



HAL
open science

Étude et analyse des difficultés des employeurs à recruter dans la profession vétérinaire : enquête sur les attentes des candidats

Aurélie Cantié

► **To cite this version:**

Aurélie Cantié. Étude et analyse des difficultés des employeurs à recruter dans la profession vétérinaire : enquête sur les attentes des candidats. Médecine vétérinaire et santé animale. 2023. dumas-04299510

HAL Id: dumas-04299510

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04299510v1>

Submitted on 22 Nov 2023

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

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

Copyright

Année 2023

**ÉTUDE ET ANALYSE DES DIFFICULTÉS DES
EMPLOYEURS À RECRUTER DANS LA PROFESSION
VÉTÉRINAIRE : ENQUÊTE SUR LES ATTENTES DES
CANDIDATS**

THÈSE

pour obtenir le diplôme d'État de

DOCTEURE VÉTÉRINAIRE

présentée et soutenue publiquement devant

la Faculté de Médecine de Créteil (UPEC)

le 3 juillet 2023

par

Aurélie, Justine, Lauranne, Betty CANTIÉ

sous la direction de

Chantal LEGRAND

JURY

Président du jury :	M. Henry CHATEAU	Professeur à l'EnvA
Directrice de thèse :	Mme Chantal LEGRAND	Maître de Conférences associée à l'EnvA
Examineur :	M. Radu BLAGA	Professeur à l'EnvA

Liste des enseignants intervenant dans l'encadrement des thèses de Doctorat vétérinaire



version juin 2023

Liste des Professeurs et Maîtres de conférences titulaires de l'HDR

M	Adjou	Karim	Professeur	DPASP
M	Audigné	Fabrice	Professeur	DEPEC
M	Bellier	Sylvain	Professeur	DSBP
M	Blaga	Radu	Professeur	DSBP
M	Biot	Stéphane	Professeur	DEPEC
M	Boulouis	Henri-Jean	Professeur émérite	DSBP
Mme	Chahory	Sabine	Professeur	DEPEC
M	Chateau	Henry	Professeur	DSBP
Mme	Chetboul	Valerie	Professeur	DEPEC
Mme	Crevier-Denoix	Nathalie	Professeur	DSBP
M	Degueurce	Christophe	Professeur	DSBP
M	Denoix	Jean-Marie	Professeur	DEPEC
M	Desquilbet	Loïc	Professeur	DSBP
Mme	Dufour	Barbara	Professeur émérite	DPASP
M	Eliot	Marc	Professeur	DSBP
M	Fayolle	Pascal	Professeur émérite	DEPEC
M	Federighi	Michel	Professeur	DPASP
M	Fontbonne	Alain	Professeur	DEPEC
Mme	Gilbert	Caroline	Professeur	DSBP
M	Grandjean	Dominique	Professeur	DEPEC
Mme	Grimard-Ballif	Bénédicte	Professeur	DPASP
Mme	Haddad-Hoang Xuan	Nadia	Professeur	DPASP
M	Jouvion	Gregory	Professeur	DSBP
M	Kohlhauer	Matthias	Professeur	DSBP
Mme	Le Poder	Sophie	Professeur	DSBP
Mme	Le Roux	Delphine	Maître de conférences HDR	DSBP
M	Manassero	Mathieu	Professeur	DEPEC
Mme	Maurey-Guénec	Christelle	Professeur	DEPEC
M	Millemann	Yves	Professeur	DPASP
Mme	Pilot-Storck	Fanny	Professeur	DSBP
M	Ponter	Andrew	Professeur	DPASP
Mme	Risco-Castillo	Véronica	Maître de conférences HDR	DSBP
Mme	Rivière	Julie	Maître de conférences HDR	DPASP
Mme	Robert	Céline	Professeur	DSBP
M	Tiret	Laurent	Professeur	DSBP
M	Tissier	Renaud	Professeur	DSBP
M	Verwaerde	Patrick	Professeur	DEPEC
Mme	Viateau	Véronique	Professeur	DEPEC

Liste des Maîtres de conférences et Ingénieurs de recherche DMV

M	Amé	Pascal	Maître de conférences	DPASP
Mme	Barassin	Isabelle	Maître de conférences	DPASP
Mme	Barbarino	Alix	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Benchekroun	Ghita	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Bertoni	Lelia	Maître de conférences	DEPEC
M	Bolnot	Francois	Maître de conférences	DPASP
Mme	Canonne-Guibert	Morgane	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Chevallier	Lucie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Cochet-Falvre	Noëlle	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Cordonnier-Lefort	Nathalie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Coudry	Virginie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Crepeaux	Guillemette	Maître de conférences	DSBP
M	Crozet	Guillaume	Maître de conférences	DPASP
Mme	De Paula Reis	Aline	Maître de conférences	DPASP
M	Delsart	Maxime	Maître de conférences associé	DPASP
Mme	Denis	Marine	Ingénieur de recherche (DMV)	DPASP
M	Deshuillers	Pierre	Maître de conférences	DSBP
M	Gauthier	Michel	Maître de conférences associé	DPASP
Mme	Guérin	Virginie	Maître de conférences	DSBP
Mme	Guélin-Poirier	Valentine	Maître de conférences	DPASP
Mme	Jacquet	Sandrine	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Kurtz	Maxime	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Lagrée	Anne-Claire	Maître de conférences	DSBP
Mme	Le Dudal	Marine	Ingénieur de recherche (DMV)	DSBP
Mme	Legrand	Chantal	Maître de conférences associé	DSBP
M	Mammeri	Mohamed	Maître de conférences	DSBP
Mme	Manguin	Estelle	Maître de conférences	DEPEC
Mme	Marignac	Genevieve	Maître de conférences	DSBP
Mme	Marotto	Stéphanie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Maufré	Vincent	Maître de conférences	DPASP
Mme	Maurice	Emeline	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Mespoules-Rivière	Céline	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Mimet	Narjès	Maître de conférences	DPASP
M	Mortier	Jérémy	Maître de conférences associé	DEPEC
M	Nudelmann	Nicolas	Maître de conférences	DEPEC
M	Pignon	Charly	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
M	Polack	Bruno	Maître de conférences	DSBP
Mme	Quéré	Émilie	Ingénieur de recherche (DMV)	DEPEC
Mme	Ravary-Plumioën	Bérangère	Ingénieur de recherche (DMV)	DPASP
M	Reyes-Gomez	Edouard	Maître de conférences	DSBP
Mme	Rose	Hélène	Maître de conférences associé	DSBP
M	Tanquerel	Ludovic	Maître de conférences	DEPEC

Remerciements

Au Président du Jury de cette thèse, Monsieur Henry CHATEAU, Professeur à l'EnvA,
Qui nous a fait l'honneur d'accepter la présidence de ce jury de thèse. Merci également de nous avoir accompagnés, nous, représentants étudiants pendant ces années à l'école. Toute ma gratitude et mes hommages respectueux.

À Mme Chantal LEGRAND, Maitre de conférences associée à l'EnvA,
Pour avoir accepté ma proposition de sujet, pour votre disponibilité, votre rapidité et vos conseils. Je vous remercie sincèrement de m'avoir accompagné et fait confiance en acceptant de diriger cette thèse.

À M. Radu BLAGA, Professeur à l'EnvA,
Qui nous a fait l'honneur de participer à notre jury de thèse. Je vous remercie sincèrement de m'avoir accompagné et soutenu depuis 2016, avant puis pendant mon cursus vétérinaire. *Toxoplasma gondii* et votre couvre-chef vous représenteront toujours dans mon esprit.

À ma mère, mon père et mon frère,
Pour m'avoir toujours supporté, soutenu et donné la force d'arriver jusqu'ici, malgré mes choix parfois risqués. Pour tout votre amour, merci.

À Jonathann,
Merci pour ta patience, ton soutien infaillible, de me faire autant rire et toute ton affection depuis 10 ans.

À Gwen,
Sans qui je ne serais certainement pas là.

Au reste de ma famille,
Pour la bienveillance que vous me portez.

A tous mes amis à deux et à quatre pattes, aux Alforiens, Anciens, et poulots
Un immense merci à tous de faire partie de ma vie et de la rendre plus belle.

À tous mes collègues et notamment à l'équipe de CapVéto Confolens,
Les mots me manquent, un immense merci.

Table des matières

Liste des figures	3
Liste des abréviations	7
Introduction	9
Première partie : bibliographie	11
1. Panorama de la profession vétérinaire : atlas démographique	11
A. <i>Effectifs des vétérinaires</i>	11
a. Vétérinaires inscrits, âge et sex-ratio	11
b. Turn-over : évolution, primo-inscrits et sortants	12
c. Modalité d'exercice et évolution	14
d. Espèces traitées et évolution	15
e. Revenus.....	17
f. Entreprise vétérinaire.....	18
g. Population animale.....	18
2. Le processus de recrutement	20
A. <i>Intérêt d'une procédure de recrutement standardisée</i>	20
B. <i>La procédure de recrutement</i>	20
C. <i>La recherche de candidats</i>	20
D. <i>Bilan</i>	21
3. Mise en évidence d'une inadéquation offre-demande.....	21
A. <i>Constatation des difficultés de recrutement vétérinaire</i>	22
B. <i>Les hypothèses explicatives</i>	24
C. <i>Bilan</i>	25
4. Résumé et bilan de l'enquête menée sur les praticiens : thèse vétérinaire de Guillaume Chevalier	25
Deuxième partie : réalisation d'une enquête auprès des recrutés	27
1. Objectifs de l'étude.....	27
2. Matériels et méthodes	27
A. <i>Population cible et base de données</i>	27
B. <i>Méthode de recrutement des effectifs</i>	27
C. <i>Conception et administration du questionnaire</i>	28
D. <i>Analyse des résultats</i>	28
a. Description de la base des répondants	28
b. Analyse descriptive des réponses de l'enquête	28
3. Résultats	29
A. <i>Étude de l'échantillon</i>	29
a. Description et caractéristiques de la base des répondants	29
b. Comparaison avec les données nationales.....	37
c. Conclusion	38
B. <i>Dépouillement séquentiel de l'enquête</i>	39
a. Recherche de structure	39
b. Processus de recrutement	54
c. Recrutement non abouti.....	57
Troisième partie : analyse des résultats et discussion	65
1. Interprétation des résultats, comparaison avec les résultats de la thèse de Guillaume Chevalier et avec d'autres enquêtes	65
A. <i>Étude de l'échantillon</i>	65
a. Secteur d'activité.....	65
b. Type de contrat	65

c. Temps de travail et garde	66
d. Rémunération	66
e. Type de structure	67
f. Nombre de vétérinaires par structure.....	67
g. Localisation géographique	68
h. Souhait d'association	68
B. Recherche de candidats	68
a. Canaux de recherche utilisés.....	68
b. Sélection des offres.....	69
c. Importance des critères de recherche.....	69
d. Importance des critères de recherche dans 10 ans	71
e. Critères de sélection pris en compte par les recruteurs dans le processus d'embauche	72
f. Échec de recrutement	73
g. Commentaires généraux.....	73
2. Limite de l'étude et bilan.....	73
Conclusion.....	77
Liste des références bibliographiques	79
Annexe 1 : Questionnaire de thèse	82
Annexe 2 : Importance selon les candidats, tout âge confondu, des différents critères de recherche d'un poste (Figure 35).....	90
Annexe 3 : Classement par ordre d'importance des critères de sélection d'une offre par les candidats après pondération (Figure 38).....	91
Annexe 4 : Commentaires généraux.....	92

Liste des figures

Figure 1 : Évolution de la population des vétérinaires inscrits au tableau par année entre 2016 et 2020 (ONDPV, 2021)	12
Figure 2 : Nombre de vétérinaire primo-inscrits à l'Ordre en 2020 en fonction de l'âge et du sexe (ONDPV, 2021).....	12
Figure 3 : Nombre de vétérinaire primo-inscrits à l'Ordre en 2020 en fonction de l'école d'origine, la nationalité et le pays du diplôme (ONDPV, 2021).....	13
Figure 4 : Évolution du nombre de vétérinaire inscrits à l'Ordre provenant d'un diplôme étranger (ONDPV, 2021)	13
Figure 5 : Balance entrants/sortants des vétérinaires exerçants dans les principales espèces (ONDPV, 2021)	14
Figure 6 : Évolution des inscrits entrants/sortants entre 2016 et 2020 (ONDPV, 2021)	14
Figure 7 : Proportion des modalités d'exercice vétérinaire en France en 2020 (ONDPV, 2021)	15
Figure 8 : Évolution en pourcentage des vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre entre 2016 et 2020, en fonction des espèces traitées (ONDPV, 2021).....	16
Figure 9 : Évolution de la balance vétérinaire entrants/sortants par espèces traitées (ONDPV, 2021).....	16
Figure 10 : Revenu moyen net annuel des salariés vétérinaires par âge et par sexe (ONDPV, 2021).....	17
Figure 11 : Répartition des revenus en fonction du sexe et des espèces traitées (ONDPV, 2021).....	17
Figure 12 : Répartition du nombre de vétérinaires au sein des structures vétérinaires (ONDPV, 2021).....	18
Figure 13 : Population des animaux de compagnie en France en 2020 exprimé en millions (FACCO, 2020)	19
Figure 14 : Évolution du cheptel français des animaux de rente entre 2000 et 2016 (Eurostat, 2016).....	19
Figure 15 : Répartition du nombre de répondants à l'enquête	29
Figure 16 : Répartition de l'âge des répondants à l'enquête	29
Figure 17 : Répartition des femmes et des hommes vétérinaires répondants à l'enquête, en fonction de l'âge	30
Figure 18 : Répartition des nationalités des répondants	30

Figure 19 : Répartition des pays de formation des répondants	31
Figure 20 : Répartition par tranches, de l'obtention du diplôme de vétérinaire.....	31
Figure 21 : Répartition du nombre d'années d'expérience professionnelle en tant que praticien	32
Figure 22 : Répartition des régions recherchées pour exercer, dans la base de répondants ..	32
Figure 23 : Répartition des régions recherchées pour les personnes en recherche active ou passive, de la base de répondants	33
Figure 24 : Répartition des secteurs d'activité recherchés par les répondants.....	34
Figure 25 : Répartition des secteurs d'activité mixte recherchés par les répondants ayant répondu « mixte » à la question précédente.....	34
Figure 26 : Répartition du type de contrat au sein des répondants	35
Figure 27 : Répartition du niveau de rémunération des répondants.....	35
Figure 28 : Répartition du type de structure occupé par la base de répondants avec le nombre de vétérinaires dans leur structure	36
Figure 29 : Proportion des répondants recherchant un poste activement ou passivement, et ceux ne souhaitant pas changer de poste	37
Figure 30 : Évolution du nombre d'inscrits par département entre 2015 et 2020 (ONDPV, 2021).....	38
Figure 31 : Répartition des canaux de recherche tout âge confondu	39
Figure 32 : Répartition des réponses à la question « si tu as eu des propositions de cliniques sans y candidater directement, les offres proposées correspondaient-elles à tes attentes ? »	40
Figure 33 : Verbatim des critères de poste, proposés par démarchage, ne répondants pas aux attentes des candidats.....	41
Figure 34 : Verbatim des critères contribuant à un souhait de changement de poste	42
Figure 35 : Importance selon les candidats, tout âge confondu, des différents critères de recherche d'un poste.....	43
Figure 36 : Importance selon les candidats, chez les moins de 30 ans, des différents critères de recherche	44
Figure 37 : Importance selon les candidats, chez les moins de 31-40 ans, des différents critères de recherche.....	45
Figure 38 : Classement par ordre d'importance des critères de sélection d'une offre par les candidats après pondération	47
Figure 39 : Importance selon les candidats, des différents critères de recherche dans 10 ans	48
Figure 40 : Répartition des équipements souhaités dans une structure.....	49

Figure 41 : Répartition des types de contrat souhaités pour un futur poste.....	50
Figure 42 : Répartition des types de structure avec le nombre de vétérinaires au sein de la structure, souhaité pour un futur poste	50
Figure 43 : Répartition des modes d'exercice des cliniques souhaité pour un futur poste.....	51
Figure 44 : Répartition du temps de travail souhaité pour un prochain poste et du type de forfait pour les salariés	52
Figure 45 : Répartition du temps de travail souhaité par les salariés de plus de 30 ans	52
Figure 46 : Répartition de la volonté de s'associer ou non.....	53
Figure 47 : Répartition du salaire souhaité ou négocié lors de la recherche d'un nouveau poste ..	54
Figure 48 : Répartition du salaire souhaité ou négocié lors de la recherche d'un nouveau poste par les plus de 30 ans	54
Figure 49 : Répartition des critères souhaitant être négociés au cours d'un entretien	55
Figure 50 : Répartition du nombre d'annonces sélectionnées par les candidats lors de recherche d'un poste.....	55
Figure 51 : Répartition du nombre d'entretiens téléphoniques réalisés par les candidats lors de recherche d'un poste.....	56
Figure 52 : Répartition du nombre d'entretiens physiques réalisés par les candidats lors de recherche d'un poste.....	56
Figure 53 : Répartition des proportions des répondants pour qui le fait de poser des questions quant à la sphère privée est un frein à la réussite d'une embauche	57
Figure 54 : Éléments, selon les candidats, qui contribuent à un recrutement non abouti	58
Figure 55 : Répartition des répondants pour qui le fait de demander des documents dans le processus de recrutement est un frein.....	58
Figure 56 : Répartition des documents constituant, pour les candidats, un frein dans le processus de recrutement	59
Figure 57 : Répartition du ressenti des candidats, reliant l'expérience professionnelle et le potentiel frein à l'embauche.....	59
Figure 58 : Répartition de l'importance du turn over dans le processus de recrutement selon les candidats	60
Figure 59 : Répartition des critères faisant rejeter une offre de prime abord.....	61
Figure 60 : Importance, selon les répondants, des différents critères de sélection d'un candidat par les recruteurs	62
Figure 61 : Classement par ordre d'importance, selon les répondants, des critères de sélection d'un candidat.....	63

Figure 62 : Réponses d'étudiants et d'alumni de grandes écoles concernant des critères considérés comme primordiaux ou très importants dans le choix de leur futur métier (IPSOS, 2021).....70

Liste des abréviations

CDI : Contrat à durée indéterminée

CDD : Contrat à durée déterminée

CV : Curriculum vitae

SNVEL : Syndicat nationale des vétérinaires d'exercice libéral
ONDPV : Observatoire nationale démographique de la profession vétérinaire

ETP : Équivalent temps plein

Introduction

« *En fait, vue la conjoncture en matière de recrutement, on propose ce que toi tu veux [...] tout est possible* ».

Recruteur en recherche d'un candidat

L'activité vétérinaire, notamment des animaux de compagnie, est en pleine expansion, et ne connaît pas de recul avec les années. Elle est soutenue par une forte demande de la part de la clientèle notamment pour les animaux de compagnie, où la part du budget des ménages leur étant consacrée ne fait qu'augmenter (Bouziani, 2018). Malgré ce constat favorable, la profession rencontre des difficultés à recruter des collaborateurs depuis quelques années (Buisson, 2017). Divers organismes ont proposés des explications, aboutissant à des conclusions conjoncturelles et générationnelles notamment. Des solutions ont été avancées, par exemple par le biais de l'augmentation des places dans les écoles vétérinaires. Parallèlement, d'autres filières vétérinaires se développent et conduisent à une augmentation du nombre de candidats (écoles étrangères ou privées, revalorisation des territoires via des aides etc.). Ainsi, d'ici quelques années la tendance s'inversera probablement, avec l'arrivée sur le marché du travail de nombreux étudiants (Bouissy, 2020). Pour l'heure, malgré les solutions avancées, les difficultés persistent sur le court terme, et le recrutement fait partie des préoccupations majeures des vétérinaires (Czuwak, 2008).

Cette étude a pour double objectif de réaliser une enquête auprès des salariés ou collaborateur libéraux, afin de comprendre leurs attentes lors de recherche d'un poste ; et de comparer ces résultats avec la même enquête réalisée par Guillaume Chevalier sur les recruteurs.

Dans un premier temps, nous effectuerons une recherche bibliographique pour présenter un panorama de l'emploi vétérinaire, de mettre en évidence l'inadéquation offre-demande dans le recrutement vétérinaire en s'appuyant notamment sur la thèse de G. Chevalier. Puis, nous présenterons les résultats du questionnaire distribué aux candidats vétérinaires, salariés ou collaborateurs libéraux, qui vise à comprendre leurs attentes et à comprendre les échecs de recrutement. Enfin, une dernière partie portera sur la discussion des résultats, et leurs comparaisons avec les résultats de la thèse de G. Chevalier.

Première partie : bibliographie

Dans cette première partie, nous allons dresser le panorama de la profession vétérinaire française qui présentera les données actualisées et leur évolution au cours du temps. Ce panorama permettra de comprendre les enjeux et les tensions qui existent actuellement autour du recrutement vétérinaire.

1. Panorama de la profession vétérinaire : atlas démographique

Dans cette partie, nous allons présenter les différentes caractéristiques de l'emploi vétérinaire en France. L'objectif est d'obtenir un panorama présentant les données nationales. Ces données seront ensuite utilisées pour étudier l'échantillon et les résultats de l'enquête.

A. Effectifs des vétérinaires

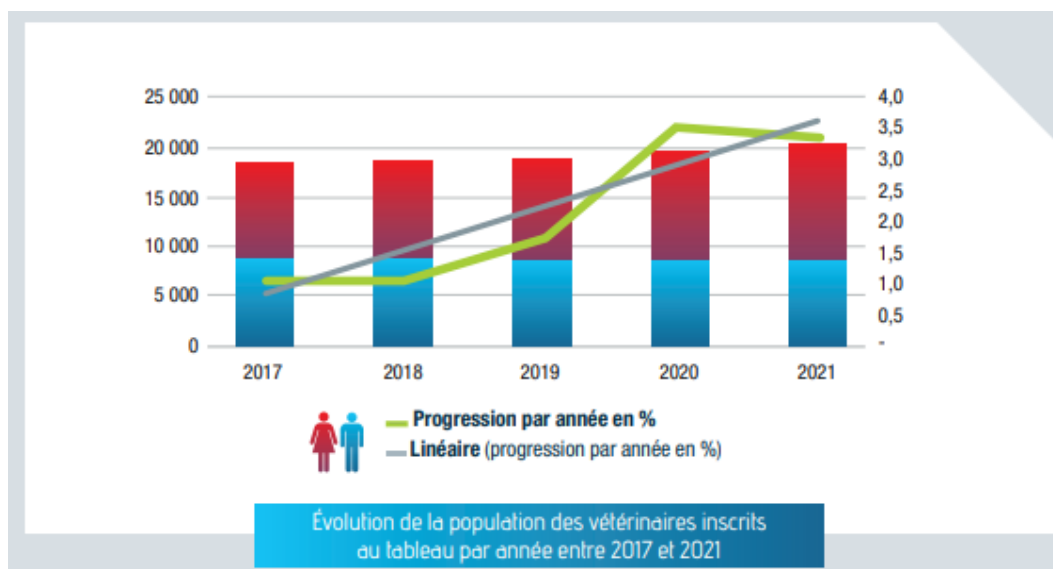
a. *Vétérinaires inscrits, âge et sex-ratio*

Le nombre de vétérinaires s'élève à 20 197 en décembre 2021, avec + 667 praticiens inscrits à l'Ordre, confirmant la forte progression déjà constatée en 2019 et 2020. En cinq ans, il y a eu 10,12 % de vétérinaire en plus, inscrits au tableau de l'Ordre (Figure 1). L'âge moyen est de 43 ans, ce qui est stable sur les dix dernières années. Ces chiffres concernent principalement les vétérinaires praticiens nécessitant une inscription à l'Ordre des vétérinaires pour pouvoir exercer, les vétérinaires non praticiens ne sont donc, en règle générale, pas pris en compte dans cette étude démographique.

Comme prévu la profession continue à se féminiser avec 55,6 % de femmes inscrites, et une hausse de 6,22 % en un an, notamment chez les moins de 40 ans (ONDPV, 2021). La parité a été atteinte par la profession vétérinaire le 1^{er} février 2017 avec 9 119 femmes et 9 119 hommes inscrits à l'ordre (Bisbarre, 2017).

Sur la figure 1, nous constatons une forte hausse du nombre de vétérinaires inscrits à l'Ordre depuis 2019. Ceci s'explique notamment par l'arrivée massive de primo-inscrits, de nationalité française, mais ayant un diplôme étranger. Les étudiants formés dans les écoles nationales vétérinaires françaises sont devenus minoritaires par rapport à ceux formés dans d'autres établissements. En effet, depuis une dizaine d'année, de plus en plus d'établissements étrangers proposent des cursus en français, où la sélection se fait essentiellement sur dossier et non sur concours comme en France.

Figure 1 : Évolution de la population des vétérinaires inscrits au tableau par année entre 2016 et 2021 (ONDPV, 2021)



b. Turn-over : évolution, primo-inscrits et sortants

Il y a 1116 nouveaux vétérinaires qui se sont inscrits au tableau de l'Ordre en 2021, avec une hausse de 6,7 % par rapport à 2020.

Les femmes représentent 75 % des primo-inscrits en 2021 (Figure 2). On compte environ 300 personnes ayant déjà été inscrites et qui réintègrent le tableau après une sortie (Figure 3). Il y a 52,5 % des primo-inscrits, dont 41,7 % de nationalité française, qui ont eu leur diplôme dans un autre pays de l'Union Européenne et se sont inscrits à l'Ordre. Ce qui représente une première pour la profession : il y a plus de vétérinaires praticiens formés à l'étranger que sur le sol français (Figures 3 et 4) (ONDPV, 2021).

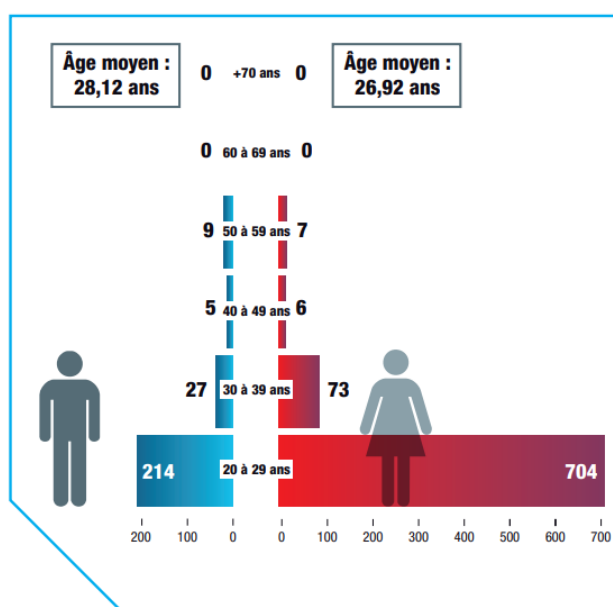


Figure 2 : Nombre de vétérinaires primo-inscrits à l'Ordre en 2020 en fonction de l'âge et du sexe (ONDPV, 2021)

Figure 3 : Nombre de vétérinaires primo-inscrits à l'Ordre en 2020 en fonction de l'école d'origine, la nationalité et le pays du diplôme (ONDPV, 2021)

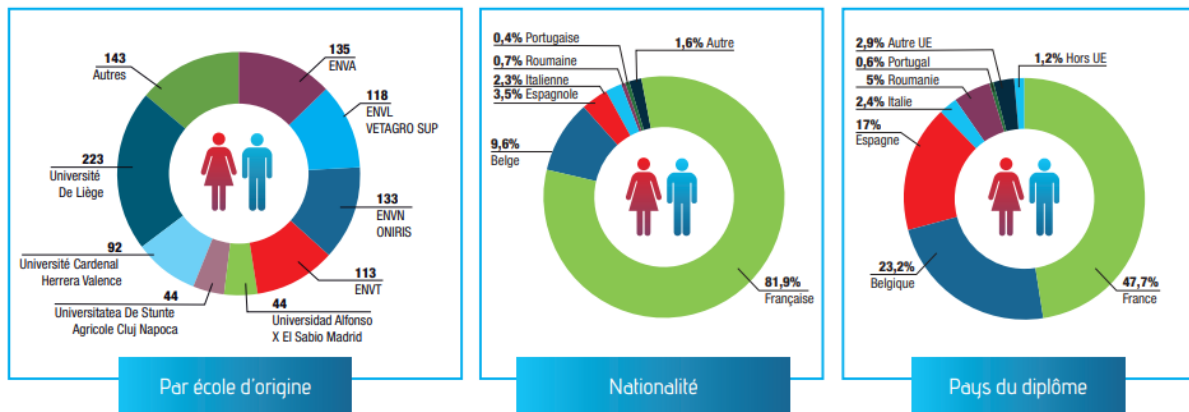
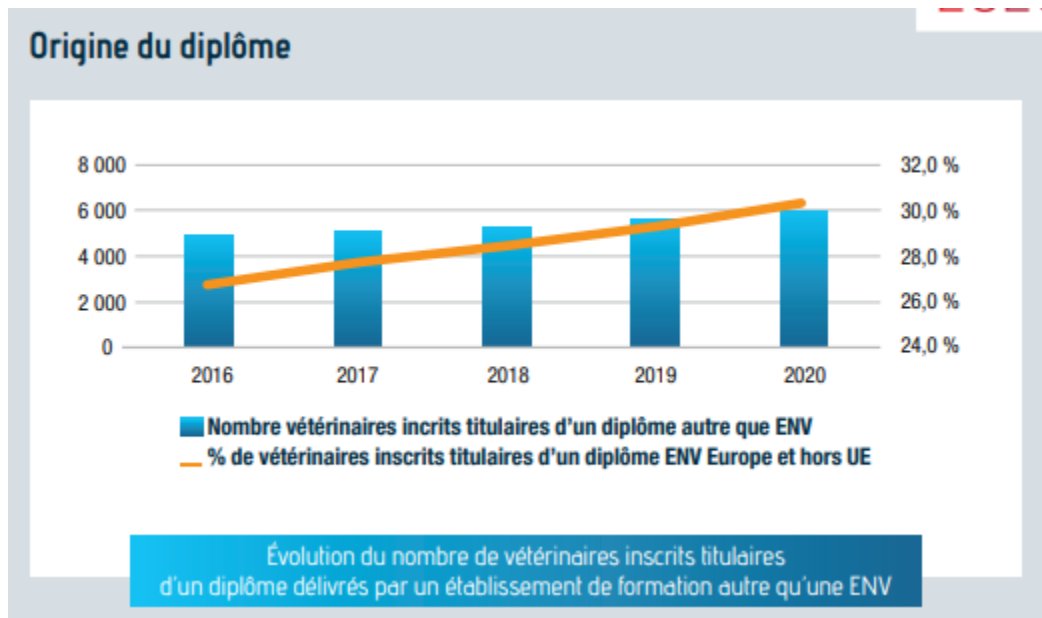


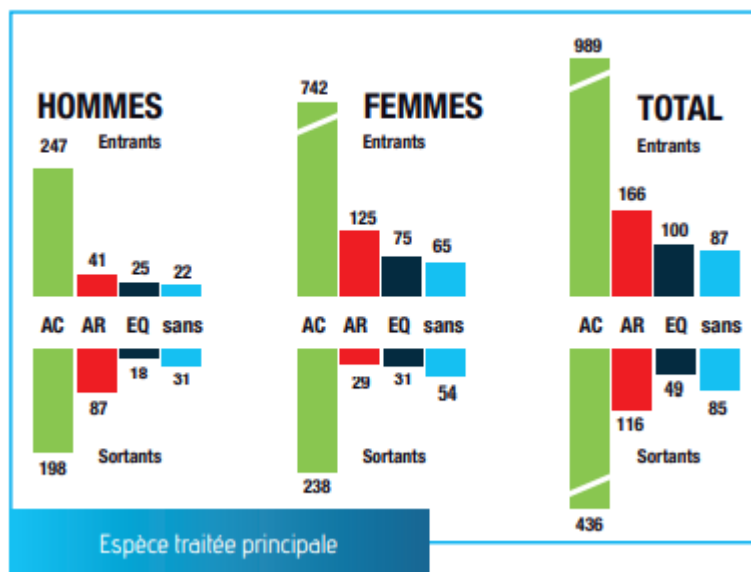
Figure 4 : Évolution du nombre de vétérinaires inscrits à l'Ordre provenant d'un diplôme étranger (ONDPV, 2021)



En moyenne sur les cinq dernières années, 755 vétérinaires sortent du tableau chaque année, avec un âge moyen de 44,7 ans en 2021, prenant en compte ceux partants en retraite et ceux quittant la pratique. Cependant, en 2021, 69,9 % des femmes sortantes ont moins de 40 ans.

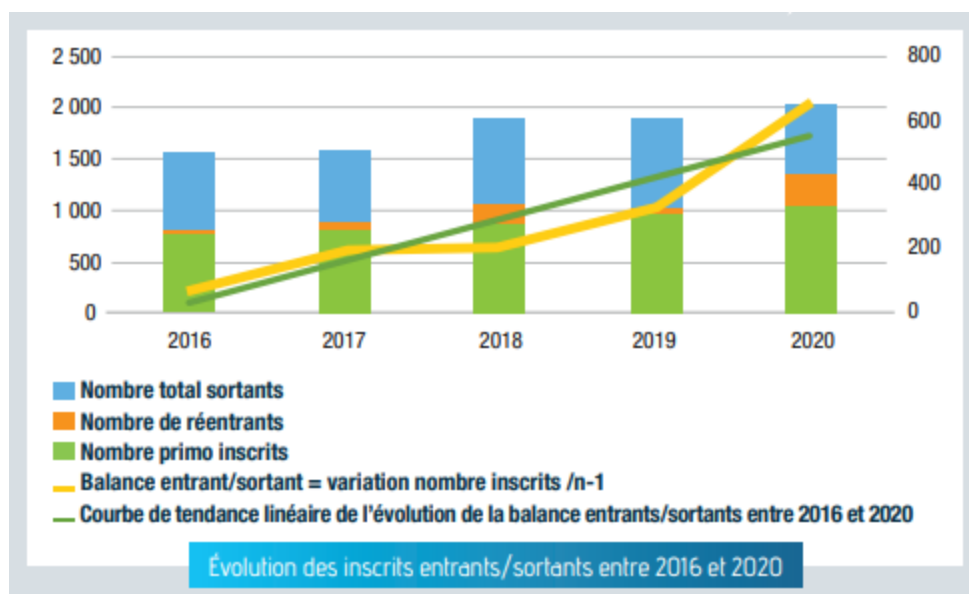
De ce fait, la balance entrants/sortants reste largement positive, et ce dans toutes les espèces traitées (Figure 5), ce qui n'était pas forcément le cas les années précédentes (ONDPV, 2021).

Figure 5 : Balance entrants/sortants des vétérinaires exerçants dans les principales espèces (ONDPV, 2021)



Finalement, on constate une augmentation constante du nombre de primo-inscrits alors que le nombre de sortants reste globalement stable sur les cinq dernières années (Figure 6).

Figure 6 : Évolution des inscrits entrants/sortants entre 2016 et 2020 (ONDPV, 2021)

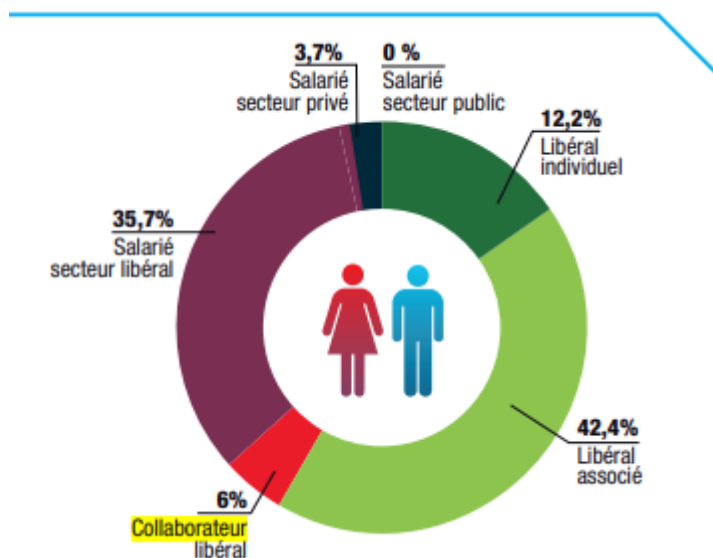


c. Modalité d'exercice et évolution

La part de vétérinaires qui exercent en tant que salarié a augmenté de 7,9 % par rapport à 2019. Ils représentent près de 40 % des vétérinaires inscrits à l'Ordre.

Ceux inscrits en exercice libéral connaissent une légère augmentation mais reculent de 5,2 % pour les 30-39 ans. Ils représentent un peu plus de 60 % des vétérinaires, dont 6 % de collaborateurs libéraux mais proportionnellement, la population des vétérinaires en exercice libéral est en nette diminution (- 2,6 %) (ONDPV, 2021) (Figure 7).

Figure 7 : Proportion des modalités d'exercice vétérinaire en France en 2020 (ONDPV, 2021)



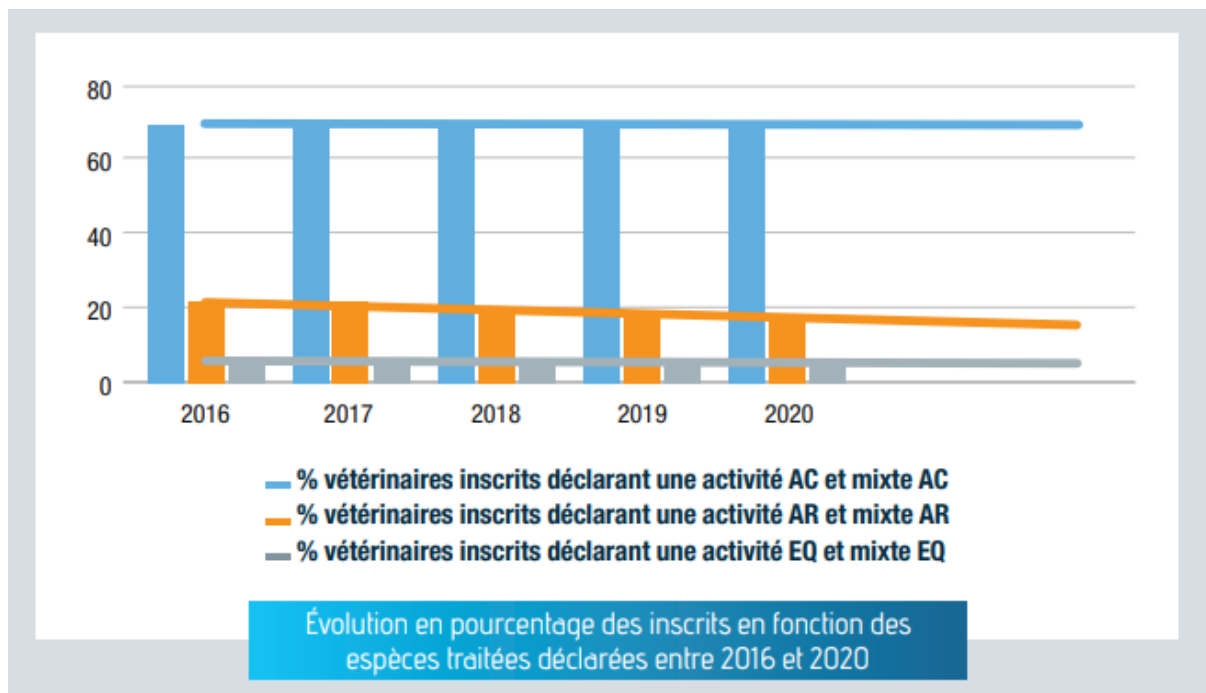
Les contrats proposés aux salariés sont des Contrats à Durée Indéterminée (CDI) ou des Contrats à Durée Déterminée (CDD) au forfait jours ou heures. Globalement, il y a moins de CDD que de CDI mais les proportions varient en fonction de l'âge.

En 2018, 63 % des vétérinaires exerçaient à temps complets (OMPL, 2017).

d. Espèces traitées et évolution

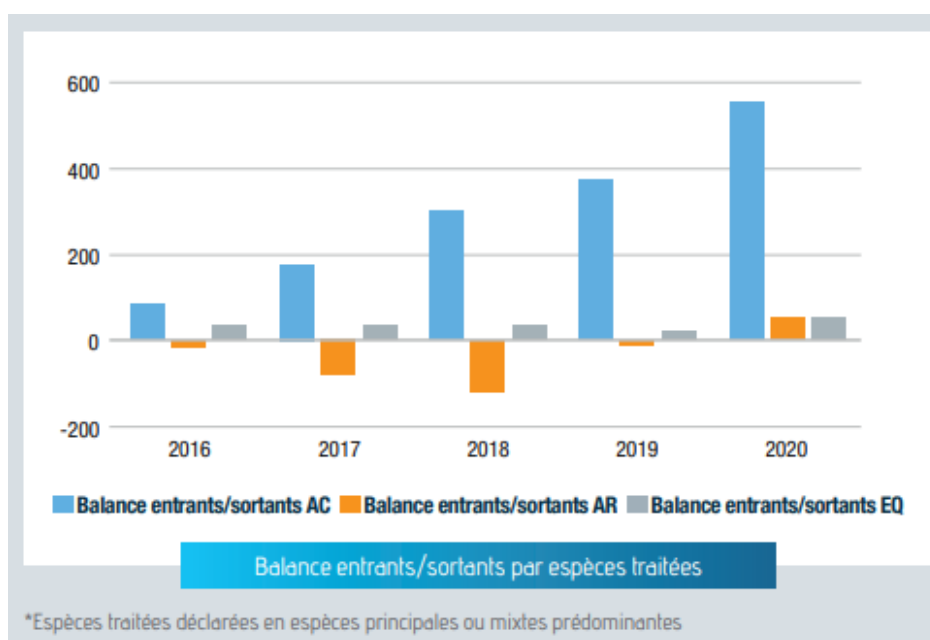
Le nombre de vétérinaires traitant les animaux de production est en chute constante avec -18,5 % en cinq ans. Le nombre de vétérinaires exerçant sur les animaux de compagnie exclusivement ou majoritairement, représente 69,8 % des inscrits (Figure 8) (ONDPV, 2021).

Figure 8 : Évolution en pourcentage des vétérinaires inscrits au tableau de l'Ordre entre 2016 et 2020, en fonction des espèces traitées (ONDPV, 2021)



Le nombre de vétérinaires en activité des animaux de compagnie connaît depuis cinq ans une croissance exponentielle. Tandis que depuis 2016, les animaux de rente ont perdu 178 de leurs diplômés. Concernant l'activité équine, l'augmentation est globalement constante, avec 176 diplômés en plus sur cinq ans (Figure 9) (ONDPV, 2021).

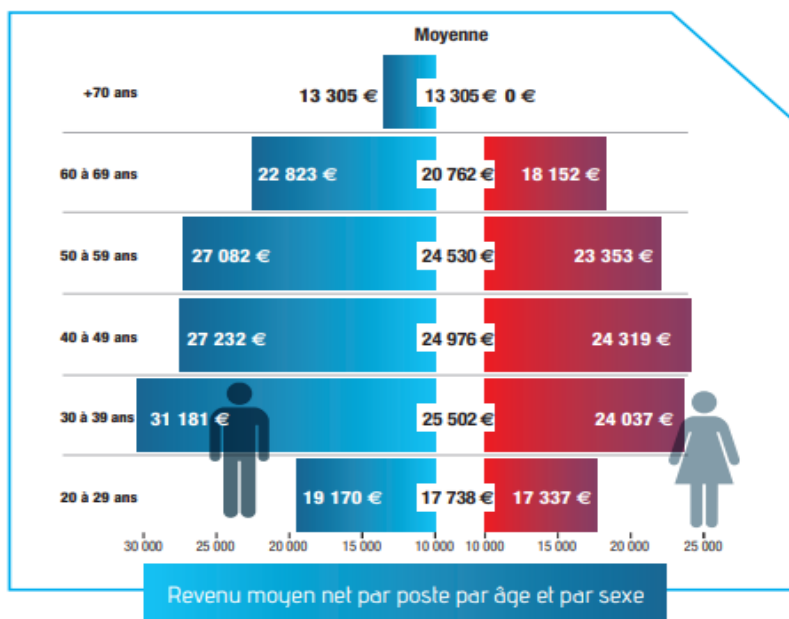
Figure 9 : Évolution de la balance vétérinaire entrants/sortants par espèces traitées (ONDPV, 2021)



e. Revenus

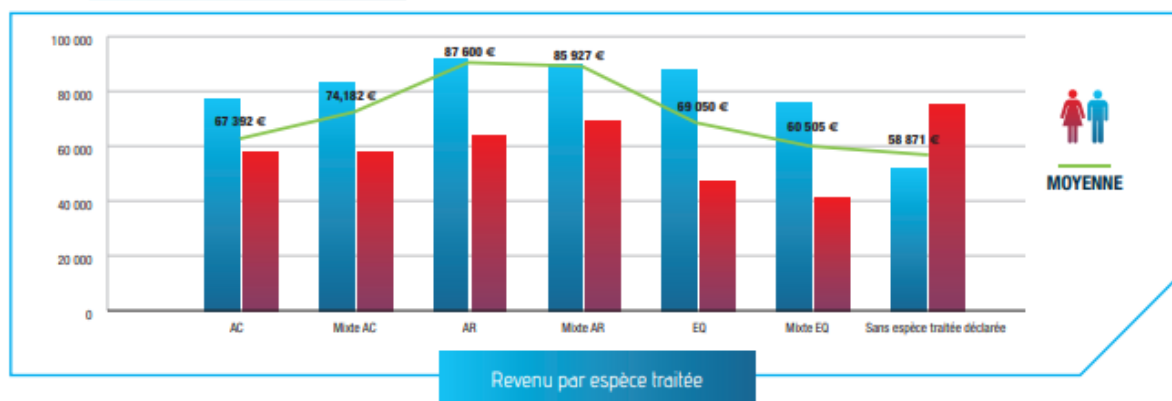
En 2017, pour un équivalent temps plein, les vétérinaires salariés touchent en moyenne une rémunération annuelle nette de 33 689 €, soit en considérant 25 % de charges salariales, un revenu brut annuel de 42 100 €. Il existe une disparité entre les sexes, les âges, les régions et le type d'activité. Les temps partiels représentent plus de 35 % des salariés (Figure 10) (ONDPV, 2021).

Figure 10 : Revenu moyen net annuel des salariés vétérinaires par âge et par sexe (ONDPV, 2021)



Les vétérinaires en exercice libéral inscrits au tableau de l'Ordre ont un revenu moyen de 70 506 € en 2019. Le taux horaire est évalué à 31,4 € pour les femmes et à 36,9 € pour les hommes. De nouveau, il existe une disparité entre les sexes, l'âge, les régions et le type d'activité (Figure 11) (ONDPV, 2021).

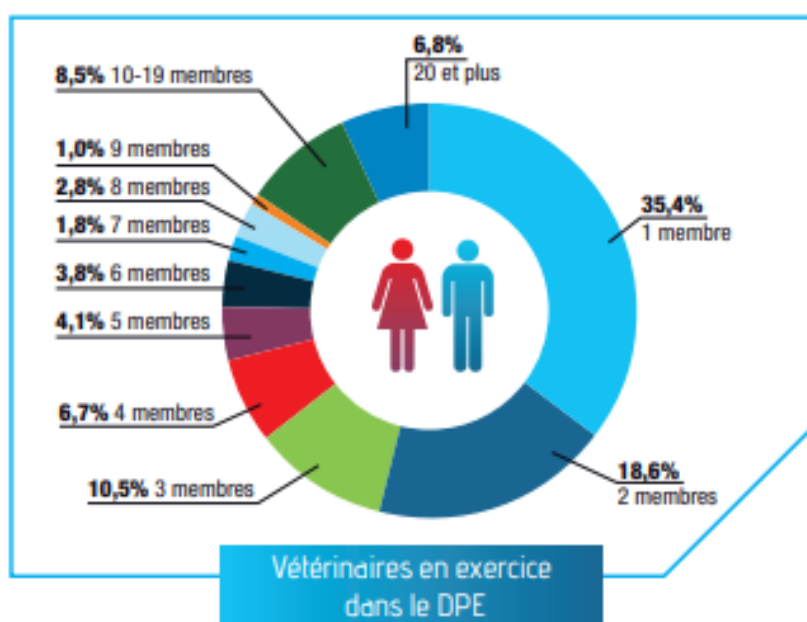
Figure 11 : Répartition des revenus en fonction du sexe et des espèces traitées (ONDPV, 2021)



f. Entreprise vétérinaire

En 2020, 57,6 % des entreprises sont enregistrées comme clinique vétérinaire et près de 42 % comme cabinet vétérinaire. Un quart des établissements ont plus de 5 vétérinaires dans leur structure, et 35,4 % des structures n'ont qu'un seul vétérinaire, ce chiffre étant en baisse constante depuis quatre ans (Figure 12) (ONDPV, 2021).

Figure 12 : Répartition du nombre de vétérinaires au sein des structures vétérinaires (ONDPV, 2021)



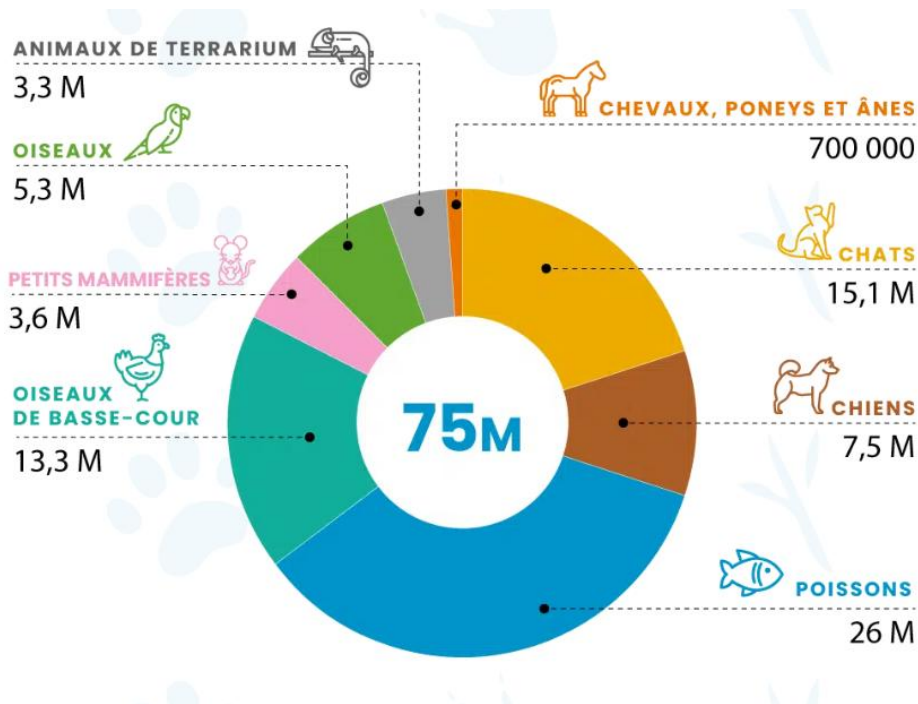
g. Population animale

Les effectifs animaliers évoluent différemment d'un secteur à l'autre :

Concernant les animaux de compagnie : un français sur deux possède au moins un animal. En dix ans, les foyers ont accueilli + 4 millions de chats passant de 10,7 millions en 2008 à 15,1 millions en 2020, tandis que la part de chiens baisse passant de 9 millions en 2000 à 7,6 millions aujourd'hui. La population féline a augmenté de 35 % entre 2006 et 2016, alors que celle des chiens a perdu 10% sur la même période (Figure 13).

Le secteur vétérinaire est en plein expansion puisque le chiffre d'affaires s'accroît de 3,6 % par an sur la période 2000-2016, et est notamment due au secteur des animaux de compagnie qui connaît une hausse de 4,8 % en moyenne par an. La part des dépenses vétérinaires consacrées aux animaux de compagnie passent de 0,17 % à 0,24 % du budget des ménages sur la période, avec un investissement de coût de + 2 % en moyenne annuelle (Bouziani, 2018).

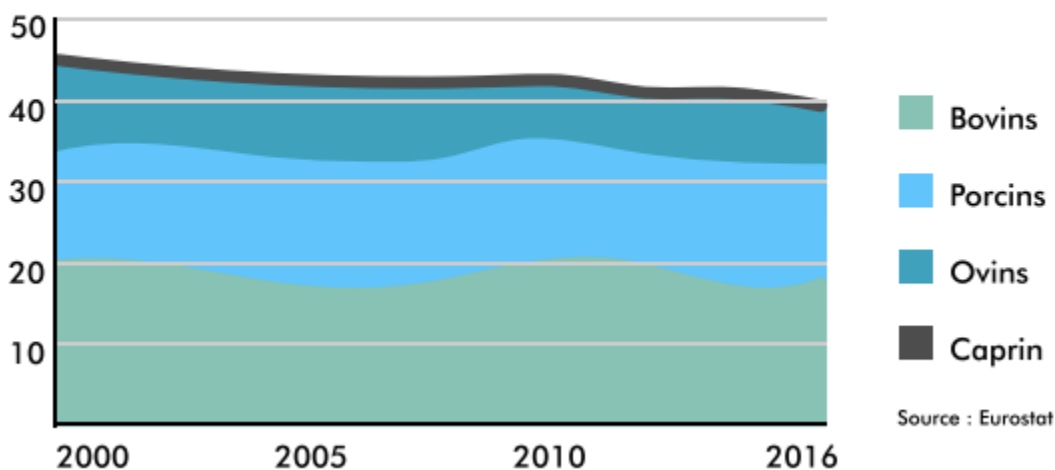
Figure 13 : Population des animaux de compagnie en France en 2020 exprimée en millions (FACCO, 2020)



Concernant les animaux de rente : la France compte 200 millions d'animaux d'élevage dont 140 millions de poules. Depuis dix ans, le cheptel bovin a diminué de 16 % et une exploitation bovine sur dix a disparu. Le nombre d'ovins et caprins diminue depuis 30 ans alors que les volailles et les porcs sont plutôt stables (Buhot *et al.*, 2018).

Figure 14 : Évolution du cheptel français des animaux de rente entre 2000 et 2016 (Eurostat, 2016)

Cheptel français d'animaux de rente En millions de têtes



2. Le processus de recrutement

Nous allons rappeler succinctement, dans cette partie, les bonnes pratiques de recrutement et mettre en évidence les grandes étapes et les points d'intérêt pour notre étude (Villaroya, 2012).

A. Intérêt d'une procédure de recrutement standardisée

La formation vétérinaire ne prépare que brièvement les futurs praticiens à endosser le rôle d'un chef d'entreprise dont l'un des pôles de compétence est d'assurer la gestion des ressources humaines, et notamment le renouvellement du personnel, avec la réalisation du recrutement (Thual, 2016).

L'importance du processus est pourtant de taille. En effet, le recrutement a un impact considérable sur la structure du fait de son coût et du caractère chronophage de la procédure. « Un mauvais recrutement, c'est 20 à 30 % de chiffre d'affaires en moins » (Thual, 2016). Une mauvaise gestion du processus va conduire l'établissement à multiplier les recrutements, ce qui aura des conséquences néfastes d'un point de vue financier, psychologique et au niveau de la clientèle qui apprécie peu un turn-over trop important (Masson, 2008).

En 2012, seulement 25 % des vétérinaires appliquaient une procédure de recrutement standardisée (Villaroya, 2012).

B. La procédure de recrutement

La première étape de la procédure consiste en l'identification du contexte de recrutement : situation de l'entreprise, motif de recrutement et profil de l'équipe (Villaroya, 2012). Une fiche de poste est alors créée. Il s'agit d'une étape importante puisqu'elle permet de dresser le profil idéal du futur collaborateur recherché.

Une fois les précédentes étapes de préparation effectuées, la phase de recherche de candidats peut commencer.

C. La recherche de candidats

La rédaction de l'annonce doit respecter plusieurs principes. Il est recommandé d'utiliser l'image « de l'entonnoir » pour construire son annonce c'est-à-dire, des renseignements généraux au profil recherché (Hitz, 2010). Ainsi, les points à aborder chronologiquement sont les informations concernant l'entreprise (localisation, secteur d'activité, équipements, etc.), puis concernant le poste proposé (type de contrat, date et durée, rémunération, etc.), les renseignements sur le profil recherché (diplômes requis, compétences et expériences souhaitées, qualités, etc.) et enfin préciser quelques informations complémentaires (courriel, téléphone, etc.) (Villaroya, 2012).

Pour rappel, légalement, il est interdit de demander ou de prendre en compte certaines caractéristiques (discrimination) dans l'annonce et tout au long du processus de recrutement (origine, situation familiale, etc.) (Villaroya, 2012).

Il faut ensuite adapter la forme de rédaction de l'annonce au canal de diffusion.

Trois axes de recherche sont couramment utilisés pour la recherche de candidats : les candidatures spontanées, le réseau professionnel/bouche à oreille et la diffusion d'une annonce via les canaux de recrutement (Czuwak, 2008). Le contexte vétérinaire actuel fait émerger une nouvelle méthode de recherche via l'utilisation de CVthèque, par exemple avec la plateforme Vétojob (devenue TemaVet en mai 2023) ou encore en ayant recours à des chasseurs de tête, avec Recrut-vet par exemple. La recherche par les recruteurs est désormais beaucoup plus active et non plus passive.

Les recruteurs ont accès à de nombreux canaux de diffusion : presse professionnelle, sites internet spécialisés, Pôle Emploi, site internet de recrutement, réseaux sociaux, écoles vétérinaires, agences de recrutement etc.

S'en suit la sélection des Curriculum Vitae (CV) des candidats correspondant aux attentes de l'entreprise, puis l'entretien, la sélection du futur collaborateur et son intégration. L'intégration est un moment important du processus de recrutement permettant de fidéliser le collaborateur. Les bonnes pratiques recommandent de placer le nouveau venu en situation de réussite, en le présentant à toute l'équipe et en effectuant régulièrement des rendez-vous visant à évaluer le bon déroulement de l'intégration dans la structure. Un livret d'accueil peut être réalisé à cette fin, ainsi qu'un parcours d'intégration (Villaroya, 2012).

D. Bilan

Nous venons de présenter les caractéristiques principales de l'emploi vétérinaire en France. Il s'agit d'un secteur dynamique en croissance continue malgré une baisse d'effectifs dans certains secteurs d'activité et des sortants ayant pour moyenne d'âge 47,7 ans. Ceci est notamment permis par les primo-inscrits dont le diplôme provient majoritairement de pays étrangers.

La proportion de praticiens en exercice libéral diminue au cours du temps, au profit du salariat. La féminisation se poursuit toujours, la parité ayant été atteinte en 2017.

Le recrutement est un processus important, dont il faut respecter les étapes, même si seulement 25 % des recruteurs appliquent une procédure standardisée. Une mauvaise gestion du processus risque de conduire à la multiplication des recrutements, ce qui peut impacter négativement une structure aussi bien sur un plan financier que psychologique.

3. Mise en évidence d'une inadéquation offre-demande

Le métier de vétérinaire possède une image globalement positive auprès du grand public, en effet, neuf français sur dix estiment que la profession vétérinaire propose un service de

qualité et huit français sur dix pensent que le vétérinaire est la référence en matière de santé animale (Buhot *et al.*, 2018).

Le métier suscite des vocations auprès des plus jeunes, qui se déclare pour 80 % d'entre eux avant douze ans (Guillier, 2016). Être vétérinaire fait partie du top trois des métiers rêvés par les enfants, et 10% des Français le considèrent même comme le métier idéal, derrière celui de médecin (CSA, 2015 ; Interfimo, 2022).

Malgré cela, la profession est depuis plusieurs années en tension dans le domaine des ressources humaines. Plus particulièrement, des problèmes de disponibilité et de recrutement de vétérinaires sont mis en avant. Nous verrons dans cette partie les difficultés rencontrées dans le milieu vétérinaire ainsi que les hypothèses explicatives avancées.

A. Constatation des difficultés de recrutement vétérinaire

Avec une croissance annuelle du chiffre d'affaires de 8 à 12 %, le marché des animaux de compagnie ne s'est jamais aussi bien porté mais a contrario la tension en ressources humaines et les difficultés de recrutement n'ont jamais été aussi fortes(Interfimo, 2022).

Depuis plusieurs années, les praticiens ont l'impression que le recrutement est désormais difficile. Ce qui est corroboré par de nombreux articles de la presse vétérinaire avec différents titres tels que « Recruter, mission impossible ? » (Pibot, 2018 ; Ragetly, 2019).

Le SNVEL (Syndicat National des Vétérinaires d'Exercice Libéral) a diligenté en 2022 une enquête sur la problématique du recrutement. Il s'avère que 53 % des répondants affirment être en sous-effectif, 20 % en situation instable et seuls 27 % en effectifs adaptés ; 75 % ont cherché à recruter dans l'année (M.L, 2023).

L'Observatoire National Démographique de la Profession Vétérinaire (ONDPV) s'est doté en 2019 d'un outil permettant d'estimer le besoin en vétérinaires entrants au tableau de l'Ordre. L'Insee estime une croissance moyenne annuelle du marché de 7,7 % par an. Ainsi, entre 2017 et 2021, le déficit cumulé en vétérinaires entrants au tableau de l'Ordre pour répondre aux besoins dus à la hausse du marché vétérinaire est estimé à près de 2700 confrères. Ce déficit est un peu moindre actuellement car la balance entrants/sortants est devenue positive (Jeanney, 2022).

Force est de constater que le déficit en vétérinaires apparaît durable et que les difficultés de recrutement que la profession connaît aujourd'hui risquent malheureusement de perdurer pendant encore longtemps au regard de la croissance affichée ces dix dernières années par le marché (Jeanney, 2022).

Entre le premier et le troisième trimestre 2021, sur la plateforme Vétjob (TémaVet), il y a eu 40,6 % d'offres d'emploi en plus, et 200 % de besoins en remplacement en plus. Alors qu'il y a eu 6 % de candidats en moins et une baisse de 21 % des CV dans la CVthèque. Pôle Emploi a classé la profession vétérinaire comme étant la 5^{ème} profession française en termes de difficultés de recrutement (Slove, 2022). Dans l'enquête du SNVEL, seuls 40 % de leurs répondants ont réussi à embaucher (M.L, 2023).

B. Les différentes générations sur le marché de l'emploi

Il y a actuellement quatre générations distinctes évoluant dans le milieu professionnel : les générations des Baby-Boomers, les X, Y et Z tout juste arrivant sur le marché de l'emploi.

Les Baby-Boomers sont nés entre 1940 et 1960, ils sont à la recherche d'accomplissement dans le travail, ont un sentiment d'appartenance à l'entreprise, sont assidus, loyaux et avec le sens de la hiérarchie (Rioux, 2012). Leurs principales valeurs sont le travail, la famille et le couple (Crousse, 2015).

La génération X se compose des individus nés entre 1960 et 1980. Ils sont à la recherche de défis et souhaitent effectuer un travail socialement valorisant, ils sont impliqués et ont aussi le sens de la hiérarchie. Cependant, ils n'aiment guère le changement et ont des difficultés à s'adapter à de nouvelles situations (Rioux, 2012). Leurs principales valeurs sont le travail, la famille et le statut social (Crousse, 2015). Les difficultés de recrutement sont principalement vécues par les membres de la génération X qui pointent du doigt la génération Y et Z : « la nouvelle génération veut en faire un minimum et être payé un maximum » (Chevalier, 2018).

La génération Y ou *Millennials* regroupe les personnes nées entre 1980 et 1995. Ils se distinguent par leur besoin d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le besoin d'avoir du temps pour soi est primordial (Crousse, 2015). Ils portent davantage intérêt aux compétences qu'à l'ancienneté, et sont capables de changer facilement d'entreprise, de métier et de lieu de travail (Mathevet, 2023). Ils sont cependant impliqués dans leurs projets et aiment les challenges, ils sont davantage sensibles à la critique, et ont besoin de reconnaissance individuelle d'où l'importance des feedbacks (Chevalier, 2018). Cette génération se décrit comme sérieuse, motivée, adaptable, curieuse et disponible (Duphot, 2018).

La génération Z, composée des personnes nées entre 1995 et 2010, à l'ère du numérique et des réseaux sociaux, ont besoin de réactivité, sont très engagés dans les enjeux sociétaux et écologiques. Ils sont eux aussi adeptes du changement permanent et avides de nouvelles aventures professionnelles. Ils peuvent cependant se montrer parfois intolérants, persuadés d'avoir raison et en contradiction avec eux-mêmes, notamment en terme de consommation (Mathevet, 2023). Ils savent ce qu'ils veulent et ne veulent pas lors de recherche d'emploi. Ils n'hésitent pas à se renseigner sur les futurs employeurs. Au moindre décalage entre les valeurs affichées par l'entreprise et la réalité du terrain, ils n'hésitent pas à la quitter (Biseul, 2022). La rémunération est un critère important mais elle ne suffit pas à elle seule à fidéliser la jeune génération. La bonne ambiance et l'esprit d'équipe sont essentiels, tout comme la quête de sens et l'adéquation aux valeurs personnelles (Laporte, 2022). Concernant le management, les entreprises aux lourdeurs hiérarchiques et aux organisations pyramidales ont peu de chance de les attirer, ils attendent que leurs opinions soient prises en considération. Ils ont besoin d'écoute, d'empathie et de relations plus égalitaires (Biseul, 2022 ; Laporte, 2022).

Au Canada, une étude a montré que 33 % des employés de la génération Y et Z souhaitaient chercher un nouvel emploi après la pandémie de COVID-19, s'inscrivant dans le phénomène de « Grande démission » décrit par certains auteurs. Les aspirations de souhait

de changement n'étaient pas les mêmes : pour les Y il s'agissait d'une baisse de moral, alors que pour les Z il s'agissait de trouver un emploi plus rémunérateur (Golob, 2021).

C. Les hypothèses explicatives

Les différentes hypothèses, expliquant la situation actuelle de tension de recrutement, pointent plusieurs éléments supposés être à l'origine de cette inadéquation. Parmi ces hypothèses, cinq sont majoritairement mis en avant.

Tout d'abord, un *numerus clausus* qui évolue peu. En effet, comme évoqué précédemment, le marché vétérinaire connaît une forte croissance mais le nombre de diplômés n'augmente pas proportionnellement. Par conséquent, la pénurie de vétérinaire n'a fait que s'accroître au fil des années. Il est cependant difficile d'augmenter davantage ce *numerus clausus* puisque le rôle de santé publique des vétérinaires n'a lui pas évolué (Ragetly, 2019).

Un nombre important de vétérinaires quittent la profession assez rapidement. Comme évoqué, précédemment, l'âge moyen de sortie du tableau de l'Ordre est de 47,7 ans. D'après une enquête de Vétos-Entraide, une des raisons de la reconversion des vétérinaires quittant le tableau de l'Ordre est le conflit qui existe entre vie professionnelle et vie privée lié à la (sur)charge de travail et aux gardes qui sont pesantes. La moitié des répondants de leur panel s'est reconvertie au sein de métiers vétérinaires (laboratoire d'analyses, pharmaceutique, recherche, industrie ou expertise), et l'autre moitié s'est reconvertie dans des domaines ne nécessitant pas le diplôme de vétérinaire (Babot-Jourdan, 2022).

Le conflit générationnel est un point très souvent mis en avant, avec une incompréhension entre la jeune génération sortie d'école (génération Y et Z) et celle des recruteurs (génération X). Il existe un décalage entre les attentes des différentes générations, comme vu précédemment. De plus, nous nous trouvons actuellement dans un contexte d'évolution sociétale majeure de la profession, via la révolution numérique (Marques et Bouzou, 2017), la démocratisation du recrutement à l'étranger (Conraux *et al.*, 2018), les modifications de l'emploi (recherche de salariat, évolutions des conditions de travail, secteurs d'activités).

La formation vétérinaire est parfois décrite comme étant en inadéquation avec la réalité. La formation est longue, coûteuse, au faible rendement avec une sélection de mauvais profils (Piovezan, 2018). Ainsi, l'enseignement en école ne prépare que de manière incomplète aux réalités professionnelles. En effet, une étude a montré que la relation client et les tâches administratives constituaient une découverte pour les jeunes diplômés (Wauquier, 2018).

Enfin, le dernier point mis en avant pour expliquer le manque de candidatures aux offres d'emploi proposés concerne l'attractivité des structures vétérinaires, aussi bien géographiquement qu'intrinsèquement aux structures (Gouttenoire et Commun, 2015).

D. Bilan

Le secteur vétérinaire est aujourd'hui confronté au paradoxe entre un marché attractif et dynamique et une pénurie de vétérinaires. Le recrutement constitue désormais un enjeu majeur pour les dirigeants des structures de soins vétérinaires : peur de ne pas trouver de collaborateur avec toutes les conséquences associées (Masson, 2008 ; Ragetly, 2019).

4. Bilan de l'enquête menée sur les praticiens : thèse vétérinaire de Guillaume Chevalier

La thèse intitulée « Analyse de l'inadéquation offre-demande en ressources humaines vétérinaires dans les structures d'exercice : enquête auprès des praticiens » de Guillaume Chevalier soutenue en 2018, avait un double objectif. Elle visait à évaluer les difficultés de recrutement au sein de la profession vétérinaire en faisant un état des lieux pour faire ressortir les hypothèses principales permettant d'expliquer la situation, malgré un dynamisme de l'activité vétérinaire toujours important via une enquête auprès des vétérinaires ayant émis une offre d'emploi entre 2016 et 2017.

Les résultats montraient que 63 % des répondants n'étaient pas parvenus à recruter un collaborateur. L'enquête montrait également que seulement 5,4 % des praticiens appliquaient une procédure standardisée de recrutement. Cette absence de procédure conduisait à un plus fort taux de désistement et à un déficit de candidats. Certains facteurs influençaient l'aboutissement du recrutement : les types de canaux de recherche utilisés, leur nombre et leur diversité.

Plusieurs critères étaient à l'origine d'une inadéquation entre les profils des candidats sélectionnés et les attentes des recruteurs. En effet, une mauvaise correspondance entraînait généralement un échec du processus de recrutement. Pour les praticiens, la personnalité et la motivation étaient très importantes, devant la disponibilité et les compétences.

Enfin, l'étude de l'attractivité avait permis de mettre en évidence des profils de recruteurs « ruraux » et « urbains » et l'impact des facteurs géographiques sur le recrutement. Il en ressortait que les recruteurs au profil « rural » n'avaient pas davantage de difficultés à recruter que les profils « urbains ». Au contraire, la fidélisation des profils recrutés était meilleure pour les recruteurs « ruraux ». Ceci était potentiellement dû aux avantages en nature davantage proposés par les « ruraux » que par les recruteurs « urbains », et à la plus faible concurrence professionnelle.

A l'aune de ces résultats, plusieurs recommandations avaient pu être émises, à utiliser en complément d'une procédure de recrutement standardisée. Ces recommandations visaient cinq points importants :

- la préparation au recrutement en définissant notamment les besoins et les profils qui y sont adaptés.- optimiser la réception de candidatures en sélectionnant les meilleurs canaux de diffusion plutôt que de trop les multiplier (Vétojob, le Point Vétérinaire et Facebook via We need you par exemples) ;

- garder précieusement les candidatures spontanées;

- améliorer son attractivité ce qui n'est pas forcément simple car intrinsèquement en lien avec le territoire notamment. Il est cependant possible de renforcer l'attractivité via les avantages en nature pour pallier ce manque, surtout pour les profils « canins » où ils sont peu utilisés contrairement aux profils « ruraux ». Une rémunération supérieure à la convention collective rend également l'annonce plus attractive ;

- sélectionner les bons profils avant les entretiens.

Deuxième partie : réalisation d'une enquête auprès des candidats/recrutés

1. Objectifs de l'étude

Les difficultés des employeurs à recruter dans la profession vétérinaire est un sujet d'actualité très souvent abordé du point de vue du recruteur. Cette thèse vise à être la continuité de la thèse de Guillaume Chevalier, mais en interrogeant ici, des candidats vétérinaires et non plus des recruteurs.

Des candidats vétérinaires ayant répondu récemment ou non à une ou des offres d'emploi ont été questionnés afin d'essayer de mettre en évidence leurs attentes. A travers cette enquête, nous souhaitons déterminer les facteurs d'importance des candidats et ceux qui les influencent à postuler ou non à une annonce. Nous souhaitons également connaître le ressenti des candidats quant au processus du recrutement et à ces difficultés.

Le but de cette étude était, pour finir, de confronter ces résultats à ceux de la thèse de Guillaume Chevalier sur les recruteurs, permettant à ces derniers de cerner davantage les enjeux de l'embauche d'un candidat.

Ainsi, l'enquête a pour objectif de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les attentes des candidats pour un poste de vétérinaire en 2023 ? et quelles seront ces attentes dans dix ans ?
- Ces attentes sont-elles identiques en fonction du profil des candidats ?
- Pourquoi un recrutement peut-il ne pas aboutir et comment se passe t-il ?

2. Matériels et méthodes

A. Population cible et base de données

Le questionnaire était destiné aux candidats vétérinaires, salariés, futurs salariés ou collaborateurs libéraux, à partir de la dernière année d'étude, jusqu'à la retraite, sans limite d'âge.

Les destinataires avaient été recrutés uniquement via internet, majoritairement sur les réseaux sociaux dans différents groupes vétérinaires. Le questionnaire de thèse avait également été ajouté sur le site Vetofocus.

Contrairement à la thèse de Guillaume Chevalier, il n'avait pas été possible cette année de collaborer avec la plateforme Vetojob, celle-ci étant en restructuration.

B. Méthode de recrutement des effectifs

Le recrutement des destinataires du questionnaire s'était fait du 21 décembre 2022 au 21 mars 2023, sous forme de publications contenant les explications de la thèse et le questionnaire de thèse, sur une dizaine de groupes différents. Trois relances ont été faites

sur chacun des groupes.

C. Conception et administration du questionnaire

A l'instar de la thèse de Guillaume Chevalier, le logiciel Sphinx Declic 2 ND (version étudiant gratuite) avait été utilisé pour la conception et l'administration du questionnaire. Le principal avantage à l'utilisation de ce logiciel, était de pouvoir effectuer l'ensemble des étapes de l'étude sans utiliser de logiciel tiers, à savoir la conception du questionnaire, l'administration du questionnaire, la collecte des données et leurs analyses.

L'enquête avait été conçue en deux versions : l'une pour les salariés et l'autre pour les collaborateurs libéraux. Seules quelques questions changeaient entre les deux versions.

Préalablement à l'envoi de l'enquête, une courte phase de test avait été réalisée par plusieurs vétérinaires salariés praticiens, ainsi que par Chantal Legrand ma directrice de thèse. Des modifications avaient pu être effectuées à partir de leurs retours.

Le questionnaire est à consulter à l'annexe 1.

D. Analyse des résultats

L'analyse des résultats présentés dans cette étude comprend plusieurs étapes :

a. Description de la base des répondants

Cette partie vise à caractériser les répondants et de les comparer aux données nationales.

b. Analyse descriptive des réponses de l'enquête

Les résultats de l'enquête ont été compilés sur Sphinx Declic ND et DATAVIV by Sphinx ND. Des analyses statistiques, si besoin, peuvent également être ajoutés. Plusieurs croisements avaient pu être faits afin de mieux analyser, notamment, les attentes des candidats en fonction des profils. La technologie DATAVIV ND permet d'extraire les données, de les compiler, de donner des statistiques, de créer de l'interactivité.

Des questions ouvertes étaient présentes dans l'enquête. Le traitement des réponses avait été effectué avec l'option Quali du logiciel Sphinx Declic 2 ND permettant de réaliser des analyses textuelles.

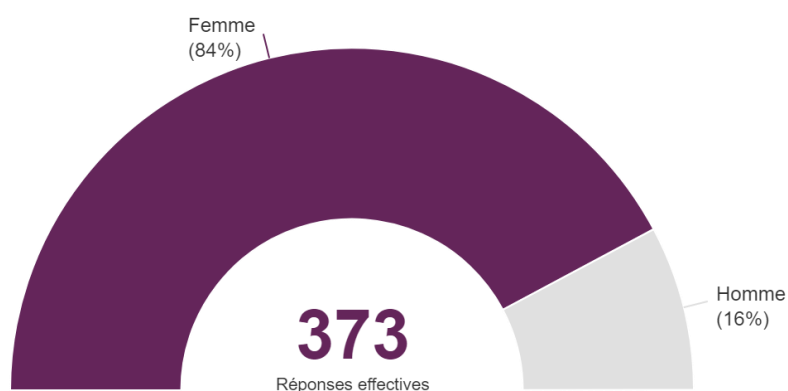
3. Résultats

A. Étude de l'échantillon

a. Description et caractéristiques de la base des répondants

Pour cette enquête, 373 personnes ont répondu, dont 84% de femmes soit 315 personnes, et 16 % d'hommes soit 58 personnes (Figure 15).

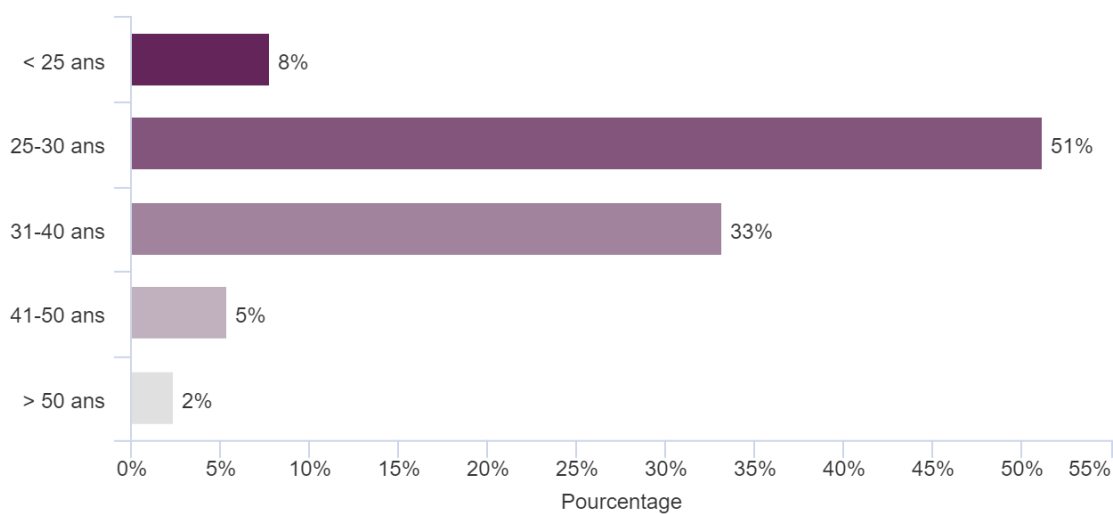
Figure 15 : Répartition du nombre de répondants à l'enquête



- Age

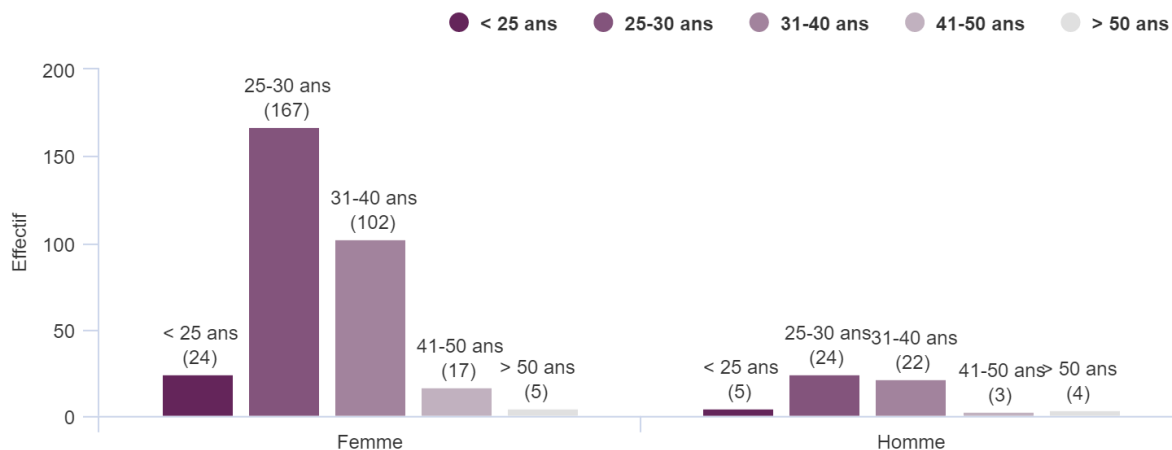
La majorité des répondants à l'enquête avait moins de 31 ans (59 %). Tandis que les plus de 40 ans représentaient 7 % du panel (Figure 16).

Figure 16 : Répartition de l'âge des répondants à l'enquête



La figure 16 nous montre qu'aussi bien chez les femmes que chez les hommes, les 25-40 ans avaient majoritairement répondu à l'enquête. Contrairement aux femmes, il y avait autant d'hommes de 25-30 ans, que de 31-40 ans qui avaient répondu. Les femmes de 25-30 ans représentaient à elles seules 53% des répondantes.

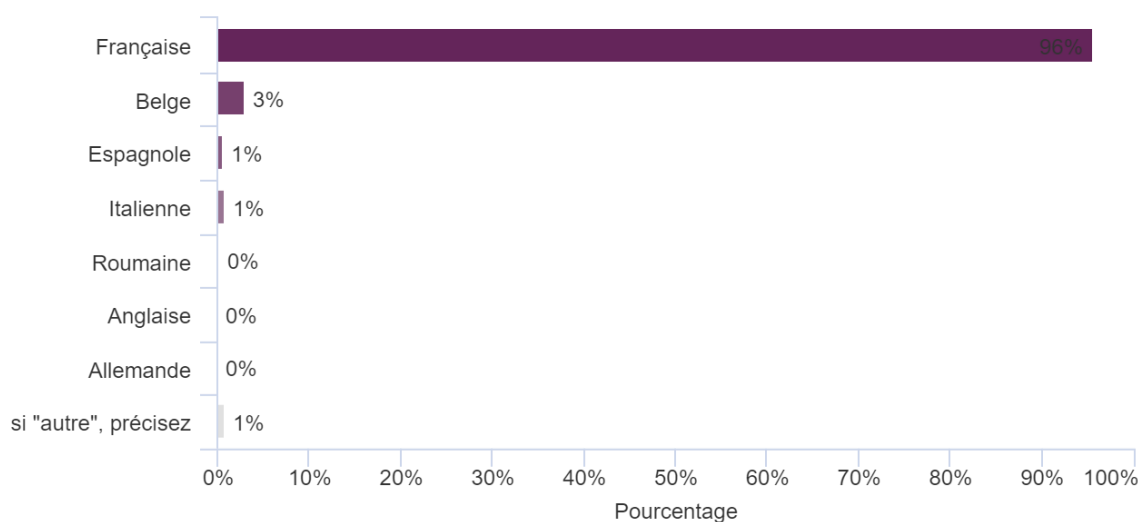
Figure 17 : Répartition des femmes et des hommes vétérinaires répondant à l'enquête, en fonction de l'âge



- Nationalité

Les candidats étaient principalement de nationalité française, puis respectivement de nationalités belge, espagnole et italienne (Figure 18). Parmi les « autre » nous retrouvons les nationalités canadienne, sénégalaise et libanaise (un répondant par nationalité).

Figure 18 : Répartition des nationalités des répondants



- Pays de formation

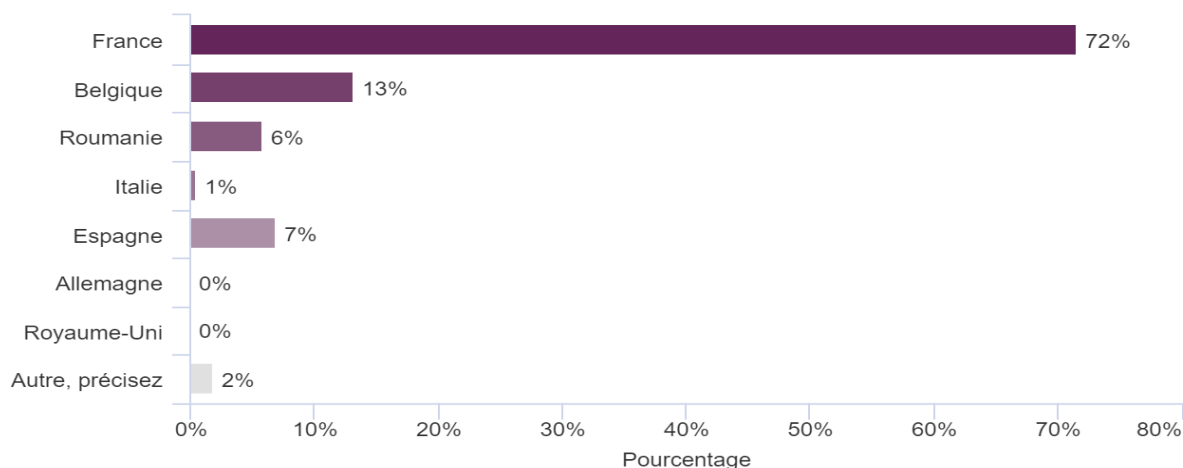
De nouveau, une large majorité des répondants avait fait leurs études en France, dans une moindre mesure les répondants ont suivi des cursus belge, espagnol et roumain

(Figure 19).

Parmi les « autre », les études au Portugal représentaient 57 % (quatre répondants), s'en suivait le cursus hongrois (deux répondants) et algérien (un répondant).

Finalement, en croisant les données « nationalité » et « pays de formation », nous nous rendons compte que la majorité des étudiants étrangers étaient de nationalité française.

Figure 19 : Répartition des pays de formation des répondants

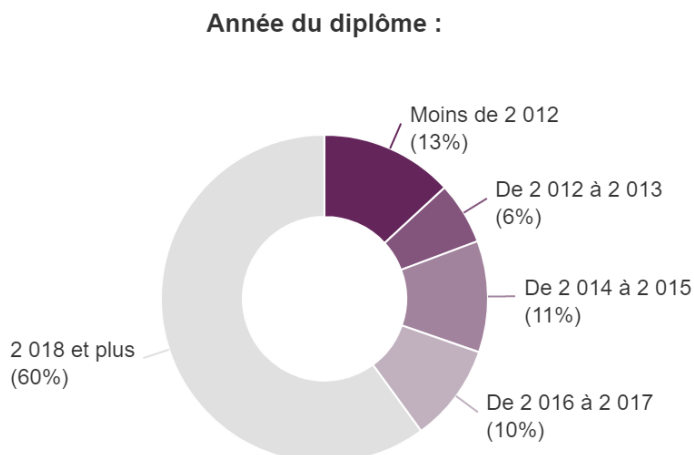


- Année du diplôme

Les répondants à cette enquête étaient pour 19 %, diplômés depuis dix ans et plus, tandis que 60 % l'étaient depuis moins de cinq ans (Figure 20).

En croisant l'année du diplôme et le nombre d'années d'expérience en tant que praticien, nous remarquons que les années de pratique ne sont pas forcément corrélées à l'année de diplôme, pour un petit nombre.

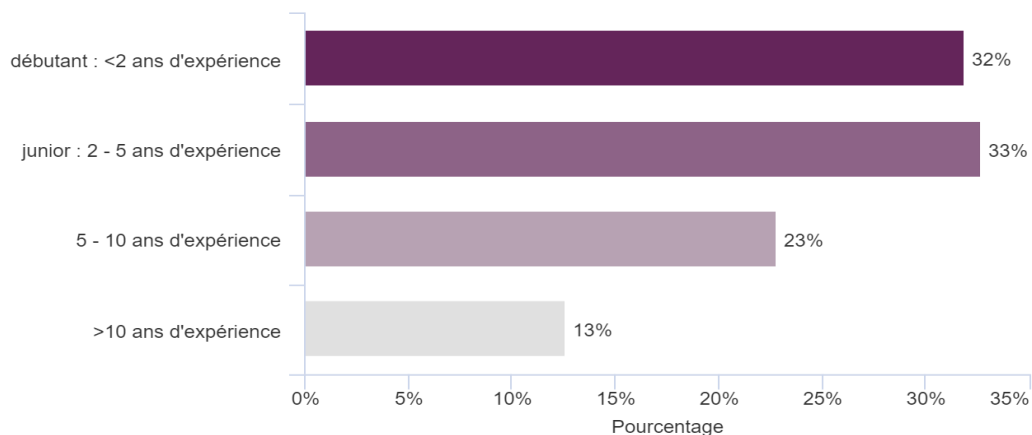
Figure 20 : Répartition par tranche d'années, de l'obtention du diplôme de vétérinaire



- Nombre d'années d'expérience professionnelle comme praticien

Dans l'enquête, 65 % des répondants étaient des juniors ou débutants, tandis qu'ils n'étaient que 13 % à avoir plus de dix ans d'expérience (Figure 21).

Figure 21 : Répartition du nombre d'années d'expérience professionnelle en tant que praticien



- Régions recherchées pour exercer

Les renseignements fournis par la base de répondants, concernant les régions de prédilection pour exercer montraient que les six régions les plus recherchées étaient : Auvergne Rhône Alpes (24 %), Bretagne et Nouvelle-Aquitaine (19 %), Occitanie (18 %), Pays de la Loire et Ile de France (16 %) (Figure 22).

Parmi les répondants, 9 % n'avaient pas de région de préférence et auraient pu aller travailler dans toutes régions sans distinction. Parmi les « autres », 45 % recherchaient un poste dans les Outremer, 27 % en Belgique, le reste en Suisse ou au Luxembourg.

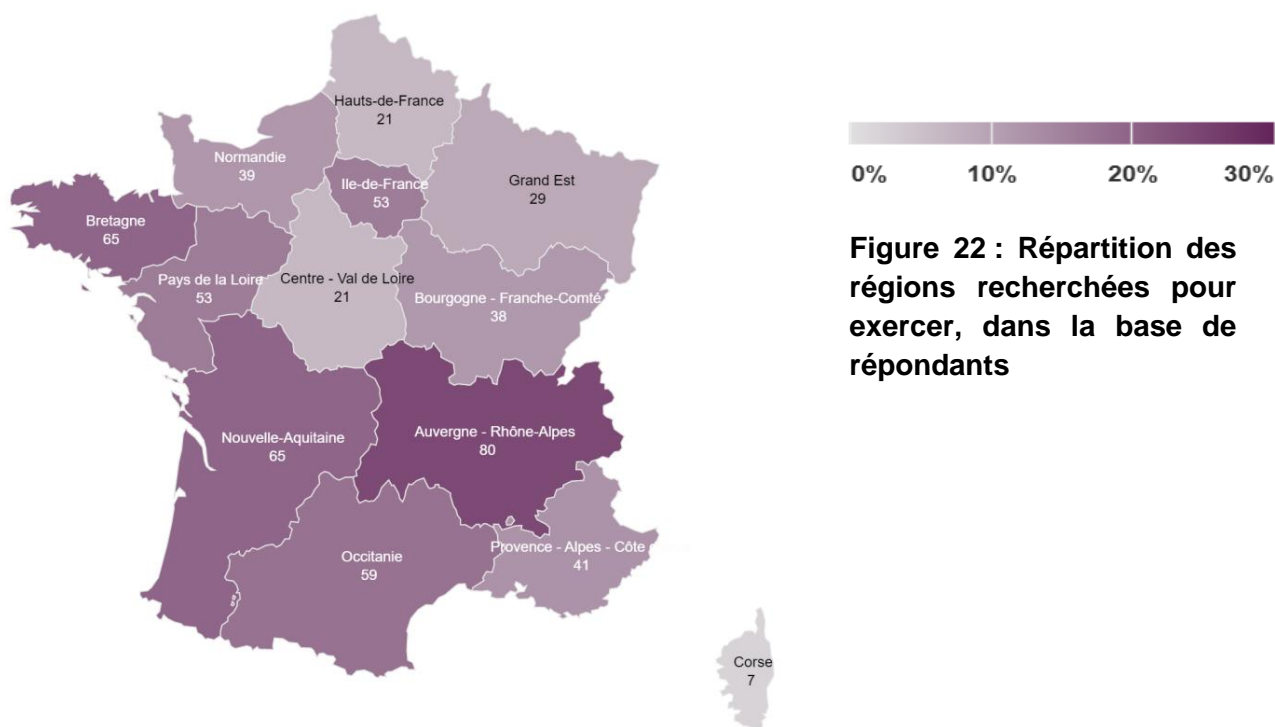


Figure 22 : Répartition des régions recherchées pour exercer, dans la base de répondants

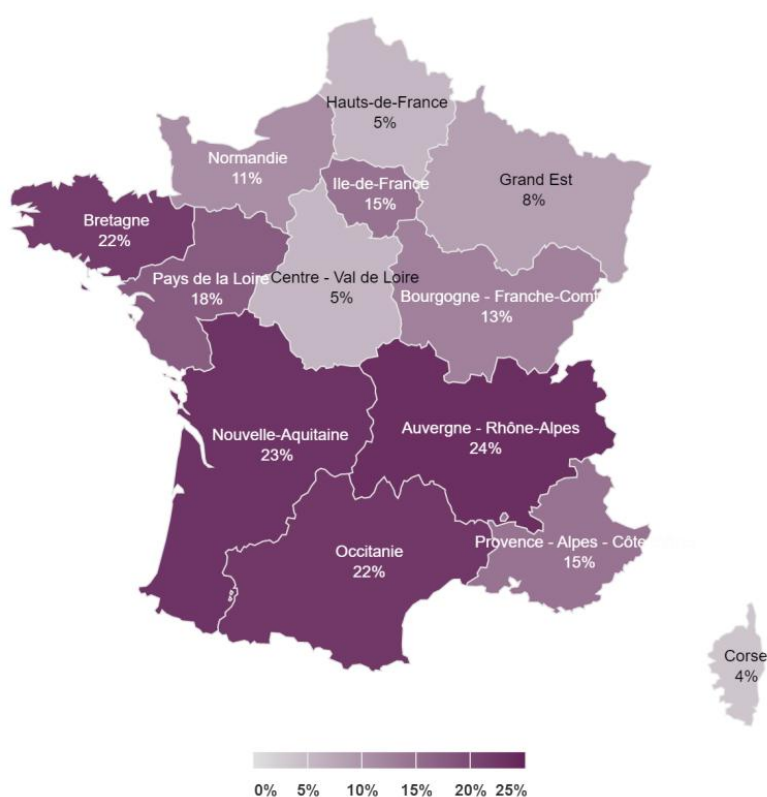
En pondérant les précédents résultats avec les personnes en recherche active ou passive* uniquement (cf partie « Poste actuel ») nous constatons que les cinq régions les plus recherchées pour exercer étaient : Auvergne Rhône Alpes (24 %), Nouvelle Aquitaine (23 %), Occitanie et Bretagne (22 %) (Figure 23).

Dans tous les cas, les trois régions les moins recherchées étaient les Hauts de France, le Centre Val de Loire et le Grand Est.

*recherche active : recherche pro active (consultation et réponse à des offres) dans le but de trouver un poste à court ou moyen terme

*recherche passive : profil visible sur les réseaux, pas de démarchage particulier, consultation de quelques offres mais pas de réponses à des offres

Figure 23 : Répartition des régions recherchées pour les personnes en recherche active ou passive, de la base de répondants



- Secteur d'activité recherché

Concernant les secteurs d'activité, la canine stricte était la plus représentée, suivie par l'activité mixte, sans distinction entre les différents secteurs possibles. Les recherches de poste en pratique équine stricte et rurale stricte étaient beaucoup moins représentées. La recherche de poste en industrie (au sens large : laboratoire, pharmaceutique, abattoirs, petfood, etc.) ne concernait que 1 % des répondants (Figure 24).

Parmi les « autres » nous retrouvions en réalité une majorité de recherche en pratique mixte canine/NAC (à prendre en compte dans la figure 25). Nous retrouvions aussi

des recherches en faune sauvage, chirurgie ou en tant que non praticiens (conseil, presse, communication ou autres).

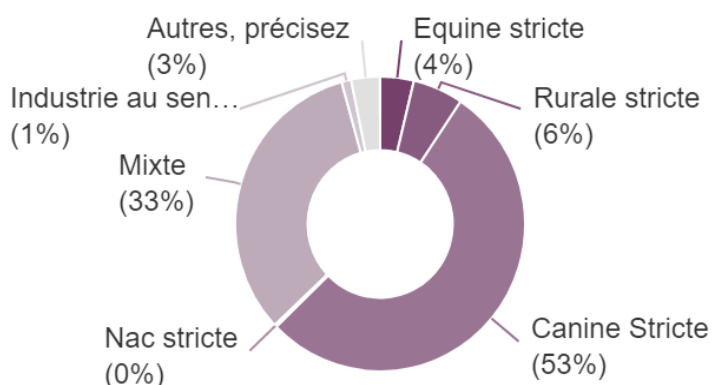


Figure 24 : Répartition des secteurs d'activité recherchés par les répondants

Parmi les secteurs mixtes, la pratique canine/rurale était la plus représentée, suivie de la pratique canine/rurale/équine. En tenant compte des « autres » de la figure 24, la mixte canine/NAC était la troisième pratique la plus recherchée. Ainsi, majoritairement, la pratique équine en mixte était couplée à la pratique rurale et canine en même temps (mixte « complète »).

Les secteurs moins représentés étaient les pratiques rurale/équine et canine/équine (Figure 25).

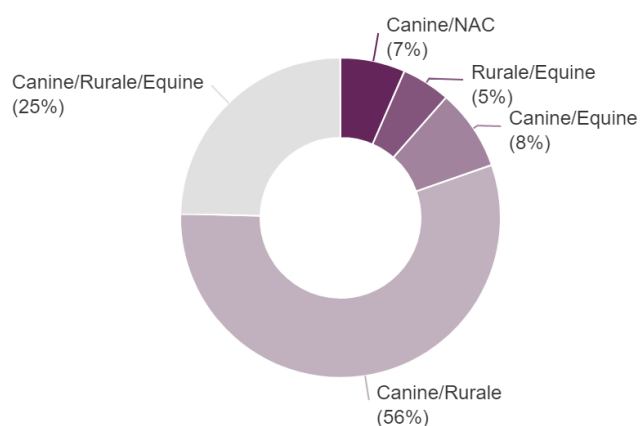
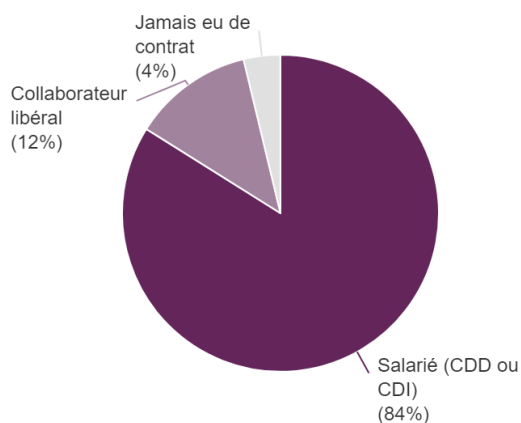


Figure 25 : Répartition des secteurs d'activité mixte recherchés par les répondants ayant répondu « mixte » à la question précédente

- Type de contrat actuel

Une large majorité de répondants étaient salariés en CDD ou CDI (Figure 26). En croisant les données avec l'âge, seuls les moins de 30 ans étaient concernés par les « jamais de contrat ». Parmi les plus de 50 ans, 56 % sont collaborateurs libéraux.

Figure 26 : Répartition du type de contrat au sein des répondants

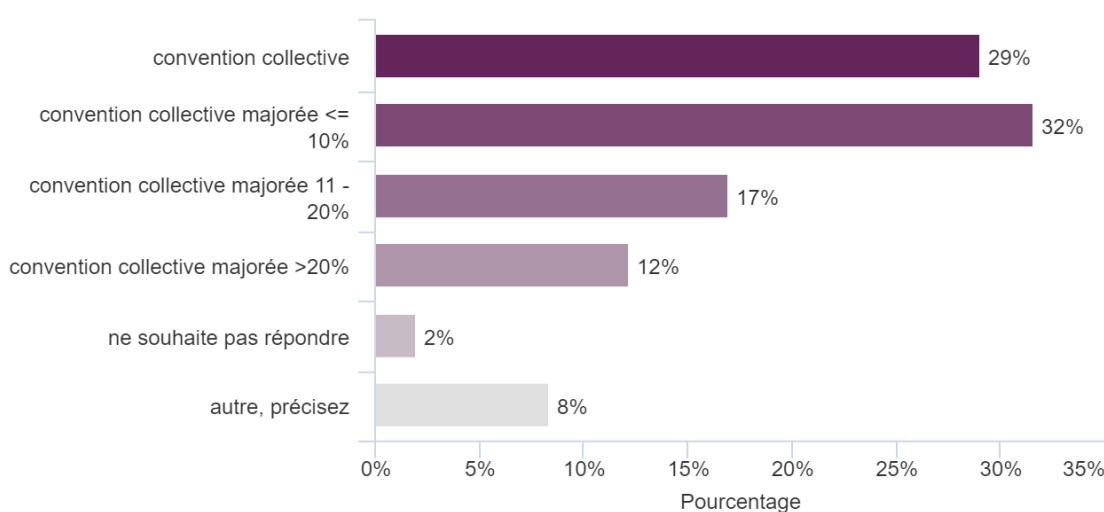


- Niveau de rémunération

Pour les salariés répondants, la rémunération à la convention collective et majorée de 10 % ou moins, était la plus représentée (61 %). La convention collective majorée de plus de 20 % est la rémunération la moins représentée (12 %) (Figure 27).

Parmi les « autres », 26 % touchaient un pourcentage de leur chiffre d'affaires brut, 19 % étaient indexés au grille de salaire de la fonction publique, 13 % touchaient un salaire d'interne, 12 % étaient rémunérés un échelon au dessus de la convention collective ou exerçaient à l'étranger avec des salaires largement supérieurs à la France. Également, 19 % étaient rémunérés en dessous de la convention collective (horaires non respectés, heures supplémentaires non payés et donc finalement un salaire inférieur à la convention collective).

Figure 27 : Répartition du niveau de rémunération des répondants

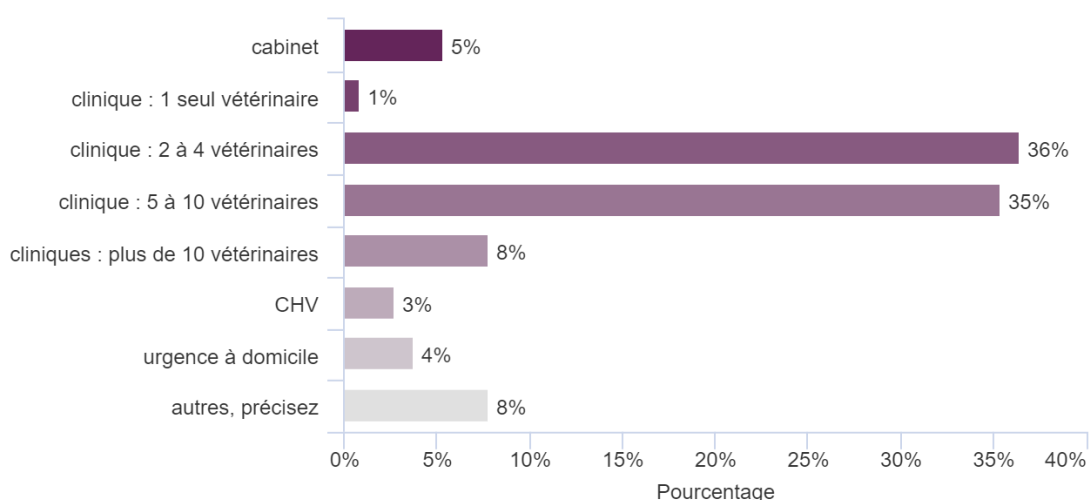


- Type de structure actuelle

Soixante et onze pour cent des répondants exerçaient en clinique vétérinaire comprenant deux à dix vétérinaires (Figure 28).

Parmi les « autres », 41 % étaient encore étudiants/sans emploi/en recherche de clinique, 19 % travaillaient en ambulatoire (y compris consultant, et à domicile), 25 % en laboratoire ou dans la fonction publique (y compris inspecteur aux frontières, GDS, abattoirs, coopérative), une personne travaillait en parc zoologique.

Figure 28 : Répartition du type de structure occupé par la base de répondants avec le nombre de vétérinaires dans leur structure



- Poste actuel et souhaits de changement de poste

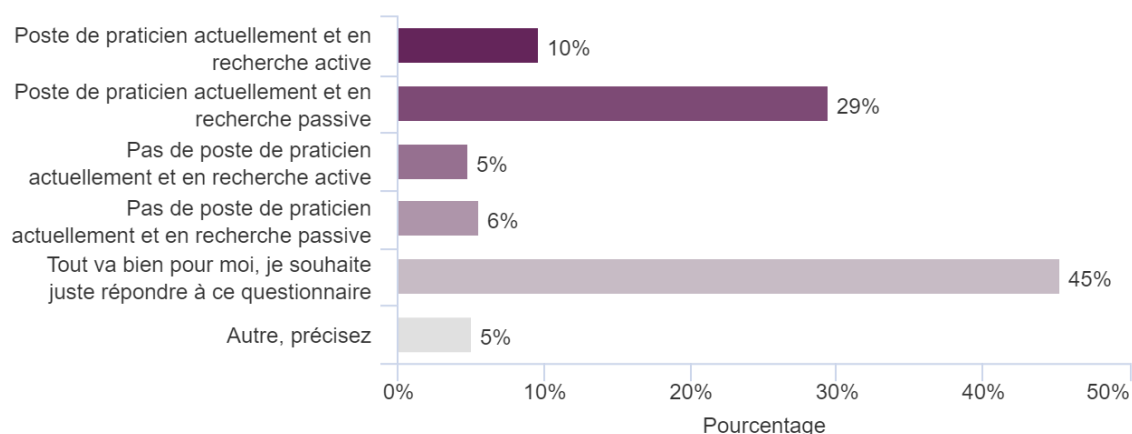
Les répondants à l'enquête étaient, pour 50% en recherche active* ou passive** d'un poste, en étant, ou non, déjà en poste (Figure 29). Cette répartition était équivalente pour toutes les tranches d'âge.

Parmi les « autres », nous retrouvions des personnes au chômage, en train de passer en libéral, ou venant de commencer un nouveau poste

*recherche pro active (consultation et réponse à des offres) dans le but de trouver un poste à court ou moyen terme.

** profil visible sur les réseaux, pas de démarchage particulier, consultation de quelques offres mais pas de réponses à des offres.

Figure 29 : Proportion des répondants recherchant un poste activement ou passivement, et ceux ne souhaitant pas changer de poste



b. Comparaison avec les données nationales

Afin d'étudier la représentativité de l'échantillon utilisé dans cette enquête, les données précédentes vont être comparées aux données de la partie « panorama de la profession vétérinaire ».

Pour rappel, 373 personnes avaient répondu au questionnaire, dont 84 % de femmes et 16 % d'hommes, alors que la population de vétérinaire en France est constituée de 55,6 % de femmes. La population ayant répondu au questionnaire n'était donc pas représentative de la population vétérinaire inscrite à l'Ordre.

En revanche, 75% des primo-inscrits en 2021 sont des femmes de moins de 30 ans et ce sont donc eux qui cherchent majoritairement un poste. Dans notre étude, 51 % des répondants avaient moins de 30 ans. Parmi les femmes, 61 % avaient moins de 30 ans et parmi les hommes 50 % avaient moins de 30 ans. Finalement, parmi les personnes en recherche de poste notre étude se rapproche probablement de la réalité.

Concernant la nationalité, 96 % des répondants sont français. Nous n'avons pas de données concernant la population globale, cependant pour les primo-inscrits 82 % sont de nationalité française, suivie des nationalités belge, espagnole et italienne, ce que nous retrouvons dans notre enquête.

Les salariés vétérinaires représentent près de 40 % de la population vétérinaire totale inscrite à l'Ordre, soit environ 7800 personnes. Compte tenu du nombre de personnes ayant répondu au questionnaire, cela correspond à environ 4,7 % de la population nationale de salariés.

Concernant les régions recherchées, nous constatons que les répondants souhaitaient en priorité travailler dans quatre régions : Auvergne Rhône Alpes, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie. Sur la figure 30, nous constatons que notre panel est représentatif de la profession quant aux régions recherchées pour exercer.

Parmi les répondants, 12 % étaient collaborateurs libéraux, alors qu'ils sont 6 % dans la population vétérinaire.

Concernant le type d'activité, dans la population de vétérinaires en 2021, près de 52 % des vétérinaires exercent en activité « canine stricte », 3 % en « équine » et 8,4 % en « rurale ». Les vétérinaires exerçant en « mixte » (toutes mixtes confondues) représentent 30 % des vétérinaires en 2021. Notre enquête est donc également représentative sur ce point.

Concernant les types de structures fréquentées par les répondants, seulement 5 % souhaitaient chercher un poste en cabinet, alors qu'ils représentaient près de 42 % des catégories d'établissement de soins en 2021.

Finalement, la population ayant répondu au questionnaire était représentative de la population vétérinaire inscrite au tableau de l'Ordre en termes de nationalité, de régions recherchées et du type d'activité

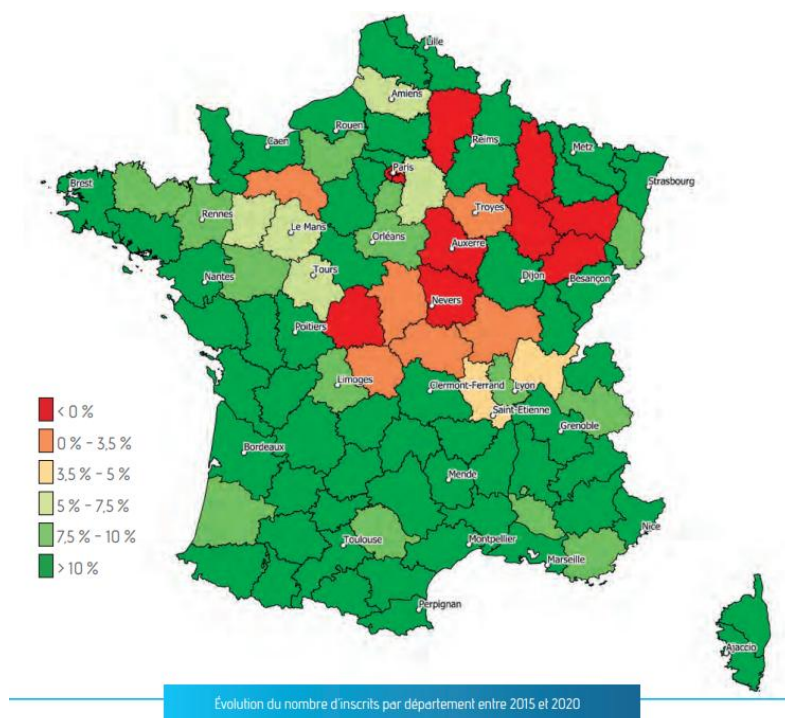


Figure 30 : Évolution du nombre d'inscrits par département entre 2015 et 2020 (ONDPV, 2021)

c. Conclusion

Finalement, notre échantillon est représentatif pour un certain nombre de critères évoqués précédemment.. Nous pourrions comparer les données disponibles dans la littérature sur les attentes de la jeune génération et nous pourrions également essayer de comprendre les attentes des autres générations, qui sont souvent moins interrogées.

B. Dépouillement séquentiel de l'enquête

Dans cette partie, tous les graphiques ont été associés à une analyse statistique qui met à chaque fois en évidence des résultats significatifs ($p\text{-value} < 0,01$ et $\text{Khi}^2 \neq 1$).

« Tout âge confondues » signifie que toutes les réponses ont été prises en compte, l'âge n'ayant pas été croisée aux réponses.

« Toutes tranches d'âge » signifie que pour toutes les tranches d'âge il a été regardé spécifiquement les résultats, et donc que les résultats sont identiques et valables pour toutes les tranches d'âge.

Nous allons réaliser une analyse descriptive des différents résultats de l'enquête. Nous présenterons tout le processus autour de la recherche de structure, puis le processus de recrutement.

a. Recherche de structure

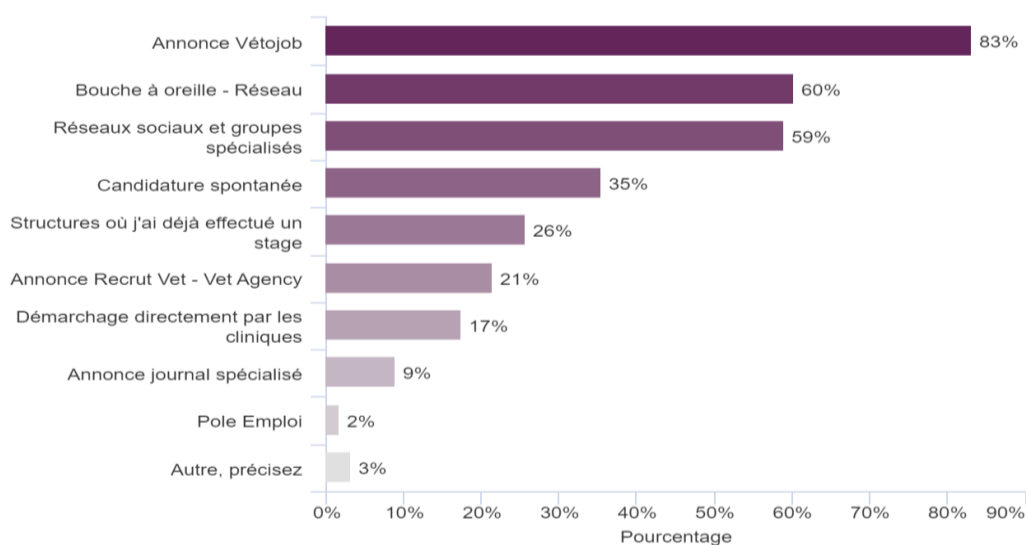
- Moyens de recherche

Vétojob constituait, largement, le moyen le plus utilisé pour rechercher un emploi (83 %), suivi par le bouche-à-oreille/réseau (60 %) et les réseaux sociaux et groupes spécialisés (59 %), tout âge confondu (Figure 31).

Les moins de 30 ans utilisaient également les candidatures spontanées (40 %) et les structures où un stage avait déjà été effectué (39 %) alors qu'au-delà de 30 ans ces pourcentages baissaient considérablement : respectivement 28 % et 7 %. En revanche, les moins de 30 ans utilisaient à seulement 5 % les annonces dans les journaux spécialisés, tandis que les plus de 41 ans les utilisaient à 21 %.

Parmi les « autres », nous retrouvions majoritairement des noms de groupes de réseaux sociaux spécialisés puis les structures où des stages avaient déjà été effectués puis la presse spécialisée. Une personne utilise LinkedIn.

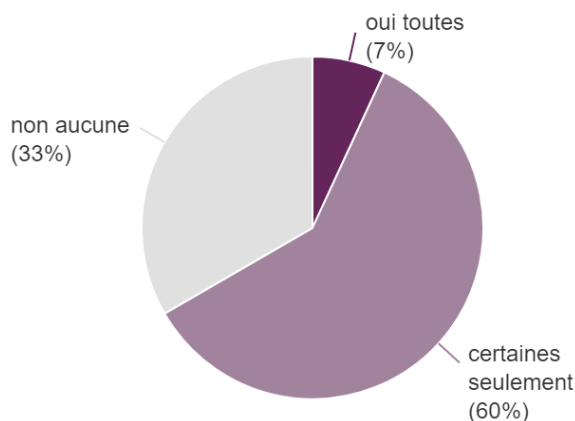
Figure 31 : Répartition des canaux de recherche tout âge confondu



- Démarchage

A la question « si tu as eu des propositions de cliniques sans y candidater directement, les offres proposées correspondaient-elles à tes attentes ? », seuls 7 % y répondaient toutes. Ainsi, pour la majorité, en cas de démarchage, au moins une partie des propositions ne correspondent pas aux attentes des candidats (Figure 32).

Figure 32 : Répartition des réponses à la question « si tu as eu des propositions de cliniques sans y candidater directement, les offres proposées correspondaient-elles à tes attentes ? »



- Critères ne répondant pas aux attentes

Dans cette question il était demandé de notifier les critères qui ne répondaient pas aux attentes des candidats.

Après analyse du verbatim (Figure 33), le critère qui était le moins souvent respecté était la localisation pour 35,7 % des répondants ; suivi, pour 17 % du type d'activité (rural, canine, etc.), pour 15 % du salaire et du temps de travail (comprenant les horaires, le type de contrat), et pour 8 % de l'organisation du travail (y compris les gardes/astreintes, l'autonomie demandée, les évolutions possibles). Ainsi, l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, regroupant le temps de travail et l'organisation de travail représentaient, pour 23 %, des critères non respectés par les recruteurs qui démarchaient directement les candidats.

Enfin, d'autres critères avaient été évoqués par plusieurs répondants, dont, par ordre décroissant : l'effectif au sein de la clinique, l'ambiance, l'appartenance à un groupe, l'équipement et le « forcing par les recruteurs ».

Voici quelques commentaires à cette question :

- « il y a de quoi (sérieusement) rire. Je demande un poste en mixte dans le sud au sens large, de la France, on me propose de la canine à Lille. Ou alors ils cherchent avec expérience alors que mon année de sortie est précisée partout. En fait, c'est à

se demander si les recruteurs lisent les profils ! On m'a quand même dit en entretien « ça me fait chier de te former »... !!! »

- Aujourd'hui mon profil n'est plus visible en ligne car même s'il était écrit que je ne cherchais pas et exerçais en mixte, je recevais en permanence des offres pour des postes soit dans une région qui ne m'intéressent pas, soit en canine pure... enfin bref, on a un profil et on se demande si les recruteurs le lisent »
- « Beaucoup de groupe démarchent de manière assez agressive et insistent pour des postes qu'ils essaient de faire coller à mes attentes à tout prix »
- « les recruteurs ne regardent pas le lieu de travail exigé ou payent à la convention collective »

Figure 33 : Verbatim des critères de poste, proposés par démarchage, ne répondants pas aux attentes des candidats



- Raison du changement de poste

Dans cette question, il était demandé les raisons du souhait de changement de poste, par les répondants concernés (Figure 34).

Les trois grandes catégories les plus souvent évoquées étaient : les conditions de travail, regroupant notamment l'ambiance et le manque de considération, le salaire, un déménagement ou un trajet domicile-travail trop long. Il était également souvent évoqué le type de contrat, l'organisation et le temps de travail. D'autres avaient évoqué le manque d'évolution possible ou leur nouvelle appartenance à un groupe, des désaccords de

Les cinq critères indispensables, tout âge confondu étaient par ordre décroissant d'importance : le type d'activité, l'ambiance au travail, la location géographique, le salaire supérieur à la convention collective et le temps de travail.

Les cinq critères indispensables et/ou très importants, pour plus de 75 % des répondants, tout âge confondu, étaient par ordre décroissant : le type d'activité, l'ambiance au travail, la localisation géographique, le temps de travail et le salaire supérieur à la convention collective.

Pour plus de 50 % des répondants, tout âge confondu, le type de contrat, la flexibilité dans l'emploi du temps, les horaires d'ouverture de la clinique/amplitude horaire de travail, les équipements, les formations possibles, la disponibilité d'un confrère plus expérimenté, le type de clientèle, sont indispensables ou très importants.

Pour 25 à 50 % des répondants, tout âge confondu, le type de structure, le nombre de vétérinaires dans la structure, le fait de ne pas appartenir à un groupe, l'ambiance en dehors du travail, les activités à faire aux alentours, les autres diplômés/spécialistes présents dans la clinique, l'absence ou la rareté des gardes, les infrastructures disponibles dans la ville, l'accessibilité en transport et les perspectives d'évolution, étaient très importants à indispensables.

L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, qui regroupe notamment le temps de travail, les amplitudes horaires, les gardes, était donc un multicritère indispensable ou très important pour plus de 70 % des répondants.

A l'inverse, les cinq critères les moins importants (« totalement accessoire » ou « peu important ») sont par ordre décroissant : le logement à disposition, un site internet accessible avec photos, les locaux sur un même site, l'accessibilité en transport et les avantages.

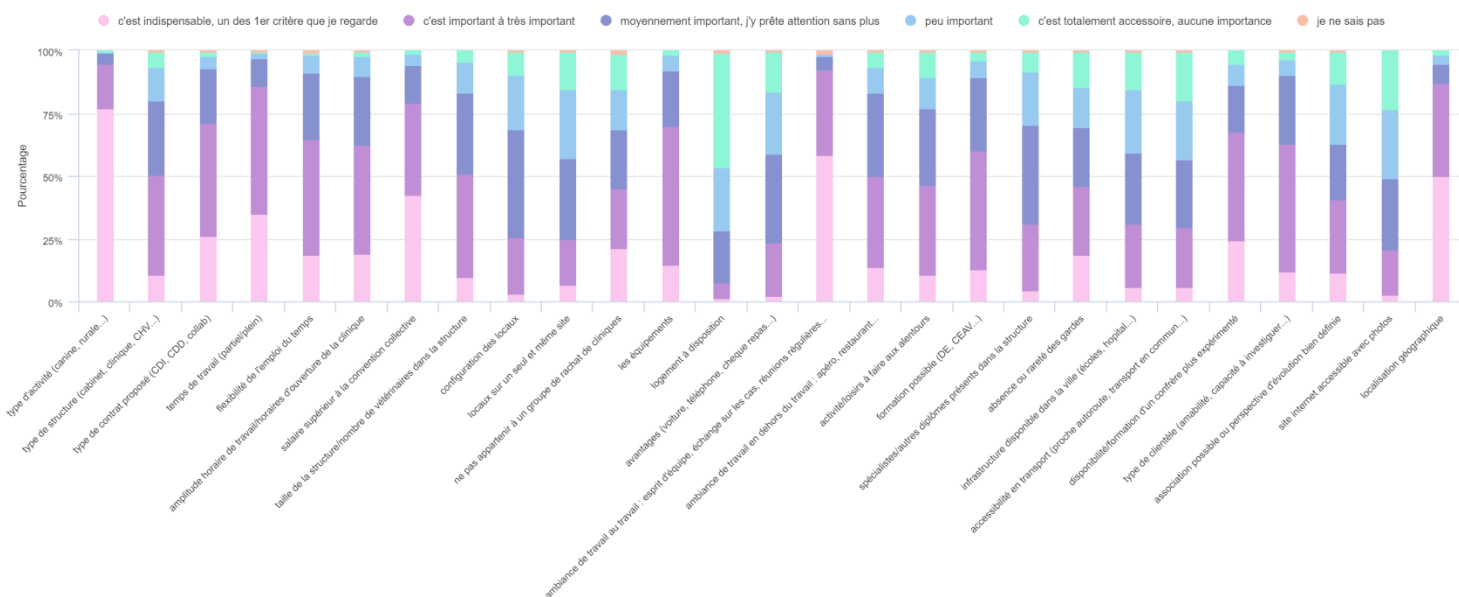
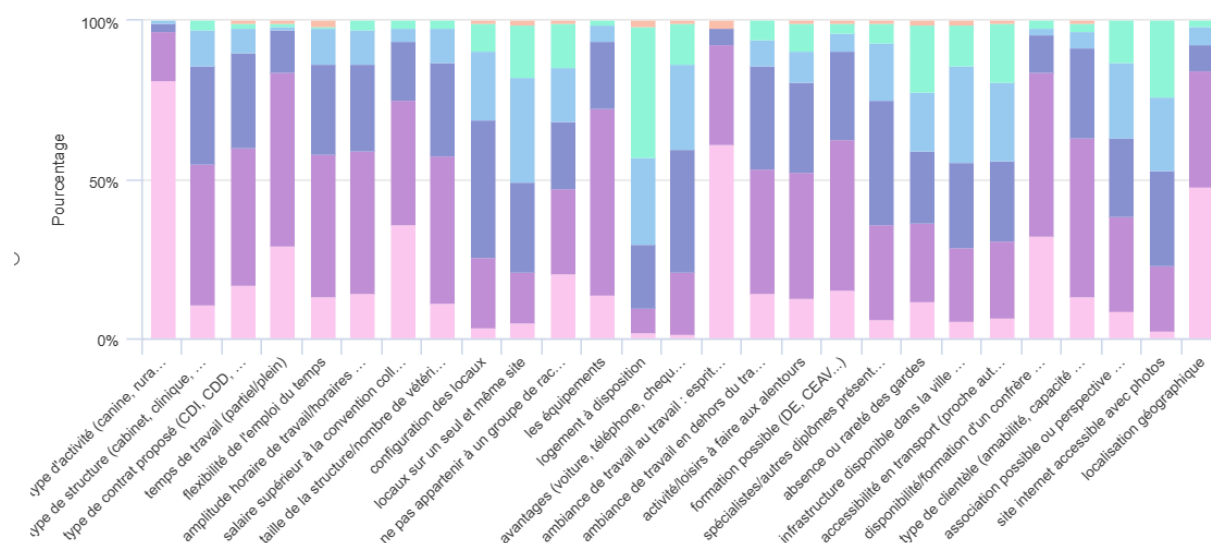


Figure 35 : Importance selon les candidats, tout âge confondu, des différents critères de recherche d'un poste

Pour les moins de 30 ans, les trois critères « indispensables » qui se démarquaient largement étaient : le type d'activité, l'ambiance au travail et la localisation. Suivi par un salaire supérieur à la convention collective, la disponibilité d'un confrère plus expérimenté et le temps de travail. De plus, parmi les 27 critères proposés, onze sont indispensables ou très importants pour plus de 50 % d'entre eux. Les critères associés à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle étaient également très représentés.

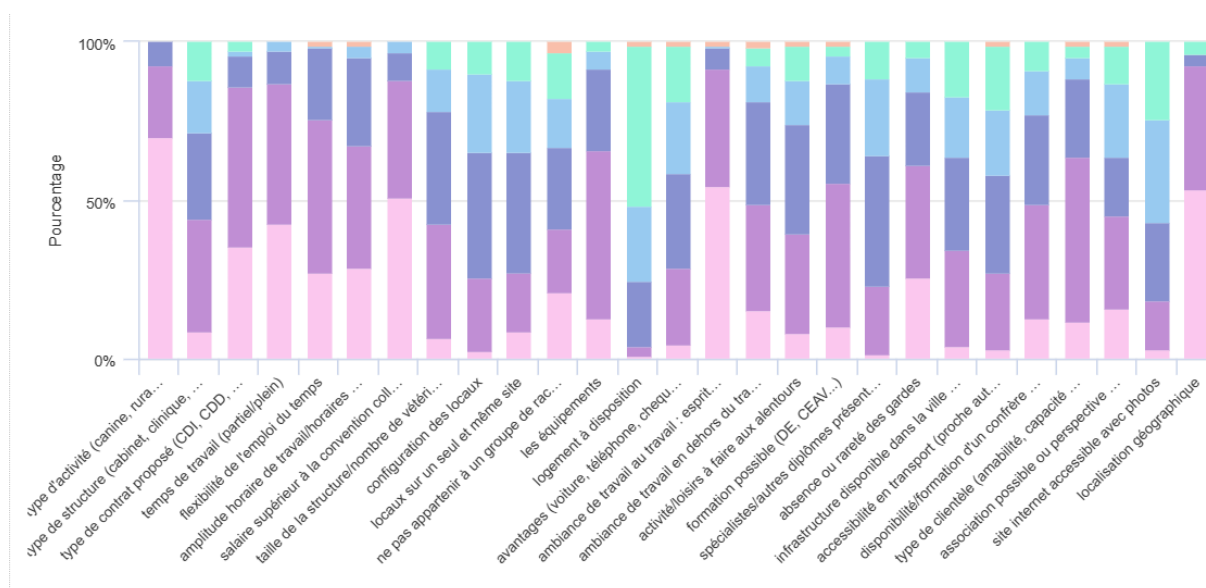
Parmi les critères majoritaires qui n'avaient « aucune importance », nous retrouvions le logement à disposition, le site internet accessible avec photos, puis l'absence ou la rareté des gardes (Figure 36).

Figure 36 : Importance selon les candidats, chez les moins de 30 ans, des différents critères de recherche



Pour les 31-40 ans, comme précédemment, nous retrouvions les trois mêmes critères « indispensables » qui se démarquaient, suivis de très proche par un salaire supérieur à la convention collective. De plus, parmi les 27 critères proposés, 12 sont indispensables ou très importants pour plus de 50% d'entre eux (Figure 37).

Figure 37 : Importance selon les candidats, chez les moins de 31-40 ans, des différents critères de recherche



Pour les plus de 40 ans, nous retrouvons cinq critères « indispensables » qui se démarquaient : le type d'activité, le type de contrat, le salaire supérieur à la convention collective, et la localisation géographique. De plus, parmi les 27 critères proposés, onze sont indispensables ou très importants pour plus de 50 % d'entre eux.

Le logement était également le critère le moins important, tout comme les avantages. L'absence ou la rareté des gardes était plus mis en avant que pour les autres tranches d'âge. Ainsi, de nouveau l'équilibre « vie professionnelle-vie privée » était un critère important de choix d'un nouveau poste.

En pondérant les réponses (1 point pour « c'est totalement accessoire » à 5 points pour « c'est indispensable ») nous pouvions établir l'importance relative de chaque critère au moment de sélectionner les offres (Figure 38, à voir également en annexe 3).

Les cinq critères les plus importants étaient le type d'activité, l'ambiance au travail, la localisation, le temps de travail et le salaire. Alors que les cinq critères les moins importants étaient le logement à disposition, le site internet, les avantages, les locaux sur un seul site, et l'accessibilité en transport.

En filtrant les réponses en fonction du type d'activité et après pondération nous constatons :

- Pour l'activité « canine stricte », les cinq critères les plus importants étaient le type d'activité, l'ambiance au travail, la localisation, le salaire et le temps de travail. L'absence ou la rareté des gardes est un critère plus important (3,6 contre 3,2 sans filtre de l'activité). Les autres critères importants avec au moins 0,2 point de plus étaient le type de structure, la configuration des locaux, un local sur un seul site, les équipements, des spécialistes/autres diplômés dans la structure. Au contraire, les avantages semblaient moins importants (2,4 contre 2,7 sans filtre d'activité).
- Pour l'activité « équine stricte », le type d'activité, la localisation et l'ambiance étaient

les trois critères largement favorisés. Le type de clientèle et les avantages sont plus importants (3,9 contre 3,6 et 3,1 contre 2,7). Au contraire, les critères moins importants avec minimum 0,3 point de moins étaient le temps de travail, le salaire, le logement (-0,6 point), les formations possibles (-0,5 point), l'absence ou la rareté des gardes, les infrastructures dans la ville, l'accessibilité en transport (-0,6 point), et la disponibilité d'un confrère.

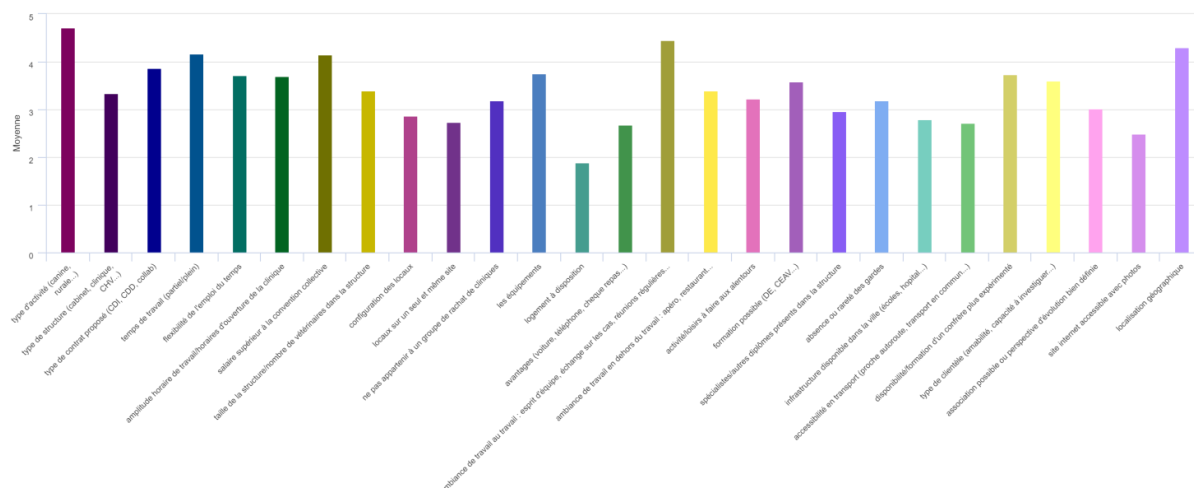
- Pour l'activité « rurale stricte », le type d'activité, l'ambiance et la localisation étaient les critères les plus importants, suivis par le temps de travail, le fait de ne pas appartenir à un groupe, et le type de clientèle. Les autres critères importants avec au moins 0,3 point de plus étaient le type de clientèle (+0,4 point), les avantages, et le fait de ne pas appartenir à un groupe. Au contraire, les critères moins importants avec au moins 0,3 point de moins étaient le type de structure, la configuration des locaux (-0,5 point), les locaux sur un seul site (-0,5 point), les formations possibles, les spécialistes dans la structure (-0,6 point), les infrastructures dans la ville (-0,5 point), l'accessibilité en transport, et surtout l'absence ou la rareté des gardes (-1,1 point).
- Pour les activités « mixtes » seuls les « canine/rurale » et « canine/rurale/équine » présentent des tests statistiquement représentatifs.

Pour la « canine/rurale », le type d'activité, l'ambiance au travail et la localisation, le temps de travail, la disponibilité d'un confrère plus expérimenté et le salaire étaient les critères les plus importants. Les critères moins importants avec 0,2 point de moins étaient le type de structure, le type de contrat, la configuration des locaux, les équipements, les formations possibles, les spécialistes, les perspectives d'évolution, et surtout l'absence ou la rareté des gardes (-0,4 point).

Pour la « canine/rurale/équine », nous retrouvons les mêmes critères d'importance. Les autres critères importants avec au moins 0,3 point de plus étaient l'ambiance en dehors du travail, les loisirs à faire aux alentours, ne pas appartenir à un groupe et les avantages. Au contraire, les critères moins importants avec minimum 0,3 point de moins étaient la flexibilité de l'emploi du temps, l'amplitude horaire (3 contre 3,7 sans filtre), la configuration des locaux, les locaux sur un seul site (-0,5 point), les équipements, les formations, et surtout l'absence ou la rareté des gardes (2,4 contre 3,2).

Finalement entre les profils ruraux et canins, quelques critères d'importance divergeaient nettement : les « canins » ne souhaitaient pas ou peu faire des gardes, contrairement au « ruraux », les avantages en nature étaient également moins importants pour les canins, alors que les équipements au contraire semblaient plus importants pour eux.

Figure 38 : Classement par ordre d'importance des critères de sélection d'une offre par les candidats après pondération



- Critères de recherche dans 10 ans

Dans cette question, il a été demandé au moins de 50 ans, de classer par ordre d'importance les cinq critères qui seront les plus importants dans dix ans.

Tout âge confondu, les trois critères largement mis en avant étaient l'ambiance au travail, puis le type d'activité, suivi par le salaire supérieur à la convention collective. La localisation géographique n'arrivait qu'à la 7^{ème} position. Les critères en rapport avec l'équilibre vie professionnelle-vie privée, c'est-à-dire la flexibilité de l'emploi du temps, le temps de travail, et l'amplitude horaire arrivaient respectivement aux 4^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} positions (Figure 39).

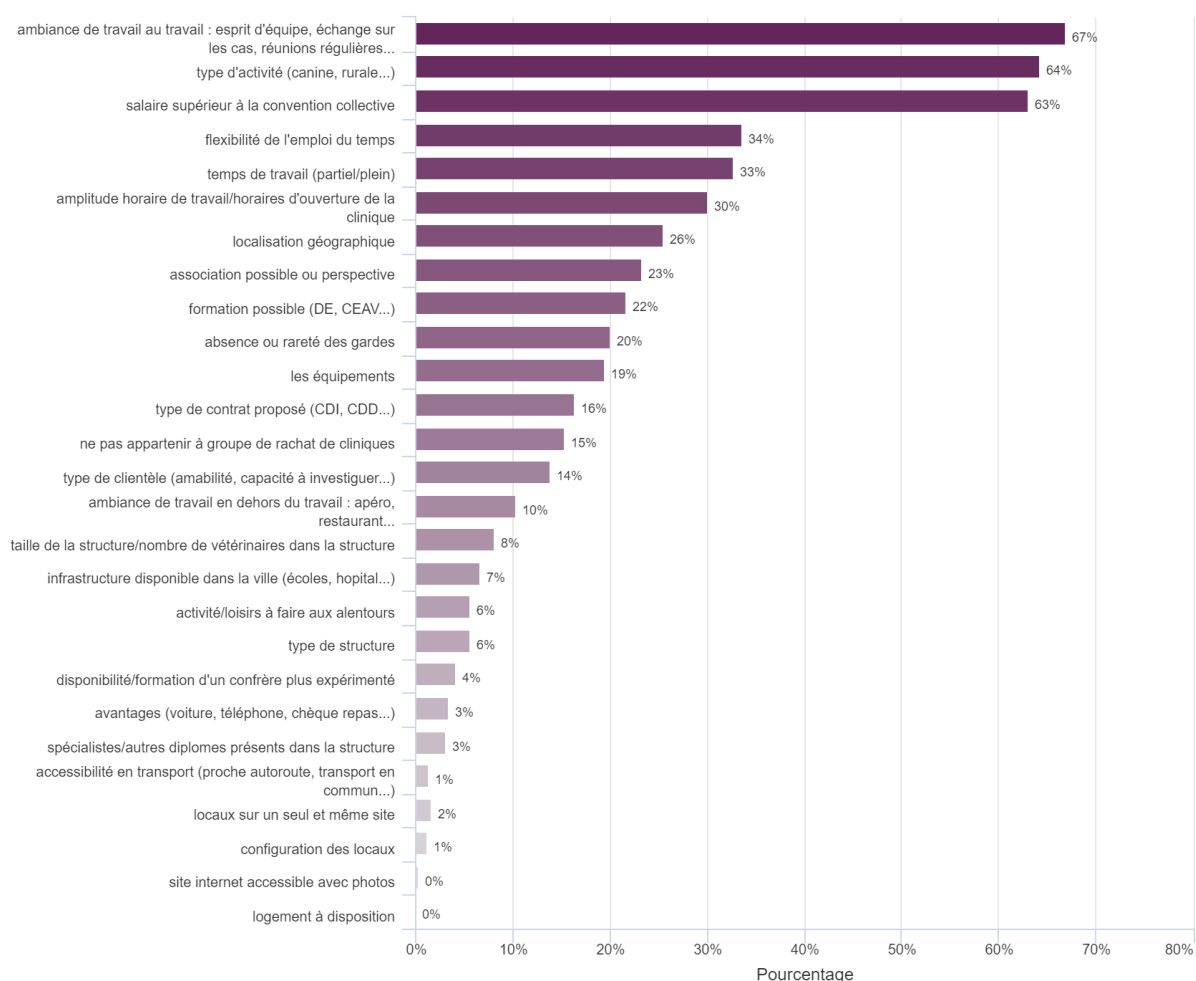
Pour les moins de 30 ans, nous retrouvons les mêmes trois premiers critères d'importance dans le même ordre alors que pour les plus de 30 ans, ce classement est inversé (salaire supérieur à la convention collective puis le type d'activité puis l'ambiance au travail).

Pour les autres critères, parmi les moins de 30 ans, nous retrouvons six critères entre 25 % et 28 %, à savoir, la possibilité d'association, les formations possibles, les critères d'équilibre vie professionnelle-vie privée, et la localisation géographique.

Parmi les plus de 30 ans, les critères concernant l'équilibre vie professionnelle-vie privée arrivaient également entre la 4^{ème} et 6^{ème} position. L'absence ou la rareté des gardes et la localisation géographique arrivaient à la 7^{ème} position pour 22 % des répondants.

Finalement, tout âge confondu, nous retrouvons les mêmes critères d'importance où l'équilibre vie professionnelle-vie privée sera primordial. L'absence ou la rareté des gardes est un critère qui devenait de plus en plus important au fur et à mesure des années.

Figure 39 : Importance selon les candidats, des différents critères de recherche dans 10 ans



- Équipements

Dans cette question, il était demandé les équipements idéalement souhaités dans la structure.

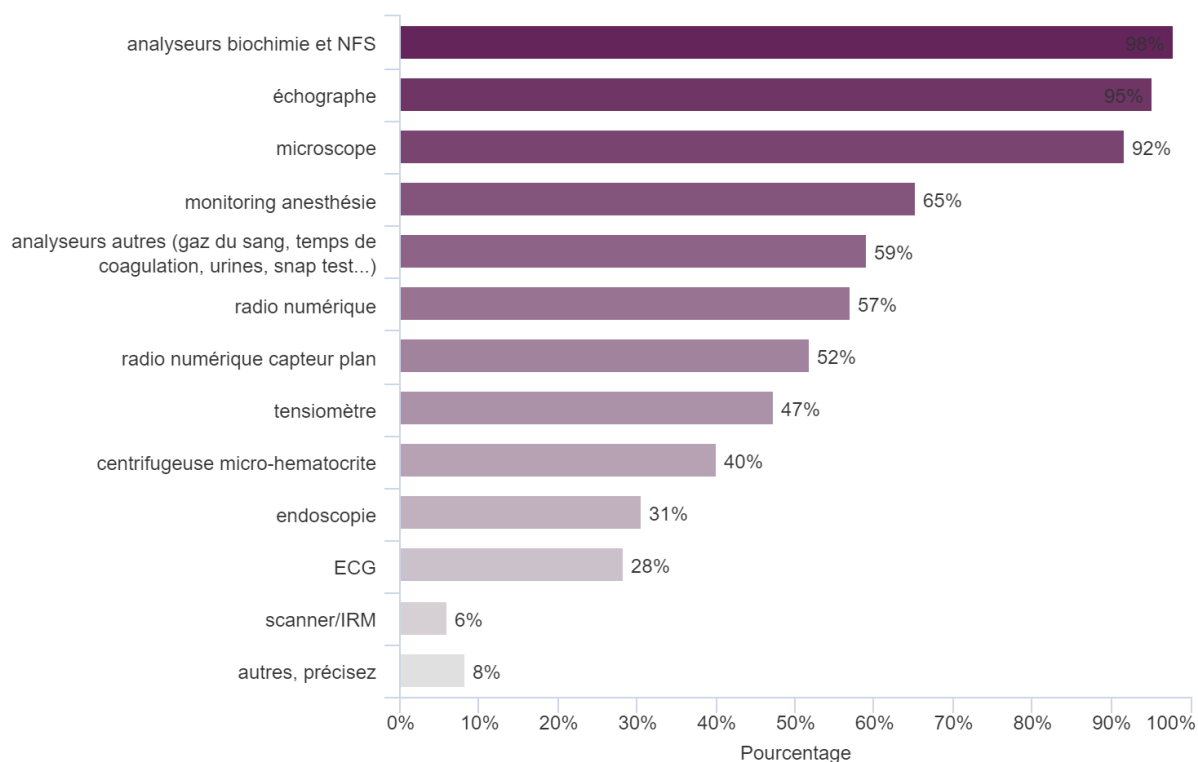
Tout âge confondu, trois équipements étaient largement souhaités par plus de 90 % des répondants : les analyseurs biochimiques et hémogramme, un échographe et un microscope. Étonnamment l'appareil de radiographie n'arrive qu'à la 6^{ème} place sur 12 propositions. L'équipement très nettement moins désiré est le scanner/IRM (Figure 40).

Parmi les moins de 30 ans, nous retrouvons le même classement mais la radiographie numérique capteur plan est davantage sollicitée que la radiographie numérique, alors que pour les 31-40 ans, la radiographie numérique se plaçait à la 4^{ème} position des équipements souhaités.

Parmi les 41 ans et plus, l'échographe se plaçait en 3^{ème} position après les analyseurs biochimiques et le microscope ; la radiographie numérique atteignait la 4^{ème} place.

Parmi les « autres », le laser, la pince thermofusion et les appareils de mesure de la tension oculaire étaient mis en avant.

Figure 40 : Répartition des équipements souhaités dans une structure

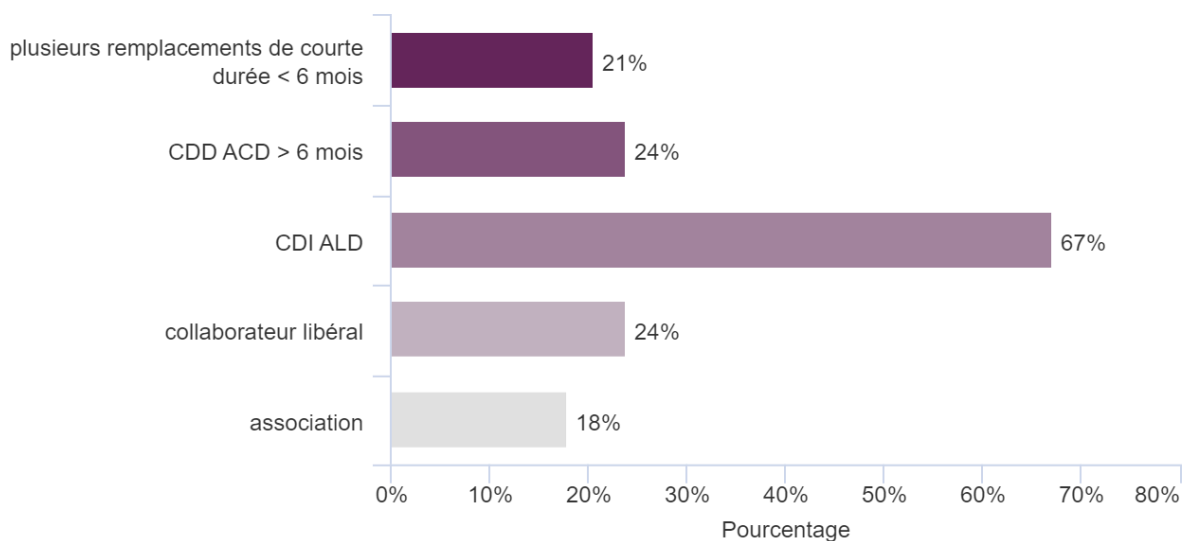


- Type de contrat

Pour cette question, il était demandé le type de contrat souhaité pour un prochain poste.

La majorité des répondants recherchait un poste en CDI longue durée mais, quand même 45 % recherchait un poste en CDD ou des remplacements de courte durée (Figure 41). Avec l'âge, le pourcentage de personnes recherchant une association s'accroît : 11% pour les moins de 30 ans et 38% pour les plus de 40 ans. Les remplacements de courte durée de moins de 6 mois étaient autour de 20% toutes tranches d'âge confondues.

Figure 41 : Répartition des types de contrat souhaités pour un futur poste



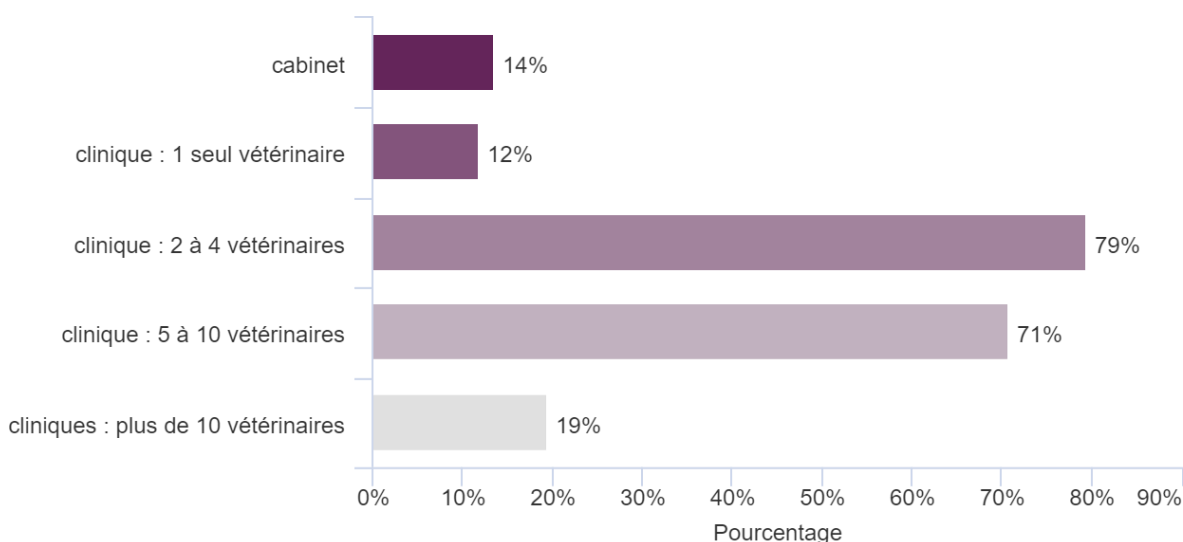
- Type de structure

Pour cette question, il avait été demandé le type de structure recherchée.

Une très large majorité recherchait une clinique comprenant deux à dix vétérinaires, tout âge confondu. Les cliniques avec un seul vétérinaire sont les moins recherchées, pour les répondants de l'étude (Figure 42).

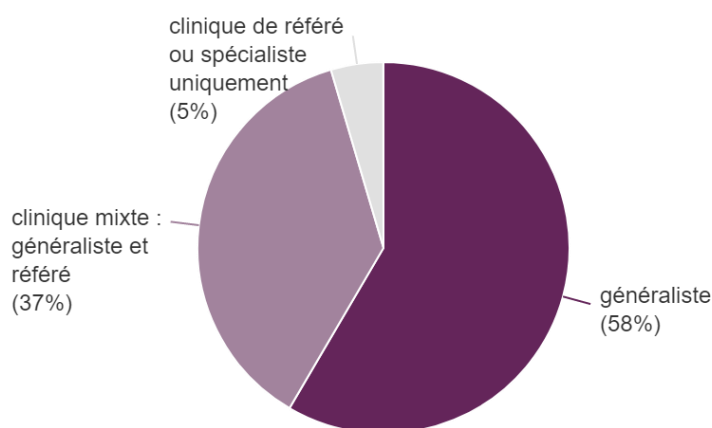
Les plus de 41 ans recherchaient pour 94% des répondants une clinique de deux à quatre vétérinaires.

Figure 42 : Répartition des types de structure avec le nombre de vétérinaires au sein de la structure, souhaités pour un futur poste



Il avait aussi été demandé des précisions sur le type de cliniques recherchées. Seulement 5% des répondants, souhaitent exercer dans une clinique de référés ou de spécialiste (Figure 43) uniquement alors que 58% recherchaient une clinique purement généraliste. Ces proportions sont les mêmes pour toutes les tranches d'âge.

Figure 43 : Répartition des modes d'exercice des cliniques souhaités pour un futur poste



- Temps de travail souhaité

Dans cette question il était demandé le temps de travail souhaité. Les propositions « forfait heure temps complet » et « forfait jours 180 à 200 jours » étaient les plus recherchées. Le forfait jour à moins de 180 jours était le moins recherché (Figure 44). *Par abus de langage dans la profession, nous parlons de « forfait heures » alors qu'il s'agit en réalité de contrat « heures » lissées sur plusieurs semaines.*

Parmi les moins de 30 ans, les forfaits « temps complet » étaient les plus recherchés. Alors que pour les plus de 30 ans, le forfait jour temps complet était le moins recherché avec seulement 16 % des répondants (Figure 45). Pour les 31-40 ans, « le forfait jours 180-200 jours » était le plus recherché suivi par le « 35 heures ». Pour les plus de 40 ans les temps partiels moins de « 35 heures » et « 200 jours et moins » étaient les plus mis en avant.

Figure 44 : Répartition du temps de travail souhaité pour un prochain poste et du type de forfait pour les salariés

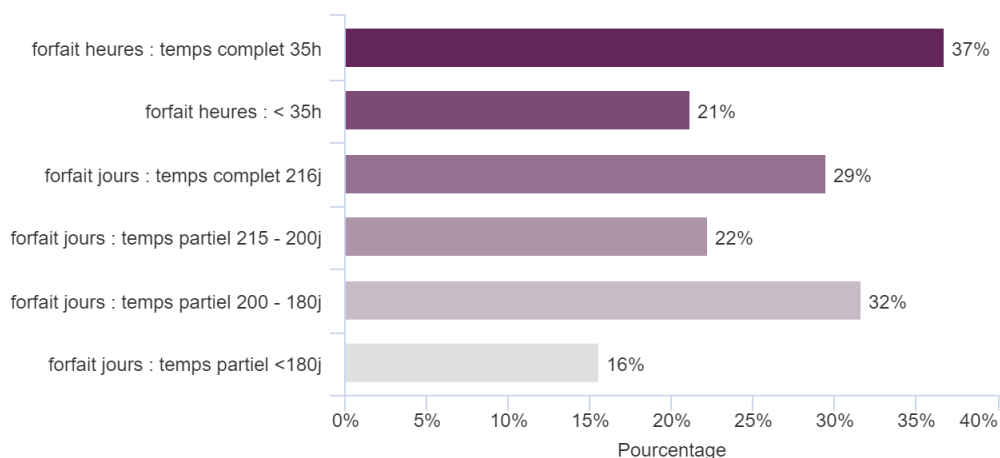
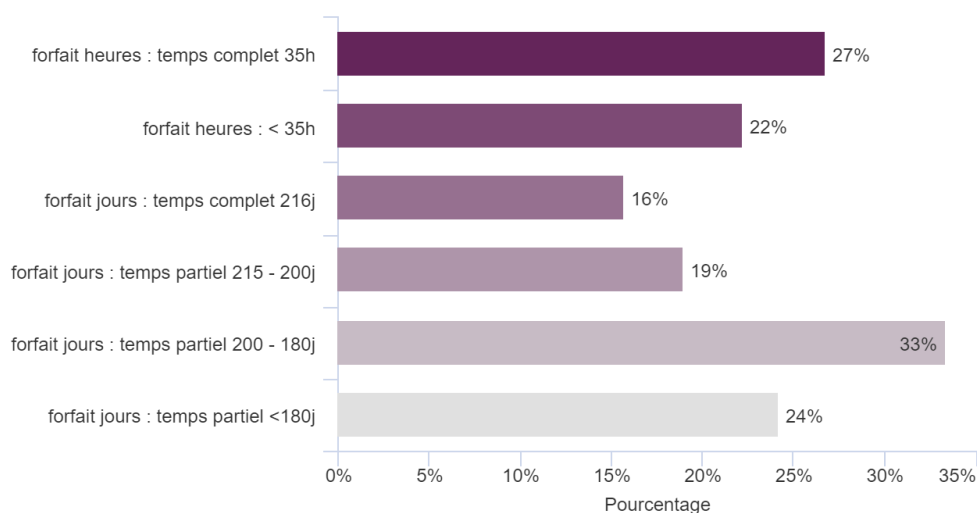


Figure 45 : Répartition du temps de travail souhaité par les salariés de plus de 30 ans



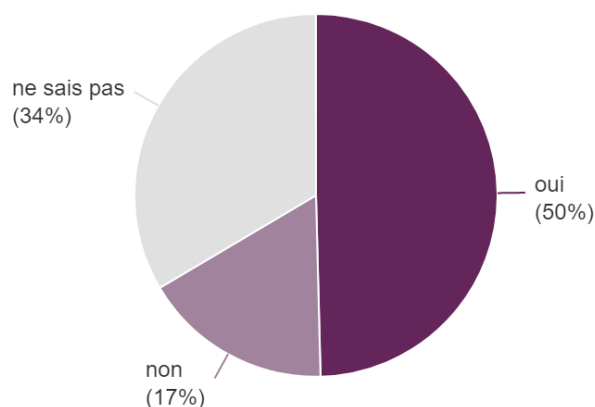
- Souhait de s'associer ou de créer une nouvelle structure

Pour cette question, il était demandé aux répondants s'ils souhaitaient s'associer ou créer une nouvelle structure dans le futur (Figure 46).

Pour 84 % des répondants ils souhaitaient s'associer/créer une structure (50 %) ou ne savent pas (34 %).

Parmi les plus de 40 ans, 1/3 des répondants « ne sait pas », 1/3 « veut » et 1/3 « ne veut pas » créer de nouvelle structure.

Figure 46 : Répartition de la volonté de s'associer ou non



- Niveau de rémunération

Dans cette question, il était demandé le salaire souhaité ou négocié lors de la recherche d'un nouveau poste.

Pour 72 % des répondants, le salaire devait être *a minima* majoré de 11 % (Figure 47). De plus, plus l'âge augmente, plus la recherche d'un salaire avec une convention majorée de minimum 20% était demandée, tandis que la proportion de personnes se contentant de la convention collective ne cessait de diminuer avec l'âge (Figure 48).

Pour les jeunes diplômés de la génération Y et Z (< 30 ans), ils recherchaient pour 41 % une rémunération entre 11 et 20 % au dessus de la convention collective, 26 % une rémunération de plus de 20 %. Ils n'étaient que 7 % à vouloir se contenter de la convention collective.

Parmi les « autres », nous retrouvons des collaborateurs libéraux avec des propositions de rémunération en brut ou en hors taxe, des personnes ne savant pas, et d'autres demandant une rémunération au pourcentage du chiffre d'affaires généré ou une rétrocession avec un fixe minimum.

Figure 47 : Répartition du salaire souhaité ou négocié lors de la recherche d'un nouveau poste

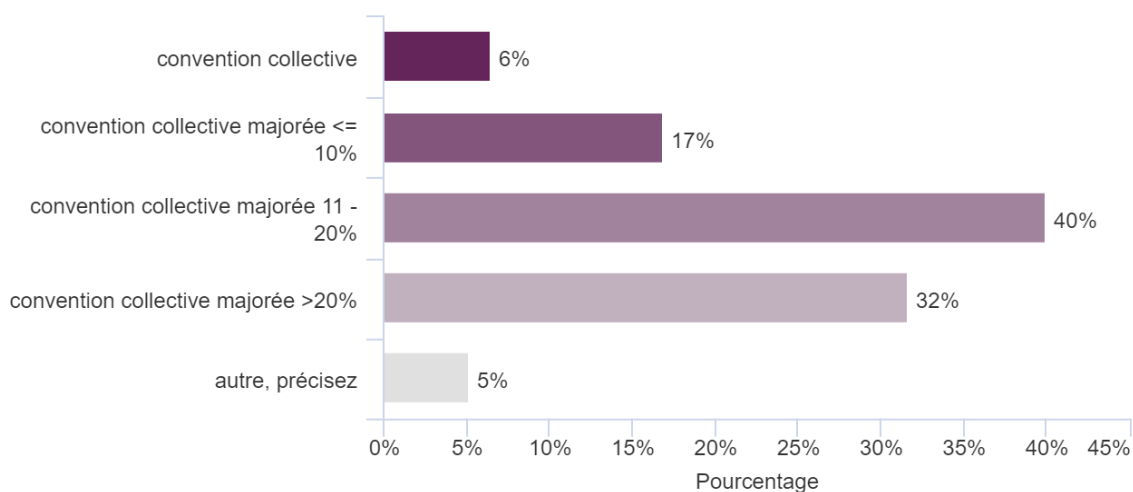
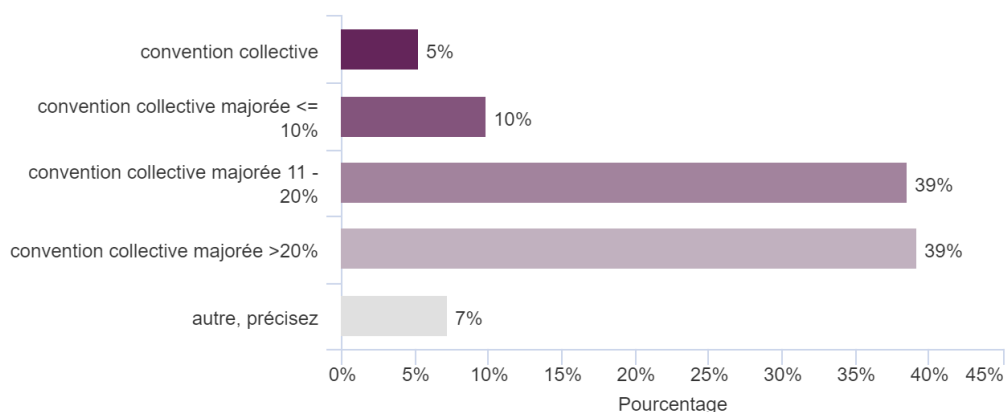


Figure 48 : Répartition du salaire souhaité ou négocié lors de la recherche d'un nouveau poste par les plus de 30 ans



b. Processus de recrutement

- ***Négociation***

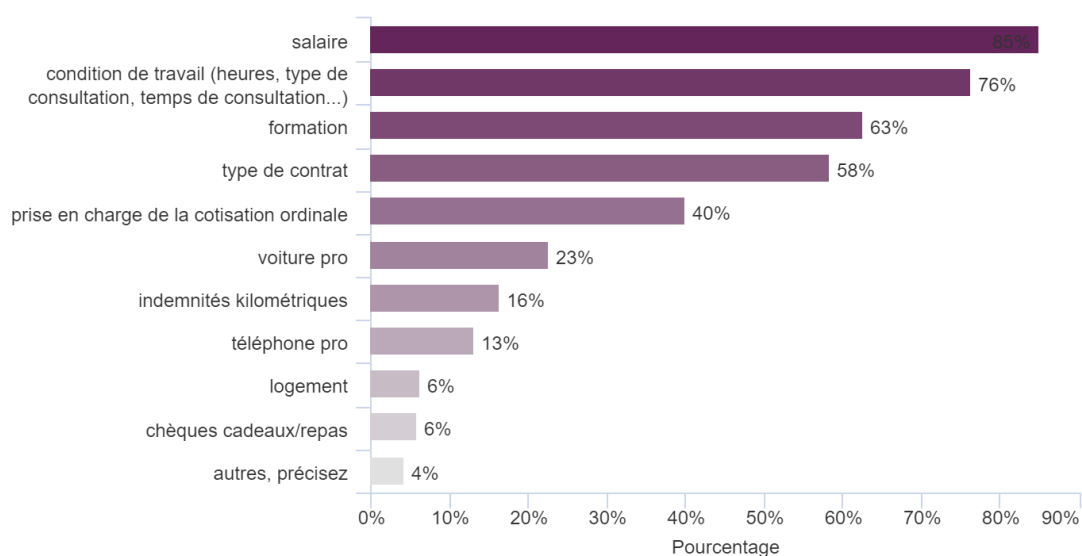
Dans cette question, il était demandé les éléments négociés ou souhaitant être négociés pendant un entretien.

Pour 85 % des répondants le salaire est un point à négocier alors que les chèques cadeaux/repas et le logement en est pour seulement 6 % des répondants (Figure 49). Cette répartition est la même pour toutes les tranches d'âge.

Parmi les « autres », nous retrouvons des propositions qui entraînent dans la

catégorie « formation » et « condition de travail ». Seule une personne demandait la prise en charge de l'alimentation de ses animaux.

Figure 49 : Répartition des critères souhaitant être négociés au cours d'un entretien

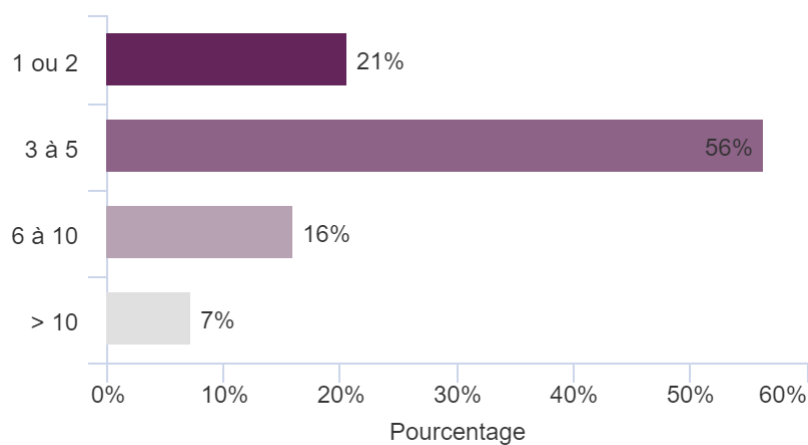


- Déroulement : sélection, entretiens téléphoniques, entretiens physiques

Dans cette partie, il était demandé combien d'annonces/entretiens les candidats sélectionnaient et faisaient, pour la recherche d'un poste.

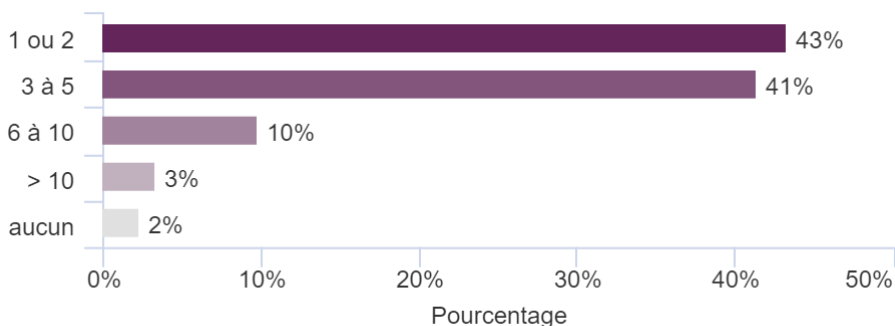
Pour toutes classes d'âge, les candidats sélectionnaient en moyenne 3 à 5 annonces (Figure 50).

Figure 50 : Répartition du nombre d'annonces sélectionnées par les candidats lors de recherche d'un poste



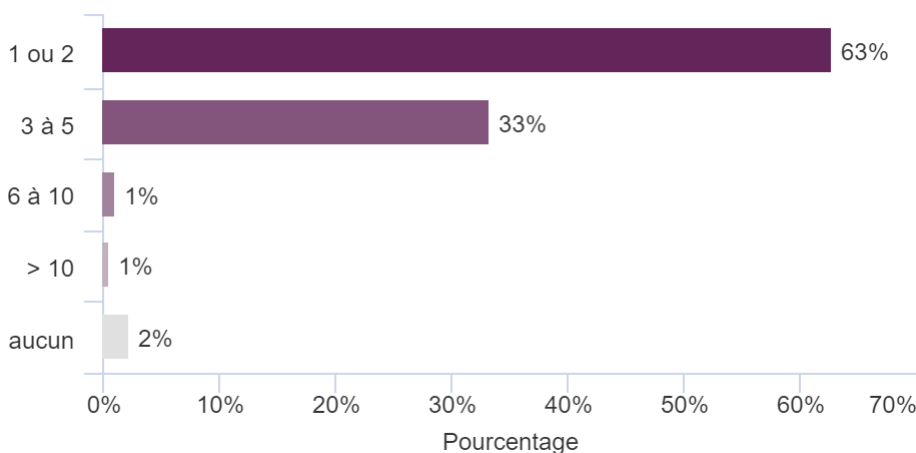
Tout âge confondu, les candidats sélectionnaient une ou deux structures parmi leur choix précédent, pour faire des entretiens téléphoniques (Figure 51). Alors qu'en regardant par tranche d'âge, seuls les moins de 31 ans faisaient majoritairement trois à cinq entretiens (44 % d'entre eux).

Figure 51 : Répartition du nombre d'entretiens téléphoniques réalisés par les candidats lors de recherche d'un poste



Pour toutes les classes d'âge, les candidats faisaient pour une large majorité seulement un ou deux entretiens d'embauche physique (Figure 52). Les plus de 41 ans étaient ceux qui avaient le plus répondu « aucun » avec 8 % d'entre eux.

Figure 52 : Répartition du nombre d'entretiens physiques réalisés par les candidats lors de recherche d'un poste

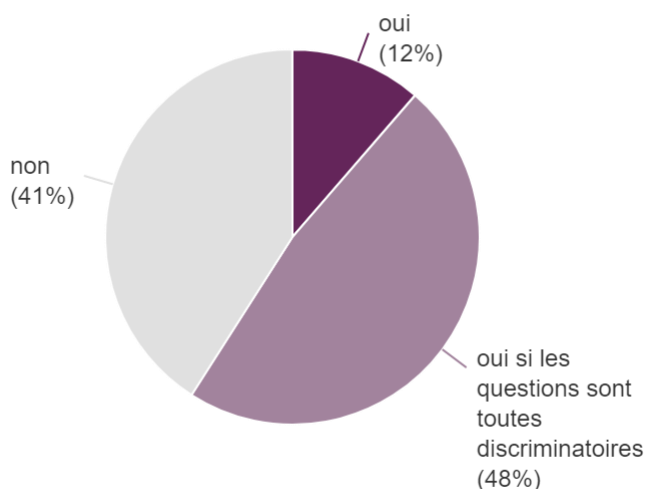


- Question concernant la sphère privée

Dans cette question, il était demandé si durant l'entretien d'embauche, le fait d'aborder des questions relatives à la sphère privée était un frein (Figure 53).

Tout âge confondu, le fait de poser des questions sur la sphère privée, qu'elles soient discriminatoires ou non, était un frein à l'aboutissement du processus d'embauche pour 60 % des répondants. Au contraire, pour les plus de 41 ans, le « non » l'emporte pour 52 % des répondants.

Figure 53 : Répartition des proportions des répondants pour qui le fait de poser des questions quant à la sphère privée est un frein à la réussite d'une embauche



Voici quelques exemples de commentaires liés à cette question :

- "Statut "gay" pas toujours accepté, on marche parfois sur des œufs pour savoir qui on a en face de soi "
- " Cela dépend de la façon dont le recruteur amène la question. S'il le présente comme des "contrariétés" oui. Si c'est pour cerner le projet de vie d'un futur collègue - de façon bienveillante, non. "
- " C'est interdit par la loi. Et aux dernières nouvelles, les vétérinaires sont soumis à la loi. "

c. Recrutement non abouti

- Éléments contribuant à un échec de recrutement selon les candidats

A cette question, il était demandé aux candidats, selon eux, de classer par ordre décroissant les éléments qui contribuaient à un recrutement non abouti (Figure 54).

Pour les candidats, les conditions de travail constituaient l'élément le plus important en cause des recrutements non aboutis, suivi par le niveau de rémunération. Cette répartition varie en fonction de l'âge des répondants.

Pour les moins de 30 ans, le niveau de rémunération et le mauvais choix de candidat arrivent respectivement à la 2^{ème} et 3^{ème} position pour 63 % et 61 % des répondants.

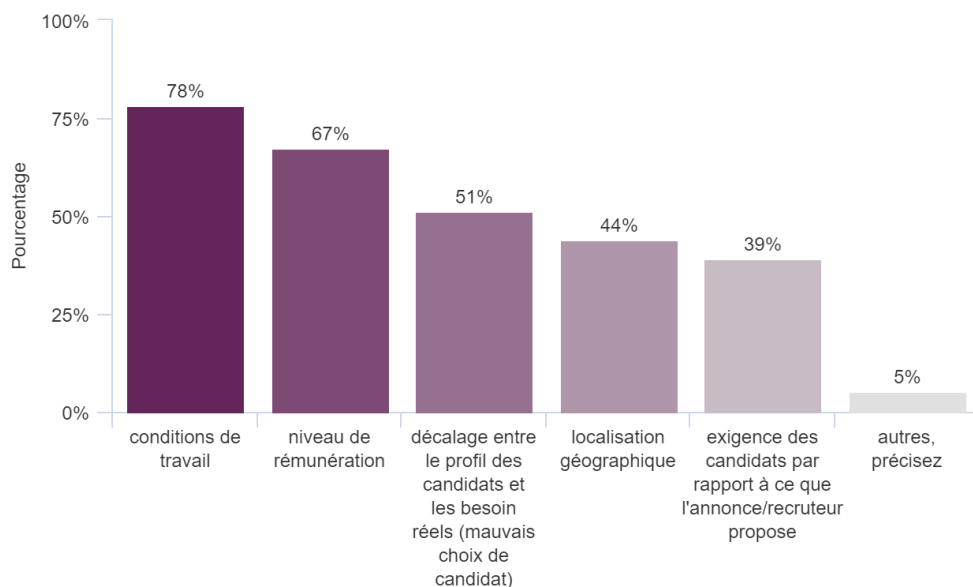
Pour les 31-40 ans, le niveau de rémunération atteint 74 %, juste derrière les conditions de travail (79 %), suivi de la localisation pour 47 % d'entre eux.

Pour les plus de 40 ans, les conditions de travail et le niveau de rémunération (72 %) constituaient les deux facteurs majeurs d'échec de recrutement. Les « exigences des candidats » par rapport à ce que les recruteurs proposaient, constituaient le 3^{ème} facteur le

plus important des causes d'échec de recrutement, pour 59 % d'entre eux, alors qu'il était classé à la 5^{ème} position pour les autres tranches d'âge.

Parmi les « autres », les deux catégories qui étaient le plus souvent évoquées étaient l'ambiance, et l'incompatibilité de caractère entre les recruteurs et candidats.

Figure 54 : Éléments, selon les candidats, qui contribuent à un recrutement non abouti

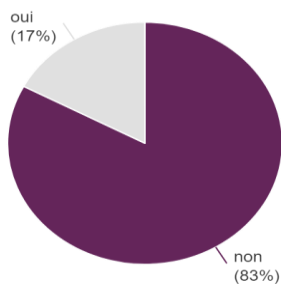


- Rejet d'une annonce en fonction des documents demandés

Dans cette question, il était demandé si le fait de demander certains documents était un frein au processus de recrutement, et si oui quels documents étaient incriminés (Figure 55).

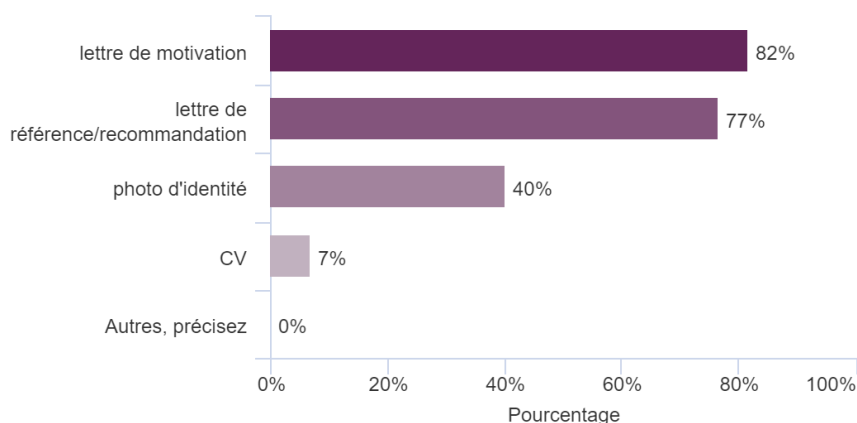
Pour la grande majorité des répondants (83 %), le fait de demander des documents n'est pas un frein au processus de recrutement.

Figure 55 : Répartition des répondants pour qui le fait de demander des documents dans le processus de recrutement est un frein



Parmi ceux qui avaient répondu « oui », la lettre de motivation et la lettre de recommandation étaient les deux documents perçus comme un frein au processus de recrutement lorsqu'ils sont demandés.

Figure 56 : Répartition des documents constituant, pour les candidats, un frein dans le processus de recrutement

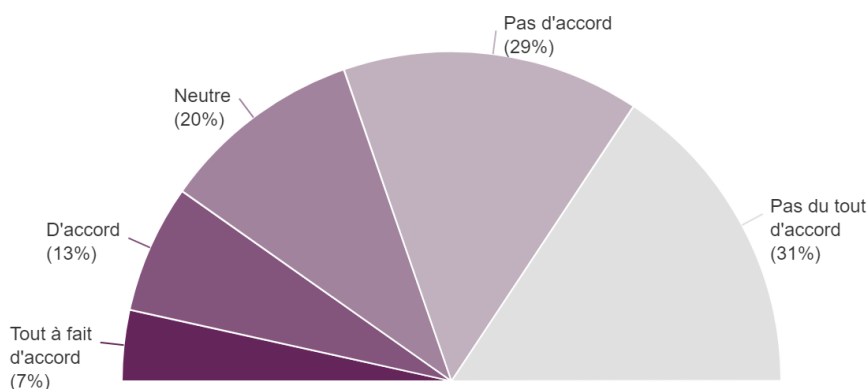


La dernière question de cette partie « recrutement non abouti », interrogeait les candidats quant à leur ressenti sur la relation entre expérience professionnelle et frein à l'embauche (Figure 57).

Pour 60 % des répondants tout âge confondu, le fait de ne pas avoir d'expérience professionnelle ne constituait pas, selon eux, un frein à l'embauche. Alors que les plus de 40 ans pensent majoritairement que « de ne pas avoir d'expérience est un frein à l'embauche », puisque seulement 38 % estiment que le manque d'expérience n'est pas un frein.

Figure 57 : Répartition du ressenti des candidats, reliant l'expérience professionnelle et le potentiel frein à l'embauche

Pensez vous que le fait de ne pas avoir d'expérience est un frein à l'embauche ?



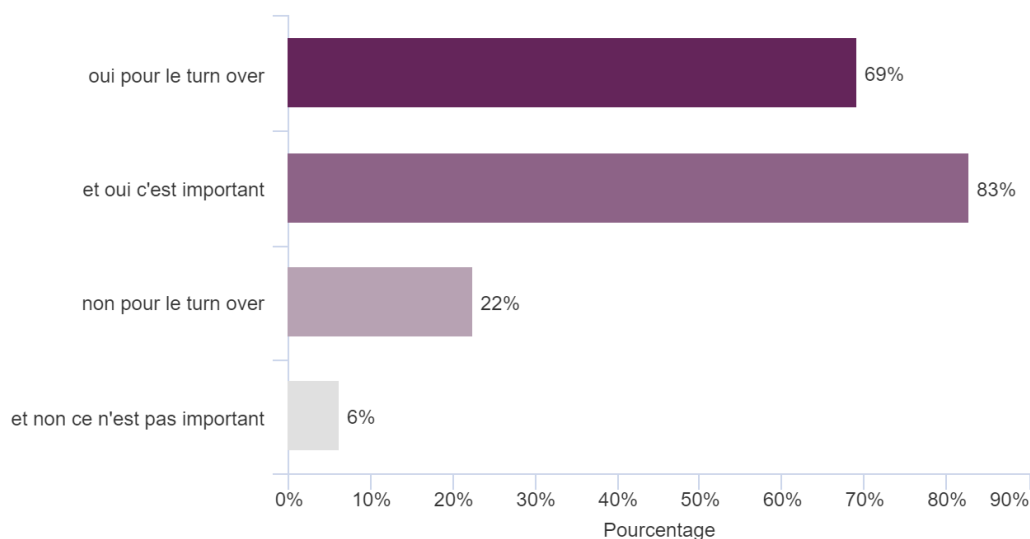
- Turn over*

A cette question, il était demandé si le turn over* au sein de la structure de soins était un critère important pour les candidats, et s'ils se renseignaient dessus, au cours du processus de recrutement (Figure 58).

La majorité (83 %) des répondants estimaient que le turn over était un critère important mais seulement 69 % se renseignaient dessus. Alors que pour les plus de 40 ans, 80 % d'entre eux estimaient que « c'est important » et se renseignaient.

**turn over : changement de personnel de manière fréquente et répétée non désiré/subit par la clinique*

Figure 58 : Répartition de l'importance du turn over dans le processus de recrutement selon les candidats



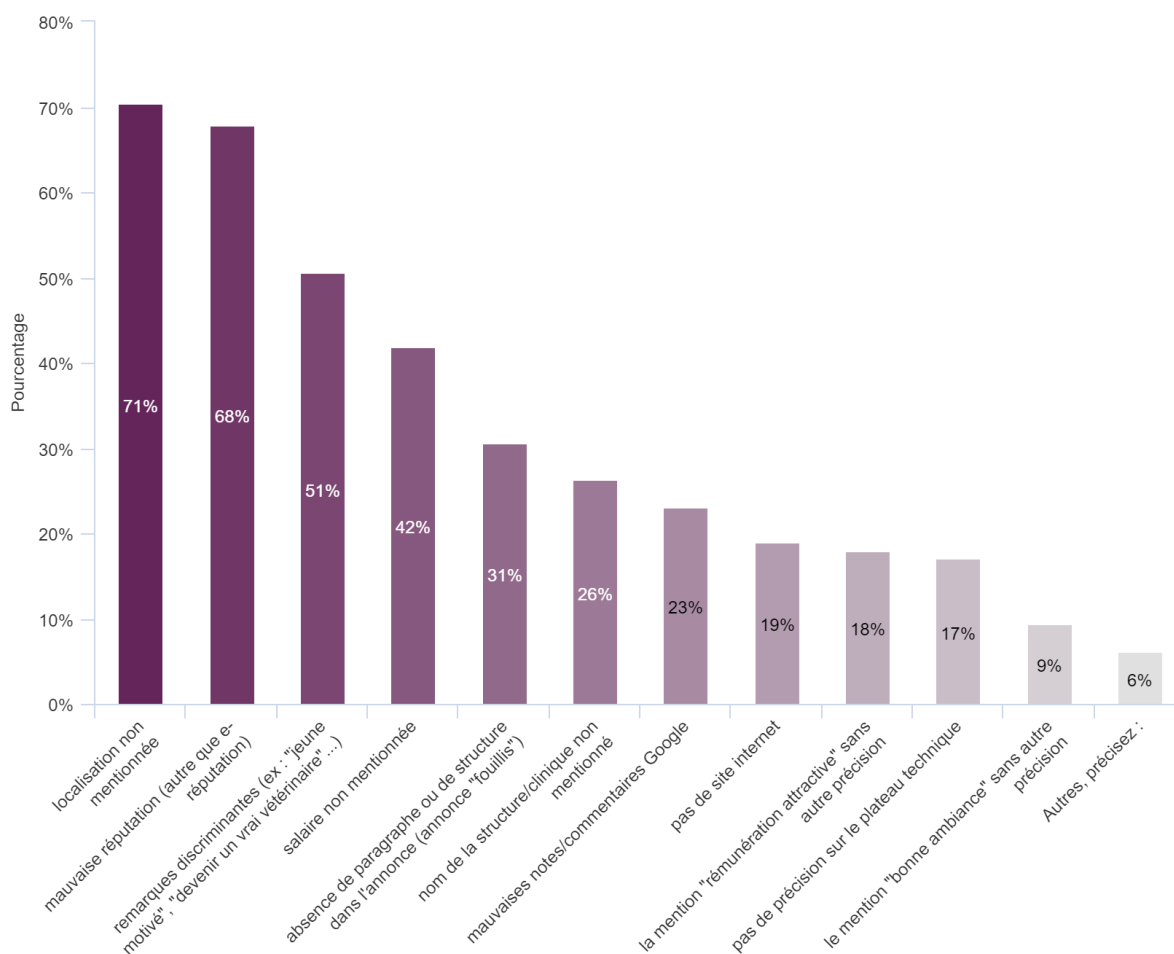
- Critères de rejet d'une offre

Plusieurs critères avaient été proposés aux candidats avec l'énoncé suivant : « quels critères te font rejeter une offre de prime abord ? ».

Pour plus de 50 % des répondants, le fait de ne pas mentionner la localisation, d'avoir une mauvaise réputation et de faire des remarques qu'ils considèrent comme discriminantes dans l'énoncé (par exemples « jeune motivé », « devenir un vrai vétérinaire ») étaient des critères immédiats de rejet d'une offre (Figure 59).

Parmi les « autres », nous retrouvons des remarques sur le fait de ne pas mentionner le type de contrat, ni le type d'activité et leurs proportions.

Figure 59 : Répartition des critères faisant rejeter une offre de prime abord



- Critères d'importance pour les recruteurs

Dans cette question, il était demandé aux candidats de classer selon eux, les critères de sélection en termes d'importance pour les recruteurs. Pour chaque critère le candidat avait le choix entre « pas du tout », « plutôt non », « plutôt oui » et « tout à fait ». La répartition des réponses selon les différents critères est présentée dans la figure 60. La même question avait été posée aux recruteurs, dans la thèse de Guillaume Chevalier. Nous confronterons ces deux résultats dans la partie discussion.

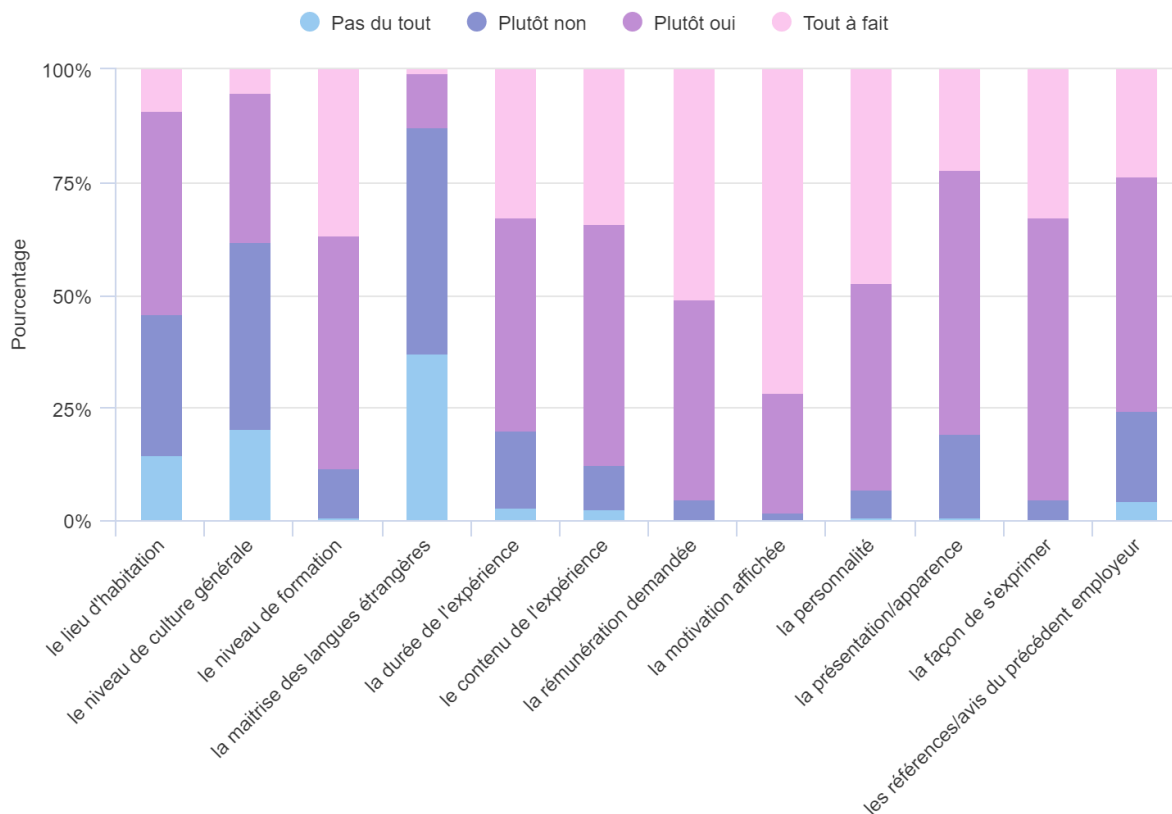
Nous pouvons séparer les réponses en deux catégories : celle avec critères d'opinions positives et celle avec critères d'opinions négatives.

Parmi les majoritairement négatifs, les répondants pensaient que les recruteurs ne tenaient « pas du tout », et « plutôt non », compte de la maîtrise des langues étrangères pour 74 % d'entre eux. Les autres critères avec opinion négative dont les réponses majoritaires sont « pas du tout » et « plutôt non » étaient le niveau de culture générale (57 %), le lieu d'habitation (44 %). Les autres critères étaient majoritairement avec opinion positive.

La motivation affichée était « tout à fait » prise en compte pour 71 % des répondants.

Les autres critères avec une majorité de « tout à fait » et de « plutôt oui » étaient la rémunération demandée, la façon de s'exprimer et la personnalité.

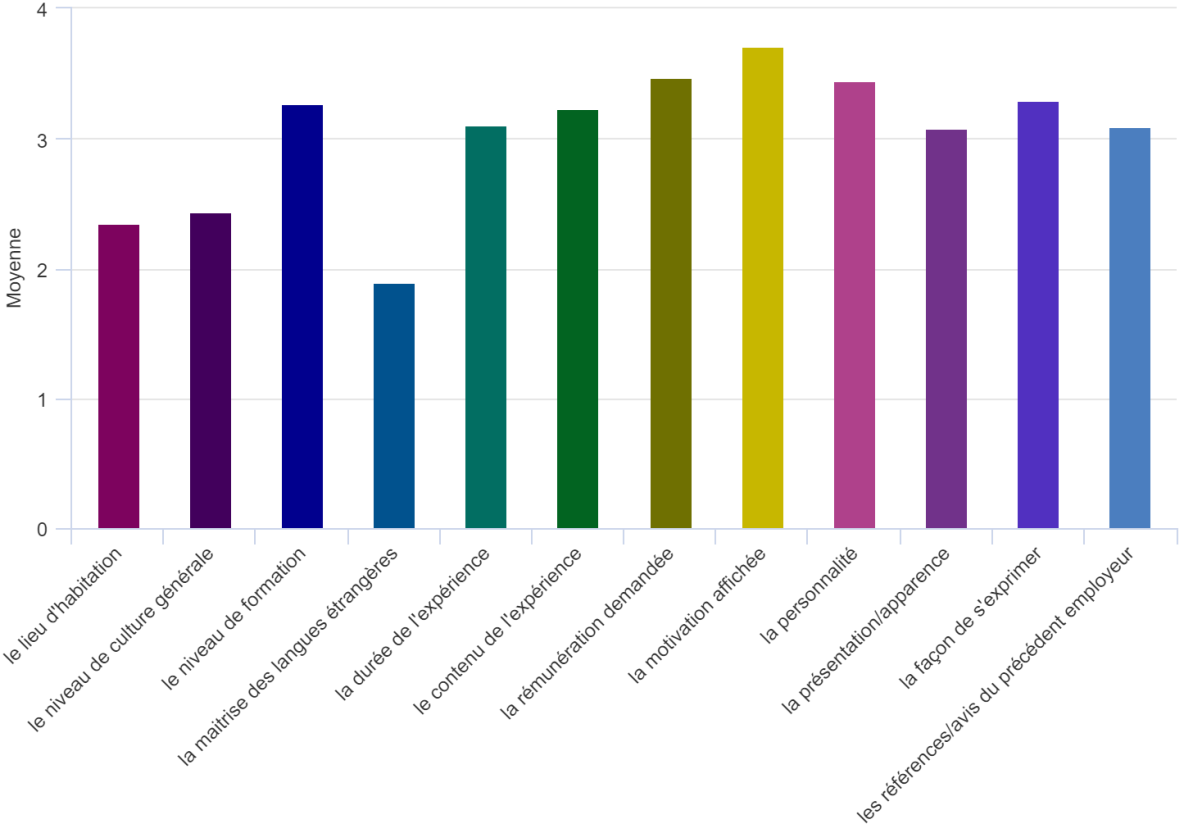
Figure 60 : Importance, selon les répondants, des différents critères de sélection d'un candidat par les recruteurs



En pondérant les réponses (1 point pour « pas du tout » à 4 points pour « tout à fait ») nous pouvons établir l'importance relative de chaque critère au moment de sélectionner les offres (Figure 61).

Les cinq critères les plus importants pour un choix de candidats par les recruteurs, selon les répondants, étaient la motivation affichée, la rémunération demandée, la personnalité, le niveau de formation et la façon de s'exprimer. Pour les moins importants nous retrouvions les mêmes critères que précédemment.

Figure 61 : Classement par ordre d'importance, selon les répondants, des critères de sélection d'un candidat



Troisième partie : analyse des résultats et discussion

1. Interprétation des résultats, comparaison avec les résultats de la thèse de Guillaume Chevalier et avec d'autres enquêtes

A. Étude de l'échantillon

a. Secteur d'activité

Dans la thèse de G. Chevalier, 46 % des offres d'emploi proposées étaient en canine pure, 3 % en rurale, 48 % en mixte. Parmi les mixtes, 44 % étaient des offres pour de la canine/rurale, 43 % pour de la canine/rurale/équine, 11 % pour de la canine/équine et seulement 2 % pour de la rurale/équine. Dans notre enquête, 53 % des répondants recherchaient en canine stricte et 33 % en mixte. Parmi les mixtes, 56 % recherchaient en canine/rurale, 25 % en canine/rurale/équine et seulement 5 % en rurale/équine. Les secteurs d'activités entre l'offre et la demande semblent donc évoluer dans le même sens.

Dans l'enquête de VetFuturs junior Lyon, qui avait interrogé des étudiants, 32,5 % souhaitaient exercer en clientèle mixte rurale/canine, 30,3 % en canine pure et 10,7 % en mixte canine/rurale/équine. Il faut cependant noter que la majorité des répondants étaient des étudiants de 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année (VetFuturs Jr Lyon, 2017).

Dans l'enquête du SNVEL de 2021, les animaux de compagnie attiraient toujours plus de futurs diplômés, avec une augmentation de 10 % entre 2017 et 2021, alors que les activités mixtes et rurales subissaient une perte d'intérêt de 7,5 % entre les deux enquêtes (Descours-Renvier, 2021).

b. Type de contrat

D'après l'enquête de G. Chevalier, 49 % des offres proposaient au moins un CDD, 52 % au moins un CDI, et 24 % au moins une collaboration libérale. Dans notre enquête, 67 % des répondants recherchaient davantage un CDI et 24 % une collaboration libérale. Les CDD et remplacement de courte durée sont souvent demandés mais peu de candidats recherchaient ce type de contrat.

De plus, dans sa thèse, les postes proposés étaient pour 47 % des contrats au forfait jour, et 32 % au contrat heure. Dans la présente enquête, la majorité des répondants recherchaient un poste en contrat heure temps complet ou en forfait jours temps partiel à 180-200 jours/an.

Dans l'enquête du SNVEL, 63 % des postes proposés étaient des CDI, dont en réalité, 22 % laissaient libre choix au candidat, du type de contrat. Il en ressortait également que 35 % des offres proposaient un forfait jour, 22 % un forfait heure, et 7 % une collaboration libérale (Descours-Renvier, 2021).

Finalement, l'offre et la demande étaient en adéquation sur ce point.

c. Temps de travail et garde

Dans notre enquête, la majorité des répondants souhaitaient un forfait jours temps partiel (180 à 200 jours) ou un temps complet de 35 heures. De plus, pour les moins de 30 ans, un peu plus de 30 % souhaitaient faire peu ou pas de garde.

Dans l'enquête de VetFuturs Junior Lyon, 88 % des répondants prévoyaient de travailler 35 à 50 heures, en 2030 ; ils étaient 88 % à penser continuer à faire des gardes, et 77 % d'entre eux à en faire entre un jour sur trois et une fois par semaine, ainsi que, un week-end par mois (VetFuturs Jr Lyon, 2017). Ils souhaitaient également pour plus de 75 %, aménager leur temps de travail en fonction de leur vie de famille, notamment en ayant des week-ends libres. Ceci montre bien que l'équilibre vie professionnelle-vie privée est un critère très important pour les jeunes générations.

Dans l'enquête du SNVEL, 43 % des offres laissaient libre choix du temps de travail, tandis que 37 % des offres demandaient un temps complet et seulement 20 % un temps partiel. Concernant les gardes ou astreintes, 40 % des recruteurs n'en demandaient aucune, 29 % une par semaine (M.L, 2023).

Dans d'autres articles et enquêtes, il était également mis en évidence, une recherche d'équilibre entre vie professionnelle-vie personnelle, ce qui se traduisait par un volume horaire de travail autour des 35 heures, une absence de garde et un environnement adapté au conjoint ou à la famille (Lafon, 2017 ; Samaille, 2018). Ainsi, les motivations d'ordre personnel dominent les motivations professionnelles. Cependant, cette jeune génération se décrit comme sérieuse, adaptable, curieuse, motivée et disponible (Duphot, 2018).

Finalement, les souhaits des candidats semblent en corrélation avec les offres. Ces propos sont à affiner et nuancer notamment en fonction de l'âge des répondants, comme nous l'avons vu précédemment.

d. Rémunération

Dans l'enquête de G. Chevalier, seuls 10 % des offres proposaient une rémunération au dessus de la convention collective. Dans notre enquête, au moment de répondre, les candidats touchaient pour 32 % un salaire majoré de maximum 10% et 29 % étaient rémunérés à la convention collective. Ces mêmes répondants souhaitaient cependant être rémunéré entre 11 % et 20 % au dessus de la convention collective pour la majorité. Seul 6 % acceptaient d'être payé au minimum de la convention collective.

Dans le rapport de VetFuturs Junior Lyon, les étudiants étaient plutôt conscients de la réalité du marché puisque 97 % des répondants pensaient gagner moins de 3000 € net mensuel, dont 42 % pensaient gagner moins de 2000 €, ce qui correspondait à la grille des salaires. Après au moins 10 ans de pratique, les étudiants espéraient gagner entre 3000 € et 6000 € net mensuel (VetFuturs Jr Lyon, 2017).

Dans l'enquête du SNVEL, la rémunération offerte est au niveau de la convention collective dans 29 %, au-dessus de 6 à 9 % dans 19 % des cas, au-dessus de 10 à 14 % dans 33 % et au-dessus de plus de 15 % dans 19 % des cas également (M.L, 2023).

Nous voyons, pour ce critère, qu'entre l'enquête de G. Chevalier, datant de 2018 et celle du SNVEL, il y a eu une évolution dans les rémunérations proposées, avec davantage d'offres au dessus de la convention collective.

e. Type de structure

Dans la présente enquête, 58 % des répondants souhaitaient exercer en structure purement généraliste et 37 % en structure généraliste et de référés. Dans l'enquête de VetFuturs Junior Lyon, nous retrouvions des chiffres assez similaires avec 50 % des étudiants voulant exercer en clinique généraliste et 29 % en clinique généraliste et de référés.

f. Nombre de vétérinaires par structure

Nous avons vu précédemment que 49,3 % des entreprises vétérinaires ont entre deux et dix vétérinaires dans leur structure. Dans l'enquête de G. Chevalier, les structures qui étaient en recherche comprenaient en moyenne quatre vétérinaires, pour une médiane de trois (Chevalier, 2018). Dans notre enquête, 71 % des répondants exerçaient dans des structures de deux à dix vétérinaires ; et plus de 70 % voulaient trouver une structure avec, aussi, deux à dix vétérinaires.

Dans le rapport de VetFuturs Junior Lyon, 93 % des répondants souhaitaient travailler dans des structures avec un à huit vétérinaires en Équivalent Temps Plein (ETP).

Dans d'autres articles et enquêtes, il était montré que la jeune génération souhaitait exercer dans des structures comprenant deux à quatre vétérinaires, et même 70 % des futurs diplômés, selon le SNVEL, dans des structures de deux à cinq vétérinaires, alors que celles ne comprenant qu'un seul vétérinaire n'intéressaient que 2 % des répondants (Descours-Renvier, 2021 ; Lafon, 2017).

Dans les différentes enquêtes, il n'était pas forcément demandé ou précisé si ce nombre était factuel ou s'il s'agissait d'ETP. Il est par conséquent difficile d'interpréter les différentes réponses.

g. Localisation géographique

D'après l'atlas démographique utilisé, l'augmentation du nombre de vétérinaires inscrits par département semble profiter à certaines régions qui paraissent plus attractives, notamment les régions Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, Rhône-Alpes et PACA entre 2015 et 2020. Dans l'enquête de G. Chevalier, les annonces proposées étaient davantage localisées dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie. Dans notre enquête, les régions davantage recherchées étaient l'Occitanie, la Nouvelle-Aquitaine, Auvergne-Rhône-Alpes et Bretagne.

Ainsi, les régions qui recherchaient le plus, étaient celles recherchées par les candidats, ce qui rend ces régions d'autant plus attractives.

D'après l'enquête de VetFuturs Junior Lyon, seulement 9 % des répondants souhaitaient vivre en zone urbaine après 10 ans de pratique, les autres souhaitant vivre majoritairement en zone péri-urbaine (58 %) ou en zone rurale (32 %) (VetFuturs Jr Lyon, 2017).

h. Souhait d'association

Dans notre enquête, 50 % des répondants souhaitaient s'associer un jour et seulement 17 % étaient sûrs de ne pas le vouloir. Dans l'enquête de VetFuturs Junior Lyon, ils étaient 68 % à vouloir avoir être associé à l'horizon 2030. Dans l'enquête du SVEL de 2021, 43 % des étudiants en fin de cursus souhaitaient s'associer à terme (Descours-Renvier, 2021).

B. Recherche de candidats

a. Canaux de recherche utilisés

Dans l'enquête de G. Chevalier, hormis Vétojob qui était partenaire de la thèse, les canaux de recherche de candidats utilisés, étaient par ordre décroissant, le bouche-à-oreille, les annonces dans la presse vétérinaire, les recherches actives par les recruteurs, les candidatures spontanées reçues et enfin les annonces consultées sur internet. Dans notre questionnaire, hormis Vétojob qui est également le canal de recherche principal, le bouche-à-oreille/réseau est très important puis les réseaux sociaux et groupes spécialisés sur internet, suivi par les candidatures spontanées.

De ce fait, les recruteurs ne semblaient pas diffuser suffisamment leurs annonces sur les réseaux sociaux et groupes spécialisés. Pour ceux ayant reçu des candidatures spontanées, ils devraient également davantage en tirer partie, d'autant plus qu'il s'agissait du canal permettant le plus, d'aboutir à un recrutement.

b. Sélection des offres

Nous avons vu que les candidats sélectionnaient en moyenne trois à cinq offres. Les recruteurs sélectionnaient en moyenne deux candidats par offre. Moins il y a de candidats, moins le recrutement aboutit, mais aussi, moins il y a de négociation de la part du candidat, alors que nous pourrions penser qu'avec peu de concurrence, le candidat est en position de négocier (Chevalier, 2018).

Les recruteurs, pour présélectionner leurs candidats tenaient compte en priorité de l'expérience et des compétences indiquées sur le CV, d'où l'importance de bien le rédiger. Cependant, ces éléments n'influençaient pas la sélection, le recrutement et la conservation du recruté. Dans notre enquête, pour seulement 1,2 % des répondants, le fait de devoir donner un CV était un frein à la poursuite du processus de recrutement. Ce pourcentage est faible et paraît normal puisqu'il est très courant de donner au moins son CV

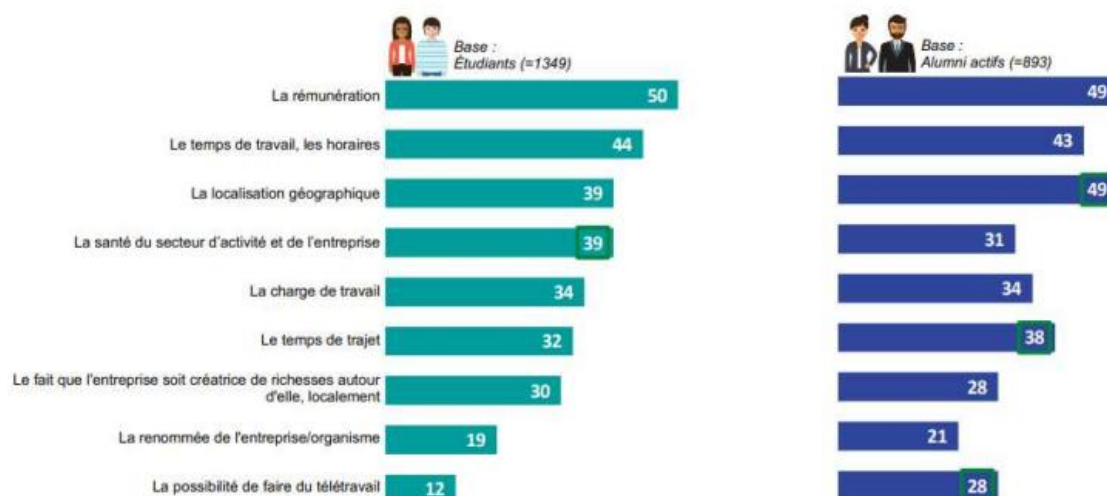
c. Importance des critères de recherche

Pour rappel, dans notre enquête, les cinq critères les plus importants étaient le type d'activité, l'ambiance au travail, la localisation, le temps de travail et le salaire. Alors que les cinq critères les moins importants étaient le logement à disposition, le site internet, les avantages, les locaux sur un seul site, et l'accessibilité en transport

Dans d'autres articles et enquêtes, il était montré que les jeunes générations étaient à la recherche de sens au cours de sa carrière professionnelle (Bouissy, 2020). Les critères alors recherchés étaient par ordre décroissant d'importance : l'intérêt du poste, l'ambiance et le bien-être au travail, et l'adéquation avec ses propres valeurs (IPSOS, 2018).

Dans l'enquête IPSOS de 2021 pour les étudiants des grandes écoles, elle montrait, que les trois critères considérés comme primordiaux ou très importants étaient, la rémunération, le temps de travail/horaires, la localisation géographique (Figure 62).

Figure 62 : Réponses d'étudiants et d'alumni de grandes écoles concernant des critères considérés comme primordiaux ou très importants dans le choix de leur futur métier (IPSOS, 2021)



Dans l'enquête du SNVEL de 2021, les jeunes diplômés recherchaient en priorité et par ordre d'importance une bonne ambiance, un équilibre vie professionnelle-vie personnelle et un bon cadre de vie ; la parité et le salaire arrivaient à la suite (Descours-Renvier, 2021).

Dans une enquête de Duphot, les critères de sélection d'un emploi vont être dans un premier temps le secteur d'activité, puis l'ambiance de la clinique et la région. Les structures avec un bon plateau technique sont recherchées en priorité, avec une équipe composée en moyenne de deux à quatre vétérinaires (Duphot, 2018).

La principale cause d'insatisfaction des jeunes diplômés était le salaire qu'ils considéraient en inadéquation avec le niveau d'études. Il était également mis en avant les conditions de travail jugées inadaptées en comparaison avec les structures au sein desquelles ils ont appris la médecine vétérinaire (Saint-Maxent, 2022). Ces points sont également les deux points les plus évoqués des raisons d'un changement de poste, dans cette thèse.

Contrairement à notre étude, une enquête VetoNetwork montrait que 96 % des candidats visitaient le site internet de la structure pour se faire une idée de son activité, et sa page Facebook pour évaluer l'ambiance de la clinique. De plus, pour 68 % de leurs répondants, l'absence de site ou sa mauvaise qualité influençait négativement la possibilité de postuler à une offre d'emploi (Santaner, 2020). Il existait peut-être un biais sur cette question car dans notre étude, la présence d'un site internet ou non était noyée au milieu de nombreuses autres propositions, et il était également demandé, dans la partie « recrutement » les éléments qui faisaient rejeter une offre de « prime abord » uniquement. Dans l'enquête de VetoNetwork, il était également possible d'avoir une surreprésentation car l'étude portait uniquement sur les jeunes vétérinaires et le numérique. Il en ressort cependant qu'avoir un site internet de bonne qualité semble un élément positif pour les candidats (Santaner, 2020).

Les recruteurs, eux, pointaient du doigt les inadéquations entre le profil des candidats et leurs attentes. Il apparaît donc inutile, chronophage et démoralisant de recruter un profil dont les recruteurs savent qu'il ne correspondra pas à leurs attentes, car il y a plus de chance que cela se conclue par un désistement (Chevalier, 2018). Plusieurs enquêtes, avaient étudié ces critères de non adéquation. Dans la thèse de G. Chevalier, il en ressortait que les compétences/connaissances, l'expérience et la disponibilité étaient les trois critères les plus cités ; suivis par le niveau de rémunération demandé et la maîtrise de la langue française. Cela peut paraître paradoxal car la rémunération demandée, dans cette même étude, était un facteur peu pris en compte par les recruteurs. D'autres études faisaient ressortir le manque de motivation, de flexibilité et de sérieux (Barde, 2018).

De nouveau, d'autres études avaient montré, que contrairement à ce que pensaient les recruteurs, il n'y avait pas de corrélation entre difficulté de recrutement et présence de gardes/astreintes, absence de voiture de fonction ou de logement (Barde, 2018).

d. Importance des critères de recherche dans 10 ans

Tout âge confondu, les trois critères largement mis en avant étaient l'ambiance au travail, puis le type d'activité, suivi par le salaire supérieur à la convention collective. La localisation géographique n'arrivait qu'à la 7^{ème} position. Les critères en rapport avec l'équilibre vie professionnelle-vie privée, c'est-à-dire la flexibilité de l'emploi du temps, le temps de travail, et l'amplitude horaire arrivaient respectivement aux 4^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} positions

Pour les moins de 30 ans, nous retrouvions les mêmes trois premiers critères d'importance dans le même ordre, alors que pour les plus de 30 ans ce classement est inversé (salaire supérieur à la convention collective puis le type d'activité puis l'ambiance au travail).

Pour les autres propositions, pour les moins de 30 ans, nous retrouvions six critères d'importance pour 25 % à 28 % des répondants : la possibilité d'association, les formations possibles, les critères d'équilibre vie professionnelle-vie privée, et la localisation géographique.

Dans l'enquête de VetFuturs Junior Lyon, seulement cinq critères étaient proposés. Les trois critères les plus importants, dans des proportions égales étaient le salaire, le lieu de vie et la vie de famille. L'absence de garde en revanche n'avait que peu d'importance.

Concernant l'enquête IPSOS 2021 sur les Alumni, il était montré que pour eux, les trois critères primordiaux ou très importants étaient : la rémunération et la localisation géographique ex aequo, le temps de travail/horaires puis le temps de trajet (Figure 62) (IPSOS, 2021).

Enfin, dans l'enquête du SNVEL, l'ambiance était toujours le critère recherché en priorité, suivi d'un équilibre vie professionnelle-vie personnelle, et le cadre de vie. Le salaire, la parité et l'implication étaient les critères qui arrivaient après. Enfin, le plateau technique était le critère le moins important (Descours-Renvier, 2021).

e. Critères de sélection pris en compte par les recruteurs dans le processus d'embauche

G. Chevalier avait demandé aux recruteurs les critères de sélection pris en compte pour l'embauche d'un collaborateur. Il en était ressorti, que la maîtrise des langues étrangères paraissait être une compétence inutile aux yeux des recruteurs. Les autres critères qui étaient peu pris en compte étaient par ordre décroissant (plus de 50 % de « plutôt non » et « pas du tout ») : le niveau de culture général, la rémunération demandée, le lieu d'habitation, et les références du précédent employeur.

En revanche, la motivation affichée, la personnalité et la façon de s'exprimer étaient les trois critères principalement pris en compte au cours d'un recrutement.

Nous avons posé la même question aux candidats dans la présente enquête. Ils devaient classer selon eux les critères de sélection en termes d'importance pour les recruteurs et donc se mettre à leur place. Il en était ressorti que, comme les recruteurs, pour les candidats la maîtrise des langues étrangères était un critère peu important ; suivi par le niveau de culture générale et le lieu d'habitation.

Pour tous les autres critères, plus de 75 % des candidats estimaient que les recruteurs y accordaient une importance (« plutôt oui » et « tout à fait »). Pour les répondants, la motivation affichée, la rémunération demandée, la personnalité, la façon de s'exprimer et le niveau de formation étaient les critères les plus pris en compte par les recruteurs. Pour la rémunération, personne n'avait répondu « pas du tout » pris en compte.

Ainsi, les candidats étaient plutôt bien conscients des critères pris en compte par les employeurs sauf pour la rémunération demandée.

Il avait également été demandé aux candidats, si selon eux, le fait de ne pas avoir d'expérience était un frein à l'embauche ; pour seulement 20 % d'entre eux, c'était le cas. Dans la thèse de G. Chevalier, près de 40 % des recruteurs ne sont pas prêts voire pas du tout prêt à embaucher un collaborateur sans expérience principalement par manque de temps pour former la personne.

f. Échec de recrutement

Dans la thèse de G. Chevalier, les recruteurs estimaient, que le recrutement était très difficile pour 60,2 % des répondants. Il leur avait alors été demandé les raisons possibles à cela. Selon eux, les deux opinions qui ressortaient le plus étaient le manque de motivation ou d'intérêt pour la profession, et les exigences d'emploi du temps/volume horaire/durée du contrat. Par ordre décroissant d'importance, étaient cités : les difficultés de la jeune génération, les candidats réfractaires aux gardes, les exigences du candidat, la localisation géographique, le défaut de compétence/autonomie/expérience, les secteurs d'activité non attractifs (rurale et mixte) et enfin les exigences de rémunération.

La même question avait donc été posée dans cette enquête. Il en ressortait que les conditions de travail étaient la raison majeure d'un échec de recrutement, regroupant l'emploi du temps, le volume horaire, les gardes, *etc.* Le niveau de rémunération arrivait en deuxième position.

Ainsi, de nouveau les candidats pensaient que la rémunération et l'inadéquation entre les attentes et les demandes jouaient un rôle important dans l'échec du recrutement.

Dans l'enquête du SVEL, ils montraient que la réussite du recrutement ne dépendait ni du type d'activité, ni du type d'agglomération, ni des contraintes, ni la rémunération. Ils ne donnaient pas davantage de précisions quand aux critères favorisant le recrutement. De plus, ils indiquaient que les recruteurs les plus en difficulté étaient ceux ayant eu plus de six mois de sous-effectif et avec une vision pessimiste. En revanche, il s'agissait des recruteurs les plus flexibles pour plusieurs critères. De nouveau, ils ne donnaient pas davantage de précision sur les causes des longues durées de sous-effectif (M.L, 2023).

g. Commentaires généraux

Les commentaires généraux laissés par les répondants sont disponibles à l'annexe 4.

2. Limite de l'étude et bilan

Il existe plusieurs limites à cette enquête, notamment concernant la représentativité de l'échantillon par rapport à certaines populations. Il existe un gros biais sur la nationalité et l'école de formation, alors que plus de 50 % des nouveaux inscrits proviennent de formations étrangères. De plus, et comme dans de nombreuses enquêtes déjà menées, la majorité des répondants avaient moins de 30 ans. Par ses répondants, cette étude est donc de nouveau, davantage tournée vers la jeune génération. En revanche les sortants et les primo-inscrits ne sont pas ceux ayant le plus répondu. Cela est en parti dû au canal de diffusion du questionnaire, qui s'est fait en grande majorité sur les réseaux sociaux. Il serait donc intéressant de faire une étude similaire avec un panel davantage représentatif, notamment en termes d'âge, à la population vétérinaire en France.

L'utilisation de réseaux sociaux peut entraîner un biais concernant les canaux de recrutement utilisés. En effet, il est légitime de penser que les répondants utilisant les réseaux sociaux et internet, recourent davantage à des services de recrutement en ligne et notamment les groupes Facebook. Ainsi, les résultats concernant les canaux de recrutement peuvent être relativisés.

Le questionnaire était moins adapté aux collaborateurs libéraux, cependant, concernant les critères de choix de sélection d'une structure, ils étaient identiques aux salariés.

Dans la thèse de G. Chevalier, à la fin, il se questionnait sur l'importance de la réputation d'une clinique dans le processus de recrutement, et pensait que, à l'ère des réseaux sociaux, elle serait un critère de plus en plus important. Nous avons pu voir dans cette enquête, que la mauvaise réputation d'une structure était le deuxième facteur le plus important, de rejet d'une offre d'emploi. En prenant en compte cette enquête, nous pouvons donc confirmer son hypothèse. Cela suggère le développement d'une marque employeur propre à l'entreprise : développer son attractivité et sa notoriété pour attirer, intégrer et fidéliser les collaborateurs. La marque employeur reflète l'image de l'entreprise auprès des salariés et futurs collaborateurs, où l'attractivité attire les candidats, qui véhiculeront eux-mêmes une image positive des conditions de travail, renforçant ainsi l'attractivité et créant un cercle vertueux. Pour développer cette marque, appliquée au milieu vétérinaire, il convient d'être présent dans les écoles vétérinaires, de s'investir dans l'accueil de stagiaires, voire de tutorés, d'offrir un parcours d'intégration et de porter une attention toute particulière aux conditions de travail et à l'ambiance (Jeannin, 2019).

D'autres critères d'importance ou une proposition « autres », pour la recherche de structure auraient pu être proposés. Nous avons donc pu passer à côté de certains critères potentiellement importants pour certains candidats.

Les résultats de cette étude ont permis de répondre aux différents objectifs initiaux. Les attentes des candidats pour un poste de vétérinaire en 2023 ont pu être exposées, ainsi que leurs attentes dans dix ans. Nous avons également dissocié ces attentes en fonction des profils des candidats et notamment en fonction de leur âge.

Nous avons également étudié le recrutement et les facteurs selon les candidats, potentiellement à l'origine d'un échec du recrutement.

Enfin, nous avons comparé nos résultats à ceux de l'enquête de Guillaume Chevalier, ainsi qu'à de nombreuses autres enquêtes déjà menées sur le sujet. Contrairement à ces dernières, toutes les catégories d'âge étaient interrogées dans la présente étude.

Cette étude se plaçait du point de vue des candidats, afin de comprendre leurs attentes aussi bien en termes de critères de choix que du processus de recrutement. Elle avait pour but d'être complémentaire à la thèse de G. Chevalier qui portait sur le point de vue du recruteur.

Les résultats montrent que peu importe l'âge, les critères d'importance sont le type d'activité, l'ambiance au travail, la localisation et le salaire supérieur à la convention collective. Ils ne sont cependant pas forcément classés dans le même ordre. Juste après

nous retrouvons les critères regroupant l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Dix ans plus tard, ces critères sont identiques, excepté la localisation qui semble moins importante. Pour les candidats, le recrutement abouti à un échec à cause de mauvaises conditions de travail, d'un niveau de rémunération trop bas, d'un mauvais choix de candidat avec un décalage entre le profil et les besoins réels. Enfin, les critères d'une annonce faisant rejeter une offre de prime abord sont la localisation non mentionnée, la mauvaise réputation, les annonces contenant des remarques discriminantes et un salaire non mentionné.

Ainsi, nous avons pu faire un travail rétrospectif permettant de confronter les résultats des deux thèses. Finalement, l'objectif final était de donner des recommandations à destination des recruteurs et de leur permettre de cerner davantage les attentes des candidats afin de mieux y répondre. Le but étant d'avoir le moins d'échec de recrutement possible et de fidéliser les candidats dans leur poste.

Conclusion

« *Le travail n'est plus un sacerdoce* »

Commentaire d'un vétérinaire

Depuis quelques années, le recrutement vétérinaire est devenu un enjeu majeur pour la profession. Il est la conséquence d'évolutions majeures qui impactent le milieu : accroissement régulier du nombre d'animaux associé à une augmentation de leur médicalisation, féminisation de la profession, arrivée d'une nouvelle génération ayant des attentes différentes dans le monde professionnel, révolution numérique, afflux de vétérinaires formés à l'étranger, taux de reconversion élevé *etc.*

De plus en plus compliqué, le recrutement représente une source de stress importante chez les recruteurs. L'embauche d'un collaborateur est souvent synonyme de bien-être au travail, en limitant le sous-effectif et en allégeant la charge de travail toujours plus importante.

L'arrivée de la nouvelle génération et les évolutions sociétales expliquent en partie les difficultés à faire correspondre les besoins des recruteurs avec ceux des candidats. Plusieurs études soulignent qu'il est difficile pour les recruteurs de comprendre les véritables attentes des salariés.

Cette thèse avait donc pour objectif principal, via l'administration d'un questionnaire destiné aux (futurs) salariés ou collaborateurs libéraux, d'étudier et d'analyser les attentes des candidats, tout type de profil confondu. L'enquête avait également pour but de d'étudier les attentes des candidats quant au processus de recrutement. Enfin, Guillaume Chevalier avait initié en 2018, le même type de questionnaire mais avec une enquête auprès des recruteurs. Il convenait donc de confronter les résultats de la présente enquête avec celle de 2018. Ainsi, les recruteurs ont à leur disposition des recommandations concernant le processus de recrutement, et une étude et analyse des attentes des candidats.

Notre enquête montre que les cinq critères d'importance relative, après pondération sont le type d'activité, l'ambiance au travail, la localisation, le temps de travail et le salaire, pour toutes les tranches d'âge proposées ; alors que les cinq critères les moins importants sont le logement à disposition, le site internet, les avantages proposés, les locaux sur un seul site et l'accessibilité en transport. Ces critères sont cependant à relativiser, d'autres études ayant été faites sur le sujet, notamment pour les critères qui semblent les moins importants. Les critères regroupant l'équilibre vie professionnelle-vie privée sont primordiaux.

Les critères de recherche dix ans plus tard sont l'ambiance, le type d'activité, le salaire et les critères en rapport avec l'équilibre vie professionnelle-vie privée (flexibilité de l'emploi du temps, temps de travail, amplitude horaire). De nouveau les critères en rapport avec l'équilibre vie professionnelle-vie privée sont primordiaux.

Pour les répondants, les conditions de travail et le niveau de rémunération sont les deux éléments principaux expliquant les échecs de recrutement. La bonne construction des annonces est aussi un critère important permettant aux candidats de sélectionner et de répondre ou non à une offre. Enfin, la réputation est un point clé pour attirer les candidats.

Différentes limites à cette étude ont pu être relevées et doivent être pris en compte pour l'interprétation des résultats. Une comparaison avec d'autres études similaires a également été faite mais ces dernières sont davantage tournées vers les jeunes vétérinaires sortant d'école.

Les difficultés de recrutement en France concernent près de six métiers sur dix en 2019 contre un sur quatre en 2015, et 45 % des entreprises, tous secteurs confondus, déclaraient faire face à ces difficultés (Meyer, 2021). Le secteur vétérinaire n'est donc pas le seul touché par ces tensions qui ne cessent d'augmenter depuis une dizaine d'années. Au contraire, pour certains, dans une dizaine d'années, la tendance pourrait s'inverser. À l'instar de l'Italie et de l'Espagne, le nombre de vétérinaires sur le marché du travail français pourrait devenir excédentaire par rapport à la demande : augmentation du nombre de vétérinaires formés, augmentation du nombre d'établissements formant des vétérinaires français. Dans un autre registre, l'arrivée des grands groupes de rachat de clinique sur le marché français pourrait également modifier considérablement le monde vétérinaire et son marché du travail. Il s'agit donc de deux enjeux particulièrement importants à suivre dans les années à venir.

Liste des références bibliographiques

- BABOT-JOURDAN, M. (2022) Enquête sur la reconversion professionnelle. In Vétos Entraide. [<https://vetos-entraide.com/enquete-de-vetos-entraide-sur-la-reconversion-professionnelle-veterinaire-en-2022/>] (consulté le 03/01/2023).
- BARDE, C. (2018) Les difficultés de recrutement des vétérinaires. La Semaine Vétérinaire. n°1768, p. 40-45.
- BISBARRE, C. (2017) 1er février 2017 : la profession vétérinaire atteint la parité parfaite. Revue de l'Ordre des Vétérinaires. n°61, p. 26-27.
- BISEUL, X. (2022) Adapter son recrutement aux attentes de la génération Z. IT for Business. n° 2272, p. 24.
- BOUISSY, M. (2020) Motivations et perspectives professionnelles des étudiants vétérinaires ne souhaitant pas devenir praticien libéral. Thèse de médecine vétérinaire, École vétérinaire VetAgroSup, n°113.
- BOUZIANI, Z. (2018) L'activité des vétérinaires : de plus en plus urbaine et féminisée. In Insee. [<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3621973>] (consulté le 27/05/2023).
- BUHOT, C., BOURSE, F., DESAUNAY, C., DAUMAS, A. (2018) VetFuturs France, Le Livre Bleu : Comprendre et anticiper les mutations. In Vetfuturs France [<http://vetfutursfrance.fr/publication-du-livre-bleu/>] (consulté le 12/10/2021).
- BUISSON, P. (2017) La vie politique de 2017 sera riche. La Dépêche Vétérinaire. n°1375- 1376, p. 2.
- CHEVALIER, G. (2018) Analyse de l'inadéquation offre-demande en ressources humaines vétérinaires dans les structures d'exercice : Enquête auprès des vétérinaires praticiens. Thèse de médecine vétérinaire, École nationale vétérinaire de Toulouse.
- CONRAUX, G., PANDOLFI, C., PIOVEZAN, S., SCHERER, D. (2018) Comment la France en est-elle venue à sous-traiter la formation de près d'un vétérinaire sur deux au reste de l'Europe ? In AEF [<https://www.aefinfo.fr/depeche/580331-comment-la-france-en-est-elle-venue-a-sous-traiter-la-formation-de-pres-d-un-veterinaire-sur-deux-au-reste-de-l-europe>] (consulté le 13/11/2022).
- CROUSSE, V. (2015) Des nouveaux codes sociologiques au Forum panprofessionnel. La Dépêche Vétérinaire. n°1326, p. 9.
- CONSUMER SCIENCE & ANALYTICS (CSA) (2015) Le métier idéal des Français. In CSA – Consumer Science & Analytics [<https://www.csa.eu/fr/survey/le-metierideal-des-fran%C3%A7ais>] (consulté le 13/10/2021).
- CZUWAK, S. (2008) Quelles sont les différentes méthodes pour recruter ? La Semaine Vétérinaire. n°1299, p. 48-49.
- DESCOURS-RENNIER, C. (2021) 97 % des étudiants souhaitent devenir praticiens, selon un enquête sur le futur du monde vétérinaire. La Dépêche Vétérinaire. n°1569, p. 10-12.
- DUPHOT, V. (2018) Recruter un collaborateur : Les attentes des étudiants vétérinaires. La Dépêche Vétérinaire. n°1418-1419, p. 6.
- FEDERATION DES FABRICANTS D'ALIMENTS POUR CHIENS, CHATS, OISEAUX ET AUTRES ANIMAUX FAMILIERS (FACCO) (2016) Les chiffres de la population animale en France. In FACCO [<https://www.facco.fr/chiffres-cles/les-chiffres-de-la-population-animale/>] (consulté le 20/01/2023).
- GOLOB, L. (2021) Vague de démissions chez les millénariaux. In La Press + [https://plus.lapresse.ca/screens/18a6bb2d-e066-4e94-a136-97b6ca762fb0%7C_0.html] (consulté le 01/06/2023).
- GOUTTENOIRE, L., COMMUN, L. (2015) Projet VeTerra Massif central (profession vétérinaire et Territoires ruraux attractifs). In Hal.Inrae [<https://hal.inrae.fr/view/index/identifiant/hal-01195356>] (consulté le 23/01/2023).
- GUILLIER, A. (2016) Motivation des étudiants vétérinaires et insertion professionnelle : analyses à partir d'enquêtes sur la promotion entrée en 2005. Thèse de médecine vétérinaire, École nationale vétérinaire de Toulouse.
- HITZ, M. (2010) Comment ne pas se tromper lors d'un recrutement ? La Semaine Vétérinaire. n°1398, p. 46-47.
- INTERFIMO (2022) Vétérinaires : comment pallier les difficultés de recrutement ? In Interfimo [<https://www.interfimo.fr/blog/detail/veterinaires-comment-pallier-les-difficultes-de-recrutement,769#:~:text=L%E2%80%99%C3%89tat%20tente%20de%20rem%C3%A9dier%2>]

- 0%C3%A0%20ce%20probl%C3%A8me%2C%20via,voter%20des%20incitations%20financi%C3%A8res%20pour%20%C3%A9tudiants%20et%20v%C3%A9t%C3%A9rinaires.] (consulté le 15/10/2021).
- IPSOS. (2021). Génération Covid : Comment les jeunes des grandes écoles voient-ils leur avenir professionnel ? In Ipsos. [<https://www.ipsos.com/fr-fr/generation-covid-comment-les-jeunes-des-grandes-ecoles-voient-ils-leur-avenir-professionnel>] (consulté le 13/01/2022).
- IPSOS (2018) Le Baromètre « Talents : Ce qu'ils attendent de leur emploi ». In Ipsos [<https://www.ipsos.com/fr-fr/diplomes-des-grandes-ecoles-quattendent-ils-de-leuremploi>] (consulté le 16/10/2021).
- JEANNEY, M. (2022) La pénurie de main d'œuvre au cœur de la rentrée. La Dépêche Vétérinaire. n°1629, p. 6-7.
- JEANNIN, C. (2019) Le concept de marque employeur appliqué à l'entreprise vétérinaire. Thèse de médecine vétérinaire, École vétérinaire VetAgroSup, n°129.
- LAFON, M. (2017) Entrée dans la vie active : Les étudiants vétérinaires privilégient les considérations personnelles. La Dépêche Vétérinaire. n°1403, p. 8-9.
- LAPORTE, N. (2022) « Les jeunes ont besoin d'un management agile, humain et ouvert ». Entreprises et Carrières. n° 1591, p. 16.
- MARQUES, C., BOUZOU, N. (2017) Les soins vétérinaires. Vers le développement d'une offre 2.0. In Asterès. [<https://asteres.fr/etude/les-soins-veterinaires/>] (consulté le 13/11/2022).
- MASSON, L. (2008) Embaucher la personne adéquate permet ensuite de bien travailler ensemble. La Semaine Vétérinaire. n°1321, p. 38.
- MATHEVET, P. (2023) Comprendre les moteurs des comportements de la génération Z. La Dépêche Vétérinaire. n° 1649, p. 21.
- MEYER, V. (2021) Le mystère de la « Grande démission » : comment expliquer les difficultés actuelles de recrutement en France ? In The Conversation [<https://theconversation.com/le-mystere-de-la-grande-demission-comment-expliquer-les-difficultes-actuelles-de-recrutement-en-france-173454>] (consulté le 06/06/2023).
- M, L. (2023) Recrutement : les critères qui comptent. La Dépêche Vétérinaire. n°1650, p. 8-9.
- OBSERVATOIRE DES METIERS DANS LES PROFESSIONS LIBERALES (OMPL) (2017) Baromètre Salariés. In OMPL : Observatoire des Métiers des Professions Libérales. [https://www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr/baro_sal_sante_veto.php] (consulté le 20/10/2021).
- OBSERVATOIRE NATIONAL DEMOGRAPHIQUE DE LA PROFESSION VETERINAIRE (ONDPV) (2021) Atlas démographique de la profession vétérinaire. In Ordre National des Vétérinaires [<https://www.veterinaire.fr/communications/actualites/atlas-demographique-2022>] (consulté le 20/10/2021).
- PIBOT, P. (2018) Recruter, mission impossible ? L'Essentiel. n°493, p. 3.
- PIOVEZAN, S. (2018) Études veto : « Il faudrait réfléchir à la pertinence du recrutement sur prépa » (Jacques Guérin, Ordre des vétérinaires). In AEF [<https://www.aefinfo.fr/depeche/581207-etudes-veto-il-faudrait-reflechir-a-la-pertinence-du-recrutement-sur-prepa-jacques-guerin-ordre-des-veterinaires>] (consulté le 13/11/2022).
- RAGETLY, G. (2019) Recrutement de vétérinaires : ce mal qui ronge notre profession. In linkedin [<https://www.linkedin.com/pulse/recrutement-de-v%C3%A9t%C3%A9rinaires-ce-mal-qui-ronge-notre-guillaume-ragetly>] (consulté le 25/11/2022).
- RIOUX, A. (2012). D'une génération à l'autre... Générations X, Y et Baby Boomers. In Psycho Textes : Bibliothèque de Psychologie. [<https://www.psychoresources.com/bibli/generations-x-y-z.ht>] (consulté le 06/06/2023).
- SAINT-MAXENT, M. (2022) Développement d'un outil de recrutement vétérinaire moderne, évolutif et adapté aux générations actuelles et à venir. Thèse de médecine vétérinaire, Ecole vétérinaire VetAgroSup n°023.
- SAMAILLE, J.-P. (2018) Moments de solitude. L'Essentiel. n°484, p. 141.
- SANTANER, G. (2020) Les jeunes vétérinaires et le numérique - résultats d'une enquête VetoNetwork. In VetoNetwork [<https://app.livestorm.co/vetonetwork/enquete-jeunes-veterinaires-et-numerique>] (consulté le 23/12/2023).
- SLOVE, M. (2022) Update marché de l'emploi vétérinaire. In Témavet. [<https://temavet.fr/presse-veterinaire/update-marche-de-lemploi-veterinaire-3eme-trimestre-2021-703539.php>] (consulté le 25/11/2022).
- THUAL, F. (2016) Comment réussir son recrutement. La Semaine Vétérinaire. n°1677, p. 50-55.
- VETFUTURS JR LYON (2017) Les attentes des étudiants vétérinaires vis-à-vis de leur futur professionnel. Rapport VetFuturs Jr Lyon. In Campus de Management Vétérinaire.

[<https://www.campus-management-veterinaire.fr/attentes-etudiants-veterinaires-vefuturs-junior-lyon/>] (consulté le 12/10/2021)

VILLAROYA, H. (2012). Guide pratique du recrutement: méthode appliquée aux structures vétérinaires. Paris, Éditions La Dépêche Vétérinaire.

WAUQUIER, T. (2018) Des adaptations sont nécessaires pour l'entreprise vétérinaire de demain. La Dépêche Vétérinaire. n°1436, p. 8-9.

Annexe 1 : Questionnaire de thèse

Questionnaire de thèse sur les difficultés des employeurs à recruter dans la profession vétérinaire : enquête auprès des candidats

Bonjour,

je réalise une thèse sur les difficultés de recrutement dans la profession vétérinaire. Il s'agit d'un sujet d'actualité très régulièrement commenté, mais trop souvent abordé du point de vue de l'employeur.

Mais qu'en penses-tu, toi ? quelles sont tes attentes ? C'est ce qui m'intéresse et je te propose d'y répondre par le biais de ce questionnaire.

Ce dernier s'adresse à tous les (futurs) salariés ou collaborateurs libéraux, à partir de la dernière année d'école vétérinaire, et ce, jusqu'à la retraite. Si ce sujet t'intéresse, merci d'y apporter ta contribution !

Le but final sera de confronter ces résultats à ceux vus du côté de l'employeur (thèse déjà réalisée) pour cerner les difficultés constatées en pratique.

Le questionnaire est d'une durée approximative de 8-10 minutes (pour les réponses obligatoires) et vous pourrez recevoir par mail un exemplaire numérique de la thèse une fois terminée.

Alors n'hésite pas à participer et à m'aider !)

Merci beaucoup !

Profil candidat

Sexe :

- Femme
 Homme

Nationalité :

- Française Belge Espagnole
 Italienne Roumaine Anglaise
 Allemande si "autre", précisez

si "autre", précisez

Age :

- < 25="> 25-30 ans 31-40 ans
 41-50 ans > 50 ans

Région(s) recherchée(s) pour exercer :

- Hauts-de-France Normandie Bretagne Pays de la Loire
 Centre Val de Loire Ile de France Grand Est Bourgogne Franche comté
 Auvergne Rhone Alpes Nouvelle Aquitaine Occitanie Provence Alpes Côte d'Azur
 Corse Pas de préférence/toutes régions possibles Autres, précisez

Autres, précisez

Secteur d'activité recherché :

- Productions organisées Equine stricte Rurale stricte
 Canine Stricte Nac stricte Mixte
 Industrie au sens large (laboratoire, pharmaceutique, abattoirs, petfood...)
 Autres, précisez

Autres, précisez

Si mixte précisez :

- Canine/NAC
- Canine/Equine
- Canine/Rurale/Equine
- Rurale/Equine
- Canine/Rurale

Pays de formation :

- France
- Espagne
- Belgique
- Allemagne
- Roumanie
- Royaume-Uni
- Italie
- Autre, précisez

Autre, précisez

Année du diplôme :

Nombre d'année d'expérience professionnelle comme praticien

- débutant : <2 ans="">
- 5 - 10 ans d'expérience
- junior : 2 - 5 ans d'expérience
- >10 ans d'expérience

Type de contrat actuel (ou dernier contrat)

- Salarié (CDD ou CDI)
- Collaborateur libéral
- Jamais eu de contrat

Salaire actuel (ou dernier salaire) par rapport à la convention collective :

- convention collective
- convention collective majorée 11 - 20%
- ne souhaite pas répondre
- convention collective majorée <=>
- convention collective majorée >20%
- autre, précisez

autre, précisez

Niveau de rémunération brute

Type de structure actuelle :

- cabinet
- clinique : 2 à 4 vétérinaires
- cliniques : plus de 10 vétérinaires
- urgence à domicile
- clinique : 1 seul vétérinaire
- clinique : 5 à 10 vétérinaires
- CHV
- autres, précisez

autres, précisez

Ton poste actuel et tes souhaits de changement de poste :

*recherche active = recherche pro active (consultation et réponse à des offres) dans le but de trouver un poste à court ou moyen terme

* recherche passive = profil visible sur les réseaux, pas de démarchage particulier, consultation de quelques offres mais pas de réponses à des offres

- Poste de praticien actuellement et en recherche active
- Poste de praticien actuellement et en recherche passive
- Pas de poste de praticien actuellement et en recherche active
- Pas de poste de praticien actuellement et en recherche passive
- Tout va bien pour moi, je souhaite juste répondre à ce questionnaire
- Autre, précisez

Autre, précisez

Recherche de structure

Moyens utilisés pour rechercher un poste

- Bouche à oreille - Réseau
- Structures où j'ai déjà effectué un stage
- Annonce Recrut Vet - Vet Agency
- Annonce Vétjob
- Annonce journal spécialisé
- Pole Emploi
- Candidature spontanée
- Réseaux sociaux et groupes spécialisés
- Démarchage directement par les cliniques
- Autre, précisez

Autre, précisez

Si tu as eu des propositions de cliniques sans y candidater directement, les offres proposées correspondaient elles à tes attentes ?

- oui toutes
- certaines seulement
- non aucune

Quels critères ne correspondaient pas à ta demande/attente ?

Si tu es en poste actuellement, pour quelle raison cherches/envisages tu de chercher une autre structure ?

Peux tu prioriser tes critères de recherche actuels (1 = c'est totalement accessoire pour moi et je n'y accorde aucune importance ; 5 = c'est indispensable à mon bien - être et l'une des premières choses que je prends en compte lors du choix d'un emploi)

	c'est totalement accessoire, aucune importance	peu important	moyennement important, j'y prête attention sans plus	c'est important à très important	c'est indispensable, un des 1er critères que je regarde	je ne sais pas
type d'activité (canine, rurale...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
type de structure (cabinet, clinique, CHV...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
type de contrat proposé (CDI, CDD, collab)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
temps de travail (partiel/plein)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
flexibilité de l'emploi du temps	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
amplitude horaire de travail/horaires d'ouverture de la clinique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
salaire supérieur à la convention collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
taille de la structure/nombre de vétérinaires dans la structure	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
configuration des locaux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
locaux sur un seul et même site	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ne pas appartenir à un groupe de rachat de cliniques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les équipements	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
logement à disposition	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
avantages (voiture, téléphone, cheque repas...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ambiance de travail au travail : esprit d'équipe, échange sur les cas, réunions régulières...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ambiance de travail en dehors du travail : apéro, restaurant...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
activité/loisirs à faire aux alentours	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
formation possible (DE, CEAV...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spécialistes/autres diplômés présents dans la structure	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
absence ou rareté des gardes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
infrastructure disponible dans la ville (écoles, hopital...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
accessibilité en transport (proche autoroute, transport en commun...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
disponibilité/formation d'un confrère plus expérimenté	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
type de clientèle (amabilité, capacité à investiguer...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
association possible ou perspective d'évolution bien définie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
site internet accessible avec photos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
localisation géographique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Dans 10 ans, quels seront tes 5 critères les plus importants (classé par ordre

d'importance) ?

- type d'activité (canine, rurale...)
- type de structure (cabinet, clinique, CHV...)
- type de contrat proposé (CDI, CDD, collab)
- temps de travail (partiel/plein)
- flexibilité de l'emploi du temps
- amplitude horaire de travail/horaires d'ouverture de la clinique
- salaire supérieur à la convention collective
- taille de la structure/nombre de vétérinaires dans la structure
- configuration des locaux
- locaux sur un seul et même site
- ne pas appartenir à un groupe de rachat de cliniques
- les équipements
- logement à disposition
- localisation géographique
- site internet accessible avec photos
- association possible ou perspective d'évolution bien définie
- type de clientèle (amabilité, capacité à investir...)
- disponibilité/formation d'un confrère plus expérimenté
- accessibilité en transport (proche autoroute, transport en commun...)
- infrastructure disponible dans la ville (écoles, hôpital...)
- absence ou rareté des gardes
- spécialistes/autres diplômes présents dans la structure
- formation possible (DE, CEAV...)
- activité/loisirs à faire aux alentours
- ambiance de travail en dehors du travail : apéro, restaurant...
- ambiance de travail au travail : esprit d'équipe, échange sur les cas, réunions régulières...
- avantages (voiture, téléphone, cheque repas...)

Glissez-déposez vos réponses ici, et ordonnez-les

précisez quelques critères de recherche :
type de contrat souhaité pour ton prochain poste

- plusieurs remplacements de courte durée < 6=">
- CDD ACD > 6 mois
- CDI ALD
- collaborateur libéral
- association

précisez quelques critères de recherche :
temps de travail souhaité

- forfait heures : temps complet 35h
- forfait heures : <>
- forfait jours : temps complet 216j
- forfait jours : temps partiel 215 - 200j
- forfait jours : temps partiel 200 - 180j
- forfait jours : temps partiel <>

souhaites-tu un jour t'associer/créer une nouvelle structure ?

- oui
- non
- ne sais pas

précisez quelques critères de recherche :
type de structure recherché :

- cabinet
- clinique : 1 seul vétérinaire
- clinique : 2 à 4 vétérinaires
- clinique : 5 à 10 vétérinaires
- cliniques : plus de 10 vétérinaires

précisez quelques critères de recherche :
salaire souhaité/négocié par rapport à la convention collective :

- convention collective
- convention collective majorée <=>
- convention collective majorée 11 - 20%
- convention collective majorée >20%
- autre, précisez

autre, précisez

précisez quelques critères de recherche :
type de clinique recherché

- généraliste
- clinique mixte : généraliste et référé
- clinique de référé ou spécialiste uniquement

équipements idéalement souhaités dans la structure :

- radio numérique
- radio numérique capteur plan
- échographe
- analyseurs biochimie et NFS
- analyseurs autres (gaz du sang, temps de coagulation, urines, snap test...)
- microscope
- centrifugeuse micro-hématocrite
- tensiomètre
- monitoring anesthésie
- ECG
- endoscopie
- scanner/IRM
- autres, précisez

autres, précisez

Recrutement

Que négocies-tu ou souhaites-tu négocier pendant un entretien ?

- | | | | |
|--|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> salaire | <input type="checkbox"/> logement | <input type="checkbox"/> prise en charge de la cotisation ordinale | <input type="checkbox"/> indemnités kilométriques |
| <input type="checkbox"/> chèques cadeaux/repas | <input type="checkbox"/> téléphone pro | <input type="checkbox"/> voiture pro | <input type="checkbox"/> formation |
| <input type="checkbox"/> type de contrat | <input type="checkbox"/> condition de travail (heures, type de consultation, temps de consultation...) | <input type="checkbox"/> autres, précisez | |

autres, précisez

Combien d'annonces sélectionnes-tu en moyenne, pour la recherche d'un poste ?

- 1 ou 2
 3 à 5
 6 à 10
 > 10

Combien d'entretiens téléphoniques fais-tu en moyenne, pour la recherche d'un poste?

- 1 ou 2
 3 à 5
 6 à 10
 > 10
 aucun

Combien d'entretiens d'embauche physique fais-tu en moyenne, pour la recherche d'un poste ?

- 1 ou 2
 3 à 5
 6 à 10
 > 10
 aucun

Durant l'entretien le fait d'aborder des questions relatives à la sphère privée (volonté d'enfants etc) est il un frein ?

- oui
 oui si les questions sont toutes discriminatoires
 non
 commentaire :

commentaire :

Selon toi pourquoi le recrutement peut-il ne pas aboutir ? (maximum 3 propositions et classement par ordre décroissant d'importance)

décalage entre le profil des candidats et les besoins réels (mauvais choix de candidats)

exigence des candidats

conditions de travail

localisation

niveau de rémunération

autres

Glissez-déposez vos réponses ici, et ordonnez-les

autres, précisez

Si une annonce vous demande un ou des documents (CV, lettre de motivation, lettre de recommandation, photo d'identité), cela vous freine t-il ?

- non oui

si oui, lesquels ?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> CV | <input type="checkbox"/> lettre de motivation |
| <input type="checkbox"/> lettre de référence/recommandation | <input type="checkbox"/> photo d'identité |
| <input type="checkbox"/> Autres, précisez | |

Autres, précisez

Pensez vous que le fait de ne pas avoir d'expérience est un frein à l'embauche ?

5	4	3	2	1
Tout à fait d'accord			Pas du tout d'accord	

Vous renseignez vous sur le turn over* de la clinique (veterinaire et asv) ? et est ce un critere important pour vous ?

*turn over : changement de personnel de maniere fréquente et répétée non désiré/subit par la clinique

- oui pour le turn over
- et oui c'est important
- non pour le turn over
- et non ce n'est pas important

Selon-toi, quels critères sont importants pour les recruteurs (de tout à fait à pas du tout) ?

	Pas du tout	Plutôt non	Plutôt oui	Tout à fait	je ne sais pas
le lieu d'habitation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
le niveau de culture générale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
le niveau de formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
la maitrise des langues étrangères	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
la durée de l'expérience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
le contenu de l'expérience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
la rémunération demandée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
la motivation affichée	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
la personnalité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
la présentation/apparence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
la façon de s'exprimer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
les références/avis du précédent employeur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Quels critères te fais rejeter une offre de prime abord ?

- localisation non mentionnée
- salaire non mentionnée
- le mention "bonne ambiance" sans autre précision
- mauvaises notes/commentaires Google
- absence de paragraphe ou de structure dans l'annonce (annonce "fouillis")
- remarques discriminantes (ex : "jeune motivé", "devenir un vrai vétérinaire"...)
- nom de la structure/clinique non mentionné
- la mention "rémunération attractive" sans autre précision
- pas de site internet
- mauvaise réputation (autre que e-réputation)
- pas de précision sur le plateau technique
- Autres, précisez :

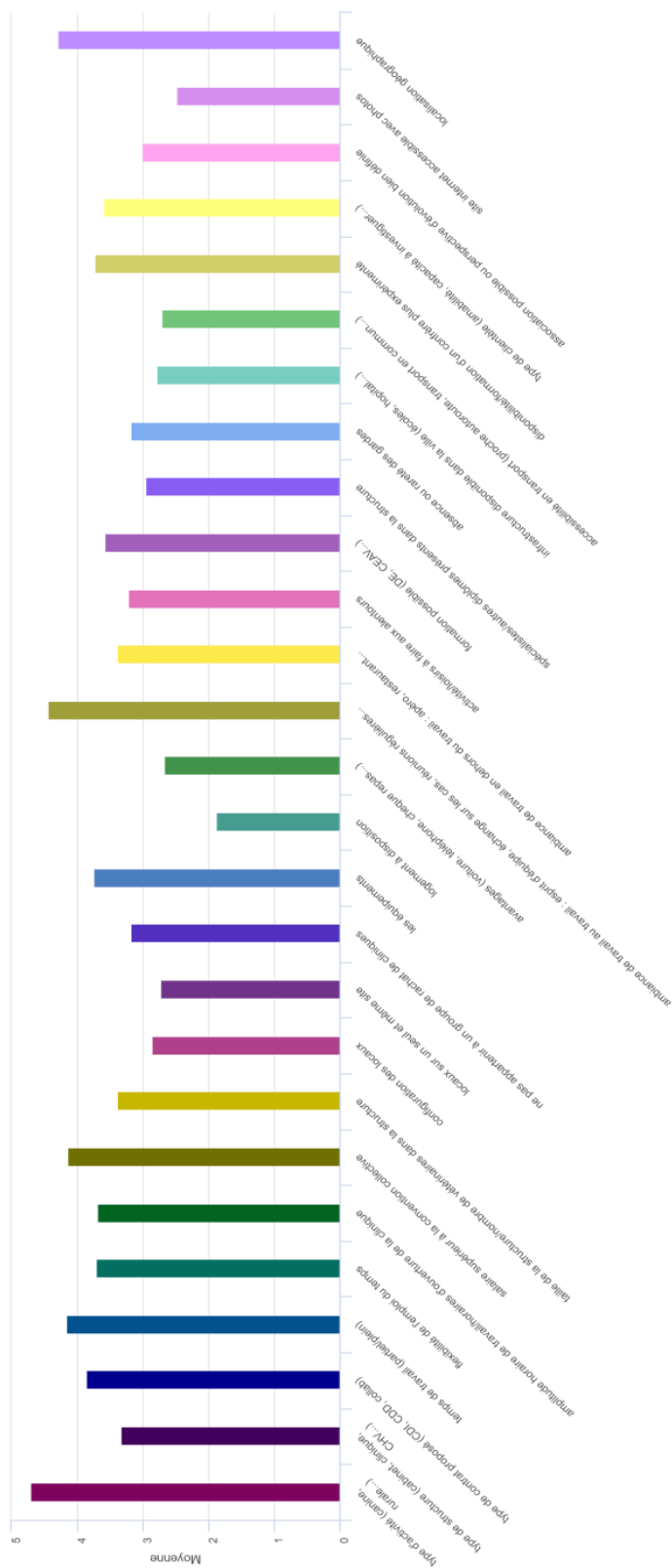
Autres, précisez :

Commentaire libre :

Annexe 2 : Importance selon les candidats, tout âge confondu, des différents critères de recherche d'un poste (Figure 35)



Annexe 3 : Classement par ordre d'importance des critères de sélection d'une offre par les candidats après pondération (Figure 38)



Annexe 4 : Commentaires généraux

« le logement est un gros plus pour recruter des remplaçants en courte durée (quelques semaines à quelques mois) et en période d'essai pour un cdi (beaucoup d'agences ne louent qu'à des gens en cdi ayant fini la période d'essai...) »

« Le critère géographique à toujours été mon critère principal pour les recherches de job »

« conditions de travail, temps partiel bonne ambiance et bon salaire, c'est l'indispensable »

« Questionnaire au top !!!! Peut être que la question des groupes de rachats n'a pas suffisamment été abordée. »

« étant belge et après avoir travaillé plusieurs années en France en tant que salarié, je suis revenue vivre en Belgique où la situation est bcp plus galère (pour ainsi dire pas d'offre...). Je désire maintenant trouver en Belgique même si j'envisage de retourner en France si je ne trouve rien de correct »

« Les difficultés dans mes recherches de poste ces dernières années résident essentiellement dans le non respect des employeurs / recruteurs vis à vis du droit du travail et de la convention collective (remarque peut-être spécifique à ma recherche en équine stricte). A titre d'exemples ces dernières années, on m'a proposé des postes sans horaires officiels ni décomptes d'heures supplémentaires, des rémunérations en dessous de la convention collective, des astreintes non rémunérées, des forfaits jours conduisant à des volumes hebdomadaires d'environ 60 heures, ... »

« Le recrutement est difficile, il y a un choc de génération. Les jeunes abusent trop et les vieux aussi ! Je suis une entre deux et pardonnez moi l'expression « je me fais baiser la gueule » mais je ne peux pas bouger de ma prison dorée! (bon oui on gagne mieux notre vie qu'une assistante quand même). Les véto sont des rapaces de l'argent. »

« je constate que bcp de recruteurs préfèrent des candidats avec peu ou pas d'expérience, considérés comme plus malléables et soumis, et aussi car ils sont de la main d'oeuvre pas chère. »

« Notre profession est dans la merde !!! les vétérinaires sont en majorité des sociopathes pervers et manipulateurs ! les jeunes véto veulent bosser mais les employeurs trouvent toujours une façon de nous dégoûter de nous impliquer !!! sans parler de ces groupes qui s'imposent ... quelle honte !!! »

« Je trouve que les employeurs (région Auvergne) aimeraient bien payer un "jeune veto" échelon II, mais qui sait tout faire, comme quelqu'un qui a cinq ans d'expérience. Et encore ils aiment bien profiter des jeunes motivés (heures supplémentaires pas payés). Et je vois souvent "c'est difficile de trouver un veto aujourd'hui" mais moi j'ai laissé personnellement mon CV à une dizaine des cliniques de la région. J'ai eu 1 seul retour »

« "Clinique vétérinaire à une heure de Toulouse" quand c'est la seule indication géographique on SAIT que ça sent mauvais. Franchement je ne sais pas si c'est parce que j'ai fait plein de petits boulots pour payer mes études mais j'ai des red flags partout ! Certaines annonces sont une honte même si je vois bien la différence avec il y a 4 ans. On sent venir le piège de loin des fois : salaire pas marqué ? = poste sous payé. Pas de localisation ? = fin fond du trou du cul du monde. »

« Je trouve inadmissible qu'il y ait autant d'employeurs vétérinaires sans scrupules qui abusent de la bonne volonté des jeunes sortants et ne respectant pas le loi du travail. »

« à la suite de la dernière question, une des choses qui m'énerve le plus de la part des recruteurs : quand ils te proposent un poste à l'autre bout de la France par rapport à ce que tu recherches et qui est clairement affiché ! Sinon super sujet de thèse, bon courage! »

« Je suis remplaçant depuis 6 ans et je suis souvent déployé sur de nouveaux postes. Du coup le questionnaire correspond à des démarches que je fais souvent. Cela ne durera pas car je songe à me sédentariser ».

« Pour retrouver de l'attractivité, la profession doit se moderniser et se professionnaliser. Nous devons être compétitifs en rémunération et temps de travail ainsi qu'en management face aux autres secteurs. »

« Annonces trop souvent incomplète..pas d'indication de la localisation précise, de l'organisation du temps de travail, du salaire. Ça témoigne d'un manque de sérieux, comme si c'était tabou de parler de ces choses là ou encore si tu es véto par amour des animaux, tu dois enquiller des heures sans te soucier de ta paye. Le marché véto est qd même l'un des rares secteurs où la loi de l'offre et de la demande ne fonctionne pas. Je ne comprends pas pourquoi. »

« Merci pour les questions/propositions pertinentes qui doivent parler à un maximum de profils ! Bon courage pour la suite ! »

« conflit de génération à mon sens est le frein principal (le travail n'est plus un sacerdoce) »

« Le pire c'est "jeune motivé" ou quand l'annonce commence par "il n'y a pas la mer chez nous mais du travail"... ce n'est vraiment pas sérieux »

« Pour un jeune qui veut travailler, c'est insupportable de lire des sous-entendus types « ces jeunes flemmards qui veulent gagner plus sans travailler » et ça coupe toute envie de contacter le recruteur »

« Ce n'est pas que nous ne voulons plus travailler, c'est comment nous souhaitons travailler. 35h sur 6 jours est inintéressant pour un salarié, du moins de mon point de vue. L'association a lieu plus tard dans la carrière et non jeune diplômé car avec la féminisation du métier créer une vie de famille est être associée en même temps me semble TOTALEMENT incompatible. Belle initiative de thèse :) »

« je suis un peu âgée pour répondre ...il y a 30 ans les critères étaient bien différents »

« Après 7 ans de clientèle dans 3 cliniques différentes, je me suis rendue compte des divergences de pensées entre patrons et salariés, ce qui m'a dégoûtée de la clientèle. Je suis certaine que mes derniers employeurs avaient le sentiment d'être d'excellents employeurs, et malgré tout les salariés étaient frustrés de n'avoir que peu de reconnaissance malgré leur investissement. Les patrons se reposent souvent sur les salariés pour se libérer du temps personnel, mais n'acceptent pas de valoriser les salariés (du moins ceux qui le méritent et sur lesquels ils se reposent) en échange (reconnaissance, remerciements, salaires, formations avantages...). La jeune génération passe pour fainéante parce qu'elle veut du temps pour sa vie privée, mais elle manque clairement de reconnaissance et de bienveillance de la part des employeurs !!!! »

« Bon courage pour ce travail très intéressant ! ^^ pas facile de cibler les points qui nous sont essentiels pour trouver un nouveau poste... »

« Merci! J'ai hâte de voir les résultats de ta thèse car je suis persuadée que les difficultés de recrutement sont liées au manque de vétérinaires praticiens car les études sélectionnent un type de personnalité qui ne s'épanouit pas dans la profession et se réoriente pour ne plus exercer. Je serai ravie de voir les conclusions de ton étude ! »

« Le sujet est vaste, il n'inclut pas les reconversions : ceux qui faisaient de la pratique et la quitte, ceux qui finalement y reviennent. À mon sens c'est aussi quelque chose à explorer. Moi je fais principalement de la canine et un peu d'équine, mais je ferai de la rurale avec plaisir si je peux avoir un minimum d'accompagnement pour me remettre le pied à l'étrier. »

« si pas de description précise de l'équipe, il faut une annonce attractive, qui donne envie. le dit "jeune motivé" doit aussi y trouver son compte avec une équipe "accueillante" ca va dans les deux sens :) »

« Globalement, je ne regarde plus les annonces payées à la convention collective, sauf si vrais avantages financiers (par exemple, le logement le temps d'un rempla, etc) »

« encore bcp de ruraux réticents aux temps partiels... dommage ! - certains éléments sont interdits a demander : photo identité, question sur desir d'enfants ou situation perso »

« Je suis ds un cas particulier car mariée à un éleveur bovins donc non mobile. Statut de salariée puis collab liberale en vue asso jamais concretisée chez veto parti à la retraite sans autres repreneurs. »

« Formation "Medecines alternatives" et du coup dispo localement en mixte pour temps partiel mais TRES MAL perçu ds autres clientèles locales... A la rue... »

« J'ai aussi remarqué que la "motivation" de l'employeur est un critère que j'ai beaucoup pris en compte. retenant des annonces pas idéales pour moi parce que l'employeur s'est investi dans l'échange et l'entretien et la recherche de solutions aux éventuels freins. »

« Lors de mes différents recrutements, il est très important pour moi de visiter les établissements dans lesquels je postule en restant 1/2 journée voire plus afin de voir comment est organisée la journée. Cela permet d'apprécier les relations de travail entre chacun. Cela permet aussi d'évaluer la charge de travail (important à mon sens de regarder le planning des consultations sur plusieurs jours et différentes période de l'année, surtout si activité saisonnière notamment en rurale, permet de voir aussi le rythme des RDV en canine : RDV toutes les 15 ou 30 minutes...). Cela permet aussi de discuter avec les salariés pour ne pas avoir uniquement le point de vue des associés »

« Ce serait intéressant d'envoyer cette thèse aux principaux intéressés c'est à dire l'Ordre vétérinaire. »

« bordel de merde investissez dans un VRAI site internet (juste une page fb ou un site de 1990 = fuck it) et PARLEZ DE THUNE »

« je n'ai exercé que 5ans et je suis maman au foyer depuis 10ans.. »

« A force d'avoir dit oui à toutes les exigences d'anciens patrons (aller bosser à 1h45 de chez moi et me faire les A-R, faire des gardes et payer le logement sur place, faire plein d'heures supplémentaires sans jamais être payées, me faire mordre au visage par un chein sur des heures sups, avoir un job à faire des consultations toutes les 15 minutes sans pouvoir aller faire pipi et me développer des cystites, accepter des remarques et mechantetés des ASV devant les patrons qui ne disaient rien, des patrons

qui ne défendent pas leur personnel et donnent toujours raison au client, patron qui veut juste que ça tourne coûte que coûte, salaires bas, promesses de payer des formations téléphones etc et au final RIEN n'est jamais offert), le SEUL critère important est devenu le salaire (car ça au moins je l'ai c'est noté sur le contrat et voilà). Ensuite la considération et le rythme de travail, ensuite la localisation géographique. Le salaire est très important car c'est cela qui me permet de payer ma maison et mes loisirs, pour le reste l'ambiance, les trucs à visiter autour de mon cabinet etc je m'en fous, j'ai plein de choses à faire sur mes temps libres chez moi, ça ne changera rien d'avoir un lac ou un resto étoilé à moins de 10 min du cabinet »

« La convention collective est un barème injuste et démoralisant pour vétérinaire, un vétérinaire qui passe 10 ans à faire des vaccins sera peut-être moins compétent qu'un jeune avec 3 ans d'expérience qui a travaillé 80 heures par semaine en urgence, référé et garde. Je suis pour une rémunération au chiffre d'affaire avec un minimum assuré mais c'est beaucoup plus juste. »

« Très bonne initiative ! On sort souvent de l'école sans trop savoir négocier et on en fait vite facilement les frais. Merci pour ton travail et bon courage pour la dernière ligne droite ! »

« dis leur de faire monter les salaires s'ils veulent attirer du veto »

« Le questionnaire est très bien fait mais beaucoup plus orienté canine. Étant rurale pure, mes réponses étaient parfois difficiles à trouver et donc possiblement difficilement interprétables ? Bon courage ;) »

« Moins il y a d'information moins l'annonce va m'intéresser ou retenir mon attention. Il faut pouvoir se projeter »

ÉTUDE ET ANALYSE DES DIFFICULTÉS DES EMPLOYEURS À RECRUTER DANS LA PROFESSION VÉTÉRINAIRE : ENQUÊTE SUR LES ATTENTES DES CANDIDATS

AUTEUR : Aurélie CANTIÉ

RÉSUMÉ :

La profession vétérinaire est en proie depuis plusieurs années à des difficultés de recrutement. Cette tension constitue ainsi un enjeu majeur tant au niveau du management des structures de soins vétérinaires qu'au niveau plus global de la profession. Les recruteurs se questionnent régulièrement sur les attentes des candidats, n'arrivant souvent pas à les cerner. C'est pourquoi une enquête a été réalisée auprès des candidats/recrutés vétérinaires praticiens, salariés ou collaborateurs libéraux via un questionnaire, permettant d'étudier et d'analyser leurs attentes. Les critères de choix d'un poste ainsi que le processus de recrutement ont été étudiés.

G. Chevalier avait initié en 2018, une première enquête auprès des recruteurs. Il convenait donc de confronter et assembler les résultats de ces deux études afin de proposer des recommandations concernant le processus de recrutement et un éclairage sur les attentes des candidats.

La présente enquête montre que les cinq critères les plus importants lors du choix d'un poste sont : le type d'activité, l'ambiance au travail, la localisation géographique, le temps de travail et le salaire. Les critères regroupant l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle sont primordiaux. Les mêmes critères ont également été retrouvés lorsqu'il était demandé de se projeter 10 ans plus tard. Au contraire, les cinq critères semblant moins importants sont : le logement à disposition, le site internet, les avantages proposés, les locaux sur un seul site et l'accessibilité en transport.

La bonne construction des annonces et la réputation d'une structure sont des critères importants pour les candidats, au moment de la sélection des annonces. Les conditions de travail et le niveau de rémunération sont pour les candidats, les principales causes d'échec de recrutement. Il convient donc pour les structures de développer leur marque employeur.

MOTS CLÉS : RECRUTEMENT, VETERINAIRE, ENQUETE, CANDIDATS, ATTENTES, CRITERES

JURY :

Président : Pr Henry CHATEAU

Directrice de thèse : Dr Chantal LEGRAND

Examineur : Pr Radu BLAGA

STUDY AND ANALYSIS OF EMPLOYERS' DIFFICULTIES IN RECRUITING INTO THE VETERINARY PROFESSION: SURVEY OF CANDIDATES' EXPECTATIONS

AUTHOR: Aurélie CANTIÉ

SUMMARY:

For several years now, the veterinary profession has been plagued by recruitment difficulties, which has become a major issue for them. Recruitment to this sector has become a source of stress for recruiters. They regularly question candidates' expectations, but they often fail to identify them. A survey was carried out among candidates, employees, and freelance contractors, via a questionnaire, to study and analyse their expectations. The criteria for selecting a position and the recruitment process were examined.

G. Chevalier previously initiated a survey of recruiters in 2018. It was therefore necessary to compare and assemble the results of the two surveys, in order to provide them with recommendations on the recruitment process and an analysis of candidates' expectations.

The present survey shows that the five most important criteria when choosing a job are : the type of activity, the working environment, geographical location, working time and salary. The criteria related to work-life balance are paramount. The same criteria were also found when they predicted their priorities in 10 years' time. On the contrary, the five criteria that seem less important are: the accommodation available, the website, the advantages offered, the location of premises on a single site and the accessibility of transport. These results should be compared and qualified with other studies already carried out.

The good construction of recruitment ads and the reputation of the business are important criteria for the candidates, at the time of selecting which ads to respond to. Working conditions and pay levels are the main causes of recruitment failure for candidates. Businesses should therefore work on developing their brand as an employer.

KEYWORDS: RECRUITEMENT, VETERINARY, SURVEY, CANDIDATES, EXPECTATION, REQUIREMENT

JURY:

Chairperson: Pr Henry CHATEAU

Thesis Director: Dr Chantal LEGRAND

Reviewer: Pr Radu BLAGA