



# OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION VÉTÉRINAIRE

un diagnostic  
pour un avenir

## **Note de synthèse de l'Observatoire de la profession vétérinaire**

Projet OBSVET – 2024/2025

# Note de synthèse OBSVET 2025

## Evaluation des risques, analyses internationales, propositions de solutions urgentes

### État des lieux, constats clés et plan d'action (PACTE-Vet)

Version du 15/07/2025

*A la mémoire de tous les vétérinaires qui souffrent dans leur travail, et ceux qui ont quitté brutalement ce monde*

#### Auteurs :

Dr Léonard Théron – Vice-président UPV, RumeXperts  
Dr Anne-Sophie Rao — CEO de RumeXperts;  
Dr Benoît Poskin — Vétérinaire praticien rural, Conseiller Ordre vétérinaire  
Pr Cabaraux Jean-François — Professeur à la Faculté de Médecine Vétérinaire, ULiège  
Dr Chantal Rettigner — AFSCA; Chief Veterinary Officer Belgique  
Dr Criquillion Tessa — Vétérinaire praticienne équine  
Dr Hélène Hamard — Vétérinaire, RumeXperts  
Dr Katelijne Smets — Vétérinaire, Directrice générale ARSIA  
Dr Marcel Renard — Vétérinaire praticien, Trésorier de l'UPV  
Morgan Beczek — Directrice administrative de l'UPV  
Dr Olivier Hoens — Vétérinaire praticien, Secrétaire de l'UPV  
Dr Pascal Guérin du Masgenet — Vétérinaire praticien, Président de l'association des vétérinaires de la province de Luxembourg  
Renaud Baiwir — Responsable SPW Wallonie  
Dr Stéphanie Cambier — Vétérinaire praticienne, Présidente du conseil régional d'expression francophone de l'ordre des médecins vétérinaires  
Pr Tatiana Art — Doyenne de la faculté vétérinaire, ULIEGE  
Dr Bernard Gauthier — vétérinaire praticien rural, Président de l'UPV

# Table des matières

|       |                                                                                                                                    |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | ABSTRACT TECHNIQUE – PROJET OBSVET .....                                                                                           | 3  |
| 2     | LE PROJET OBSVET : UNE REPONSE STRUCTUREE A UNE PROFESSION EN MUTATION ...                                                         | 4  |
| 2.1   | OBJECTIF GENERAL .....                                                                                                             | 4  |
| 2.2   | METHODOLOGIE .....                                                                                                                 | 4  |
| 3     | DIAGNOSTIC DE LA PROFESSION VETERINAIRE : DEMOGRAPHIE, EROSION RURALE ET DISPARITES .....                                          | 5  |
| 3.1   | DEMOGRAPHIE ET PYRAMIDE DES AGES :.....                                                                                            | 5  |
| 3.2   | ÉROSION DE LA PRATIQUE RURALE .....                                                                                                | 7  |
| 3.3   | SANTE MENTALE ET CONDITIONS D’EXERCICE .....                                                                                       | 8  |
| 3.4   | DEMANDE EN HAUSSE, OFFRE EN REcul .....                                                                                            | 9  |
| 3.5   | CONSEQUENCES POUR LA SOCIETE .....                                                                                                 | 10 |
| 4     | FOCUS INTERNATIONAL - DECLIN DE L’ATTRACTIVITE DU METIER VETERINAIRE RURAL : CONSTATS ET POLITIQUES PUBLIQUES COMPARES.....        | 11 |
| 4.1   | UN CONSTAT GLOBAL DE PENURIE VETERINAIRE RURALE .....                                                                              | 12 |
| 4.2   | DES LEVIERS D’ACTION MULTIPLES TESTES A L’ETRANGER.....                                                                            | 13 |
| 5     | SOLUTIONS ENVISAGEES – PLAN PACTE-VET ET LEVIERS D’ACTION .....                                                                    | 16 |
| 5.1   | PRINCIPE DE PACTE-VET .....                                                                                                        | 16 |
| 5.2   | P : PROFESSION – SOUTENIR LES PRATICIENS ET REPENSER L’EXERCICE. ....                                                              | 17 |
| 5.3   | A : APPUIS INSTITUTIONNELS – MIEUX ENCADRER ET SECURISER LA PROFESSION. ....                                                       | 17 |
| 5.4   | C : COMPETENCES – RENFORCER LA FORMATION, AVANT ET APRES DIPLOME. ....                                                             | 18 |
| 5.5   | T : TRANSMISSION – MENTORAT, TUTORAT ET PAIR-AIDANCE. ....                                                                         | 19 |
| 5.6   | E : ESTIME – RESTAURER L’IMAGE DU METIER AUPRES DU PUBLIC ET DES VETERINAIRES EUX-MEMES. ....                                      | 19 |
| 5.7   | LEVIERS D’ACTIONS .....                                                                                                            | 20 |
| 6     | UN PROJET D’ACCOMPAGNEMENT PACTE-VET RURAL EN URGENCE : PISTES DE SOLUTIONS IMMEDIATES : ACTIVATION DES LEVIERS ANTI-EROSION ..... | 21 |
| 6.1   | LE PROJET GLOBAL : PACTE-VET RURAL .....                                                                                           | 21 |
| 6.1.1 | RÉGION WALLONNE (CABINET AGRICULTURE – PROJET PILOTE) .....                                                                        | 22 |
| 6.1.2 | FACULTÉ DE MÉDECINE VÉTÉRINAIRE (ULIÈGE) .....                                                                                     | 22 |
| 6.1.3 | ORDRE DES MÉDECINS VÉTÉRINAIRES.....                                                                                               | 22 |
| 6.1.4 | UPV (UNION PROFESSIONNELLE VÉTÉRINAIRE) .....                                                                                      | 22 |
| 6.2   | UN FINANCEMENT STRUCTURE ET SOUTENABLE .....                                                                                       | 23 |
| 6.3   | LOGIQUE DE CO-FINANCEMENT ET RETOUR SUR INVESTISSEMENT.....                                                                        | 24 |
| 7     | SIMULATION PROSPECTIVE DE LA DEMOGRAPHIE VETERINAIRE RURALE (2024–2044). ....                                                      | 24 |
| 7.1   | QUATRE SCENARIOS TESTES .....                                                                                                      | 24 |
| 7.2   | INTERPRETATION ET RECOMMANDATION STRATEGIQUE.....                                                                                  | 26 |
| 8     | APPELS A L’ACTION ET CONCLUSION .....                                                                                              | 27 |
| 9     | REFERENCES .....                                                                                                                   | 28 |

# 1 Abstract technique – Projet OBSVET

## Objet et partenaires.

Lancé en mars 2024, l'**Observatoire de la Profession Vétérinaire (OBSVET)** réunit l'Union Professionnelle Vétérinaire, l'Ordre des Médecins Vétérinaires, la Faculté vétérinaire de Liège et l'AFSCA. Sa mission : dresser un diagnostic chiffré, territorial et prospectif de la profession afin de garantir la sécurité sanitaire et l'accès aux soins sur tout le territoire francophone belge.

## Méthode.

Sept groupes de travail (GT1–GT7) couvrent démographie, installation rurale, santé mentale, économie, formation et devenir des diplômés. L'équipe exploite ≈ 22 900 fiches ordinales (2019-2025) croisées avec les bases DogID/HorseID, Statbel-Agri et les contrats SANITEL, complétées par des enquêtes d'opinion et des panels d'experts. Le rapport final sera remis en juin 2025 avant discussion gouvernementale.

## Constats clés (2024).

- Vieillesse accélérée : 50 % des vétérinaires ruraux ont > 50 ans ; le taux de remplacement n'est plus que de 68 % (seuil de stabilité ≥ 120 %).
- Déclin rural : seuls 3–8 % des jeunes diplômés choisissent l'élevage alors que 68 % se tournent vers les animaux de compagnie.
- Déséquilibres territoriaux : province du Luxembourg – **2 821 bovins/vétérinaire** (seuil critique 1 600) et seulement 6 stagiaires pour 92 praticiens en activité.
- Surcharge de travail et risques psychosociaux : 50 % des jeunes vétérinaires quittent la Wallonie dans les 5 ans post-diplôme. Le taux de suicide le plus élevé des professions libérales.
- Impact sociétal : menace sur la surveillance zoonotique (*One Health*), la sécurité alimentaire et la viabilité des exploitations.

## Réponse stratégique : PACTE-Vet

Plan intégré en cinq axes :

| Axe          | Mesures phares                                                                                                                                                                     |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Profession   | Guichet unique, secrétariat mutualisé, tarification minimale, valorisation des pratiques mixtes                                                                                    |
| Appuis       | Aides à l'installation (~ 15 k €), exonérations investissements, prêts à taux réduit, remboursement partiel des études, subvention provinciale de 80 k € pour véhicule/labo mobile |
| Compétences  | Certificat universitaire « Gestion de cabinet » (HEC 2025), formation RPS & digitalisation, stages ruraux précoces rémunérés                                                       |
| Transmission | Mentorat 1-1 <i>Louveto</i> , prime de 1 000 € aux maîtres de stage ruraux, Club Oxygène (gestion/CCI)                                                                             |
| Estime       | Campagne nationale « Vétérinaire rural », journées ruralité dans les écoles, label fédéral logiciel de gestion vétérinaire (aide à l'encodage)                                     |

### Gains attendus d'ici 2030.

+40 % d'installations rurales, réduction de la pénibilité, sécurisation des missions de santé publique et maintien du potentiel d'exportation agro-alimentaire.

### Appels à décision.

1. Endosser politiquement le **PACTE-Vet** et mobiliser un financement initial de 500.000 €/an (co-financement Région-Province-Fédéral).
2. Adopter un cadre de promotion à l'engagement pour la **Personne Morale Vétérinaire** favorisant l'exercice collectif.
3. Pérenniser OBSVET comme observatoire public afin de mesurer l'effet des mesures et ajuster le numerus clausus.

**Sans action, 40 % des vétérinaires ruraux auront disparu d'ici dix ans ; avec ce plan, la Belgique peut préserver sa souveraineté sanitaire et redonner de l'attrait à un métier essentiel.**

## 2 Le projet OBSVET : une réponse structurée à une profession en mutation

### 2.1 Objectif général

L'Observatoire de la Profession Vétérinaire (OBSVET) a été lancé en mars 2024, avec le soutien des autorités publiques et des acteurs vétérinaires, afin de **cartographier la profession vétérinaire** et anticiper ses évolutions face aux défis émergents. Ce projet est porté par un consortium rassemblant l'Union Professionnelle Vétérinaire (UPV), l'Ordre des Médecins Vétérinaires (OMV), la Faculté de Médecine Vétérinaire de l'ULiège et l'Agence Fédérale pour la Sécurité de la Chaîne Alimentaire (AFSCA). La genèse d'OBSVET s'enracine dans la pénurie alarmante de vétérinaires en milieu rural, la dégradation des conditions d'exercice et de nouvelles attentes sociétales en matière de santé publique et de concept One Health.

### 2.2 Méthodologie

OBSVET s'est structuré autour de *groupes de travail thématiques* (GT1 à GT7) couvrant des axes clés : démographie et projection de la profession, installation en ruralité, santé mentale, structuration des données du secteur, aspects économiques, formation et devenir des jeunes diplômés. En parallèle, une collecte massive de données a été entreprise pour établir un **atlas démographique** complet de la profession. Plus de 120 professionnels (vétérinaires, éleveurs, étudiants, parastataux, agences, agents publics etc...) ont été consulté sur la problématique identifiées, dans les GT thématiques.

Les données croisées incluent : les registres de l'Ordre (n° d'inscription de ~22 900 vétérinaires 2019-2025), des données sur les animaux (Statbel agriculture, bases DogID/CatID/HorseID), et les indicateurs d'activité (contrats SANITEL, études de marché, etc.). Cette approche mixte combine **analyse quantitative** (flux de données pérennes) et **concertation qualitative** via des ateliers et panels d'experts vétérinaires. Concrètement, le projet a pour tâches de **recupérer** les données (identifier les sources et automatiser leur flux), **analyser** ces données pour générer des indicateurs fiables, et **animer** les groupes de travail pour interpréter les résultats et formuler des recommandations.

Un calendrier serré a été suivi : après un état des lieux intermédiaire début 2025, la rédaction du rapport final est prévue en juin 2025, suivie d'une restitution officielle et d'une concertation avec les décideurs publics en juillet 2025.

## 7 GROUPES DE TRAVAIL – MODÈLE À DÉFINIR

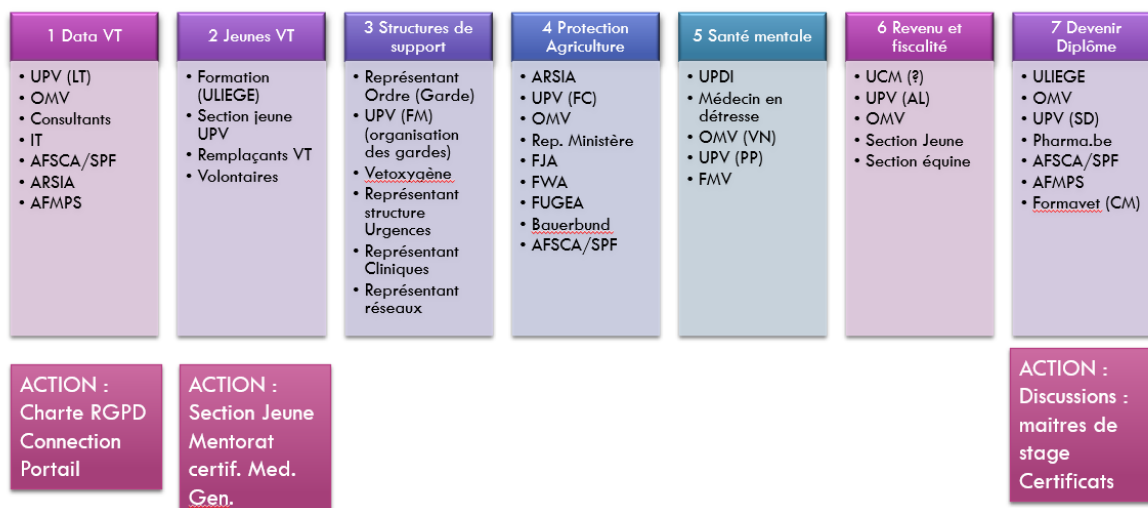


FIGURE 1 - STRUCTURE OBSVET, 7 GROUPES DE TRAVAIL

## 3 Diagnostic de la profession vétérinaire : démographie, érosion rurale et disparités

Les travaux d'OBSVET dressent un **diagnostic complet** et préoccupant de la profession vétérinaire en Belgique francophone, confirmant des tendances de fond déjà pressenties.

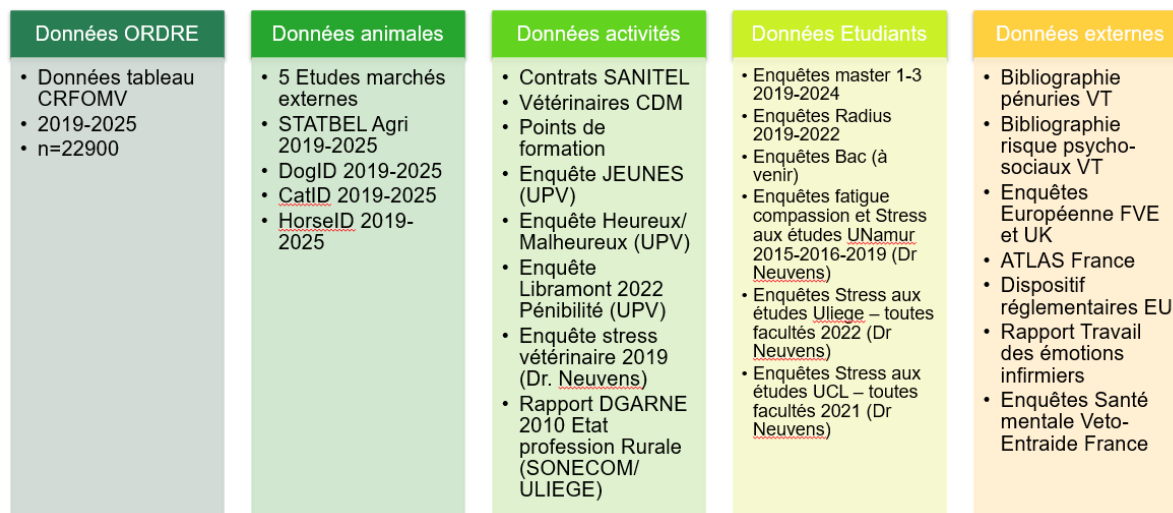


FIGURE 2 - LES DONNEES CONSULTEES POUR CREER LA MATRICE DE DECISION

### 3.1 Démographie et pyramide des âges :

La population vétérinaire affiche un **vieillessement marqué**, avec une pyramide des âges déséquilibrée. On observe un *taux de remplacement* (rapport entre les vétérinaires de moins de 30 ans et ceux de plus de 60 ans) en déclin continu depuis 5ans. En 2024, ce taux de

remplacement n'est que d'environ **68%**, bien en deçà du seuil de renouvellement nécessaire estimé à 120–150% pour assurer la relève. Autrement dit, il n'y a pas assez de jeunes vétérinaires pour remplacer ceux partant à la retraite. La pyramide des âges illustre une accélération du risque de pénurie : par exemple, **50% des vétérinaires ruraux ont plus de 50 ans**, ce qui laisse présager une vague imminente de départs.

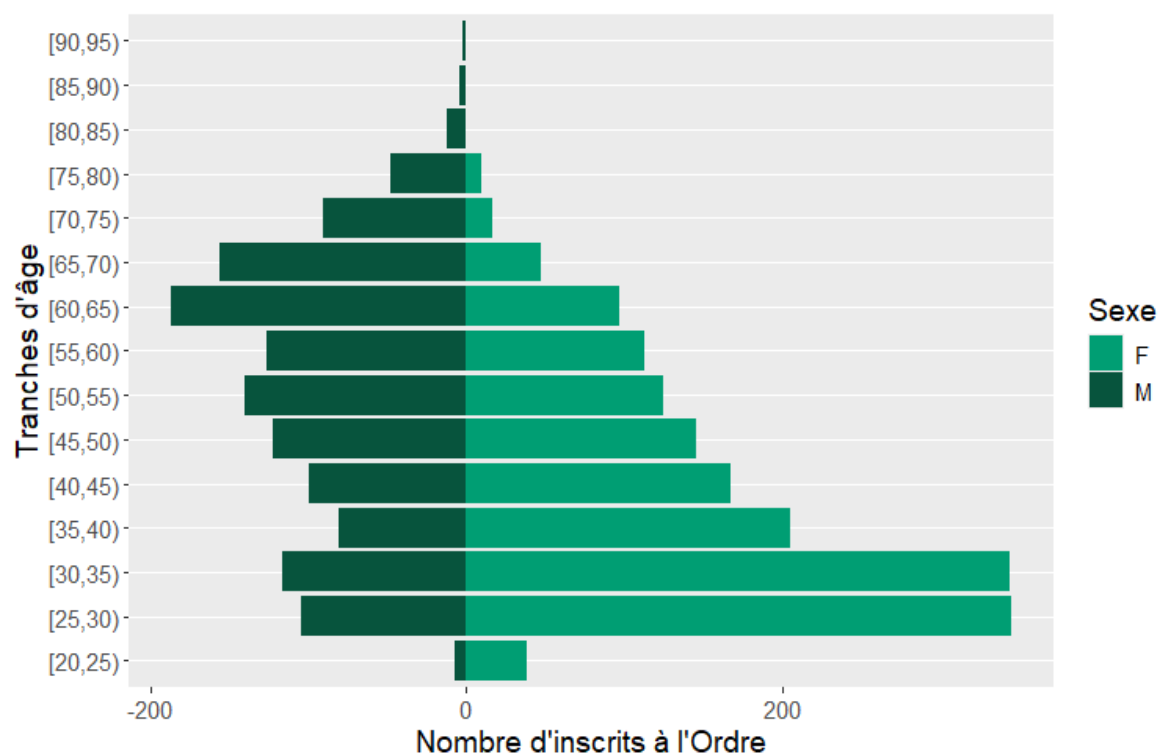


FIGURE 3 LA PYRAMIDE DES AGES QUI NE TRADUIT PAS TOUTES SES SUBLILITES DE POPULATIONS PROFESSIONNELLES

À l'échelle nationale, l'érosion projetée est inquiétante : sans actions correctives, on anticipe la disparition de 40% des vétérinaires pratiquant en ruralité d'ici dix ans. Cette évolution démographique crée une **urgence générationnelle** : la profession pourrait perdre un savoir-faire crucial si la jeune génération ne reprend pas le flambeau dans les secteurs clés.

- **Érosion rurale rapide** : baisse du nombre de vétérinaires orientés "élevage", passant de **40% en début de cursus à 8%** à l'entrée en exercice.
- **Taux de remplacement critique** : seulement **68% de remplacement chez les 30-60 ans**, bien en dessous des seuils de stabilité (120-150%).
- **Déséquilibres géographiques** : la **province de Luxembourg** et le **Hainaut** sont identifiés comme zones critiques avec seulement **6 stagiaires pour 92 vétérinaires** en exercice.
- **Évolution des effectifs (2018–2024)** – Le nombre de vétérinaires inscrits en Wallonie-Bruxelles augmente de 2 578 à 2 950 entre 2018 et 2024. Cette croissance annuelle modérée (~+1,5%) tend à ralentir ces dernières années, augurant d'une possible stagnation de l'offre à court terme.
- **Pyramide des âges** – La population vétérinaire est vieillissante. Le rapport met en évidence une "érosion" des classes d'âge 40–60 ans, tandis que les jeunes <30 ans constituent une part grandissante des inscrits. En **février 2025**, la pyramide des âges



montre un fort contingent de vétérinaires seniors proches de la retraite et relativement peu de quadragénaires pour les remplacer, ce qui annonce de nombreux départs d'ici 2030 et un défi de renouvellement des effectifs.

- **Répartition géographique** – La densité de vétérinaires varie fortement selon les régions. La part des vétérinaires par province est restée globalement stable de 2018 à 2024, *sauf en province de Luxembourg* où elle a diminué. Cette province ne compte qu'environ **92 vétérinaires** en 2023–24 pour une vaste superficie, et la relève locale est très limitée (seulement **6 nouveaux stagiaires** sur la période). Cela souligne un risque important de **désert vétérinaire** dans cette région déjà sous-dotée en praticiens.

### 3.2 Érosion de la pratique rurale

L'un des constats les plus alarmants concerne le décrochage massif des vocations rurales. Dès la formation, l'intérêt pour la médecine vétérinaire rurale fond comme neige au soleil : 41% des étudiants se déclaraient intéressés en début de cursus (Master 1), mais ils ne sont plus que 12% à exercer effectivement en ruralité après l'obtention du diplôme. Les chiffres d'OBSVET confirment cette tendance : seuls 3 à 8% des jeunes diplômés s'orientent vers la pratique en élevage (grands animaux), tandis que près de 68% choisissent les animaux de compagnie (petits animaux) et ~15% la filière équine.

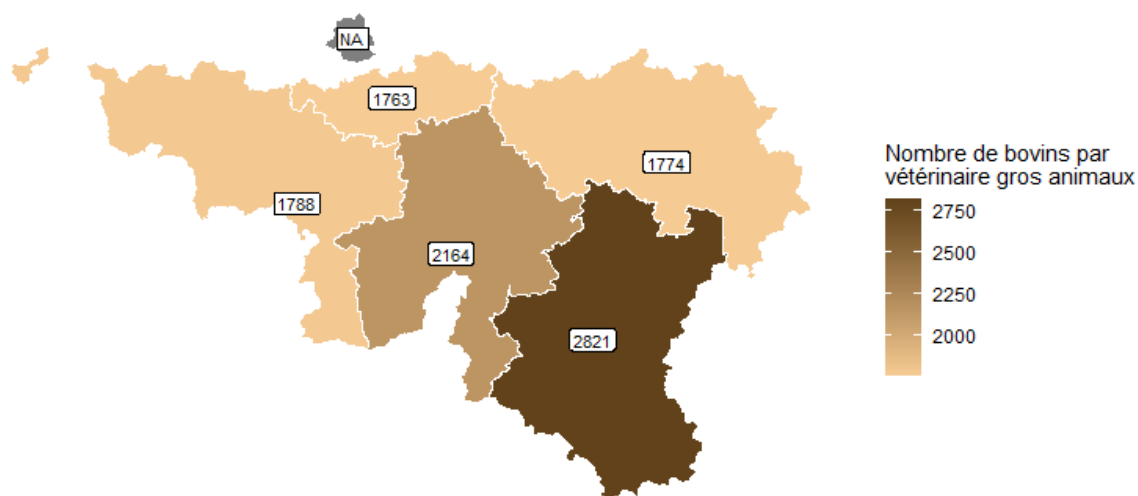


FIGURE 4 NOMBRE DE BOVINS VS. VÉTÉRINAIRES RURAUX (~2000 BOVINS/VÉTO) DATA STABEL OBSVET

Ce désintérêt relatif pour le rural, combiné aux départs à la retraite non compensés, conduit à une chute du nombre de praticiens en zones agricoles. Certaines régions atteignent le seuil critique de désertification vétérinaire : par exemple, il ne restait que 6 vétérinaires stagiaires en 2023-2024 dans toute la province du Luxembourg, pour 92 vétérinaires ruraux en activité sur ce territoire. Le renouvellement n'est clairement pas assuré. Les causes identifiées de cette désaffection sont multiples : conditions de travail éprouvantes, isolement, charge de garde lourde, et une image du métier perçue comme peu compatible avec les aspirations des



jeunes (équilibre de vie, rémunération, etc.). Sans surprise, la pénibilité administrative et la faiblesse relative des revenus en ruralité ressortent comme des facteurs de risque majeurs de décrochage.

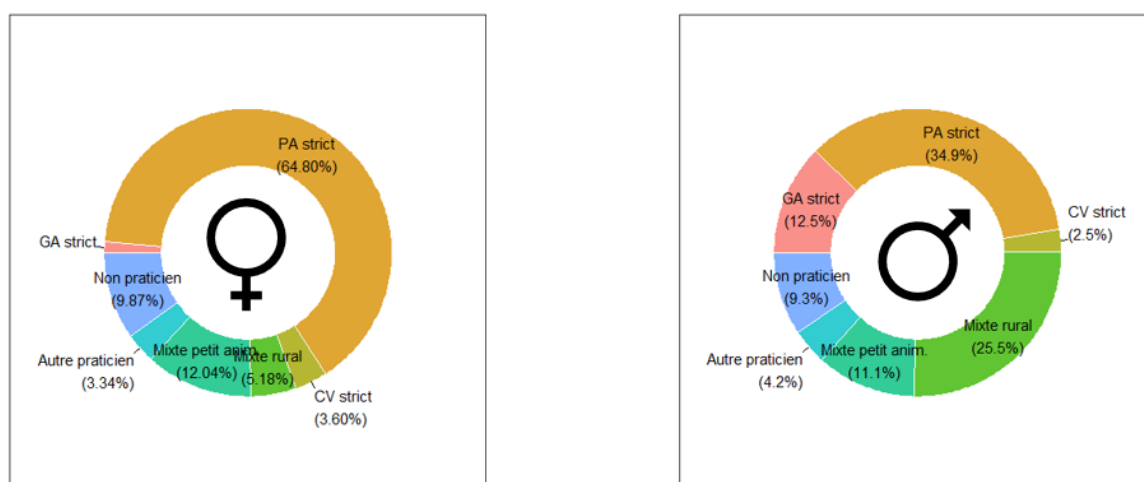
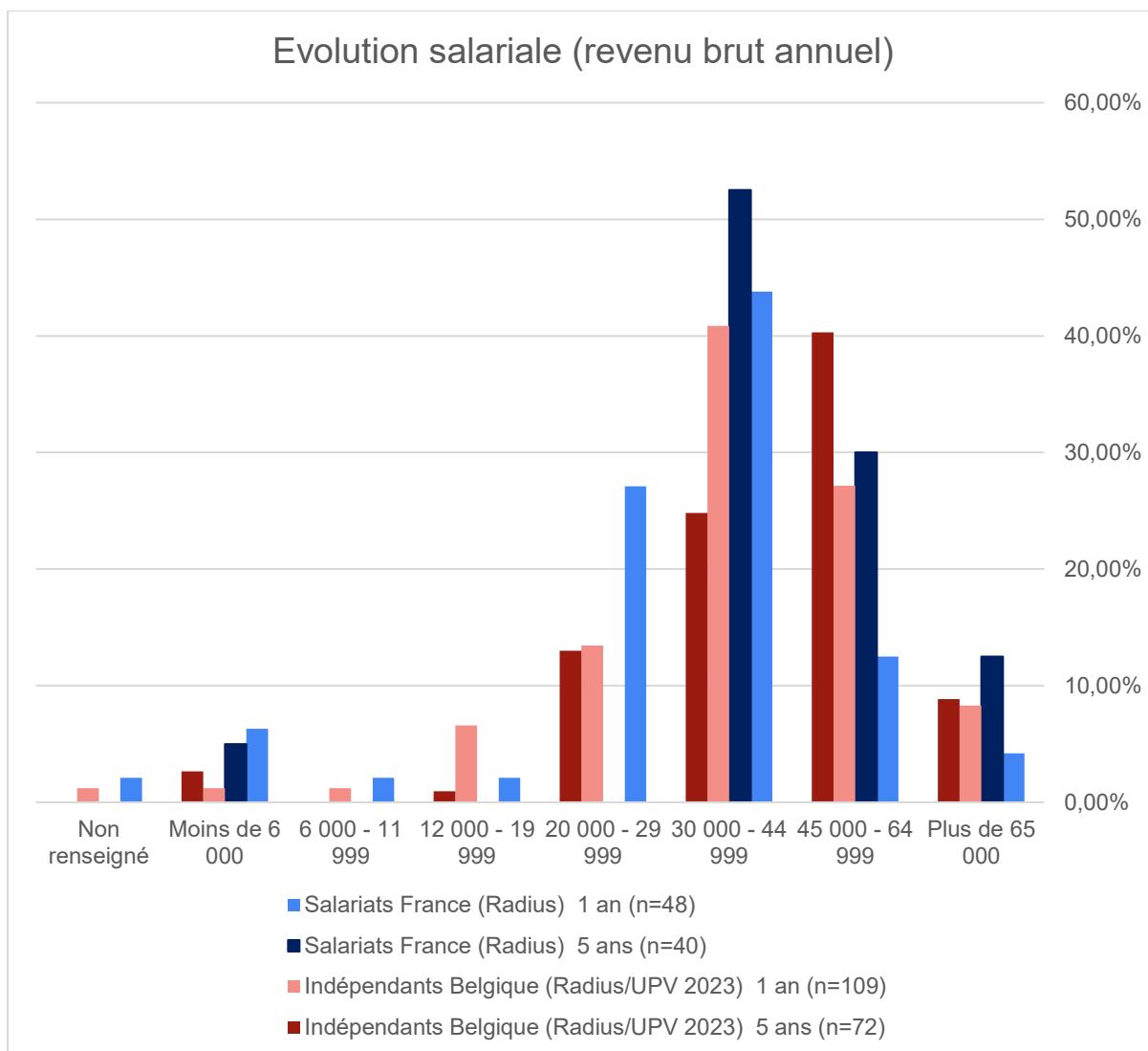


FIGURE 5 - REPARTITION DES ACTIVITES SELON LE GENRE

### 3.3 Santé mentale et conditions d'exercice

Les vétérinaires, en particulier en milieu rural, mais également au sens large, subissent une **charge de travail excessive** et des conditions d'exercice de plus en plus difficiles. Le groupe de travail "santé mentale" (GT5) d'OBSVET a mis en évidence un taux élevé d'épuisement professionnel (*burn-out*) et un déséquilibre vie professionnelle/vie personnelle préoccupant dans la profession. L'insuffisance de effectifs dans les zones tendues oblige les vétérinaires présents à multiplier les heures, à être constamment de garde et à parcourir de longues distances, ce qui alourdit la fatigue. **50% des jeunes diplômés ne sont plus vétérinaires en Wallonie après 5 ans** d'activité, ce chiffre choc témoigne d'un *décrochage générationnel* important souvent attribué à la pénibilité du début de carrière. De même, environ 10% des vétérinaires de plus de 40 ans finissent par quitter la profession avant l'âge de la retraite, souvent pour cause de saturation ou de réorientation professionnelle. Ces départs précoces, tant chez les jeunes que chez les vétérinaires expérimentés, sont un signal alarmant sur l'**attractivité** actuelle du métier. Parmi les facteurs de départ cités figurent le **faible revenu** initial comparé à d'autres professions universitaires, le poids des tâches administratives et réglementaires, et le sentiment de manque de reconnaissance. À titre d'illustration, une comparaison internationale a montré qu'en début de carrière, un vétérinaire indépendant en Belgique gagne souvent davantage qu'un vétérinaire salarié en France, mais cette avance s'accompagne d'une grande variabilité et d'une insécurité (dépendance aux gardes, paperasse). Au bout de 5 ans, la progression salariale stable des jeunes vétérinaires français en salariat leur permet même de rejoindre voire dépasser leurs homologues belges sur les tranches de revenu supérieures, traduisant un choix de stabilité que de plus en plus de jeunes Belges privilégient. En somme, la **fuite des talents** vétérinaires est alimentée à la fois par des conditions de travail éprouvantes et par un modèle économique de la pratique libérale rurale devenu peu attractif.



**FIGURE 6 - REVENU DES JEUNES VÉTÉRINAIRES ENTRE 1 ET 5 ANS DE PRATIQUES (BRUT ANNUEL)**

Facteurs clés :

- **Épuisement professionnel**, surcharge administrative, manque de reconnaissance : facteurs majeurs de désaffection.
- Les **femmes et les jeunes** sont les plus exposés à l'abandon de la profession avant 40 ans.
- Mauvaise connaissance de la santé mentale et risque psychosociaux

### 3.4 Demande en hausse, offre en recul

Le rapport graphique OBSVET souligne une **évolution contrastée de l'offre vétérinaire selon les filières animales**, face à des demandes qui, elles, restent soutenues. Du côté de la demande : les besoins en santé animale sont en croissance ou demeurent stables dans la plupart des segments (élevage laitier, filière porcine, volaille, sans oublier les pets où la possession d'animaux de compagnie augmente). Par exemple, en aviculture, on a assisté ces dernières années à une intensification de la production avec moins d'élevages mais plus de volailles par élevage, exigeant un suivi vétérinaire plus spécialisé et disponible. Du côté de l'offre : la profession vétérinaire s'est majoritairement tournée vers les animaux de compagnie,

laissant un **déficit relatif de praticiens pour les animaux de rente**. La *dynamique de l'offre et de la demande* telle qu'analysée par OBSVET montre qu'en Belgique francophone, si rien n'est fait, certains secteurs d'élevage pourraient connaître un déséquilibre critique d'ici 2030. Des projections sectorielles indiquent par exemple une possible hausse de +130% de la demande en actes vétérinaires pour certains segments d'ici 2030 (p.ex. augmentation des troupeaux ovins/caprins ou diversification des élevages), tandis que le nombre de vétérinaires ruraux pourrait continuer de baisser (-3 à -4% par an sur certains segments). Cette **dissonance offre/demande** signifie concrètement un risque d'animaux sans soin, de prophylaxies obligatoires non réalisées en temps voulu, et donc de fragilisation de la santé animale globale. À terme, c'est bien la **santé publique** qui est en jeu, car une couverture vétérinaire insuffisante affaiblit la détection précoce des zoonoses et la prévention des épidémies.

Facteurs clés :

- La demande en soins vétérinaires pour **animaux de rente**, équins, et petits animaux est en **croissance stable**.
- Les ratios bovins/vétérinaires dépassent les seuils de qualité et d'épidémiosurveillance (souvent > 2700 bovins/VT alors que le seuil critique est à 1600).

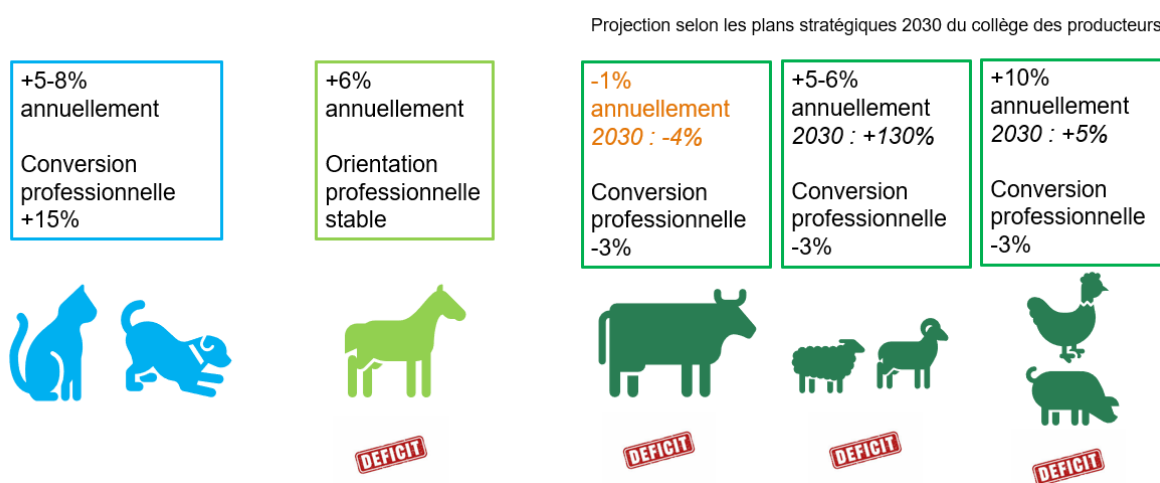


FIGURE 7 - ANALYSE COMBINÉE DE L'OFFRE ET LA DEMANDE EN FONCTION DE PROJECTIONS ET DE LA CROISSANCE DES SECTEURS DE SANTÉ ANIMALE

### 3.5 Conséquences pour la société

La réduction du maillage vétérinaire entraîne un **risque de rupture de souveraineté sanitaire** (One Health), une **perte de qualité de services aux éleveurs**, et une **menace sur les politiques publiques agricoles**. Le diagnostic met en lumière de fortes disparités territoriales dans la répartition des vétérinaires. Les provinces rurales comme le Hainaut et le Luxembourg cumulent les indicateurs au rouge : ce sont là que les taux de remplacement sont les plus bas et que le risque de désertification vétérinaire est le plus imminent. Par exemple, l'OBSVET signale que ces deux provinces sont en situation d'urgence du point de vue du maillage vétérinaire. À l'inverse, d'autres zones plus urbaines (ex. Brabant wallon, Bruxelles) concentrent davantage de praticiens, notamment orientés vers les animaux de compagnie. Cette inégale distribution pose un problème d'équité d'accès aux soins vétérinaires sur le territoire. En zone d'élevage à faible densité vétérinaire, les éleveurs peinent déjà à trouver des intervenants disponibles rapidement. Les données montrent qu'en province du

Luxembourg, certains arrondissements ont vu leur ratio vétérinaire/bétail se dégrader significativement au cours des dernières années (indicateurs de “charge” par vétérinaire en bovins, porcins, volaille en hausse). Cette fracture territoriale constitue une atteinte potentielle à la souveraineté sanitaire régionale, c’est-à-dire à la capacité de la Wallonie d’assurer par elle-même la surveillance sanitaire de son cheptel et la sécurité de sa production alimentaire.

## Dynamique globale

La francophonie vit avec une marge de **50-60 vétérinaires praticiens annuellement, 1,5% global** (contre 3% précédemment)

2 options : Augmenter la rétention (Attractivité BE), Diversifier les formes de diplômes (Master alternatifs)

Globalement : information sur les filières et débouchés possibles

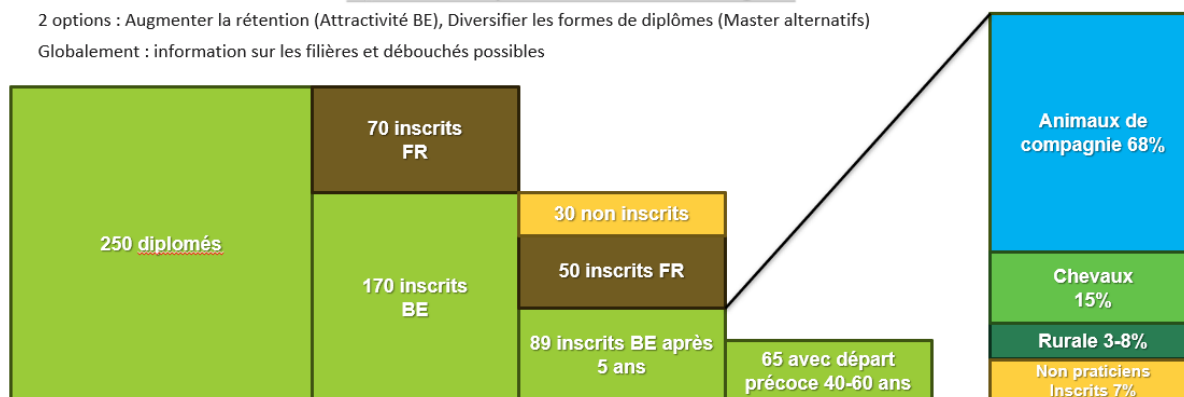


FIGURE 8 - DYNAMIQUE DE MISE A DISPOSITION DES VETERINNAIRES POUR LA SANTE

Derrière la notion de désertification vétérinaire, c’est la **survie de certaines exploitations agricoles** qui est menacée. Un territoire sans vétérinaire, c’est un territoire où les éleveurs peuvent renoncer à leur activité faute de soins pour leurs animaux, ou être contraints à des pratiques à risque en cas d’absence de conseil sanitaire. La province de Luxembourg, par exemple, a réagi en 2024 en mobilisant un groupe d’experts multi-acteurs pour proposer un **plan d’actions provincial de lutte contre la pénurie**. Il en est ressorti que combler le vide vétérinaire est indispensable pour l’attractivité des zones rurales et la pérennité des filières d’élevage locales. **Santé animale, bien-être animal, économie agricole et cohésion territoriale sont intimement liés** : l’enjeu vétérinaire dépasse la profession elle-même et concerne l’ensemble de la société rurale.

## 4 FOCUS INTERNATIONAL - Déclin de l’attractivité du métier vétérinaire rural : constats et politiques publiques comparés

**Sources** : Fédération des vétérinaires d’Europe (enquête 2020 et 2023), rapports et communiqués du BVA/RCVS (Royaume-Uni), articles de presse et associations vétérinaires nord-américaines (CVMA, AVMA), exemples concrets tirés du terrain (programmes provinciaux canadiens, initiatives d’États américains, etc.). Les exemples de la péninsule d’Avalon au Canada atlantique, des zones ZRR et loi DADDUE en France, ou encore du dispositif **Animal Health and Welfare Pathway** de Defra UK illustrent la diversité des approches pour relever ce défi commun. Chaque retour d’expérience enrichit la réflexion vers un **modèle pérenne**, où les vétérinaires retrouveront l’envie de soigner « au vert » et où nos zones rurales ne seront plus les oubliées du soin vétérinaire.

## 4.1 Un constat global de pénurie vétérinaire rurale

Partout en Europe et en Amérique du Nord, les zones rurales font face à une pénurie préoccupante de vétérinaires. Une enquête de la Fédération des vétérinaires d'Europe (FVE) en 2020 a révélé que 78,5 % des pays européens manquent déjà de vétérinaires ruraux, et les autres anticipent une aggravation prochaine. Ce déficit n'est pas dû à un manque global de diplômés, mais à un déséquilibre géographique et sectoriel : les jeunes vétérinaires privilégient la clientèle des animaux de compagnie en ville et délaissent l'exercice en milieu agricole isolé. Les **nouvelles générations** aspirent à de meilleures conditions de travail et à un équilibre vie privée-vie professionnelle difficile à obtenir en rural. Elles sont réticentes à l'idée de longues gardes de nuit et week-end, de parcourir de grandes distances entre fermes et de s'installer dans des zones aux commodités limitées. La **rémunération** moins élevée en rurale (faible solvabilité des petits éleveurs) et la charge de travail élevée renforcent ce désintérêt. En 2023, près de 59 % des vétérinaires européens citaient d'ailleurs la surcharge de travail comme un défi majeur de la profession, et 49 % déploraient des difficultés de recrutement de personnel, des problèmes exacerbés en milieu rural isolé. Par ailleurs, la pyramide des âges joue en défaveur du monde rural : beaucoup de vétérinaires ruraux approchent de la retraite et peu de jeunes sont prêts à prendre la relève. En France, seulement **11 % des vétérinaires de moins de 30 ans** exercent en rural, contre **26 % des plus de 60 ans**, ce qui annonce un creux générationnel imminent. De même, aux États-Unis on estime que seulement **5 % des vétérinaires** se consacrent aujourd'hui aux animaux d'élevage (contre environ 40 % il y a quatre décennies), et à peine **3 à 4 %** des nouveaux diplômés choisissent la médecine des animaux de production. Cette "fuite des vocations" vers les cliniques urbaines, combinée aux départs en retraite, laisse de vastes régions d'élevage sans couverture vétérinaire suffisante. Le phénomène inquiète au plus haut point : un maillage vétérinaire lacunaire compromet non seulement le bien-être et la santé des animaux d'élevage, mais aussi la **sécurité alimentaire** et la détection des maladies (zoonoses) dans nos campagnes. Par exemple, aux États-Unis presque tous les États comptent des zones officiellement en pénurie critique de vétérinaires ruraux, et certains comtés n'en ont plus aucun, posant un risque pour la surveillance sanitaire du cheptel.

Sur le plan **régional**, certaines spécificités aggravent localement la situation. Au **Royaume-Uni**, le Brexit a accentué la pénurie : le nombre de vétérinaires européens inscrits chaque année à l'Ordre britannique est passé de 1 195 en 2018 à seulement 365 en 2021, avant de remonter modestement en 2023 (536 inscriptions). La chute de ces recrutements étrangers a particulièrement affecté les zones d'élevage britanniques reculées, qui dépendaient souvent de praticiens venus d'Europe. Par ailleurs, le **turnover** des jeunes vétérinaires y est élevé – beaucoup quittent la pratique après quelques années à cause du stress, de la charge administrative post-Brexit et d'un manque de soutien en début de carrière. En **Amérique du Nord**, le Canada atlantique illustre l'ampleur du défi : sur la péninsule d'Avalon (Terre-Neuve), on ne compte que deux vétérinaires ruraux pour tous les élevages depuis plus de 20 ans, malgré la croissance des besoins. Aux États-Unis, près de **50 % des vétérinaires ruraux en exercice ont plus de cinq ans d'expérience** et approchent de la retraite, sans relève suffisante. Il faut souvent une véritable passion pour accepter de « partir faire un vêlage à 2h du matin au milieu de nulle part », résume un vétérinaire du Kansas, tant les conditions de travail rurales sont exigeantes et isolées.

**En résumé**, le constat est quasi unanime à l'international : le métier de vétérinaire rural traverse une crise d'attractivité profonde, liée à la fois à des **facteurs économiques** (rente et viabilité limitées en milieu agricole), **sociaux** (isolement, manque de services pour la famille)

et **générationnels** (nouvelles attentes des jeunes diplômés). Face à cette situation, différents pays ont expérimenté une palette de solutions pour inverser la tendance.

## 4.2 Des leviers d'action multiples testés à l'étranger

Plusieurs approches complémentaires ont été mises en œuvre à l'international pour attirer et fidéliser des vétérinaires en zones rurales. Ces **leviers d'action** combinent incitations financières, accompagnement professionnel, mesures réglementaires et valorisation du métier :

- **Aides financières et incitations fiscales** : De nombreux pays ont adopté des dispositifs financiers pour compenser l'écart de revenu et les contraintes de l'exercice rural. Par exemple, la province de l'**Ontario (Canada)** a lancé en 2023 un programme offrant jusqu'à **50 000 \$CAN** de subvention sur 5 ans pour les nouveaux vétérinaires s'installant en zones d'élevage sous-dotées. Dans l'Ouest canadien, la Saskatchewan propose d'effacer jusqu'à **20 000 \$CAN** de prêt étudiant sur 5 ans aux vétérinaires pratiquant en communauté rurale. Aux **États-Unis**, plus de 20 États offrent des remboursements de prêts ou des bourses aux jeunes vétérinaires qui s'engagent dans des zones rurales pendant plusieurs années – le **Colorado** par exemple finance désormais jusqu'à **90 000 \$US** de dettes étudiantes par vétérinaire sur 4 ans d'exercice rural. La France mise sur l'incitation fiscale : un vétérinaire qui crée une clinique en **zone de revitalisation rurale (ZRR)** bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur ses bénéfices pendant 5 ans, puis partielle les années suivantes. Ce dispositif, calqué sur celui des médecins, réduit fortement la pression fiscale au démarrage de l'activité. Par ailleurs, certains gouvernements subventionnent directement les actes vétérinaires en élevage pour soutenir la rentabilité des cabinets ruraux : l'**Écosse**, l'**Espagne** ou la **France** prennent en charge une partie des visites de prophylaxie ou des urgences dans les exploitations fragiles. Au Royaume-Uni, le récent programme **Animal Health and Welfare Pathway** finance chaque année une visite sanitaire vétérinaire dans chaque ferme, assurant ainsi un revenu minimum aux praticiens ruraux et incitant les éleveurs à recourir à leurs services régulièrement. Toutes ces mesures financières visent à rendre les postes ruraux plus viables économiquement et attractifs pour les jeunes diplômés.
- **Mentorat, stages ruraux et formation dédiée** : Un levier essentiel pour créer des vocations rurales est d'exposer positivement les étudiants vétérinaires à la pratique en campagne. En **France**, un programme public de stages tutorés en milieu rural, indemnisés, a montré un **taux de succès de 80 %** : la grande majorité des étudiants ayant réalisé ce stage s'installent ensuite en clientèle rurale. Encadrés par des vétérinaires expérimentés, ces jeunes acquièrent compétence et confiance pour débiter en zone isolée. En **Amérique du Nord**, des initiatives similaires émergent : aux États-Unis, l'**AVMA** soutient MentorVet, un programme de mentorat structuré sur six mois visant à réduire le burn-out et le sentiment d'isolement des jeunes vétérinaires ruraux. Des associations professionnelles offrent aussi des **bourses de stages** en élevage (par ex. l'Association américaine des praticiens bovins finance des externats en exploitation laitière) pour susciter l'intérêt des étudiants pour la médecine rurale. En poste, les jeunes praticiens bénéficient parfois de réseaux de soutien : en **Écosse** par exemple, des cliniques rurales voisines ont mutualisé leurs gardes et instauré un roulement d'astreintes partagé, améliorant l'équilibre de vie et rompant l'isolement professionnel. De même, aux **États-Unis**, certaines communautés rurales organisent l'accueil des nouveaux vétérinaires (logement temporaire, aide à l'emploi du conjoint,

intégration locale) pour faciliter leur installation. L'ensemble de ces actions d'accompagnement et de formation visent à ce que les vétérinaires débutants se sentent **compétents, soutenus et valorisés** en choisissant la voie rurale.

- **Mesures réglementaires et salariat public** : Dans quelques pays, la loi garantit une couverture vétérinaire minimale, y compris dans les zones peu rentables. Les pays **nordiques** ont depuis longtemps des **vétérinaires ruraux salariés par l'État** ou les communes. En **Finlande, Suède, Norvège** ou **Grèce**, la législation impose que les services vétérinaires ruraux soient organisés et financés au niveau municipal/régional, avec des vétérinaires fonctionnaires couvrant le secteur. Ce modèle assure qu'aucune région n'est laissée sans soins, même là où un cabinet privé ne survivrait pas. Aux **États-Unis**, l'approche est incitative plutôt qu'obligatoire : le programme fédéral **VMLRP** (Veterinary Medicine Loan Repayment Program) offre aux vétérinaires jusqu'à 25 000 \$ par an pendant 3 ans pour rembourser leurs prêts, en échange d'un engagement dans une zone rurale à pénurie critique. Depuis sa création en 2010, plusieurs centaines de vétérinaires ont ainsi été placés dans des régions sous-dotées grâce à ce dispositif. De nombreux États américains complètent ce programme national par leurs propres aides (comme vu ci-dessus), bien que le financement reste en deçà des besoins. Le **Royaume-Uni** a, de son côté, inscrit officiellement la profession vétérinaire sur la liste des métiers en pénurie et s'efforce d'assouplir l'**immigration** de vétérinaires étrangers prêts à travailler en rural. Le British Veterinary Association a notamment obtenu en 2024 une baisse du seuil de salaire minimum requis pour recruter un vétérinaire étranger (jugé trop élevé à £48k/an précédemment). Parallèlement, le **numerus clausus** vétérinaire britannique est en hausse (ouverture de nouvelles écoles vétérinaires) et l'Ordre (RCVS) prévoit de moderniser la reconnaissance des diplômes étrangers pour faciliter l'arrivée de renforts. Ces ajustements réglementaires visent à combler plus rapidement les postes vacants, en combinant **formation locale** de vétérinaires ruraux et **recrutement international** dans les zones les moins attractives.
- **Valorisation du métier et amélioration des conditions de vie** : Enfin, un travail de **revalorisation** culturelle de la pratique rurale s'avère crucial. Plusieurs initiatives ont mis en avant les atouts et l'impact social du vétérinaire de campagne. Par exemple, des programmes d'**"ambassadeurs vétérinaires ruraux"** donnent la parole à des praticiens passionnés qui témoignent auprès des étudiants de la richesse du métier au grand air (relations de proximité avec les éleveurs, polyvalence des actes, rôle clé en santé publique locale). Des campagnes de communication soulignent aussi que ces vétérinaires sont indispensables à la **sécurité alimentaire** nationale, ce qui aide à mobiliser le soutien des décideurs publics. Aux États-Unis, la Farm Journal Foundation sensibilise les élus au fait qu'un manque de vétérinaires ruraux peut menacer les filières agricoles et la surveillance sanitaire, afin de justifier politiquement les mesures incitatives. Sur le terrain, améliorer le **quotidien** des vétérinaires ruraux est tout aussi important : favoriser l'entraide entre praticiens voisins, développer des outils de télémedecine pour seconder les isolés, ou encore encourager les communautés locales à mieux accueillir les nouveaux vétérinaires (mise à disposition d'un logement, réseaux d'entraide locaux, etc.). Toutes ces actions contribuent à rendre la carrière rurale plus attrayante et **soutenable sur le long terme** pour ceux qui l'embrassent.

**En conclusion**, l'expérience internationale montre qu'aucune solution unique ne résoudra à elle seule la désaffection pour le monde vétérinaire rural. C'est en combinant **plusieurs types**



**d'appuis** – incitations financières, accompagnement professionnel, adaptation du cadre réglementaire et valorisation du métier – que l'on parvient à redonner envie aux vétérinaires de soigner « au vert ». Les résultats encourageants de certains dispositifs pilotes invitent à les amplifier : en France, les stages ruraux subventionnés ont abouti à 80 % d'installations effectives en zones déficitaires, et au **Kansas** (États-Unis), un programme de formation/prêts conditionnés affiche **94 % des vétérinaires toujours en poste rural après 4 ans** d'exercice. Ces succès démontrent qu'avec un engagement coordonné des pouvoirs publics, des écoles, de la profession et des communautés locales, il est possible d'enrayer la désertification vétérinaire et de reconstruire un réseau pérenne de soins vétérinaires au cœur de nos territoires ruraux.

## 5 Solutions envisagées – Plan PACTE-Vet et leviers d'action

### 5.1 Principe de PACTE-Vet

Pour répondre à la crise, OBSVET préconise un ensemble cohérent de mesures regroupées sous l'acronyme **PACTE-Vet**, déclinant cinq axes stratégiques : **Profession, Appuis, Compétences, Transmission, Estime**. Ce pacte vise à **redonner souffle à la profession vétérinaire** en améliorant les conditions d'exercice, en sécurisant les parcours, en formant et accompagnant mieux les vétérinaires, et en revalorisant l'image du métier. Chaque axe s'accompagne de recommandations concrètes, dont certaines sont déjà expérimentées à petite échelle en Belgique francophone ou à l'étranger.

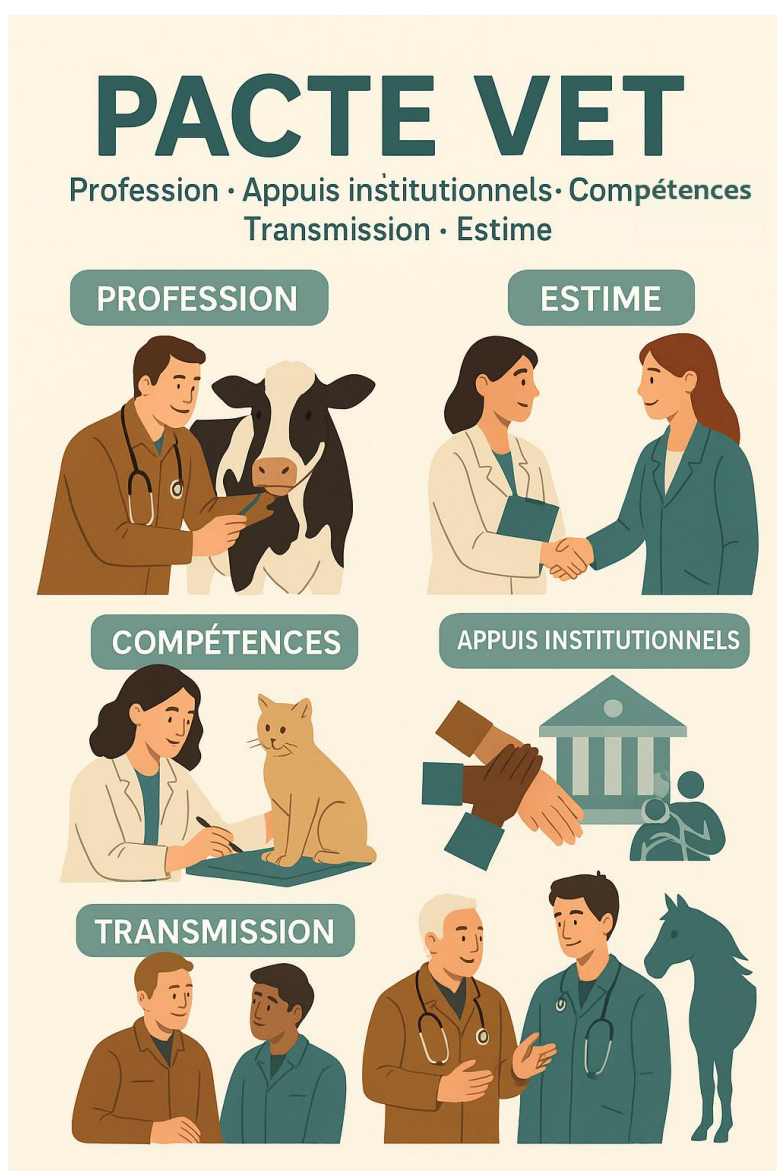


FIGURE 9 - UN EVENTAIL DE SOLUTIONS MULTIPLES PACTE-VET

## 5.2 P : Profession – soutenir les praticiens et repenser l'exercice.

Il s'agit de **renforcer l'attractivité du métier au quotidien** en facilitant la vie des vétérinaires sur le terrain. Parmi les mesures phares figurent la création de **guichets uniques** et de vademecum pratiques pour aider les vétérinaires dans leurs démarches administratives et juridiques. La **simplification administrative** est cruciale pour soulager une charge souvent citée comme démotivante (formulaires, agréments, etc.). De même, la mise en place de **secrétariats partagés** ou de services de médiation pourrait libérer du temps médical. L'OBSVET propose aussi d'encourager de nouveaux modes d'exercice plus collectifs et soutenables : par exemple des **concours de projets et incubateurs à l'installation** pour inciter les jeunes à monter des cabinets innovants en zones rurales, ou encore des **groupements d'achats** et avantages à l'inscription aux instances (UPV/Ordre) pour mutualiser les coûts. La profession vétérinaire doit également évoluer en intégrant davantage les auxiliaires (assistants vétérinaires – ASV) : former et financer des **ASV rurales** pourrait apporter un soutien logistique précieux aux praticiens isolés. Enfin, repenser l'exercice signifie aussi valoriser de nouvelles pratiques émergentes, telles que la médecine rurale *multi-espèces* ou les activités mixtes (alternant animaux de rente et de compagnie), en les faisant reconnaître et en les soutenant financièrement. En Belgique, on voit déjà pointer des initiatives en ce sens : ex. la **plateforme VetOxygène**, par exemple, propose un système novateur de vétérinaires remplaçants pour permettre aux praticiens de prendre congé ou de réduire leur temps de travail sans fermer leur cabinet. Cette approche améliore les conditions de vie et prévient l'isolement en assurant une continuité de service pour la clientèle. Sur le plan international, l'Écosse offre un exemple de réussite : la création de **réseaux de cliniques rurales, et Personne Morales Vétérinaires** collaborant sur les gardes et les astreintes a permis d'établir des rotations soutenables et de rompre l'isolement professionnel, rendant la pratique rurale plus tenable. Ce type de **réseau de solidarité locale** illustre l'impact positif d'une réorganisation du travail en commun.

## 5.3 A : Appuis institutionnels – mieux encadrer et sécuriser la profession.

Cet axe vise à **mobiliser les pouvoirs publics** afin de créer un environnement favorable à la pratique vétérinaire, notamment en zone rurale. Des mesures incitatives fortes sont préconisées, telles que l'**aide à l'installation** en milieu déficitaire (subventions régionales ou provinciales pour l'ouverture de cabinets ruraux), couplée à une **défiscalisation des premières années** d'activité pour les jeunes installés (exonérations fiscales temporaires). L'objectif est d'alléger le fardeau financier du début de carrière. De même, un **soutien à l'association** est envisagé : prêts à taux réduit, aides juridiques pour encourager les vétérinaires isolés à se regrouper en sociétés, car l'exercice à plusieurs mutualise la charge de travail. Une proposition innovante d'OBSVET concerne la **prise en charge (partielle) des frais d'études** pour les étudiants s'engageant en ruralité. Par exemple, octroyer des **bourses aux étudiants vétérinaires** originaires de zones rurales ou prêts à y exercer pourrait constituer un levier puissant. Cela se pratique déjà localement : l'Association des Vétérinaires de la Province de Luxembourg (AVPL) offre depuis 2024 des **bourses de 1000€** aux étudiants vétérinaires pour des stages en pratique rurale dans la province, afin de les familiariser avec le terrain et créer des vocations locales. Autre volet d'appui institutionnel : la profession demande la mise en place de **mécanismes de rémunération publique** pour certains actes

d'intérêt général. Il s'agirait par exemple d'un système où l'État ou la Région rémunère les vétérinaires pour la surveillance épidémiologique et les tâches administratives obligatoires en élevage (traçabilité, police sanitaire), ce qui garantirait un financement de base pour les cabinets ruraux. Des pays européens ont déjà franchi le pas : **la Finlande, la Norvège, la Grèce ou la Suède imposent par la loi l'organisation des services vétérinaires ruraux au niveau municipal/régional**, avec des vétérinaires employés du secteur public pour couvrir tout le territoire. Ce modèle assure une présence vétérinaire même dans les zones les moins rentables, l'État comblant le déficit économique. Moins radicalement, d'autres pays subventionnent directement les actes en milieu rural : **en France, en Espagne, en Écosse**, des fonds publics financent partiellement les interventions vétérinaires auprès des élevages de petite taille ou dans les zones à risque, afin de **rendre ces pratiques viables économiquement** malgré la faible densité de clients. S'inspirer de ces politiques pourrait renforcer la **sécurité sanitaire** wallonne en garantissant que chaque région dispose d'un minimum de couverture vétérinaire. On peut aussi noter qu'aux États-Unis, le gouvernement fédéral a mis en place le **Veterinary Medicine Loan Repayment Program (VMLRP)** pour attirer des vétérinaires dans les zones en pénurie : ce programme rembourse jusqu'à 25 000 \$ par an de prêts étudiants pendant 3 ans en échange d'un service dans une zone rurale désignée. Ce type d'incitation financière, équivalente à une « prime à l'installation » indirecte, pourrait être étudié à l'échelle belge.

#### 5.4 C : Compétences – renforcer la formation, avant et après diplôme.

L'axe Compétences reconnaît que **former différemment et en continu** est indispensable pour adapter la profession aux réalités actuelles. Il préconise d'intégrer davantage de compétences pratiques et de gestion dans le cursus vétérinaire. Par exemple, mettre en place un **programme de formation à l'entreprise vétérinaire** (gestion du temps, organisation d'une tournée, gestion émotionnelle du stress, tâches administratives courantes) dès l'université afin que les futurs vétérinaires soient outillés pour le terrain libéral. Le déficit en *soft skills* et en notions de gestion d'entreprise a été identifié comme un facteur d'échec ou de découragement précoce pour de nombreux jeunes installés. Des ateliers de **communication client**, de comptabilité de base, de leadership pourraient être intégrés au cursus ou offerts juste après le diplôme. En Province de Luxembourg, un cycle de formations extra-médicales de ce type va être lancé en partenariat entre l'AVPL et la Chambre de commerce locale, précisément pour combler ce manque (formations en gestion de cabinet, marketing, relations client, etc.). Par ailleurs, OBSVET suggère de développer le **coaching individuel** en ruralité : un accompagnement personnalisé des jeunes vétérinaires qui s'installent en élevage, par des coaches ou pairs expérimentés, pour les aider à acquérir assurance et compétences pratiques spécifiques. Au-delà de la formation initiale, c'est toute la **formation continue** qu'il faut renforcer, notamment via des modules ciblés en santé des élevages, en nouvelles pathologies émergentes, ou en bonnes pratiques environnementales (p. ex. usage raisonné des antibiotiques, éco gestes en élevage). L'idée d'une **formation diplômante post-diplôme en ruralité** a même été évoquée, qui pourrait prendre la forme d'un certificat ou master de spécialisation pour les jeunes souhaitant approfondir leurs compétences en médecine rurale dans les premières années suivant le diplôme. Enfin, l'immersion des étudiants dans le monde de l'élevage dès le début de leurs études fait partie des pistes : organiser des visites d'élevages régulières pendant la formation universitaire afin de familiariser tous les étudiants (y compris ceux issus d'environnement urbain) avec la réalité du terrain rural. Sur le plan

international, la **France** a mis en place des initiatives d'**internats ruraux** en fin de cursus vétérinaire, financés par l'État, avec un succès notable : environ 80% des participants à ces internats spécifiquement orientés vers la rurale s'installent ensuite dans la filière à l'issue du programme. Les clés de ce succès sont une formation pratique intensive sur le terrain sous la tutelle de vétérinaires ruraux aguerris, et une expérience positive de la vie professionnelle en zone rurale qui ancre les jeunes sur le territoire. S'inspirer de tels programmes (par exemple via des partenariats entre la Faculté de Liège et des cabinets ruraux pour accueillir des étudiants en stage long) pourrait améliorer significativement le taux de conversion des vocations rurales.

### 5.5 T : Transmission – mentorat, tutorat et pair-aidance.

Le volet Transmission vise à **recréer du lien intergénérationnel** au sein de la profession et à sécuriser la prise de fonction des nouveaux vétérinaires. OBSVET recommande de mettre en place des **parcours d'accompagnement de la relève** : chaque jeune diplômé débutant en clientèle devrait idéalement pouvoir bénéficier d'un **mentorat post-diplôme** structuré. Ce mentorat, sur un ou deux ans, permettrait au jeune vétérinaire d'être conseillé par un confrère expérimenté, de discuter des cas difficiles, de recevoir un soutien moral et technique. Des initiatives existent déjà en ce sens : le programme de *mentorat Louveto*, développé en Belgique francophone, propose des mises en relation mentor-mentoré sur un an, avec un suivi régulier par l'équipe Louveto, afin de favoriser l'épanouissement professionnel des jeunes vétérinaires et ASV. Ce type de mentorat organisé contribue à rompre la solitude des débuts. En parallèle, le **tutorat pré-diplôme** doit être renforcé : rémunérer correctement les stages en milieu rural, multiplier les opportunités de jobs étudiants en cliniques vétérinaires rurales, et encourager la **pair-aidance sur le terrain** (par exemple un réseau de jeunes vétos qui échangent leurs expériences). L'immersion précoce en milieu professionnel, dès les études, est cruciale pour créer des vocations et éviter le choc de réalité à l'entrée dans la vie active. La valorisation du rôle de **maître de stage** en zone rurale est également essentielle : actuellement, trop peu de praticiens ruraux encadrent des étudiants (seulement 6 maîtres de stage agréés dans toute la province du Luxembourg selon les experts), souvent découragés par le manque de temps ou de reconnaissance. Il faut donc **sensibiliser et inciter les vétérinaires chevronnés à transmettre leur savoir**. Le plan luxembourgeois propose par exemple d'organiser des soirées d'échange, des forums en ligne entre vétérinaires ruraux pour partager leurs expériences, ainsi que d'octroyer à terme une **bourse aux maîtres de stage** qui accueillent des étudiants, afin de compenser le temps consacré à la formation des jeunes. À l'étranger, on note des démarches comparables : certaines provinces canadiennes, comme la Saskatchewan, offrent un **programme de remise de prêt étudiant** allant jusqu'à 20 000 \$ aux vétérinaires et techniciens qui s'engagent plusieurs années en zone rurale de la province. Cela encourage de nouveaux diplômés à venir en milieu rural tout en bénéficiant d'un soutien financier, ce qui facilite la transmission des cliniques existantes aux jeunes professionnels. En résumé, l'axe Transmission entend créer une véritable **culture de mentorat** et de compagnonnage dans la profession, gage d'un passage de flambeau réussi entre générations.

### 5.6 E : Estime – restaurer l'image du métier auprès du public et des vétérinaires eux-mêmes.

Enfin, le dernier axe, plus transversal, s'attaque à la question de **l'image et de la valorisation du métier vétérinaire**. Il faut enrayer la spirale négative des stigmates associés à la

profession (par exemple, la vision d'un métier "ingrat" en élevage, ou d'un secteur en crise permanente) en menant des actions de communication positives. OBSVET préconise des **campagnes de sensibilisation et de revalorisation symbolique** du vétérinaire rural, rappelant son rôle indispensable pour la société. Cela passe par des témoignages, des reportages valorisants sur le quotidien des vétos de terrain, le fait de souligner l'expertise scientifique et l'engagement humain que requiert ce métier. En Wallonie, une idée serait de s'appuyer sur des événements locaux (foires agricoles, salons des métiers) pour **promouvoir la filière vétérinaire rurale** auprès des étudiants du secondaire et du supérieur, en particulier ceux qui n'ont pas d'origine agricole. Le projet EVE (Étudiants Vétérinaires Éleveurs) de la province de Luxembourg s'inscrit dans cette logique : il consiste à emmener des étudiants vétérinaires sur le terrain, dans les fermes de la région, à bord d'une clinique mobile, afin de **leur faire découvrir la beauté et l'intérêt du travail en élevage** et de créer du lien avec les éleveurs. Une telle immersion positive contribue à changer le regard des futurs vétos sur la ruralité. Par ailleurs, rehausser l'estime du métier implique aussi de **valoriser la contribution des vétérinaires à la santé publique et à l'économie**. Le message à faire passer aux décideurs et au grand public est clair : sans vétérinaires, pas de sécurité alimentaire, pas de bien-être animal garanti, pas de filière agroalimentaire locale prospère. Certaines organisations vétérinaires, comme l'Association Canadienne des Médecins Vétérinaires (ACMV), ont fait de la pénurie de vétérinaires une priorité et communiquent activement sur l'urgence d'y remédier, soulignant que les promotions actuelles de diplômés ne suffisent même pas à compenser l'attrition annuelle de la profession. En Europe, la Fédération des Vétérinaires d'Europe (FVE) a également tiré la sonnette d'alarme : **presque tous les pays européens font face à des pénuries de vétérinaires, surtout en zones rurales, et cela non par manque d'étudiants mais parce que les jeunes privilégient d'autres secteurs plus attrayants**. Communiquer ces faits de manière transparente aide à légitimer aux yeux du public les mesures de soutien à la profession. Enfin, restaurer l'estime passe par la profession elle-même : promouvoir le **bien-être des vétérinaires** et la fierté d'appartenir à ce corps de métier. Des initiatives comme le "Club Oxygène" (groupes de parole et activités bien-être pour vétérinaires, mis en place par des associations locales) offrent aux praticiens un espace pour décompresser et échanger, contribuant à améliorer l'image qu'ils ont de leur propre métier. L'accent mis sur la santé mentale ces dernières années est un signe que la profession entend prendre soin d'elle-même. En valorisant ces aspects, on redonne du sens et de l'attrait à la carrière vétérinaire.

## 5.7 Leviers d'actions

**Leviers d'action concrets (GT4)** – Le rapport identifie plusieurs mesures opérationnelles (slide 63, p.56) inspirées de retours d'expérience en Belgique et à l'étranger. Parmi les **incitants à l'installation** : des *subventions publiques* allant jusqu'à **60 000 €** pour les jeunes vétérinaires s'installant en rural (ex. France), ou des *bourses* à l'établissement en zones déficitaires (Canada, Norvège). Des *exonérations fiscales* existent également, par exemple via le statut de Zone de Revitalisation Rurale en France. Côté accompagnement, la mise en place de **mentorat** structuré est préconisée – via des *stages tutorés* pendant les études (modèles français et canadien) et un mentorat post-diplôme renforcé. Une initiative provinciale notable est la **bourse de stage "EVE"** (1 000€) octroyée en province du Luxembourg pour encourager l'immersion des étudiants vétérinaires en milieu rural. On encourage également le regroupement des praticiens (**cliniques vétérinaires collectives** type associations) afin de mutualiser les gardes et rompre l'isolement en zones rurales. D'autres pistes incluent la création de **postes salariés publics** pour vétérinaires ruraux dans les zones critiques, le



**remboursement de prêts étudiants** ou aides au revenu pour les jeunes diplômés qui choisissent l'élevage (ex. dispositifs au Canada, USA), le déploiement de formations dédiées (p. ex. programme "*Club Oxygène*" en province de Luxembourg, axé sur la gestion d'entreprise vétérinaire), ainsi que l'adoption d'outils innovants comme la **télémédecine vétérinaire** pour optimiser le suivi des fermes. L'ensemble de ces solutions, soutenues par le plan PACTE-Vet, constitue une réponse multidimensionnelle aux *déserts vétérinaires* – en agissant sur les motivations des jeunes (mentorat, conditions de travail), les incitants financiers et le soutien institutionnel, afin de rééquilibrer durablement l'offre de soins vétérinaires sur le territoire.

| Etudiants                                                                         | Jeunes Diplômés                                         | Vétos diplômés en exercice                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>Bourse de stage rural précoce</b><br>(600-800€ de défraiements, renouvelables) | Prime à l'installation dans une PMV rurale              | Coaching à l'accueil et la rétention de talent<br>Phase 1/ Phase 2 |
| <b>Bourse de stage 3<sup>ème</sup> année (ex province de Luxembourg)</b>          | Formation à l'installation                              | Aide à l'informatisation (Label Logiciel NAP-AMR fédéral)          |
| <b>Tables rondes avec éleveurs et organisation élevage</b>                        | Coaching individuel à l'installation ou à l'association | Formation santé mentale                                            |
| <b>Maitre de stage</b>                                                            | Mentorat                                                |                                                                    |
| <b>Tutorat</b>                                                                    | Défiscalisation rurale                                  |                                                                    |
| <b>Cliniques orientées</b>                                                        | Aide à l'informatisation                                |                                                                    |
| <b>Formation santé mentale</b>                                                    | Formation santé mentale                                 |                                                                    |
| <b>Formation entreprise</b>                                                       | Certificats en gestion                                  |                                                                    |

TABLEAU 1 - MESURES PHARES PRIORITAIRES

## 6 Un projet d'accompagnement PACTE-VET rural en urgence : Pistes de solutions immédiates : activation des leviers anti-érosion

### 6.1 Le projet global : PACTE-Vet Rural

L'ensemble des dispositifs décrits ci-dessus est intégré dans une stratégie structurée intitulée **PACTE-Vet Rural** (Professionnalisation, Appuis institutionnels, Compétences, Transmission et Estime), portée par un consortium réunissant la Région wallonne, la Faculté de Médecine Vétérinaire, l'Ordre des Médecins Vétérinaires et l'Union Professionnelle Vétérinaire.

Ce projet vise à :

- Créer les **conditions de recrutement durable** de vétérinaires en zones rurales,
- Réduire l'**érosion des jeunes praticiens** dans les 5 premières années,
- Valoriser la ruralité comme **secteur de santé publique stratégique**.



En parallèle des mesures structurelles à moyen terme (réforme de la formation, fiscalité, contractualisation), le projet prévoit dès sa phase pilote la mise en œuvre coordonnée de **plusieurs dispositifs anti-érosion**, avec pour objectif de **réduire significativement l'abandon dans les 5 premières années** de pratique rurale.

Ce socle d'actions concrètes est porté par un **consortium opérationnel** rassemblant quatre partenaires clés, chacun activant des leviers spécifiques :

### 6.1.1 Région Wallonne (Cabinet Agriculture – Projet Pilote)

La Région Wallonne, par le biais de son soutien politique, réglementaire et financier, garantit l'activation immédiate de leviers incitatifs :

- **Lancement du projet pilote triennal**, incluant :
  - aides à l'installation (10 000 €),
  - aides à la modernisation (5 000 €),
  - défiscalisation (via canal séparé fédéral),
  - bourses de stage rural.
- **Reconnaissance du statut de vétérinaire rural comme enjeu stratégique régional.**
- **Soutien au pilotage interinstitutionnel**, notamment via le maintien et l'évolution de la plateforme **OBSVET**.

### 6.1.2 Faculté de Médecine Vétérinaire (ULiège)

- **Information renforcée** dès le bachelier sur les réalités de la pratique rurale.
- **Nouveaux stages obligatoires** en 1<sup>er</sup> cycle, pour une immersion précoce.
- **Valorisation de la ruralité** dans les cours, les évaluations et les communications étudiantes.
- **Appui aux maîtres de stage** : reconnaissance pédagogique, logistique, valorisation.

### 6.1.3 Ordre des Médecins Vétérinaires

- **Soutien au jobisme vétérinaire**, pour favoriser le contact terrain dès les études.
- **Appui à la mise en œuvre de la CP336** (cadre conventionnel pour le salariat vétérinaire).
- **Travail sur les modèles de rémunération**, incluant consultations tarifaires et veille juridique.

### 6.1.4 UPV (Union Professionnelle Vétérinaire)

- **Programme de mentorat** : binômes jeunes–seniors, référents de proximité.
- **Appui à l'installation** : fiches pratiques, accompagnement personnalisé, accès à réseau.
- **Formations spécifiques** :
  - santé mentale & prévention de l'isolement,

- soft skills & gestion relationnelle,
- gestion économique & positionnement.
- **Sondage tarifaire** annuel pour améliorer la transparence et l'autonomie financière.

## 6.2 Un financement structuré et soutenable

Le **budget du projet pilote PACTE-Vet Rural**, établi sur **3 ans**, repose sur une architecture tripartite (Région, Partenaires, Fédéral) :

| Poste                                                             | Bas (€)         | Haut (€)        |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Stages (600 €/étudiant, 100-150 périodes)</b>                  | 60 000          | 85 200          |
| <b>Aides installation (10k €, 21 à 32 dossiers)</b>               | 210 000         | 320 000         |
| <b>Aides PMV (5k €, 21-32 dossiers)</b>                           | 105 000         | 160 000         |
| <b>Sous-total aides directes</b>                                  | 375 000         | 565 200         |
| <b>Frais de gestion OBSVET (20 %)</b>                             | 75 000          | 113 040         |
| <input checked="" type="checkbox"/> <b>Total Agriculture (RW)</b> | <b>450 000€</b> | <b>678 240€</b> |
| <b>Défiscalisation (hors RW, Volet fédéral)</b>                   | 315 000         | 480 000         |

La **Région wallonne**, via le cabinet Agriculture, prendrait en charge l'activation et le financement des volets sous sa compétence directe, notamment :

- les **100-150 bourses de stage rural** (600 €/étudiant/période de 2 semaines, renouvelable 6 fois max),
- les **aides à l'installation dans une PMV rurale** (10 000 €, 21-32 dossiers),
- les **aides au coaching à l'accueil et la rétention des talents en PMV** (5 000 €, par dossier),
- la **coordination interinstitutionnelle**, en lien avec la plateforme **OBSVET**.

Les partenaires investiront chacun de leur côté

| Partenaire                                      | Poste / Action                                                                                                                                   | Estimation sur 3 ans          |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| <b>Faculté de Médecine Vétérinaire (ULiège)</b> | Coordination des stages obligatoires, formation des maîtres de stage, adaptation des cursus, encadrement pédagogique et promotion de la ruralité | <b>90 000 –<br/>120 000 €</b> |
| <b>Ordre des Médecins Vétérinaires</b>          | Soutien au jobisme vétérinaire, accompagnement statutaire (CP336), appui juridique aux jeunes salariés, études sur les rémunérations             | <b>60 000 –<br/>80 000 €</b>  |

|                                                 |               |                                                                                                                                         |                                |
|-------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <b>UPV<br/>Professionnelle<br/>Vétérinaire)</b> | <b>(Union</b> | Coordination du mentorat, formations soft skills & santé mentale, appui à l'installation, veille tarifaire, création d'outils pratiques | <b>120 000 –<br/>160 000 €</b> |
|-------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|

## 6.3 Logique de co-financement et retour sur investissement

- Le projet est pensé selon une logique de **co-construction multi-niveaux**, avec mutualisation des actions de formation, d'encadrement et de soutien psychologique.
- L'estimation du retour est robuste : **3,5 € générés pour chaque euro investi**, que ce soit en continuité de soins vétérinaires, en prévention sanitaire ou en maintien de filières agricoles viables (cfr Projet PMV).
- Une **taux de succès attendu de 70 %** permettrait d'atteindre l'objectif modélisé de **14 à 20 vétérinaires ruraux installés en plus chaque année** (soit 50 à 70 sur la période), comblant ainsi l'essentiel du déficit démographique à horizon 10 ans.

En résumé :

Le **PACTE-Vet Rural** est à la fois un **cadre stratégique** et une **boîte à outils opérationnelle**. Il articule :

- les incitations financières,
- l'innovation pédagogique,
- l'accompagnement professionnel,
- et la gouvernance multi-acteurs.

Ce projet pilote peut constituer un **modèle reproductible**, évaluable et ajustable, basé sur une rigueur budgétaire et une vision systémique de la ruralité vétérinaire.

## 7 Simulation prospective de la démographie vétérinaire rurale (2024–2044)

À partir des données d'inscription à l'Ordre (juin 2024) et de la pyramide des âges spécifique à la pratique rurale, nous avons réalisé une projection de la population vétérinaire rurale sur un horizon de 20 ans. Cette simulation repose sur une modélisation de type « cohorte par tranche d'âge », intégrant les flux d'entrée (installation des jeunes praticiens) et les flux de sortie (départ à la retraite, abandon précoce de la profession).

La population initiale est estimée à **600-650 vétérinaires ruraux** en Région wallonne et à Bruxelles, répartis selon la pyramide observée : seuls **8 % des moins de 35 ans** sont engagés en pratique rurale, contre **28 % des plus de 50 ans**, traduisant un déséquilibre générationnel marqué. Le scénario de base considère une retraite maximale à 70 ans et un taux d'abandon de 40 % dans les cinq premières années de carrière.

### 7.1 Quatre scénarios testés

Quatre trajectoires ont été modélisées afin d'évaluer l'impact de différentes politiques publiques ou professionnelles :

#### 1. Scénario 1 — Sans changement

Reproduction de la tendance actuelle : **7 nouveaux vétérinaires ruraux par an**,

avec un taux d'abandon de 40 %.

→ Le nombre total de ruraux s'effondre à **200 vétérinaires en 2044**, soit une baisse de **-73 %** en 20 ans.

## 2. Scénario 2 — Incitant à l'installation

Mise en place de mesures (prime d'installation, logement rural, accompagnement administratif) permettant de doubler les installations rurales à **18 praticiens/an**, sans modifier le taux d'abandon.

→ Résultat : ralentissement de la chute, mais le stock passe sous **410 vétérinaires** en 2044.

## 3. Scénario 3 — Stages ruraux précoces

Introduction systématique de stages ruraux en début de formation vétérinaire, élevant la part de diplômés optant pour la ruralité. L'hypothèse retenue est celle de **34 nouveaux ruraux/an**, soit le volume nécessaire pour compenser les départs.

→ Le nombre total de vétérinaires ruraux se stabilise autour de **387 individus**, ce qui ne remplace pas la pénibilité actuelle du métier.

## 4. Scénario 4 — Effet combiné (stages + incitants + réduction érosion)

En combinant les deux leviers précédents et une politique active de fidélisation (mentorat, horaires maîtrisés, soutien familial), le taux d'abandon serait réduit à **25 %**.

→ Le stock de vétérinaires ruraux augmente légèrement jusqu'à **~580 individus** en 2044. Ce scénario offre la meilleure résilience face au vieillissement de la profession, ainsi que la pénibilité.

TABLEAU 2 - SCENARIO DE SIMULATION DE LA POPULATION DES VETERINAIRES RURAUX

| Année | Scénario 1<br>Sans<br>changement | Scénario 2<br>Incitant à<br>l'installation | Scénario 3<br>Stage rural<br>précoce | Scénario 4<br>Stages + Incitants +<br>-Érosion |
|-------|----------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------------------|
| 2024  | 600                              | 600                                        | 600                                  | 600                                            |
| 2029  | ~350                             | ~385                                       | ~360                                 | ~525                                           |
| 2034  | ~300                             | ~358                                       | ~350                                 | ~520                                           |
| 2039  | ~250                             | ~383                                       | ~369                                 | ~550                                           |
| 2044  | ~200                             | ~408                                       | ~387                                 | ~580                                           |

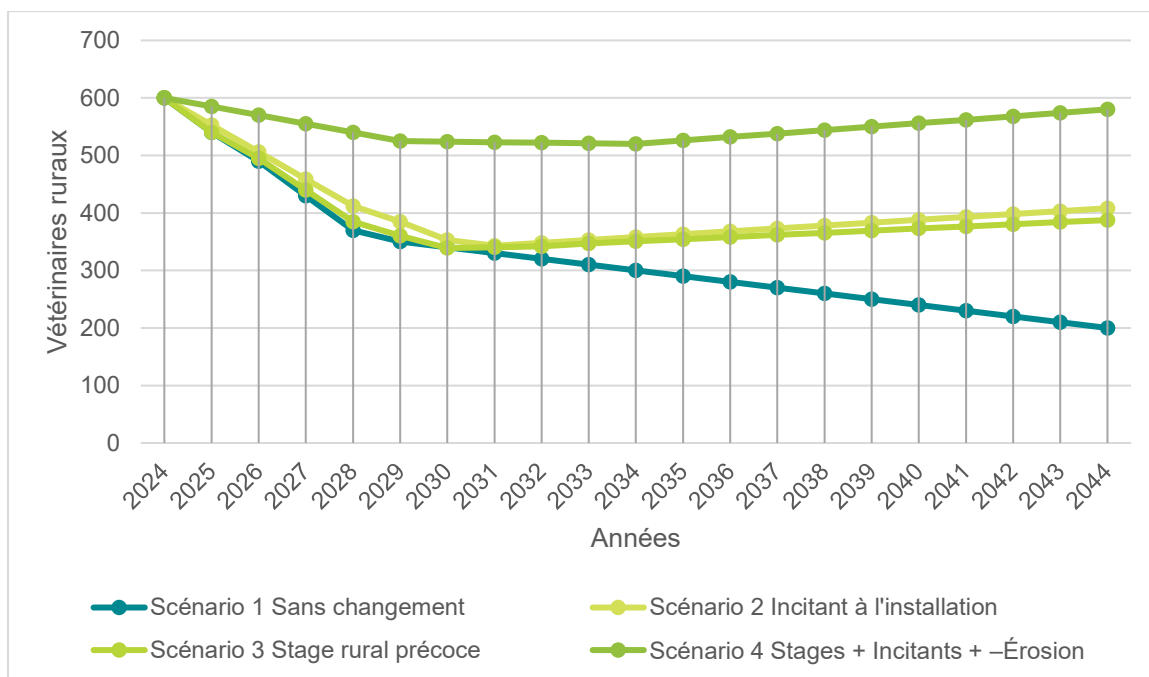


FIGURE 10 - EVOLUTION DES POPULATIONS VÉTÉRINAIRES RURALES À 20 ANS. SCÉNARIO 1, SANS CHANGEMENT. SCÉNARIO 2, AIDES À L'INSTALLATION SEULES. SCÉNARIO 3, STAGES RURAUX PRÉCOCES. SCÉNARIO 4, COMBINAISON D'AIDE AUX STAGES, À L'INSTALLATION ET RÉDUCTION DE L'ÉROSION VÉTÉRINAIRE GÉNÉRALE.

## 7.2 Interprétation et Recommandation stratégique

Les résultats montrent qu'un simple incitant à l'installation (Scénario 2) est insuffisant pour enrayer le déclin. Il faut viser **simultanément** une augmentation des vocations rurales (via la formation) et une réduction de l'érosion post-installation (via le soutien professionnel). Le seuil de **34 entrées nettes/an** constitue une cible réaliste et stable pour maintenir l'équilibre.

Une politique de maintien du maillage vétérinaire rural doit impérativement combiner :

- **Une réforme de la formation initiale**, incluant des stages financés en ruralité dès le bachelier.
- **Des mesures d'attractivité ciblées** pour les jeunes diplômés et les familles (Aides, logement, fiscalité, qualité de vie rurale).
- **Un accompagnement structuré à l'installation et dans les premières années**, pour limiter l'abandon de la profession.

Sans activation de ces leviers, la disparition de la médecine vétérinaire rurale en Belgique francophone est prévisible à l'horizon **2040–2045**. Le modèle présenté peut être mis à jour annuellement pour suivre les effets des politiques mises en place.

## 8 Appels à l'action et conclusion

Le diagnostic est sans appel : sans intervention énergique, la profession vétérinaire – pilier discret mais vital de notre santé publique et de notre agriculture – risque un déclin aux conséquences lourdes. La bonne nouvelle, c'est que des **solutions existent** et ont déjà fait leurs preuves ici ou ailleurs. Le projet OBSVET a fourni un cadre d'actions à 360° avec le PACTE-Vet. **Il est maintenant temps de transformer ces propositions en actes.**

Concrètement, nous appelons les autorités compétentes (aux niveaux régional, communautaire et fédéral) à se réunir sans tarder en **task force stratégique** aux côtés des représentants de la profession afin de *prioriser* et *opérationnaliser* ce plan de sauvetage des vocations vétérinaires. Parmi les mesures les plus urgentes à engager figurent : la mise en place d'un **mécanisme de financement incitatif** pour l'installation en zones en pénurie (bourses, défiscalisation, remboursement de prêts), l'instauration d'un **réseau de mentors** et de coachs pour tous les jeunes diplômés dès 2025, le soutien au lancement de **cliniques rurales pilotes** dotées d'assistants et de secrétariat mutualisé, et le renforcement immédiat des effectifs de vétérinaires sanitaires rémunérés par l'État pour garantir la couverture des missions de santé publique.

Il faudra aussi veiller à inscrire ces efforts dans la durée : création d'un **Observatoire permanent** de la démographie vétérinaire (pérennisation d'OBSVET au-delà de 2025) pour suivre l'efficacité des mesures, adaptation du numerus clausus ou des capacités de formation si nécessaire, et poursuite de la concertation avec les secteurs agricoles et vétérinaires. La coordination de ces actions doit être exemplaire, en associant les niveaux de pouvoir (par ex., co-financements Région-Province comme cela a été fait avec 145 000 € débloqués par la Province de Luxembourg en 2024 pour son plan de pénurie).

En conclusion, **assurer l'avenir de la profession vétérinaire, c'est assurer la nôtre.** Derrière les chiffres de pénurie se profile un enjeu de société : pouvons-nous garantir une production alimentaire locale sûre, durable et respectueuse du bien-être animal sans un réseau vétérinaire solide ? Pouvons-nous offrir aux jeunes la perspective d'un métier passionnant et épanouissant sans améliorer les conditions d'exercice ? Les réponses à ces questions dépendent des décisions que nous prenons aujourd'hui. Le **PACTE-Vet** proposé constitue une base solide, s'appuyant sur des constats rigoureux et des exemples inspirants d'ici et d'ailleurs. Il revient désormais aux pouvoirs publics de s'en saisir. Investir dans nos vétérinaires, c'est investir dans la santé de tous : animaux, humains et écosystèmes. Ne laissons pas filer cette occasion de bâtir un avenir où, sur tout le territoire, chaque éleveur, chaque animal de compagnie, chaque citoyen pourra compter sur la présence d'un vétérinaire compétent, disponible et valorisé. **Agissons maintenant**, en partenariat étroit avec la profession, pour redonner un second souffle à la médecine vétérinaire et préserver ce bien commun qu'est la santé animale et publique. Les générations futures – de vétérinaires comme de citoyens – nous sauront gré de ce sursaut.

## 9 Références

OBSVET – Observatoire stratégique de la Profession Vétérinaire, *Rapport graphique intermédiaire*, slides 7 à 72, 2025.

Théron L. (2025). Rapport d'étape du projet OBSVET au 28/02/2025 (courrier aux Cabinets de l'Agriculture – Wallonie).

Le Sillon Belge. (4 juillet 2024). « *Cinq actions pour lutter contre la pénurie de vétérinaires en province de Luxembourg* », compte-rendu.

Fédération des Vétérinaires d'Europe (FVE). (2020). *Report "Addressing the shortage of veterinarians in rural areas"*, résumé des résultats d'enquête (28 pays).

Azevedo C. (2023). *Shortage of Veterinarians in Rural Areas: impact on animal welfare and public health*. Ceva Santé Animale – Ruminants Blog.

Canadian Animal Health Institute (ICSA). (2023). *Veterinary shortage impacting Canada's animal health sector*, position de l'ICSA.

AVMA News. (2024). *"USDA's loan repayment program pays out \$9M in 2023"*, sur le programme VMLRP américain.

Federation of Veterinarians of Europe (FVE). (2020). *Survey of the veterinary profession in Europe – 2020 report*. Brussels: FVE.

→ Enquête démographique européenne sur la profession vétérinaire, incluant les données sur la répartition rurale et l'attractivité.

Fédération des vétérinaires d'Europe (FVE). (2023). *Veterinary Demography Survey – Trends in EU veterinary services*. Brussels: FVE.

→ Données actualisées sur les pénuries rurales et l'orientation des jeunes diplômés.

Farm Journal Foundation. (2022). *Veterinary Shortages in Rural America: Addressing the Crisis*. Washington, DC: FJF.

→ Rapport détaillé sur la pénurie de vétérinaires ruraux aux États-Unis et ses impacts sur la sécurité alimentaire.

Canadian Veterinary Medical Association (CVMA). (2023). *Workforce Scan 2023: Veterinarians in Canada*. Ottawa: CVMA.

→ Rapport complet sur la pénurie vétérinaire au Canada, les taux de remplacement et les programmes provinciaux.

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (France). (2020). *Mission sur la démographie vétérinaire en zones rurales*. Paris: République Française.

→ Rapport d'inspection générale sur les vétérinaires en zones rurales et les politiques ZRR.

Department for Environment, Food & Rural Affairs (Defra, UK). (2022). *Animal Health and Welfare Pathway – Guidance Note*. London: GOV.UK.

→ Présentation du programme de subvention aux visites vétérinaires en élevage au Royaume-Uni.

Royal College of Veterinary Surgeons (RCVS). (2023). *RCVS Workforce Summit Report 2023*. London: RCVS.

→ Données sur les départs précoces, les inscriptions à l'Ordre et les réformes du cadre légal post-Brexit.

British Veterinary Association (BVA). (2024). *Policy briefing on veterinary shortages post-Brexit*. London: BVA.

→ Synthèse politique et recommandations sur les pénuries vétérinaires rurales et les conditions d'immigration.

United States Department of Agriculture (USDA). (2024). *Veterinary Medicine Loan Repayment Program (VMLRP) – Annual Report 2023*. Washington, DC: USDA/NIFA.

→ Données sur les bénéficiaires et l'impact territorial du programme fédéral américain de remboursement de prêt vétérinaire.



American Veterinary Medical Association (AVMA). (2022). MentorVet and Early Career Wellbeing Programs. Schaumburg, IL: AVMA.

→ Présentation des initiatives de soutien et mentorat des jeunes vétérinaires aux États-Unis.

Gouvernement du Canada – Emploi et Développement social. (2023). Perspectives du marché du travail des vétérinaires (2022–2031). Ottawa: ESDC.

→ Prévisions nationales sur les besoins en vétérinaires au Canada.

Gouvernement de la Saskatchewan. (2022). Rural and Remote Practice Loan Forgiveness Program for Veterinarians. Regina: Government of Saskatchewan.

Détail des aides à l'installation pour vétérinaires dans les communautés rurales.

Ontario Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs. (2023). Veterinary Incentive Program for Northern Communities. Toronto: OMAFRA.