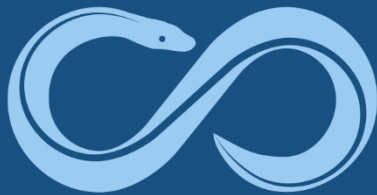


UN OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION

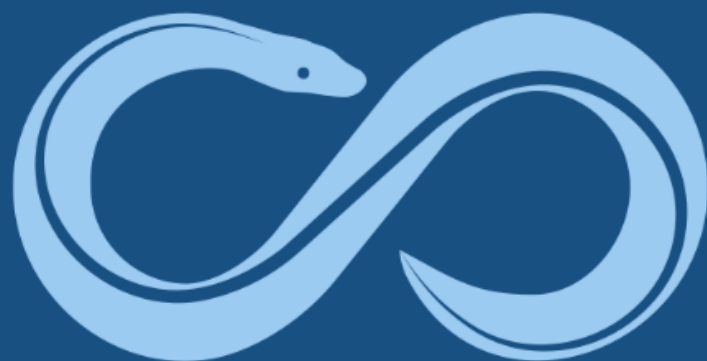
OUTIL DIAGNOSTIC PROFESSIONNEL



OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION
VÉTÉRINAIRE

un diagnostic
pour un avenir





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



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

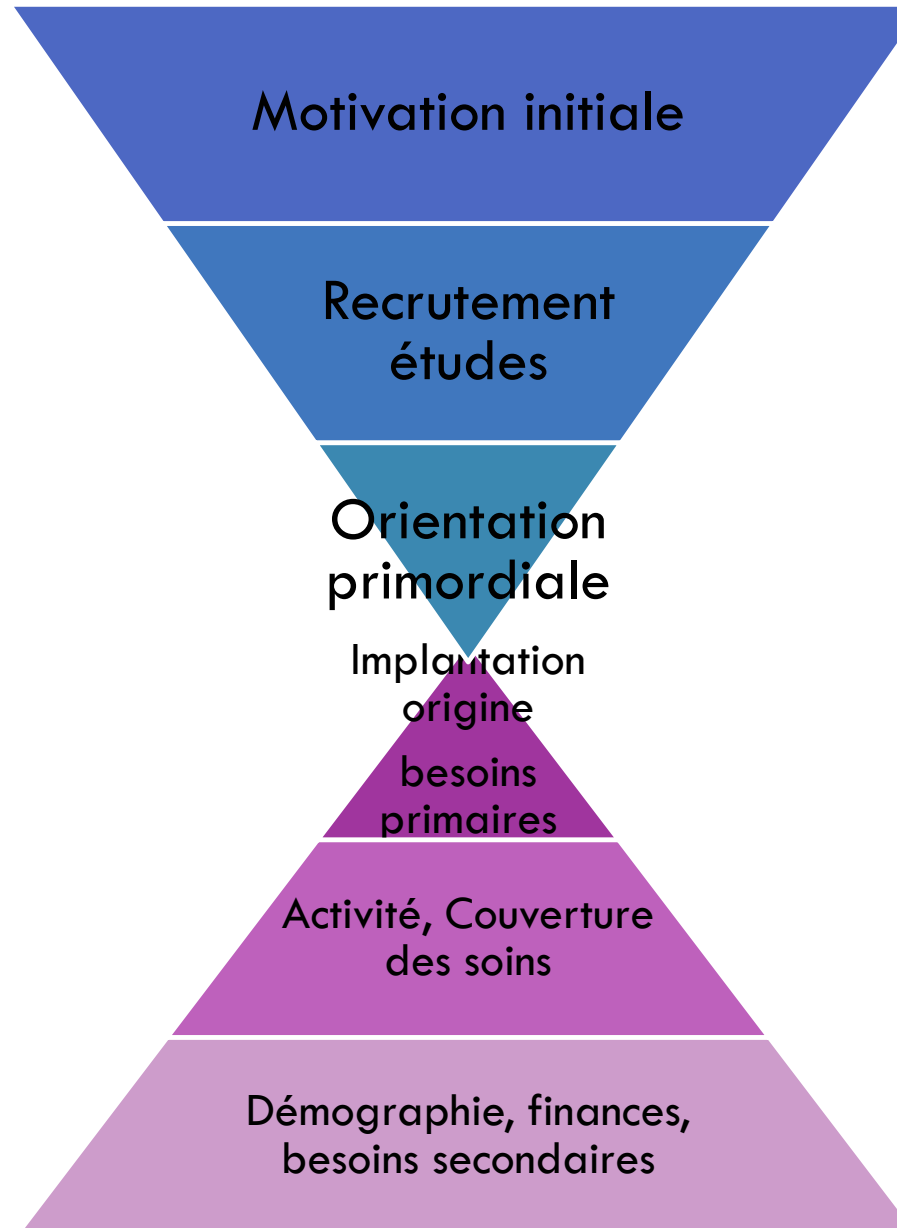
OBJECTIFS



- 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)

SCOPE DU PROJET

Qui ?
CRFOMV
UPV
FMV
AFSCA



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



Observatoire des PME vétérinaires – OBSVET GT1 Data

Mission de consultance RumeXperts pour le consortium



Le projet



Récupérer les données

Identifier les sources de données et **créer un flux de récupération** pérenne



Analyser

Analyser les données en vue de la création d'un **Atlas de la profession vétérinaire**



Animer

Animer des **groupes de travail**



Matériel

Données ORDRE

- Données tableau CRFOMV
- 2019-2025
- n=22900

Données animales

- 5 Etudes marchés externes
- STATBEL Agri 2019-2025
- DogID 2019-2025
- CatID 2019-2025
- HorseID 2019-2025

Données activités

- Contrats SANITEL
- Vétérinaires CDM
- Points de formation
- Enquête JEUNES (UPV)
- Enquête Heureux/Malheureux (UPV)
- Enquête Libramont 2022 Pénibilité (UPV)
- Enquête stress vétérinaire 2019 (Dr. Neuvens)
- Rapport DGARNE 2010 Etat profession Rurale (SONECOM/ULIEGE)

Données Etudiants

- Enquêtes master 1-3 2019-2024
- Enquêtes Radius 2019-2022
- Enquêtes Bac (à venir)
- Enquêtes fatigue compassion et Stress aux études UNamur 2015-2016-2019 (Dr Neuvens)
- Enquêtes Stress aux études Uliege – toutes facultés 2022 (Dr Neuvens)
- Enquêtes Stress aux études UCL – toutes facultés 2021 (Dr Neuvens)

Données externes

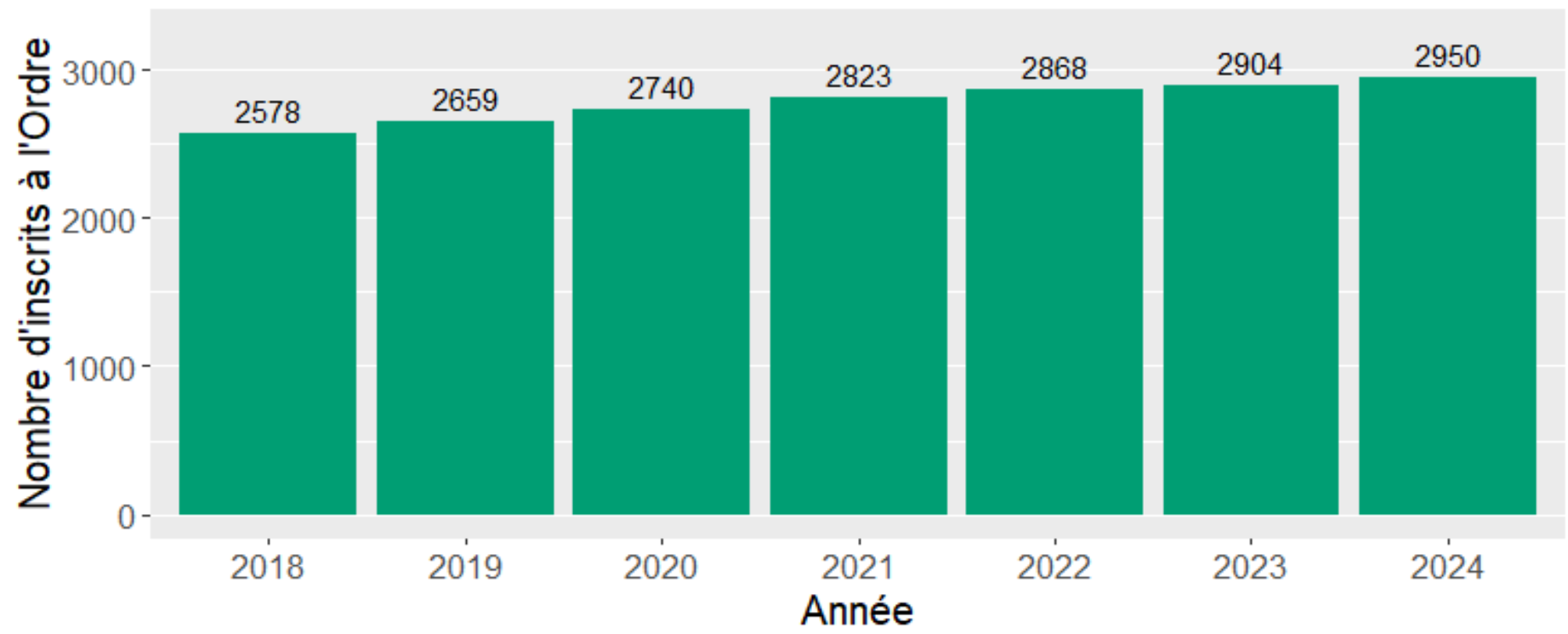
- Bibliographie pénuries VT
- Bibliographie risque psycho-sociaux VT
- Enquêtes Européenne FVE et UK
- ATLAS France
- Dispositif réglementaires EU
- Rapport Travail des émotions infirmiers
- Enquêtes Santé mentale Veto-Entraide France

A photograph of a male and a female veterinarian in blue scrubs, smiling and holding a small Yorkshire Terrier dog. They are standing in front of a large window with a grid pattern. The text 'Dynamique de l'offre Vétérinaire' is overlaid on the left side of the image.

Dynamique de l'offre Vétérinaire

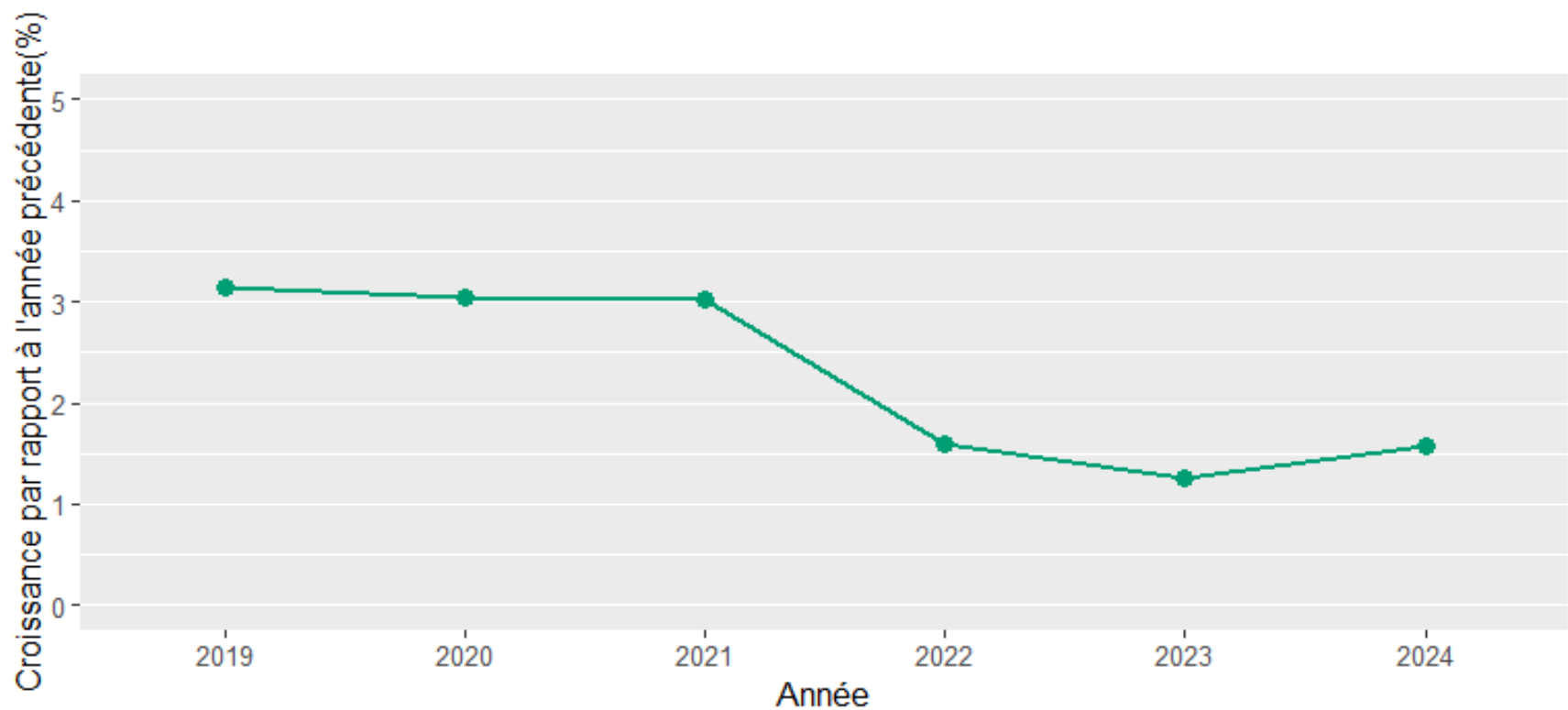
Evolution du nombre d'inscrits à l'Ordre par année

Régions Wallonie - Bruxelles

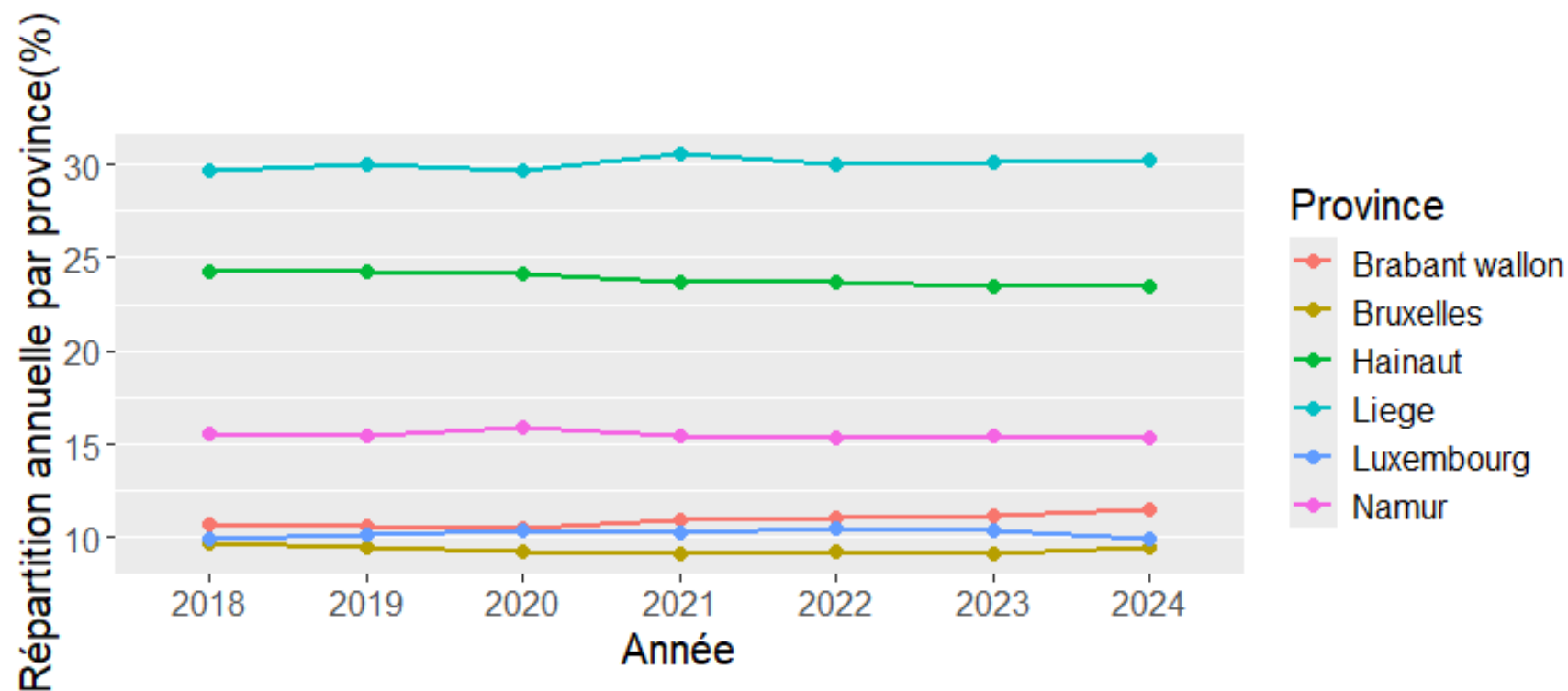


Evolution de la croissance du nombre d'inscrits à l'Ordre par année

Régions Wallonie - Bruxelles

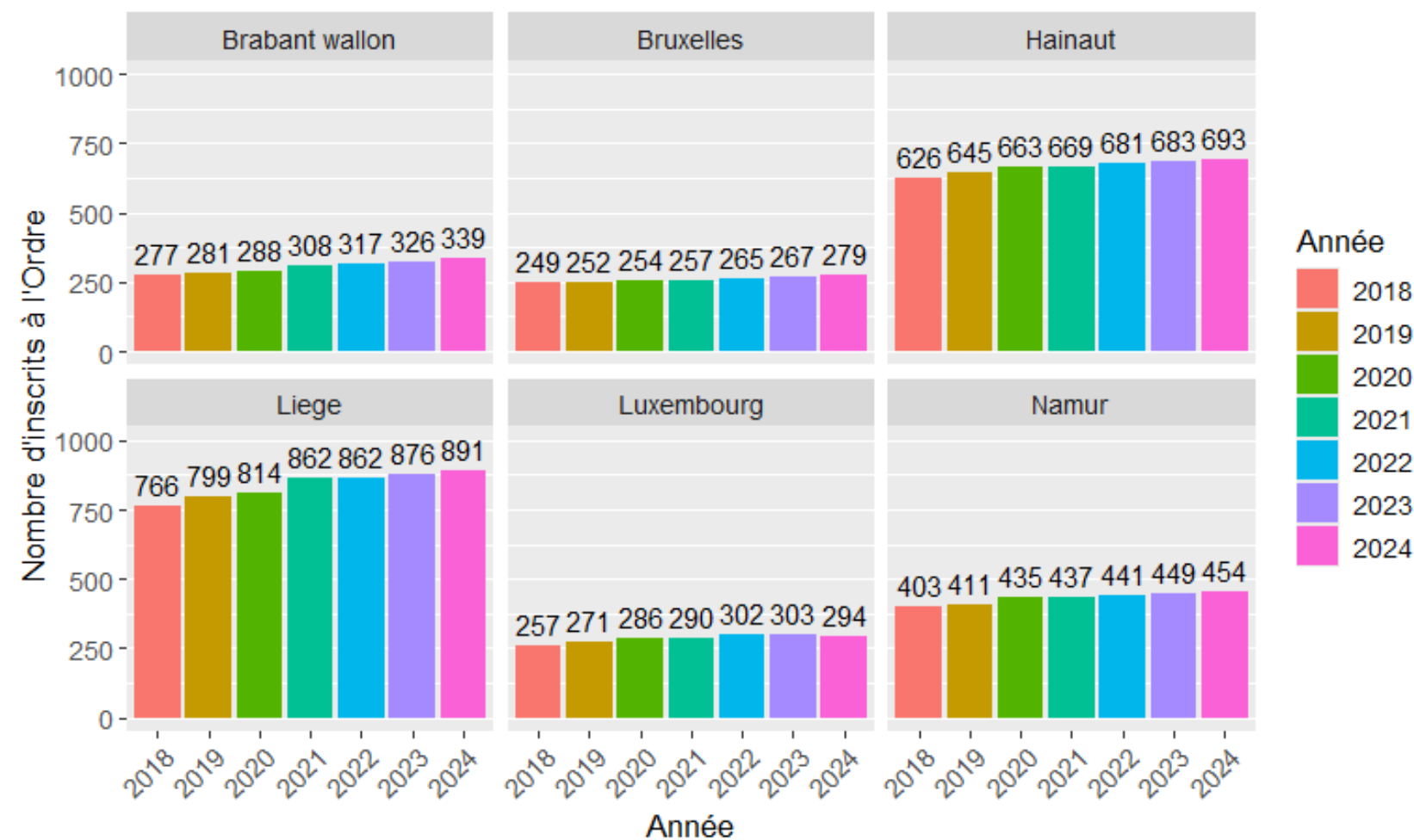


Répartition des inscrits à l'Ordre par province 2018-2024

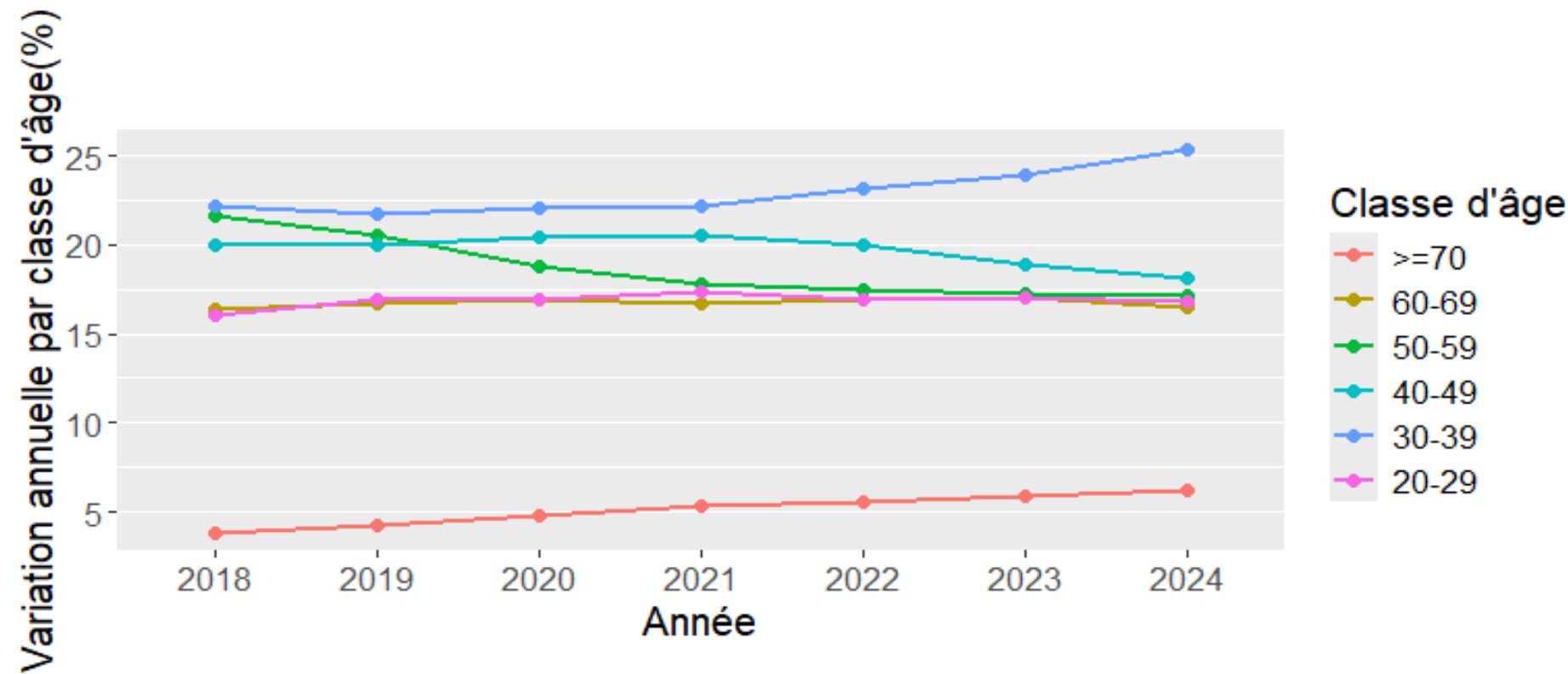


⇒ Répartition des vétérinaires entre les régions stable au cours du temps
sauf en province de Luxembourg

Evolution chiffrée des inscrits par province

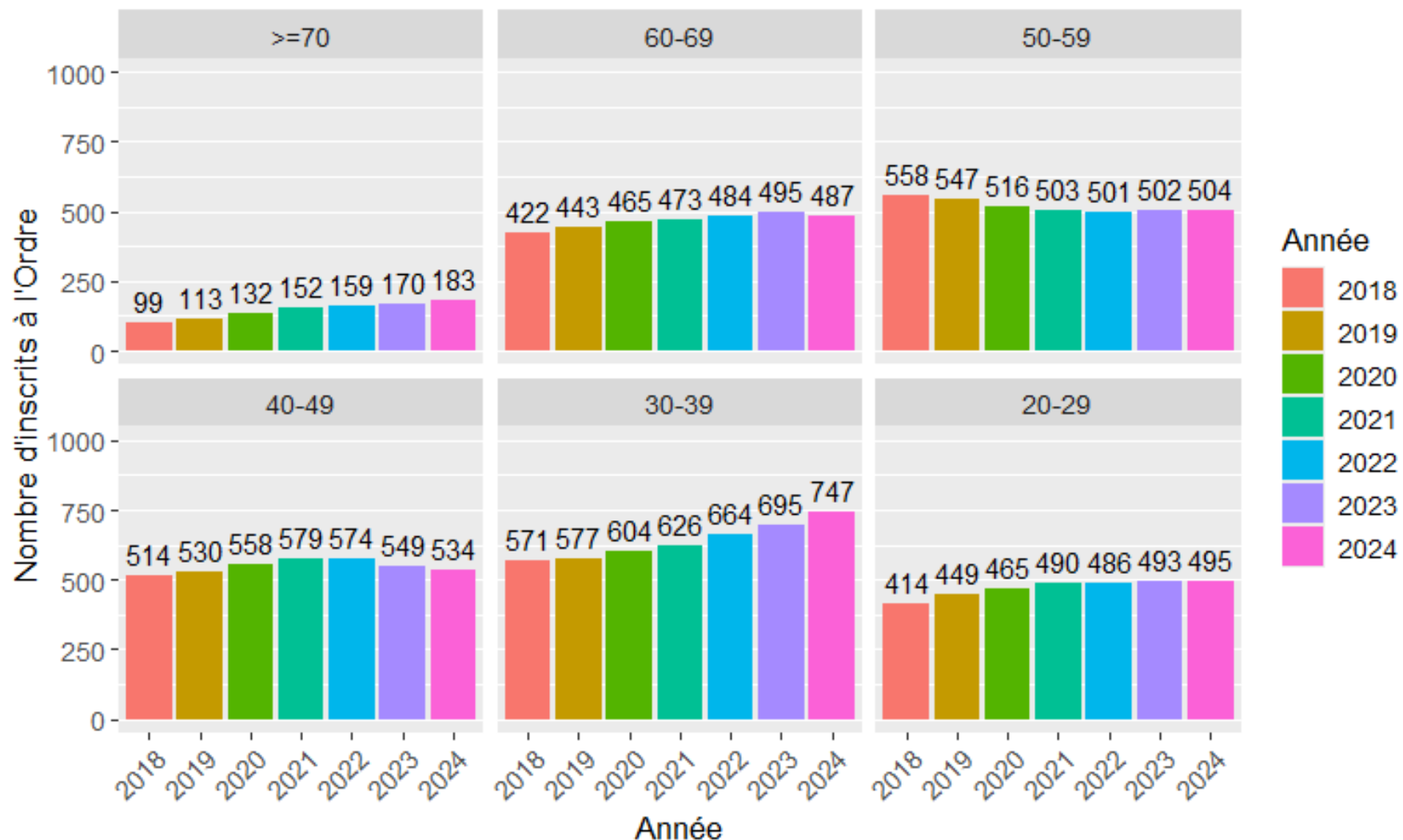


Répartition des inscrits à l'Ordre par classe d'âge 2019-2024

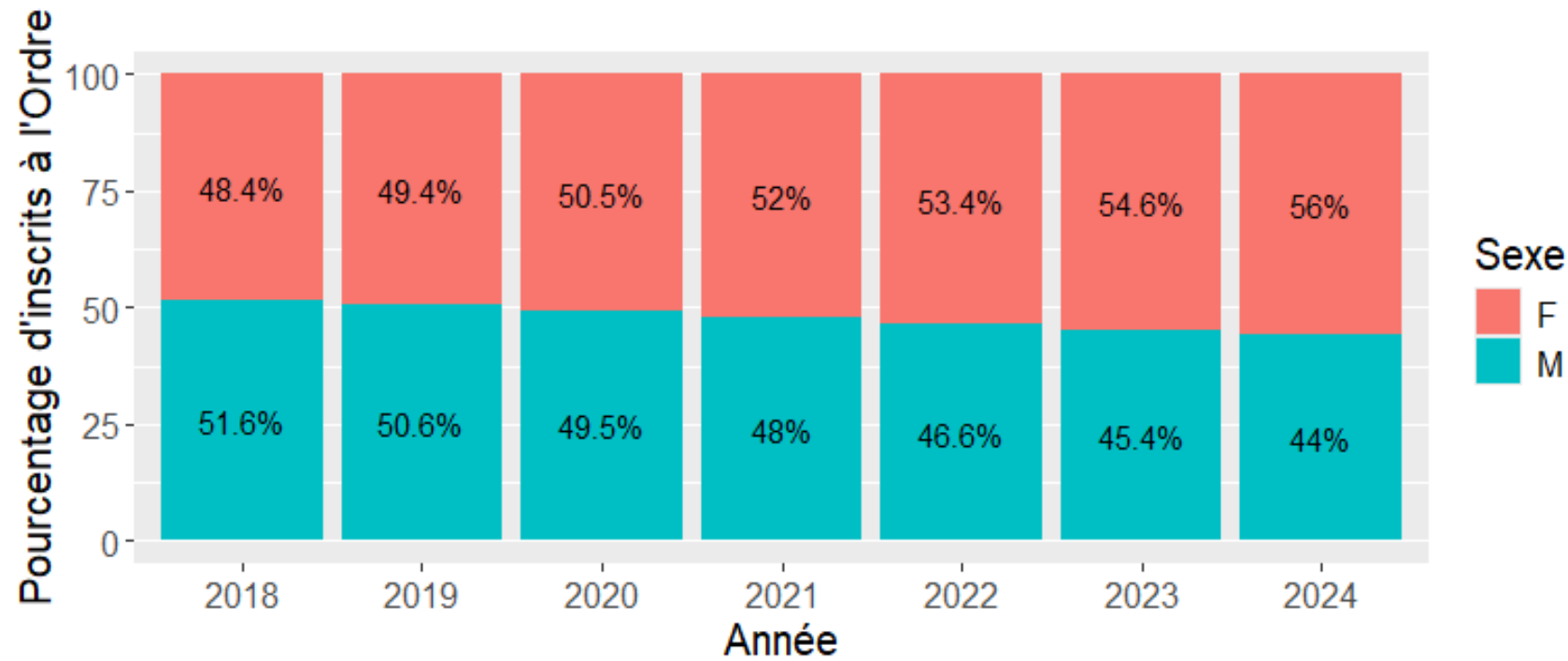


=> Allures temporelles variables selon les classes d'âge, confirmation de l'érosion 40-60

Evolution du nombre d'inscrits à l'Ordre par année selon la classe d'âge



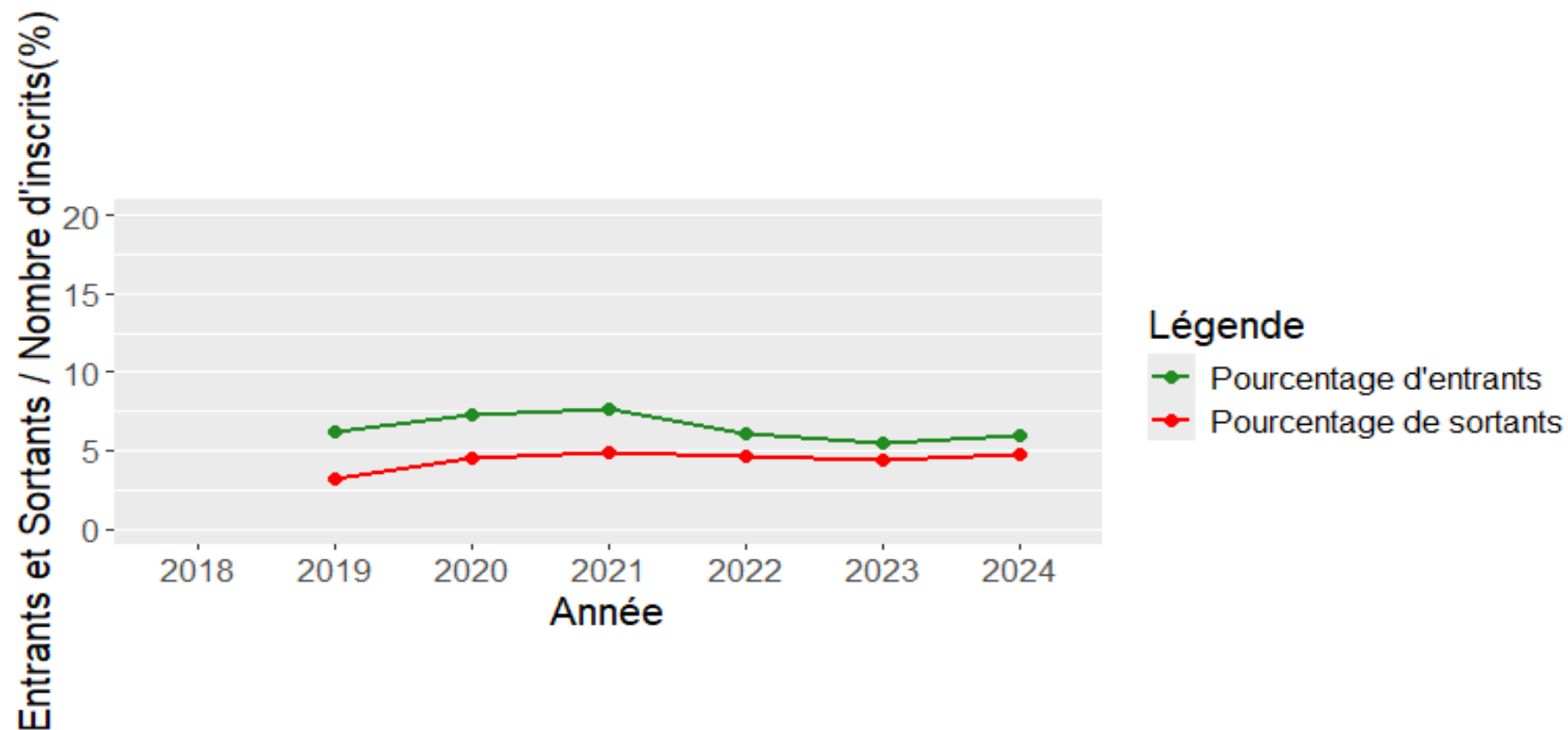
Evolution du pourcentage d'inscrits à l'Ordre par année selon le sexe



=> Evolution stable en faveur d'une féminisation

Evolution des entrants et des sortants(%)

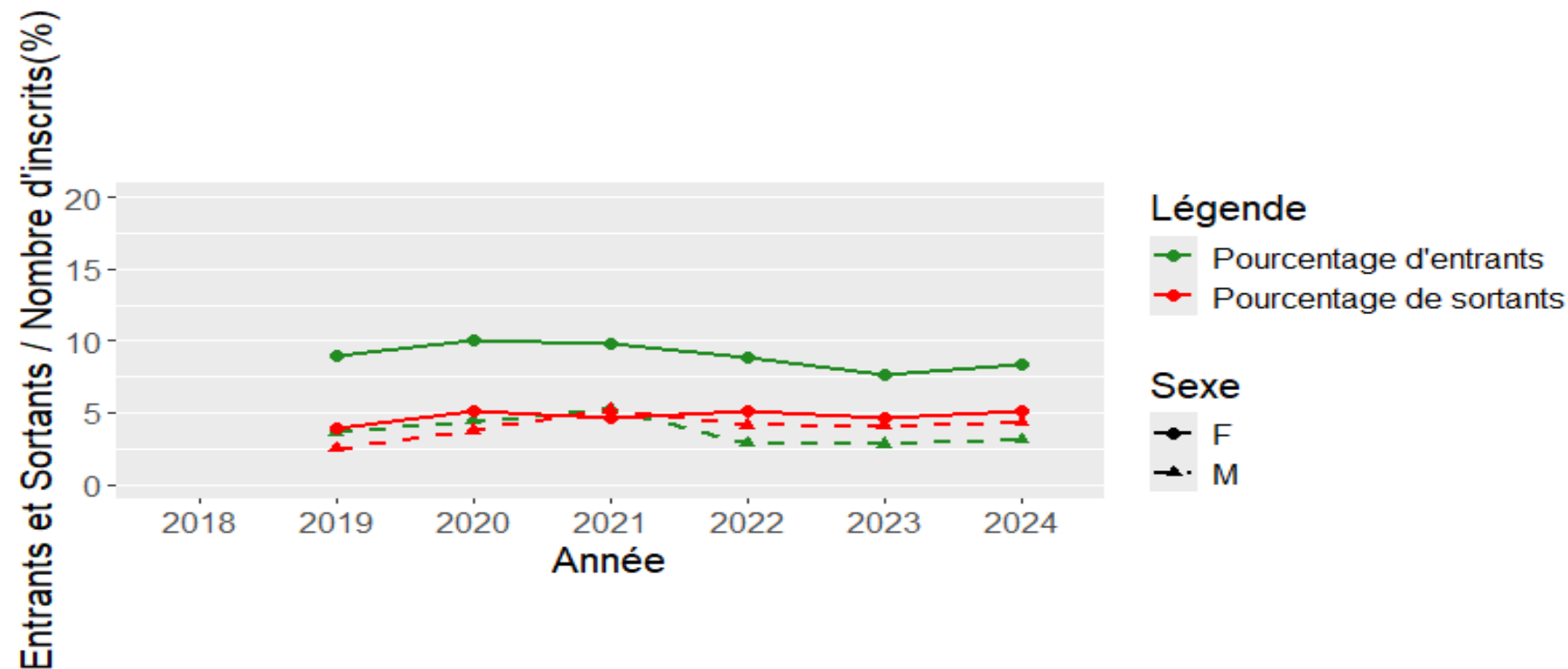
*Suivi des vétérinaires dans le temps, tenant compte de leur identifiant unique anonymisé
(fonction du numéro d'Ordre)*



=> L'écart entre entrants et sortant se réduit au fil du temps

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

*Suivi des vétérinaires dans le temps, tenant compte de leur identifiant unique anonymisé
(fonction du numéro d'Ordre)*

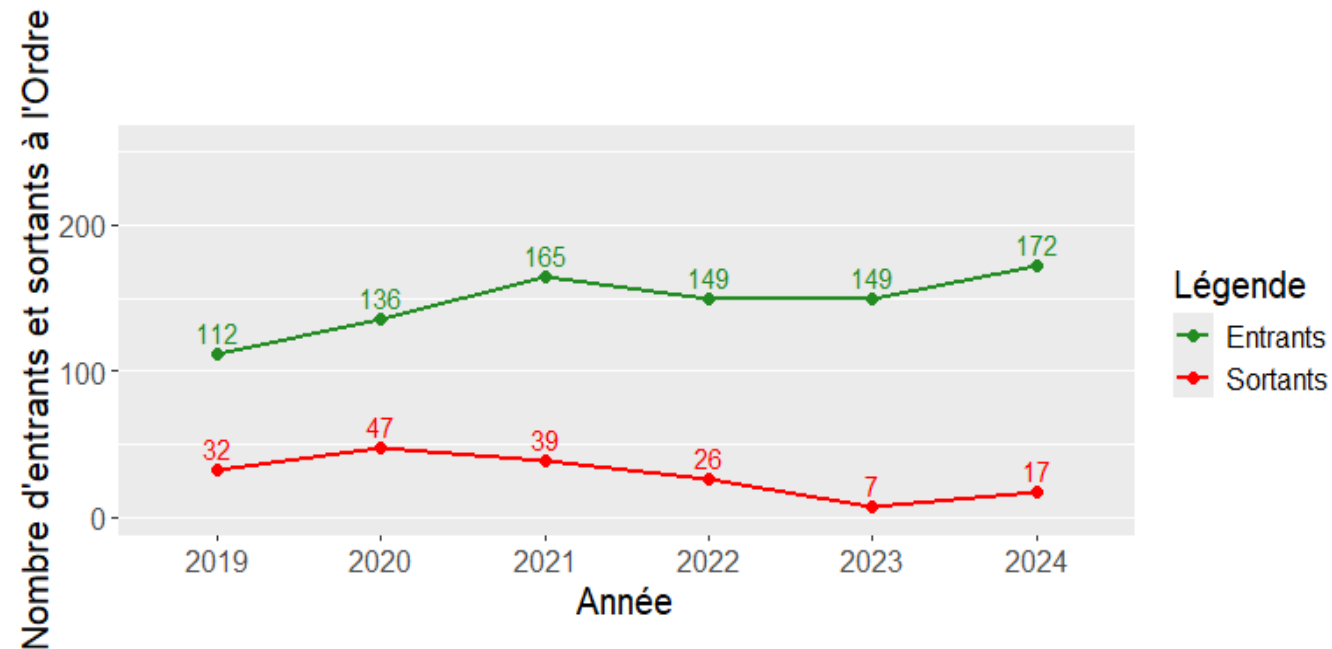


⇒ Tendances différentes selon le sexe. Renouvellement plus important pour les femmes.

⇒ Cohérent avec la féminisation de la profession

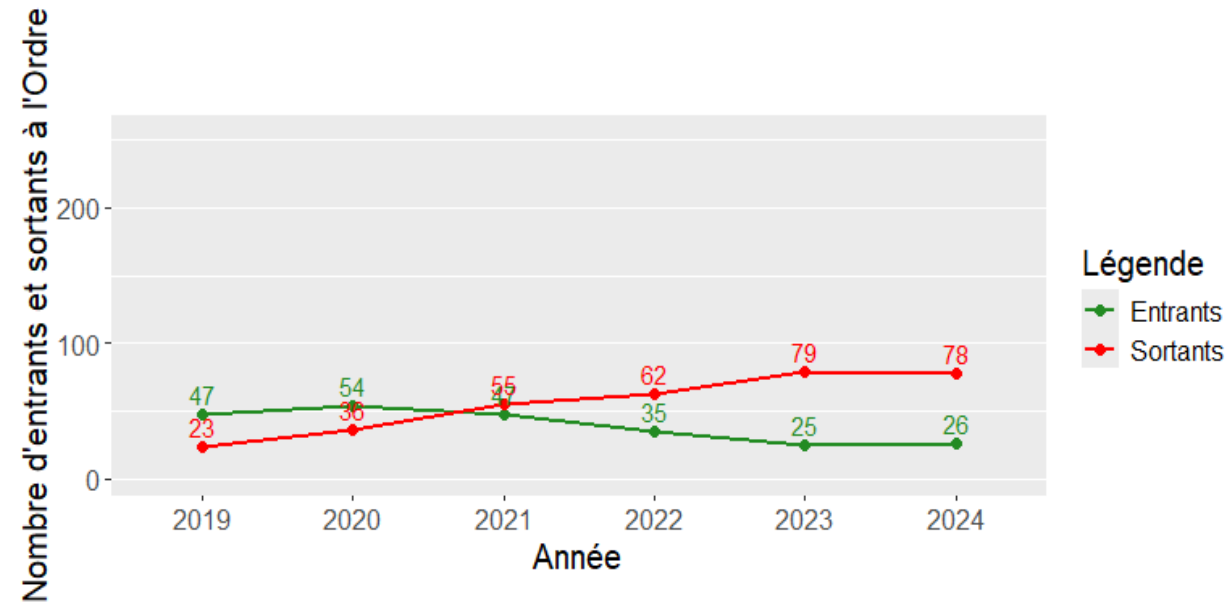
Evolution des entrants et des sortants dans la classe d'âge 20-29 par année

*Suivi des vétérinaires dans le temps, tenant compte de leur identifiant unique anonymisé
(fonction du numéro d'Ordre)*



Evolution des entrants et des sortants dans la classe d'âge 30-39 par année

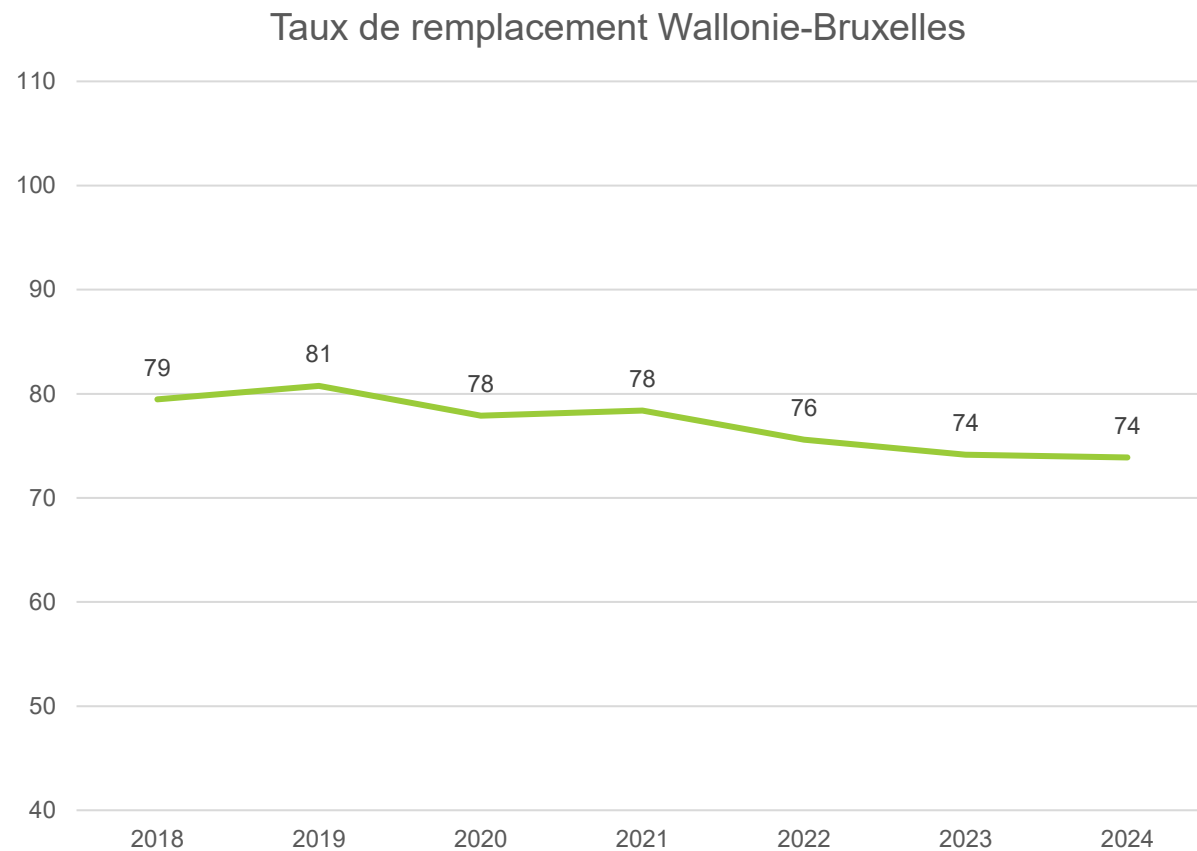
*Suivi des vétérinaires dans le temps, tenant compte de leur identifiant unique anonymisé
(fonction du numéro d'Ordre)*



Où vont-ils ? -> Callcenter

Taux de remplacement : évolution

= (vétérinaires de moins de 30 ans) / (vétérinaires de plus de 60 ans)

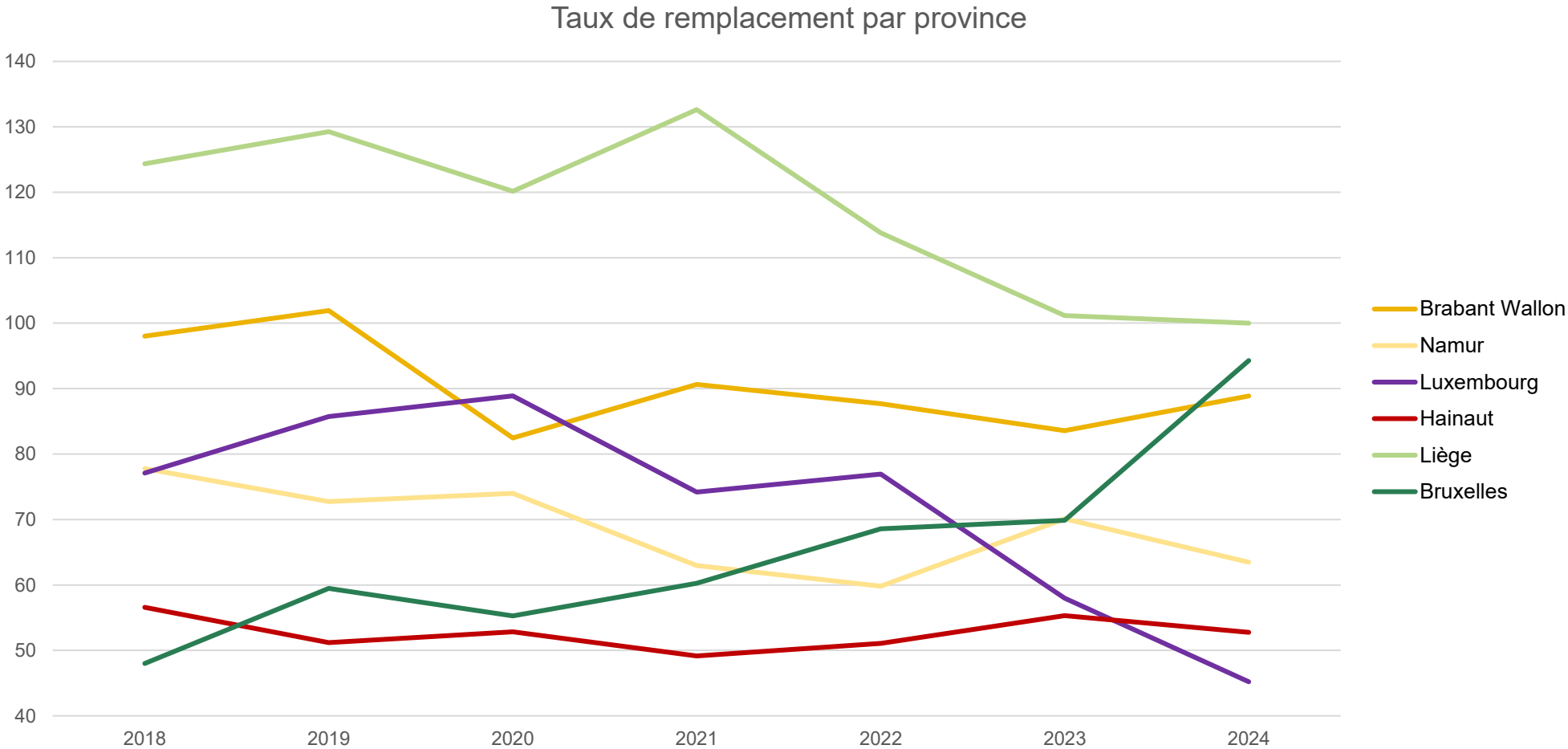


Taux de remplacement en diminution constante

➔ Appuie les tendances entrants/sortant et prédit leur aggravation dans un avenir proche

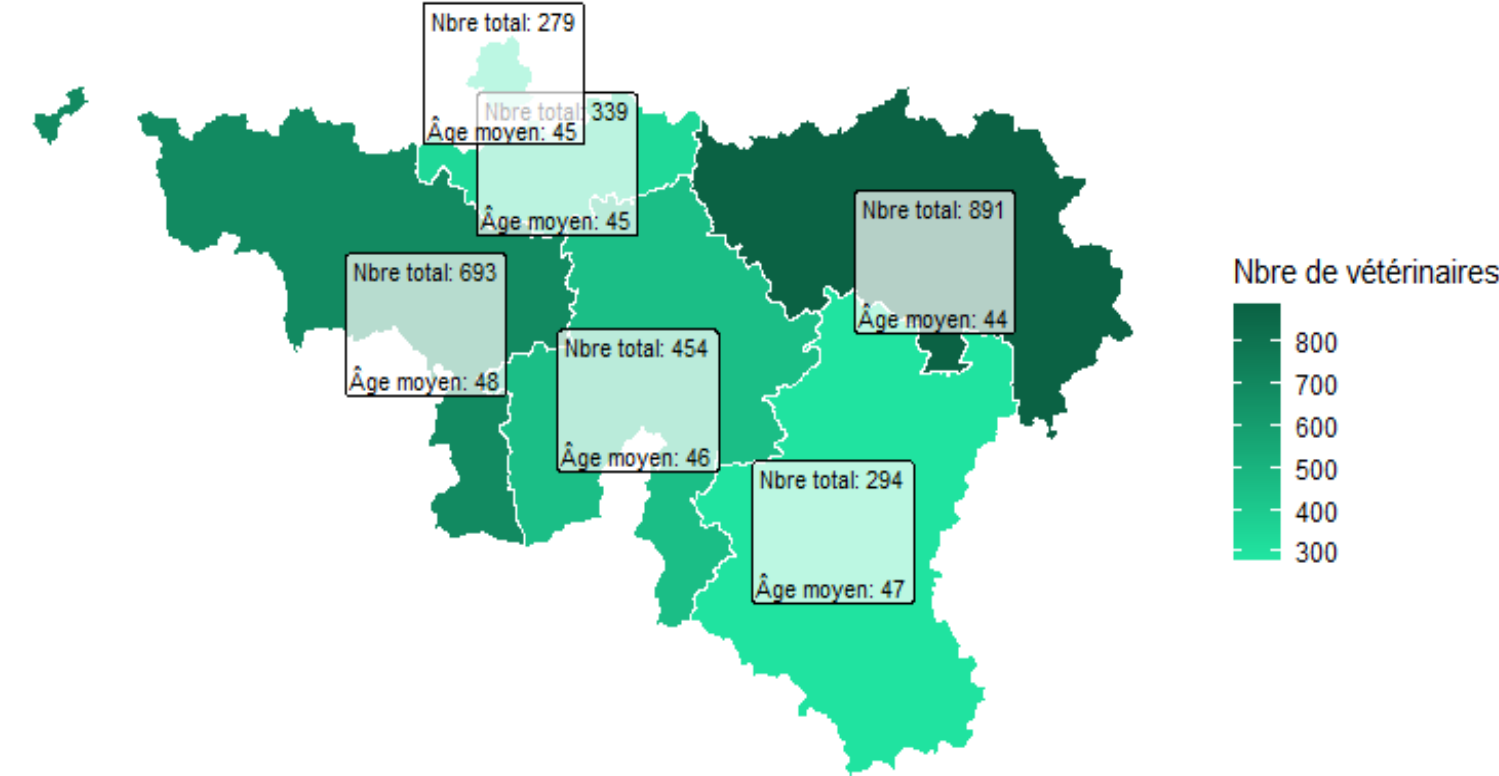
Taux de remplacement : évolution

= (vétérinaires de moins de 30 ans) / (vétérinaires de plus de 60 ans)



Répartition des vétérinaires par province et par sexe

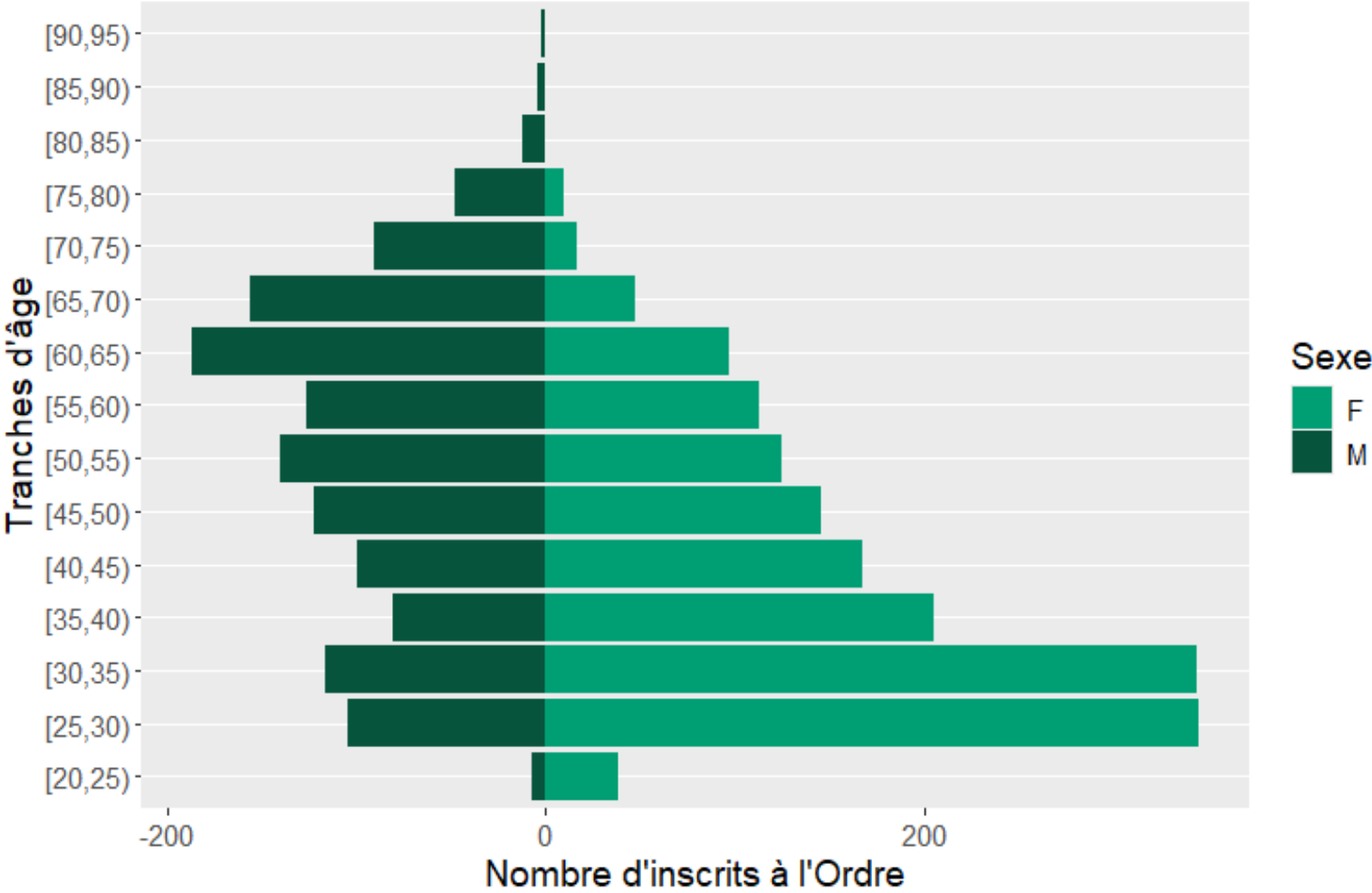
Données : juin 2024



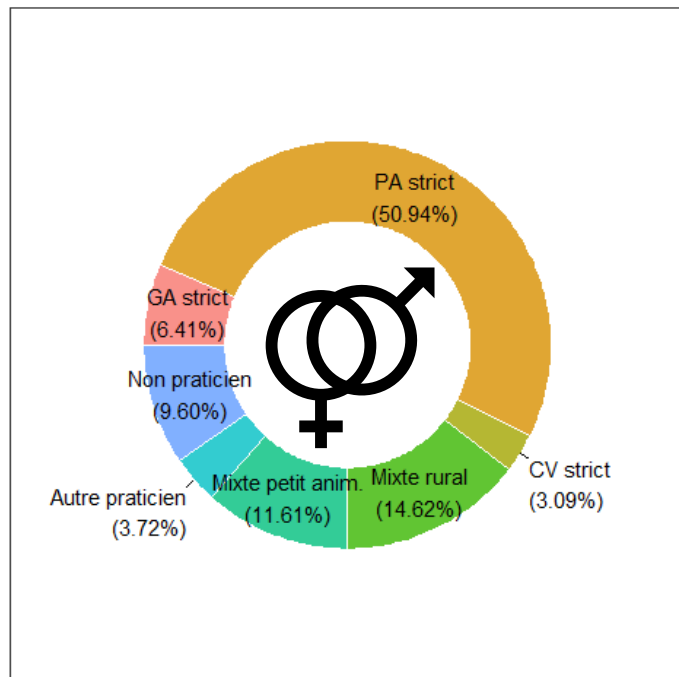
Nombre total de vétérinaires: 2950

Pyramide des âges

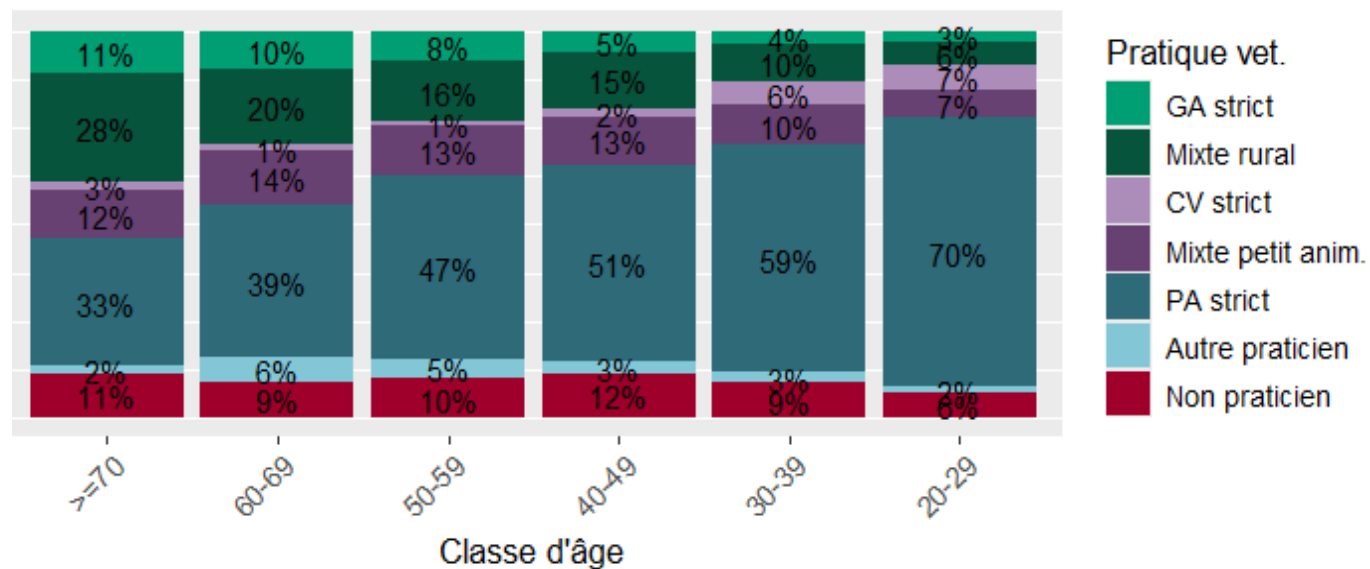
Fev 2025



Que font-ils ?

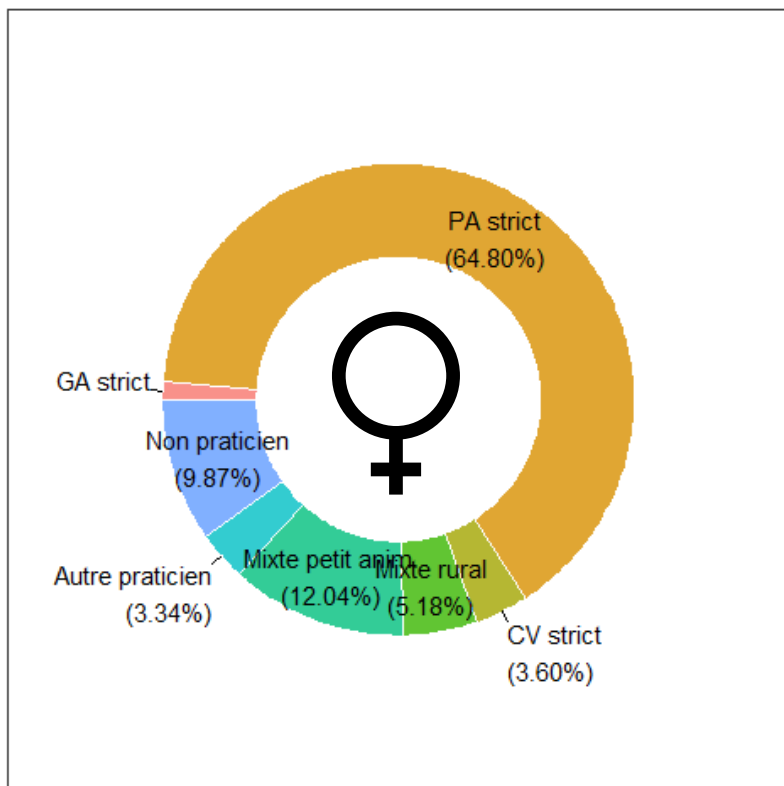


Hommes et femmes
confondus

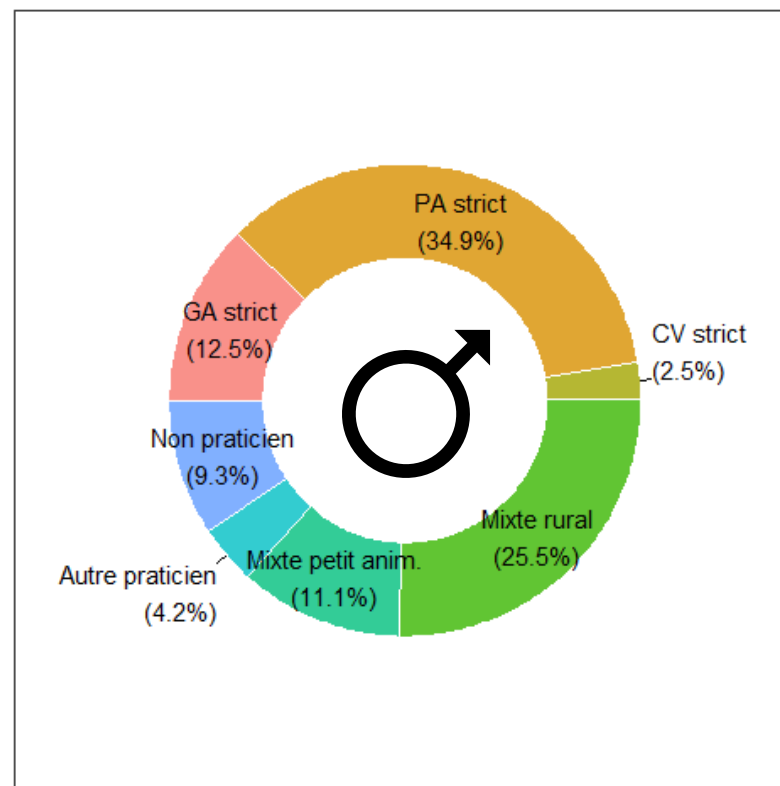


Distribution non équitable selon l'âge

Que font-ils ?



Femmes



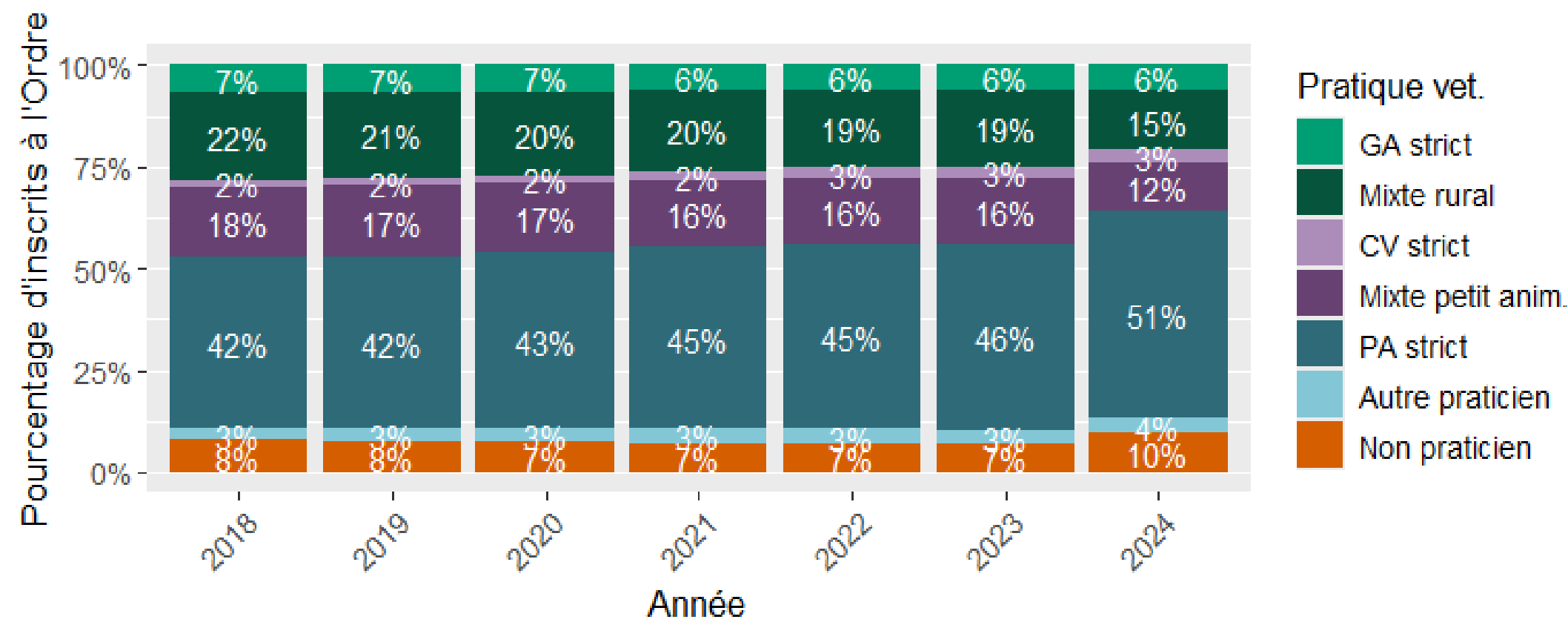
Hommes

Distribution non équitable selon le sexe

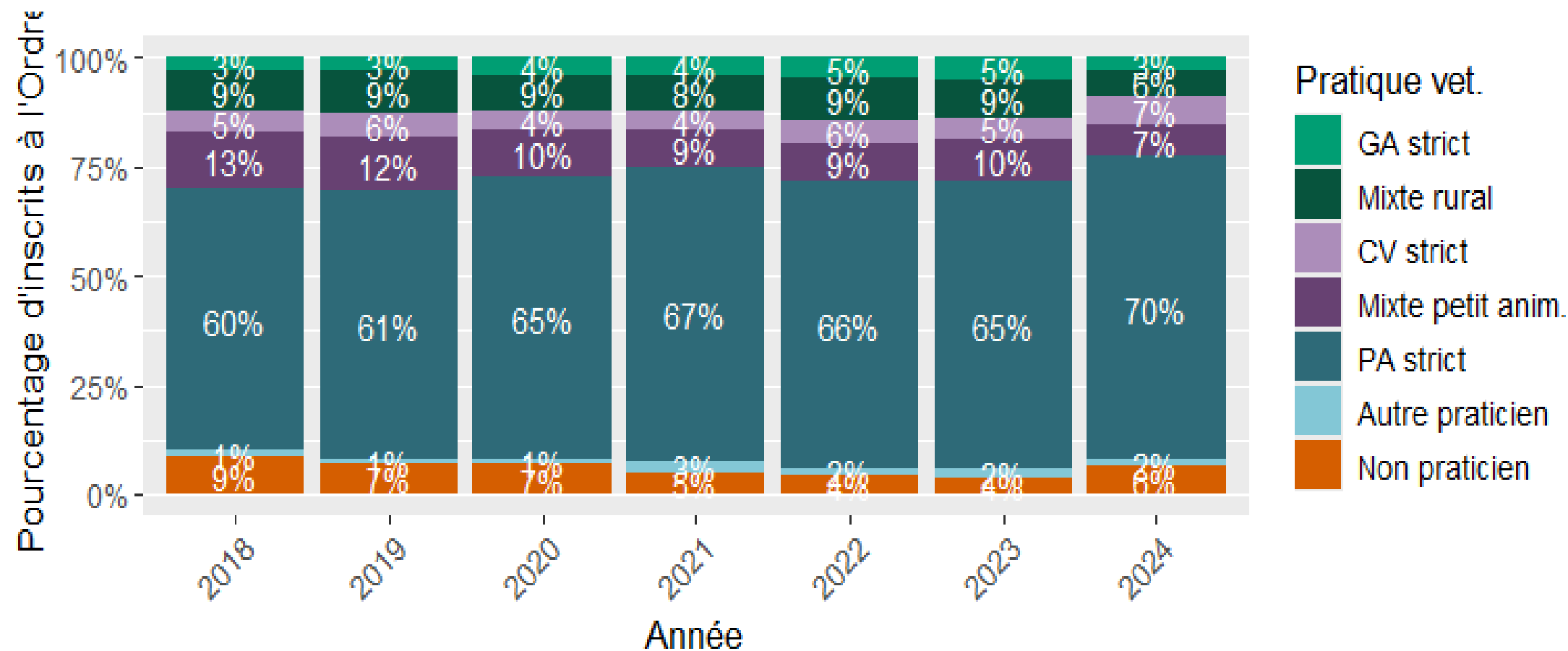
Evolution des Orientations professionnelles

Praticiens (GA, PA, CV, Insémination, Agent contractuel AFSCA) vs non-praticiens

Données : Février 2025, imputation rétrospective, fiche signalétique à jour entre 2024 et 2025



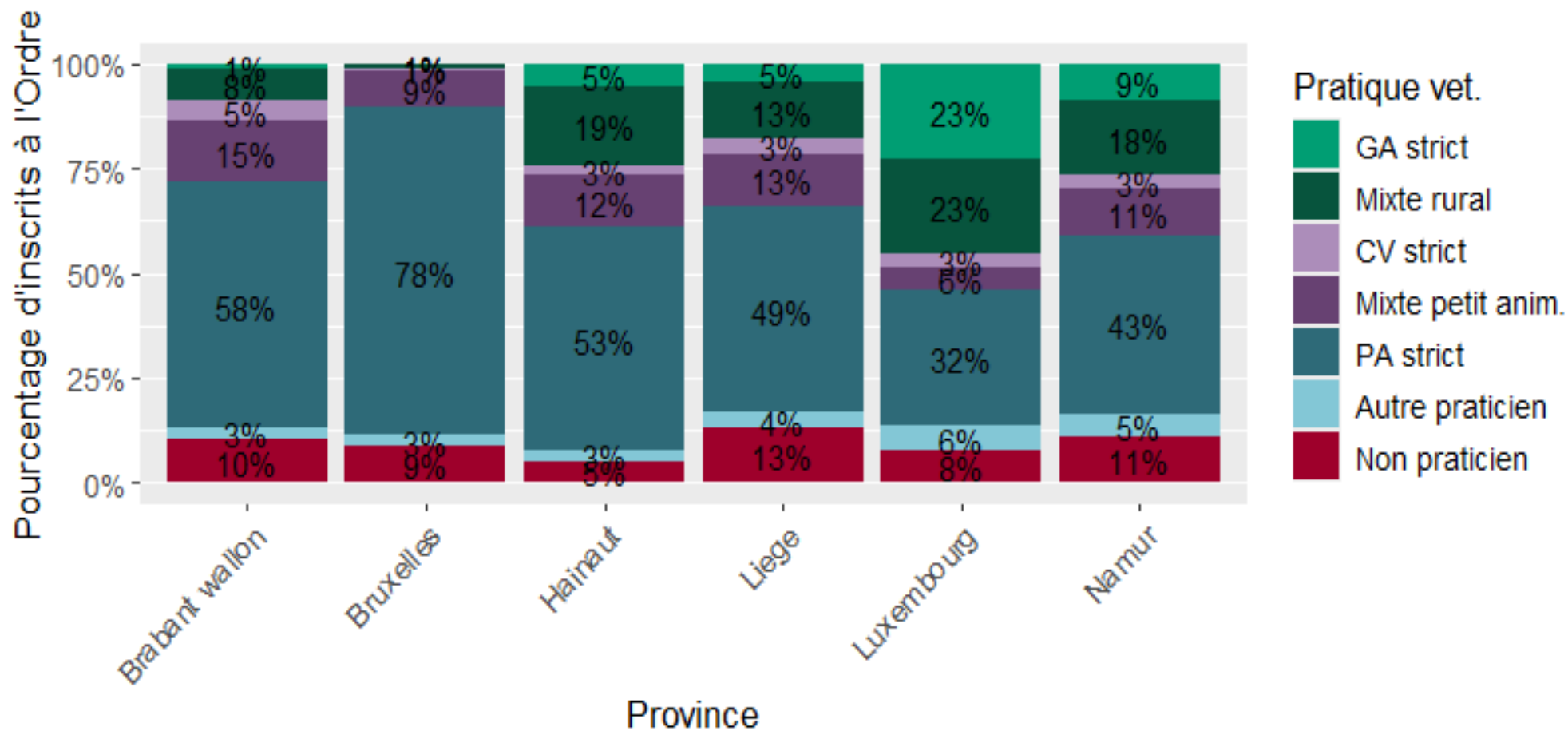
Orientation chez les 20-29 ans



Orientation professionnelle par région

Quelle orientation professionnelle parmi les praticiens?

Février 2025

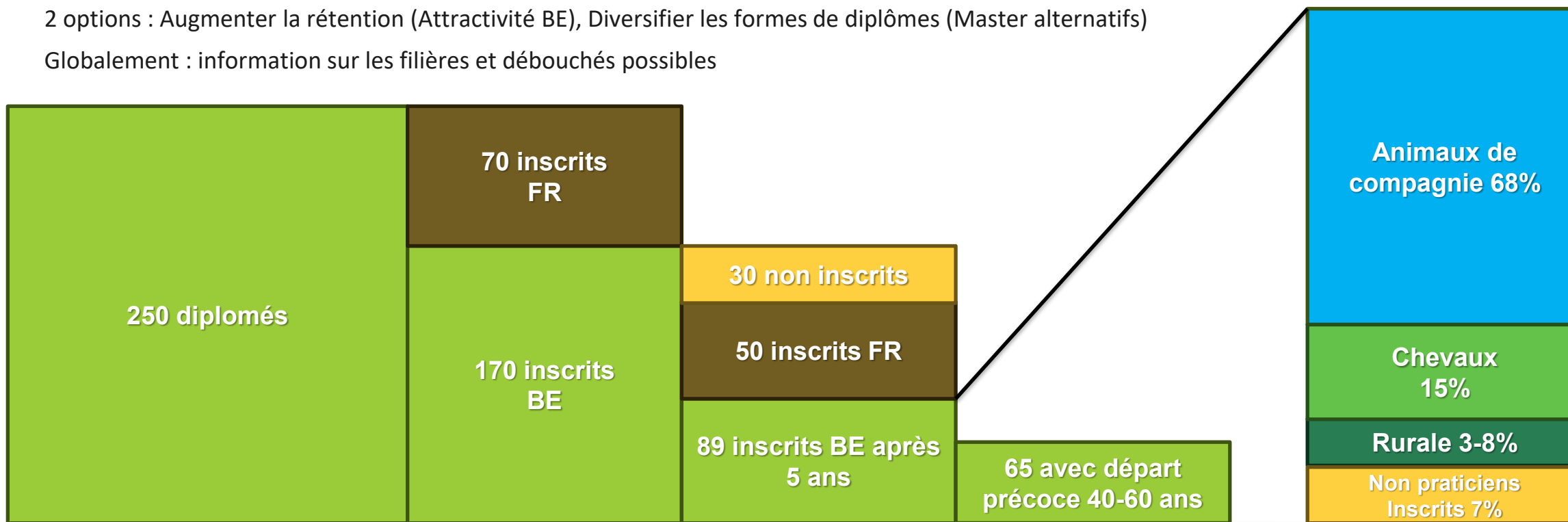


Dynamique globale

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

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

Globalement : information sur les filières et débouchés possibles



Dynamique de la demande vétérinaire



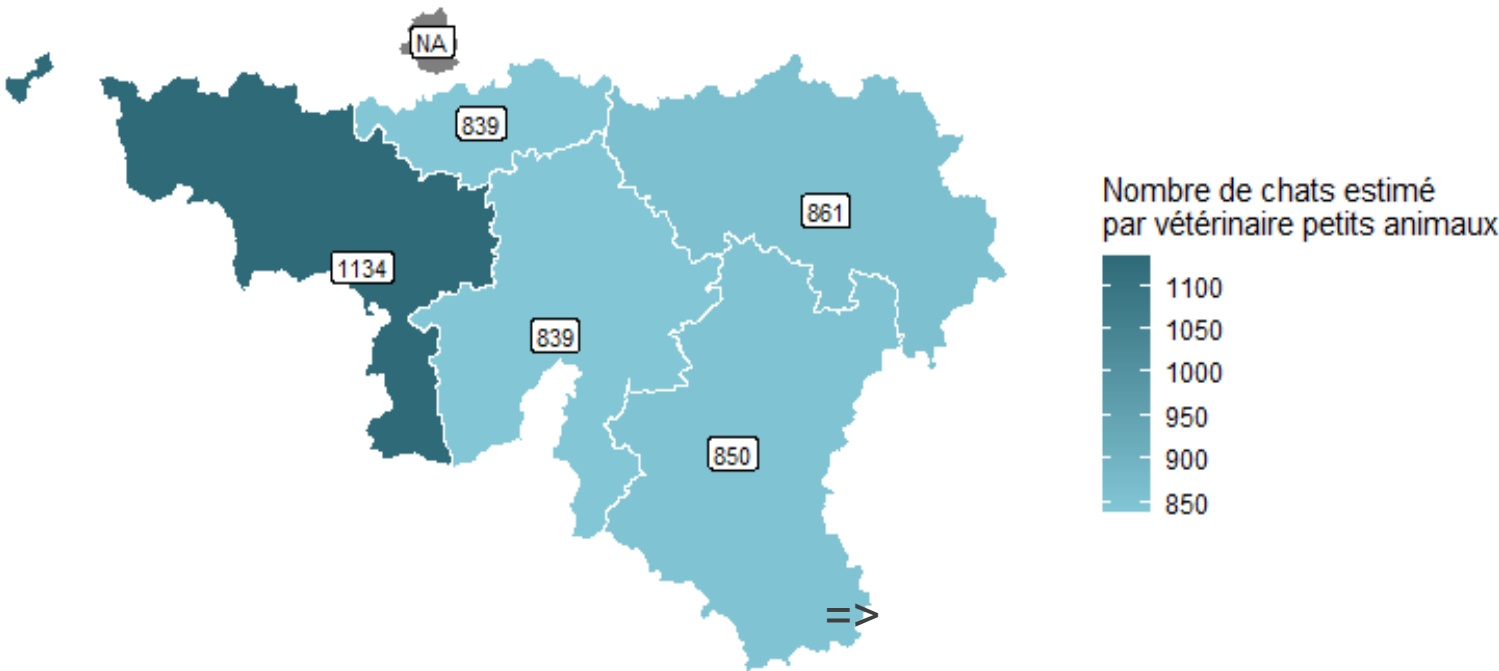
Rapports vétérinaires et animaux



Nombre réel de chats estimé vs. vétérinaires petits animaux renseignés (~900 chats/Véto)

Données : chats juillet 2024, vétérinaires fev 2025

Taux d'identification estimé : 26% (source : enquête Ipsos 2020)



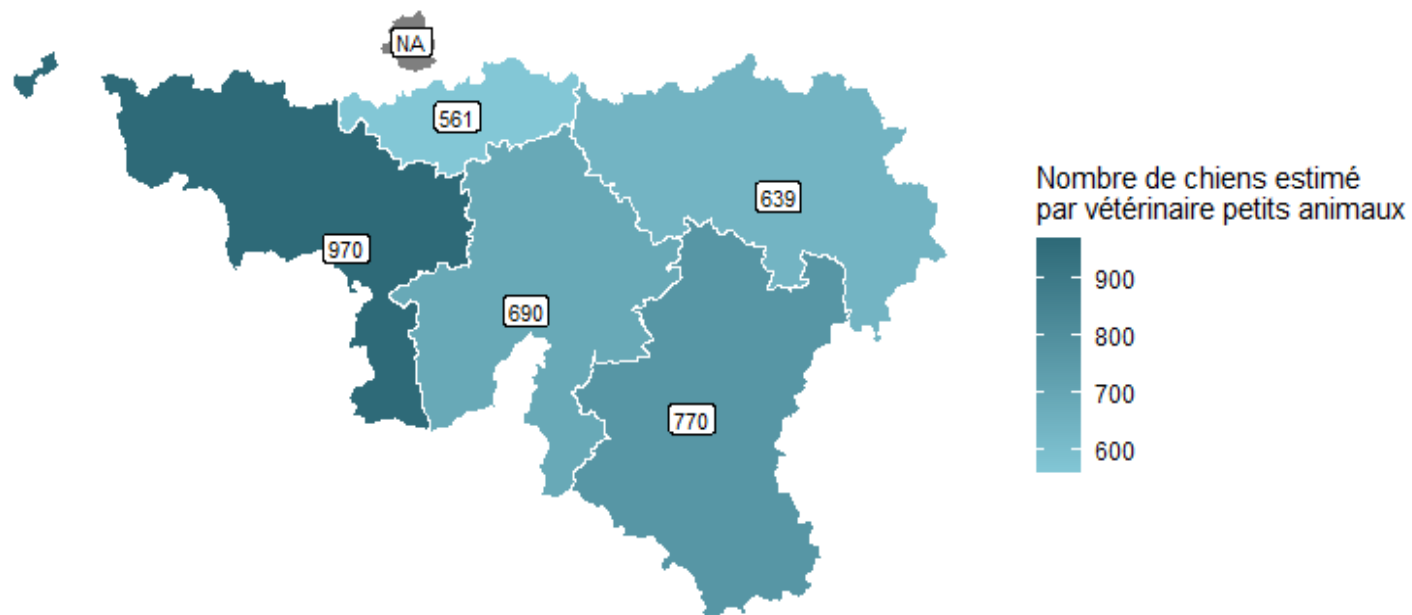
Rapports vétérinaires et animaux



Nombre réel de chiens estimé vs. vétérinaires petits animaux renseignés (~700 chiens/véto)

Données : chiens juillet 2024, vétérinaires fev 2025

Taux d'identification estimé : 90%

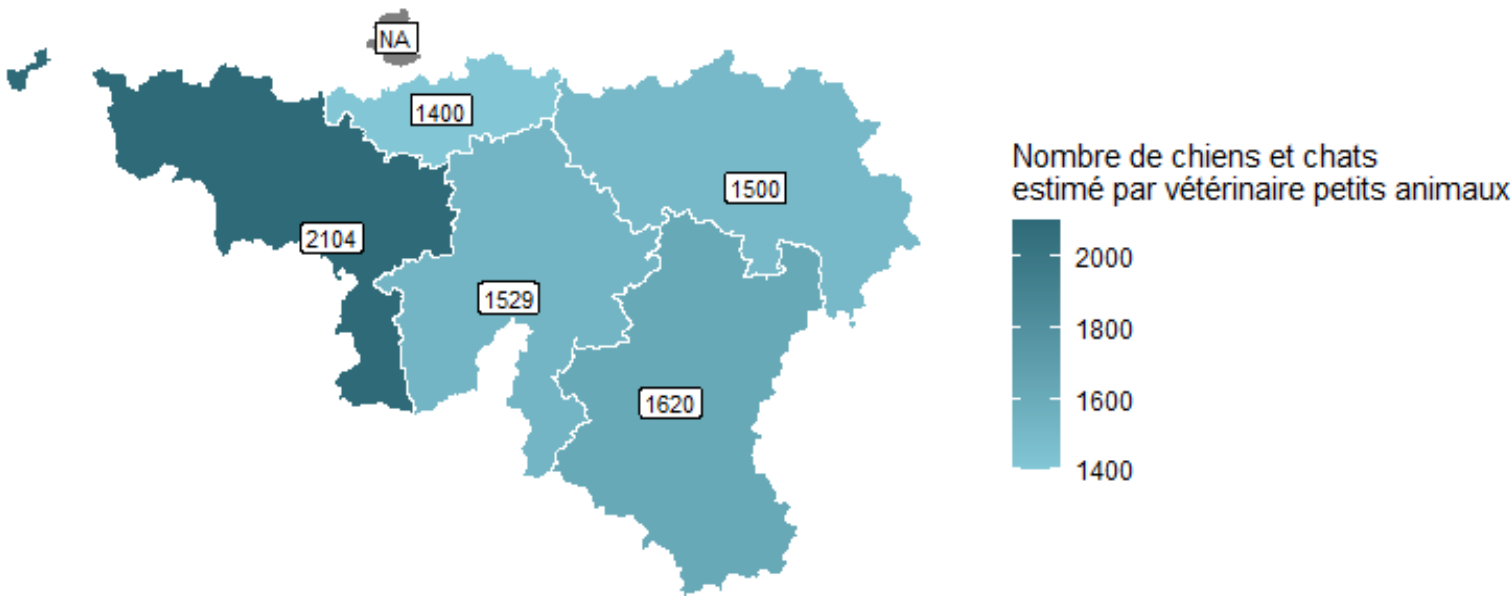


Rapports vétérinaires et animaux

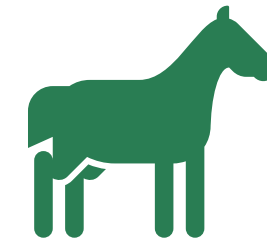


Nombre réel de chats et chiens estimé vs. vétérinaires petits animaux renseignés (~1500 Ax/véto)

Données : animaux juillet 2024, vétérinaires fev 2025



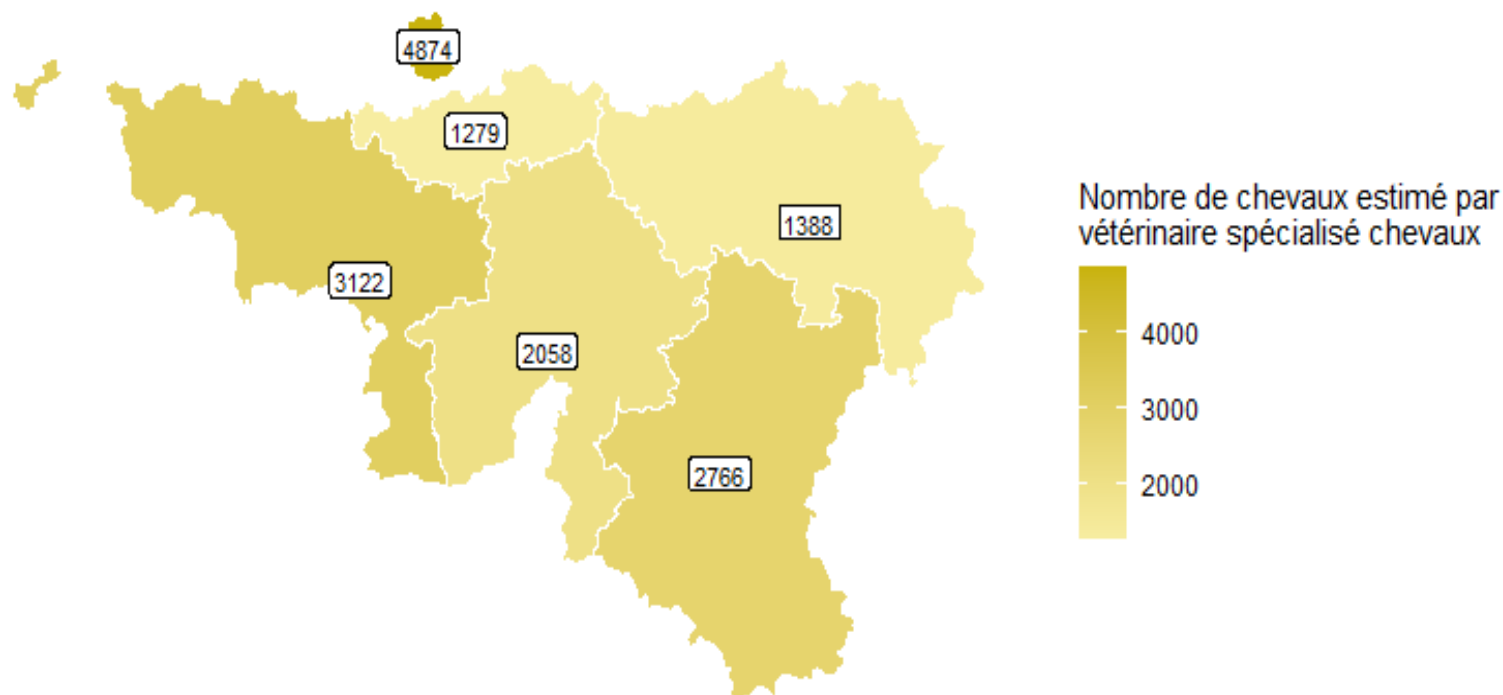
Rapports vétérinaires et animaux



Nombre réel de chevaux estimé vs. vétérinaires équins renseignés (~2000 chevaux/véto)

Données : chevaux décembre 2023, vétérinaires fev 2025

Taux d'identification estimé : 76% (source : enquête filière équine Wallonie 2020)



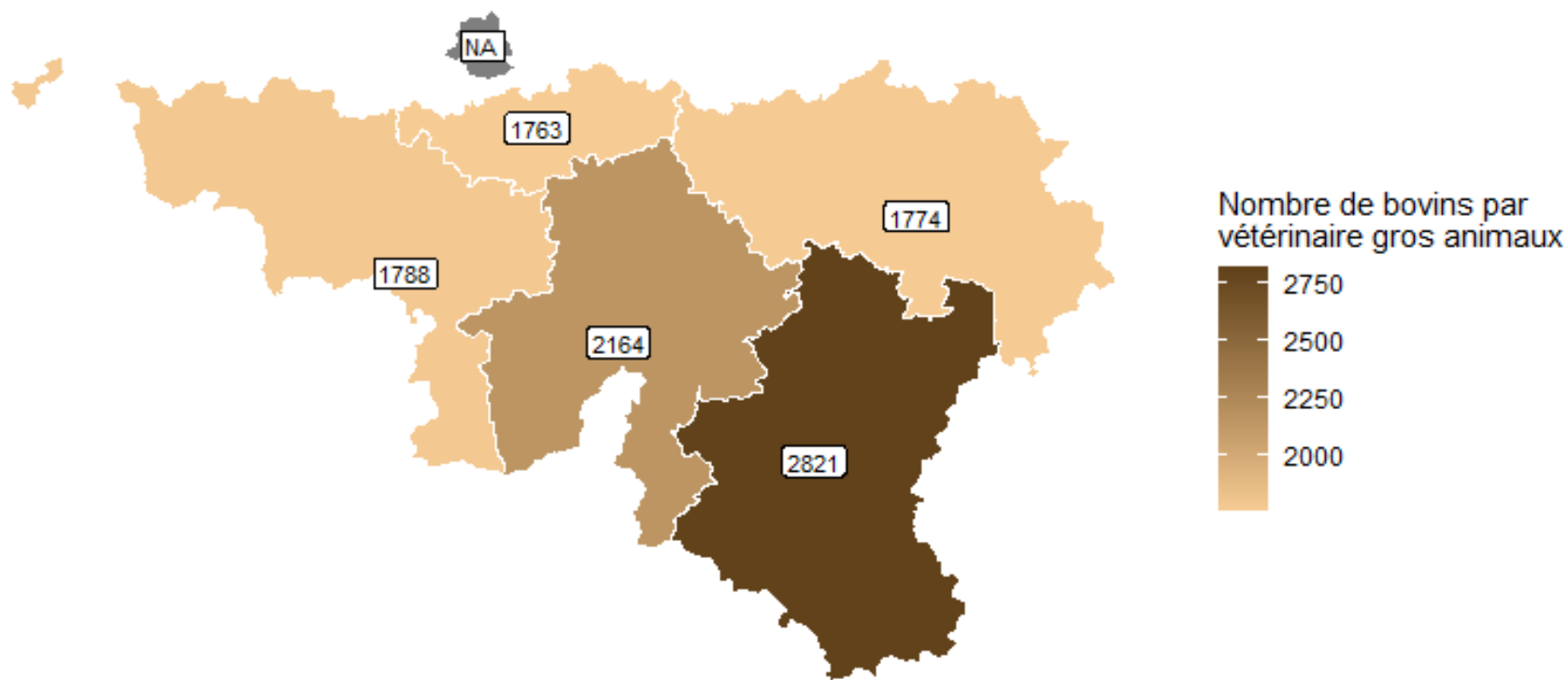
Rapports vétérinaires et animaux

Nombre de bovins vs. vétérinaires ruraux (~2000 Bovins/Véto)

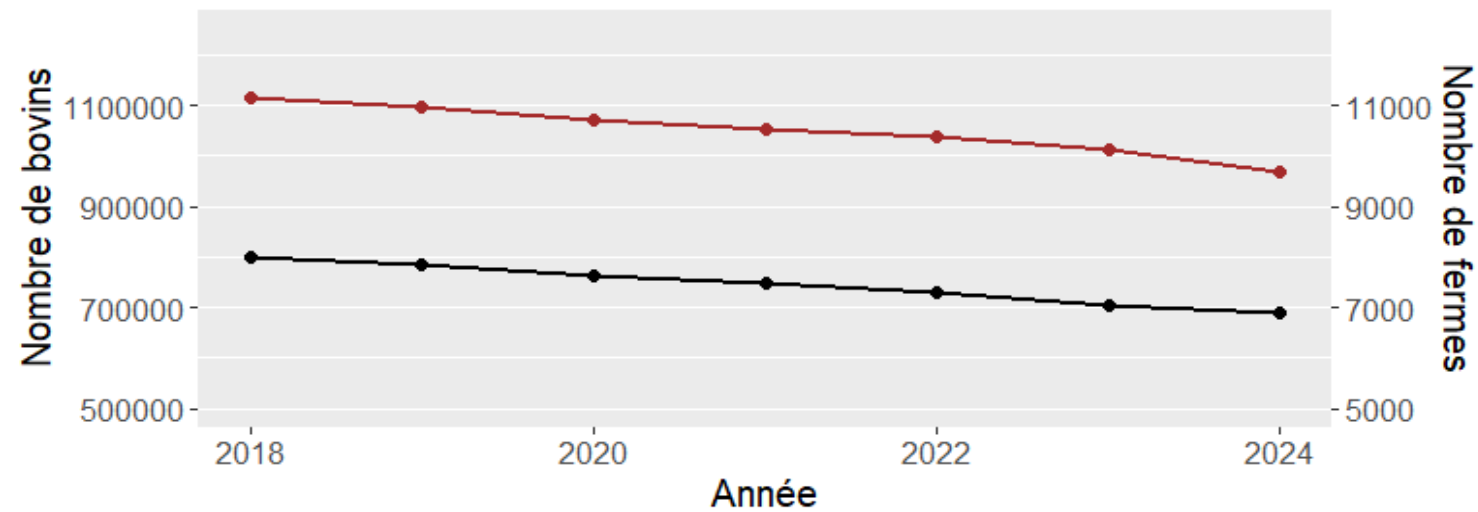
Désert medical (soins) en Belgique 1VT/3000 bovins



Données : bovins 2023 (Statbel), vétérinaires fev 2025

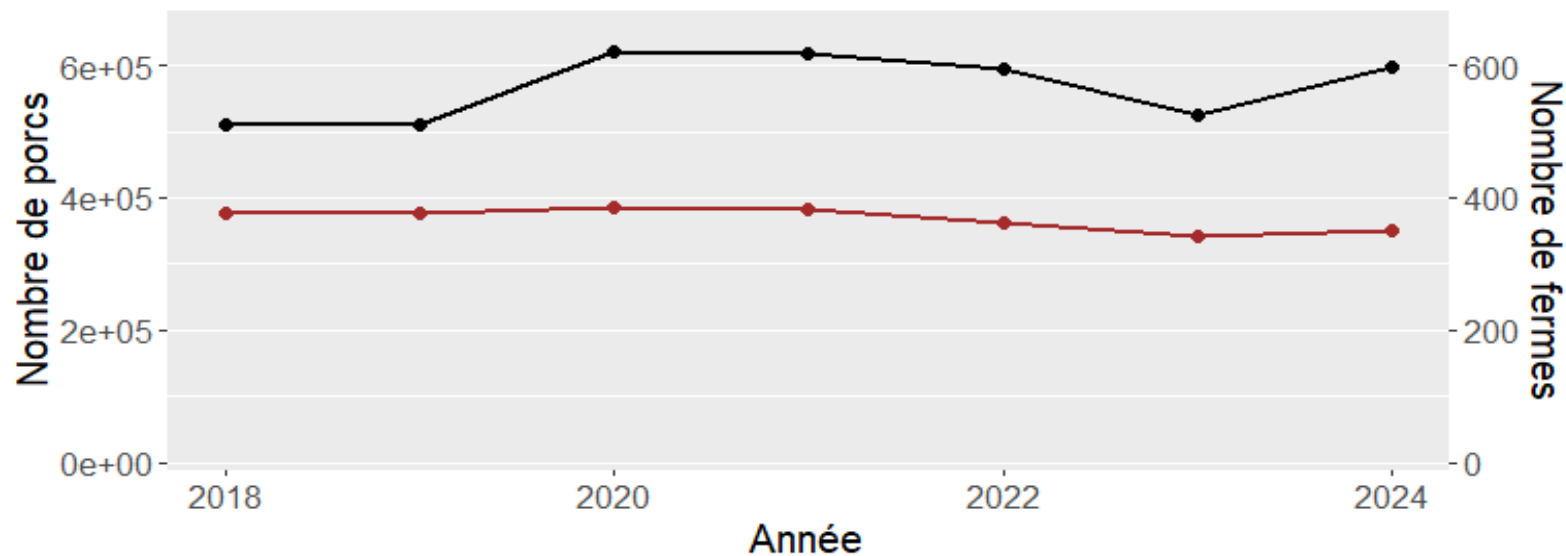
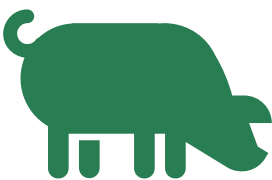


Evolution de la filière bovine



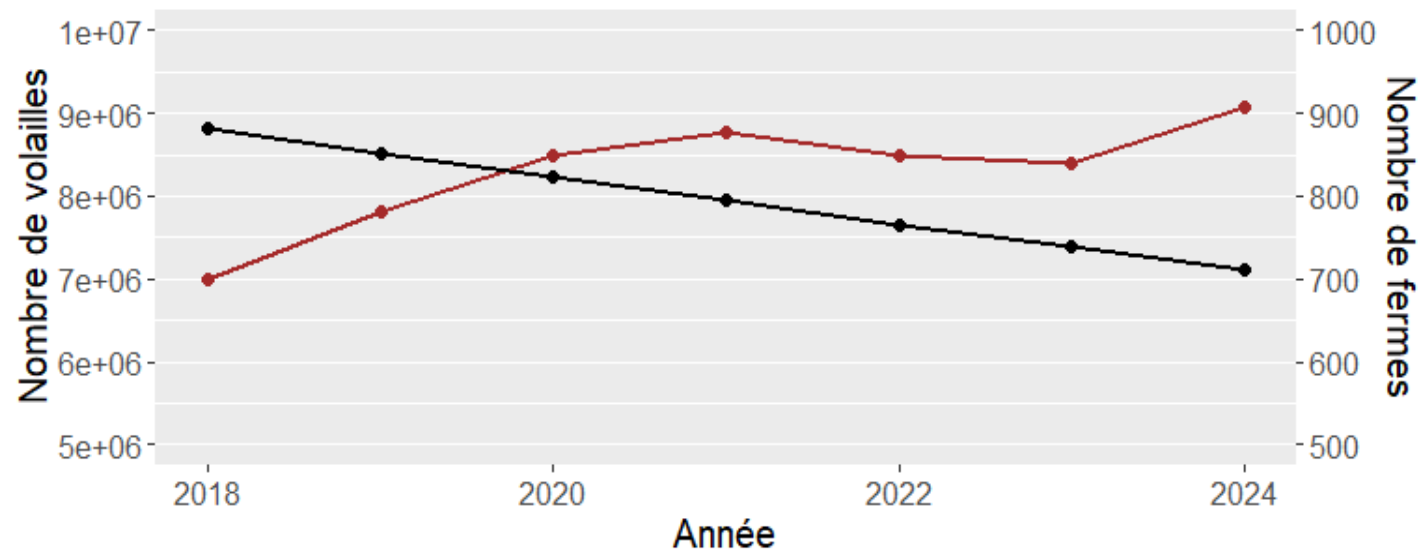
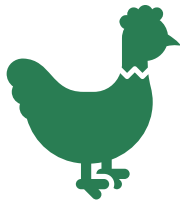
Légende : Nombre de fermes en Noir, Nombre de bovins en Brun

Evolution de la filière porcine



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

Evolution de la filière volaille



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

Dynamique de l'offre et la demande en Belgique Francophone

Projection selon les plans stratégiques 2030 du collège des producteurs

+5-8%
annuellement

Conversion
professionnelle
+15%

+6%
annuellement

Orientation
professionnelle
stable

-1%
annuellement
2030 : -4%

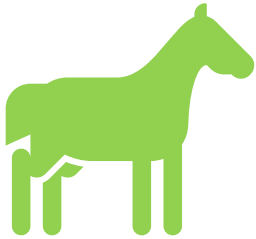
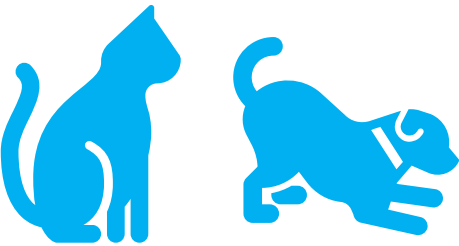
Conversion
professionnelle
-3%

+5-6%
annuellement
2030 : +130%

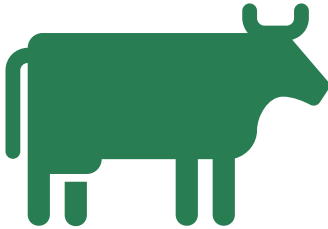
Conversion
professionnelle
-3%

+10%
annuellement
2030 : +5%

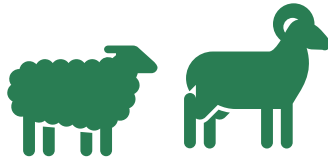
Conversion
professionnelle
-3%



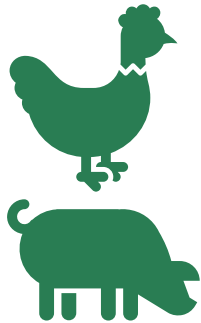
DEFICIT



DEFICIT



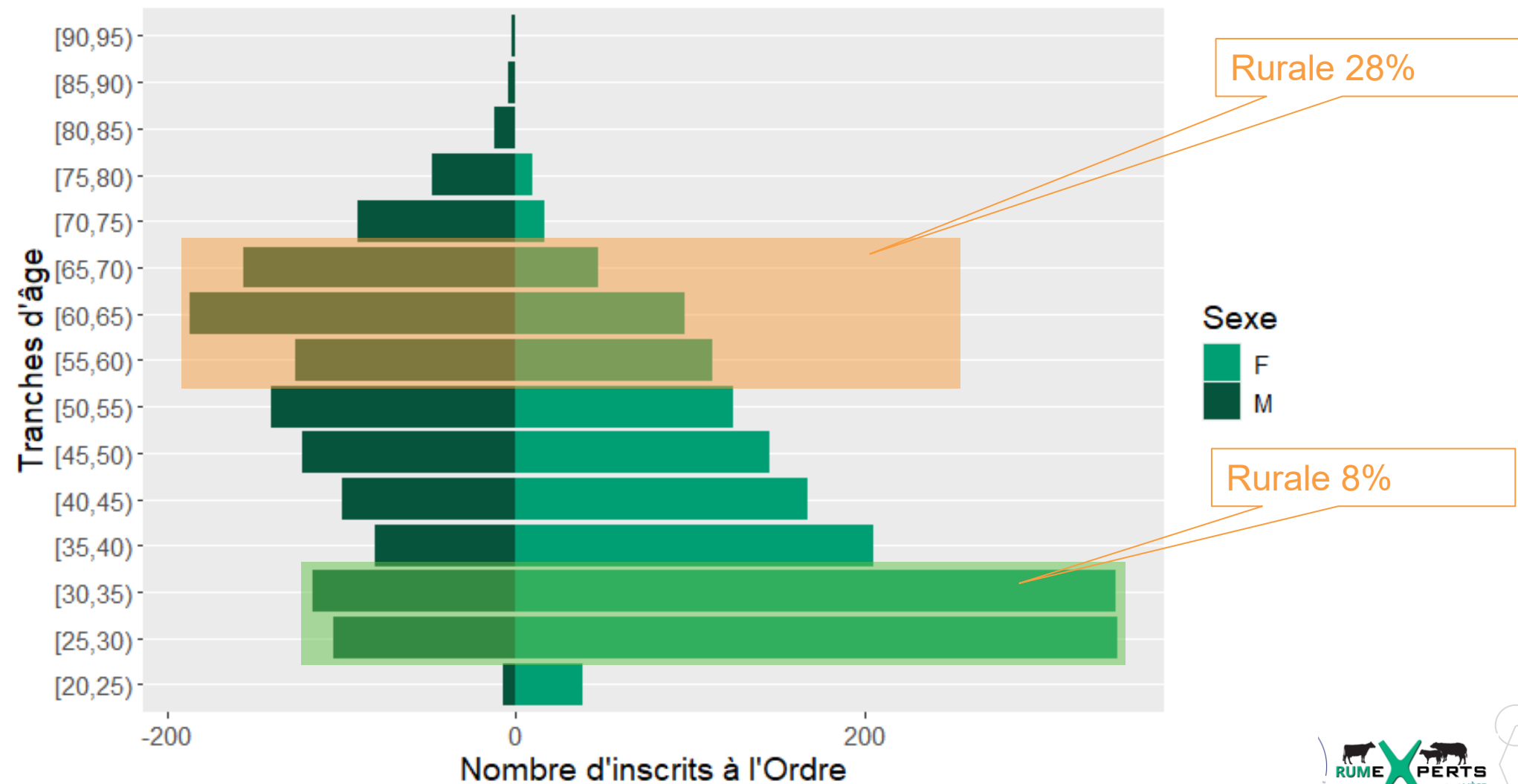
DEFICIT



DEFICIT

Pyramide des âges : accélération des risques (exemple rural)

Données : juin 2024



Orientés élevage : 3-8%

Taux de remplacement (30/60 ans)
en baisse continue depuis 5 ans

Taux de remplacement 68% (vs
120-150%)

Urgence
Hainaut et
Luxembourg

50% des ruraux
ont plus de 50
ans

50% des jeunes ne sont plus
vétérinaires en Wallonie après 5
ans

6 stagiaires en province
du Luxembourg
2023-24 vs 92
vétérinaires

Pénibilité administrative
= premier facteur

10% des >40 ans
quittent la profession

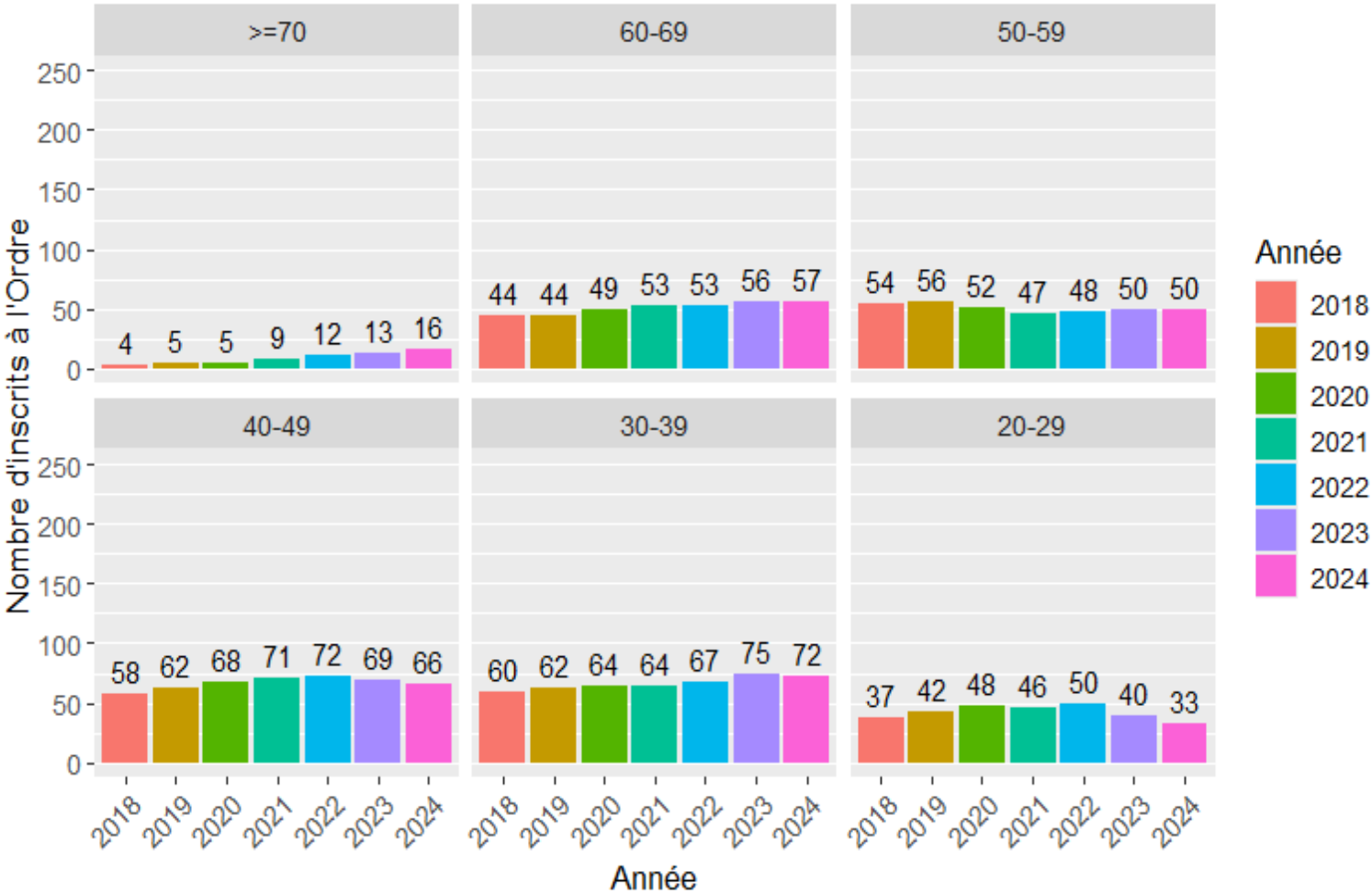
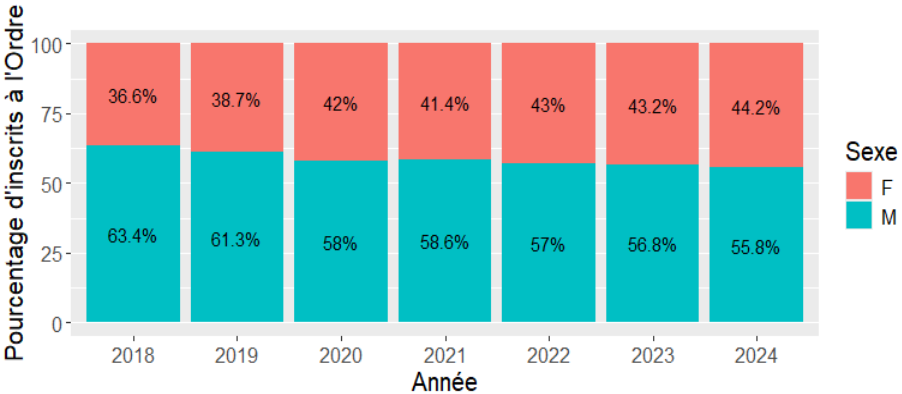
Revenu = premier
facteur de risque

A photograph of a herd of cows in a lush green field. The cows are of various breeds, including white, black, and grey. They are standing in a line, facing the camera. The background is filled with tall, thin trees and a bright sky. The overall scene is peaceful and rural.

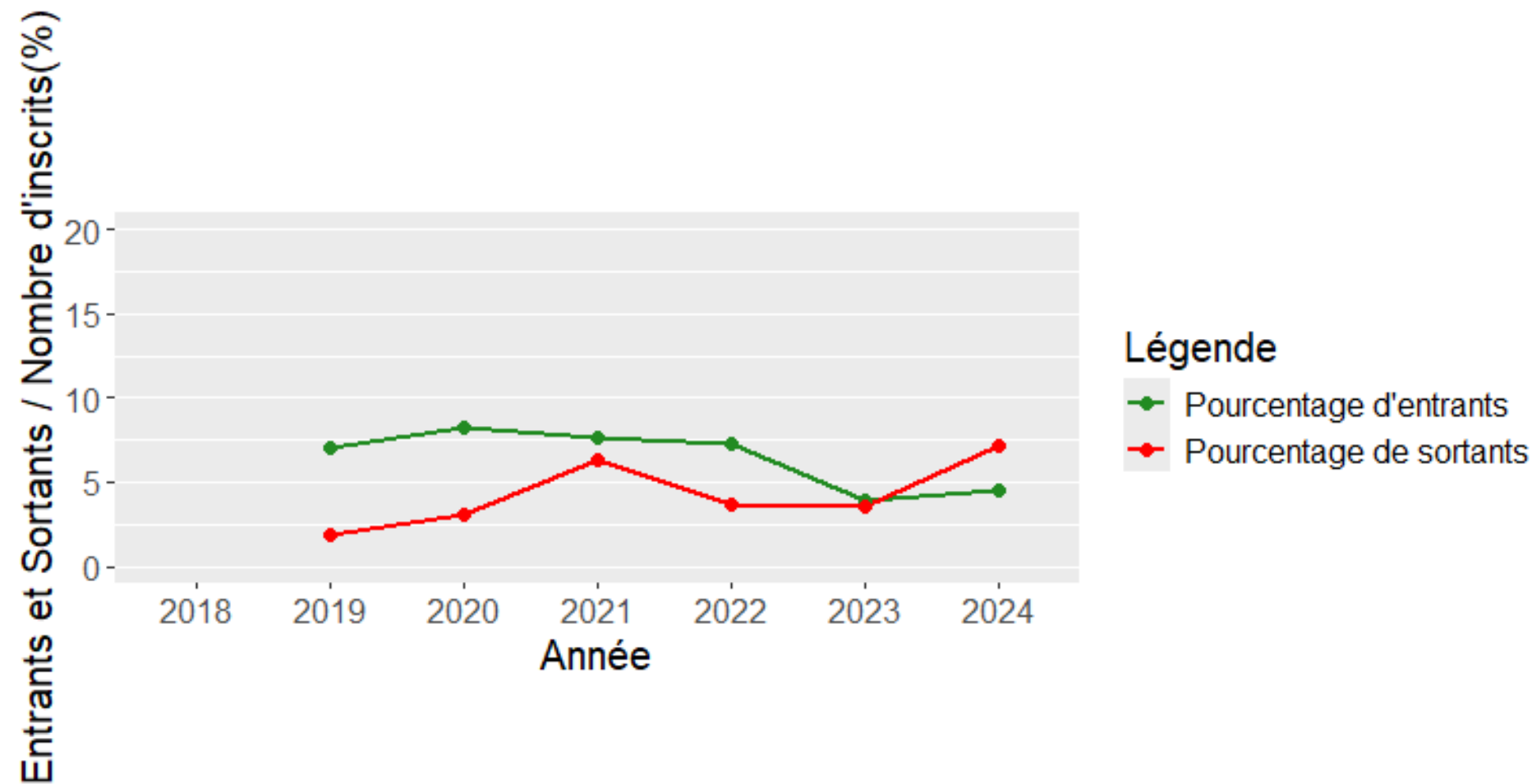
Analyses dédiées province de Luxembourg

Situation au 12/05/25

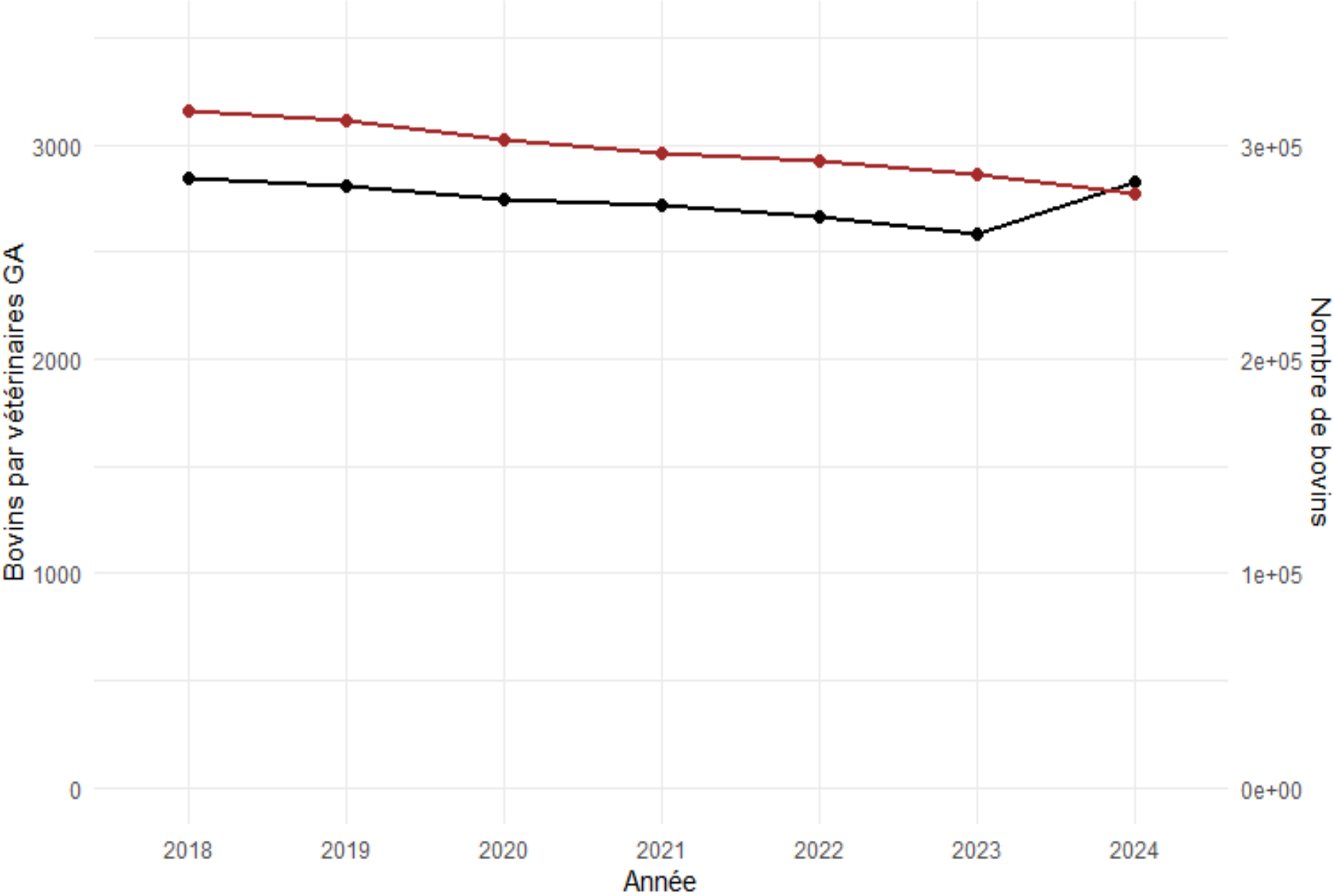
Evolution Inscrits Luxembourg



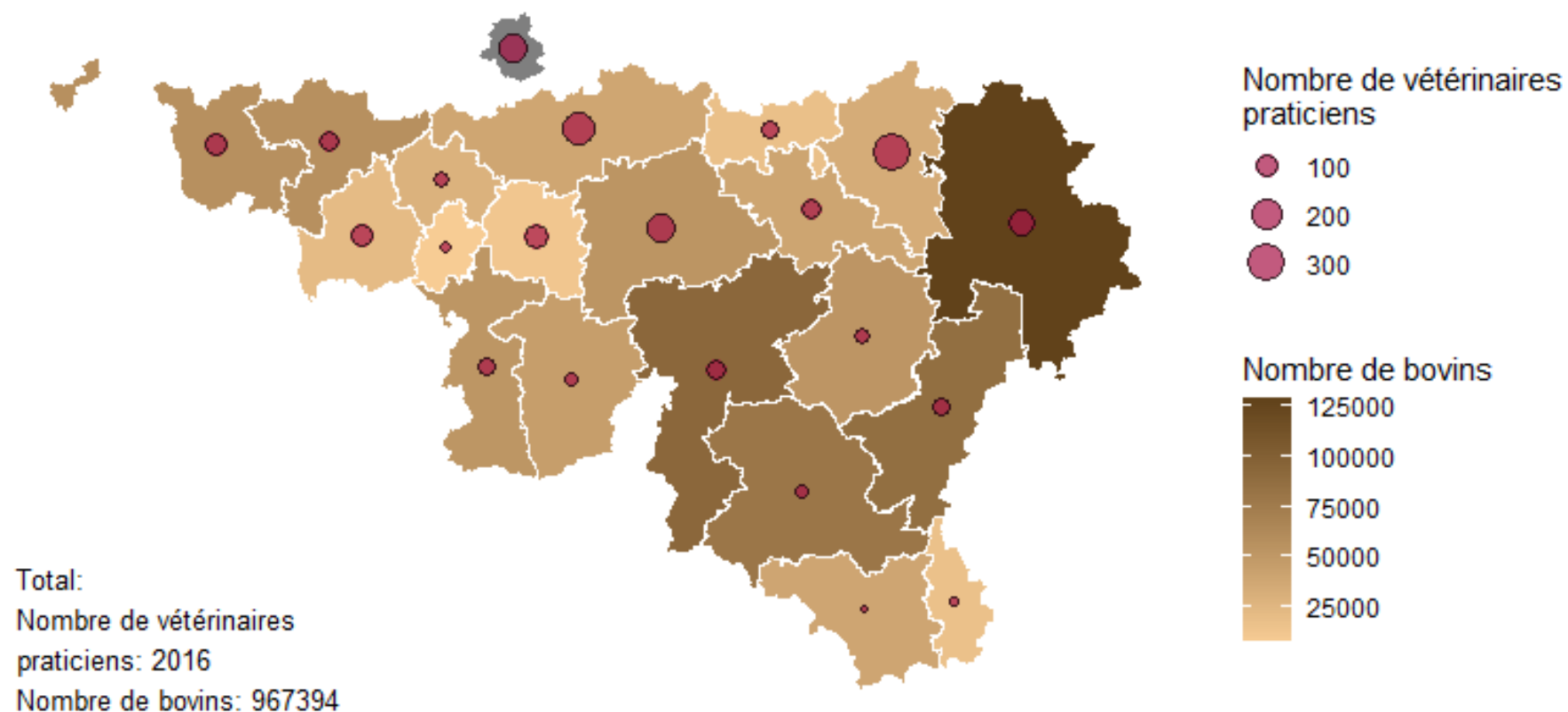
Evolution des inscriptions



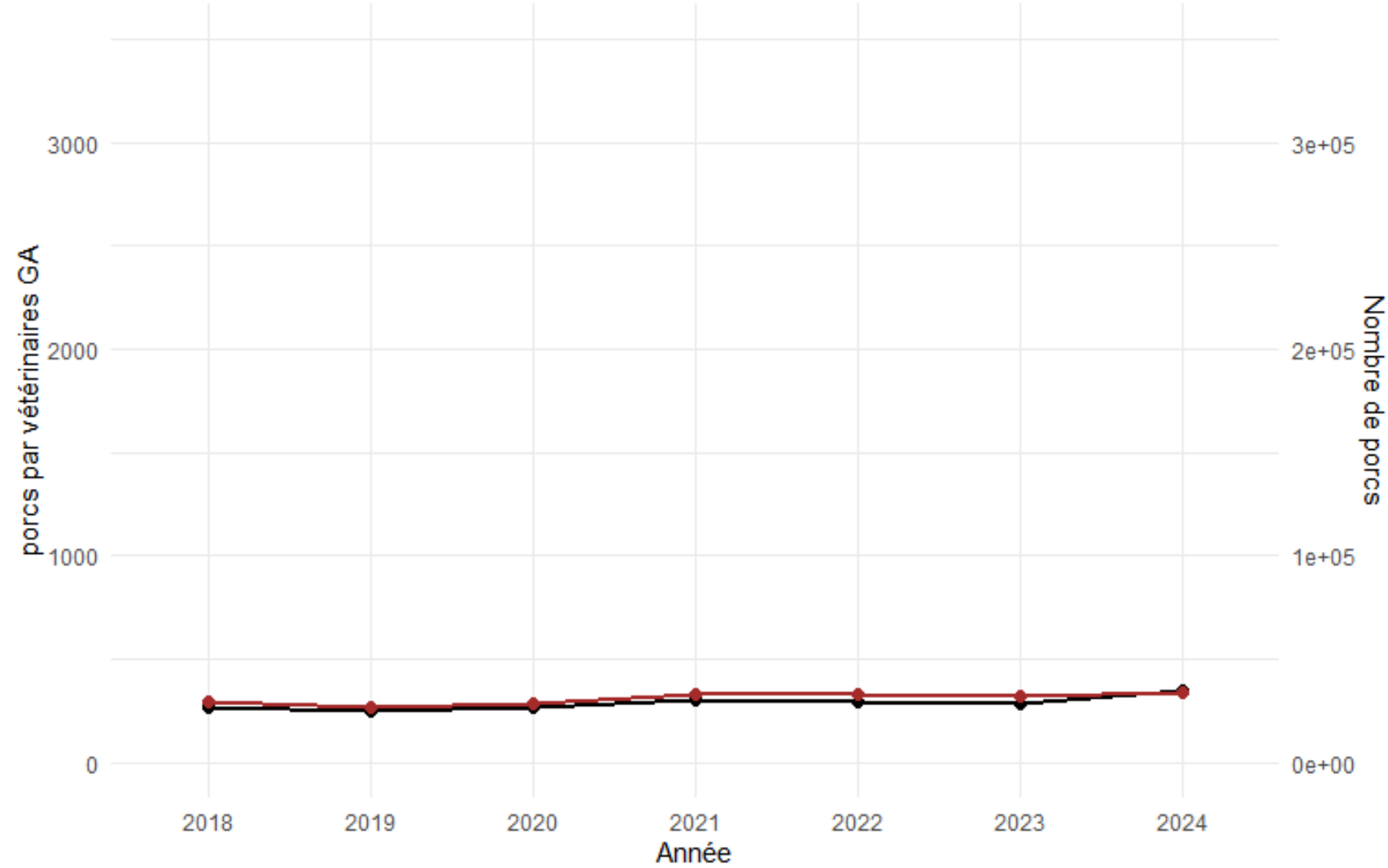
Charge en Bovin



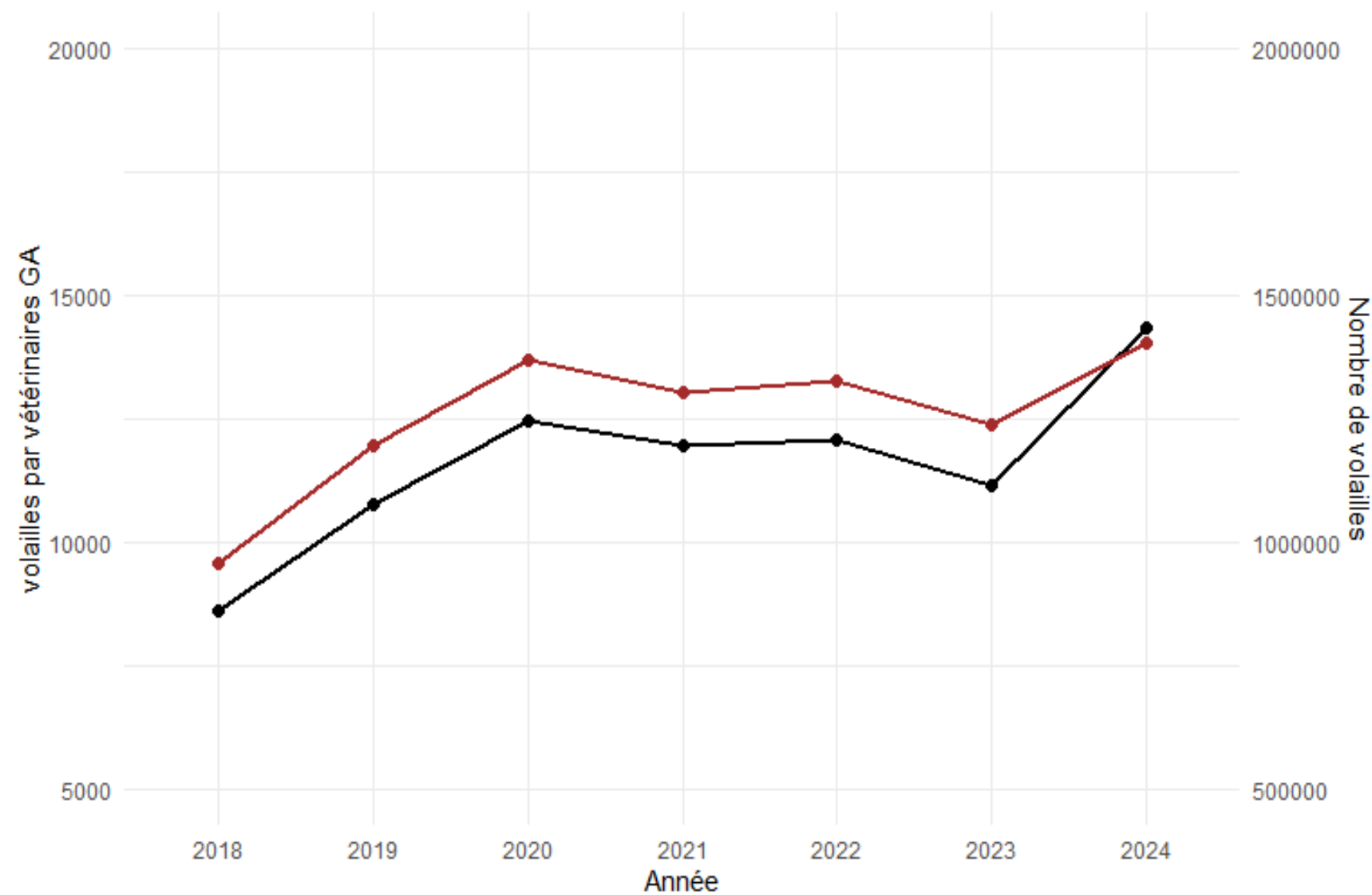
Bovin par arrondissement



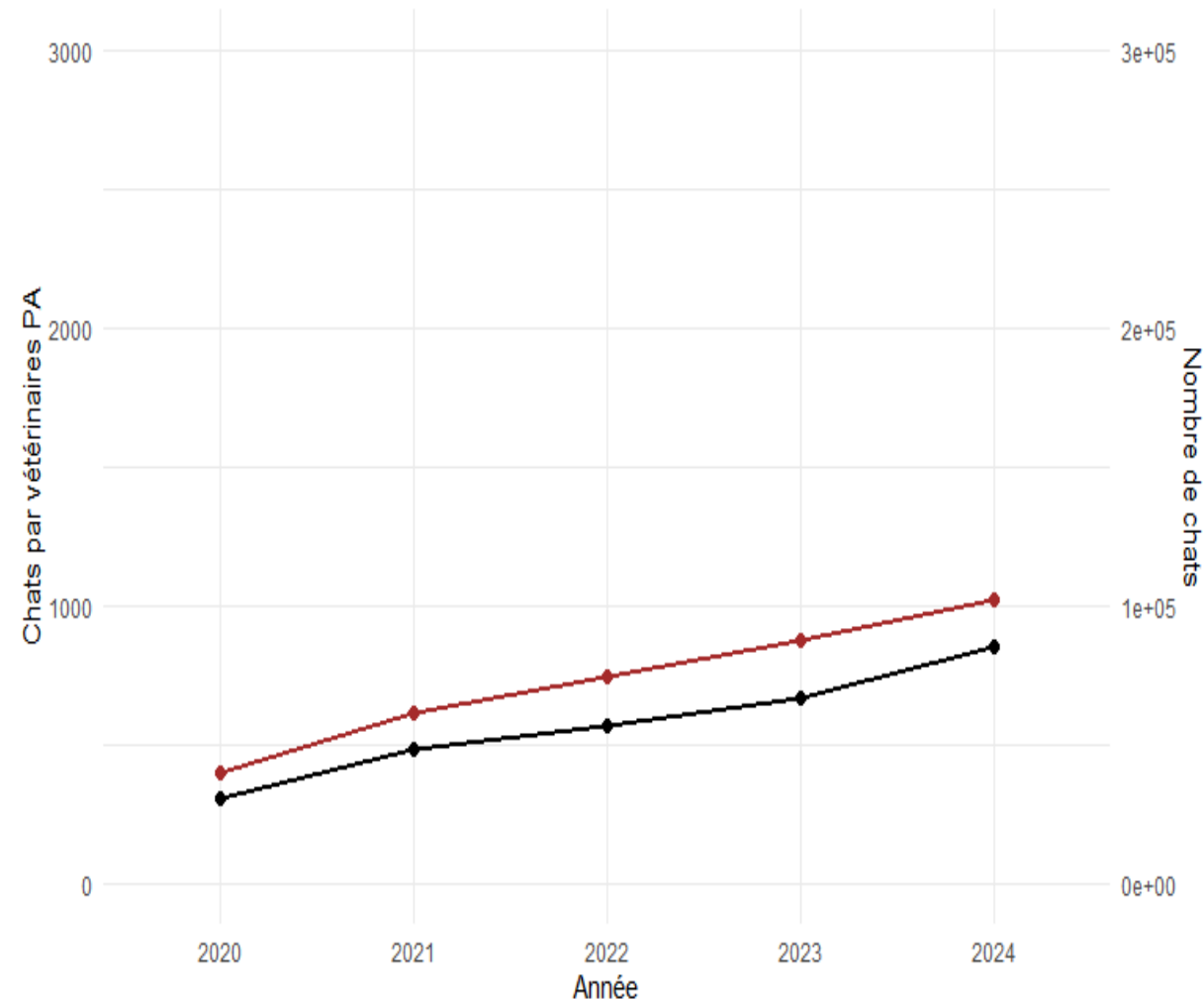
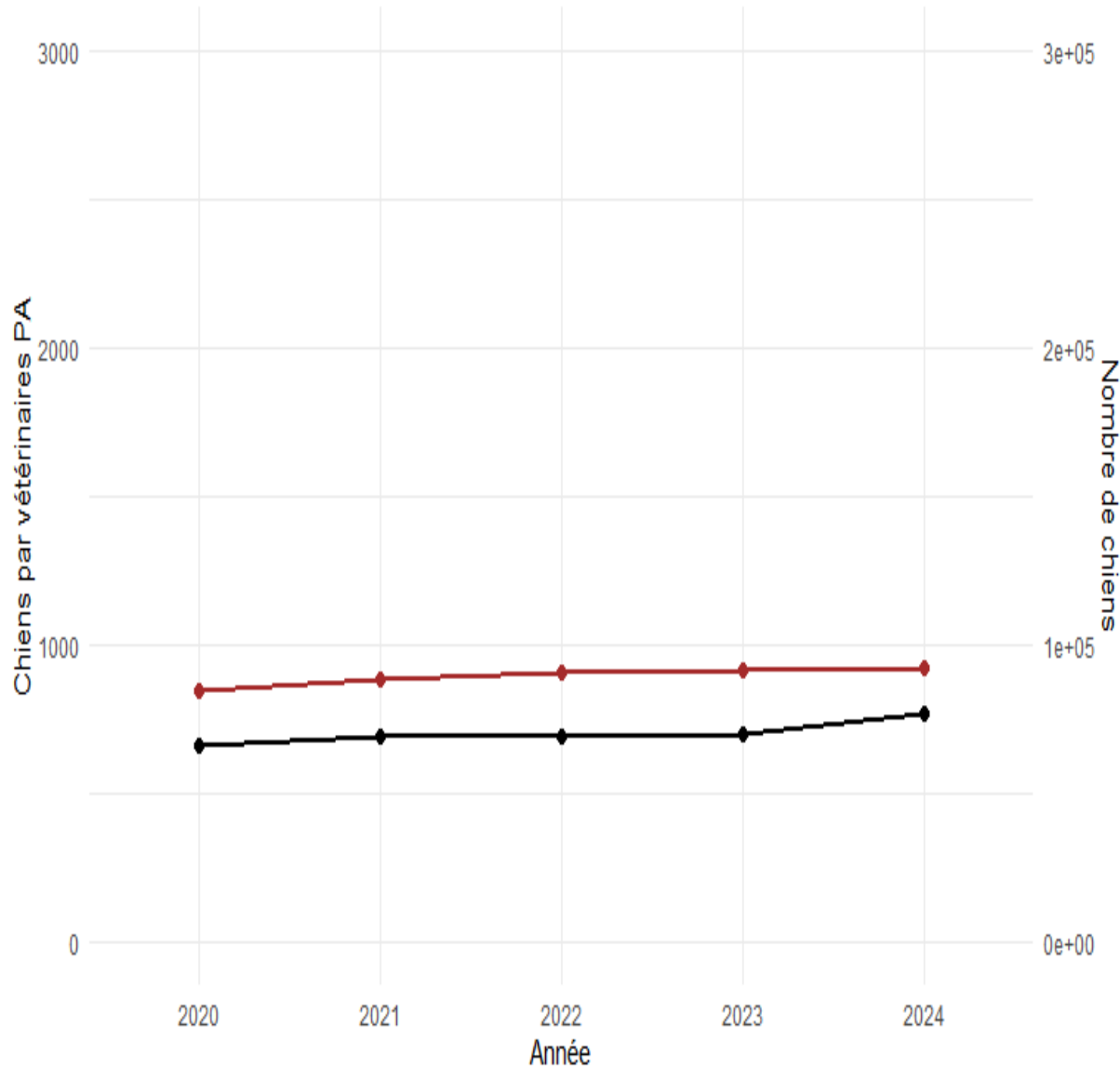
Charge en Porc



Charge en volaille



Charge en Chiens/Chats



Analyse fonctionnelle

Tendances confirmées

- Moins d'inscription
- Moins de jeunes
- Moins de femmes

Besoins confirmés

- Demande croissante ou stable selon les espèces

Actions nécessaires

- Motiver le recrutement (formation vétérinaire)
- Attirer les jeunes diplômés
- Les associer
- Les accompagner

ANALYSE DE RISQUE (GROUPE DE TRAVAIL)

EXEMPLE GT4 : INSTALLATION
ET MAINTIEN EN ZONE RURALE



RECHERCHES PRÉALABLES

Données préparatoires

- Données issues de OBSVET (GT1 – DATA)
- Bibliographie Grise et Peer-review
- Rapports sectoriels, légaux, organisations
- Assembler des profils variés de professionnels vétérinaires ou non, viser 11-20 personnes selon les moments

Rapports de synthèse édités pour l'occasion

- Rapport d'Enquête - OBSVET GT4 Agriculture et Ruralité - Analyse des dispositifs de soutien aux vétérinaires en ruralité
- Rapport sur les mesures de prévention des déserts médicaux OBSVET 2025 v2
- Analyse des revenus horaires vétérinaires en Wallonie OBSVET 2025
- OBSVET Rapport d'analyse des causes de désertion chez les jeunes vétérinaires 2025

DESERT VÉTÉRINAIRE

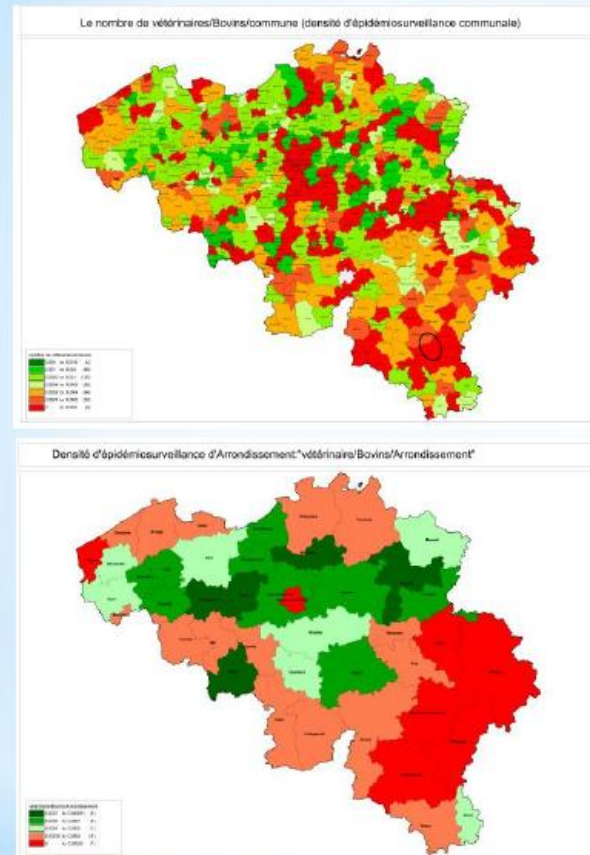
- Les seuils permettant de caractériser un désert vétérinaire reposent sur plusieurs critères. D'après les travaux de Moreul (2024), une zone est considérée comme déficitaire lorsque :
 - Le nombre de vétérinaires spécialisés dans les animaux d'élevage est inférieur à **1 vétérinaire pour 10 000 bovins** dans un canton donné.
 - L'accessibilité aux soins vétérinaires est compromise par une distance excédant **30 minutes de trajet en moyenne** pour un éleveur cherchant une consultation vétérinaire.
 - La répartition des vétérinaires **ne permet pas d'assurer un service de garde suffisant** pour couvrir l'ensemble des demandes en soins urgents.

4.5. Analyse et conclusions intermédiaires

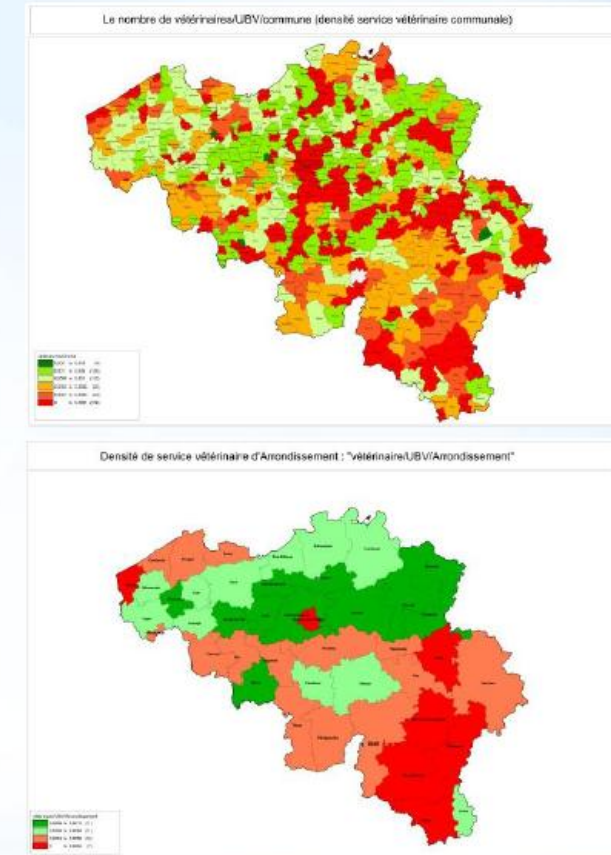
CADASTRE BOVIN 2010 MIN. LARUELLE – JF HEYMANS

- Pour épidémio-surveillance
- Max 1 VT/2500 bovins
- Pour la qualité de service Belge
- Max 1 VT/1600 bovins

Densité vt / bv



Densité vt / ubv



- * Densité moyenne de vétérinaires / bovins : 4 vts / 10.000 bvs
- * Densité moyenne de vétérinaires / UBV : 6 vts / 10.000 bvs
- * Epidémiosurveillance => Globalement OK (pas de déficit relevé par les UPC AFSCA)
- * « Services vétérinaires » : les moins pourvus = Prov de Luxembourg, Région « Libramont / Neufchâteau / Vaux-sur-Sûre / Léglise » Quid en pratique ?
- * Situation très contrastée en fonction des régions :

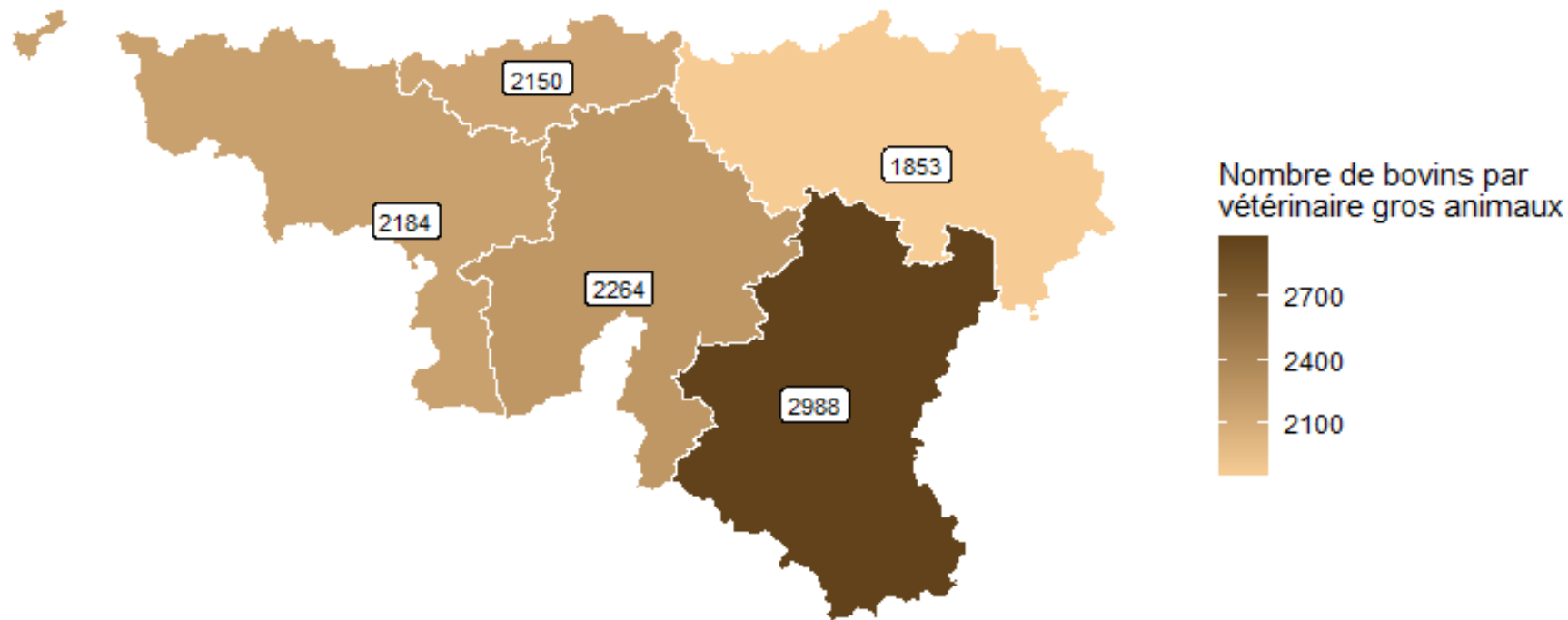
ex. Flandre vs Wallonie - Province Namur vs Province Luxembourg

RAPPORTS VÉTÉRINAIRES ET ANIMAUX – OBSVET 2024

Nombre de bovins vs. vétérinaires ruraux (-> surestimation BV/VT)

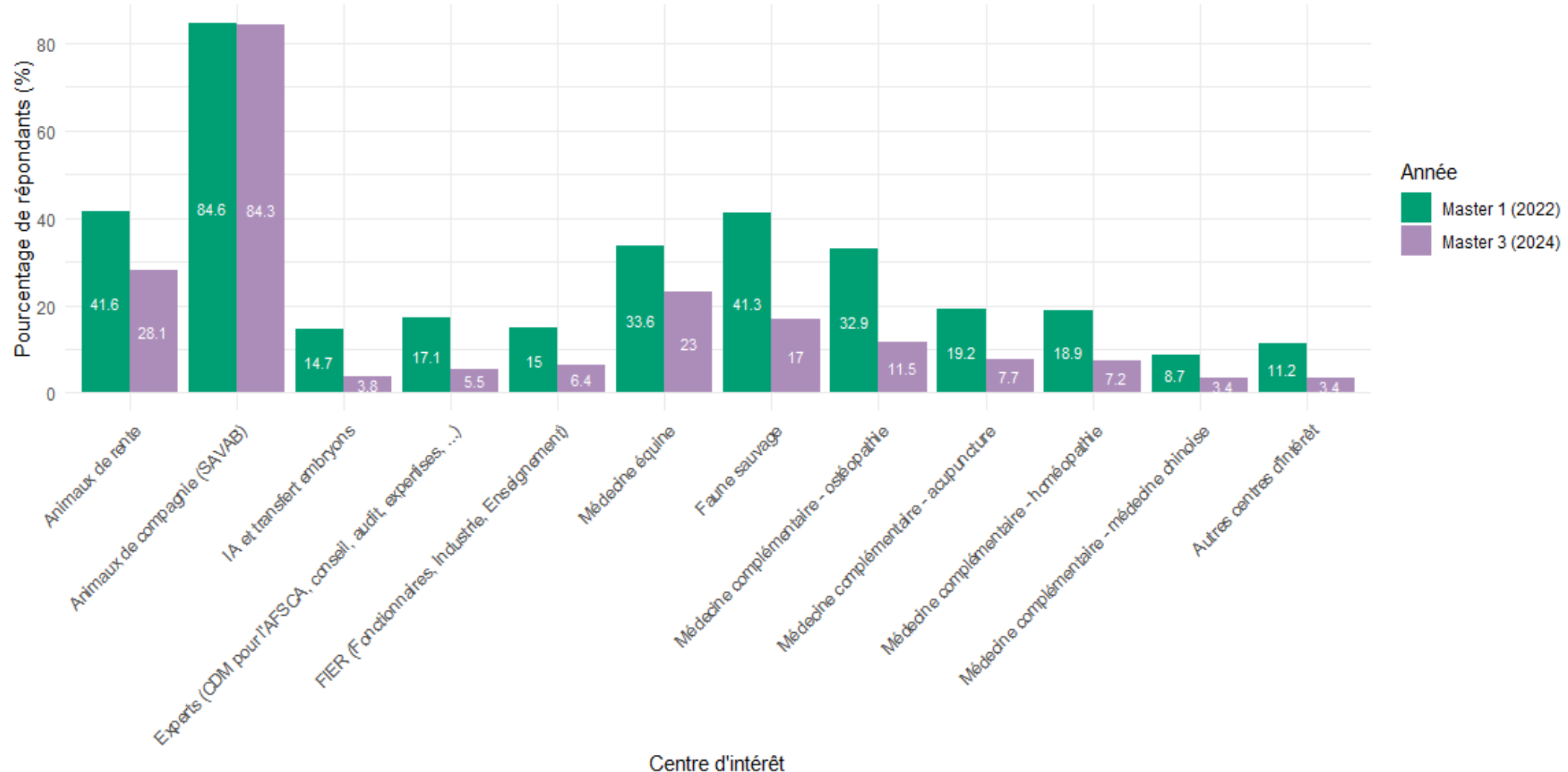
Données : bovins 2023 (Statbel), vétérinaires juin 2024

Par rapport au cadastre bovin 2010, les seuil d'alerte sont atteints en province du Luxembourg, et supérieur aux critères de service en wallonie



INTÉRÊT POUR LES ANIMAUX DE RENTE

Comparaison Master 1 (2022) vs Master 3 (2024) - centres d'intérêt



EX. FACTEURS DE RISQUES DES DÉPARTS PRÉCOCES (EU/UK)

Facteurs de risque GÉNÉRAUX	Détails
Conditions de travail difficiles	Longues heures, astreintes nocturnes, stress physique et mental, surcharge de travail.
Rémunération insuffisante	Revenus jugés trop faibles par rapport aux années d'études et aux responsabilités.
Épuisement professionnel et stress	Forte pression client, critiques sur les réseaux sociaux, taux de suicide élevé dans la profession.
Charge administrative croissante	Bureaucratie excessive, paperasse réglementaire chronophage.
Manque d'accompagnement post-diplôme	Peu de mentorat, isolement en début de carrière.
Endettement des jeunes vétérinaires	Frais d'études élevés dans certains pays, faible retour sur investissement financier. (moins vrai en Belgique)

Facteurs de risque RURALE	Détails
Attractivité réduite des zones rurales	Manque d'infrastructures et de services (écoles, loisirs, emploi pour les conjoints).
Faible rentabilité des cabinets ruraux	Revenus plus bas, dépendance aux capacités financières des éleveurs. NB : en Belgique les jeunes ruraux ont le revenu horaire le plus élevé (Enquête Jeune UPV 2023)
Charge de travail disproportionnée	Trop de gardes, manque de remplaçants, sentiment d'isolement.
Absence de mentorat structuré	Peu de formation pratique en ruralité, difficulté d'installation.
Déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle	Peu d'opportunités pour concilier travail et vie de famille.
Manque de reconnaissance et valorisation	Perception d'un métier archaïque et contraignant.

EX. FACTEURS DE PRÉVENTION DES DÉPARTS PRÉCOCES (EU/UK)

Solutions toutes pratiques	Détails
Encouragement des pratiques collaboratives	Regroupement de cabinets vétérinaires pour réduire la charge individuelle et mutualiser les astreintes.
réduction des gardes obligatoires	Mise en place de réseaux de garde pour alléger la charge des jeunes vétérinaires.
Allègement des tâches administratives	Automatisation et simplification des démarches bureaucratiques.
Accompagnement psychologique	Cellules d'écoute et prévention du burn-out.
Solutions rurales	Détails
Subventions et aides à l'installation	Aides publiques pour les jeunes vétérinaires en zone rurale (ex. 2000 €/mois en Roumanie, jusqu'à 100.000€ d'investissement en France).
<i>Salariat public pour les vétérinaires ruraux</i>	<i>Mise en place de postes financés par l'État dans certaines zones déficitaires.</i>
Augmentation des revenus vétérinaires en rural	Revalorisation des tarifs vétérinaires et meilleures rémunérations des actes de santé publique.
Crédits d'impôt pour les jeunes installés en rural	Adaptation des dispositifs existants pour favoriser l'installation en zone sous-dotée.
Campagnes de communication auprès des étudiants	Promotion des opportunités de carrière en rural, valorisation des missions de santé publique.
Mise en avant des aspects modernes du métier	Utilisation de la télémedecine, diagnostic avancé, robotisation des soins en élevage.
Amélioration du cadre de vie en rural	Soutien au logement, incitations pour favoriser l'installation des jeunes diplômés avec leur famille.

FACTEURS DE RISQUE CONTRIBUANT À LA DÉSERTIFICATION VÉTÉRINAIRE EN ZONES RURALES

- Diminution du nombre de vétérinaires ruraux : baisse progressive du nombre de praticiens en raison d'un manque d'attractivité du secteur. (28% versus 8%; 50% >50ans)
- Difficultés de recrutement : les jeunes diplômés privilégient les pratiques urbaines pour des **raisons économiques et de qualité de vie**.
- Charge de travail élevée : **contraintes horaires lourdes, travail de garde fréquent**, et couverture de vastes zones rurales. (Projet PMV, 30 structures, 70 ETP créés et 28 nouvelles structures)
- Contraintes économiques : rentabilité réduite des cliniques vétérinaires rurales, frais de déplacement élevés, et accès limité à des infrastructures modernes. (En voie d'amélioration, **jeune ont un revenu supérieur à la moyenne de 1000€ bruts**)
- Isolement professionnel : manque de soutien et de collaboration avec d'autres praticiens, absence de **réseaux de soins vétérinaires structurés**.
- Exigences administratives et réglementaires : **lourdeur des démarches pour l'installation** et la gestion des services vétérinaires ruraux.
- Manque d'opportunités de formation continue : peu problématique en Wallonie

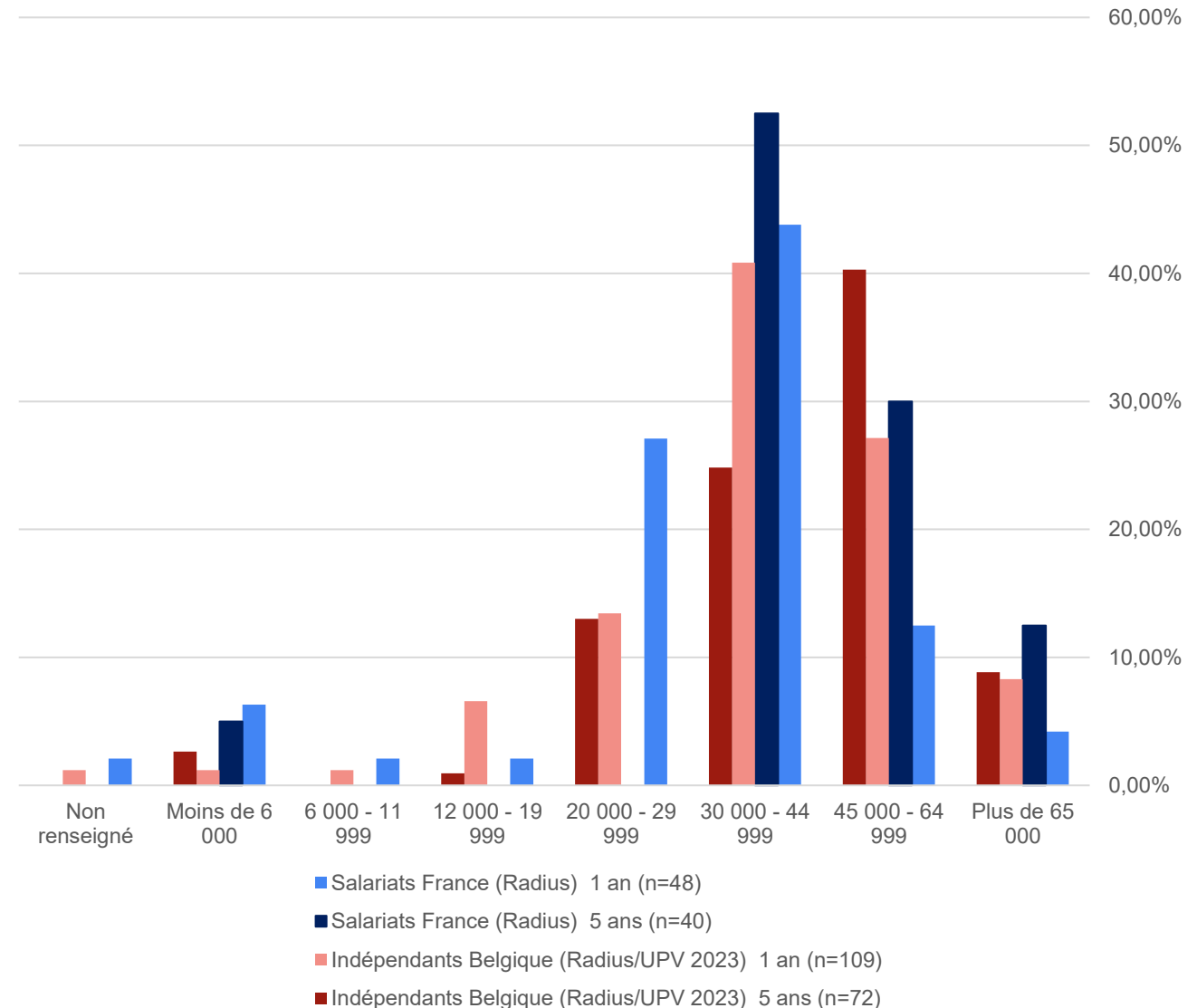
FACTEURS DE PRÉVENTION DE LA DÉSERTIFICATION VÉTÉRINAIRE EN ZONES RURALES

- **Incitations financières à l'installation** : subventions publiques allant jusqu'à 60 000 € en France, et bourses d'installation au Canada et en Norvège.
- **Exonérations fiscales** : zones de revitalisation rurale (ZRR) en France offrant des réductions d'impôt sur les bénéfices. Mise en place d'associations vétérinaires : modèle mutualisé favorisant la pérennisation des pratiques rurales en Belgique et en Allemagne.
- **Amélioration de la formation et du mentorat** : stages tutorés pour les étudiants vétérinaires en France et au Canada. Bourse de stage en province du Luxembourg, Belgique (1000€). Projet EVE soutenu par la province du Luxembourg et la faculté vétérinaire.
- Création de pôles vétérinaires régionaux : **mutualisation des services vétérinaires en milieu rural** pour réduire l'isolement et optimiser les ressources.
- Soutien aux jeunes diplômés : remboursement des prêts étudiants et **incitations spécifiques aux jeunes vétérinaires** dans plusieurs pays (Canada, USA). Formation Club Oxygène en province du Luxembourg (chambre de commerce et Association des vétérinaires de la province du Luxembourg)
- Développement des services **de télé médecine vétérinaire** : solutions émergentes pour optimiser le suivi des élevages et limiter les déplacements.

REVENU MOYEN AU DÉBUT

- À court terme (1 an), les indépendants belges affichent globalement de meilleurs revenus, mais avec une variabilité plus importante, dans une fourchette basse pour des universitaires.
- À moyen terme (5 ans), les salariés Français montrent une progression régulière et sécurisée, réduisant considérablement la précarité initiale et dépassant même légèrement les indépendants dans les revenus plus élevés (>65 000 €).
- Les indépendants Belges gardent toutefois un avantage sur les revenus intermédiaires élevés, mais avec une répartition plus dispersée et une pénibilité administrative plus complexe.
- Equivalent KORN FERRY KF9 (Tech Junior) à KF13 (Middle manager/Expert)
- *Equivalents Kinésithérapeute, Logopède, Infirmier libéral*

Evolution salariale (revenu brut annuel)



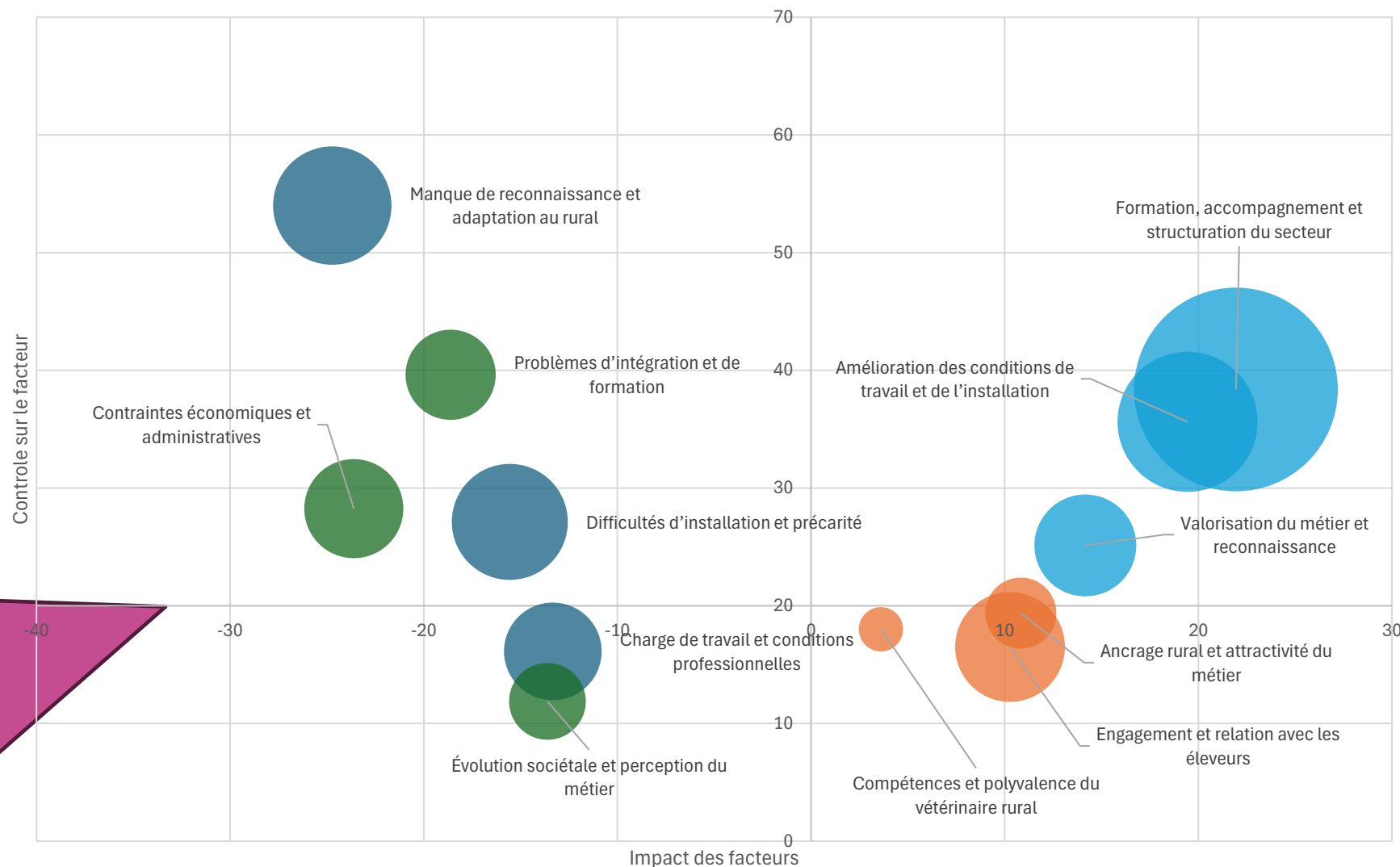
ANALYSE DES RISQUES GT4 PAR LE PANEL

IMPACT (NIVEAU D'IMPACT + OU -)
CONTRÔLES (DEGRÉ DE MAÎTRISE)
PONDÉRATION (TAILLE DES BULLES)

Comment lire ce graph ?
Les facteurs individuels et professionnels (ex : connaissance du métier, adaptation au rural) ont un impact très négatif, mais ils restent potentiellement maîtrisables à travers des outils de formation et d'accompagnement, qui restent à développer.

Les éléments liés à la perception sociale (ex : image du métier, évolution sociétale) pèsent également lourdement sur l'installation en ruralité. Toutefois, ces éléments sont plus difficiles à maîtriser, car ils dépendent de tendances externes et de l'opinion publique.

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



ANALYSE DES SOLUTIONS GT4 - RURALITE

Étiquettes de lignes	Somme de Points	Somme de Impact PANEL	Somme de Controle PANEL
Faiblesses	132	-54	97
Charge de travail et conditions professionnelles	34	-13	16
Charge physique et sociale	17	-5	6
Gardes / astreinte / horaire / déplacements	13	-7	6
Isolement, moindre population rurale	4	-2	4
Difficultés d'installation et précarité	48	-16	27
Coaching à l'installation	18	-4	8
Finances à l'installation en zone rurale	13	-4	6
Héritage des clients de reliquat	15	-3	6
Incertitude totale à l'installation / Statut indépendant	2	-4	7
Manque de reconnaissance et adaptation au rural	50	-25	54
Conflit générationnel / Organisationnel	1	-4	6
Interprofessionnalité culturelle	1	-3	6
Mauvaise image de nous-mêmes	1	-3	6
Méconnaissance de l'agriculture moderne et du milieu	18	-3	7
Méconnaissance du segment de métier lui-même	13	-2	8
Méconnaissance du territoire	2	-4	6
Métier moins « technique » / moins de moyens de soins	9	-2	7
Pas de mise en valeur et d'avantage des maîtres de stage	5	-4	9

SOLUTIONS FACTEURS NÉGATIFS

- **Formation entreprise**
 - Programme formation entreprise
 - Gestion du temps/Organisation/Emotion/Génération/Admin/Installation
 - Epidémio-surveillance avec programme de rémunération active
 - Information sur les revenus et les tarifs durant le cursus, vendre ses services
 - Coaching individuel en rurale (accompagnement 1-1 à l'organisation)
- **Formation disciplinaire**
 - 2 Stage rémunéré post-diplôme / pré-diplôme
 - 4 Stage en milieu ruraux précoce INT/EXT, périodes courtes
 - Changement de la demande des fermes >> Expérience / Structuration des besoins / créer des spécialistes
 - Job – étudiant vétérinaire
 - Les métiers de la rurale (les rôles du vétérinaire)
- **Réseaux de pratiques**
- **Entreprise >> Incubation/Concours de projet**
- **Formation/Information secteur**
 - 2 Participation portes ouvertes / présentation du métier
 - Emissions dédiés à la promotion du métier rural
 - 2 Promotion des métiers ruraux en primaire
 - Faire venir des éleveurs à l'école vétérinaire >> échange avec les besoins/attente tot dans le cursus

Obstacles	85	-56	80
Contraintes économiques et administratives	35	-24	28
Charge de travail, Charge administrative	27	-6	6
Concurrence entre acteurs de la filière	1	-4	5
Difficulté de paiement	5	-6	5
Immobilisation financière	1	-5	6
Manque de couverture en assurance / Responsabilité	1	-3	6
Évolution sociétale et perception du métier	21	-14	12
Bashing pro	1	-6	5
Conjoint, vie sociale	12	-3	4
Véganisme, animalistes, écologie, diminution de l'élevage	8	-4	4
Problèmes d'intégration et de formation	29	-19	40
Concours vétérinaire (biais de recrutement)	2	-4	5
Gestion entre associés	1	-3	8
Manque de confiance / relation de confiance	1	-3	5
Médecine de troupeau > Médecine individuelle	5	-1	8
Organisation du travail flou	2	-3	7
Pas d'habitude des animaux de rente	18	-6	7

SOLUTIONS FACTEURS NÉGATIFS

- Concurrence : Plateformes collaboratives, présences de vétérinaires praticiens dans les COPIL
- Charge admin / finances
 - ASV rurales (formation, incitants, etc...)
 - Charge administrative modernisée >> Promotion Informatisation
 - Ex Painpoints : Etiquettes sur les médicaments
 - Promotion des secrétariats collectifs
 - Système de médiation de paiement (Ex : ALMA, EUROFIDES upv)
 - Groupements d'achats
 - Inscription Ordre/UPV >> Avantages associés
- Formation
 - Mécanisme de construction des tarifs (formation), Apprendre à se faire payer
 - Espace test du métier
 - Vision de vétérinaire « ouvrier » de la ferme >> Programme éducatif (campagne de communication)
 - Guichet unique / Vademecum concrets
- 2 Image positive, changement de nom du métier, protection des pertes ?
- Place du vétérinaire dans les débat BEA
- Image des ruminants sur l'environnement >> Campagne de promotion

Opportunités

Amélioration des conditions de travail et de l'installation

Condition matérielle de travail, financière

Diminuer la pénibilité du travail

Incitant financier à l'engagement des ruraux

Opportunités immobilières

Tarification (innovantes) / rémunération

Formation, accompagnement et structuration du secteur

Formation/gestion/Management

Maîtres de stage, faciliter l'accueil, financer

Professionnalisation du secteur

Tables rondes étudiants avec les agriculteurs

Techniciens/ASV ruraux

Valorisation du métier et reconnaissance

Amélioration de l'image et de la conception du métier

Conjoncture favorable (manque)

Considération des autorités, bienveillance

Être indépendant

255	56	99
70	19	36
1	4	7
33	3	8
15	6	8
1	4	5
20	4	8
148	22	38
75	5	8
32	4	8
2	3	7
15	4	8
24	5	8
37	14	25
25	5	7
4	3	5
2	2	7
6	5	7



Leonard Theron

Admin - 1 h · 🌐

...

Enquête OBSVET GT4 - Praticiens BELGES en rurale — 😊 reconnaissant.

Dans le cadre de la recherche de solutions plusieurs dispositifs d'appui au renouvellement des jeunes ruraux se présentent. Pourriez vous choisir les dispositifs qui vous semblent utiles? ou ajouter les vôtres ? — 😊 reconnaissant.

- ☒ Bourse de stage rural (~1000€) 5% > ✕
- ☒ Prise en charge des études vétérinaires pour les ruraux (Bourse d'étude ~10.000€) 3% > ✕
- ☒ Prime à l'installation en rurale (>30.000€) 18% > ✕
- ☒ Defiscalisation des 5 premières années de travail 23% > ✕
- ☒ Prime aux investissements en rurale (~30-40.000€) 12% > ✕
- ☐ Aide à l'association en personne morale vétérinaire 3% > ✕
- ☒ Appui administratif (Prime par troupeau en épidémiosurveillance) 13% > ✕



- ☒ Appui administratif (Prime par troupeau en épidémiosurveillance) 13% >
- ☐ Appui RH (aide pour un Technicien/ASV ~30.000€) 5% >
- ☐ Aide à l'association (prêt à taux faible pour le capital d'associé) 2% >
- ☒ Aide à domicile (garde d'enfant, ménage, etc...) 5% >
- ☒ Aide à l'analyse des données animales (appui logiciel) 3% >
- ☐ Ajouté par [Julien Fourneau](#)
Réduction de la longueur du cursus universitaire 2% >
- ☐ Ajouté par [Julien Fourneau](#)
Familiarisation avec le monde rural tôt dans le cursus 6% >

Ajouter une option de sondage...

[Voir les statistiques](#)

Couverture de la publication : 1

Bernard Gauthier

151 votes 7 comm

SOLUTIONS FACTEURS NÉGATIFS

- Package avant le diplôme (parcours études)
 - Promotion des encadrants ruraux
- Package post-diplôme (augmenter les outils)
 - Stage tutoré, post diplômes
 - Formation diplomantes en Rurale
- Investir informatisation
- Créer comptoir unique à l'installation
 - ARSIA, BIGAME, ELEVEO

LOGIQUE D'ANALYSE DES GROUPE DE TRAVAIL





IDÉES

- Groupe canadien
- LOUVETO
- @Sian_asana notre guest star du groupe



INVENTAIRES D'IDÉES

4 RAPPORTS THÉMATIQUES EXTRA-OBSVET

27 PAYS TIERS ET 3 EXTRA EU CONSULTÉS

RAPPORT MORAUX (BILAN DES GT)

OBJECTIF FIN
OCTOBRE (4,5,7)
À FIN
NOVEMBRE
(2,3,6)

2025 | Projet Observatoire de la profession vétérinaire

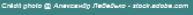


OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION
VÉTÉRINAIRE
un diagnostic
pour un avenir



Rapport Groupe de travail Santé mentale

Projet OBSVET – Groupe de travail 5



Rapport D'analyse de risque sur la thématique « Santé mentale vétérinaire » - GT5 OBSVET

Evaluation des risques

1. Contexte et Objectifs du GT5 OBSVET

La profession vétérinaire est confrontée à une crise silencieuse mais alarmante en matière de santé mentale. Des données récentes révèlent des indicateurs préoccupants :

- 117 vétérinaires pourraient tenter de se suicider chaque année.
- 500 vétérinaires déclarent penser au suicide chaque année.
- 140 étudiants vétérinaires sont également touchés par ces pensées suicidaires.
- 325 vétérinaires sont en situation d'addiction au travail.

Face à ces constats, le Groupe de Travail 5 (GT5) du programme OBSVET a mené une analyse approfondie des facteurs de risques psychosociaux et a formulé une série de recommandations et solutions visant à améliorer la résilience et le bien-être des vétérinaires.

2. Analyse SWOT et Facteurs de Risque Identifiés

Forces

- Engagement fort des professionnels pour leur métier.
- Présence de réseaux d'entraide informels.
- Intérêt croissant pour la santé mentale et les conditions de travail.

Faiblesses

- Manque de formations sur la gestion du stress et des émotions.
- Insuffisance des dispositifs de soutien psychologique.
- Culture professionnelle valorisant la surperformance et l'isolement.

Opportunités

- Développement de formations spécialisées en gestion du stress.
- Intégration de mentors et de réseaux de soutien formels.
- Sensibilisation accrue du grand public et des institutions.

Menaces

- Augmentation du taux d'attrition dans la profession.
- Risque de détérioration continue de la santé mentale des vétérinaires.



- Difficultés économiques et organisationnelles liées aux conditions de travail.

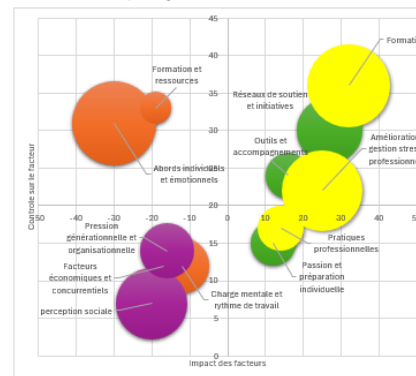


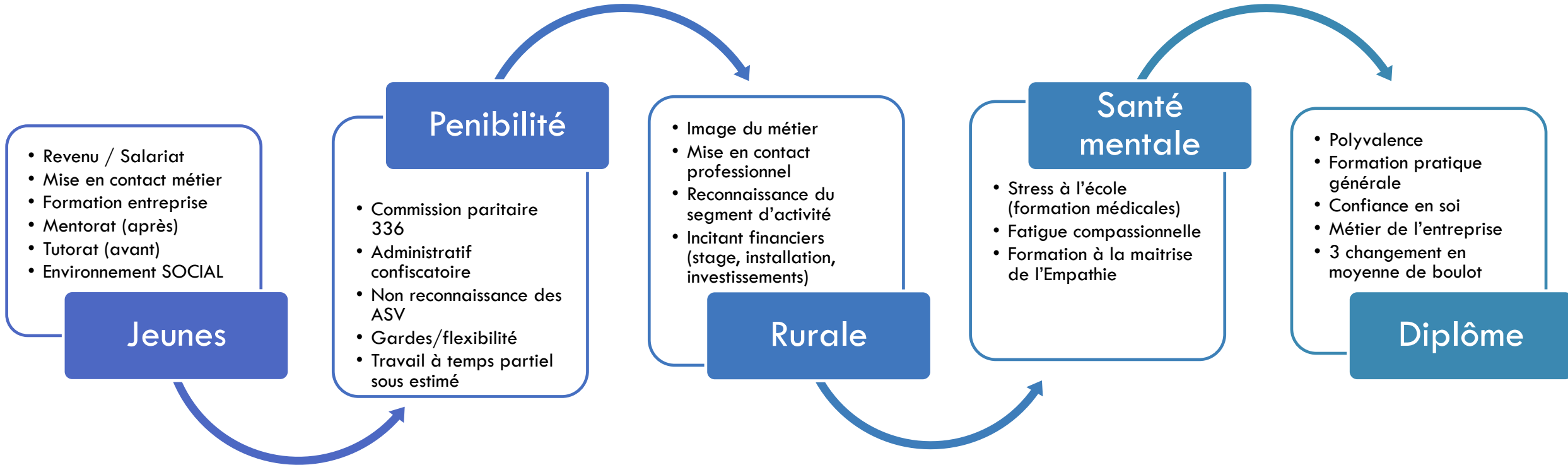
FIGURE 1 - ANALYSE SWOT EN 2 DIMENSIONS (IMPACT : DEGRÉ D'IMPACT POSITIF OU NÉGATIF) ET CONTRÔLE (CAPACITÉ À CONTRÔLER LE FACTEUR), AINSI QUE LE SCORE DU PANEL (DIMENSION DU FACTEUR)

3. Solutions et Recommandations

3.1. Formation et Sensibilisation

- **Formation à la gestion du stress et des émotions**, ciblant notamment le premier cycle universitaire.
- **Formation des encadrants** pour prévenir les comportements de violence interne.
- **Intégration de séminaires dédiés à l'euthanasie et au stress lié à la mort animale.**
- **Mise en place d'une formation continue sur les risques psychosociaux, la relation à l'argent et la gestion de la clientèle difficile.**
- **Réforme des stages** pour inclure un minimum d'une semaine par an avec accompagnement et debriefing.
- **Année supplémentaire de formation clinique externe** pour améliorer la transition vers la vie professionnelle.

EX. FACTEURS CRITIQUE DES DÉPARTS PRÉCOCES (OBSVET)





PROPOSITIONS DE SOLUTIONS GÉNÉRALES

Urgence Rurale

APPROCHE ORIENTÉ SOLUTIONS : PACTE-VET

- P : Profession – Soutenir les praticiens et repenser l'exercice
- A : Appuis institutionnels – Mieux encadrer et sécuriser
- C : Compétences – Renforcer la formation, avant et après diplôme
- T : Transmission – Mentorat, tutorat, pair-aidance
- E : Estime – Restaurer l'image du métier auprès du public et des vétérinaires eux-mêmes

PACTE VET

Profession • Appuis institutionnels • Compétences
Transmission • Estime

PROFESSION



ESTIME



COMPÉTENCES



APPUIS INSTITUTIONNELS



TRANSMISSION



P : PROFESSION – SOUTENIR LES PRATICIENS ET REPENSER L'EXERCICE

- ✕ ◆ Création de guichets uniques / vademecum concrets
- ✕ ◆ Concours de projet / **incubation à l'installation**
- ✕ ◆ Appui administratif (secrétariats collectifs, systèmes de médiation, modernisation informatique)
- ✕ ◆ Groupements d'achats, inscription UPV/Ordre avec avantages
- ✕ ◆ ASV rurales : formation, financement, incitation
- ✕ ◆ **Systèmes de tarification** minimum
- ✕ ◆ Valorisation des nouvelles pratiques rurales (multi-espèces, activité mixte)

A : APPUIS INSTITUTIONNELS – MIEUX ENCADRER ET SÉCURISER

- ✕ ◆ Aide à l'installation (RW, Provinces)
- ✕ ◆ Défiscalisation des premières années (RW/FED)
- ✕ ◆ Aide à l'association, prêt à taux réduit (RW/Provinces)
- ✕ ◆ Prise en charge des études pour les étudiants ruraux (FWB/RW/Provinces)
- ✕ ◆ mécanisme de rémunération épidémiosurveillance et surveillance administrative (FED)
- ✕ ◆ Mobilisation d'acteurs comme ARSIA, BIGAME, ELEVEO

C : COMPÉTENCES – RENFORCER LA FORMATION, AVANT ET APRÈS DIPLOME

- ✗ ◆ Programme de formation entreprise (temps, organisation, émotion, administratif...)
- ✗ ◆ Coaching individuel en rurale
- ✗ ◆ Apprentissage des soft skills et formation à la communication
- ✗ ◆ Formation disciplinaire ciblée (élevage, pathologies, écogestes)
- ✗ ◆ Formation diplômante post-diplôme en rurale
- ✗ ◆ Utilisation IA / digitalisation administrative
- ✗ ◆ Visite d'élèves à l'école vétérinaire, dès les premières années

T : TRANSMISSION – MENTORAT, TUTORAT, PAIR-AIDANCE

- ✗ Soutenir la relève via des parcours accompagnés et une relation intergénérationnelle renforcée.
- ✗ ◆ Mentorat post-diplôme
- ✗ ◆ Tutorat et Stages rémunérés pré-diplôme / Job étudiant, pair-aidance terrain
- ✗ ◆ Immersion précoce en milieu rural
- ✗ ◆ Valorisation des encadrants ruraux (maîtres de stage, valorisation de l'encadrement)

E : ESTIME – RESTAURER L'IMAGE DU MÉTIER

Mesures de communication, revalorisation symbolique, lutte contre les stigmates de l'élevage.

- ✗ ◆ Emissions, campagnes de promotion sur la médecine rurale
- ✗ ◆ Clarification des rôles du vétérinaire rural (redonner du sens et de l'identité à la fonction)
- ✗ ◆ Image positive des ruminants et de l'élevage (environnement, durabilité)

Etudiants	Jeunes Diplômés	Vétos diplômés en exercice
Bourse de stage rural précoce (600-800€ de défraiements, renouvelables)	Prime à l'installation dans une PMV rurale 15,000€ partagé avec la structure	Coaching à l'accueil et la rétention de talent Phase 1 coaching / Phase 2 suivi d'accueil 15,000€ partagé avec la structure
Bourse de stage 3^{ème} année (ex province de Luxembourg)	Formation à l'installation	Aide à l'informatisation (Label Logiciel NAP-AMR fédéral)
Tables rondes avec éleveurs et organisation élevage	Coaching individuel à l'installation ou à l'association (cfr Programme Diplomé)	Formation santé mentale
Maitre de stage	Mentorat (LOUVETO)	
Tutorat	Défiscalisation rurale (15,000€ d'investissements)	
Jobiste vétérinaire	Certificats en gestion	
Cliniques orientées	Aide à l'informatisation	
Formation santé mentale	Formation santé mentale	
Formation entreprise		

SIMULATION

- 650 vétérinaires ruraux
- 50% >50ans = 325 départs à la pension
- 243 diplômés, dont 180 inscrits, 85 après 5 ans, 3-9% en rurale
- ~7-12 vétérinaires ruraux belges annuels
- Besoin : **21-32 pour compléter la demande théorique**
- **Soit 14-20 supplémentaires (50-71 initiées)**

- Créer des vocations :
 - Amener 40-50 étudiants à l'immersion
- Recruter/Inciter
 - 14-20 vétérinaires de plus

Besoin	bas	haut
	21	32
Apports	7	12
Besoin	14	20
Vocation	28%	28%
Besoin formation	50	71

SIMULATION BUDGET

- **Projet Pilote**
 - 100-150 périodes de stage rural
 - 25 installations
 - Gestion de projet
- **Estimation des retours**
 - 70% de succès
 - 3,5€ générés /1€ investi

Cat	Montants	Bas	Haut
Etudiants		50	71
Professionnel		21	32
Stages	600,00 €	60 000,00 €	85 200,00 €
Aides Insta	10 000,00 €	210 000,00 €	320 000,00 €
Aides PMV	5 000,00 €	105 000,00 €	160 000,00 €
Defiscalisation	15 000,00 €	315 000,00 €	480 000,00 €
		690 000,00 €	1 045 200,00 €
RW	Projet pilote	375 000,00 €	565 200,00 €

EXEMPLES CONCRETS

LA BELGIQUE DERNIER PAYS
OCDE SANS INCITANT À
L'INSTALLATION EN RURALE



ANALYSE MONDIALE



LIÈGE université
Médecine Vétérinaire



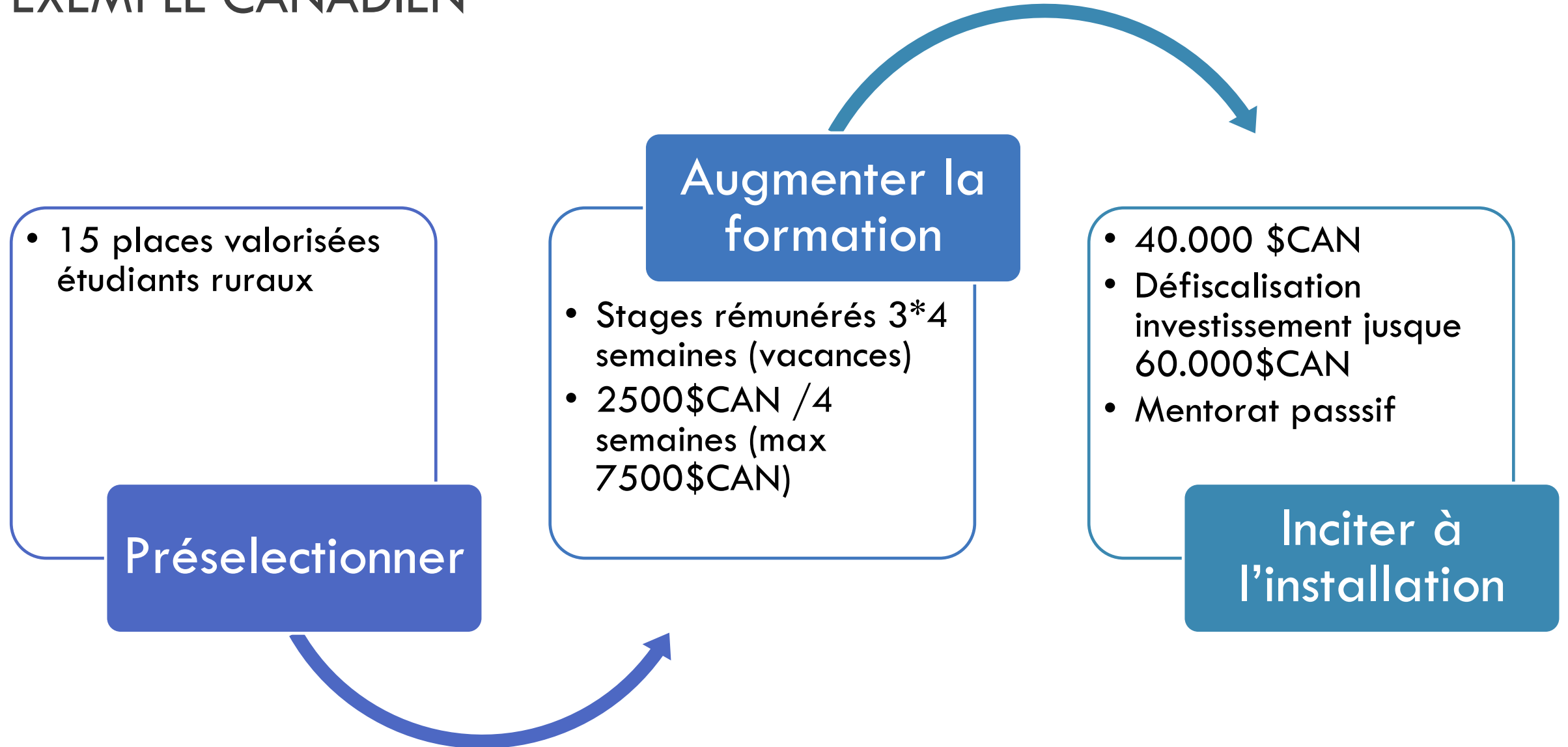
Date	05/02/2025
Groupe de travail	GT4 – Exercice en agriculture et milieu rural
Rédacteur	L. Theron
Objectifs	Analyse des opportunités pour la médecine rurale
Version	2 - 12022025

Rapport sur la Désertification Vétérinaire en Zones Rurales et les Mesures de Soutien

1 Introduction

Selon Moreul, un désert vétérinaire est défini **comme une zone géographique où l'offre de soins vétérinaires est insuffisante pour répondre aux besoins des éleveurs et des propriétaires d'animaux**. Cette situation résulte principalement d'une faible attractivité des territoires ruraux pour les praticiens, en raison de contraintes économiques, logistiques et sociales. L'absence d'un nombre adéquat de vétérinaires dans ces régions compromet la prévention des maladies, la surveillance épidémiologique et la rentabilité des exploitations agricoles.

EXEMPLE CANADIEN



SONDAGE PROFESSION

Répondants uniques : 450

Question posée : Parmi les dispositifs suivants, lesquels vous semblent les plus utiles pour soutenir l'installation et le renouvellement des vétérinaires en milieu rural ?

Résultats consolidés

Dispositifs de soutien proposés et taux d'approbation

Dispositif	% de votes
Défiscalisation des 5 premières années de travail	23 %
Prime à l'installation en zone rurale (>30.000€)	17 %
Appui administratif (Prime par troupeau en épidémiosurveillance)	14 %
Familiarisation avec le monde rural tôt dans le cursus	11 %
Aide RH (technicien/ASV - 30.000€)	5 %
Bourse de stage rural (~1000€)	6 %
Aide à domicile (garde d'enfants, ménage, etc.)	6 %
Prime aux investissements en zone rurale (30-40.000€)	7 %
Aide à l'association (prêt à taux faible pour le capital d'associé)	4 %
Aide à l'analyse des données animales (appui logiciel)	2 %
Prise en charge des études vétérinaires pour les ruraux (Bourse ~10.000€)	2 %
Réduction de cursus et mesures de soutien agricole	1 %

PANELS DE SOLUTIONS EMERGENTES

Profession

- Conception tarifaire
- Encadrement rémunération
- Réseaux sentinelles
- Guichet unique
- Accompagnement démarches admin
- ASV ruraux
- Cadrage ASV

Appuis institutionnels

- Incitants ruraux installation/investissements
- Stages rémunérés
- Incitants ruraux au travail en groupe (PMV, associations)
- Simplification administrative (FED/RW)
- Valorisation des actes imposés (FED)
- Places réservées pour les étudiants ruraux (FWB)
- Renforcement de l'appui aux maîtres de stage (valeur, incentives)

Compétences - Transmission

- Tutorat universitaire précoce
- Mentorat post-diplôme
- Soft skills
- Risques psycho-sociaux
- Projets professionnels
- Questions relatives à la mort
- Rencontre éleveurs, tot dans le cursus

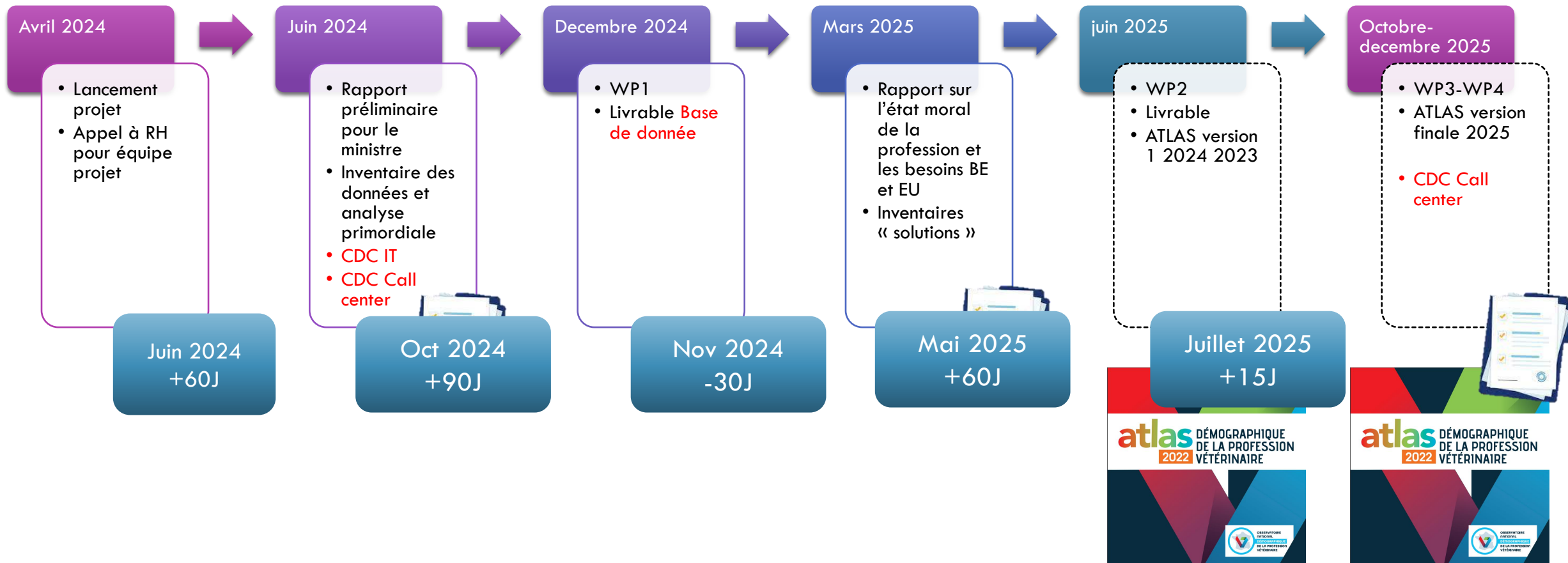
Estime

- Influenceur pro
- Campagne UNAMUR (qualité d'un Vétérinaire)
- Information vidéo pré diplôme
- Campagne valorisation des rôles du vétérinaire



SUIVI DE PROJET

CALENDRIER PROVISIONNEL AVRIL 2024 – OCTOBRE 2025



ACTION À VENIR

Projet

- ~~Déclaration de créance pour la Tranche 2~~
- ~~Déclaration de créance pour la tranche 3~~
- ~~COPIL 8/11~~
- ~~Consultation des GT~~
- Données de formation continuée
- ~~COPIL 07/02~~
- ~~Sous-traitance IT redistribuée entre UPV et OMV pour la pérennisation~~
- Rapport des GT
- ATLAS finalisé
- ~~Rapport moral pour Mme la ministre Dalcq de l'Agriculture, et son administration~~
- ~~Rapport moral pour l'Administration Fédérale et le ministre Fédéral de l'Agriculture~~
- ~~Revoir avec M BAIWIR pourquoi le projet stagne~~

Communication

- Journée d'information
- ~~Rapport Ministériel~~
- ~~Province du Hainaut (?) — Manu Wart?~~
- Passage dans les Cercles (AVPL ok, Tournai ok)
 - Se répartir
- ~~Veterinexpo 2024 — Inauguration~~
- ~~Libramont 2025 (PACTE — VET)~~

INDICATEURS DE SUIVI OBSVET (KPI)

- Nb de stagiaires ruraux stabilisés
- Nb de PMV créées
- Nb de vétérinaires formés
- Stats animales
- Erosion à 5 ans
- Taux de renouvellement
- Taux de véto ruraux post diplome

BUDGET 25/04/25

		Année 1	Année 2	Année 3	TOTAL	subside disponible	Dépensé au 25/04/25	RESTE
Structure porteuse	but	Juillet 2023 à	Aout 2024 à	Maintenance et publication 2026				
Projet Observatoire (UPV)	Gestion et réalisation du pro	70 000 €	68 000 €	2 000	140 000 €	112 000 €	102 125,89 €	9 874 €
CROFMV (Ordre)	Intégration données vétérin	27 000 €	20 000 €	6 000	53 000 €	42 400 €	3 952,53 €	38 447 €
Call center (UPV)	Intégration données vétérin	15 000 €	15 000 €	5 000	35 000 €	28 000 €		28 000 €
Sous-traitance IT (A définir)	Réalisation de l'outil	40 000 €	20 000 €	7 000	67 000 €	53 600 €		53 600 €
Base de données Faculté vétérinaire ULIEGE	Intégration données diplôme	7 500 €	7 500 €		15 000 €	12 000 €	9 155,00 €	2 845 €
		Année 1	Année 2	Année 3				
Total partenaires		159 500 €	130 500 €	20 000 €	310 000 €	248 000,00 €	115 233,42 €	132 767 €
Subsidié		120 000 €	119 000 €	9 000 €	248 000 €	80%		

Financement sur fond propre	90 433,42 €
	115 233,42 €
tranche 1 reçu le 06/04/24	24800
tranche 2 demande effectuée le 11/02/25	
tranche 2 demande effectuée le 11/02/25	
tranche 4	
tranche 5	
tranche 6	

UN OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION

OUTIL DIAGNOSTIC PROFESSIONNEL



OBSERVATOIRE DE LA PROFESSION
VÉTÉRINAIRE

un diagnostic
pour un avenir