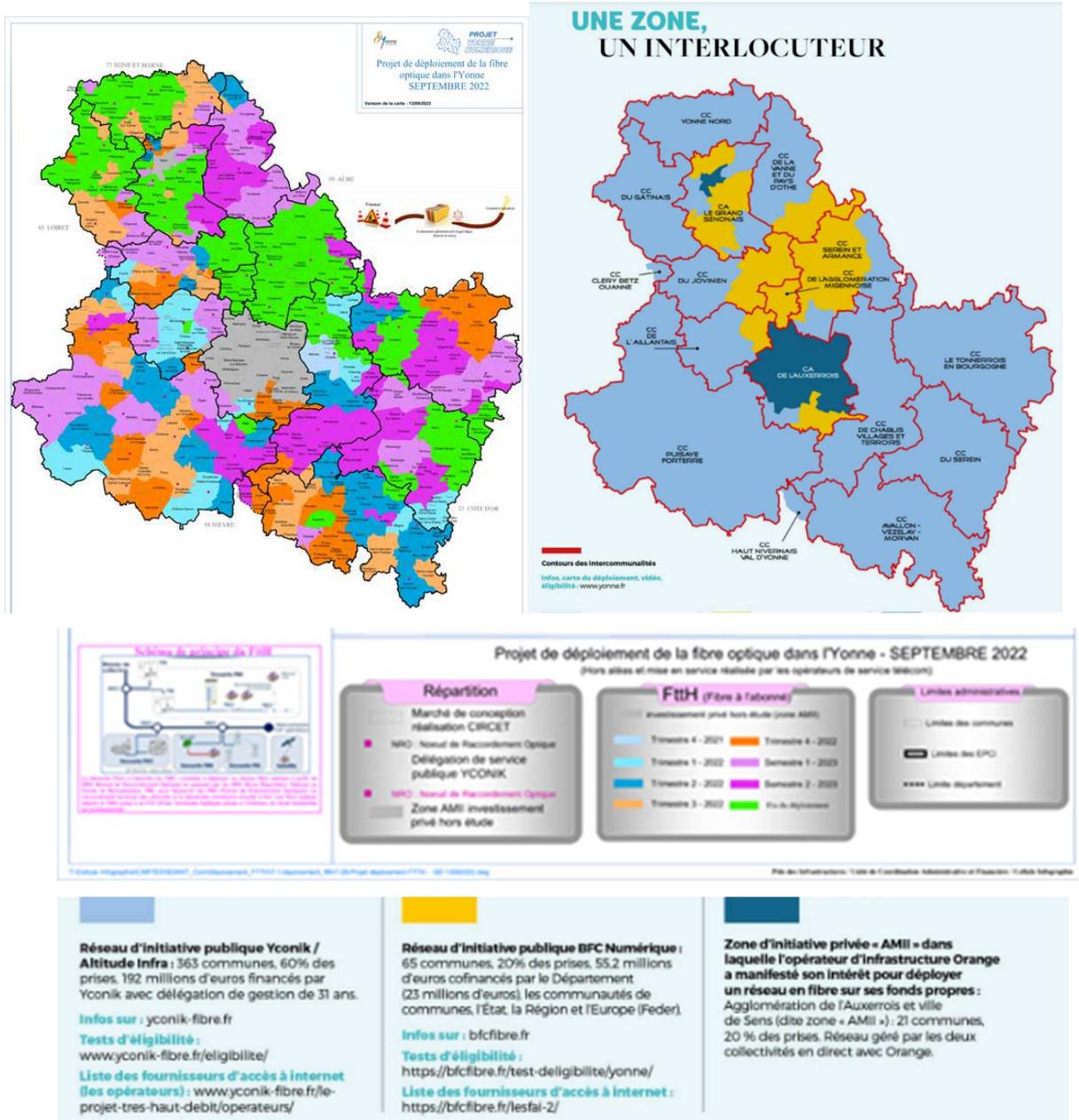

Objectifs opérationnels	n°	Fiches-action	n°	Coordonnateur*	Opérations
Assurer une couverture et un accès à Internet adaptés aux besoins du quotidien (complémentarité des solutions)	M	Mise en œuvre du schéma directeur territorial d'aménagement numérique (SDTAN) et de solutions alternatives cohérentes	M-1	Département (en lien Région / EPCI)	- Mise en œuvre du Schéma Directeur Territorial d'Aménagement Numérique (SDTAN) ⇒ Déploiement du FTTH (fibre), montée en débit (renforcement ADSL) et déploiement par les territoires de solutions alternatives d'accès au réseau Internet cohérentes
	N	Résorption des zones blanches en téléphonie mobile	N-1	Préfecture	. Résorption des zones blanches en téléphonie mobile ⇒ Installation de pylônes sur 31 communes et 5 sites stratégiques (sites touristiques, zone économiques et équipements publics stratégiques) pour une couverture de 2 G. a minima

Numérique

Le schéma départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP) (CD, 2017) mentionne les actions à mettre en place afin de résorber le déficit de connexion des Icaunais (tab 75).

Le bilan de septembre 2022 (Henriat, 2022) est des plus encourageant. L'ensemble du département devrait être couvert fin 2023. Le Conseil Départemental a en charge l'ensemble du département, via deux opérateurs, à l'exception de Sens et de l'Auxerrois. Cela signifie qu'à cette échéance, les opérateurs commerciaux auront accès à tout le département pour proposer leurs offres. (fig. 178)

Figure 177 : Avancement de la couverture internet de l'Yonne et interlocuteurs (Henriat, 2022)



Témoignage d'une vétérinaire ayant choisi de s'installer dans l'Yonne

Afin de clore ce chapitre, une jeune vétérinaire a accepté de témoigner et d'évoquer sa future installation dans l'Yonne. Françoise est une jeune vétérinaire de 35 ans, salariée, qui a décidé de s'associer dans la structure vétérinaire qui l'emploie actuellement.

À sa sortie d'École, Françoise souhaitait trouver un premier poste dans les Alpes, en Savoie. Sa recherche fut infructueuse, car il n'y avait pas de poste pour une débutante. Les vétérinaires de Toucy cherchaient à remplacer une salariée qui allait partir. Ils ont contacté Françoise qui avait mis une annonce et celle-ci s'est présentée à l'entretien d'embauche « en touriste ». La salariée qui partait pour des raisons de rapprochement familial lui a mis en avant l'ambiance de travail et lui a précisé qu'elle partait à regret. De plus, Françoise connaissait déjà

le territoire puisque l'ENVA disposait d'un Centre d'Application à Champignelles, à 22 km. L'ensemble de ces conditions lui ont convenu et elle a accepté le poste.

Au bout de 4-5 ans, elle avait l'impression « d'avoir fait le tour de la structure », sachant qu'elle avait une activité mixte. De plus, un des autres salariés était pour elle un collaborateur difficile. Associée à l'envie de découvrir d'autres régions, elle quitte Toucy et part en Bretagne. Elle choisit cette zone, car son conjoint avait une formation en architecture navale, et que la campagne icaunaise n'était pas une localisation tenable à long terme. Ce besoin de changement est clairement identifié chez les jeunes vétérinaires de la génération Y. Comme le décrit Pierre Mathevet (Mathevet, 2023), la génération Y a été marquée par les guerres, les attentats, éventuellement le chômage des parents. Elle a aussi connu l'apparition des jeux vidéo tels que les « Sim's » où il est facile de changer d'univers en un seul clic. Cette génération vit dans l'instant, ne se projette pas dans le long terme, ce qui explique leur facilité à changer de structure facilement. Françoise prend ensuite un congé maladie afin de se faire opérer d'un genou, victime d'un accident du travail avec un bovin. Puis elle prend un nouveau poste où elle donne sa démission au bout de 2 semaines, ne supportant pas les conditions de travail. Elle se retrouve alors sans emploi. Au même moment, un employé de Toucy est à nouveau parti pour rapprochement familial, elle répond à l'annonce et revient à Toucy. Même si la composition de l'équipe a un peu changé suite à des départs en retraite, elle retrouve les valeurs qu'elle avait apprécées. La clientèle est « facile » et respectueuse des vétérinaires, elle ne dérange pas sans motif sur les périodes de garde. Elle trouve des activités de loisirs qui lui conviennent, un club d'escalade sur Auxerre, qui est proche. Elle y est tous les soirs. Ce rôle clé des équipements culturels et sportifs dans l'attractivité et l'habitabilité des zones rurales est confirmé dans ce cas précis. Même si la population lui paraît âgée, lors de son premier salariat, ses voisines avaient respectivement 82 et 84 ans, mais étaient de « bonnes vivantes », cela ne la gêne pas. Les membres de son club d'escalade sont des retraités qui font des sorties tous les week-ends dans les Alpes. Elle regrette simplement de ne pas pouvoir partir avec eux le vendredi soir à 17 h. Ce que propose le territoire en termes de loisirs lui convient parfaitement. Elle reconnaît par contre que le volet culturel reste assez pauvre. Toutefois, elle remarque la création de bars à concert qui lui plaisent. En résumé, l'ambiance de travail, le type de clientèle ainsi que l'offre de loisirs lui correspondent.

Françoise a toujours envisagé de s'associer un jour pour devenir indépendante, gagner du « pouvoir » décisionnel et quitter le statut de salariée. C'est pourquoi elle prépare son installation dans la mesure où elle ne sait pas « ce qu'elle pourrait trouver ailleurs » et qu'il est temps de penser à se stabiliser. C'était d'ailleurs la condition pour qu'elle accepte de revenir travailler à Toucy. Pour elle, le cadre de travail prime sur l'environnement, étant donné le temps qu'elle y passe.

Pour préparer son installation, l'aide principale vient de la profession. Elle a participé à la « journée de l'installation » organisée par le laboratoire Alcyon. Les thèmes abordés sont la rentabilité de la clientèle, la zone de chalandise, les différentes formes de société, les assurances, le choix des fournisseurs. Les sujets sont rapidement traités, mais permettent d'apporter de premières réponses aux démarches à effectuer. Elle a aussi fait appel au SNVEL pour faire chiffrer la valeur de la clientèle. Des vétérinaires lui ont parlé des avantages qu'elle peut obtenir en ZRR. Elle a aussi contacté la CCI de l'Yonne et le service des impôts. De plus, suite à l'appel de CCPF, elle contactera la chargée de santé qui a fourni une piste de réduction d'impôts. Il reste à rédiger le « pacte associés » et finaliser le montage financier. Il y a actuellement deux associés. L'un d'eux va céder sa place à Françoise, car il est proche de la retraite, et continuera en tant que collaborateur libéral en attendant le recrutement d'un nouveau salarié. Cette nouvelle association nécessite la dissolution de la Société de fait et la constitution d'une SELARL. Le recours à un avocat spécialiste doit permettre d'optimiser le montage financier et éviter que Françoise ne « mange des pâtes » pendant plusieurs années.

Travailler dans une structure avec cinq vétérinaires permet d'échanger et elle ne se sent pas isolée. Les relations avec les autres structures vétérinaires du territoire sont limitées à des rencontres à l'occasion de réunions professionnelles. Les cas référés étaient envoyés à Sens, mais le rachat par une chaîne a arrêté la collaboration, et les cas sont maintenant envoyés sur Dijon. Lorsqu'elle a intégré Toucy, la médecine rurale à l'ancienne lui a plu, le « vétérinaire pompier » selon ses mots.

Lorsqu'elle envisage l'avenir, elle voit une baisse drastique de la clientèle rurale, de l'ordre de 30 % dans les 15 ans à venir. Cela laissera du temps pour de la médecine complémentaire telle que l'acupuncture, l'orthopédie, la physiothérapie. Françoise pense qu'il est nécessaire de se former pour accueillir les NAC, sans oublier les poules et les moutons de compagnie.

À travers son parcours et sa vision du métier, son témoignage fait écho à des thèmes abordés tout au long de la thèse. L'importance de l'ambiance au sein de la structure vétérinaire, la nécessité que le territoire réponde aux besoins de la vie privée, le déclin de l'activité rurale, l'engagement tardif des collectivités locales sont autant de sujets déjà évoqués. Son intérêt centré surtout sur les loisirs s'explique par le fait qu'elle n'a pas d'enfant et que ses besoins sont plus proches de ceux d'un vétérinaire en début de carrière, encore libre de toute responsabilité familiale. Par contre, le territoire a répondu à son envie de montagne à travers un club d'escalade.

3 Conclusion

L'Yonne s'est associée à la Nièvre pour répondre à l'appel à manifestation d'intérêt lancée par le ministère de l'Agriculture et les organisations professionnelles vétérinaires et agricoles concernant la désertification vétérinaire. Les deux départements ont défini un territoire concerné par cette problématique. Après avoir posé un diagnostic en interrogeant les vétérinaires et les éleveurs de la zone, les différents acteurs impliqués, que ce soient des vétérinaires, des agriculteurs et des représentants des collectivités territoriales se sont réunis afin de déterminer des axes stratégiques d'action. J'ai participé à l'ensemble du processus et la partie de ce travail consacrée aux étudiants a servi de base au diagnostic, à côté des avis des éleveurs et des vétérinaires.

Suite à cette étude, il est apparu que le territoire et les collectivités territoriales avaient un rôle à jouer pour lutter contre la désertification vétérinaire. L'Yonne a choisi, dans un premier temps, de favoriser la venue des stagiaires vétérinaires. Le département met en place les aides permises par la loi DADDUE, frais de déplacement et aides à l'hébergement. Les collectivités territoriales plus proches de la zone d'élevage mettent à disposition des logements, qui sont aussi ceux prévus pour les étudiants en médecine, favorisant ainsi le rapprochement de ces jeunes. Afin de maintenir les structures vétérinaires en place, celles-ci peuvent bénéficier d'aides allouées, comme celles possibles en ZRR. Enfin, le département cherche à augmenter son attractivité concernant les services nécessaires à la vie quotidienne. Ces actions ne sont pas spécifiques à la désertification vétérinaire. Elles bénéficient à toute personne désireuse de s'installer dans l'Yonne. La dernière en date est le déploiement de la fibre dans l'ensemble du département dès la fin de l'année 2023.

La prise de conscience de l'État et des collectivités territoriales a été tardive, mais l'AMI a permis d'accélérer la mise en place d'actions qui doivent être adaptées à la zone concernée. Les rapports ayant été rendus, les différentes entités professionnelles et administratives doivent continuer à se mobiliser pour mettre en œuvre les plans d'action élaborés. L'Ordre des Vétérinaires assurera un suivi au sein des zones pilotes qui ont participé à l'AMI afin de pérenniser la mobilisation.

Conclusion-Discussion

Ce travail s'inscrit dans la réflexion engagée par la profession vétérinaire sur son avenir. Celle-ci doit faire face à l'évolution des jeunes générations, qui souhaitent travailler différemment de leurs aînés. Elle doit s'adapter à l'évolution de la clientèle, parmi laquelle les propriétaires d'animaux de compagnie sont de plus en plus présents tandis que le nombre d'élevages de bovins, qui représentent la majeure partie de la clientèle rurale, diminue, mais avec une augmentation de la taille des cheptels et une formation plus poussée des éleveurs. Ces clients ruraux sont confrontés à des difficultés économiques qui ont des conséquences sur l'activité des praticiens vétérinaires. Ces évolutions amènent les structures vétérinaires à évoluer, parfois en abandonnant l'activité rurale, ce qui a pour effet un affaiblissement du maillage vétérinaire qui assure la veille sanitaire dont l'État a besoin, et augmente les difficultés des éleveurs.

L'actualité a croisé ce travail de thèse puisque pour répondre à cette dégradation, l'État, en collaboration avec les organisations professionnelles et l'Ordre national des vétérinaires, a lancé une réflexion afin d'établir un diagnostic dans des territoires précis et de proposer une boîte à outils pour inverser la tendance de la disparition des vétérinaires ayant une activité rurale.

La première partie de ce travail a tout d'abord permis de montrer que l'envie de soigner les animaux de rente est toujours présente chez les étudiants vétérinaires alforiens. Le choix a été fait de centrer l'étude des attentes sur les étudiants de l'École Nationale Vétérinaire d'Alfort, car les enquêtes antérieurement disponibles semblaient montrer que les futurs praticiens issus de cette École étaient particulièrement peu intéressés par l'activité rurale. Le biais pouvait venir des faibles effectifs sondés et des moyens de sondage employés, qui avaient pu ne toucher qu'un échantillon non représentatif. Cette étude a donc permis de travailler sur des promotions complètes, ce qui enlève le biais d'échantillonnage. Le fait d'avoir une convergence sur des années d'étude différentes renforce la significativité de l'enquête.

Toutefois, rien ne garantit que les profils d'étudiants soient les mêmes dans l'ensemble des Écoles Vétérinaires françaises. De plus, depuis la réalisation de ces enquêtes, une école privée s'est ouverte, avec des frais de scolarité très élevés par rapport aux écoles publiques (première à troisième années : 13 000 €, quatrième à sixième années : 17500 €, contre 2561 € en école publique)¹³. Cela risque de sélectionner des profils différents, ayant des moyens financiers plus importants, ou des jeunes qui sortiront de l'École avec des besoins de remboursement d'emprunt qui influenceront sur le choix des postes de travail. Une autre nouveauté est la classe préparatoire intégrée qui monte en puissance du point de vue effectif, jusqu'à 70 étudiants par École en 2025, et qui sélectionne sur d'autres critères, notamment le lieu d'origine, par rapport à la classe préparatoire classique et majoritaire. La profession espère que des jeunes issus du milieu rural y retourneront, considérant qu'actuellement, les jeunes issus de milieux urbains n'ont pas envie d'aller à la campagne. Le travail d'enquête auprès des étudiants a montré que cette idée reçue n'est pas forcément validée puisque la comparaison entre

¹³ Site Unilasalle : <https://www.unilasalle.fr/frais-de-scolarite-et-aides-financieres>

étudiants franciliens et non franciliens ne montre pas une distinction si tranchée. De plus, un article de Dax et coll. (Dax T., Copus A., 2022) indique que « la différenciation binaire simpliste entre les zones urbaines et rurales » est « reconnue comme inutile dans les milieux universitaires depuis plus d'un demi-siècle ». Les jeunes ne retourneront dans les campagnes que si les conditions de vie répondent à leurs attentes, n'assurent pas uniquement des besoins économiques, mais prennent en compte leur bien-être.

Ces nouveaux profils qui intègrent les écoles peuvent peut-être répondre aux attentes de la profession, mais il est encore trop tôt pour le dire.

Les choix de carrière exprimés par les étudiants restent avant tout la clientèle « animaux de compagnie », mixte ou rurale. Ce sont les besoins de la profession, mais d'autres éléments entrent en jeu pour choisir un lieu de travail qui, lors du premier emploi, doit avant tout être un lieu de formation, et qui doit bénéficier d'une ambiance agréable, d'une plate-forme technique attractive. Il faut ensuite que le territoire soit accueillant, permette au conjoint de travailler et apporte l'ensemble des services nécessaires à la vie quotidienne, ainsi que des activités de loisirs et culturelles. Ces conclusions sont conformes à ce qui est mentionné dans la bibliographie et communément admis maintenant par la profession. La structure vétérinaire seule n'est pas suffisante pour stabiliser un jeune vétérinaire. La vie personnelle et de famille prend beaucoup plus d'importance que pour les générations précédentes. De plus, les besoins évoluent avec l'âge et la composition de la famille. Les plus jeunes, sans responsabilités familiales, cherchent des occasions de sortir, des activités de loisirs. Lorsque les jeunes sont en couple, éventuellement avec enfant, d'autres besoins voient le jour et font prendre conscience de l'importance des services publics, de santé, de scolarité. Quelle que soit l'École Vétérinaire, les étudiants évoquent ces mêmes besoins et les conclusions de l'enquête menée sur Alfort, confirme les observations faites sur des échantillons d'étudiants.

La confrontation des étudiants à l'Yonne a permis de montrer qu'un territoire doit donner envie de venir en se faisant connaître, les étudiants craignant surtout l'inconnu. Ils ont découvert que les activités de loisirs pouvaient être nombreuses, ce qui rend ce territoire attractif pour un séjour touristique. Par contre, ils ont perçu que la population est vieillissante et que les services du quotidien répondent assez peu aux besoins de jeunes praticiens en termes de sorties et de rencontres. Toutefois, les questionnements mis en place ont utilisé une faible partie du territoire et le fait d'utiliser des rencontres à l'office du tourisme, avec un personnel formé pour « vendre » le territoire du point de vue « touristique » a peut-être biaisé la perception de la vie quotidienne.

La seconde partie s'est intéressée à l'attractivité de l'Yonne et à ses vétérinaires. Il s'agit d'un Département contrasté, car les vétérinaires ayant une activité rurale ont déserté le nord de l'Yonne, et les structures vétérinaires restantes avec ce type d'activité sont quasiment toutes au sein de la même collectivité territoriale, dans le sud du département. Même si de nombreux efforts de communication ont été faits pour promouvoir le tourisme, l'Yonne est encore vue comme un territoire appartenant à la « diagonale du vide » et cette terminologie, pourtant dépassée, persiste dans l'esprit des gens qui ne connaissent pas ce département. Les politiques publiques, même si elles évoluent, notamment à travers les actions de l'Agence Nationale de la Cohésion des territoires (création de contrats de ruralité, action petites villes de demain...) ne donnent pas encore à l'Yonne une visibilité attractive au niveau national.

Les vétérinaires ayant encore une activité rurale sont avant tout situés dans la Communauté de communes de Puisaye-Forterre, et dans le sud du département. Le déclin économique de l'élevage pénalise ces structures vétérinaires qui sont tentées de tourner leur activité vers la pratique « animaux de compagnie ». La vision obtenue lors de l'enquête auprès des vétérinaires donne une vision très représentative du territoire puisque le faible nombre de

structures et de praticiens a permis de contacter pratiquement tous les vétérinaires de la zone. Les difficultés évoquées dans le travail quotidien sont fidèles à la réalité. L'Yonne est déjà un département peu dense du point de vue de sa population, centrée sur les deux grands pôles que sont Sens et Auxerre. La diminution du nombre d'élevages nécessite encore plus de kilomètres à parcourir, sur des infrastructures routières qui ne permettent pas des déplacements rapides. La couverture téléphonique mobile et l'accès limité à internet dans certaines zones ne facilitent pas le télétravail, que ce soit pour le conjoint ou le développement de la télé médecine. Tous ces éléments expliquent les difficultés de recrutement, et ce chapitre donne une vision fidèle de la réalité.

La troisième partie évoque la réponse à l'AMI lancée par l'État, les organisations professionnelles et l'Ordre des Vétérinaires. Elle a permis de dégager des pistes d'actions pour agir dans la zone sélectionnée.

Le choix de la zone étudiée a été fortement discutée et appelle quelques remarques. Le fait d'être à cheval sur deux départements a nécessité de mobiliser un grand nombre de collectivités territoriales et toutes n'ont pas répondu présentes. Tout au long du travail réalisé, celles de l'Yonne se sont plus mobilisées que celles de la Nièvre. D'après certains participants, le grand nombre de vétérinaires encore présents dans le nord de la Nièvre laisse à penser que tout va bien, et les élus nivernais ne voient pas encore l'intérêt d'intervenir pour conserver ce maillage.

On peut regretter le manque de participation des vétérinaires de l'Yonne qui ont des structures avec une minorité d'activité rurale. Toutefois, un praticien a du mal à libérer du temps pour des réunions en journée, voire sur une demi-journée ou une journée complète. Cela signifie qu'il reporte son activité sur ses collègues sans dédommager la structure. Les vétérinaires participant à l'AMI étaient mandatés par une organisation professionnelle vétérinaire (Ordre, GTV), qui compense financièrement leur absence. Certains venaient d'autres départements, et avaient une forte activité rurale, voire étaient spécialisés dans cette activité. Le manque d'engagement des praticiens à activité rurale minoritaire dans les instances professionnelles les pénalise dans l'expression de leurs besoins spécifiques. Les problématiques professionnelles évoquées ont surtout celles de clientèles fortement rurales. Enfin, le territoire Nivernais est encore plus « rural » que la partie Yonne choisie. Comme l'a dit un représentant de la Nièvre, « Toucy, c'est la ville », or il n'y a qu'environ 2 600 habitants. Ces différents éléments ont forcément eu des conséquences sur le choix des actions dans la cadre de la profession.

Les actions concernant le territoire ont été choisies en se basant sur les témoignages des participants à la réunion de juin en présentiel. Il s'agit donc avant tout de la perception de ces seuls acteurs. Une enquête plus vaste, touchant un échantillonnage de la population des territoires, aurait apporté une vision plus représentative. Toutefois, les grandes lignes obtenues sont assez proches de la perception classique des défauts d'attractivité des territoires ruraux.

Faire le parallèle avec les solutions apportées pour les professions de santé est tentant et apparaît en filigrane tout au long de ce travail. Les solutions proposées par l'AMI mettent aussi en évidence quelques différences fondamentales. Le témoignage de Françoise permet de rappeler que les vétérinaires travaillent depuis longtemps dans des structures à plusieurs. Les praticiens qui travaillent encore seuls ne trouvent pas de successeur, les jeunes préférant intégrer des structures qui comportent déjà plusieurs vétérinaires. Lorsque certains élus parlent de création de maison de santé pour les vétérinaires, cela existe déjà. C'est d'ailleurs pour cela que Françoise, la jeune vétérinaire qui va s'installer dans l'Yonne, n'éprouve pas forcément le besoin d'avoir des échanges avec les vétérinaires voisins. Par contre, des relations plus étroites entre vétérinaires d'une même zone semblent devenir nécessaires pour faire bouger les collectivités locales, montrer que les vétérinaires existent. Montrer que les vétérinaires ont

besoin d'aide sensibilise les collectivités locales et les incite à agir. Toutefois, contrairement aux médecins, il n'existe pas de sécurité sociale ni de structures telles que l'ARS, spécifique pour les professions de santé, qui peuvent financer des actions en faveur des vétérinaires. Si une collectivité locale est sollicitée, elle doit prendre sur ses fonds propres, ce qui limite les aides ainsi que les créations de postes pour prendre en charge des besoins spécifiques. Il faut utiliser les ressources existantes.

Premières conclusions de l'AMI au niveau national

Figure 178 :
Affiche de la journée nationale vétérinaire du 29 novembre 2022¹⁴



La journée nationale vétérinaire du 29 novembre 2022 (fig. 179) a permis de faire une première synthèse sur l'ensemble des réponses apportées par les territoires sélectionnés. (Phylum, 2022) Il faut tout d'abord noter que les situations sont contrastées selon les zones. La densité et les types d'élevages, la densité de population sont très variables. Les évolutions des structures vétérinaires dépendent de leur taille, sachant qu'un plus grand nombre de vétérinaires permet d'alléger les contraintes de la permanence de soins. Enfin, les contraintes naturelles géographiques ainsi que les infrastructures routières sont aussi très diversifiées.

Il existe toutefois des points communs entre tous ces territoires. L'élevage bovin domine, et c'est avant tout une baisse du nombre d'élevages qui est observée plutôt qu'une baisse du nombre d'animaux. De plus, les difficultés de travailler en zone rurale ont avant tout des impacts sur la vie privée, comme l'emploi du conjoint, le manque de logements en location pour les jeunes praticiens ainsi que l'attractivité en termes de services et d'activités culturelles et sociales.

Les structures vétérinaires doivent aussi être attractives pour attirer et garder leurs jeunes recrues. La marginalisation de l'activité rurale est victime d'un cercle vicieux.

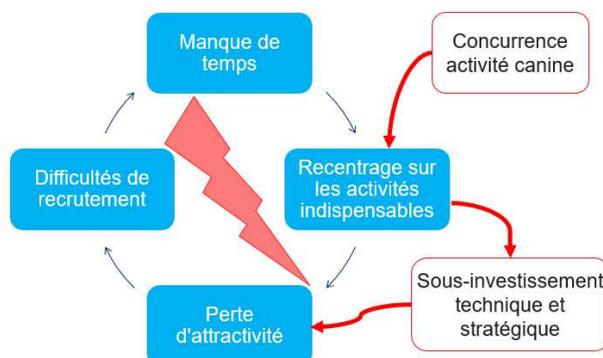
Le manque de temps ressenti par les praticiens les encourage à recentrer leur activité rurale sur l'indispensable, d'autant plus lorsque l'activité canine est très présente. Le manque de développement de services ou de techniques de pointe pouvant attirer de jeunes praticiens rend le recrutement plus difficile et diminue encore la disponibilité ainsi que les

¹⁴ Origine de la photo :

https://www.google.fr/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fmobile.twitter.com%2Ffordrevet_france%2Fwith_replies&psig=AOvVaw3ul6neXm_CwJIOfnJ46im&ust=1674235858235000&source=images&cd=vfe&ved=0CBEQjhxqFwoTCOjCqf6U1PwCFQAAAAAdAAAAABAE

investissements possibles dans de nouvelles activités. On constate alors une dégradation progressive de la situation. (fig. 180)

Figure 179 : Cycle vicieux de la marginalisation de l'activité rurale au sein d'entreprises mixtes (Phylum, 2022)



La présence des deux types d'activité, rurale et canine, lors des heures d'ouverture de la structure vétérinaire, permet d'équilibrer l'activité globale, mais elles deviennent antagonistes pour assurer la PCS. Les interventions d'urgence pour les propriétaires d'animaux de compagnie nécessitent d'être dans les locaux professionnels tandis que l'activité rurale nécessite de se rendre dans les fermes. De plus, si les structures vétérinaires peuvent être mixtes, cela devient plus compliqué de l'être à titre individuel. Les deux types d'activités demandent de plus en plus de compétences, aux vues des progrès scientifiques, et cela devient complexe de se sentir compétent dans les deux domaines. Dans les structures mixtes, lors des gardes, les praticiens exerçant uniquement en « canine » n'assurent souvent pas les urgences, tandis que leurs collègues ruraux ont souvent une activité mixte et doivent répondre aux appels, toutes activités confondues.

Une idée répandue soutient que l'activité rurale est moins rentable que l'activité canine, ce qui justifierait son abandon. Rien ne vient avérer cette affirmation dans les différentes enquêtes.

Il ressort enfin des différentes études que la dégradation du maillage vétérinaire atteint des stades différents selon les zones, allant du stade subclinique à une situation fortement dégradée.

Citons deux territoires confrontés à des situations particulières intéressantes.

L'Île-de-France a surtout besoin de vétérinaires s'intéressant aux volailles et aux petits ruminants, car de nombreux propriétaires non professionnels ne trouvent pas de vétérinaires compétents pour ces espèces. Cette région est connue pour son abondance de praticiens tournés vers les animaux de compagnie exclusivement, et ces espèces sont considérées comme une compétence « animaux de rente ».

La Sarthe est confrontée à une forte diminution du cheptel bovin, mais son infrastructure routière pourrait permettre la centralisation d'une structure vétérinaire au niveau du Mans, qui pourrait rapidement rayonner dans tout le département.

Ces différentes études ont permis de montrer que pour trouver des solutions à la désertification vétérinaire il fallait :

- délimiter un territoire relativement homogène ;
- réunir tous les acteurs du territoire afin d'établir le diagnostic et de déterminer les actions à mettre en place ;
- désigner un « pilote » pour animer le travail et veiller au respect des délais fixés ;
- disposer de moyens efficaces internes ou externes pour récupérer les informations utiles au diagnostic et à l'élaboration d'actions spécifiques au territoire.

De premières pistes d'actions apparaissent prioritaires, et même si elles existent déjà, il faut davantage les activer :

- l'accueil de stagiaires est une piste prometteuse, notamment à travers les stages tutorés. Toutefois, le dispositif demanderait quelques améliorations. Permettre à des structures actuellement avec une trop faible activité rurale de bénéficier de ce dispositif encadré en s'associant avec de plus grandes. Enfin, des structures mixtes souhaiteraient recruter des étudiants ambitionnant aussi une activité mixte et cela nécessiterait un autre type de tutorat ;
- la mise à disposition de logements locatifs à destination des jeunes recrutés dans des zones où la location sert avant tout au tourisme ;
- la possibilité de faire appel à des vétérinaires spécialisés notamment grâce à la télé médecine ;
- la vente des médicaments reste une problématique importante, plutôt dans les structures spécialisées dans l'activité rurale, car elle constitue une part non négligeable du revenu. Le manque de compétitivité des prix reproché aux vétérinaires par les éleveurs est surtout dû au manque de perception du lien avec les services qui sont dispensés en plus. Différentes pistes sont évoquées comme une meilleure valorisation des bilans sanitaires, le développement de PSE (Plan Sanitaire d'Élevage) en collaboration avec les GDS, ou la mutualisation des achats.

Certaines idées nouvelles sont aussi apparues :

- la création d'un observatoire, un outil de surveillance des territoires qui pourrait alerter avant une trop grande dégradation du maillage vétérinaire afin d'agir plus rapidement ;
- la mutualisation des services de garde entre structures vétérinaires, voire d'autres actes tels que les prophylaxies ;
- différentes aides pourraient être créées, pour le déplacement d'animaux, pour les déplacements des vétérinaires, pour le maintien de la PCS ;
- la création d'un lieu d'échanges pour les jeunes praticiens vétérinaires en suivant l'exemple des jeunes agriculteurs.

Deux sujets ont été abordés, mais très peu explorés, la télé médecine et la contractualisation. Ces deux thématiques génèrent encore beaucoup de réserves de la part des praticiens vétérinaires, avec une part de méconnaissance de ces sujets. Lors de cette journée (Lafon M., Jeannet M., 2022), le ministre de l'Agriculture, Marc Fesneau a « annoncé que les actes réglementaires encadrant la télé médecine vétérinaire étaient en cours d'élaboration, les conditions étant réunies pour l'autoriser définitivement ». Cette activité, est une première réponse à la réduction des déplacements des vétérinaires, mais elle nécessite un réseau internet

fonctionnel. L'un ne va pas sans l'autre, le développement du réseau mobile et d'internet permettra aux conjoints qui le souhaitent de télétravailler.

Cette première présentation va être suivie d'un rapport plus conséquent à paraître. Afin que la dynamique engagée dans les différents territoires perdure, l'Ordre national Vétérinaire va mettre en place un suivi dans les zones de l'AMI.

Conséquences de l'AMI dans l'Yonne

Les travaux de réflexion entrepris ont permis de mobiliser l'ensemble des partenaires impliqués dans la lutte contre la désertification vétérinaire et ont instauré un dialogue qui n'existait pas forcément entre des acteurs qui ne se connaissaient pas tous. Cette mise en relation a permis et va permettre de trouver des solutions conjointes en faveur du maintien du maillage vétérinaire. Faire venir des jeunes et les maintenir sur le territoire semble une priorité acceptée par tous. L'Yonne a des collectivités locales prêtes à se mobiliser et à venir en aide aux vétérinaires pour recruter et stabiliser de jeunes confrères, en partenariat avec les vétérinaires et les éleveurs. Les aides permises par la loi DADDUE devraient être rapidement mises en place pour faciliter la venue des stagiaires. Le département a aussi pris conscience qu'une vie quotidienne confortable est nécessaire, car la vie privée prend maintenant une place importante dans le quotidien des nouvelles générations de vétérinaires. L'Yonne a des atouts qu'elle ne met pas assez en avant, contrairement à l'offre touristique, et a besoin de développer une communication afin d'attirer non seulement des vétérinaires praticiens, mais aussi leurs conjoints et leurs familles.

Dans la zone Yonne-Nièvre, une entreprise privée, gérée par un vétérinaire de la Nièvre qui s'est mis en disponibilité pour un an, a pris un rôle actif dans la poursuite des actions engagées. Elle participe à la mise en place d'un site secondaire sur Auxerre dépendant des vétérinaires d'Avallon. Pour mémoire, cette structure vétérinaire avait été mandatée par le Préfet pour aider les éleveurs du nord de l'Yonne, mais s'était heurtée à la distance trop importante. L'implantation d'un site secondaire permet de domicilier des vétérinaires, ce qui limite le nombre de kilomètres à parcourir pour remonter vers le Nord. À la suite de plusieurs réunions qui ont eu lieu entre août et novembre 2022, la Communauté de Communes de l'Auxerrois a voté un budget sur plusieurs années, afin de financer cette nouvelle structure. Ce financement permettra de payer le loyer du local et une partie des charges du personnel.

Afin d'augmenter la visibilité de l'Yonne dans les Écoles Vétérinaires françaises et étrangères, cette entreprise privée a engagé des travaux avec la Chambre d'Agriculture de l'Yonne. Deux agences de communication ont été contactées pour mettre en valeur les vétérinaires et les territoires ayant participé à l'AMI. Les devis sont en cours.

La Région a été la grande absente du travail qui s'est déroulé sur la zone de l'AMI. Le Président du CROV a pris depuis de nombreux contacts pour inciter la Région à agir.

L'entreprise privée a participé à des réunions du CROPSAV (Conseil Régional d'Orientation et de la Politique Sanitaire Animale et Végétale) et du PRSE (Plan Régional Santé Environnement) pour intégrer leur démarche au sein des territoires de l'AMI via des intermédiaires locaux.

Enfin, la Journée nationale Vétérinaire a été l'occasion de rencontrer les acteurs des autres territoires, l'idée étant de créer un réseau post-AMI des zones dynamiques.

Évolution nécessaire de la profession vétérinaire

Comme le montrent les enquêtes réalisées auprès des étudiants alforiens, le choix d'avoir une activité mixte séduit encore un certain nombre d'étudiants : il n'y a donc pas une crise des vocations. En revanche, les jeunes vétérinaires ont des exigences vis-à-vis des structures qui les reçoivent. Elles doivent être accueillantes, formatrices les premières années et permettre un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le territoire, quant à lui, doit permettre une vie personnelle agréable, fournir du travail au conjoint, et assurer l'ensemble des services dont la famille a besoin.

De leur côté, les vétérinaires de l'Yonne sont prêts à accueillir des jeunes, mais constatent une dégradation des conditions de travail de l'activité rurale. Les élevages sont de plus en plus éloignés et distants les uns des autres, les actes moins rentables et les déplacements chronophages. Le manque de vétérinaires augmente les amplitudes horaires et provoque des fatigues physique et psychologique. Les praticiens attendent de l'aide des collectivités locales et de l'État afin de pouvoir maintenir une activité rurale viable, indispensable pour le maintien des élevages. Ces attentes ne sont pas spécifiques de l'Yonne.

Toutefois, même si le territoire est un atout pour la stabilisation des vétérinaires, les structures vétérinaires doivent évoluer et nécessitent des actions spécifiques. Leurs équipements pourront être financés, car la médecine évolue et nécessite un plateau technique de plus en plus développée, mais la jeune génération a aussi besoin du facteur humain pour rester (Mathevet, 2022). Une demande importante concerne l'alternance jours travaillés/jours de repos, qui doivent permettre d'avoir une vie personnelle à côté de la vie professionnelle. L'employeur doit valoriser ses employés afin qu'ils perçoivent l'intérêt de leur travail au sein de l'entreprise. Cela nécessite de parler stratégie d'entreprise, celle-ci devant tendre à la satisfaction du client, voire à des actions préventives en matière de bien-être animal, de mode de travail respectueux de la planète. Tous ces éléments appartiennent à l'émotionnel, ce qui n'est pas forcément dans la tradition des entreprises vétérinaires, et qui nécessite un travail de coaching par les associés vis-à-vis de leurs salariés. Cela demande de la formation et du temps dédié. Les jeunes praticiens ont besoin d'être impliqués dans le fonctionnement de la structure par leurs supérieurs pour être valorisés et fidélisés, afin d'augmenter leur confiance en eux. Les entretiens individuels, encore peu pratiqués dans les structures vétérinaires, sont un outil possible. La jeune génération, dite Z, va avant tout s'attacher à une équipe, plutôt qu'à une entreprise.

Selon l'enquête de l'OMPL (2019), les structures vétérinaires vont devoir s'adapter. Depuis la directive services de 2010, qui a permis la création d'entreprises de taille importante, le nombre de salariés vétérinaires a augmenté au sein des structures, répondant ainsi aux attentes des jeunes praticiens. Ceux-ci apprécient ce mode d'exercice pour la sécurité qu'il confère. Mais encore faut-il les stabiliser, notamment dans les zones de désertification vétérinaire. Les structures doivent donc évoluer en améliorant la gestion des ressources humaines.

La relation avec les clients se modifie. Le vétérinaire n'est plus forcément considéré comme un « expert sachant », l'exigence des clients augmente, notamment en termes de disponibilité et d'accessibilité en ligne. Cela demande de nouvelles compétences en communication.

L'augmentation de la taille des structures demandera le développement de compétences managériales.

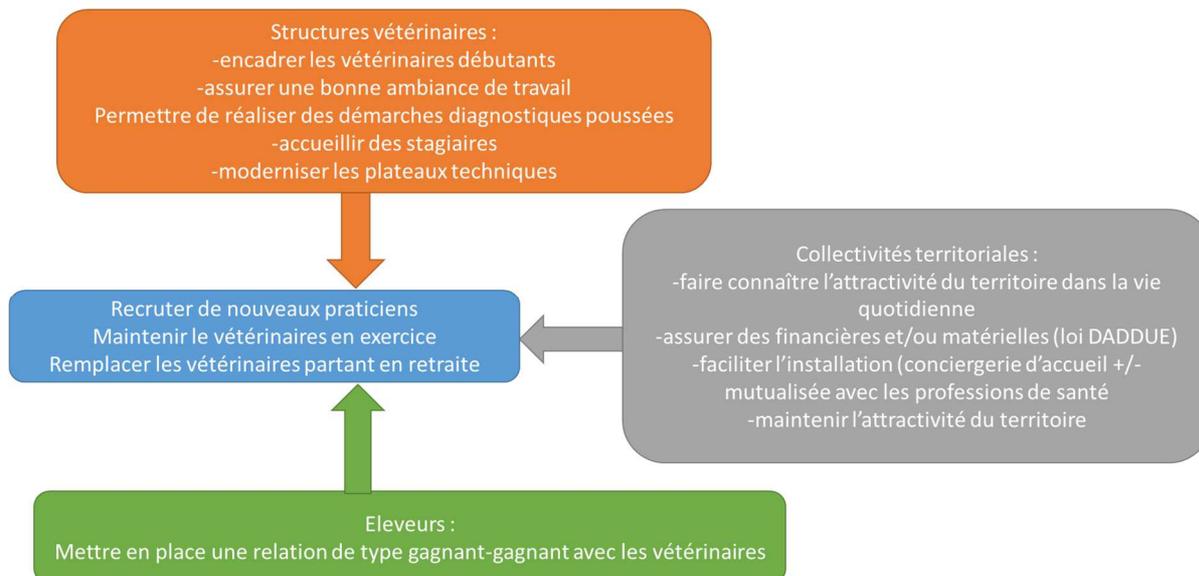
L'évolution de la société impacte donc directement le fonctionnement des structures vétérinaires et leur demande d'évoluer à leur tour, d'autant plus pour attirer de jeunes praticiens et les garder. (fig. 181)

Figure 180 : Évolution de la clinique vétérinaire de demain (OMPL, 2019)



Toutefois, cette enquête ne tient pas compte des contraintes territoriales lorsqu'elle envisage la disparition des cliniques multi espèces ou de mutualisation des gardes. Faire venir de jeunes praticiens et les garder est un partenariat « vétérinaires-éleveurs-collectivités territoriales ». Si les collectivités locales de l'Yonne ont bien répondu à l'appel lancé par l'État et la profession, il reste une question en suspens concernant l'amélioration des revenus des vétérinaires dans le cadre de l'activité rurale. Les enquêtes ont montré un manque de visibilité des services proposés par les vétérinaires tandis que ces derniers évoquent une absence de demande de la part des éleveurs. Certains de ces services ne sont pas spécifiquement vétérinaires. Les thèmes abordés le sont aussi par des techniciens agricoles et constituent un secteur concurrentiel. Alors qu'un partenariat éleveurs-vétérinaires a été évoqué pour maintenir un revenu acceptable pour les vétérinaires, le sujet n'a pas été mené à son terme et n'a pas été placé dans les priorités. En effet, il aurait pu devenir assez vite conflictuel du fait de services non spécifiques vétérinaires. Un statu quo s'est instauré, d'autant plus que dans l'Yonne, les éleveurs ont tendance à être fidèles à leurs vétérinaires pour l'achat de médicaments, ce qui assure un minimum de revenu. Mais le problème reste entier quant au maintien et au développement de l'attractivité de l'activité rurale avec la mise en place de services et de plateaux techniques performants face à l'activité canine. La contractualisation éleveurs-vétérinaires est un sujet qu'il faudra aborder pour mettre en place une coopération qui servira à maintenir les deux partenaires. (fig. 182)

Figure 181 : Comment maintenir le maillage vétérinaire en zone rurale

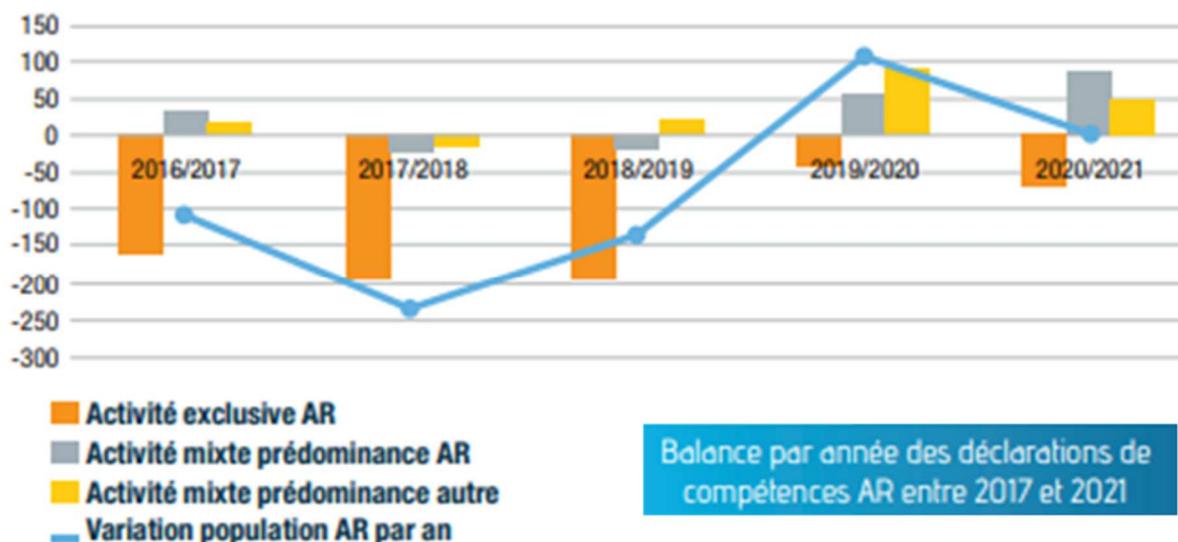


Inciter les jeunes à travailler en zone rurale pendant leurs études

Inciter les jeunes vétérinaires à venir s'installer à la campagne commence dès l'École Vétérinaire. Quelle que soit la spécialité choisie en 6^e année d'étude, les étudiants peuvent aller en zone rurale. Le maintien de l'activité rurale, de la Permanence et Continuité de Soins et de la veille sanitaire peut être assuré par des structures mixtes comportant des vétérinaires polyvalents ou spécialisés, mais qui doivent tous être conscients de l'attractivité des territoires ruraux.

Comme le montre l'*Atlas démographique* (ONDPV, 2022), les praticiens ayant uniquement une activité rurale disparaissent au profit des vétérinaires ayant une activité mixte. (fig. 183)

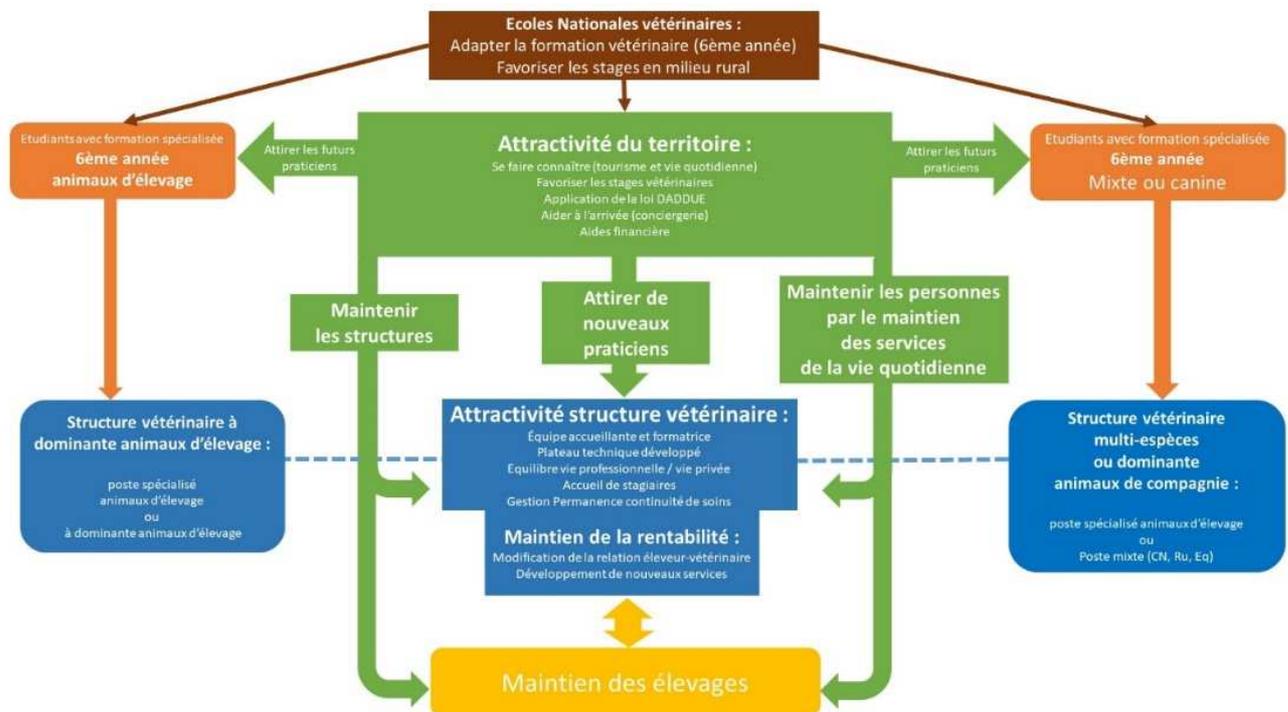
Figure 182 : Évolution de la part de vétérinaires déclarant une spécialité rurale (ONDPV, 2022)



De plus, l'exemple de l'Île-de-France montre que des espèces de rente peuvent devenir des animaux de compagnie. Le côté généraliste des études reste un atout. Envisager de ne travailler que sur les animaux de rente devient réservé à quelques zones particulières. Par contre, la formation vétérinaire permet d'accéder à des spécialités. Au sein de structures comportant plusieurs vétérinaires, il est possible d'envisager la présence de spécialistes, qui peuvent augmenter le niveau d'exercice en rurale, qui conservent un minimum d'activité en canine et réciproquement. Cela permettrait d'assurer la continuité de soins par tous les vétérinaires de la structure et de proposer des services plus variés, si tant est que les éleveurs soient en mesure de rémunérer ces nouveaux services.

Le potentiel étudiant pour s'occuper des animaux d'élevage est là, des structures vétérinaires existent encore dans les zones rurales. Le développement conjoint de l'attractivité des structures et des territoires pourrait attirer de jeunes vétérinaires, si tant est que l'activité d'élevage soit elle aussi soutenue. (fig. 184)

Figure 183 : Actions à mener par les différents acteurs pour maintenir la veille sanitaire dans les territoires ruraux



Jusqu'à la fin du XX^e siècle, lutter contre la désertification rurale passait par l'urbanisation pour assurer le développement économique (Dax T. et coll., 2022). Les zones urbaines étaient des modèles à atteindre pour les zones rurales, afin d'endiguer l'exode de population. Récemment, la politique européenne a évolué, devant l'intérêt nouveau apporté à la « contre-urbanisation » et à l'existence de « zones rurales dynamiques et prospères ». Il devient envisageable et possible de bien-vivre à la campagne. L'évolution de la politique européenne, à travers les fonds LEADER, propose de multiples solutions, qui peuvent s'adapter à de petits territoires, plutôt que de proposer des actions communes à toutes les zones, et par voie de conséquence moins adaptées. Ces actions proches du terrain concerné ont plus de chances d'être efficaces.

Il est important de préciser le type de baisse démographique qui atteint un territoire afin de distinguer la fuite de population par rapport au vieillissement qui provoque un manque de renouvellement. Des études récentes montrent qu'il est plus facile de retenir les résidents déjà sur le territoire que de faire venir de nouveaux habitants. De plus, les flux migratoires sont très liés au contexte économique national, importants en période de croissance économique, et décroissants en cas de crise. Il faudrait plutôt essayer de retenir « les jeunes et les personnes instruites et entreprenantes » qui sont les premiers à désertir un territoire rural.

La réponse au déclin des zones rurales peut prendre deux formes, « l'atténuation » qui consiste à « changer la tendance » et « l'adaptation » qui consiste à « neutraliser les effets du déclin ». Politiquement parlant, la première forme est plus attrayante. Toutefois, les politiques mondiales, notamment l'OCDE¹⁵, parlent plutôt de « s'adapter aux changements démographiques et de réorienter l'attention vers la croissance économique et le bien-être ». La question porte alors sur la faisabilité de vivre dans une région rurale éloignée dans laquelle ils veulent être. Certaines observations ont montré qu'une partie de la solution réside dans la mise en œuvre de mesures à des niveaux locaux. Les mesures nationales ne peuvent pas convenir à tous les territoires, il faut les adapter ou en trouver d'autres qui correspondent mieux au territoire ciblé. C'est le principe de l'AMI vétérinaire, qui souhaite constituer une « boîte à outils » dans laquelle les zones pourront trouver des idées applicables par rapport à leurs spécificités. Cela doit s'accompagner d'un changement de vision sur les territoires ruraux. L'Allemagne a créé une commission sur « l'égalité des conditions de vie avec pour objectif des conditions de vie égales partout ». La France a pris le parti de mettre en œuvre un « programme rural » axé avant tout sur la jeunesse qui est la première population à quitter les zones rurales et qui est indispensable à la revitalisation rurale.

Que ce soit pour la profession vétérinaire, les professions de santé, ou tout autre acteur d'un territoire rural, l'objectif est commun, rendre le territoire attractif que ce soit du point de vue économique et du bien-être quotidien. La coordination des mesures mises en place par les uns et les autres ne peut qu'être favorable au dynamisme de l'espace rural. Les plus jeunes sont la population ciblée en priorité, car ce sont eux qui partent en premier en emportant leur dynamisme et leur créativité, si l'attractivité d'un territoire baisse. Rendre un territoire accueillant, que ce soit au sein des entreprises génératrices d'emploi et dans la vie de tous les jours, grâce à des mesures adaptées aux caractéristiques de la zone ciblée, doit être une priorité afin d'améliorer l'image des territoires ruraux et de gommer la dualité simpliste qui tend à opposer zones rurales et zones urbaines. Les deux modèles peuvent cohabiter, échanger, d'autant plus avec les nouvelles technologies, et proposer des variétés d'habitats qui peuvent répondre à l'ensemble des envies de la population.

Selon Cambra-Fierro et Pérez (2022), le concept de « smart village » ou « village intelligent » ou « smart rural area » peut se définir comme « le processus de conception et de gestion des établissements humains en quête d'une qualité de vie satisfaisante, tout en garantissant un équilibre entre les intérêts économiques, sociaux et environnementaux ; à cette fin, les TIC¹⁶ peuvent également être efficaces ». Ce concept change la voie d'approche de la conception de la société, qui ne doit plus être basée uniquement sur le profit, mais sur la prise en compte du bien-être des populations qui vivent sur un territoire donné. De plus, l'épidémie de COVID a changé la perception de la campagne de nombreux citadins, des résidences secondaires sont devenues, pour certains, leurs résidences principales, après avoir réalisé le

¹⁵ OCDE : « L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est une organisation internationale qui œuvre pour la mise en place de politiques meilleures pour une vie meilleure. <https://www.oecd.org/fr/apropos/>

¹⁶ TIC : Technologies de l'information et de la communication.

confort de vie possible en zone rurale, à travers l'espace disponible, la proximité de la nature. L'épidémie a aussi bouleversé la façon de travailler avec un développement accéléré du télétravail. Ce concept de « village intelligent » peut préfigurer l'avenir de nos campagnes, si tant est que l'ensemble des acteurs locaux agissent ensemble et avancent dans la même direction, en ne voyant plus la ruralité comme une absence de zone urbaine, mais en apportant certains avantages de la ville à la campagne.

Bibliographie

- Arrêté du 13 mars 2015 relatif aux catégories d'établissements de soins vétérinaires. JORF n° 0071 du 25 mars 2015. Dernière mise à jour des données de ce texte : 26 mars 2015. NOR : AGRG1505004A.
- Arrêté du 20 décembre 2021 portant ouverture du concours commun d'accès dans les écoles nationales vétérinaires à la session 2022, JORF n° 0304 du 31 décembre 2021. Consulté sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044793291#:~:text=La%20voie%20B%20du%20concours,lieu%20le%2028%20avril%202022.>
- Arrêté du 24 septembre 2015 mettant en place les visites sanitaires dans les élevages. NOR : AGRG1522687A.ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2015/9/24/AGRG1522687A/jo/texte>. JORF n° 0231 du 6 octobre 2015. Texte n° 12
- Arrêté du 9 novembre 2018 portant ouverture du concours commun d'accès dans les écoles nationales vétérinaires à la session 2019. JORF n° 0265 du 16 novembre 2018 consulté sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/11/9/AGRE1828918A/jo/texte>
- ARS (2019). *Contrat local de santé de la Communauté de Communes de Puisaye-Forterre, 2019-2023*. 61 p. Consulté sur : https://www.bourgogne-franche-comte.ars.sante.fr/system/files/2019-08/CLS_Puisaye-Forterre2019-2023.pdf
- ARS (28 mars 2022). *Zones éligibles aux aides à l'installation de médecins en Bourgogne-Franche-Comté*. Consulté sur : <https://www.bourgogne-franche-comte.ars.sante.fr/>
- Banque des Territoires (2020). *Petites villes de demain, un accélérateur de la relance dans les territoires*. Consulté sur : www.banquedesterritoires.fr
- Baudin D., Martin D., (2022). *Jean-Pierre Daman, président du conseil régional de l'ordre des vétérinaires de Bourgogne-Franche-Comté*. Consulté sur <https://www.francebleu.fr/emissions/l-invite-de-france-bleu-auxerre/auxerre/jean-pierre-daman-president-du-conseil-regional-de-l-ordre-des-veterinaires-de-bourgogne-franche>
- Beaussier M., Rondeau C. (novembre 2017). Adéquation de la réponse professionnelle à la commande sociétale faite à la profession vétérinaire. CNOV. Rapport de mission. 49 p.
- Boijot M. (28/6/2021). Ce qu'il faut retenir des élections départementales et régionales dans l'Yonne et en Bourgogne Franche-Comté. *L'Yonne républicaine*. Disponible sur https://www.lyonne.fr/auxerre-89000/politique/ce-qu-il-faut-retenir-des-elections-departementales-et-regionales-dans-l-yonne-et-en-bourgogne-franche-comte_13975110 (consulté le 15/7/2021)
- Bouissy M., Daron K., Helmreich P.L., Jeannin C., Oger C., Olice I., Perrier N., Poncet C., Privat A., Sapin P., Wauquier T., (2017). *Les attentes des étudiants vétérinaires vis-à-vis de leur futur professionnel*. VETFUTURS Jr Lyon, 174p.
- Bouziani Z. (octobre 2008). L'activité des vétérinaires : de plus en plus urbaine et féminisée. *INSEE Première* n° 1712. 4 p.
- Bret T. (5 avril 2022). La télémedecine dans l'Yonne s'expérimente : dire 33 au praticien grâce à la technologie de la mallette médicale ! *Presse evasion*. Disponible sur <https://presse-evasion.fr/index.php/component/k2/23-service/26080-la-telemedecine-dans-l-yonne-s-experimente-dire-33-au-praticien-grace-a-la-technologie-de-la-mallette-medicale> (consulté le 10/8/22)
- Brutel C., Levy D. (décembre 2012). Le nouveau zonage en bassins de vie de 2012. Trois quarts des bassins de vie sont ruraux. *INSEE Première* n° 1425 – 4 p.
- Büttner P. (14 juin 2022). Communication comité de pilotage AMI.
- Cambra-Fierro J.J., Pérez L. (2022). (Re)thinking smart in rural contexts: A multi-country study. *Growth and Change*, 53, 868 – 8 89. <https://doi.org/10.1111/grow.12612>

- Candelier R. (2020). *Population de l'Yonne : moins d'habitants au Sud, plus nombreux au Nord*. Consulté sur <https://www.francebleu.fr/infos/societe/demographie-dans-l-yonne-forte-baisse-dans-le-sud-le-tiers-nord-a-la-hausse-1577812089>
- CCPF (2020). *Petites villes de demain Accueil Demain en Puisaye-Forterre*. Consulté sur : <https://www.puisaye-forterre.com/demain-en-puisaye-forterre/petites-villes-de-demain/>
- Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Yonne CCI (2022). *Chiffres clés. Édition 2021*. 43 p. Consulté sur le site internet de la CCI de l'Yonne. <https://www.cci89.fr/information-economique/vie-des-territoires/chiffres-cles-yonne/>
- Chaze M., Edouard J.-C., Mainet H., (2022). PSDR4 AttractInnov – Étudier et mesurer l'attractivité résidentielle dans les territoires de faible densité. L'exemple de l'Auvergne. *Innovations Agronomiques, Programme PSDR 4*, 86, p.13-28. 10.17180/ciag-2022-vol86-art03ff. hal-03637294v2
- Cité de Caractère de Bourgogne–Franche-Comté (2022). *L'association et son label*. Consulté sur <https://www.cites-caractere-bfc.fr/> Cités de Caractère 28 rue Thomas Edison 25000 Besançon
- CNOV (19 janvier 2022). Appel à manifestation d'intérêt . Le maillage territorial vétérinaire en zones rurales – Diagnostic et plan d'action territoire. 7 p.
- CNOV site internet. *Être salarié*. consulté sur le site de l'Ordre national des vétérinaires (www.veterinaire.fr)
- Cohésion des territoires (24/09/2022). *Compétences des collectivités territoriales*. Consulté sur (<https://www.cohesion-territoires.gouv.fr/competences-des-collectivites-locales>)
- Comité de pilotage (6 septembre 2022). Maillage territorial vétérinaire 58-89 Morvan, Bourgogne Nivernaise, Puisaye, Jovinien. Document de travail interne. 69 p.
- Communauté de communes Puisaye-Forterre, ITEM (février 2021). Études et conseil, Plan de Mobilité de la Communauté de Communes de Puisaye-Forterre Phase 1 – Diagnostic. 97 p.
- Communauté de communes Puisaye-Forterre. *Rezopouce*. Consulté sur : <https://www.rezopouce.fr/territoire/cc-puisaye-forterre>
- Conseil départemental (décembre 2017). *Schéma départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public (SDAASP)*. 85 p. Consulté sur <https://www.yonne.gouv.fr/content/download/25379/202154/file/SDAASP%20-%20internet-2.pdf>
- Conseil départemental de l'Yonne (2018). *Schéma directeur des collèges*. 2012-2018. 43 p.
- Conseil départemental de l'Yonne (2021). *Schéma départemental pour la culture*. 2021-2027. 89 p. Consulté sur <https://www.yonne.fr/Culture/Affaires-Culturelles>
- Conseil départemental de l'Yonne (2022). *Les 21 cantons*. Consulté sur <https://www.yonne.fr/Le-Conseil-Departemental/Le-fonctionnement-du-Conseil-Departemental/Les-21-cantons>
- Conseil Départemental de l'Yonne (2022). *Les missions du conseil départemental*. Consulté sur <https://www.yonne.fr/Le-Conseil-Departemental/Les-missions-du-Conseil-Departemental>
- Conseil départemental (juin 2022). Un été à vélo. *Yonne, notre département, le magazine d'information du 89*, n° 188, p.16.
- Conseil départemental de l'Yonne (1^{er} juillet 2022), *Pacte territoire 2022-2027*. Consulté sur <https://www.yonne.fr/Territoire/Politiques-Territoriales-et-Attractivite/Pacte-Territoires-2022-2027>
- Corrèze. Site internet de la Corrèze : www.correze.fr
- Couzigou Y. (2011) sous la direction de M. Guillaume Malochet. Section 1 : *L'attractivité territoriale, fondements théoriques et indicateurs de mesure*. 8 p.
- Daele A. (2010). *Le conflit sociocognitif à l'université : une revue de littérature et quelques propositions*. Université de Lausanne, Centre de Soutien à l'Enseignement, Suisse, 10 p. Consulté sur https://pedagogieuniversitaire.files.wordpress.com/2010/04/aipu2010t3-100_adaele.pdf
- Dax T., Copus A. (2022). European Rural Demographic Strategies: Foreshadowing Post-Lisbon Rural Development Policy? *World*, 3, 938 – 956. <https://doi.org/10.3390/world3040053>
- Décret n° 2021-578 du 11 mai 2021 pris pour l'application du I de l'article L. 1511-9 du code général des collectivités territoriales et relatif aux aides aux vétérinaires contribuant à la protection de la santé publique et assurant la permanence et la continuité des soins aux animaux d'élevage dans les zones définies à l'article L. 241-13 du code rural et de la pêche maritime. NOR: TERB2104279D ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/>

[eli/decret/2021/5/11/TERB2104279D/jo/texteAlias](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2021/5/11/TERB2104279D/jo/texteAlias) : [https://www.legifrance.gouv.fr/ eli/decret/2021/5/11/2021-578/jo/texteJORF](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2021/5/11/2021-578/jo/texteJORF) n° 0111 du 13 mai 2021 Texte n° 26

Décret n° 2021-579 du 11 mai 2021 relatif aux indemnités attribuées aux étudiants vétérinaires prévues à l'article L. 1511-9 du code général des collectivités territoriales et modifiant le code général des collectivités territoriales NOR : TERB2104281D ELI : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2021/5/11/TERB2104281D/jo/texteAlias> : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2021/5/11/2021-579/jo/texteJORF> n° 0111 du 13 mai 2021 Texte n° 27

Dernat S. (19 sept 2014). Dossier : regard sur les choix de parcours des étudiants vétérinaires français. *La semaine vétérinaire* n° 1597, p 29-35.

Dernat S. (2016). Choix de carrières dans l'enseignement vétérinaire et attractivité des territoires ruraux. Le facteur spatial dans les représentations socioprofessionnelles des étudiants. Thèse en géographie sociale et sciences de l'éducation. Université Blaise-Pascal. Clermont-Ferrand 2. École doctorale : Lettres, Sciences Humaines et Sociales. Unité mixte de recherche Métafort et associé à l'Équipe d'accueil GRePS. Tome 1 ; 301 p.

Dernat S., Johany F. (avril 2017). *Support de formation au Jeu de Territoire « orientation vétérinaire »*. INRA, UMR Territoires, v.0.1, 26 p.

DGAL (6 mars 2006). *Note de service N2006-8064* ; BO n° 10 du 13/03/2006.

DGER (02/10/2017). Principes de mise en œuvre, rappel du cadre réglementaire et accompagnement financier du tutorat vétérinaire rural dans les écoles nationales vétérinaires (mise à jour). Note de service DGER / SDES / 2017-785. 8 p.

Direction Départementale des Territoires de l'Yonne. (juin 2015). *Bienvenue dans l'Yonne, terre de prédilection qui entreprend pour son avenir....* 12 p. Consulté sur <https://www.yonne.gouv.fr/Publications/Publications-des-services/Decouvrez-l-Yonne>

Direction Départementale des Territoires de l'Yonne. *Mémento de l'Yonne 2020*. 84 p. Consulté sur www.yonne.gouv.fr/Publications/Publications-des-services.

DRAAF Occitanie (15 mars 2021). Loi de santé animale européenne, 2021. Une nouvelle gestion des maladies animales. La nouvelle catégorisation des maladies animales et ses impacts. Consulté le 9 novembre 2022 sur <https://draaf.occitanie.agriculture.gouv.fr/01-la-nouvelle-categorisation-des-maladies-animales-et-ses-impacts-a5791.html>

Edater (2016). Diagnostic préalable à l'élaboration du schéma départemental d'amélioration de l'accessibilité des services au public. 96 p.

ENVA. site internet : <https://www.vet-alfort.fr/>

Essadouki N. (février 2020). *Une maison pour inciter des internes en médecine à venir s'installer à Saint-Sauveur-en-Puisaye*. Consulté sur <https://www.francebleu.fr/infos/societe/une-maison-pour-inciter-des-internes-en-medecine-a-venir-s-installer-a-saint-sauveur-en-puisaye-1580651589>.

Étienne Y. (2020), « *On est livré à nous-mêmes* », *des éleveurs de l'Yonne confrontés à la pénurie de vétérinaires*. Consulté sur le site France 3 Bourgogne Franche-Comté. <https://france3-regions.francetvinfo.fr/bourgogne-franche-comte/yonne/on-est-livre-nous-memes-eleveurs-yonne-confrontes-penurie-veterinaires-1904242.html>

Fédération Française d'Équitation (2021). *Rapport moral*. 70 p. Consulté sur www.FFE.com.

France 3 Bourgogne Franche-Comté L.F. (Mis à jour le 10/06/2020). Yonne : *Le collège de Puisaye poursuit son activité sur plusieurs sites*. Consulté sur <https://france3-regions.francetvinfo.fr/bourgogne-franche-comte/2014/01/22/yonne-le-college-de-puisaye-poursuit-son-activite-sur-plusieurs-sites-400341.html>

Frayssinet L. (29 novembre 2022). Diagnostics et Plans d'Action Territoriaux pour le maintien d'un maillage vétérinaire à destination des animaux de production. Journée nationale Vétérinaire Constat et diagnostic. 23 p.

Gautier J.-M. (mai 2008). Les nouvelles règles en matière de prescription et délivrance de médicaments vétérinaires. Institut de l'Élevage. Collection l'essentiel. 2 p.

Girard C. (2022). Nombre d'exploitations, évolution des surfaces, départ à la retraite, bio... Comment l'agriculture a évolué dans l'Yonne en dix ans ? Consulté sur https://www.lyonne.fr/auxerre-89000/actualites/nombre-d-exploitations-evolution-des-surfaces-depart-a-la-retraite-bio-comment-l-agriculture-a-evolue-dans-l-yonne-en-dix-ans_14090413/

- Groupe d'Étude des Politiques Publiques (mars 2018). Vétérinaires praticiens : les « bons petits soldats » du sanitaire ? Rôle du vétérinaire dans l'organisation sanitaire en France : quelles réponses possibles face aux enjeux nationaux et aux contraintes locales. *VetAgro Sup*. 217 p.
- GTV BFC (22 juillet 2022). Appel à manifestation d'intérêt. Lutter contre la désertification vétérinaire en milieu rural. Territoire Yonne-Nièvre. Rapport technique d'enquête. Version provisoire d'enquête.
- GTV Occitanie (2022). Audit régional dans le cadre de la lutte contre la désertification vétérinaire en Occitanie. 59 p.
- GUILLIER A. (2016). Motivations des étudiants vétérinaires et insertion professionnelle : analyse à partir d'enquêtes sur la promotion entrée en 2005. Thèse vétérinaire, Toulouse. 78 p.
- Hadrbolec N. (février 2022). Pacte Santé 2022-2024. Le département passe à l'offensive. *Au fil de l'Yonne* n° 184 p. 15-17.
- Henriat P. (octobre 2022). Déploiement de la fibre : une vision d'avenir. *Yonne notre département* n° 191, p.10-15.
- Herve M. (2015). Les déserts vétérinaires au sein des zones rurales françaises : délimitation, caractérisation et analyse des déterminants de leur progression. 66 p. Consulté sur <https://hal.inrae.fr/hal-02601877>
- Hubsher R. (oct-déc 1996). L'invention d'une profession : les vétérinaires au XIX^e siècle. *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, tome 43 n° 4. Médicalisation et professions de santé XVI^e-XX^e siècles. p 686-708.
- Hubscher R. (2000). Les maîtres des bêtes. Les vétérinaires dans la société française (XVIII^e-XX^e siècles), Paris, O. Jacob, 441 p. *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, consulté sur <https://journals.openedition.org/rh19/223> ; DOI://doi.org/10.4000/rh19.223
- IFOP (2018). Territoires ruraux : perceptions et réalités de vie. Rapport d'étude 2018. *Familles rurales*, 23 p.
- IFOP (2021). Territoires ruraux : perceptions et réalités de vie. Rapport d'étude 2021. *Familles rurales*, 16 p.
- Ingallina P. (2008). L'attractivité des territoires. Actes de Séminaires. *L'attractivité des territoires : regards croisés*. PUCA, p. 9-18.
- INSEE (mars 2013). Dans l'Yonne, les actes de la vie quotidienne dessinent 17 territoires. *INSEE Bourgogne*, n° 184, 4 p.
- INSEE (13/10/2016). *Bassin de vie*. Consulté sur <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2060>
- INSEE (octobre 2017). L'emploi lié à la présence de touristes en Bourgogne-Franche-Comté. *Dossier Bourgogne Franche-Comté* n° 6.
- INSEE (12/7/2022). *Dossier complet département de l'Yonne. Chiffres détaillés*. Consulté sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=DEP-89#chiffre-cle-1>
- Lafon M. (septembre 2017). Entrée dans la vie active : les étudiants vétérinaires privilégient les considérations personnelles. *La Dépêche Vétérinaire* n° 1403 du 2 au 8 septembre 2017. p. 8-9
- Lafon M. (octobre 2019). 309 144 vétérinaires européens... tous différents. *La Dépêche Vétérinaire* n° 1500 du 23 octobre 2019. 5 p.
- Lafon M., Jeannet M. (30 novembre 2022). Journée nationale vétérinaire sur le maillage : un ministre à l'écoute. *La Dépêche Vétérinaire* n° 1641 du 3 au 9 décembre 2022. p. 38.
- Lambert C., Bonassies A. (juin 2017). Recrutement vétérinaire et désertification : le point de vue des étudiants. *La Dépêche Vétérinaire* n° 1400 du 24 au 30 juin 2017. p. 6-10
- Langford A. (2009). Origines, motivations et souhaits d'orientation professionnelle des étudiants vétérinaires. Thèse de doctorat vétérinaire, Toulouse, 129 p.
- Lardon S. (2013). Le « jeu de territoire », un outil de coordination des acteurs locaux. *FaSADe, INRA Sciences pour l'action et le développement*, n° 38, 4 p.
- Lemestre A. (juin 2022). Maillage territorial vétérinaire 58-89. Morvan, Bourgogne Nivernaise, Puisaye, Jovinien. Document de travail interne. 28 p.
- Les plus beaux villages de France*. Site internet. Les critères de sélection des villages candidats. <https://www.les-plus-beaux-villages-de-france.org/fr/le-label/comment-devient-on-lun-des-plus-beaux-villages-de-france/les-criteres/>

- Loi DADDUE n° 2020-1508 du 3 décembre 2020 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique et financière (1) NOR : ECOM1935457L
- Loi HPST – La Loi Hôpital Patient Santé Territoire (Dernière mise à jour des données de ce texte : 29 décembre 2019) LOI n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires
- Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale JORF n° 0044 du 22 février 2022 Texte n° 3 (1) NOR : TERB2105196L.ELI : consulté sur : [https://www.legifrance.gouv.fr/ eli/loi/2022/2/21/TERB2105196L/jo/texte](https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2022/2/21/TERB2105196L/jo/texte).
- Mathevet P. (21/9/2022). Le recrutement le plus simple à faire est celui qu'on évite. *La dépêche vétérinaire*. Consulté sur https://www.depecheveterinaire.com/le-recrutement-le-plus-simple-a-faire-est-celui-qu-on-evite_679851893B6CA96A.html
- Mathevet P. (24/01/2023). Comprendre les moteurs des comportements de la génération Z. *La dépêche vétérinaire*. Consulté sur https://www.depecheveterinaire.com/comprendre-les-moteurs-des-comportements-de-la-generation-z_67984B803364A162.html
- Métafort UMR (2015). Présentation des résultats principaux. Croisement de différents regards en géographie, économie, zootechnie, science politique et sciences de l'éducation par l'UMR Métafort. *Séminaire final VeTerra-Massif Central*. Document support. 32 p.
- Michel V. (2022). *Enquête en vue de la création d'un guide de sortie d'école du vétérinaire*. Thèse pour obtenir le diplôme d'État de Docteur Vétérinaire. Faculté de Médecine de Créteil (UPEC), 155 p.
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire (24 janvier 2022). Communiqué de presse *Un appel à manifestation d'intérêt pour aider les territoires à lutter contre la désertification vétérinaire*. Consultés sur : <https://agriculture.gouv.fr/un-appel-manifestation-dinteret-pour-aider-les-territoires-lutter-contre-la-desertification#:~:text=Les%20dossiers%20de%20manifestation%20d,et%20le%2029%20mars%202022>.
- Ministère de l'Éducation (juillet 2022). *Le rôle des collectivités territoriales dans le service public de l'éducation*. Consulté sur <https://www.education.gouv.fr/le-role-des-collectivites-territoriales-dans-le-service-public-de-l-education-8138#:~:text=La%20commune%20a%20la%20charge,et%20d%27entretien%20des%20C3%A9coles>.
- Moquay V. (août 2016). Note de synthèse, Maillage vétérinaire et santé animale. CGAAER, 12 p.
- Nièvre accueil, site web <http://www.nievre-accueil.fr/>
- OMPL (mars 2017). *Étude sur les modalités d'entrée dans la vie active des étudiants. Résultats premières enquêtes*. 55 p. Consulté sur <https://www.ompl.fr/images/Publications/EtudesBranches/sante/veterinaire/>
- OMPL (2019). *Cliniques vétérinaires : de l'état des lieux à la prospective*. 57 p. Consulté sur <https://www.ompl.fr/images/Publications/EtudesBranches/sante/veterinaire/>
- Observatoire national démographique de la Profession Vétérinaire (octobre 2019). Mission pour l'Observatoire national démographique de la Profession Vétérinaire, Analyse prospective des besoins de diplômés vétérinaires en France. 31p.
- Observatoire national démographique de la Profession Vétérinaire (juillet 2022). *Atlas démographique de la profession vétérinaire*. 7^e édition. 354 p.
- Oliveau S., Doignon Y. (2016). La diagonale se vide ? Analyse spatiale exploratoire des décroissances démographiques en France métropolitaine depuis 50 ans. *Cybergeo: European Journal of Geography*. Espace, Société, Territoire URL : <http://cybergeo.revues.org/27439>. 24 p.
- OMPL (2019). *Cliniques vétérinaires, de l'état des lieux à la prospective*, 31 p.
- Oniris. <https://www.oniris-nantes.fr/etudier-a-oniris/les-formations-veterinaires/de-lentree-dans-lecole-jusqua-la-these-veterinaire/voies-daccés-a-la-formation-veterinaire/>
- Orientation pour tous : site internet <https://www.orientation-pour-tous.fr/>
- Peretz G. (septembre 2022). Maillage territorial vétérinaire en zones rurales. Diagnostic et plan d'action du territoire de Morvan – Bourgogne Nivernaise – Puisaye – Jovinien. Rapport d'étude. 30 p.
- PHYLUM (2022). *Le maillage territorial vétérinaire en zone rurale. Note de synthèse*. 14 p. <https://www.phylum.fr/blog/phylum-participe-la-journee-nationale-veterinaire#:~:text=La%20profession%20face%20C3%A0%20la,v%20C3%A9t%20C3%A9rinaire%203A%20pour%20quoi%20faire%3F%22>.

- Poirot J., Gérardin H. (2010/1). L'attractivité des territoires : un concept multidimensionnel, *Mondes en développement* n° 149. p. 27 à 41.
- Préfet de l'Yonne (site internet) (Mise à jour le 04/09/2014). *Zone de Revitalisation Rurale (ZRR) : nouveau zonage*. Consulté sur <https://www.yonne.gouv.fr/Politiques-publiques/Accessibilite-Amenagement-du-territoire-et-Construction/Amenagement-du-territoire/Zone-de-Revitalisation-Rurale-ZRR-nouveau-zonage>
- Réseau santé publique vétérinaire (2018). *Formations en Santé Publique Vétérinaire*. Consulté sur <https://www.reseau-sante-publique-veterinaire.com/formations-en-sante-publique-veterinaire/>
- Ricbourg M., Fernandez J.-C. (mars 2018). *Détermination des principaux indicateurs d'attractivité d'un territoire, un enjeu fort pour les collectivités*. HAL science ouverte, 9 p. Consulté sur <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01741930/document#:~:text=publics%20ou%20priv%C3%A9s.D%C3%A9termination%20des%20principaux%20indicateurs%20d%27attractivit%C3%A9%20d%27un%20territoire%2C,enjeu%20fort%20pour%20les%20collectivit%C3%A9s.&text=Assurer%20le%20d%C3%A9veloppement%20local%20en,les%20aspirations%20nouvelles%20des%20citoyens>
- Richard O. (21 octobre 2017). *Le contrat local de santé de Puisaye-Forterre diagnostiqué*. Consulté sur https://www.lyonne.fr/toucy-89130/actualites/le-contrat-local-de-sante-de-puisaye-forterre-diagnostique_12599859/
- Rieutort L., Langlois E., Bonnard L. (2017). Les espaces « fragiles » en France : des trajectoires complexes. Espaces fragiles – Construction scientifique, dynamiques territoriales et action publique. Presses Universitaires Blaise Pascal, *CERAMAC* 37. p. 33-72
- Rivière D. (29 septembre 2021). Féminisation de la profession : « Rétablir la parité est une question interdite ». *La Dépêche Vétérinaire* n° 1587, p. 6.
- Roy (2019). *Annuaire vétérinaire*. Réservé aux membres de la profession vétérinaire. 91^e édition. Les éditions du point vétérinaire, immeuble avant-Seine, 11-15 quai de Dion-Bouton, 92800 Puteaux.
- Roy (2022). *Vet database*. 94^e édition. Les éditions du Point Vétérinaire. 1536 p.
- Saidou C. (2022). *Les collectivités territoriales autorisées à délivrer des aides aux vétérinaires et étudiants vétérinaires*. Consulté sur <https://agriculture.gouv.fr/les-collectivites-territoriales-autorisees-delivrer-des-aides-aux-veterinaires-et-etudiants>
- Théron N. (mars 2022). Bilan École de Musique, Danse et théâtre de Puisaye-Forterre, commission culture. Communauté de Communes Puisaye-Forterre, 22 p.
- Thomas V. (6 juin 2020). *Puisaye-Forterre. La Ville de Bléneau achète un véhicule électrique, destiné aux habitants vulnérables et isolés*. Consulté sur https://www.lyonne.fr/bleneau-89220/actualites/la-ville-de-bleneau-achete-un-vehicule-electrique-destine-aux-habitants-vulnerables-et-isoles_13796893/
- Thomas V. (25/11/2021). *Loisirs : Premier aperçu, en images, du plateau sportif qui vient de sortir de terre à Toucy*. Consulté sur https://www.lyonne.fr/toucy-89130/sports/premier-apercu-en-images-du-plateau-sportif-qui-vient-de-sortir-de-terre-a-toucy_14050225/
- Thomas V. (9/2/2022). *Rassemblés devant le collège de Bléneau, des enseignants et parents craignent des classes en « sureffectif »*. Consulté sur https://www.lyonne.fr/bleneau-89220/actualites/rassemble-devant-le-college-de-bleneau-des-enseignants-et-parents-craignent-des-classes-en-sureffectif_14083875/
- Vie publique (2021). *Qu'est-ce qu'un désert médical et comment les pouvoirs publics y répondent-ils ?* Consulté en juin 2022, <https://www.vie-publique.fr/fiches/37859-quest-ce-quun-desert-medical-queelles-actions-des-pouvoirs-publics>
- Vie publique (janvier 2021). *La coopération intercommunale et les EPCI*. <https://www.vie-publique.fr/fiches/20118-la-cooperation-intercommunale-et-les-epci>
- Vie publique (15 octobre 2021). *Qu'est-ce qu'une collectivité territoriale ou collectivité locale ?* Consulté en octobre 2021 <https://www.vie-publique.fr/fiches/19604-quest-ce-quune-collectivite-territoriale-ou-collectivite-locale#:~:text=Une%20collectivit%C3%A9%20territoriale%20est%20une,%27action%20de%20l%27%C3%89tat>
- Yonne tourisme. Site internet <https://www.tourisme-yonne.com/>
- Zonadsl site internet (2022). <https://www.zoneadsl.com/couverture-mobile/yonne/>

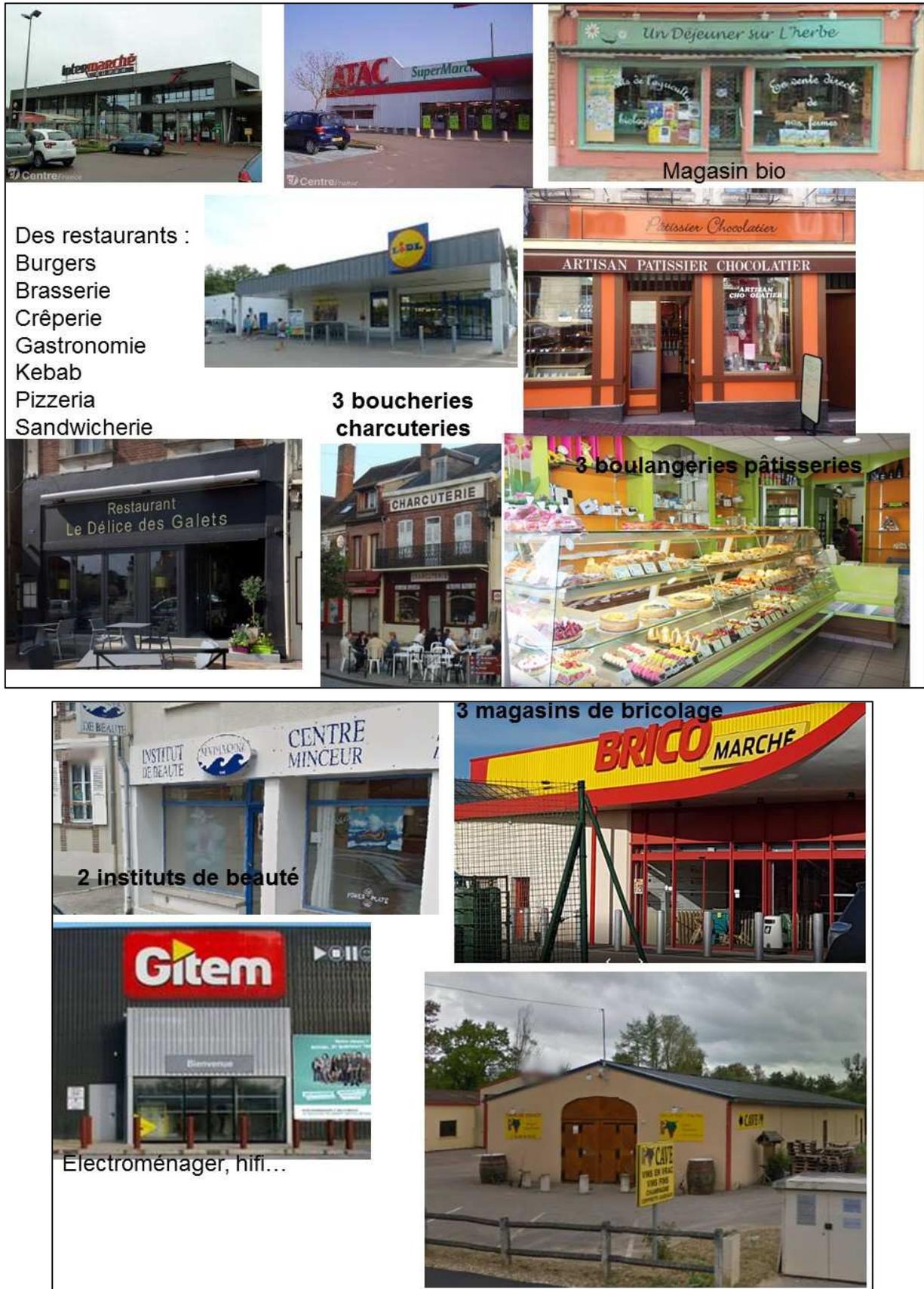
Liste des acronymes

AMI	Appel à Manifestation d'Intérêt
APCA	Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture
ARS	Agence Régionale de Santé
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CD	Conseil Départemental
CLS	Contrat Local de Santé
CNOV	Conseil National de l'Ordre des Vétérinaires
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
DDT	Direction Départementale du Territoire
EMDTPF	École de Musique de Théâtre et de Danse de Puisaye-Forterre
EPCI	Établissement Public de Coopération Intercommunale
FFE	Fédération Française d'Équitation
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
GDS	Groupement de Défense Sanitaire
NAC	Nouveaux Animaux de Compagnie
OMPL	Observatoire des Métiers des Professions Libérales
ONDPV	Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire
SDAASP	Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accessibilité des Services au Public
SNGTV	Société Nationale des Groupements Techniques Vétérinaires
SNVEL	Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral
SNVEL	Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral
ZRR	Zone de Revitalisation Rurale

Annexes

Annexe 1 – Fiches du jeu de territoire de 2^e année

La fiche commerces comporte cinq parties afin d'aborder les différents types présents dans Toucy : commerces alimentaires, bricolage, services...





Deux librairies



Deux fleuristes + 1 jardinerie



2 tabacs



2 brocantes + 1 dépôt vente



Une cordonnerie



Une mercerie



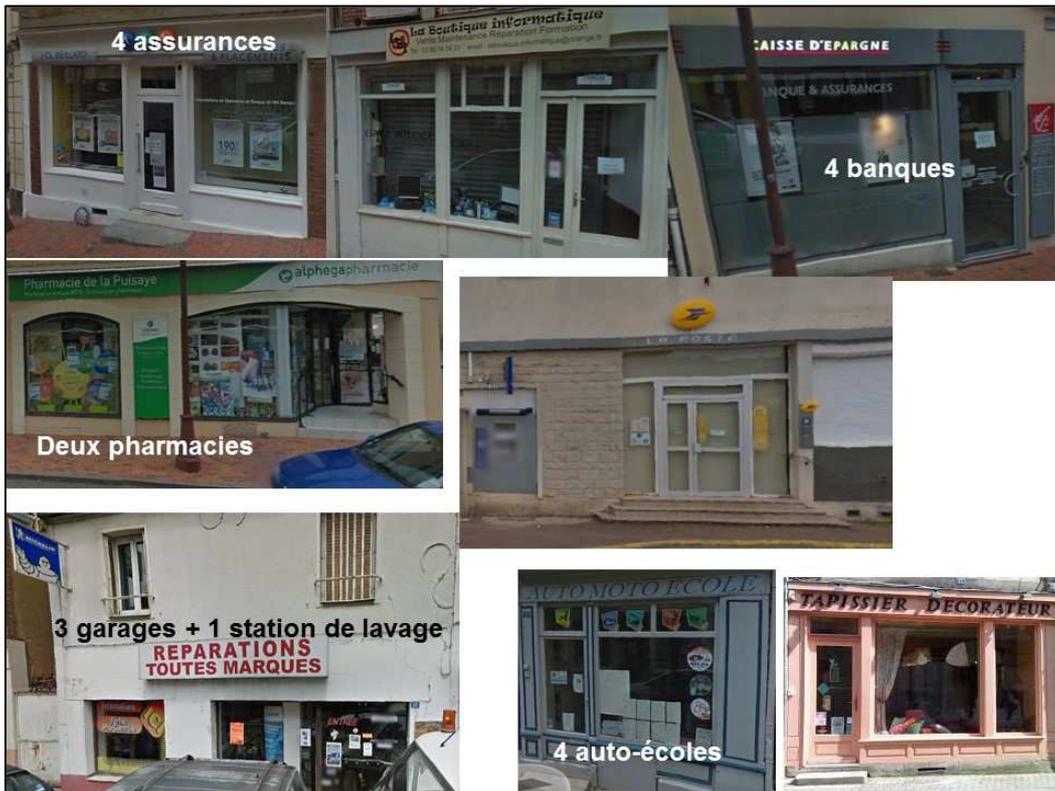
3 opticiens



5 coiffeurs



Chaussures



La fiche enseignement présente toutes les possibilités sur Toucy même.

Ecoles Toucy



Maison Familiale et rurale (enseignement agricole).
 Université pour tous de Puisaye-Forterre

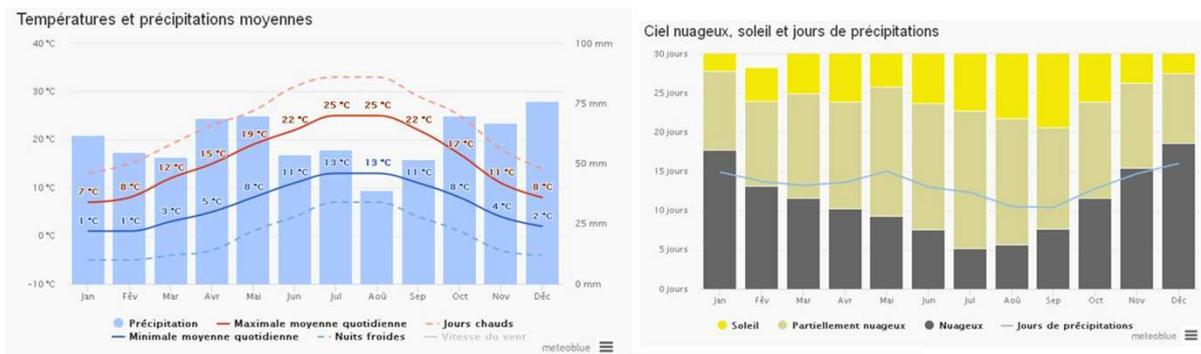
Une fiche santé présente tous les professionnels disponibles dans la ville

• Professionnels de santé :

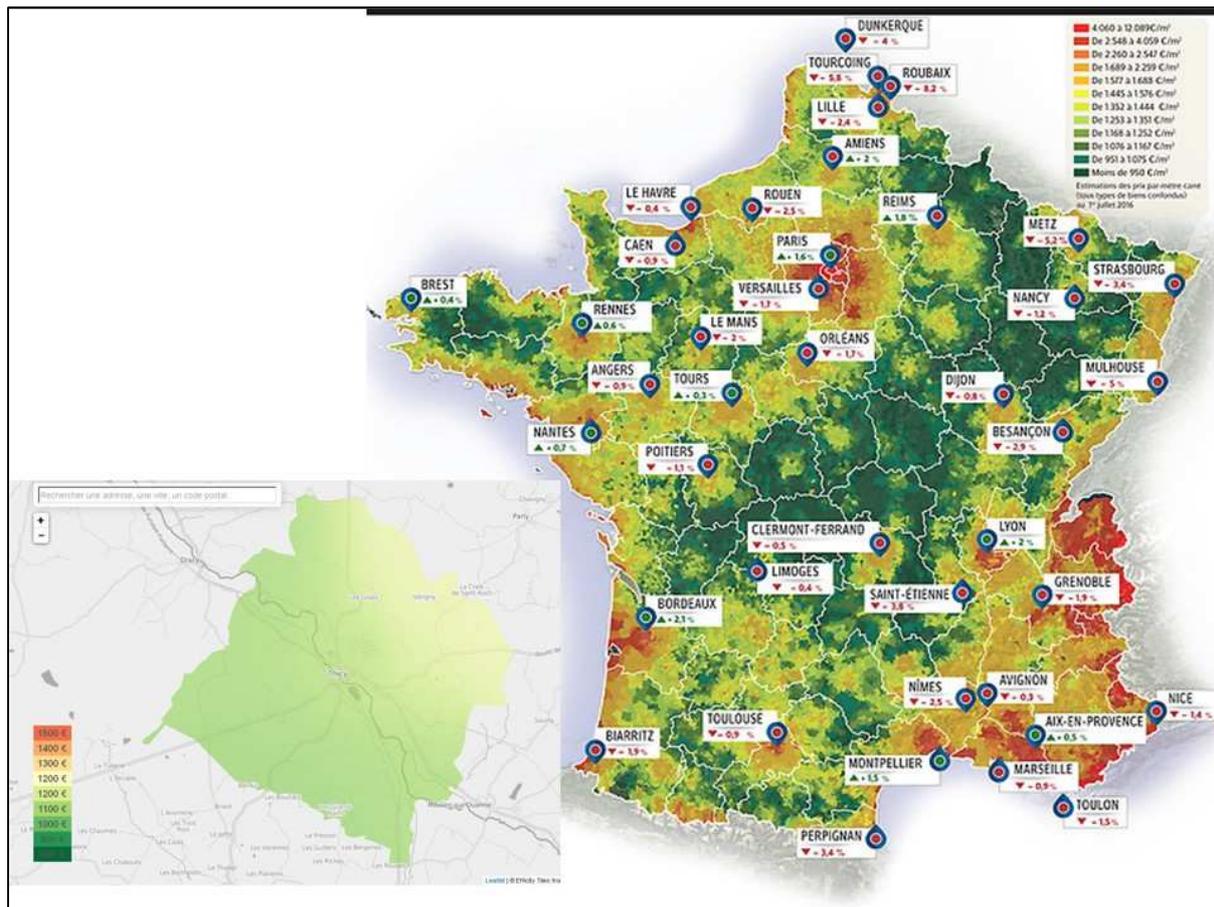


- 2 médecins
- 1 dentiste
- 3 masseurs-kinésithérapeutes
- 1 orthophoniste
- 3 infirmières
- 1 ostéopathe
- 2 pédicures-podologues

La fiche climat est aussi centrée sur la ville et présente l'évolution des températures et des précipitations sur l'année.



Le prix de l'immobilier est présenté en comparaison avec le reste de la France et en prenant des exemples locaux, à la fois de location et d'achat.



VOYAGE PHOTO / VISUALISATION GUYHOQUET



Maison / Villa

4 pièces 3 chambres 185 m²

249 000 €

À partir de 1 030 € / mois*



L'AVIS DU PROFESSIONNEL

Magnifique villa contemporaine sur sous-sol avec au rez-de-chaussée: entrée, séjour double avec cheminée, donnant sur véranda à proximité de la piscine. Cuisine aménagée, cellier, salle d'eau, WC, dressing, chambre. A l'étage: palier, salle de bains, 2 chambres, WC. Grande terrasse. Vue dégagée. Cour et terrain de 1600 m². Construction de très bonne qualité offrant beaucoup de caractère et de personnalité. L'AGENCE DU PAYS, votre agence FNAIM à CHARNY vous propose toute une gamme de biens immobiliers (fermettes, pavillons, maisons de village, propriétés de caractère, terrains à bâtir) à la vente sélectionnée à votre intention, pour vous assurer une transaction de qualité.



97 500 €

Maison 6 pièce(s) - 150m² - TOUCY

142 000 €

Honoraires charge acquéreur inclus : 5% TTC (135238 € hors honoraires)

Réf. 2

Lieu : TOUCY 89130 M² Surface : 150m² Pièces(s) : 6 Parking : Oui



A 5 MINUTES CENTRE DE TOUCY MAISON ANCIENNE comprenant RDC : cuisine, salle à manger avec cheminée insert, salon. A l'étage sous mansarde : 2 chambres, salle d'eau, WC. Cave. Chauffage central gaz de ville. Le tout sur un terrain d'environ 540 m²

Location :

Chambre cité ou Maisons-Alfort : 400-500 €/mois
Equivalent 48 m² à Toucy

Appartement 1 pièce à Paris (75016)

12.87 m² - 121 000 € **

DESCRIPTION DÉTAILLÉE

AGENCE GUY HOQUET AUTEUIL vous propose : à proximité de la Porte d'Auteuil à Paris 16, au 2e étage par escalier de service, dans un bel immeuble 1930 en pierre de taille, une chambre de service de 12,5 m². La chambre est actuellement meublée d'un lit mezzanine, kitchenette, douche. Les WC sont sur le palier. Idéal investisseur ou chambre d'étudiant.

DESCRIPTION DU BIEN

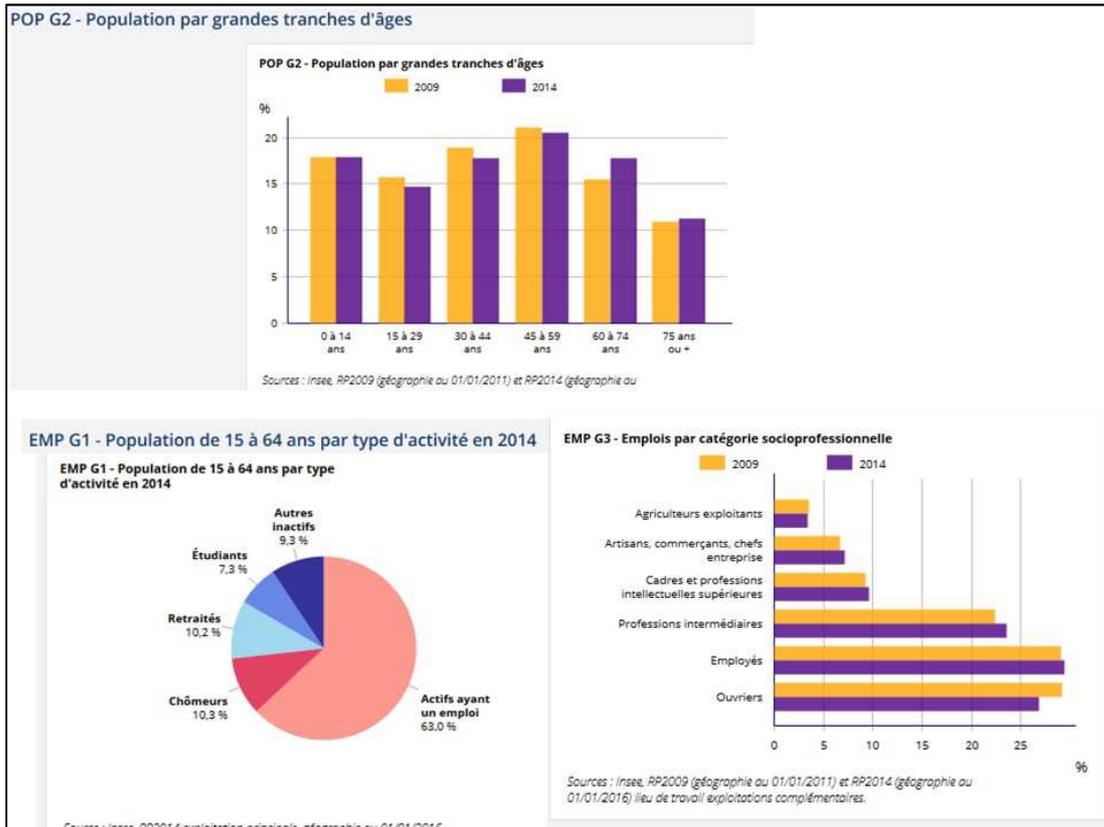
En plein COEUR DE TOUCY, MAISON ANCIENNE de 150 m2 sur 2 niveaux et un terrain de 678 m2.

Elle est composée d'un RDC avec une entrée un salon/salle à manger, cuisine, deux chambres, une salle de bain et un wc indép, une cave.

A l'étage, 3 chambres dont 2 grandes, une cuisine, WC indép et au dernier étage un GRENIER aménageable (très belle surface permettant d'y créer chambres, bureau ou salle de jeux.

COUR Intérieure desservant un petit garage, atelier, une dépendance habitable et le jardin / potager

La population est présentée grâce à des chiffres de l'Yonne



J'ai réalisé quelques prises de vue réalisées autour de l'étang de Toucy.



Réseau des peintures murales



ici je découvre le Moyen-âge et l'Histoire

Guédelon

En forêt de Guédelon, au cœur d'une ancienne carrière de grès, bûcherons, carriers, charpentiers, tailleurs de pierre, maçons, forgerons, tailleurs, charreiers, cordiers, vanniers... bâtissent sous vos yeux un château fort du XIII^{ème} siècle.

0920 - 0920 - 0920
www.guedelon.fr

Saint-Vérain **Rogny les Sept Ecluses** **Saint-Fargeau, la médiévale**

Le Couvent de Treigny **Le Musée du Grès** **La Maison de la Mémoire Potière**

ici je découvre l'écriture

Le coin des écrivains

Musée Colette **Maison natale de Colette**

Ferme du Château **Moulin de Vanneau** **Escape Game et Murder Party**

Musée de l'Aventure du Son **Musée Conservatoire des Arts de la Forge** **Musée du Moule à Chocolat**

Canal du Nivernais **Canal de Briare** **Canal de Bourgogne**

 Chronovert 24	 Saut à l'élastique 25	 Parc d'aventure du Bois de la Folie 26	 Les Rochers du Saussois 34	 Le Ferrier de Tannerre-en-Puisaye 35	 Géocaching
 Air Forterre Paramoteur 27	 Eden Balloon Vols en Montgolfière 28	 Gyrocoptère 29	 VOILE		
 Cyclorail de Puisaye 32	 Parc Animalier de Boutissaint 33	 Sentiers, balades et découvertes 36			



Centre Régional d'Art Contemporain 40



Acanthe, Village d'Artistes 44

In the heart of the village of La Ferté-Loupière, this permanent exhibition space showcases the work of local artists. During the summer months, two major exhibitions are held in the exceptional space of La Grange du Prieuré.

L'association Acanthe présente toute l'année leurs œuvres dans la boutique et la galerie de l'espace Acanthe. Pendant les mois d'été, deux grandes expositions sont proposées dans ce lieu exceptionnel.

Ouvert tous les jours sauf lundi. Ouvert avril, mai, juin, juillet, août, septembre, 9h30-12h30 / 14h30-18h30. Octobre, novembre, décembre, janvier, février, mars, 9h30-12h30 / 14h30-17h30. Dimanche et jours fériés: 11h-12h30 / 15h-18h.

89110 La Ferté-Loupière
+33 (0)3 86 73 14 24
www.acanthe89.com



Galerie 14 47

Galerie 14 was founded by the American Jazz Man Ricky Ford in 2007. Visitors are invited to walk in to discover works of art and listen to a piece or two when Ricky Ford lets jazz invade this art gallery.

La Galerie 14 créée en 2007 par le Jazzman Ricky Ford, se veut un lieu de vie où chacun peut entrer pour admirer les œuvres d'artistes prestigieux et, bien souvent, écouter un peu de jazz si le maître des lieux s'y trouve.

Ouvert du vendredi au dimanche 10h-13h et 15h à 19h et du lundi au vendredi sur rdv. Après le 1^{er} Mai, ouvert tous les jours de 10h à 13h et de 15h à 19h. Dimanche et lundi sur RDV.

89130 Toucy
+33 (0)9 54 95 67 92
www.galerie14.org



Créateurs en Puisaye 43

The «Créateurs en Puisaye» is non-governmental organisation dedicated to promoting the work of local artists. A gallery and a boutique display their work with exhibitions throughout the year.

L'association permet aux artistes locaux et principalement plasticiens de s'insérer dans le développement du territoire.

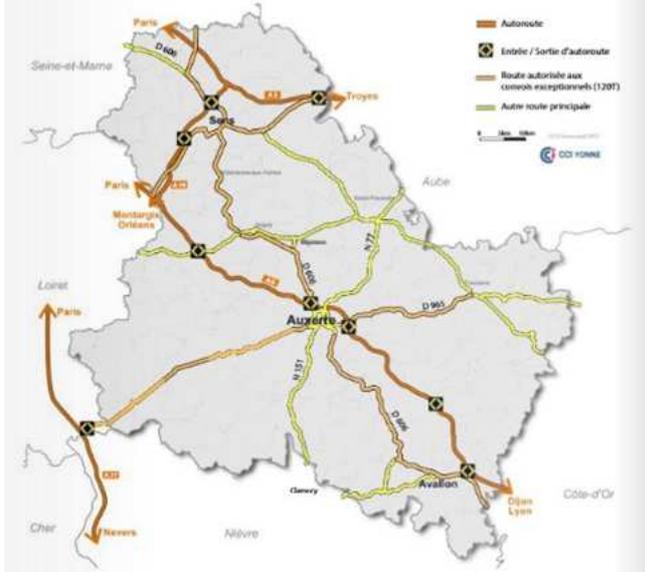
Ouvert le samedi de 10h à 12h30 et 15h à 19h. Mercredi, vendredi et dimanche matin de 10h à 12h30.

89520 Saint-Sauveur-en-Puisaye
+33 (0)3 86 45 61 31
www.createurs.com



■ Un carrefour autoroutier remarquable

- 185 km d'autoroutes (11 sorties) : A6, A5, A19.
- 90 km de routes nationales, 4 860 km de routes départementales, 7 535 km de voies communales



■ Paris-Bercy par le TER, à 55 minutes de Sens, à 75 minutes de Joigny



■ Pyramide des âges en 2014

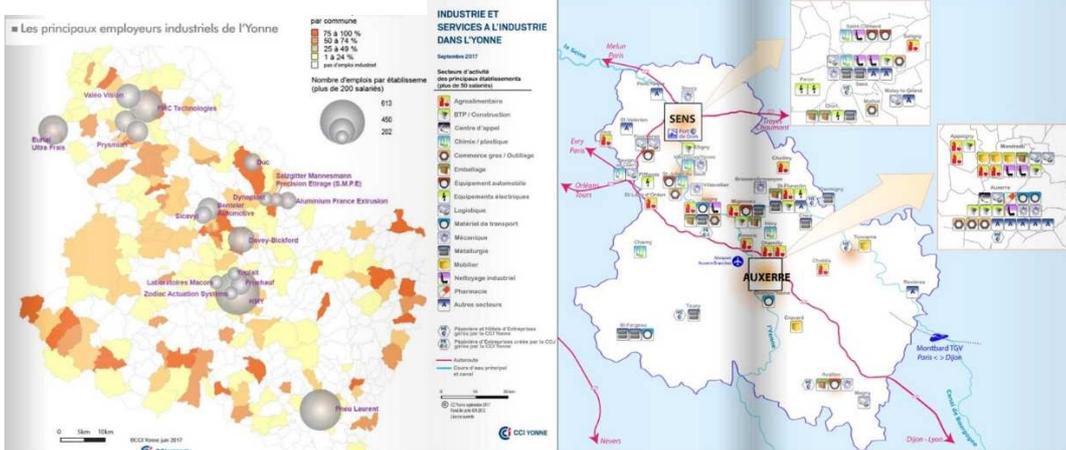
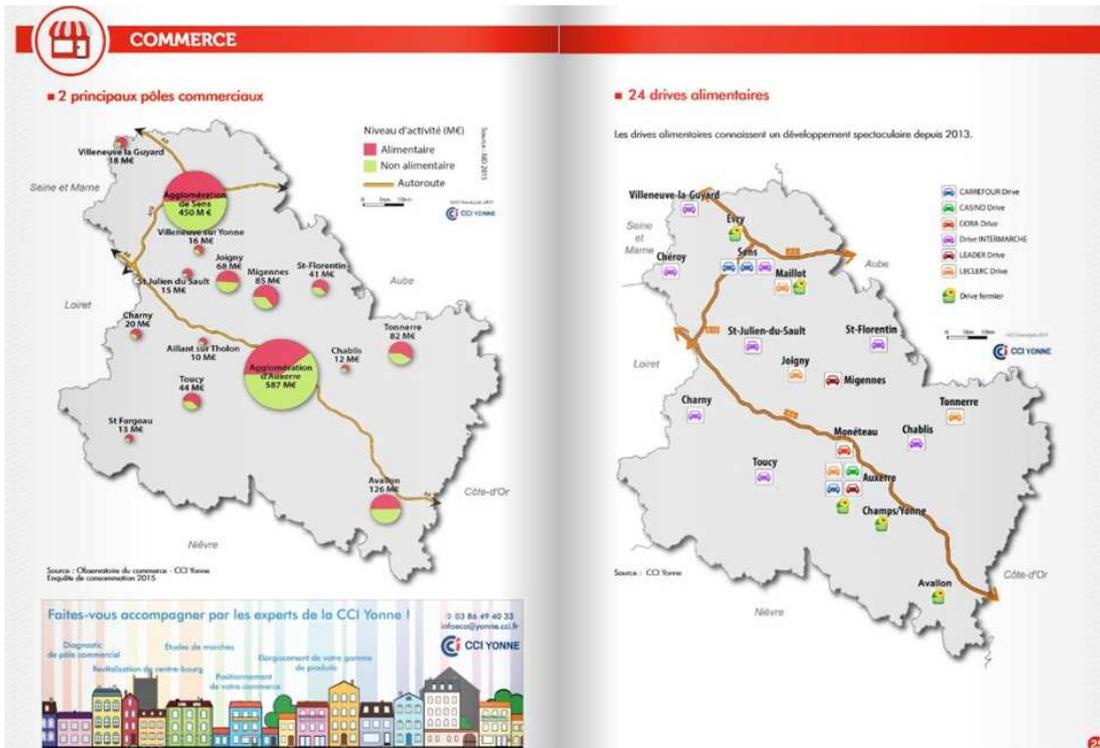


■ Population active de 15 à 64 ans ayant un emploi selon la catégorie socio-professionnelle

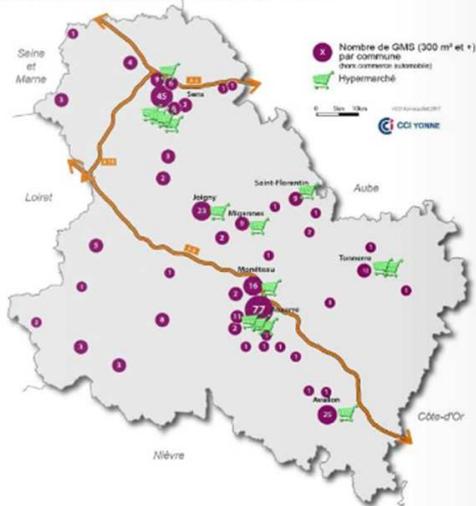
CSP	Yonne	Région BFC	France métrop.
Employés	29,5 %	27,6 %	27,9 %
Ouvriers	26,9 %	26,6 %	20,8 %
Professions intermédiaires	23,9 %	25,0 %	25,9 %
Cadres, prof. intellectuelles supérieures	9,8 %	12,0 %	17,5 %
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	6,7 %	6,3 %	6,3 %
Agriculteurs exploitants	3,0 %	2,5 %	1,6 %

■ Taux de chômage localisés par zone d'emploi

Zone d'emploi	Mars 2017
Auxerre	8,6 %
Avallon	7,9 %
Sens	9,9 %
Yonne	9 %
Bourgogne Franche-Comté	8,5 %
France métropolitaine	9,3 %



■ Les grandes et moyennes surfaces (300 m² et +)



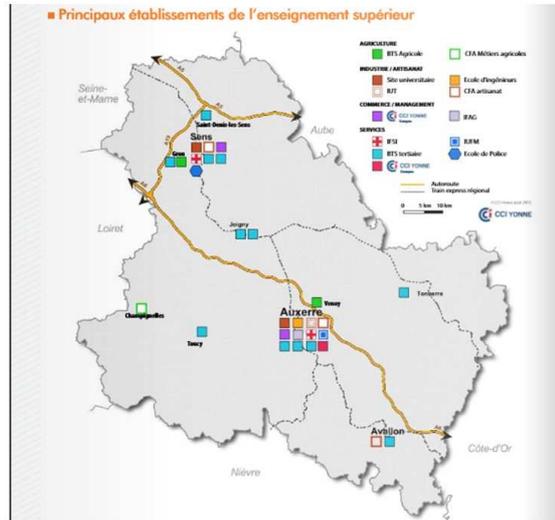
■ Répartition des établissements et des effectifs salariés par secteur d'activité

Au 31 décembre 2014, l'Insee recensait pour l'ensemble des activités, 30 538 établissements actifs (+3,7% en un an) pour un total de 99 617 postes (-1,4% sur un an).



Source : Insee - CLAP (Connaissance Locale de l'Appareil Productif) 2014

■ Principaux établissements de l'enseignement supérieur



Stade nautique Auxerre



Stade Abbé Deschamp





34 À LA DÉCOUVERTE DU PATRIMOINE

Symphonies Lumineuses

SENS C2

Du vendredi 8 juin au samedi 15 septembre, les vendredis, samedis et veilles de jours fériés, à 22 h 30.

Cathédrale Saint-Étienne
LUMIÈRES DE SENS

Depuis le parvis de la cathédrale, laissez place à l'émerveillement durant ce spectacle sons et lumières inédit. Durant 25 minutes, les bestiaires et les bas-reliefs de la cathédrale prennent vie et transforment l'édifice pour vous transporter dans des univers éblouissants.

Tel. 03 86 65 19 49
www.zoozoo-sons.com

Yonne

DÉCOUVREZ L'AGENDA DES SORTIES ET ÉVÉNEMENTS dans l'Yonne

www.sortirdansl'yonne.com

35 À LA DÉCOUVERTE DU PATRIMOINE

ROGNY-LES-SEPT-ÉCUSES A5

Samedi 28 juillet, à partir de 18 h.

Monument historique des Sept-Écuses
52^e SPECTACLE PYROMÉLODIQUE

Ce spectacle mis en œuvre par l'artificier Suggier, attire chaque année, dans ce petit village de Puisay, depuis plus de 50 ans, entre 15 000 et 20 000 spectateurs venus chercher le rêve, l'émotion, l'instinct magique dans la nuit étoilée du ciel de Rogny-les-Sept-Écuses.

Tarif: se renseigner.
Tel. 06 73 95 94 54
http://feuartifice.pugepero-orange.fr

AUXERRE D5

Du vendredi 1^{er} juin au lundi 20 août, les mercredis, jeudis, vendredis et samedis à 22 h, du mardi 21 août au dimanche 30 septembre, les mercredis, jeudis, vendredis et samedis à 21 h 30.

Cathédrale Saint-Étienne
LA CATHÉDRALE SAINT-ÉTIENNE EN LUMIÈRE !

Via des jeux de lumières à l'intérieur de la cathédrale, découvrez l'histoire d'Auxerre, des origines à nos jours.

Tel. 03 86 51 29 30
www.cathedrale-auxerre.fr



SAINT-FARGEAU B6

Du samedi 7 juillet au samedi 25 août, les vendredis et samedis à 22 h.

Château de Saint-Fargeau
SPECTACLE HISTORIQUE

Les fontaines du château, sortant des murailles, vont faire revivre l'histoire de Saint-Fargeau et de sa région. Un spectacle grandiose et époustouflant ! Depuis 2015, la technologie 3D a fait son entrée dans le spectacle !

Tarif: adultes, 18 € ; enfants de 7 à 15 ans, 11 € ; gratuit jusqu'à 6 ans.
Tel. 03 86 74 05 67
www.chateau-de-saint-fargeau.com



VILLENEUVE-SUR-YONNE C3

Du samedi 9 juin au samedi 15 septembre, tous les samedis à 22 h 30.

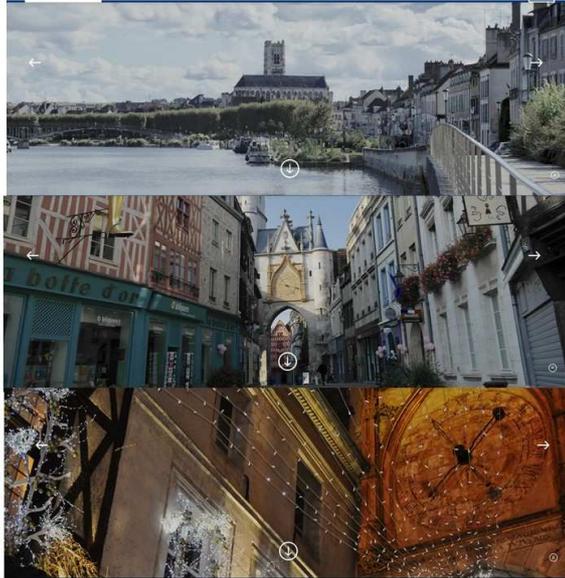
Porte de Sens
LUMIÈRES DE VILLENEUVE-SUR-YONNE

À la nuit tombée, la Porte de Villeneuve se pare de mille couleurs et éclats lors de ce spectacle scénographique sons et lumières inédit. Laissez-vous conter une histoire poétique et énigmatique par un Colant de Lumière qui, chaque soir de spectacle, se réveille pour embrasser la Porte.

Tel. 03 86 65 19 49
www.facebook.com/LumieresDeSens/



Auxerre : 34 800 ha
Aire urbaine : 92 000 ha



Auxerre

Cafés/Concerts et bars à ambiance
De plein et laissez-vous aller dans les salles associatives, passez la nuit dans l'abandon pour tous les goûts, avec un verre ou deux, laissez-vous aller dans les salles associatives, passez la nuit dans l'abandon pour tous les goûts, avec un verre ou deux, laissez-vous aller dans les salles associatives, passez la nuit dans l'abandon pour tous les goûts, avec un verre ou deux.

Les concerts du dimanche

Le Siroc - 19.00h à 21.00h
Cher Ami - 19.00h à 21.00h
Les Bénévoles - 19.00h à 21.00h

Et vive le bouger, de danser ?
Pour aller et profiter vos soirées dans le bar après avoir de danser ? Plus de 100 lieux, toutes disciplines, toutes heures, toutes parties.

Le Siroc
C'est l'endroit idéal pour danser pendant le tour de la nuit. C'est l'endroit idéal pour danser pendant le tour de la nuit. C'est l'endroit idéal pour danser pendant le tour de la nuit.

Le Siroc
Les concerts du dimanche

Explicitement
Le Siroc - 19.00h à 21.00h
Le Siroc - 19.00h à 21.00h
United Concert of 1978 - 19.00h à 21.00h

Le jazzclub



LES VIGNOBLES (SANCERRE, CHABLIS, POUILLY, IRANCY, JOIGNY, COULANGES LA VINEUSE)

La Bourgogne c'est bien entendu le vignoble, ses villages aux noms magiques (Gevrey-Chambertin, Vosne-Romanée, Chassagne Montrachet..) dont la réputation s'étend sur les cinq continents. Découvrez à 30 min de la Puisaye-Forterre, les vignobles de Sancerre, Chablis, Pouilly sur Loire, Irancy, Coulanges la Vineuse et Joigny.



Liste des figures

Figure 1 : Zonage de la Bourgogne Franche-Comté par rapport aux déserts médicaux	9
Figure 2 : Identification des zones de désertification vétérinaire (Métafort, 2015)	9
Figure 3 : Relation entre les différents intervenants dans la cadre de la médecine humaine	10
Figure 4 : Fonctionnement de la veille sanitaire en France (Groupe d'Étude des Politiques Publiques, 2018).....	12
Figure 5 : Relations au sein du triptyque État-Vétérinaire-Client	13
Figure 6 : Évolution de la part de vétérinaires déclarant une activité rurale, au moins partielle (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, juillet 2022).....	14
Figure 7 : Vision globale du centre avec le bâtiment d'enseignement et d'administration et l'internat en arrière-plan (I. Barassin).....	15
Figure 8 : Exercices d'enseignement en élevage.....	16
Figure 9 : Interactions entre collectivités territoriales, vétérinaires et éleveurs afin de maintenir le maillage vétérinaire en zone rurale.....	19
Figure 10 : voies d'entrée dans les écoles vétérinaires publiques avant la réforme de 2021 (site web Oniris).....	24
Figure 11 : modification des voies de recrutement des écoles vétérinaires, apparition de la voie post-bac (Réseau santé publique vétérinaire, 2018)	26
Figure 12 : principe du cursus au sein des Écoles Vétérinaires.....	27
Figure 13 : Nomenclature des différentes années d'étude en école vétérinaire	28
Figure 14 : Répartition des différents types de structures vétérinaires (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).....	29
Figure 15 : Répartition des structures vétérinaires en fonction du nombre de personnes y travaillant (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).....	30
Figure 16 : Répartition des vétérinaires praticiens selon l'Annuaire Roy (Roy, 2019).....	31
Figure 17 : Répartition des vétérinaires praticiens selon l'Atlas démographique vétérinaire (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).....	31
Figure 18 : répartition des vétérinaires exerçant une activité « animaux de compagnie » (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).....	32
Figure 19 : répartition des vétérinaires exerçant une activité « bovine » (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).....	33
Figure 20 : proportions des différents types d'activités au sein de la profession. Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire (juillet 2022).....	35
Figure 21 : Les sources de plaisir au travail (Métafort, 2015)	40
Figure 22 : Carrière envisagée à la sortie de l'École (Lafon M., 2017)	40
Figure 23 : Évolution du Ratio des femmes présentes par année de diplomation à l'école vétérinaire d'Alfort entre 1950 et 2019 (Rivière D., <i>Dépêche vétérinaire</i> 2021)	42
Figure 24 : Pourcentage de vétérinaires par genre et par pays (2019).....	43
Figure 25 : Pourcentage de vétérinaires par genre et par tranches d'âge (2019) (Lafon M., 2019).....	44
Figure 26 : École vétérinaire d'appartenance des étudiants selon la région d'origine déclarée (Dernat S., 2016)	45
Figure 27 : Origine géographique des étudiants de 2 ^e année de 2017-2018.....	47

Figure 28 : Fond de carte vierge servant de base au jeu de territoire (Dernat S., Johany F., 2017)...	50
Figure 29 : un exemple de fiche utilisée au cours du jeu de territoire (Dernat S., Johany F., 2017)...	51
Figure 30 : Cartes fournies lors de la première étape du jeu	52
Figure 31 : Images de Toucy trouvées sur internet	53
Figure 32 : dépliant touristique de Toucy présenté aux étudiants	53
Figure 33 : Fiches présentant les activités culturelles sur l'année à Toucy et aux alentours.....	55
Figure 34 : Une fiche activités culturelles et sportives présente ce qui est disponible sur Toucy en termes de sport, musique, cinéma	55
Figure 35 : Carte permettant de situer Charny par rapport à Toucy (Office de Tourisme Puisaye-Forterre).....	56
Figure 36 : Présentation de la ville de Charny : Carte matérialisant les emplacements des structures visitées sur googlemap	57
Figure 37 : Présentation de la ville de Toucy : Carte matérialisant les emplacements des structures visitées sur googlemap	58
Figure 38 : carte matérialisant la position de Toucy en début de jeu	58
Figure 39 : Carte présentant les grands pôles de Toucy et son étendue	59
Figure 40 : photos prises près de l'étang qui constitue une zone de promenade et de rencontre	59
Figure 41 : carte issue du dépliant touristique présentant les principaux pôles d'attraction	60
Figure 42 : Carte permettant de situer Toucy par rapport à Auxerre (CCI 2022)	61
Figure 43 : Répartition des choix de carrière depuis 2003 en début d'année scolaire lors de l'arrivée à l'ENVA	64
Figure 44 : Répartition du nombre de choix par étudiant en fonction des années d'étude.....	67
Figure 45 : Répartition du nombre de choix de zones par les étudiants de deuxième année, sur deux promotions successives 2017-2018 et 2018-2019	68
Figure 46 : Pourcentage de mentions des différentes zones envisagées.....	69
Figure 47 : Répartition des choix de zones chez les étudiants de deuxième année n'ayant qu'une seule destination, sur deux promotions.....	70
Figure 48 : Répartition des choix de zones chez les étudiants de deuxième année proposant deux destinations, sur deux promotions	71
Figure 49 : Nombre de zones choisies en fonction du lieu d'origine des étudiants (franciliens/non franciliens) de deuxième année, promotion 2017-2018	71
Figure 50 : Type de zones choisies en fonction de l'origine des étudiants (franciliens/non franciliens) de deuxième année, promotion 2017-2018	72
Figure 51 : Répartition du type de zones choisi par les étudiants de cinquième année en fonction du nombre de choix	74
Figure 52 : Comparaison du nombre de choix de zones en fonction des différentes promotions interrogées	75
Figure 53 : Comparaison des choix d'items entre l'échantillon de l'enquête OMPL (2017) et les étudiants alforiens de cinquième année.....	78
Figure 54 : Différence de rang de citation entre l'enquête de l'ompl (2017) et les étudiants alforiens de cinquième année dans le cadre du premier emploi.....	80
Figure 55 : Différence de rang de citation entre l'enquête de l'ompl (2017) et les étudiants alforiens de cinquième année dans le cadre des emplois suivant le premier emploi	81
Figure 56 : Variation d'importance des critères dans le cadre du premier emploi et des emplois suivants par les étudiants alforiens de cinquième année	83
Figure 57 : Nombre de critères retenus par étudiant pour caractériser les différents emplois par les étudiants de cinquième année de l'ENVA.....	86
Figure 58 : Variation du nombre de critères retenus par étudiant entre 1 ^{er} emploi et les suivants par les étudiants de cinquième année de l'ENVA.....	86
Figure 59 : Rappel des outils utilisés lors du jeu de territoire en salle avec les étudiants de deuxième année 2017-2018	88

Figure 60 : Rappel des lieux visites par les étudiants de deuxième année 2018-2019	90
Figure 61 : Rappel des outils utilisés dans le cadre du jeu de territoire des étudiants de cinquième année	92
Figure 62 : Répartition des différents statuts d'exercice professionnel vétérinaire (ONDPV, 2022) ...	95
Figure 63 : Lieux de stage vétérinaires choisis par les étudiants de deuxième année promotion 2017-2018.....	96
Figure 64 : Répartition des vétérinaires de l'Yonne ainsi que les activités exercées par la structure	101
Figure 65 : Évolution du nombre de vétérinaires dans l'Yonne entre 2016 et 2020 (ONDPV, 2021)	102
Figure 66 : Modification de la répartition des vétérinaires dans l'Yonne entre 2020 et 2021 (ONDPV, 2021, 2022).....	103
Figure 67 : Répartition par canton des vétérinaires ayant une activité « animaux de rente » (ONDPV, 2022).....	103
Figure 68 : Répartition des aides aux bovins 2021 dans l'Yonne (CCI, 2022).....	104
Figure 69 : Taille des structures vétérinaires dans l'Yonne Nombre de vétérinaires par site (Roy 2019, ONDPV 2022).....	105
Figure 70 : Fréquence de choix des départements par les étudiants de deuxième année depuis que le stage en clinique mixte existe.....	106
Figure 71 : Représentation du chevauchement des clientèles dans le sud de l'Yonne, mentionnées dans les rapports de stage	107
Figure 72 : Répartition des structures vétérinaires interrogées dans le cadre de l'enquête.....	107
Figure 73 : Répartition de la part d'activité rurale dans les structures vétérinaires interrogées.....	108
Figure 74 : Part des vétérinaires exerçant une activité rurale minoritaire	109
Figure 75 : Part du chiffre d'affaires généré par l'activité rurale.....	109
Figure 76 : Nombre de domiciles Professionnels d'exercice selon les structures.....	110
Figure 77 : Nombre de vétérinaires travaillant au sein de chaque structure.....	110
Figure 78 : Classe d'âge moyenne au sein de chaque structure	111
Figure 79 : Répartition des vétérinaires par classe d'âge	111
Figure 80 : Pourcentage d'associés parmi les vétérinaires présents au sein des structures étudiées..	112
Figure 81 : Nombre d'ETP représentés par les associés et les salariés	112
Figure 82 : Nombre de jours déclarés annuellement par les praticiens, selon le statut.....	113
Figure 83 : Nombre de semaines de vacances déclaré par les praticiens, quel que soit le statut	113
Figure 84 : Nombre de vétérinaires mobilisés au cours d'une même astreinte.....	115
Figure 85 : Nombre de km parcourus par an et par vétérinaire.....	117
Figure 86 : Durée maximale de trajet du DPE à l'élevage le plus éloigné (hors exceptions)	117
Figure 87 : Vitesse pour atteindre l'élevage le plus éloigné (km/h).....	117
Figure 88 : Temps de parcours observés au sein de la clientèle de Toucy.....	118
Figure 89 : Temps de parcours observés au sein de la clientèle du site de Saint-Sauveur de la SCP du Loing	119
Figure 90 : Augmentation de la zone de clientèle lors de la PCS pour la SCP du Loing.....	119
Figure 91 : Temps de parcours au sein de la clientèle de Cussy-les-Forges	120
Figure 92 : Augmentation de la clientèle du fait de la spécialisation d'un vétérinaire.....	120
Figure 93 : Évolution du rayon moyen d'action des vétérinaires ruraux entre 2007 et 2018 selon les régions (Dernat S., 2016)	121
Figure 94 : Temps d'accès des vétérinaires ruraux 2013, Bassins de vie 2012 (Hervé M., 2015).....	121
Figure 95 : Exemple de voiture équipée pour les soins en exploitation agricole (I. Barassin©).....	122
Figure 96 : Nombre de voitures disponibles par vétérinaire	122
Figure 97 : Nombre de structures envisageant d'arrêter l'activité rurale	123
Figure 98 : Arrêt d'activité envisagée en fonction du statut du vétérinaire.....	123
Figure 99 : Représentation de la diagonale du vide (Oliveau S., Doignon Y., 2016)	126
Figure 100 : Cartographie en fonction du nombre d'indicateurs de fragilité (Rieutort et coll., 2017)	127

Figure 101 : Sondage montrant les critères d’attractivité de l’Auvergne (Chaze M., Édouard J.-C., Mainet H., 2022)	129
Figure 102 : Pertinence des critères de qualification d’une zone rurale (IFOP, 2018).....	130
Figure 103 : Page d’accès à l’office du tourisme de l’Yonne	132
Figure 104 : Carte interactive permettant de se renseigner sur un territoire précis	133
Figure 105 : Page d’accès du conseil départemental de l’Yonne	133
Figure 106 : Détail de la page destinée aux futurs médecins de l’Yonne.....	134
Figure 107 : Page d’accès aux services de l’État dans l’Yonne et la brochure disponible DDT Yonne, 2017.....	134
Figure 108 : Les bassins de vie dans l’Yonne selon la typologie de 2012 (INSEE, 2013)	136
Figure 109 : Évolution des aires urbaines entre 2010 (INSEE, 2013) et 2020 (DDT, 2020).....	137
Figure 110 : l’Yonne partagée en zones cohérentes et zones interstitielles (INSEE, 2013).....	137
Figure 111 : Images représentant l’Yonne dans le dépliant de la DDT (2015).....	138
Figure 112 : Carte présentant la variabilité de territoires paysagers dans l’Yonne (DDT, 2020)	139
Figure 113 : Orientations agricoles des communes de l’Yonne (CCI, 2022, d’après Recensement Agricole).....	139
Figure 114 : Voies de communication disponibles dans l’Yonne (CCI, 2022).....	140
Figure 115 : Evolution des différentes classes d’âge depuis 2008 (INSEE, 2022)	141
Figure 116 : Densité de population dans l’Yonne (DDT, 2020)	142
Figure 118 : Évolution de la population des communes de l’Yonne de 2007 à 2017	143
Figure 119 : Évolution de la population municipale de l’Yonne entre 2007 et 2017 (Candelier R., 2020).....	143
Figure 120 : Répartition des résidences principales en 2016 dans l’Yonne (DDT, 2020)	144
Figure 121 : Répartition de l’emploi et évolution entre 2011 et 2016, dans l’Yonne (DDT, 2020) ..	145
Figure 122 : Comparaison des cartes de l’emploi industriel et du tourisme (CCI, 2022)	146
Figure 123 : Répartition des collèges publics dans l’Yonne (CD, 2018).....	146
Figure 124 : Répartition des lycées dans l’Yonne (EDATER, 2016).....	146
Figure 125 : Principaux établissements d’enseignement supérieur de l’Yonne (CCI, 2022).....	147
Figure 126 : Taux de couverture de l’Yonne selon les principaux opérateurs téléphoniques (zoneadsl, 2022).....	148
Figure 127 : Territoires ayant participé au diagnostic dans le cadre de l’Appel à Manifestation d’Intérêt (Frayssinet L., 2022)	156
Figure 128 : Zone d’étude choisie (Lemestre A., 2022).....	157
Figure 129 : Effectifs d’élevages et de ruminants par communauté de communes impliquée dans l’étude (Lemestre A., 2022).....	158
Figure 130 : Répartition des structures vétérinaires rurales dans l’Yonne, dont celles en arrêt d’activité prochaine (Lemestre A., 2022).....	159
Figure 131 : Répartition des zones herbages au sein de la zone d’étude (Lemestre A., 2022)	159
Figure 132 : Synthèse de l’ensemble des organismes participant à la réponse à l’AMI	165
Figure 133 : Déroulement temporel de la phase de diagnostic et de l’élaboration du plan d’action (Lemestre A., 2022).....	166
Figure 134 : Détail de la composition de la phase de diagnostic (Lemestre A., 2022)	167
Figure 135 : Position des différentes structures vis-à-vis d’un éventuel arrêt d’activité (Peretz G., septembre 2022)	171
Figure 136 : Diapositive issue du rapport final vétérinaire (comité de pilotage, 6 septembre 2022), résumant les informations apportées par cette enquête	172
Figure 137 : Répartition des éleveurs interrogés ainsi que leur type d’activité (Comité de pilotage, 6 septembre 2022)	173
Figure 138 : Répartition des exploitants agricoles de 45 à 52 ans en Bourgogne Franche-Comté (comité de pilotage, 6 septembre 2022).....	174

Figure 139 : Caractéristiques des éleveurs de bourgogne Franche-Comté (comité de pilotage, 6 septembre 2022)	174
Figure 140 : Conclusions de l'enquête éleveurs (comité de pilotage, septembre 2022)	175
Figure 141 : Répartition des votes de priorisation des fiches action selon le rang.....	182
Figure 142 : Répartition des votes de priorisation en affectant un coefficient selon le rang.....	182
Figure 143 : Amplitude de variation de priorisation en fonction des deux méthodes	184
Figure 144 : Pages de garde de documents disponibles à l'Office de tourisme (site internet Yonne Tourisme)	187
Figure 145 : Répartition sectorielle de l'emploi associé au tourisme (INSEE, 2013).....	189
Figure 146 : Sites Facebook évoquant l'Yonne	190
Figure 147 : Page figurant sur le site internet de la Corrèze et présentant les aides attribuées aux étudiants vétérinaires (site internet Corrèze)	191
Figure 148 : Page figurant sur le site internet de la Corrèze et présentant les aides attribuées aux vétérinaires (site internet Corrèze)	194
Figure 149 : zone de revitalisation rurale (ZRR) dans l'Yonne	195
Figure 150 : Page de Yonne tourisme qui facilite la venue dans l'Yonne en proposant différents services (Site internet Yonne tourisme)	198
Figure 151 : Page de garde du site « open-data » de l'Yonne	198
Figure 152 : Bandeau d'accueil du site internet de la communauté de communes de Puisaye-Forterre	199
Figure 153 : Bandeau d'accueil du site internet de la commune de Mezilles	199
Figure 154 : Exemple du bandeau d'accueil du site d'accueil de la Nièvre (Nièvre accueil)	200
Figure 155 : Page de recherche d'une structure d'accueil pour enfant du site de la Nièvre.....	200
Figure 156 : La conciergerie proposée par la Nièvre pour accueillir de nouveaux vétérinaires	201
Figure 157 : Maisons de santé créées sur le territoire de Puisaye-Forterre (Buttner, 2022)	201
Figure 158 : Page de garde du Pacte de Territoires 2022-2027 (CD 89, 2022)	202
Figure 159 : Description des aides départementales dans le cadre du pacte de territoires (CD 89, juillet 2022).....	203
Figure 160 : Répartition des pôles et accessibilité au sein de la CCPF (CCPF, 2021)	205
Figure 161 : Répartition des flux entre les pôles au sein de la CCPF (CCPF 2021).....	206
Figure 162 : Répartition des transports collectifs dans la CCPF (CCPF, 2021).....	207
Figure 163 : Répartition des aires de covoiture dans la CCPF (CCPF, 2021).....	208
Figure 164 : Emplacement des bornes de recharge pour voitures électriques dans la CCPF (CCPF, 2021)	209
Figure 165 : Présentation et emplacement de Rezo pouce dans la CCPF (CCPF).....	209
Figure 166 : Modes de déplacement alternatifs développés par le Conseil départemental (CD, 2022)	210
Figure 167 : Présentation des maisons de service public dans l'Yonne (DDT, 2020)	211
Figure 168 : Présentation du bus des services publics (CD 89 site internet).....	211
Figure 169 : Interactions entre les différents acteurs intervenant dans l'éducation	213
Figure 170 : Flux d'enfants et transports scolaires dans la CCPF (CCPF, 2021)	214
Figure 171 : Manifestation pour le maintien du site de Bléneau du collège de Puisaye (Thomas V., 2022)	214
Figure 172 : Page du site du Conseil départemental dédiée au recrutement d'assistante maternelle..	215
Figure 173 : page du site du Conseil départemental permettant de localiser et de contacter les sites d'accueil des enfants	215
Figure 174 : Répartition des différents sites de l'EMDTPF (Théron N., 22 février 2021)	216
Figure 175 : Répartition des catégories socioprofessionnelles qui fréquentent l'EMDTPF (Théron N., 22 février 2021).....	217
Figure 176 : Animations sportives organisées par le département (site internet CD 89).....	218
Figure 177 : City stade et skate park de la ville de Toucy (Thomas V., 2021)	219

Figure 178 : Avancement de la couverture internet de l'Yonne et interlocuteurs (Henriat, 2022)	223
Figure 179 : Affiche de la journée nationale vétérinaire du 29 novembre 2022	231
Figure 180 : Cycle vicieux de la marginalisation de l'activité rurale au sein d'entreprises mixtes (Phylum, 2022).....	232
Figure 181 : Évolution de la clinique vétérinaire de demain (OMPL, 2019)	236
Figure 182 : Comment maintenir le maillage vétérinaire en zone rurale	237
Figure 183 : Évolution de la part de vétérinaires déclarant une spécialité rurale (ONDPV, 2022)	237
Figure 184 : Actions à mener par les différents acteurs pour maintenir la veille sanitaire dans les territoires ruraux	238

Liste des tableaux

Tableau 1 : Résultats 2018 (Nombre total d'étudiants pour les quatre Écoles Vétérinaires) (Arrêté J.O. 9 novembre 2018)	25
Tableau 2 : Nouvelle répartition des étudiants recrutés dans les écoles vétérinaires publiques avec l'apparition de la voie post-bac	26
Tableau 3 : Activité vétérinaire envisagée en fonction des Écoles (OMPL, mars 2017).....	37
Tableau 4 : Taux de réponse à l'enquête « VetFuturs » selon les Écoles (Bouissy M. et coll, 2017)	38
Tableau 5 : Taux de réponse à l'enquête « VetFuturs » selon les années d'étude (nouvelle nomenclature) (Bouissy M. et coll, 2017).....	39
Tableau 6 : Récapitulatif des étudiants ayant été interrogés au cours des différentes études.....	47
Tableau 7 : Thèmes des différentes fiches à disposition des participants (Dernat S., Johany F., 2017)	50
Tableau 8 : Nombre de choix par étudiant de 2 ^e année 2017-2018.....	62
Tableau 9 : Choix d'activité les plus fréquents par les étudiants de 2 ^e année 2017-2018.....	62
Tableau 10 : Choix d'activité moins fréquents par les étudiants de 2 ^e année 2017-2018	62
Tableau 11 : Comparaison du Nombre de choix par étudiant de 2 ^e année entre les promotions 2017-2018 et 2018-2019	63
Tableau 12 : Comparaison des Choix d'activité les plus fréquents entre les Étudiants des promotions 2017-2018 et 2018-2019	63
Tableau 13 : Choix d'activité moins fréquents par les étudiants de 2 ^e année 2018-2019	63
Tableau 14 : Précision du type d'activité mixte par les étudiants de 2 ^e année des promotions 2017-2018 et 2018-2019	64
Tableau 15 : Influence de l'origine des étudiants de deuxième année de la promotion 2017-2018 et choix de carrière	65
Tableau 16 : Caractéristiques de l'exercice mixte en fonction de l'origine des étudiants de 2 ^e année de la promotion 2017-2018.....	65
Tableau 17 : Nombre de choix de carrière par les étudiants de cinquième année, promotion 2018-2019	66
Tableau 18 : Choix de carrière les plus fréquentes par les étudiants de cinquième année, promotion 2018-2019.....	66
Tableau 19 : Choix de carrière par les étudiants de cinquième année, promotion 2018-2019.....	66
Tableau 20 : Choix de carrière par les étudiants de cinquième année, promotion 2018-2019.....	67
Tableau 21 : Répartition du nombre de choix de zones par les étudiants de deuxième année, sur deux promotions successives 2017-2018 et 2018-2019.....	68
Tableau 22 : Types de zones mentionnées par les étudiants de deuxième année promotion, 2017-2018	69
Tableau 23 : Types de zones mentionnées par les étudiants de deuxième année, promotion 2018-2019	70
Tableau 24 : Nombre de zones choisies en fonction du lieu d'origine des étudiants (franciliens/non franciliens) de deuxième année, promotion 2017-2018.....	72
Tableau 25 : Type de zones choisies en fonction de l'origine des étudiants (franciliens/non franciliens) de deuxième année, promotion 2017-2018.....	72
Tableau 26 : Choix de zones associés, lorsqu'il y a eu deux choix, par la promotion de deuxième année 2018-2019	73
Tableau 27 : Nombre de choix de zones par les étudiants de cinquième année	73
Tableau 28 : Répartition du type de zones choisi par les étudiants de cinquième année en fonction du nombre de choix.....	74
Tableau 29 : Zones associées lorsque les étudiants de cinquième année mentionnent deux zones choisies.....	75
Tableau 30 : Comparaison du nombre de choix de zones en fonction des différentes promotions sondées	75
Tableau 31 : Zones non souhaitées mentionnées par les étudiants de deuxième année de la promotion 2017-2018	76
Tableau 32 : Zones non souhaitées mentionnées par les étudiants de deuxième année de la promotion 2018-2019	76
Tableau 33 : Zones non souhaitées mentionnées par les étudiants de cinquième année	77
Tableau 34 : items caractérisant les structures vétérinaires souhaitées par les étudiants sortant de l'école (ompl, 2017) et les étudiants de cinquième année alforiens	77

Tableau 35 : Comparaison des choix d'items entre l'échantillon de l'enquête OMPL (2017) et les étudiants alforiens de cinquième année dans le cadre du premier emploi.....	79
Tableau 36 : Comparaison des choix d'items entre l'échantillon de l'enquête OMPL (2017) et les étudiants alforiens de cinquième année dans le cadre des emplois suivant le premier emploi.....	80
Tableau 37 : Différence de rang de citation dans le cadre du premier emploi 145et des emplois suivants par les étudiants alforiens de cinquième année.....	82
Tableau 38 : Hiérarchie des critères de choix du premier emploi chez les étudiants de cinquième année d'Alfort	84
Tableau 39 : Hiérarchie des critères de choix lors des emplois suivant le premier emploi chez les étudiants de cinquième année d'Alfort.....	85
Tableau 40 : Stabilité des critères de choix entre le premier emploi et les suivants selon les étudiants de cinquième année de l'ENVA.....	87
Tableau 41 : Influence de l'apport d'informations sur la décision d'accepter un emploi dans une localité donnée, par les étudiants de deuxième année 2017-2018.....	89
Tableau 42 : Modification éventuelle de l'avis des étudiants de deuxième année 2017-2018 suite à l'apport d'information sur la localisation de l'emploi	89
Tableau 43 : Influence de l'apport d'information sur l'avis de départ des étudiants de deuxième année sur la localité proposée	89
Tableau 44 : Avantages et inconvénients des villes de Charny et Toucy relevés par les étudiants de deuxième année 2018-2019.....	91
Tableau 45 : Réponses fournies par les étudiants de cinquième année sur le fait d'accepter un emploi sur le territoire évoque uniquement à l'aide d'une carte.....	92
Tableau 46 : Réponses fournies par les étudiants de cinquième année sur le type d'emploi envisagé et la durée de séjour.....	92
Tableau 47 : reproches faits au territoire par les étudiants de cinquième année en ayant uniquement vu la carte	93
Tableau 48 : Sources d'informations potentiellement utilisées par les étudiants de cinquième année pour se renseigner sur cet emploi	93
Tableau 49 : Évolution de l'opinion des étudiants de cinquième année après avoir vu le diaporama informatif sur la localisation	94
Tableau 50 : Évolution du type d'emploi envisagé par les étudiants de cinquième année après l'apport d'informations par le diaporama	94
Tableau 51 : Rayon de clientèle mentionné dans les rapports des étudiants de deuxième année venus en stage chez des vétérinaires exerçant dans l'Yonne.....	106
Tableau 52 : Nombre de semaines de vacances en fonction de la part d'activité rurale du praticien interrogé .	114
Tableau 53 : Nombre de jours moyens d'astreintes au cours de la semaine, selon le statut du vétérinaire interrogé	114
Tableau 54 : Nombre de jours moyens d'astreintes de week-end selon le statut du vétérinaire interrogé	114
Tableau 55 : Niveau de satisfaction des vétérinaires interrogés par rapport à leur disponibilité pour la vie de famille	115
Tableau 56 : Vitesse moyenne possible en fonction des destinations (choix de l'itinéraire le plus rapide).....	118
Tableau 57 : Hiérarchisation des critères d'attractivité (Ricbourg M., Fernandez J.-C., 2018).....	129
Tableau 58 : Tranches d'âge représentées dans l'Yonne par rapport à la région et à la France.....	141
Tableau 59 : Indicateurs démographiques et historiques depuis 1968 (INSEE, 2022).....	142
Tableau 60 : Répartition des classes socioprofessionnelles dans l'Yonne, comparée à la région et à la France métropolitaine	145
Tableau 61 : Diplômes obtenus par la population de l'Yonne, comparée à la région et à la France (CCI, 2022)	147
Tableau 62 : Caractéristiques des communautés de communes prises en compte dans l'étude (Lemestre A., 2022)	156
Tableau 63 : Chiffrage de la présence de vétérinaires et d'animaux d'élevage dans les communautés de communes étudiées (Lemestre A., 2022)	158
Tableau 64 : Synthèse du diagnostic de territoire (comité de pilotage, septembre 2022)	177
Tableau 65 : Résultat des votes de priorisation des différents axes d'action	181
Tableau 66 : Comparaison de la priorisation des mesures selon la méthode choisie	183
Tableau 67 : Acteurs impliqués dans les différentes mesures.....	185
Tableau 68 : Actions impliquant les collectivités territoriales	186

Tableau 69 : Nombre de possibilités de logement des structures vétérinaires interrogées lors de l'enquête (GTV BFC, 2022).....	192
Tableau 70 : Types de logement des structures vétérinaires interrogées lors de l'enquête (GTV BFC, 2022)	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 71 : Partage de compétences concernant la gestion des axes de communication (CCPF, 2021).....	204
Tableau 72 : Répartition des élèves selon les sites (Théron N., 22 février 2021)	216
Tableau 73 : Axe stratégique de développement des soins de proximité dans la CCPF (Ars, 2019).....	221
Tableau 74 : Mesures à mettre en place dans l'Yonne afin d'améliorer la connexion à internet dans l'Yonne (CD, 2017)	222

Table des matières

Introduction Générale.....	7
Première partie : Les attentes des jeunes vétérinaires dans l'exercice de leur profession	21
1. Qu'est-ce qu'un vétérinaire ?	23
1.1. Historique profession vétérinaire	23
1.2. La formation vétérinaire.....	24
1.2.1. Voies d'accès à la formation	24
1.2.2. Formation vétérinaire	27
1.2.3. Thèse d'exercice.....	28
1.3. Variété de l'activité vétérinaire praticien	29
1.3.1. Les structures vétérinaires (Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire, 2022).....	29
1.3.2. L'activité en clientèle	31
1.3.2.1. Les différentes structures vétérinaires.....	31
1.3.2.2. Les obligations du praticien	34
1.3.2.3. Les différents modes d'exercice du praticien en clientèle	34
1.3.3. Le vétérinaire sanitaire	35
2. Les attentes des étudiants vétérinaires pour leur emploi futur.....	37
2.1. Revue bibliographique	37
2.1.1. Les vocations des étudiants vétérinaires.....	37
2.1.2. Les caractéristiques des lieux d'activité professionnelle et localisation.....	39
2.1.3. Influence de la féminisation de la profession	42
2.1.4. Nécessité d'avoir une perception objective du territoire	44
2.1.5. Précisions sur l'emploi à la sortie de l'école : un besoin de sécurité.....	46
2.2. Etude expérimentale : Enquêtes auprès d'étudiants de l'ENVA	46
2.2.1. Matériel et méthodes	46
2.2.1.1. Panels d'étudiants	46
2.2.1.2. Utilisations de questionnaires	48
2.2.1.3. Utilisation de jeux de territoire	49
2.2.1.3.1. Un modèle : jeu de territoire « orientation vétérinaire » (Dernat S., Johany F., 2017)	49
2.2.1.3.2. Adaptation du jeu de territoire	51
2.2.2. Résultats des enquêtes	61
2.2.2.1. Choix d'orientation professionnelle des étudiants	61
2.2.2.1.1. Étude sur les étudiants de 2 ^e année.....	61
2.2.2.1.2. Étude sur les étudiants de 5 ^e année.....	66
2.2.2.2. Localisation du lieu d'exercice	68
2.2.2.2.1. Zones d'activités souhaitées.....	68
2.2.2.2.2. Zones d'activités non souhaitées.....	76
2.2.2.3. Avenir envisagé par les étudiants de 5 ^e année.....	77
2.2.2.3.1. Comparaison des résultats avec ceux obtenus par l'OMPL	77
2.2.2.3.2. Choix des critères selon le statut du futur employé.....	82
2.2.2.3.3. Nombre de critères caractérisant l'emploi.....	86
2.2.2.4. Attractivité du territoire envisagé pour l'exercice professionnel	88
2.2.2.4.1. Jeu de territoire en salle 2 ^e année 2017-2018.....	88
2.2.2.4.2. Jeu de territoire avec déplacement ; 2 ^e année 2018-2019.....	90
2.2.2.4.3. Découverte d'un territoire en salle étudiants de 5 ^e année.....	92
2.2.2.4.4. Eléments permettant de faire venir de nouveaux praticiens	94
Conclusion.....	97

Deuxième partie : Le département de l'Yonne et ses vétérinaires 99

1. Répartition des structures et type d'activité 101

1.1. Caractéristiques des structures icaunaises	105
1.1.1. Activité rurale des structures vétérinaires enquêtées	108
1.1.2. Mode de travail	112
1.1.2.1. Temps de travail	112
1.1.3. Avenir de l'activité rurale	123

2. L'Yonne un territoire attractif ? 125

2.1. L'Yonne et la diagonale du vide	125
2.2. Définition de l'attractivité d'un territoire	127
2.3. Attractivité des territoires ruraux	130
2.4. L'image de l'Yonne à disposition du grand public	132
2.5. Le territoire de l'Yonne	135
2.5.1. Les bassins de vie de l'Yonne	135
2.5.2. Les paysages ruraux	138
2.5.3. Les voies de circulation	140
2.5.4. La population de l'Yonne	141
2.5.5. L'emploi	144
2.5.6. L'éducation	146
2.5.7. Téléphonie mobile et internet	148

Conclusion 149

Troisième partie : Les collectivités territoriales et leurs actions 151

1. Un moyen d'agir pour les vétérinaires : la loi DADDUE 153

1.1. L'Yonne répond à l'Appel à Manifestation d'Intérêt de l'ordre des vétérinaires	154
1.2. L'Yonne s'associe à la Nièvre	156
1.2.1. La zone d'étude (Lemestre A., 2022)	156
1.2.2. Présentation des partenaires impliqués	160
1.2.2.1. Les collectivités territoriales	160
1.2.2.1.1. Les communautés de communes	160
1.2.2.1.2. Le département et ses cantons	161
1.2.2.2. Les organismes vétérinaires	162
1.2.2.3. Les organismes agricoles	163
1.3. Méthode de travail pour répondre à l'AMI	165
1.3.1. Réalisation du diagnostic	167
1.3.2. Résultats des différents diagnostics	169
1.4. Détermination d'axes stratégiques et de « fiches actions »	177
1.4.1. Méthode de définition du contenu des axes	177
1.4.2. Hiérarchisation des mesures au sein d'axes prioritaires	179

2. L'Yonne agit contre la désertification vétérinaire 186

2.1. Faire venir des stagiaires sur le territoire	186
2.1.1. Communiquer sur l'attractivité du territoire	187
2.1.2. Proposer les financements offerts par la loi DADDUE	190
2.1.3. Proposer des logements pour les stagiaires	192
2.2. Stabiliser les praticiens sur le territoire	193
2.2.1. Les aides à l'installation et au maintien des praticiens	193
2.2.1.1. Les aides de la loi DADDUE	193
2.2.1.2. Aides Zone de Revitalisation Rurale (ZRR)	194
2.2.1.3. Aide à l'immobilier économique	196

2.2.3. Avoir un territoire attractif au quotidien.....	202
Conclusion.....	225
Conclusion-Discussion	226
Bibliographie	239
Liste des acronymes	245
Annexe 1 : Fiche du jeu de territoire de 2^e année.....	250
Annexe 2 : Images projetés au cours du jeu de territoire de 5^e année.....	258

Résumé

La lutte contre la désertification vétérinaire repose sur trois acteurs : des étudiants vétérinaires prêts à travailler en clientèle mixte à condition que la structure soit accueillante et formatrice, qu'elle assure un bon équilibre vie professionnelle-vie privée, et qu'elle soit dans un territoire qui permette de s'installer avec le conjoint et d'avoir une vie personnelle qui réponde à leurs attentes. Des éleveurs pas toujours conscients du manque de main-d'œuvre des structures vétérinaires, et qui éprouvent des difficultés économiques inhérentes à la crise agricole. Des vétérinaires qui assurent au maximum le service aux éleveurs, qui fonctionnent à flux tendus afin de leur offrir un service de qualité, mais qui envisagent d'arrêter devant le manque de rentabilité, de la fatigue occasionnée et de la possibilité d'augmenter le volet « canin » de la structure pour se développer différemment. L'État et la profession vétérinaire ont décidé de se mobiliser pour agir contre la désertification vétérinaire en zone rurale et la disparition de la veille sanitaire. Après la promulgation de la loi DADDUE et de ses arrêtés, un Appel à Manifestation d'Intérêt a mobilisé l'Yonne et ses collectivités locales, avec tous les partenaires professionnels concernés, et en collaboration avec la Nièvre, pour intervenir contre la désertification vétérinaire.

Les collectivités territoriales de l'Yonne ont pris conscience des leviers d'action afin de maintenir des vétérinaires ayant une activité rurale. Une première série de mesures vont être mises en place pour favoriser l'arrivée de jeunes vétérinaires et assurer le soutien et le remplacement des vétérinaires du département, notamment en attirant des étudiants en stage, en augmentant la visibilité des attraits du territoire et en mettant en place des aides incitatives.

Abstract

The fight against veterinary desertification relies on three actors: veterinary students, farmers and veterinary surgeons. Firstly, for veterinary students, who wish to work in a mixed clientele, the structure must be welcoming and instructive, it must ensure a good balance between work and life, and it must be in an area that allows them to settle with their spouse and have a personal life that meets their expectations. Secondly, farmers, are not always aware of the lack of manpower in veterinary structures and are also experiencing economic difficulties of their own due to the agricultural crisis. Thirdly, veterinary surgeons, try to provide an optimal service for farmers, but they operate on a just-in-time basis in order to offer a quality service, but who are considering stopping due to the lack of profitability, fatigue and the possibility of increasing the "canine" part of the structure in order to develop differently. The State and veterinary profession have decided to take action against veterinary desertification in rural areas and the loss of health monitoring. After the announcement of the DADDUE law and its decrees, a call for action was organized and the Yonne 'department' and its local authorities, with all the professional partners concerned, and in collaboration with the Nièvre 'department', decided to take action against veterinary desertification. The local authorities of the Yonne 'department' are aware of the levers of action necessary to maintain veterinary surgeons working in rural areas. The initial measures will encourage the arrival of young veterinary surgeons and ensure the support and replacement of the Yonne's existing veterinary surgeons, in particular by attracting student trainees, by increasing the visibility of the attractiveness of the area and by giving incentives.