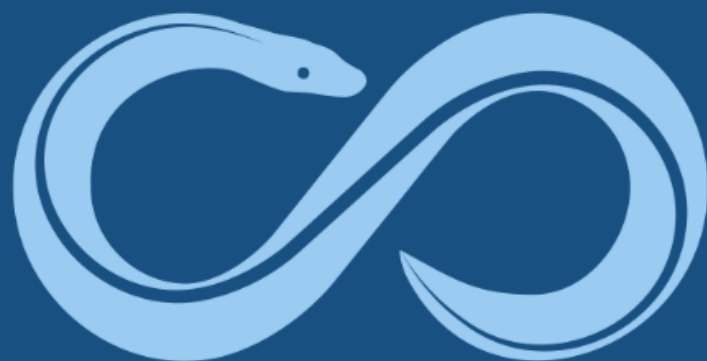




OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION VÉTÉRINAIRE

un diagnostic
pour un avenir

PROJET D'OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION – OBS-VET



Union Professionnelle Vétérinaire
Association Sans But Lucratif



FAVV – AFSCA



LIÈGE université
Médecine Vétérinaire

UN OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION

OUTIL DIAGNOSTIC PROFESSIONNEL



OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION
VÉTÉRINAIRE

un diagnostic
pour un avenir



OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- délivrables à court termes
 - 1) Atlas de la profession, avec ses dimensions, dont une version "draft" endéans 3 mois
 - 2) Mise au point d'une logique de fiche signalétique/identité professionnelle centralisée, avec accès protégés aux statistiques essentielles (dimensions à définir, et cadre GDPR à protéger)
 - 3) Groupes de travail
- kick-off
 - l'organigramme CoPIL,
 - CODIR,
 - GT,
 - l'agenda
 - priorités pour le recrutement des partenaires.

BESOINS

Outil d'étude

Sécurité sanitaire

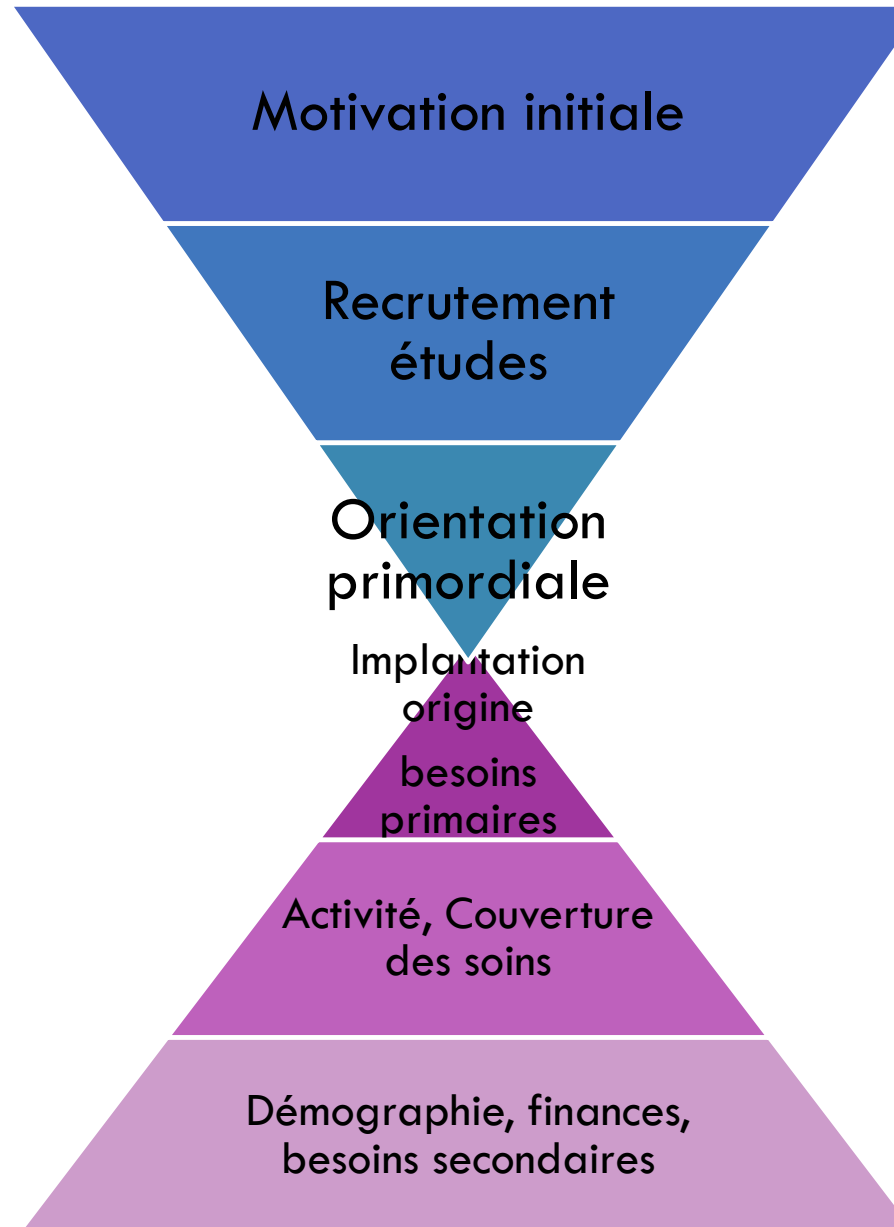
Sécurité alimentaire

Emploi

- 1) La santé animale et plus largement l'état sanitaire du cheptel sont des facteurs de qualité des productions animales et de rentabilité des exploitations agricoles wallonnes ;
- 3) Les indicateurs et études démontrent la pénibilité de ce métier et un risque de désaffection des praticiens ruraux et de diminution de la qualité du service des agriculteurs wallons ;
- 4) L'absence de base de données permanentes de répartition des vétérinaires, leur santé morale, financière, et sur leur capacité le cas échéant à répondre à un besoin urgent.
- 5) La nécessité de prévenir une perte de couverture de nos sociétés en matière de services vétérinaires (services publics, services privés) ;
- 6) Les dernières crises (Antibiorésistance, CoVID, Zoonoses émergentes, Peste Porcine Africaine, H3N1, fipronil, grippe aviaire) ont démontré la place centrale des vétérinaires dans l'écosystème de veille sur la santé de nos sociétés ;
- 7) En cas de zoonose majeure impliquant des animaux domestiques, il est peu probable que le maillage actuel soit suffisant pour répondre aux urgences ;
- 8) La nécessité de disposer d'une connaissance des spécialisations et compétences disponibles en temps réels afin de gérer une crise sanitaire dans l'urgence ;
- 9) La nécessité de circonscrire géographiquement les zones subissant une zoonose afin de limiter les pertes économiques

SCOPE DU PROJET

Qui ?
CRFOMV
UPV
FMV
AFSCA
Equipe IT
Equipe Projet 1,5 ETP

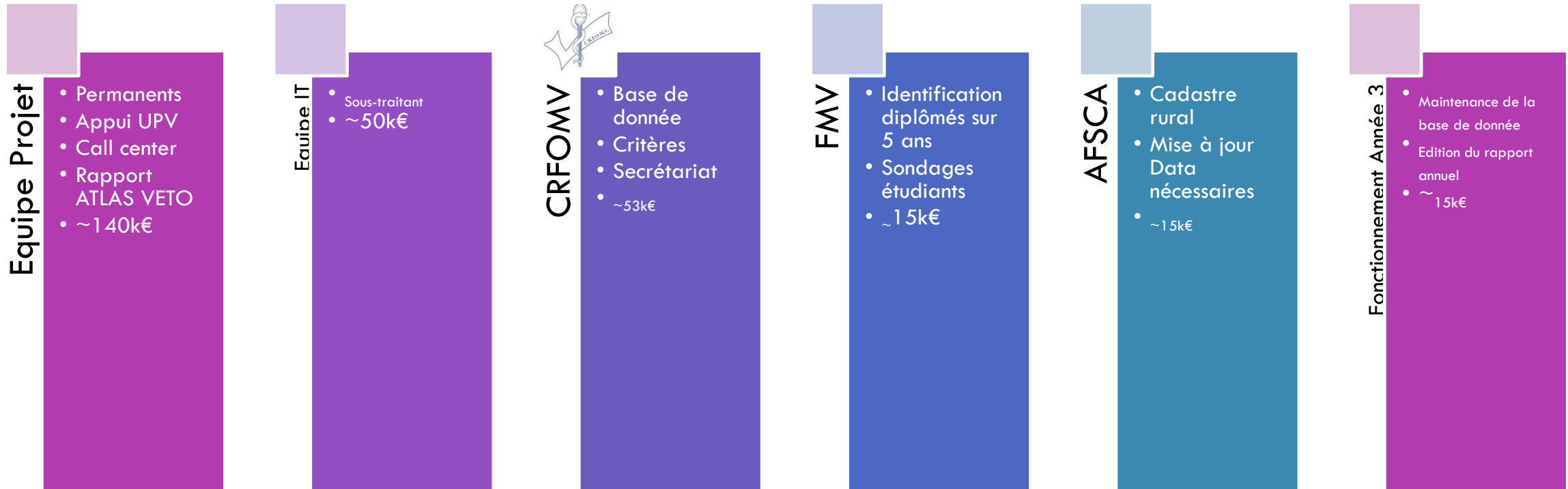


OBJECTIFS



- Objectif général : **Atlas de la Démographie structurée par exercice et emplacement géographique de la profession praticienne ou non**
- Objectifs spécifiques :
 - 1) Capacité de contact de la profession en cas d'urgence sanitaire
 - 2) Surveillance bien-être annuelle (baromètre santé mentale/émotionnelle)
 - 3) Analyse causalités/Solutions des pénuries vétérinaires
 - 4) Analyse des besoins de formation
 - 5) Analyse du devenir des diplômés et leurs besoins
 - 6) Enquêtes socio-économiques anonymisées
 - 7) Analyse de la couverture sanitaire par espèce
 - 8) Analyses des capacités de garde en temps réel
 - 9) Panel des débouchés professionnels pour les vétérinaires (hors de la pratique soumise au numéro d'ordre)

FINANCEMENT GLOBAL ~310,000€ DONT 248.000€ SUBSIDIÉ



GOVERNANCE

COPIL : Décision action
(1/trimestre)

CODIR : Suivi du projet
(1/mois)

Equipe projet : mise en place

Ressources externes

Equipe Projet

Sous-traitance IT

Call center

Comité de pilotage

SPW, Cab, UPV*2;
CRFOMV *2; FMV
*2; AFSCA *1;
CERCLES *1

Comité directeur

UPV (theron)

OMV (Poskin)

FMV (XXX)

Equipe projet

Coordinateur

Secrétariat

Call center

Equipe IT

Equipes spécifiques 7
WG

COMPOSITION

COPIL

- UPV
 - Dr. O.Hoens olivier.hoens@upv.be
 - ...
- CRFOMV :
 - Dr. S. Cambier stephaniecambier32@gmail.com
 - Dr. Benoit Poskin benoit.poskin@gmail.com
- Uliege
 - Dr. T. Art tatiana.art@uliege.be
 - Dr. Natacha Harmegnies natacha.harmegnies@uliege.be
- AFSCA : Dr. C. Rettigner CHANTAL.RETTIGNER@favv-afsca.be
- SPW : ...
- Cabinet Ministre Borsus : Fabien Bolle fabien.bolle@gov.wallonie.be
- CERCLES vétérinaires : ...

CODIR

- ULIEGE : Dr. Natacha Harmegnies
 - natacha.harmegnies@uliege.be; +32496308930
- CRFOMV : Dr. Benoit Poskin
 - benoit.poskin@gmail.com ; +32476947169
- UPV : Dr. Leonard Theron
 - Leonard.theron@upv.be ; +32499751223

ACTION : Identifier le COPIL pour avril 2024

7 GROUPES DE TRAVAIL – MODÈLE À DÉFINIR

1 Data VT

- UPV (LT)
- OMV
- Consultants
- IT
- AFSCA/SPF
- ARSIA
- AFMPS

2 Jeunes VT

- Formation (ULIEGE)
- Section jeune UPV
- Remplaçants VT
- Volontaires

3 Structures de support

- Représentant Ordre (Garde)
- UPV (FM) (organisation des gardes)
- Vetoxygène
- Représentant structure Urgences
- Représentant Cliniques
- Représentant réseaux

4 Protection Agriculture

- ARSIA
- UPV (FC)
- OMV
- Rep. Ministère
- FJA
- FWA
- FUGEA
- Bauerbund
- AFSCA/SPF

5 Santé mentale

- UPDI
- Médecin en détresse
- OMV (VN)
- UPV (PP)
- FMV

6 Revenu et fiscalité

- UCM (?)
- UPV (AL)
- OMV
- Section Jeune
- Section équine

7 Devenir Diplôme

- ULIEGE
- OMV
- UPV (SD)
- Pharma.be
- AFSCA/SPF
- AFMPS
- Formavet (CM)

ACTION :
Charte RGPD
Connection
Portail

ACTION :
Section Jeune
Mentorat
certif. Med.
Gen.

ACTION :
Discussions :
maîtres de
stage
Certificats

DÉCOUPAGE

Durée estimée : 18 mois

Budget estimé : 310.000 €

Workpackages :

- WP1 : Mis en place d'une base de données connectée et sécurisée (4 mois) GT 1, Equipe projet
- WP2 : Profilage des vétérinaires (4 mois) GT2, 4, 7
- WP3 : Récupération des données existantes (8 mois) Equipe projet, equipe IT
- WP4 : Récupération des données inaccessibles (call center) (8 mois) GT 7, Call center
- WP5 : Publication des résultats et de l'Atlas professionnel (4 mois) GT1, Equipe Projet
- WP6 : Etudes socioéconomiques avant ou après le diplôme (11 mois) GT 2 à 7
- WP7 : Monitoring (12 mois) – suivi du projet CODIR

EX. FICHE PROJET – GT DATA VÉTO RÉALISER L'INVENTAIRE DES DONNÉES VÉTÉRINAIRES ET ANIMALES CRÉER UN ATLAS PROFESSIONNEL

Délivrables

- 1) Base de données consolidée
- 2) ATLAS Annuel
- 3) Indices d'alerte

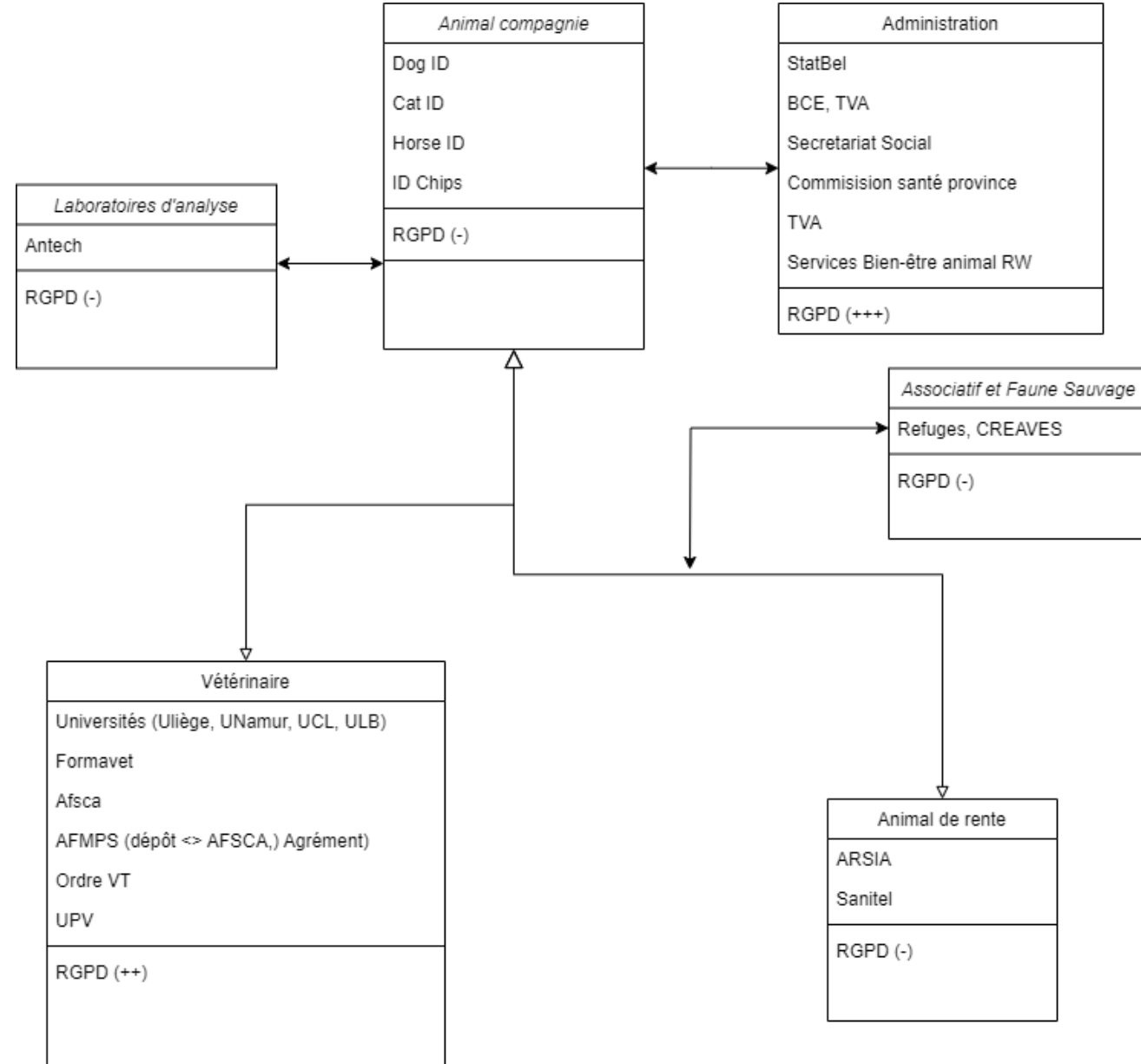
Données initiales

- Responsable GT + membres
- Ordinaire (inscrits à l'ordre)
- UPV (structures)
- FMV (diplômés)
- AFSCA (titulaires de contrats d'épidémiosurveillance, Agréés, Chargés de missions...)
- ARSIA
- AFMPS (Dépôts)
- Formavet (points de formation)
- Identification Animale (toutes espèces)
- FISCALE (code NACE)
- Données Populations ANIMALES (SANITEL, DOGID, CATID, HORSEID)

Scope KPI

- A. La démographie (âge, sexe, et selon critères RGPD)
- B. Le type d'exercice (avec approche semi quantitative, par type et par ETP)
- C. La couverture en garde (si exercice pratique)
- D. L'origine (diplômes)
- E. Géographie (adresse/GPS)
- F. Densité animale estimée (Animal/VT)

EX. POC BDD THÉORIQUE





Observatoire de la profession vétérinaire
Un diagnostic pour un Avenir
Consortium OBSVET



ENQUÊTE PRÉLIMINAIRE SUR LES DONNÉES VÉTÉRINAIRES WALLONNES 2019-2023

Préambule : Le consortium OBSVET est composé de vétérinaires issus du conseil régional d'expression francophone des vétérinaires belge, de l'Union professionnelle vétérinaire, de la Faculté de médecine vétérinaire et de l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire.

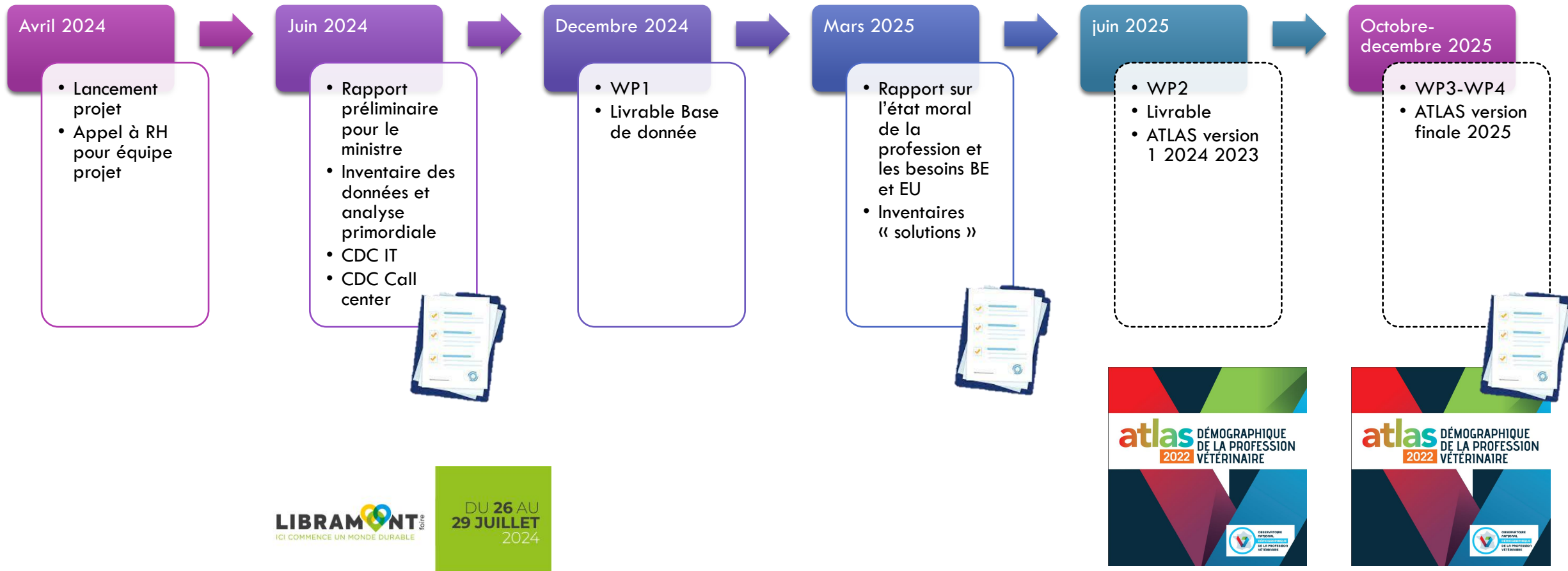


L'Observatoire des PME vétérinaires (OBSVET) a pour objectif de développer une cartographie permanente et durable des entreprises vétérinaires en Wallonie. OBSVET est essentiel pour maintenir et améliorer la couverture de santé animale et l'épidémiosurveillance face à la pression croissante subie par les PME vétérinaires en Wallonie. L'outil permettra de recueillir et analyser des données sur la répartition des

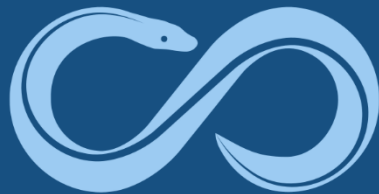
EXEMPLE REPORTING

CALENDRIER PROVISIONNEL AVRIL 2024 – OCTOBRE 2025

A VALIDER AVEC CODIR FIN AVRIL 2024



OBJECTIF COURT TERMES



OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION
VÉTÉRINAIRE

un diagnostic
pour un avenir

- Valider le financement AM > SPW
- Valider l'organigramme OK
- Valider l'agenda à faire CODIR
- Appel public pour l'équipe projet à faire UPV selon SPW
- *Appel public Call center / report Juin*
- *Appel public IT ou ressources partagées / report Juin*
- Observatoire des solutions : faire l'inventaire des solutions en cours (mentorat, projet Maître de stage, Portail vétérinaire, etc...)

Où sont les jeunes vétérinaires ?

Chantal Béraud | 18.05.2017 à 11:05:01 |



OBSVET GT2 : JEUNES VETERINAIRES

PARTICIPANTS

AS RAO : ASRAO@RUMEXPERT.VET, RUMEXPERTS

CARINE DALCQ: CARINE.DALCQ@GMAIL.COM, VETOXYGÈNE

CATHERINE DELGUSTE: CDELGUSTE@ULIEGE.BE : ULIÈGE,,

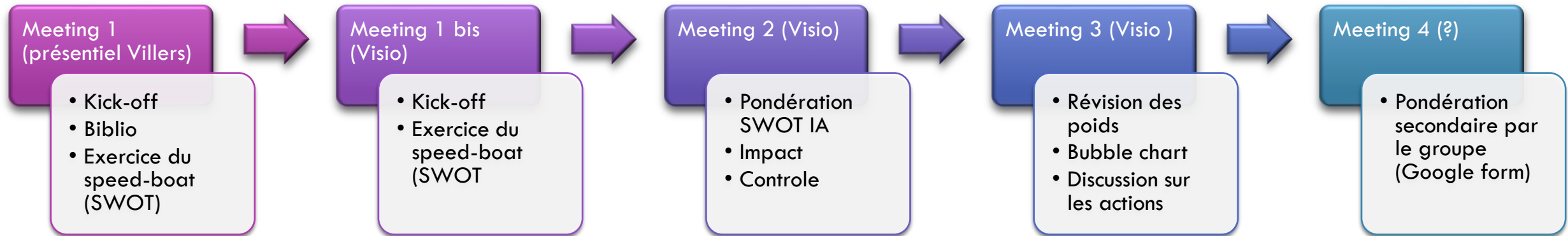
BERT JANS: DRS.BERT.JANS@OUTLOOK.COM

ESTELLE MICHAUX: ESTELLE.MICHAUX@UPV.BE

ISAURE BARBIER: ISAUREBARBIER@GMAIL.COM

TESSA CRIQUILLION: CRIQUILLION.T@GMAIL.COM,

CHRONOLOGIE



SOURCES

Enquête RADIUS

Enquête Jeunes UPV

Atlas de la profession Obsvet



APPROCHE SWOT



FORCES
(INTERNES À LA
PROFESSION)



FAIBLESSES
(INTERNE À LA
PROFESSION)



MENACES



OPPORTUNITÉS

Le vent :

Ce qui nous a poussés et fait avancer.
Qu'est-ce qui nous motive ?
Quels sont nos moteurs ?

Le bateau

L'équipe ! C'est nous !



L'île de rêve :

Les objectifs atteints par l'équipe.
Qu'avons-nous réussi à accomplir ensemble ?
Qu'ai-je réussi à accomplir moi-même ?

L'ancre coincée :

Ce qui nous freine.
Qu'est-ce qui nous a encombrés ?
Qu'est-ce qui nous a compliqué la tâche ?

L'affreux monstre :

Les dangers.
Qu'est-ce qui aurait pu nous faire échouer ?
Quelles étaient nos craintes ?
Quels étaient les pièges et les obstacles ?

RÈGLES

- Tours de tables SPEED_BOAT
 - Chacun pense à 3-5 facteurs pendant 7 min par écrit, 7min par catégorie
 - Chacun énonce 1 facteur chacun son tour dans chaque catégorie
 - On épuise le tour de table plusieurs fois en changeant l'ordre des participants jusqu'à ce que tous les facteurs soient épuisés
- Catégories :
 - Destination (opportunités)
 - Moteur (Forces)
 - Obstacles (Menaces sur le chemin)
 - Freins (faiblesses internes)
- Etape 2 : regroupement par thème
 - On ajoute + 1 au facteur quand il est cité >1 fois, et on essaye de regrouper les facteurs à la fin s'ils sont proches thématiquement
- Etape 3 : Chacun a 40 points à répartir
 - Chacun attribue secrètement 10 points pendant 5 min, sur n'importe quel facteur, toute catégorie chacun son tour
 - 4 tours de tables
- Résultat :
 - 4 catégories, $x \times 40$ points de pondération des utilisateurs, les facteurs sont classés par importance pour le groupe
 - SWOT pondéré

Les moteurs ?

- Equipe +1 +1
- Environnement de travail (incitant sociaux)
- Contacts clients et Animaux +1
- Evolution médecine (plus de moyens financiers et + de techno)
- Environnement extérieur
- Liberté d'horaire (indépendant) +1
- Vocation – Passion
- Evolution du métier, diversification
- Formations
- Succès dans son travail
- Rémunération en adéquation avec les heures prestées MIN 4000htva

Les freins ?

- Rémunération (adéquation temps travail) +1 +1
- Temps de travail (longues plages horaires)
- Equilibre vie pro/vie perso +1
- Pas d'avantage à être indépendant (faux indépendant: salaire/jour, planning, congés selon les autres...)
- Frustration financière dans les soins
- Peu de connaissance de la clientèle en PA en étant jeune véto (attache émotionnelle, connaissance du dossier)
- Manque de pratique à la Fac
- Manque de confiance en soi < Fac (antidépresseur étudiants)
- Langue : Le français
- Ancienne génération : tjs fait comme ça

Objectifs ?

- Travail en équipe avec un service de gardes partagé
- Evolution du poste: association – management +1
- Clientèle fidélisée
- Communication positive sur le métier de vto
- Rémunération augmentée
- Se former +1
- Reconnaissance de métier
- Transmission aux jeunes
- Déontologie (inter génération)
- Matériel pour bien bosser
- Alignement des tarifs (lutte contre tarifs bas)
- Formation des éleveurs et rencontres intellectuelles et festives
 - Réduction antibiothérapie

Les obstacles ?

- L'Equipe
- Comportement des clients (Bashing – Non Respect – Non reconnaissance du métier) +1 +1
- Attitude des groupements (liberté médicale/augmentation prix/non formation/non écoute du véto) +1 +1
- Tarif bas des confrères
- Proposition Rémunération /
- Indépendant vs Société : rémunération vs frais
- Manque de confiance des jeunes qui ne peuvent s'installer
- Manque de confraternité +1
- Non reconnaissance des généralistes formés par la profession de référant

ACTIONS MEETING 2

- Pondérations par sondage au groupe (ASR)
- XXX
- XXX
- XXX

MEETING 3 : SWOT SIMPLIFIÉ EN 2 DIMENSIONS PONDÉRÉES

- Meeting 3
- On détermine à l'avance avec 2 IA,
- REGROUPEMENT : 12 grandes catégories de facteurs (3 par cases du SWOT)
- PONDERATION SPATIALE : 3 coordonnées
 - SCORE IMPACT : L'impact positif ou négatif sur la vie du véto -10 à +10
 - SCORE CONTRÔLE : le degré de contrôle sur le facteur 0 à 10 (puis-je contrôle ce facteur?)
 - SCORE Participants (Poids SWOT meeting 1 et 2)
- Cela créer un BUBBLE CHART
 - ABSCISSE = IMPACT
 - ORDONNEE = CONTRÔLE
 - Diamètre bulle = POIDS

EXEMPLE REGROUPEMENT ET PONDÉRATION DE CLASSE (POST IA)

Étiquettes de lignes	Somme de Points	Somme de Impact	Somme de Contrôle
Faiblesses	78	-71	41
Rémunération et reconnaissance	30	-28	17
Conditions et équilibre pro/perso	24	-23	13
Compétences et confiance	24	-20	11
Forces	68	72	68
Environnement et conditions de travail	32	27	25
Évolution et compétences	8	20	22
Motivation et autonomie	28	25	21
Menaces	59	-63	35
Facteurs externes et instabilité	27	-25	8
Freins à l'installation et évolution	9	-19	12
Confraternité et reconnaissance	23	-19	15
Opportunités	88	80	75
Évolution et perspectives	17	23	24
Reconnaissance et stabilité	25	24	21
Conditions d'exercice	46	33	30
Total général	293	18	219

EXEMPLE PONDERATION SPATIALE ET EXPLICATIONS

Liste

Poids

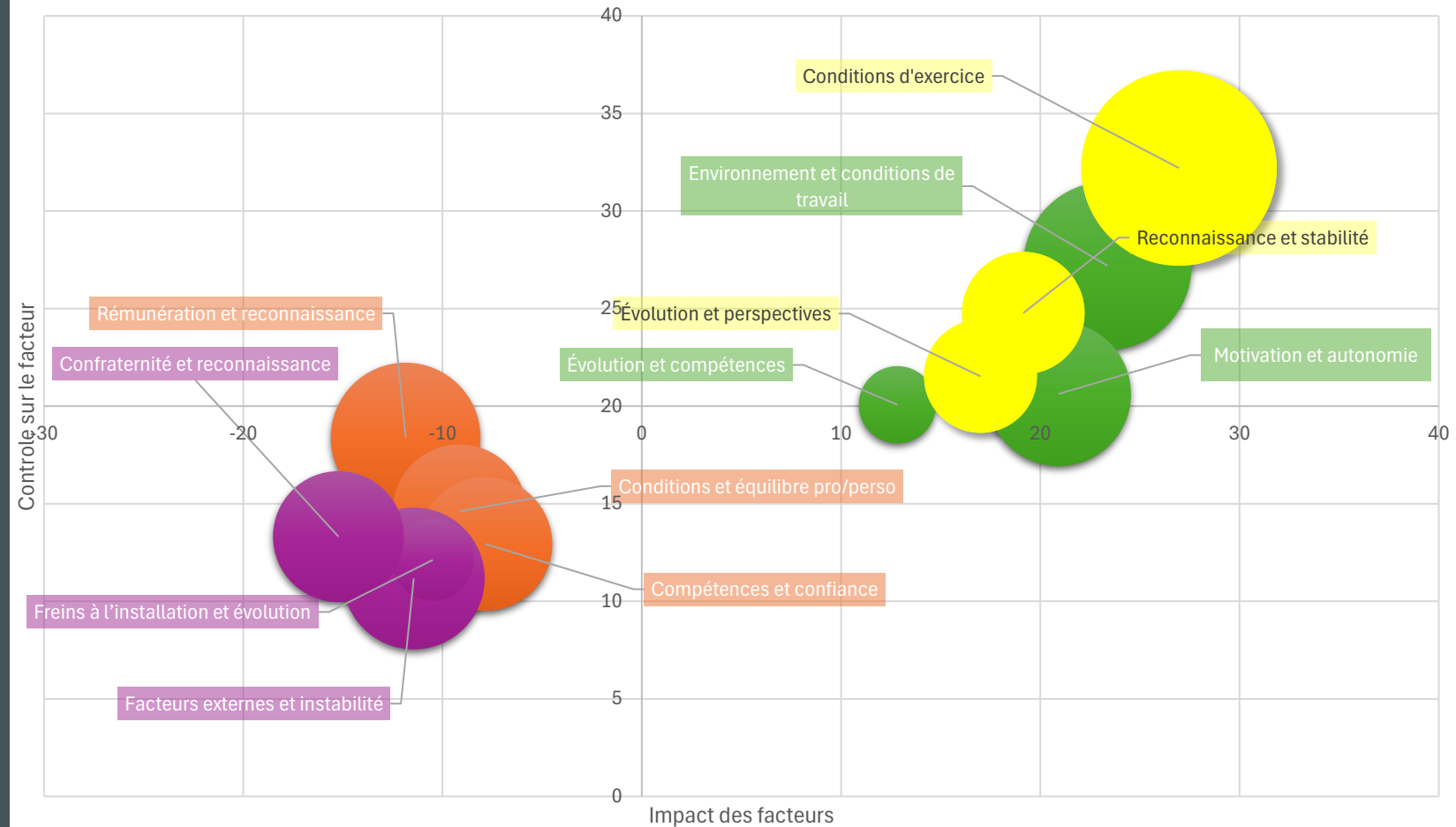
Regroupement 2-4 catégories

Score impact (-10 à +10)

Score de contrôle (0-10)

- Élevé (8-10) : L'élément peut être directement influencé (formation, organisation).
- Moyen (4-7) : Influence partielle (perceptions, culture).
- Faible (0-3) : Facteurs externes difficiles à maîtriser (concurrence, stigmatisation).

GT2 OBSVET : Cartographie des catégories de facteurs ayant un impact sur la motivation des jeunes vétérinaires (POND PANEL + ENQUÊTE)



Impact négatif élevé ($X \leq -8$) : Menaces majeures comme « Confraternité et reconnaissance » et « Rémunération ».
 Impact positif élevé ($X \geq +8$) : Opportunités majeures comme « Environnement de travail » et Forces telles que « Conditions d'exercice ».
 Contrôle faible ($Y \leq 3$) : Menaces externes difficiles à influencer (« Facteurs externes », « Confiance »).
 Contrôle élevé ($Y \geq 8$) : Actions directes possibles pour « Conditions », « Environnement »

ACTIONS MEETING 3

- — ~~Pondérations par sondage au groupe (LT)~~
- — ~~Visibilité 1890 (LF)~~
- — ~~Guichet unique : aide sociale plus visible (UPV)~~
- — ~~Services étudiants > visibilité~~
Ex : ~~<https://upv.be/2025/01/09/besoin-daide-vous-netes-pas-seuls/>~~
- — ~~Formation diplômante : Enquêtes claires sur le besoin de formation professionnelle et soft skills (KPI programme), Formation au débat Guy Vanymeulen~~
- — ~~Formation continuée : Contenu « à la carte/autonome », contenu dédié, points dédiés~~
- — ~~Réseaux sociaux et PodCasts : Information aux usagers sur les risques, outils et formations (Formavet)~~
- — ~~Tutorat >> Louveto~~
- — ~~Mentorat >> Master Medecine Générale, Master gestion de Cabinet~~

MEETING 4 : RAFFINEMENT DE L'APPROCHE PONDÉRÉE, ÉLARGISSEMENT DES OPTIONS

- Analyse du tarif horaire > Enquête jeune UPV 2023
- Propositions urgentes
 - Présenter les options d'accompagnement MENTORAT, Certificat médecine générale, VetJoy EU
 - Enquête rémunération pour optimiser la CP336 par une CCT « vétérinaire »
 - Projet aide à l'installation Rurale
 - Projet accompagnement des jeunes et des entreprises à la rétention des talents (« PMV2 »)
- Vulgariser la notion de « conditions de travail »
- Optimiser le recours et la formation au salariat

BIBLIOGRAPHIE METHODOLOGIQUE

- Enquête RADIUS Uliege
- Enquête Jeunes vétérinaires UPV 2023
- RISQUES PSYCHOSOCIAUX DU TRAVAIL : ÉTAT DES CONNAISSANCES SCIENTIFIQUES RÉCENTES POUR FAVORISER LEUR PRISE EN COMPTE
 - <https://carrefourrh.org/getmedia/9e7e0a3e-3f83-4b99-8742-b5f60b9e0b25/risques-psychosociaux-travail-etat-connaissances-scientifiques-CRI-2024.pdf?pageGuid=4b4bc557-432c-4ac8-8bb8-3194270e1539&pageType=article>
- Méthodologie statistique en évaluation et prévention des risques psychosociaux et de leurs impacts comportementaux au travail
 - <https://theses.fr/2022HESAC033>
- Aven, T. (2016). Risk assessment and risk management: Review of recent advances on their foundation. Risk Analysis, 36(1), 30-41.
 - <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0377221715011479>
- Kaplan, R. S., & Mikes, A. (2012). *Managing risks: A new framework*. Harvard Business Review, 90(6), 48-60.
- Fekety, F. R., & Clancy, C. M. (2002). *Tools for prioritizing patient safety efforts*. The Joint Commission Journal on Quality Improvement, 28(5), 239-247.
- Cox, L. A. (2008). *What's wrong with risk matrices?* Risk Analysis, 28(2), 497-512.
- Le Coze, J. C. (2013). *Outlines of a sensitizing model for industrial safety assessment*. Safety Science, 51(1), 187-201.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. World Health Organization.
- Appuis en réunion
 - www.Read.ai
 - <https://chatgpt.com/g/g-RJOC51Mcr-psychologist-cbt-method-cognitive-behavioral-psy>
 - <https://chatgpt.com/g/g-v1M5Gn9kE-swot-analysis>