



Rapport Groupe de travail Agriculture et ruralité

Projet OBSVET – Groupe de travail 4

Rapport D'analyse de risque sur la thématique « Implantation vétérinaire et maintien en zone rurale »

Evaluation des risques psycho-sociaux et des moyens d'actions en médecine vétérinaire pour optimiser les conditions de travail et de maintien en zone rurale en Belgique francophone

I. Introduction

L'accès durable aux soins vétérinaires en zone rurale constitue aujourd'hui un enjeu stratégique majeur pour la Wallonie et, plus largement, pour l'ensemble de la Belgique francophone. Le maintien d'un maillage vétérinaire opérationnel ne relève plus uniquement de la santé animale : il touche à la santé publique, à la stabilité des filières agricoles, au bien-être des éleveurs, à la sécurité sanitaire, et à la résilience de tout notre système agroalimentaire. Les récentes crises sanitaires – de l'antibiorésistance à la peste porcine africaine en passant par les épizooties aviaires – ont confirmé la place centrale du vétérinaire dans la surveillance des zoonoses et dans la gestion des urgences sanitaires, au cœur du dispositif **One Health**.

Pourtant, les analyses issues de l'Observatoire de la Profession Vétérinaire (OBSVET) montrent une dégradation progressive de la capacité opérationnelle du secteur rural. Les travaux menés entre 2019 et 2025 révèlent une dynamique préoccupante :

- un **taux de remplacement en baisse continue**,
- une **érosion marquée des classes d'âge 40–60 ans**,
- seulement **3 à 8 %** des jeunes diplômés qui s'orientent vers la médecine rurale,
- une province du Luxembourg en situation d'alerte, avec des charges animales dépassant les seuils de sécurité historiques (cadastre bovin 2010),
- et une **désertion précoce** des jeunes praticiens, motivée par des facteurs psychosociaux, économiques, organisationnels et sociétaux bien documentés.

Ces tendances s'inscrivent dans un contexte où la demande de soins, elle, reste stable ou en augmentation selon les filières, accentuant l'écart entre l'offre et les besoins. Cette tension systémique expose le milieu rural à un risque croissant de désertification vétérinaire, avec des impacts directs sur la qualité des soins, la capacité de garde, la surveillance épidémiologique et la pérennité des exploitations.

Face à ce constat, ce rapport a pour objectif d'**analyser de manière structurée les risques psychosociaux, organisationnels et socio-économiques** qui compromettent l'installation et le maintien des vétérinaires en zone rurale, en s'appuyant sur :

- les données démographiques, économiques et d'activité collectées par OBSVET (GT1 – Data),
- les enquêtes sectorielles menées auprès des praticiens, étudiants et jeunes diplômés,
- une revue de littérature européenne et internationale,
- et les travaux du GT4 « Agriculture et Ruralité », incluant une analyse de panel de 20 acteurs professionnels.

L'objectif final est double :

1. **Identifier les facteurs de risques déterminants** qui fragilisent l'exercice rural, qu'ils soient individuels, structurels, économiques ou sociétaux.
2. **Proposer des pistes d'action réalistes et hiérarchisées**, cohérentes avec les réalités de terrain, afin d'améliorer les conditions d'exercice, d'encourager l'installation, et de renforcer la résilience du maillage vétérinaire en Wallonie.

I. Table des matières

I.	INTRODUCTION	1
II.	MATERIEL ET METHODES.....	3
A.	PARTICIPANTS.....	3
1.	GENESE DU SWOT EN 2 DIMENSIONS	4
III.	RESULTATS.....	5
A.	FACTEURS DE RISQUES IDENTIFIES	5
1.	FAIBLESSES	5
2.	FORCES	6
3.	OPPORTUNITES	7
4.	MENACES/OBSTACLES.....	8
B.	REGROUPEMENTS THEMATIQUES	9
1.	CHARGE DE TRAVAIL ET CONDITIONS PROFESSIONNELLES	9
2.	DIFFICULTÉS D'INSTALLATION ET PRÉCARITÉ	10
3.	MANQUE DE RECONNAISSANCE ET ADAPTATION AU RURAL	10
4.	ANCRAGE RURAL ET ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER (<i>FORCES</i>).....	10
5.	COMPÉTENCES ET POLYVALENCE DU VÉTÉRINAIRE RURAL (<i>FORCES</i>).....	11
6.	ENGAGEMENT ET RELATION AVEC LES ÉLEVEURS (<i>FORCES</i>).....	11
7.	CONTRAINTES ÉCONOMIQUES ET ADMINISTRATIVES (<i>OBSTACLES</i>).....	11
8.	ÉVOLUTION SOCIÉTALE ET PERCEPTION DU MÉTIER (<i>OBSTACLES</i>)	11
9.	PROBLÈMES D'INTÉGRATION ET DE FORMATION (<i>OBSTACLES</i>).....	12
10.	OPPORTUNITÉS – AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'INSTALLATION.....	12
11.	OPPORTUNITÉS – FORMATION, ACCOMPAGNEMENT ET STRUCTURATION DU SECTEUR	12
12.	OPPORTUNITÉS – VALORISATION DU MÉTIER ET RECONNAISSANCE	12
13.	CONCLUSION.....	13
C.	SWOT.....	13
IV.	SOLUTIONS	0
V.	ACTIONS DU GT4	1
A.	AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'INSTALLATION	1
B.	SOUTIEN À L'INSTALLATION ET ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL.....	2
C.	FORMATION, COMPÉTENCES ET STRUCTURATION DU SECTEUR.....	2
D.	TRANSMISSION : MENTORAT, TUTORAT ET PAIR-AIDANCE	2
E.	VALORISATION DU MÉTIER ET RECONNAISSANCE	3
VI.	CONCLUSION GÉNÉRALE DU GT4 – IMPLANTATION ET MAINTIEN DES VÉTÉRINAIRES EN ZONE RURALE 3	
VII.	BIBLIOGRAPHIE THEMATIQUE.....	4

II. Matériel et méthodes

GT4 : Agriculture, ruralité et installation vétérinaire

Afin d'objectiver les enjeux liés à l'installation et au maintien des vétérinaires en zone rurale, le groupe de travail 4 (GT4) de l'Observatoire de la Profession Vétérinaire (OBSVET) a engagé une démarche collaborative et qualitative mobilisant une diversité d'acteurs de terrain. La méthode s'est appuyée sur une série de réunions de concertation réunissant des représentants des milieux vétérinaires, agricoles, académiques, associatifs et institutionnels. Ces échanges ont permis d'identifier les facteurs d'attractivité et de désengagement, à travers l'analyse des déterminants individuels, structurels et contextuels.

L'approche méthodologique a reposé sur l'élaboration collective d'une analyse SWOT pondérée (forces, faiblesses, opportunités, menaces), chaque item ayant été évalué selon son impact perçu sur l'installation en zone rurale et selon le degré de contrôle ou de levier d'action envisageable. Cette pondération a été réalisée à partir d'un consensus du groupe, croisé avec les retours issus de la littérature sectorielle, des retours d'expérience, et des échanges de terrain.

L'ensemble des éléments a ensuite été structuré autour de trois dimensions principales : **les conditions d'installation, la dynamique de reconnaissance du métier en ruralité, et les leviers d'action pour accompagner la transition professionnelle des jeunes vétérinaires.**

A. Participants

Prénom / Nom	Email	Fonction
Antoine Locquet	antoinelocquet@gmail.com	Vétérinaire
Bernard Gauthier	bernard.gauthier@upv.be	Vétérinaire – UPV
Calixte Bayrou	calixte.bayrou@uliege.be	Vétérinaire ULIEGE
Caroline Jaspart	caroline.jaspart@fwa.be	FWA
C. Bertozzi	cbertozzi@awegroupe.be	AWE
Bernard Christiaens	bchristiaens@awegroupe.be	AWE
Christian Massard	christian.massard@marche.be	Vétérinaire – Engagés – Marche
Jean-Philippe Demonty	demonty.vet@skynet.be	Vétérinaire
Mathilde Draye	draye.mathilde@gmail.com	Vétérinaire
Benoit Poskin	benoit.poskin@gmail.com	Vétérinaire – Ordre - OBSVET
Thomas Demonty	thomas.demonty@fwa.be	FWA
Romain Martin	romainmartin@hotmail.be	Vétérinaire
Pascal Henrard	henrard_pascal@hotmail.com	Vétérinaire
Gaetan Vanacker	gaetan.vanacker@skynet.be	Vétérinaire - UPV
Valentine Huys	valentine.huys@fja.be	FJA
Florian Poncelet	gaetan.vanacker@skynet.be	FJA
Katelijne Smets	katelijne.smets@arsia.be	Vétérinaire ARSIA
Julien Evrard	julien.evrard@arsia.be	Vétérinaire ARSIA
Jean-Yves Houtain		
Emilie Knapp	emilieknapp@gmail.com	Vétérinaire – Buiatrie - Industrie
Sebastien Weyckmans	sebastien.weykmans@waldigifarm.be	Waldigifarm
Emmanuel Grosjean	emmanuel.grosjean@collegedesproducteurs.be	College des producteurs

Hélène Gérard	helene.gerard@health.fgov.be	Service public Fédéral
Ingrid Mertes	ingrid.mertes@bauernbund.be	Bauernbund
Jean-François Heymans	jeanfrancois.heyman@cdl-battice.be	Comité du lait
Justine Eppe	justine.eppe@uliege.be	Vétérinaire - ULIEGE
M. Bodelet	m.bodelet@province.luxembourg.be	Province de Luxembourg
Tatiana Art	tatiana.art@uliege.be	Doyenne ULIEGE
Thomas Huyberegts	th@fugea.be	FUGEA
Léonard Théron	vet.theron@gmail.com	Coordinateur OBSVET

1. Genèse du SWOT en 2 dimensions

L'élaboration du SWOT du GT4 s'est appuyée sur une méthode participative rigoureuse, croisant les principes de la gestion des risques et de l'intelligence collective. Elle s'inspire notamment de démarches utilisées en **évaluation des risques psychosociaux** et en **analyse stratégique des risques organisationnels** (Fekety & Clancy, 2002 ; Kaplan & Mikes, 2012 ; Aven, 2016 ; Le Coze, 2013 ; Cox, 2008).

La méthode retenue, de type **“speed-boat”**, visait à révéler les forces motrices et les freins dans la dynamique d'installation des vétérinaires en zone rurale. Les participants ont été répartis en **sous-groupes de 2 à 3 personnes**, chacun étant invité à identifier librement, par écrit, les facteurs perçus comme déterminants dans chacun des cadrans du SWOT : **forces**, **faiblesses**, **opportunités** et **menaces**. Ce tour de table a permis d'objectiver les perceptions issues de différentes fonctions et territoires professionnels.

Dans un second temps, chaque groupe a **présenté les facteurs identifiés** à l'ensemble des participants. Les **items redondants ont été repérés**, comptabilisés, et agrégés afin de refléter leur **poids relatif dans la perception collective**.

La troisième phase a consisté en une **pondération structurée** : chaque groupe disposait de **40 points à répartir individuellement** sur les facteurs identifiés, à tour de rôle. Ce processus a permis de traduire en **valeur pondérée** la perception de l'**impact perçu** de chaque facteur, indépendamment de son caractère positif ou négatif.

Cette méthodologie s'inscrit dans les principes de la **prévention participative**, et s'inspire des **modèles de priorisation des risques** appliqués dans les environnements complexes (voir : Aven, 2016 ; Kaplan & Mikes, 2012 ; Fekety & Clancy, 2002 ; Le Coze, 2013 ; Cox, 2008). En complément, la structuration finale en deux dimensions — **impact et contrôle** — permet d'intégrer une logique issue de la **gestion systémique des risques psychosociaux** (voir : Méthodologie statistique en évaluation et prévention des RPS, <https://theses.fr/2022HESAC033>).

Dans un second temps, chaque participant a été invité à **quantifier individuellement** chacun des facteurs retenus à l'issue des ateliers. Pour ce faire, une **double échelle d'évaluation** a été proposée :

- **Impact** : de **-20 à +20**, exprimant le degré perçu de **frein ou de levier** qu'exerce le facteur sur l'installation et le maintien en zone rurale ;
- **Contrôle** : de **0 à 10**, représentant le **niveau de maîtrise ou d'action possible** sur ce facteur, à l'échelle individuelle, collective ou institutionnelle.

Cette phase a permis de consolider une **matrice SWOT enrichie en trois dimensions**, croisant :

- **l'impact** (axe des abscisses),
- **la capacité de contrôle** (axe des ordonnées),

- et le **poids collectif attribué** à chaque facteur lors des ateliers (représenté par la taille des bulles sur les graphiques).

Cette visualisation tridimensionnelle favorise une **priorisation stratégique** des actions à mener. Les **facteurs à fort impact et fort contrôle** constituent les **leviers d'action prioritaires**, tandis que les **facteurs à fort impact mais à faible contrôle** relèvent plutôt d'enjeux structurels ou politiques, nécessitant des réponses à moyen ou long terme.

III. Résultats

A. Facteurs de risques identifiés

1. Faiblesses

Groupage	Points	item	Description	Impact	Contrôle
Charge de travail et conditions professionnelles	17	Charge physique et sociale	Pénibilité du travail, perception sociale difficile et conditions locales	-8	4
Charge de travail et conditions professionnelles	13	Gardes / astreinte / horaire / déplacements	Contrainte des gardes de nuit et astreintes fréquentes, longues distances à parcourir, travail en horaires décalés	-9	3
Charge de travail et conditions professionnelles	4	Isolement, moindre population rurale	Baisse démographique des zones rurales, solitude professionnelle	-7	2
Difficultés d'installation et précarité	18	Coaching à l'installation	Manque d'accompagnement et de mentorat pour les jeunes vétérinaires	-7	6
Difficultés d'installation et précarité	15	Héritage des clients de reliquat	Reprise d'une clientèle vieillissante avec des habitudes ancrées	-6	2
Difficultés d'installation et précarité	13	Finances à l'installation en zone rurale	Difficultés d'accès aux financements pour s'installer en milieu rural	-9	3
Difficultés d'installation et précarité	2	Incertitude totale à l'installation / Statut indépendant	Statut précaire et manque de garanties à l'installation	-8	4
Manque de reconnaissance et adaptation au rural	18	Méconnaissance de l'agriculture moderne et du milieu	Faible compréhension des évolutions récentes du secteur agricole	-7	5
Manque de reconnaissance et adaptation au rural	13	Méconnaissance du segment de métier lui-même	Manque de visibilité sur la place du vétérinaire dans la chaîne de valeur	-8	5
Manque de reconnaissance et adaptation au rural	9	Métier moins « technique » / moins de moyens de soins	Moins d'innovation et de technologies disponibles qu'en milieu urbain	-7	5

Manque de reconnaissance et adaptation au rural	5	Pas de mise en valeur et d'avantage des maîtres de stage	Faible reconnaissance du rôle formateur des maîtres de stage	-6	6
Manque de reconnaissance et adaptation au rural	2	Méconnaissance du territoire	Origine majoritairement urbaine des étudiants, clichés sur le rural	-6	5
Manque de reconnaissance et adaptation au rural	1	Mauvaise image de nous-mêmes	Perception négative du métier en zone rurale	-6	4
Manque de reconnaissance et adaptation au rural	1	Interprofessionnalité culturelle	Difficultés de collaboration avec d'autres professions agricoles	-5	3
Manque de reconnaissance et adaptation au rural	1	Conflit générationnel / Organisationnel	Différences de pratiques et attentes entre générations de vétérinaires	-5	4

2. Forces

Groupage	Points	item	Description	Impact	Contrôle
Ancrage rural et attractivité du métier	14	Vie à la campagne	Avantages liés au cadre de vie rural (immobilier, liberté)	7	3
Ancrage rural et attractivité du métier	2	Valeurs sociétales	Adéquation avec les valeurs locales et agricoles	8	5
Ancrage rural et attractivité du métier	1	Origine rurale	Appartenance et connaissance du milieu	6	2
Ancrage rural et attractivité du métier	1	Statut social	Position reconnue dans la société rurale	5	4
Compétences et polyvalence du vétérinaire rural	3	Polyvalence pratique	Compétences variées et adaptabilité	8	7
Compétences et polyvalence du vétérinaire rural	2	Force du secteur de l'élevage	Importance économique et structurelle du secteur	7	3
Compétences et polyvalence du vétérinaire rural	2	Rémunération	Niveau de revenu perçu dans ce secteur	6	4
Engagement et relation avec les éleveurs	26	Attrait pour l'élevage/animaux de rente	Forte motivation des vétérinaires pour ce domaine	9	5
Engagement et relation avec les éleveurs	13	Clientèle contractuelle professionnelle	Relations stables avec les éleveurs et contrats sécurisés	9	7

Engagement et relation avec les éleveurs	4	Être utile à la société	Contribution au bien-être animal et à la santé publique	8	6
---	---	-------------------------	---	---	---

3. Opportunités

Groupage	Points	item	Description	Impact	Contrôle
Amélioration des conditions de travail et de l'installation	33	Diminuer la pénibilité du travail	Meilleure organisation (prédictibilité, répartition, coworking)	9	7
Amélioration des conditions de travail et de l'installation	20	Tarification (innovantes) / rémunération	Nouvelles stratégies tarifaires pour valoriser le travail vétérinaire	7	6
Amélioration des conditions de travail et de l'installation	15	Incitant financier à l'engagement des ruraux	Aides financières pour attirer les vétérinaires en milieu rural	9	6
Amélioration des conditions de travail et de l'installation	1	Opportunités immobilières	Coût du logement et de l'installation plus abordable en milieu rural	6	4
Amélioration des conditions de travail et de l'installation	1	Condition matérielle de travail, financière	Possibilités d'améliorer les infrastructures et équipements	6	5
Formation, accompagnement et structuration du secteur	75	Formation/gestion/ Management	Développement des compétences en gestion et management	9	8
Formation, accompagnement et structuration du secteur	32	Maîtres de stage, faciliter l'accueil, financer	Amélioration de la formation et du mentorat pour les étudiants	8	7
Formation, accompagnement et structuration du secteur	24	Techniciens/ASV ruraux	Renforcement du rôle des assistants pour alléger la charge vétérinaire	7	6
Formation, accompagnement et structuration du secteur	15	Tables rondes étudiants avec les agriculteurs	Renforcement du dialogue entre vétérinaires et éleveurs	6	5
Formation, accompagnement et structuration du secteur	2	Professionnalisation du secteur	Actions pour rendre le métier plus attractif et structuré	7	6

Valorisation du métier et reconnaissance	25	Amélioration de l'image et de la conception du métier	Valorisation du rôle du vétérinaire dans la chaîne alimentaire	9	6
Valorisation du métier et reconnaissance	6	Être indépendant	Opportunité d'exercer en tant qu'indépendant avec plus d'autonomie	7	7
Valorisation du métier et reconnaissance	4	Conjoncture favorable (manque)	Opportunités liées à la pénurie de vétérinaires ruraux	7	3
Valorisation du métier et reconnaissance	2	Considération des autorités, bienveillance	Reconnaissance institutionnelle et soutien des pouvoirs publics	7	5

4. Menaces/Obstacles

Groupage	Points	item	Description	Impact	Contrôle
Contraintes économiques et administratives	27	Charge de travail, Charge administrative	Lourdeur administrative et surcharge de travail	-9	5
Contraintes économiques et administratives	5	Difficulté de paiement	Retards de paiement et difficultés financières des clients	-8	2
Contraintes économiques et administratives	1	Immobilisation financière	Investissements initiaux élevés pour s'installer	-7	3
Contraintes économiques et administratives	1	Manque de couverture en assurance / Responsabilité	Risques élevés avec peu de protections adaptées	-7	3
Contraintes économiques et administratives	1	Concurrence entre acteurs de la filière	Conflits économiques et concurrence entre professionnels	-6	3
Évolution sociétale et perception du métier	12	Conjoint, vie sociale	Contraintes liées à la vie de couple et à l'isolement	-6	3
Évolution sociétale et perception du métier	8	Véganisme, animalistes, écologie, diminution de l'élevage	Pressions sociétales contre l'élevage impactant le métier	-7	2
Évolution sociétale et perception du métier	1	Bashing pro	Critiques et dévalorisation du métier de vétérinaire rural	-7	2
Problèmes d'intégration et de formation	18	Pas d'habitude des animaux de rente	Peu de contact avec l'élevage durant les études	-7	5

Problèmes d'intégration et de formation	5	Médecine de troupeau > Médecine individuelle	Priorité donnée aux soins collectifs plutôt qu'individuels	-5	6
Problèmes d'intégration et de formation	2	Concours vétérinaire (biais de recrutement)	Sélection peu adaptée au besoin du milieu rural	-6	4
Problèmes d'intégration et de formation	2	Organisation du travail flou	Absence de structuration claire du travail vétérinaire rural	-7	5
Problèmes d'intégration et de formation	1	Gestion entre associés	Peur de l'association et désaccords professionnels	-6	4
Problèmes d'intégration et de formation	1	Manque de confiance / relation de confiance	Relations parfois difficiles entre vétérinaires et éleveurs	-6	5

B. Regroupements thématiques

L'analyse des 110 facteurs identifiés dans le cadre du GT4 « Implantation et maintien des vétérinaires en zone rurale » a nécessité une structuration en **groupes thématiques** permettant de clarifier les dynamiques en jeu, d'identifier les interactions et de faciliter l'élaboration de solutions.

Ces regroupements (ou *groupages*) ne sont pas arbitraires : ils reposent sur les **logiques communes** entre les facteurs, leur rattachement à un même **mécanisme de risque** et leur position dans la chaîne de causalité.

On distingue quatre grands principes de regroupement :

1. des **conditions objectives d'exercice** (charge, pénibilité, isolement, finances) ;
2. des **difficultés structurelles d'installation** (accès à la clientèle, capital, statut) ;
3. des **facteurs identitaires, culturels et relationnels** propres au rural et à l'interprofessionnalité ;
4. des **dynamiques de formation, de transmission et d'intégration professionnelle**.

Les explications détaillées des regroupements figurant dans le tableau sont les suivantes.

1. Charge de travail et conditions professionnelles

Ce groupe rassemble les facteurs liés à la **pénibilité concrète de l'exercice rural**, qu'elle soit physique, temporelle ou organisationnelle.

Ces items relèvent tous d'une même logique :

☞ **ce sont des contraintes structurelles du métier**, souvent difficiles à compenser individuellement.

Il inclut :

- charge physique et sociale,
- gardes et astreintes, horaires à rallonge, mobilité,
- isolement lié à la démographie rurale.

Ces éléments partagent un mécanisme commun : ils **érodent l'attractivité du métier** en générant fatigue, absence de prévisibilité et surcharge mentale.

2. Difficultés d'installation et précarité

Ce regroupement porte sur les **barrières à l'entrée** dans la profession, spécifiquement en zone rurale.

Ces facteurs relèvent tous de **freins structurels au démarrage d'activité** :

- accès au financement,
- transmission non préparée (« héritage des reliquats »),
- incertitudes liées au statut d'indépendant,
- manque de coaching et de mentorat.

La logique commune ici :

➡ **sans accompagnement, les jeunes praticiens perçoivent la rurale comme un risque économique et organisationnel.**

3. Manque de reconnaissance et adaptation au rural

Ce groupage rassemble les facteurs qui relèvent d'un **décalage entre la culture du rural et la formation / socialisation des jeunes vétérinaires.**

Il concerne :

- la méconnaissance de l'agriculture moderne,
- la méconnaissance du métier rural lui-même,
- la perception d'un métier moins "technique",
- les difficultés interprofessionnelles (agriculteurs, techniciens, autres métiers),
- les enjeux d'image (dévalorisation interne).

Ces items partagent un même mécanisme :

➡ un **problème d'identité professionnelle**, lié au fait que la plupart des jeunes vétérinaires sont d'origine urbaine, connaissent mal les codes du terrain et ne se reconnaissent pas immédiatement dans ce segment d'activité.

4. Ancrage rural et attractivité du métier (Forces)

Ce regroupement valorise les éléments qui rendent le métier rural attractif pour certains profils :

- qualité de vie en zone rurale,
- adéquation avec des valeurs sociales fortes,
- origine rurale,
- reconnaissance sociale.

Ils ont un socle commun :

➡ **la cohérence personnelle et territoriale**, où le vétérinaire s'identifie immédiatement à la ruralité et à ses codes culturels.

5. Compétences et polyvalence du vétérinaire rural (*Forces*)

Ce groupage rassemble :

- la polyvalence technique,
- l'importance économique du secteur de l'élevage,
- la perception d'une rémunération stable.

Leur point commun :

➡ le **vétérinaire rural dispose de compétences rares**, adaptées à un secteur structuré (bovins, porcs, ovins, etc.).

6. Engagement et relation avec les éleveurs (*Forces*)

Ces facteurs relèvent de la dimension humaine du métier :

- attachement aux animaux de rente,
- relation de confiance avec les éleveurs,
- sentiment d'utilité sociale.

Logique :

➡ **le lien humain est un moteur majeur de l'ancrage au métier rural.**

7. Contraintes économiques et administratives (*Obstacles*)

Ce regroupement a été construit autour des facteurs qui relèvent de **freins externes**, non directement liés au métier mais à son environnement administratif :

- lourdeur administrative,
- difficultés de paiement,
- responsabilité et assurances,
- concurrence interprofessionnelle.

Logique commune :

➡ ces éléments **affectent la viabilité économique** du cabinet rural et génèrent une surcharge invisible.

8. Évolution sociétale et perception du métier (*Obstacles*)

Ce groupe rassemble les facteurs liés aux **mutations de la société** :

- véganisme, animalisme, écologie,
- diminution de l'élevage,
- isolement social du conjoint,
- bashing vétérinaire.

Les éléments partagent un mécanisme :

➡ **la profession subit une remise en question sociétale**, particulièrement ciblée en rural.

9. Problèmes d'intégration et de formation (Obstacles)

Ce regroupement rassemble les facteurs liés à la **transition entre la formation académique et l'exercice réel** :

- peu d'habitude des animaux de rente,
- biais de recrutement du concours,
- médecine de troupeau priorisée,
- travail non structuré,
- difficultés dans les relations vétérinaire–éleveur.

Logique commune :

➡ un **décalage pédagogique** entre les besoins du terrain et la formation actuelle.

10. Opportunités – Amélioration des conditions de travail et de l'installation

Ce groupe identifie les leviers concrets pour réduire la pénibilité du métier rural :

- tarification,
- incitants financiers,
- amélioration matérielle,
- conditions de travail.

Logique :

➡ **compensation structurelle** des contraintes du métier.

11. Opportunités – Formation, accompagnement et structuration du secteur

Ce regroupement rassemble les solutions les plus structurantes :

- formation en gestion,
- rôle des maîtres de stage,
- ASV ruraux,
- dialogue avec éleveurs,
- professionnalisation des structures.

Logique :

➡ **professionnaliser le rural pour le rendre durable et attractif**.

12. Opportunités – Valorisation du métier et reconnaissance

Ce groupe reprend les actions liées à :

- l'image du vétérinaire rural,
- la communication publique,

- la reconnaissance institutionnelle,
- la pénurie comme opportunité d'évolution professionnelle.

Logique :

➡ **travailler l'estime et l'image du métier** pour recréer le désir d'y entrer.

13. Conclusion

Les regroupements thématiques permettent de comprendre que les difficultés du métier rural ne sont pas isolées mais **s'imbriquent dans des dynamiques systémiques** : économiques, culturelles, pédagogiques, territoriales et identitaires.

C. SWOT

L'analyse des facteurs liés à l'installation et au maintien des vétérinaires en zone rurale met en évidence un **déséquilibre marqué entre les freins structurels importants** et les **leviers d'action identifiés par les acteurs de terrain**. Les faiblesses les plus lourdes sont concentrées dans trois segments : les **contraintes économiques et administratives**, les **difficultés d'installation et la précarité**, et le **manque d'adaptation des jeunes vétérinaires au milieu rural**. Ces facteurs, situés dans la zone de fort impact mais avec un contrôle relativement faible, traduisent un environnement d'exercice exigeant, peu prévisible, où les jeunes praticiens se heurtent à des obstacles financiers, organisationnels et culturels qui dépassent souvent le cadre individuel. Le poids cumulé de ces éléments explique largement le déficit d'attractivité de la médecine rurale à l'entrée dans la profession comme dans la durée.

À ces freins s'ajoutent des **problèmes d'intégration et de formation**, qui reflètent un décalage persistant entre le contenu académique et les réalités du terrain. La faible exposition des étudiants aux animaux de rente, la méconnaissance du fonctionnement réel des exploitations, la culture de travail en milieu agricole ou encore l'absence de mentorat structuré fragilisent particulièrement les premières années d'exercice. Ce déficit d'acculturation, situé en zone d'impact important mais de contrôle intermédiaire, constitue un facteur déterminant de décrochage professionnel. La charge de travail, les astreintes et l'isolement rural renforcent encore cette vulnérabilité, générant un risque psychosocial marqué.

L'examen des forces confirme néanmoins l'existence de **pôles d'attraction puissants**, susceptibles de soutenir une stratégie de maintien : l'ancrage territorial, l'attachement au monde de l'élevage, la relation de confiance avec les agriculteurs et la polyvalence du métier rural. Ces facteurs, bien qu'à impact modéré, présentent un contrôle élevé par les acteurs du terrain et jouent un rôle central dans la motivation et la fidélisation des vétérinaires déjà engagés. Ils rappellent que le métier conserve une dimension vocationnelle forte, fondée sur la relation humaine, la contribution au bien-être animal et la place reconnue du vétérinaire dans les territoires ruraux. Ces éléments, s'ils sont renforcés, peuvent devenir des leviers d'attractivité significatifs.

Enfin, les **opportunités identifiées** se distinguent nettement des autres segments par leur **fort contrôle et leur fort impact**, notamment dans les domaines de la formation, de l'accompagnement et de la structuration du secteur. La consolidation du mentorat, le développement d'ASV ruraux, l'amélioration de la tarification, la modernisation organisationnelle ou encore la valorisation de l'image du métier constituent des axes d'action concrets, déjà soutenus par les acteurs institutionnels. Ces leviers représentent la zone stratégique prioritaire pour les politiques publiques : ils offrent un potentiel de transformation profonde et réalisable à court et moyen terme, et sont indispensables pour prévenir la désertification vétérinaire et rétablir un maillage durable au service des filières agricoles et de la santé publique.

OBSVET GT4 : Classification des facteurs de risque liés à l'installation et au maintien des vétérinaires en zone rurale (pondération panel, classement panel)

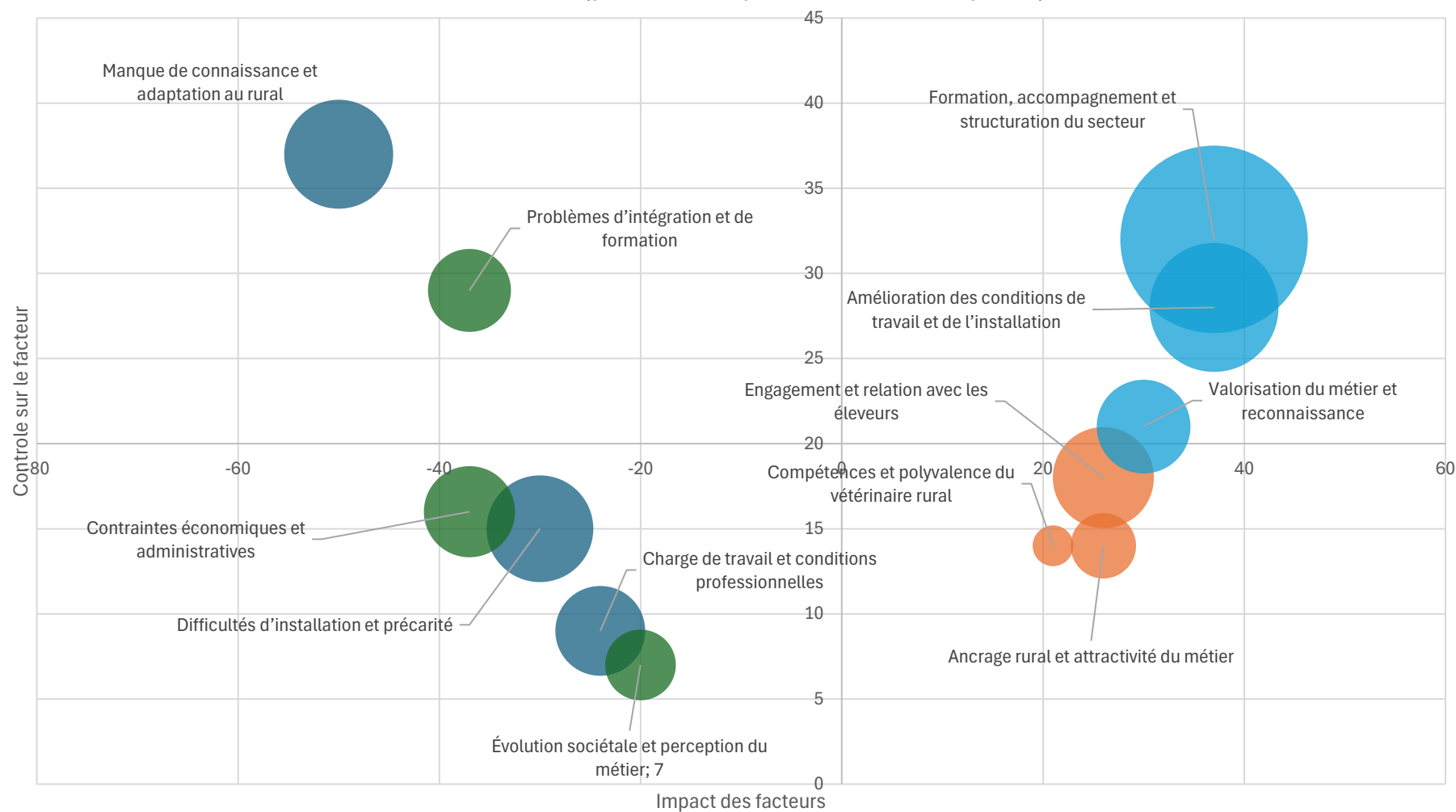


FIGURE 1 - ANALYSE SWOT EN 2 DIMENSIONS POUR LES FACTEURS RELATIFS A L'INSTALLATION EN RURALITE

IV. Solutions

Synthèse des solutions internationales et mise en perspective pour la Belgique

L'examen comparatif des dispositifs mis en place dans plusieurs pays confrontés à des pénuries vétérinaires rurales met en évidence un ensemble de mesures convergentes. À l'échelle internationale, quatre types d'interventions se distinguent particulièrement : les incitations financières, les programmes d'accompagnement et de mentorat, les mesures réglementaires visant à garantir un maillage sanitaire minimal, et les initiatives de communication destinées à revaloriser le métier de vétérinaire rural. Ces actions constituent aujourd'hui les leviers qui ont démontré la plus grande efficacité pour attirer et maintenir des praticiens en zone rurale.

Dans des juridictions comme le Canada, les États-Unis ou la France, les incitations économiques représentent un axe majeur. Elles prennent la forme de subventions d'installation, de dispositifs d'annulation ou de remboursement de dettes étudiantes, ou encore de régimes fiscaux extrêmement avantageux pour les jeunes praticiens s'implantant en zones rurales. Les montants engagés, parfois significatifs (jusqu'à 90 000 € selon les programmes américains ou canadiens), ont montré des taux de rétention élevés et une nette amélioration de l'attractivité. La France, de son côté, combine des exonérations fiscales dans les zones rurales fragiles avec une prise en charge des stages ruraux, conduisant à des taux d'installation dépassant 80 % chez les étudiants issus de ces dispositifs.

Au-delà de la dimension économique, les pays ayant le mieux stabilisé leur maillage vétérinaire ont investi dans des mécanismes structurés de mentorat, d'encadrement des stages et de soutien post-diplôme. Le modèle français des « stages ruraux tutorés » et des visites sanitaires annuelles financées par l'État, ou encore le programme américain MentorVet, montrent que l'accompagnement des premières années d'exercice constitue un facteur déterminant de maintien. Certains pays nordiques, où les vétérinaires ruraux sont partiellement employés par les municipalités, ont également adopté des modèles dans lesquels la collectivité garantit la continuité du service, atténuant ainsi la précarité et l'isolement ressentis par les praticiens.

Parallèlement, plusieurs pays ont renforcé leur cadre réglementaire afin d'assurer une couverture sanitaire minimale. Le recours au salariat public, la définition d'obligations territoriales de présence vétérinaire ou l'ajustement des politiques migratoires (comme au Royaume-Uni) témoignent d'une approche où la préservation de la santé animale, de la santé publique et de la filière agricole est considérée comme un service essentiel. Enfin, des initiatives nationales de communication soutiennent la valorisation de la médecine rurale, en articulant les messages autour de la durabilité, du rôle sanitaire central du vétérinaire et de la contribution à la sécurité alimentaire.

La Belgique, au travers de l'Observatoire de la Profession Vétérinaire (OBSVET), s'inscrit progressivement dans cette dynamique internationale. Plusieurs mesures déjà envisagées convergent avec les approches étrangères les plus performantes. Les axes développés dans la stratégie PACTE-VET reflètent les piliers d'action observés à l'étranger : soutien économique à l'installation, accompagnement personnalisé des jeunes praticiens, renforcement de la formation et amélioration de l'attractivité symbolique du métier. Les pistes belges comprennent notamment des primes d'installation pour les zones rurales, des mesures de défiscalisation à l'étude, des stages ruraux désormais obligatoires dès le cycle de bachelier, un programme de mentorat organisé par la profession, ainsi que la création progressive d'un guichet unique pour accompagner les jeunes dans leurs démarches administratives et financières.

En matière de formation, le développement d'unités d'enseignement dédiées à la gestion de cabinet, à la communication et à l'organisation du travail, ainsi que la mise en place de certificats post-diplôme, s'alignent sur les pratiques internationales visant à réduire le décalage entre formation initiale et exercice réel. La Belgique investit également dans des dispositifs de pair-aidance, dans la valorisation du rôle des maîtres de stage et dans la structuration de réseaux de soutien entre praticiens, éléments essentiels pour réduire l'isolement professionnel et renforcer la résilience des jeunes installés.

Enfin, les efforts entrepris pour revaloriser l'image de la médecine vétérinaire rurale, notamment par des campagnes de promotion, des initiatives de sensibilisation scolaire et l'implication d'éleveurs dans

la formation universitaire, répondent à un enjeu identifié dans l'ensemble des pays : restaurer la place centrale du vétérinaire rural dans l'écosystème agricole et dans la société. Ces actions, combinées avec un soutien institutionnel accru, positionnent la Belgique dans une trajectoire comparable à celle des programmes internationaux les plus efficaces, tout en tenant compte de ses spécificités territoriales et structurelles.

V. Actions du GT4

Les travaux du GT4 ont permis d'identifier un ensemble cohérent de mesures visant à répondre aux freins structurels et psychosociaux mis en évidence dans l'analyse de risque. Ces actions s'organisent autour de quatre axes prioritaires : l'amélioration des conditions d'exercice, le soutien à l'installation, le renforcement de la formation et de l'accompagnement, et la revalorisation du métier de vétérinaire rural. Ensemble, elles constituent la base opérationnelle du dispositif PACTE-VET et visent à restaurer l'attractivité de l'exercice rural, à sécuriser les premières années d'installation et à renforcer la résilience du maillage vétérinaire en Wallonie.

Le premier ensemble de mesures concerne l'**amélioration des conditions de travail**, en agissant directement sur la pénibilité, l'organisation clinique et la charge administrative. Ces actions ciblent notamment la modernisation des outils numériques, la mutualisation des secrétariats, la structuration des astreintes et l'intégration d'assistants vétérinaires ruraux pour alléger la charge opérationnelle. Parallèlement, des incitants économiques – financiers, administratifs ou logistiques – visent à réduire le risque perçu à l'installation et à garantir une meilleure stabilité économique.

Le deuxième axe concerne l'**accompagnement au démarrage et la sécurisation du parcours professionnel**. Le GT4 insiste sur la nécessité d'un dispositif d'accueil structuré incluant un mentorat formalisé, un guichet unique d'installation, et un encadrement personnalisé des jeunes praticiens. L'objectif est de fluidifier la transition formation-exercice, réduire l'incertitude inhérente au statut d'indépendant et renforcer les liens professionnels entre générations.

Un troisième axe stratégique porte sur le **renforcement de la formation et des compétences**, tant au niveau universitaire que tout au long de la vie professionnelle. Les propositions incluent un renforcement de la formation disciplinaire ruraliste, l'apprentissage des compétences transversales (gestion, communication, relation client, organisation), l'augmentation des stages en milieu rural, ainsi que la création de certificats post-diplômes spécialisés en production animale et médecine rurale. L'amélioration du dialogue entre agriculture et formation vétérinaire, notamment via la présence d'éleveurs au sein des parcours académiques, constitue une mesure complémentaire essentielle.

Enfin, le GT4 souligne l'importance de la **revalorisation symbolique et sociétale** du métier de vétérinaire rural. Il s'agit d'agir sur les représentations publiques, de renforcer la visibilité des filières d'élevage, et d'améliorer la perception de la profession auprès des étudiants et du grand public. Cela implique des campagnes de communication, une présence accrue dans les établissements scolaires, la valorisation des encadrants ruraux et une participation active des vétérinaires dans les débats liés au bien-être animal et à l'agriculture.

L'ensemble de ces mesures constitue une base solide pour une stratégie intégrée de prévention des déserts vétérinaires. Elles s'articulent avec les solutions internationales les plus efficaces et dessinent une trajectoire d'action adaptée aux spécificités territoriales belges.

A. Amélioration des conditions de travail et de l'installation

- Diminution de la pénibilité du travail (organisation, prédictibilité, soutien administratif)
- Modernisation informatique : outils numériques, automatisation, IA
- Tarification innovante et revalorisation de la rémunération

- Incitants financiers à l'engagement en zone rurale
- Opportunités immobilières liées au coût plus faible du logement rural
- Amélioration des infrastructures et équipements (véhicules, matériel, locaux)
- Intégration et financement d'ASV ruraux

B. Soutien à l'installation et accompagnement professionnel

- Création d'un guichet unique pour l'installation
- Mise en place de vademecums opérationnels pour les jeunes installés
- Systèmes de médiation de paiement (ex. ALMA, EUROFIDES)
- Groupements d'achats entre cliniques
- Développement de concours de projet ou incubateurs ruraux
- Soutien institutionnel ARSIA – BIGAME – ELEVEO et Services publics
- Aides financières ciblées : prime installation, prime équipement

C. Formation, compétences et structuration du secteur

- Développement de formations en gestion, management, organisation
- Coaching individuel à l'installation
- Renforcement des compétences transversales (soft skills, communication, relation client)
- Formation disciplinaire ciblée : production animale, médecine de troupeau
- Création de parcours post-diplôme en médecine rurale
- Formation continue renforcée et adaptée aux besoins du terrain
- Sensibilisation précoce au monde agricole via stages et immersions
- Mise en place de tables rondes étudiants–agriculteurs

D. Transmission : mentorat, tutorat et pair-aidance

- Valorisation des maîtres de stage et financement de leur rôle
- Stages pré-diplôme et post-diplôme en milieux ruraux
- Développement du mentorat structuré (1–2 premières années d'exercice)
- Programmes de pair-aidance et d'accompagnement par les pairs
- Job étudiant rural pour immersion progressive
- Création de réseaux de pratiques et d'entraide inter-cliniques

E. Valorisation du métier et reconnaissance

- Campagnes visant à améliorer l'image du métier rural
- Promotion des métiers ruraux en milieu scolaire (primaire, secondaire, universitaire)
- Organisation de portes ouvertes et d'émissions dédiées au métier rural
- Participation d'éleveurs à la formation des étudiants
- Amélioration de la communication publique autour des filières agricoles
- Mise en avant de la contribution sanitaire et sociétale du vétérinaire rural
- Reconnaissance accrue du rôle du vétérinaire dans les politiques BEA et environnementales

VI. Conclusion générale du GT4 – Implantation et maintien des vétérinaires en zone rurale

Les travaux du GT4 ont permis d'établir un diagnostic partagé des difficultés rencontrées par les vétérinaires en zone rurale et d'identifier les leviers d'action les plus pertinents pour préserver la continuité des soins vétérinaires dans les territoires. L'analyse croisée des données démographiques, économiques, psychosociales et professionnelles révèle une réalité désormais incontestable : la médecine vétérinaire rurale est confrontée à une fragilisation structurelle, alimentée par un cumul d'obstacles économiques, organisationnels, sociétaux et culturels. Cette fragilité se traduit par une baisse du nombre d'installations, une érosion du maillage territorial, une pression accrue sur les praticiens installés, et une réduction de l'attractivité du secteur auprès des étudiants et jeunes diplômés.

Malgré ce constat préoccupant, les travaux du GT4 montrent également que la profession dispose de ressources importantes sur lesquelles s'appuyer. L'engagement des vétérinaires, leur relation privilégiée avec les éleveurs, la polyvalence des compétences développées en milieu rural et l'attachement au territoire constituent des forces réelles qu'il convient de préserver et de renforcer. Les opportunités identifiées — notamment la structuration de la formation, l'essor du mentorat, la modernisation des conditions de travail, la valorisation institutionnelle du métier et le soutien financier ciblé — offrent des pistes concrètes pour inverser la tendance et enclencher une dynamique positive.

Les actions proposées par le GT4 s'inscrivent dans une logique systémique : elles visent à agir simultanément sur la profession, les appuis institutionnels, les compétences, la transmission intergénérationnelle et l'estime du métier. Cette approche intégrée, formalisée dans la proposition PACTE-VET, constitue aujourd'hui le cadre d'intervention le plus cohérent pour répondre aux défis rencontrés. Elle permet non seulement de traiter les causes immédiates et visibles de la pénurie, mais aussi de s'attaquer aux déterminants plus profonds qui conditionnent l'attractivité et la soutenabilité de l'exercice vétérinaire rural.

Le GT4 considère ainsi que la réussite des actions proposées dépendra de leur mise en œuvre coordonnée, de l'engagement partagé des acteurs institutionnels, académiques et professionnels, et d'un suivi régulier des indicateurs de terrain. L'enjeu dépasse la seule profession vétérinaire : il concerne la santé publique, la sécurité alimentaire, la résilience des filières d'élevage et l'équilibre territorial. En réunissant l'ensemble des parties prenantes autour d'une stratégie commune, l'OBSVET joue un rôle déterminant dans la construction d'une réponse durable au défi des déserts vétérinaires.

Le GT4 recommande enfin que les actions identifiées fassent l'objet d'expérimentations rapides, d'évaluations rigoureuses et d'une adaptation continue. C'est à ce prix que la Wallonie pourra sécuriser

l'avenir de la médecine vétérinaire rurale et garantir la continuité d'un service essentiel pour les éleveurs, les animaux, les territoires et la société.

VII. Bibliographie thématique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

→ Prévisions nationales sur les besoins en vétérinaires au Canada.

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

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

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