

Projet PACTE-Vet Rural

Date	22/10/2025
Groupe de travail	OBSVET 2024-2025
Présents	COPILO OBSVET
Rédacteurs	L. Theron (UPV), B. Poskin (CRFOMV), J.F. Cabaraux (ULIEGE)

1. Table des matières

1. Table des matières.....	1
2. Objectifs du projet.....	2
3. Principaux enseignements du projet OBSVET 2024-2025.....	2
3.1. Quatre scénarios testés.....	3
3.2. Interprétation et Recommandation stratégique.....	4
4. Présentation du projet PACTE-Vet	5
4.1. Les 5 axes du PACTE-Vet et mesures envisagées.....	5
5. Mise en œuvre du PACTE-Vet : Partenaires, budget et calendrier.....	10
5.1. Partenaires clés et rôle de chacun.....	10
5.2. Description des mesures financées.....	11
100-150 bourses de stage rural (600 €/étudiant/période de 2 semaines, renouvelable 6 fois max)	11
Aides à l'installation dans une PMV rurale (10 000 €, 21-32 dossiers).....	11
Aides au coaching à l'accueil et la rétention des talents en PMV (5 000 €, par dossier).....	11
Coordination interinstitutionnelle, en lien avec la plateforme OBSVET.....	11
5.3. Budget prévisionnel du projet PACTE-Vet.....	11
5.4. Un financement structuré et soutenable.....	13
5.5. Logique de co-financement et retour sur investissement.....	14
6. Phasage du projet : pilote, élargissement, déploiement général.....	14
6.1. Phases de déploiement, et échéances.....	14
6.2. Annualisation des dépenses.....	15
6.3. Critères d'évaluation et décisions "Stop or Go" (COMAC).....	16
Phase 1 : phase pilote.....	16
Phase 2 élargissement.....	17
6.4. Critères "Stop or Go" par phase.....	17
7. Conclusion.....	22
8. Sources	22

2. Objectifs du projet

La stratégie structurée intitulée **PACTE-Vet Rural** (Professionnalisation, Appuis institutionnels, Compétences, Transmission et Estime), vise à développer un portefeuille d'actions concertées pour permettre la réduction de l'érosion en médecine vétérinaire rurale. Cette stratégie est portée par un consortium réunissant la Région wallonne, la Faculté de Médecine Vétérinaire, l'Ordre des Médecins Vétérinaires et l'Union Professionnelle Vétérinaire.

Ce projet vise à :

- Favoriser les **vocations précoces** pour l'agriculture et l'élevage
- Créer les **conditions de recrutement durable** de vétérinaires en zones rurales,
- Réduire l'**érosion des jeunes praticiens** dans les 5 premières années,
- Valoriser la ruralité comme **secteur de santé publique stratégique**.
- Pérenniser l'Observatoire OBSVET pour les années à venir et le **suivi d'efficacité des mesures**

En parallèle des mesures structurelles à moyen terme (réforme de la formation, fiscalité, contractualisation), le projet prévoit dès sa phase pilote la mise en œuvre coordonnée de **plusieurs dispositifs anti-érosion**, avec pour objectif de **réduire significativement l'abandon dans les 5 premières années** de pratique rurale, et créer 35-40 implantation de vétérinaires ruraux pour l'avenir de la production animale en Wallonie. Ce projet nécessite 450 à 678.000€ d'investissement régional.

3. Principaux enseignements du projet OBSVET 2024-2025

En Wallonie comme ailleurs, la médecine vétérinaire rurale traverse une crise profonde d'attractivité et de renouvellement des effectifs. On constate une **désertification vétérinaire** dans de nombreuses zones d'élevage, où il devient difficile de trouver un vétérinaire de terrain disponible. Ce phénomène s'accroît avec le **vieillessement** de la profession (beaucoup de vétérinaires ruraux approchent de la retraite) et un **faible taux de remplacement** par les jeunes diplômés. En Belgique francophone, moins de 10 % des vétérinaires de moins de 35 ans choisissent la pratique rurale, contre une proportion bien plus élevée chez leurs aînés. Les nouvelles générations privilégient en effet la clientèle urbaine des animaux de compagnie, recherchant de meilleures conditions de vie et de travail que celles offertes en milieu agricole isolé. Les contraintes spécifiques du rural combinées à l'absence de connaissance du secteur avant les études (Rapports Enquête ULIEGE motivation des étudiants n=1300 OBSVET) entraînent une **"fuite des vocations"** hors du secteur. Il en résulte un cercle vicieux : de vastes territoires se retrouvent **sous-dotés en soins vétérinaires**, menaçant la viabilité des élevages et la surveillance sanitaire du bétail. « *Un territoire sans vétérinaire, c'est un territoire où les éleveurs peuvent renoncer à leur activité faute de soins pour leurs animaux* » rappelle la note OBSVET. En Wallonie, certaines provinces (Luxembourg, Namur) sont déjà identifiées en **situation critique**, avec un risque imminent de "déserts vétérinaires" si aucune action n'est entreprise. Par ailleurs, même les jeunes qui s'installent en rural abandonnent souvent après quelques années (jusqu'à 40 % de défections dans les 5 premières années selon les projections OBSVET), faute de soutien et de conditions de travail satisfaisantes.

Face à ces constats alarmants, l'**Observatoire de la Santé Vétérinaire Rurale (OBSVET)** a été mandaté en 2024 pour analyser la situation et formuler des pistes de solution. Dans sa note de synthèse 2025,

l'OBSVET préconise la mise en place d'un plan d'action ambitieux et coordonné pour enrayer cette crise structurelle. Cette recommandation se base sur l'analyse de la pyramide des âges, des facteurs de risques psycho-sociaux et des exemples réussis à l'étranger. Ce plan, intitulé **PACTE-Vet**, fait l'objet du présent dossier.

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

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

3.1. Quatre scénarios testés

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

1. Scénario 1 — Sans changement

Reproduction de la tendance actuelle : **7 nouveaux vétérinaires ruraux par an**, avec un taux d'abandon de 40 %.

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

2. Scénario 2 — Incitant à l'installation

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

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

3. Scénario 3 — Stages ruraux précoces

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

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

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

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

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

TABLEAU 1 - SCÉNARIO DE SIMULATION DE LA POPULATION DES VÉTÉRINAIRES RURAUX

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

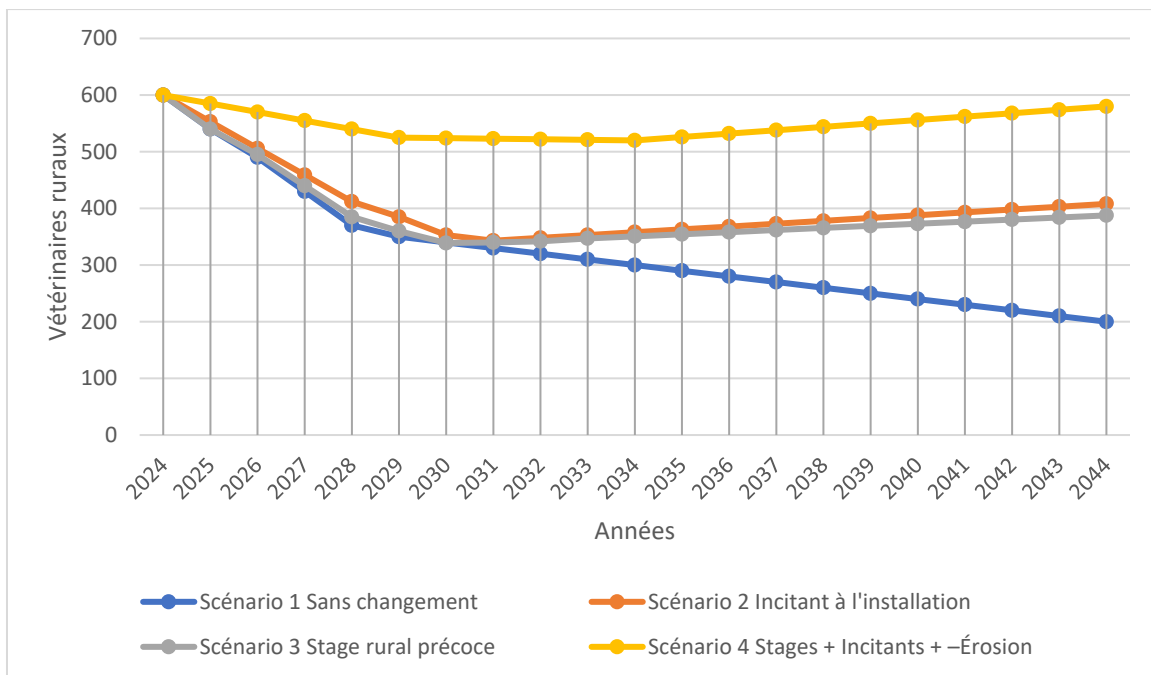


FIGURE 1 - EVOLUTION DES POPULATIONS VÉTÉRINAIRES RURALES À 20 ANS. SCÉNARIO 1, SANS CHANGEMENT. SCÉNARIO 2, AIDES À L'INSTALLATION SEULES. SCÉNARIO 3, STAGES RURAUX PRÉCOCES. SCÉNARIO 4, COMBINAISON D'AIDE AUX STAGES, À L'INSTALLATION ET RÉDUCTION DE L'ÉROSION VÉTÉRINAIRE GÉNÉRALE.

3.2. Interprétation et Recommandation stratégique

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

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

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

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

4. Présentation du projet PACTE-Vet

Le projet **PACTE-Vet** est une stratégie globale proposée par l'OBSVET pour revitaliser la profession vétérinaire en milieu rural. Regroupant un ensemble cohérent de mesures structurées en **cinq axes stratégiques – Profession, Appuis, Compétences, Transmission, Estime** – le PACTE-Vet vise à améliorer concrètement les conditions d'exercice des vétérinaires ruraux, sécuriser les parcours professionnels, renforcer la formation et l'accompagnement des praticiens, et revaloriser l'image du métier. L'objectif final est de **redonner de l'attrait** à la pratique rurale et d'assurer un maillage pérenne de soins vétérinaires sur l'ensemble du territoire wallon, condition indispensable à la fois pour le bien-être animal, la sécurité alimentaire et la viabilité de l'agriculture locale.

Le PACTE-Vet est conçu en lien direct avec les constats d'**OBSVET 2025**. Il s'appuie sur des recommandations déjà expérimentées à petite échelle en Belgique ou à l'étranger, rassemblées en une véritable « **boîte à outils** » multidimensionnelle. Ce projet sera porté par un **consortium** rassemblant les principaux acteurs du secteur: la **Région wallonne** (ministères de l'Agriculture, Économie, Bien-être animal, via le SPW), l'**Union Professionnelle Vétérinaire (UPV)**, la **Faculté de Médecine Vétérinaire de l'Université de Liège (ULiège)**, et l'**Ordre des Médecins Vétérinaires** (Conseil régional francophone – CRFOMV).

En résumé, le PACTE-Vet rural a trois objectifs majeurs :

- Générer des vocations précoces pour la médecine rurale
- Recrutement durable : créer les conditions pour attirer et installer durablement de nouveaux vétérinaires dans les zones rurales aujourd'hui en pénurie.
- Fidélisation : réduire l'érosion des jeunes praticiens en début de carrière (objectif : abaisser fortement le taux d'abandon durant les 5 premières années).
- Valorisation stratégique : affirmer la ruralité vétérinaire comme un secteur stratégique de santé publique, en mettant en avant sa contribution essentielle à la société (sécurité alimentaire, bien-être animal, économie agricole).

Le plan PACTE-Vet se décline en **cinq axes structurants**, identifiés par l'acronyme **P.A.C.T.E**. Chacun de ces axes correspond à un champ d'action prioritaire, avec des mesures concrètes envisagées dans le court et moyen terme. Ci-dessous, nous présentons ces **5 axes** et leurs mesures phares, avant de détailler les modalités de mise en œuvre (partenaires, budget, calendrier).

4.1. Les 5 axes du PACTE-Vet et mesures envisagées

Axe P – Profession : soutenir les praticiens et repenser l'exercice au quotidien

Objectif : Renforcer l'attractivité du métier vétérinaire rural au quotidien, en facilitant la vie des praticiens sur le terrain et en modernisant les modes d'exercice. Il s'agit d'alléger les contraintes qui pèsent sur les vétérinaires ruraux isolés et de rendre la pratique en milieu agricole plus tenable et attractive sur la durée.

Mesures phares envisagées :

- **Simplification administrative** : Amélioration du guichet unique UPV et de guides pratiques (vade-

mecum) pour accompagner les vétérinaires dans leurs démarches administratives et juridiques (agrément, formulaires, normes), et ainsi réduire une charge souvent démotivante.

- **Coaching à la rétention des talents** : Mise en place d'un accompagnement sur le modèle du projet « Personnes Morales vétérinaires », pour accompagner les entreprises vétérinaires à la rétention de talents spécifiques.

- **Nouveaux modes d'exercice collectifs** : Promotion de l'exercice en groupe et du partage de services. Par exemple, organiser des **concours de projets** ou **incubateurs de cliniques rurales** innovantes pour inciter de jeunes vétérinaires à s'installer ensemble en zone rurale, avec un appui logistique (p.ex. accès à des locaux, conseils) et financier. Développer des **groupements d'achats** et offrir des avantages à l'inscription aux instances professionnelles (Ordre, UPV) pour encourager les praticiens à mutualiser certains coûts.

- **Assistants vétérinaires (ASV) en milieu rural** : Déployer et financer des **auxiliaires vétérinaires** en zone rurale. La présence d'ASV formés apporterait un soutien logistique précieux aux praticiens isolés (aide en tournée, gestion du cabinet, assistance technique). Former des ASV ruraux et subventionner partiellement leur emploi dans des cabinets sous-dotés fait partie des idées pour rompre l'isolement du vétérinaire solo.

- **Valorisation des pratiques innovantes** : Reconnaître et soutenir financièrement les nouvelles formes de pratique vétérinaire rurale, telles que la médecine **multi-espèces** (vétérinaire mixte soignant à la fois les animaux de rente et les animaux de compagnie en zone rurale) ou les cabinets mixtes itinérants. Encourager également des initiatives de **remplacement temporaire** pour permettre aux vétérinaires ruraux de prendre des congés. À titre d'exemple, la plateforme **VetOxygène** propose un système de vétérinaires remplaçants afin d'assurer une continuité de service tout en offrant du répit aux praticiens isolés. De même, en Écosse, la mise en réseau de cliniques rurales pour partager les gardes a montré qu'on peut améliorer la qualité de vie des vétérinaires tout en maintenant le service aux éleveurs.

Axe A – Appuis institutionnels : mieux encadrer et sécuriser la profession

Objectif : Mobiliser les pouvoirs publics (Région, État, provinces) pour créer un environnement *favorable* à l'exercice vétérinaire en zone rurale. Il s'agit d'apporter des **soutiens concrets** – financiers, réglementaires, structurels – afin de compenser les handicaps économiques du métier et de **sécuriser les parcours** professionnels en milieu rural.

Mesures phares envisagées :

- **Incitations financières à l'installation** : Offrir de véritables **aides à l'installation en zone déficitaire**, afin d'alléger le fardeau financier du début de carrière en rural. Par exemple, accorder une **prime à l'installation** d'environ 10 000 € pour l'ouverture ou la reprise d'un cabinet vétérinaire en zone en pénurie. Ce dispositif pourrait être couplé à une **défisicalisation temporaire** des premières années d'activité (exonération d'impôts sur le revenu professionnel pendant 5 ans, calquée sur le modèle français en zones rurales). De plus, des **prêts à taux réduit** et un accompagnement juridique seront proposés pour encourager les vétérinaires isolés à se **regrouper en société** (exercice à plusieurs, en personne morale vétérinaire), ce qui permet de mutualiser la charge de travail.

- **Bourses d'étude et stages ruraux** : Mettre en place un mécanisme de prise en charge partielle des **frais d'études vétérinaires** pour les étudiants qui s'engagent à exercer en zone rurale. Concrètement, octroyer des **bourses** aux étudiants issus de régions sous-dotées ou acceptant un engagement futur en milieu rural. Par ailleurs, financer des **bourses de stage rural** pour les étudiants en fin de cursus vétérinaire, afin de les familiariser avec le terrain rural pendant leurs études. Une initiative locale

existe déjà : l'Association des Vétérinaires de la Province de Luxembourg offre depuis 2024 une bourse de 1 000 € aux étudiants qui effectuent un stage en pratique rurale dans la province. Ces stages indemnisés ont prouvé leur efficacité pour créer des vocations (en France, 80 % des étudiants ayant effectué un stage rural tutoré s'installent ensuite en clientèle rurale).

- **Réflexion sur le cadre budgétaire des obligations administrative de service public** : Mettre en place des mécanismes de **rémunération publique** pour certains actes vétérinaires en élevage liés à des missions d'intérêt général. Il pourrait s'agir, par exemple, d'un système où la Région paie les vétérinaires pour effectuer la **surveillance épidémiologique**, les missions de **police sanitaire** et la **traçabilité** dans les exploitations, assurant ainsi un revenu de base aux cabinets ruraux. Plusieurs pays soutiennent déjà financièrement les actes en milieu rural jugés indispensables : la France, l'Espagne, l'Écosse cofinancent des visites sanitaires ou urgences dans les élevages fragiles, et le Royaume-Uni finance chaque année une visite de prévention par exploitation via son programme Animal Health and Welfare Pathway. La Wallonie pourrait s'inspirer de ces modèles pour **garantir une couverture vétérinaire** minimale partout, y compris dans les zones les moins rentables.

Axe C – Compétences : renforcer la formation, avant et après le diplôme

Objectif : Adapter la **formation vétérinaire** (initiale et continue) aux réalités de l'exercice rural actuel. Il s'agit de doter les futurs vétérinaires des **compétences pratiques** et des outils nécessaires pour réussir en milieu rural, et de continuer à développer leurs compétences tout au long de la carrière afin de maintenir un haut niveau d'expertise en santé animale de rente.

Mesures phares envisagées :

- **Modules de gestion et "soft skills" à l'université** : Intégrer dès le cursus des enseignements pratiques sur la **gestion d'une entreprise vétérinaire** (gestion du temps, notions comptables, organisation des tournées, démarches administratives courantes) et sur les **compétences non techniques** (communication client, gestion du stress, leadership). Actuellement, le manque de formation en gestion et en soft skills est un facteur de découragement pour de nombreux jeunes installés en libéral. Des ateliers pratiques pourraient être intégrés au programme universitaire ou offerts juste après l'obtention du diplôme, en partenariat avec des acteurs comme les Chambres de commerce. D'ailleurs, en province de Luxembourg, un cycle de formations extra-médicales (marketing, gestion de cabinet, relations client) va être lancé en partenariat avec l'AVPL et la Chambre de commerce locale pour combler ce besoin.

- **Formation continue ciblée rurale** : Renforcer la **formation continue** des vétérinaires ruraux par des modules spécialisés en santé des élevages, nouvelles pathologies émergentes, utilisation raisonnée des antibiotiques, bien-être animal en ferme, etc. L'OBSVET propose par exemple de développer un **certificat post-universitaire** ou un **master de spécialisation** dédié à la médecine rurale, que les jeunes diplômés pourraient suivre dans les premières années post-diplôme. Ce **"certificat de gestion et ruralité"** apporterait une qualification supplémentaire valorisante et améliorerait la préparation des jeunes à la réalité du terrain.

- **Stages précoces en milieu rural** : Instituer de nouveaux **stages obligatoires en milieu rural** pendant le cursus (dès le 1er cycle du programme vétérinaire) pour que tous les étudiants, y compris ceux d'origine urbaine, soient exposés aux réalités du monde de l'élevage. L'immersion des étudiants sur le terrain (visites d'élevage régulières, stages d'été en exploitation, etc.) vise à **susciter des vocations** et à diminuer le "choc de réalité" lors de l'entrée en pratique rurale. Des initiatives d'**internat rural de fin d'études**, financées par l'État en France, montrent un grand succès : ~80 % des participants à ces

internats spécialisés s'installent ensuite en médecine rurale. S'inspirer de tels programmes via des partenariats entre ULiège et des cliniques rurales formatrices pourrait considérablement améliorer le taux d'installation en rural post-diplôme.

- **Coaching individuel des jeunes installés** : Mettre en place un **accompagnement personnalisé** pour les nouveaux vétérinaires qui débutent en clientèle rurale. L'idée est de proposer à chaque jeune installé en élevage un **coaching par un pair expérimenté** (ou un vétérinaire conseil) durant sa première année d'exercice, afin de l'aider à acquérir assurance et compétences pratiques plus rapidement. Ce coaching pourrait couvrir aussi bien des conseils médicaux que le soutien moral face aux difficultés du terrain.

- **Prévention de l'épuisement professionnel** : Intégrer dans la formation (initiale et continue) des outils de **gestion du stress et de la santé mentale** spécifique au contexte vétérinaire. Des sessions de sensibilisation au **risque de burnout**, aux stratégies de résilience et à l'équilibre vie privée/vie professionnelle pourraient être proposées. L'UPV prévoit d'ailleurs des **formations "bien-être"** (santé mentale, prévention de l'isolement) dans le cadre du PACTE-Vet, car préserver la santé mentale des soignants est clé pour les fidéliser en rural.

Axe T – Transmission : mentorat, tutorat et relève intergénérationnelle

Objectif : Recréer du **lien intergénérationnel** au sein de la profession vétérinaire et faciliter la **transmission des savoirs et des pratiques** entre vétérinaires expérimentés et débutants. Ce volet vise à sécuriser la prise de fonction des nouveaux vétérinaires en leur offrant un réseau de soutien dès leurs débuts, et à organiser le passage de flambeau entre les vétérinaires en place et la relève.

Mesures phares envisagées :

- **Mentorat structuré post-diplôme** : Mettre en place un **programme de mentorat** pour chaque jeune vétérinaire rural pendant les 1ères années d'activité. Concrètement, il s'agirait de créer des **binômes jeune vétérinaire – vétérinaire senior**, où le praticien expérimenté conseille le débutant, l'aide à discuter des cas difficiles, lui apporte un soutien moral et technique régulier. Un tel système de compagnonnage sur 1 à 2 ans romprait l'isolement des jeunes et favoriserait leur épanouissement professionnel. En Belgique francophone, un programme de mentorat est mis en place par l'UPV (projet **Louveto**), facilitant des relations mentor-mentoré sur un an, ce qui montre l'intérêt de généraliser ce type d'initiative. L'UPV coordonne ce programme de mentorat dans le cadre du PACTE-Vet (identification de mentors, suivi des binômes, etc.).

- **Tutorat renforcé pendant les études** : Inciter fortement les praticiens ruraux à devenir **maîtres de stage** et accueillir des étudiants vétérinaires. Il faudra pour cela **revaloriser le rôle de maître de stage** (reconnaissance officielle, avantages divers) et compenser le temps consacré à la formation des jeunes. Par exemple, prévoir à terme une **indemnité pour les maîtres de stage** en zone rurale qui encadrent des étudiants, sur le modèle d'autres pays ou provinces. Actuellement, trop peu de vétérinaires ruraux encadrent des stagiaires (seulement 6 maîtres de stage agréés dans toute la province du Luxembourg), souvent par manque de temps ou de reconnaissance. Il est donc crucial de **sensibiliser et encourager** les vétérinaires chevronnés à transmettre leur savoir. Des soirées d'échange de pratiques entre jeunes et anciens, des forums en ligne de discussion entre vétérinaires ruraux ou des ateliers "retour d'expérience" pourraient être organisés pour valoriser cette transmission informelle.

- **Jobs étudiants en cliniques rurales** : Développer les opportunités de **jobs d'étudiant** et d'externats en cabinets ruraux, afin que les étudiants vétérinaires aient un **contact précoce avec le terrain** en parallèle de leurs études. Une immersion régulière dès les études (week-ends, vacances) permet de

créer des vocations et d'éviter un décrochage dû à la découverte tardive de la réalité rurale. Il convient de faciliter administrativement et financièrement ces emplois étudiants vétérinaires (répertoire de cliniques rurales prêtes à engager des étudiants, petites bourses de transport/logement, etc.).

- **Aide à la reprise des clientèles rurales** : Faciliter la **transmission des cabinets existants** lorsque des vétérinaires ruraux partent à la retraite. Le mentorat évoqué plus haut y contribuera (le vétérinaire senior pouvant préparer son successeur), mais un soutien financier est également envisageable pour aider un jeune à racheter ou reprendre une clientèle rurale. Par exemple, une **prime de reprise** ou un prêt d'honneur pourrait être proposé. De même, des mécanismes comme le remboursement de prêts étudiants en échange d'engagement en zone rurale (voir axe *Appuis*) contribuent indirectement à rendre la reprise de clientèle plus attractive pour un jeune. L'objectif est qu'aucune clinique rurale ne ferme faute de successeur : il faut organiser un **passage de relais réussi** entre générations pour maintenir le maillage territorial.

Axe E – Estime : revaloriser l'image du métier et l'estime de soi des vétérinaires

Objectif : Restaurer l'**image de la médecine vétérinaire rurale** tant auprès du grand public que des vétérinaires eux-mêmes. Ce dernier axe, transversal, s'attaque aux représentations négatives associées au métier rural (métier perçu comme "ingrat", faible reconnaissance, secteur en crise permanente) afin de redonner de la **fierté** aux praticiens ruraux et de susciter de nouvelles vocations. Il vise également à améliorer le **bien-être psychologique** des vétérinaires en valorisant leur contribution sociétale.

Mesures phares envisagées :

- **Campagnes de communication positive** : Lancer des **campagnes de sensibilisation** grand public sur le rôle indispensable du vétérinaire rural. Il s'agira de diffuser des témoignages et reportages valorisants montrant le quotidien passionnant des vétérinaires de campagne. En rappelant que « *sans vétérinaires, pas de sécurité alimentaire, pas de bien-être animal garanti* », ces campagnes souligneront l'apport crucial des vétérinaires ruraux à la société. Des événements locaux (foires agricoles, salons étudiants, portes ouvertes de fermes) pourront être mis à profit pour promouvoir la filière vétérinaire rurale auprès des jeunes, y compris ceux n'ayant pas de background agricole.

- **Immersion des étudiants et vocations précoces** : Élargir des initiatives comme le projet **EVE** (Étudiants Vétérinaires Éleveurs) mené en province de Luxembourg. Ce projet emmène des étudiants vétérinaires sur le terrain, dans des fermes, à bord d'une clinique mobile, pour leur faire découvrir la réalité et l'utilité du travail en élevage. De telles immersions positives changent le regard des futurs véto sur la ruralité et renforcent l'attrait du métier. L'institutionnalisation de journées de découverte du métier rural pour les étudiants (voire les élèves de l'enseignement secondaire intéressés par vétérinaire) ferait partie de cet axe.

- **Valorisation symbolique et reconnaissance** : Instaurer ou soutenir des **prix, labels ou distinctions** mettant en valeur des parcours exemplaires de vétérinaires ruraux. Par exemple, un "**Les honneurs de la Buiatrie** » a été créé pour récompenser l'engagement exceptionnel d'un praticien et donner une image positive du métier.

- **Soutien au bien-être et à l'estime de soi des praticiens** : Développer des programmes de **coaching en santé mentale** et en **prévention du burn-out** destinés aux vétérinaires (surtout en milieu rural où l'isolement accroît le risque). L'UPV prévoit d'inclure ce type de **formation au bien-être** dans le PACTE-Vet. Par ailleurs, encourager les groupes de parole entre vétérinaires, le partage d'expérience

entre pairs et l'accès facilité à une aide psychologique en cas de besoin. Un vétérinaire qui se sent soutenu et valorisé sera plus enclin à rester dans la profession.

5. Mise en œuvre du PACTE-Vet : Partenaires, budget et calendrier

5.1. Partenaires clés et rôle de chacun

Le projet PACTE-Vet repose sur une **gouvernance partagée** entre plusieurs partenaires clés, afin d'assurer une approche transversale et coordonnée. Le **consortium PACTE-Vet** réunit notamment :

- **La Région wallonne** (via le **Cabinet de l'Agriculture**, Le Cabinet de l'Economie, le Cabinet du Bien-être animal, appuyés par le **SPW** – Service Public de Wallonie) – **Opérateur de financement et suivi du projet**. La Région apporte le soutien politique, réglementaire et financier indispensable pour lancer les mesures incitatives dès 2025. Concrètement, la Région financera et mettra en œuvre le projet pilote triennal en Wallonie, incluant : des aides directes (prime à l'installation de 10 000 € par jeune installé, aide à la modernisation de cabinet de 5 000 €, bourses de stage rural, etc.), la mobilisation d'un canal de défiscalisation (en concertation avec le fédéral) pour les vétérinaires en zone déficitaire, et la reconnaissance officielle du statut de vétérinaire rural comme priorité régionale. La Région assurera aussi le pilotage interinstitutionnel du projet en maintenant et développant la plateforme OBSVET comme outil de coordination et de suivi. Enfin, elle veillera à la pérennisation des mesures efficaces au-delà de la phase test.
- **ULiège – Faculté de Médecine Vétérinaire – Référent formation**. L'université de Liège adaptera la formation initiale vétérinaire en intégrant les évolutions prévues par l'axe *Compétences*. Elle renforcera l'information des étudiants (dès le premier bac) sur les réalités du métier rural, introduira de nouveaux stages obligatoires précoces en exploitations (immersion terrain), et veillera à valoriser la filière rurale dans ses cours, évaluations et communications étudiantes. ULiège mettra également en place une formation des maîtres de stage et encouragera leurs activités (reconnaissance pédagogique, soutien logistique). De plus, l'université participera à l'effort de formation continue en offrant des modules post-diplôme en médecine rurale si nécessaire.
- **Ordre des Médecins Vétérinaires** (via le **Conseil Régional Francophone**, CRFOMV) – **Référent encadrement professionnel**. L'Ordre contribuera à la mise en place d'un cadre favorable à l'exercice rural. Il s'agira notamment de soutenir le **"jobisme" vétérinaire** étudiant (emplois étudiants en cabinet rural) en facilitant les aspects déontologiques et administratifs, de promouvoir et adapter les pratiques pour encourager le salariat dans la profession vétérinaire (ce qui peut attirer de jeunes praticiens vers des postes salariés en zones rurales). L'Ordre participera au maintien de l'Observatoire de la profession, avec l'UPV, sur base annuelle d'analyse des données vétérinaires. L'Ordre veillera enfin à ce que les mesures du PACTE-Vet respectent le code de déontologie et valorisent l'image de la profession.
- **Union Professionnelle Vétérinaire (UPV) – Référent accompagnement et bien-être**. L'UPV, principale association professionnelle des vétérinaires, prendra en charge des actions d'accompagnement des jeunes et d'amélioration du quotidien des praticiens. Elle pilotera le programme de mentorat (mise en relation binômes jeunes-seniors avec référents de proximité), offrira un appui à l'installation via des fiches pratiques, du conseil personnalisé et l'accès à un réseau de praticiens tutorants. L'UPV assurera avec l'Ordre des médecins

vétérinaires, la maintenance de l'Observatoire de la profession vétérinaire sur base annuelle. L'UPV développera également des formations spécifiques pour les vétérinaires ruraux, par exemple sur la santé mentale (gestion du stress, isolement) et les soft skills (relations clients, communication), ainsi que sur la gestion économique d'une structure vétérinaire. Enfin, l'UPV réalisera un suivi annuel des honoraires pratiqués (baromètre tarifaire et baromètre des revenus) afin d'améliorer la transparence économique du secteur rural et l'autonomie financière des praticiens.

En réunissant ces acteurs autour de la table, le PACTE-Vet garantit une approche multidisciplinaire et concertée. Chacun des partenaires mobilise ses compétences propres : la puissance publique pour les incitants et la coordination, l'université pour la formation, l'Ordre pour le cadre déontologique et structurel, et l'UPV pour le soutien opérationnel aux vétérinaires. Cette gouvernance à 4 piliers assurera la mutualisation des efforts et une bonne articulation des différentes mesures.

5.2. Description des mesures financées

100-150 bourses de stage rural (600 €/étudiant/période de 2 semaines, renouvelable 6 fois max)

Il s'agit de bourses pour la réalisation d'un stage **en pratique rurale en Belgique** de la 2^{ème} à la 5^{ème} année maximum. La mesure couvre 300€ de défraiement de l'étudiant et 300€ de défraiement du maître de stage, sur le modèle à succès français et canadien. Le stage de dernière année et les erasmus ne peuvent pas être activés dans ce modèle.

Aides à l'installation dans une PMV rurale (10 000 €, 21-32 dossiers)

Une aide de 10.000€ comprenant 5000€ d'aide directe au diplômé, et 5000€ d'appui matériel ou formation à l'accueil d'un équipier, pour la structure accueillante pour une **installation dans une structure collective rurale** (Personne Morale Vétérinaire actuelles ou « société vétérinaire » dans le futur). Cette aide est liée à une **obligation de prester en médecine vétérinaire rurale pendant 5 ans, dans la structure de départ ou une autre**. Les modalités seront précisées dans les 6 premiers mois du projet.

Aides au coaching à l'accueil et la rétention des talents en PMV (5 000 €, par dossier)

Une aide à la **formation spécifique du cadre de la médecine vétérinaire pour l'accueil d'un nouveau vétérinaire dans une PMV rurale**, afin de bénéficier d'un accompagnement en ressource humaine adapté, et établir les jalons d'un développement d'équipe durable au service des agriculteurs wallons. Les modalités seront précisées dans les 6 premiers mois du projet.

Coordination interinstitutionnelle, en lien avec la plateforme OBSVET

Maintien de l'observatoire de la profession OBSVET par UPV, OMV et Faculté vétérinaire.

5.3. Budget prévisionnel du projet PACTE-Vet

Le budget prévisionnel du projet PACTE-Vet (phase pilote) a été estimé sur 5 ans et est distinct du budget alloué à l'OBSVET lui-même. En effet, le PACTE-Vet requiert des financements dédiés pour les mesures nouvelles, en plus du coût de fonctionnement de l'Observatoire existant. Le montage financier proposé est tripartite : une contribution de la Région wallonne, une mobilisation de moyens

fédéraux pour les volets fiscaux, et une participation des partenaires institutionnels (ULiège, Ordre, UPV) pour les actions relevant de leur champ.

- **Contribution de la Région wallonne** : La Wallonie prendrait en charge l'essentiel des **aides directes** du projet pilote. Au total, environ **450 000 € à 680 000 €** sont prévus sur 3 ans en phase pilote 1, côté régional, 376 000€ en phase 2 de pérennisation. Ce montant couvre notamment :
 - Les **bourses de stage rural** pour 100 à 150 étudiants (indemnité ~600 € par période de 2 semaines de stage, renouvelable jusqu'à 6 fois).
 - Les **primes d'installation** (10 000 € chacune) pour ~21 à 32 jeunes vétérinaires s'installant en milieu rural.
 - Les **aides "Rétention des talents"** (modernisation de Personnes Morales Vétérinaires – cliniques rurales) d'un montant de 5 000 € chacune, visant également ~21 à 32 dossiers. (NB : Les PMV désignent ici les structures vétérinaires rurales organisées en société.)
 - Les **frais de coordination et de gestion** du projet (y compris le fonctionnement renforcé de la plateforme OBSVET pendant la période pilote), estimés à environ 20 % du total des aides directes.
- **Total Région** : environ 0,68 à 0,94 million d'€ sur 5 ans de phase pilote. Ce budget, déjà en cours de discussion, devra être sécurisé dans le prochain ajustement budgétaire de la Wallonie.
- **Apport du Fédéral (volet fiscal)** : Une composante importante du plan consiste en une **défiscalisation** pour les vétérinaires s'installant en zone rurale en pénurie. La mise en œuvre concrète nécessitera l'accord du niveau fédéral (compétent en matière fiscale). L'effet budgétaire attendu est évalué à **315 000 € à 480 000 €** sur 3 ans de la phase pilote (manque à gagner fiscal pour l'État). Ce volet hors-budget wallon équivaut, pour chaque vétérinaire bénéficiaire, à une exonération d'impôt sur les revenus professionnels pendant 5 ans (mesure inspirée de la Zone de Revitalisation Rurale en France). Des contacts préliminaires avec le fédéral seront à initier pour inscrire cette mesure fiscale à l'agenda.
- **Contributions des partenaires** : Chaque partenaire mobilisera enfin ses **propres ressources** (humaines, logistiques et financières) pour déployer les actions qui le concernent. Sur 5 ans, l'ordre de grandeur des contributions valorisées est le suivant : **ULiège ~90 000 à 120 000 €** (coordination des nouveaux stages, adaptation des cursus, encadrement des maîtres de stage); **Ordre (CRFOMV) ~60 000 à 80 000 €** (soutien au job étudiant, études sur la rémunération, accompagnement juridique des jeunes installés); **UPV ~120 000 à 160 000 €** (organisation du mentorat, formations soft skills et bien-être, création d'outils pratiques, veille tarifaire). Ces montants incluent principalement du temps de personnel, des frais de formation et de communication, etc., pris en charge par chaque institution.

En somme, le **budget quinquennal du projet pilote** PACTE-Vet Rural se situerait en version minimale autour de **1,0 à 1,5 million d'euros** (tous partenaires et incitants confondus). Ce financement **dédié** au PACTE-Vet est **indépendant du budget initial de l'OBSVET** (Observatoire), même si une partie (environ 20 %) servira à renforcer la structure de l'Observatoire pour coordonner le projet. Notons

que d’après les analyses socio-économiques de l’OBSVET, un tel investissement serait largement rentable : on estime un **retour sur investissement de 3,5 €** pour chaque euro investi, grâce aux gains induits (meilleure continuité des soins vétérinaires, prévention accrue des maladies, maintien des filières d’élevage locales). De plus, si le projet atteint son objectif (au moins 70 % de réussite des mesures), cela se traduirait par **14 à 20 vétérinaires ruraux installés en plus par an**, soit ~50 à 70 vétérinaires ruraux supplémentaires sur 5 ans – de quoi combler l’essentiel du déficit démographique en 10 ans. Le rapport coût/bénéfice du PACTE-Vet est donc très favorable, tant du point de vue économique que sanitaire.

5.4. Un financement structuré et soutenable

Le **budget du projet pilote PACTE-Vet Rural**, établi sur **5 ans**, repose sur une architecture tripartite (Région, Partenaires, Fédéral) :

	Phase 1 : 2026-2028	Phase 2 : 2029- 2030	Total Max 2026-2030
Poste	Max (€)	Estim. Moyenne	
Stages (600 €/étudiant, 100-150 périodes)	85 200	48 400 €	121 000 €
Aides installation (10k €, 21 à 32 dossiers)	320 000	176 667 €	441 667 €
Aides PMV (5k €, 21-32 dossiers)	160 000	88 333 €	220 833 €
<i>Sous-total aides directes</i>	<i>565 200</i>	<i>313 400 €</i>	<i>783 500 €</i>
Frais de gestion OBSVET (20 %)	113 040	62 680 €	156 700 €
<input checked="" type="checkbox"/> Total Agriculture (RW)	678 240€	376 080 €	940 200 €
<i>Défiscalisation (hors RW, Volet fédéral)</i>	<i>480 000</i>	<i>263 256 €</i>	<i>658 140 €</i>

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

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

Les partenaires investiront chacun de leur côté :

Partenaire	Poste / Action	Estimation sur 5 ans
Faculté de Médecine Vétérinaire (ULiège)	Coordination des stages obligatoires, formation des maîtres de stage, adaptation des cursus, encadrement pédagogique et promotion de la ruralité	90 000 – 120 000 €
Ordre des Médecins Vétérinaires	Soutien au jobisme vétérinaire, accompagnement statutaire (CP336), appui juridique aux jeunes salariés, études sur les rémunérations	60 000 – 80 000 €
UPV (Union Professionnelle Vétérinaire)	Suivi OBSVET, Validation et attribution des primes d'installation, validation des PMV accueillantes, Coordination du mentorat, formations soft skills & santé mentale, appui à l'installation, veille tarifaire, création d'outils pratiques	120 000 – 160 000 €

5.5. Logique de co-financement et retour sur investissement

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

En résumé :

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

- Les incitants financiers,
- L'innovation pédagogique,
- L'accompagnement professionnel,
- La gouvernance multi-acteurs.

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

6. Phasage du projet : pilote, élargissement, déploiement général

Le déploiement du PACTE-Vet est envisagé en **plusieurs phases** successives, afin de tester les mesures, d'ajuster le dispositif et finalement de l'ancrer de manière pérenne dans les politiques publiques.

6.1. Phases de déploiement, et échéances

- **Phase 1 : Période pilote (2025 – 2027) – Lancement et expérimentations ciblées.** Durant les trois premières années, le projet fonctionnera en mode pilote en Wallonie. Cette phase

servira à **mettre en œuvre de façon coordonnée plusieurs dispositifs anti-érosion** dès 2025, à en tester l'efficacité et à apporter des ajustements rapides si nécessaire. Concrètement, la phase pilote verra le **lancement immédiat** des mesures jugées les plus urgentes et prometteuses : octroi des premières primes d'installation et bourses de stage, démarrage du programme de mentorat, organisation de formations bien-être, implémentation des stages ruraux obligatoires à l'université, etc. Un premier bilan intermédiaire sera réalisé à mi-parcours (fin 2026) pour évaluer les résultats (nombre d'installations effectives, taux de rétention des jeunes, etc.) et affiner le dispositif.

- **Phase 2 : Élargissement (2028 – 2030) – Montée en puissance et extension progressive.** Si les mesures du pilote confirment leur pertinence, cette phase consistera à **élargir le périmètre** du PACTE-Vet. Cela pourra signifier d'augmenter les volumes : par ex. porter à davantage le nombre de bourses de stage ou de primes d'installation attribuées annuellement si la demande est supérieure. L'élargissement pourrait aussi intégrer de **nouvelles mesures complémentaires** identifiées pendant le pilote (par ex. un fonds de garantie pour prêts à l'installation, ou un programme spécifique pour les zones les plus critiques). C'est également durant cette phase qu'on pourra chercher à **impliquer d'autres niveaux de pouvoir ou partenaires supplémentaires** : par exemple, solliciter une participation financière des **provinces** ou de **l'Europe** (fonds FEADER) pour cofinancer certaines actions si utiles, ou encourager la **Région flamande** et le fédéral à lancer des initiatives similaires afin d'avoir une approche nationale cohérente. En somme, la phase 2 visera à consolider les acquis du pilote et à préparer le terrain pour la généralisation.
- **Phase 3 : Déploiement général (à partir de 2030) – Institutionnalisation et pérennisation.** À terme, les actions du PACTE-Vet les plus efficaces auront vocation à être **pérennisées** et intégrées dans le droit commun ou dans des programmes réguliers. Le déploiement général signifiera que le "plan pénurie vétérinaire rurale" devient une composante stable de la politique agricole et sanitaire régionale. Par exemple, les aides à l'installation pourraient être inscrites durablement dans les dispositifs de soutien aux professions rurales, les modules de formation rurale maintenus structurellement à l'université, le mentorat institutionnalisé via l'UPV, etc. Cette phase devra s'appuyer sur un **pilotage permanent** : la note propose la création d'un **Observatoire permanent de la démographie vétérinaire** (prolongation de l'OBSVET au-delà de 2025) pour suivre l'évolution des indicateurs sur le long terme et ajuster les mesures en continu. L'objectif final est qu'à l'horizon 2030+, la médecine vétérinaire rurale soit sortie de la crise : un nombre suffisant de vétérinaires exercent en zones rurales, assurant la relève des départs en retraite, et le métier a retrouvé une attractivité compatible avec une offre de soins équitable sur tout le territoire.

Ce phasage graduel permettra d'**apprendre en marchant** : la phase pilote fait office de laboratoire, l'élargissement consolide les outils, et le déploiement général inscrit les changements dans la durée. Il conviendra à chaque étape de maintenir une **concertation étroite** entre les parties prenantes (pouvoirs publics, monde vétérinaire et agricole) afin de garantir l'adhésion de tous et la réussite du plan.

6.2. Annualisation des dépenses

En termes de dépenses annuelles, voici l'estimation proposée, d'un budget maximum de 188.000 euros par an pour la région.

Poste	Total (2026-2030)	Moyenne annuelle
Stages (600 €/étudiant)	121 000 €	24 200 €
Aides installation (10 k€, 21-32 dossiers)	441 667 €	88 333 €
Aides PMV (5 k€, 21-32 dossiers)	220 833 €	44 167 €
Sous-total aides directes	783 500 €	156 700 €
Frais de gestion OBSVET (20 %)	156 700 €	31 340 €
<input checked="" type="checkbox"/> Total Région Wallonne	940 200 €	188 040 €
Défiscalisation (volet fédéral)	658 140 €	131 628 €
Total global (RW + Fédéral)	1 598 340 €	319 668 €

6.3. Critères d'évaluation et décisions "Stop or Go" (COMAC)

Afin de garantir une mise en œuvre rigoureuse et progressive du PACTE-Vet, chaque phase du projet fera l'objet d'un **suivi structuré par indicateurs mesurables**, piloté par l'OBSVET et validé en COMAC.

Ces indicateurs permettront d'évaluer de manière objective la progression du programme, son efficacité sur le terrain et la pertinence de son extension. Ils constitueront la base des décisions dites « **Stop** », « **Adjust** » ou « **Go** », permettant d'adapter rapidement les actions si les résultats observés s'écartent des objectifs fixés. L'approche repose sur une logique d'amélioration continue : les données collectées à chaque étape (stages, installations, fidélisation, mentorat, bien-être, couverture territoriale) alimenteront les bilans annuels OBSVET et orienteront les arbitrages stratégiques du COMAC.

Phase 1 : phase pilote

Domaine	Indicateur clé	Cible Phase 1 (2026-2028)	Seuil de réussite "Go"
Attractivité / Formation	Nombre d'étudiants ayant effectué un stage rural subventionné	≥ 100 par an	+20 % d'intentions rurales chez les diplômés (enquête ULiège)
Installation / Fidélisation	Nombre de nouvelles installations rurales soutenues (aides 10 000 €)	21-32 sur 3 ans	≥ 60 % toujours actifs en rural à 2 ans

Rétention / Coaching	Nombre de PMV bénéficiant d'une aide "rétention des talents" (5 000 €)	21–32	≥ 80 % de satisfaction des structures accompagnées
Mentorat / Transmission	Nombre de binômes mentor-jeune actif	25–30	≥ 75 % de poursuite après 12 mois
Santé mentale et bien-être	Participation aux formations "bien-être / soft skills"	> 100 vétérinaires formés	Baisse perçue du stress (> 10 % sur baromètre UPV)
Impact territorial	Variation du nombre de vétérinaires ruraux actifs	+50 à +70 sur 5 ans	Courbe démographique stabilisée ou ascendante
Suivi OBSVET	Rapports publiés et indicateurs actualisés annuellement	5 rapports / 5 ans	Validation COMAC annuelle

Phase 2 élargissement

Domaine	Indicateur	Cible / Seuil Go
Couverture territoriale	Pourcentage de zones rurales dotées d'au moins 1 nouvelle PMV installée	≥ 80 % des zones déficitaires couvertes
Fidélisation	Taux de maintien à 3 ans des nouveaux installés	≥ 65 %
Formation	Pourcentage des stages ruraux intégrés dans le cursus ULiège	≥ 90 % d'intégration effective
Mentorat et transmission	Pourcentage de vétérinaires juniors suivis par un mentor	≥ 60 % des nouveaux installés
Santé mentale / bien-être	Nombre de participants aux modules "bien-être" UPV	+20 % vs phase 1
Suivi OBSVET	Tableau de bord annuel mis à jour et diffusé	≥ 2 éditions validées COMAC

6.4. Critères "Stop or Go" par phase

Phase 1 : Pilote (2026-2028)

- Go : ≥ 70 % des objectifs atteints (installations, stages, mentorats, satisfaction).

- *Adjust* : 40–70 % des cibles atteintes ou déséquilibre entre axes P-A-C-T-E.
- *Stop* : < 40 % d'atteinte ou absence de levier mesurable sur l'érosion professionnelle.

Phase 2 : Élargissement (2029-2030)

- Go : 5 indicateurs sur 6 atteints.
- Adjust : 3–4 indicateurs atteints ou progrès partiels.
- Stop : < 3 indicateurs atteints, ou absence d'impact territorial.

6.5. Tableau synthétique des décisions COMAC

Phase	Horizon	Décision attendue	Critères principaux
1 – Pilote	2026-2028	Go / Adjust / Stop	Installations, stages, satisfaction, maintien OBSVET
2 – Élargissement	2029-2030	Go / Adjust / Stop	ROI, extension géographique, fidélisation

Tableau récapitulatif : Mesures par axe, budget indicatif et calendrier

Axe PACTE-Vet	Mesures clés (exemples)	Budget (estimation phase pilote)	Calendrier de mise en œuvre
P – Profession <i>(Conditions d'exercice)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Guichet unique administratif pour vétérinaires ruraux • Secrétariats partagés, services de médiation • Aide à la rétention des talents (exercice groupé) • Formation et financement d'ASV (assistants véto) en zones sous-dotées • Amélioration de la gestion des gardes 	Faibles coûts directs (principalement organisationnels) Appui logistique via budgets existants (Ordre/UPV) et Province (ex. Luxembourg 145 000 € en 2024)	<p>Pilote 2025-27 : mise en place des guichets, secrétariats pilotes</p> <p>2028 +: généralisation selon retours d'expérience (incubateurs, ASV ruraux pérennisés)</p>
A – Appuis <i>(Soutiens publics)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Prime d'installation jeunes en zone rurale (10 000 €) • Aide à la modernisation de cabinet (5 000 €) • Défiscalisation 5 ans (exonération impôts) • Bourses d'études pour étudiants s'engageant en rural • Subvention actes de santé publique en élevage (visites prophylaxie, urgences) 	<p>± 450–680 k€ (RW) sur 3 ans pilote (aides directes + gestion)</p> <p>± 315–480 k€ (État) (défiscalisation) (Hors contributions provinciales éventuelles)</p>	<p>Pilote 2025-27 : versement des premières primes, bourses et incitations fiscales</p> <p>Élargissement 2028 : augmentation des volumes si nécessaire, extension possible à nouvelles zones</p> <p>Pérennisation 2030 +: intégration dans les dispositifs réguliers (aides rurales structurelles)*</p>

<p>C – Compétences (Formation et coaching)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stages ruraux obligatoires dès la 1ère master • Ajout de modules “gestion d’entreprise vét.” et communication à l’université • Programme de certificat post-diplôme en médecine rurale (optionnel) • Formations continues ciblées (santé des troupeaux, bien-être animal en ferme...) • Coaching individuel des nouveaux installés en élevage 	<p>~90–120 k€ (ULiège) (adaptation cursus, encadrement stages)</p> <p>Inclus dans budgets UPV/Ordre (coaching, formations continues)</p>	<p>Pilote 2025 : adaptation des cursus entamée (ULiège), premières sessions de coaching lancées</p> <p>2026-27 : stages obligatoires en place, modules gestion intégrés</p> <p>2028 +: certificat ruralité créé si besoin, formation continue renforcée durablement</p>
<p>T – Transmission (Mentorat & relève)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Programme mentor : binôme vétérinaire-junior (1-2 ans) • Programme tutorat : réseau de maîtres de stage ruraux (indemnisés) • Encourager jobs étudiants en cliniques rurales (vacations) • Aide à la reprise de clientèle : prêts d’honneur ou subventions • Réseau de jeunes vétos ruraux (pair-aidance, échange exp.) 	<p>~60–80 k€ (Ordre) (cadre tutorat, études)</p> <p>~120–160 k€ (UPV) (coordination mentorat, outils)</p> <p>+ Aides RW (dans prime installation/reprise, cf. Axe A)</p>	<p>Pilote 2025 : lancement mentorat via UPV, identification mentors et jumelages</p> <p>2026 : incitants masters de stage définis, premiers étudiants en job rural soutenus</p> <p>2027 : premières transmissions de cabinets accompagnées (départs retraite)</p> <p>2030 +: mentorat et tutorat institutionnalisés (promotion continue de la relève)</p>
<p>E – Estime (Image & bien-être)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Campagne communication grand public “vétérinaire rural, acteur essentiel” • Promotion du métier auprès des étudiants (événements, visites fermes) 	<p>Coûts modérés (composante communication & bien-être) Comprises dans budgets UPV (formations bien-être) et SPW (campagnes publiques)</p>	<p>Pilote 2025-26 : premières campagnes régionales (expo agricole, vidéos témoignages), modules bien-être lancés via UPV</p> <p>2027 : évaluation impact image (sondage attractivité)</p>

	<ul style="list-style-type: none">• Valorisation des praticiens ruraux exemplaires (prix, médias)• Formations à la prévention du burn-out et gestion du stress• Groupes de parole et assistance psy confidentielle disponible		2028 +: actions de communication pérennisées annuellement, soutien psy permanent en place
--	--	--	--

Remarques : Ce tableau présente un **résumé** non exhaustif. Les budgets indiqués sont ceux de la phase pilote et pourront évoluer en phase de généralisation. Le calendrier est indicatif, certaines mesures étant appelées à se poursuivre de façon continue une fois lancées. Par ailleurs, la **plateforme OBSVET** assurera tout au long du projet le suivi des actions et de leurs effets, permettant des ajustements en temps réel.

7. Conclusion

Le projet **PACTE-Vet** se veut une réponse **concrète, ambitieuse et concertée** à la crise de la médecine vétérinaire rurale en Wallonie. En agissant simultanément sur les **conditions de travail**, les **incitants publics**, la **formation**, la **transmission des savoirs** et la **valorisation du métier**, il aborde le problème de façon globale. Ce **pacte** entre pouvoirs publics et profession vétérinaire offre une base solide pour reconstruire un réseau vétérinaire rural pérenne au cœur de nos territoires. Il appartient désormais aux décideurs politiques de s'en saisir et de le mettre en œuvre rapidement. Investir dans nos vétérinaires ruraux, c'est investir dans la santé de tous : animaux, éleveurs et citoyens. **Ne laissons pas passer l'occasion d'assurer l'avenir de cette profession vitale** et, par là même, de garantir la **sécurité sanitaire et alimentaire** de la Wallonie. Chaque euro investi aujourd'hui dans le PACTE-Vet rapportera de multiples bénéfices demain, en évitant l'effondrement annoncé de la présence vétérinaire rurale. Les générations futures – de vétérinaires comme d'éleveurs – nous sauront gré des décisions que nous prenons maintenant pour pérenniser ce **bien commun qu'est la santé animale et publique**. Agissons dès maintenant, en étroite collaboration avec la profession, pour redonner un second souffle à la médecine vétérinaire rurale.

8. Sources

Projet OBSVET 2025 – Note de synthèse ministérielle (sections 5 et 6), données Fédération Vétérinaire Européenne, AVMA, CVMA (citées dans la note).

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.