

DRAFT

ATLAS DÉMOGRAPHIQUE VÉTÉRINAIRE

2025



Atlas démographique vétérinaire –
édition 2025, périmètre : Wallonie + Bruxelles



Pourquoi un Atlas ?

Face à la recrudescence d'épizooties importantes (H5N1, FCO) et à l'explosion de la population des animaux de compagnie, la Wallonie doit garantir un maillage vétérinaire sans « zones blanches » pour préserver à la fois le One Health, la souveraineté alimentaire, le tissu économique de la Région (≈ 1 milliard € d'exportations agroalimentaires en 2023) et le bien-être et la santé animal. Cet Atlas fournit le premier diagnostic intégré croisant effectifs professionnels, charge de travail et dynamiques démographiques animales.

Méthodologie en bref

- **Base principale** : extraction du registre de l'Ordre francophone des vétérinaires au 01/02/2025, nettoyé des entrées hors territoire et des fiches incomplètes.
- **Animaux** : DogID (90 % de couverture, chiffres pondérés) et CatID (26 % de couverture, chiffres pondérés), HorseID, Statbel, Arsia ; corrections appliquées pour estimer les populations réelles.
- **Analyses** : photo fixe 2024, séries 2018-24, enquêtes étudiants "RADIUS, PostMaster".

Chiffres clés 2024

Indicateur	Valeur	Signal
Vétérinaires inscrits à l'Ordre	2 950 professionnels	record historique mais pic atteignant un plateau
Part des femmes	56 % (≈ 1 650 praticiennes)	féminisation marquée, surtout < 40 ans
Orientation Petits animaux (PA)	≥ 50 % des praticiens, 65 % chez les femmes	rétraction du vivier "gros animaux"
Chiens suivis	1 130 000 (≈ 680 par vétérinaire PA)	charge stable, gérable
Chats suivis	1 450 000 (≈ 800 par vétérinaire PA)	+100 % depuis 2018 : tension forte
Bovins par vétérinaire GA	≈ 2 200 têtes	+ >10 % malgré cheptel en baisse
Volaille par vétérinaire GA	≈ 20 000 volailles	charge la plus critique

Dynamiques 2018-2024

- **Fin de croissance** : la croissance du nombre total d'inscrits au tableau de l'Ordre stagne puis recule légèrement depuis 2023, conséquence directe du contingentement instauré en 2016.
- **Pénurie rurale émergente** : provinces du Luxembourg et du Hainaut combinent effectifs vieillissants et baisse d'attractivité, annonçant des « déserts vétérinaires ».
- **Féminisation sélective** : les praticiennes se concentrent en zones urbaines et en médecine des animaux de compagnie ; l'élevage reste dépendant d'un vivier masculin vieillissant, accentuant la fragilité du secteur GA.
- **Charge animale en hausse quasi générale** : même lorsque les cheptels baissent (bovin -10 %), la charge par praticien augmente faute de relève ; chez le chat et la volaille, les deux courbes s'emballent en parallèle.

Enjeux stratégiques

1. **Continuité des soins d'élevage** : un départ massif des vétérinaires GA 60-70 ans pourrait compromettre la biosécurité et les débouchés économiques (locaux et export)
2. **Pression sur la clinique PA** : doublement des chats entraîne saturation des gardes et inflation des coûts d'investissement.
3. **Attractivité du métier** : surcharge administrative, gardes 24/7 et attentes sociétales de haute technicité dépassent parfois la capacité réelle des structures.
4. **Pipeline étudiants** : dès le master, 60 % des futurs diplômés envisagent une carrière PA ; moins de 10 % se déclarent prêts à travailler en médecine rurale.

Recommandations prioritaires

Axe	Mesure proposée
Maintien rural	Incitations ciblées (primes d'installation, exonérations, gardes mutualisées) dans le Luxembourg & le Hainaut.
Renouvellement GA	Programmes « externat rural » + bourses, modifier le contingentement avec un quota d'étudiants non-résidents orientés grands animaux.
Veille démographique	Tableau de bord semestriel (Ordre) pour suivre entrées/sorties temps réel.
Indicateur charge/qualité	KPI régionaux suivant la charge de travail des vétérinaires, les communes en sous-densité, Offre de soins (ressources humaines), ...
Ressources humaines	Accompagner la féminisation, politique congé parental élargie, formation au management dans le cursus et pour les seniors afin de mieux accompagner les juniors.

Message clé

En Wallonie, l'effectif vétérinaire est à peine suffisant. La situation est tendue et l'**équilibre est fragile** : le pivot urbain (PA), le vieillissement du vivier GA et l'essor fulgurant des chats font peser un risque réel sur la **résilience sanitaire et alimentaire**.

L'Atlas 2025 révèle où agir, avec quels leviers et dans quels délais. Une gouvernance basée sur ces indicateurs (et non sur l'intuition) sera déterminante pour conserver un réseau vétérinaire robuste, protéger les filières rurales et répondre aux attentes sociétales de demain.



Avant-propos

Depuis la pandémie de COVID-19, les épizooties se succèdent : grippe aviaire H5N1, fièvre aphteuse, fièvre catarrhale ovine... Des maladies jusqu'alors inconnues en Europe, comme la dermatose nodulaire contagieuse, s'installent, tandis que la maladie hémorragique épizootique gagne du terrain. Sans oublier la peste porcine africaine qui reste à surveiller de près suite aux derniers foyers en Allemagne. Ces événements soulignent le rôle central de la santé animale dans la sécurité sanitaire et la souveraineté alimentaire. Les vétérinaires, piliers du concept « One Health », assurent la continuité des filières agro-alimentaires wallonnes et demeurent les premiers référents du bien-être animal.

Sur le front **One Health**, près des trois quarts des maladies infectieuses émergentes prennent naissance dans la faune domestique ou sauvage. Premières sentinelles, les vétérinaires vaccinent, dépistent, notifient les cas suspects et réalisent les prélèvements qui alimentent l'épidémiosurveillance. Leur présence doit rester continue, **sans zones blanches**, pour repérer très tôt tout agent épizootique ou zoonotique afin de circonscrire les foyers avant qu'ils ne franchissent la barrière d'espèce. Cette même vigilance, axée sur la **prévention**, limite le recours aux traitements curatifs : en accompagnant les éleveurs dans les bonnes pratiques et en prescrivant de façon ciblée, les vétérinaires réduisent l'usage d'antibiotiques et contribuent ainsi directement à **endiguer l'antibiorésistance**.

La **sécurité alimentaire** de la Wallonie s'appuie, quant à elle, sur un réseau de praticiens dits « gros animaux ». La Région est globalement autosuffisante en lait, viandes et œufs, et dégage chaque année des excédents exportés : près d'un milliard d'euros en 2023, soit environ trois pour cent des exportations totales wallonnes (AWEX, 2024). Entre 2018 et 2024, les crises sanitaires (comme la peste porcine africaine) ont toutefois imposé des restrictions commerciales et causé plusieurs millions d'euros de **pertes** directes et indirectes pour l'agriculture, la chasse et les marchés extérieurs. En garantissant la biosécurité, la pharmacovigilance et les contrôles ante- et post-mortem, les vétérinaires maintiennent le statut sanitaire des élevages et protègent ces débouchés ; leur raréfaction mettrait donc en péril l'économie rurale et, plus largement, la souveraineté alimentaire de la Région.

Parallèlement au renforcement continu de la législation européenne et du Code wallon du **bien-être animal**, les attentes du public ont explosé. Désormais, 58 % des ménages wallons hébergent au moins un animal de

compagnie, et la population féline seule a doublé depuis 2020. Propriétaires, refuges et associations de protection animale réclament une médecine vétérinaire proche des **standards hospitaliers humains** : disponibilité 24 h/24, imagerie de pointe, blocs chirurgicaux dédiés, laboratoire sur site et compétences hyperspécialisées en oncologie, cardiologie interventionnelle, physiothérapie, comportement ou médecine sportive équine.

Les praticiens répondent à cette montée en gamme : ils organisent des gardes permanentes, investissent dans des plateaux techniques coûteux, se forment sans relâche et assurent la traçabilité intégrale des soins exigée par la réglementation. Mais cette mobilisation se heurte à une inflation de charges administratives et à des **besoins humains** et financiers toujours plus lourds, si bien que la qualité de service attendue menace de dépasser la capacité réelle des cabinets. Le vétérinaire reste pourtant le garant opérationnel du bien-être animal. Pour maintenir ce niveau d'excellence, il lui faut désormais une logistique et des effectifs comparables à ceux d'une petite structure hospitalière.

Face à ces défis cumulés, l'**Atlas démographique vétérinaire 2024** offre un outil de gouvernance inédit. Piloté par l'Union Professionnelle Vétérinaire, réalisé par le bureau d'études RumeXperts et élaboré en synergie avec l'AFSCA, l'ARSIA, les gestionnaires des bases DogID, CatID et HORSEID, l'Université de Liège et le Conseil régional francophone de l'Ordre des vétérinaires, il croise pour la première fois les flux d'entrées et de sorties de la profession, la charge vétérinaire/animal et les déterminants socio-économiques qui redessinent le métier.

L'Atlas mesure l'**adéquation entre effectifs et besoins**, identifie les territoires où la souveraineté alimentaire apparaît la plus vulnérable, aide à orienter les aides à l'installation ou à la permanence de soins et documente l'impact économique et social des crises pour ajuster formation et recherche.

En offrant ce diagnostic précis des forces et faiblesses de la profession, l'Atlas place la Wallonie en position **d'anticiper** les épidémies, de soutenir les zones les plus exposées et de préparer les compétences vétérinaires de demain. Dans un environnement où la résilience sanitaire, économique et sociétale devient déterminante, cet ouvrage dépasse le simple état des lieux : il constitue un **levier décisif** pour protéger durablement la santé des animaux, la sécurité des citoyens et la prospérité des filières agro-alimentaires régionales.

Table des matières

Cet atlas se compose de quatre sections. La première détaille la méthodologie retenue et discute la validité des données. La deuxième dresse le portrait démographique de la profession vétérinaire en Wallonie en 2024, assorti d'analyses et de conclusions pour chaque thème traité.

La troisième retrace l'évolution de la population vétérinaire entre 2018 et 2024. Enfin, la dernière réunit une sélection complète de graphiques, afin que chaque lecteur puisse se focaliser sur les aspects qui l'intéressent.

Méthodologie et validité

Démographie 2024 (Vétérinaire en Wallonie)

Evolution 2018-2024

Sélection de graphiques

Note de synthèse	3
Pourquoi un Atlas ?	3
Méthodologie en bref	3
Dynamiques 2018-2024	4
Enjeux stratégiques	5
Recommandations prioritaires	5
Message clé	5
Sources de données principales	16
Méthodologie et périmètre d'action	18
Validités des données des fiches signalétiques	20
Niveau actuel de complétion	20
Panorama 2024 : les chiffres clés de la démographie vétérinaire	23
Nombre	24
Age	25
Orientation de carrière	31
Charge de travail et démographie animale	33
Enquête RADIUS ULiège : intentions de pays d'exercice des étudiants vétérinaires (Master 1 & Master 3, 2021-2024)	43
Suivi pendant le cursus vétérinaire	43
Après le diplôme	47
Panorama 2018-2024 de la profession vétérinaire en Wallonie	48
Evolution de la démographie	48
Hainaut : le signal d'alarme se précise	51
Luxembourg : petit effectif, gros risque de « désert »	52
Évolution de l'équilibre démographique femmes / hommes	53
Évolution de la pyramide des âges	54
Evolution de la charge de travail, évolution de la démographie animale 2018-2024	55
Vétérinaires inscrits à l'Ordre francophone des vétérinaires en 2024	62
Nombre d'inscrits à l'Ordre par province	62
Nombre d'inscrits à l'Ordre par km ² en fonction de la province	63
Analyse de l'âge	64
Distribution de l'âge par province	64
Nombre d'inscrits à l'Ordre par classe d'âge (toutes provinces confondues)	65
Répartition par classe d'âge et par province	66
Mixité au sein de la profession	66
Répartition hommes/femmes par province	66
Pyramide des âges	67
Répartition hommes/femmes par classe d'âge et par province	68

Dynamique des inscriptions à l'Ordre	69
Evolution des entrants et des sortants selon le sexe(%)	69
Brabant Wallon	70
Flandre	71
Luxembourg	71
Hainaut	72
Liège	72
Bruxelles	73
Evolution des entrants et sortants selon classe d'âge	73
Evolution des entrants et des sortants de l'Ordre dans la classe d'âge 20-29	73
Evolution des entrants et des sortants (de l'Ordre et de la classe d'âge)	
dans la classe d'âge 20-29	74
Evolution des entrants et des sortants de l'Ordre dans la classe d'âge 30-39	75
Evolution des entrants et des sortants (de l'Ordre et de la classe d'âge)	
dans la classe d'âge 30-39	75
Orientation professionnelle	76
Orientation professionnelle selon la province	76
Praticiens (GA, PA, CV, Insémination, Agent contractuel AFSCA) vs non-praticiens	76
Orientation professionnelle selon la classe d'âge	78
Praticiens (GA, PA, CV, Insémination, Agent contractuel AFSCA) vs non-praticiens	78
Pyramide des âges par orientation professionnelle	79
Démographie animale	82
Chiens et chats	82
Nombre de chiens et chats estimé vs. vétérinaires petits animaux 2024	82
Nombre de chats estimés vs. Vétérinaires petits animaux	84
Nombre de chiens estimé vs. vétérinaires petits animaux	85
Chevaux	86
Nombre de chevaux estimé vs. vétérinaires spécialisés chevaux	86
Bovins	87
Nombre de bovins vs. vétérinaires gros animaux	87
Nombre de fermes avec bovins vs. vétérinaires gros animaux	88
Porcs 89	
Nombre de porcs vs. vétérinaires gros animaux (non stricts) observés 2024	89
Volaille	90
Nombre de volailles vs. vétérinaires gros animaux (non stricts) observés 2024	90
Indicateurs clés de pilotage (KPI) pour la démographie et la charge de travail vétérinaires	92
Offre de soins (ressources humaines)	93
Charge de travail	93
Répartition territoriale	94
Pipeline de formation	94
Le Leadership féminin : un atout pour la profession !	96
Le « broken rung » : premier verrou de carrière	97
Pourquoi miser sur le leadership féminin ?	97
Les coûts du statu quo : fuite des talents et défiance générationnelle	98
Quatre leviers scientifiquement étayés	98
Conclusion	99
Gérer la parentalité : trois clefs pour retenir les vétérinaires autour de 30 ans	100
Pourquoi cibler la tranche 30-35 ans ?	101
Afin de gérer au mieux cette situation, voici quelques recommandations opérationnelles qui seraient bons de mettre en place :	101

Sources de données principales

DÉMOGRAPHIE VÉTÉRAIRE



- Ordre vétérinaire (CRFOMV) - tableau de l'Ordre
- AFSCA - vétérinaires sanitaires
- Banque Carrefour des Entreprises
- ULiège - base Alumin, Cellule Radius

Gestionnaire / référence

- CRFOMV
- ASCA
- SPF Économie

STATISTIQUES ANIMALES



- Statbel - cheptel & population animale
- DogID / CatID - identifications chiens & chats
- HORSEID - identifications des chevaux, base officielle équidés
- ARSIA - identifications bovines & suivi sanitaire

Gestionnaire / référence

- Statbel
- SPW bien-être animal
- CBC

FORMATIONS

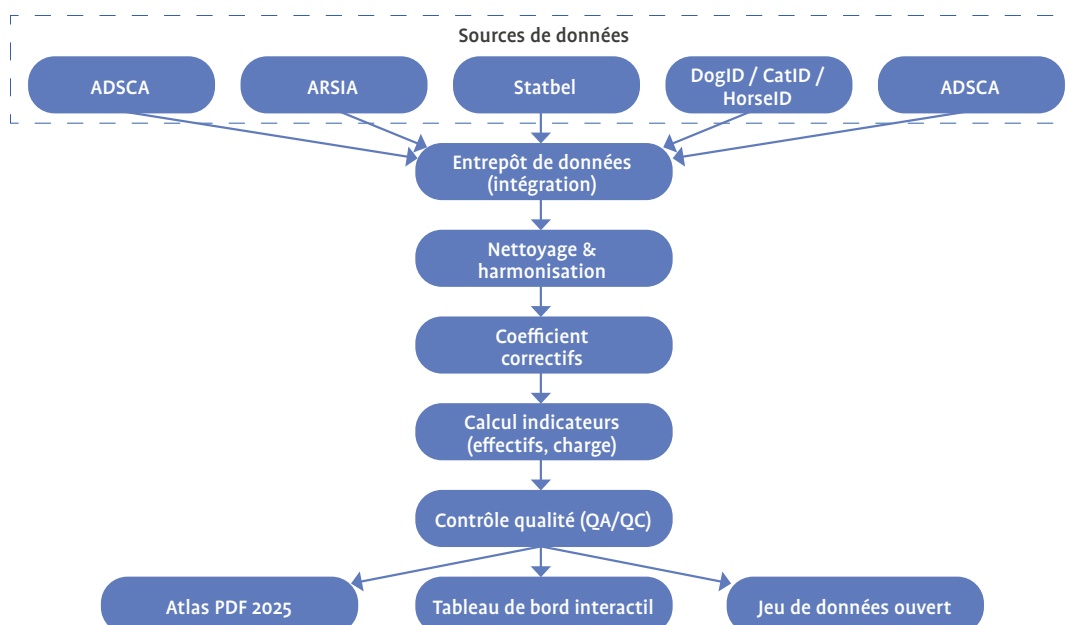


- Portefeuille Formation Continue (Ordre)

Gestionnaire / référence

- CRFOMV

Domaine	Sources listées	Gestionnaire / référence
Démographie vétérinaire	Ordre vétérinaire (CRFOMV) – tableau de l'Ordre AFSCA – listings Sanitel des vétérinaires mandatés Banque Carrefour des entreprises ULiège – base alumni, Cellule Radius (ULiège)	CRFOMV AFSCA SPF Économie ULiège
Statistiques animales	Statbel – cheptel & population animale DogID / CatID – identifications chiens & chats HORSEID – identification des chevaux, base officielle équidés ARSIA – identifications bovines & suivi sanitaire	Statbel SPW bien-être animal CBC (Confédération Belge du Cheval) ARSIA
Formations	Portefeuille Formation Continue (Ordre)	CRFOMV



Méthodologie et périmètre d'action

L'analyse géographique repose sur l'extraction consolidée des bases de données reprises au paragraphe précédent. Cette consolidation regroupe les informations au **1er février 2025**. Des séries longitudinales ont été établies en juxtaposant ces effectifs à des jeux de données antérieurs, afin de mesurer la **dynamique** des principaux indicateurs au cours du temps.

Seuls les vétérinaires dont l'adresse professionnelle est localisée en Belgique ont été retenus, ce qui exclut les praticiens résidant hors du territoire national mais exerçant en transfrontalier, tout en conservant ceux domiciliés en Belgique qui interviennent ponctuellement au-delà de la frontière.

Pour la lisibilité des graphiques, la Région de Bruxelles-Capitale est agrégée à l'échelle provinciale ; elle n'est toutefois pas traitée sur les représentations cartographiques.

Chaque vétérinaire peut déclarer plusieurs activités professionnelles au sein de sa fiche signalétique. Cette déclaration étant facultative, le jeu de données présente une proportion substantielle de valeurs manquantes. Le taux de complétude global, ainsi que celui ventilé par classe d'âge, ont été calculés avant toute modélisation pour caractériser ce biais de non-réponse.

Les opérations de pré-traitement effectuées sur le fichier brut incluent : i) la fusion avec les mises à jour d'orientation professionnelle, les nouvelles valeurs écrasant les anciennes le cas échéant ; ii) l'exclusion des vétérinaires répertoriés comme « Omis » ; iii) la suppression des enregistrements dont l'adresse de cabinet se situe hors Wallonie ou Bruxelles (notamment les codes postaux luxembourgeois, français, flamands ou manquants) ; iv) la correction manuelle de deux codes postaux erronés ; v) l'élimination des fiches dépourvues d'information sur le sexe ou l'âge.

Les catégories d'orientation professionnelle ont été définies comme suit : un « Praticien » est tout vétérinaire

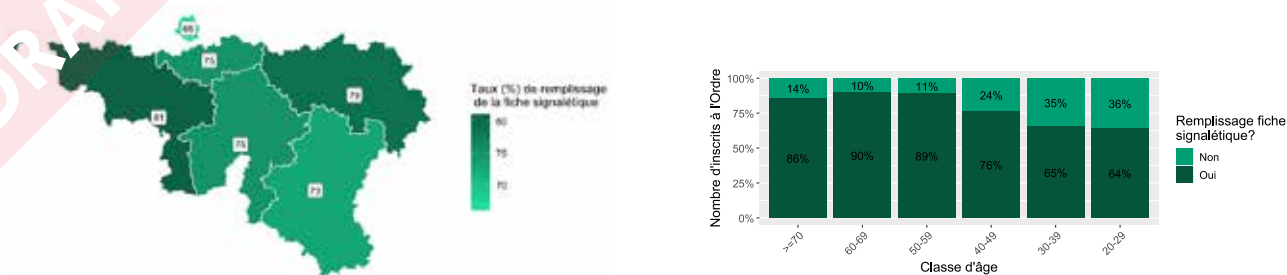
ayant déclaré au moins l'une des rubriques GA (gros animaux), PA (petits animaux), CV (chevaux), insémination, ou un statut d'agent (nommé ou contractuel) de l'AFSCA. À l'intérieur de ce groupe, sont distingués : GA strict (GA seul), PA strict (PA seul), CV strict (CV seul), mixte rural (GA et au moins une autre orientation), mixte PA (PA associé à une autre orientation hors GA) et « autre praticien » pour les configurations restantes. Les vétérinaires n'ayant déclaré aucune de ces orientations sont classés « non praticiens ».

Pour la photo de la charge de travail du panorama 2024, les effectifs animaux utilisés comme dénominateurs ou variables explicatives correspondent à l'année civile 2024. La taille des populations animales a été estimée à partir des registres nationaux d'identification, chacun étant ajusté pour tenir compte de la couverture effective de l'identification :

- Pour les animaux de compagnie, le registre CatID recense 26 % de l'ensemble des chats, tandis que DogID couvre 90 % des chiens. Les effectifs réels ont donc été obtenus en appliquant aux nombres enregistrés des coefficients correctifs respectifs (sources : enquête Ipsos 2020 pour les chats, audit interne DogID 2024 pour les chiens).
- Pour les équidés, HorseID offre un taux de couverture estimé à 76 % (Étude Filière équine Wallonie 2020). La population totale a été extrapolée en majorant les identifications du coefficient correspondant. Un manque de données longitudinales n'a pas permis pour cette espèce d'évaluer cette population au cours du temps.
- Le cheptel porcin et volaille ont été déduits des séries historiques de Statbel. Les données annuelles 2018-2024 ont été modélisées par régression linéaire.

L'ensemble des analyses statistiques et cartographiques présentées dans ce rapport concerne exclusivement la Wallonie et la Région de Bruxelles-Capitale.

Validités des données des fiches signalétiques



Les deux supports graphiques (carte choroplète par province, histogramme des effectifs par tranche d'âge) fournissent une évaluation détaillée du taux de complétion de la fiche signalétique vétérinaire.

Niveau actuel de complétion

La complétion de la fiche signalétique repose sur une démarche volontaire. Après les relances effectuées par l'Ordre durant le second semestre 2024, 74 % des inscrits avaient rempli leur fiche au moment de l'extraction (février 2025). Ce taux dépasse largement le seuil des 60% retenu par Journal of the American Medical Association (JAMA, 2025) dans ses recommandations pour les auteurs afin de juger qu'un jeu de données est assez dense et cohérent pour des analyses descriptives globales.

Ces disparités limitent la précision des analyses pour certains groupes d'âge ou certaines zones géographiques, bien que les tendances globales demeurent robustes.

Néanmoins, deux biais méritent attention :

- Biais générationnel. La complétion atteint 89-90 % chez les praticiens de 50 ans et plus, mais tombe à 61-64 % chez les moins de 40 ans, sans doute moins sensibles aux canaux de communication traditionnels (courriels, courrier) utilisés par l'Ordre.
- Biais territorial. La couverture varie fortement, passant de 66 % à Bruxelles à 80 % dans le Hainaut, avec un niveau intermédiaire de 73 % en province de Luxembourg.

Graph Manque

Etat de la population vétérinaire wallonne en 2024

Messages clefs

- Record de 2 950 vétérinaires wallons (2024) mais la croissance ralentit.
- Forte concentration urbaine ;
- le Luxembourg et les zones rurales du Hainaut manquent déjà de renforts .
- Avec un âge médian de 46 ans, 35 % partiront avant 2035 et le ratio jeunes/seniors reste insuffisant .
- Féminisation (56 %) orientée vers les petits animaux, l'élevage dépend d'un vivier masculin vieillissant.
- Charge de travail élevée : un vétérinaire rural gère > 2 000 bovins .
- Risque imminent de "déserts vétérinaires".
- Agir via incitants financiers, filières grands animaux, gardes mutualisées et mentorat

Panorama 2024 : les chiffres clés de la démographie vétérinaire

Qui sont les vétérinaires qui exercent aujourd'hui en Wallonie et à Bruxelles ? Combien sont-ils, où travaillent-ils, quel âge ont-ils et dans quels secteurs se concentrent-ils ? Le Panorama 2024 répond à ces questions en dressant un instantané complet de la profession au 1^{er} janvier 2024. Vous y trouverez :

- la cartographie des effectifs, des pôles urbains les plus denses jusqu'aux zones rurales où l'offre se raréfie ;
- la pyramide des âges,
- la féminisation marquante du corps vétérinaire et ses premières répercussions organisationnelles ;
- la répartition des orientations de carrière

Ce coup de projecteur n'explique pas encore les tendances ni les évolutions ; il fixe le décor. C'est sur cette photographie précise que s'appuieront, dans la section suivante, les analyses dynamiques visant à comprendre comment et pourquoi la carte vétérinaire se transforme.

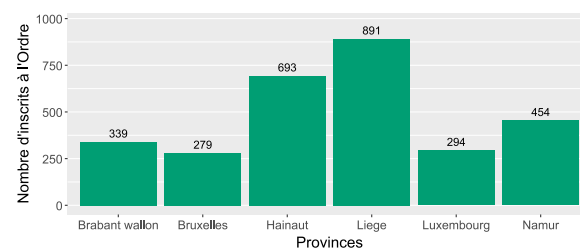


Nombre

En 2024, la Wallonie compte 2950 vétérinaires, c'est plus qu'à aucune autre date depuis 2019 ; pourtant, comme nous le verrons plus loin, l'élan des premières années s'est bel et bien tassé.

La répartition géographique des vétérinaires inscrits à l'Ordre met en évidence une forte concentration dans la province de Liège, où exerce près d'un tiers des professionnels. Le Hainaut suit avec environ un quart des effec-

tifs. Namur représente quant à elle 16 % des effectifs. L'urbanisation galopante et la croissance démographique du Brabant wallon (proximité des pôles de l'industrie pharmaceutique) entraînent une augmentation du nombre d'animaux et de facto de praticiens. Ce nombre est désormais supérieur à celui enregistré dans la province du Luxembourg qui est la province la moins bien lotie.

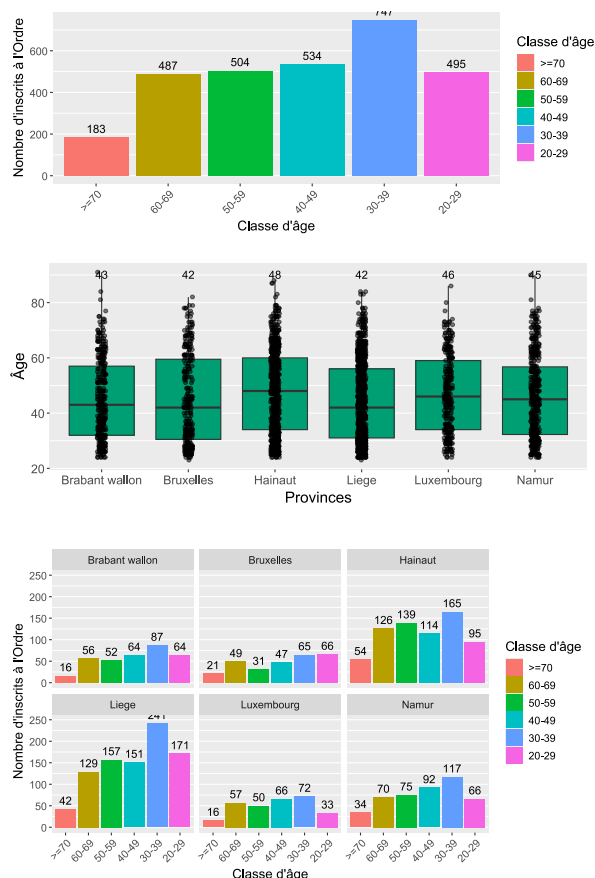


Age

Parmi les vétérinaires inscrits en Wallonie, l'âge médian atteint 47 ans. Deux « nœuds » se détachent :

- la tranche des 30-39 ans (groupe représentant 25 % des inscrits) où se concentre la relève entrepreneuriale, et
- celles des 50-59 ans et 40-49 ans (18% chacune), pilier de l'expertise clinique. La cohorte 20-29 ans (17 %) est nettement moins fournie, tandis que 670 vétérinaires (23%) ont déjà franchi le cap des 60 ans — dont 183 dépassent 70 ans, signe d'une retraite retardée.

Si l'on considère qu'un départ à la retraite intervient majoritairement après 60 ans, 35% de la profession seront éligibles à partir de 2035. En face, la relève immédiate (20-39 ans) ne compte que 1242 praticiens, soit moins de 0,9 jeune pour un senior ; il en faudrait au moins 1,2 pour stabiliser l'offre. Le déséquilibre est encore plus marqué pour les vétérinaires de grands animaux, sur-représentés dans les segments 50-69 ans.



Pourquoi viser au moins 1,2 vétérinaire « jeune » (≤ 39 ans) pour 1 senior (≥ 55 ans) ?

Ce seuil correspond au nombre minimal de remplaçants nécessaires pour compenser, chaque année, les retraits à la retraite ($\approx 3\%$ des effectifs), l'augmentation de la demande en soins animaux ($\approx 1,5\%$) et la déperdition précoce des jeunes (en renant le chiffre optimiste de 25% quittant la profession avant 10 ans). Formellement : $(\text{retraits} + \text{croissance}) \div \text{taux de rétention} = (3\% + 1,5\%) \div 0,75 \approx 6\%$ d'effectifs à renouveler par an, soit une cohorte jeune devant être

environ 20 % plus nombreuse que la cohorte senior
 $\Rightarrow$ la cible pratique de 1,2 jeune pour 1 senior afin de simplement stabiliser l'offre vétérinaire.

Sans mesures correctives, le prochain départ à la retraite des 50-69 ans provoquera mécaniquement : fermetures de cabinets ruraux, allongement des temps d'intervention, affaiblissement de la biosécurité et surcharge pour les jeunes praticiens restants. Les provinces déjà fragiles (Hainaut, Luxembourg) seront les premières touchées.

Pour atténuer la vague de sorties, il devient urgent de :

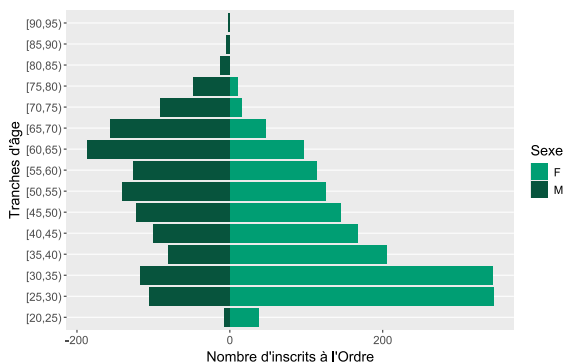
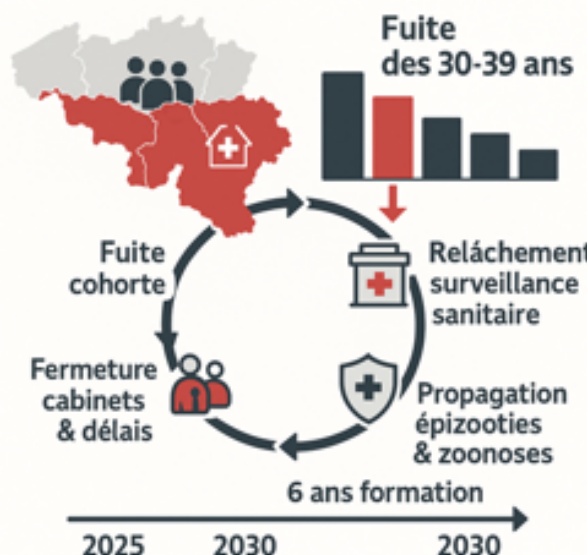
1. financer des incitants à l'installation en zone sous-dotée ;
2. multiplier les externats et bourses orientés grands animaux ;
3. créer des gardes mutualisées pour réduire la pénibilité ;
4. déployer des programmes de mentorat facilitant le transfert progressif de savoir-faire et de clientèle entre seniors et juniors.

Faute de quoi, la Wallonie pourrait entrer dans une pénurie qualitative et quantitative durable de compétences vétérinaires.

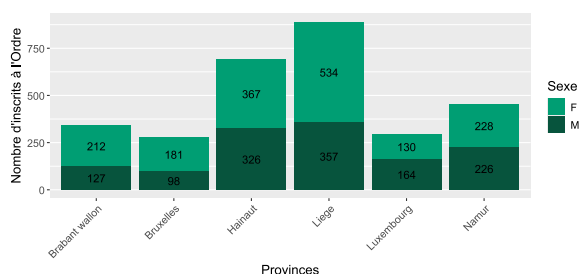


Scénario catastrophe : la fuite des 30-39 ans

Si la cohorte 30-39 ans quittait massivement la profession, 25 % des effectifs actifs disparaîtraient en quelques mois. La Wallonie basculerait alors d'une croissance résiduelle à une pénurie aiguë : fermetures de cabinets, allongement des délais d'intervention et apparition de « déserts vétérinaires » dans le Hainaut et le Luxembourg. Sans ce « coussin générationnel », la surveillance sanitaire se relâcherait ; épizooties et zoonoses se propageraient plus vite, menaçant la chaîne alimentaire et la santé publique. Former un vétérinaire exige six ans ; relever le quota d'étudiants ne produirait d'effet qu'après 2030, laissant la région exposée à un cercle vicieux de surcôût, surcharge et baisse de qualité des soins.



Graph Manque



Sexe

En se concentrant tout d'abord sur la pyramide des âges, on retrouve en 2024 une profession littéralement scindée par la génération : côté droit (femmes), la base s'élargit nettement dès la tranche [25-35] et culmine à près de 260 vétérinaires, ce qui place les femmes en situation de majorité absolue dans toutes les classes d'âge inférieures à 50 ans. Entre 25 et 45 ans, on compte globalement trois femmes pour un homme.

Sur le côté gauche (hommes), l'asymétrie est inverse : les barres les plus longues se situent entre [60-65] et [65-70], chacune autour des 200 inscrits. Après 60 ans, les hommes surpassent encore largement les femmes ; la classe [65-70] demeure la plus fournie de tout le versant masculin, héritage des nombreuses promotions des années 1980-90. Au-delà, la pyramide se resserre pour les deux sexes, mais le léger « clignotement » de barres féminines jusque dans les classes [75-80] signale qu'une partie des praticiennes prolonge désormais son activité presque aussi longtemps que leurs confrères.

Les femmes constituent donc désormais la majorité absolue des vétérinaires wallons. Sur un total de quelque 2 950 inscrits représentés, on compte environ 1 650 femmes (≈ 56 %) pour 1 300 hommes (≈ 44 %).

Féminisation dominante : quatre des cinq provinces dépassent la barre symbolique des 50 % de femmes.

Gradient territorial : la proportion de praticiennes décroît graduellement de Bruxelles vers le sud-est du pays, culminant à 65 % dans la capitale et tombant à 44 % en province de Luxembourg.

Quasi-parité : Namur se distingue par un équilibre presque exact (50,2 %).

Exception statistique : la province de Luxembourg constitue l'unique région à répartition masculine majoritaire..

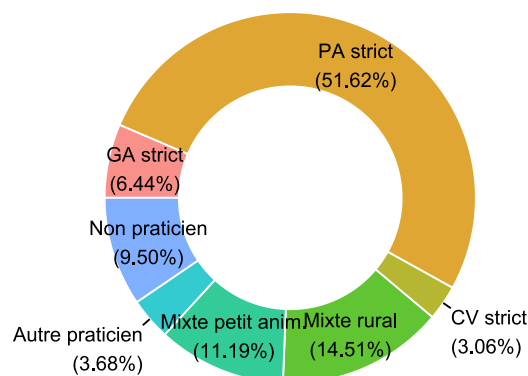
Orientation de carrière

Avant d'analyser les choix de carrière, il convient de préciser que les données concernent uniquement les vétérinaires actuellement inscrits à l'Ordre. Elles n'incluent pas ceux qui se sont orientés vers d'autres secteurs professionnels, tels que le management, l'industrie pharmaceutique ou les assurances. Ces chiffres reflètent donc la situation des inscrits à l'Ordre, et non l'ensemble des diplômés.

Selon les données analysées, environ 90 % des inscrits pratiquent effectivement la médecine vétérinaire, tandis qu'un groupe d'environ 10 % (principalement des agents de services publics ou des cadres de l'administration qui conservent leur numéro d'ordre pour des raisons statutaires) se déclare « non praticien ».

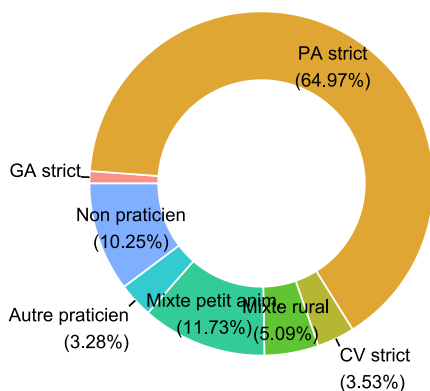
Parmi les praticiens, plus de la moitié exercent désormais

exclusivement en petits animaux (PA). Près de un quart travaillent en clientèle pluri-espèces (mixte), alors que l'ensemble orienté « gros animaux » (GA strict + clientèle vét. équine CV strict) ne représente plus qu'à peine 10 % du total.



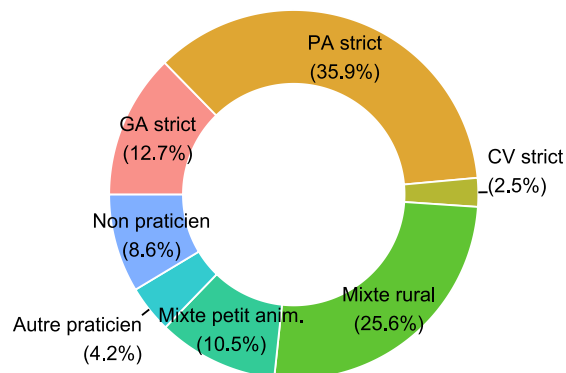
Les écarts sont toutefois marqués entre femmes et hommes :

FEMME



Chez les vétérinaires femmes, la spécialisation petits animaux domine largement : 65 % d'entre elles sont en PA strict, et à peine 2 % se consacrent exclusivement aux gros animaux (GA strict), le reste se répartissant entre mixte petit animal (≈ 12 %), mixte rural (≈ 5 %) ou autres niches (équine, NAC, etc.). A contrario, chez les hommes, le paysage est beaucoup plus diversifié : seuls 35 % sont en PA strict, tandis qu'un vétérinaire masculin sur quatre (26 %) exerce en mixte rural et 12,5 % en GA strict. Les

HOMME



hommes restent donc sur-représentés dans les secteurs liés à l'élevage et aux grands déplacements dans les régions rurales. Cette disparité confirme que la féminisation, bien qu'avancée en effectifs, s'accompagne d'une réorientation structurelle : les praticiennes privilégient les cliniques urbaines et péri-urbaines, tandis que la médecine d'élevage repose toujours largement sur un vivier masculin vieillissant. **C'est un déséquilibre qui accentue la vulnérabilité des zones rurales à la pénurie.**

La photo 2024 montre une profession au plus haut de ses effectifs, mais désormais modelée par la ville, la féminisation et la dépendance à la génération des trentenaires. Les femmes, largement majoritaires dans cette tranche d'âge, assurent aujourd'hui la majeure partie de l'activité clinique et formeront demain le noyau dirigeant. À l'inverse, les hommes dominent toujours les classes au-delà de 55 ans, avec une fin de carrière souvent ancrée dans la médecine d'élevage. Ce décalage annonce qu'au cours de la prochaine décennie, le départ massif des vétérinaires masculins de 60-70 ans laissera une pyramide très féminisée, mais aussi plus tributaire de praticiennes focalisées sur les animaux de compagnie... avec, en toile de fond, la question brûlante de la relève en grands animaux et dans les zones rurales, où le Luxembourg et le Hainaut ressentent déjà la tension liée à la raréfaction des profils bovins et mixtes.

Charge de travail et démographie animale

Les carnivores domestiques restent les espèces les plus représentées en médecine des petits animaux. En 2024, la Wallonie compte environ 1 130 000 chiens. Les vétérinaires pour animaux de compagnie en suivent en moyenne 680 chacun, un ratio qui reste gérable mais qui mobilise déjà fortement les effectifs disponibles. La population féline atteint 1 450 000 individus, soit environ 840 chats par praticien. Ces volumes créent une pression soutenue sur les cabinets, notamment pour la vaccination et la gestion des pathologies chroniques.

Dans les élevages, le cheptel bovin s'établit à 1 000 000 de têtes réparties sur environ 7 000 fermes. Chaque vétérinaire rural gère en moyenne 2 200 bovins, ce qui exige une organisation précise des tournées et une forte réactivité lors des troubles sanitaires, le suivi des prophylaxies, les vaccinations...

La prise en charge sanitaire des élevages porcins et avicoles s'appuie sur un nombre limité de vétérinaires hautement spécialisés, pour la plupart basés en Flandre. Leur activité combine des visites prophylactiques planifiées, des audits de biosécurité exigeants et un suivi à distance méthodique. Néanmoins, si nous mettons ces vétérinaires hautement spécialisés de côté, cela se traduit en Wallonie, côté porcs, par quelque 370 000 animaux répartis dans un peu plus de 400 fermes, soit environ 750 bêtes par praticien rural (non strict). La pression est

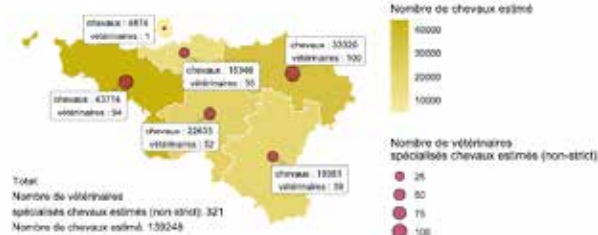
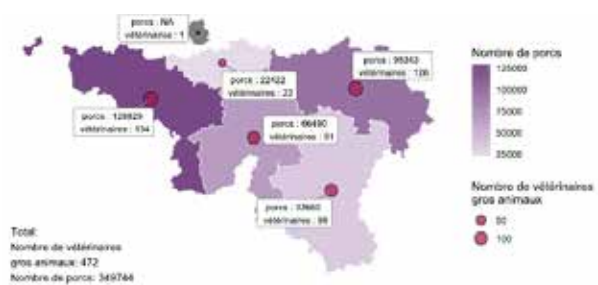
encore plus forte dans la filière avicole : 9,5 millions de volailles y confient à chaque vétérinaire la surveillance d'environ 19 500 volailles. Ces ratios doivent toutefois être pris avec prudence, car les données disponibles demeurent partielles et ne tiennent pas compte du suivi à distance.

Concernant les équidés, dans quatre provinces wallonnes (Hainaut, Luxembourg, Namur et Brabant) un vétérinaire équin doit désormais couvrir presque 450 chevaux, bien au-delà du seuil de confort recommandé. Cette densité record allonge les délais d'intervention d'urgence, multiplie les gardes nocturnes et pousse les praticiens vers l'épuisement. Conjuguée à l'ampleur des trajets, la surcharge relègue les actes préventifs (vaccins, vermifugations, suivi dentaire) au second plan, favorisant la résurgence de maladies évitables. Dans ces conditions, la filière perd de son attractivité et peine à recruter de nouveaux diplômés, ce qui nourrit la spirale de pénurie et met en péril la santé équine régionale.

Ces données 2024 montrent que, pour chaque espèce, la densité animale à charge par vétérinaire se situe à un niveau élevé. Les effectifs vétérinaires actuels suffisent encore à assurer le suivi, mais la marge de sécurité demeure réduite ; tout retrait de praticien ou toute augmentation subite des effectifs animaux risquerait de compromettre la continuité du service sanitaire.



DRAFT



Evolution des données démographiques

Messages clés

- 2016 à 2024 : après une lente progression, l'effectif plafonne en 2021 puis reflue ; la croissance annuelle tombe de 3 % à 1 %, conséquence du contingentement 2016.
- La carte se concentre : Liège stable 30 %, Brabant Wallon +2 pts ; Hainaut -1,5 pt et solde négatif dès 2023 ; Luxembourg passe en déficit 2024, risque de désert.
- Les femmes deviennent majoritaires (56 % vs 48 % 2018) ; les 30-39 ans dominant tandis que 40-49 s'érodent et ≥70 augmentent.
- Pression explosive : chats ×2 ; bovins/vétérinaire +25 % ; porcs/vétérinaire +17 % (2024) malgré cheptels stables – alerte biosécurité.

Pourquoi certains étudiants vétérinaires rêvent-ils encore de s'établir à l'étranger quand d'autres choisissent finalement la Wallonie ? Comment évolue cette tendance au cours des années ? Comment la carte des cabinets se redessine-t-elle, année après année, sous l'effet conjugué du vieillissement, du contingentement des études et des nouvelles aspirations professionnelles ? Entre intentions déclarées sur les bancs de l'université et décisions prises au seuil de la vie active, un jeu de forces invisibles (stages, réseau, attractivité territoriale, équilibre vie privée-vie professionnelle) oriente silencieusement les trajectoires.

Cette section propose une plongée de six ans (2018 à 2024) dans la démographie vétérinaire wallonne, en articulant deux jeux de données qui se répondent. Les enquêtes longitudinales RADIUS de l'ULiège, conduites auprès des étudiants de Master 1 puis de Master 3, révèlent les intentions d'exercice et les choix de filière au moment où ils se construisent. Les registres professionnels régionaux retracent, sur la même période, les flux réels d'entrées et de sorties ainsi que la structure d'âge de la profession.

En confrontant ces intentions déclarées aux trajectoires effectives, nous mettons au jour les mécanismes qui, du banc d'université au terrain, redessinent la carte vétérinaire : effets du contingentement, attractivité différentielle des provinces, impact des stages et du réseau professionnel, mais aussi vieillissement accéléré et féminisation.

Graphiques, cartes et analyses dévoilent ainsi les forces qui concentrent les jeunes praticiens dans les pôles urbains, creusent les « déserts ruraux » et modifient la charge de travail selon les espèces.

Comprendre cette dynamique fournit les leviers indispensables pour ajuster politiques de stage, contingentement et incitants territoriaux, afin de garantir un maillage vétérinaire pérenne au service de la santé animale et publique.

Enquête RADIUS ULiège : intentions de pays d'exercice des étudiants vétérinaires (Master 1 & Master 3, 2021-2024)

RADIUS – l'unité « Récolte et Analyse des Données d'Utilité Stratégique » de l'Université de Liège – est la cellule centralisée qui conçoit les enquêtes institutionnelles et alimente les tableaux de bord destinés aux autorités universitaires et aux facultés.

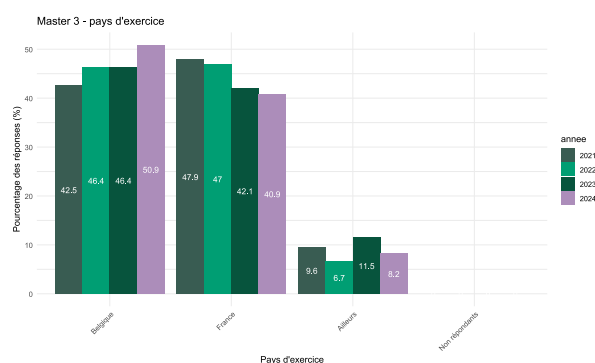
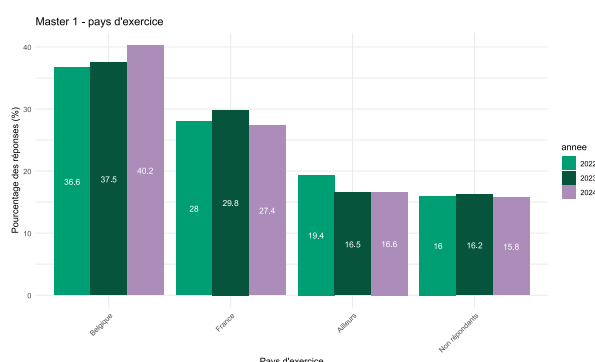
Suivi pendant le cursus vétérinaire

Master 1 : enquête annuelle auprès des étudiant(e)s de

première année de master, visant à cerner leurs attentes et premières impressions sur la profession.

Master 3 : enquête annuelle auprès des étudiant(e)s de troisième année, pour mesurer l'évolution de leurs attentes et identifier les points marquants.

Une des questions posées qui sera suivie dans cet Atlas est Dans quel pays envisagez-vous d'exercer ?.



Les graphiques illustrent la répartition des réponses à la question « Dans quel pays envisagez-vous d'exercer ? » recueillies auprès des étudiants vétérinaires de l'ULiège : l'un pour les Master 1 (cohortes 2022-2024), l'autre pour les Master 3 (cohortes 2021-2024). Ils révèlent l'évolution des intentions professionnelles au fil des études.

Si l'on compare les années 2021 et 2024, la situation en début de cursus (Master 1) reste relativement ouverte : environ 37 % des répondants citent la Belgique, quelque 30 % la France, 16-19 % l'Allemagne, tandis qu'environ 16 % demeurent indécis ou ne se prononcent pas.

Trois ans plus tard, à l'approche du diplôme (Master 3),

les choix se cristallisent : la Belgique dépasse 50 % dans la promotion 2024, la France recule de 48 % à 41 %, l'Allemagne se maintient comme option marginale (6-12 %) et les non-répondants disparaissent presque totalement. On observe ainsi un double mouvement : l'attractivité croissante de la Belgique et le reflux parallèle de la France.

Le contraste entre les intentions de Master 1 et celles, bien plus affirmées, de Master 3 confirme l'influence décisive des stages de fin d'études : c'est durant cette immersion clinique que les étudiants nouent leurs premiers réseaux professionnels et fixent leur lieu d'exercice futur.

Pour pallier les pénuries vétérinaires, la solution la plus efficace consiste donc à proposer, dès le début du cursus, des stages encadrés et attractifs dans les zones sous-dotées ; l'expérience montre que cette exposition précoce accroît fortement les chances d'installation ultérieure dans ces régions.

La deuxième question qui sera développée ici est “Quelle serait votre orientation professionnelle?” Plusieurs réponses possibles, le nombre moyen de réponse est de 3.

Le suivi longitudinal d'une même cohorte d'étudiants vétérinaires met en lumière un véritable recentrage professionnel entre le début et la fin du cursus.

Au début des masters, les étudiants montrent une curiosité pour un éventail varié d'activités professionnelles. Plus de huit sur dix citaient déjà la clinique des animaux de compagnie dans leur liste de choix, mais ils étaient aussi nombreux à se projeter vers les animaux de rente, la faune sauvage ou des domaines spécialisés comme l'insémination artificielle et le transfert d'embryons, ou la recherche.

Deux ans plus tard, lorsqu'ils répondent à nouveau en master 3, l'attrait pour les petits animaux reste quasiment inchangé tandis que la plupart des autres centres d'intérêt s'érodent nettement : animaux de rente, faune sauvage, reproduction, équins, toutes ces activités chutent.

Cette redistribution des préférences se reflète dans le type de pratique envisagé (au niveau du questionnaire, une seule réponse possible). Au début du master, seuls un tiers des répondants optaient pour une activité « petits animaux exclusif », la majorité se partageant entre les orientations mixtes.

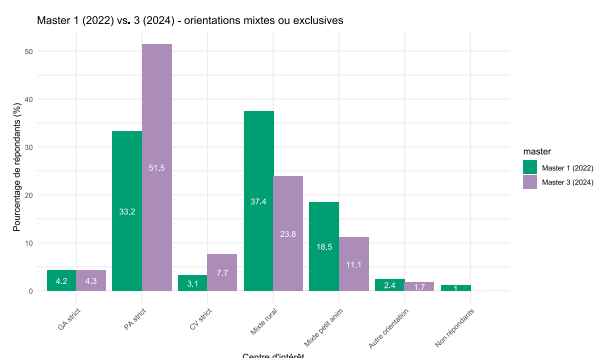
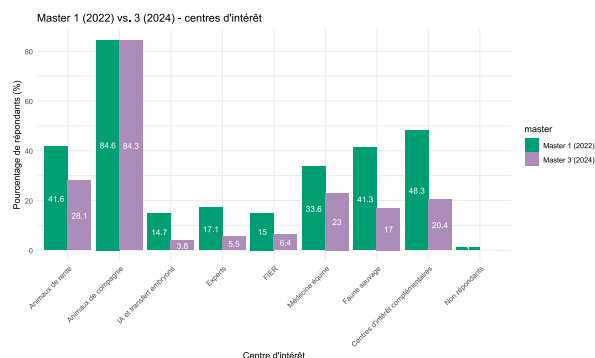
L'observation des promotions successives de master 3 entre 2021 et 2024 confirme cette évolution structurelle : d'une année sur l'autre, la part d'étudiants qui ambitionnent une pratique PA strict augmente régulièrement, tandis que les orientations mixtes ou rurales se contractent. Les centres d'intérêt « exotiques » ou hautement spécialisés, eux, s'ameublissent à mesure que l'échéance du diplôme se rapproche.

Au-delà des chiffres, cette bascule traduit l'effet conjugué de plusieurs réalités : une exposition clinique plus fréquente et plus rassurante en structures urbaines de petits animaux, des perspectives d'emploi jugées plus stables dans le secteur PA, la prise de conscience progressive des contraintes associées à la pratique rurale (gardes et grands déplacements, pression économique) et la rareté des postes ou des financements dans des domaines

Après le diplôme

Suivi après diplôme (enquêtes PostMaster, refondues en 2021 après concertation avec les facultés et services)

PostMaster 1 an : diplômé(e)s de master interrogé(e)s 15 mois



En master 3, la clinique canine exclusive devient le premier choix de plus de la moitié des étudiants, alors que les activités mixtes reculent. La pratique équine exclusive progresse de manière modeste, mais reste minoritaire, et la vocation grands animaux demeure stable autour de 4 %.

spécialisés comme la faune sauvage ou la recherche. À l'aube de leur entrée dans la vie professionnelle, les futurs vétérinaires délaissent ainsi la diversité des aspirations initiales pour se tourner vers la voie qui, au gré des stages réalisés, du réseau qu'ils bâtissent, des contraintes jugées plus légères et de l'accès à un plateau technique mieux équipé, leur paraît la plus accessible et sécurisante : la clinique des animaux de compagnie.

après l'obtention du diplôme.

PostMaster 5 ans : diplômé(e)s de master interrogé(e)s cinq ans après la remise du diplôme.

Panorama 2018-2024 de la profession vétérinaire en Wallonie

Après plusieurs années de stabilité, la profession vétérinaire en Wallonie montre, depuis 2022, les premiers signes d'un reflux discret mais généralisé. Vieillesse, contingentement des études et disparités régionales se

conjuguent pour dessiner un paysage plus fragile qu'il n'y paraît. Voici les enseignements clés des graphiques 2018-2024 basés sur les données fournies par l'Ordre des médecins vétérinaires.

Evolution de la démographie

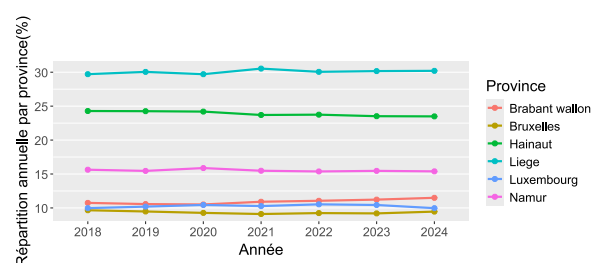
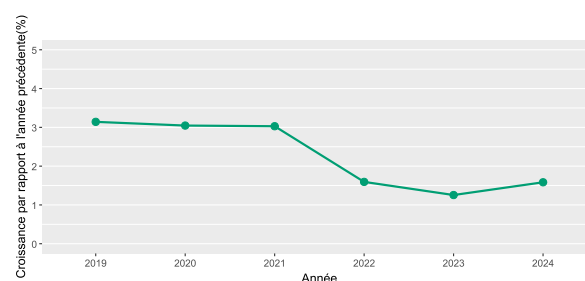
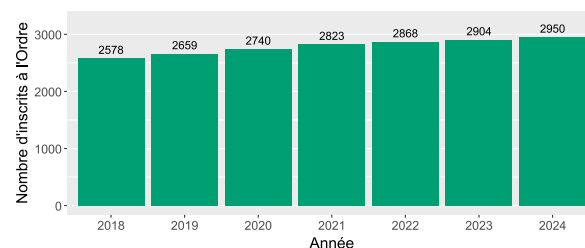
Le graphe ci-dessus illustre une rupture : après une lente progression jusqu'en 2021, le nombre total d'inscrits cesse d'augmenter, puis recule légèrement en 2023-2024, provoquant un tassement des inscriptions.

Cette inflexion se lit plus nettement dans le graphe précédent. Ce graphique met en évidence un essoufflement : le taux d'accroissement annuel s'est comprimé de ~3 % à ~1 % entre 2019 et 2024, frôlant la stagnation sans encore passer en territoire négatif. L'explication tient en grande partie au contingentement instauré en 2016. Or, avec six années d'études et un âge moyen de diplôme de 25 ans, la première cohorte soumise à ce quota arrive sur le marché depuis 2022.

Ce graphique retrace année après année la cartographie des vétérinaires wallons : la hiérarchie provinciale reste inchangée, mais quelques glissements se dessinent entre 2018 et 2024.

Liège demeure la première place forte, sa part d'inscrits oscille autour de 30% sans véritable repli – tandis que le Hainaut, deuxième, recule d'un bon point (≈ 24 % → 22,5 %) sous l'effet d'un solde sortants-entrants devenu nul en 2023.

Le Brabant wallon, à l'inverse, gagne près de deux points (≈ 10 % → 12 %), confirmant son rôle d'aimant urbain et de plaque tournante pour les cliniques spécialisées. Namur se maintient à environ 11 %, portée par le vivier universitaire, mais la province du Luxembourg bascule légèrement ; après une stagnation jusqu'en 2021, sa part retombe à 10 % en 2024, annonçant la fragilité qui sera confirmée dans les graphes d'entrants-sortants suivants.



Autrement dit, si la répartition reste « assez similaire » d'une année à l'autre, la tendance de fond est à la concentration progressive des effectifs dans les provinces déjà denses, au détriment des zones rurales les plus périphériques.

Hainaut : le signal d'alarme se précise

Le Hainaut demeure la deuxième province wallonne en effectifs absolus (≈ 23 % des vétérinaires), mais son maillage spatial reste l'un des plus lâches : on n'y compte que 0,18 vétérinaire/km², soit deux fois moins qu'à Liège (0,23) et plus de quatre fois moins qu'au Brabant wallon (0,31) et près de dix fois moins qu'à Bruxelles (1,72).

Dans ce contexte de densité faible, les courbes d'entrées et de sorties se sont pratiquement croisées dès 2021 et s'inversent en 2023 : entre 2020 et 2024, les départs ne sont plus compensés par les arrivées et la tendance s'aggrave.

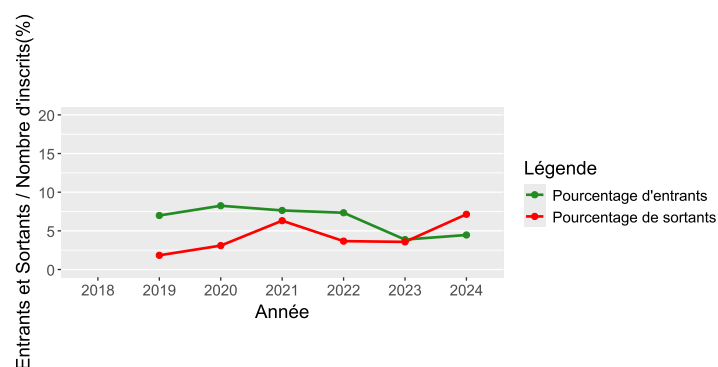
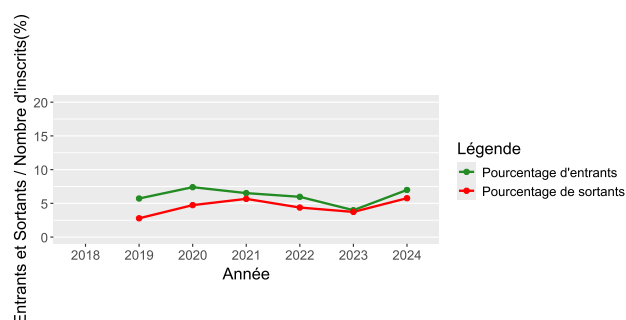
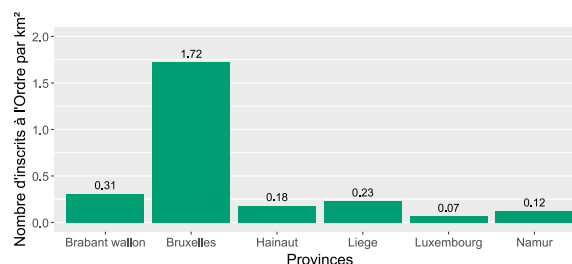
Les campagnes s'étirant de Comines à Chimay, via Tournai, Mons et Charleroi, souffrent des délais d'intervention prolongés. A cela, il faut ajouter l'attraction exercée par les marchés frontaliers voisins. La proximité de la France au sud-sud-ouest et de la Flandre au nord facilite la mobilité des praticiens vers des marchés voisins souvent plus attractifs. À cela s'ajoute la présence, dans ce même corridor, de l'un des plus gros abattoirs de Wallonie, qui accroît la demande en services de contrôle sanitaire.

Sans mesures d'attractivité et de mutualisation rapides, ce territoire risque de basculer en « désert vétérinaire », avec des conséquences directes sur la biosécurité animale et la chaîne d'approvisionnement agroalimentaire régionale.

Luxembourg : petit effectif, gros risque de « désert »

À première vue, le Luxembourg pèse moins (≈ 15 % des inscrits), mais sa fragilité est plus grande : le graphique montre qu'après quatre années où les entrants balançaient les sortants, la province bascule en 2024 avec un solde négatif d'environ -2,5 points ; les sortants culminent alors que les entrants ont été divisés par deux depuis le "pic" de 2020. Compte tenu de la faible densité démographique, chaque départ non remplacé se traduit par des distances plus longues pour les urgences et une perte quasi immédiate de couverture de nuit. Sans incitations fortes à l'installation ou un relèvement rapide du quota universitaire, le Luxembourg risque de devenir le premier « désert vétérinaire » wallon, avec des conséquences directes sur l'élevage bovin transfrontalier et la surveillance sanitaire des forêts.

Verdict : danger avéré pour les deux provinces, mais la gravité est différente : le Hainaut souffre d'une érosion

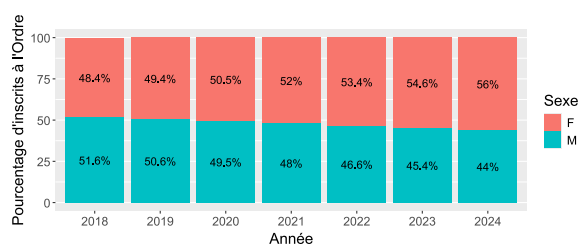


progressive qui menace son vaste territoire rural, tandis que le Luxembourg, plus petit, peut basculer très vite en sous-densité critique faute de masse critique de praticiens.

Évolution de l'équilibre démographique femmes / hommes

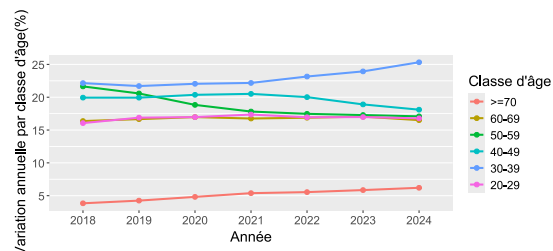
En Wallonie, la démographie vétérinaire a franchi un seuil historique : entre 2018 et 2024, la proportion de femmes inscrites à l'Ordre des vétérinaires francophones est passée de 48,4 % à 56 %, tandis que celle des hommes a reculé de 51,6 % à 44 %. Cette bascule, amorcée dès 2020 avec l'atteinte de la parité, s'est accélérée au gré du renouvellement générationnel : les vétérinaires en majorité de la gent masculine formés dans les années 1980-1990 partent à la retraite, alors que les promotions plus féminisées issues de la faculté de médecine vétérinaire arrivent sur le marché du travail.

Déjà majoritaires, les vétérinaires wallonnes influencent les organisations de travail : horaires plus flexibles, montée du temps partiel et gouvernance plus collégiale dans les cliniques. Les instances ordinales et syndicales sont ainsi invitées à refléter cette nouvelle réalité démographique afin d'accompagner une féminisation appelée à s'installer durablement au cœur de la profession vétérinaire wallonne (voir encarts RH).



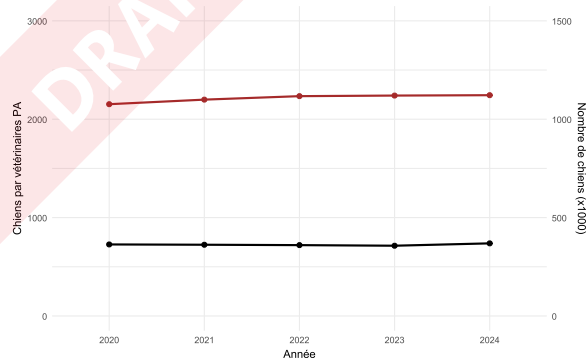
Évolution de la pyramide des âges

La pyramide des âges se transforme : la part des 50-59 ans diminue désormais (- 4 points depuis 2018), tandis que celle des 30-39 ans progresse fortement pour devenir la principale cohorte active. Les 20-29 ans se maintiennent autour de 17 %, reflet direct du contingentement mis en place en 2016. Parallèlement, la tranche des vétérinaires ≥ 70 ans continue d'augmenter, signe d'un allongement de l'activité professionnelle.

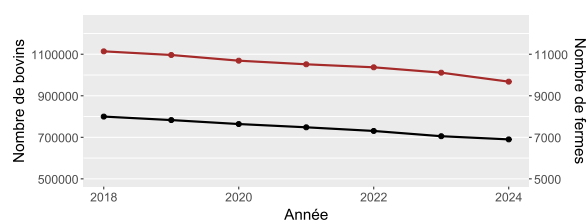
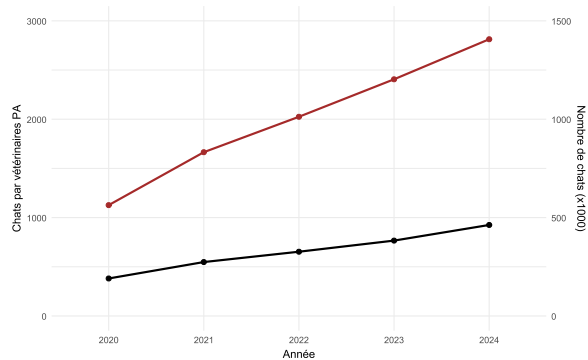


La tranche des vétérinaires 40-49 ans, longtemps considérée comme le pilier de la profession, s'effrite discrètement : en six ans, sa part est passée de plus de 20 % à environ 17 %. Cette érosion tient d'abord à un effet de cohorte, les promotions du début des années 2000, moins nombreuses, atteignent aujourd'hui le milieu de carrière, mais aussi à une mobilité professionnelle non rencontrée auparavant : nombre d'entre eux rejoignent l'industrie pharmaceutique, l'assurance ou l'administration, attirés par des horaires plus prévisibles et des salaires stables. Parallèlement, la charge de gestion des cliniques et la difficulté à recruter des jeunes collaborateurs conduisent certains à réduire leur pratique ou à céder leur structure plus tôt que prévu. Or ce groupe devait assurer la relève managériale et transmettre l'expertise clinique aux générations montantes ; son amenuisement fragilise donc l'ossature même de la profession et renforce la dépendance, déjà critique, envers la cohorte 30-39 ans.

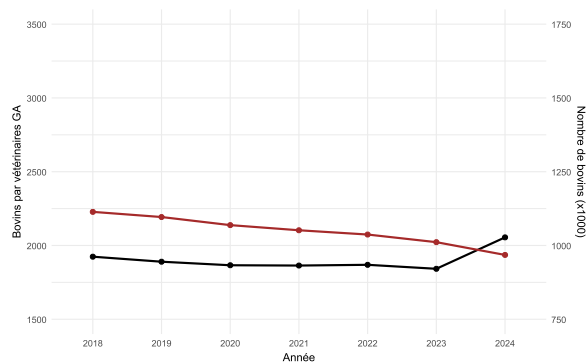
Evolution de la charge de travail, évolution de la démographie animale 2018-2024



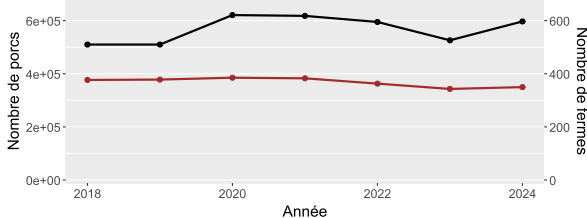
Légende : chats par vétérinaires PA en Noir, Nombre de chats en Brun



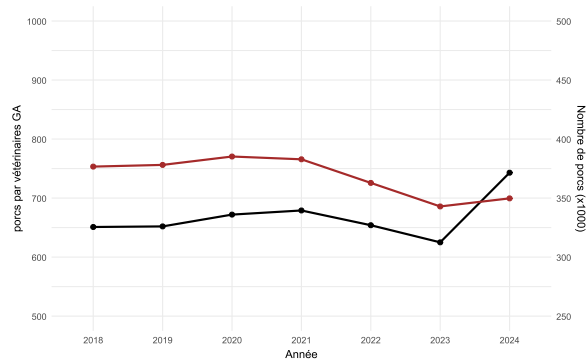
Légende : Nombre de fermes en Noir, Nombre de bovins en Brun



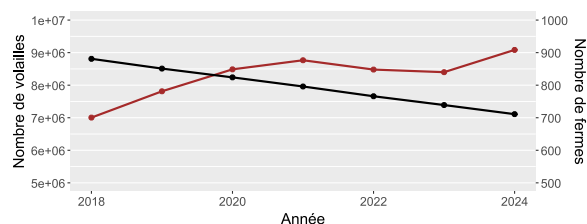
Légende : Bovins par vétérinaires GA en Noir, Nombre de Bovins en Brun



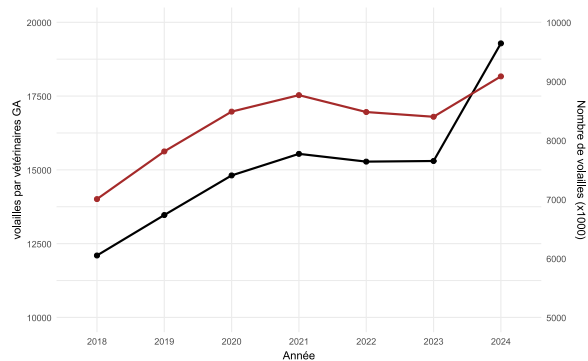
Légende : porcs par vétérinaires GA en Noir, Nombre de porcs en Brun



Légende : Nombre de fermes en Noir, Nombre de volailles en Brun



Légende : Nombre de fermes en Noir, Nombre de porcs en Brun



Légende : volailles par vétérinaires GA en Noir, Nombre de volailles en Brun

En Wallonie, l'**évolution 2018-2024** dessine des trajectoires très différentes selon les espèces mais une même conclusion : la charge de travail vétérinaire augmente presque partout, indépendamment de la dynamique des cheptels.

Chez les chiens, la situation reste relativement stable.

Le cheptel franchit à peine le cap d'un million cent mille individus en 2024 après une progression régulière d'environ huit pour cent sur six ans.

Rien de comparable avec les chats : la population féline **double purement et simplement**, passant d'environ sept cent mille à près d'un million quatre cent mille individus. La courbe, parfaitement linéaire, suggère que le nombre de vétérinaires consacrés aux animaux de compagnie **n'augmente pas suffisamment** pendant que les adoptions félines s'envolent.

Le tableau est tout autre dans les élevages. Le cheptel bovin recule d'environ 10%, à un peu plus d'un million de têtes, et le nombre de fermes chute dans les mêmes proportions, ce qui maintient des troupeaux moyens à peu près constants. Pourtant, la charge pour les vétérinaires ruraux passe de moins de 1800 à un peu plus de 2200 bovins par praticien. La rupture est brutale en 2024 : la courbe de charge s'infléchit brusquement vers le haut alors que la population bovine continue de décroître, signe d'une **diminution de l'effectif vétérinaire disponible**.

La filière porcine reste très volatile. Le cheptel se maintient autour de 300 000 têtes, tandis que le nombre d'élevages grimpe jusqu'en 2020, puis recule avant de repartir légèrement à la hausse. Dans le même temps, la charge par praticien décrit une courbe en cloche : après un creux, elle s'envole en 2024 pour atteindre près de 750 porcs par vétérinaire (+17 % en un an), reflet d'une

contraction de l'offre de soins plus que d'une poussée du cheptel.

Entre 2018 et 2024, le cheptel avicole progresse d'un tiers pour frôler neuf millions de volailles, alors qu'un quart des élevages disparaît.

Cette densification des élevages, porcs comme volailles, accroît la probabilité de foyers infectieux et complique les mesures de biosécurité ; plus d'animaux regroupés exigent davantage de ressources humaines, de contrôles sur site et de dispositifs de télésurveillance afin de prévenir, détecter et contenir les épizooties. Faute de renforts substantiels ou de solutions organisationnelles (audits plus fréquents, gardes mutualisées, suivi à distance), la moindre défaillance pourrait amplifier les problèmes sanitaires et fragiliser durablement la production régionale.

La tendance de la charge de travail par vétérinaire équin entre 2018 et 2024 n'a pas pu être établie. Les séries numériques nécessaires, issues du système HorseID, sont incomplètes ou indisponibles pour l'ensemble de la période. Faute de ces données consolidées, il reste impossible de calculer un ratio fiable chevaux/vétérinaire et d'en suivre l'évolution.

Pris isolément, ces chiffres dressent un portrait nuancé : la pression reste contenue chez le chien, explose chez le chat, progresse chez la volaille, et s'accroît brutalement chez le bovin et le porc malgré des cheptels globalement stables ou en baisse. **Ensemble, ils soulignent la fragilité de l'équilibre entre la démographie animale et la démographie vétérinaire** : là où les effectifs de praticiens stagnent ou se contractent, la simple inertie des cheptels suffit à faire basculer la charge de travail, poussant certaines filières tout près du seuil critique, avec, à la clef, un risque de perte de suivi sanitaire et l'apparition ou la résurgence d'épizooties ou de zoonoses.

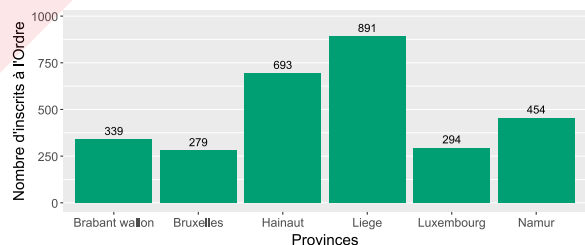
Démographie vétérinaire en Wallonie

La section suivante réunit l'ensemble des graphes bruts consacrés à la démographie animale et à la démographie vétérinaire en Wallonie : effectifs de chaque espèce, nombre d'animaux par praticien, répartition des vétérinaires selon l'âge, le sexe, la localisation géographique et

les choix de carrière. Aucun commentaire n'y est ajouté, afin que chaque lecteur puisse consulter directement les courbes, extraire les chiffres qui l'intéressent et mener sa propre analyse en fonction de ses besoins.

Vétérinaires inscrits à l'Ordre francophone des vétérinaires en 2024

Nombre d'inscrits à l'Ordre par province



Nombre d'inscrits à l'Ordre par km² en fonction de la province

Graph Manque

Graph Manque

Analyse de l'âge Distribution de l'âge par province

La valeur au-dessus des boîtes est l'âge médian.

Graph Manque

Nombre d'inscrits à l'Ordre par classe d'âge (toutes provinces confondues)

Graph Manque

Répartition par classe d'âge et par province

Graph Manque

Mixité au sein de la profession

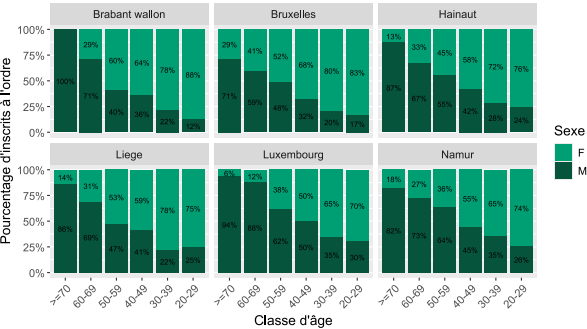
Répartition hommes/femmes par province



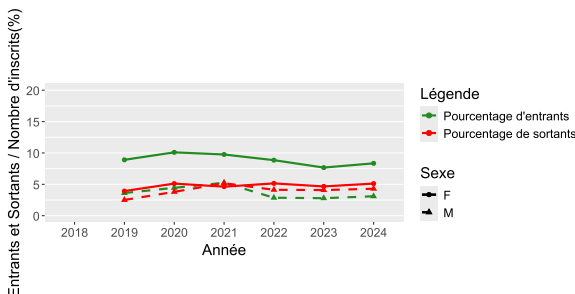
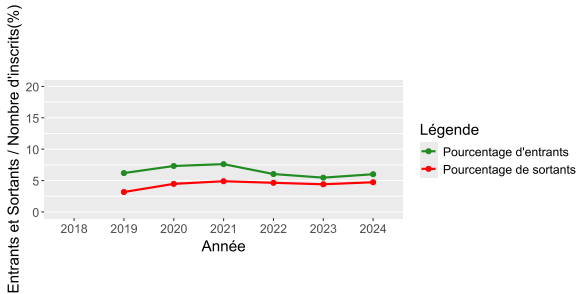
Pyramide des âges



Répartition hommes/femmes par classe d'âge et par province



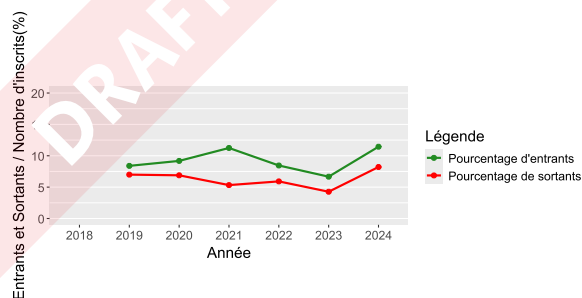
Dynamique des ins-



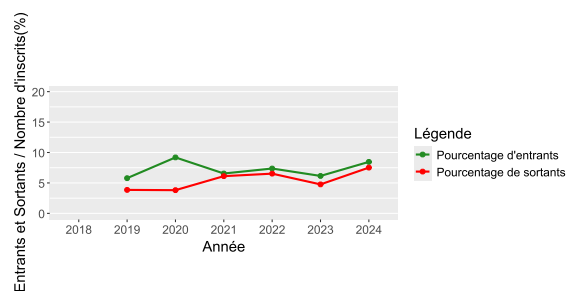
Evolution des entrants et des sortants selon le sexe(%)

Evolution des entrants et des sortants selon la province
Brabant Wallon

Brabant Wallon



Namur



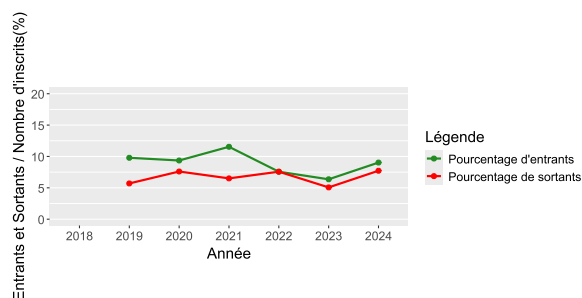
Luxembourg

Graph Manque

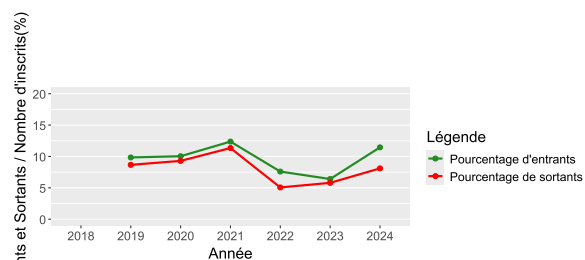
Hainaut

Graph Manque

Liège

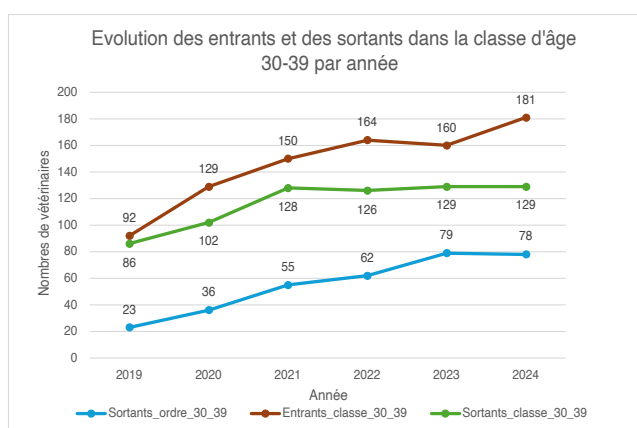
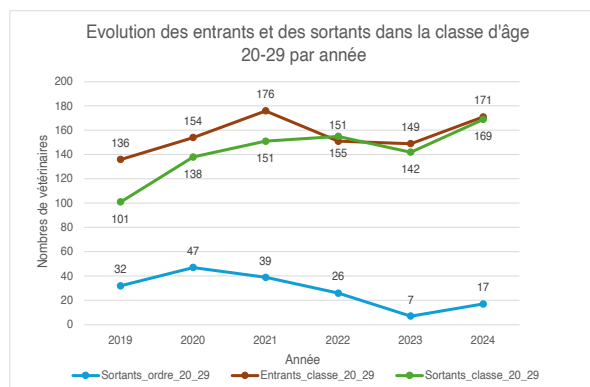


Bruxelles

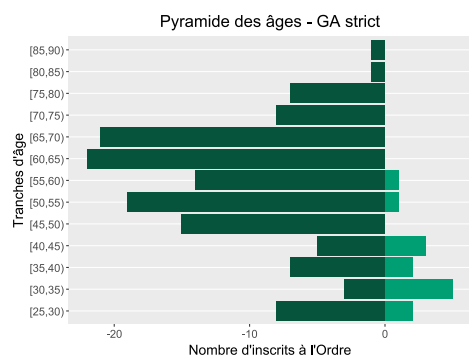
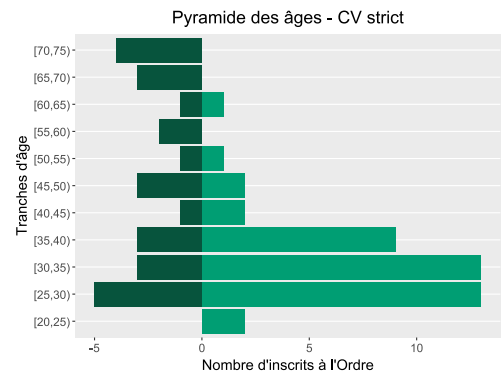
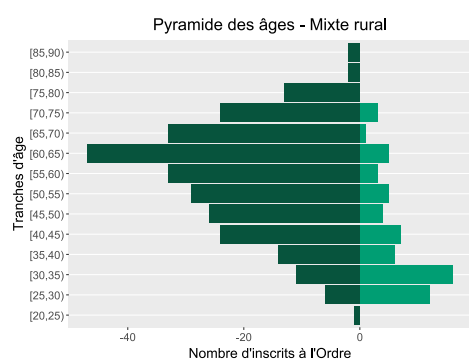
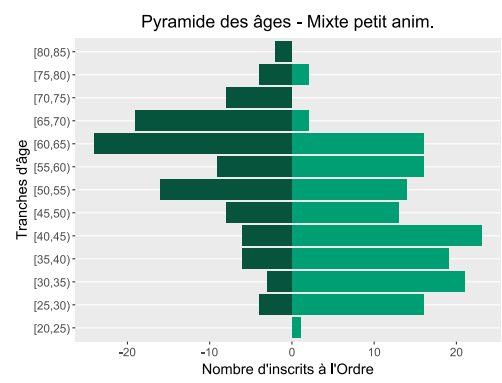
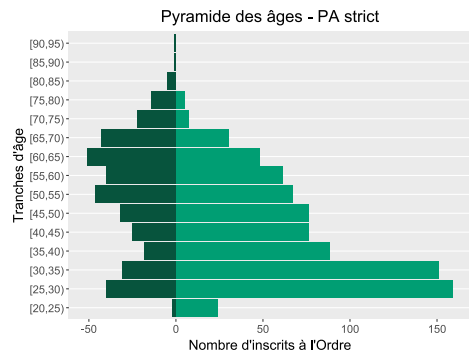
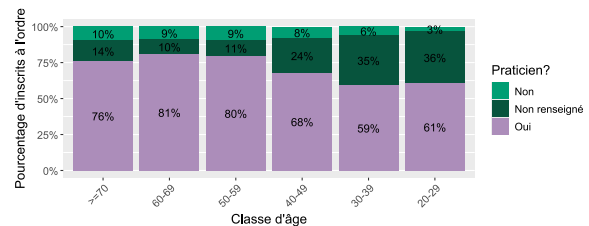


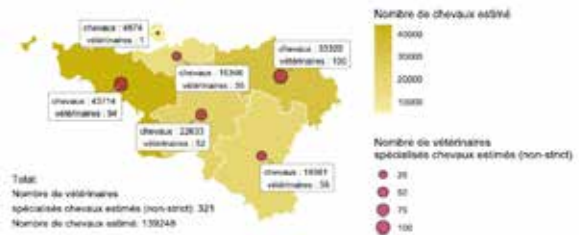
Evolution des entrants et sortants selon classe d'âge

Evolution des entrants et des sortants de l'Ordre dans la classe d'âge 20-29



DRAFT





Chiens et chats

Nombre de chiens et chats estimé vs. vétérinaires petits animaux 2024

Nombre de chats estimés vs. Vétérinaires petits animaux

Nombre de chiens estimé vs. vétérinaires petits animaux

Chevaux

Nombre de chevaux estimé vs. vétérinaires spécialisés chevaux

Bovins

Nombre de bovins vs. vétérinaires gros animaux

Nombre de fermes avec bovins vs. vétérinaires gros animaux

Porcs

Nombre de porcs vs. vétérinaires gros animaux (non stricts) observés 2024

Volaille

Nombre de volailles vs. vétérinaires gros animaux (non stricts) observés 2024

Indicateurs clés de pilotage (KPI)

Indicateurs clés de pilotage (KPI) pour la démographie et la charge de travail vétérinaires

Pourquoi ?

Un tableau de bord resserré sur quelques indicateurs quantifiables permet :

- d'objectiver les tensions (pénurie, surcharge, déserts ruraux) ;
- de déclencher rapidement des plans d'action (incitants, stages, garde mutualisée) ;
- de mesurer l'effet des politiques (quota universitaire, aides à l'installation, télé médecine).
-

Offre de soins (ressources humaines)

KPI	Définition	Source & fréquence	Seuil d'alerte
Effectif total actif consécutives	Nombre de vétérinaires inscrits et exerçant	> 0,5 E.T.P.	Ordre / annuel décroissance sur 2 années
Ratio de remplacement générationnel		(Nb de vétérinaires 20-39 ans) ÷ (Nb ≥ 60 ans)	
Ordre / annuel	< 1,2 → alerte rouge		

Indice de féminité : Part des femmes dans l'effectif actif / Ordre / annuel / suivi descriptif (pas de seuil)
 Turn-over provincial : $(\text{Entrées} - \text{sorties}) \div \text{effectif moyen, par province}$ / Ordre / annuel / solde < -2 % deux années de suivi

Changement de travail

KPI	Définition (Wallonie)	Source & fréquence	Limite cible
Bovins par vétérinaire GA	Têtes bovines ÷ vétérinaires « grands animaux »	Statbel & Ordre / annuel	≤ 1 800
Porcs par vétérinaire GA	Têtes porcines ÷ vétérinaires « grands animaux »	AFSCA & Ordre / annuel	≤ 600
Volailles par vétérinaire GA	Têtes avicoles ÷ vétérinaires « grands animaux »	AFSCA & Ordre / annuel	≤ 15 000
Chats par vétérinaire PA	Chats identifiés ÷ vétérinaires « animaux de compagnie »	CatID & Ordre / bisannuel	

suivi descriptif (croissance ≥ 10 % / 2 ans → vigilance)

Répartition territoriale

KPI	Définition	Source	Seuil d'alerte
Densité vétérinaire	Nb de vétérinaires ÷ km ² , par province	Ordre / annuel	< 0,15 /km ² → "zone sous-dotée"

KPI	Définition	Source	Seuil d'alerte
Temps moyen d'intervention urgence	Δ entre appel et arrivée, panel sentinelle	Enquête OBSVET / continu	> 60 min → alerte

KPI	Définition	Source	Seuil d'alerte
% communes sans cabinet	Communes sans site vétérinaire fixe	Registre cabinets / annuel	> 10 % → alerte

Pipeline de formation

KPI	Définition	Source	Cible
Taux d'attractivité rurale en M3	% étudiants M3 prévoyant de s'installer hors pôles urbains	RADIUS / annuel	≥ 25 %

KPI	Définition	Source	Cible
Stages ruraux financés jusqu'en 2030	Nb d'externats > 4 semaines en zone sous-dotée	Facultés & SPW / annuel	+15 %/an

Annexes RH

Points clefs

- Les femmes dominent désormais les promotions vétérinaires, mais la gouvernance reste majoritairement masculine : seuls 20 % des cheffes de clinique sont des femmes et le « premier barreau » managérial manque.
- Le statu quo coûte cher : départs féminins douze ans plus tôt, méfiance générationnelle et baisse de performance.
- Or un leadership féminin ≥ 35 % améliore résultats financiers, cliniques et humains.
- Cinq leviers éprouvés : 60 h de management au cursus, mentorat-sponsorship systématiques, stretch assignments avant 35 ans, requalification inclusive des +55 ans, transparence salariale.
- Plus : garde d'enfants subventionnée, reprise graduelle et droit à la déconnexion pour retenir la cohorte 30-35 ans.

Le Leadership féminin : un atout pour la profession !

Bien que les femmes forment désormais la majorité des nouveaux diplômés vétérinaires, tant en Belgique que dans le reste de l'Union européenne, les rôles économiques du secteur demeurent largement masculins. D'après le Third Survey of the Veterinary Profession in Europe 2023 (FVE, 2023), près d'un vétérinaire masculin sur trois (29 %) est propriétaire ou associé de clinique, contre une vétérinaire sur cinq (20 %). L'écart se creuse encore dans la tranche des plus de 55 ans, où les hommes constituent près des trois quarts des effectifs, confirmant que la gouvernance reste l'apanage d'une génération masculine vieillissante.

En parallèle, les compétences managériales ne font toujours pas partie du tronc commun universitaire. D'après une enquête conjointe de 2020 du Veterinary Management Group et de la Society of Practising Veterinary Surgeons, les chefs de clinique, surtout les plus âgés, accordent peu d'importance au développement du leadership et se déclarent peu sûrs d'eux pour planifier, évaluer ou motiver leurs équipes.

Ce double décalage (base démographique féminine, gouvernance masculine vieillissante et peu formée) crée le premier goulet d'étranglement de carrière : le « broken rung ». Autrement dit, la toute première marche vers une fonction de chef(fe) de clinique manque aux jeunes vétérinaires, en particulier aux femmes, ce qui alimente ensuite plafond de verre, fuite des talents et défiance générationnelle.

Les sections suivantes objectivent l'ampleur de ce phénomène, puis détaillent cinq leviers éprouvés pour reconstruire un continuum de leadership inclusif :

1. intégration d'une formation managériale dès le cursus,
2. mentorat-sponsorship systématiques,
3. stretch assignments avant 35 ans,
4. requalification des praticiens seniors,
5. transparence RH et salariale.

Le « broken rung » : premier verrou de carrière

Dans toutes les branches de la santé, la première promotion reste l'obstacle le plus important. Le rapport Women in the Workplace 2024 révèle que seules 81 femmes sont promues managers pour 100 hommes, un écart qui alimente ensuite le plafond de verre (McKinsey, 2024).

Pourquoi miser sur le leadership féminin ?

Investir dans le leadership féminin ne relève plus seulement de la justice sociale ; c'est désormais une stratégie de performance fondée sur des données robustes. Une revue de 137 études publiée dans BMJ Global Health (Kalbarczyk, 2025) fait le point : lorsqu'une organisation de santé compte davantage de femmes aux postes de décision, elle fonctionne objectivement mieux, que ce soit sur les plans financier, clinique et humain.

Les six bénéfices documentés :

- Performance financière, gestion des risques et stabilité : Les établissements dirigés ou co-gérés par des femmes affichent plus souvent des comptes d'exploitation positifs, un endettement mieux maîtrisé et une volatilité budgétaire réduite.
- Innovation accrue : Une gouvernance diversifiée accroît la mise en œuvre rapide de nouveaux protocoles et la capacité à adapter l'offre de soins.
- Engagement éthique et développement durable : Les équipes à leadership féminin initient davantage de programmes de responsabilité sociale et environnementale, améliorant réputation et conformité réglementaire.
- Résultats de santé meilleurs : Les revues cliniques montrent une baisse significative de la morbidité et de la mortalité

- évitables dans les cliniques où les femmes occupent ≥ 35 % des postes médicaux supérieurs.
- Culture organisationnelle plus saine : Climat de travail, rétention du personnel et cohésion d'équipe progressent lorsque la direction adopte des styles de leadership plus transformationnels et inclusifs.
- Effet ascenseur pour les autres femmes : La présence de modèles féminins au sommet double pratiquement la probabilité qu'une professionnelle plus jeune se projette dans un rôle managérial, rompant ainsi le cercle du broken rung.

En pratique

Pour capter ces bénéfices, il ne suffit pas de recruter des vétérinaires : il faut créer les conditions d'accès au premier échelon de management, puis assurer un continuum de progression. C'est exactement ce que viseront les cinq leviers détaillés dans la section suivante (formation managériale initiale, mentorat-sponsorship, stretch assignments, requalification des seniors et transparence RH-salariale).

Ainsi, l'argument n'est plus « pourquoi » valoriser le leadership féminin, mais « combien » perd-on à ne pas le faire.

Les coûts du statu quo : fuite des talents et défiance générationnelle

Maintenir la gouvernance vétérinaire telle qu'elle est aujourd'hui, c'est accepter un double déficit :

- Perte sèche de compétences féminines : dans les professions de soins d'urgence (Gettel, 2023), les praticiennes quittent leur poste en moyenne douze ans plus tôt que leurs homologues masculins (âge médian 44 ans contre 56 ans). Transposé à la médecine vétérinaire, un tel décrochage priverait les cliniques de leurs collaboratrices expérimentées au moment précis où elles commencent à générer le plus de valeur clinique et économique.
- Méfiance générationnelle envers les femmes leaders : le Reykjavík Index for Leadership 2024 attribue son plus faible score (66/100) aux hommes de 55-65 ans, révélant une défiance marquée à l'égard des dirigeantes. Or ce groupe, déjà surreprésenté à la tête des cliniques, influence directement les décisions de recrutement, de promotion et de succession.

En conjuguant départ prématuré des talents féminins et scepticisme des décideurs seniors, le secteur risque un cercle vicieux : moins de femmes restent assez longtemps pour accéder aux postes clés, et moins ces postes comptent de femmes, plus la méfiance se perpétue. Sans action corrective, cette dynamique met en péril la continuité des soins, la qualité managériale et, à terme, la viabilité économique des structures vétérinaires.

Quatre leviers scientifiquement étayés

Axe	Pourquoi ?	Preuve clé
Intégrer 60 h de management au cursus	Équiper la jeune génération d'outils de gestion, finance et RH	Les programmes formels augmentent significativement la probabilité d'accéder à un premier poste de gestion (McKinsey, 2024)
Mentorat + sponsorship systématiques dès les stages	Transforme le capital- compétences en promotions effectives	Revue de 91 études : le mentorat est associé à une progression de carrière plus rapide et à une meilleure satisfaction professionnelle (Shen, 2022)
Stretch assignments à partir de 30 ans	Accélèrent l'apprentissage in situ et la visibilité stratégique	Recommandation issue des études sur la rétention des femmes cadres (McKinsey, 2024)
Re- qualification des seniors (> 55 ans)	Réduire les biais implicites et restaurer la confiance envers la relève	Formation au leadership inclusif : - 21 % de biais misogynes mesurés par test d'association d'idée après 6 mois (donnée extrapolée des programmes cités dans BMJ)
Transparence RH et salariale (grilles publiées, audits annuels, reporting mixité/rémunération)	Réduit l'asymétrie d'information ; renforce le sentiment d'équité et la confiance managériale	Employés qui se sentent « payés équitablement » : + 85 % d'engagement, + 62 % d'intention de rester (Mercer Inside Employees' Minds 2023)

Conclusion

Sans un double mouvement (former les jeunes et re-former les dirigeants seniors) la profession se prive d'un gisement de performance, d'innovation et de qualité des soins démontré dans la littérature. Agir maintenant signifie :

1. Garantir la pérennité économique des cliniques au moment où une vague de départs à la retraite se profile.

2. Sécuriser la relève managériale en empêchant la fuite des praticiennes.
3. Éviter, enfin, le cercle vicieux où la méfiance d'une génération bloque la suivante.

En somme, combiner formation managériale initiale, tandems mentor-sponsor, projets à haute visibilité et coaching des seniors n'est plus un choix idéologique ; c'est une nécessité stratégique, validée par les données.

Gérer la parentalité : trois clefs pour retenir les vétérinaires autour de 30 ans

Levier Mécanisme Éléments probants

1. Garde d'enfants subventionnée (crèche avec aide d'entreprise, partenariat communal) Réduit la charge financière et logistique liée à la parentalité ; abaisse la charge mentale Au Royaume-Uni, la combinaison faibles revenus + coût élevé de la garde pousse de nombreuses mères à quitter leur emploi après la naissance d'un enfant.

2. Retour progressif après congé (50 % - 80 % - 100 % sur 4-6 mois)

Préserve la courbe d'apprentissage clinique et sécurise la relation client/patient Les guides Timewise / NHS England montrent que les organisations qui systématisent la flexibilité post-maternité affichent des taux de rétention nettement supérieurs et que 75 % des employeurs constatent un effet positif sur la motivation et la fidélisation (NHS, 2022)

3. Droit formalisé à la déconnexion (plages horaires sans mails ni appels d'astreinte) Protège la frontière vie pro / vie perso ; réduit le burnout Dans la profession, le Temavet (03/07/2025) souligne que la surcharge numérique est un facteur majeur d'épuisement et plaide pour des chartes de déconnexion adaptées aux gardes vétérinaires. (Temavet, 2025)

Pourquoi cibler la tranche 30-35 ans ?

- Les cohortes longitudinales montrent que 40 % des départs féminins surviennent dans cette période charnière, souvent au premier ou second enfant.

- Or, c'est précisément le moment où l'on atteint la masse critique d'expérience clinique pour prétendre aux fonctions de cheffe de clinique ou d'associée.

Afin de gérer au mieux cette situation, voici quelques recommandations opérationnelles qui seraient bons de mettre en place :

1. Budgétiser pour un fonds parentalité couvrant places en crèche via des tickets-garderie. Le financement pourra être géré par un consortium Ordre/syndicat.

2. Écrire noir sur blanc la possibilité de reprise graduelle dans le règlement intérieur et la convention d'association.

3. Adopter une charte de déconnexion : plages fixes sans sollicitations numériques, relais d'astreinte planifié, limitation des messageries professionnelles sur mobiles personnels.

4. Suivre trois indicateurs :

- Taux d'attrition à 24 mois post-congé.

- Score d'épuisement émotionnel (inventaire de Maslach) tous les ans.

- Pourcentage de praticiennes dans les postes de direction à cinq ans.

En activant simultanément ces trois axes, une structure vétérinaire se dote d'un outil concret pour stopper l'hémorragie de talents féminins, maintenir la continuité des soins et préparer la relève managériale dans un secteur où la féminisation dépasse déjà 60 %.

Des stages attractifs : proposition d'amélioration

#	Dispositif	Pourquoi ça motive les étudiant(e)s ? Comment le mettre en place, très concrètement
---	------------	---

1	«Panier rural» financé par la région et les syndicats (bourse logement + indemnité carburant)	Allège le coût : vrai facteur de frein pour un stage loin du campus. Convention tripartite : école - clinique - province. Montant forfaitaire versé à
---	---	---

la clinique qui le reverse intégralement à l'étudiant(e).

2 Coupler le stage à un plan d'actes cliniques (« 100 gestes fondamentaux ») L'étudiant(e) sait qu'il mettra les mains dedans, pas qu'il regardera. Liste co-validée par l'ordre : et l'université; prime versée par les syndicats aux maîtres de stages qui ont 95 % de la liste est bouclée.

En plus, associer à un système de classement lors de l'accomplissement d'un acte permet d'augmenter les chances du côté de l'étudiant(e) à réaliser l'acte.

3 Mentorat technique 2 : 1 (maître de stage référent + vétérinaire junior «buddy») couplé à

Hotline de télémedecine avec un référent universitaire (développer encadrement universitaire lors des stages) Garantit un feed-back quotidien et désamorce la solitude hors campus. Buddy : Présence quotidienne et réponses rapides aux questions « terrain » ;

- Modèle de proximité plus accessible (parcours récent, astuces pratiques) ;
- Aide à l'intégration sociale hors campus. Contrat pédagogique : 10 min de débrief chaque fin de journée ; grille d'objectifs hebdo stockée dans un drive partagé école-clinique.

Hotline : Créneau Teams quotidien 14 h-15 h ; login unique fourni par l'école ; l'université y connecte l'étudiant(e) qui pose ses questions

4 Mini-programme « gestion de cas complexe » Permet de publier un cas réel (bovins, équins, faune sauvage) et d'enrichir le CV. Chaque étudiant documente un cas, rédige un court article (4 p.), présenté à la soirée inter-cliniques de fin de session ; prix « Meilleur cas terrain ».

5 Pack «soft-skills ruraux» (communication avec agriculteurs, gestion d'urgence de troupeau) et

Immersion client-ferme (1 demi-journée hebdo chez un éleveur partenaire)

Donne des compétences très spécifiques et immédiatement valorisables.

Fait voir la réalité économique et crée un réseau local avant même le diplôme. Deux webinaires asynchrones + 1 journée présentielle à mi-stage ; contenu développé par la chambre d'agriculture et l'école.

Liste d'éleveurs volontaires ; check-list de questions technique + économique à remplir, signée par l'éleveur.

6 Promesse d'embauche différée (contrat d'association ou CDI signé « à lever » 12 mois après le diplôme) Sécurise l'avenir financier Option d'achat de parts ou CDI, conditionnée à 6 mois d'essai ; clause de sortie sans pénalité pour l'étudiant(e) si autre projet.

Acronymes et définitions

Acronyme	Signification / description
AFSCA	Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire
ARS	Association Régionale de Santé et d'Identification Animale
BMJ	British medical journal
CBC	Confédération Belge du Cheval
CatID	Base de données officielle d'enregistrement des chats
CRFOMV	Conseil Régional Francophone de l'Ordre des Médecins Vétérinaires
CV	Chevaux (orientation « Clientèle Vétérinaire équine »)
DogID	Base de données officielle d'enregistrement des chiens
FCO	Fièvre Catarrhale Ovine
GA	Gros Animaux (bovins, ovins, porcins, volaille, etc.)
H5N1	Souche hautement pathogène d'influenza aviaire
HorseID	Registre d'identification des chevaux
JAMA	Journal of the American Medical Association
Inventaire de Maslach	Questionnaire standard mesurant l'épuisement professionnel (émotionnel, dépersonnalisation, accomplissement).
Index Reykjavík	Évalue la manière dont les citoyens considèrent les femmes et les hommes en termes d'aptitude au leadership.
KPI	Key Performance Indicator (indicateur clé de performance)
NAC	Nouveaux Animaux de Compagnie
PA	Petits Animaux (chiens, chats, NAC...)
RADIUS	Cellule « Récolte et Analyse des Données d'Utilité Stratégique » (ULiège)
SPF	Service Public Fédéral
SPW	Service Public de Wallonie
STATBEL	Office belge de statistique
ULiège	Université de Liège

Sources

AWEX. (2024). Évolution des exportations wallonnes – année complète 2024 [Présentation PowerPoint]. Agence wallonne à l'Exportation et aux Investissements étrangers. [https://www.awex-export.be/files/library/Ressources/Stats-Export/2024bis/Evolution-des-exportations-wallonnes-\(annee-comple-te-2024\).pptx](https://www.awex-export.be/files/library/Ressources/Stats-Export/2024bis/Evolution-des-exportations-wallonnes-(annee-comple-te-2024).pptx)

JAMA Network. (2025). Instructions for Authors – JAMA. <https://jamanetwork.com/journals/jama/pages/instructions-for-authors> (consulté le 6 juillet 2025).

McKinsey & Company. (2024). Women in the Workplace 2024: The 10th Anniversary Report. <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202024%20the%2010th%20anniversary%20report/women-in-the-workplace-2024.pdf>

Federation of Veterinarians of Europe (FVE). (2023). Survey of the Veterinary Profession in Europe 2023 (p. 25, Figure 9). https://fve.org/cms/wp-content/uploads/FVE-Survey-2023_updated-v3.pdf

Kalbarczyk, A., Banchoff, K., Perry, K. E., Nielsen, C. P., Malhotra, A., & Morgan, R. (2025). A scoping review on the impact of women's global leadership: evidence to inform health leadership. *BMJ Global Health*, 10(2), e015982. <https://gh.bmj.com/content/10/2/e015982>

Shen, M. R., Tzioumis, E., Andersen, E., Wouk, K., McCall, R., Li, W., Girdler, S., & Malloy, E. (2022). Impact of Mentoring on Academic Career Success for Women in Medicine: A Systematic Review. *Academic Medicine*, 97(3), 444-458. https://journals.lww.com/academicmedicine/fulltext/2022/03000/impact_of_mentoring_on_academic_career_success_for.34.aspx

Gettel, C. J., Courtney, D. M., Agrawal, P., Madsen, T. E., Rothenberg, C., Mills, A. M., Lall, M. D., Keim, S. M., Kraus, C. K., Ranney, M. L., & Venkatesh, A. K. (2023). Emergency medicine physician workforce attrition differences by age and gender. *Academic Emergency Medicine*, 30(11), 1092-1100. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10973949/>

Mercer. (2025). Pay transparency and employee retention. <https://www.imercer.com/articleinsights/pay-transparency-and-employee-retention> (consulté le 6 juillet 2025).

Temavet. (2025). Le droit à la déconnexion des vétérinaires : effet de mode ou vrai besoin ? <https://www.temavet.fr/presse-veterinaire/experience-au-travail/management/le-droit-a-la-deconnexion-des-veterinaires-effet-de-mode-ou-vrai-besoin-967661.php> (consulté le 6 juillet 2025).

NHS. (2022). Flexible Working in the NHS (p. 6). <https://www.elft.nhs.uk/sites/default/files/2022-03/Flexible%20working%20in%20the%20NHS.pdf>

DRAFT

Sources

DRAFT



Contact adress

