

1.

Dans le cadre de notre mission de valorisation et de défense du métier vétérinaire via notre plan stratégique Vision 2020, l'Union Professionnelle Vétérinaire s'est intéressée à la problématique des jeunes au sein de la profession.

L'enquête « Heureux ou malheureux dans votre pratique » menée en 2016 a permis de déterminer quelles étaient les réelles difficultés, les besoins et les attentes rencontrées par les vétérinaires dans leur pratique.



HEUREUX OU MALHEUREUX

dans votre pratique ?



Les résultats de cette enquête ont notamment démontré que les vétérinaires dans la tranche d'âge 30-39 ans témoignaient du taux de satisfaction le plus bas (équilibre vie privée/vie professionnelle, aspects financiers, disponibilité et vie sociale,...). Les questions étaient alors: pourquoi les jeunes sont-ils tellement insatisfaits? et comment mener la profession vers une meilleure qualité de vie?



Afin de répondre à ces questions, le projet « Jeunes Talents Vétérinaires » a été lancé lors du salon de Vétérinexpo en 2018. Une enquête a été menée à partir d'un questionnaire selon deux profils: celui du recruteur et celui du recruté. L'idée: faire correspondre les attentes de l'un et de l'autre!



1.
COMMENT
ATTIRER /
RECRUTER ?

2.
COMMENT
FIDELISER /
MOTIVER /
DEVELOPPER ?

3.
COMMENT
S'ASSOCIER /
TRANSMETTRE /
PERENNISER ?



2.

LES FAITS MARQUANTS CÔTÉ RECRUTÉS

CE QU'ILS DISENT

« PAS DE CADRE SUFFISAMMENT PROFESSIONNEL AU PROCESSUS DE RECRUTEMENT »

LEURS ATTENTES

ÊTRE CONSIDÉRÉ PERSONNELLEMENT, NE PAS ÊTRE UN « NUMÉRO »

QUE L'EMPLOYEUR SOIT ATTENTIF À « L'HUMAIN » AUTANT QU'AU « FINANCIER »

QUE L'AMBIANCE DE TRAVAIL SOIT AGRÉABLE AU QUOTIDIEN

CE QUI EST IMPORTANT

LE TYPE DE PRATIQUE DU RECRUTEUR

LA RÉMUNÉRATION

L'AMBIANCE D'ÉQUIPE

L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

LES JEUNES ACCORDENT UNE IMPORTANCE TOUTE PARTICULIÈRE AU
RELATIONNEL

3.

LES FAITS MARQUANTS CÔTÉ RECRUTEURS

CE QU'ILS DISENT

PAS CONSCIENTS DE L'IMPORTANCE DE L'ÉTAPE DE RECRUTEMENT

LEURS ATTENTES

DE L'IMPLICATION : QUE LE RECRUTÉ SE SENTE CONCERNÉ

UNE CONSCIENCE DE LA RÉALITÉ DES COÛTS

PLUS DE CANDIDATS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

CE QUI EST IMPORTANT

LE TYPE DE PRATIQUE DU RECRUTÉ

LA RÉMUNÉRATION

LA PREMIÈRE IMPRESSION

LA DISPONIBILITÉ

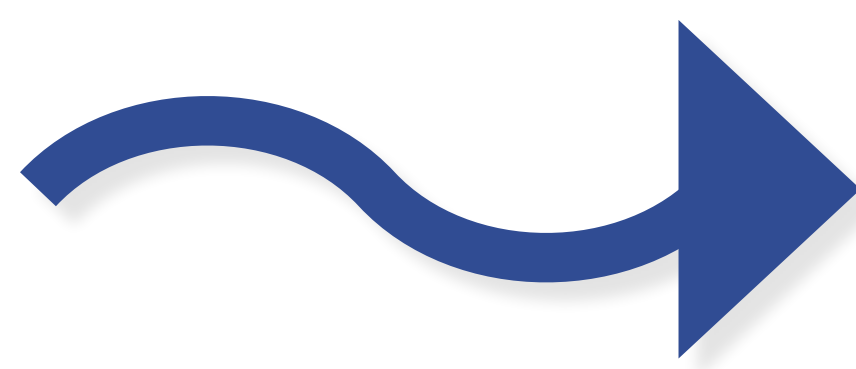
LES RECRUTEURS REMARQUENT UN
DÉCALAGE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE

4.

Concrètement,

QUELS SONT *les* BESOINS ?

Petit résumé



RR
RECRUTEUR
RECRUTÉ

5.

Les recruteurs remarquent un décalage entre les attentes salariales des jeunes et la réalité des coûts.

**RENDRE LES JEUNES
CONSCIENTS DE LA
RÉALITÉ DES COÛTS**

**CRÉER UNE PLATEFORME
DE MISE EN CONTACT
RECRUTEUR/RECRUTÉ**

Il n'y a pas de site de recrutement officiel, les recruteurs peinent à trouver des candidats.

Sentiment chez les jeunes que le vétérinaire recruteur est peu respectueux car il se montre peu préparé lors de l'entretien.

**METTRE EN PLACE UNE
FORMATION AU RECRUTEMENT
POUR LES VÉTÉRINAIRES
RECRUTEURS**

**STIMULER
L'IMPLICATION
DES JEUNES**

Les jeunes ont besoin de se sentir concernés.

Les recruteurs sont conscients que l'humain est important mais ils n'en ont pas la même perception ni définition que les recrutés.

**RENDRE LES RECRUTEURS
CONSCIENTS DE
L'IMPORTANCE DU
RELATIONNEL**

6.

OÙ EN SOMMES-NOUS ?

RR
RECRUTEUR
RECRUTÉ

1.
COMMENT
ATTIRER /
RECRUTER ?

2.
COMMENT
FIDELISER /
MOTIVER /
DEVELOPPER ?

3.
COMMENT
S'ASSOCIER /
TRANSMETTRE /
PERENNISER ?

↑ *ici*

PHASE 2

Unis pour la vie

2019

Lancement de la deuxième enquête:
« Comment fidéliser les jeunes talents vétérinaires après les avoir recrutés? »
Participez-y : demandez votre questionnaire sur le stand UPV !

2020

Lancement d'un programme de formation lié au recrutement
Nouveau site de référence « Offres d'emploi » avec VetJob

2021

Lancement de la troisième phase:
« Comment s'associer/transmettre/pérenniser? »