



LE COACHING : UN LEVIER EFFICACE POUR LA RÉDUCTION DE L'UTILISATION DES ANTIBIOTIQUES CHEZ LES ANIMAUX DE RENTE

CONTEXTE

La réduction de **l'usage des antibiotiques** chez les animaux de rente est nécessaire



L'usage d'antibiotiques et le **comportement de prescription** constituent un processus complexe

CONTEXTE

La réduction de l'**usage des antibiotiques** chez les animaux de rente est nécessaire



L'usage d'antibiotiques et le **comportement de prescription** constituent un processus complexe

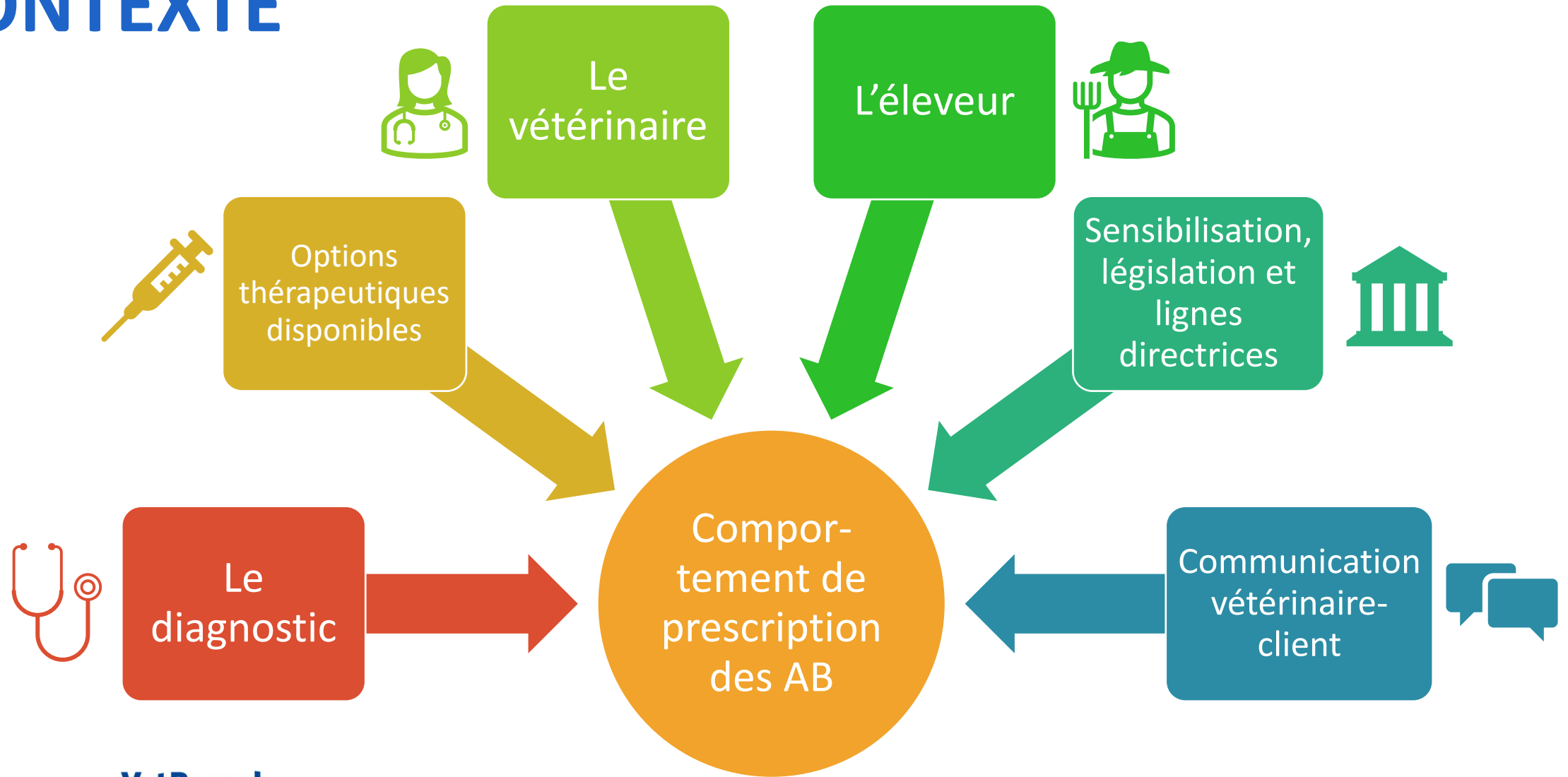
VetRecord

Original research

Exploring the complexity of antibiotic prescribing behaviour among livestock and companion animal veterinarians in Belgium

[Zoë De Mol](#) ✉, [Sibyl Anthierens](#), [Suzanne Dewulf](#), [Evelien Biebaut](#), [Moniek Ringenier](#), [Jeroen Dewulf](#),
[Annelies Decloedt](#)

CONTEXTE



CONTEXTE

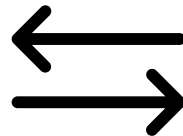
La réduction de **l'usage des antibiotiques** chez les animaux de rente est nécessaire



L'usage d'antibiotiques et le **comportement de prescription** constituent un processus complexe



La réduction demande un **changement de comportement** des éleveurs et des vétérinaires d'exploitation



CONTEXTE

- Depuis 2022 : coaching des utilisateurs en zone d'alarme pour réduire l'utilisation d'AB
 - Cahiers des charges
 - Porcs : Bepork
 - Volaille : Belplume
- **AR 17/12/2024 : « AR-coaching »**
 - Coaching obligatoire / cadre légal
 - Volaille, porcs et veaux de boucherie



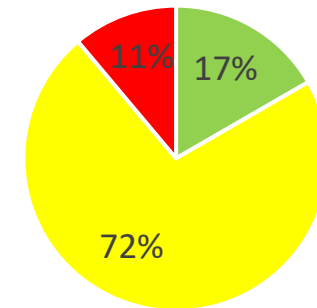
CONTEXTE

Nombre d'utilisateurs en zone d'alarme :

- **Porcs**
 - Mars 2022 – septembre 2025 : 64 élevages coachés
 - Septembre 2025 : 36 trajets terminés
 - 32 élevages ont réussi à réduire leur usage d'AB
 - Jaunes (n = 26, 72 %)
 - Verts (n = 6, 17 %)
 - 4 élevages : rouges (11 %)

Rapport de fin de trajet

■ Vert ■ Jaune ■ Rouge



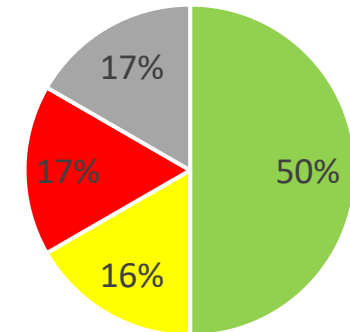
CONTEXTE

Nombre d'utilisateurs en zone d'alarme :

- **Volaille**
 - Janvier 2023 – août 2025 : 6 élevages coachés
 - Août 2025
 - 4 élevages ont réussi à réduire leur usage d'AB
 - Jaunes (n = 1, 17 %)
 - Verts (n = 3, 50 %)
 - 1 élevage : rouge (17 %)
 - 1 élevage : cessation (17 %)

Rapport de fin de trajet

■ Vert ■ Jaune ■ Rouge ■ Cessation



OBJECTIFS



Dresser un état
des lieux du
coaching des
éleveurs visant
une réduction
de leur usage
d'AB



Comprendre
comment les
éleveurs, les
vétérinaires et
les coaches
expérimentent
ce processus



Rechercher les
facteurs
influençant la
réussite du
coaching



Formulation de
recommen-
dations

MÉTHODOLOGIE



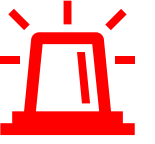
- Recherche qualitative : **observation du coaching** + **interviews**
- Participants
 - Coaches antibiotiques
 - Éleveurs de volaille et de porcs
 - Vétérinaires d'exploitation
- Analyse des données : analyse inductive thématique



RÉSULTATS

- **Observations (n = 15)** 
 - 35 heures d'observations
 - Porcs (n = 10), volaille (n = 3)
- **Interviews (n = 24)** 
 - Coaches (n = 8) 
 - Éleveurs de porcs (n = 6) 
 - Vétérinaires d'exploitation (n = 10) 

RÉSULTATS : CE QUI INFLUENCE L'USAGE EN ZONE D'ALARME



Équilibre entre usage responsable des antibiotiques et santé animale

- Antibiotiques = **nécessaires**
- Antibiotiques = **mécanisme de sécurité**

*« Si vous attendez que des problèmes surviennent, vos **résultats techniques** seront toujours plus mauvais »*



RÉSULTATS :

CE QUI INFLUENCE L'USAGE EN ZONE D'ALARME



Équilibre entre usage responsable des antibiotiques et santé animale

- Antibiotiques = **nécessaires**
- Antibiotiques = **mécanisme de sécurité**
- Antibiotiques = **habitude**

« Souvent, l'éleveur ne voit pas son usage comme un problème, ils font peut-être la même chose depuis 20 ans, et brusquement, cela devient un problème »



*« Si vous attendez que des problèmes surviennent, vos **résultats techniques** seront toujours plus mauvais »*



RÉSULTATS :

CE QUI INFLUENCE L'USAGE EN ZONE D'ALARME



Équilibre entre usage responsable des antibiotiques et santé animale

- Antibiotiques = **nécessaires**
- Antibiotiques = **mécanisme de sécurité**
- Antibiotiques = **habitude**
- Antibiotiques = **émergence d'une maladie et force majeure**

*« Si vous attendez que des problèmes surviennent, vos **résultats techniques** seront toujours plus mauvais »*



*« Souvent, l'éleveur ne voit pas son usage comme un problème, ils font peut-être la même chose **depuis 20 ans**, et brusquement, cela devient un problème »*



*« Nous avons reçu de **mauvais porcelets**, nous faisons partie d'une intégration, on est bien obligés de faire avec les porcelets qu'on reçoit »*



RÉSULTATS : LE COACHING DANS LA PRATIQUE

Thème 1 : Objectif et mécanismes du coaching antibiotiques : stimuler la motivation pour induire un changement de comportement



Thème 2 : Définition du coach antibiotiques idéal : neutre, acteur extérieur avec de l'expertise qui accompagne les éleveurs vers un changement



Thème 3 : Collaboration avec le vétérinaire d'exploitation : la clé du succès



Thème 4 : Transposer le trajet de coaching antibiotiques dans la pratique



Thème 5 : Évolution de la perception du coaching par les parties prenantes : du scepticisme à la reconnaissance d'une plus-value



RÉSULTATS

Thème 1 : Objectif et mécanismes du coaching antibiotiques
stimuler la motivation pour induire un changement de comportement



Réduction
de l'usage
d'AB



Change-
ment de
comporte-
ment



Change-
ment de
mentalité



Motiva-
tion per-
sonnelle +
extérieure

*« La première condition, c'est **l'état d'esprit de l'éleveur.**
S'il ne change pas de position, ça ne marchera pas »*



RÉSULTATS

Thème 1 : Objectif et mécanismes du coaching antibiotiques
stimuler la motivation pour induire un changement de
comportement



1.1. Tension entre obligation de réduction et motivation personnelle

- « **C'est obligatoire** »
 - Obligation de réduction (+ coaching)
 - Conséquences
 - Benchmarking
- **Le coaching rencontre de la résistance**

*« C'est obligatoire, c'est comme si on faisait mal, alors qu'on a le sentiment qu'on travaille bien, on fait de notre mieux, ça nous rend un peu **amers** »*



RÉSULTATS

Thème 1 : Objectif et mécanismes du coaching antibiotiques
stimuler la motivation pour induire un changement de comportement



1.1. Tension entre obligation de réduction en motivation personnelle

- **« C'est obligatoire »**
 - Obligation de réduction (+ coaching)
 - Conséquences
 - Benchmarking
- **Le coaching rencontre de la résistance**
- **Mais, c'est nécessaire ! Incite à l'action**

*« C'est obligatoire, c'est comme si on faisait mal, alors qu'on a le sentiment qu'on travaille bien, on fait de notre mieux, ça nous rend un peu **amers** »*

*« On a évidemment besoin d'une **pression** »*



RÉSULTATS

Thème 1 : Objectif et mécanismes du coaching antibiotiques
stimuler la motivation pour induire un changement de
comportement



- 1.2. Miser sur la motivation personnelle →**
changement de comportement durable
- **Sensibilisation et prise de conscience**

*« Il s'agit un peu de prendre
conscience, de **travailler**, de **penser**,
d'une autre manière »*



RÉSULTATS

Thème 1 : Objectif et mécanismes du coaching antibiotiques
stimuler la motivation pour induire un changement de comportement



1.2. Miser sur la motivation personnelle → changement de comportement durable

- **Sensibilisation et prise de conscience**
- **Préservation de l'autonomie et soutien**

*« Il s'agit un peu de prendre conscience, de **travailler**, de **penser**, d'une autre manière »*

*« Un coach doit finalement **vous laisser la liberté** de faire ce que vous voulez, que vous fassiez quelque chose ou ne le fassiez pas, et de la manière que vous voulez »*





2.1. Accompagner les éleveurs vers un changement

- **Accompagnement et soutien :**
 - Une aide, un guide, un partenaire
 - Constructifs
 - Sans jugement
- **Médiateur**
 - Arriver à mettre tout le monde sur la même longueur d'onde
 - Rassembler

*« Surtout, arriver à amener l'éleveur à la table, et **les vétérinaires et conseillers adéquats**, c'est la tâche principale du coach, il faut arriver à les mettre sur la même longueur d'onde »*





2.1. Accompagner les éleveurs vers un changement : une approche orientée solutions

- **Conseiller ou non ?**
 - Contexte vétérinaire : difficile de ne pas conseiller
 - Les éleveurs ont besoin de solutions concrètes
 - Les vétérinaires et les éleveurs disposent déjà de nombreuses connaissances et expertise

« Vous ne résolvez rien si vous ne pouvez pas proposer ou réfléchir avec nous à des solutions. Cela n'avance à rien »





2.1. Accompagner les éleveurs vers un changement : une approche orientée solutions

- **DONC** : faciliter la recherche de solutions + coacher
 - **Faciliter la recherche de solutions**
 - Collaboration entre le coach, l'éleveur et le vétérinaire d'exploitation
 - Amener vers des solutions
 - Proposer des conseils et astuces
 - **Coaching = entretiens de motivation**
 - Susciter et renforcer une motivation (personnelle)



2.2. Un coach avec de l'expertise

- **Expertise :**
 - Affinité et expérience relatives au secteur
 - Vétérinaire : pas strictement nécessaire
- **Avantages :**
 - Davantage de « confiance »
 - Pratique : approche orientée solutions
- **Piège :**
 - Tomber dans un rôle de conseil



2.3. Plus-value du coach : acteur extérieur neutre et indépendant

- **Indépendant / pas d'intérêts commerciaux = essentiel**
 - Parle librement
 - Confiance : pas de crainte de perdre un client
- **Acteur extérieur, neutre**
 - Un regard nouveau
 - Ouvrir les yeux de l'éleveur
 - Renforcer le message du vétérinaire
 - Méfiance : acteur extérieur inconnu

*“Si vous êtes en **relation client** depuis 30 ans et que vous avez une relation commerciale, que ce client vous fait gagner de l'argent, qu'il est **extrêmement difficile de le motiver** à faire quelque chose et que le coach AB peut finalement y arriver »*





3.1. Le vétérinaire d'exploitation est la clé du succès

- Une bonne **relation** et **communication** entre le **vétérinaire d'exploitation** et l'éleveur
- Importance du vétérinaire d'exploitation **pour le démarrage du coaching** :

A. Rôle préventif

- Prévention de l'usage en zone d'alarme et coaching
- Intervention en temps utile
- **Barrières** :
 - Connaissance limitée des rapports de benchmarking, de l'utilisation en zone d'alarme et de ses conséquences possibles
 - Manque de temps et de motivation



3.1. Le vétérinaire d'exploitation est la clé du succès

- Importance du rôle du vétérinaire d'exploitation **pour le démarrage du coaching :**

B. Mise en place et soutien

- **Grande influence sur :**
 - La perception du coaching par l'éleveur
 - La décision de faire appel ou non au coaching
 - Le choix du coach
- **Barrières:**
 - Perception négative du coaching
 - Manque d'informations

*« Oui, **vous devez y adhérer vous aussi,**
c'est important, non ? »*





3.1. Le vétérinaire d'exploitation est la clé du succès

- Importance du vétérinaire d'exploitation **durant le coaching**
 - **Rôle essentiel** : il connaît l'éleveur, l'exploitation, la situation, et des solutions possibles
 - Il est **présent** durant le coaching
 - Il **soutient** le coaching et l'éleveur
 - Il **collabore** avec le coach et l'éleveur

*« Je ne vais pas avoir un entretien de coaching sans le vétérinaire, de base. **C'est lui qui devra réduire l'utilisation des AB avec son éleveur, il doit être présent** »*



RÉSULTATS

Thème 4 : Transposer le trajet de coaching antibiotiques dans la pratique



4.1. Mise en oeuvre pratique

Préparation approfondie

- Rassembler les informations
- Contacter le vétérinaire d'exploitation
- Obtenir l'accès au Registre AB

1^{ère} visite de coaching

- Gagner la confiance
- Avoir tous les acteurs autour de la table
- Informer
- Analyser la situation

Établissement du plan d'action

- Sur mesure
- Co-crédation
- Réalisable
- Information et accord de tous les acteurs

Suivi

- Insister sur la disponibilité
- Intervention si nécessaire (visite de suivi)

RÉSULTATS

Thème 4 : Transposer le trajet de coaching antibiotiques dans la pratique



« Le plus important, c'est de **gagner la confiance du vétérinaire et de l'éleveur** ; ça, c'est la clé du succès. Parce que, s'il n'y a pas de confiance, vous pouvez essayer tout ce que vous voulez, ça ne marchera pas »

« **Qu'est-ce qu'un fermier est prêt à faire ? Qu'est-ce qui est possible dans un élevage ?** En fait, faire en sorte que l'éleveur et son vétérinaire d'exploitation disent eux-mêmes ce qui est possible et ce qui ne l'est pas »



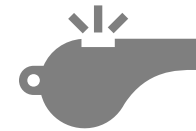
« Ce premier entretien est en fait très important pour voir ce qui se passe. **Quelle est la situation ?** Quel est l'état d'esprit de cet éleveur par rapport au vétérinaire ? »



4.2. Style de communication durant le coaching

- **Empathie = essentielle**
- **Information sur mesure**
 - Quantité / jargon
 - Point de départ / vérifier la compréhension
 - Résumer et répéter
 - Figures, dessins, ...

« Vous devez en fait **donner le sentiment que vous êtes de leur côté**. Je pense que c'est très important. Regardez, je suis un des vôtres, je sais comment c'est et **je comprends votre situation**. C'est une des bases »





4.2. Style de communication durant le coaching

- **Rassembler les informations** : faire raconter à l'élèveur son histoire
 - Questions fermées > **questions ouvertes**
 - **Écouter** de manière active et passive
 - Questions ouvertes + écoute :
 - Plus d'informations, plus « riches »
 - L'élèveur se sent écouté

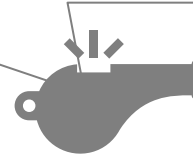




4.3. Soutien et formation pour les coaches

- **Formation :**
 - Orientée pratique > théorie
 - Techniques de coaching et communication
- **Soutien :**
 - Moments de concertation avec des collègues coaches
 - Échange d'expériences

*« Le volet de la communication, j'étais vraiment très réticent à ces **jeux de rôles**, mais c'est ce qui m'a le plus marqué. Je n'ai par contre pas vraiment trouvé que la série de cours était une plus-value »*





5.1. Quel est le premier regard sur le coaching ?

- Scepticisme
- Méfiance
- Doute et méconnaissance
- Angoisse



« **Avant, je ne savais pas très bien ce que je devais en penser.** Je pensais : qu'est-ce qu'il va venir faire ici, en fait ? Qu'est-ce qu'il peut bien encore nous apprendre ? »

« **Personne ne sait ce qu'un coach AB vient faire.** Donc chacun s'attend à quelqu'un qui vient vous dire que vous faites mal et qu'il faut changer »

« **Au début, j'avais un peu peur,** on ne sait pas très bien, est-ce que c'est quelqu'un de bienveillant ou qui vient vous démolir »



5.2. Évolution vers une expérience positive

« Je m'attendais à ce que le coach soit un contrôleur, **quelqu'un des autorités qui vienne dire ce qui ne pouvait pas se faire**, mais n'avait aucune solution ! J'avais très peur de ça, mais **ce n'est pas comme ça que ça s'est passé** »

« **C'était tout à fait différent de ce à quoi je m'attendais**, je pensais qu'un coach AB viendrait me faire la morale, mais ça n'a vraiment pas été le cas. **C'était très constructif et ça, c'est important** »



« Ici, ça s'est bien passé, car cette personne était très bienveillante. **Ça a été plus positif que je croyais au début** »

« Je ne pense qu'on en serait là aujourd'hui si on n'avait pas eu un **coach AB** »



5.2. Évolution vers une expérience positive

« J'ai eu deux coaches différents et **les deux m'ont appris des choses**, des choses que j'applique maintenant dans la pratique, en fait, c'était donc bien positif »

« **Et les éleveurs voient le coaching comme positif, n'est-ce pas ?** Ils ont clairement dit après la première visite que c'était très bien et qu'ils étaient contents qu'on l'ait fait ainsi »



« Je dois aussi admettre que **je n'avais pas cru qu'on arriverait à ça**. Oui, je m'étais dit, ça va ne servir à rien. Je pense donc bien que, finalement, **ça c'est révélé positif** »

« J'avais surtout attendu que **le coach AB puisse clarifier des points que je ne parvenais pas vraiment à résoudre** et je suis certain que **ça a réussi** »

CONCLUSIONS



- **L'obligation de réduction/le coaching/la perte du label de qualité** incitent à l'action → essentiel !
- **Changement de comportement durable** : motivation personnelle
 - Sensibilisation
 - Respect de l'autonomie
 - Techniques de coaching (entretien de motivation et communication efficace)
- **Coach** = aide/guide/partenaire/médiateur/facilitateur
 - **Approche orientée solutions** : coacher + chercher et proposer des solutions
 - Confiance et collaboration

CONCLUSIONS



- **Plus-value du coaching** : acteur extérieur, neutre, indépendant (avec de l'expertise)
- **Vétérinaire d'exploitation** : à bord !
- **Suivi et surveillance suffisants**
- Le coaching souffre d'un **problème d'image**
 - **MAIS** : la perception évolue généralement et le coaching est **expérimenté positivement** !
 - Partager les réussites et les expériences positives
 - **Communication claire** : ce qu'est le coaching et ce que ce n'est pas

Zoë De Mol

Veterinarian, PhD Student

Promotor: Prof. Dr. A. Decloedt

Co-Promotor: Prof. Dr. J. Dewulf

Mail: Zoe.DeMol@UGent.be 

Skillslab-team and Epi-team, Department of internal
medicine, reproduction, and population medicine
Faculty of veterinary medicine, Ghent University

