

**ETUDE COMPARATIVE
DES SYSTEMES D'ENSEIGNEMENT VETERINAIRE
DANS TROIS FACULTES EUROPEENNES
ET DANS LES ECOLES VETERINAIRES FRANCAISES**

Patrick BENARD

**Inspecteur Général au CGAAER
Chargé de mission auprès de
Monsieur le Directeur Général de l'Enseignement et de la Recherche.**

Février 2009

Remerciements

Nous souhaitons adresser nos plus sincères remerciements aux personnes qui ont tout mis en oeuvre afin que nous puissions dans un délai très court, accomplir cette mission.

Il s'agit de :

- Madame le Professeur Grace Mulkahy, Doyen de la Faculté de médecine vétérinaire de Dublin ;
- Monsieur le Professeur Arvid Uggla, Doyen de la Faculté de médecine vétérinaire d'Uppsala et le Professeur Göran Dalin, ancien Doyen;
- Monsieur le Professeur David Taylor, Professeur à la Faculté de médecine vétérinaire de Glasgow et le Professeur Stuart Reid, Doyen de cette Faculté qui a accepté le principe de notre venue ;
- L'ensemble des collègues des trois Facultés qui nous ont accueilli avec grande bienveillance ;
- Les anciens diplômés des ENV en poste dans les universités visitées qui ont largement contribué à faciliter nos démarches ;
- Tous les anciens diplômés des Ecoles Nationales Vétérinaires qui se sont prêtés avec intérêt à l'exercice que nous leur avons soumis pour recueillir leurs opinions
- Les personnels de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche qui ont fait preuve d'une très grande réactivité pour nous fournir des données importantes.

RESUME

Après avoir procédé à une étude comparée des système de formation vétérinaire dans trois facultés européennes –Dublin, Glasgow et Uppsala- dont deux –Dublin et Glasgow- ont récemment reçu l'accréditation de l'*American Veterinary Medical Association*, il apparaît qu'il existe de nombreuses différences.

Elles concernent essentiellement les aspects d'organisation des établissements, le statut des enseignants-chercheurs, l'organisation des enseignements, des activités cliniques au sein des hôpitaux et les financements de la formation par l'Etat.

Cela conduit à formuler 15 propositions :

1° proposition :

Dans la logique de la mise en place de l'autonomie des Universités, initiée le 1° janvier 2009 avec les 20 premières Universités, nous suggérons que les Ecoles vétérinaires bénéficient d'une double appartenance ministérielle et qu'elles soient donc rattachées à l'Université scientifique locale.

2° proposition.

Dans le but de recruter les futurs élèves des Ecoles vétérinaires, il conviendrait de procéder à une sélection après les résultats obtenus au baccalauréat général scientifique –série S- en fixant des conditions :

- recrutement des candidats ayant obtenu une mention TB ou B ;
- obtention de notes de 15/20 minimum dans les disciplines suivantes : mathématiques, physique, chimie, biologie et Anglais.

3° proposition :

Dans le souci légitime de diversifier le recrutement, les ENV pourraient accueillir des étudiants en niveau licence, afin de leur donner une formation à et par la clinique en 4 ans.

4° proposition :

Maintenir la durée des études vétérinaires à 5 ans après l'obtention du baccalauréat, en adaptant les contenus, les méthodes pédagogiques qui devront être développées pour augmenter les formations à la clinique.

5° proposition :

Exiger un niveau raisonnable et évalué dans la pratique de l'Anglais à l'issue des études vétérinaires et développer l'usage de la langue anglaise durant la formation

6° proposition :

Accroître les exercices de préparation à la clinique et évaluer réellement les aptitudes des étudiants avant leur entrée en clinique, en développant notamment les outils mettant en œuvre des méthodes ne recourant pas à l'exercice sur animaux.

7° proposition :

Instaurer une évaluation en fin de cursus de tous les étudiants candidats au diplôme pour apprécier les acquisitions en termes de capacités techniques et d'aptitudes à la clinique et inviter dans les jurys des confrères et des collègues venant de facultés étrangères aux côtés des enseignants-chercheurs des Ecoles.

8° proposition :

Faire de la préparation de la thèse de Doctorat vétérinaire un véritable exercice de formation en le limitant dans le temps (durée) et dans l'espace (importance rédactionnelle) et en proposant des sujets expérimentaux ou cliniques, en dehors de sujets bibliographiques, afin de soumettre l'étudiant à la rigueur de la pensée et de la conduite d'un travail expérimental.

9° proposition :

Distinguer trois statuts : enseignant-chercheur, clinicien et chercheur. Pour chacune de ces situations professionnelles, définir les obligations statutaires en s'assurant, en particulier que l'évolution de carrière de chaque statut puisse s'opérer suivant des modalités parallèles.

Les enseignants-chercheurs opteraient pour l'un des statuts, ce choix pouvant être revu tous les 4 ans.

10° proposition :

Développer les exercices préparant à la clinique, avant l'année d'immersion terminale dans l'activité clinique hospitalière, afin de permettre à l'étudiant de pouvoir bénéficier au mieux des stages alternés qu'il fera à ce moment dans les cliniques.

Accompagner les étudiants dans les structures hospitalières par de nombreux résidents, quelques internes rémunérés par l'hôpital et des praticiens hospitaliers.

11° proposition :

Donner la possibilité aux ENV de recruter leurs enseignants cliniciens – médecine interne et ses diverses spécialités et chirurgie- sur la base de l'acquisition d'un titre de spécialiste nord-américain ou européen.

Une thèse d'Université, serait préparée par la suite pour l'évolution carrière universitaire.

Demander aux Ecoles de donner la publicité la plus large de l'ouverture de postes de cliniciens afin d'élargir le vivier de recrutement.

12° proposition :

Demander aux Ecoles de mettre en place une organisation de l'hôpital, principalement pour les animaux de compagnie et les équidés, selon un principe fonctionnel qui assure une qualité de formation des étudiants, des internes et des résidents tout en respectant des règles d'éthique professionnelle, un équilibre financier et en veillant à une production scientifique de qualité.

13° proposition :

Augmenter la dotation de fonctionnement annuelle de chaque ENV pour aider au financement de la formation clinique. Dans ce but, nous proposons de compléter les calculs effectués en prévoyant le versement *d'une somme de 25 000 € par étudiant en dernière année de formation*, soit une augmentation de 3 M € pour une promotion de 120 étudiants en immersion clinique.

14° proposition :

Déclarer à la Commission une modification de l'annexe de la directive 2005-36 en rajoutant à la colonne « certificat qui accompagne le titre de formation » le nom de l'ENV ou de l'Université dont elle est membre.

15° proposition :

Rester vigilant sur le projet du site de l'Ecole d'Alfort afin que ne soient pas prises des décisions conservatrices qui obèreraient définitivement la reconnaissance de cette Ecole.

Liste des acronymes

AEEEV	Association Européenne des Etablissements d'Enseignement Vétérinaire
AFSSA	Agence Française de Sécurité Sanitaire des Aliments
AVMA	<i>American Veterinary Medical Association</i>
CLA	<i>Collaborative Learning Assessment</i>
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CPE	Epreuve d'appréciation de l'aptitude clinique
DAEC	<i>Dublin Area Emergency Clinic</i>
Dipl., Diplomate	Titre européen et nord-américain de reconnaissance des spécialistes
EA	Equipe Associée
ECP	Ecole Centrale de Paris
ECPHM	<i>European College of Porcine Health Management</i>
ECTS	<i>European Credit Transfer System</i>
ECVPH	<i>European College of Veterinary Public Health</i>
ECVDI	<i>European College of Veterinary Diagnostic Imaging</i>
ECVDA	<i>European College of Veterinary Anesthesiology</i>
EMS	<i>Extra Mural Studies</i>
ENM	Ecole Nationale des Mines
ENPC	Ecole Nationale de Ponts et Chaussées
ENV	Ecole Nationale Vétérinaire
ESSEC	
FMV	Faculté de Médecine Vétérinaire
FMVAS	Faculté de Médecine Vétérinaire et des Sciences de l'Agriculture
FTE	<i>Full Time Equivalent</i> (équivalent temps plein)
HEA	<i>Higher Education Authority</i>
HEC	Hautes Etudes Commerciales
INRA	Institut National de la Recherche Agronomique
INSERM	Institut National des Sciences et de la Recherche Médicale
LABERCA	Laboratoire d'Etude des Résidus et Contaminants dans les Aliments
LMU	Ludwig Maximilian Universität
LS	<i>Life Sciences Research Group</i>
OSCE's	<i>Objective Structured Clinical Examination</i>
PDSA	<i>People's Dispensary for Sick Animals</i>
Ph. D.	<i>Philosophy Doctor</i> (équivalent de Docteur d'Université)
RAE	<i>Research Assessment Exercise</i>
RCVS	<i>Royal College of Veterinary Surgeons</i>
SEK	Couronne suédoise
SFC	<i>Scottish Fund Council</i>
SLU	<i>Sveriges lantbruk suniversitet</i>

SSPCA
SweSAT

Scottish Society for Prevention of Cruelty to Animals
Swedish Scholastic Aptitude Test

TC Travaux Cliniques
TD Travaux Dirigés
TP Travaux Pratiques

UCD *University College Dublin*
UMR Unité Mixte de Recherche
UVH *Universitary Veterinary Hospital*

VSC *Veterinary sciences centre*

PLAN

I- ETUDE DE BENCHMARKING	15
1- ORGANISATION GENERALE	16
1.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN	16
1.2- Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW	16
1.3- Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA	18
1.4- Les E.N.V.	21
1.4.1- Analyse	21
1.4.2- Comparaison avec les facultés étrangères	22
1.4.3- Commentaires	23
2- LES BÂTIMENTS	25
2.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN	25
2.2- Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW	27
2.3- Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA	29
2.4- Commentaires	30
3- LES FINANCES	32
3.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN	32
3.2- Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW	33
3.3- Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA	34
3.4- Commentaires	36
4- LES PERSONNELS	38
4.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN	38
4.1.1- Etat des effectifs	38
4.1.2- Salaires	39
4.2- Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW	40
4.2.1- Etat des effectifs	40
4.2.2- Salaires	43
4.3- Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA	40
4.3.1- Données factuelles	44
4.3.2- Etat des effectifs	45
4.3.3- Salaires	46
4.4- Commentaires.	46
5- LES ETUDIANTS	50
5.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN	50
5.1.1- Procédure de sélection	50
5.1.2- Cursus des études vétérinaires et évaluation	52
5.2- Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW	54
5.2.1- Procédure de sélection	54
5.2.2- Cursus des études vétérinaires et évaluation	55
5.3- Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA	57
5.3.1- Procédure de sélection	57
5.3.2- Cursus des études vétérinaires et évaluation	59
5.4- Commentaires.	60
6- L'HÔPITAL	62

6.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN	62
6.1.1- Recrutement de cas cliniques	62
6.1.2- Recrutement des personnels	64
6.2- Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW	64
6.2.1- Recrutement de cas cliniques	64
6.2.2- Recrutement des personnels	65
6.3- Faculté de médecine vétérinaire de UPPSALA	66
6.3.1- Recrutement de cas cliniques	66
6.3.2- Recrutement des personnels	66
6.4- Commentaires	67
7- LA RECHERCHE	69
7.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN	69
7.2- Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW	71
7.3- Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA	75
7.4- Commentaires	76
7.4.1- Organisation de la recherche	76
7.4.2- Publications	77
7.4.2.1- Promotion par les établissements	77
7.4.2.2- Publimétrie	79
II- ENQUETE EFFECTUEE AUPRES DES ANCIENS ELEVES	81
1- Protocole mis en œuvre	81
2.1- Echantillon	81
2.2- Etude globale des réponses	81
2- Résultats	83
3.1- Les enseignements apportés par l'étude	83
3.1.1- Une très grande attente de nos Anciens Elèves en poste à l'étranger pour une évolution de la situation au sein des ENV	83
3.1.2- un constat unanime : une formation qui présente divers atouts.	85
3.1.3- Une formation qui présente cependant des caractéristiques peu Flatteuses	85
3.1.4- Des modalités d'organisation contre-productives	86
3.2- Présentation systématique des réponses obtenues	86
III- PROPOSITIONS.	87
1- Statut des établissements	87
2- Organisation des études	88
2.1- Le recrutement des élèves des Ecoles vétérinaires	88
2.2- Organisation du cursus	90
2.2.1- La durée du cursus	90
2.2.2- La maîtrise de l'Anglais	91
2.2.3- Une évaluation en fin de cursus	91
2.2.4- La thèse de Doctorat vétérinaire	92
3- Organisation des établissements	93
3.1- Statut des enseignants-chercheurs	93
3.2- Organisation des hôpitaux dans les Ecoles vétérinaires	94

3.2.1- Place des étudiants	94
3.2.2- Recrutement des enseignants-chercheurs	95
3.2.3- Organisation générale des cliniques	96
4- Le financement par l'Etat de la formation des vétérinaires	98
5- Une reconnaissance du diplôme par l'Université	99
6- Garder un regard objectif sur le projet de l'Ecole d'Alfort	99
DOCUMENTS	96
1- Commentaires d'anciens diplômés accompagnant les questionnaires	101
2- Présentation systématique des réponses obtenues	103
3- Parcours professionnels des anciens diplômés ayant répondu à l'enquête	134
DOCUMENTS PHOTOGRAPHIQUES	136
ANNEXES	143
1- Lettre d'accompagnement du questionnaire	143
2- Questionnaire adressé aux anciens diplômés des ENV	144
3- Grille des salaires pour les personnels non académiques à DUBLIN	145
4- Grille des salaires pour les personnels académiques et non académiques à GLASGOW	147
5- Coût de la formation vétérinaire en Europe	149

I – ETUDE de BENCHMARKING

Afin de mettre en évidence des caractéristiques de l’organisation de l’enseignement vétérinaire en France, nous avons proposé de pratiquer le parangonnage – étude de *benchmarking* – dans le but de dégager des éléments de compréhension.

Dans ce but, nous avons retenu 3 facultés de médecine vétérinaire en Europe :

- Faculté de médecine vétérinaire et des sciences agricoles à l’University College de Dublin.
- Faculté de médecine vétérinaire de l’Université de Glasgow.
- Faculté de médecine vétérinaire et des sciences de l’agriculture de l’Université de Suède.

Ces facultés ont été retenues pour diverses raisons.

Le tableau suivant permet de souligner les caractéristiques principales de ces établissements.

Etablissement	Année de Création	Statut	Population D'étudiants
Dublin	1900	Faculté	410 ⁽¹⁾
Glasgow	1862	Faculté	607 ⁽²⁾
Uppsala	1775	Faculté	452 ⁽³⁾
Alfort	1763	Ecole	491 ⁽⁵⁾
Lyon	1766	Ecole	463 ⁽⁵⁾
Nantes	1979	Ecole	463 ⁽⁶⁾
Toulouse	1828	Ecole	463 ⁽⁵⁾

⁽¹⁾ : 2006-2007 - ⁽²⁾ : 2004 – 2005 - ⁽³⁾ : 2006 - ⁽⁵⁾ : 2007 –

⁽²⁾ ⁽⁶⁾ : 2008 - : Données 2008 . Somme de CERES + Contrat + Crédits fléchés + Crédits de programme + allocation conseil scientifique

Les 7 établissements dont nous étudions les modalités de fonctionnement sont **très comparables** par leur histoire, le nombre d’étudiants en formation initiale.

Pour conduire cette étude, nous avons délibérément retenu les points les plus importants qui caractérisent un établissement au moins lorsque l’on procède à son évaluation.

C’est ainsi que nous envisagerons successivement :

- l’organisation générale
- les bâtiments
- les finances
- les personnels
- les étudiants
- l’hôpital
- la recherche.

Pour chacune de ces rubriques, nous présenterons systématiquement la situation rencontrée dans les facultés de Dublin, Glasgow et Uppsala et dégagerons sous forme de commentaires les caractéristiques qui ressortent de la confrontation de ces systèmes à celui des Ecoles nationales vétérinaires.

1- ORGANISATION GENERALE.

1.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN

La faculté de médecine vétérinaire de Dublin fait partie de l'*University College* de Dublin (UCD) qui est une des 7 universités en Irlande.

Elle est située à 4 km du centre de Dublin sur un campus très ouvert, plaisant et moderne.

UCD est le fruit d'une réorganisation opérée en septembre 2005 qui a impliqué 11 facultés et 96 départements en 5 collèges et 35 écoles.

Le collège des sciences de la vie est le plus important : il comprend 8 écoles.

La faculté de médecine vétérinaire est une composante de l'Ecole d'agriculture, des sciences de l'aliment « *School of Agriculture, Food science and Veterinary medicine* ».

Le collège entérine la stratégie de recherche et décide des budgets attribués aux écoles.

La conséquence de l'intégration de la FMV au sein d'une telle structure réside dans le fait que le Doyen n'a à se préoccuper que des aspects liés à la gestion de sa faculté et à l'enseignement vétérinaire.

Il est déchargé de tous les problèmes de personnels, de structures (bâtiments, équipements...) qui sont du ressort du directeur de l'Ecole, mais aussi des problèmes de recrutement qui sont du ressort de l'UCD.

Cela a pour conséquence que l'UCD prélève systématiquement 40 % des ressources de la faculté pour assurer le suivi des services administratifs et techniques qui sont communs aux autres facultés.

1.2- Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW

L'Université de Glasgow, fondée en 1451, est la seconde plus ancienne université en Ecosse et la 4^e plus ancienne en Angleterre.

Elle compte 16 000 étudiants en formation initiale (*undergraduate*), 4 000 étudiants en formation doctorale (*post-graduate*), 4 000 adultes en formation continue.

Ses principaux atouts sont la **recherche, la qualité de ses formations et sa stratégie**.

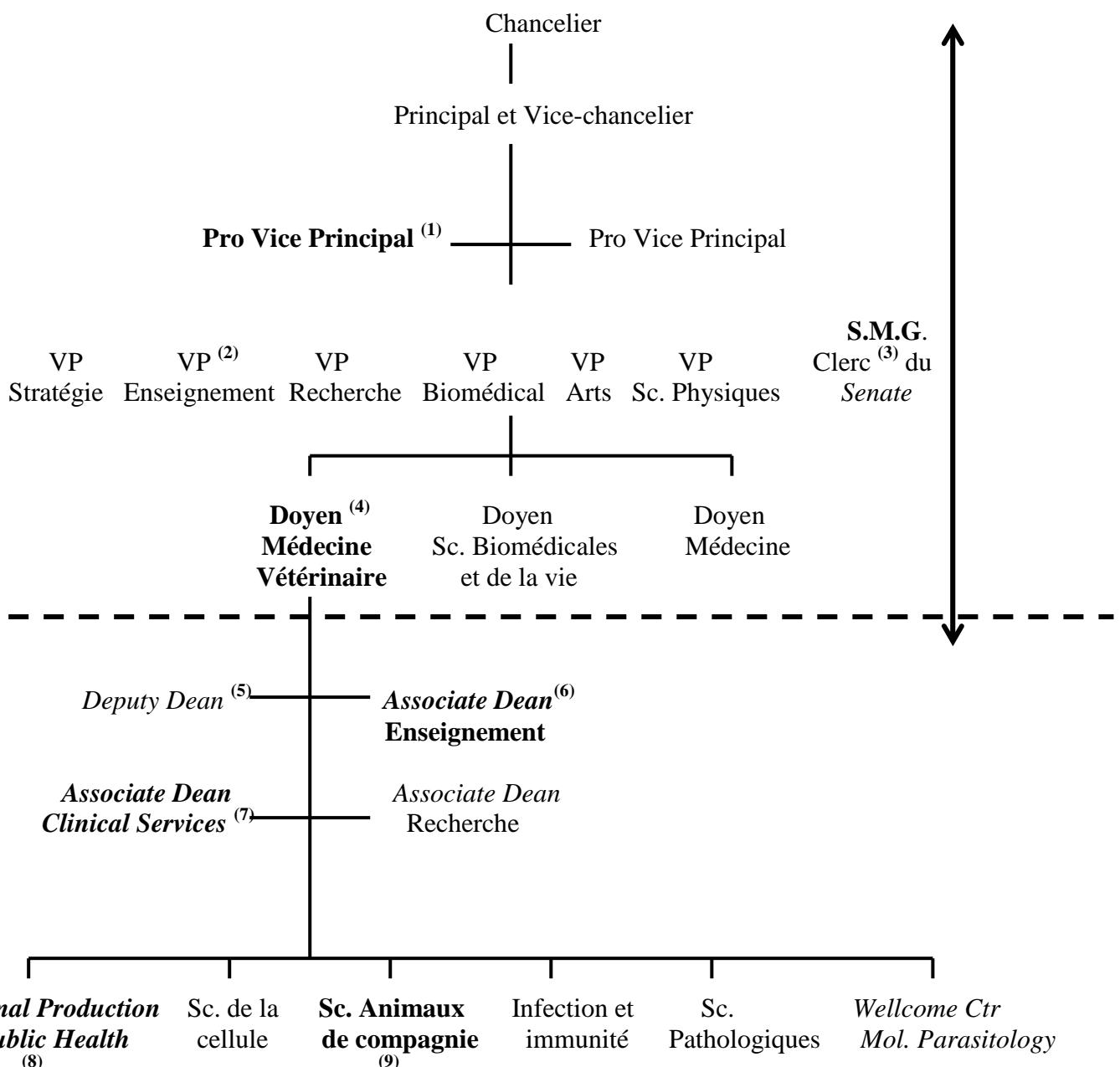
Cette université compte un grand nombre de départements académiques parmi lesquels sont classées de très rares facultés, dont la faculté de médecine vétérinaire.

Cette faculté est née d'un profond désaccord entre deux précurseurs, William Dick qui est à l'origine de la faculté d'Edimbourg et James McCall à qui l'on doit la création du *Glasgow Veterinary College*. Dans les années 1860, sévissait une endémie de peste bovine. Le premier émit l'hypothèse que ce problème pouvait être traité ; le second fut l'un des premiers vétérinaires à plaider pour des méthodes précises de diagnostic et la mise en place d'un programme d'élimination du cheptel affecté.

C'est sur ces bases que s'est créé le Collège de Glasgow. Il est amusant de constater que près de 150 ans plus tard, la compétition entre les 2 institutions reste très forte et n'a qu'une seule conséquence : les deux facultés ne cessent de rivaliser pour **être parmi les meilleures**.

La FMV est une des 9 facultés de l'Université de Glasgow. Etant autonome, elle est entièrement responsable de toutes les décisions concernant ses activités, ses recrutements et du budget qu'elle défend chaque année auprès des instances de l'Université.

Stratégiquement parlant, la FMV est regroupée avec deux autres facultés biomédicales –la faculté de médecine et la faculté des sciences biomédicales et de la vie-, sous la coordination du *Vice-Principal* de l'Université. Cela a pour conséquence une réflexion permanente pour le partage des ressources et d'outils communs, ce qui n'empêche que la faculté est indépendante pour l'élaboration notamment de ses plans stratégiques, des plans opérationnels, des finances. L'organigramme et la place de la FMV dans l'Université sont comme suit.



⁽¹⁾ P.H.Holmes - ⁽²⁾ A.M. Nolan, ancienne doyenne de la FMV - ⁽³⁾ P.H.Holmes - ⁽⁴⁾ A.S. Nashess - ⁽⁵⁾ E.R. Cameron - ⁽⁶⁾ M. Sullivan - ⁽⁷⁾ J. Reid - ⁽⁸⁾ D.J. Taylor - ⁽⁹⁾ T.J. Anderson

V.P.: Vice Principal – Sc. : Sciences.- Ctr. Centre - S.M.G. : Senior Management Group : Conseil de l'Université.

Remarque : les noms en caractères gras sont des membres de la faculté de médecine vétérinaire.

La Faculté comprend un Conseil – *Faculty Management Group* -qui arrête l'ensemble des décisions relative à l'Etablissement. Il est composé comme suit :

- Doyen : Prof. Stuart Reid, **Dip. ECVPH**
- Deputy Dean: prof. Wan Cameron
- Associate Deans:
 - o Learning & Treaching: Prof. Martin Sullivan, **Dip ECVDI**
 - o Clinical Services: Prof Jacky Reif, **Dipl. ECVA**
 - o Research: Dr. Iain Morgan
- Director, Corporate Developement: Prof. Stuart Carmichael
- Faculty Secretray: Ms Sarah Chiodetto.

Cette composition appelle quelques commentaires:

- Il n'y a pas que des vétérinaires en charge de ces postes : Le Dr Morgan est titulaire d'un PhD, Mademoiselle Chiodetto est titulaire d'un *Bachelor of sciences* ainsi que de diverses reconnaissances dans le domaine du management.
- Ce groupe se réunit chaque mois, autant que de besoins
- Ce sont des membres de ce groupe –le Doyen, son *Deputy*, les *Associate Deans*, le *Director of Corporate Developement*, la Secrétaire de la Faculté –qui sont chargés de porter et de discuter les recommandations de la Faculté lors des réunions du Conseil de l'Université (*Faculty Strategic Group*).

Dans sa récente réorganisation, la Faculté a adopté un principe d'organisation en **6 divisions académiques** (Sciences de la cellule, Sciences pathologiques, Infection et immunité, Sciences des animaux de compagnie, Productions animales et Santé publique, Wellcome centre pour la parasitologie moléculaire).

Cette dernière division est le résultat d'une longue tradition de recherche en Parasitologie, qui conduit à la création de ce Centre de renommée internationale pour ses nombreux travaux de haut niveau

La matrice d'organisation est complétée par **4 Unités fonctionnelles** :

- Enseignement et formation (*Learning & Teaching*) : en charge de fournir tous les supports pour que l'enseignement soit de la meilleure qualité. Un Comité (*Committee*) assiste le Prof. Sullivan pour la conduite de ses réalisations.
- Les structures hospitalières (*The Clinical Service Unit*) exerce la totale responsabilité des activités commerciales des différentes activités cliniques qui comprennent diverses Unités. Chacune d'entre elles a à sa tête un Directeur et les activités sont coordonnées par un Conseil des cliniques (*Clinical Services Committee*) en relation directe avec le Conseil d'Université.
- L'Unité opérationnelle de Recherche (*Research Unit*) est responsable de la mise à disposition de tout support pour la gestion de la recherche dans la Faculté , en charge aussi de l'Institut de Médecine Comparée (*Institute of Comparative Medicine*). Sa gouvernance est assurée par le *Faculty Research Committee*.
- L'Unité des opérations a la responsabilité de toutes les structures support de la Faculté ainsi que de l'informatique payée par la faculté . Tout autre support informatique ainsi que la gestion de la bibliothèque sont de la responsabilité organisationnelle de l'Université.

1.3- Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA.

La *Sveriges lantbruk suniversitet* (SLU) -c'est en 1977 que la FMV a rejoint la SLU- l'Université de Suède des Sciences de l'Agriculture réunit plusieurs départements en 4 facultés :

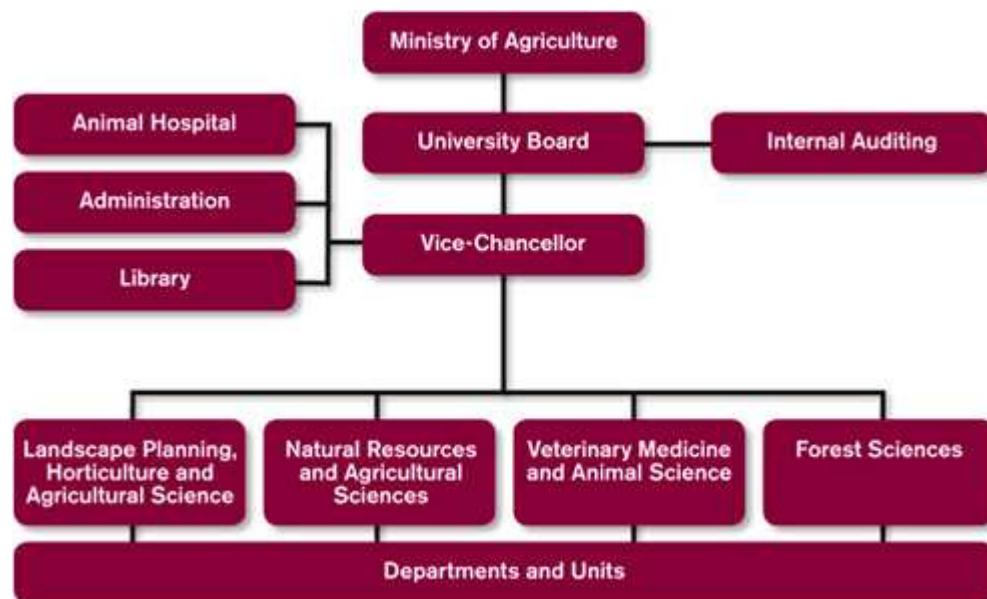
- la Faculty of *Landscape Planning, Horticulture and Agricultural Sciences*

- la *Faculty of Natural Resources and Agricultural Sciences*
- la **Faculty of Veterinary Medicine and Agricultural Sciences (FMVAS)**
- la *Faculty of Forest Sciences*.

Cette Université comprend 3200 employés, 3300 étudiants en formation, 800 étudiants en thèse et dispose de plusieurs campus: Alnaip, Skara, Ultuna et Umea. Elle a comme objectifs majeurs la formation et la recherche en médecine vétérinaire, en foresterie et dans le domaine des paysages.

Les objectifs qui lui sont assignés est d'être une **Université de niveau mondial** incontesté dans le domaine des sciences de la vie avec une **recherche de très haut niveau**, un enseignement caractérisé par sa qualité et sa créativité, d'être reconnu comme un leader dans le domaine des sciences de l'environnement et de pouvoir **exercer un pouvoir attractif comme partenaire innovant en environnement**.

Son organisation est la suivante :



Cet organigramme met en valeur une **particularité d'organisation** qui mérite d'être soulignée : **l'hôpital universitaire de la FMV ne dépend pas de la FMV** mais des services de la chancellerie de l'Université puisque c'est le vice-chancelier qui en assure le suivi.

Cette Université consacre **23 % de son budget** de 2 460 M SEK (231,864 M €) à la **formation**, **68 % à la recherche et la formation des doctorants** et 9 % à la préservation de l'environnement.

Ses ressources (2 464 M SEK soit 232,241 M €) proviennent de dotations gouvernementales (55 %), de dotations extérieures (24 %), de produits de fonctionnement (18 %) et de produits financiers (1 %).

Les dépenses (2 319 M SEK soit 218,574 M €) concernent les **salaires des personnels (61 %)**, les dépenses dites opérationnelles (24 %), les locaux (11,5 %), la dépréciation (3 %), les frais financiers (0,5 %).

S’agissant des personnels, soit 2 600 salariés, 51 % des dépenses concernent les personnes techniques et de l’administration, 37 % , les personnels d’enseignement et de recherche et 12 %, les étudiants postgradués.

La FMVSA a un budget de 500 M SEK (**47,127 M €**, 440 employés, 50 enseignants, 185 étudiants PhD, 1 050 étudiants en formation, 6 départements, 6 programmes de formation et 2 masters.

La pratique de l'**enseignement vétérinaire en Suède** est une des plus anciennes en Europe, puisque datant de **1775**.

Carl von Linné, autorité scientifique incontournable en Suède qui avait posé les bases d’enseignements relatifs aux animaux va emporter la décision d’envoyer à l’Ecole royale de Lyon qui vient d’ouvrir ses portes, **Peter Hernqvist** qui suivra les enseignements de Bourgelat à Lyon et de Lafosse à Paris. A son retour en 1769, il devra convaincre pour créer la première école vétérinaire à Skara.

Cette petite évocation historique permet de montrer, une fois encore, que **d’autres pays confrontés aux mêmes réalités que la France et l’Ecole d’Alfort**, n’ont pas hésité à faire évoluer leurs facultés pour tenir compte des réalités et des nécessités imposées par les progrès en tous domaines, afin de s’assurer d’être parmi les meilleures reconnues par la communauté internationale. Cela s’est pratiquement toujours traduit par **l’abandon du site historique**.

La FMVSA dispose de **2 campus**, celui d’Uppsala avec ses 4 facultés et un à Skara.

Le **doyen** (*dekanus*) placé sous l’autorité du Recteur, est responsable pour l’organisation et l’administration des activités de formation et de recherche de la FMV. Il est nommé par lui, après consultation de l’assemblée de la Faculté.

Il préside le **conseil de faculté** qui comprend **7 représentants des personnels académiques et 3 représentants des étudiants** y compris les étudiants Ph D.

Siègent en outre 2 représentants des personnels académiques et un maximum de 3 représentants extérieurs à la Faculté (profession, industrie, agences publiques).

Les organisations professionnelles peuvent participer. Assistent en outre à ces conseils de faculté le Directeur de la Faculté et le secrétaire de la faculté, personnalités occupant des postes administratifs.

Un des membres du conseil de la faculté est désigné **Associate Dean** (*prodekanus*). Deux **vice-doyens** (un pour les **formations** et un pour la **recherche et les formations post-doctorales**) sont désignés par le doyen.

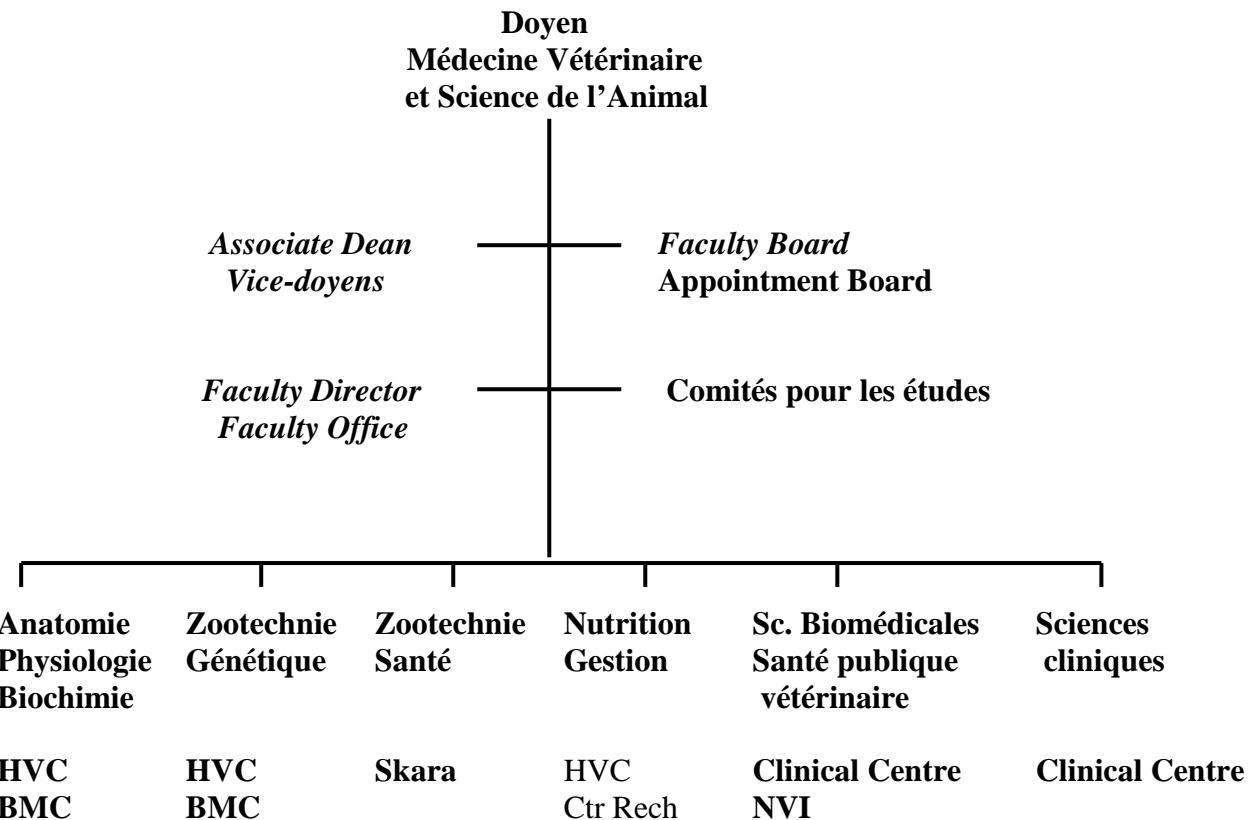
Le doyen, le doyen associé, les vice-doyens et un représentant des étudiants forment le *Faculty Executive Board Committee* qui se réunit chaque semaine et a un rôle de conseil du doyen.

La faculté comprend en outre un *Appointment Board* et plusieurs conseils, comités et sous-comités : *board* d’évaluation des bourses de recherche, enseignement initial, formations post-doctorales...

L’administration de la faculté apporte son support de secrétariat et administratif à ces diverses structures.

Le *Higher Education’s Act* stipule que **les étudiants doivent être représentés dans les conseils qui prennent des décisions pouvant affecter leurs études**. De ce fait, les étudiants sont systématiquement représentés.

L’organigramme de la FMV est le suivant.



HVC : *Animal Science Centre* – **BMC** : *Biomedicum Centre* – **Ctr Rech.** : Centre de recherche Kungsängen – **NVI** : *National Veterinary Institute*.

L'organisation de la faculté a évolué de 12 départements (au moins !) en 1998 à 6 départements comme représenté. La taille des départements varie de **51 à 100 personnes**.

Une partie du département sciences biomédicales et santé publique vétérinaire (parasitologie et virologie) est organisée et administrée en **étroite collaboration avec l'Institut National Vétérinaire** qui se trouve sur le site, ce qui permet des complémentarités.

Enfin, **l'hôpital universitaire ne fait pas partie de la Faculté au plan organisationnel** : il emploie 135 personnes. Cette organisation a été voulue par l'actuel doyen dans deux buts :

- rétablir une **rentabilité au plan économique** ;
- permettre aux membres des départements de se consacrer à leurs activités d'enseignement, de recherche et de formations continues.

Le **chef d'un département** est **responsable des activités d'enseignement et de recherche** à l'échelle du département. Il est nommé par le doyen.

Il est assisté d'un chef de département associé qui a la responsabilité de l'enseignement.

1.4- Ecoles nationales vétérinaires

1.4.1- Analyse.

Par comparaison à ce qui vient d'être décrit, les ENV se trouvent dans une situation originale.

En premier lieu, elles constituent une rare exception au plan mondial dans la mesure où elles ne dépendent pas du même ministère que celui qui gère les Universités, puisqu'elles dépendent du Ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Cette remarque pourrait être considérée comme secondaire si elle n'induisait pas deux conséquences fâcheuses :

- ce statut fait que nos **ENV ne sont pas habilitées à délivrer leurs diplômes** : cela commence par la thèse dite d'exercice (doctorat en médecine vétérinaire) dont le jury est présidé par un collègue de l'Université (faculté de médecine, de pharmacie ou d'odontostomatologie). Cela a pour conséquence plus grave la non-capacité de nos écoles à délivrer la thèse d'Université. Il s'agit là d'une situation qui rend totalement incompréhensible la situation des ENV par la totalité des interlocuteurs dans le monde.
- La seconde particularité réside dans le fait que les ENV, constituées comme établissement autonome, présentent une **taille critique** qui n'autorise que très peu de confrontations avec les établissements d'enseignement vétérinaire dans le monde.

1.4.2- Comparaison avec les facultés vétérinaires étrangères.

A la différence des ENV, les **3 facultés sont membres d'ensembles universitaires** plus ou moins importants.

On trouvera sur le tableau suivant la composition de ces Universités.

La première conséquence de cette organisation réside dans la **mutualisation de services administratifs**, voire d'installations.

Ainsi, à Glasgow par exemple où l'activité scientifique est très développée, des unités animales allant jusqu'au P IV sont présentes sur le campus. Elles sont sous la responsabilité de la faculté de médecine vétérinaire, qui en tire des bénéfices. Cela est à l'origine de nombre de **collaborations scientifiques**, avec les collègues des Facultés de médecine ou des Sciences.

Université	Composition de l'Université	FORMA TION ⁽¹⁾	
		Initiale	Doctorale
University College of DUBLIN	11 Facultés- 5 Collèges Collège des Sciences de la vie (8 écoles) School of Agriculture and Veterinary Medicine	13 547	3 667
University of GLASGOW :	7 Facultés Arts -Education -Engineering- Science - Law, business and social sciences - Medicine - Faculty of Veterinary Medicine and Surgery	16 000	4 000
Sveriges lantbruksuniversitet (SLU)	- Landscape planning, horticulture and Agricultural Sci. - Natural Resources and Agricultural Sciences. - Veterinary Medicine and Agricultural Sciences - Forest Sciences	3 300	800

Composition des Universités au sein desquelles se trouvent les 3 facultés étudiées.

⁽¹⁾Nombre d'étudiants en formation

Dans tous les cas, cette organisation facilite les **mutualisations**.

De même, à Dublin où on a constitué une faculté de médecine vétérinaire et des sciences d'agriculture, les **enseignements** tels ceux de zootechnie ou d'alimentation par exemple sont donnés par les collègues de la faculté d'agriculture, des sciences de l'alimentation et de médecine vétérinaire.

Enfin, à Uppsala où se trouve sur le campus le **laboratoire national vétérinaire**, des enseignements en épidémiologie, maladies contagieuses, santé publique, éthologie sont donnés au sein de ce laboratoire national, par des collègues de ce laboratoire.

1.4.3- Commentaires.

La situation rencontrée en France reste d'une opacité totale pour des interlocuteurs étrangers pour les trois principales raisons suivantes :

- L'enseignement supérieur fait l'objet d'une organisation originale reposant sur les Universités d'une part et le réseau dit des grandes écoles ;
- Il ne dépend pas systématiquement d'un ministère des Universités mais de diverses tutelles ministérielles ;
- Il repose enfin sur une organisation plaçant les milieux de la recherche dans une organisation parallèle et indépendante.

On a beau expliquer que ces particularités d'organisation sont le fruit de l'histoire de notre monde universitaire, l'incompréhension reste totale à l'heure où on assiste à une généralisation d'un modèle rassemblant les milieux de l'enseignement universitaire et de la recherche sous une seule tutelle ministérielle.

Les autorités nationales en France ont été sensibles à ces organisations très particulières qui ont conduit à des difficultés que l'on percevait au fur et à mesure que la coopération internationale devenait de plus en plus prégnante.

On citera pour mémoire :

- une ébauche de mise en place de pôles dans les années 90 où on suscita la mise en place du pôle francilien, du pôle montpelliérain (le seul à être s'être doté d'une réelle organisation compatible avec le concept de pôle), du pôle ouest (cherchant à fédérer 3 entités géographiques, Rennes, Nantes et Angers) et du pôle toulousain Agromip ;
- la volonté du Ministre de l'Agriculture qui après une communication en Conseil des Ministres (3 janvier 2003), constatant que le ministère de l'Education nationale et de la recherche avait pris diverses mesures pour relever les défis de notre société, avouait que *« sa conviction est que l'enseignement supérieur agricole doit absolument participer à cet effort dont dépend l'avenir de notre pays. Il est donc indispensable de doter notre enseignement supérieur et notre recherche d'une véritable stratégie.....Notre système manque de cohésion : le regroupement des moyens et des compétences s'impose comme une nécessité ».*

Cela le conduit à annoncer au CNESERAAV en mai 2004 la constitution de 6 pôles de compétences en sciences et technologie du vivant (francilien, montpelliérain, ouest, clermontois-lyonnais, toulousain et dijonnais), ainsi que l'insertion de certains établissements de l'enseignement supérieur agricole dans une politique de site locale.

Cette décision eut au moins le mérite d'essayer de construire un ensemble aussi cohérent que possible pour rapprocher les acteurs dans le domaine de la recherche.

Cette opération eut aussi l'immense avantage de progresser dans la logique de rapprochement entre institutions.

En effet, sur les 6 sites, 4 concernaient des établissements sous tutelle du Ministère de l'agriculture et de la pêche, mais 2 (pôles toulousains et dijonnais) se trouvaient *de facto* sous **double tutelle** du Ministère de l'agriculture et de la pêche et du Ministère de l'éducation nationale et de la recherche.

- La mise en place de mécanismes de coopération accrue entre les universités, les grandes écoles et les organismes de recherche par la création des PRES (pôles régionaux d'enseignement supérieur) et des RTRA (réseaux thématiques de recherche avancée) suite au rapport remis en septembre 2007 à madame la Ministre sur les nouveaux instruments de coopération scientifique proposés par la loi de programme pour la recherche du 18 avril 2006.
Dans ce cadre les ENV sont soit membres fondateurs soit membres associés du PRES construit autour de l'Université locale.
- Enfin, dans le prolongement du rapport remis le 4 octobre 2008 sur « *la création d'un consortium de coopération scientifique pour l'agriculture, l'alimentation, l'environnement et le développement durable : opportunité, faisabilité, missions, organisation* », a été créé le 13 mai 2009 le consortium national pour l'agriculture, l'alimentation, la santé animale et l'environnement, sous la forme d'un établissement public de coopération scientifique, « pour renforcer les capacités d'action de la recherche et de la formation *agronomique française au niveau international* ».

Cet ensemble de décisions ne fait qu'illustrer le fait que s'installe une prise de conscience sur la nécessité de pallier les conséquences d'une organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche particulière qui ne trouve plus beaucoup de lisibilité à l'international.

Cependant, cela reste **particulièrement** préoccupant pour les formations très particulières qui font l'objet de la directive 2005/36 CE du parlement européen et du conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (JO L 255 du 30 09 2005, p.22) qui correspondent à des **professions dites réglementées**.

Parmi les formations prises en compte, le législateur européen a identifié celles des médecins, des infirmières responsables de soins généraux, les praticiens de l'art dentaire, les **vétérinaires**, les sages-femmes, les pharmaciens, les architectes.

2- LES BATIMENTS.

2.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN

A l'origine, la faculté se trouvait dans la ville, en un site et dans des bâtiments inadaptés aux réalités actuelles. Après avoir procédé à une levée de fonds qui a pris plusieurs années, la faculté a été reconstruite sur le campus de l'UCD à Belfield. Son ouverture a eu lieu en 2002.

Ce campus est très accessible pour les étudiants, les personnels et les clients : il est bien desservi par le réseau routier et aussi par les transports publics. A titre d'exemple, il est directement accessible de l'aéroport par bus pour un coût très modique.

Il est accessible tant à partir de la ville que des campagnes environnantes ce qui ne pose, pour le moment, aucun problème d'approvisionnement, pour les différentes cliniques.

Le campus offre la possibilité de proximité avec les facultés de médecine et sciences médicales, de sciences biomoléculaires et biomédicales, de santé publique, de biologie et des sciences de l'environnement.

La faculté occupe une surface au sol de 3800 m² sur une section comprenant le centre des sciences vétérinaires (VSC) et l'hôpital universitaire vétérinaire (UVH).

- le **VSC** : il occupe 3 niveaux, organisés autour d'une cour centrale qui apporte de la lumière et permet d'alléger l'aspect architectural du bâtiment en évitant une structure trop massive.

Le **niveau 0** comprend les services du décanat, une partie de la bibliothèque, des bureaux pour les unités des disciplines pré et para cliniques (microbiologie et parasitologie, anatomie pathologique, des laboratoires pour les activités diagnostiques (biochimie, hématologie, pathologie..), ainsi que divers locaux administratifs pour résidents, pour des administratifs (Post doctorants, suivi des étudiants), et des laboratoires de recherches.

Ce niveau est connecté à l'hôpital par un couloir.

Le **niveau 1** (académique) comprend l'accueil, le second niveau de la bibliothèque et son entrée, 3 amphithéâtres (de 91 à 108 places) dont 2 en gradins et 1 d'un seul niveau permettant d'organiser des groupes dans des configurations variées, 2 importants laboratoires dont 1 humide, 2 salles de séminaires pour groupes de taille moyenne, une salle d'informatique (36 ordinateurs , imprimantes, connectés au site de l'Université) et une petite cafeteria, des casiers-vestiaires sécurisés pour les étudiants (garçons et filles) Ce niveau est de plein pied.

Le **niveau 2** comprend les bureaux pour les services de zootechnie , d'anatomie, de physiologie et biochimie, un laboratoire d'hormonologie, un de biologie moléculaire, un de génomique, des laboratoires de recherche partagés, des locaux techniques (confinement 2, 3, génomique..) et divers locaux dont la salle du Conseil.

- L'hôpital universitaire (**UVH**).

Il se compose d'un bâtiment organisé en zones pour la médecine interne des animaux de compagnie, la chirurgie des animaux de compagnie, la médecine des grands animaux, la chirurgie des grands animaux.

Il existe un accueil séparé des clients pour petits et grands animaux.

Les clients disposent d'un parking qui leur est réservé. La pharmacie centrale est proche de la réception.

Le secteur animaux de compagnie comprend 7 salles de consultations, 3 salles de traitement, un local pour infirmières. 2 chenils pour chiens et chats, et une pièce dédiée pour les animaux exotiques.

On trouve un local d'isolement des animaux supposés être infectieux, une pièce pour les animaux devant recevoir des radio-isotopes à des fins diagnostiques ou thérapeutiques.

Le secteur des gros animaux est contigu : il comprend 3 salles d'opérations reliées à une large pièce de préparation, ainsi que des pièces pour les intervenants et les infirmières.

L'hôpital dispose en outre d'un secteur pour la préparation des aliments, des locaux pour les personnels et le stockage.

Il a été prévu une aire d'exercice pour les chiens à l'extérieur de ce secteur, ainsi qu'un secteur soins intensifs conçu pour 10 animaux.

Le secteur chirurgie grands animaux est proche du secteur chirurgie des animaux de compagnie, l'interface étant assurée par des locaux fonctionnels (nettoyage, stérilisation...).

Le secteur chirurgie des grands animaux, comprend 2 salles d'intervention, deux boxes d'anesthésie – réveil pour chevaux ainsi que des locaux de stockage de matériels dédiés.

On trouve aussi une salle d'enseignement utilisée pour des chirurgies sur animaux debout ainsi qu'une base pour la clinique mobile.

Les unités de chirurgie, imagerie, réveil et hospitalisation sont reliées par un rail en plafond. Les équipements disponibles pour les grands animaux comprennent la vidéo-endoscopie, l'arthroscopie, la laparoscopie, les équipements de chirurgie osseuse (AO/ASIF) ainsi que les instrumentations nécessaires pour la chirurgie des tissus mous et des os.

Il existe 4 boxes d'isolation pour grands animaux dans un secteur à l'accès réglementé.

La faculté dispose de 3 camions aménagés pour le transport des chevaux, du bétail et des petits ruminants. Des véhicules comprenant une jeep 4x4 et 2 voitures pouvant tracter un van sont disponibles.

Le secteur d'imagerie est localisé à l'interface des secteurs de chirurgie des animaux de compagnie et des grands animaux.

Il comprend une unité de radiodiagnostic portable, un échographe couleur, une installation rayons X pour animaux de compagnie, une pour grands animaux, une station d'échographie avec suspension au plafond, une unité d'intensification des images, la scintigraphie. L'UVH a accès à un scanner mais ne dispose pas encore de sa propre installation qui est programmée dans un très proche avenir.

Une aile, parallèle au bâtiment principal de l'hôpital et séparée de celui-ci par une allée couverte comprend les installations suivantes :

- une superbe salle d'autopsies ainsi que l'ensemble des locaux pour le personnel et les étudiants ;
- des locaux d'hébergement pour les internes de service, des bureaux pour des cliniciens et les académiques ;

- un laboratoire dédié aux exercices d'inspection des denrées alimentaires, permettant d'accueillir des pièces et des carcasses dans un but d'enseignement.
Il convient de noter que l'Ecole n'a pas d'abattoir. Les étudiants doivent compléter leur formation en santé publique vétérinaire, en allant travailler avec des vétérinaires en charge de ces activités pour l'Etat..
- La faculté dispose d'une ferme, *Lyons Estate Research Farm*, de 22 ha de superficie, localisée à 30 km du campus, à 45 minutes environ en périodes de trafic routier chargé. Cette ferme permet aux étudiants de réaliser leurs deux premiers stages.

La ferme est aussi utilisée pour des projets de recherche des personnels académiques. De même, l'enseignement consacré aux grands animaux utilise largement les facilités offertes par ces structures.

La ferme permet d'abriter individuellement 60 vaches à viande, 300 animaux en stabulation et 150 animaux en élevage extensif.

De même, il existe des possibilités d'hébergement individuel pour des petits ruminants et 750 brebis.

L'unité porcs, comprend 20 loges individuelles et la possibilité d'héberger en outre 400 animaux.

On trouve aussi la possibilité de loger 12 juments et 2 poulains.

Cette ferme dispose en outre d'une station de 10 places, permettant de traire et nourrir automatiquement des vaches laitières par une station entièrement automatisée et pilotée par informatique.

Sont aussi prévus des bureaux pour le personnel et les étudiants associés aux programmes. De même, on trouve des laboratoires qui sont disponibles pour la recherche et l'enseignement.

Enfin, un local d'enseignement et un bloc d'enseignement utilisés spécifiquement pour la réalisation de césariennes et autres exercices de chirurgie, que ce soit pour l'enseignement ou la recherche complètent bien les installations.

2.2- Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW.

La FMV se trouve sur le campus de *Garscube* qui comprend en outre, l'Institut de recherche sur le cancer *Beatson* et le parc des sciences d'Ecosse de l'ouest, réputé pour l'excellence de sa recherche en éducation et en biotechnologie. Il se trouve au niveau des banlieues nord-ouest de Glasgow et est généralement considéré comme un site d'excellence internationale.

L'environnement local comprend :

- Un centre pilote pour la recherche sur le cancer des animaux et des patients humains
- Un parc des sciences hébergeant 38 compagnies
- L'Institut *Beatson* à disposition de la FMV
- Une organisation permettant d'attirer des investissements publics et privés
- Un environnement très attractif
- Une bonne qualité de l'habitat
- Le principal complexe de sports de l'Université.

En terme de bâtiments, nos collègues distinguent 4 ensembles :

- le complexe dit ICM comprend 5 bâtiments avec des facilités pour l'enseignement et la recherche notamment :

- Le bâtiment Jarrett : 1 amphithéâtre, 2 laboratoires d'enseignement, un laboratoire support au diagnostic, 1 salle de dissections, une salle d'hébergement de reptiles, une salle de microscopie, des laboratoires, un IRM 7T et des bureaux pour la faculté et le personnel
 - Le bâtiment Henry Wellcome dédié aux sciences de médecine comparée. Ouvert en 2004, il contient de superbes laboratoires de recherche, 1 salle de conférences, des facilités pour le personnel incluant la cafétéria, une structure d'élevage des insectes, des bureaux
 - Le bâtiment Urquhart dédié à la parasitologie comprend des laboratoires, une salle de séminaires et des bureaux
 - Les bâtiments MacRobert et Botham qui contiennent des laboratoires et des bureaux.
- Le bâtiment McCall comprend la principale unité de l'**Administration**.
- Il dispose de 3 étages et est relié aux cliniques. Il comprend 3 amphithéâtres, 4 salles de séminaires, 3 laboratoires, le laboratoire d'apprentissage à la clinique, l'unité d'autopsies, le laboratoire d'informatique réservé aux étudiants, 2 petits appartements, des bureaux tant administratifs que pour des enseignants et/ou des chercheurs. On y trouve en outre une grande partie de l'hôpital des animaux de compagnie ainsi que les locaux tels que le lazaret, le locaux du service d'enseignement pour les animaux de production, 2 salles de séminaires.
 - Une annexe à ce bâtiment comprend une partie de l'hôpital des animaux de compagnie, des facilités pour des vestiaires individuels (*lockers*) à destination des étudiants, 2 appartements pour étudiants, la bibliothèque James Herriot, une salle de séminaires et des bureaux.
- Le bâtiment Campbell et Stewart répond aux **exigences de demandes sociales, cliniques et d'enseignement**.
- Ce bâtiment de 2 étages abrite un réfectoire, une cafétéria et un local d'activités sociales, un laboratoire de formation à la clinique ainsi qu'une salle multiconfessionnelles de prières, une salle équivalente à nos cercles d'étudiant, des locaux d'enseignement pour les animaux de productions, un lazaret pour les grands animaux ainsi que des locaux pour la communication et le personnel.
- Le centre Weipers et le complexe Santé animale et technologie (AHTC) qui héberge **les cliniques équines et les locaux d'enseignement** en ce domaine.
- De création récente (2003), ce centre héberge l'hôpital équin, 1 salle de conférences, 3 unités technologiques de transfert et des bureaux, un manège ainsi que 3 boxes et des bureaux pour le personnel, le bloc des écuries James Armour comprenant 10 stalles d'hospitalisation, des locaux pour le personnel et un laboratoire.

Il convient de souligner que ce site comprend aussi un certain nombre de **possibilités d'hébergement** qui permettent de fonctionner aux internes et résidents de garde (capacité pour 11 personnes).

Ce qui caractérise ce site, c'est d'une part la **juxtaposition de structures très modernes avec des bâtiments d'une autre époque**. Cependant, lorsque l'on est à l'intérieur de tels bâtiments l'ensemble des bureaux, laboratoires et locaux techniques correspond à des critères très élevés en termes d'aménagement, de fonctionnalité, de sécurité.

On retrouve, dans cette organisation, la logique anglo-saxonne (même si on se trouve en Ecosse !), qui **privilégie avant tout le fonctionnel et le pragmatisme**.

En dehors de ce site, la FMV de Glasgow dispose de facilités qui permettent de compléter les structures du site universitaire.

Il s'agit de:

- La **ferme universitaire** (*Cochno Farm*). Installée sur des terres autour d'une maison de maître de type géorgien et créée en 1757, cette structure comprend 350 ha de terres utilisées pour la culture et l'élevage ainsi que 50 ha de forêts. Elle est dirigée par un collègue, en étroite association avec

l'APPH. Cette ferme est gérée comme une structure agricole commerciale qui rapporte directement au Doyen des affaires financières.

Sur son site son présents 90 vaches laitières (avec une installation moderne de traite électrique), une unité d'embouche, 550 brebis notamment. Des infrastructures pour la contention et les manipulations des animaux, des locaux pour les soins et les interventions chirurgicales de terrain.

De même, outre des structures permettant des activités d'enseignement, on trouve 5 salles de séminaires, des locaux divers et 4 chambres d'accueil.

- Le **Clyde Veterinary Group** est le réseau le plus important de pratiques vétérinaires en Ecosse qui, de manière contractuelle, fournit à la Faculté une formation en clinique des animaux de production. Il s'agit d'une organisation indépendante qui inclut 560 fermes dans un rayon de 35 miles.
- Le PDSA, **société humanitaire** qui assure des soins vétérinaires pour les déshérités à +6 miles de la FMV. Les activités sont encadrées par un collègue (contrat au titre de l'Université) à temps partiel pour organiser et suivre les étudiants qui effectuent un stage dans le cadre de la 5^e année (immersion en clinique).
- Une **société écossaise de protection des animaux (SSPCA)** dont les cliniques sont utilisées pour former les étudiants sur chiens et chats abandonnés à 6 miles
- Une **clinique vétérinaire privée de cas référés**, localisée à 10 miles
- Une **clinique équine mobile** qui se trouve à 10 miles.

Cette longue description, a été volontairement rapportée pour démontrer **qu'il n'y a pas de fatalité**. Certes, une Ecole peut se trouver dans des locaux très anciens. *Ce n'est pas pour autant que ses locaux et facilités se trouvent dans un état déplorable.*

Le corollaire de cela est que, dans une institution dynamique, qui a **conscience de ses devoirs envers les étudiants**, on met tout en œuvre pour pallier les conséquences de bâtiments vétustes.

Enfin, lorsque la vétusté est telle que l'on ne peut y remédier à des coûts raisonnables, alors, on détruit et on reconstruit : c'est ce qui avait été fait en 2003 pour les cliniques équines. Nous avons eu le plaisir de constater que c'est ce qui a été fait pour les hôpitaux des animaux de production qui viennent d'être entièrement rasés en vue de reconstruction. C'est le même état d'esprit qui a présidé au fait qu'il est apparu incontournable de reconstruire les hôpitaux pour animaux de compagnie ...alors que nos ENV seraient bien heureuses de disposer des anciens du fait de leur organisation, de la logique de fonctionnement et du remarquable état intérieur dans lequel ils se trouvent.

2.3- Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA.

The Royal Veterinary College qui constitue une part importante de la FVMAS, SLU a été **transféré de Stockholm à Uppsala** entre 1973 et 1976.

A Uppsala, il a été installé dans des bâtiments neufs qui sont répartis en 4 centres différents. De plus, un département est installé dans le même bâtiment que l'Institut National Vétérinaire.

Tous les départements ont par ailleurs **libre accès aux services généraux de l'Université** : bibliothèque, salle de conseils, amphithéâtres, salle de séminaires, laboratoires d'informatique.

Tous les bâtiments ont donc 30 à 35 ans, et grande est la surprise lorsque l'on entend qu'ils ne sont plus adéquats, car suspectés d'être à l'origine du *Sick Building Syndrome*.

Les bâtiments ont été conçus sur un mode horizontal et avaient été pensés au temps où la Faculté avait 12 départements.

La conséquence est qu'il y a **peu d'unité** entre les divers bâtiments et que visiter la FVMAS en quelques jours peut relever parfois de l'épreuve physique lorsque l'on a des rendez-vous avec des personnes qui se trouvent en des services différents donc souvent éloignés.

Enfin, les besoins en locaux d'hébergement des animaux pour l'enseignement et la recherche se développent.

Toutes ces raisons ont conduit les responsables de la Faculté à obtenir la décision de **reconstruire la faculté selon un mode plus intégratif** correspondant à une nouvelle organisation administrative permettant de **rassembler les acteurs de l'enseignement, de la recherche et des cliniques**.

On ne peut qu'être surpris, lorsque l'on vient de France, de penser que les locaux actuels qui présentent certes le double inconvénient hygiénique (environnement de travail) et de dispersion vont être abandonnés pour être détruits et qu'une nouvelle construction sera disponible en 2012, pour mieux correspondre aux enjeux des prochaines décennies : cette faculté n'a que 5 ans de plus que l'Ecole Nationale Vétérinaire de Lyon à Marcy l'Etoile et a 12 ans de moins d'existence que celle d'Alfort au plan historique !

L'ensemble des locaux se trouve dans un **état d'entretien remarquable**. Les locaux sont de taille adéquate, sans être exagérée, notamment les bureaux qui surprennent par leur taille très modérée.

Une particularité : **les locaux sont loués** par la FVMAS, SLU, si bien que lorsque des locaux plus importants sont nécessaires, il convient de **démontrer de la nécessité** d'une telle opération et de **trouver les financements complémentaires**. C'est ce qui se passe, à l'heure actuelle pour les cliniques des équidés qui connaissent une augmentation certaine de leurs activités du fait de recrutements de cadres cliniciens de haut niveau.

Enfin, le campus se trouve dans un secteur ouvert très vert, à proximité d'Uppsala.

2.4 – Commentaires

Les structures disponibles pour l'enseignement et la recherche sont sensiblement comparables, quel que soit l'établissement.

Faculté	Surface des locaux pour l'enseignement	Surface des hôpitaux	Ferme
FMV Dublin	3 800 m ²	3 800 m ²	250 ha
FMV Glasgow	9 000 m ²	4 600 m ²	344 ha
FMV Uppsala	30 000 m ²	8 500 m m ²	Skara
ENV Alfort	60 000 m ²		Champignelles : 96 ha
ENV Lyon	44 000 m ²		Clientèle de l'Arbresle
ENV Nantes	33 393 m ²	5 315 m ²	-
ENV Toulouse	32 678 m ²	6 206 m ²	-

On remarquera que de manière globale, les structures sont, au plan des surfaces, à des détails près assez comparables.

Les différences fondamentales résident dans diverses constatations :

- chacune des facultés retenue dans cette étude dispose d'une ferme totalement dédiée aux besoins de l'Université support de la faculté de médecine vétérinaire. En fait, ces fermes sont utilisées pratiquement en totalité par la faculté de médecine vétérinaire.
Il ne s'agit d'ailleurs pas là d'exceptions : on retrouve ce genre d'installations en Allemagne, en Hongrie, en Pologne, en Roumanie, en Espagne, mais aussi dans les autres facultés britanniques.
- Cette ferme est utilisée pour :
 - o Conforter la formation des futurs vétérinaires aux divers aspects de la pratique quotidienne, incluant celle ayant trait aux animaux de production : bovins, ovins, porcins, oiseaux.
 - o Entretenir des animaux pour permettre l'apprentissage (animaux dits pédagogiques dans notre système) des étudiants sur des animaux d'espèces sensibles comme les équidés.
 - o Mettre à disposition des structures de qualité et totalement opérationnelles pour la formation de base des étudiants.
 - o Tenir à disposition des structures autorisant la recherche sur des animaux de production et de ce fait permettant des travaux de recherche de qualité en ces domaines.
 - o Mettre en place des travaux sur le développement durable.
 - o Assurer des enseignements professionnels dans le cadre de la formation continue.

Par comparaison, deux de nos écoles disposent de structures visant à conforter l'apprentissage à la clinique :

- à Alfort, le centre dit d'applications de Champignelles dans l'Yonne, disposant de 90 ha de surface agricole utile, sur lesquels on trouve près de 200 ovins et quelques cervidés. Ce centre sert uniquement à la sensibilisation des étudiants à la pratique rurale, par une semaine de formation chaque année durant 3 ans.
- A Lyon, l'école a acquis une clientèle –celle de l'Arbresle- ce qui permet à l'école d'exposer les étudiants en formation initiale à la pratique quotidienne sur les ruminants.

Ces deux structures offrent des possibilités d'ouverture à l'enseignement de la pratique rurale, celle de Lyon étant certainement la plus intéressante en la matière.

Le centre de Champignelles présente quant à lui, une possibilité d'intérêt assez discutable ; le seul avantage qu'offre ce centre réside dans la mise à disposition de laboratoires pour la conduite de travaux de recherche et de thèses de doctorat vétérinaire.

3- FINANCES.

3.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN.

Les moyens dépendent de l'allocation budgétaire définie par *l'Higher Education Authority* (HEA). L'appréciation repose sur le nombre d'étudiants en cliniques ; le facteur de pondération est le plus élevé – 4 – comme pour les étudiants en odontostomatologie, pour tenir compte des coûts élevés de la formation clinique.

L'ensemble des revenus de l'Ecole sur l'exercice 2006 – 2007 s'élevaient à 26 690 016 € (70 % d'augmentation par rapport à l'exercice 2002 – 2003).

Ils se décomposent de la manière suivante :

- Subvention de l'Etat :	14 581 000 €	(+ 71 %)
- Droits de scolarité :	4.628 000 €	(+ 34 %)
- Dons :	1 080 016 €	(+ 142 %)
- Programmes :	5 100 000 €	(+ 188 %)
- Activité de l'hôpital :	1 000 000 €	(+ 38 %)
- Activités diagnostiques :	301 000 €	(+ 52 %).

L'Etat donne environ 16 000 € par étudiant irlandais. La dotation est complétée par des initiatives de la Faculté, notamment du fait de l'accueil d'étudiants non irlandais. Ainsi, un étudiant européen paiera 2 à 3 000 € et des étudiants nord-américains paieront 27 600 €.

Si l'on considère les ressources générées par la recherche, elles ont été dans le passé fluctuantes mais depuis 2001, elles croissent régulièrement.

Les ressources de l'hôpital ne comprennent pas les salaires des personnels qui sont pris en charge. Le but de l'hôpital est d'avoir au minimum un budget équilibré et si possible de dégager des excédents qui sont immédiatement réinvestis pour le renouvellement des équipements et des structures, voire pour des recrutements supplémentaires.

L'Ecole est en train d'anticiper le fait que durant les 5 prochaines années, il y aura des opportunités pour augmenter les recettes de l'Ecole par le développement des activités , en répondant à des appels d'offres pour la recherche et la clinique.

La situation de la Faculté de Dublin est assez particulière. Seule Ecole de la République d'Irlande à former des vétérinaires, cet établissement dont l'importance est assez stratégique pour le développement économique de l'Etat, a su cependant s'adapter aux exigences pour une meilleure recherche scientifique.

Les crises sanitaires, la place de l'animal, notamment du cheval, dans la société ont constitué autant de domaines autour desquels la Faculté valorise ses atouts.

De même, la culture anglo-saxonne fait que cette faculté a développé des actions visant à obtenir des soutiens financiers des Anciens et des organisations philanthropiques.

3.2- Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW.

Le budget s'établit pour l'année 2008 à 22 M £ avec schématiquement des proportions qui sont de 9 M pour l'enseignement, 8 M pour la recherche et 5 M pour les cliniques.

A titre d'exemple, les recettes de la faculté pour l'exercice 2005 – 2006 ont été de 20,989 M :

- 7.869 M de crédits pour l'enseignement et les financements de recherches (Ecosse)
- 2.796 M de frais d'inscription
- 0,124 M de produits financiers
- 0,014 M de dons de sources privées
- 5,552 M de crédits de recherche sur contrats (Conseil de la recherche, charité, privé...)
- 0,063 M de ressources diverses
- 3,842 M des produits : Hôpital : 2,536 M - Diagnostics : 0,692 M - Divers : 0,614 M
- 0,106 M de fond de roulement.

Pour avoir une idée, les dépenses pour la même année 2005 – 2006 ont été de 20,366 M ::

- 6,866 M pour la formation
- 4,771 M pour le soutien académique
- 0,210 M pour les services aux étudiants
- 3,611 M de services pour l'activité d'enseignement :
 - o 2,099 M pour l'hôpital
 - o 0,732 M pour le laboratoire de diagnostics
 - o 0,780 pour des charges diverses
- 0,371 M pour des aides non financées des étudiants
- 4,935 M de soutien à la recherche
- 0,224 M pour d'autres activités soutenues.

Quelques remarques s'imposent en ce qui concerne ce budget :

- les **affectations de l'Etat connaissent une lente progression**, soit 31 % entre l'exercice 2001-2002 et l'exercice 2005-2006
- les **droits d'inscription ont connu une augmentation** de 43 % sur la même période
- les revenus liés aux programmes sous contrats ont connu une réduction de 25 %
- **l'activité de l'hôpital a cru de 78 %**, celle du laboratoire de diagnostics de 59 %. Cela est dû à un management très précis, une tarification des actes plus appropriée, ce qui devrait avoir un effet très positif puisque le *case-load* augmente régulièrement.
- De manière globale, et pour la même période de 5 exercices budgétaires, **le budget de la Faculté a augmenté de 12 %.**

Ainsi, l'Etat reste vigilant quant aux apports financiers qu'il consent à la Faculté laquelle, en développant la qualité de sa formation augmente ses recettes en accueillant des étudiants en surnombre, et en augmentant considérablement le produit de ses activités cliniques qui croît 6,5 fois plus que le budget général.

Il est important de souligner que cette situation budgétaire a et est en train d'évoluer notablement. En effet, l'Etat finance 72 étudiants chaque année.

La FMV envisage de porter à terme le nombre total d'étudiants à 590

Il convient d'insister sur le fait que l'Université reçoit du *Scottish Funding Council* (SFC) une dotation pour l'enseignement et la recherche suivant des **règles définies en 2005**.

S'agissant de la formation, l'attribution s'effectue *per capita* : cette année, le gouvernement finance 72 étudiants.

En ce qui concerne la recherche, cette attribution repose sur l'évaluation nationale de la recherche au Royaume Uni organisée par le *Research Assessment Exercise* (RAE) dont nous verrons l'importance par la suite.

En bilan, les nouvelles règles de financement autorisent une meilleure lisibilité budgétaire. Les perspectives des revenus de la FMV sont positives et leur consolidation permettent d'assurer que la maîtrise des dépenses autorisera la réalisation d'investissements appropriés stratégiques dans les recrutements académiques, les infrastructures et les services techniques, dans le cadre des objectifs que la FMV s'est assignés.

3.3- Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA.

L'enseignement supérieur en Suède est en grande partie financé par des fonds gouvernementaux.

Un financement de la FVMAS, SLU de **146 M €**a été apporté en 2006 par le Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Pêche, les revenus totaux étant de 256 M €.

L'allocation que le gouvernement verse est calculée en prenant en compte **le nombre d'étudiants (plein temps) inscrits** dans l'institution ainsi que les performances annuelles (APE) de l'institution.

Le nombre d'étudiants plein temps est calculé en considérant le nombre de crédits ECTS pour lesquels les étudiants sont inscrits que l'on divise par 60 qui correspond au temps maximal qu'un étudiant est supposé travailler en 2 semestres.

Ainsi, en **2006**, la FVMAS a reçu une dotation pour 922 temps plein dont **409** concernaient les étudiants vétérinaires. En 2007, les chiffres étaient de 902 et 436,5.

L'exemple de cette Faculté va nous permettre d'illustrer, une fois encore, ce que nous défendons depuis des années, à savoir, que, dans la plupart des pays où l'enseignement vétérinaire est de qualité, on considère que **les études vétérinaires sont celles qui doivent recevoir le support financier le plus élevé de la part du gouvernement**.

Dans le cas de la Suède, cette observation peut être illustrée dans le tableau suivant.

Discipline	FTE ⁽¹⁾	APE ⁽¹⁾	Total ⁽¹⁾	TOTAL €
Humanités, sciences sociales	23 230	9 955	33 185	3 607
Sciences naturelles, Technologie	54 955	23 550	78 505	17 075
Design – Arts	140 650	60 275	200 925	21 840
A.S.V.	61 190	26 225	87 415	9 502
Médecine vétérinaire	148 160	63 500	211 660	23 007
Autres	44 890	19 240	64 130	6 970

⁽¹⁾: en couronnes suédoises. **ASV** : infirmière vétérinaire

En ce qui concerne la **recherche**, le gouvernement a distribué 82 M € pour l'Université. Cette somme est répartie entre les facultés par le *board* de SLU et les différentes disciplines. Parmi les critères retenus, le nombre d'étudiants en Ph D constitue un paramètre incontournable.

La FVMAS a reçu 19.3 M € pour la recherche et la formation des doctorants. Sur la période 2005 – 2008, SLU a eu 105 étudiants Ph D par an. En 2007, la FVMAS avait 34.5 étudiants Ph D.

Ces données permettent de comprendre que les **enseignants-chercheurs de cette Faculté sont très stimulés pour obtenir des financements pour la recherche**, en dehors de ceux qu'ils reçoivent par dotation gouvernementale.

La faculté négocie auprès de l'Université (SLU) les allocations qu'elle reçoit pour la formation initiale. Elles s'établissent comme suit :

Activité	FTE + APE = €
« Sec » ; cours, laboratoires d'informatique ...	6 882 €
« Laboratoires humides » : anatomie, microbiologie...	13 764 €
Cliniques	27 527 €

3.3.1 – Dépenses.

Elles sont résumées dans le tableau suivant.

Une **contribution de 15 % des charges de personnels permet de couvrir les dépenses générales** de l'administration de l'Université, des services administratifs, de l'internet et des télécommunications et des services généraux, le développement de l'enseignement et de la pédagogie. Pour la FVMAS, cette somme a été de 4.1 M € (cf opérations générales dans le tableau).

De même, sur la base des **charges de personnels, chaque département verse 2.5 % pour les frais généraux de la Faculté**.

Objet	X 1000 couronnes	X 1000 €
Personnels		
Enseignants	108 284	11 770
Techniques ⁽¹⁾		
Recherche	145 870	15 855
Total	254 625	27 625
Frais de fonctionnement		
Enseignement	66 017	7 176
Recherche	50 911	5 534
Opérations générales	38 440	4 287
Total	156 368	16 997
Equipements		
Enseignement	1 369	149
Recherche	4 760	517
Opérations générales autres	972	106
Total	7 101	772
Location Maintenance bâtiments		
Enseignement	26 130	2 840
Recherche	36 637	3 984
Total des DEPENSES		52 218

⁽¹⁾: Ces sommes sont incluses dans les frais de personnels enseignants et de recherche.

Le **coût direct annuel** de la formation vétérinaire, tel qu'il est demandé aux facultés de le calculer lors d'évaluation par l'AEEEV est de : 212 000 couronnes suédoises soit : **23 000 €.** (127 000 € pour l'obtention du diplôme).

3.3.2- Recettes.

Le tableau suivant permet de résumer la situation récente (2007).

Objet	X 1000 couronnes	X 1000 €
Université	324 156	35 234
Fonds privés, recherche	19 287	2 155
Autorités publiques, recherche	46 486	5 053
Recettes liées à la formation		9 088
Droits d'inscription	0	0
Formation continue	5 573	606
Activités cliniques	67 716	7 360
Analyses	10 324	1 122
Autres revenus	40 268	4 377
Total des RECETTES	514 350	55 907

On notera :

- qu'en Suède, il n'y a **aucun droit de scolarité pour les étudiants, quelle que soit leur citoyenneté** ;
- les départements sont autorisés à **garder leurs recettes générées par des prestations extérieures** ;
- les **frais généraux** sont calculés sur la base des effectifs de personnels du département.

3.4- Commentaires.

L'étude des budgets permet de dégager des enseignements intéressants. Cette étude comparée est rapportée dans le tableau suivant.

Institution	Budget	Subvention de l'Etat	Droits de scolarité
FMV Dublin	26 690 016	14 852 000	4 628 000
FMV Glasgow⁽¹⁾	20 989 000	7 769 000	2 796 000
FMV Uppsala	55.907 000	35 234 000	0
ENV Alfort		2 425 000⁽²⁾ 2 323 862⁽³⁾ 157 500⁽⁴⁾ 11 826 334⁽⁵⁾	
ENV Lyon		2 057 494⁽²⁾ 640 000⁽³⁾ 154 000⁽⁴⁾ 12 157 754⁽⁵⁾	

ENV Nantes		2 253 538 ⁽²⁾ 728 127 ⁽³⁾ 185 500 ⁽⁴⁾ 11 780 642 ⁽⁵⁾	
ENV Toulouse		2 290 105 ⁽²⁾ 483 000 ⁽³⁾ 136 500 ⁽⁴⁾ 11 494 914 ⁽⁵⁾	

⁽¹⁾ : données exprimées en £ - ⁽²⁾ : CERES + Contrat + crédits fléchés - ⁽³⁾ : Budget investissement : crédits de paiement -
⁽⁴⁾ : Dotation au Conseil scientifique - ⁽⁵⁾ : Masse salariale des emplois fonctionnaires.

En premier lieu, il est intéressant de noter la **complexité des calculs** de ces dotations en France et le nombre important de sources de financement venant de l'administration.

Nous avons volontairement passé sous silence certaines autres subventions, telles les bourses de voyages à l'étranger qui, pour les 4 ENV s'élèvent à ...62 601 € en 2008 !

En second lieu, nous soulignerons **l'extraordinaire homogénéité des dotations de l'Etat** pour les 4 ENV.

Les masses salariales sont très voisines.

Quant aux diverses composantes des dotations, la seule différence réside dans les crédits de paiement en investissement qui sont alloués à Alfort.

Enfin, pour les **crédits de fonctionnement**, si l'on étudie la variation entre 2004 et 2008, on note une progression de 5,34 % pour Alfort, 5,10 % pour Toulouse, 1,06 % pour Nantes et une régression de 4,39 % pour Lyon.

Il s'agit là d'une observation **très surprenante**, dans la mesure où les **Ecole de Lyon et de Nantes** sont celles qui tant par leur organisation que par leurs structures se trouvent dans une situation intéressante leur permettant de **supporter aisément une comparaison européenne**. **Ce sont celles qui, sont en définitive les moins soutenues au plan budgétaire par l'Etat !**

On ne peut que s'interroger sur la raison de tels écarts, qui s'établissent au détriment de la qualité de la gestion et de l'organisation des établissements et de leurs formations.

Ce n'est pas dans l'égalitarisme républicain que naîtra l'émergence des meilleurs établissements.

4- LES PERSONNELS

4.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN.

4.1.1- Etat des effectifs.

Les effectifs enseignants sont répartis en 6 unités :

- **Sciences vétérinaires de base** : biologie cellulaire, science du développement, anatomie, histologie, physiologie, biochimie et pharmacologie de animaux domestiques.
 - o Académiques : 3 professeurs, 2 *senior lecturers*, 2 *lecturers*, 1 *college lecturer*.
 - o Administratifs : 2
- **Zootехnie** :
 - o Académiques : 1 professeur, *lecturer* ;
 - o 5 Techniciens
 - o 1 position d'administratif.
- **Pathobiologie vétérinaire.**
 - o 2 professeurs, 2 *senior lecturers*
 - o 4 résidents : 1 (parasitologie), 1 (anatomie pathologique), 2 (pathologie clinique)
 - o 15 techniciens : 4 (microbiologie), 2 (parasitologie), 2 (histopathologie), 1 (autopsies), 1 (biochimie), 1 (hématologie), 1 (cytologie), 2 (support laboratoire et photographie), 1 (recherche).
 - o 1 Administratif
- **Etudes cliniques sur petits animaux** :
 - o 6 académiques;
 - o 2 résidents
 - o 1 interne
 - o 2 techniciens
 - o 1 Administratif
- **Etudes cliniques sur gros animaux** :
 - o 5 académiques : 2 (médecine des gros animaux), 1 (médecine des équidés), 1 (Clinique de groupe), 1 (reproduction clinique).
 - o 3 résidents : 1 (médecine des gros animaux), 1 (reproduction clinique), 1 (Clinique de groupe).
 - o 2 internes : 1 (Médecine bovine), 1 (médecine équine).
 - o 2 Techniciens
 - o 1 Administratif.
- **Chirurgie vétérinaire** :
 - o 9 académiques : 2 (imagerie), 2 (clinique des petits animaux), 2 (anesthésiologie), 2 (clinique des grands animaux).
 - o 2 infirmières
 - o 8 résidents : 2 (chirurgie des animaux de compagnie), 2 (imagerie), 2 (anesthésiologie), 2 (chirurgie des grands animaux).
 - o 3 internes : 1 (anesthésiologie), 1 (chirurgie des animaux de compagnie), 1 ('chirurgie des gros animaux).
 - o 1 technicien.
 - o 3 radiologues.

La Faculté comprend 62 personnes pour l'encadrement de l'enseignement et de la recherche, réparties comme suit.

Domaine	Employés	Techniciens
Enseignement technique i.e diagnostic, disciplines, UVH	9	30
Enseignement non-clinique	2	10
Recherche	3	5
Autre	3	

UVH. : *University veterinary hospital*

La répartition des enseignants – chercheurs (52) est comme suit :

	Non Vétérinaires			Vétérinaires						TOTAL
	Ph.D	Board certified & Ph.D	Total	DVM	MS	Ph.D	Board certified	Board certified & Ph.D		
Administrateurs	1		1							
Professeurs	4	1	5			1	1	4	6	
Prof. Assocés								1	1	
<i>Senior Lecturer</i>	5		5			7	2	5	14	
<i>Lecturer</i>	3		3	4	1	1	6	5	17	
TOTAL	13	1	14	4	1	9	9	15	38	

Ph. D. : équivalent à Docteur d'Université – DVM. : Docteur vétérinaire – MA. : *Master of sciences* – Board Certified : reconnaissance par l'Ordre

4.1.2- Salaires

Pour une raison semblant liée à une modification récente des grilles, nous trouvons sur le site, 2 fourchettes de salaires. Nous allons, essayer de donner une idée de ce qui est pratiqué à l'UCD.

4.1.2.1- Personnels académiques.

Les données indiquées correspondent à des traitements mensuels.

Grade	Nombre d'échelons	1 ^o échelon	Dernier échelon
<i>Professor</i>	6	9505,75 9030,33	12 231,36 11 619,58
<i>Associate Professor</i>	6	7450,92 7078,17	9959,08 9461,25
<i>Senior Lecturer</i>	8	6000,92 5701,25	8474,58 8051,25
<i>College Lecturer</i>	7	4509,67 7310,33	4284,33 6945,33
<i>Assistant Lecturer</i>	12	3117,58 2961,50	5031,75 4779,75
<i>Resident</i>	3	2000,00	2166,67
<i>Fellow</i>	2	1467,66	1793,75

4.1.2.2- Personnels non académiques.

Les données que nous présentons correspondent à des traitements mensuels.

Loin de donner l'éventail de toutes les situations qui sont prévues, nous nous limiterons à des emplois retrouvés dans les ENV.

Pour les **emplois administratifs**, puis les **personnels de laboratoire**, la situation est résumée Annexe 3.

4.2 – Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW.

4.2.1- Etat des effectifs

La FMV compte 79 membres académiques (FTE) qui sont financés sur le budget général, ce qui correspond à 31 professeurs, 31 *readers* et senior *lecturers* et 17 *lecturers* et autres.

La FMV est organisée en 9 divisions si l'on ne considère que le personnel comme indiqué tableau suivant

Groupes	Position	VAPPH	VCS	VCSV	VCAS	VII	VPS	VRU	VOU	WCMP
Acad	PR	6	2		6	8	3			2
	SL	3	4		4	3	1			
	Lr	2	3		3		1			
	Rr	1								
	Autre	1					2			
Rech	SRF	1	2							
	RS						1			
	RF	5	2				2			
	RAss	4	3				1			
	RAst	1								
	PoDo	1					2			
	RTec						1			
Admn		10	9			6	3	3	21	1
Total		36	23	67	27	35	17		21	10

VAPPH : Veterinary animal production animal health – **VCS** : Veterinary Clinical sciences – **VCSV** : Veterinary clinical services unit – **VCAS**: Veterinary clinical companion animals – **VII**: Veterinary infection and immunity – **VPS**: Veterinary pathological sciences – **VRU**: Veterinary research unit -**VOU**: Veterinary operation unit – **WCMP**: Wellcome centre for molecular pathology.

Acad: Personnels académiques – **Rech**: Personnels de recherche – **Admn**: Personnels administratifs et de support – **Pr** : Professeur – **SL** : Senior lecturer – **L** : Lecturer – **Rr** : Reader – **SRF** : Senior research fellow – **RS** : Research scientist – **RF** : Research fellow – **Rass** : Research associate – **Rast** : Research assistant – **PoDo** : Post Doctoral Researcher – **Rtech** : Research Technician.

L'effectif des personnels dits “*support*” s'établit comme suit :

	Management et Administration	Infirmières et Soins animaux	Support technique et de laboratoire	TOTAL
Faculty Operations	15	-	2	17
Clinical support ⁽¹⁾	13	24	15	52
Teaching support	10	9	3	22
Reserach support	5	1 ⁽²⁾	47	53
TOTAL	43	34	67	144

Effectif des personnels techniques et administratifs (nombre) en mars 2006

⁽¹⁾: Incluant les personnels d'enseignement

⁽²⁾: les animaliers en recherche sont des personnels payés par l'Université et non par la FMV

En ce qui concerne la répartition des personnels académiques, elle s'établit comme suit :

	Non Vétérinaires			Vétérinaires						TOTAL
	Ph.D	Dipômes supérieurs & Ph.D	Total	DVM	MS	Ph.D	PhD Cert Mast	EU-RCVS & Ph.D		
Doyen				0					1	1
Professeurs	1	12	13			5		5		10
Reader		1	1							0
Senior Lecturer		6	6	1		7	1	7		16
Lecturer		8	8	2	3	1	3	3		12
Registrar				2		1	3	2		8
TOTAL			28							45

Ph.D : Thèse d'Université – **DVM** : Vétérinaire – **MS** : Master of sciences – **EU-RCVS** : spécialiste européen ou britannique (**RCVS** : Royal college of veterinary surgeons)-

Situation en mars 2006

Il convient de souligner que la souplesse du système autorise des adaptations rapides des effectifs.

Année	Départs	Recrutements
2000	1 Pr – 1 SL	3 SL – 1 L – 1 Rg
2001	2 Pr – 3 SL – 2 L	
2002	2 Pr – 2 SL	1 SL
2003	1 Pr – 2 SL	1 Pr – 3 L -2 Rg
2004	1 Pr – 1 SL – 1 L	1 Pr – 1 SL – 1 Rg
2005	1 SL	1 Pr – 2 SL – 4 L – 1 UT – 1 Rg
2006	2 SL – 1 Pr	1 SL – 2 Pr

Pr : Professeur – **SL** : Senior Lecturer – **L** : Lecturer – **Rg** : Registrar

En effet, rares sont les personnels académiques qui, diplômés de la FMV de Glasgow, sont restés comme personnel académique à Glasgow. Ils ont la plupart du temps effectué des périodes de leur vie professionnelle dans d'autres universités. Cela est systématiquement vrai maintenant.

Par ailleurs, les positions académiques ne sont ouvertes que si, le recrutement présente un intérêt, mais aussi (et presque surtout) si ce recrutement peut rapporter quelque chose à la faculté en plus de la

formation : ce sera soit dans le domaine de la clinique (dans ce cas là, le bénéfice se traduira en termes de rentrées budgétaires) soit dans celui de la faculté (dans ce cas là, le bénéfice se traduira en termes de crédits de recherches attribués et de publications).

Il a été systématiquement répété qu'un **recrutement ne se décidait que sur ces deux conditions de pertinence : un bénéfice académique et un bénéfice pour la faculté.**

Enfin, il est important de rappeler que le fonctionnariat n'existe pas, les personnels étant, dans l'université britannique, employés sur contrats (avec ou sans terme).

Tout **nouveau recrutement académique** passe par une période **probatoire de 3 ans** durant laquelle sont évaluées les performances. Si les personnels académiques apprécient la sécurité de leur emploi, ils savent cependant que cette **sécurité est conditionnée à la stabilité des sources de financement** qui pour la plupart des académiques dépend du SFC (*Scottish Fund Council*).

Dans un certain nombre de cas, **le poste est financé par les revenus des cliniques**. Cela permet de comprendre que non seulement **les cliniques** ne sont pas déficitaires, mais qu'elles **ont des bilans positifs**. Pour cette raison, la FMV a fixé comme **objectif principal de développer la qualité de ses activités hospitalières**.

Cela interdit en particulier les comportements permanents d'assistés et de contestataires que l'on connaît dans certains pays du sud de l'Europe.

Mais cela induit des **comportements de responsabilité** car c'est **une des missions de l'Université de se comporter comme un employeur de choix**, ce qui lui impose de tout mettre en œuvre pour assurer une stabilité des emplois. Cela permet de comprendre que :

- les académiques **ne se cantonnent pas systématiquement dans un créneau très étroit**. On ne trouve pas d'enseignant de statistiques par exemple...et pourtant, les vétérinaires anglo-saxons ne sont pas réputés comme étant arriérés en la matière !
- le curriculum ne prend *stricto sensu* en compte que les **aspects stricts de formation initiale à la médecine vétérinaire**. Au Royaume Uni, comme dans beaucoup d'autres pays, **ce n'est pas à la FMV que l'on apprend à gérer une clientèle** : il y a un temps pour chaque étape... et les facultés ne sont certainement pas le lieu le plus approprié pour de telles formations !
- des **enseignants présentent une certaine souplesse dans leurs activités d'enseignement**. Ainsi, à Glasgow, nous citerons l'exemple de ce professeur :
 - o qui est à l'origine enseignant de microbiologie et virologie ;
 - o qui est un spécialiste internationalement reconnu des suivis sanitaires en médecine du porc, qui a été un des pères fondateurs du Collège européen gestion de la santé porcine (*European College of Porcine Health Management -ECPHM*) ;
 - o qui a été durant 5-6 ans l'enseignant responsable de la ferme universitaire de Cochro ;
 - o qui a été à l'origine et reste le responsable du master de santé publique vétérinaire ;
 - o qui a encore, à un an de sa retraite, une activité scientifique importante si on en juge par les contrats de recherches qu'il obtient encore ...et les publications dans des journaux de niveau enviable.
- **ce ne sont pas les enseignants cliniciens qui assurent la gestion de l'hôpital : ils apportent leur compétence dont la structure a grandement besoin** Cette activité est de la responsabilité d'un administratif (pour toute la gestion) et d'un académique (pour les aspects universitaires), mais il ne viendrait pas à l'idée des cliniciens, bien qu'universitaires, de contester les orientations et les informations qui sont quotidiennement adressée par l'équipe de direction de l'hôpital. **Tout le monde regarde dans la même direction !**

4.2.2 – Salaires

Le système de rémunérations présente, comme dans chaque pays, des spécificités, si bien qu'il est assez difficile de comparer précisément les revenus.

Il vient de faire l'objet d'une complète réflexion ce qui a donné le système qui prévaut depuis Octobre 2008, sous le terme générique de « *Single Pay Spine for Academic and HE Support Staff* ». On le trouvera en Annexe 4.

Tous les enseignants, à l'exception des professeurs, reçoivent un salaire annuel qui est indiqué dans ce tableau qui comprend 9 catégories (grade) et une échelle de 52 éléments.

Globalement, le revenu annuel varie de 13 085 £ (*spine point 1*) à 56 917 £ (*spine point 52*).

Comme chaque fois que l'on effectue des comparaisons, il convient d'être très prudent. Alors qu'il y a quelques semaines, la livre sterling valait près de 1,5 €, elle se trouve aujourd'hui à un taux voisin de parité avec l'euro (1 £ = 1,13 €).

Afin de bien interpréter ce tableau, il convient de préciser :

- le système distingue **4 groupes d'emplois** : Les chercheurs, les enseignants, les administratifs, les techniciens ;
- Les corps techniques peuvent accéder jusqu'à la 7^e catégorie ;
- Les chercheurs, les enseignants - à **l'exception des professeurs** - et les administratifs peuvent accéder au grade 9.

En ce qui concerne **les personnels académiques**, ils progressent de la manière suivante :

- Grade 7 : Research associate, junior lecturer, Junior clinician, registrar
 - Grade 8: Research fellow, lecturer, University teacher
 - Grade 9: Senior research fellow, senior lecturer, senior clinician.
- Cette grille permet de comprendre que les différents acteurs de la vie de la FMV ont une progression régulière jusqu'à un certain niveau.
Pour chaque catégorie, il y a **les 3 derniers niveaux** (en couleur sur le tableau) qui pour les atteindre **imposent que l'intéressé fasse l'objet d'une évaluation**.
- Ce sera donc sur la base d'une **reconnaissance par le système** universitaire qu'il pourra accéder aux 3 *spine points* supérieurs de son grade.
 - Des positions ne font pas l'objet de cette grille. C'est en particulier le cas des postes **d'internes** et de **résidents** pour les cliniques.
L'Université les traite comme suit :
 - Les internes reçoivent 12 500 £ (non imposable) et bénéficient du bénéfice d'un logement ;
 - Les résidents reçoivent une gratification de 16 000, 16 500, et 17 000 £ pour les années 1, 2 et 3.

Pour ce qui est des **professeurs**, ils sont hors échelle (supérieurs à ceux de la 9^e catégorie). Ils ne font l'objet **d'aucune progression systématique et régulière** : chaque professeur est l'objet d'une

évaluation annuelle par l'*University Committee of Review* qui comprend le principal et les vice-Principaux de l'Université.

En ce qui concerne les **promotions** des personnels académiques et de recherche, elles **sont de la responsabilité de l'Université** par le biais du *Committees of review*.

Il y a 2 sessions de promotion chaque année le système reposant sur un principe de candidature personnelle.

4.3- Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA.

4.3.1- Données factuelles générales.

Les instances suédoises stipulent que la formation universitaire doit reposer sur de solides bases de recherche. Cela impose que les enseignants doivent donc avoir une **activité effective de recherche**. Cela est renforcé par le fait que **la Suède n'a pas d'institut de recherche en médecine vétérinaire et / ou en sciences de l'animal**.

Au total, on trouve 200 académiques qui ont au moins un Ph D et plus de 100 d'entre eux sont *docent (associate professor)*.

A l'hôpital, on dénombre 35 enseignants (*clinical instructor*) qui sont essentiellement impliqués dans les activités cliniques et l'encadrement des étudiants.

A de très rares exceptions, les **personnels académiques sont impliqués dans la formation et aussi la recherche**.

Cela permet de comprendre la difficulté qu'il y a à distinguer ceux qui enseignent de ceux qui font de la recherche.

Dans le système suédois, les **obligations** sont comme suit :

- un Professeur est celui qui fait le plus d'enseignement et est impliqué dans l'encadrement des projets de recherche et des étudiants en thèse (Ph D) ;
- un *senior lecturer* passe la moitié de son temps en enseignement et la moitié en recherche ;
- un *research associate* est une position pour 4 ans. Elle correspond à une situation d'après-thèse (post-doc). Son activité est uniquement orientée vers la recherche ;
- un *lecturer* est essentiellement impliqué dans la formation ;
- les doctorants peuvent encadrer des étudiants en 3^e année de thèse (Ph D) ;
- un *clinical instructor* est employé par l'Hôpital animal universitaire pour des travaux cliniques et l'encadrement des étudiants.

Les personnels de recherche ont une activité intense de recherche mais **participent aussi à la formation (100 personnes)**.

On devient **professeur** en montrant que l'on a des aptitudes pour l'enseignement et pour la recherche.

Un *senior lecturer* doit avoir obtenu un Ph. D. et démontrer une bonne aptitude à l'enseignement.

Un *research associate* comme tout chercheur doit être titulaire d'un Ph. D.

Un *lecturer* doit avoir obtenu un M. Sc. en médecine vétérinaire (ou en un autre domaine) et doit démontrer une aptitude pour l'enseignement.

Un *clinical instructor* doit être titulaire d'un M. Sc. en médecine vétérinaire.

Les promotions s'opèrent de la façon suivante :

- on devient professeur ou *senior lecturer* en présentant sa candidature devant l'*Appointment Board* (3 professeurs ou 2 *senior lecturers*, des experts extérieurs à l'Université). Les membres de l'*Appointment Board* sont 4 professeurs ou chercheurs et 1 représentant des étudiants.
- Les promotions (*lecturer* -> *senior lecturer*, *senior lecturer* -> professeur) comprennent notamment une évaluation par des experts extérieurs et de l'*Appointment Board* ;
- Une autre voie consiste à devenir *docent (associate professor)* en se présentant devant le *Research Fellowship Research Award Board*.

Les pré-requis sont les suivants : des articles scientifiques dans des revues de qualité, démontrant une activité de recherche **après** la thèse de Ph D, 6 semaines de formation pédagogique générale et un cours pédagogique de 4 semaines sur le suivi des étudiants doctorants. Une expérience comme co-encadrant de recherche est espérée. On reçoit alors le titre de *docent* auquel est associée une augmentation de salaire.

Pour être complet, lorsqu'on est employé de la SLU, tout travail extérieur (consultance, pratique privée) est étroitement limité et régulé par une loi spécifique et des règles établies par l'Université.

En particulier, une activité praticienne dans le district d'Uppsala est considérée comme un **conflit d'intérêt avec les cliniques de l'Université**.

Dans tous les cas, **les personnels académiques sont tenus de faire état de leur activité extérieure auprès de leur chef de département**.

4.3.2- Etat des effectifs.

Le tableau suivant résume la situation au début de 2008.

Déptmnt	Académiques						Techniques		
	Pr	Sen L	Res As	Lect	Cherch.	Doctort	Animal	Labo	Admin
APB	8	6	1	9	6	10	1	6.5	3.7
ABG	3.2	2	3	1	26	17	4	8.8	8.5
AEH	5	6	6	11.5	17	10	1.8	8.8	6.6
ANM	6	4.5	3	0.5	18	8	8	11	4
BS-VPH	10	5	5	4	14	20	-	6.8	5
Cl Sc	17	8	6	19.5	6	18	9.5	4	5.8
Total	49.2	26.5	18	45.5	87	83	24.3	45.9	33.6

Déptmnt. : département – Pr. : Professeur – Sen L. : senior Lecturer – Res As. : Research Assistant – Doctrt. : Doctorant – Animal. : Animaliers – Labo. : Personnels de laboratoire – Admin. : Personnels administratifs – APB. : Anatomy, physiology, biochemistry – ABG. : Zootechnie et génétique – AEH. : Animal environment & health – ANM. : Animal nutrition & management – BS-VPH. : Biomedical sciences & Veterinary public health – Cl Sc. : Clinical sciences.

Ainsi, au total, on compte **463** personnels de faculté (correspondant à **414.4** équivalents plein temps) dont 306 femmes et 157 hommes.

4.3.3 – Salaires.

Nous ne nous sommes préoccupés que des salaires des personnels académiques. On trouvera rassemblées les données colligées dans le tableau suivant. Il est important de souligner qu'il s'agit de chiffres moyens.

Position	Condition	Salaire mensuel moyen (€)
Etudiant Ph D	Homme	2 173
	Femme	2 135
	Indifférent	2 140
Research Associate	Homme	3 137
	Femme	3 106
	Indifférent	3 110
Junior Lecturer	Homme	2 937
	Femme	2 813
	Indifférent	2 822
Senior Lecturer	Homme	3 848
	Femme	3 547
	Indifférent	3 651
Professor	Homme	5 069
	Femme	4 918
	Indifférent	5 020

La monnaie étant la couronne suédoise, les données ont été recalculées. 1 couronne suédoise = 0,0918 €

Ces données sont extraites d'un document intitulé « Lönestatistik 2008 » (SULF). Les enseignants vétérinaires font partie du groupe « médecins, odontologistes, vétérinaires ».,

Ces données permettent de constater que le **salaire moyen d'un professeur** varie comme suit suivant le groupe considéré :

- Enseignements d'humanités et de théologie : 4 203 €
- Droit et affaires juridiques : 4 701 €
- Sciences de l'ingénieur : 4 760 €
- Médecines, odontologistes, vétérinaires : 5 020 €
- Autres 4 749 €

Là encore, on remarquera que ce sont les enseignants formant les professionnels de santé (humaine ou animale) qui perçoivent les meilleurs salaires : **la grille unique de salaires n'existe pas.**

4.4- Commentaires.

On trouvera dans le tableau ci-dessous la composition des effectifs de postes impliqués dans la formation..

On notera que les ENV ne sont pas mal dotées ; on peut même dire que le nombre de professeurs et de maîtres de conférences est correct par rapport au nombre d'étudiants.

Institution	EvaluAtion		Nombre Etudiants	Professeurs	Senior Lecturers	Lecturer	Maîtres de Conférences	Total E.C.
	AEEEV	AVMA						

								(1)
Dublin	+	Accréd.	440	12	19	20		52
Glasgow	+	Accréd.	513	31	31	17		79
Uppsala	+		500	120	49	26	45	120
Alfort	+		491⁽²⁾	29⁽¹⁾			46.86⁽¹⁾	82.86⁽¹⁾
Lyon	+		463⁽²⁾	30⁽¹⁾			42⁽¹⁾	77.36⁽¹⁾
Nantes	+		463⁽²⁾	28.36⁽¹⁾			43⁽¹⁾	76⁽¹⁾
Toulouse			463⁽²⁾	26.86⁽¹⁾			43⁽¹⁾	73.86⁽¹⁾

Accréd. : accréditation de l'AVMA -E.C. : enseignants-chercheurs - ⁽¹⁾ : situation au 01.01.2008 - ⁽²⁾ : année 2007

Si l'on s'intéresse au nombre de collaborateurs administratifs et techniques, les données sont comme suit.

Institution	Evaluation		Nombre Etudiants	Postes Support
	AEEEV	AVMA		
Dublin	+	Accréd.	440	62
Glasgow	+	Accréd.	513	144
Uppsala	+		500	103.8
Alfort	+			109.29
Lyon	+			114
Nantes	+			115.91
Toulouse				110.79

Accréd. : accréditation de l'AVMA

Il faut être prudent dans la manipulation de ces données. Nombre de postes d'administratifs et de techniciens sont regroupés au sein de l'Université, dans les services communs aux différentes facultés pour les 3 facultés visitées.

Les cliniques sont des entités pratiquement autonomes qui génèrent des moyens réinvestis directement dans l'organisation des activités hospitalières.

Cela permet de comprendre la philosophie radicalement différente de la formation des futurs vétérinaires.

L'apprentissage des techniques et des approches s'effectue en dehors de l'hôpital qui doit présenter un niveau d'activité digne du centre de référence : dans les 3 facultés retenues dans notre étude, l'hôpital fonctionne comme un centre d'excellence en clinique.

Les étudiants en formation initiale, dans des facultés de haut niveau, telle celles de Glasgow ou du *Royal Veterinary College* de Londres ne vont dans l'hôpital que durant la dernière année de leur formation. Ils sont beaucoup moins impliqués dans le fonctionnement des cliniques que ne le sont les étudiants en France, pour des raisons d'éthique évidentes (seul un professionnel peut légitimement prodiguer des soins) et de responsabilité, ces structures hospitalières accueillant un très grand nombre de cas référés.

Par contre, compte tenu du fait que l'hôpital accueille essentiellement des cas référés, les facultés se dotent de moyens pour placer les étudiants au contact de cas cliniques de base, en organisant des stages cliniques, dans des organisations de type sociétés protectrices des animaux.

Ainsi, sous la conduite d'enseignants qui peuvent être recrutés spécifiquement pour cette fonction, les étudiants sont placés au contact de la réalité professionnelle pour des interventions chirurgicales de base, pour des approches de médecine générale.

Il convient de noter que **de plus en plus de facultés en Europe ont recours à ce genre de pratiques, compte tenu du fait que l'hôpital de la faculté devrait être le site où s'exerce l'excellence.**

Enfin, en ce qui concerne les grilles indiciaires, nous avons donné précédemment, des éléments relatifs aux organisations des parcours professionnels en termes de reconnaissance salariale.

On peut rappeler ces données que l'on trouvera dans le tableau suivant.

Grade	Echelons	FMV Dublin	FMV Glasgow	FMV Uppsala ⁽¹⁾	ENV
Professeur	1°	9 030.33	> 56 917	60 240	35 927
	dernier	11 619.58			72 127
<i>Senior Lecturer</i> ⁽²⁾	1°	5701.25	46 278	43 842	24 772
	dernier	8051.25	56 917		52 605
<i>Lecturer</i>	1°	2961.5	38 757	33 855.4	
	dernier	6945.33	49 096		

⁽¹⁾ : Il s'agit de moyennes - ⁽²⁾ : pour les ENV, ce sont les postes de Maîtres de conférences

On notera qu'à Glasgow, le salaire des professeurs ne dépend plus d'une grille ; il est fixé suite à une évaluation annuelle qui prend en compte les performances de l'intéressé, dans tous les domaines : la qualité -enseignement, recherche, activités hospitalières- et les rentrées financières – activités cliniques, contrats obtenus en recherche, en développement... qui sont les deux grands domaines pour lesquels on attend de très bons résultats du professeur.

Cela conduit à diverses observations :

- lorsque des facultés telle celles de Glasgow, Dublin, voire Uppsala **recrutent un enseignant, elles publient** très régulièrement **les offres** dans la presse professionnelle internationale. Lorsque l'on regarde les rémunérations offertes, ce sont souvent de larges fourchettes de salaires qui sont proposées, **dans le but de recruter la personne la plus efficace et la plus performante.**
- s'il existe l'équivalent de nos grilles salariales pour les facultés du Royaume-Uni, à l'instar de ce qui est pratiqué sur le continent nord-américain, voire plus généralement dans le monde anglo-saxon, **l'organisation des carrières est tout à fait différente** de ce que l'on pratique en France. Les **parcours sont individualisés**, permettant à l'individu d'avancer suivant son investissement personnel au plan de la formation, des cliniques, de la recherche ou de la promotion de l'établissement. Cela ne se fait pas suivant le bon vouloir de l'intéressé, mais **en concertation** avec les responsables de la faculté pour l'enseignement, la recherche, l'hôpital etc...

En bilan, **le travail en équipe est une réalité qui, en privilégiant l'intérêt de la structure** (la faculté, le département, l'hôpital) **autorise la promotion de l'individu** membre de l'équipe.

C'est la seule façon d'avoir un **système qui est toujours tourné vers une progression**, quel que soit le secteur considéré. Cela suppose une gestion des effectifs qui s'opère au plus près des intérêts de l'établissement, d'où le **très grand intérêt de l'autonomie des institutions**.

5- ETUDIANTS.

5.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN.

5.1.1-Procédure de sélection.

Comme dans tous les pays, la procédure de sélection répond à l'objectif de retenir les meilleurs éléments pour des études vétérinaires.

Les informations sont accessibles sur le site de l'UCD, sous la référence BN005 : *Veterinary medicine*.

Le processus de sélection débute par des réunions -*open days*- organisées à l'intention des candidats potentiels (dernière réunion le 15 décembre 2008).

Des membres académiques et non-académiques sont retenus pour présenter aux aspirants et à leurs familles des informations sur les carrières des vétérinaires ainsi que sur les modalités d'admission.

Il existe théoriquement 6 voies de recrutement :

- la première est celle qui prend en compte les **élèves issus de l'enseignement général**. Elle permet de recruter 83 % environ des étudiants.

Il existe en Irlande, un organisme, le *Central Application Office* (CAO) qui organise le lien entre les études secondaires et l'Université.

Pour les études vétérinaires, les exigences font partie des plus élevées à l'UCD.

Cours	Final ⁽¹⁾	Mid ⁽²⁾
Médecine	570	580
Médecine vétérinaire	545	565
Science	300	400
Sciences de l'agriculture	375	415
Physique, astronomie et Sc. De l'espace	335	435
Chimie médicale et biochimie	395	435
Food and agribusiness management	375	420
Agri-environmental sciences	320	350
Animal sciences	360	405
Animal Sciences equine	415	460
English	465	480

⁽¹⁾:Il s'agit du score le plus bas obtenu par un étudiant admis dans le cours

⁽²⁾:Il s'agit du score obtenu par un candidat qui se trouve dans le milieu de la liste des admis.

Il est en outre exigé d'avoir obtenu une note C3 en chimie ainsi que de très bons résultats en Irlandais, Anglais, Mathématiques.

Cette procédure est très compétitive puisque pour 71 à 72 places, l'UCD reçoit plusieurs centaines de demandes, ce qui fait que la faculté recrute parmi les 3 % des meilleurs diplômés du secondaire.

- La seconde voie concerne **les diplômés** : elle comprend 5 % des entrants recrutés en général à partir d'une vingtaine de candidatures. L'exigence minimum est d'avoir obtenu un score de 2.2 au terme des études secondaires.

Puis, la compétition repose sur **l'étude standardisée du curriculum vitae** comme indiqué sur le tableau suivant.

	Critère	Nombre de points
1	Diplôme	20
	2.2 degré : 4 points	
	2.1 degré : 8 points	
	1° degré : 16 points	
	Master : 16 points	
	Ph.D. : 20 points	
2a	Formation en biologie	20
	Niveau A dans 1° certificat 3 points	
	Niveau A dans 2° certificat 6 points	
	Niveau A dans 3 ° certificat 10 points	
2b	Degré Biologie ou Physique 3 points	
	Degré Biologie ou Physique 6 points	
	Ph. D. en sciences biologiques : 10 points	
3	Intérêt présenté par des expériences Temps passé dans différents types de pratiques/instituts vétérinaires	20
4	Prise de responsabilité et réalisation de stages	20
5	Publications et autres reconnaissances académiques	20

- la 3° voie est réservée à des diplômés nord-américains (*Atlantic Bridge Programme*) ;
- la 4° voie est réservée à des candidats étrangers qui seraient désavantagés du fait de contraintes sociales, financières ou d'un handicap ;
- La 5° voie est le résultat d'un accord gouvernemental avec le Botswana qui envoie chaque année 2-3 étudiants ;
- enfin, la 6° voie applique des accords antérieurement conclus avec la faculté de médecine vétérinaire de Grenade. Elle concerne un maximum de 6 étudiants par an qui entrent en 5° année pour bénéficier du programme de 48 semaines de rotation en cliniques.

La volonté de l'UCD est de développer le système de recrutement afin de permettre la meilleure diversité sociale. En particulier, les recrutements nord-américains et au Botswana contribuent à enrichir la diversité ethnique et la maturité des étudiants. Il convient toutefois de noter que ces possibilités de recrutements ne sont remplies que si des candidats de qualité sont repérés.

Cette volonté d'ouverture de la faculté n'obérit pas les résultats de la sélection : quelle que soit la voie d'entrée, les exigences en terme de qualité des candidats restent très élevées.

Année	Résidents en Irlande		Non - Résidents		Etudiants sous contrat		TOT AL	
	A/P*	O/A**	A/P	O/A	A/P	O/A	A/P	O/A
2002	684/70	93/70	36/11	22/9	0/4	0/0	720/85	115/79
2003	660/70	84/70	44/11	23/11	9/4	3/2	713/85	110/83
2004	665/70	92/70	47/11	26/13	0/4	0/0	712/85	118/83
2005	564/75	100/75	55/11	39/10	9/4	3/1	628/90	142/86
2006	638/75	99/75	58/11	30/6	10/4	4/0	706/90	133/81

*: nombre de demandeurs/nombre de places - **: Nombre d'offre/ nombre retenu

5.1.2- Cursus des études vétérinaires à UCD et évaluation.

Le curriculum est construit sur 5 ans. Il a été pensé pour répondre aux objectifs de l'AEEEV et de l'AVMA, et permettre aux diplômés de pouvoir s'inscrire auprès du *Veterinary Council of Ireland*, l'autorité de régulation de la profession.

Ainsi construit, le curriculum permet de s'assurer que le diplômé possède :

- une large base de connaissances en sciences biologiques et vétérinaires ainsi que des connaissances biologiques de base (aspects structurels et fonctionnels) en relation avec les maladies des animaux ;
- la capacité de donner des avis en zootechnie, bien-être, protection, alimentation, élevage et hébergement des animaux ;
- la capacité de reconnaître un état pathologique et de proposer un diagnostic, une thérapeutique voire une prophylaxie dans des situations cliniques communes;
- la capacité d'établir un diagnostic et de traiter des maladies et ainsi d'alléger les états de souffrance ;
- la capacité d'appliquer les principes chirurgicaux et de mettre en œuvre effectivement les procédures chirurgicales de base;
- la capacité de prévenir des maladies animales, de contrôler leur transmission à l'Homme dans un contexte de sécurité des aliments ;
- la capacité de s'exprimer par oral ou par écrit avec des collègues et les autorités responsables ;
- la compréhension de l'importance de la formation continue ;
- les principes du savoir-être professionnel et d'un jugement éthique ;
- les capacités en technologie de l'information et en analyse des données.

Ce qui fait la pertinence de ce curriculum, c'est l'organisation de la 5^o année qui est entièrement dédiée à des rotations en clinique, exposant ainsi l'étudiant aux différentes activités de la clinique pour diverses espèces animales.

Les principaux points sont les suivants :

- une période de **4 semaines** consacrée à des **enseignements optionnels**, ce qui permet à l'étudiant d'approfondir ses connaissances dans une discipline ou une espèce d'intérêt. Ces enseignements sont proposés en : médecine interne des animaux de compagnie, chirurgie orthopédique des animaux de compagnie, alimentation et conduite des troupeaux laitiers, recherche en pharmacologie, bien-être animal, épidémiologie animale, insémination artificielle en équine, synchronisation de l'œstrus...

Des étudiants peuvent aussi choisir de passer ce temps dans des **optionnels à l'extérieur de la faculté**, grâce à des accords avec d'autres facultés (*North Carolina State University, Purdue University, University College of Davis, University of Mississippi, University of Florida*).

- Une amélioration de la tendance à une **intégration verticale** au travers de la salle d'autopsies et les laboratoires de diagnostic dans les structures desquelles les étudiants sont immergés;
- Une **coopération renforcée et intégrative des spécialistes en gestion de la santé des troupeaux**, la reproduction clinique, l'épidémiologie et la zootechnie en santé animale et médecine des populations, qui offre des situations idéales pour de petits groupes d'étudiants vétérinaires de 5^o année ;
- Une rotation au **service d'urgence** avec un approfondissement dans le domaine des **soins intensifs** des petits animaux ;
- Cette année de rotations voit son efficacité améliorée par l'**organisation de groupes de 4 à 5 étudiants** permettant d'optimiser l'enseignement clinique et l'environnement de formation dans l'UVH.

Cette 5^o année a été l'occasion de revoir les procédures d'évaluation. Ainsi, désormais, il n'y a plus qu'une seule évaluation, à la fin de l'année. Cette année est évaluée comme suit :

- évaluation permanente lors des diverses rotations : 15 % ;
- évaluation des enseignements optionnels : 5 % ;
- évaluation par des épreuves vérifiant l'aptitude clinique (CPE) et par les OSCEs¹ en clinique des animaux de compagnie : 40 %
- évaluation par des épreuves vérifiant l'aptitude clinique (CPE) et par les OSCEs en clinique des grands animaux : 40%.

Pour permettre aux étudiants de pouvoir suivre des enseignements optionnels au dehors de la faculté, à n'importe quel moment de l'année, il est rapidement devenu nécessaire de mettre en place des **emplois du temps individuels**.

Cela est très convivial pour l'étudiant ce qui lui permet **beaucoup de flexibilité** pour choisir les périodes pour suivre les enseignements optionnels à l'extérieur et de programmer des stages chez

¹ : OSCEs : *Objective Structured Clinical Examination* : Il s'agit d'une approche remarquable pour permettre aux étudiants d'acquérir un certain nombre de savoir-faire, de savoir-être. Elle repose sur le principe que des ateliers sont accessibles aux étudiants pour acquérir par eux-même un certain nombre de ces savoirs. Cela s'effectue en présence d'infirmières et de personnels techniques, sur des matériaux inertes, en présence de procédures rigoureusement préparées par les personnels académiques. Des évaluations très strictes sont pratiquées régulièrement pour mesurer les capacités pratiques de l'étudiant avant qu'il soit admis, la dernière année du curriculum, en cliniques.

des professionnels (*extra-mural studies*) dans des périodes de pleine activité pour les animaux de ferme (agnelages par exemple) ou les équidés.

Bien évidemment, ce cursus répond à la nécessité de **modularisation** et de **semestrialisation** voulue par le processus de Bologne, dans l'objectif de créer un espace européen d'enseignement supérieur en 2010.

La conséquence a été de proposer une **grille d'activités centrée sur les besoins des étudiants**, dans un modèle d'enseignement universitaire international qui offre plus de choix, de flexibilité, donc de possibilité de mobilité.

La règle a été l'adoption des ECTS, système qui est centré sur les besoins de l'étudiant et qui repose sur **l'évaluation de la charge de travail** globale pour l'étudiant afin de lui permettre d'atteindre les objectifs affichés dans le programme.

Un des points clefs que l'on retrouve dans de nombreuses facultés est **l'évaluation régulière du curriculum par les équipes pédagogiques**.

Cela s'effectue par le biais de questionnaires anonymes distribués aux étudiants par une personne indépendante à la fin de la période d'enseignement ou immédiatement après la fin d'un cours, d'un module ou d'un examen.

En outre, l'usage de questionnaires à des représentants de la promotion de chaque année, le recours aux avis obtenus lors de confrontations enseignants-étudiants apportent des éclairages positifs sur l'enseignement.

La faculté organise **chaque semestre un forum de réflexion sur le programme** auquel participent tous les enseignants impliqués dans la formation ce qui permet d'intervenir auprès du Conseil des programmes et de **faire évoluer de manière positive le curriculum**.

Enfin, et ce détail n'est pas le moindre, le **recours à des examinateurs extérieurs** est considéré comme une méthode très satisfaisante d'évaluation de la qualité de l'enseignement. Ces examinateurs sont en général invités parmi les collègues des 6 facultés vétérinaires anglaises, mais ces dernières années, le concept a été étendu à des enseignants de la FMV d'Utrecht, à des praticiens privés, aussi bien qu'à des vétérinaires en poste dans l'industrie ou dans la recherche. Ainsi, **les questions pour l'examen professionnel** sont envoyées à l'examineur extérieur pour avis avant d'être proposées aux étudiants. Les examinateurs sont présents pour les évaluations professionnelles et disposent de tous les éléments pour l'examen.

5.2 – Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW.

5.2.1 – Procédure de sélection.

La sélection dépend d'un service universitaire au sein de l'Université (*Student services*). L'objectif de ce service est de recruter de futurs étudiants très motivés, de très bon niveau et de leur fournir tout support afin qu'ils réalisent leurs objectifs.

Le Coordinateur de ce service **délègue à la faculté** le recrutement de ses futurs étudiants, ce qui justifie le fait que l'on trouve au sein même de la FMV un bureau en charge de cette opération.

La FMV s'est dotée d'un comité de sélection de 24 membres académiques et de 20 confrères, le doyen intervenant comme membre *ex-officio*.

Le principe de **sélection** est assez simple. Ils comprent **deux étapes**.

La première étape de présélection repose sur les principes suivants :

- L'impétrant doit avoir une **note de A** au terme de ses études secondaires
- Il doit en outre avoir obtenu des notes de **16 / 20 en chimie, biologie, physique et mathématiques** ;
- Il doit pouvoir exciper d'**expériences personnelles** pour les animaux ou la profession. La plupart ont assisté aux activités de vétérinaires, ont eu une expérience dans des fermes, des clubs hippiques, au contact d'animaux...

Il y a chaque année un millier de candidatures (77 % de jeunes filles). Le comité retient **250 candidatures** suivant ces critères.

La seconde étape de sélection consiste en des **auditions** (*interview*) des 250 candidats retenus.

L'impétrant est reçu par un jury de 3 personnes (la responsable administratif des admissions, un académique et un praticien) durant 20 minutes.

Les membres du jury disposent d'un dossier de 2 pages : une récapitule les **résultats scolaires** des dernières années d'études secondaires ainsi que les avis du principal et des enseignants des disciplines scientifiques. La seconde consiste en la présentation d'une **lettre de motivation** de l'impétrant.

Les membres du jury ont été préparés à cette tâche et se voient remettre une liste de principes de questions, questions qui permettent de s'assurer que l'impétrant présente un intérêt pour des études vétérinaires autre que le fait d'avoir consulté un vétérinaire à l'âge de 9 ans lorsque son hamster était malade ou de monter à cheval depuis l'âge de 6 ans !

Ces auditions sont organisées sur 2 semaines et à l'issue, le *Committee* arrête la liste des candidats définitivement admis.

Il est à noter que les impétrants peuvent présenter une candidature dans 4 FMV du Royaume Uni (Il y a 7 Facultés en Angleterre et 2 en Ecosse). Le nombre d'admis était de 72 cette année.

La FMV reçoit des étudiants en formation initiale, des internes et des résidents, des étudiants *potsgraduate* ainsi que des étudiants de divers programmes dont celui de formation des infirmières vétérinaires qui se déroule au sein même de la FMV.

En ce qui concerne le nombre d'étudiants en **formation initiale**, il s'établit comme suit :

Année	2000 - 2001	2001 - 2002	2002 - 2003	2003 - 2004	2004 - 2005
1°	92	93	101	108	113
2°	104	105	103	103	116
3°	92	100	103	96	102
4°	100	86	97	98	88
5°	72	100	77	96	94
Diplômés	72	100	77	96	94

On remarquera qu'à la différence de ce qui se pratique au sein des ENV, il n'y a pas de délivrance quasi automatique de diplômes au prétexte que l'impétrant a fait l'objet d'une sélection sévère. Ainsi, chaque année ce sont **75 à 80 % des effectifs admis qui sont diplômés**.

5.2.2- Cursus des études vétérinaires et évaluation.

Le cursus est organisé en **5 ans**, comme dans **la plupart des facultés vétérinaire du Royaume Uni**.

La FMV de Glasgow communique largement sur le fait qu'elle propose un **programme de formation en constante évolution dans un environnement important de recherche** qui prépare les étudiants aux futures carrières des vétérinaires.

Ce curriculum correspond très fidèlement aux principes de formation qui ont fait l'objet d'une profonde réflexion en 2001 sous l'égide de l'autorité statutaire de la profession, le *Royal College of Veterinary Surgeons* (R.C.V.S.)² qui a publié la note définissant ce que doit connaître un diplômé, dans l'optique du **day one skills**.(Aptitude au 1^o jour).

Il s'agit d'un concept britannique qui fait tache d'huile en Europe du Nord. Il repose sur le fait que l'Université ne peut tout enseigner, du fait de l'évolution rapide des connaissances d'une part et d'autre part du fait que l'on n'est pas en situation professionnelle. Il repose aussi sur le fait que tout nouveau diplômé doit suivre obligatoirement la formation continue, dès son entrée dans la vie active.

Pour pallier de tels obstacles, et afin de ne pas allonger inutilement le cursus, le R.C.V.S a prévu que la formation des vétérinaires s'opère en deux temps :

- un **temps universitaire** de 5 ans en ce qui concerne Glasgow qui débouche sur la délivrance d'un diplôme permettant à son titulaire de pouvoir travailler dès sa sortie de la faculté. A l'issue de cette période le jeune vétérinaire se voit reconnaître ses aptitudes de base (*day one skills*) ;
- un **temps professionnalisant** de 1 an, durant lequel le nouveau diplômé va devoir travailler avec des vétérinaires praticiens (dont la liste est établie par le R.C.V.S.) afin d'acquérir l'essentiel des capacités et compétences d'un vétérinaire praticien généraliste. Cette année permet à ce jeune confrère d'acquérir l'expérience professionnelle de base (*year one competences*) qui lui permettra de pouvoir désormais travailler de manière autonome.

Sans rentrer dans les détails, le **principe d'organisation de ce cursus** est le suivant :

- 2 ans d'études **précliniques** : anatomie, zootechnie, sciences biomoléculaires, physiologie ;
- 1 an d'études **paracliniques** : microbiologie, anatomie pathologie, parasitologie, pharmacologie ;
- 2 ans d'études **cliniques** organisées comme suit :
 - o 4^o année :
 - 1 semestre consacré aux **sciences des animaux de compagnie** comprenant 200 h de cours sur 345 heures d'enseignement (totalement en dehors de l'hôpital) ;
 - 1 semestre consacré aux sciences des **animaux de production et à la santé publique** comprenant 174 heures de cours sur un total de 242 heures d'enseignement.
 - o 5^o année :
 - 1 semestre de rotations en **cliniques des animaux de compagnie** (12 rotations de 32 h) : anesthésie, imagerie, urgences, médecine interne, cancérologie, orthopédie, radiographie, chirurgie des tissus mous, spécialité I et éthique, spécialité II (neurologie/ophtalmologie), urgences et soins attentifs ;

² : R.C.V.S.: Veterinary Education and Training : a framework for 2010 and beyond. Consultation en 2001. Education Startegy Sterring Group report, July 2002

- 1 semestre de rotations en cliniques des **animaux de production** comprenant 276 heures pour les animaux de production et 368 heures pour la clinique des équidés sur un total de 422 heures ou 514 heures suivant la filière choisie par l'étudiant. : hôpital des équidés, clinique ambulante en équine, santé publique, clinique ambulante (*Clyde Vet Practice*), cas cliniques d'animaux de ferme.
- Cette formation de 5 ans comprend en outre une période de **38 semaines de stages** (*Extra mural Studies* ou EMS) selon le programme suivant :
 - **12 semaines** durant le cursus **préclinique** suivant le schéma suivant : 2 semaines en élevage laitier, 2 semaines en élevage ovin (durant la période d'agnelage), 2 semaines en élevage équin, 2 semaines en élevage industriel de volailles ou de porcins, 4 semaines laissées au libre choix de l'étudiant ;
 - **26 semaines** durant le cursus **clinique** : 1 semaine obligatoire de santé publique, recherche, EMS à l'étranger, cliniques des petits animaux, cliniques des équidés, clinique des animaux de production, autres facultés de médecine vétérinaire.

La FMV de Glasgow applique :

- Le *Collaborative Learning Assignment* (CLA) afin d'introduire le **travail en équipe**, permettant à un groupe d'étudiants (taille limitée) d'explorer un sujet de clinique en profondeur par la voie des publications (recherche) et chaque fois que possible par du matériel clinique (dossiers cliniques) ;
- Les *Objective Structured Clinical Examination* (OSCEs) comme on l'a déjà décrit pour la FMV de Dublin qui consistent en un **apprentissage clinique** reposant sur l'acquisition d'un certain nombre de techniques et de comportements dans un environnement contrôlé et sur des modèles en suivant des procédures très précises.

Ces deux approches pédagogiques **innovantes, interactives et très stimulantes** font l'objet d'**évaluations très strictes**.

En bilan, la FMV de Glasgow maintient avec succès un curriculum reposant sur de solides bases scientifiques, véritable socle pour des enseignements paracliniques et cliniques permettant de diplômer des vétérinaires qualifiés et compétents.

Sa force réside dans la **réflexion permanente sur le curriculum**, pour le faire évoluer afin de mieux répondre aux attentes de la profession ainsi que pour tenir compte de l'**évaluation de ce curriculum** que ce soit par des procédures internes ou externes.

5.3 – Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA.

5.3.1 – Procédure de sélection.

L'accès à l'Université impose en Suède, comme en bien des pays – à l'exception de la France !- des procédures de **sélection**.

Elles consistent en :

- une **procédure générale** d'admission qui s'applique à tout l'enseignement supérieur ;

- une procédure spécifique, complémentaire de la précédente qui est adoptée pour un grand nombre de programmes, dont celui des **études vétérinaires**. Dans ce cas, les **exigences particulières** concernent la **biologie**, la **physique**, la **chimie**, les **mathématiques**, le **suédois** et **l'anglais** et sont appliquées aux résultats obtenus par l'impétrant dans le secondaire.

On retient les étudiants qui ont les meilleurs résultats.

Les candidats à l'entrée à la FMV sont recrutés sur la base du *Swedish Scholastic Aptitude Test* (SweSAT) qui évalue les savoirs et aptitudes qui sont indispensables pour accéder à l'enseignement supérieur. Le score obtenu à ce test permet de recruter autour d'un tiers des candidats au diplôme vétérinaire.

Un tiers des places sont réservées aux élèves évalués sur les notes obtenues durant les études secondaires, un tiers pour les élèves ayant fait l'objet d'une évaluation par le *SweSAT*. Enfin, l'Université SLU peut fixer des conditions spécifiques pour 20 % au maximum des candidats.

La **sélection** s'opère sur des primo-candidats suivant **4 modalités différentes** :

- BG : ce groupe rassemble les candidats à l'entrée venant de l'enseignement secondaire ou de programmes d'éducation des adultes ainsi que les candidats en possession de certificats obtenus à l'étranger ;
- BF : dans ce groupe, on trouve des candidats venant d'un établissement secondaire de zone rurale ;
- HP : ce sont des candidats qui ont un score obtenu au *SweSAT* ;
- HA : ce sont des étudiants qui ont été évalués par le *SweSAT* et qui disposent en outre de points supplémentaires du fait d'expériences personnelles présentées.

Les résultats, donnés dans le tableau suivant montrent que le processus de sélection est très performant.

On soulignera que pour la période 2000 – 2003, une approche visant à recruter les 2/3 des étudiants à l'entrée de la FMV selon un mode alternatif associant les procédures habituelles à entretien (*interview*) des impétrants a été testée.

Les résultats obtenus sont en cours de d'évaluation.

Année	Candidats	Nombre		d'étudiants	recrutés
		Procédure habituelle	Procédure alternative		Total
2007	1 350	100	-		100
2006	1 351	85	-		85
2005	1 385	82	-		82
2004	1 357	82	-		82
2003	1 322	34	48		81
2002	1 217	22	50		72
2001	1 219	24	48		72
2000	1 370	23	48		71
1999	1 533	66	-		66
1998	1 526	65	-		65

Les études ne débouchent pas sur une délivrance quasi-automatique du diplôme. Ainsi, à titre d'exemple, sur les 71 étudiants recrutés en 2000, 60 (**84,5 %**) ont été diplômés la 6^e année (les études durent 5,5 ans), 2 ont été exclus, 8 étaient en train de terminer leurs études et 1 n'était plus dans le cursus.

Ces données sont retrouvées en évaluant la durée des études. Pour une même promotion, on trouve 6 étudiants diplômés en 7 ans, 2 en 8 ans, 1 en 10 à 13 ans, ce qui fait que la durée moyenne des étudiants diplômés en 2006 a été de 5,72 ans.

Il convient de signaler que, comme dans la plupart des pays, la **procédure de sélection** fait l'objet de réflexions précises et poussées.

Les services de l'enseignement supérieur envisagent, pour les formations donnant délivrance d'un diplôme pour une profession de santé, une **procédure de recrutement en ligne**. Elle reposera sur 3 séries d'épreuves : des tests **d'évaluation des connaissances**, un test **d'appréciation des aptitudes à la communication** et un test **d'évaluation des qualités personnelles pour travailler en équipes**.

5.3.2 – Cursus des études vétérinaires et évaluation.

Comme en divers pays, le curriculum fait l'objet de réflexions régulières.

Celui mis en place en 1997, était construit sur 6 ans : 40 semaines d'études durant les années 1 à 5, 20 semaines la dernière année (cours optionnels, santé publique vétérinaire, épizooties).

De manière résumée, le tableau suivant présente la distribution des heures d'enseignements reçus, actuellement, par les étudiants.

Année	Heures de formation reçues par étudiant					TOTAL
	Cours	T.P.	T.D.	T.C.	Autres	
1°	246	193	147.5	9	30	625.5
2°	423	318.5	188	24	50	1 003.5
3°	367	149.5	112	-	22.5	651
4°	220	180	80.5	809	34	1 323.5
5°	292	183	72	461	179	1 187
6°	44	8	37	-	597	686
Total	1 592	1 032	637	1 303	912.5	5 476.5

Les étudiants sont tenus d'effectuer **une semaine de pratique zootechnique** dans une ferme de production laitière ou d'élevage porcin.

Durant la 5° année, des groupes de 3 étudiants participent étroitement aux **activités d'inspection**, 1 semaine à Uppsala et 1 semaine à Skara.

S'agissant de la **formation à la clinique**, les étudiants sont exposés comme suit :

- Médecine et chirurgie des animaux de compagnie : 13 semaines ;
- Médecine et chirurgie équines : 7 semaines ;
- Médecine du porc : 3 semaines ;
- Médecine des ruminants : 6 semaines ;
- Reproduction, obstétrique et maladies de la mamelle : 5 semaines ;
- Clinique ambulante : 7 semaines ;

- Imagerie : 3 semaines ;
- Laboratoire : 1 semaine.

Durant la 4^o année, les étudiants sont répartis en 2 groupes : un est affecté aux cliniques des animaux de compagnie alors que le second est impliqué dans les cliniques équines.

En 5^o année, les étudiants doivent effectuer des **rotations en petits groupes** durant 30 semaines.

S'agissant de la formation en **sécurité et qualité des aliments**, elle est dispensée :

- en 3^oannée : 11 semaines de formation comprenant des pratiques à l'approche microbiologique, au diagnostic des maladies contagieuses, aux intoxications. ;
- Un cours de 3 semaines est donné en 5^o année, essentiellement consacré aux pratiques.

Le but est de permettre **d'acquérir la capacité de pratiquer l'inspection** des denrées alimentaires de manière professionnelle et en accord avec la réglementation européenne.

Ces enseignements font **appel à des professionnels de l'administration**, d'où l'intérêt de disposer sur le site des services nationaux.

5.5 –Commentaires.

Cette confrontation avec des données relatives à des institutions étrangères appelle divers commentaires.

Le premier a trait au **recrutement des étudiants**. Quelle que soit la faculté, les modalités de recrutement sont assez proches.

Pour des études vétérinaires comme pour les études médicales, on recherche les meilleurs éléments issus de l'enseignement secondaire.

Ce sont en conséquence les élèves ayant obtenu les meilleurs résultats à l'issue des études secondaires qui font l'objet d'une sélection reposant dans un certain nombre de cas sur la démonstration de l'acquisition d'excellentes notes en mathématiques, biologie, chimie, voire en langues.

Ce recrutement peut être complété de la rencontre d'éventuels candidats par un jury dans le but d'apprécier les réelles motivations des impétrants.

Les résultats ne sont ni meilleurs ni pires que ceux que nous obtenons par la voie des classes préparatoires. Un tel système offre l'extraordinaire avantage de la simplicité, ce qui réduit considérablement la durée de la scolarité.

Par ailleurs, la durée des études vétérinaires pour l'acquisition du diplôme de vétérinaire généraliste varie suivant les facultés :

- 5 ans pour les facultés britanniques, à l'exception de la faculté de Cambridge, les facultés écossaises et la faculté irlandaise. ;
- 5,5 ans pour les facultés d'Uppsala, d'Oslo, de Copenhague par exemple ;
- 6 ans pour des facultés telles que Utrecht, Vienne, Helsinki Liège.

Par contre la France est le seul pays à proposer un schéma reposant sur 7 années (minimum) de formation initiale.

Nous rappellerons que parmi les 5 facultés vétérinaires européennes qui ont une reconnaissance de leur formation par l'*American Veterinary Medical Association*, 4 ont un cursus en 5 ans (Londres, Glasgow, Edinburgh et Dublin) et une en 6 ans (Utrecht).

Le second concerne l'**organisation du cursus**. Après bien des discussions, le cursus est organisé en France en 5 années, la dernière étant consacrée à une immersion au sein des cliniques avec 6 filières d'approfondissement des connaissances.

On évoque peu par contre la mise en place de **cours optionnels**. Dans la plupart des facultés européennes les plus reconnues pour la qualité de leur formation, il y a de 20 % (Copenhague, Oslo, Vienne) à 25 % (Gand) voire 35 % (Utrecht) du temps total de formation qui est consacré à des enseignements optionnels. Quant au nombre des filières d'approfondissement, il varie de 5 (Copenhague, Oslo, Gand, Utrecht) à 10 (Vienne).

Le troisième a trait au **déroulement de la scolarité** au sein des établissements. Le système français souffre d'un retard à la mise en place d'une assurance qualité dans la formation. Si des écoles comme Lyon ou Nantes se rapprochent des pratiques européennes, on est encore loin des standards développés dans les meilleures facultés européennes.

Il suffit pour s'en convaincre de noter que des étudiants peuvent très bien ne pas assister aux exercices d'enseignement, ne serait-ce que, dans certains cas parce que leur participation pour effectuer des tâches à l'hôpital est requise.

Il suffit aussi d'évoquer les pressions exercées par les étudiants de certaine école afin qu'ils reçoivent le minimum de formation (et surtout d'encadrement) considéré comme décent dans le cadre des formations en cliniques.

Il suffit enfin de noter que du fait de l'absence d'une réelle évaluation des acquis à l'entrée des années de formation à l'hôpital, il n'y a pratiquement jamais de remise en question des acquis pré et paracliniques des étudiants.

6- L'HÔPITAL

6.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN.

6.1.1- Le recrutement de cas (*case load*).

Il s'agit là d'un critère particulièrement important dans tous les systèmes d'enseignement vétérinaire dans le monde. C'est en notamment sur ce critère que s'effectue la reconnaissance de l'excellence d'une faculté.

En ce qui concerne l'UVH, les statistiques s'établissent comme suit.

Espèce	2002			2003			2004			2005			2006		
	V	H	jH												
Bovine	219	115	1378	218	120	1426	230	143	1931	232	141	1653	290	178	1827
Canine	2242	494	2676	2661	656	2689	3019	864	3529	3461	805	4059	3654	802	3639
Caprine	3	1	15	4	3	19	10	7	58	3	0	0	4	0	0
Equine	632	359	3019	760	455	3897	770	365	2557	566	284	2275	454	263	1971
Féline	356	82	257	440	154	590	604	190	845	522	142	767	455	110	510
Ovine	64	15	234	31	20	437	46	37	396	31	26	239	28	15	117
Porcine	2	2	37	1	1	9	0	0	0	2	0	0	-	-	-
Ox cg	23	1	2	10	0	0	14	2	14	8	0	0	6	0	0
Mm Cg	27	0	0	38	2	2	29	2	2	18	1	1	21	0	0
Oxsv⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres	67	-	-	58	-	-	74	-	-	70	-	-	77	-	-

V: Consultation – H: Hospitalisation – jH: jours d'hospitalisation – **Ox cg**: oiseaux de cage – **Mm cg**: mammifères de compagnie en cage – **Oxsv** : oiseaux sauvages -⁽¹⁾:Comptabilisés avec les oiseaux de cage.

Il convient de tenir compte de différents facteurs pour interpréter ces données :

- la crise de la fièvre aphteuse en 2001 a entraîné l'interdiction des transports d'animaux durant une longue période;
- le déménagement de la FMV à Belfield a eu pour conséquence un retentissement sur les statistiques d'accueil des animaux de compagnie, dont on voit que depuis 2002, elles augmentent régulièrement ;
- le nombre de cas en cliniques équines, après avoir bien augmenté en 2003-2004 s'est réduit du fait d'une réduction de personnels par départ d'un clinicien.

Les rotations cliniques comprennent :

- 22 semaines en 5^o année, comprenant un passage par la salle d'autopsies et les laboratoires de diagnostic ;
- une période de 3 semaines est à rajouter pour la santé des troupeaux et la médecine de populations ;
- 1 semaine au service d'urgences et soins intensifs
- 4 semaines en enseignements optionnels.

Ce *case load* est considéré comme totalement satisfaisant pour l'enseignement de la médecine et de la chirurgie des petits et des grands animaux. Cependant, la plupart des cas sont référés, souvent à une discipline ou une spécialité.

Pour pallier cet inconvénient se traduisant par une très faible **exposition de l'étudiant à des cas de médecine générale (cas de première ligne)**, différentes mesures ont été prises :

- mise en place d'un réseau de 20 fermes laitières avec en outre la ferme de l'Université pour une formation sur les programmes de conduite sanitaire des troupeaux et de clinique de la reproduction. A cette occasion, les étudiants se familiarisent avec des actes tels que la parage des onglands, les vaccinations, l'écornage, les contrôles des mammites, les fouilles rectales, les diagnostics de gestation ...dans le but d'acquérir une grande maîtrise des gestes ;
- Organisation d'une clinique de médecine générale (première opinion) pour les chiens guide d'aveugles
- Des coûts très réduits sont proposés pour les castrations de chats et de chiens dans les dispensaires ;
- Des coûts très réduits sont consentis pour les animaux présentés par les cliniques des dispensaires pour animaux ;
- Une organisation clinique pour la garde montée de la police irlandaise ;
- Un service complet tant en médecine interne qu'en chirurgie pour le zoo de Dublin ;
- Des visites quotidiennes pour le compte de la Société dublinoise de protection animale permettant d'assurer les soins de routine et les castrations ;
- Un service de consultations hebdomadaires et un service de cas référés pour les animaux exotiques ;
- Une consultation hebdomadaire de clinique du comportement.

Ces diverses solutions sont retenues pour permettre à l'étudiant d'être exposé à des cas cliniques tels que ceux rencontrés en clientèle générale quotidienne.

L'ensemble de ces interventions est conduit sous la maîtrise de cliniciens qui sont soit recrutés dans ce but, soit recrutés à des postes équivalant à ceux de praticiens hospitaliers.

On ne sacrifie jamais la qualité de la formation clinique par l'absence d'encadrement ou par un encadrement de faible valeur professionnelle.

A nouveau ce qui caractérise cette organisation est sa **souplesse** et sa **flexibilité** pour permettre à l'étudiant d'être confronté au maximum de cas et d'espèces durant sa formation .

Ainsi, des enseignements optionnels sont organisés à la ferme de l'Université pour la pratique de césariennes sur les animaux de l'unité bovins laitiers, sous la supervision de personnels académiques.

De même, la FMV a été à l'**initiative de la clinique d'urgences de Dublin (Dublin Area Emergency Clinic)**, consortium de 22 cabinets de Dublin. Ce DAEC a pour obligations de répondre aux appels d'urgence la nuit et les week-ends, en utilisant les possibilités de l'UVH. Les étudiants

profitent de cette opportunité puisqu'ils doivent passer une **semaine** de leurs rotations au sein de cette clinique.

6.1.2- Le recrutement des personnels académiques et des non académiques

Comme cela se pratique dans toutes les facultés de médecine vétérinaire, l'ouverture d'un poste, à destination des activités hospitalières, fait l'objet **d'une très large communication**.

Ces informations sont d'abord accessibles sur le **site électronique de l'UCD** ; lorsqu'il s'agit de recrutement de personnel d'encadrement pour l'hôpital. De plus, les annonces sont publiées dans la **presse professionnelle**.

Afin de s'assurer de la plus large possibilité de recrutement, les profils sont bien détaillés **mais n'offrent aucun détail qui limiterait les chances de recrutement d'un candidat de valeur**.

6.2 – Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW.

2.6.1- Le recrutement de cas (*case load*).

Il est résumé dans le tableau suivant :

Espèce	2000- 2001			2001- 2002			2002- 2003			2003- 2004			2004- 2005		
	V	H	jH												
Bovine	73	73	1825	88	88	2200	85	85	2125	73	73	1825	93	93	2325
Canine	6973	4787	na	6116	2500		6724	2626	6757	5993	2831	6945	6237	3047	7741
Caprine	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Equine	688	248	na	767	331	na	645	551	2230	836	405	2228	808	381	1854
Félina	1014	761	na	075	380	na	1233	465	2229	1115	510	1912	949	435	1590
Ovine	27	27	675	33	33	990	31	31	930	28	28	840	34	34	1020
Porcine	5	5	125	5	5	150	5	5	150	4	4	120	6	6	180
Ox cg	0	0	0	0	0	0	9	1	2	5	0	0	3	0	0
Mm Cg	0	0	0	0	0	0	40	8	12	13	21	7	20	12	15
Oxsv⁽¹⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres	74	10	na	108	15	na	16	6	60	6	4	33	12	5	30

V: Consultation – H: Hospitalisation – jH: jours d'hospitalisation – **Ox cg**: oiseaux de cage – **Mm cg**: mammifères de compagnie en cage – **Oxsv** : oiseaux sauvages -⁽¹⁾:Comptabilisés avec les oiseaux de cage – **na** : non disponible ;

La FMV de Glasgow a l'avantage de bénéficier de nombreuses possibilités de recrutement de cas cliniques pour lui permettre d'atteindre ses objectifs.

Les opportunités qu'offre l'**hôpital qui ne reçoit que des cas référés** sont augmentées de **diverses initiatives prises pour compléter la formation clinique des étudiants**. Cela est rendu possible par une organisation précise et bien contrôlée avec 5 cliniques et / ou pratiques privées ayant un recrutement important de cas cliniques en animaux de compagnie, animaux de production et équidés.

La clinique de la faculté a dans un proche passé connu des difficultés de recrutement de cadres cliniciens, voire de garder des cliniciens de qualité. La FMV de Glasgow a rapidement réagi en **distinguant, dans les modalités de promotion des cadres, la voie des cliniciens pour laquelle les modalités d'évolution de carrière s'effectuent à la même vitesse que pour les collègues académiques et chercheurs, mais avec des critères propres à la carrière hospitalière**.

Ce principe reste la **condition sine qua non** pour fixer, au sein des cliniques vétérinaires universitaires des cliniciens compétents.

Le second point fondamental réside dans le fait que cet hôpital a décidé de remplacer son système d'enregistrement des données, reposant initialement (et historiquement) sur une pratique écrite par un **système totalement informatisé** qui a déjà permis d'améliorer la qualité de l'enseignement (utilisation plus large des données issues de la clinique), la recherche clinique (aux plans qualitatif et quantitatif) et enfin, ce qui n'est pas le moindre souci de la Faculté, la **qualité des services offerts aux patients, donc à la clientèle**. Ce point constitue un souci constant de tous les acteurs de la Faculté.

2.6.2- Recrutement des personnels académiques et non académiques.

Le recrutement, à partir du moment qu'il a été décidé par les conseils de l'Université fait l'objet d'une **large communication**.

S'agissant de postes d'enseignants, de chercheurs ou de cliniciens leur ouverture est ainsi **publiée** dans des journaux de la **communauté scientifique** à très large diffusion.

A l'heure actuelle, il n'y a aucune possibilité de recrutement dans ces catégories.

Par contre, il y a une offre de recrutement d'un assistant de laboratoire pour laquelle nous reproduisons la page du site informatique sur laquelle cette annonce est effectuée.

Cela montre que la **diffusion est assurée par les services de l'Université** et que le **descriptif du poste, sur 4 pages, donne l'ensemble des informations** qui permettent à un candidat potentiel de répondre aux questions de base qu'il se pose.

La procédure d'annonce est en tout point **comparable, quel que soit le poste** pour lequel on recrute.



The screenshot shows a Mozilla Firefox browser window with the following details:

- Title Bar:** University of Glasgow :: Current vacancies :: 14855 Lab Assistant - Mozilla Firefox
- Address Bar:** http://www.gla.ac.uk/jobs/vacancies/operational/14855labassistant/#d.en.106530
- Toolbar:** Back, Forward, Stop, Home, Refresh, Google search bar.
- Page Content:**
 - Header:** University of Glasgow, Jobs at Glasgow
 - Left Sidebar (Jobs menu):** Current vacancies, Management, professional and administration, Research and teaching, Technical and related, Operational, Kaplan.
 - Job Title:** Job title: Laboratory Assistant
 - Reference Number:** Reference number: 14855/HRO/M2
 - Department/Division:** Learning & Teaching Unit, Faculty/division of US: Faculty of Veterinary Medicine, Reporting to: Line Manager
 - Job Purpose:** To participate in the day to day programmes of maintaining equipment and consumables required in teaching laboratories and cleaning work within the allocated cleaning zones of the University to ensure that the facilities are maintained in a clean and hygienic condition.
 - Main Duties and Responsibilities:**
 - To support teaching, technical and administrative staff and undergraduate students of the Faculty of Veterinary Medicine, by issuing dissecting equipment, specimens, personal protective equipment and handling live animals.
 - To ensure all dissecting tables and chairs, equipment, sinks, fittings and wall tiles within the teaching laboratory facilities are hygienic and clean.
 - To sweep, hose-down, wet mop and machine clean floors, as appropriate to the type of surface within the area to ensure a safe and healthy environment.
 - To ensure all accessible surfaces including woodwork, facings, skirting and handles, etc. are wet-washed and are maintained in a clean and hygienic condition.
 - To report any faults or difficulties encountered with equipment or utensils provided or operated, both prior to and after use in order to ensure maintenance in a clean and hygienic condition.

6.3.1 – Le recrutement de cas (*case load*).

Il est important de rappeler que, pour revenir vers des conditions plus logiques de fonctionnement, l'**hôpital universitaire** ne **dépend** plus directement de la FMV mais **du vice-Recteur**.

Cette organisation a permis à cette très importante structure de recruter spécifiquement les personnels et **d'obtenir les moyens nécessaires** à un fonctionnement qui semble donner satisfaction à toutes les parties prenantes.

Les bilans d'activité s'établissent comme suit.

	CONSULTATIONS	CONSULTATIONS	CONSULTATIONS	HOSPITALISATIONS	HOSPITALISATIONS	HOSPITALISATIONS	Clin Mob
	2006	2005	2004	2006	2005	2004	2006
Bétail				82⁽¹⁾	96	81	5 824
Equins	3 134	2 651	2 290	1000	800	700	1 726
Pt Rts				32	25	33	478
Porcs				-	-	-	6 661
Autres				-	-	-	101⁽²⁾
Chiens	11 213	9 574	9 726	2 100	1 600	1 650	
Chats	4 473	3 987	3 762	670	650	5 70	
Autres	466	420	429	-	-	-	

⁽¹⁾ : Cas cliniques acceptés en hospitalisation 5 mois par an (période de formation à la clinique) -⁽²⁾ : élevages de volailles.
Cli.Mob. : cliniques ambulantes – Pt Rts. : petits ruminants.

On réalise que les cliniques équines et celles des animaux de compagnie représentent deux secteurs de référence.

Pour les équidés, il n'y a pas de véhicule spécifique de la clinique, les animaux étant conduits à la clinique : les matinées montrent ainsi un ballet incessant de vans particulièrement bien équipés.

La FMV dispose d'un véhicule d'intervention très bien équipé (*large animal ambulance*) qui permet à personnel académique performant accompagné d'étudiants en formation d'intervenir jours et nuits à la demande des éleveurs.

Enfin, il y a divers véhicules prévus pour le déplacement d'équipes d'enseignants et d'étudiants en cliniques ambulantes.

Pour **toutes les cliniques**, il existe effectivement un système de fonctionnement **toute l'année, 24 h/24, 7 j/7**.

6.3.2 – Personnels et recrutements.

Les effectifs, exprimés en équivalents temps plein, s'établissent comme suit :

- 4 chefs de cliniques
- 30 vétérinaires
- 52 personnes en charge des animaux
- 19 personnels de laboratoire
- 6 administratifs.

En 2007, il y avait au sein de la Faculté 39 vétérinaires excitant d'une reconnaissance au moins européenne de spécialiste (EC : *european college*) :

- 9 EC animal reproduction : ECAR
- 1 EC médecine interne des équidés : ECEIM

- 3 EC management de la santé en élevage porcin :	ECPHM
- 1 EC nutrition comparée vétérinaire :	ECVCN
- 3 EC pathologie clinique vétérinaire :	ECVCP
- 1 EC dermatologie vétérinaire :	ECVD
- 5 EC imagerie vétérinaire :	ECVDI
- 5 EC médecine interne vétérinaire :	ECVIM
- 1 EC neurologie :	ECVN
- 1 EC ophtalmologie :	ECVO
- 3 EC anatomie pathologique :	ECVP
- 3 EC santé publique vétérinaire :	ECVPH
- 1 EC pharmacologie et toxicologie vétérinaires :	ECVPT
- 2 EC parasitologie vétérinaire :	EVPC

Cette présentation met notamment en exergue le fait que la faculté a une **très large expertise dans le domaine de la reproduction animale**, ce qui contribue très largement à sa réputation en ce domaine.

De nombreux jeunes vétérinaires sont engagés dans un programme de résidence, les préparant à une reconnaissance européenne.

Une majorité de cliniciens senior sont au moins reconnus spécialistes dans le système national de spécialisation.

Le système prévoit que les professeurs peuvent bénéficier de **périodes sabbatiques pour de la recherche**. Bien qu'il n'y ait pas de règle, il est admis qu'un professeur peut bénéficier de **6 mois** de congés **tous les 6 ans**.

6.4 –Commentaires.

Les données relatives au recrutement de cas cliniques peuvent apparaître relativement humbles lorsque une ENV a voulu apparaître comme étant la première consultation universitaire d'animaux de compagnie en Europe. Il convient cependant de réaliser la **qualité des locaux, des encadrements infirmiers et techniques, des installations ainsi que le haut niveau d'expertise en cliniques que ces facultés sont capables d'afficher**.

Il faut bien prendre conscience de la différence de système qui repose sur une **philosophie de formation radicalement différente** entre la France et la plupart des autres pays (européens, nord-américains, australiens, sud-africains...).

En France, on considère pertinent d'envoyer l'étudiant assez tôt en cliniques pour se familiariser avec cette activité.

Comme un encadrement performant n'est pas toujours disponible pour une telle approche, on a imaginé depuis des décennies, le principe consistant à constituer des binômes comprenant un étudiant d'année N-1 et un étudiant en année terminale N.

Dans le système de formation anglo-saxon qui prévaut dans la plupart des pays où un enseignement de qualité est très développé, on considère que tant qu'un étudiant n'est pas diplômé, il ne peut se voir confier la responsabilité d'un cas clinique, à moins que ce soit sous le tutorat étroit d'un professionnel reconnu.

Ainsi, dans la plupart de ces pays, l'étudiant reçoit une **formation bien développée à la clinique**, mais en dehors de l'hôpital. Cela se fait sous la forme de travaux pratiques, dirigés, sur des animaux entretenus spécifiquement pour la formation des étudiants (on parle souvent d'animaux pédagogiques), des matériels inertes, voire des modèles ou des pièces anatomiques.

Ce n'est que dans la dernière année que l'étudiant est accueilli à l'hôpital, à temps plein, année durant laquelle il effectue un grand nombre de rotations entre les diverses disciplines cliniques. Durant cette année d'immersion dans l'hôpital, l'étudiant est très peu acteur, l'essentiel des activités étant assuré par des seniors confirmés assistés de résidents, et d'internes, **chaque poste correspondant à des activités et donc des responsabilités très hiérarchisées**.

Une telle organisation s'explique par le fait que la plupart des hôpitaux des facultés de médecine vétérinaire ne reçoivent pratiquement plus que des cas référés, ce qui implique des questions de responsabilité importantes rendant impossible le recours à des étudiants en formation initiale pour l'animation de telles cliniques.

Cette organisation a pour conséquence le fait que les facultés ne peuvent pratiquement plus assurer une formation initiale en cliniques.

Ce choix a donc deux conséquences majeures :

- puisqu'il n'est plus permis dans un tel système de former les étudiants en formation initiale, les facultés développent des **systèmes alternatifs de formation clinique** (chenils d'association de protection animale, mise en place d'antennes vétérinaires pour les plus démunis, en liaison avec les municipalités...) ce qui permet de former et d'exposer les étudiants à des interventions et des pratiques qui sont communément les plus sollicitées. Cela se fait avec un encadrement de la faculté, certaines facultés (Glasgow par exemple) allant jusqu'à recruter un vétérinaire pour l'encadrement de tels étudiants.
- La seconde conséquence réside dans le fait que, l'hôpital étant réservé à des cas référés, cela permet *ipso facto* de **développer une recherche clinique de qualité**.

7 – RECHERCHE.

7.1- Faculté de médecine vétérinaire de DUBLIN.

La recherche constitue un point très important pour l'UCD, faisant de cette université une des plus réputées pour cette activité en Europe.

C'est l'Université qui a le plus grand nombre d'étudiants en recherche en Irlande : 1 500 PhD dans les 5 écoles. En 2007, l'UCD avait dans ses unités 31 % des étudiants PhD d'Irlande (augmentation de 24 % sur les deux dernières années).

Durant l'année académique 2007-2008, cette position de leader en Irlande a été confortée avec **plus de 20 programmes de recherches validés pour des Ph.D.**

La recherche à UCD comprend plus de 60 groupes de recherche dont la moitié sont regroupés dans le collège des sciences de l'ingénieur, des mathématiques et des sciences physiques.

L'autre moitié se répartit entre les 4 collèges suivants : Arts et études celtiques, Commerce et droit, Sciences humaines et **Sciences de la vie**.

Pour donner une idée, on trouvera ci-dessous la liste des groupes de recherche du collège sciences de la vie qui comprend **35 groupes de recherche**.

Life Sciences: Research Groups

College	Group Name & Website Link
LS	Agribusiness
LS	Animal Science
LS	Batlab
LS	Biological Imaging
LS	Bioresources Research Centre
LS	BioSystems Engineering
LS	Bogland
LS	Centre for Food Safety
LS	Centre for Safety and Health at Work
LS	Centre for Sports Studies
LS	Clinical/Translational Research
LS	CoBiD
LS	Environmental Health Group
LS	Food & Health
LS	Food Refrigeration & Computerised Food Technology
LS	Genes, Development & Cancer
LS	Health Services Research Centre
LS	Health Systems
LS	Infection & Immunity
LS	Infection & Inflammation
LS	Irish Mammal Survey
LS	Lifeways Cross-Generation Cohort Study
LS	Marine Biodiversity Ecology and Evolution

College	Group Name & Website Link
LS	Maternal and Child Health Care
LS	National Nutrition Surveillance Centre
LS	Neuroscience
LS	Nutrigenomics
LS	Older People: Health & Social Care
LS	Pathobiology of Disease
LS	Phytotechnology
LS	Structural Biology & Biocatalysts
LS	Sustainable Agriculture
LS	Urban Environment Project
LS	Veterinary Clinical Sciences
LS	Vascular Diseases & Diabetes

On comprend dès lors que dresser le bilan exact en termes de recherche, de la faculté de médecine vétérinaire de Dublin est difficile.

Certes, il tombe sous le sens qu'un grand nombre de collègues appartiennent au LS « sciences cliniques vétérinaires », mais on trouve aussi certains collègues dans le LS « Alimentation et santé », par exemple.

Ainsi, il est très **difficile de donner l'état précis de l'activité de recherche de la FMV de Dublin**. Tout ce que l'on peut dire, c'est que **le bilan est flatteur**.

Ainsi, si l'on interroge la base PubMed, et si l'on demande la production scientifique de la faculté de médecine vétérinaire, on ne trouve que 3 citations, ce qui, quand on connaît l'établissement est ahurissant.

Il faut pour apprécier cette production demander ce qu'il en est de la *School of agriculture, food science and veterinary medicine* ce qui donne **184 articles** pour l'année 2008.

La meilleure appréciation que l'on puisse donner se trouve dans le rapport du président pour l'année académique 2007/2008 qui liste la totalité de la production scientifique de la *School of agriculture, food science and veterinary medicine* est de **79 publications** dans des journaux à comité de lecture, **42 collègues ayant contribué à ce résultat**.

Enfin, si l'on considère le nombre de **chercheurs financés** dans le groupe Life sciences, on en dénombre **49**.

De l'ensemble de ces données se dégagent 6 principaux programmes de recherche :

- Surveillance des maladies et médecine des populations ;
- Pathogénie et anatomie pathologique des maladies ;
- Modèles animaux de pathologies de l'Homme : ostéoporose (brebis ovariectomies), ostéoporose et immunodéficit dû au HIV ;
- Détection des agents pathogènes ;
- Recherche sur les états d'infertilité et en pathologie de la reproduction ;
- Physiologie du stress.

Deux programmes récemment définis concernent les pathogènes en émergence d'importance zoonotique et l'évaluation du risque.

Soulignons aussi que la FMV assure la recherche qui, dans notre pays est confiée à l'Afssa. Les autorités irlandaises ont trouvé plus logique de concentrer les moyens en un lieu, sur le site universitaire.

La Faculté a évalué l'importance de son activité de recherche par thème, ce qui donne les résultats suivants.

Thème	Staff faculté	Staff En recherche	Staff Enseigne curriculum	Recherche FTE ⁽¹⁾	Contrats extérieurs		Nbre d'articles Peer reviewed
					Nombre	Montant €	
V.M.H.H.	16	14	16	0	24 (+6)	1.4 M	114
V.S.	8	3	8	0	0	26 K	18
V.P.I.D.	10	9	10	0	61 (+2)	10.7 M	154
A.V.S.	12	10	12	0	35 (+10)	5.2 M	140
F&H.	2	2	2	0	33	4.5 M	69

VMHH: Veterinary Medicine and Herd health – VS: Veterinary Surgery – VPID: Veterinary Pathobiology & Infectious diseases – AVS: animal & veterinary Sciences – F&H: Food & Health –

⁽¹⁾: La plupart des agences de financement ne permettent pas le paiement de personnels de recherche permanents.

L'ensemble de ces données permet de conclure que la **production scientifique est importante** pour ce que l'on appellerait dans notre système, des enseignants-chercheurs qui assurent une des 5 meilleures formations de vétérinaires en Europe, telle qu'évaluée par le système quasi-universel nord-américain.

7.2 – Faculté de médecine vétérinaire de GLASGOW.

Comme pour toute faculté, la recherche reste une activité très importante à la FMV de Glasgow. Elle conditionne en grandes parties la qualité de l'institution et en particulier, elle permet de **moduler les moyens que la Faculté reçoit, notamment de l'Etat..**

Chez les anglo-saxons, **on ne saurait en effet imaginer une bonne faculté de médecine vétérinaire sans une activité de recherche de qualité importante.**

Au Royaume-Uni, la recherche fait l'objet d'une **évaluation nationale** qui est effectuée régulièrement, la dernière ayant étant publiée en **décembre 2008**, quelques jours après notre visite à la FMV de Glasgow.

Cette organisation – **rae2008, Research Assessment Exercise** – est en charge de l'évaluation de la qualité de la recherche en Angleterre, en Irlande du Nord, en Ecosse et au pays de Galles et sert de **support pour le financement de la recherche**. Ce système existe depuis 1986. Les établissements avaient jusqu'au 30 novembre 2007 pour déposer leur dossier. Ils ont été 2344 à le soumettre pour 159 institutions universitaires.

Dans cette opération, il y a 67 **groupes de disciplines académiques** qui sont prises en compte, dont le groupe **UOA 16 « Agriculture, sciences vétérinaires et de l'alimentation »**.

L'ensemble des groupes est réparti dans **15 panels**. Pour ce qui nous concerne, l'UOA est rassemblé avec les sciences biologiques (UOA 14) et les sciences précliniques et de biologie humaine (UOA 15).

Chaque institution se voit attribuer des profiles d'évaluation :

- **4*** : qualité de niveau mondial en termes d'originalité, de rigueur ;
- **3*** : qualité excellente au plan international en termes d'originalité, de rigueur mais qui n'atteint pas les standards d'excellence du groupe précédent ;
- **2*** : qualité qui est reconnue en termes d'originalité et de rigueur ;
- **1*** : qualité reconnue au plan national en terme d'originalité et de rigueur ;
- **Non classé** : qualité inférieur aux standards nationaux..

Appliqué aux universités dans lesquelles se trouvent les FMV, les résultats ont été les suivants :

Faculté	4*	3*	2*	1*	U/C	G.P.A.
Cambridge	5	40	45	10	0	2.40
Liverpool	5	40	45	10	0	2.40
Nottingham	5	35	45	10	5	
Bristol	5	40	45	10	0	2.25
Glasgow	5	50	35	10	0	2.50
Edinburgh	20	35	25	10	10	2.45
RVC London	10	45	35	5	5	2.50

G.P.A. : Grade Point Average

Cela a pleinement justifié le message d'explications et de félicitations que le Doyen de la FMV de Glasgow adressait dès le lendemain à ses équipes.

La recherche de la FMV de Glasgow est organisée autour de **3 thèmes** selon des modalités rassemblées dans le tableau suivant :

Thème	Equipe	Nombre de scientifiques	Nombre total de scientifiques
Population and animal health	<i>Comparative epidemiology</i>	7	27
	<i>Evidence-based medicine</i>	13	
	<i>Production, disease and welfare</i>	8	
Comparative Pathobiology	<i>Cancer studies</i>	9	18
	<i>Neuroscience</i>	4	
	<i>Reproduction biology</i>	5	
Infection and Immunity	<i>Bacterial pathogens and Public Health</i>	4	26
	<i>Parasite genetics, diseases and diversity</i>	11	
	<i>Virology</i>	11	
Bilan			71

University of Glasgow :: Veterinary Medicine :: Veterinary Medicine - Mozilla

Fichier Edition Affichage Aller à Marque-pages Outils Fenêtre Aide

Précédent Suivant Actualiser Arrêter http://www.gla.ac.uk/faculties/vet/ Rechercher Imprimer

Accueil Marque-pages Le site Mozilla Mozilla en français

University of Glasgow A-Z : STAFF | ACADEMIC DEPARTMENTS | DEGREES | SERVICES | search →

Faculty of Veterinary Medicine

AVMA approved

home > faculties > Veterinary Medicine

Veterinary Medicine

- Small Animal Hospital
- Equine Hospital
- Companion Animal Diagnostics
- Scottish Centre for Production Animal Health & Food Safety
- Undergraduate study
- Nursing School
- Research
- Continuing Professional Development
- Alumni
- Cochno
- About us
- News and events

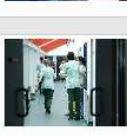
General

- News and events
- Vet School Development Fund



Clinical Services

- Small Animal Hospital
- Equine Hospital
- Companion Animal Diagnostics
- Scottish Centre for Production Animal Health & Food Safety
- Continuing Professional Development



Learning and Teaching

- Undergraduate study
- Postgraduate study
- Nursing school
- Cochno



Research

- Population and Animal Health
- Comparative Pathobiology
- Infection and Immunity



Information about

- Staff contacts
- Merchandise
- Jobs
- Ask a question

Considering studying at Glasgow Vet School?

A student's perspective



APPLY Here

moodle

PHYSICAL ACCESS

Démarrer AGRICOLL - Mozilla RAPPORT BENCHMARKIN... University of Glasgow ... 13:26

University of Glasgow :: Veterinary Medicine :: Veterinary Medicine - Mozilla

Fichier Edition Affichage Aller à Marque-pages Outils Fenêtre Aide

Précédent Suivant Actualiser Arrêter http://www.gla.ac.uk/faculties/vet/ Rechercher Imprimer

Accueil Marque-pages Le site Mozilla Mozilla en français

News and events

The Faculty of Veterinary Medicine is pre-eminent in teaching, research and clinical provision to the UK veterinary sector. The Faculty attracts students, researchers and clinicians from around the world to study, to research and to hone their clinical skills.

Postgraduate study

Nursing school

Cochno



Research

- Population and Animal Health
- Comparative Pathobiology
- Infection and Immunity



APPLY Here

moodle

PHYSICAL ACCESS

Moredun Research Institute

No. 1 in Scotland and joint top in UK for research

The Faculty of Veterinary Medicine is one of the leading UK research institutions in the field. With 90% of our research activity recognised as international, and 55% internationally excellent, we are the leading accredited Veterinary Faculty for research in Scotland and joint leader in the UK. In the Research Assessment Exercise (RAE) 2008, the Grade Point Average for our research activity was the highest in Scotland and joint highest in the UK, reaffirming our position as one of the leading veterinary faculties in research.

[more](#)

AVMA Approved

The Faculty of Veterinary Medicine has full accreditation from the American Veterinary Medical Association (AVMA) Council on Education. The last AVMA site visit was in May 2006 and the next visitation will be in 7 years' time. The North American Veterinary Licensing Education (NAVLE) pass rate for the Faculty for 2008 is 95%. The AVMA Council on Education required pass rate is 80%.

top | search | home

Faculty of Veterinary Medicine, 464 Bearsden Road, Glasgow G61 1QH, Scotland, UK.
tel: +44 (0)141 330 5700
fax: +44 (0)141 942 7215

Démarrer AGRICOLL - Mozilla RAPPORT BENCHMARKIN... University of Glasgow ... 13:27

Dès lors, c'est un nouveau *point autour duquel la FMV de Glasgow communique comme on peut le constater sur son site électronique*, après, bien évidemment l'obtention de l'accréditation par l'AVMA.

En ce qui concerne le **dynamisme des équipes**, on peut l'apprécier au travers de leurs réalisations, comme résumé dans le tableau suivant.

	<i>Population and animal health</i>	<i>Comparative Pathobiology</i>	<i>Infection and Immunity</i>
Nbre de scientifiques	27	18	26
Nbre de publications 2007-2008	102	57	78
Nbre de Scientifiques ayant des <i>R. grants</i>	20	16	23
Montant total des <i>R. grants</i> en cours	1 738 288 £	5 148 262 £	15 014 650 £

Nbre. : nombre - **R. grants** : Bourse ou Contrat de recherche

On peut trouver plusieurs collègues dont le bilan fait état de la publication de 10-12 articles sur les deux dernières années.

Nous ne manquerons pas de souligner cette **particularité** du professeur de chirurgie et d'imagerie, en charge de l'imagerie, diplomate européen en imagerie, dont le profil de recherche est le suivant :

[“Research Interests](#) | [Publications](#) | [Grants](#)

I am interested in the use of diagnostic imaging tools to map disease in animals. Current work has focussed on imaging the middle ear, the use of CT in defining incomplete ossification of the humeral condyle in the dog and **spinal abnormalities in farmed salmon. Work on farmed salmon has shown that mild changes seen in parr may not translate to clinical relevance that would lead to downgrading of salmon at processing. In addition the commonest cause of downgrading appears to develop once salmon are at sea.”**

Extrait du site de la FMV Glasgow, rubrique “recherche”, Thème « Population and animal health. »

Renseignements pris, les problèmes de déviation de l'axe vertébral des saumons représentent des **conséquences économiques considérables**, compte tenu de l'importance de cette filière en Ecosse

Notre collègue nous a expliqué qu'il avait vu dans ce thème **l'occasion d'obtenir des financements de recherche intéressants, tout en répondant à des sollicitations gouvernementales.**

Et c'est ainsi que les publications de ce collègue pour l'exercice 2007-2008 comprennent 3 articles dans le *Journal of Fish Diseases*, 2 dans le *Veterinary Journal* et 1 dans le *Journal of Small Animal Practice*, ces 3 dernières ayant trait à des recherches sur les animaux de compagnie.

A Glasgow, on ne se demande pas ce qu'est la recherche clinique : on produit de la bonne recherche, qui génère des moyens que l'on soit clinicien ou pas.

7.3 – Faculté de médecine vétérinaire d'UPPSALA.

La recherche est présentée comme étant **l'élément fondamental dans la formation** des vétérinaires à Uppsala.

Cette recherche concerne la plupart des domaines : zootechnie, santé animale, bien-être animal, sécurité et qualité des aliments, animaux domestiques et santé publique.

A l'heure actuelle, les **axes stratégiques** de recherche comprennent :

- recherche comparée en génétique moléculaire et des populations des maladies complexes du chien ;
- composition des tissus de soutien en relation avec l'entraînement et les pathologies inflammatoires du cheval ;
- développement de revêtements de sols pour des vaches en production laitière pour l'amélioration de la locomotion et du bien-être des animaux ;
- interactions économiques et sociales entre le renne et les industries de la forêt ;
- impact des polluants de l'environnement sur les performances de reproduction de l'homme et des animaux ;
- épidémiologie et réactions immunitaires lors d'infections bactériennes et virales chez le porc ;
- santé et bien-être des poules pondeuses en relation avec l'habitat ;
- épidémiologie moléculaire et contrôle des infestations helminthiques du bétail en régions chaudes et tempérées ;
- évaluation génétique internationale du cheptel laitier ;
- réactions physiologiques, physiopathologiques et éthologiques au stress et à la douleur.

Le budget recherche de la FMV en 2006 était de **28 M €**, dont les 2/3 provenaient d'allocations de l'Université et **1/3 de financements obtenus** par des appels d'offres emportés par les équipes de la faculté. Le responsable de la recherche de la faculté estime à 10 M € environ, les financements obtenus sous forme de crédits extérieurs (*grants*).

Ces équipes sont engagées, à l'heure actuelle dans **15 programmes européens de recherche**. Elles publient annuellement une **centaine d'articles** dans des revues à comité de lecture.

Pour interpréter de telles données, il importe de se souvenir que, la Suède n'a qu'une faculté de médecine vétérinaire et qu'il n'y a pratiquement pas de centres de recherches en ce domaine.

S'agissant de la **formation à la recherche**, elle dure **4 ans**.

La soutenance de la thèse (Ph D) repose sur 4 articles publiés dans des revues à comité de lecture, 2 devant être effectivement acceptés pour que la thèse puisse être soutenue.

Enfin, nous soulignerons l'existence d'une thèse produite à l'issue de la formation initiale, équivalente à la **thèse d'exercice** des ENV.

Elle est désormais conçue, comme **faisant partie du cursus**, sous la forme d'une **initiation à la recherche**. Elle ne comprend pas de travaux bibliographiques seuls.

Elle est organisée sur un temps limité de quelques semaines durant lesquelles, l'étudiant produit un travail en suédois ou en anglais (en général les candidats à la recherche retiennent cette formule) qui est concis (12 à 40 pages).

On constate en particulier que la présentation est d'une **très grande rigueur**.

7.4- Commentaires.

7.4.1- Organisation de la recherche.

Nous avons précédemment souligné la part très importante que représente la recherche pour les facultés de Glasgow, Dublin ou Uppsala.

Nous avons montré que l'organisation de la recherche dépasse largement le cadre de la faculté et que c'est à **l'échelle de l'Université que se constituent les grandes thématiques, donc les équipes**.

Institution	Equipes de recherche	Nombre d'EC	E.C avec grants	Montant des Grants en cours
FMV Dublin	Veterinary Medicine Herd Health	16		1,4 M €
	Veterinary surgery	8		0,026 M €
	Veterinary Pathobiology Infectious diseases	10		10,7 M €
	Animal veterinary sciences	12		5,2 M €
	Food and health	2		4,5 M €
FMV Glasgow	Populations and animal health	27	20	1 738 288 £
	Comparative pathobiology	18	16	5 148 262 £
	Infection and immunity	26	23	15 014 650 £
FMC Uppsala				
ENV Alfort	6 UMR – 2 UPSP	42		
ENV Lyon	7 UMR – 4 UPSP – 2 ASI	38		
ENV Nantes	4 UMR – 5 UPSP -	53		
ENV Toulouse	5 UMR – 1 UPSP – 1 ASI	39		

EC. : enseignants-chercheurs – grants : subvention de recherche – UMR. : unité mixte de recherche – UPSP. : unité propre en soutien de programme – ASI. : allocation de scientifique isolé

Ce tableau ne vise pas à l'exhaustivité, dans la mesure où beaucoup de données éparses ne nous ont pas été accessibles.

Il met cependant bien en évidence la remarquable organisation des équipes à Glasgow, qui intègrent au moins 20 enseignants-chercheurs de la FMV de Glasgow à des groupes de plus large taille.

Il montre aussi que la **plupart des enseignants-chercheurs sont engagés dans des activités de recherches**. C'est de même le cas à Dublin.

De même, il démontre bien ce que nous avons déjà souligné, à savoir qu'à Glasgow, la **plupart des collègues impliqués dans les unités ont des subventions de recherches en cours**. On remarquera le montant que ces subventions génèrent pour la FMV de Glasgow.

Dans le même ordre d'idées, c'est à peu de détails près la même situation à la FMV de Dublin.

Par comparaison, la recherche **dans les ENV** se caractérise par le **nombre assez important de structures de recherches avec peu de collègues dans chaque unité** : 7 à Toulouse, 8 à Alfort, 9 à Nantes et 13 à Lyon.

La seconde observation a trait au **pourcentage d'enseignants-chercheurs impliqués dans de telles structures** :

Alfort : 42 / 82 (**51,2 %**) - Lyon : 38 / 77 (**49,4 %**) - Nantes : 53 / 76 (**69,7 %**) - Toulouse : 39 / 74 (**52,7 %**).

Ainsi, quelle que soit l'Ecole, on peut considérer qu'il y a environ **1 enseignant-chercheur sur 2 qui est impliqué dans une des structures de recherche** qui existent dans les ENV. A signaler toutefois la **bonne performance de l'Ecole de Nantes** qui compte près de 70 % de ses effectifs académiques engagés dans les structures de recherches.

On peut s'étonner de ces résultats pour des universitaires qui ont le statut d'enseignants-chercheurs.

A titre de comparaison, Il y a à Glasgow 71 personnels engagés dans les unités de recherche pour un total de 79 positions (89,9 %). Pour Dublin, ces chiffres sont de 38 pour 52 (73,1 %).

Sur ces paramètres, on voit que bien qu'étant inférieurs, les résultats de l'Ecole de Nantes sont les seuls qui puissent être comparés à ceux de la faculté de Dublin.

7.4.2 – Publications.

7.4.2.1- Promotion par les établissements.

Lorsque l'on souhaite connaître la production scientifique d'une établissement universitaire, on cherche d'abord l'état de ce paramètre sur le site de l'institution concernée. En effet, les facultés dont la recherche constitue un argument incontournable documentent leurs sites de manière précise et actualisée.

C'est ainsi, que si on va sur le site des institutions concernées par l'étude, on relève les éléments suivants :

- Dublin : 79 publications dans des revues à comité de lecture (42 collègues impliqués) pour l'année 2007 – 2008
- Glasgow : 237 articles publiés dans des journaux à comité de lecture en 2007 – 2008 et 21 901 200 £ de subventions en cours.
- ENV Alfort : On trouve sur le site à la rubrique « recherche » le rapport d'activité 2000-2003. On note que diverses informations sont erronées : le directeur, son assesseur, le directeur scientifique et peut-être le président du conseil scientifique ont changé. Sur les chefs d'unité, il y en a au moins 2 / 7 qui ont changé par rapport à l'information que l'on trouve sur le site.

Si on cherche à la rubrique « publications », là encore, la déception est de taille, puisque, présentées de manière peu lisible, les productions de l'établissement sont listées pour la période 2000-2003. Il y a des publications, des communications etc.., ainsi que des références pour lesquelles aucun enseignant-chercheur de l'Ecole n'est, apparemment, pas co-auteur.

- ENV Lyon : On trouve des informations qui ont été mises à jour en juillet-septembre 2008. La production s'établit comme suit :

- UMR CNRS 5527 (2 EC) : 5 publications de 2004 à 2005
- UMR CNRS 5525 (3 EC et 1 chercheur) : 5 publications en 2005
- UMR INRA 754 (2 EC) : 4 publications (2008), 7 (2007), 5 (2006), 4 (2005).

- UMR INRA (6 EC, 2 chercheurs) : 3 publications (2006), 2 sous presse (2005)
 - UMR INSERM : aucune information
 - UMR AFSSA : beaucoup de rédaction – aucune publication.
 - EA INSERM 4173 (3 EC, 1 chercheur) : 1 publication (2005), 1 (2004), 2 (2003), 1 (2002).
 - EA 4148 (1 EC) : 1 (2007), 2 (2006), 1 (2005), 1 (2004).
- ENV Nantes : Les informations sont disponibles comme suit :
- Immunoendocrinologie : organigramme de l'unité
 - Pathologie du tissu musculaire : lien avec le site INRA
 - Biomatériaux et chirurgie expérimentale : indisponible
 - Pharmacopée fonctionnelle : Aucune information
 - Nutrition et endocrinologie : 1 publication (2005), 9 (2004), 7 (2003), 11 (2002), 7 (2001),
 - Risques sanitaires liés aux biotechnologies de la reproduction : 1 publication (2005), 1 (2004), 5 (2003), 6 (2002), 4 (2001)..
 - Chimiothérapie aquacole et environnement : 1 publication (2007), 4 (2006), 1 (2005), 4 (2004), 2 (2003), 5 (2002), 3 (2000).
 - Gestion de la santé animale : 6 publications (2004), 3 (2003), 4 (2002), 5 (2001).
 - Interactions hôte-parasite-milieu : aucune information
 - Sécurité des aliments et microbiologie : 1 publication (2008), 4 (2007), 12 (2006), 10 (2005), 14 (2004), 9 (2003), 12 (2002).
 - Bactériologie et biologie moléculaire des leptospires : aucune information.
 - LABERCA : 2 publications (2008), 10 (2007), 15 (2006), 16 (2005), 8 (2004), 5 (2003), 11 (2002), 6 (2001).
- ENV Toulouse : Les informations disponibles sont les suivantes :
- Physiopathologie et toxicologie expérimentales : 20 publications (2006), 18 (2005), 26 (2004), 15 (2003), 16 (2002), 16 (2001).
 - Cytogénétique des populations animales : 15 publications de 1997 à 2003, dont 4 sous-presse
 - Mycotoxicologie : le site de l'Ecole renvoie sur un site propre. 3 publications (2008, 2005, 2002) dans des revues autres que la revue locale.
 - Economie des qualifications agro-alimentaires : 5 publications de 1998 à 2002.
 - Nutrition de la vache laitière et qualité du lait : 2 publications (2002), 1 (2001), 3 (2000), 2 (1999), 1 (1998).

Cette comparaison amène à considérer quelques points importants. Certes, tous les établissements mettent en avant dans leur présentation, l'importance de la recherche.

Malheureusement, lorsque l'on recherche plus en détail la qualité de la production scientifique, on réalise que le bilan s'est arrêté au moment du dernier bilan (superbe plaquette éditée en 2003) à Alfort, puisque on retrouve les mêmes informations sur le site, avec peu d'actualisation.

Dans d'autres cas, les informations datent de la création du site (la plupart des unités à Toulouse),

Lorsque le site a été actualisé (Lyon en juillet-septembre 2008), on réalise que les unités n'ont pas toutes eu le souci de transmettre des actualisations.

En revanche, il y a des **unités qui sont soucieuses de la nécessité d'actualiser leur site au sujet de leur production scientifique**. Nous citerons les unités :

- de rétrovirus et pathologie comparée (**UMA INRA 654**) à Lyon ;
- de **sécurité des aliments et microbiologie**, du Laboratoire d'études des résidus et contaminants dans les aliments (**LABERCA**) à Nantes ;
- de **Physiopathologie et toxicologie** à Toulouse. Dans cette dernière unité, même si l'information s'arrête à 2006, le site représente certainement celui qui donne la meilleure information de l'activité scientifique développée par les équipes grâce à une organisation rigoureuse et lisible au plan international.

7.4.2.2 – Publimétrie.

Le recours aux outils permettant d'avoir une vision synoptique de l'activité de publications est devenu incontournable pour l'appréciation de l'activité scientifique.

Ces outils permettent de dénombrer dans un certain nombre de revues prises en compte par le site, les publications suivant différents paramètres.

Le tableau de bord tenu depuis 2000 donne, pour chaque année, les résultats suivants pour chaque institution.

Année	ENV A	ENV L	ENV N	ENV T	FMV Liège	RVC Londres
2000	16	10	15	18	45	57
2001	14	9	13	25	49	36
2002	15	23	22	22	37	70
2003	14	15	7	22	41	60
2004	21	17	17	26	44	71
2005	23	27	22	17	53	57
2006	24	33	19	20	45	59
2007	22	24	17	16	59	73
2008	25	18	29	20	51	152

ENV. : école nationale vétérinaire - FMV. : faculté de médecine vétérinaire – RVC. : Royal veterinary college

Il faut être très prudent dans l'utilisation de telles données. Certes la faculté de Liège est du même ordre de grandeur que nos ENV, à la différence du RVC qui représente une plus grande institution.

Les ordres de grandeur méritent cependant d'être retenus.

Si l'on procède à une recherche **sans fixer de limites** (comme l'année par exemple), les résultats sont les suivants.

Ecole	Nombre total de publications	Nombre de publications en 2008	Nombre d'EC Impliqués ⁽¹⁾	Nombre de publications en 2009 ⁽²⁾
Alfort	225	17	19	1
Lyon	292	14	12	9
Nantes	253	23	15	4
Toulouse	348	21	26	2

EC. : enseignants-chercheurs - ⁽¹⁾ en qualité d'auteurs des publications- ⁽²⁾: à la date du 10 février 2009

On note que, même s'il existe **quelques faibles différences, les ordres de grandeur sont maintenus.**

En bilan, **la production scientifique de nos établissements a sensiblement progressé dans les 15 dernières années.** Cependant, elle supporte encore difficilement la comparaison avec des établissements de taille identique.

II – ENQUETE EFFECTUEE AUPRES DES ANCIENS ELEVES.

1- Principe de l'étude.

Le but de cette approche a été de comprendre :

- les motivations des anciens étudiants
- les raisons pour lesquelles ils sont restés à l'étranger
- les motifs de satisfaction qu'ils retirent de leurs expériences à l'étranger
- la perception qu'ils leur reste de leur formation dans une ENV
- les commentaires qu'ils ont souhaité présenter.

2 – Protocole mis en œuvre.

2.1 – Echantillon.

A partir de l'annuaire Roy (édition 2007), nous avons identifié tous les confrères inscrits résidant aux U.S.A., au Canada, au Royaume-Uni, en Irlande.

Pour tous ceux pour lesquels l'adresse électronique est disponible, un courrier et un questionnaire court a été adressé (Annexe).

Pour les autres, les documents ont été adressés par voie postale.

Il n'y a pas eu de relance – initialement prévue – du fait de la précipitation dans les délais de remise des données.

2.2 – Etude globale des réponses.

Nous avons reçu **30 réponses** qui se caractérisent comme suit.

Genre : Il y a eu **22** hommes et **8** femmes qui ont répondu.

Âge :	Diplômés avant 1979 :	1
	Diplômés entre 1980 et 1989 :	9
	Diplômés entre 1990 et 1999 :	8
	Diplômés entre 2000 et 2008 :	12

Ecole de sortie :	Alfort :	9
	Lyon :	9
	Nantes :	3
	Toulouse :	8
	Rabat :	1

Pays de résidence :	U.S.A. :	10
	Canada :	9
	Angleterre :	3
	Irlande :	4
	Danemark :	1
	Corée du sud :	1
	France	1

Activité :	Clinique	25	Privé : 2 – Universitaire : 23
	Autres :	5	Industrie du médicament (3) Producteur mondial d'animaux de laboratoire (1) ISPV mission économique Ambassade de France – Washington (1)
Université :	U.S.A.		Pennsylvanie N.C.S.U. Davis Illinois Ross University
	Canada:		Saint – Hyacinthe Faculté de médecine de Montréal Calgary
	Europe :		U.C. Dublin R.V.C. Londres Max-Planck Institute Francfort Copenhague
Position actuelle :	Professeur :	7	
	Professeur Adjoint :	1	
	Professeur associé :	1	
	<i>Senior Lecturer :</i>	1	
	<i>Research Associate :</i>	1	
	<i>Assistant Professor :</i>	3	
	<i>Lecturer :</i>	2	
	<i>Resident :</i>	6	

3– Résultats

Nous les présenterons en deux temps :

- une rapide analyse d'ensemble
- une présentation systématique des réponses telles qu'elles ont été reçues

3.1- Les enseignements apportés par l'étude.

Des 30 réponses, il découle une **assez bonne homogénéité des réponses** qui sont parvenues.

3.1.1- Une très grande attente de nos anciens élèves en poste à l'étranger pour une évolution de la situation des ENV.

- Cela concerne en premier lieu, la réaction des confrères qui ont été sollicités et qui ont tenu, pour un certain nombre d'entre eux à **faire part de leur satisfaction** de voir cette question abordée en France, ne négligeant aucun remerciement....ce qui ne constituait pas le premier but de l'étude !

On trouvera les réponses illustrant cette remarque dans le document 1.

- A de très rares exceptions – celles d'une jeune femme ayant épousé un américain, et ayant suivi son mari -, toutes les réponses émanent de **diplômés de nos écoles qui sont partis pour rechercher une reconnaissance**.

De ce point de vue, il est intéressant de noter le nombre non négligeable de **confrères récemment diplômés** : depuis 2000 (12 / 30).

- Il est tout aussi intéressant de souligner que nombre de réponses ont été accompagnées d'un message dans lequel les auteurs ont tenu à **manifester soit leur intérêt pour cette étude**, soit leur grande attente que la France –enfin !- se pose la question des raisons de cet « exode », soit leur désir de voir présentées des réflexions que leurs auteurs ont, parfois depuis longtemps, formalisées, mais qui n'ont jamais été prises en considération.

Cela est corroboré par le fait que certains ont accepté de prolonger le questionnaire par des entretiens téléphoniques ;

Ainsi, en bilan de cette observation, on peut dire qu'il **existe une très grande attente** parmi nos anciens élèves qui, partis à l'étranger pour des raisons diverses – le plus souvent pour acquérir la compétence suprême que représente la reconnaissance d'un collège européen –**éprouvent un sentiment de frustration à l'endroit du système académique vétérinaire** en France, mais aussi des **structures en charge de l'organisation et de la régulation des affaires professionnelles vétérinaires**.

- La plupart des réponses (23 / 30) émanent de confrères qui ont une **activité universitaire**, la plupart du temps **clinique**.

Certes, parmi ceux-ci, il y en a 6 qui occupent une position de résident, c'est-à-dire qu'ils sont en train de terminer leur formation à l'issue de laquelle, ils se présenteront aux examens organisés par les *boards* des collèges en vue de se voir reconnaître comme spécialistes (*diplomate*), s'ils en sont jugés dignes.

Les autres ont été recrutés dans **une douzaine d'universités** nord-américaines ou européennes dans des **positions flatteuses** : *assistant professor* en ophtalmologie, aux USA, *lecturer* en chirurgie des animaux de compagnie (diplômé de nos ENV en 2001 !), professeur adjoint en clinique ambulatoire bovine au Canada (diplômé de nos ENV en 2002 !), *Assistant*

professor en chirurgie des animaux de compagnie aux USA, professeur aux USA (après avoir passé une agrégation en France), *Research Associate* en épidémiologie vétérinaire au Royaume-Uni, *Lecturer* en chirurgie équine en Irlande (diplômé de nos ENV en 2001 !), directeur de l'unité de *Brain Research* au Max-Panck-Institute à Francfort, *assistant professor* en physiologie au Canada, professeur adjoint en orthopédie aux USA, *senior lecturer* en neurologie chirurgicale en Irlande, professeur d'immunodermatologie aux USA, professeur titulaire d'une faculté de médecine au Canada, professeur associé en chirurgie équine au Danemark, professeur d'anesthésie aux USA, professeur de pharmacologie au Canada.

Dans cette liste qui n'est pas exhaustive, **le cas de 3 confrères, dont le parcours professionnel mérite d'être évoqué :**

- celui de cet ancien élève de Lyon, agrégé de chirurgie vétérinaire, diplomate du collège européen de chirurgie vétérinaire, titulaire d'un doctorat, ayant une belle reconnaissance en neurologie, qui, après 25 ans de fonction décide de quitter sa position dans l'ENV de la capitale et de « s'exiler » en Irlande ou un poste de *senior lecturer* lui a été automatiquement proposé au vu de ses compétences ;
- celui de cet ancien enseignant en chirurgie équine de l'école de la capitale, remercié après plus de 5 ans d'activités contractuelles, au motif de manque de compétences, qui est devenu depuis *diplomate* du collège de chirurgie vétérinaire sur équidés et vient d'être recruté comme *associate professor* en chirurgie équine au Danemark ;
- celui de cet ancien étudiant toulousain, qui a passé plusieurs années à Toulouse, puis est parti à Lyon pour effectuer une période de résidanat à l'issue de laquelle il a été reconnu *diplomate* du Collège européen de chirurgie vétérinaire, n'a pas été retenu comme enseignant à Lyon et qui est donc parti, 14 ans après sa sortie de l'Ecole, aux USA, où il a été recruté comme *assistant professor*.

Si dans la même période nos Ecoles avaient recruté des compétences venant de l'extérieur, on pourrait comprendre de telles situations ; malheureusement, ces 3 départs constituent des pertes sèches en termes de compétences académiques et cliniques pour nos établissements.

Il est difficilement imaginable que notre système soit ainsi dans l'incapacité de réagir pour maintenir certains de ses meilleurs éléments.

Il est tout autant frustrant de réaliser qu'à l'exception de quelques très rares situations, **nos Ecoles ne semblent pas aussi attractives** pour des collaborateurs dont le parcours professionnel est flatteur que le sont des facultés étrangères.

L'ensemble de ces observations permet de conclure à la **réalité d'un réel et grave problème au sein de nos établissements d'enseignement vétérinaire**.

Le recrutement ne devrait-il être que de nature cooptative, si bien qu'aucun progrès n'aurait été accompli... depuis la disparition de l'agrégation ?

Certes, on connaît les difficultés administratives qui constituent de sérieux obstacles à de telles démarches.

Cependant, on ne peut s'empêcher de se poser **la question de la réelle volonté de nos ENV** à essayer de recruter des compétences acquises en d'autres universités pour enrichir les expériences et les pratiques des équipes pédagogiques de nos établissements.

A la décharge de nos établissements, il faut bien reconnaître que les **conditions** offertes actuellement sont telles que nos Ecoles n'ont même pas à se poser ce genre de question : nos anciens diplômés, en poste à l'étranger, conscients de la valeur acquise en tous les domaines par leurs expériences de spécialisations et de carrière universitaire, **ne sont pas prêts à revenir si on ne change pas réellement les règles de fonctionnement de nos ENV**, permettant de reconnaître d'une manière décente des compétences réelles validées dans la plupart des pays dans le monde.

3.1.2- Un constat unanime : une formation qui présente divers atouts.

Le passage par la classe préparatoire, puis les premières années à l'ENV forment des professionnels préparés à travailler beaucoup.

La sélection, quand elle est évoquée est considérée comme un moyen de **recrutement d'étudiants de grande qualité au potentiel exceptionnel**.

De même, il y a une bonne unanimité pour reconnaître que la **formation théorique est de qualité**. Des réponses mettent en exergue le fait que la formation préparant à la clinique est de bon niveau.

Des confrères installés depuis longtemps aux USA soulignent que notre formation prépare nettement mieux à la santé publique vétérinaire, notamment en hygiène alimentaire, discipline jugée très déficiente aux USA.

Enfin, certains évoquent le fait qu'ils ont bénéficié d'une **bonne exposition à des cas cliniques, en clinique des animaux de compagnie** : pour la plupart, ce sont d'anciens diplômés d'Alfort.

3.1.3 – Une formation qui présente cependant des caractéristiques peu flatteuses.

D'aucun souligne que le **mode de formation reste trop passif**, qu'il ne présente pas réellement un aspect moderne au plan de la pédagogie, mais **aussi parfois dans les contenus**.

D'autres soulignent le fait qu'il **est parfaitement possible de sortir diplômé d'une ENV avec une très faible exposition à des cas cliniques variés pour les différentes cliniques**.

En général, le **manque d'un haut degré de spécialisation** est relevé par nombre de réponses.

Certains n'hésitent pas à déclarer que l'**école vétérinaire gâche le potentiel de qualité de nombreux étudiants**.

De même, la **qualité des enseignants en clinique est souvent contestée**, certain la jugeant au mieux de pauvre à moyenne selon les services.

S'agissant des **cliniques**, certain souligne **l'absence de supervision compétente et constante**.

D'autres évoquent le **manque d'équipe, de communications entre services, voire entre cliniciens**, même à l'échelle d'un même service.

Les plus expérimentés dans le système nord-américain soulignent le **faible nombre de cas référencés**.

Ces diverses caractéristiques permettent à l'un d'eux de conclure que l'étudiant diplômé « ne vaut pratiquement rien sur le marché pendant les premières années qui suivent sa sortie ».

L'absence d'un niveau acceptable en Anglais est généralement décriée.

Enfin, on retrouve ce sentiment que les **enseignants en clinique ont d'autres priorités que l'enseignement**.

3.1.4 – Des modalités d’organisation contre-productives.

La plupart évoquent les salaires proposés dans l’enseignement. Outre cet aspect qui est loin d’être négligeable, il y a le constat du problème de **moyens**, d’une **organisation d’un autre âge**.

Les modalités de **recrutement des enseignants-chercheurs** sont aussi évoquées. Le fait d’avoir obligatoirement un Ph D sans être obligé d’être spécialiste dans sa discipline est souligné. S’agissant du recrutement, le **manque de dynamique pour les recrutements** est nettement évoqué et le terme **d’in breeding** est même utilisé, quand d’autres parlent de **recrutement archaïque**, rappelant qu’un poste est créé pour quelqu’un et non pas pour un besoin précis.. Certains évoquent le fait que, à la différence de ce que l’on voit à l’étranger, la **formation des étudiants n’est pas le travail principal, la principale préoccupation des enseignants en cliniques**.

Le **manque de flexibilité du système**, très ancré dans une tradition où le principe est de ne pas faire de vagues est très nettement mis en avant par un de nos anciens élèves reconnu comme un des piliers de sa spécialité dans le monde.

Enfin c’est **l’organisation administrative** qui fait aussi l’objet de remarques. Ce système pyramidal dans lequel la valorisation d’un individu n’est liée qu’au fait qu’une position supérieure se libère. Il n’y a **aucune valorisation individuelle**, privant ainsi le système dans son ensemble d’outils extraordinaires pour **accroître la performance des individus**.

Dans ce registre, ce qui est parfois évoqué, est la **possibilité de pouvoir avancer à son propre rythme**.

Enfin, certain ayant expérimenté notre système d’enseignement et étant confronté à d’autres réalités souligne le manque d’une **totale remise en question objective des enseignants** et **l’absence d’une reconnaissance de la formation clinique** pour les enseignants.

Un ancien enseignant de nos Ecoles pose enfin la question de **l’utilité de la thèse vétérinaire**.

Il suggère qu’un **examen de compétence professionnelle** et une thèse doctorante pour ceux qui s’orientent vers la recherche serait certainement plus réalistes et profitables.

3.2- Présentation systématique des réponses individuelles obtenues.

Cette présentation est consultable dans 3 documents :

- **document 1** : Commentaires des anciens élèves accompagnant le questionnaire ;

- **document 2** : Présentation systématique des réponses obtenues.

Bien que chaque réponse ait été parfaitement identifiée par les auteurs, nous présenterons les données sur un mode anonyme, ce que nous avions annoncé en adressant les questionnaires. Chaque individu sera dénommé 1 à 30.

- **document 3** : Parcours professionnels des anciens diplômés ayant répondu à l’enquête

III – PROPOSITIONS

- Les propositions qu'il nous apparaît raisonnable de formuler sont fondées sur **les enseignements apportés par l'étude**.
- la connaissance des modalités de fonctionnement des facultés vétérinaires en Europe suite aux 6 années passées au sein du *Joint Education Committee* de l'Association Européenne des Etablissements d'Enseignement Vétérinaire ;
- l'étude que nous venons de conduire.

Elles prennent en compte différents domaines.

1 – Statut des établissements.

A l'heure actuelle, nos établissements ne présentent pas la masse critique que représentent, à l'heure actuelle des établissements d'enseignement supérieur.
Le statut de Grande Ecole, hérité de longues dates, apparaît aujourd'hui moins intéressant pour les écoles vétérinaires.

Nous rappellerons, pour étayer ce jugement que la Conférence des Grandes Ecoles (C.G.E.) compte 236 membres dont 186 membres actifs, parmi lesquels les 4 Ecoles vétérinaires.

D'héritage très ancien (1747 : ENPC, 1783 : ENM, 1761 : ENVL, 1763 : ENVA, 1794 : Polytechnique, 1829 : ECP), ce statut rassemble désormais de nombreuses « petites » Grandes Ecoles dont une dizaine seulement fait l'objet d'une réelle reconnaissance internationale: Polytechnique, Centrale Paris, Mines, Télécommunications, HEC, ESSEC...

Ce sont d'ailleurs celles-là qui sont susceptibles d'apparaître dans les classements internationaux, tel celui de l'Université de Shanghai, à des places qui ne sont pas des plus flatteuses.

Ainsi, dans la dernière livraison (2008), dans les 100 premières européennes, on trouve 11 institutions françaises, et parmi elles, une seule Grande Ecole, l'Ecole polytechnique, classée dans la strate 80°-124° au plan européen et dans la strate 201-302 pour le classement général.

Pour donner un élément de comparaison, il y a pour la même année, 6 universités de Belgique, 22 d'Allemagne -dont la LMU de Munich qui se trouve à la 12° place-, 7 de Suisse, 9 des Pays Bas.

Dans ce classement, l'Université de Glasgow se trouve à la 35 -38° place, celle d'Edimbourg à la 13°.

L'ensemble de ces observations démontre qu'au XXI^e siècle, il ne semble plus opportun de maintenir des établissements universitaires de taille aussi réduite, quel que soit le pays que l'on considère, dans la mesure où, la compétition internationale constitue la règle : évaluation européenne voire mondiale de nos établissements, classements divers tel celui de Shanghai...

Les montages envisagés depuis 5-10 ans, dont le dernier en date, le consortium, tentent de donner de la lisibilité au système universitaire en rassemblant diverses institutions présentes sur des pôles géographiques. Les Ecoles vétérinaires, du fait principalement de leur taille trop réduite, sont bien évidemment intéressées.

Cependant, on oublie trop souvent que ces écoles relèvent d'une directive sectorielle européenne, la directive 2005-36 qui concerne la formation des professions réglementées. Apparaître au sein de pôles peut donc paraître intéressant pour les ENV : encore faudrait-il qu'elles puissent rivaliser avec les meilleurs établissements d'enseignement vétérinaire, au moins en Europe.

Il conviendrait donc de donner une lisibilité aux ENV, par une intégration dans un ensemble universitaire, au sein duquel, elles se trouveraient notamment, auprès de facultés délivrant des diplômes pour les professions de santé.

Cela aurait en outre le très grand mérite de mutualiser nombre de services communs, ce qui conduirait les administrations des ENV à se concentrer sur leurs premières missions : la formation vétérinaire et la recherche.

1^o proposition :

Dans la logique de la mise en place de l'autonomie des Universités, initiée le 1^o janvier 2009 avec les 20 premières Universités, nous suggérons que les Ecoles vétérinaires bénéficient d'une double appartenance ministérielle et qu'elles soient donc rattachées à l'Université scientifique locale.

2 – Organisation des études.

Trois aspects dans cette organisation devraient faire l'objet d'une profonde réflexion : le recrutement, une adaptation du cursus et l'évaluation des formations.

2.1 – Le recrutement des élèves des Ecoles vétérinaires

L'organisation de la sélection à l'entrée des Ecoles vétérinaires, repose sur une pratique qui a déjà plusieurs décennies d'existence, consistant en une sélection sur dossier à l'entrée en classes préparatoires, puis une sélection nationale par concours à l'issue d'une formation de 2 ans en classe préparatoire.

Il ne viendrait pas à l'idée de contester ces modalités de sélection, modalités que nous avions contribué à faire évoluer à la fin des années 90, pour permettre aux candidats non admis dans les Ecoles vétérinaires d'avoir des possibilités de rattrapage en se présentant à divers concours.

Le bénéfice d'une telle pratique a été et reste de permettre à des candidats non retenus dans les Ecoles vétérinaires de pouvoir continuer un parcours universitaire, sans perdre le bénéfice des 2 à 3 années de travail en classe préparatoire.

Nous rappellerons que par le passé, lorsque le concours ne permettait que le recrutement aux Ecoles vétérinaires, des impétrants se retrouvaient après 3 puis 2 ans de préparation au stade de la sortie de baccalauréat.

De même, il ne s'agit pas de contester la qualité des études en classe préparatoire qui sont d'un haut niveau, sous la férule d'enseignants brillants et très engagés dans leurs missions.

Malheureusement, les évolutions auxquelles on a assisté ces dernières années ont conduit certains à donner des classes préparatoires une perception péjorative à des interlocuteurs étrangers, notamment au sein de l'AEEEV.

Il faut rappeler que le fait que ces classes préparatoires soient organisées dans des lycées, fussent-ils les plus prestigieux, n'aide pas à une compréhension par les interlocuteurs des pays européens partenaires et *a fortiori* dans le monde.

Nous avons énormément argumenté sur la place de ces classes préparatoires dans le dispositif d'enseignement supérieur français : une telle organisation n'a pas été retenue comme étant partie des études vétérinaires.

Cela a donc conduit notre Administration à proposer un allongement de 1 an du cursus en Ecole vétérinaire afin de satisfaire aux exigences de la directive communautaire 2005-36 qui règle les études pour les profession dites réglementées, dont les formations vétérinaires.

Ainsi, pour devenir vétérinaire, il faut désormais suivre des études durant 7 ans minimum, lorsque dans d'autres pays, on obtient un diplôme équivalent en 5 ans après la fin des études secondaires.

Cet état de fait a des conséquences sur la situation de nos Ecoles vétérinaires.

A l'heure actuelle, 3 de nos Ecoles ont une reconnaissance positive au terme de l'évaluation de leur programme de formation par l'AEEEV, même si l'une d'entre elles connaît de grandes difficultés.

Cela signifie que les diplômés de ces Ecoles ont une **reconnaissance européenne** de leur diplôme.

Si l'on considère les facultés vétérinaires de Londres (*Royal Veterinary College*), de Glasgow, d'Edinburgh, de Dublin, les études sont organisées en 5 ans. A Utrecht, le cursus comprend 6 années.

Ces 5 facultés ont reçu l'accréditation de *l'American Veterinary Medical Association* (A.V.M.A.). La conséquence réside dans le fait que les diplômés de ces facultés, formés en 5 ans, ont un diplôme qui bénéficie d'une **reconnaissance dans la plupart des pays du monde**.

Dès lors, on conçoit que les modalités de sélection que nous utilisons à l'heure actuelle contribuent notamment à un allongement inutile de la formation.

Quels sont les moyens que l'on peut retenir dans le but de recruter les meilleurs élèves à l'entrée des Ecoles vétérinaires ?

L'étude de *benchmarking* donne une orientation, qui correspond d'ailleurs aux procédures mises en œuvre dans la plupart des pays.

2° proposition.

Dans le but de recruter les futurs élèves des Ecoles vétérinaires, il conviendrait de procéder à une sélection après les résultats obtenus au baccalauréat général scientifique –série S- en fixant des conditions :

- **recrutement des candidats ayant obtenu une mention TB ou B ;**
- **obtention de notes de 15/20 minimum dans les disciplines suivantes : mathématiques, physique, chimie, biologie et Anglais depuis la seconde.**

De telles mesures sont réalistes. Si l'on considère les données chiffrées relatives à la session 2006 du baccalauréat, le nombre de candidats admis au baccalauréat série S a été de 146 031.

Cette année là, il y a eu 2,9 % de mention TB et 10 % de mention B.

Dans ces conditions, l'effectif théorique à partir duquel on pourrait recruter de futurs élèves pour les Ecoles vétérinaires serait de 18 838 bacheliers.

Cela signifie que la pression de sélection serait encore très intéressante et permettrait de ce fait de recruter de bons éléments.

Nous rappellerons que pour le concours 2008, le rang du dernier admissible était 865 pour le concours A ENV alors qu'il était 2 096 pour le concours A BIO, ce qui rend compte de la qualité de ce recrutement, même si la pression de sélection au concours d'entrée a notoirement baissé.

Les propositions présentées permettraient donc d'obtenir un recrutement de qualité parmi les bacheliers.

D'aucuns regretteront la disparition du concours et la soi-disant perception sociétale que représentent les formations type Grandes Ecoles.

C'est en particulier vrai pour les diplômés se destinant aux métiers de l'administration qui se trouvent en compétition avec, en particulier, les agronomes.

A ceux et celles qui avanceraient de tels arguments, il suffit d'abord de leur rappeler que les effectifs recrutés annuellement dans ce secteur sont très faibles (3 à 4 en 2008).

On peut logiquement penser que de telles recrues, pourraient être encouragées à suivre soit une formation par la recherche, soit une formation à la spécialisation vétérinaire les préparant aux métiers de la haute administration ce qui les rendraient largement compétitifs par rapport à leurs collègues agronomes notamment.

Pour ce qui est des confrères praticiens, les bilans annuels publiés au sujet des professions réglementées montrent que la profession vétérinaire n'est pas celle qui obtient les meilleurs résultats économiques.

Enfin, il n'échappe à personne la volonté de mettre en place une voie alternative de recrutement par le truchement de certains établissements privés. Si une telle option devrait être retenue, ce devrait être au niveau de la license (Bac + 3), les candidats entrant en ENV pour effectuer 4 ans de formation à la clinique, comme cela se pratique déjà au Royaume-Uni sous la forme des *accelerated courses*.

3° proposition :

Dans le souci légitime de diversifier le recrutement, les ENV pourraient accueillir des étudiants en niveau license, afin de leur donner une formation à et par la clinique en 4 ans.

2.2 – Organisation du cursus.

Trois points méritent d'être soulignés, s'agissant du cursus débouchant sur le titre de Docteur Vétérinaire.

2.2.1- La durée du cursus.

A l'heure actuelle, la conception des programmes de formation initiale des vétérinaires s'organise autour de 5 ans dans la plupart des facultés de médecine vétérinaire qui ont fait le plus évoluer leur formation.

C'est en particulier le cas pour les facultés de Glasgow et de Dublin. La faculté d'Uppsala a un curriculum de 5,5 ans, le dernier semestre étant occupé pour la préparation de la thèse.

Rappelons qu'aux USA, la formation dans les *College* de Médecine vétérinaire dure en général 4 ans pour des étudiants ayant été sélectionnés suite à un cursus universitaire de 3-4 ans suivi d'une stricte sélection.

4° proposition :

Maintenir la durée des études vétérinaires à 5 ans après l'obtention du baccalauréat, en adaptant les contenus, les méthodes pédagogiques qui devront être développées pour augmenter les formations à la clinique.

2.2.2- La maîtrise de l'Anglais.

Il s'agit d'un problème récurrent, qui a déjà été abordé à l'occasion de la préparation du dernier cursus.

Il apparaît incontournable que l'on exige des futurs diplômés la maîtrise d'un niveau acceptable en Anglais.

On n'évitera pas l'éternel débat sur les moyens. Il est indéniable que les ressources humaines devraient être renforcées.

Cependant, des pratiques telles que les stages à l'étranger, sur une durée suffisante (1 semestre au moins) contribuent très nettement à développer l'acquisition d'une pratique acceptable.

De plus, on devrait développer des exercices d'enseignement (théorique, pratique ou clinique) en Anglais.

L'invitation de collègues anglo-saxons à participer à des exercices d'enseignement pourrait constituer une autre approche pour faciliter cette imprégnation linguistique des futurs diplômés.

5° proposition :

Exiger un niveau raisonnable et évalué dans la pratique de l'Anglais à l'issue des études vétérinaires et développer l'usage de la langue anglaise durant la formation

2.2.3- Une évaluation en fin de cursus.

Le nouveau cursus correspond aux exigences actuellement requises pour former des vétérinaires répondant aux besoins actuels de la société.

Ce sera donc plus l'application de ce cursus qui devra faire l'objet d'aménagements par **l'adaption de pratiques pédagogiques modernes** qui ne sont, pour l'heure, introduites que très timidement.

En particulier, des **formations de préparation à la clinique** doivent être impérativement envisagées afin que l'étudiant qui arrive en stages de clinique en fin de cursus possède parfaitement un certain nombre de protocoles et de techniques de base dont la maîtrise est indispensable à tout futur clinicien.

De ce point de vue la mise en place du système dénommé OSCE's (*Objective structured clinical Examination*) devrait être la règle dans toute Ecole ayant vocation à se confronter aux meilleures.

Il s'agit d'une approche largement utilisée chez les anglo-saxons dans les études médicales visant à évaluer la qualification et les compétences de l'impétrant en clinique.

Nous avons pu apprécier cette innovation pédagogique très performante au *Royal Veterinary College* de Londres, à la FMV de Glasgow et à celle de Dublin.

Ces approches offrent l'avantage de développer l'acquisition de techniques (savoir-faire), voire de comportements (savoir-être), sans avoir inutilement recours à des animaux.

6° proposition :

Accroître les exercices de préparation à la clinique et évaluer réellement les aptitudes des étudiants avant leur entrée en clinique, en développant notamment les outils mettant en œuvre des méthodes ne recourant pas à l'exercice sur animaux.

De même, nos Ecoles, si elles veulent améliorer considérablement la performance de leur formation devront impérativement **mettre en place une évaluation terminale de l'aptitude à la clinique acquise durant les 5 années de formation**, de façon à s'assurer de la maîtrise des aptitudes techniques et professionnelles de base en accord avec les buts affichés dans les référentiels de programme et d'activité.

Une telle évaluation verrait ses performances augmentées en accueillant comme **évaluateurs des confrères en activité professionnelle, voire des collègues de facultés non françaises**.

7° proposition :

Instaurer une évaluation en fin de cursus de tous les étudiants candidats au diplôme pour apprécier les acquisitions en termes de capacités techniques et d'aptitudes à la clinique et inviter dans les jurys des confrères et des collègues venant de facultés étrangères aux côtés des enseignants-chercheurs des Ecoles.

2.2.4 – La thèse de Doctorat vétérinaire

Il s'agit d'une épreuve obtenue par la profession après un combat de plusieurs décennies qui lui a permis de faire reconnaître la formation vétérinaire au rang des formations universitaires.

Nous avions consulté (2003) l'ensemble des collègues des 4 E. N.V. pour connaître leur avis sur la pertinence de cet exercice. Une large majorité (plus de 83 % des réponses) s'était prononcée pour le **maintien de cette thèse d'exercice**, ce que l'on peut comprendre lorsque l'on connaît les combats menés par la profession pour obtenir cette reconnaissance.

Les seules réponses pour une suppression de cet exercice émanaient en général de collègues formés à l'extérieur de nos Ecoles ou ayant acquis une expérience dans des établissements étrangers.

Dans le contexte actuel, **il n'apparaît pas raisonnable de proposer la suppression** de cet exercice, même si peu de facultés le pratiquent.

Par contre, on peut **raisonnablement recentrer cet exercice pour l'intégrer dans le cursus** dans l'esprit d'une formation professionnelle.

Pour s'en convaincre, il suffit d'évaluer la qualité de thèses soutenues à l'heure actuelle au sortir des ENV. S'il existe de très bons manuscrits, **il en est d'autres dont la qualité n'honore pas leur auteur, les enseignants responsables -qui signent ces documents- et leur établissement**. Certes, on entend souvent que ce ne sont que des thèses d'exercice, sous-entendant la nécessaire indulgence que l'on doit appliquer à de telles prestations ; cet argument ne saurait être recevable.

Il serait judicieux de s'inspirer de ce qui est pratiqué dans les pays du nord -et notamment à Uppsala- dans lesquels **la thèse est une composante intégrale de la formation**.

Ainsi, à la FMV d'Uppsala, les thèses relèvent de travaux d'expérimentation ou d'étude de cohortes de cas cliniques.

Leur organisation est d'une **grande rigueur** au plan scientifique et de la présentation. Il suffit pour s'en convaincre d'étudier la bibliographie, présentée selon les critères internationalement admis et qui ne présente pratiquement pas de références électroniques, sauf cas de revues électroniques.

Il n'y a pas d'inflation dans la pagination, ces travaux ayant un volume de 12 à 40 pages maximum (format A 4).

Un tel recadrage permettrait en outre de faire de cette thèse un exercice de formation important et de répondre ainsi à certains éléments du référentiel professionnel.

8° proposition :

Faire de la préparation de la thèse de Doctorat vétérinaire un véritable exercice de formation en le limitant dans le temps (durée) et dans l'espace (importance rédactionnelle) et en proposant des sujets expérimentaux ou cliniques, en dehors de sujets bibliographiques, afin de soumettre l'étudiant à la rigueur de la pensée et de la conduite d'un travail expérimental.

3 – Organisation des établissements.

3.1- Statut des enseignants-chercheurs.

Le statut de 1992, copie du statut dit « Savary » de 1984 pour les universités, **ne prévoit qu'un profil : celui de l'enseignant-chercheur**, applicable à tout universitaire, quel que soit son domaine d'enseignement et de recherche.

Ce statut a été adopté par toute l'Université, à l'exception des facultés de médecine qui ont préservé des modalités statutaires prenant en compte les contraintes imposées par les activités, notamment hospitalières.

Pour cette catégorie d'enseignants, **il apparaît impossible de fixer de manière normative un statut**. C'est ce que l'on avait déjà compris en 1960, pour les personnels enseignant et hospitalier des centres hospitaliers universitaires pour lesquels la circulaire du 21 décembre 1960 stipulait : *« nous nous sommes bornés à définir de façon très générale les obligations universitaires et hospitalières sans fixer réglementairement la durée et les horaires des différentes activités du personnel médical des centres hospitaliers et universitaires...le Gouvernement sait qu'il ne peut mieux faire que de se fier à la haute conscience professionnelle et à la valeur morale de ce personnel. Au reste, l'activité du médecin, comme celle du professeur –et a fortiori celle du chercheur- se prête mal à une réglementation rigoureuse. »*

La mise en application du statut de 1992 dans les ENV n'a pas été sans poser des problèmes.

Certes, une activité de recherche a été développée, mais comme nous l'avons déjà indiqué, la production scientifique de nos Ecoles n'est pas encore à la hauteur de celle de facultés de taille comparable.

Par ailleurs, l'application de ce statut a eu des conséquences désastreuses pour la formation initiale des vétérinaires.

Les règles imposées sont trop contraignantes et tout à fait irréalistes pour des enseignants cliniciens.

Nous avons l'habitude d'illustrer ce propos en disant que l'on recrute les enseignants-chercheurs cliniciens des ENV comme on recrute un enseignant-chercheur biochimiste.

La priorité étant la détention d'une thèse de Doctorat d'Université, les impétrants pour un poste d'enseignant en clinique ne sont absolument pas tenus d'exciper d'une compétence clinique dans le secteur considéré par la discipline.

Par ailleurs, il est indéniable que dans une équipe d'enseignants-chercheurs, on devrait pouvoir différencier le statut en prenant en compte **les différents profils de compétence** que l'on rencontre et **dont une Ecole vétérinaire a nécessairement besoin pour conduire au mieux ses missions.**

Pour toutes ces raisons, il apparaît indispensable de **prendre en compte les exigences de la réalité de la formation clinique** qui ne peut être comparée à aucune autre formation universitaire en aménageant le statut unique afin que les équipes d'enseignants-chercheurs des ENV puissent accomplir l'ensemble de leurs missions sans que leurs membres soient pénalisées dans leur progression de carrière.

9° proposition :

Distinguer trois statuts : enseignant-chercheur, clinicien et chercheur. Pour chacune de ces situations professionnelles, définir les obligations statutaires en s'assurant, en particulier que l'évolution de carrière de chaque statut puisse s'opérer suivant des modalités parallèles.

Les enseignants-chercheurs opteraient pour l'un des statuts, ce choix pouvant être revu tous les 4 ans.

3.2 – Organisation des hôpitaux dans les Ecoles vétérinaires

3.2.1- Place des étudiants.

La formation des futurs docteurs vétérinaires impose que les ENV organisent sur leur site une activité hospitalière étroitement comparable à ce qui se pratique pour la formation des futurs médecins.

Cette pratique ne saurait être contestée à l'heure actuelle tant elle constitue la règle dans tous les pays qui ont le souci de former des vétérinaires performants pour les économies des Etats.

La France a, par tradition, supporté un système qui consistait à considérer que la formation clinique des impétrants devait se faire selon des modalités relevant plus d'un dispensaire que d'un véritable centre hospitalier. Cette pratique a eu 2 conséquences : les soins étaient de coût très modique et l'établissement ne pouvait être tenu pour responsable lors d'accidents.

Cette approche a été abandonnée il y a une quinzaine d'années lorsque la profession vétérinaire a revendiqué, à juste titre, que les actes pratiqués au sein des ENV soient facturés à un tarif de l'ordre de ceux pratiqués par la profession, afin d'éviter toute concurrence jugée déloyale.

Depuis, la TVA a été prise en compte de telle sorte que de tels reproches n'ont plus lieu d'être.

Il n'en reste pas moins vrai que l'esprit dans lequel la formation clinique des étudiants est toujours organisée a certes évolué, mais mérite encore de solides avancées.

Il consiste à **placer l'étudiant en situation professionnelle réelle, par la prise en charge d'un animal malade sous la tutelle d'aînés.**

Cette pratique est très prisée de nos étudiants ainsi que de ceux de facultés vétérinaires partenaires, notamment dans le cadre des échanges Erasmus.

Il suffit pour s'en convaincre de lire la satisfaction de certains de nos anciens qui nous ont adressé leurs commentaires.

Cette pratique n'est plus retenue soit en Europe, soit dans les autres pays dans lesquels la formation vétérinaire est de haut niveau **pour différentes raisons, essentiellement d'ordre éthique.**

Etant en formation, l'étudiant n'a pas reçu la totalité des enseignements de base nécessaires pour aborder un cas clinique en toute sécurité. Le nombre d'encadrants de haut niveau ne peut être suffisant pour assurer que la prestation sera de qualité.

La seule compensation réside dans le fait que l'étudiant ayant conscience de la gravité de la situation est totalement impliqué dans sa formation ; ce que nombre d'anciens décrivent en alléguant le fait que cette approche oblige l'étudiant à « se débrouiller ».

Pour autant sympathique que soit cette réflexion, il est très clair que l'implication directe dans les activités de clinique ne saurait représenter une règle de base.

Si les activités de l'hôpital venaient à évoluer vers un recrutement essentiellement de cas référés – ce qui signifierait la reconnaissance des très hautes prestations de ses intervenants-, il existe des solutions pour former les étudiants aux pratiques de base, notamment par le recours d'activités cliniques, sous le contrôle d'enseignants ou de vétérinaires qualifiés, au sein de chenils de protection animale par exemple ou de toute autre organisation similaire.

10° proposition :

Développer les exercices préparant à la clinique, avant l'année d'immersion terminale dans l'activité clinique hospitalière, afin de permettre à l'étudiant de pouvoir bénéficier au mieux des stages alternés qu'il fera à ce moment dans les cliniques.

Accompagner les étudiants dans les structures hospitalières par de nombreux résidents et quelques internes rémunérés par l'Hôpital ainsi que des praticiens hospitaliers

3.2.2- Recrutement des enseignants-chercheurs.

Dans la logique de fonctionnement actuel, le recrutement des enseignants-chercheurs est devenu une pratique telle qu'elle confine souvent à une **étroite cooptation**. Ce processus est totalement incompatible avec la nécessité d'enrichir les équipes par des expériences différentes.

Dans une telle logique, il y a trop rarement de recherche de candidatures en dehors du périmètre national.

A la décharge des établissements, il faut bien admettre que les conditions de recrutement imposées par les textes, qui sont communes à tous les établissements universitaires, quels que soient les diplômes délivrés, n'aident nullement à inciter les équipes à rechercher une diversification de recrutement. Cela est en plus aggravé par les grilles indiciaires.

Ainsi, on recrute un chirurgien comme un biochimiste. Il faudra que l'impétrant soit en possession d'une thèse de Doctorat d'Université afin qu'il puisse se présenter à un concours.

Tous les pays dans lesquels la formation est de la meilleure qualité **recrutent leurs cliniciens sur la base de leurs aptitudes à la clinique.**

De plus, **ces recrutements** ne sont pas uniquement nationaux mais **font l'objet d'une très large publicité : on cherche systématiquement les meilleurs.** C'est ce qui explique que nombre de nos anciens diplômés occupent des positions très flatteuses dans les meilleures universités.

11° proposition :

Donner la possibilité aux ENV de recruter leurs enseignants cliniciens – médecine interne et ses diverses spécialités et chirurgie- sur la base de l'acquisition d'un titre de spécialiste nord-américain ou européen.

Une thèse d'Université, serait préparée par la suite pour une évolution de carrière

Demander aux Ecoles de donner la publicité la plus large de l'ouverture de postes de cliniciens afin d'élargir le vivier de recrutement.

3.2.3- Organisation générale des cliniques.

Par clinique, nous entendons le périmètre au sein duquel se déroule l'activité hospitalière. C'est ce que, depuis quelques années on dénomme centre hospitalier universitaire vétérinaire dans certaines Ecoles, par homothétie avec ce qui se passe en médecine humaine.

Il s'agit d'une des activités les plus sensibles d'une Ecole vétérinaire car **c'est en grande partie sur elle que repose la qualité de formation des futurs diplômés.** C'est aussi ce qui fait la spécificité d'une Ecole ou d'une Faculté vétérinaire.

C'est enfin un secteur d'activité qui est **très onéreux** et qui nécessite, en conséquence, **une organisation très stricte et une gestion très rigoureuse.**

Il est en effet passé le temps où on considérait que le déficit créé par cette activité représentait le prix à payer pour la formation.

Si l'on considère les facultés les mieux structurées au plan des cliniques –ce sont les mêmes que celles qui ont une reconnaissance internationale-, il existe **divers modèles.**

Dans tous ces modèles, **l'hôpital vétérinaire** représente une structure **individualisée** au sein de la faculté, et qui est donc **responsable** en elle-même **de son activité.**

Par rapport à ce qui est pratiqué en France nous distinguerons 2 modèles essentiellement, suivant l'autorité qui exerce la responsabilité de l'hôpital :

- **La clinique dépend de l'Université** et non de la faculté. Ce modèle existe à Uppsala, mais aussi à Barcelone.

A **Uppsala**, cette solution a été très récemment adoptée à la demande des derniers doyens car le fonctionnement devenait difficile, les autres composantes de l'université n'ayant pas suffisamment conscience des besoins d'une telle structure.

Dans ces conditions, la clinique hospitalière était de plus en plus déficitaire ; elle ne satisfaisait pas les préoccupations des doyens qui voyaient se dégrader les conditions de la formation des étudiants.

Le fait d'avoir convaincu les services du Recteur (c'est le vice-recteur qui suit le fonctionnement de cet hôpital) a rendu plus aisée la compréhension par les plus hautes autorités de l'Université des besoins en termes d'organisation et de fonctionnement de la clinique.

Le doyen ajoute que c'est pour lui un soulagement considérable de ne plus avoir la responsabilité de cette gestion.

La clinique recrute ses collaborateurs, finance son fonctionnement, trouve les budgets pour les équipements de telle sorte que **son budget soit équilibré**.

- **La clinique dépend de la faculté et est placée sous l'autorité de son doyen.**

C'est ce qui existe dans les principales facultés : Glasgow, Dublin, mais aussi *Royal Veterinary College* de Londres, Zurich, Vienne...

Dans ce cas, le système est organisé par une **équipe constituée d'un administratif pour toutes les modalités de fonctionnement et d'un Universitaire pour les aspects liés à la qualité de la formation.**

Le mérite d'un tel système réside dans le fait qu'il y a un règlement de fonctionnement, que tous les acteurs -cliniciens, techniciens, infirmières, résidents, internes- ne peuvent ignorer et doivent donc respecter.

L'ensemble des acteurs rend compte au binôme d'encadrement qui a pratiquement toute latitude d'organisation et de management de la structure : c'est en particulier lui qui décide, *in fine* des recrutements des collaborateurs par exemple.

Dans ce système d'organisation, nous avons pu constater tant à Londres qu'à Glasgow que les maîtres-mots sont : **qualité et bénéfice** (pédagogique **et** économique). Tout est conçu pour satisfaire ces deux objectifs, ce qui explique que ces 2 établissements ont au plan des cliniques une organisation très enviable.

Ainsi, à Londres par exemple, il ya un *gentleman agreement* entre les cliniciens et les responsables de l'hôpital.

Le niveau d'activité, en termes de recettes est défini au début de l'année. Chaque mois, chaque clinicien reçoit le résultat de son activité clinique qui est confronté à ce qui avait initialement planifié. Lorsque ce résultat persiste dans une insuffisance, cela conduit l'intéressé à envisager avec les responsables de l'hôpital le dossier afin de trouver une solution qui satisfasse les deux parties.

Bien entendu, un tel système conduit, à reconnaître les mérites des individus qui reçoivent une gratification sur la part des bénéfices de la structure.

Parmi les 4 Ecoles vétérinaires en France, celle de Nantes a amorcé une réorganisation qui devrait lui permettre de pouvoir espérer obtenir à terme, des bénéfices comparables à ceux observés à l'étranger. Il faut cependant bien admettre que les outils de management dont dispose le directeur restent encore limités.

Par des approches sensiblement différentes, il en est de même à l'ENV de Lyon qui présente aujourd'hui une belle organisation de ses cliniques.

Dans les deux cas, c'est parce que les directeurs ont réussi à mobiliser l'énergie d'un certain nombre de collègues que des progrès ont été rendus possibles.
Il faudrait pouvoir conforter ces actions qui vont dans le bon sens.

12° proposition :

Demander aux Ecoles de mettre en place une organisation de l'hôpital, principalement pour les animaux de compagnie et les équidés, selon un principe fonctionnel qui assure une qualité de formation des étudiants, des internes et des résidents tout en respectant des règles d'éthique professionnelle, un équilibre financier et en veillant à une production scientifique de qualité et les accompagner au plan matériel.

4- Le financement par l'Etat de la formation des vétérinaires.

On a pu noter qu'il existe un certain déficit de la part que l'Etat apporte en France, comparé à ce que l'on note dans les facultés visitées.

Dès lors, il apparaîtrait particulièrement important que la dotation donnée aux ENV soit notamment réévaluée.

Il est important de rappeler que dans la plupart des pays évoqués, la formation vétérinaire est la formation universitaire qui reçoit pratiquement la dotation la plus élevée ou du même ordre de grandeur que ce qui est réservé aux facultés de médecine.

13° proposition :

Augmenter la dotation de fonctionnement annuelle de chaque ENV pour aider au financement de la formation clinique. Dans ce but, nous proposons de compléter les calculs effectués en prévoyant le versement d'une somme de 25 000 € par étudiant en dernière année de formation, soit une augmentation de 3 M € pour une promotion de 120 étudiants en immersion clinique.

Une alternative pourrait consister à modifier les règles de financement en considérant 3 types d'activités :

- des activités sans support technique réel
- des activités nécessitant un support technique important (anatomie, travaux pratiques dits humides -sciences biomédicales, anatomie pathologique-, ateliers de formation à la clinique...)
- des activités cliniques nécessitant soit le recours à des animaux pédagogiques et enfin l'immersion dans l'hôpital.

A chaque type d'enseignement, serait affecté, au titre du fonctionnement pour la formation, un coefficient : 8000 € pour les premières (sur 2 ans), 15 000 € pour les secondes (sur 1,5 an) et 25 000 € pour les dernières (sur 1,5 an)

5- Une reconnaissance du diplôme par l'Université.

La directive 2005-36 mentionne dans ses annexes que le titre décerné en France est celui de « Diplôme d'Etat de Docteur vétérinaire » tel qu'il a été déclaré le 21 Décembre 1980.

Cela signifie que le titre est national, ce qui a certaines conséquences. Au nombre de ces dernières, il y a le traitement homogène des 4 ENV comme nous avons pu le constater, ce qui peut conduire l'Administration, à ne pas reconnaître à leur hauteur, les mérites que telles ENV démontrent par une gestion efficace et une organisation rigoureuse de sa formation reconnue au plan international.

A l'instar de ce qui est pratiqué dans les pays les plus développés, il importe que les ENV soient placées dans une logique de concurrence, ne serait-ce que parce que les aides locales diffèrent notablement d'une région à l'autre. Cela pourrait se traduire par un diplôme national décerné au nom de l'Ecole où a eu lieu la formation du type : Diplôme d'Etat de Docteur vétérinaire de l'Université de Lyon, Paris, Nantes ou Toulouse

14° proposition :

Déclarer à la Commission une modification de l'annexe de la directive 2005-36 en rajoutant à la colonne « certificat qui accompagne le titre de formation » le nom de l'ENV ou de l'Université qu'elle aura ralliée

7- Garder un regard objectif sur le projet de l'Ecole d'Alfort

Dans le cadre de la restructuration du pôle d'Alfort, il semble que puisse se dessiner un projet visant à maintenir sur le site d'Alfort la totalité des activités.

Il est important d'attirer l'attention de tous les décideurs sur les risques qu'il y aurait à vouloir maintenir toutes les activités cliniques sur ce site.

Il convient de répéter et de souligner qu'une telle option serait totalement irréaliste et condamnerait définitivement l'Ecole à un isolement scientifique et universitaire dans lequel elle ne trouverait aucun intérêt en termes de rayonnement scientifique.

Une école vétérinaire, à la différence d'une faculté des sciences, assure son rayonnement par la qualité de ses cliniques dans les trois filières majeures (animaux de productions, animaux de compagnie et équidés).

15° proposition :

Rester vigilant sur le projet du site de l'Ecole d'Alfort afin que ne soient pas prises des décisions conservatrices qui obèreraient longuement la reconnaissance de cette Ecole.

