

Manuel de coaching AGRIMENTAL



Agrimental

Cultivating Well-being

2025-1-FR01-KA220-VET-000357068



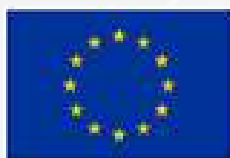
Co-funded by
the European Union

Consortium



Clause de non-responsabilité

Financé par l'Union européenne. Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ni de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues responsables.



Co-funded by
the European Union



Table des matières

<u>04</u>	Aperçu
<u>05</u>	Agrimental : Rapport de l'UE
<u>28</u>	Chapitre 1 : Psychologie de la sécurité au travail en agriculture
<u>56</u>	Chapitre 2 : Modèle de psychologie sociale pour l'efficacité des équipes en agriculture
<u>69</u>	Chapitre 3 : Lutter contre l'impact psychologique du changement climatique sur les économies agricoles Routine de soins du visage du matin
<u>101</u>	Chapitre 4 : Stress et résilience psychologique chez les agriculteurs Dans les coulisses d'un projet créatif
<u>116</u>	Chapitre 5 : Applications mobiles et technologies portables pour la gestion du stress
<u>146</u>	Annexe 1 : Outils pratiques pour les coachs
<u>175</u>	Annexe 2 : Protocole d'exercices
<u>195</u>	Annexe 3 : Micro-certifications



Aperçu

Le Manuel de coaching AgriMental s'impose comme un outil essentiel pour la formation et l'accompagnement dans le contexte de l'agriculture durable. Élaboré par le projet européen AgriMental (code 2025-1-FR01-KA220-VET-000357068), ce manuel reconnaît la complexité du sujet et souligne que l'agriculture durable dépasse les seuls aspects environnementaux et économiques ; elle est profondément humaine. Le document met en lumière les nombreuses pressions liées au travail agricole : stress important, épuisement physique, aléas climatiques, isolement social, charge de travail excessive et difficultés psychologiques. Tous ces facteurs affectent le bien-être, la prise de décision et la sécurité au travail.

Ce manuel, qui intègre un cadre théorique, des stratégies de coaching, des apports de la psychologie comportementale et des études de cas pratiques issues du secteur agricole, permet aux formateurs, éducateurs, conseillers et coachs d'accompagner efficacement leurs publics cibles. Il propose une approche psychologique du travail agricole, démontrant que les comportements à risque et les problèmes de bien-être sont liés non seulement aux conditions techniques, mais aussi aux biais cognitifs, aux émotions, à la fatigue, aux contraintes de temps et aux normes sociales.

Dans le cadre de ce manuel, le rapport AgriMental de l'UE fournit le contexte stratégique et politique du document, en reconnaissant les préoccupations croissantes en matière de santé mentale au sein du secteur agricole européen. Il souligne l'importance du bien-être psychologique, de la résilience et de la durabilité humaine comme autant d'enjeux clés à prendre en compte pour garantir l'avenir de l'agriculture et de la formation professionnelle. Autrement dit, le document démontre que, face au changement climatique, à l'incertitude économique, à la pénurie de main-d'œuvre et à l'isolement rural, des solutions novatrices sont nécessaires pour soutenir la santé mentale et la capacité de travail des agriculteurs, et ainsi assurer une durabilité à long terme.



Rapport agricole de l'UE



Co-funded by
the European Union

1. Introduction

L'agriculture demeure aujourd'hui un secteur essentiel de l'économie européenne, contribuant à la sécurité alimentaire, à la durabilité environnementale, à la préservation de la biodiversité et au développement socio-économique des communautés rurales (Commission européenne, 2024). Outre son importance économique, ce secteur est un vecteur de préservation du patrimoine culturel et de développement régional en Europe. Toutefois, l'agriculture a connu de profondes mutations ces dernières décennies, sous l'effet des pressions économiques, environnementales, technologiques et réglementaires croissantes auxquelles sont confrontés les agriculteurs.

Il est reconnu que le travail agricole est extrêmement exigeant en raison des efforts physiques qu'il implique, de l'instabilité économique et climatique, de la volatilité des marchés, des pressions administratives et de l'isolement social (OIT, 2023 ; OMS, 2022). Tous ces facteurs accroissent la vulnérabilité des agriculteurs au stress professionnel et à d'autres problèmes psychologiques tels que la détresse psychologique, l'épuisement professionnel, l'anxiété et la dépression. Récemment, plusieurs études menées en Europe ont démontré que le bien-être psychologique des individus est un facteur important qui influence l'agriculture durable, la prise de décision des agriculteurs et leur productivité (Commission européenne, 2023).

D'après une étude documentaire menée dans le cadre du projet AgriMENTAL, ces problématiques se retrouvent à Chypre, en France, en Grèce, en Italie et en Turquie, malgré des secteurs agricoles de tailles différentes selon les pays participants. Les plus importants secteurs agricoles d'Europe sont ceux de la France et de l'Italie, tandis que la Grèce, Chypre et la Turquie se caractérisent par le vieillissement de leur population agricole, la prédominance des exploitations familiales et une forte dépendance de leur économie à l'égard de l'agriculture. Dans tous ces pays, le secteur agricole est dominé par les hommes, avec un nombre croissant d'agriculteurs de plus de 55 ans et un manque de relève.

Bien que l'importance du bien-être psychologique des agriculteurs soit reconnue dans les politiques européennes, une étude documentaire révèle que les services de santé mentale spécialisés destinés à répondre à leurs besoins sont insuffisants dans tous les pays participants. Ces services sont intégrés aux soins de santé au travail, aux soins de santé en milieu rural et aux services de bien-être. Par ailleurs, la stigmatisation des troubles mentaux, le manque de services de santé mentale en milieu rural et l'absence de prévention expliquent en partie pourquoi les agriculteurs refusent de consulter un professionnel.

Dans ce contexte, la résilience psychologique devient un concept important pour promouvoir une agriculture durable. Les approches axées sur la résilience permettent non seulement de résoudre les problèmes psychologiques, mais aussi de développer la capacité des individus à faire face aux situations difficiles (Southwick et al., 2014).



Dans le secteur agricole, la résilience aide les gens à mieux gérer le stress, à s'adapter à l'instabilité climatique et économique, à prendre des décisions et à améliorer leur bien-être à long terme (Fraser et al., 2020).

Dans ce contexte, le projet AgriMENTAL vise à améliorer le bien-être psychologique des agriculteurs européens grâce à l'élaboration d'un modèle d'accompagnement fondé sur des données probantes et tenant compte des spécificités du travail agricole. Ce rapport de recherche documentaire européen a pour objectif d'identifier les tendances communes, les défis rencontrés, les dispositifs de soutien existants, les bonnes pratiques et les lacunes en matière de prise en charge de la santé mentale dans cinq pays participants (Chypre, France, Grèce, Italie et Turquie). Contrairement aux rapports nationaux, ce document adopte une perspective européenne sur la question. Les informations recueillies devraient s'avérer utiles pour le développement du modèle d'accompagnement AgriMENTAL, des supports pédagogiques et des programmes de formation professionnelle.

2. Main-d'œuvre agricole européenne et santé mentale

2.1 Main-d'œuvre agricole dans les pays participants

Bien que certains pays européens aient des économies agricoles différentes (elles diffèrent considérablement en termes de main-d'œuvre, de développement économique, de modes de production et de géographie), il existe néanmoins un certain nombre de caractéristiques typiques de l'agriculture européenne qui ont un impact important sur le bien-être psychologique des agriculteurs.

Par exemple, parmi les pays étudiés, la France possède la plus importante main-d'œuvre agricole, avec 1,26 million de personnes travaillant dans l'agriculture (salariés et agriculteurs indépendants confondus). L'Italie compte 1,43 million de travailleurs agricoles. En Grèce, 492 000 personnes font partie de la main-d'œuvre agricole, ce qui représente 12 % du taux d'emploi total. Chypre, malgré sa petite taille, compte entre 10 000 et 12 000 travailleurs agricoles, soit 2 à 3 % de l'emploi total. Bien que la Turquie ne fasse pas partie de l'UE, elle possède néanmoins l'une des plus importantes populations actives, avec plusieurs millions de personnes, et dépend fortement de l'agriculture pour l'emploi et la production alimentaire.

Parallèlement, tous ces pays présentent une situation démographique très similaire. L'agriculture est avant tout un secteur d'activité majoritairement masculin, puisque les hommes ne représentent que 62 à 75 % de la main-d'œuvre agricole totale. Le taux de participation des femmes varie considérablement selon le type d'agriculture, mais, de manière générale, il est bien inférieur à celui des hommes, notamment en ce qui concerne les postes de propriétaires ou de gérants d'exploitation. Ce constat s'explique par les traditions d'organisation de la production agricole en Europe du Sud.

La deuxième caractéristique typique de l'agriculture européenne est le vieillissement des agriculteurs. Par exemple, la Grèce possède l'une des populations agricoles les plus âgées (62 à 65 % des agriculteurs ont plus de 55 ans). En France, la majorité des propriétaires d'exploitations agricoles ont plus de 50 ans, tandis qu'en Italie et à Chypre, cette situation est également préoccupante, car le renouvellement générationnel des agriculteurs est peu marqué et les jeunes privilégient d'autres professions.

Tableau 1. Aperçu comparatif de la main-d'œuvre agricole

Pays	Main-d'œuvre agricole	Part de l'emploi national	Caractéristiques prédominantes
France	~1.26 million	~4-5%	Secteur agricole professionnel de grande envergure
Italie	~1.43 million	~5%	Agriculture mixte : salariée et familiale
Grèce	~492,000	~11.8%	Vieillessement de la main-d'œuvre, exploitations agricoles familiales
Chypre	~10,000-12,000	~2-3%	Agriculture rurale à petite échelle
Turquie	Plusieurs millions	~14-15%	Agriculture familiale et main-d'œuvre saisonnière



2.2 Problèmes de santé mentale chez les agriculteurs européens

L'analyse documentaire permet de conclure à l'existence de divers facteurs interdépendants influençant l'état psychologique des agriculteurs. Plus précisément, cinq principaux facteurs de stress apparaissent dans les pays étudiés :

- Instabilité financière et fluctuations des revenus provenant de l'activité agricole ;
- Changements climatiques et catastrophes naturelles ;
- Charge de travail importante et heures supplémentaires ;
- Bureaucratie ;
- Isolement social dû au milieu rural.

Parmi tous les facteurs mentionnés, les difficultés financières sont sans doute les plus importantes et constituent la principale source de stress. Des facteurs tels que l'augmentation des coûts de production, la fluctuation des prix des biens, l'inflation, la hausse du coût des ressources énergétiques et l'incertitude quant aux subventions représentent un fardeau économique constant pour les exploitants agricoles. Les problèmes financiers sont généralement liés à l'endettement et aux risques d'investissement.

Le changement climatique peut être considéré comme la deuxième source majeure de stress psychologique pour les agriculteurs. À Chypre, en Grèce, en Italie, en France et en Turquie, les sécheresses prolongées, les inondations, les vagues de chaleur, les incendies et les variations saisonnières imprévisibles sont autant de phénomènes qui contribuent à la baisse des rendements agricoles. Ces aléas climatiques accentuent également le stress lié à l'incertitude quant à l'avenir.

La charge de travail importante et les longues heures de travail constituent une autre source de stress pour les agriculteurs. Le travail aux champs dure plus longtemps que les heures de travail habituelles et se concentre principalement sur les périodes de semis et de récolte. De plus, dans les exploitations familiales du sud de l'Europe, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle est floue, ce qui engendre un épuisement émotionnel.

La complexité bureaucratique et la réglementation jouent un rôle important dans la vie des agriculteurs. Le respect des différentes règles relatives à l'environnement, aux méthodes de travail, aux subventions et à d'autres aspects devient indispensable aux exploitants agricoles. La mise en œuvre de la Politique Agricole Commune (PAC) constitue un enjeu majeur pour les agriculteurs.

Enfin, l'isolement social est une caractéristique marquante de la vie des agriculteurs. Nombre d'entre eux gèrent leur exploitation en tant qu'entrepreneurs individuels ou entreprises familiales situées en zones rurales où l'accès aux services médicaux et à l'aide psychologique est limité. Cela engendre une stigmatisation supplémentaire liée aux problèmes de santé mentale.

2.3 Systèmes de soutien en santé mentale en Europe

Malgré l'existence de systèmes de santé offrant une aide en santé mentale à tous dans tous les pays participant à la recherche, une analyse de la littérature suggère qu'aucun pays ne dispose actuellement d'un programme national dédié à la santé mentale des agriculteurs. Bien que divers programmes de santé et de bien-être soient systématiquement proposés dans le cadre du système de santé général, de la médecine du travail, du développement rural ou des programmes de l'Union européenne, aucun pays ne possède de programme national spécifique pour la santé mentale des agriculteurs.

Les projets européens mentionnés, tels que la campagne UE-OSHA, la PAC, les projets de développement rural et ceux relatifs au bien-être au travail, ont un impact indirect certain sur le bien-être et la sécurité des agriculteurs. Il convient toutefois de noter qu'ils ne prévoient aucune mesure explicite visant à répondre aux problèmes psychologiques des agriculteurs.

En résumé, il convient de souligner la contradiction manifeste entre la reconnaissance croissante de la santé mentale des agriculteurs comme un enjeu de santé publique et la disponibilité de programmes de santé mentale destinés à ce groupe de personnes.



Politiques, systèmes de soutien et modèles de coaching existants en matière de santé mentale

3.1 Cadre politique européen de soutien au bien-être mental des agriculteurs

D'après une analyse documentaire, la prise de conscience de l'importance du bien-être mental des agriculteurs s'accroît et constitue un élément majeur des politiques publiques en Europe. Il convient toutefois de souligner que, jusqu'à présent, peu d'initiatives s'attaquent directement aux problèmes de santé mentale des agriculteurs.

La question de la santé mentale en Europe est principalement liée aux initiatives et politiques européennes, telles que l'approche globale de la Commission européenne en matière de santé mentale (PAC 2023-2027), le cadre stratégique de l'UE pour la santé et la sécurité au travail, et les actions de l'EU-OSHA. Ces initiatives soulignent l'importance d'améliorer les conditions de travail de tous les travailleurs, y compris les travailleurs agricoles (Commission européenne, 2023 ; Commission européenne, 2024 ; EU-OSHA, 2023). Bien que ces documents reconnaissent l'importance des problèmes de santé mentale des agriculteurs, ils abordent principalement la question des risques physiques, ainsi que les aspects liés à la durabilité et au développement rural.

Une analyse nationale menée à Chypre, en France, en Grèce, en Italie et en Turquie confirme ce constat. Chaque pays dispose de plusieurs mesures législatives relatives à la santé publique et à la santé au travail, destinées à prendre en compte différents aspects du bien-être des agriculteurs. Cependant, aucun n'a mis en place d'initiatives spécifiques concernant la santé mentale des agriculteurs. Les programmes de santé mentale qui leur sont destinés, lorsqu'ils existent, ne sont que des volets d'initiatives plus larges portant sur la santé rurale, la sécurité au travail, la santé mentale communautaire ou le conseil agricole.

3.2 Systèmes de support existants

Plusieurs types de soutien aux agriculteurs sont identifiés grâce à une analyse comparative.

Le premier type d'aide apportée aux agriculteurs concerne les services de santé. Face à des problèmes de santé mentale, ils s'adressent généralement à leur médecin généraliste, au centre de santé communautaire, à un psychologue ou à un psychiatre au sein du système de santé de leur pays. Toutefois, ces services ne possèdent pas nécessairement de connaissances spécialisées dans le domaine des problématiques psychosociales liées à l'agriculture.

Un autre type d'assistance peut être fourni par les services de santé et de sécurité au travail, qui s'occupent principalement des accidents et de la sécurité sur les lieux de travail. Bien que les risques psychosociaux soient aujourd'hui pris en compte dans la législation sur la santé au travail, la prévention des problèmes de santé mentale chez les agriculteurs reste moins prioritaire que d'autres problématiques de santé au travail.

Les services de conseil agricole, les syndicats agricoles, les coopératives et les organisations de producteurs figurent également parmi les sources informelles de soutien aux agriculteurs. Si ces organisations apportent une aide financière et des formations aux agriculteurs, rares sont celles qui offrent un accompagnement psychologique.

Il convient de souligner que les programmes financés par l'UE ont largement contribué à mettre en lumière le bien-être des agriculteurs. De nombreux projets menés dans le cadre d'Erasmus+, d'Horizon Europe, du réseau PAC et d'EU-OSHA participent à la mise en place de mesures de santé au travail et au développement durable du secteur agricole. Toutefois, ces projets sont temporaires et ne s'intègrent généralement pas aux systèmes de soutien nationaux.

3.3 Modèles de coaching existants

L'un des objectifs de cette étude documentaire était d'identifier des méthodes de coaching susceptibles de fournir une base de compréhension pour le développement de la méthodologie AgriMENTAL. Comme l'indique l'analyse comparative, il existe de nombreux modèles de coaching et de mentorat en agriculture et dans les domaines connexes ; toutefois, rares sont ceux qui abordent spécifiquement la résilience psychologique.

Les modèles de coaching existants dans les pays participants peuvent généralement être regroupés en quatre grandes catégories :

Formation technique et agricole

Dans ce cas précis, l'accent est mis sur l'amélioration des performances des agriculteurs en matière de productivité, d'agriculture durable, d'utilisation des outils numériques, de gestion environnementale et de planification d'entreprise. Ce type d'accompagnement est généralement dispensé par les services de vulgarisation agricole, les établissements de formation professionnelle, les coopératives ou les cabinets de conseil.

Coaching en affaires et en entrepreneuriat

Plusieurs projets aident les agriculteurs à acquérir des compétences en gestion, en entrepreneuriat, en innovation, en planification et en diversification. Bien que ces initiatives puissent contribuer à réduire le stress en créant des entreprises résilientes, le bien-être psychologique est rarement pris en compte.

Programmes de bien-être et de promotion de la santé

Il existe quelques initiatives intégrant la gestion du stress, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le bien-être au travail ou des programmes d'aide communautaire. Ces programmes sont généralement conçus pour des groupes professionnels en général, mais pas pour les agriculteurs.

Programmes d'apprentissage par les pairs et de mentorat

Certains pays ont mis en place des programmes de mentorat favorisant l'échange de connaissances entre agriculteurs expérimentés et jeunes agriculteurs. Ces réseaux de mentorat contribuent à créer du capital social, à atténuer l'isolement professionnel et à renforcer la collaboration dans la résolution des problèmes. Toutefois, les méthodes de coaching axées sur le développement de la résilience émotionnelle restent assez rares.

L'analyse globale des résultats de l'étude documentaire révèle que le coaching en agriculture se concentre encore principalement sur les compétences techniques et les performances commerciales, tandis que le bien-être émotionnel est moins pris en compte.

3.4 Synthèse SWOT comparative

L'analyse SWOT réalisée dans tous les pays a permis de dresser un tableau précis des forces et des faiblesses du système de soutien existant.

Forces

En Europe, il existe des systèmes de vulgarisation agricole très développés, comprenant notamment des conseillers agricoles qualifiés, des établissements de formation professionnelle et des communautés rurales solides. Le financement de l'agriculture est de plus en plus orienté vers l'innovation, la durabilité et la formation, créant ainsi des conditions favorables à l'intégration du bien-être dans l'enseignement agricole.

Faiblesses

L'une des principales faiblesses constatées dans tous les pays participants est le manque de services de santé mentale spécialisés pour les agriculteurs. Ces services sont dispersés, réactifs plutôt que proactifs et restent difficiles d'accès en milieu rural en raison de la stigmatisation, du manque de spécialistes et du manque de coopération entre les secteurs agricole et de la santé.

Opportunités

La prise de conscience croissante des décideurs politiques quant aux problèmes de santé mentale des agriculteurs, conjuguée à la numérisation, au coaching virtuel, à la collaboration européenne et à la création de programmes de formation professionnelle, offre de nombreuses opportunités d'innovation pour renforcer leur résilience. Les technologies d'apprentissage numérique permettent d'atteindre les agriculteurs vivant loin des zones urbanisées.

Menaces

Parmi les menaces susceptibles de nuire au bien-être des agriculteurs européens figurent le changement climatique, l'instabilité économique et des marchés agricoles, la pénurie de main-d'œuvre, le vieillissement de la population agricole et la réglementation du secteur agricole. Ces facteurs, s'ils ne sont pas pris en compte, peuvent accroître le risque de problèmes psychologiques chez les agriculteurs.

3.5 Lacunes de la recherche et justification pour l'AgriMENTAL

L'analyse comparative des approches montre qu'à l'heure actuelle, l'Europe ne dispose pas d'un cadre de coaching global axé spécifiquement sur le renforcement de la résilience psychologique des agriculteurs. La plupart des études examinées se concentrent sur l'acquisition de compétences techniques, l'apprentissage des techniques de gestion agricole ou le développement des exploitations, tandis que la question du bien-être émotionnel des agriculteurs est relativement négligée.

Une autre faiblesse mise en lumière par cette comparaison est l'absence de coaching préventif intégré aux programmes d'enseignement et de formation professionnels destinés à former des professionnels du secteur agricole. Bien que les pays mentionnés disposent de services prenant en charge les problèmes de santé mentale en général, aucun programme spécifique ne cible les besoins des agriculteurs en tenant compte de leurs conditions de travail et de la nature même de leur métier.

Les résultats décrits constituent une base convaincante pour le programme AgriMENTAL. Ce programme réunit diverses approches et techniques de coaching liées au renforcement de la résilience, à la gestion du stress et à la régulation émotionnelle au sein d'une approche éducative unique.



4. Analyse comparative des recherches de terrain européennes

4.1 Aperçu de la recherche de terrain européenne

L'enquête de terrain, deuxième étape de l'évaluation des besoins du projet AgriMENTAL, a été menée dans cinq pays participants : Chypre, la France, la Grèce, l'Italie et la Turquie. Son principal objectif était de confirmer les résultats de l'analyse documentaire en recueillant les avis des agriculteurs sur le stress au travail, le bien-être psychologique, la résilience, le soutien et leurs besoins en formation.

Au total, 107 questionnaires ont été reçus des pays participants. Les participants étaient des professionnels agricoles expérimentés exerçant dans des conditions variées.

Tableau 4.1 Répartition des participants

Pays	Réponses valides (n)	Pourcentage de l'échantillon
Chypre	20	18.70%
France	22	20.60%
Grèce	20	18.70%
Italie	25	23.40%
Turquie	20	18.70%
Total	107	100%

4.2 Caractéristiques démographiques

La structure démographique correspond aux caractéristiques structurelles de l’agriculture en Europe déterminées par l’étude documentaire.

Dans tous les pays ayant participé à l’enquête, la majorité des répondants étaient des agriculteurs expérimentés. En France, la répartition hommes-femmes était relativement équilibrée : 50 % des répondants étaient des femmes, 45,5 % des hommes et 4,5 % n’ont pas indiqué leur sexe. La plupart des répondants (54,5 %) étaient des agriculteurs indépendants. La tranche d’âge la plus représentée était celle des 31-45 ans (59,1 %), suivie de celle des 46-60 ans (36,4 %).

En Turquie, l’âge moyen des personnes interrogées était plus élevé que dans les autres pays, puisque 80 % d’entre elles avaient plus de 46 ans.

Tableau 4.2 Indicateurs démographiques sélectionnés

Indicateur	France	Turquie	Interprétation européenne
Répondants de sexe féminin	50.00%	n/r	La participation des femmes demeure globalement plus faible.
Répondants de sexe masculin	45.50%	n/r	L'agriculture reste majoritairement masculine.
Agriculteurs indépendants	54.50%	Majorité	L'agriculture familiale prédomine.
Répondants âgés de 46 ans ou plus	36.4% (46–60 only)	80.00%	Vieillessement de la main-d'œuvre agricole

Ces résultats concordent avec les données d’Eurostat indiquant que l’agriculture européenne continue de dépendre d’une main-d’œuvre vieillissante, avec un renouvellement générationnel relativement limité (Eurostat, 2024).



4.3 Stress professionnel

Le stress au travail est un problème commun aux cinq études de cas menées dans différents pays. Malgré des pratiques agricoles très diverses, les mêmes facteurs de stress ont été identifiés.

Tableau 4.3 Principaux facteurs de stress professionnels

Facteur de stress professionnel	Pays identifiant
Incertitude financière	5/5 (100%)
Hausse des coûts de production	5/5 (100%)
Variabilité climatique	5/5 (100%)
Charge administrative	5/5 (100%)
Longues heures de travail	5/5 (100%)
Pénuries de main-d'œuvre	5/5 (100%)

La principale source d'inquiétude concernant l'exposition professionnelle découle de l'instabilité financière. Chez les agriculteurs interrogés, cette instabilité est le résultat de la volatilité des marchés, de taux d'inflation élevés, de la hausse des coûts de production et de l'incertitude quant aux revenus futurs.

Un autre sujet de préoccupation identifié est le changement climatique. Il s'agit du deuxième facteur le plus souvent mentionné en lien avec le stress au travail. Parmi les facteurs contribuant à ce stress, on retrouve les sécheresses, l'instabilité météorologique, les inondations et les conditions météorologiques extrêmes.

Par ailleurs, la lourdeur administrative est un autre facteur contribuant à l'augmentation du stress. L'alourdissement de cette charge, les subventions et la réglementation entraînent une baisse de la productivité et une hausse du stress. Il convient de souligner la grande cohérence observée entre les cinq pays étudiés.

4.4 Bien-être psychologique

Les résultats suggèrent une forte corrélation entre le bien-être psychologique et la stabilité économique, la résilience et l'optimisme quant aux perspectives du secteur.

L'un des principaux résultats de l'analyse quantitative menée en Turquie est que 65 % des personnes interrogées se disent préoccupées par l'avenir du secteur agricole, tandis que 10 % ne partagent pas cet avis.

Dans le cas de l'échantillon italien, le changement climatique, la bureaucratie et l'instabilité des marchés ont été identifiés comme les principales causes de stress parmi les personnes interrogées.

Pour les Chypriotes, les facteurs les plus influents sur leur bien-être psychologique étaient le manque de stabilité financière et l'accès limité aux spécialistes.

L'une des conclusions de l'étude française est la nécessité de trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La même approche a été adoptée par les participants grecs.

Tableau 4.4 Résultats concernant le bien-être mental

Retours	Pays concernés
Le stress financier affecte le bien-être.	All
Anxiété climatique	All
Incertitude quant à l'avenir	All
Services spécialisés insuffisants	All
La résilience psychologique est considérée comme importante.	All

4.5 Analyse statistique des systèmes de soutien existants

L'analyse comparative démontre une cohérence considérable en ce qui concerne la disponibilité du soutien en santé mentale dans les pays participants.

Indicateur	Chypre	France	Grèce	Italie	Turquie	Total (%)
Services généraux de santé mentale disponibles	✓	✓	✓	✓	✓	100%
Programme de santé mentale destiné aux agriculteurs	✗	Partiel	✗	Partiel	✗	20%
Services de conseil agricole	✓	✓	✓	✓	✓	100%
Intégration de la santé mentale dans les services de conseil agricole	Limité	Moderé	Limité	Limité	Limité	0 % entièrement intégré
Les agriculteurs s'appuient principalement sur un soutien informel.	✓	✓	✓	✓	✓	100%

Il ressort de la comparaison que tous les pays participant à l'étude (n = 5 ; 100 %) proposent des services de santé générale et de santé mentale au sein de leur système de santé national. Toutefois, un seul pays (20 %) dispose d'une structure nationale adéquate pour le bien-être psychologique des agriculteurs, tandis qu'un autre (l'Italie) a lancé plusieurs initiatives sans pour autant mettre en place de structure nationale. Les autres pays ne proposent aucun programme dédié au bien-être psychologique des agriculteurs, en complément de leurs services de santé générale.

Les cinq nations (100%) ont déclaré que les agriculteurs comptent sur leur famille et d'autres agriculteurs pour obtenir une aide psychologique au lieu de demander une aide professionnelle.

4.6 Résumé statistique des résultats européens

En France, 50 % des répondants étaient des femmes et 45,5 % des hommes, tandis que les agriculteurs indépendants représentaient 54,5 % des répondants. La tranche d'âge dominante était celle des 31-45 ans, qui comptait 59,1 % des répondants. En Turquie, en revanche, 80 % des répondants étaient des femmes.

Tableau 4.6 Indicateurs comparatifs européens

Indicateur	Resultat
Pays participants	5
Nombre total de répondants	107
Pays signalant des tensions financières	5/5 (100%)
Pays signalant des tensions liées au climat	5/5 (100%)
Pays signalant la bureaucratie comme facteur de stress	5/5 (100%)
Pays signalant des services de santé mentale insuffisants	5/5 (100%)
Pays recommandant le coaching en résilience	5/5 (100%)
Pays recommandant une formation à la gestion du stress	5/5 (100%)
Pays considérant le soutien par les pairs comme important	5/5 (100%)
Pays signalant des retours positives à l'égard du coaching	5/5 (100%)

D'après les données recueillies auprès des cinq pays participants, le niveau de cohérence est particulièrement élevé. Tous les cinq (100 %) ont identifié les mêmes facteurs clés à l'origine de la détresse psychologique des travailleurs agricoles, notamment l'instabilité des revenus, les changements climatiques, les complications administratives et l'augmentation des coûts de production. Parallèlement, tous les pays participants ont constaté des lacunes dans l'offre de soins de santé mentale et se sont montrés clairement favorables à l'accompagnement en matière de résilience et à la sensibilisation à la prévention.

Cela prouve que la présence de telles similitudes dans les résultats s'explique par une situation encore plus générale : les problèmes psychologiques des agriculteurs ne touchent pas seulement certains pays, mais l'ensemble des nations européennes. Par conséquent, la création du programme de coaching AgriMENTAL repose sur les besoins similaires de tous les pays participants, justifiant ainsi une approche pédagogique internationale.



5. Discussion

5.1 Conclusions générales

Le projet de recherche européen AgriMENTAL vise à fournir une évaluation complète des problèmes de santé mentale, des besoins en matière de résilience et des ressources d'aide disponibles pour les agriculteurs à Chypre, en France, en Grèce, en Italie et en Turquie. À partir des résultats de l'étude documentaire et de l'enquête de terrain, le projet AgriMENTAL établit les bases d'une évaluation de l'état actuel des aspects psychosociaux de l'agriculture moderne et d'une priorisation des domaines concernés.

Il ressort clairement de l'étude documentaire que l'agriculture demeure l'une des professions les plus stressantes en Europe, sous l'effet de nombreux facteurs tels que la précarité, le changement climatique, la hausse des coûts de production, la pénurie de main-d'œuvre, la bureaucratie et le vieillissement de la population. Si la taille et la nature des secteurs agricoles peuvent varier d'un pays à l'autre, les difficultés structurelles mentionnées semblent être les principaux déterminants du bien-être mental des agriculteurs. Par ailleurs, la plupart des pays européens semblent souffrir d'un manque de services de santé mentale spécifiques aux travailleurs agricoles, ce qui les contraint à recourir au système de santé général.

L'enquête de terrain confirme les résultats mentionnés précédemment. Cent sept agriculteurs ont participé à l'enquête européenne, fournissant des informations précieuses sur leurs conditions de travail, leur bien-être, leurs stratégies d'adaptation et leurs besoins en formation. L'analyse comparative a révélé de très fortes similitudes entre les cinq pays étudiés. Des facteurs de stress professionnels tels que la précarité financière, les aléas climatiques, la bureaucratie, les longues heures de travail et l'augmentation des coûts de production sont cités par l'ensemble des répondants (100 %) des cinq pays, ce qui indique qu'il s'agit de problèmes communs à l'Europe plutôt que de préoccupations propres à chaque pays.

En général, les agriculteurs ne font appel à aucune aide formelle, notamment aux services psychologiques, et s'appuient uniquement sur le soutien informel de leur famille, d'autres agriculteurs et de la communauté agricole locale. Il convient toutefois de noter que les participants manifestent un intérêt marqué pour le coaching en résilience, les campagnes de sensibilisation à la santé mentale, les formations aux stratégies d'adaptation et le soutien par les pairs, autant d'éléments qui pourraient être mis à profit par les établissements d'enseignement et de formation professionnels.

5.2 Principales conclusions européennes

Résumé des conclusions :

- L'étude menée à l'échelle européenne a porté sur un total de 107 agriculteurs issus de cinq pays différents.
- L'instabilité financière a été identifiée comme la principale cause de stress lié au travail par tous les pays participants (100%).
- Les problèmes environnementaux ont été mentionnés par tous les répondants (100%) comme le facteur qui conduit au stress psychologique.
- Les pressions administratives et bureaucratiques ont été mentionnées par tous les participants (100%) comme un facteur de stress supplémentaire.
- L'absence de conseils professionnels en matière de santé mentale pour les agriculteurs a été reconnue par tous les répondants (100%).
- Tous les répondants ont soutenu l'utilisation de programmes de coaching en résilience et de gestion du stress (100%).
- Le soutien familial et social s'est avéré être le mécanisme d'adaptation le plus utilisé dans tous les pays étudiés.
- En Turquie, 65 % des personnes interrogées craignaient pour l'avenir du secteur agricole, et 80 % des participants étaient âgés de 46 ans ou plus.

5.3 Implications pour le projet AgriMENTAL

Les résultats de cette étude justifient pleinement la création d'une méthodologie de coaching AgriMENTAL, accompagnée de supports pédagogiques. Les modèles actuels de formation et de conseil agricoles mettent l'accent sur le développement des compétences techniques, environnementales et commerciales des agriculteurs, mais négligent leur bien-être psychologique, leur gestion du stress et la prévention des troubles mentaux.

Afin de combler cette lacune, le projet AgriMENTAL développe une méthodologie de coaching innovante, spécifiquement adaptée au secteur agricole. Selon ce projet, il est essentiel d'utiliser un modèle préventif de bien-être mental qui englobe la régulation des émotions, les stratégies d'adaptation, la résilience, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que le soutien par les pairs. Par conséquent, l'intégration de cette méthode dans la formation professionnelle contribuera à améliorer le bien-être individuel et favorisera une agriculture durable en Europe.

Enfin, la dimension transnationale de la recherche démontre qu'une méthodologie de coaching commune permet de résoudre les problèmes européens et de s'adapter à chaque pays. La cohérence des résultats observés dans plusieurs pays rend la méthodologie AgriMENTAL applicable à l'ensemble de l'Europe.

5.4 Recommandations

Toutes les recommandations suivantes ont été élaborées sur la base de l'intégration des résultats de l'analyse documentaire et du travail de terrain :

À l'attention des décideurs politiques européens et nationaux

- Intégrer les aspects liés au bien-être mental dans les politiques agricoles et de développement rural.
- Accorder davantage de ressources financières à la prestation de services spécialisés en santé mentale aux agriculteurs.
- Lancer la mise en place de mesures préventives en matière de santé mentale financées par l'Union européenne.
- Promouvoir la collaboration entre les organisations œuvrant dans les secteurs de l'agriculture, de la santé et de l'éducation.

Pour les organisations agricoles

- Tenir compte de la résilience et du bien-être dans les services de conseil et de vulgarisation.
- Créer des programmes de soutien et de mentorat entre pairs.
- Mener des campagnes visant à réduire la stigmatisation liée à la santé mentale.
- Offrir un meilleur accès aux services de coaching et de soutien psychologique aux agriculteurs.

Pour les prestataires de formation professionnelle

- Enseigner le coaching en résilience et la littératie en santé mentale.
- Concevoir des programmes de formation axés sur la gestion du stress, la régulation émotionnelle et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Utiliser des stratégies pédagogiques telles que l'apprentissage expérientiel, la pratique réflexive et l'apprentissage entre pairs.

Pour les agriculteurs

- Comprendre l'importance du bien-être mental pour la pérennité professionnelle.
- Participer à des programmes de coaching en résilience et d'apprentissage tout au long de la vie.
- Mettre en place des systèmes de soutien informels et sollicitez une aide professionnelle en cas de besoin.
- Adopter une approche proactive du bien-être psychologique, en parallèle des compétences techniques agricoles.

5.5 Remarques finales

L'étude européenne AgriMENTAL démontre que le bien-être mental est un élément essentiel à la pérennité et à la résilience des communautés agricoles, et non une question secondaire dans le contexte agricole. La similarité des résultats observés à Chypre, en France, en Grèce, en Italie et en Turquie prouve que les difficultés psychologiques rencontrées par les agriculteurs ne sont pas un problème propre à certains pays, mais nécessitent une action concertée à l'échelle européenne.

La combinaison des données issues des recherches documentaires et de terrain fournit une base scientifique solide pour la création d'approches de coaching uniques visant à renforcer la résilience des agriculteurs, à améliorer leur bien-être psychologique et la pérennité de leur activité. De ce fait, l'approche de coaching AgriMENTAL contribue de manière significative à la formation professionnelle européenne en s'appuyant sur des données probantes.



6. Références

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. (2023). Campagne pour des lieux de travail sains : Travailler en toute sécurité et en bonne santé à l'ère du numérique. Office des publications de l'Union européenne.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. (2025). Protéger la santé mentale des agriculteurs et des travailleurs agricoles. <https://osha.europa.eu>

Commission européenne. (2023). Approche globale de la santé mentale. Office des publications de l'Union européenne.

Commission européenne. (2024). Politique Agricole Commune (PAC) 2023-2027. Office des publications de l'Union européenne.

Commission européenne. (2024). Réseau PAC de l'UE : Soutenir la santé et le bien-être des travailleurs agricoles européens. Office des publications de l'Union européenne.

Eurostat. (2024). Statistiques sur les intrants de main-d'œuvre agricole. Commission européenne.

Eurostat. (2024). Emploi par secteur d'activité A10*. Commission européenne.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. (2023). La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2023. FAO.

Fraser, C. E., Smith, K. B., Judd, F., Humphreys, J. S., Fragar, L. J., & Henderson, A. (2020). Agriculture et santé mentale : une revue systématique. *International Journal of Social Psychiatry*, 66(6), 571–592.

Giannakis, E., Efstratoglou, S., & Antoniadou, A. (2018). Emploi hors exploitation agricole et crise économique : le cas de Chypre. *Agriculture*, 8(41), 1–18.

Organisation internationale du travail. (2023). Sécurité et santé dans l'agriculture. Organisation internationale du travail.



Kasimati, A., Papadopoulos, G., Manstretta, V., Giannakopoulou, M., Adamides, G., Neocleous, D., ... Stylianou, A. (2024). Études de cas sur les innovations axées sur la durabilité et les technologies agricoles intelligentes dans l'industrie viticole : une analyse comparative de projets pilotes à Chypre et en Italie. *Agronomy*, 14(736).

Organisation de coopération et de développement économiques. (2023). *Politiques pour l'avenir de l'agriculture et des systèmes alimentaires*. Éditions OCDE.

Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Définitions, théorie et défis de la résilience : perspectives interdisciplinaires. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338.

Service statistique de Chypre. (2024). *Résultats de l'enquête sur la population active*. Gouvernement de Chypre.

Organisation mondiale de la santé. (2022). *Rapport mondial sur la santé mentale : Transformer la santé mentale pour tous*. Organisation mondiale de la santé.

Références supplémentaires utilisées par les rapports nationaux

Projet FARMRes. (2023). Ressources d'assistance aux agriculteurs pour la santé mentale : Rapport de synthèse.

FARMWELL. (2023). Soutenir le bien-être mental des agriculteurs grâce à l'innovation sociale.

SafeHabitus. (2025). Soutenir la santé mentale des agriculteurs : Note d'orientation.

Mutualité Sociale Agricole. (2024). Population des chefs d'exploitation et d'entreprise agricole.

Institut national de la statistique et des études économiques (2024). Statistiques de l'emploi agricole.

Institut national italien de sécurité sociale. (2024). Le monde agricole : exploitations agricoles et travailleurs agricoles.

Institut national italien de statistique. (2024). L'économie agricole en Italie : Rapport annuel.

Autorité statistique hellénique. (2024). Enquête sur la population active : secteur agricole



Chapitre 1 : Psychologie de la sécurité au travail en agriculture



Co-funded by
the European Union

Aperçu

La sécurité au travail en agriculture est souvent abordée sous l'angle physique : machines, produits chimiques, exposition aux intempéries, tâches répétitives, manipulation des animaux, terrains accidentés et longues heures de travail. Pourtant, la sécurité agricole ne se limite pas à des aspects techniques ou physiques. Elle est aussi psychologique. Derrière de nombreux actes dangereux et de nombreux incidents évitables se cachent des schémas d'attention, de jugement, d'émotion, d'habitudes, d'épuisement et de stress. C'est pourquoi une compréhension de la sécurité agricole intégrant les dimensions psychologiques est essentielle pour tout formateur, coach, conseiller ou éducateur travaillant avec des agriculteurs et des ouvriers agricoles.

Ce chapitre examine la psychologie de la sécurité au travail en agriculture, en s'intéressant particulièrement à trois domaines interdépendants : les biais cognitifs dans la perception des risques, les comportements de sécurité dans les pratiques agricoles quotidiennes et les effets du stress et de la fatigue sur la sécurité. Ces sujets sont d'une grande importance car le travail agricole exige souvent des décisions rapides dans des conditions incertaines. Un agriculteur peut avoir à décider de continuer à travailler malgré l'épuisement, de réparer rapidement son matériel sans prendre les précautions nécessaires, de se passer d'équipement de protection individuelle pour une tâche ponctuelle ou de poursuivre son travail sous la pression du temps en raison des prévisions météorologiques, des contraintes du marché ou des échéances de récolte. Dans chacune de ces situations, la sécurité est influencée non seulement par la connaissance des règles, mais aussi par des processus psychologiques.

Les travailleurs agricoles évoluent souvent dans des environnements où les risques sont banalisés. Une tâche objectivement dangereuse peut devenir ordinaire simplement parce qu'elle est répétée quotidiennement. La familiarité peut atténuer la peur, mais aussi la prudence. De même, l'expérience peut être un facteur de protection, mais elle peut également engendrer un excès de confiance. Les travailleurs peuvent penser que, puisqu'ils ont « toujours fait comme ça », la méthode est forcément sûre. Ce type de raisonnement reflète des biais cognitifs qui faussent la perception des risques et affaiblissent les comportements préventifs. Dans de tels contextes, les accidents ne surviennent pas seulement parce que des dangers existent ; ils surviennent parce que l'esprit humain interprète ces dangers de manière incomplète, précipitée ou excessivement optimiste.

Un autre problème majeur est le stress. Les agriculteurs et les ouvriers agricoles sont exposés à des facteurs de stress chroniques différents de ceux rencontrés dans de nombreux autres secteurs. Parmi ces facteurs figurent l'incertitude financière, la dépendance aux aléas climatiques, les pics de charge de travail saisonniers, la pénurie de main-d'œuvre, l'instabilité des marchés, les responsabilités familiales, l'isolement social et la faible séparation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le stress affecte la concentration, la mémoire de travail, la régulation émotionnelle et le jugement. Un travailleur stressé peut devenir plus irritable, moins attentif, plus impulsif et moins enclin à prendre le temps d'effectuer des contrôles de sécurité approfondis. Le stress n'affecte donc pas seulement le bien-être en général ; il a un impact direct sur la sécurité au travail.

Aperçu

La fatigue est tout aussi critique. Le travail agricole est physiquement exigeant et souvent organisé en fonction des urgences saisonnières plutôt que des cycles de récupération optimaux. Lors des semis, des récoltes, des vêlages, des situations d'urgence liées à l'irrigation ou des perturbations climatiques, les travailleurs peuvent prolonger leurs heures de travail bien au-delà des limites de leur santé. La fatigue altère la vigilance, ralentit le temps de réaction, diminue la conscience situationnelle et augmente les erreurs de décision. Les recherches en psychologie du travail ont démontré à maintes reprises que la fatigue compromet la sécurité au travail de manière comparable à d'autres troubles graves de la performance (Dawson & Reid, 1997 ; Hockey, 2013 ; Williamson et al., 2011). En agriculture, où les travailleurs utilisent fréquemment des véhicules, des outils électriques, des produits chimiques et des engins lourds, même un bref moment d'inattention peut avoir de graves conséquences.

Ce chapitre relie ces dimensions psychologiques aux objectifs plus larges de la durabilité humaine en agriculture. La durabilité humaine implique la création de systèmes agricoles non seulement productifs et écologiquement viables, mais aussi psychologiquement sûrs, humains et durables pour les personnes qui y travaillent. Il ne suffit pas de promouvoir la production, l'efficacité ou l'innovation si les êtres humains au cœur du système sont soumis à un stress chronique, une surcharge mentale, de la fatigue ou habitués à des normes dangereuses. Une agriculture durable requiert un fonctionnement humain durable.

Pour les formateurs et les accompagnateurs, cela signifie que la formation à la sécurité doit dépasser le simple cadre des instructions techniques. Elle doit inclure une réflexion sur les croyances, les habitudes, les émotions, les normes du groupe et les modes de prise de décision. Le rôle de l'accompagnateur n'est pas seulement d'indiquer ce qui est sûr ; il s'agit d'aider les participants à comprendre pourquoi les comportements dangereux deviennent la norme, comment le stress et la fatigue modifient le comportement et comment instaurer des routines plus sûres dans un contexte agricole réaliste. Ce chapitre allie donc théorie et pratique. Il présente des concepts psychologiques clés, explique leur application au travail agricole, identifie les principaux défis psychologiques sur le terrain et propose des stratégies, des outils et des exercices d'accompagnement pour favoriser des environnements de travail plus sûrs et plus sains.

En résumé, ce chapitre soutient que la sécurité agricole est profondément influencée par la manière dont les individus perçoivent le risque, gèrent le stress et la fatigue, et interprètent les exigences du travail quotidien. Améliorer la sécurité requiert donc une prise de conscience psychologique, en plus des compétences techniques. Lorsque les travailleurs agricoles sont plus conscients de leurs pensées, réactions et comportements sous pression, ils sont mieux à même de se protéger, de s'entraider et de contribuer à un secteur agricole plus sûr et plus durable.

1.1 Objectifs d'apprentissage



Après avoir lu ce chapitre, les participants seront capables de :

- expliquer la relation entre le bien-être psychologique et la sécurité au travail dans l'agriculture ;
- définir des concepts clés tels que la perception du risque, les biais cognitifs, le stress, la fatigue et les comportements de sécurité ;
- identifier les biais cognitifs courants qui affectent la prise de décision agricole et la reconnaissance des dangers ;
- analyser comment le stress, la pression temporelle et la tension émotionnelle influencent les choix liés à la sécurité au travail ;
- expliquer les effets de la fatigue sur l'attention, le temps de réaction, le jugement et le risque d'accident ;
- reconnaître les signes avant-coureurs psychologiques et comportementaux indiquant un risque accru pour la sécurité ;
- appliquer des stratégies de coaching pratiques pour renforcer la sensibilisation à la sécurité et les habitudes comportementales plus sûres ;
- Utiliser des outils de réflexion et des questions de coaching structurées pour aider les agriculteurs et les travailleurs agricoles à mettre en place des routines de travail plus saines et plus sûres.

1.2 Théorie scientifique

Comprendre la sécurité au travail comme un problème psychologique

La sécurité au travail est souvent perçue comme une simple question de réglementation, d'équipement et de conformité. Ces éléments sont certes essentiels, mais insuffisants. Dans tout contexte professionnel, et particulièrement en agriculture, les situations de sécurité ou d'insécurité résultent de l'interaction entre le comportement humain, les conditions environnementales et les routines organisationnelles. Les recherches sur les facteurs humains ont démontré que les accidents sont rarement dus à une seule erreur dramatique. Le plus souvent, ils résultent d'une succession de petites décisions, de suppositions, d'interruptions et d'adaptations qui créent progressivement des conditions dangereuses (Reason, 1990 ; Dekker, 2014).

L'agriculture en est un parfait exemple. Un ouvrier peut se passer de gants pour une tâche rapide impliquant des produits chimiques, car elle lui paraît vite effectuée. Un autre peut conduire une machine malgré la fatigue, car la récolte est urgente. Un autre encore peut reporter la maintenance, car l'immobilisation du terrain lui semble plus coûteuse que le risque immédiat. Ces choix ne sont pas nécessairement le fruit de l'ignorance. Ils découlent souvent de tendances psychologiques normales : le désir de gagner du temps, la tendance à sous-estimer les risques connus, ou la conviction de pouvoir gérer la situation « exceptionnellement ». Par conséquent, pour bien comprendre la sécurité en agriculture, il est essentiel d'examiner non seulement les dangers existants, mais aussi la manière dont les individus les perçoivent, les interprètent et y réagissent.

D'un point de vue psychologique, le comportement de sécurité désigne les actions entreprises par les individus pour éviter les accidents et respecter les procédures de protection. Ce comportement est influencé par la motivation, les croyances, les habitudes, les normes perçues, l'état émotionnel et la charge mentale. Un travailleur peut connaître la procédure correcte, mais ne pas l'appliquer s'il se sent pressé, distrait, émotionnellement stressé, physiquement épuisé ou soumis à la pression sociale. La sécurité est donc en partie le fruit d'une maîtrise comportementale et cognitive. Elle repose sur la capacité à identifier les risques, à privilégier la prudence, à maîtriser ses émotions, à éviter les raccourcis et à rester attentif sous pression.

Cette observation est particulièrement importante en agriculture, car le travail agricole y est souvent décentralisé et autogéré. Contrairement à certains secteurs industriels, les exploitations agricoles manquent souvent de supervision constante, de procédures formalisées et de contrôle en temps réel. De nombreuses décisions relatives à la sécurité sont prises individuellement, sur le terrain, lors de longues journées de travail et dans des conditions changeantes. C'est pourquoi l'autorégulation psychologique est essentielle.

1.2 Théorie scientifique

Biais cognitifs qui faussent le jugement en matière de sécurité

Les biais cognitifs sont des schémas prévisibles de jugement erroné. Ils ne sont pas des signes de faible intelligence. Ce sont des caractéristiques normales de la pensée humaine, notamment en situation d'incertitude, de répétition ou de pression. Cependant, dans les environnements de travail à haut risque, ces biais peuvent avoir de graves conséquences sur la sécurité.

- biais d'optimisme

Le biais d'optimisme est la tendance à croire que les événements négatifs ont moins de chances de nous arriver qu'à autrui. En agriculture, cela peut se traduire par des affirmations telles que : « Je sais que les accidents arrivent, mais je fais attention » ou « Ça arrive aux inexpérimentés, pas à moi ». Cet état d'esprit atténue le sentiment d'urgence lié aux mesures de précaution. Un travailleur peut reconnaître le risque général tout en niant sa propre vulnérabilité.

Le biais d'optimisme est particulièrement dangereux lorsqu'il est associé à une longue expérience. Les travailleurs expérimentés possèdent souvent un savoir tacite précieux, mais ils peuvent aussi se sentir protégés par la familiarité.

- biais de surconfiance

Le biais de surconfiance consiste à surestimer ses compétences, sa maîtrise ou son jugement. Un agriculteur ayant réparé du matériel à maintes reprises pourrait croire pouvoir s'affranchir des consignes de sécurité. Un ouvrier conduisant un tracteur depuis des années pourrait sous-estimer les effets de la fatigue ou de la distraction. La surconfiance diminue la probabilité qu'une personne prenne le temps de vérifier, de demander de l'aide ou d'appliquer les procédures établies.

En milieu agricole, la surconfiance se développe souvent non pas par instinct de survie, mais parce que les individus ont souvent géré les risques avec succès. Ces succès passés peuvent donner l'illusion qu'une méthode risquée est acceptable. Or, l'absence d'accidents antérieurs ne prouve pas que le comportement est sans danger ; elle peut simplement signifier que des conséquences graves ne se sont pas encore produites.

- Normalisation de la déviance

La normalisation de la déviance désigne un processus par lequel des pratiques dangereuses sont progressivement acceptées comme normales, car elles n'entraînent pas de conséquences négatives immédiates. Lorsque des travailleurs enfreignent de manière répétée une norme de sécurité sans dommage immédiat, cette infraction finit par paraître acceptable. Avec le temps, le groupe ajuste sa définition de ce qui est acceptable.

1.2 Théorie scientifique

En agriculture, par exemple, on peut citer le fait de monter sur des machines de manière non conforme aux normes, de ne pas porter de protections auditives ou respiratoires, de pénétrer dans des espaces confinés sans vérifications préalables ou de travailler des heures supplémentaires excessives en période de forte activité. Ces comportements peuvent initialement constituer des écarts temporaires, mais finir par devenir la norme. Ce phénomène est particulièrement fréquent dans les environnements où la pression sur la productivité est forte et où le contrôle formel est limité.

Heuristique de disponibilité

L'heuristique de disponibilité est la tendance à évaluer la probabilité d'un événement en fonction de la facilité avec laquelle des exemples viennent à l'esprit. Si un travailleur ne se souvient pas d'un accident récent, il peut conclure que le risque est faible. S'il a récemment entendu parler d'une blessure, il peut devenir momentanément plus prudent. Cela signifie que c'est souvent la mémoire récente, et non la probabilité objective, qui guide le jugement en matière de sécurité.

Pour les formateurs, cela souligne l'importance d'utiliser des histoires concrètes, des exemples d'incidents évités de justesse et des discussions incitant à la réflexion. Lorsque les risques sont rendus plus tangibles, ils sont plus susceptibles d'influencer les comportements.

- Biais de confirmation

Le biais de confirmation est la tendance à rechercher ou à interpréter les informations de manière à conforter nos croyances. Un travailleur convaincu de l'innocuité d'une pratique peut ne remarquer que les cas où elle a bien fonctionné et ignorer les signaux d'alerte ou les contre-exemples. Par exemple, une personne qui pulvérise régulièrement des produits chimiques sans protection adéquate peut se focaliser sur l'absence de symptômes immédiats plutôt que sur les risques liés à une exposition prolongée.

Il est difficile de lutter contre le biais de confirmation, car les individus ont souvent tendance à défendre leurs habitudes familières, tant sur le plan émotionnel que cognitif. Le coaching doit donc créer un espace bienveillant où les croyances peuvent être examinées plutôt que remises en question.

- Rétrécissement et tunnelisation de l'attention

Sous pression, on a souvent tendance à se concentrer uniquement sur la tâche immédiate et à négliger les dangers plus importants. On parle alors de « tunnel d'attention ». Lors de périodes agricoles urgentes, comme les récoltes ou les situations d'urgence concernant les animaux, les travailleurs peuvent être tellement absorbés par l'exécution de leurs tâches qu'ils en oublient de surveiller leur fatigue, les changements météorologiques, l'état du matériel ou les dangers environnants.

Il ne s'agit pas de paresse, mais d'une conséquence cognitive de la pression. Le cerveau simplifie l'environnement pour préserver la performance, mais ce faisant, il peut réduire la conscience situationnelle. Les interventions en matière de sécurité doivent donc inclure des techniques permettant de sortir de cette focalisation excessive sur l'attention et de rétablir une analyse plus globale des risques.

1.2 Théorie scientifique

Prise de décision sous pression : réflexion rapide et réflexion lente

Le modèle à deux processus de Kahneman est particulièrement utile pour comprendre les décisions relatives à la sécurité en agriculture (Kahneman, 2011). Selon ce modèle, la pensée humaine fonctionne selon deux grands modes. Le système 1 est rapide, automatique, intuitif et spontané. Le système 2 est plus lent, plus analytique, plus réfléchi et demande plus d'effort.

Dans les travaux agricoles courants, de nombreuses décisions sont prises par le biais du Système 1. Ce processus est souvent nécessaire et efficace. Les travailleurs ne peuvent pas réévaluer analytiquement chaque action familière. Cependant, le Système 1 est plus vulnérable aux biais cognitifs, aux habitudes, à l'influence des émotions et aux raccourcis contextuels. Lorsque les personnes sont fatiguées, pressées par le temps, stressées ou parfaitement familiarisées avec une tâche, elles s'appuient encore davantage sur la pensée automatique. Par conséquent, elles peuvent agir avant d'avoir pleinement évalué un changement de situation ou un danger caché.

La pensée de type 2 est plus protectrice lors de situations critiques pour la sécurité, car elle favorise la vérification, la planification, la comparaison des alternatives et la maîtrise des raccourcis impulsifs. Cependant, elle exige un effort cognitif important. Le stress, le manque de sommeil, le multitâche et la surcharge émotionnelle réduisent la capacité de réflexion et de prise de décision. Par conséquent, l'un des objectifs de la formation à la sécurité n'est pas d'éliminer les comportements automatiques, ce qui serait irréaliste, mais d'identifier les moments où les travailleurs doivent délibérément passer du mode automatique au mode réflexif. Par exemple : avant la maintenance des machines, avant la manipulation de produits chimiques, avant le travail en hauteur, avant de conduire en état de fatigue et avant de reprendre le travail après un incident évité de justesse.

Stress et stratégies d'adaptation dans le travail agricole

Le stress survient lorsque les individus perçoivent que les exigences qui leur sont imposées dépassent leurs ressources d'adaptation. Lazarus et Folkman (1984) ont souligné que le stress ne se limite pas à la pression extérieure ; il implique également une évaluation, c'est-à-dire la manière dont la personne interprète la situation. Deux agriculteurs peuvent être confrontés à une charge de travail similaire, mais la vivre différemment selon leur sentiment de contrôle, le soutien dont ils bénéficient, leur sécurité financière, leur santé et leur résilience émotionnelle.

L'agriculture est soumise à de nombreux facteurs de stress chroniques : incertitude économique, endettement, instabilité des coûts des intrants, aléas climatiques, dépendance au marché, lourdeurs administratives, enjeux liés à la succession familiale, pénurie de main-d'œuvre et isolement. Contrairement aux crises ponctuelles, le stress chronique peut s'installer durablement. Lorsqu'il se prolonge, les performances cognitives se dégradent. L'attention se fragmente, la patience diminue, la mémoire devient moins fiable et le seuil de tolérance émotionnelle s'abaisse. L'individu peut devenir plus réactif, pessimiste ou préoccupé. Ces effets accroissent les risques pour la sécurité, car un travail en toute sécurité exige de l'attention, du sang-froid et une vigilance constante.

1.2 Théorie scientifique

Le stress modifie également les priorités comportementales. En situation de stress intense, les exigences immédiates prennent souvent le pas sur la prévention. Le travailleur peut penser : « Je n'ai pas le temps de vérifier cela correctement » ou « Je ne peux pas m'arrêter maintenant ». Ainsi, le stress crée une économie cognitive où la réalisation à court terme prime sur la sécurité à long terme. C'est l'une des raisons pour lesquelles les messages de sécurité basés sur les connaissances échouent souvent s'ils ne prennent pas également en compte les réalités émotionnelles et pratiques de la pression au travail.

De plus, le stress et la sécurité interagissent de manière bidirectionnelle. Le stress accroît la probabilité de comportements dangereux, et les incidents dangereux ou les quasi-accidents augmentent le stress. Après un incident, un travailleur peut éprouver de la peur, de la honte, être distrait ou devenir hypervigilant. Si ces réactions ne sont pas prises en charge de manière appropriée, elles peuvent nuire à ses performances futures.

Fatigue, insomnie et altération de la sécurité

La fatigue ne se résume pas à une simple sensation de lassitude. C'est un état multidimensionnel impliquant une diminution de l'énergie physique, une baisse de la vigilance mentale, un ralentissement du traitement de l'information et une altération de l'autorégulation. En milieu professionnel, la fatigue peut résulter d'horaires prolongés, d'un manque de sommeil, de tâches répétitives, de fortes chaleurs, de stress émotionnel et d'une charge de travail cumulative. L'agriculture réunit plusieurs de ces facteurs.

L'une des conclusions les plus importantes des recherches sur la fatigue est que les individus évaluent souvent mal leur propre niveau de fatigue. Ils peuvent reconnaître leur fatigue tout en croyant fonctionner correctement. Dawson et Reid (1997) ont démontré que le manque de sommeil peut considérablement altérer les performances, même lorsque les individus s'efforcent de maintenir un fonctionnement normal. Williamson et al. (2011) ont par ailleurs mis en évidence le lien étroit entre la fatigue et les problèmes de performance liés à la sécurité, notamment les baisses de vigilance, les ralentissements des temps de réaction, les pertes d'attention et les erreurs de décision.

En agriculture, la fatigue affecte la sécurité de plusieurs manières. Premièrement, elle réduit le temps de réaction. Cela a des conséquences importantes lors de la conduite de tracteurs, de l'utilisation de machines agricoles, de la réaction aux mouvements des animaux ou de la manipulation d'outils. Deuxièmement, la fatigue diminue l'attention. Le travailleur est moins apte à scruter son environnement et risque davantage de ne pas percevoir les dangers périphériques. Troisièmement, la fatigue affaiblit le contrôle exécutif, c'est-à-dire la capacité à s'arrêter, à reconsidérer ses actions et à choisir l'option la plus sûre. Cela favorise le recours à des raccourcis et à des décisions impulsives. Quatrièmement, la fatigue affecte l'humeur. L'irritabilité, la frustration et l'apathie peuvent nuire à la communication et à la coopération.

1.2 Théorie scientifique

Les exigences physiques du travail agricole accentuent ces problèmes. Une personne mentalement fatiguée peut être amenée à effectuer des tâches physiquement exigeantes et techniquement risquées. Les pics saisonniers sont particulièrement importants. Pendant les récoltes, les vêlages, les épidémies, les problèmes d'irrigation ou les périodes de conditions météorologiques favorables, les travailleurs peuvent avoir l'impression qu'il leur est impossible de se reposer. Or, ce sont précisément dans ces situations que la gestion de la fatigue devient essentielle.

Un autre problème est la fatigue cumulative. Un travailleur peut supporter une longue journée, mais plusieurs journées exigeantes consécutives sans récupération adéquate entraînent une altération progressive de son état, parfois imperceptible. Les entraîneurs et les formateurs devraient donc aborder non seulement la fatigue ponctuelle, mais aussi le manque de sommeil, les techniques de récupération, la gestion de l'effort et la planification lors des périodes de forte activité.

Climat de sécurité, normes et influence sociale

La psychologie individuelle est importante, mais le comportement ne se développe pas isolément. Il est façonné par les normes sociales et le climat de sécurité. Le climat de sécurité désigne les perceptions partagées quant à l'importance accordée à la sécurité, aux discussions qui en découlent et au renforcement de cette sécurité au sein d'un lieu de travail ou d'un groupe (Zohar, 1980). Dans les exploitations agricoles, les coopératives, les entreprises familiales et les équipes agricoles, on observe ce que font réellement les autres, et pas seulement ce que prévoient les règles.

Si la norme informelle veut que « les vrais travailleurs ne se plaignent pas », que « les périodes de forte activité exigent des sacrifices » ou que « les équipements de protection nous ralentissent », alors même les travailleurs les plus compétents peuvent adopter des pratiques dangereuses. À l'inverse, lorsque les responsables et les collègues donnent systématiquement l'exemple en matière de sécurité, discutent des incidents évités de justesse sans blâmer personne et légitiment le repos et les mesures de protection, les comportements sécuritaires deviennent plus fréquents.

Neal et Griffin (2006) ont démontré que le climat de sécurité est étroitement lié à la motivation et aux comportements en matière de sécurité. Par conséquent, le coaching en agriculture ne doit pas se concentrer uniquement sur les choix individuels du travailleur, mais aussi sur les attentes du groupe, la dynamique familiale, les modes de communication et les définitions locales de la compétence. Dans certaines cultures agricoles, la compétence est associée à l'endurance et à la rapidité plutôt qu'à la prudence et à la réflexion. Un coach ayant une expertise en psychologie contribue à redéfinir la notion de compétence afin d'y inclure le jugement sûr, la planification et une autogestion durable.

1.2 Théorie scientifique

Durabilité humaine et lien sécurité/bien-être

Le concept de durabilité humaine est particulièrement précieux dans le contexte agricole car il englobe la productivité, la sécurité, la santé et le bien-être psychologique. Un système n'est pas durable sur le plan humain lorsqu'il repose sur la fatigue chronique, le refoulement du stress, la banalisation des risques et la souffrance silencieuse. Il peut sembler productif à court terme, mais il érode les capacités humaines au fil du temps.

Le bien-être psychologique favorise la sécurité car les individus sont plus performants lorsqu'ils sont reposés, émotionnellement stables, mentalement clairs et bénéficient d'un soutien social. Réciproquement, la sécurité favorise le bien-être psychologique car un environnement de travail prévisible et bien géré réduit l'anxiété chronique et la surcharge de travail. Ces deux dimensions se renforcent mutuellement.

Par conséquent, la psychologie de la sécurité au travail en agriculture ne doit pas être considérée comme un sujet restreint à la seule prévention des accidents. Elle s'inscrit dans une évolution plus large vers des systèmes agricoles plus sains, où les êtres humains ne sont plus tenus de supporter un stress, une fatigue et des risques illimités. Les formateurs, les éducateurs et les coachs peuvent contribuer à cette évolution en aidant les travailleurs à comprendre les vulnérabilités psychologiques et en promouvant des pratiques plus sûres, plus réfléchies et plus durables.



1.3 Les défis psychologiques en agriculture

La culture de l'endurance et du surmenage silencieux

L'un des principaux défis psychologiques en agriculture réside dans l'exigence culturelle d'endurance. Dans de nombreuses communautés agricoles, le travail acharné, la persévérance et la robustesse sont des valeurs profondément ancrées. Si ces valeurs peuvent être positives et porteuses de sens, elles peuvent aussi constituer un obstacle à l'autoprotection. Les travailleurs peuvent percevoir l'épuisement, le stress, l'incertitude ou la peur comme un signe de faiblesse. Par conséquent, ils continuent de travailler au-delà de leurs limites, retardent leurs pauses et dissimulent leur souffrance cognitive ou émotionnelle.

Cette culture de l'endurance peut compliquer la gestion des risques car elle banalise le surmenage. Un travailleur peut être fier de travailler malgré la douleur, de sauter des repas, de travailler sous une forte chaleur ou de continuer tard dans la nuit. Pourtant, ces comportements accroissent la fatigue physique et mentale, ce qui augmente le risque d'accident. Le défi pour les entraîneurs est de respecter la dignité du travail agricole tout en aidant les travailleurs à comprendre qu'une force durable repose sur la récupération, la planification et l'autoprotection.

Routine et complaisance

Le travail agricole implique souvent des tâches répétitives, quotidiennes ou saisonnières, pendant de nombreuses années. La répétition permet d'acquérir de l'expérience, mais elle peut aussi engendrer un relâchement de la vigilance. Lorsqu'une personne effectue la même tâche de nombreuses fois sans incident, elle finit par la maîtriser parfaitement, même si les risques objectifs restent inchangés. Cela conduit à une baisse de vigilance. Les contrôles de sécurité sont bâclés, on omet les équipements de protection « juste pour cette fois », et les dangers ne sont plus remarqués activement.

La complaisance est psychologiquement difficile à déceler car elle ne se manifeste pas comme une négligence. Le travailleur se sent souvent efficace, expérimenté et compétent. Pourtant, son esprit cesse progressivement de traiter les signaux familiers avec la même vigilance. En agriculture, où les conditions peuvent changer rapidement en raison des aléas climatiques, de l'usure du matériel, du comportement animal ou du terrain, la complaisance peut s'avérer particulièrement dangereuse.



1.3 Les défis psychologiques en agriculture

Pression temporelle et urgence saisonnière

L'agriculture est rythmée par les saisons, les aléas climatiques, les cycles biologiques et le calendrier des marchés. Nombre de tâches ne peuvent être reportées sans conséquences. Il en résulte des périodes de forte pression temporelle. Cette pression modifie la perception : on se concentre sur les résultats immédiats, on simplifie les décisions et on est plus enclin à prendre des risques pour maintenir le progrès.

Psychologiquement, la pression du temps réduit le temps de réflexion. Elle engendre une mentalité de « travail à toute vitesse ». Les travailleurs peuvent s'irriter des interruptions, négliger les étapes préparatoires ou privilégier la méthode la plus rapide à la plus sûre. Ils peuvent également sous-estimer l'influence de la pression elle-même sur leur jugement. Dans le cadre d'un accompagnement, il est essentiel d'aborder l'impact de l'urgence sur l'attention et la prise de décision, car de nombreux actes dangereux ne surviennent pas dans le calme ; ils se produisent lorsque les individus ont le sentiment de ne pas avoir le temps de s'arrêter.

Stress chronique et surcharge émotionnelle

Le stress en agriculture est souvent cumulatif plutôt qu'isolé. Les travailleurs peuvent être constamment préoccupés par leurs finances, les aléas climatiques, le prix des intrants, les dettes, la pénurie de main-d'œuvre, les problèmes familiaux, les soucis de santé ou la transmission de l'exploitation. Comme l'agriculture implique souvent un fort chevauchement entre vie personnelle et professionnelle, il est difficile de maîtriser les facteurs de stress. Une journée difficile au travail se répercute souvent sur la vie familiale.

La surcharge émotionnelle réduit la disponibilité mentale nécessaire à la sécurité. Un travailleur préoccupé mentalement risque de ne pas remarquer les dangers, d'oublier des étapes ou d'agir machinalement. Le stress chronique peut également engendrer de l'irritabilité ou des conflits, ce qui nuit au travail d'équipe et à la communication. Dans les contextes où le travail est coordonné entre membres d'une même famille ou petites équipes, une communication tendue peut elle-même devenir un problème de sécurité. Des avertissements importants peuvent être ignorés, les malentendus peuvent se multiplier et l'entraide peut diminuer.

Une autre difficulté réside dans le fait que de nombreux travailleurs ne qualifient pas leur état de stress. Ils peuvent se décrire comme fatigués, frustrés, surchargés ou distraits sans prendre conscience de l'impact psychologique cumulatif. Les coachs ont donc besoin d'un langage accessible et non stigmatisant. Parler de concentration, de tension, de surcharge mentale ou de « travailler avec trop de choses en tête » peut s'avérer plus acceptable dans certains contextes que des termes abstraits liés à la santé mentale.

1.3 Les défis psychologiques en agriculture

La fatigue comme état normalisé

Dans de nombreux secteurs, la fatigue intense est considérée comme un problème exceptionnel. En agriculture, elle est souvent perçue comme normale, surtout en période de forte activité. Les travailleurs s'attendent à se sentir épuisés et peuvent considérer cela comme une fatalité liée à leur profession. Cette banalisation est psychologiquement risquée car elle diminue les réflexes de protection. Lorsque la fatigue est banalisée, on cesse de se demander s'il est prudent de continuer. Or, la fatigue affecte non seulement le corps, mais aussi l'esprit. Un travailleur fatigué peut devenir plus lent, plus distrait, moins coordonné, moins patient et moins apte à évaluer correctement sa propre fatigue. Comme ces changements surviennent souvent progressivement, la personne peut s'adapter psychologiquement à cette sensation de faiblesse. Elle continue à travailler, mais avec une marge de sécurité réduite.

La fatigue est également contagieuse socialement, car lorsque tout le monde travaille au-delà de ses limites, le surmenage devient la norme. Les employés peuvent se sentir coupables de s'arrêter, même s'ils savent qu'ils ont besoin de repos. Les entraîneurs doivent donc considérer la fatigue comme un problème collectif au sein de l'entreprise, et non comme une simple faiblesse individuelle.

Travailler seul et recevoir moins de retours d'information

De nombreuses tâches agricoles sont effectuées seul ou avec une supervision limitée. Le travail solitaire accroît l'autonomie, mais réduit aussi le retour d'information immédiat et les corrections sociales. Lorsqu'une personne travaille seule, les habitudes dangereuses peuvent ne pas être remises en question. Il n'y a pas forcément de collègue pour lui dire : « Tu as l'air trop fatigué pour continuer » ou « Cette approche n'est pas sûre ». Les incidents évités de justesse peuvent rester confidentiels et des occasions d'apprentissage peuvent être perdues. Travailler seul augmente également la charge cognitive. La personne doit gérer les exigences de la tâche, surveiller son environnement, réguler son rythme et évaluer les risques sans l'attention d'autrui. En cas de stress ou de fatigue, cela peut s'avérer particulièrement difficile. L'isolement peut encore réduire la propension à demander de l'aide. Les travailleurs peuvent avoir l'impression de devoir tout gérer eux-mêmes, ce qui encourage la prise de risques silencieuse.

1.3 Les défis psychologiques en agriculture

Dynamiques familiales et rôles flous

L'agriculture s'inscrit souvent dans un système familial. Cela confère à l'agriculture une forte dimension sociale, mais complexifie également les rôles. Les attentes familiales, les hiérarchies générationnelles, les modes de communication et l'histoire émotionnelle peuvent tous influencer les comportements en matière de sécurité. Un jeune travailleur peut hésiter à remettre en question les méthodes dangereuses d'un parent plus âgé. Un parent peut aller trop loin pour préserver les revenus familiaux. Un conflit familial peut déborder sur le lieu de travail et nuire à la concentration.

Du fait de ces rôles flous, la sécurité n'est pas seulement technique, mais aussi relationnelle. L'accompagnement en milieu agricole doit notamment aborder la communication, la clarification des rôles, le respect mutuel et le dialogue intergénérationnel. Les formateurs doivent être conscients que les comportements à risque se perpétuent parfois non seulement par ignorance, mais aussi par loyauté, habitude, identité ou encore par les rapports de force familiaux.

Normes de masculinité et obstacles à la recherche d'aide

Dans certaines communautés agricoles, les normes de masculinité traditionnelles influencent la sécurité et le bien-être. Ces normes peuvent valoriser le stoïcisme, l'indépendance, l'endurance physique et la maîtrise de soi. Si ces valeurs peuvent favoriser la persévérance, elles peuvent aussi décourager la recherche d'aide, l'expression du stress et les comportements d'autoprotection. Un travailleur peut continuer à effectuer un travail risqué ou épuisant car s'arrêter lui semble incompatible avec son identité.

Cela ne concerne pas uniquement les hommes, mais les normes de genre influencent souvent la manière dont la sécurité et la vulnérabilité sont abordées. Les formateurs doivent aborder ce sujet avec tact. L'objectif n'est pas de critiquer la culture locale, mais d'élargir la notion de compétence et de responsabilité. Un travailleur responsable n'est pas celui qui ignore ses limites ; c'est celui qui préserve ses capacités à long terme, reconnaît les signes avant-coureurs et agit avant que le danger ne survienne.

1.3 Les défis psychologiques en agriculture

Des incidents évités de justesse qui ne deviennent pas des leçons

Un autre défi psychologique réside dans l'interprétation des incidents évités de justesse. Dans certains cas, un incident évité de justesse accroît la prudence. Dans d'autres, il renforce une confiance illusoire. La personne se dit : « C'était limite, mais j'ai réussi », plutôt que : « C'était un avertissement. » Si les incidents évités de justesse ne font pas l'objet d'une réflexion constructive, ils peuvent contribuer à banaliser les comportements déviants. Le travailleur en conclut que la méthode risquée reste acceptable.

Tirer les leçons des incidents évités de justesse exige un climat psychologique d'ouverture plutôt que de culpabilisation. Si les employés craignent la honte ou la critique, ils risquent de dissimuler ou de minimiser ces événements. Les formateurs et les coachs doivent donc privilégier une approche axée sur l'apprentissage, dans laquelle les incidents et les quasi-accidents sont analysés afin d'en dégager des schémas, des facteurs de pression et des pistes d'amélioration.

Le coût psychologique caché de la « stratégie d'adaptation »

Nombreux sont les travailleurs agricoles qui font preuve d'une remarquable capacité d'adaptation malgré des conditions difficiles. Cependant, cette capacité d'adaptation peut parfois signifier travailler en étant épuisé. Le travailleur reste productif, mais au prix d'un coût personnel croissant : sommeil perturbé, tension chronique, irritabilité, repli sur soi, impatience réduite et difficultés de concentration. Le travail étant toujours effectué, la tension sous-jacente demeure invisible.

Ce coût caché est crucial pour la sécurité. Il ne s'agit pas seulement de savoir si un travailleur peut continuer, mais aussi dans quel état il poursuit son activité. Une approche de la sécurité au travail tenant compte des aspects psychologiques ne se contente pas de se demander : « La tâche a-t-elle été accomplie ? » mais s'interroge également sur l'état mental qui a rendu cette tâche risquée. Ce passage d'une vision axée uniquement sur le résultat à une compréhension du processus est essentiel à une culture de sécurité durable en agriculture.



1.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Le rôle de l'entraîneur ou du formateur

Le formateur en sécurité agricole ne se contente pas de transmettre des règles. Son rôle est d'aider les participants à réfléchir à leurs comportements réels en situation de travail. Cela implique d'explorer leurs habitudes, leurs croyances, les pressions qu'ils subissent, leurs états émotionnels et les normes sociales qui y sont associées. La formation technique seule est souvent insuffisante, car les comportements à risque sont rarement dus à un simple manque d'information. Le plus souvent, ils résultent d'un décalage entre les connaissances théoriques et les comportements réels sous l'effet du stress, de la fatigue, de la familiarité ou de l'urgence.

Un bon coach crée un environnement respectueux où les travailleurs agricoles ne se sentent ni jugés ni sermonnés. Les agriculteurs et les ouvriers agricoles possèdent souvent un savoir-faire pratique considérable. Par conséquent, le coaching ne doit pas les réduire à de simples récepteurs passifs de connaissances d'experts. Au contraire, il doit s'appuyer sur leur expérience tout en les incitant à analyser des schémas qui, avec le temps, sont devenus imperceptibles. Le coach aide les participants à identifier ce qui est généralement considéré comme allant de soi : « Quand prenez-vous des raccourcis ? » « Quand cessez-vous de percevoir les risques ? » « Que se passe-t-il dans votre réflexion lorsque vous êtes fatigué ou inquiet ? »

Sensibiliser aux biais cognitifs

Un point de départ pratique consiste à sensibiliser aux biais cognitifs. Nombre de travailleurs ignorent ce concept, mais ils en reconnaissent facilement des exemples une fois expliqués clairement. Les formateurs peuvent présenter les biais non pas comme un défaut, mais comme une caractéristique normale de la pensée humaine. Cela contribue à apaiser les tensions. Les participants doivent comprendre que chacun est susceptible de commettre des erreurs de jugement, surtout lorsqu'il est expérimenté, fatigué, pressé ou stressé.

Parmi les méthodes de coaching efficaces, on peut citer l'analyse de scénarios, les supports visuels et les questions incitant à la réflexion. Un coach peut présenter une situation courante, comme la réparation rapide d'une machine en période de forte activité, et interroger les participants sur leurs pensées habituelles. Des réponses telles que « Ça ne prendra qu'une minute », « Je connais cette machine » ou « Je ne veux pas perdre de temps » peuvent alors être liées à un biais d'optimisme, à un excès de confiance ou à la normalisation de la déviance.

L'objectif n'est pas la seule théorie abstraite, mais la reconnaissance dans des situations réelles. Les participants devraient repartir capables de s'arrêter et de se poser les questions suivantes : est-ce que je présume pouvoir gérer la situation simplement parce que j'y arrive habituellement ? Est-ce que je minimise les risques parce que j'ai déjà vécu cela de nombreuses fois ? Est-ce que je me précipite sous la pression plutôt que par sécurité ?

1.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Renforcer la pause avant l'action

L'une des techniques de changement de comportement les plus efficaces en matière de coaching de sécurité consiste à apprendre aux travailleurs à marquer une pause délibérée avant toute action à haut risque. Comme de nombreux choix dangereux sont automatiques, même une brève interruption peut améliorer le jugement. Cette pause peut être envisagée comme une micro-routine plutôt que comme une procédure complexe.

Exemples de questions avec pause :

Qu'est-ce qui a changé depuis la dernière fois que j'ai effectué cette tâche ?

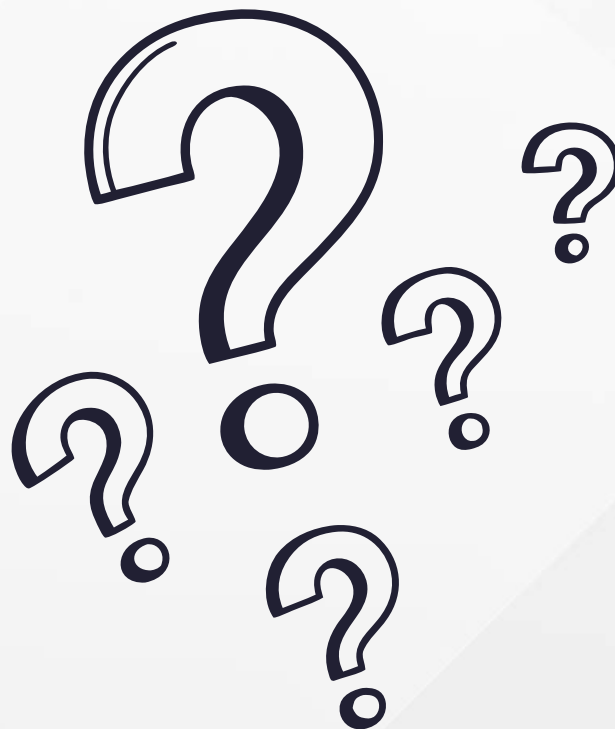
Suis-je suffisamment alerte pour faire cela en toute sécurité ?

Est-ce que j'essaie de gagner du temps d'une manière qui augmente les risques ?

Ai-je l'équipement et la protection adéquats ?

Conseillerais-je à un autre travailleur de procéder exactement de cette manière ?

Ces questions sont particulièrement utiles avant la maintenance de machines, l'application de produits chimiques, la conduite de véhicules, le levage de charges, la manipulation d'animaux et le travail en hauteur. Le formateur peut aider les participants à identifier les tâches de leur propre travail qui nécessitent le plus ce passage d'un mode automatique à un mode réflexif.



1.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Coaching tenant compte du stress

Le stress ayant un impact considérable sur les comportements de sécurité, les formateurs ne doivent pas le traiter comme un sujet de bien-être distinct, sans lien avec la sécurité au travail. Il convient plutôt de l'aborder comme une variable de sécurité. Les participants comprennent souvent ce lien lorsqu'il leur est expliqué concrètement : le stress diminue la patience, réduit l'attention, accroît les oublis et incite à prendre des raccourcis.

Le coaching axé sur la gestion du stress commence par l'identification des facteurs de stress. Un formateur peut inviter les participants à identifier leurs périodes les plus exigeantes, leurs principales sources de pression et les moments où ils se sentent mentalement surchargés. Cette discussion doit être pratique et dénuée de tout jugement pathologique. L'objectif n'est pas d'établir un diagnostic, mais de développer une meilleure compréhension de son fonctionnement.

Ensuite, les participants devraient explorer leurs propres signaux de stress. Il peut s'agir de précipitation, de repas sautés, d'irritabilité, de troubles du sommeil, de maux de tête, de tensions musculaires, de pertes de mémoire, de vérifications excessives, de repli sur soi ou de perte de motivation. Nombreux sont les travailleurs qui ne perçoivent pas le stress à ses débuts ; ils ne le reconnaissent qu'après des erreurs ou des conflits. Les coachs peuvent donc les aider à développer cette capacité de détection précoce.

Les outils pratiques de gestion du stress en contexte agricole comprennent les éléments suivants :

- planification structurée du travail pendant les périodes de forte demande ;
- priorisation des tâches lorsque tout semble urgent ;
- de brèves routines de respiration avant les tâches risquées ;
- hydratation intentionnelle, nutrition et courtes pauses de repos ;
- échanges entre pairs pendant les périodes de pointe ;
- Discussion réaliste de la charge de travail au sein des familles ou des équipes.

L'entraîneur doit souligner que la gestion du stress ne consiste pas à devenir passif ou moins productif. Il s'agit de préserver son jugement et de maintenir sa performance sur la durée.



1.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

La gestion de la fatigue comme stratégie de sécurité

La gestion de la fatigue est essentielle en agriculture, d'autant plus que l'épuisement y est souvent banalisé. Les entraîneurs doivent remettre en question l'idée reçue selon laquelle une fatigue extrême serait simplement une preuve d'engagement. Il est impératif de considérer la fatigue comme un risque prévisible pour la sécurité. Un point de départ utile consiste à sensibiliser les participants aux effets de la fatigue sur la performance. Ils doivent comprendre que la fatigue affecte le temps de réaction, l'attention, la mémoire et la perception des risques, même lorsque la motivation reste élevée. Un travailleur peut vouloir travailler en toute sécurité tout en présentant des troubles cognitifs.

Les entraîneurs peuvent aider les participants à identifier les situations critiques en matière de fatigue, telles que :

- conduire après de longues journées de travail ;
 - utiliser des machines tard dans la soirée ;
 - tâches répétitives par forte chaleur ;
 - plusieurs jours consécutifs de sommeil insuffisant ;
 - La prise de décision après des événements émotionnellement difficiles.
-
- Les stratégies pratiques de gestion de la fatigue comprennent :
 - planification préalable des cycles travail-repos pendant les périodes de récolte ou de pointe ;
 - alternance des tâches exigeantes lorsque cela est possible ;
 - planifier les tâches à haut risque aux moments de vigilance accrue ;
 - utiliser des listes de contrôle en cas de fatigue pour compenser la réduction de la mémoire de travail ;
 - convenir de règles d'arrêt pour certaines tâches après une heure ou un niveau de fatigue définis ;
 - encourager les travailleurs à remarquer des signes tels que le ralentissement de la pensée, la maladresse, la distraction, l'irritabilité ou les petites erreurs répétées.

Il est important que les entraîneurs prennent en compte la dimension sociale de la fatigue. Les travailleurs peuvent se sentir trop fatigués, mais continuer en raison des attentes qu'ils perçoivent. Discuter de la possibilité de faire une pause au sein des équipes ou des familles peut donc constituer une intervention efficace.



1.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Modification des comportements par le biais de routines de mise en œuvre

De nombreux programmes de sécurité échouent car ils se limitent à des conseils généraux. Le changement de comportement est plus probable lorsque les conseils se traduisent par des routines spécifiques. Les formateurs devraient aider les participants à élaborer des intentions de mise en œuvre : des plans concrets associant une situation à une action sécuritaire.

Exemples :

- « Avant de démarrer le tracteur le soir, je fais un test de vigilance de deux minutes. »
- « Lorsque je me surprends à dire “cela ne prendra qu’une minute”, je m’arrête et je réévalue la situation. »
- « Après trois heures consécutives sur le terrain, je ferai une courte pause pour récupérer. »
- « Si j’ai mal dormi pendant deux nuits, j’éviterai les tâches non essentielles à haut risque. »
- « Lorsqu’un incident est évité de justesse, je consigne les événements qui y ont conduit avant de poursuivre. »

Ces routines permettent de réduire la dépendance à la seule motivation. Elles transforment la sécurité en une structure comportementale. Les coachs peuvent encourager les participants à tester une ou deux routines plutôt que de tout changer d’un coup.

Stratégies de communication pour des environnements de travail plus sûrs

La communication est essentielle à la sécurité, notamment dans les exploitations familiales et les petites équipes. Les formateurs doivent aider les participants à adopter des habitudes de communication favorisant des comportements sécuritaires, sans culpabilisation ni humiliation. Les consignes de sécurité sont mieux accueillies lorsqu’elles sont respectueuses, précises et présentées de façon naturelle.

Les pratiques de communication utiles comprennent :

- utiliser un langage d’observation plutôt que d’accusation ;
- discuter des incidents évités de justesse comme d’occasions d’apprentissage partagées ;
- vérifier directement la fatigue et la surcharge ;
- clarifier les rôles avant les tâches complexes ou risquées ;
- inviter les travailleurs plus jeunes ou moins expérimentés à prendre la parole

Par exemple, au lieu de dire : « Tu es toujours négligent », un modèle de coaching plus bienveillant encouragerait des phrases comme : « J’ai remarqué que cette tâche est effectuée très rapidement aujourd’hui. Y a-t-il quelque chose qui augmente la pression en ce moment ? » Cela permet de maintenir le dialogue ouvert et de réduire les réactions défensives.



1.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Tirer des leçons des incidents évités de justesse et des petites erreurs

- Une culture de sécurité psychologiquement mature ne se contente pas d'attendre les accidents graves pour tirer des leçons. Les responsables de la sécurité doivent encourager une réflexion systématique sur les incidents évités de justesse, les petites erreurs et les moments difficiles. Ces expériences permettent souvent de mieux comprendre les pressions et les habitudes inconscientes.

Une structure de débriefing utile comprend quatre questions :

- Ce qui s'est passé?
- Quelles conditions ont rendu cela plus probable ?
- À quoi pensais-je ou que ressentais-je à ce moment-là ?

Quel petit changement pourrait réduire le risque de répétition ?

Cette structure est précieuse car elle évite de blâmer qui que ce soit et se concentre sur le processus. Avec le temps, elle aide les employés à identifier des schémas, comme la fatigue à certaines heures, le stress avant les échéances ou le recours fréquent à des raccourcis dans certaines tâches.

Repenser la sécurité comme une question de compétence et de professionnalisme

Dans certains milieux agricoles, la sécurité est, à tort, associée à la lenteur, à la peur ou à un manque de compétences pratiques. Les formateurs doivent activement remettre en question cette perception. Adopter un comportement sécuritaire devrait être perçu comme un signe de professionnalisme, de discernement et de responsabilité à long terme.

Ce changement de perspective est particulièrement important pour les travailleurs expérimentés. Le formateur doit valoriser l'expertise tout en démontrant qu'une véritable expertise englobe l'adaptation, l'anticipation et une autonomie durable. Un travailleur hautement compétent n'est pas celui qui peut survivre indéfiniment dans des conditions dangereuses ; c'est celui qui sait identifier les risques précocement, préserver son attention, gérer son énergie et prévenir les accidents.

Ce message peut être renforcé en associant sécurité et continuité : protéger son corps, son esprit, son rôle familial et sa capacité de travail à long terme. Dans le secteur agricole, où identité et moyens de subsistance sont intimement liés, cette vision plus globale est souvent plus motivante qu'un discours purement réglementaire.



1.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Intégrer la sécurité dans la durabilité humaine

Enfin, les formateurs devraient relier toutes ces stratégies à la notion plus large de durabilité humaine en agriculture. La sécurité au travail est indissociable du bien-être. Elle s'inscrit dans un engagement plus vaste visant à préserver la durabilité physique et psychologique du travail agricole. Un système fondé sur la surcharge chronique, le stress latent et la banalisation des risques n'est pas viable, même si la productivité reste élevée à court terme.

Tirer des leçons des incidents évités de justesse et des petites erreurs

Une culture de sécurité psychologiquement mature ne se contente pas d'attendre les accidents graves pour tirer des leçons. Les responsables de la sécurité doivent encourager une réflexion systématique sur les incidents évités de justesse, les petites erreurs et les moments difficiles. Ces expériences permettent souvent de mieux comprendre les pressions et les habitudes inconscientes.

Une structure de débriefing utile comprend quatre questions :

- Ce qui s'est passé?
- Quelles conditions ont rendu cela plus probable ?
- À quoi pensais-je ou que ressentais-je à ce moment-là ?
- Quel petit changement pourrait réduire le risque de répétition ?

Cette structure est précieuse car elle évite de blâmer qui que ce soit et se concentre sur le processus. Avec le temps, elle aide les employés à identifier des schémas, comme la fatigue à certaines heures, le stress avant les échéances ou le recours fréquent à des raccourcis dans certaines tâches.

1.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Repenser la sécurité comme une question de compétence et de professionnalisme

Dans certains milieux agricoles, la sécurité est, à tort, associée à la lenteur, à la peur ou à un manque de compétences pratiques. Les formateurs doivent activement remettre en question cette perception. Adopter un comportement sécuritaire devrait être perçu comme un signe de professionnalisme, de discernement et de responsabilité à long terme.

Ce changement de perspective est particulièrement important pour les travailleurs expérimentés. Le formateur doit valoriser l'expertise tout en démontrant qu'une véritable expertise englobe l'adaptation, l'anticipation et une autonomie durable. Un travailleur hautement compétent n'est pas celui qui peut survivre indéfiniment dans des conditions dangereuses ; c'est celui qui sait identifier les risques précocement, préserver son attention, gérer son énergie et prévenir les accidents.

Ce message peut être renforcé en associant sécurité et continuité : protéger son corps, son esprit, son rôle familial et sa capacité de travail à long terme. Dans le secteur agricole, où identité et moyens de subsistance sont intimement liés, cette vision plus globale est souvent plus motivante qu'un discours purement réglementaire.

Intégrer la sécurité dans la durabilité humaine

Enfin, les formateurs devraient relier toutes ces stratégies à la notion plus large de durabilité humaine en agriculture. La sécurité au travail est indissociable du bien-être. Elle s'inscrit dans un engagement plus vaste visant à préserver la durabilité physique et psychologique du travail agricole. Un système fondé sur la surcharge chronique, le stress latent et la banalisation des risques n'est pas viable, même si la productivité reste élevée à court terme.

1.5 Bonnes pratiques / Études de cas



Étude de cas 1. Exemple pratique en Turquie occidentale : pression des récoltes et prise de conscience de la fatigue

- **Contexte** : Dans une zone de production fruitière de l'ouest de la Turquie, les travailleurs ont subi une forte concentration de leur charge de travail pendant la saison des récoltes. Les longues journées, la pression intense sur la production et les conditions météorologiques imprévisibles ont entraîné de fréquents cas d'épuisement en fin de journée.
- 1. **Problème** : Malgré l'expérience des employés, les erreurs mineures se sont multipliées lors des pics d'activité. Il s'agissait notamment d'oublis de procédures, d'une baisse d'attention lors de la manipulation du matériel et d'une irritabilité accrue au sein de l'équipe. La fatigue était perçue comme normale et inévitable, et les employés évoquaient rarement leur capacité à effectuer des tâches plus risquées en fin de journée.

Intervention : Un formateur a animé de courtes séances de sensibilisation à la fatigue, axées sur la sécurité au travail plutôt que sur la promotion de la santé de manière abstraite. Les travailleurs ont été invités à identifier leurs propres signes de fatigue et à repérer les moments de la journée où leur concentration était la plus faible. Le formateur a également introduit une simple « pause de contrôle » avant l'utilisation des machines en fin d'après-midi et a encouragé les chefs d'équipe à généraliser les courtes pauses de récupération.

Résultats et enseignements tirés : Les participants ont indiqué que le lien établi entre la fatigue, le jugement et le temps de réaction rendait le problème plus concret et acceptable. Au lieu de percevoir le repos comme une faiblesse, les travailleurs ont commencé à le décrire comme un moyen de préserver leur concentration. Cette étude de cas suggère que la gestion de la fatigue est plus efficace lorsqu'elle est abordée en termes opérationnels et de sécurité, en adéquation avec les réalités du travail agricole.

1.5 Bonnes pratiques / Études de cas



Étude de cas 2. Cas illustratif d'une exploitation agricole familiale : normalisation d'une routine dangereuse

- **Contexte** : Dans une exploitation agricole familiale, une tâche d'entretien consistant à nettoyer le matériel était effectuée de manière informelle depuis des années sans incident grave. Du fait de cette familiarité, les membres de la famille la considéraient comme peu risquée.
- 1. **Problème** : Un membre plus jeune de la famille a remarqué que la tâche était parfois effectuée sans que le matériel soit correctement fixé, mais a hésité à en parler car cette méthode était acceptée depuis longtemps par les aînés. L'absence d'accidents antérieurs avait banalisé cette pratique.

Intervention : Lors d'une séance de coaching axée sur la perception des risques, le formateur a utilisé une méthode d'analyse d'incidents neutre. Plutôt que de critiquer directement la routine familiale, il a demandé aux participants de décrire la tâche étape par étape et d'identifier les situations où un léger changement de timing, la fatigue ou une distraction pourraient entraîner un accident. Cette approche a permis de recentrer la discussion sur le processus plutôt que sur la tradition.

Résultats et enseignements tirés : La discussion a permis à la famille de revoir ses habitudes sans que cela ne soit perçu comme une atteinte à la dignité. Le principal enseignement est que la familiarité excessive avec une tâche peut réduire l'attention critique et qu'une réflexion structurée peut aider les familles à adapter leurs routines de manière respectueuse. Les intervenants auprès des exploitations agricoles devraient garder à l'esprit que le changement est plus probable lorsque les personnes ne se sentent pas personnellement visées.

1.5 Bonnes pratiques / Études de cas



Étude de cas 3. Exemple de coaching de groupe : stress, communication et apprentissage par l'expérience.

- **Contexte :** Au sein d'une petite équipe agricole, un incident a failli se produire lors d'une période de forte charge de travail et de fortes chaleurs. Personne n'a été blessé, mais l'événement a créé des tensions entre les membres de l'équipe, chacun invoquant le hasard, un problème de communication ou la malchance.

1. **Problème :** L'équipe a abordé l'incident de manière émotionnelle plutôt qu'analytique. Personne ne voulait admettre avoir subi du stress ou une surcharge de travail, et le groupe a risqué d'interpréter l'événement comme un accident isolé plutôt que comme un signal d'alarme.

Intervention : Un coach a animé un bref débriefing bienveillant, basé sur quatre questions : que s'est-il passé ? Quelles étaient les conditions qui ont favorisé cet incident ? Qu'a ressenti chaque personne à ce moment-là ? Et quel petit changement pourrait éviter qu'il ne se reproduise ? Cette approche a permis de normaliser les discussions sur la fatigue, la chaleur, la communication précipitée et la dispersion de l'attention.

Résultats et enseignements tirés : L'incident évité de justesse a été une occasion d'apprentissage plutôt qu'une source de reproches non résolus. L'équipe a convenu de signaux de communication plus clairs et d'une brève pause de regroupement en période de surcharge de travail. Ce cas démontre que la sécurité psychologique lors des échanges est essentielle pour améliorer la sécurité physique sur le terrain.

1.6 Références

Caruso, C. C. (2014). Impacts négatifs du travail posté et des longues heures de travail. Soins infirmiers en réadaptation, 39(1), 16–25.

Dawson, D., & Reid, K. (1997). Fatigue, alcool et altération des performances. Nature, 388, 235.

Dekker, S. (2014). Le guide pratique pour comprendre l'erreur humaine (3e éd.). Ashgate.

Donham, K. J., & Thelin, A. (2016). Médecine agricole : santé, sécurité et prévention en milieu rural et professionnel et environnemental (2e éd.). Wiley-Blackwell.

Hockey, G. R. J. (2013). La psychologie de la fatigue : travail, effort et contrôle. Cambridge University Press.

Kahneman, D. (2011). Système 1 / Système 2 : Les deux vitesses de la pensée. Farrar, Straus and Giroux.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, évaluation et adaptation. Springer.

Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). Une étude des relations décalées entre le climat de sécurité, la motivation à la sécurité, le comportement de sécurité et les accidents aux niveaux individuel et de groupe. Journal of Applied Psychology, 91(4), 946–953.

Reason, J. (1990). L'erreur humaine. Cambridge University Press.

Slovic, P. (1987). Perception du risque. Science, 236(4799), 280–285.

Williamson, A., Lombardi, D. A., Folkard, S., Stutts, J., Courtney, T. K., & Connor, J. L. (2011). Le lien entre la fatigue et la sécurité. Accident Analysis & Prevention, 43(2), 498–515.

Zohar, D. (1980). Climat de sécurité dans les organisations industrielles : implications théoriques et appliquées. Journal of Applied Psychology, 65(1), 96–102.

Chapitre 2 : Modèle de psychologie sociale pour l'efficacité des équipes en agriculture



Co-funded by
the European Union

Aperçu

Le travail d'équipe est essentiel en agriculture. Famille, employés et membres de coopératives collaborent généralement pour accomplir les tâches. Même dans les exploitations éloignées les unes des autres, la plupart des travaux requièrent une collaboration. La psychologie sociale, qui étudie les interactions entre les individus au sein des groupes, peut aider les équipes à être plus performantes dans ces situations.

Dans le secteur agricole, les équipes soudées offrent un soutien social, facilitent le partage des connaissances et simplifient la répartition des tâches. Ces avantages contribuent à réduire le stress et l'isolement des agriculteurs (Rudolphi et al., 2024 ; Younker et Radunovich, 2021). Lorsque les agriculteurs se sentent inclus et soutenus par leur communauté, leur bien-être mental s'en trouve également amélioré (Riethmuller et al., 2024 ; Rudolphi et al., 2024).

Des recherches à long terme confirment ces observations. Par exemple, une étude menée sur un an a démontré que le soutien social et le sentiment d'appartenance contribuent à réduire le stress et l'anxiété chez les agriculteurs (Riethmuller et al., 2024). Cela montre que la structure des équipes et les interactions entre les individus ont une incidence sur le travail agricole et la santé mentale. En s'appuyant sur les concepts de la psychologie sociale et positive, les coachs et les formateurs peuvent aider les agriculteurs à constituer des équipes solides et coopératives. Ces approches peuvent améliorer la communication, accroître la sécurité au travail et favoriser une agriculture durable.

Le leadership influence fortement la collaboration au sein des équipes. Les approches axées sur l'inclusion, le soutien et la participation sont associées à un plus grand bien-être des employés et à des environnements de travail plus sûrs. Le leadership de service, qui privilégie le bien-être et le développement des membres de l'équipe, est associé à une productivité et un engagement accrus (Wang et al., 2021 ; Younker & Radunovich, 2021). Des études menées en Chine montrent que le leadership de service contribue à bâtir une culture organisationnelle plus forte et conduit à de meilleurs résultats (Wang et al., 2025). Des recherches sur les coopératives agricoles indiquent également qu'un leadership charismatique améliore la satisfaction et la performance des membres (Bilgin & İşleyen, 2016).

Ces résultats montrent que le bien-être psychologique et la durabilité à long terme de l'agriculture dépendent tous deux d'un travail d'équipe efficace.

2.1 Objectifs d'apprentissage



Après avoir lu ce chapitre, les participants seront capables de :

- Comprendre les principaux concepts de psychologie sociale pertinents pour le travail d'équipe en agriculture, notamment la cohésion, le développement du groupe et le soutien social.
- Identifier les facteurs psychologiques et sociaux qui influencent la performance d'une équipe dans le contexte agricole
- Reconnaître les signes de stress, de conflit et de dysfonctionnement au sein des équipes agricoles
- Appliquer les principes de la psychologie positive, notamment la résilience et l'optimisme, pour améliorer le bien-être de l'équipe.
- Utilisez des techniques de coaching pour améliorer la communication, la confiance et la collaboration entre les agriculteurs.
- Adapter les styles de leadership pour améliorer le fonctionnement et la sécurité des équipes dans les environnements agricoles

2.2 Fondements scientifiques / Théories

La psychologie sociale nous aide à comprendre comment les individus se comportent en groupe et comment ces interactions influencent leurs performances et leur santé. En agriculture, le travail s'effectue souvent au sein de petites équipes soudées, composées de membres d'une même famille, de travailleurs saisonniers ou de coopératives. Ces équipes sont fréquemment confrontées à des situations imprévisibles, à une charge de travail importante et à des délais serrés, ce qui rend les interactions sociales essentielles. La psychologie sociale s'intéresse au soutien social, notamment au soutien émotionnel, au partage d'informations et aux outils pratiques. Les recherches montrent que le soutien social réduit le stress et aide les individus à mieux y faire face (Rudolphi et al., 2024 ; Younker & Radunovich, 2021). Dans les exploitations agricoles, cela peut se traduire par le partage des tâches pendant les périodes de forte activité, l'échange de conseils agricoles ou encore un soutien émotionnel lors des moments difficiles.

Des études à long terme confirment l'importance de ces facteurs. Les agriculteurs qui se sentent plus soutenus et intégrés font état de moins d'anxiété et de détresse psychologique au fil du temps (Riethmuller et al., 2024). Cela démontre que l'interaction sociale joue un rôle clé dans la performance et la santé mentale en agriculture.

Le modèle de développement de groupe de Tuckman décrit cinq étapes : la formation, la confrontation, la normalisation, la performance et la dissolution (Université de Floride IFAS, 2020). En agriculture, ces étapes se retrouvent aussi bien dans les équipes permanentes que saisonnières. Lors de la phase de formation, les membres apprennent leurs rôles et les attentes, ce qui se produit souvent lors de l'arrivée de nouveaux travailleurs pour les semis ou les récoltes. La phase de confrontation peut engendrer des désaccords sur les rôles ou les méthodes de travail et, s'ils ne sont pas résolus, ces conflits peuvent être source de stress persistant. La phase de normalisation consiste à établir des règles partagées, à instaurer la confiance et à mettre en place des routines. Pendant la phase de performance, les équipes travaillent harmonieusement et gèrent les imprévus tels que les changements météorologiques ou les problèmes de matériel. Si les équipes ne franchissent pas ces étapes, elles peuvent rencontrer des difficultés de communication et de productivité. Les normes de groupe sont également importantes car elles définissent les standards de comportement, de sécurité et de prise de décision. Les normes positives favorisent le travail d'équipe et la sécurité, tandis que les normes négatives peuvent conduire à des comportements à risque.

La cohésion d'équipe désigne le degré de relation et d'engagement entre les membres d'un groupe. Elle comprend à la fois la cohésion liée à la tâche, relative aux objectifs communs, et la cohésion sociale, relative aux relations interpersonnelles (Marcos et al., 2010).

2.2 Fondements scientifiques / Théories

Des études montrent que la cohésion d'équipe est étroitement liée à de meilleures performances. Les équipes très soudées coordonnent, communiquent et s'adaptent plus efficacement (Marcos et al., 2010). Ceci est particulièrement important en agriculture, où les conditions de travail sont souvent changeantes. La confiance est un élément clé de la cohésion : elle permet aux membres de l'équipe de compter les uns sur les autres et réduit le besoin de supervision constante. En cas de faible confiance, les équipes peuvent rencontrer des problèmes de communication, des tâches répétitives ou des personnes qui se dérobent à leurs responsabilités. Un autre facteur essentiel est l'efficacité collective, c'est-à-dire la conviction partagée par le groupe de sa capacité à atteindre ses objectifs. Une forte efficacité collective stimule la motivation et la persévérance, notamment dans les situations difficiles. Dans les exploitations agricoles, cela peut influencer des décisions telles que l'adoption de nouvelles technologies ou la prise en compte des enjeux environnementaux.

Le leadership influence fortement le fonctionnement des équipes et leurs résultats. Le leadership de service, axé sur le bien-être et le développement des membres de l'équipe, a démontré son efficacité dans le secteur agricole. Des études montrent que les leaders de service contribuent à réduire le stress et à accroître la motivation des travailleurs agricoles (Wang et al., 2025).

Les leaders charismatiques, qui inspirent par leur vision et leur capacité à créer un lien émotionnel, améliorent également la performance des équipes. Dans les coopératives agricoles, le leadership charismatique est associé à une plus grande satisfaction et à de meilleurs résultats (Bilgin & İşleyen, 2016). Le leadership situationnel repose sur la flexibilité. Les leaders adaptent leur style en fonction de la situation : ils privilégient une approche plus directe en cas d'urgence et un style plus participatif pour la planification et le fonctionnement courant (Institut agricole, 2023).

La psychologie positive s'intéresse aux forces, à la résilience et au bien-être. Le capital psychologique englobe l'espoir, la résilience, l'optimisme et la confiance en soi. Des études montrent que ces qualités aident les individus à s'adapter aux obstacles environnementaux et économiques (Chipfupa et al., 2021). Les agriculteurs disposant d'un capital psychologique plus important sont plus enclins à expérimenter de nouvelles approches et à mieux gérer le stress. Travailler dans l'agriculture peut également contribuer au bien-être. Les recherches sur l'agriculture sociale révèlent que passer du temps dans la nature procure un sentiment d'utilité et des bienfaits psychologiques (Frontiers in Psychology, 2025).

2.3 Les défis psychologiques en agriculture

L'agriculture est par nature stressante. Les agriculteurs sont confrontés à des facteurs de stress incontrôlables tels que les aléas climatiques, la variabilité des marchés, les ravageurs, les risques liés aux machines et la pression du temps (Younker & Radunovich, 2021 ; Rudolphi et al., 2024). Le travail agricole se caractérise par des horaires longs et irréguliers et un labeur physiquement exigeant, souvent soumis à des échéances saisonnières strictes comme les périodes de semis ou de récolte (Younker & Radunovich, 2021). Ces conditions entraînent une fatigue chronique et augmentent le risque d'épuisement professionnel.

L'isolement rural accentue ces difficultés. Nombre d'agriculteurs travaillent seuls ou au sein d'équipes très réduites, souvent avec un accès limité aux services, aux infrastructures et aux réseaux sociaux (Rudolphi et al., 2024 ; Younker et Radunovich, 2021). Des études longitudinales montrent que les facteurs de stress sociaux et communautaires, tels que l'éloignement des ressources et la réduction des interactions sociales, influent considérablement sur l'anxiété et le stress des agriculteurs au fil du temps (Riethmuller et al., 2024). En cas de crise imprévue, comme une panne de matériel ou une urgence familiale, l'absence de soutien solide peut accroître le sentiment de vulnérabilité et de détresse.

L'incertitude financière et environnementale constitue un facteur de stress majeur supplémentaire. La production agricole est fortement dépendante de facteurs externes, tels que la variabilité climatique et les conditions du marché, qui contribuent à une instabilité persistante et à un sentiment de perte de contrôle (Younker & Radunovich, 2021). Les risques liés au climat, notamment les sécheresses et les inondations, accentuent la pression psychologique. Des recherches indiquent que les agriculteurs souffrent fréquemment d'anxiété liée aux pertes de récoltes potentielles et à l'insécurité économique (Riethmuller et al., 2024). Des études empiriques montrent également qu'une proportion importante d'agriculteurs répondent aux critères de dépistage de l'anxiété et de la dépression (Rudolphi et al., 2024). Des différences liées au genre ont été observées : les agricultrices rapportent des niveaux plus élevés de symptômes dépressifs, souvent associés à la charge de travail et aux pressions liées à leur rôle (Rudolphi et al., 2024).

La dynamique d'équipe engendre des défis sociaux et organisationnels supplémentaires. Une communication déficiente, des rôles mal définis et un leadership inefficace peuvent mener à des conflits et à une baisse d'efficacité. Dans les petites équipes agricoles, les désaccords relatifs à la répartition de la charge de travail, aux décisions financières ou aux pratiques de sécurité peuvent rapidement dégénérer s'ils ne sont pas gérés efficacement. Un style de leadership trop autoritaire peut réduire la confiance et décourager la communication ouverte, tandis qu'un leadership absent peut engendrer de l'ambiguïté et un manque de coordination (Rudolphi et al., 2024 ; Agriculture Institute, 2023). Un faible niveau de confiance et des normes floues augmentent également le risque d'accidents, notamment pour les tâches nécessitant une coordination, comme la conduite de machines.

2.3 Les défis psychologiques en agriculture

Les structures de travail saisonnières peuvent complexifier la dynamique d'équipe. L'intégration de travailleurs temporaires au sein d'équipes établies peut engendrer des tensions, notamment lorsque les attentes, les styles de communication ou les pratiques de travail diffèrent. Par ailleurs, les différences générationnelles et culturelles influencent de plus en plus les équipes agricoles. Les jeunes travailleurs peuvent privilégier l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et la santé mentale, tandis que les travailleurs plus âgés peuvent mettre l'accent sur la productivité et les pratiques traditionnelles. Ces différences peuvent mener à des malentendus si elles ne sont pas gérées par une communication et un leadership efficaces.

Les équipes agricoles sont confrontées à un ensemble de défis physiques, psychologiques et sociaux, tels que la fatigue, le stress, l'incertitude financière, les conflits interpersonnels et l'isolement. Ces défis sont interdépendants et peuvent s'amplifier mutuellement. Il est démontré qu'un soutien social solide et des relations d'équipe efficaces peuvent atténuer ces risques. Les agriculteurs bénéficiant d'un soutien important de leurs pairs et d'un fort sentiment d'appartenance sociale font état d'une meilleure santé mentale et d'une plus grande résilience (Riethmuller et al., 2024 ; Rudolphi et al., 2024).

Les coachs et les formateurs contribuent à améliorer le fonctionnement des équipes et le bien-être psychologique en agriculture grâce à des approches structurées et fondées sur des données probantes. Les interventions intégrant le soutien social, la communication et le développement du leadership sont associées à une amélioration de la santé psychologique des populations agricoles (Yunker & Radunovich, 2021).

Le développement du soutien social est une stratégie essentielle. Des données empiriques indiquent que le soutien social réduit le stress et est associé à une meilleure santé mentale chez les agriculteurs (Rudolphi et al., 2024). Les interactions de groupe, notamment les discussions entre pairs et la résolution collective de problèmes, contribuent à réduire l'isolement et à renforcer les capacités d'adaptation (Yunker & Radunovich, 2021). Favoriser les échanges réguliers entre agriculteurs, que ce soit par le biais de groupes formels ou informels (coopératives, réunions entre pairs, etc.), contribue à réduire l'isolement et à consolider les réseaux sociaux. La recherche montre que le soutien social agit comme un facteur de protection contre le stress et les troubles de santé mentale au sein des populations agricoles (Yunker & Radunovich, 2021 ; Rudolphi et al., 2024). Les accompagnateurs peuvent animer des discussions de groupe structurées où les participants partagent leurs expériences, leurs difficultés et leurs stratégies d'adaptation. Des exercices de réflexion, comme interroger les participants sur leur gestion du stress au cours d'une saison particulière, peuvent favoriser l'apprentissage collectif et atténuer le sentiment d'isolement.

2.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Les approches de coaching motivationnelles et axées sur les forces favorisent le changement de comportement et l'engagement. Les actions qui renforcent le sentiment d'efficacité personnelle et les ressources psychologiques sont associées à une meilleure adaptation et à une plus grande résilience dans le contexte agricole (Chipfupa et al., 2021). L'application de techniques de coaching motivationnelles et axées sur les forces soutient l'engagement et le changement de comportement. Ces approches encouragent les individus à identifier des objectifs personnels et d'équipe tout en développant leurs forces existantes. Se remémorer les succès passés renforce la confiance et l'optimisme. Les principes du leadership serviteur sont particulièrement pertinents, car les leaders qui priorisent les besoins et le développement des membres de leur équipe améliorent la motivation et réduisent le stress (Wang et al., 2025). Les coachs doivent faire preuve d'écoute active, d'empathie et de validation, renforçant ainsi les modes de communication de soutien au sein des équipes.

Une communication efficace est associée à une meilleure coordination et à une réduction des risques dans les environnements de travail en équipe. L'apprentissage collectif et les approches participatives renforcent l'engagement et favorisent le transfert de connaissances entre les agriculteurs (Younker & Radunovich, 2021). Des pratiques de communication structurées, telles que des réunions d'information régulières, la clarification des tâches et des séances d'évaluation, améliorent la compréhension et réduisent les erreurs. Par exemple, de courtes réunions quotidiennes peuvent aider les équipes à s'accorder sur les priorités et à identifier les risques. Les méthodes interactives et participatives, comme les discussions de groupe et la résolution conjointe de problèmes, renforcent l'engagement et l'échange de connaissances (Younker & Radunovich, 2021). Des outils pratiques, comme les listes de contrôle de sécurité, des systèmes de signalisation clairs dans les environnements bruyants et des procédures de retour d'information structurées, peuvent soutenir des pratiques de communication cohérentes.

Le développement du leadership est un autre facteur pertinent. Des recherches empiriques montrent que les styles de leadership caractérisés par le soutien, l'inclusion et la prise en compte des besoins des travailleurs sont associés à une amélioration des performances et des résultats organisationnels dans le secteur agricole (Wang et al., 2025). La formation au leadership devrait mettre l'accent sur l'adaptabilité, la communication et la conscience émotionnelle. Le leadership de service a été associé à une amélioration des performances au travail, de la culture organisationnelle et du bien-être des employés dans le contexte agricole (Wang et al., 2025).

2.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Les approches de leadership situationnel mettent l'accent sur la flexibilité, exigeant des leaders qu'ils adaptent leur style au contexte, en privilégiant une approche directive en situation d'urgence et une approche participative lors de la planification et des opérations courantes (Institut d'agriculture, 2023). Les coachs peuvent également introduire des techniques de base de résolution de conflits, telles que le dialogue structuré et les discussions médiatisées, afin de prévenir l'escalade et de rétablir la coopération.

Les interventions de gestion du stress sont associées à une amélioration de la santé mentale et des performances professionnelles. Une revue systématique de la littérature indique que les interventions ciblant le stress, les stratégies d'adaptation et la charge de travail améliorent le bien-être psychologique des agriculteurs (Yunker & Radunovich, 2021). La gestion du stress et la promotion du bien-être devraient être intégrées aux programmes d'accompagnement. Parmi les stratégies pratiques, on peut citer la planification de la charge de travail, la garantie d'un repos suffisant et l'introduction de techniques simples de réduction du stress, telles que des exercices de respiration ou de courtes pauses pendant le travail. Les accompagnateurs peuvent également encourager une répartition équilibrée des tâches et la rotation des missions exigeantes afin de prévenir la fatigue et l'épuisement professionnel.

La définition d'objectifs et les approches structurées de résolution de problèmes favorisent le changement de comportement et l'amélioration des performances. Les interventions qui renforcent le sentiment d'efficacité personnelle et la capacité d'adaptation sont associées à de meilleures réponses aux défis environnementaux et économiques (Chipfupa et al., 2021). Les coachs peuvent accompagner les équipes dans la définition d'objectifs clairs et réalisables grâce à des approches structurées, telles que les objectifs SMART. Décomposer les objectifs ambitieux en tâches plus petites accroît la clarté et la responsabilisation. Le suivi des progrès et la reconnaissance des réussites renforcent la motivation et la cohésion d'équipe.

Les approches d'apprentissage participatives et collectives sont systématiquement associées à une implication accrue et à une meilleure application des connaissances dans le contexte agricole (Yunker & Radunovich, 2021). Ces approches aident les agriculteurs à élaborer des solutions adaptées à leur contexte et augmentent la probabilité d'un changement de comportement durable. Concrètement, cela peut impliquer la présentation d'un problème concret rencontré à la ferme et l'animation de discussions en petits groupes pour générer des solutions. Les formateurs doivent jouer un rôle de facilitateurs plutôt que de formateurs, en accompagnant les agriculteurs dans l'élaboration de solutions adaptées à leur contexte et fondées sur leur expérience.

2.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Les modèles d'apprentissage participatif sont largement reconnus comme des approches efficaces pour améliorer les pratiques agricoles et la dynamique sociale au sein des communautés agricoles. Parmi ceux-ci, les écoles pratiques d'agriculture (EPA) figurent parmi les méthodes les plus documentées. Les programmes d'EPA reposent sur l'apprentissage par l'expérience, l'observation en groupe et la prise de décision collective. Les agriculteurs se réunissent régulièrement sur le terrain pour analyser l'état des cultures et tester des solutions. La recherche montre que les approches participatives telles que les EPA améliorent significativement l'acquisition de connaissances, la capacité à résoudre les problèmes et la collaboration entre les participants (Davis et al., 2012). Ces programmes encouragent l'apprentissage horizontal, où les agriculteurs apprennent les uns des autres plutôt que de se fier uniquement à un enseignement descendant. Ce processus renforce la confiance, la communication et la responsabilité partagée au sein des groupes. Outre les résultats agronomiques, la participation aux EPA a été associée à une confiance accrue, une meilleure prise de décision et une cohésion sociale renforcée (van den Berg & Jiggins, 2007). Ces résultats sont directement pertinents pour le développement d'équipes agricoles performantes, car ils démontrent comment une interaction de groupe structurée améliore les compétences techniques et interpersonnelles.

Le soutien par les pairs est reconnu comme un facteur de protection essentiel pour la santé mentale en milieu rural et agricole. Les agriculteurs s'appuient souvent sur des réseaux informels plutôt que sur des services formels, notamment lorsque l'accès à un soutien professionnel est limité. Il est démontré que les interventions entre pairs améliorent les stratégies d'adaptation, réduisent la stigmatisation et encouragent la recherche d'aide (Rudolphi et al., 2024). Des revues systématiques montrent que les programmes de santé mentale communautaires, incluant le mentorat par les pairs et les discussions de groupe, contribuent à réduire la détresse psychologique et à améliorer le bien-être des agriculteurs (Younker & Radunovich, 202). Ces interventions sont particulièrement efficaces lorsqu'elles s'intègrent aux structures sociales existantes, telles que les coopératives ou les associations locales. La théorie du capital social vient étayer ces résultats. Des réseaux sociaux solides renforcent la résilience en facilitant l'accès aux ressources, à l'information et au soutien émotionnel (Pretty, 2003). Dans le contexte agricole, cela se traduit par une meilleure coordination, une résolution de problèmes partagée et une capacité d'adaptation accrue.



2.5 Bonnes pratiques / Études de cas

2. Les programmes de développement du leadership sont de plus en plus reconnus comme essentiels à l'amélioration de l'efficacité des équipes en agriculture. La recherche démontre que les styles de leadership caractérisés par l'inclusion, la communication et le soutien contribuent à de meilleurs résultats organisationnels et au bien-être des travailleurs (Wang et al., 2025). Le leadership de service, en particulier, est associé à un engagement, une confiance et une performance accrues. Les leaders qui privilégient les besoins des membres de leur équipe créent des environnements où chacun se sent valorisé et soutenu, ce qui renforce la motivation et la coopération. Ces résultats concordent avec des recherches plus générales sur le leadership, qui montrent qu'un leadership de soutien améliore la satisfaction au travail et réduit le stress (Eva et al., 2019). Il a été démontré que les programmes de formation axés sur les compétences en communication, l'intelligence émotionnelle et la prise de décision participative améliorent le fonctionnement des équipes. Ces compétences sont particulièrement pertinentes en agriculture, où les équipes sont souvent petites, interdépendantes et exposées à un niveau d'incertitude élevé.

Les interventions en matière de sécurité intégrant l'apprentissage et la discussion en groupe ont démontré leur efficacité dans le milieu agricole. Les recherches indiquent que les programmes de sécurité participatifs améliorent la sensibilisation, encouragent des comportements plus sûrs et réduisent l'exposition aux risques (Yunker & Radunovich, 2021). Les théories du changement comportemental, telles que la théorie sociocognitive, soulignent l'importance de l'apprentissage par observation et de l'influence des pairs dans la formation des comportements (Bandura, 1986). Au sein des équipes agricoles, cela signifie que les pratiques sécuritaires sont plus susceptibles d'être adoptées lorsqu'elles sont modélisées et renforcées au sein du groupe. Les approches collectives facilitent également le partage des responsabilités en matière de sécurité, réduisant ainsi la dépendance à l'égard du respect individuel des règles et favorisant la responsabilité collective.

Le capital psychologique, qui englobe le sentiment d'efficacité personnelle, l'optimisme, l'espoir et la résilience, joue un rôle déterminant dans la capacité des agriculteurs à faire face aux difficultés. Des données empiriques montrent qu'un niveau élevé de capital psychologique est associé à une meilleure adaptabilité aux facteurs de stress environnementaux et économiques (Chipfupa et al., 2021). Les interventions visant à développer ces ressources psychologiques peuvent améliorer le bien-être individuel et la performance collective. Par exemple, la fixation d'objectifs, les retours positifs et la réflexion axée sur les forces peuvent accroître la confiance et la motivation. La résilience est également influencée par des facteurs sociaux et environnementaux. Les recherches sur l'agriculture sociale indiquent que le contact avec la nature et les activités communautaires favorisent le bien-être et donnent un sens au travail (Di Iacovo & O'Connor, 2009).

2.6 Références

Younker, T., et Radunovich, H. L. (2021). Interventions en santé mentale auprès des agriculteurs : une revue systématique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 244. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010244>

Rudolphi, J. M., Cuthbertson, C., Kaur, A. et Sarol, J. (2024). Comparaison du stress lié à l'agriculture, de la santé mentale et du soutien social chez les agriculteurs et les agricultrices. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(6), 684. <https://doi.org/10.3390/ijerph21060684>

Riethmuller, M. L., Newnham, E. A. et McEvoy, P. M. (2024). Soutenir la santé mentale dans les communautés agricoles là où et quand elle est le plus nécessaire : une analyse longitudinale des facteurs de risque et de protection. *Social Science & Medicine*, 361, 117381. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.117381>

Wang, J., Zhang, L., Zhang, R. et Zhang, S. (2025). Promotion durable de la performance au travail des agriculteurs : enseignements du leadership serviteur dans les entités agricoles chinoises. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 9, 1474602. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2025.1474602>

Bilgin, N., et Işileyen, A. (2016). Étude de la relation entre les comportements de leadership charismatique des gestionnaires de coopératives agricoles et la performance et la satisfaction des actionnaires. *Chinese Business Review*, 15(4), 186–197. <https://doi.org/10.17265/1537-1506/2016.04.004>

Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D. et Liden, R. C. (2019). Leadership serviteur : revue systématique et appel à la recherche future. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101307>

Chipfupa, U., Tagwi, A. et Wale, E. (2021). Capital psychologique et adaptation au changement climatique : données empiriques issues de petits exploitants agricoles en Afrique du Sud. *Jàmbá : Journal of Disaster Risk Studies*, 13(1), 1061. <https://doi.org/10.4102/jamba.v13i1.1061>

Marcos, F. M. L., Sánchez, P. A., Sánchez, D. O., et García, T. G. (2010). Effets interactifs de la cohésion d'équipe sur l'efficacité perçue dans le sport semi-professionnel. *Journal of Sports Science & Medicine*, 9(2), 320–325. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3761725/>

Tuckman, B. W. (1965). Séquence développementale dans les petits groupes. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>

2.6 Références

- Bandura, A. (1986). Les fondements sociaux de la pensée et de l'action : une théorie sociocognitive. Prentice-Hall
- Davis, K., Nkonya, E., Kato, E., Mekonnen, D.A., Odendo, M., Miiro, R. et Rain, J. (2012). Impact des champs-écoles d'agriculteurs sur la productivité agricole et la pauvreté en Afrique de l'Est. Développement mondial, 40(2), 402-413. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.03.005>
- van den Berg, H., et Jiggins, J. (2007). Investir dans les agriculteurs : l'impact des écoles pratiques d'agriculture sur la gestion intégrée des ravageurs. Agricultural Systems, 92(1-3), 52-70. <https://doi.org/10.1016/j.agsy.2006.05.006>
- Pretty, J. (2003). Capital social et gestion collective des ressources. Science, 302(5652), 1912-1914. <https://doi.org/10.1126/science.1090847>
- Grant, A. M. (2011). Est-il temps de repenser le modèle GROW ? The Coaching Psychologist, 7(2), 125-134. <https://doi.org/10.1080/17521882.2011.598499>
- Kolb, D. A. (1984). L'apprentissage expérientiel : l'expérience comme source d'apprentissage et de développement. Prentice-Hall
- Locke, E. A., et Latham, G. P. (2002). Élaboration d'une théorie pratique de la fixation d'objectifs et de la motivation au travail. American Psychologist, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Di Iacovo, F., et O'Connor, D. (2009). Politiques de soutien à l'agriculture sociale en Europe. <https://doi.org/10.1079/9781845935137.0000>
- IFAS de l'Université de Floride. (2020). Diriger des équipes : Étapes du développement de groupe. <https://ask.ifas.ufl.edu/publication/WC433>
- Institut d'agriculture. (2023). Différents styles de leadership et leur impact. <https://agriculture.institute/agribusiness-mgt-principles/different-styles-of-leadership-impact/>
- Energy & Climate Intelligence Unit. (2025). La majorité des agriculteurs font état d'anxiété liée aux conditions météorologiques extrêmes. <https://eciu.net/media/press-releases/2025/majority-of-farmers-report-feelings-of-anxiety-and-depression-in-face-of-drought-and-flooding>

Chapitre 3 : Contrer l'impact psychologique du changement climatique sur les économies agricoles



Co-funded by
the European Union

Aperçu

Ce chapitre se concentre sur l'impact psychologique du changement climatique sur les agriculteurs et les travailleurs agricoles, et sur la manière dont le coaching peut les aider à relever ces défis. Il examine comment les pressions environnementales, économiques et sociales, exacerbées par le changement climatique, affectent la santé mentale, et propose des stratégies concrètes pour renforcer la résilience et le bien-être en milieu agricole.

L'agriculture est particulièrement vulnérable aux aléas climatiques. La fréquence et l'intensité croissantes des phénomènes météorologiques extrêmes – sécheresses, inondations et vagues de chaleur – affectent directement la production, la stabilité des revenus et la planification à long terme. Pour les agriculteurs, ces perturbations ne sont pas seulement des problèmes techniques ou économiques ; elles ont une portée profondément personnelle. L'agriculture est souvent liée à l'identité, au patrimoine familial et à un lien fort avec la terre. Lorsque le changement climatique compromet la productivité ou endommage l'environnement agricole, il peut engendrer des sentiments d'incertitude, de perte de contrôle, de frustration et de détresse. Des études montrent que ces conditions sont associées à des niveaux plus élevés de stress, d'anxiété et de dépression chez les agriculteurs.

Dans le contexte européen, ces pressions sont exacerbées par des facteurs structurels et sociaux. Les agriculteurs sont souvent confrontés à de longues heures de travail, à la précarité financière, à des lourdeurs administratives et à l'isolement social en milieu rural. Parallèlement, l'accès aux services de santé mentale dans les communautés agricoles demeure inégal, et la stigmatisation liée à la recherche d'aide peut freiner la prise en charge précoce. Comme le soulignent les analyses des politiques européennes, les problèmes de santé mentale touchent une part importante de la population, et les agriculteurs sont considérés comme un groupe particulièrement vulnérable en raison de l'accumulation des facteurs de stress professionnels et environnementaux.

Comprendre et relever ces défis est essentiel non seulement pour le bien-être individuel, mais aussi pour la durabilité des systèmes agricoles. La santé mentale influence la prise de décision, la gestion des risques, la productivité et la capacité d'adaptation aux conditions changeantes. Les agriculteurs souffrant d'un stress important ou d'épuisement professionnel peuvent avoir des difficultés à mettre en œuvre des pratiques durables, à s'engager dans l'innovation ou à planifier l'avenir. À l'inverse, le soutien au bien-être psychologique renforce la capacité d'adaptation – l'aptitude à réagir efficacement à la variabilité et à l'incertitude climatiques – et contribue à des systèmes agricoles plus résilients et durables.

Ce chapitre établit un lien entre bien-être psychologique et durabilité en soulignant que la résilience n'est pas seulement technique ou économique, mais aussi profondément humaine. L'adaptation au changement climatique exige des agriculteurs qu'ils ajustent constamment leurs pratiques, prennent des décisions complexes et fassent face à l'incertitude. Le coaching peut jouer un rôle essentiel dans ce processus en aidant les agriculteurs à identifier les facteurs de stress, à mobiliser les ressources nécessaires, à élaborer des stratégies d'adaptation et à reprendre le contrôle de leur situation. En intégrant un soutien en santé mentale aux formations et aux services de conseil agricoles, il est possible de renforcer à la fois le bien-être individuel et la durabilité à long terme des communautés rurales.

3.1 Objectifs d'apprentissage



Après avoir lu ce chapitre, les participants seront capables de :

1. Expliquez comment le changement climatique affecte le bien-être psychologique des agriculteurs et des travailleurs agricoles.

Les participants seront capables de décrire les principaux mécanismes par lesquels les pressions liées au climat influencent la santé mentale dans le secteur agricole. Ils comprendront notamment comment les sécheresses, les inondations, les vagues de chaleur, les saisons irrégulières, les pertes de production et l'incertitude quant à l'avenir peuvent engendrer un stress chronique, de l'anxiété, un épuisement émotionnel et une diminution du bien-être. Ils pourront également expliquer que ces impacts ne sont pas uniquement causés par des événements extrêmes isolés, mais aussi par une exposition cumulative à l'instabilité, aux difficultés financières et aux perturbations répétées au fil du temps.

2. Identifier les principaux facteurs de risque psychosociaux liés aux changements climatiques dans les contextes agricoles.

Les participants seront en mesure d'identifier les facteurs de stress spécifiques qui rendent les agriculteurs et les ouvriers agricoles psychologiquement vulnérables. Parmi ceux-ci figurent la perte de contrôle, l'incertitude, la pression de l'endettement, les longues heures de travail, l'isolement social, la responsabilité envers la famille et la continuité de l'exploitation, ainsi que le fardeau émotionnel lié au constat des dégâts causés aux terres, aux récoltes ou au bétail par des événements climatiques. Ils comprendront également qu'en Europe, ces risques sont souvent amplifiés par des pressions structurelles telles que la lourdeur administrative, la limitation des services locaux et l'accès inégal au soutien en santé mentale dans les zones rurales.

3.1 Objectifs d'apprentissage

3. Reconnaître les premiers signes de détresse psychologique liée au climat chez les agriculteurs et les travailleurs agricoles.

Les participants seront capables d'observer et d'interpréter les premiers signes de détresse, tels que l'inquiétude persistante, l'irritabilité, les troubles du sommeil, le repli sur soi, le désespoir, les difficultés de concentration, la fatigue et les difficultés à prendre des décisions. Ils apprendront également à distinguer les réactions normales face à des situations difficiles des signes indiquant un besoin de soutien supplémentaire, d'orientation ou d'intervention plus structurée. Cet objectif est particulièrement important car le dépistage précoce est régulièrement mis en avant dans les politiques et les pratiques européennes comme un élément clé d'un soutien efficace aux communautés agricoles.

4. Appliquer des stratégies de coaching qui aident les agriculteurs à externaliser leur stress, à identifier les ressources et à retrouver un sentiment de contrôle.

Les participants pourront utiliser des outils de coaching pratiques pour aider les agriculteurs à réfléchir à leur situation et à passer de la détresse à l'action. Il s'agira notamment d'animer des conversations qui les aideront à identifier les facteurs de stress, à déterminer ce qui est sous leur contrôle et ce qui ne l'est pas, à recenser les ressources personnelles, sociales et institutionnelles disponibles et à définir des prochaines étapes réalistes. Ils comprendront également l'intérêt d'utiliser des outils visuels, concrets et adaptés au contexte agricole, car ces méthodes facilitent la discussion de la pression émotionnelle d'une manière pertinente et acceptable dans ce milieu.

5. Renforcer les capacités d'adaptation, la résilience et les comportements de recherche d'aide dans les communautés agricoles.

Les participants pourront promouvoir des stratégies d'adaptation favorisant le bien-être à long terme face aux variations climatiques. Il s'agira notamment d'encourager la résolution de problèmes, le soutien par les pairs, les liens familiaux et communautaires, le recours aux services de conseil et d'aide aux agriculteurs, ainsi que des actions concrètes, même modestes, pour atténuer le sentiment d'impuissance. Ils comprendront également que la résilience en agriculture ne se résume pas à la seule force individuelle, mais qu'elle repose sur un ensemble de ressources psychologiques, de relations de soutien et d'accès à des systèmes d'assistance fiables.

6. Lier le soutien en santé mentale à l'objectif plus large d'une agriculture durable et résiliente.

Les participants seront en mesure d'expliquer pourquoi le bien-être psychologique est un élément essentiel de la durabilité agricole. Ils comprendront que les agriculteurs surmenés, isolés ou épuisés peuvent avoir plus de difficultés à s'adapter, à innover, à planifier l'avenir ou à maintenir des pratiques de travail sûres et durables. À l'inverse, lorsque leur bien-être est soutenu, les agriculteurs sont mieux à même de prendre des décisions, de faire face aux risques climatiques, de mettre en œuvre des mesures d'adaptation et de contribuer à la résilience à long terme des communautés rurales et des systèmes alimentaires. Cet objectif reflète la reconnaissance croissante, en Europe, du fait que le soutien à la santé mentale n'est pas dissociable de la politique agricole, mais constitue une condition importante à la durabilité future de l'agriculture.

3.2 Fondements scientifiques / Théories

- Avant même que le changement climatique ne vienne s’ajouter à la problématique, l’agriculture figure déjà parmi les professions les plus éprouvantes psychologiquement en Europe. Les longues heures de travail, l’imprévisibilité financière et l’isolement rural créent un contexte de fragilité qui rend les agriculteurs particulièrement vulnérables aux pressions supplémentaires. Le changement climatique ne crée pas ces vulnérabilités de toutes pièces ; il les amplifie, augmentant à la fois la fréquence et l’intensité des facteurs de stress auxquels les agriculteurs sont déjà confrontés.

Tableau 1 — Indicateurs de stress au travail et de santé mentale dans certains pays de l’UE

Pays / Portée	Indicateur	Valeur
moyenne de l’UE	Travailler plus de 10 heures par jour	45%
Finlande	Stress lié au travail	55%
Angleterre et Pays de Galles	Anxiété ou dépression	31%
Irlande	Épuisement professionnel	~25%

- Les chocs climatiques comme déclencheur économique et psychologique

Le lien entre les phénomènes météorologiques extrêmes et la détresse psychologique passe avant tout par la viabilité des exploitations agricoles. Lorsque sécheresses, inondations ou vagues de chaleur perturbent la production, les conséquences sont immédiates et concrètes : pertes de revenus, accumulation de dettes, avenir incertain.

Tableau 2 — Impacts économiques signalés par les agriculteurs suite à des événements liés au climat

Impact	% des agriculteurs touchés
Baisse de productivité constatée	87%
Des baisses de rendement des cultures ou de l’élevage ont été signalées.	83.80%
Subir des pertes financières	73.70%
Perte totale de production	~30%

3.2 Fondements scientifiques / Théories

- Ces chocs économiques se traduisent directement par une tension psychologique. Dans les mêmes populations interrogées, la quasi-totalité des agriculteurs ayant subi des événements climatiques extrêmes ont également fait état de conséquences émotionnelles importantes.

Tableau 3 — Impact psychologique rapporté par les agriculteurs après des événements liés au climat

Psychological response	% of farmers
Anxiété liée aux conditions météorologiques extrêmes	92%
Symptoms of depression	60%
Worry about losing crops or livestock	78%
Concerned about recovery costs	68%
Fear of not earning enough to continue farming	43%

Ces chiffres sont exceptionnellement élevés — ils suggèrent que les difficultés liées au climat ne sont pas un phénomène marginal, mais une caractéristique répandue de la vie agricole contemporaine.

Le parcours du stress : de la perturbation à la détresse

Le lien entre un événement météorologique et ses conséquences sur la santé mentale n’est pas direct. Il se manifeste par une chaîne d’effets interdépendants, où chaque étape renforce la précédente. Comprendre cette chaîne est essentiel pour concevoir un soutien efficace.

Figure 1 — Les mécanismes de stress climatique en agriculture

Étape	Etape	Exemples
1	Perturbation environnementale	Sécheresse, inondations, vagues de chaleur, déplacements des populations de nuisibles
2	Perte de production	Baisse des rendements, pertes de bétail, échec des cultures
3	Difficultés financières	Endettement, perte de revenus, reprise incertaine
4	Stress psychologique	Inquiétude, anxiété, fatigue, perte de contrôle
5	Résultats en matière de santé mentale	Dépression, épuisement professionnel, détresse sévère

3.2 Fondements scientifiques / Théories

- Les recherches montrent systématiquement que l’impact psychologique est souvent moins dû à l’événement météorologique lui-même qu’à ses conséquences pour l’avenir : des dettes à rembourser, une exploitation agricole qui risque de ne pas survivre et une tradition familiale menacée de disparition.

Exposition chronique : pourquoi la répétition est importante

Une mauvaise récolte isolée constitue une crise. Des crises répétées sur plusieurs saisons engendrent un phénomène d’une tout autre nature : un stress chronique, sans période de convalescence suffisante entre les chocs. C’est la réalité d’un nombre croissant d’agriculteurs européens face à l’intensification de la variabilité climatique.

Le stress chronique est particulièrement néfaste car il dégrade les capacités mêmes nécessaires pour y faire face : la prise de décision est altérée, la santé physique se détériore et la résilience psychologique s’érode avec le temps.

Tableau 4 — Prévalence de la dépression et de l’anxiété dans les populations agricoles affectées par le changement climatique

Population	Depression	Anxiété
Agriculteurs touchés par le climat	26.40%	25.60%
Zones d'exposition à haut risque	49.70%	—
Situations d'exposition sévère	up to 84%	up to 96%

- Bien que certaines de ces études proviennent de l’extérieur de l’Europe, les mécanismes qu’elles documentent sont de plus en plus pertinents dans un contexte européen où la variabilité climatique s’intensifie d’année en année.

Perte de contrôle : le mécanisme psychologique au centre

Dans toutes les recherches sur la santé mentale des agriculteurs, un mécanisme psychologique revient avec une constance remarquable : l’érosion du sentiment de contrôle. Les agriculteurs sont des décideurs par profession. Ils doivent constamment planifier leurs investissements, choisir leurs cultures, organiser leurs opérations et anticiper l’avenir. Or, le changement climatique compromet la prévisibilité des variables dont dépendent ces décisions.

« Les agriculteurs restent responsables de résultats qu’ils ne peuvent plus contrôler pleinement — ce déséquilibre structurel est l’un des principaux facteurs d’anxiété au sein des populations agricoles. »

3.2 Fondements scientifiques / Théorie

Les résultats les plus graves

Les problèmes de santé mentale dans le secteur agricole peuvent atteindre des niveaux critiques, notamment lorsque la pression financière, l'isolement et le manque de soutien se conjuguent. Les données européennes sur le suicide le démontrent clairement :

Tableau 5 — Risque de suicide dans les populations agricoles, données européennes sélectionnées

Pays	Résultats
France	Risque de suicide supérieur de 43,2 % à celui de la population générale
France (agriculteurs âgés)	Risque plus de deux fois supérieur à celui de la population générale
France (dans l'ensemble)	Un agriculteur se suicide tous les deux jours.
Irlande	20 % des agriculteurs ont fait état d'idées suicidaires sur une période de deux semaines.
Slovenie	Taux de suicide de 57 pour 100 000 travailleurs agricoles

- Il ne s'agit pas d'abstractions statistiques — elles représentent la conséquence la plus extrême d'une crise de santé mentale répandue, mal identifiée et insuffisamment traitée.

Malgré ce niveau élevé de détresse, le fossé entre les besoins et la recherche d'aide est criant. Si 92 % des agriculteurs des populations touchées par le changement climatique font état d'anxiété, seuls 24 % environ sollicitent une forme de soutien. La stigmatisation, les normes culturelles d'autonomie, l'accès limité aux services en milieu rural et le simple manque de temps contribuent à cet écart. Les problèmes de santé mentale restent donc souvent non diagnostiqués et non traités, ce qui accroît le risque d'aggravation et souligne l'importance d'adopter des approches de soutien proactives et intégrées, plutôt que d'attendre que les agriculteurs se présentent aux services.

Concepts fondamentaux pour la pratique

Cinq concepts issus de la littérature scientifique sont particulièrement pertinents pour les praticiens travaillant avec les agriculteurs sur le stress lié au climat :



3.2 Fondements scientifiques / Théories

Concept	Definition
Stress chronique	Exposition prolongée à des pressions répétées sans récupération adéquate – distincte d'une crise aiguë.
Contrôle perçu	La mesure dans laquelle les individus se sentent capables d'influencer les résultats – un facteur clé de l'anxiété.
Tolérance à l'incertitude	La capacité à fonctionner lorsque les conditions futures sont imprévisibles – fortement liée au bien-être.
Capacité d'adaptation	Capacité à ajuster les stratégies et les comportements en réponse à l'évolution des conditions.
Résilience psychologique	La capacité à préserver ou à retrouver son bien-être face à un stress prolongé – non pas un trait immuable, mais une aptitude qui peut être développée grâce à du soutien et à l'acquisition de compétences.

Les mécanismes décrits au chapitre 3 — stress chronique, perte de contrôle et difficultés financières — ne restent pas abstraits. Ce chapitre examine comment ces pressions se manifestent concrètement : dans les décisions que prennent les agriculteurs, dans leur vécu quotidien et dans les comportements et stratégies d'adaptation qu'ils adoptent. L'accent est mis ici sur l'expérience vécue, et non sur la théorie.

Pression constante et surcharge mentale

Pour la plupart des agriculteurs, le stress n'est pas une réaction à un événement isolé. C'est un état de fond, une pression continue qui s'accumule tout au long de la journée de travail et qui se relâche rarement complètement.

Une journée typique sous pression

Un agriculteur se réveille avec une alerte météo et modifie son programme avant même le petit-déjeuner. En milieu de matinée, son système d'irrigation est hors service. L'après-midi, il manque une échéance administrative. Le soir venu, la liste des tâches urgentes est plus longue qu'à l'aube – et demain s'annonce tout aussi incertain.

3.3 Les défis psychologiques en agriculture

Ce n'est pas exceptionnel. C'est le quotidien d'une part croissante d'agriculteurs européens. Près de la moitié travaillent plus de dix heures par jour, et la charge cognitive dépasse largement le cadre des tâches physiques : suivi des prévisions météorologiques, recalcul des projections financières, gestion des risques. Les phénomènes météorologiques extrêmes ne remplacent pas les exigences existantes ; ils les aggravent.

À la longue, cette surcharge de travail prolongée engendre des conséquences tangibles : difficulté à déconnecter mentalement en dehors des heures de travail, baisse de la concentration et sentiment persistant d'être toujours à la traîne. Il ne s'agit pas de traits de personnalité, mais de réactions prévisibles à des conditions structurelles.

Prise de décision dans un contexte d'incertitude croissante

Les agriculteurs ont toujours su gérer l'incertitude. Ce qui change, c'est le degré d'imprévisibilité et ses conséquences. La variabilité climatique perturbe les cycles saisonniers, les connaissances locales et l'expérience accumulée sur lesquelles les agriculteurs se sont historiquement appuyés pour prendre leurs décisions.

Quand l'expérience ne fonctionne plus

Un agriculteur qui sème à la mi-avril depuis trente ans se trouve aujourd'hui face à un dilemme : l'an dernier, la mi-avril a été synonyme de gel. L'année précédente, avoir attendu le mois de mai a exposé ses récoltes à la sécheresse de juin. Il n'existe plus d'option « sans risque », seulement une série de risques.

Indicateurs	Valeur
Impossible de prévoir quoi planter en raison de l'imprévisibilité de la météo.	52%
Changer de plans à plusieurs reprises au cours d'une même saison.	~60%
Signaler une confiance moindre dans leur propre expertise	~45%

3.3 Les défis psychologiques en agriculture

Cela engendre une charge psychologique particulière : non pas le stress de prendre une mauvaise décision, mais l'épuisement lié à l'incapacité de prendre la moindre décision. Les agriculteurs décrivent un état d'évaluation constant : ils examinent les options, revoient leurs plans, attendent des informations qui ne lèvent jamais le voile sur l'incertitude. Cette sorte d'entre-deux cognitif est épuisante, contrairement au travail physique intense.

Inquiétude persistante concernant l'avenir

Une source majeure d'inquiétude ne réside pas dans la situation actuelle, mais dans ce qui pourrait se produire la saison prochaine, ou dans cinq ans. L'incertitude climatique rend la planification agricole à long terme de plus en plus précaire – et pour de nombreux agriculteurs, l'exploitation n'est pas qu'une simple entreprise. C'est un héritage familial, un projet intergénérationnel, une source de sens personnel.

Tableau 2 — Sources d'inquiétudes tournées vers l'avenir chez les agriculteurs

Source d'inquiétude	% d'agriculteurs
Perte de cultures ou de bétail due à des conditions météorologiques extrêmes	78%
Revenu insuffisant pour poursuivre l'activité agricole	66%
Incertitude quant à la succession agricole	43%

Cette anxiété prospective diffère qualitativement de l'inquiétude liée à un événement précis. Les agriculteurs la décrivent comme une « préoccupation constante et latente », présente lors des tâches routinières, perturbant le sommeil et donnant l'impression que les investissements à long terme sont vains. Une bonne récolte ne la dissipe pas, car la saison suivante fait ressurgir les mêmes incertitudes.



3.3 Les défis psychologiques en agriculture

La pression financière et son poids émotionnel

La pression financière compte parmi les défis les plus concrets et immédiats, et elle engendre des conséquences émotionnelles qui dépassent le simple cadre pratique. Lorsque les revenus sont incertains, le lien entre l’agriculture et l’identité personnelle se trouve fragilisé : l’agriculteur qui ne parvient pas à maintenir son exploitation ne fait pas seulement face à des difficultés économiques ; il peut aussi avoir le sentiment d’avoir failli à sa mission envers sa terre, sa famille, voire envers lui-même.

Tableau 3 — Impacts financiers signalés suite à des événements liés au climat

Impact financier	% d’agriculteurs
Baisse des rendements agricoles ou de l’élevage	84%
Pertes financières directes	74%
Perte totale de production dans certaines situations	~30%



3.3 Les défis psychologiques en agriculture

Concrètement, les difficultés financières se traduisent par des préoccupations quotidiennes précises : la capacité à rembourser les dettes, l’opportunité d’investir dans un nouveau système potentiellement non rentable, ou encore la nécessité d’annoncer à sa famille la gravité de la situation. La honte et la réticence à aborder les difficultés financières sont fréquemment rapportées, notamment chez les agriculteurs âgés et dans les communautés agricoles où l’autonomie est une norme culturelle forte.

« Je n’ai rien dit à ma femme pendant six mois. Je pensais pouvoir régler le problème moi-même. Quand je me suis enfin confié à elle, je ne dormais presque plus. » — Interview d’un agriculteur, France.

Fatigue, épuisement et absence de récupération

Les longues heures de travail, les exigences physiques et le stress prolongé se conjuguent pour produire une forme d’épuisement spécifique, différente de la fatigue ordinaire. Elle s’accumule au fil des jours et des saisons, et ce qui la distingue de la fatigue normale, c’est que la récupération n’est jamais complète.

Source of worry	% of farmers
Time frame	Experience
During acute events	Extended working days, interrupted sleep, no predictable endpoint to the working period.
Between events	Incomplete recovery, background vigilance, return to pressure before rest is adequate.
Over seasons	Cumulative depletion: reduced motivation, declining concentration, difficulty sustaining effort.
Long-term	Burnout risk rises sharply when recovery is repeatedly blocked. Around 1 in 4 Irish farmers report burnout.

Tableau 4 — Comment l’épuisement s’accumule au fil du temps

Ce constat est pertinent pour l’accompagnement et le soutien des agriculteurs : ceux qui semblent désengagés ou fatalistes sont souvent épuisés, et non indifférents. Faire la distinction entre les deux est essentiel pour une intervention efficace.

3.3 Les défis psychologiques en agriculture

L'isolement rural et l'absence de soutien par les pairs

L'agriculture est l'un des métiers les plus isolés d'Europe. Nombre d'agriculteurs travaillent seuls ou en petite famille, loin de leurs pairs et des services. Face aux difficultés, il n'existe souvent aucun espace naturel pour en parler : pas de collègues à consulter, pas de retours informels, pas de simple conversation pour dédramatiser la situation.

Tableau 5 — L'écart entre la détresse et le soutien

Indicateur	Valeur
Des agriculteurs font état d'une anxiété liée aux conditions météorologiques extrêmes.	92%
Les agriculteurs qui recherchent une forme quelconque de soutien	24%
Écart entre la détresse et la recherche d'aide	68%

L'isolement aggrave d'autres difficultés de manière spécifique. Les problèmes paraissent plus importants sans le regard d'autrui. La stigmatisation des problèmes de santé mentale, encore très présente dans de nombreuses communautés agricoles rurales, est plus difficile à surmonter sans l'exemple de pairs qui cherchent de l'aide. Et les obstacles pratiques sont bien réels : les services de santé mentale en milieu rural sont souvent rares, et un agriculteur qui travaille du matin au soir a peu de temps pour demander de l'aide, même lorsqu'il le souhaite.

Les attentes culturelles en matière d'autonomie jouent ici un rôle important. Nombre d'agriculteurs expliquent leur réticence à demander de l'aide non pas tant par crainte de la stigmatisation, mais par une conviction profondément ancrée : se débrouiller seul face aux difficultés est tout simplement inhérent à l'agriculture. Cette conviction est renforcée par des générations de traditions et, dans de nombreuses communautés, par l'absence de toute alternative visible.

3.3 Les défis psychologiques en agriculture

Lorsque les pressions convergent : reconnaître les situations critiques

Les difficultés décrites ci-dessus surviennent rarement de manière isolée. Un agriculteur confronté à des pertes financières est également susceptible d'être surmené, incertain quant à son avenir, isolé et physiquement épuisé. Lorsque de multiples pressions se conjuguent et persistent sans répit, le risque d'une détresse psychologique grave augmente considérablement.

Ces situations ne surviennent pas soudainement. Elles se développent par une accumulation progressive de pressions non résolues – financières, physiques, sociales – qui érodent la capacité d'une personne à y faire face. Savoir reconnaître les premiers signes de cette accumulation, avant qu'elle n'atteigne un point critique, est l'une des compétences les plus importantes qu'un professionnel travaillant auprès des agriculteurs puisse acquérir.

Pour les formateurs et les coachs, cela signifie qu'il faut prêter attention non seulement à ce que disent les agriculteurs, mais aussi à ce qu'ils omettent de dire : minimiser les difficultés importantes, exprimer un désespoir quant à l'avenir, se retirer de conversations auxquelles ils participaient auparavant, ou se décrire comme un fardeau pour leur famille. Ce sont des signaux, et non de simples humeurs.

Comment les défis se renforcent mutuellement

Il est essentiel de comprendre ces difficultés comme étant interdépendantes, et non comme des problèmes distincts. Un agriculteur confronté à des pertes financières doit généralement faire face simultanément à une augmentation de sa charge de travail, à une diminution de son sommeil, à une incertitude accrue quant aux décisions à prendre et à un accès réduit au soutien de ses pairs. Chacun de ces facteurs amplifie les autres. Ensemble, ils créent les conditions dans lesquelles le stress s'installe durablement dans le quotidien, au lieu de rester une simple réaction à des événements ponctuels.

Cette interdépendance explique aussi pourquoi les interventions ciblées sur un seul problème sont souvent insuffisantes. S'attaquer au stress financier à lui seul ne résout pas l'isolement. Améliorer le sommeil ne diminue pas l'incertitude sous-jacente. Un soutien efficace doit prendre en compte l'ensemble de la situation, ce que les sections suivantes abordent.

3.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

S'appuyant sur les difficultés psychologiques décrites dans les sections précédentes, les approches de coaching en agriculture doivent tenir compte d'une réalité bien précise : les agriculteurs sont souvent soumis à une pression constante, disposent de peu de temps et sont peu enclins à solliciter un soutien psychologique formel. C'est pourquoi les stratégies de coaching efficaces doivent être pratiques, non intrusives et étroitement liées à la gestion quotidienne de l'exploitation.

Plutôt que de se concentrer sur des concepts abstraits de bien-être, le coaching dans ce contexte fonctionne mieux lorsqu'il est ancré dans des situations concrètes — telles que la prise de décision, la gestion de la charge de travail ou les réponses aux événements climatiques — et lorsqu'il aide les agriculteurs à retrouver un sentiment de clarté et de direction.

Le rôle du coaching dans le soutien aux agriculteurs

Le coaching constitue un point d'entrée important pour aborder la détresse psychologique en agriculture, car il permet de contourner nombre d'obstacles liés aux services de santé mentale formels. Comme le souligne le chapitre 4, bien qu'une grande proportion d'agriculteurs fassent état d'anxiété et de détresse, seul un faible pourcentage sollicite activement de l'aide. Ce constat indique que le soutien doit être intégré à des formats pertinents et acceptables dans le contexte agricole.

En pratique, le coaching offre un espace où les agriculteurs peuvent réfléchir à leur situation sans crainte d'être jugés ou étiquetés. Il leur permet d'exprimer des difficultés souvent vécues mais rarement exprimées, telles que l'incertitude face à l'avenir, la pression liée aux décisions financières ou la fatigue due à une charge de travail continue. Surtout, le coaching ne vise pas à résoudre directement ces problèmes, mais à aider les agriculteurs à structurer leur réflexion et à identifier des pistes d'amélioration.

Cette approche est particulièrement adaptée à l'agriculture car elle correspond à la préférence des agriculteurs pour la résolution pratique des problèmes. En se concentrant sur des situations concrètes et des actions concrètes, le coaching devient un outil qui favorise à la fois le bien-être et la gestion de l'exploitation.

3.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Approches de communication : mobiliser efficacement les agriculteurs

L'efficacité du coaching dépend largement de la manière dont les conversations sont amorcées et menées. En milieu agricole, les questions directes sur le bien-être émotionnel peuvent être perçues comme intrusives ou hors de propos. Les agriculteurs sont plus enclins à s'impliquer lorsque les discussions partent de leur quotidien.

Par exemple, entamer une conversation par des questions sur la saison, les difficultés récentes ou la charge de travail crée un point d'entrée naturel. Dès lors, il devient possible d'explorer indirectement la dimension psychologique, sans la présenter comme un problème de santé mentale. Cette approche respecte le point de vue de l'agriculteur et évite de susciter la résistance souvent engendrée par le langage clinique.

Le langage joue un rôle essentiel. La communication doit rester concrète et pragmatique, en évitant le jargon technique ou médical. Plutôt que de se concentrer sur les émotions isolément, il est plus efficace de les relier à des situations précises, comme l'incertitude face aux décisions de plantation ou l'impact des conditions météorologiques extrêmes sur les revenus. Cela permet de maintenir la conversation sur un terrain familier tout en laissant place à la réflexion.

Il est tout aussi important de savoir écouter sans proposer immédiatement de solutions. Les agriculteurs sont souvent confrontés à des situations complexes pour lesquelles aucune solution immédiate n'existe, et des conseils prématurés risquent d'éroder la confiance. Leur laisser le temps de réfléchir leur permet de clarifier leurs priorités et d'identifier les aspects de leur situation sur lesquels il est possible d'agir. À terme, cette approche contribue à instaurer la confiance, essentielle dans un contexte où l'autonomie est fortement valorisée et où l'aide extérieure peut être envisagée avec prudence.

Principes fondamentaux de communication pour les coaches travaillant avec les agriculteurs

Partez de la réalité de la ferme, et non du bien-être. Utilisez la saison, la charge de travail et les événements récents comme points de départ. Évitez un discours trop clinique. Reliez le contenu émotionnel à des situations concrètes. Écoutez avant de donner des conseils. Instaurez la confiance par la constance et la pertinence.

3.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Structurer la complexité et externaliser le stress

L'une des principales difficultés rencontrées par les agriculteurs réside dans l'accumulation de multiples pressions simultanées. Il peut s'agir de préoccupations financières, de la charge de travail, de l'incertitude liée aux conditions météorologiques et de la planification à long terme. Lorsque ces éléments ne sont pas clairement structurés, ils ont tendance à se confondre en un sentiment général de surcharge.

Un rôle essentiel du coaching est donc d'aider à extérioriser et à structurer cette complexité. Cela implique de rendre visibles les préoccupations implicites et de distinguer les différents types de défis. Par exemple, faire la distinction entre les problèmes opérationnels immédiats et les enjeux stratégiques à plus long terme peut déjà réduire la surcharge mentale. Le simple fait de nommer et de lister les pressions séparément peut transformer une anxiété diffuse en un ensemble structuré de problèmes identifiables – un changement significatif tant sur le plan pratique que psychologique.

L'externalisation permet également de modifier la perception du stress, qui n'est plus considéré comme une faiblesse interne, mais comme une réponse à des conditions extérieures. Ceci est particulièrement important en agriculture, où de nombreux facteurs de stress, tels que la variabilité climatique, échappent au contrôle de l'agriculteur. En explicitant cette distinction, le coaching peut réduire l'auto-culpabilisation et favoriser une approche plus constructive de la résolution de problèmes. Des outils visuels simples ou des exercices de cartographie sont particulièrement efficaces dans ce processus, car ils permettent aux agriculteurs d'appréhender leur situation de manière structurée plutôt que de tout garder pour eux.

3.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Tableau 2 — Techniques d’externalisation : leur fonctionnement et leurs indications

Technique	But	Quand c'est le plus utile
Liste de problèmes nommés	Dissocie une anxiété diffuse en problèmes distincts et identifiables.	Lorsque l'agriculteur décrit un sentiment d'être submergé, faute d'objectif précis.
Matrice urgence/importance	Fait la distinction entre ce qui est urgent et ce qui est réellement important.	Lorsque plusieurs exigences se disputent l'attention
Mappage des commandes	Identifie ce qui peut et ce qui ne peut pas être influencé.	Lorsque le sentiment d'impuissance ou l'auto culpabilisation prédomine
Cartographie visuelle de l'exploitation agricole	Ancre la réflexion dans un espace familier et concret.	Lorsque la discussion abstraite semble inaccessible ou inconfortable

L’externalisation permet également de modifier la perception du stress, qui n’est plus considéré comme une faiblesse interne, mais comme une réponse à des conditions extérieures. Ceci est particulièrement important en agriculture, où de nombreux facteurs de stress, tels que la variabilité climatique, échappent au contrôle de l’agriculteur. En explicitant cette distinction, le coaching peut réduire l’auto-culpabilisation et favoriser une approche plus constructive de la résolution de problèmes. Des outils visuels simples ou des exercices de cartographie sont particulièrement efficaces dans ce processus, car ils permettent aux agriculteurs d’appréhender leur situation de manière structurée plutôt que de tout garder pour eux.

Soutenir la gestion du stress grâce à des stratégies pratiques

La gestion du stress en agriculture ne peut reposer sur des approches qui exigent beaucoup de temps ou des changements importants de mode de vie. Elle doit au contraire s’intégrer aux routines existantes et se concentrer sur de petits ajustements réalistes que les agriculteurs peuvent réellement mettre en œuvre sans perturber leur travail.

L’une des stratégies les plus efficaces consiste à aider les agriculteurs à clarifier ce qu’ils peuvent et ne peuvent pas contrôler. Comme indiqué au chapitre 3, l’incertitude est une source majeure de stress. En distinguant les facteurs contrôlables de ceux qui ne le sont pas, les agriculteurs peuvent recentrer leur attention sur les domaines où une action est possible. Ce changement de perspective ne supprime pas l’incertitude, mais il atténue le sentiment d’impuissance qui la rend souvent si pénible.

3.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Une autre approche importante consiste à décomposer les problèmes complexes en éléments gérables. Les grands défis, tels que l'instabilité financière ou les risques climatiques, paraissent souvent insurmontables car ils sont perçus comme un tout. Le coaching peut aider à identifier les composantes plus petites et à définir les priorités immédiates, rendant ainsi l'action plus réalisable et réduisant la paralysie qui survient face à des problèmes qui semblent trop vastes pour être résolus.

Il convient également de prêter attention à la récupération et à la gestion de l'énergie. Bien que les agriculteurs disposent souvent d'une flexibilité limitée dans leurs horaires, même de petits ajustements – comme reconnaître les signes de fatigue, prévoir de courtes pauses pendant les périodes de pointe ou déléguer certaines tâches – peuvent contribuer au maintien de leur productivité sur la durée. L'objectif n'est pas de supprimer la charge de travail, mais de prévenir l'épuisement continu qui conduit à terme à la fatigue et à une baisse de capacité.

Tableau 3 — Stratégies pratiques de gestion du stress pour le coaching agricole

Stratégie	Principe fondamental	Exemple pratique
Clarification concernant le contrôle	Détourner l'attention des facteurs incontrôlables vers les facteurs contrôlables.	Cartographier les risques météorologiques en regard des mesures de préparation que l'agriculteur peut prendre.
Décomposition du problème	Décomposez les grands défis en éléments plus petits et exploitables.	Ventilez la pression financière en trois catégories : les coûts immédiats, les revenus à moyen terme et la résilience à long terme.
Sensibilisation à l'énergie	Repérez les signes de fatigue avant que l'épuisement ne devienne critique.	Identifiez un moment de récupération prévisible par semaine, même bref.
Tri par priorité	Concentrez-vous sur l'essentiel, pas sur tout à la fois.	Posez-vous la question : quelle est la chose unique qui, si elle était prise en main, réduirait le plus la pression ?

3.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Améliorer la capacité de prise de décision et de leadership

Les agriculteurs prennent des décisions dans des environnements marqués par une forte incertitude. Ce rôle est devenu plus exigeant avec l'accroissement de la variabilité climatique et la raréfaction des cycles saisonniers traditionnels. L'érosion de la confiance décrite au chapitre 4 – où des perturbations répétées amènent les agriculteurs à remettre en question leur propre expertise – constitue l'un des principaux défis que le coaching doit relever.

Le coaching peut faciliter la prise de décision en aidant les agriculteurs à clarifier leurs priorités et à réduire la surcharge cognitive. Plutôt que de chercher à optimiser chaque décision, l'accent est mis sur l'identification de ce qui est le plus important à un instant donné. Cela peut impliquer de distinguer les problèmes urgents des problèmes non urgents, ou encore la survie à court terme de la stratégie à long terme – une distinction facile à perdre lorsque tout semble aussi urgent.

Un autre aspect important est le rétablissement de la confiance dans la prise de décision. Le coaching peut aider à relativiser l'expérience de l'incertitude en soulignant qu'il s'agit d'une condition structurelle de l'agriculture contemporaine plutôt que d'un échec personnel. Un agriculteur qui a pris une décision raisonnable avec les informations disponibles à ce moment-là n'a pas échoué ; il a agi dans une situation d'incertitude réelle, comme tous les agriculteurs aujourd'hui.

Encourager une approche décisionnelle pertinente peut également s'avérer bénéfique. Dans des environnements très imprévisibles, il est impossible d'attendre une information parfaite. Aider les agriculteurs à prendre des décisions éclairées et opportunes contribue à réduire l'inertie et à maintenir la dynamique. L'objectif n'est pas la certitude absolue, mais la confiance nécessaire pour agir en situation d'incertitude – une capacité qui peut être développée grâce à une réflexion structurée et un accompagnement personnalisé.

Le leadership en agriculture : comment le coaching peut renforcer

Capacité à établir des priorités sous pression. Capacité à agir avec assurance malgré des informations incomplètes. Aptitude à distinguer l'urgent de l'important. Maîtrise de la délégation lorsque la charge de travail dépasse les capacités individuelles. Résilience face aux perturbations répétées.

3.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Faciliter le changement de comportement et l'adaptation

Les agriculteurs s'adaptent déjà aux conditions changeantes, mais ces adaptations se font souvent sous la pression et sans soutien structuré. Le coaching peut contribuer à rendre ce processus plus réfléchi et durable, en transformant les ajustements réactifs en stratégies intentionnelles.

Plutôt que de préconiser des changements importants ou immédiats, le coaching devrait encourager des ajustements progressifs, adaptés à la capacité opérationnelle de l'exploitation et au bien-être actuel de l'agriculteur. Vouloir en faire trop à la fois, surtout en période de stress intense, risque de renforcer le sentiment d'échec si les changements ne produisent pas de résultats immédiats. Une approche plus efficace consiste à tester de petites modifications, à évaluer leur impact et à consolider progressivement ce qui fonctionne.

Un élément important consiste à lier l'adaptation à une signification personnelle. Les changements ont plus de chances d'être maintenus lorsqu'ils sont perçus non seulement comme économiquement nécessaires, mais aussi comme contribuant à réduire le stress, à améliorer la stabilité ou à renforcer l'adéquation avec les valeurs et les objectifs à long terme de l'agriculteur. Par exemple, un changement qui simplifie la charge de travail ou accroît la prévisibilité opérationnelle peut avoir des avantages psychologiques en plus des avantages techniques ; et le fait de nommer explicitement ces avantages renforce la motivation à maintenir le changement.

En renforçant le lien entre l'action et son résultat, le coaching favorise le sentiment d'efficacité personnelle, essentiel dans des contextes où de nombreux facteurs demeurent incontrôlables. L'expérience répétée d'entreprendre une action, même modeste, et d'observer un résultat significatif contribue à restaurer progressivement le sentiment d'efficacité que le stress chronique tend à éroder.

3.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Activité pratique : Cartographie du stress climatique de la ferme

La carte des contraintes climatiques de l’exploitation agricole est une activité structurée conçue pour mettre en pratique les principes décrits dans ce chapitre. Elle offre aux agriculteurs un moyen concret et accessible de visualiser leur situation, d’organiser leurs idées et d’identifier des actions concrètes, sans nécessiter de jargon médical ni de cadre thérapeutique formel.

Figure 1 — Carte du stress climatique : guide étape par étape pour les entraîneurs

Etape	Se concentrer	Description
1	Dessine la ferme.	Les participants dessinent une représentation simple de leur exploitation, incluant des éléments clés tels que les champs, les bâtiments, les points d'eau et les zones d'activité. Cela ancre l'exercice dans un contexte familier et concret, réduisant ainsi l'écart entre le processus d'accompagnement et la réalité quotidienne.
2	Identifier les zones de stress	Les participants identifient les zones ou les activités sources de stress. Il peut s'agir de zones touchées par la sécheresse ou les inondations, de secteurs nécessitant une main-d'œuvre importante ou de parties de l'exploitation associées à des problèmes opérationnels récurrents. Cette étape permet de rendre le stress visible et concret plutôt que diffus.
3	Cartographier les ressources disponibles	Pour chaque point de tension identifié, les participants recensent les ressources associées : solutions techniques, compétences personnelles, soutien d'autrui, accès à des services externes ou réserves financières. L'objectif est de déplacer l'attention des seuls problèmes vers la combinaison des défis et des ressources disponibles.
4	Définir des stratégies prioritaires	Les participants choisissent un ou deux domaines prioritaires et définissent des stratégies réalistes pour réduire ou gérer le stress associé. Ces stratégies sont volontairement limitées en portée et se concentrent sur des actions pouvant être mises en œuvre à court terme avec les ressources disponibles.
5	Partager et discuter (en groupe)	Lorsqu'elle est menée en groupe, l'activité favorise les échanges entre agriculteurs. Les participants peuvent identifier des défis communs et découvrir des approches alternatives adoptées par leurs pairs. Cela permet de rompre l'isolement et de normaliser des expériences souvent vécues dans le silence.

3.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Cette activité est efficace dans différents contextes : elle peut être utilisée lors de séances de coaching individuelles comme outil de réflexion structurée, lors de formations de groupe comme exercice de discussion animée, ou de manière autonome par les agriculteurs pour organiser leur réflexion entre les séances. Sa force réside dans l'alliance d'une approche visuelle concrète et d'une analyse structurée, la rendant ainsi accessible à ceux qui pourraient se montrer sceptiques face aux méthodes de coaching abstraites.

Considérations clés pour la mise en œuvre

L'efficacité de toutes les approches de coaching décrites dans ce chapitre repose sur leur adéquation aux réalités du travail agricole. Les interventions doivent rester simples, rapides et directement pertinentes aux préoccupations des agriculteurs. Un soutien perçu comme déconnecté du quotidien agricole a peu de chances d'être adopté, quelle que soit sa pertinence théorique.

Plutôt que de viser un changement radical, il convient de privilégier les progrès graduels, en aidant les agriculteurs à identifier des ajustements modestes mais significatifs, réalisables dans leur situation actuelle. À terme, ces ajustements peuvent contribuer à améliorer leur bien-être et à renforcer leur capacité à faire face aux défis constants, malgré l'évolution continue des conditions structurelles de l'agriculture. Dans ce contexte, l'accompagnement n'est donc pas une activité distincte ou parallèle, mais un soutien intégré aux pratiques agricoles. Sa valeur ne réside pas dans la résolution des problèmes posés par le changement climatique – qui dépassent toute intervention individuelle –, mais dans l'aide apportée aux agriculteurs pour s'orienter dans cette complexité, tout en préservant leur cap, leur autonomie et leur maîtrise de ce qui reste à leur portée.

3.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Section	Axes du coaching	Technique ou outil clé
5.1	Rôle du coaching en agriculture	Point d'entrée pratique et accessible; évite une approche clinique.
5.2	Communication avec les agriculteurs	Des échanges centrés sur l'exploitation ; un langage ancré dans la réalité ; une écoute réflexive.
5.3	Structurer la complexité	Externalisation ; cartographie des contrôles ; outils visuels
5.4	Gestion du stress	Clarification de la commande ; décomposition du problème ; sensibilisation à l'énergie
5.5	Prise de décision et leadership	Établissement des priorités ; rétablissement de la confiance ; décisions suffisamment bonnes
5.6	Changement de comportement et adaptation	Changement graduel ; mise en lien de significations ; renforcement de la capacité d'agir
5.7	Activité pratique	Carte du stress climatique de l'exploitation (format individuel et de groupe)

3.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Cette section présente des exemples d'initiatives et de pratiques illustrant comment les difficultés de santé mentale en agriculture peuvent être prises en compte concrètement. Bien qu'il ne s'agisse pas toutes de programmes d'accompagnement formels, elles reflètent des réponses réelles développées au sein des systèmes agricoles, notamment en France, où le bien-être des agriculteurs est devenu un enjeu politique et social majeur. Ces cas montrent qu'un soutien efficace émerge souvent lorsque les dimensions psychologiques, sociales et économiques sont considérées conjointement et lorsque les interventions sont intégrées au quotidien des agriculteurs.

Étude de cas 1 : France – Initiative de soutien aux agriculteurs et de prévention du suicide de la MSA

En France, les préoccupations relatives à la santé mentale des agriculteurs se sont intensifiées au cours de la dernière décennie, notamment en raison du taux élevé de suicides dans le secteur agricole. Ce problème est largement reconnu au niveau national, les données indiquant que les agriculteurs sont exposés à un risque de suicide nettement supérieur à celui de la population générale et que les cas surviennent souvent dans un contexte de pressions cumulées plutôt que lors de crises isolées. Cette situation a suscité une réponse structurée de la part des institutions publiques, en particulier la Mutualité Sociale Agricole (MSA), chargée de la protection sociale dans le secteur agricole.

Le contexte dans lequel intervient la MSA est caractérisé par de multiples facteurs de stress qui s'entremêlent et affectent les agriculteurs. Parmi ceux-ci figurent l'instabilité financière liée aux fluctuations du marché et aux impacts climatiques, la complexité administrative croissante, les longues heures de travail et l'isolement social. Un problème majeur identifié par la MSA est que de nombreux agriculteurs en difficulté n'accèdent pas aux services de soutien disponibles. Ceci est souvent dû à la stigmatisation, à la réticence à parler de leurs difficultés personnelles ou à la perception que les services existants ne sont pas adaptés aux réalités de la vie agricole.

3.5 Bonnes pratiques / Études de cas

En réponse, la MSA a élaboré un modèle d'intervention à plusieurs niveaux visant à détecter et à prendre en charge la détresse dès son apparition. Plutôt que de s'appuyer uniquement sur les circuits de soins formels, cette approche a mobilisé un vaste réseau d'acteurs locaux, notamment des conseillers agricoles, des vétérinaires, des coopératives et des travailleurs sociaux. Ces acteurs ont été formés à reconnaître les signes avant-coureurs – tels que des changements de comportement, un repli sur soi ou des signes de fatigue – et à engager le dialogue avec les agriculteurs de manière non intrusive. Parallèlement, une ligne d'assistance téléphonique dédiée a été mise en place, offrant un accès confidentiel à un soutien, et des cellules de coordination locales ont été créées pour répondre aux situations complexes en combinant aide sociale, financière et psychologique.

L'expérience de la MSA met en lumière plusieurs enseignements importants. Premièrement, le repérage précoce de la détresse est plus efficace lorsqu'il est effectué par des acteurs de confiance qui sont déjà en contact régulier avec les agriculteurs. Deuxièmement, les agriculteurs sont plus enclins à solliciter un soutien lorsqu'il est présenté de manière concrète, plutôt que comme une simple intervention de santé mentale. Enfin, des approches intégrées qui prennent en compte les difficultés économiques et personnelles sont essentielles, car la détresse psychologique en agriculture est rarement dissociée des difficultés financières ou structurelles. Ce cas illustre l'importance d'intégrer le soutien au sein des systèmes agricoles existants, en le rendant accessible sans que les agriculteurs aient à rechercher activement des services spécialisés.



3.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Étude de cas 2 : France – Soutien par les pairs et réseaux d'agriculteurs locaux

Dans de nombreuses zones rurales françaises, l'agriculture se pratique dans des conditions relativement isolées, souvent au sein de petites exploitations familiales ou individuelles. Si cette structure favorise l'autonomie, elle peut aussi limiter les échanges et l'entraide. Avec le temps, cet isolement a été identifié comme un facteur important de stress psychologique, notamment lorsqu'il est associé à une charge de travail élevée et à des pressions économiques.

L'un des principaux défis observés dans ce contexte est que les agriculteurs ont tendance à gérer les difficultés individuellement, même lorsqu'ils rencontrent des problèmes similaires à ceux de leurs collègues de la région. Cela peut engendrer un sentiment d'isolement face à ses propres difficultés, renforçant le stress et compliquant la recherche de solutions. De plus, les normes culturelles au sein des communautés agricoles valorisent souvent la résilience et l'autonomie, ce qui peut freiner les échanges ouverts sur les difficultés rencontrées.



Pour remédier à ce problème, diverses initiatives locales ont été mises en place afin de créer des espaces d'échange entre pairs. Ces initiatives sont souvent soutenues par les chambres agricoles, les coopératives ou les associations locales, et prennent généralement la forme de réunions en petits groupes où les agriculteurs se réunissent pour discuter des aspects pratiques de leur travail. Plutôt que de se concentrer explicitement sur la santé mentale, ces réunions s'articulent autour de préoccupations communes telles que les défis climatiques, la gestion de la charge de travail ou les stratégies d'adaptation. Dans ce cadre, les agriculteurs sont encouragés à partager leurs expériences, à décrire ce qui a fonctionné ou non dans leur situation et à échanger des conseils pratiques.

3.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Étude de cas 3 : Stress climatique et pratiques d'adaptation dans l'agriculture européenne

Partout en Europe, les agriculteurs sont de plus en plus confrontés aux effets de la variabilité climatique, notamment les sécheresses prolongées, les pluies intenses et le dérèglement des saisons. Ces changements ont des conséquences directes sur la production agricole, mais ils influencent également la manière dont les agriculteurs perçoivent les risques et prennent leurs décisions. Le contexte est marqué par une incertitude croissante, où les connaissances et l'expérience traditionnelles ne suffisent plus toujours à prévoir les résultats.

Le principal défi identifié dans ce contexte est que l'adaptation se fait souvent sous pression. Les agriculteurs doivent adapter leurs pratiques aux conditions immédiates tout en essayant d'anticiper les changements futurs. Cette double pression peut engendrer du stress, notamment lorsque les mesures d'adaptation impliquent des investissements financiers ou des modifications de pratiques établies de longue date.

Des études montrent que les agriculteurs adoptent activement diverses stratégies pour faire face à ces conditions. Il s'agit notamment de diversifier les cultures ou les sources de revenus, de modifier les pratiques de gestion de l'eau et d'adapter les calendriers de semis ou de récolte. Dans de nombreux cas, ces changements sont soutenus par des services de conseil ou des programmes de vulgarisation agricole, qui fournissent un accompagnement technique et facilitent le partage de connaissances entre agriculteurs.

Les résultats indiquent que l'adaptation est plus efficace lorsqu'elle s'accompagne de structures de soutien. Les agriculteurs ayant accès à des services de conseil ou à des réseaux de pairs sont mieux à même d'évaluer les options et de mettre en œuvre les changements. Surtout, ces agriculteurs font également état d'un plus grand sentiment de maîtrise de leur situation, ce qui est étroitement lié à un meilleur bien-être psychologique.

Ce cas illustre que l'adaptation n'est pas seulement un processus technique, mais aussi psychologique. La capacité à prendre des décisions éclairées, à tester de nouvelles approches et à s'adapter au fil du temps contribue non seulement à la résilience de l'exploitation, mais aussi au sentiment de compétence et de stabilité de l'agriculteur. Il confirme l'idée que soutenir l'adaptation exige de prendre en compte les dimensions à la fois pratiques et émotionnelles.

3.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Étude de cas 4 : Pratiques de coaching des conseillers agricoles

Dans de nombreux pays européens, dont la France, les conseillers agricoles jouent un rôle essentiel auprès des agriculteurs. Ils leur apportent un soutien technique, les accompagnent dans leurs démarches administratives et entretiennent souvent des relations durables avec eux. De par cette proximité, ils sont fréquemment parmi les premiers à déceler les signes de stress ou de difficultés.

Cependant, les conseillers ne sont généralement pas formés pour aborder les problématiques psychologiques, et beaucoup se disent démunis face à la détresse des agriculteurs. Par ailleurs, la relation de confiance établie peut inciter les agriculteurs à se confier plus facilement à leurs conseillers qu'aux services d'aide officiels.

Face à cette situation, certaines initiatives ont mis l'accent sur le renforcement des compétences de base en communication et en accompagnement des conseillers. Il s'agit notamment de techniques telles que l'écoute active, le questionnement ouvert et l'aide apportée aux agriculteurs pour structurer leurs idées et leurs priorités. L'objectif n'est pas de transformer les conseillers en professionnels de la santé mentale, mais de leur permettre d'offrir un premier soutien et de faciliter des échanges constructifs.

En pratique, cette approche permet aux conseillers d'interagir avec les agriculteurs au-delà des aspects techniques, sans pour autant adopter une approche purement clinique. Par exemple, au lieu de se concentrer uniquement sur un problème de production, un conseiller peut analyser l'impact de la situation sur la charge de travail ou les prises de décision de l'agriculteur et l'aider à identifier des solutions simples et réalisables.

L'expérience acquise grâce à ces initiatives suggère que même des compétences de coaching limitées peuvent avoir un impact significatif. Les agriculteurs sont plus enclins à se confier lors de conversations qui leur semblent familières et pertinentes, et des échanges précoces peuvent contribuer à prévenir l'escalade des tensions. Ce cas illustre l'intérêt d'intégrer des approches de coaching aux rôles existants au sein du système agricole, plutôt que de créer des structures entièrement nouvelles.

De ces études de cas se dégage une constante : le soutien efficace à la santé mentale des agriculteurs est optimal lorsqu'il s'intègre aux relations existantes, s'appuie sur des préoccupations concrètes et est dispensé dans le respect de la culture et des contraintes du travail agricole. Ces expériences constituent un socle solide pour l'élaboration d'approches de coaching à la fois réalistes et percutantes.

3.6 Références

1. Bandura, A. (1977). L'auto-efficacité : vers une théorie unificatrice du changement comportemental. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
2. Berry, H. L., Bowen, K. et Kjellstrom, T. (2010). Changements climatiques et santé mentale : un cadre d'analyse des voies causales. *International Journal of Public Health*, 55(2), 123–132. <https://doi.org/10.1007/s00038-009-0112-0>
3. Beyond Blue. (2015). L'agriculteur en bonne santé : la santé mentale et le bien-être des agriculteurs. <https://www.beyondblue.org.au>
4. Covey, S. R. (1989). Les 7 habitudes des gens très efficaces. Free Press.
5. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Motivation intrinsèque et autodétermination dans le comportement humain. Plenum Press.
6. Ellis, N. R., Albrecht, G. A., et autres. (2017). Les menaces liées au changement climatique sur le sentiment d'appartenance et le bien-être mental des agriculteurs familiaux.
7. Commission européenne. (2023). La santé mentale dans l'agriculture et les zones rurales. Réseau PAC de l'UE.
8. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. (2023). La santé mentale dans le secteur agricole. Office des publications de l'Union européenne.
9. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. (2018). Document d'orientation pour les écoles pratiques d'agriculture. <https://www.fao.org/farmer-field-schools>
10. Gollwitzer, P. M. (1999). Intentions de mise en œuvre : effets importants des plans simples. *American Psychologist*, 54(7), 493–503. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.493>
11. Grant, A. M. (2012). Apporter un changement positif : une étude randomisée comparant les questions de coaching axées sur les solutions et celles axées sur les problèmes. *Journal of Systemic Therapies*, 31(2), 21–35. <https://doi.org/10.1521/jsyt.2012.31.2.21>
12. International Journal of Environmental Research and Public Health. (2020). Santé mentale et bien-être des agriculteurs. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 7214. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197214>



3.6 Références

13. Kolb, D. A. (1984). Apprentissage expérientiel : l'expérience comme source d'apprentissage et de développement. Prentice Hall.
14. Fondation pour la santé mentale. (2021). La santé mentale dans le milieu agricole. <https://www.mentalhealth.org.uk>
15. Miller, W. R., & Rollnick, S. (2012). L'entretien motivationnel : aider les gens à changer (3e éd.). Guilford Press.
16. Porges, S. W. (2011). La théorie polyvagale : fondements neurophysiologiques des émotions, de l'attachement, de la communication et de l'autorégulation. W. W. Norton & Company.
17. Schön, D. A. (1983). Le praticien réflexif : comment les professionnels pensent en action. Basic Books.
18. Strozzi-Heckler, R. (2014). L'art du coaching somatique : incarner l'action habile, la sagesse et la compassion. North Atlantic Books.
19. Organisation mondiale de la Santé. (2022). Santé mentale et changements climatiques : Note d'orientation. <https://www.who.int>

Sources supplémentaires issues des documents du projet

Projet AgriMental. (2024). Directives du manuel de coaching (Livrable A2.4).

Projet AgriMental. (2024). Modèle de coaching (Livrable A2.5).

Commission européenne. (s.d.). La santé mentale dans l'agriculture (TE0124010ENN).

Frontiers in Psychology. (2023). Changement climatique et bien-être des agriculteurs. Frontiers in Psychology, 14, 1067879. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1067879>

Impacts des conditions météorologiques extrêmes sur la santé mentale des agriculteurs. (s.d.).

Impacts des aléas climatiques sur la santé mentale des agriculteurs : résultats d'une étude communautaire. (s.d.).

À bout de nerfs : les agriculteurs européens au bord de la rupture en matière de santé mentale. (s.d.).



Chapitre 4 : Stress et résilience psychologique chez les agriculteurs



Co-funded by
the European Union

Aperçu

Ce chapitre explore le stress et la résilience psychologique chez les agriculteurs et les ouvriers agricoles. Il aborde également l'identification des facteurs de stress professionnels, le développement de techniques de gestion du stress (comme la pleine conscience) et la sensibilisation accrue à la santé mentale parmi les ouvriers agricoles.

L'agriculture est reconnue comme l'un des métiers les plus risqués en raison des facteurs de stress professionnels qu'elle implique. Des études récentes montrent que les agriculteurs sont confrontés à des difficultés telles que le manque de revenus, l'imprévisibilité des conditions météorologiques (catastrophes liées au changement climatique comme la sécheresse et les inondations), la surcharge de travail, les contraintes réglementaires et l'isolement (Iwinski et al., 2026). Par conséquent, les catastrophes climatiques peuvent être associées à des problèmes de santé mentale, notamment l'anxiété et la dépression (Blake et al., 2025). De plus, les conditions de travail dangereuses, la pénibilité du travail et la tradition de transmission des terres de génération en génération contribuent aux problèmes psychologiques des agriculteurs.

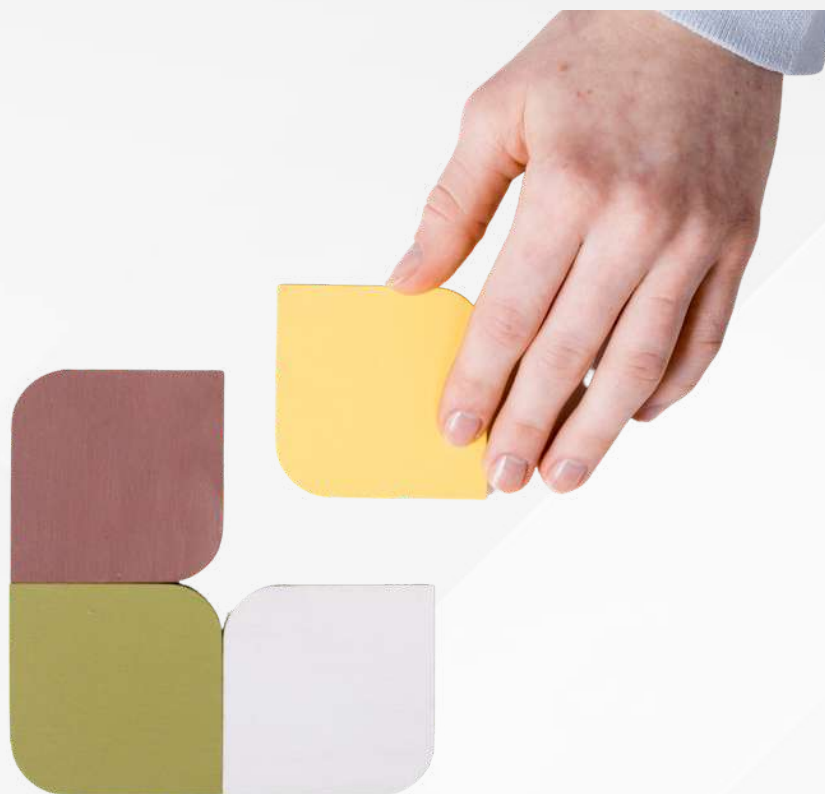
Ces facteurs de stress professionnels ont un impact négatif sur la santé des agriculteurs, entraînant des troubles mentaux graves tels que l'anxiété et la dépression (Scheyett, 2025 ; Iwinski et al., 2026). Cependant, certains facteurs culturels propres aux sociétés agricoles, comme l'autonomie, l'indépendance et la stigmatisation des problèmes de santé mentale, peuvent contribuer à aggraver ces difficultés. Par conséquent, la santé mentale des agriculteurs mérite une attention particulière ; la promotion de la santé mentale est donc un enjeu crucial.

Lorsqu'on aborde la question de la résilience psychologique, il est important d'en souligner l'importance. Selon la littérature contemporaine, la résilience psychologique désigne la capacité à faire face aux facteurs de stress et aux événements difficiles (Iwinski et al., 2026). De nos jours, la littérature scientifique démontre que la résilience psychologique protège contre le stress et réduit les risques de développer des troubles mentaux (Iwinski et al., 2026).

Un environnement social positif, une bonne gestion du stress et des attitudes positives favorisent la résilience psychologique (Nye, 2024). Il est donc nécessaire de renforcer la résilience psychologique des agriculteurs. L'une des meilleures façons de gérer le stress pour les personnes exerçant des métiers à risque est la pratique de la pleine conscience. Selon Kabat-Zinn (2023), la pleine conscience implique la respiration, la conscience du moment présent et la modification des pensées. Il a été démontré que la pratique de la pleine conscience est bénéfique pour la gestion du stress, l'amélioration de la régulation émotionnelle et la promotion de la santé mentale globale. Cependant, les recherches sur ce sujet dans le domaine agricole restent limitées, ce qui signifie que des études supplémentaires sont nécessaires.

Promouvoir la sensibilisation à la santé mentale et réduire la stigmatisation des troubles mentaux dans les communautés agricoles sont deux enjeux étroitement liés et importants. Il est essentiel, en premier lieu, d'aborder le sujet de la santé mentale. Ensuite, il est important de garantir un accès facile à l'aide pour les personnes souffrant de problèmes de santé mentale.

4.1 Objectifs d'apprentissage



Après avoir lu ce chapitre, les participants seront capables de :

- Apprécier les différents facteurs de stress en milieu agricole, en tenant compte des stress environnementaux, financiers et socio-économiques associés à l'agriculture et aux employés agricoles.
- Comprendre ce qui constitue des signes ou des indicateurs de stress en termes de fatigue, d'anxiété, d'épuisement et de troubles cognitifs.
- Comprendre le concept de résilience psychologique et pourquoi il est essentiel pour préserver la santé mentale et développer des mécanismes d'adaptation appropriés dans les environnements agricoles à risque.
- Pratiquer des méthodes de réduction du stress qui vous aideront à mieux gérer votre stress en améliorant vos émotions.
- Œuvrer à la promotion des programmes de bien-être mental auprès des travailleurs agricoles et contribuer à réduire la stigmatisation liée au recours aux services de soutien psychologique.
- Encourager les pratiques saines et durables sur les lieux de travail, pour le bénéfice individuel et institutionnel.

4.2 Fondements scientifiques / Théories

Le travail agricole a récemment attiré l'attention des chercheurs qui étudient le stress psychologique. En effet, ce stress est répandu chez les agriculteurs et se manifeste de manière complexe, résultant de l'interaction de facteurs environnementaux, économiques et sociaux. Pour comprendre pourquoi ce problème exige une attention immédiate, il faut savoir que le stress psychologique est décrit comme un phénomène par lequel un individu perçoit l'insuffisance de ses ressources d'adaptation face aux exigences actuelles (American Psychological Association, 2023). En agriculture, le problème réside dans le fait que ce déséquilibre tend à se prolonger car les facteurs de stress persistent sur de longues périodes et sont liés à la production, aux conditions météorologiques et au marché. Par conséquent, les données empiriques montrent que les agriculteurs sont confrontés à un ensemble unique de facteurs de stress qui les distingue des travailleurs d'autres secteurs (Fraser et al., 2022).

Revue de littérature

Le modèle transactionnel du stress est l'une des perspectives théoriques utilisées pour analyser les problèmes psychologiques des agriculteurs. Cette théorie postule que le stress résulte d'interactions dynamiques entre les individus et leur environnement. Par conséquent, le bien-être psychologique des agriculteurs est influencé par leurs réactions aux facteurs de stress, notamment les intempéries. Les recherches indiquent que les facteurs de stress caractérisés par l'incertitude et l'imprévisibilité suscitent souvent une détresse émotionnelle et des stratégies d'adaptation inefficaces (Jones-Bitton et al., 2023). Cette observation est pertinente pour l'agriculture, étant donné que de nombreux facteurs de stress auxquels les agriculteurs sont confrontés, comme les anomalies climatiques ou la volatilité des marchés internationaux, échappent à leur contrôle direct.

Compte tenu de la complexité du stress psychologique en milieu agricole, le concept de résilience psychologique prend toute son importance. La résilience psychologique désigne la capacité d'une personne à faire face aux difficultés et à maintenir son équilibre psychologique après avoir subi un stress.

Des études récentes ont montré que la résilience n'est pas uniquement une caractéristique individuelle ; elle représente plutôt un processus complexe englobant des dimensions personnelles, sociales et structurelles (Roy et al., 2022). Dans le contexte agricole, des éléments tels que les réseaux de soutien social, la cohésion communautaire, les mécanismes d'adaptation et un fort sentiment d'utilité peuvent contribuer au développement de la résilience au sein des populations agricoles.

Il est important de noter que les données montrent que la résilience atténue les effets des facteurs de stress en réduisant la probabilité de développer de l'anxiété et de la dépression (Phelps et al., 2024).

4.2 Fondements scientifiques / Théories

L'épuisement professionnel, au même titre que le stress, constitue un axe de recherche important dans le domaine du bien-être psychologique. Selon la définition de Furey et al. (2022), l'épuisement professionnel se manifeste par un épuisement émotionnel, une baisse de motivation et une diminution de l'efficacité professionnelle, conséquences d'une exposition continue aux facteurs de stress liés au travail. Le secteur agricole, cependant, présente un contexte particulièrement propice à ce phénomène, notamment en raison de la durée excessive du travail, de la frontière floue entre vie personnelle et professionnelle et de la transmission fréquente des exploitations agricoles de génération en génération. Ces facteurs contribuent donc à accroître le risque d'épuisement professionnel chez les agriculteurs, ce qui nuit à la prise de décisions éclairées et à l'adoption de pratiques agricoles durables.

Pour élaborer un plan de réduction du stress, il est nécessaire d'identifier les principales sources de stress chez les agriculteurs. En premier lieu, le stress environnemental est le facteur le plus courant qui affecte négativement l'état mental des personnes travaillant dans l'agriculture. Récemment, le changement climatique a engendré des phénomènes météorologiques extrêmes, tels que sécheresses, inondations et vagues de chaleur, qui menacent gravement le bien-être économique des agriculteurs (Cianconi et al., 2023). Cette situation crée de l'incertitude et engendre un sentiment d'impuissance et de perte de contrôle. Les difficultés économiques, notamment l'instabilité des prix des matières premières, la hausse des coûts de production et l'endettement existant, constituent une source de stress persistante. Ces facteurs affectent significativement la santé mentale et sont associés à des conséquences négatives en milieu rural (Rudolphi et al., 2021).

De plus, il est essentiel de prendre en compte les facteurs sociaux et culturels qui aggravent les problèmes de santé mentale rencontrés par les agriculteurs. Les travailleurs agricoles résident fréquemment dans des zones rurales isolées et ont souvent un accès limité aux soins de santé.

De plus, la culture des communautés agricoles valorise l'autonomie et la résilience, ce qui rend difficile la reconnaissance ouverte des problèmes psychologiques (Peterson et al., 2022). Par conséquent, la stigmatisation constitue un obstacle majeur à la prise en charge des troubles mentaux, entraînant des conséquences néfastes sur la santé. La stigmatisation des troubles mentaux peut être définie comme un ensemble d'attitudes et de croyances négatives qui empêchent les personnes concernées d'obtenir l'aide appropriée.

4.2 Fondements scientifiques / Théories

Interventions

Pour remédier aux problèmes évoqués, il est nécessaire de concevoir un programme de réduction du stress visant à atténuer la détresse psychologique et à améliorer le bien-être des agriculteurs. Ces dernières années, les techniques de gestion du stress basées sur la pleine conscience ont suscité un intérêt considérable (Goldberg et al., 2022). La pleine conscience désigne généralement une pratique consistant à porter une attention non jugeante à ses pensées et à ses sentiments présents. Il est démontré que les interventions basées sur la pleine conscience sont utiles pour prévenir les troubles mentaux chez les groupes à risque, car elles atténuent la détresse psychologique et favorisent la résilience (Goldberg et al., 2022). La pleine conscience pourrait donc constituer une approche bénéfique, d'autant plus qu'elle ne requiert pas un investissement important en temps de la part des agriculteurs. Des méta-analyses montrent que les interventions basées sur la pleine conscience sont efficaces pour réduire les symptômes liés à l'anxiété, à la dépression et à l'épuisement professionnel.

De plus, cette pratique favorise le développement de meilleures stratégies d'adaptation, aidant ainsi les individus à s'ajuster aux circonstances changeantes (Goldberg et al., 2022). Sachant que la pleine conscience peut améliorer la flexibilité cognitive, son utilisation en agriculture pourrait améliorer la capacité des agriculteurs à prendre des décisions. Au-delà des stratégies centrées sur l'individu, des initiatives visant à sensibiliser davantage aux troubles mentaux et à améliorer les connaissances en santé mentale sont également nécessaires. Il a été démontré qu'une meilleure connaissance de la santé mentale permet un meilleur dépistage des problèmes psychologiques et une réduction de la stigmatisation (Kutcher et al., 2023). Par ailleurs, les réseaux de soutien par les pairs sont utiles en milieu rural, où le risque d'isolement est élevé.

Durabilité

Il est important de souligner le lien entre le bien-être psychologique et l'adoption de pratiques agricoles durables. La durabilité peut être envisagée sous trois angles : environnemental, économique et social. Les agriculteurs stressés ou souffrant de problèmes de santé mentale sont peu susceptibles de s'engager dans une planification stratégique et d'adopter des pratiques durables. À l'inverse, les agriculteurs mentalement résilients sont censés faire preuve d'une grande capacité d'adaptation, d'innovation et d'une gestion durable des terres (Phelps et al., 2024).

4.3 Les défis psychologiques en agriculture

Les agriculteurs sont confrontés à des difficultés psychologiques spécifiques liées au travail agricole, en raison des facteurs environnementaux, économiques, physiques et sociaux qui y sont associés. Les problèmes rencontrés sont similaires, mais surtout, ils surviennent généralement simultanément, ce qui rend leur résolution difficile. Par conséquent, ces difficultés psychologiques peuvent avoir une influence significative sur la santé et le bien-être des agriculteurs, et impacter leurs décisions.

- En premier lieu, il convient de s'intéresser à la fatigue, car elle est directement liée à un niveau de stress élevé. Le travail agricole implique de longues heures de labeur, notamment pendant les périodes de semis et de récolte, où l'effort est continu et sans interruption, engendrant un épuisement. Cette fatigue peut affecter les capacités cognitives, réduisant la productivité et l'attention, et rendant les individus plus vulnérables au stress. Selon les résultats de l'étude de Furey et al. (2022), de nombreux agriculteurs souffrent de fatigue et de troubles du sommeil, ce qui accroît le risque d'anxiété et de dépression. Par ailleurs, dans le cas des exploitations familiales, la séparation entre vie personnelle et vie professionnelle est souvent difficile à établir.

Un autre problème psychologique important pour les agriculteurs concerne la perception des risques et le respect des mesures de sécurité. Le travail agricole est considéré comme l'un des plus dangereux, avec des risques élevés de blessures et de décès. Or, des facteurs psychologiques peuvent influencer la perception des personnes impliquées dans les activités agricoles. Habituees aux risques potentiels, elles peuvent les sous-estimer, mais le stress et la pression peuvent aussi les pousser à prendre des décisions dangereuses. De plus, après de longues heures de travail, la fatigue peut inciter une personne à négliger les mesures de sécurité afin d'accroître sa productivité. Selon les résultats de Jones-Bitton et al. (2023), le niveau de stress a un impact négatif sur les comportements à risque et la prise de décision. Autrement dit, sous l'effet du stress, les agriculteurs peuvent être tentés de prendre des risques inutiles et d'effectuer des opérations dangereuses.

L'anxiété climatique et les difficultés économiques constituent des enjeux psychologiques majeurs pour les agriculteurs d'aujourd'hui, en raison des changements globaux en cours. Le réchauffement climatique, notamment dû aux phénomènes météorologiques extrêmes, accroît l'imprévisibilité des processus agricoles. Cette situation peut engendrer une anxiété climatique chez les agriculteurs, qui redoutent l'avenir et ses incertitudes. Parallèlement, la question de la sécurité économique se pose, liée aux fluctuations des prix, à l'endettement et au coût élevé des intrants.

4.3 Les défis psychologiques en agriculture

Les recherches de Peterson et al. (2022) montrent que les difficultés financières constituent l'une des principales causes de problèmes psychologiques chez les agriculteurs. Une enquête récente a révélé que près de la moitié des personnes interrogées ont déclaré souffrir d'anxiété et de stress émotionnel liés à la fois à la précarité financière et au changement climatique (Commission européenne, 2023).

L'isolement rural et le manque d'interactions sociales constituent un autre problème psychologique auquel sont confrontés les agriculteurs. Ils travaillent souvent dans des zones reculées où l'accès aux services de santé, notamment ceux liés à la santé mentale, devient difficile. Cet isolement est problématique car les interactions sociales permettent d'obtenir du soutien, de communiquer avec d'autres personnes et d'apprendre d'elles, contribuant ainsi à améliorer la santé mentale. Le travail physique, en plus d'empêcher les échanges, renforce le sentiment d'isolement et de solitude. Des études ont montré que la solitude et l'isolement sont fortement corrélés à des niveaux élevés de stress et d'anxiété (Fraser et al., 2022).



4.3 Les défis psychologiques en agriculture



Le dernier défi psychologique peut être décrit comme la stigmatisation des problèmes de santé mentale associée aux traditions culturelles. Dans les communautés rurales, l'indépendance et la capacité à faire face aux difficultés sont des valeurs positives et bénéfiques. Cependant, cela peut engendrer des problèmes de communication et de recours à une aide professionnelle en cas de besoin. La stigmatisation peut empêcher les agriculteurs de surmonter efficacement leurs problèmes psychologiques. Selon Kutcher et al. (2023), cette stigmatisation les dissuade de consulter un médecin pour des problèmes de santé mentale.

Il convient de noter que de nombreux agriculteurs peuvent rencontrer des difficultés liées au leadership et à la communication, ce qui nuit à leur capacité à résoudre les problèmes, à établir de bonnes relations avec autrui et à gérer efficacement le travail et les activités d'équipe. Une communication efficace a un impact positif sur la performance au travail, car elle permet d'éviter les malentendus et de résoudre les problèmes potentiels. Cependant, le stress engendré par une communication inefficace rend le travail difficile (Phelps et al., 2024).

En résumé, les agriculteurs sont confrontés à de nombreux défis psychologiques tels que le stress, la fatigue, les comportements à risque, les préoccupations économiques, l'isolement, la stigmatisation et l'anxiété climatique. Ces défis peuvent se chevaucher dans certains cas, du fait de la présence de plusieurs facteurs de stress.

4.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Il est important d'aider les agriculteurs à gérer leur stress et à renforcer leur résilience psychologique grâce à une approche pragmatique, des programmes flexibles et une compréhension des spécificités de leur travail. Il est crucial de comprendre l'impact que les contraintes de temps et les saisons peuvent avoir sur les agriculteurs et leur disposition à recevoir un accompagnement. Il est également essentiel de tenir compte de l'autonomie qui leur est propre. Par conséquent, la réussite d'un programme repose sur l'instauration d'une confiance mutuelle, la mise à disposition d'outils simples et la proposition de changements progressifs.

Une première étape essentielle dans la création d'un programme de coaching consiste à privilégier une approche centrée sur la personne et orientée solutions. Plutôt que de se focaliser sur les problèmes existants, le coach doit inciter les agriculteurs à mettre en avant leurs qualités et leurs forces, et à progresser par petites étapes. Cette approche est particulièrement pertinente en pratique, car les problèmes sont généralement perçus comme des obstacles insurmontables et il est peu probable qu'ils puissent être surmontés seuls. En décomposant un problème, les agriculteurs peuvent regagner confiance (Grant, 2022).

L'importance de la communication doit être soulignée, car certains agriculteurs peuvent hésiter à parler de leurs problèmes de santé mentale par crainte de la stigmatisation. Il est donc essentiel qu'un coach fasse preuve de respect et d'empathie. L'écoute active, qui consiste à être attentif à la personne et à valider ses sentiments, s'avère également une technique précieuse. De plus, le coach doit utiliser un langage accessible à l'agriculteur, en évitant le jargon technique. Les discussions informelles, voire les échanges informels lors des activités agricoles quotidiennes, peuvent constituer des méthodes efficaces pour réduire le stress (Miller & Rollnick, 2023).

La réduction du stress est un autre aspect crucial du coaching, car de nombreuses techniques peuvent être facilement appliquées au travail des agriculteurs. Par exemple, des techniques de relaxation simples, comme les exercices de respiration ou la méditation, aident à gérer le stress et les émotions, quelles que soient les conditions et le matériel disponibles. Faire de courtes pauses pendant la journée, structurer et simplifier les tâches, et adopter une bonne hygiène de sommeil sont d'autres exemples (Goldberg et al., 2022).

4.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Les techniques de résolution de problèmes peuvent également se révéler très efficaces, notamment lorsque la personne se sent incertaine. Par exemple, face à des difficultés financières, les agriculteurs ont tendance à se sentir impuissants et à éprouver des difficultés à entreprendre quoi que ce soit. Dans ce cas, le coaching vise à leur faire prendre conscience de l'essence du problème et à générer des solutions et des actions possibles.

Développer de bonnes compétences en gestion peut contribuer à renforcer la résilience des agriculteurs. S'ils emploient du personnel ou gèrent des membres de leur famille, une communication efficace sera indispensable. Il est donc essentiel de se former à la communication, à la délégation des tâches et à la résolution des conflits. Définir des attentes réalistes, instaurer des échanges réguliers et apprendre à se mettre à la place d'autrui sont des recommandations utiles (Phelps et al., 2024).

Lors de la mise en œuvre d'un programme de coaching, il est essentiel de privilégier les changements durables. Le coaching doit donc intégrer des techniques favorisant la modification des comportements. Parmi ces techniques figurent la définition d'objectifs atteignables, la planification des actions et l'évaluation des résultats. Des techniques de motivation, telles que l'analyse des valeurs et des objectifs personnels, peuvent également être mises en œuvre.

Il est manifeste que de nombreuses interventions ont été mises en œuvre récemment dans différents pays, notamment en Europe et dans les régions limitrophes. Ces interventions démontrent qu'une approche globale du soutien à l'agriculture exige une action concertée. La section suivante abordera certaines de ces actions, illustrées par des études de cas portant sur des initiatives menées à Chypre, en Grèce, en France, en Italie et en Turquie pour promouvoir le bien-être dans le secteur agricole.

4.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Chypre

Par exemple, des initiatives récemment mises en œuvre à Chypre ont permis d'intégrer la santé mentale aux formations agricoles. Aujourd'hui, à Chypre, la production agricole repose sur de petites exploitations familiales qui fonctionnent dans des conditions difficiles, marquées par la sécheresse et d'importants besoins en eau. De plus, les entreprises agricoles doivent opérer dans un contexte économique instable, ce qui accentue le stress. Malheureusement, les producteurs agricoles n'ont pas toujours accès aux services de soutien nécessaires. Toutefois, grâce à des programmes de l'Union européenne tels qu'AgriMental, les agriculteurs peuvent bénéficier de diverses formations abordant différentes problématiques liées au bien-être et à la gestion du stress. Ces formations aident les participants à exprimer leurs préoccupations et à acquérir les compétences nécessaires (Commission européenne, 2023).

Grèce

À l'instar de Chypre, les agriculteurs grecs sont confrontés à des difficultés supplémentaires liées à des conditions économiques et climatiques défavorables. La mise en place d'un système de soutien spécifique s'avère donc indispensable. Plutôt que de lancer de nouveaux programmes, le projet FARMWELL a proposé une approche participative fondée sur la collaboration avec les agriculteurs au sein de groupes de pratique. Ces groupes réunissent spécialistes, agriculteurs et chercheurs afin d'échanger sur les problèmes de bien-être et les solutions possibles. Ainsi, l'isolement des agriculteurs est réduit et les spécialistes comprennent mieux leurs besoins, et non l'inverse (Projet FARMWELL, 2023).

France

La France illustre une fois de plus les enjeux liés au bien-être des agriculteurs dans le secteur agricole. D'après les statistiques, les services de santé mentale destinés aux agriculteurs sont devenus essentiels. Par ailleurs, des programmes de soutien psychologique sont disponibles grâce à la collaboration entre les organisations agricoles et les établissements de santé. L'anonymat est l'une des principales caractéristiques de ces services. En effet, les agriculteurs privilégient la confidentialité pour aborder leurs problèmes de bien-être. Ils peuvent ainsi bénéficier de conseils professionnels sans prendre de risques. C'est pourquoi les lignes d'écoute téléphonique restent un outil précieux en France et dans d'autres pays (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2025).



4.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Italie

L'Italie offre un autre exemple d'interventions agricoles. Dans ce pays, l'agriculture sociale s'est révélée être l'une des initiatives les plus prometteuses pour améliorer le bien-être des agriculteurs. Elle combine services sociaux et travail agricole. Autrement dit, la coopération entre agriculteurs, prestataires de services sociaux et communautés locales crée des espaces inclusifs où le travail agricole contribue également au bien-être social des participants. Outre ses avantages économiques, l'agriculture sociale présente un intérêt psychologique, sa mise en œuvre étant associée à une amélioration du bien-être et de l'estime de soi (Di Iacovo & O'Connor, 2022).

Turquie

Enfin, le dernier pays à présenter un exemple d'initiative réussie est la Turquie. Dans ce pays, les agriculteurs sont confrontés à des défis liés à l'instabilité économique, aux aléas climatiques et au manque d'accès aux soins de santé en raison des grandes distances. Cependant, les services de vulgarisation agricole restent essentiels pour les agriculteurs. Ainsi, ces services sont susceptibles de devenir un moyen efficace de contribuer à leur bien-être. En effet, les conseillers suivent une formation à la reconnaissance et à la gestion du stress chez les agriculteurs. Ce type d'intervention est efficace grâce à l'existence de relations de confiance mutuelle (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, 2022).



4.6 Références

Association américaine de psychologie. (2023). Effets du stress sur le corps et l'esprit.

Bennett-Levy, J., & Finlay-Jones, A. (2023). Pratique réflexive et résilience dans les professions à haut stress. *Journal of Mental Health*, 32(2), 215–223.

Blake, D. M., et al. (2025). La santé mentale des agriculteurs et des ouvriers agricoles touchés par les inondations et les sécheresses en Angleterre. *JMIR Research Protocols*. Publication en ligne anticipée.

Cianconi, P., Betrò, S., et Janiri, L. (2023). L'impact du changement climatique sur la santé mentale : une revue systématique. *Environmental Research*, 218, 114977.

Di Iacovo, F., & O'Connor, D. (2022). Soutenir les politiques en faveur de l'agriculture sociale en Europe : faire progresser la multifonctionnalité dans les zones rurales réactives. Commission européenne.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. (2025). La santé mentale dans l'agriculture : prévenir et gérer les risques psychosociaux pour les agriculteurs et les ouvriers agricoles.

Commission européenne. (2023). Santé mentale et bien-être dans les zones rurales et les communautés agricoles.

Projet FARMWELL. (2023). Innovation sociale pour le bien-être des agriculteurs.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. (2022). Services de conseil rural et systèmes de soutien aux agriculteurs.

Fraser, C. E., Smith, K. B., Judd, F., Humphreys, J. S., Fragar, L. J., & Henderson, A. (2022). Agriculture et problèmes de santé mentale et maladie mentale. *International Journal of Social Psychiatry*, 68(3), 627–638.

Furey, E. M., O'Hora, D., et O'Connor, D. (2022). Stress professionnel et épuisement professionnel chez les agriculteurs : une revue systématique. *Journal of Agromedicine*, 27(3), 281–295.

Goldberg, S. B., Riordan, K. M., Sun, S., et Davidson, R. J. (2022). L'état empirique des interventions basées sur la pleine conscience : une revue systématique des méta-analyses. *Perspectives on Psychological Science*, 17(1), 108–130.

Grant, A. M. (2022). L'efficacité du coaching de dirigeants en période de changement organisationnel. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 15(2), 105–119.

4.6 Références

Iwinski, S. J., Hu, Y., Cuthbertson, C., et Rudolphi, J. M. (2026). Processus de stress et santé mentale chez les producteurs agricoles. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. Publication en ligne anticipée.

Jones-Bitton, A., Best, C., MacTavish, J., Fleming, S., & Hoy, S. (2023). Stress, anxiété et résilience chez les agriculteurs. *Journal of Rural Health*, 39(2), 345–354.

Kabat-Zinn, J. (2023). La pleine conscience pour la réduction du stress dans les professions à haut risque.

Kirkwood, K., et al. (2023). Soutien par les pairs et santé mentale dans les communautés rurales : une revue systématique. *Rural and Remote Health*, 23(1).

Kutcher, S., Wei, Y., et Morgan, C. (2023). Littératie en santé mentale et réduction de la stigmatisation : théorie et pratique. *Revue canadienne de psychiatrie*, 68(1), 5–12.

Michie, S., Atkins, L., et West, R. (2022). La roue du changement de comportement : un guide pour la conception d'interventions (2e éd.). Silverback Publishing.

Miller, W. R., & Rollnick, S. (2023). L'entretien motivationnel : aider les gens à changer (4e éd.). Guilford Press.

Neenan, M. (2022). Coaching pour la résilience : un guide pratique pour utiliser la psychologie positive. Routledge.

Nye, C. (2024). Santé mentale, bien-être et résilience dans les zones agricoles. Université de Plymouth.

OCDE. (2022). Santé mentale et travail : Perspectives politiques pour les populations rurales.

Peterson, H. H., Barkley, A., Chacón-Cascante, A., et Kastens, T. (2022). La santé mentale des agriculteurs : un examen des données probantes. *Applied Economic Perspectives and Policy*, 44(1), 1–23.

Phelps, C., Harington, T., et McGreevy, S. (2024). Résilience et capacité d'adaptation de l'agriculture face au stress climatique. *Global Environmental Change*, 84, 102502.

Roy, P., et al. (2022). Résilience psychologique et santé mentale : une revue systématique. *Frontiers in Psychology*, 13, 845123.

Rudolphi, J. M., Berg, R. L., et Parsaik, A. (2021). Dépression, anxiété et stress chez les agriculteurs. *Journal of Agromedicine*, 26(2), 145–154.

Chapitre 5 : Applications mobiles et technologies portables pour la gestion du stress



Co-funded by
the European Union

Aperçu



Le secteur agricole compte parmi les professions les plus pénibles en raison des longues heures de travail, de la précarité économique, des risques liés aux aléas climatiques et du volume considérable de main-d'œuvre. Tous ces facteurs peuvent engendrer un stress et une fatigue accrus chez les agriculteurs et les ouvriers agricoles. Le stress et la fatigue peuvent nuire à la santé mentale et à la productivité (Fraser et al., 2005).

Plus récemment, les applications mobiles et les objets connectés sont devenus une source d'aide précieuse pour la santé mentale et la gestion du stress. Grâce à des dispositifs comme les montres connectées, les traqueurs d'activité et les appareils de surveillance biométrique, les objets connectés fournissent aux utilisateurs des données en temps réel sur leur état physiologique. Parmi les variables physiologiques mesurées par ces dispositifs figurent la variabilité de la fréquence cardiaque, la qualité du sommeil et le niveau d'activité total. Le suivi de ces variables sur une période donnée peut permettre de détecter l'apparition du stress, de la fatigue et, à terme, de l'épuisement professionnel (Van Dongen et al., 2023).

Les applications de santé mobile, ou applications mSanté, offrent une analyse de données plus poussée et des recommandations personnalisées basées sur les informations collectées par les objets connectés. Par exemple, les applications mSanté proposent souvent des exercices de respiration guidée, de la méditation, des outils de suivi du stress et des outils de coaching comportemental qui facilitent la gestion du stress et améliorent le bien-être général (Torous et al., 2020).

Les technologies numériques peuvent offrir aux agriculteurs et aux ouvriers agricoles, dont le travail les amène souvent à travailler dans des zones isolées avec un accès limité aux services de santé mentale, diverses ressources à la fois pratiques et flexibles. Les coachs et les conseillers agricoles peuvent également tirer parti de ces technologies dans leurs programmes d'accompagnement pour aider les agriculteurs à gérer leur stress et à acquérir des stratégies d'adaptation plus efficaces.

5.1 Objectifs d'apprentissage



À l'issue de ce chapitre, les participants seront capables de :

- Découvrez comment les applications mobiles et les objets connectés peuvent être utilisés pour gérer le stress en agriculture.
- Identifier et utiliser les indicateurs physiologiques du stress (variabilité de la fréquence cardiaque, troubles du sommeil)
- Identifier les outils numériques permettant de mesurer et de réguler les niveaux de stress des agriculteurs.
- Utiliser des stratégies de coaching qui aident les agriculteurs à utiliser les technologies de bien-être numérique
- Soutenir les agriculteurs qui mettent en œuvre des pratiques de bien-être numérique
- Promouvoir des changements de comportement qui renforcent la résilience psychologique et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

5.2 Fondements scientifiques / Théories



Comprendre le stress et ses fondements psychologiques

La réponse physiologique du corps au stress est un moyen de se préparer à affronter les défis de l'environnement. Le stress est un élément majeur de l'adaptation humaine, car il active les systèmes biologiques de l'individu pour lui permettre de faire face aux exigences de son environnement. Cependant, lorsque le stress devient chronique ou intense, il peut avoir de graves conséquences sur la santé mentale et physique.

Le modèle transactionnel du stress et de l'adaptation, élaboré par Lazarus et Folkman (1984), est l'un des cadres théoriques les plus influents pour comprendre comment gérer le stress. Selon ce modèle, le stress survient lorsqu'une personne perçoit que les exigences de son environnement dépassent ses ressources disponibles pour y faire face. Ainsi, le stress résulte non seulement de la situation extérieure, mais aussi de la manière dont l'individu l'interprète et y réagit.

L'évaluation cognitive comporte deux facettes :

- L'évaluation primaire est l'appréciation initiale effectuée par une personne pour déterminer si la situation présente une menace, un risque de préjudice ou un défi.
- L'évaluation secondaire intervient lorsque la personne évalue sa propre capacité à faire face aux exigences de la situation.

Les agriculteurs, constamment soumis à la pression des conditions environnementales, des fluctuations du marché, des pannes mécaniques, etc., et à la contrainte de temps liée aux semailles et aux récoltes, doivent sans cesse évaluer la situation et prendre des décisions rapidement. Le stress survient lorsqu'ils perçoivent que les exigences auxquelles ils sont confrontés dépassent leurs capacités.

5.2 Fondements scientifiques / Théories

Un stress ponctuel peut améliorer vos performances en vous maintenant éveillé et en vous motivant à travailler davantage. Cependant, une exposition prolongée au stress peut entraîner divers effets négatifs tels que l'épuisement émotionnel, le burn-out, l'anxiété ou la dépression (McEwen, 2017). Elle altère également la mémoire, l'attention et la prise de décision – trois éléments essentiels à des pratiques agricoles sûres et productives.

La première étape pour soutenir les agriculteurs consiste à comprendre comment le stress affecte leur organisme. Les nouvelles technologies, notamment les objets connectés et les applications mobiles, offrent de nouvelles possibilités pour appréhender le stress physiologique en temps réel et favoriser une meilleure connaissance de soi chez l'agriculteur.

Réponse physiologique au stress et rôle du système nerveux

Face au stress, les mécanismes de défense de l'organisme s'activent pour lui permettre de réagir. Cette réaction de lutte ou de fuite remonte aux travaux de Cannon au début du XXe siècle.

De manière générale, l'organisme dispose de deux systèmes qui gèrent cette réponse au stress :

1. Le système nerveux sympathique (SNS) – un système de réponse immédiate.
2. L'axe hypothalamo-hypophyso-surrénalien (HPA) – un système de réponse plus progressif.

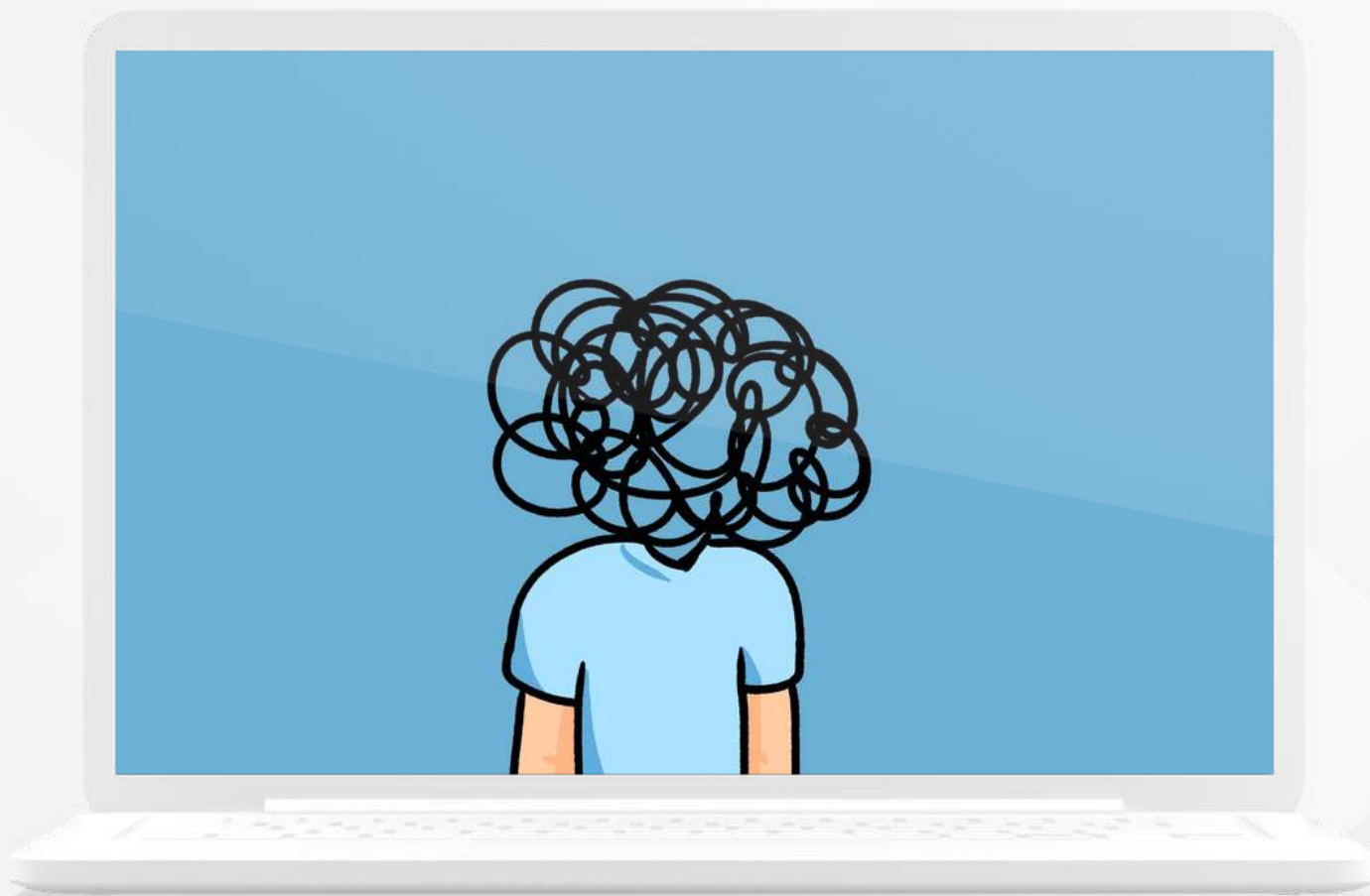
Lorsqu'une personne est stressée, le système nerveux sympathique réagit presque immédiatement. Cela entraîne la libération de deux hormones différentes (adrénaline et noradrénaline), qui augmentent le rythme cardiaque, la pression artérielle et la fréquence respiratoire. Ainsi, ces libérations hormonales permettent à l'individu de réagir plus efficacement face à une menace immédiate.

En revanche, le cortisol (une hormone stéroïdienne), produit par les glandes surrénales, est principalement sécrété via l'axe hypothalamo-hypophyso-surrénalien (HHS) en cas d'exposition prolongée à un facteur de stress. Son rôle est de constituer des réserves d'énergie dans l'organisme, mobilisables pour répondre à ce stress prolongé. Bien que le cortisol puisse contribuer à l'équilibre de l'organisme sur le long terme, une activation chronique (taux élevés de cortisol) peut entraîner une diminution des défenses immunitaires, des troubles du sommeil et divers troubles de l'humeur (McEwen, 2017).

5.2 Fondements scientifiques / Théories

Selon McEwen (2017), les agriculteurs et les travailleurs agricoles sont régulièrement exposés à des conditions stressantes telles que de longues heures de travail, des soucis financiers et des aléas climatiques ou liés à la nature du travail. Ces facteurs peuvent déclencher l'activation constante des systèmes biologiques de réponse au stress. Cette activation continue peut engendrer ce que les chercheurs appellent une « charge allostatique » : l'effet cumulatif d'un niveau de stress élevé sur l'organisme, ce stress accélérant son vieillissement.

Les dispositifs portables peuvent aider à identifier la réponse physiologique du corps au stress. Par exemple, en mesurant la fréquence cardiaque, le sommeil et le niveau d'activité physique, ils peuvent fournir des informations sur la réaction physique d'un individu face aux facteurs de stress quotidiens.



5.2 Fondements scientifiques / Théories

La variabilité de la fréquence cardiaque comme indicateur de stress

La variabilité de la fréquence cardiaque (VFC) est un marqueur physiologique majeur qui fournit une indication significative du stress. La VFC se définit par la mesure de la différence d'intervalle de temps entre deux battements cardiaques ; autrement dit, même si beaucoup ont l'impression que leur cœur bat constamment, il s'agit en réalité d'un rythme variable qui dépend de l'équilibre entre les systèmes sympathique et parasympathique.

- Le système parasympathique est responsable des processus de récupération et de repos, tandis que le système sympathique prépare l'individu à l'action. Le processus physiologique de la variabilité de la fréquence cardiaque (VFC) représente donc l'interaction continue et directe de ces deux systèmes.

Les personnes présentant une VFC plus élevée ont généralement un système nerveux plus flexible, ce qui leur permet de mieux s'adapter aux défis de leur environnement (Shaffer & Ginsberg, 2017). Une VFC plus élevée indique également que ces personnes font preuve d'une meilleure régulation émotionnelle, d'une plus grande résistance au stress et récupèrent plus rapidement après un effort physique que celles dont la VFC est plus faible.

Les personnes présentant une VFC (variabilité de la fréquence cardiaque) réduite développeront un état de fatigue (signe de stress) et, à mesure que leur VFC diminue, elles peuvent également présenter des symptômes associés au syndrome de fatigue chronique, suivant le(s) même(s) processus physiologique(s) lié(s) à une résilience déficiente. Les recherches sur la relation entre le stress et la VFC ont également montré que ce même schéma se produirait chez les personnes souffrant d'un stress prolongé : leur VFC diminuerait alors, reflétant un déséquilibre du système nerveux autonome.

Grâce aux objets connectés, les professionnels de santé n'ont plus besoin d'être présents pour surveiller la variabilité de votre fréquence cardiaque. Ces dernières années, de nombreux appareils, comme les montres connectées et les terminaux biométriques portables, ont été créés pour nous permettre de suivre notre VFC à tout moment, en enregistrant et en estimant nos valeurs pendant notre sommeil ou nos moments de repos.

Comprendre nos réactions face au stress peut nous aider à optimiser notre productivité. Par exemple, un agriculteur qui enregistre sa variabilité de la fréquence cardiaque (VFC) pendant les récoltes pourrait mieux appréhender l'impact du stress sur son activité, en fonction du nombre d'heures travaillées et de l'effort physique fourni.

5.2 Fondements scientifiques / Théories

Sommeil, récupération et santé mentale

Un sommeil de qualité est essentiel au bien-être physique et psychologique. Pour rester en bonne santé, tous les êtres humains ont besoin d'un sommeil suffisant pour assurer correctement leurs fonctions cognitives, maîtriser leurs émotions en situation de stress, avoir un système immunitaire robuste et récupérer après un effort physique. Des études démontrent une corrélation significative entre les troubles du sommeil et l'augmentation du stress, la baisse de productivité et l'accroissement du risque d'accidents du travail (Barnes et Drake, 2015). Le sommeil influence également l'attention, la capacité de décision et le temps de réaction, autant d'éléments indispensables à la sécurité des travailleurs agricoles. Les agriculteurs ont souvent des cycles de sommeil irréguliers, liés à leur charge de travail saisonnière, à la nécessité de se lever très tôt pour accomplir leurs tâches quotidiennes et à leur dépendance aux conditions météorologiques. Bien souvent, ils ne dorment pas suffisamment pendant les périodes de forte activité, car ils doivent mener à bien des travaux essentiels comme la récolte ou la réparation du matériel.

Les travailleurs agricoles ont accès à de nombreuses informations utiles grâce aux différents dispositifs portables de surveillance du sommeil. La plupart de ces appareils enregistrent la durée totale du sommeil, le temps passé dans chaque phase et les interruptions causées par des facteurs externes, comme le bruit ou la lumière. Ces données permettent aux travailleurs de mieux comprendre l'impact de leurs habitudes de travail et de leur mode de vie sur la qualité de leur sommeil.

Une application mobile associée à un objet connecté peut analyser les données du sommeil et fournir des recommandations personnalisées pour améliorer l'hygiène du sommeil. Par exemple, il peut être conseillé aux utilisateurs de respecter des horaires de sommeil réguliers, de limiter l'utilisation des écrans avant le coucher et de pratiquer des techniques de relaxation avant de s'endormir. Améliorer son bien-être général et réduire son stress est l'une des meilleures façons d'améliorer la qualité du sommeil. Les coachs travaillant avec des agriculteurs peuvent utiliser des objets connectés pour recueillir des données sur le sommeil et ainsi aborder les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et les pratiques de récupération.

5.2 Fondements scientifiques / Théories

Applications mobiles de santé et technologies de bien-être numérique

L'utilisation des applications de santé mobile (mSanté) gagne en popularité auprès des utilisateurs soucieux d'améliorer leur santé et leur bien-être. La plupart de ces applications, téléchargeables sur smartphone, offrent une multitude de services : suivi du niveau de stress, conseils en méditation, analyse de l'humeur et coaching comportemental. Il a été démontré que les outils numériques de santé mentale facilitent l'accès au soutien psychologique pour les personnes vivant en zones rurales et isolées, où l'accès aux services de santé traditionnels est limité (Torous et al., 2020). La majorité des applications de gestion du stress s'appuient sur des techniques issues des thérapies cognitivo-comportementales (TCC), de la réduction du stress basée sur la pleine conscience (MBSR) et de la psychologie comportementale. Ces techniques permettent aux utilisateurs d'identifier leurs facteurs de stress, de développer des stratégies d'adaptation et de gérer leurs réactions émotionnelles.

Les interventions basées sur la pleine conscience ont récemment suscité un intérêt considérable. La pleine conscience se définit comme « le processus de focalisation de l'attention sur l'instant présent sans jugement ». Des études ont démontré que les pratiques basées sur la pleine conscience peuvent réduire le stress perçu et améliorer la régulation émotionnelle (Kabat-Zinn, 2003). Les applications mobiles rendent ces pratiques accessibles grâce à de courts exercices guidés, réalisables n'importe où, par exemple pendant une pause au travail ou après une longue journée. Ces outils offrent aux personnes travaillant dans le secteur agricole des solutions flexibles et pratiques pour gérer leur stress, même lorsqu'elles manquent de temps ou n'ont pas accès à des services de consultation psychologique.

Changement de comportement et auto-surveillance

Les technologies portables et les applications de santé mobile favorisent l'autosurveillance, un élément clé de nombreuses théories du changement de comportement. Les chercheurs constatent que les individus modifient leurs comportements s'ils en perçoivent l'impact. Ainsi, l'autosurveillance accroît la conscience de l'utilisateur quant à sa santé et renforce son désir d'en prendre soin. Prenons l'exemple d'un agriculteur qui constate que ses habitudes de sommeil, liées à un emploi du temps chargé, ont un impact négatif sur sa santé. Cette observation peut l'inciter à modifier ses habitudes et à dormir davantage. De même, le suivi de ses activités quotidiennes peut l'aider à planifier des moments dédiés à l'activité physique et/ou à la détente.

5.2 Fondements scientifiques / Théories

Les technologies numériques aident les utilisateurs à s'auto-surveiller en leur fournissant un retour d'information continu et des représentations visuelles (graphiques, notifications et recommandations personnalisées) de leurs comportements, leur permettant ainsi d'identifier des tendances. Ils peuvent alors prendre des décisions éclairées concernant leur santé. Les interventions de changement de comportement utilisant des outils numériques ont démontré leur efficacité pour améliorer l'activité physique, le sommeil et la gestion du stress (Michie et al., 2013).

Biofeedback et régulation du stress

Un autre concept fondamental des technologies portables est le biofeedback (BF). Le BF permet de recevoir un retour d'information immédiat sur des processus physiologiques tels que le rythme cardiaque, la fréquence respiratoire ou la tension musculaire. De nombreux processus corporels sont automatiques et inconscients. L'utilisation d'appareils numériques portables pour fournir des signaux physiologiques en temps réel permet de surveiller et de mieux contrôler ces processus. Par exemple, l'écran d'un appareil portable affichera le rythme cardiaque de l'utilisateur pendant des exercices de respiration. L'utilisateur peut contrôler consciemment sa respiration, ce qui entraînera un ralentissement progressif de son rythme cardiaque, signe de relaxation et d'un retour à un état physiologique plus calme. De nombreuses études ont démontré l'efficacité des interventions de BF pour réduire l'anxiété, améliorer la régulation émotionnelle et renforcer la résistance au stress (Lehrer & Gevirtz, 2014).

Les technologies portables intègrent de plus en plus de fonctionnalités de bien-être et peuvent accompagner les utilisateurs dans ce processus grâce à diverses techniques, comme des exercices de respiration ou de relaxation. Ces technologies peuvent s'avérer très utiles pour les personnes souffrant de stress aigu lié à des emplois exigeants. Pour les agriculteurs, les outils de bien-être peuvent être précieux pour gérer leur stress lors de tâches urgentes, comme l'entretien du matériel, la gestion du bétail ou pendant la période des récoltes.

Technologies de santé numérique et bien-être au travail

Les technologies de santé numérique suscitent un intérêt croissant en milieu professionnel, contribuant à améliorer la santé globale des employés et à réduire les risques d'épuisement professionnel. Des secteurs comme la santé, l'industrie et les transports utilisent des dispositifs portables pour suivre la fatigue, le stress et les contraintes physiques imposées aux travailleurs. Des études montrent que ces dispositifs peuvent aider à identifier les premiers signes de fatigue chez les employés et servir à élaborer des interventions visant à améliorer leur sécurité et leur santé (Smets et al., 2018).

5.2 Fondements scientifiques / Théories

Le secteur agricole commence désormais à utiliser des technologies similaires. Grâce aux systèmes de surveillance, les agriculteurs pourront mieux comprendre l'impact des différents niveaux d'intensité de travail sur leur santé mentale et physique. Ils pourront ainsi établir des plannings de travail, prévoir des pauses et mettre en place des stratégies de récupération. Les coachs et les conseillers agricoles pourront également utiliser cette technologie pour aborder le bien-être général des agriculteurs en leur fournissant des données sur leur sommeil et leur activité physique. Les données collectées par les dispositifs portables permettront aux coachs d'accompagner les agriculteurs dans l'adoption d'un mode de vie plus sain et de réduire les risques d'épuisement professionnel.

Intégrer la technologie aux approches de coaching

Bien que les solutions numériques puissent générer des données précieuses – grâce à l'utilisation d'appareils intelligents –, leur utilité reste limitée si elles ne sont pas intégrées de manière fluide à des systèmes de soutien plus vastes. Autrement dit, la technologie ne saurait remplacer le besoin d'interactions humaines authentiques, d'empathie et d'accompagnement interpersonnel compétent.

Les coachs jouent un rôle essentiel en aidant les producteurs agricoles à analyser leurs données, à réfléchir aux événements de la semaine ou du mois précédent et à mettre en place des méthodes efficaces de gestion du stress. Ils les accompagnent notamment pour établir un lien entre les données physiologiques fournies par le dispositif portable et leur quotidien, y compris leur état émotionnel.

Par exemple, un coach peut analyser les données des objets connectés d'un agriculteur pour identifier les périodes de sommeil perturbé et le lien entre ces perturbations et des moments précis de la saison agricole. À partir de là, il peut réfléchir ensemble à des solutions pour améliorer la récupération, comme la planification de pauses ou la délégation de certaines tâches. L'association du suivi technologique (objets connectés) et d'un accompagnement systématique par un coach crée une approche hybride pour aider les agriculteurs à gérer leur stress grâce à une combinaison de technologies innovantes et de soutien humain. Ce soutien intégré est de plus en plus reconnu comme un moyen efficace de préserver la santé mentale et le bien-être dans les secteurs d'activité à forte pression.

5.3 Les défis psychologiques en agriculture

Implications pour le bien-être agricole

L'introduction d'applications de santé mobile et d'objets connectés représente une formidable opportunité d'améliorer le soutien en santé mentale dans le secteur agricole. Ces technologies permettent aux agriculteurs de surveiller leurs signes de stress, d'améliorer leur connaissance de soi et d'adopter des habitudes plus saines. Associées à un accompagnement personnalisé, les solutions numériques aident les agriculteurs à identifier le lien entre leur charge de travail et le stress, et à mieux gérer les pics de charge et les facteurs de stress. En aidant les agriculteurs à détecter précocement les signes de stress et en les encourageant à prendre des mesures proactives pour y faire face, les technologies de bien-être numérique contribuent à renforcer leur résilience psychologique et à développer des pratiques agricoles durables. À mesure que les technologies de santé numérique se développent, leur capacité à soutenir le bien-être au travail dans l'agriculture ne cessera de croître.

Défis psychologiques en agriculture

L'agriculture est largement reconnue comme une profession à haut risque, non seulement en termes de sécurité physique, mais aussi en ce qui concerne la santé mentale et le bien-être psychologique. Les agriculteurs et les ouvriers agricoles sont confrontés à une combinaison unique de facteurs de stress environnementaux, économiques, sociaux et professionnels qui peuvent affecter considérablement leur santé mentale.

Contrairement à de nombreuses autres professions, le travail agricole est fortement tributaire de facteurs externes incontrôlables tels que les conditions météorologiques, la variabilité climatique et les fluctuations du marché. Ce manque de contrôle peut engendrer des sentiments d'incertitude, de stress et d'anxiété. De plus, la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle est souvent floue dans le milieu agricole, où les individus vivent et travaillent dans le même environnement.

Des recherches indiquent que les agriculteurs sont plus exposés aux problèmes de santé mentale que les autres groupes professionnels, notamment le stress, l'anxiété, la dépression et l'épuisement professionnel (Fraser et al., 2005). Comprendre ces difficultés psychologiques est essentiel pour élaborer des stratégies d'accompagnement et des interventions efficaces favorisant le bien-être des communautés agricoles.

5.3 Les défis psychologiques en agriculture

Pressions économiques et incertitude financière

L'insécurité financière est l'un des aspects les plus stressants du métier d'agriculteur aujourd'hui. Les agriculteurs doivent généralement travailler dans un contexte économique très imprévisible, où leurs revenus dépendent de facteurs indépendants de leur volonté. Par exemple, les conditions météorologiques peuvent changer soudainement et détruire tout ou partie de leurs récoltes ; des infestations d'insectes peuvent ravager leurs cultures ; et les prix du marché peuvent fluctuer considérablement avant la vente de leur récolte. Les pertes financières engendrées par chacun de ces événements peuvent être énormes et avoir des conséquences durables. Cette incertitude crée une pression et une anxiété constantes pour maintenir un revenu stable, contraignant de nombreux agriculteurs à emprunter ou à utiliser des cartes de crédit pour faire tourner leur exploitation. Cela représente un fardeau psychologique important pour beaucoup d'entre eux, surtout s'ils ignorent s'ils pourront rembourser leurs dettes et conserver leurs terres.

Lorsque les agriculteurs rencontrent des difficultés financières, cela peut avoir des conséquences néfastes sur leurs familles. L'agriculture étant souvent considérée comme une activité familiale, les problèmes financiers auxquels les agriculteurs sont confrontés affectent également le conjoint et les enfants. Il peut en résulter des tensions accrues et un soutien affectif moindre pour les membres de la famille des agriculteurs. Des recherches montrent un lien significatif entre la précarité financière et diverses formes de détresse psychologique, notamment l'anxiété, la dépression et les pensées suicidaires (Fraser et al., 2005). Les exigences constantes d'une productivité élevée, conjuguées à l'incertitude des revenus, créent un cercle vicieux de stress dont les familles d'agriculteurs semblent incapables de s'échapper.

Charge de travail, pression temporelle et épuisement physique

Le travail agricole exige des efforts physiques intenses et de longues heures de travail, souvent du petit matin jusqu'à tard le soir. Les agriculteurs bénéficient rarement de pauses suffisantes pendant les périodes de pointe (semis et récoltes) en raison de la charge de travail. La pénibilité du travail agricole peut engendrer une fatigue extrême et est souvent associée à un stress psychologique. La fatigue perturbe les fonctions cognitives, notamment l'attention, la prise de décision et le temps de réaction. Ces conditions de fatigue peuvent accroître le risque d'accident du travail ou de blessure sur un chantier agricole.



5.3 Les défis psychologiques en agriculture

Dans le secteur agricole, de nombreuses tâches sont soumises à des contraintes de temps ou doivent être réalisées dans des délais précis, ce qui engendre une forte pression temporelle sur les agriculteurs. Par exemple, la récolte des cultures au moment opportun ou les soins continus apportés aux animaux d'élevage. Ces longues périodes de travail intense, avec des délais limités, créent un environnement stressant et constant, pouvant mener à l'épuisement professionnel. Ce dernier se caractérise par un épuisement émotionnel, une baisse de motivation et une diminution du sentiment d'accomplissement. En milieu agricole, l'épuisement professionnel peut réduire la productivité et l'efficacité de la prise de décision, impactant ainsi la santé et le bien-être général. L'incapacité à récupérer, due à une fatigue chronique, rend la gestion du stress moins efficace, entraînant des effets néfastes et durables sur la santé physique et psychologique.

Isolement social et accès limité au soutien

Les zones rurales et agricoles sont souvent confrontées à l'isolement social. De ce fait, de nombreux agriculteurs n'ont de contacts qu'avec leur famille. Travaillant de longues heures loin des autres, il leur est difficile de tisser des liens sociaux. Le soutien social est un facteur essentiel au bien-être mental. Il permet également de partager des expériences, d'obtenir des conseils et un soutien émotionnel. Pourtant, de nombreux agriculteurs n'ont pas accès aux mêmes systèmes de soutien social que le reste de la population. Certains rencontrent des obstacles qui les empêchent de demander de l'aide. Dans de nombreuses communautés agricoles, l'autosuffisance et la résilience sont des valeurs importantes, ce qui peut dissuader les agriculteurs de parler de leur santé mentale ou de solliciter une aide professionnelle.

De nombreuses études montrent que les agriculteurs ont tendance à éviter de demander de l'aide pour des problèmes de santé mentale, comparativement à d'autres groupes de population (Roy et al., 2017). En refusant l'aide d'autrui ou en ayant recours à des soins externes, ils peuvent rester longtemps sans prendre en charge le stress, l'anxiété ou la dépression dont ils souffrent. Grâce aux technologies numériques, comme les applications mobiles, il est possible d'accéder à distance à des services de santé mentale afin de réduire l'isolement. Cependant, l'utilisation de ces technologies ne saurait remplacer les avantages du contact humain. Les stratégies d'accompagnement mises en œuvre devraient favoriser la création de réseaux de soutien social et encourager le dialogue ouvert sur le bien-être mental.

5.3 Les défis psychologiques en agriculture

Changement climatique et facteurs de stress environnementaux

Les agriculteurs sont confrontés à un stress croissant dû aux changements climatiques, qui ont engendré de multiples complexités dans leur environnement. Les phénomènes météorologiques sont plus difficiles que jamais à prévoir. Ils doivent faire face à de nombreux défis en raison d'événements climatiques imprévisibles, tels que la sécheresse, les pluies torrentielles, le froid extrême, etc. Parmi les changements importants induits par les changements climatiques, on peut citer la sécheresse, qui peut entraîner une baisse des rendements agricoles et une diminution des revenus. En cas de tempête ou d'inondation, les agriculteurs peuvent subir des dommages importants, voire la perte totale de leurs exploitations.

Des recherches ont démontré que le stress lié au climat accroît la probabilité qu'un agriculteur souffre d'anxiété, de dépression et de détresse émotionnelle (Berry et al., 2010). Afin de soutenir efficacement les agriculteurs sur les plans physique et psychologique, il est essentiel de mettre en œuvre des stratégies favorisant leur résilience face à l'évolution des conditions environnementales.

Risques professionnels et stress lié à la sécurité

En matière de sécurité au travail, l'agriculture est l'un des métiers les plus dangereux. Les agriculteurs sont confrontés quotidiennement à de nombreux risques, notamment les blessures liées à l'utilisation de machines agricoles, l'exposition à des produits chimiques et pesticides nocifs, et le travail avec les animaux (élevage). La crainte constante d'être blessés ou tués engendre un stress psychologique important, car les agriculteurs sont contraints de prendre des décisions immédiates concernant leur propre sécurité et celle d'autrui, ce qui est extrêmement éprouvant. L'exposition à des accidents, même évités de justesse, peut également entraîner des séquelles psychologiques à long terme telles que l'anxiété, la peur et le syndrome de stress post-traumatique. La fatigue accroît également le risque de blessure chez les agriculteurs. En effet, l'épuisement les empêche de travailler en toute sécurité, ce qui augmente le stress. Les technologies numériques peuvent améliorer la sécurité des agriculteurs grâce à des outils de surveillance de la fatigue et d'alerte en cas de risques potentiels. La formation, la sensibilisation à la sécurité et un environnement de travail favorable sont également essentiels pour atténuer l'impact psychologique des risques liés à la sécurité au travail.

5.3 Les défis psychologiques en agriculture

Responsabilités familiales et équilibre travail-vie personnelle

Dans de nombreuses exploitations agricoles, la vie familiale est étroitement liée à l'activité professionnelle, car les fermes sont généralement gérées par des familles. De ce fait, les relations familiales sont inextricablement liées aux obligations professionnelles des agriculteurs. Cette interaction peut rendre difficile l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les agriculteurs ont souvent du mal à dissocier le stress lié au travail de celui lié à la vie familiale, ce qui nuit à leur bien-être et les empêche de récupérer pleinement. Les membres de la famille peuvent aider l'agriculteur dans ses tâches agricoles, ce qui peut potentiellement accroître son stress.

Par exemple, si un conjoint participe à l'exploitation de la ferme, il peut lui être difficile de répartir équitablement les responsabilités entre les membres de la famille. Des conflits interpersonnels peuvent surgir du stress financier, d'une répartition inégale des tâches ou de difficultés à prendre des décisions. Ces conflits peuvent aggraver la tension et nuire au bien-être général de l'agriculteur. Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale par la gestion du stress est donc un aspect crucial de l'accompagnement des agriculteurs. Parmi les services que peuvent fournir les coachs, on peut citer l'aide apportée aux agriculteurs pour élaborer des stratégies permettant de fixer des limites, de déléguer des tâches et de planifier des moments de détente et des moments en famille.

Stigmatisation et sensibilisation à la santé mentale

Demander de l'aide pour des problèmes de santé mentale peut s'avérer difficile pour les personnes travaillant dans le secteur agricole. Les agriculteurs pourraient envisager d'en parler, mais ils hésitent souvent par crainte d'être jugés ou considérés comme faibles. Ces idées préconçues sur la force, l'indépendance et la résilience peuvent les empêcher d'évoquer le stress ou les problèmes de santé mentale auxquels ils sont confrontés. Au lieu de chercher de l'aide pour gérer leur stress, beaucoup d'agriculteurs tentent de se débrouiller seuls.

Le fait que les agriculteurs sous-déclarent ou ne déclarent pas ces problèmes est souvent dû à leur méconnaissance de la santé mentale. Ils ignorent souvent les symptômes de l'anxiété, de la dépression ou du stress et pensent simplement souffrir de fatigue. Pour remédier à ce problème, une sensibilisation à la santé mentale est indispensable. Les agriculteurs doivent prendre conscience de leur propre santé mentale afin de comprendre qu'il s'agit d'un problème réel et qu'il est important de demander de l'aide.

5.3 Les défis psychologiques en agriculture

Fracture numérique et obstacles à l'utilisation des technologies

L'utilisation d'applications mobiles et d'objets connectés présente de nombreux avantages pour la gestion du stress, mais leur efficacité dépend de leur accessibilité et de leur adoption. Les agriculteurs des zones rurales peuvent rencontrer des obstacles tels qu'une connexion internet limitée, un manque de compétences numériques et des ressources financières restreintes, autant d'éléments qui entravent leur accès aux outils numériques. De plus, les agriculteurs plus âgés sont généralement peu familiers avec les technologies numériques et auront donc probablement besoin d'un accompagnement plus important pour utiliser efficacement les applications mobiles et/ou les objets connectés. Les formateurs et les coaches devraient évaluer ces obstacles avant la mise en place de l'utilisation des outils numériques. En fournissant des instructions claires, des démonstrations d'utilisation et un soutien continu, les taux d'adoption augmenteront, et par conséquent, l'efficacité globale de la technologie dans son ensemble.



Stress cumulatif et impact à long terme

L'une des principales causes des difficultés psychologiques en agriculture réside dans le caractère cumulatif du stress. Les agriculteurs sont souvent confrontés simultanément à de multiples sources de stress : difficultés financières, charge de travail importante, incertitude environnementale et isolement social. L'accumulation de ces sources de stress engendre un stress chronique, pouvant mener à l'épuisement professionnel. Ce stress chronique a des répercussions sur la santé mentale et physique, notamment une augmentation des maladies cardiovasculaires, un affaiblissement du système immunitaire et des troubles du sommeil (McEwen, 2017).

5.3 Les défis psychologiques en agriculture

Les conséquences à long terme du stress auront également un impact sur la capacité de l'agriculteur à prendre des décisions, à être productif et à avoir une bonne qualité de vie. En l'absence de prise en charge du stress et des problèmes de santé mentale, il est possible que cela entraîne dépression et suicide.

Il est donc essentiel de déceler le problème au plus tôt et de mettre en œuvre les interventions nécessaires. Les technologies numériques peuvent faciliter ce dépistage précoce grâce à la surveillance des signaux physiologiques, tandis qu'un accompagnement personnalisé peut fournir des stratégies de gestion du stress.



Implications pour le coaching et l'intervention

Pour concevoir des interventions de coaching efficaces auprès des agriculteurs, il est essentiel de comprendre les difficultés psychologiques auxquelles ils sont confrontés. Les coachs doivent adopter une approche holistique pour appréhender les différentes sources de stress, car elles sont toutes interdépendantes.

Voici quelques points importants à retenir lors de l'accompagnement des agriculteurs :

Le lien entre différents facteurs de stress (par exemple, le stress financier, le stress environnemental et le stress social).

- Sensibilisation aux indicateurs de stress et aux signes avant-coureurs, et à la manière de les identifier.
- Encouragez le dialogue ouvert sur les problèmes de santé mentale.
- Contribuer à modifier les comportements par des méthodes pratiques.
- Utiliser la technologie pour permettre l'auto-évaluation et le retour d'information.

En relevant ces défis, les coachs peuvent aider les agriculteurs à renforcer leur résilience, à améliorer leur qualité de vie et à continuer d'exercer efficacement leur métier dans des environnements agricoles exigeants.

5.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Coaching en contexte agricole réel

Lorsqu'on accompagne des agriculteurs dans la gestion du stress (par opposition aux employés de bureau), il est essentiel que le coach prenne en compte leur quotidien. L'agriculture, par sa nature même, impose des exigences physiques aux agriculteurs, avec des échéances précises et un environnement en constante évolution. Le coach doit donc proposer des solutions pratiques et adaptables, directement applicables sur le terrain, plutôt que des méthodes purement théoriques.

Il est également essentiel de se rappeler que les producteurs agricoles n'ont généralement ni le temps ni l'envie de participer à des interventions longues et complexes de coaching. Par conséquent, les séances de coaching doivent proposer des conseils spécifiques, concis et pratiques, en lien avec le quotidien et les défis rencontrés par l'agriculteur. Plutôt que d'aborder des généralités sur le stress, le coach peut demander à l'agriculteur de décrire une journée de travail type pendant la période intense des récoltes. L'objectif est de contextualiser la discussion sur l'expérience spécifique du stress.

De manière générale, le coaching peut se dérouler dans divers lieux (à la ferme, pendant les pauses, ou encore lors de brèves séances de consultation en ligne). La flexibilité est essentielle pour obtenir l'adhésion des agriculteurs. Les coachs doivent s'adapter à leurs horaires plutôt que de leur imposer un format de coaching rigide. L'intégration des outils numériques peut se faire progressivement. Un coach pourrait par exemple recommander un simple journal du sommeil sur smartphone ou montre connectée, plutôt que d'introduire plusieurs applications complexes simultanément. L'objectif est d'intégrer la gestion du stress aux habitudes quotidiennes, sans créer de tâches supplémentaires.



5.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Créer une relation de coaching pratique et fondée sur la confiance

Pour instaurer la confiance, il est essentiel de communiquer différemment et de démontrer la pertinence concrète des conseils. Lorsque les agriculteurs perçoivent les bénéfices du coaching dans leur vie quotidienne et au sein de leur famille, ils sont plus enclins à s'y impliquer. Concrètement, les coachs ont intérêt à éviter de trop s'encombrer de théorie lors de leurs échanges avec les agriculteurs ; ils devraient plutôt s'appuyer sur des exemples tirés de situations réelles. Au lieu de décrire le stress comme un concept purement psychologique, un coach pourrait l'expliquer ainsi : « Après 12 heures de travail consécutives sans pause, votre corps n'a pas suffisamment récupéré pour fonctionner correctement. Le lendemain, vous vous sentirez très fatigué, irritable et stressé ! »

Un autre moyen d'instaurer la confiance avec les agriculteurs est la constance. Des échanges fréquents (et très courts), plutôt que de longs entretiens peu fréquents, créeront un climat propice à la confiance. Un entretien de 10 à 15 minutes sera précieux pour l'agriculteur, à condition qu'il lui permette de réfléchir à sa situation actuelle. Les coachs qui respectent l'expérience et les connaissances de l'agriculteur ne feront que renforcer cette confiance. Les agriculteurs exercent leur métier depuis si longtemps qu'ils sont experts dans leur domaine ; le coaching ne doit donc pas être envisagé comme une approche descendante, mais comme un partenariat. Ainsi, lorsque les coachs posent des questions ouvertes, telles que : « En période de forte activité, quelle est votre meilleure stratégie ? », les agriculteurs sont encouragés à s'impliquer activement et à prendre la responsabilité de la recherche de solutions.

Il est essentiel qu'un entraîneur explique clairement l'objectif de tout appareil ou application avant de l'intégrer aux séances d'entraînement. Par exemple, il pourrait dire : « Cet appareil vous permettra de détecter les signes de fatigue liés au surentraînement afin de prendre les mesures nécessaires pour l'éviter. » Ce type d'explication claire favorise l'adhésion et réduit les réticences à l'utilisation de ces technologies.

5.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Utilisation des outils numériques dans la pratique quotidienne

L'utilisation d'applications mobiles et d'objets connectés doit impérativement s'accompagner d'un résultat concret. Les agriculteurs n'adopteront pas durablement les solutions numériques sans en retirer un bénéfice immédiat et évident. Une bonne méthode pour les initier à ces technologies consiste à commencer par une tâche simple, comme le suivi de leur sommeil. Le conseiller peut ainsi les accompagner dans le suivi de leur sommeil pendant quelques nuits et analyser les données ultérieurement. Par exemple, si les données révèlent qu'un agriculteur dort en moyenne cinq heures par jour aux heures de pointe, cela peut servir de point de départ à une discussion.

De même, les dispositifs portables qui suivent la fréquence cardiaque et le niveau d'activité peuvent aider à déterminer si les agriculteurs travaillent trop. Un conseiller pourrait observer qu'un agriculteur a un niveau d'activité élevé, mais très peu de sommeil, ce qui indique un risque de fatigue. Ce cas de figure pourrait susciter une discussion pratique sur la mise en place de courtes pauses ou l'aménagement des horaires de travail.

Il est essentiel que toutes les données soient évaluées dans leur contexte et utilisées comme outil d'analyse de la situation de l'agriculteur. Les chiffres, pris isolément, sont dénués de sens ; ils doivent être mis en relation avec la réalité de sa situation. Par exemple, une diminution de la variabilité de la fréquence cardiaque (VFC) pourrait indiquer une augmentation du stress chez l'agriculteur ; toutefois, le coach doit s'informer sur le contexte de vie actuel. Les applications mobiles offrent de nombreuses possibilités d'utilisation efficace à court terme. L'une d'elles consiste à pratiquer un exercice de respiration profonde guidée pour mieux gérer le stress.

Un coach pourrait vous rassurer avec la suggestion suivante : « La prochaine fois que vous sentez que la situation vous échappe, faites cet exercice de respiration de deux minutes, puis reprenez votre travail. » Lorsque nous utilisons des outils numériques, il est essentiel de veiller à ce qu'ils soient simples et pertinents, qu'ils fassent partie intégrante de notre routine quotidienne et non qu'ils soient perçus comme une charge de travail supplémentaire.

5.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Stratégies pratiques de gestion du stress pour les agriculteurs

La gestion du stress chez les travailleurs agricoles doit être pratique et adaptée à leur métier. Il est souvent difficile pour les agriculteurs de prendre de longues pauses ou de participer à des séances structurées de gestion du stress ; les techniques proposées doivent donc être simples et rapides.

Une technique efficace pour gérer le stress consiste à faire des micro-pauses tout au long de la journée. Ces micro-pauses de 2 à 5 minutes permettent au corps et à l'esprit de récupérer entre les tâches. Un coach peut encourager les agriculteurs à faire de telles micro-pauses pendant les périodes de forte activité. Par exemple, après avoir effectué une tâche ardue, un agriculteur pourrait s'étirer, prendre quelques respirations profondes et faire une courte pause avant de passer à la tâche suivante.

Les techniques de respiration constituent une autre option efficace pour gérer le stress, car elles sont faciles à mettre en œuvre et ne nécessitent aucun équipement. La respiration profonde permet également de réduire la réponse physique au stress en induisant une réponse de relaxation. Un coach peut enseigner des techniques de respiration simples lors d'une séance et encourager leur utilisation régulière. Améliorer le sommeil est un autre aspect important de la gestion du stress. Les coaches devraient travailler avec chaque client pour identifier les obstacles à un bon sommeil, plutôt que de donner des recommandations générales. Par exemple, un agriculteur peut veiller tard sur son téléphone ou s'inquiéter de ce qui l'attend le lendemain matin. Des solutions pratiques pourraient inclure la mise en place d'un rituel du coucher, la réduction du temps passé devant les écrans avant de dormir et la notation des tâches à accomplir le lendemain afin de limiter la surcharge mentale.

La gestion du temps est également essentielle pour réduire le stress. Ainsi, les coaches peuvent aider les agriculteurs à déterminer les tâches prioritaires et les opérations les plus urgentes. Par exemple, de nombreux agriculteurs constatent que de simples changements, comme la planification de leur emploi du temps la veille, peuvent considérablement diminuer la pression qu'ils ressentent à la ferme. Outre le développement de nouvelles méthodes de gestion du stress, il est important que cette gestion soit intégrée aux pratiques quotidiennes de chaque agriculteur. L'objectif est d'apporter des améliorations modestes et durables à leur qualité de vie et, à terme, de créer un environnement plus sain pour eux-mêmes et leurs familles.

5.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Soutenir le changement de comportement par le coaching

Modifier ses habitudes peut s'avérer extrêmement difficile, surtout dans un environnement structuré et stable. Le coaching aide les individus à définir des étapes concrètes pour modifier leurs comportements, étapes qui peuvent ensuite être soutenues par un encouragement continu.

Pour une modification comportementale efficace, il est préférable de se concentrer sur un comportement à la fois. Par exemple, on peut accompagner un client pour qu'il augmente son temps de sommeil avant d'ajuster sa charge de travail et d'intégrer davantage de relaxation à sa routine agricole. L'utilisation des technologies comme support à ce processus permet aux participants de suivre leurs progrès, de recevoir des retours et de les aider à atteindre leurs objectifs de modification comportementale. L'exemple d'agriculteurs qui analysent leurs cycles de sommeil et apportent des modifications mineures pour mieux dormir permettra de constater des progrès mesurables et de les motiver à poursuivre leurs efforts.

Les coachs doivent également expliquer à leurs clients que des obstacles peuvent survenir. L'agriculture est imprévisible ; il ne sera donc pas toujours possible d'appliquer systématiquement de nouveaux comportements. Le rôle du coach est d'aider les agriculteurs à modifier et à pérenniser ces comportements, et non de les décourager d'améliorer leurs habitudes. La réflexion joue un rôle essentiel dans le processus de changement de comportement. Après une période de coaching (après la mise en œuvre d'un programme ou d'une stratégie), le coach posera des questions sur les changements observés et les points positifs. Cela permettra à l'agriculteur d'identifier ses progrès et de renforcer les comportements positifs adoptés. Ces petits changements peuvent, à terme, conduire à des améliorations significatives en matière de gestion du stress et de bien-être général.



5.4 Stratégies de coaching et solutions pratiques

Renforcement des systèmes de soutien et du bien-être à long terme

Pour gérer efficacement et durablement le stress, il est essentiel que chacun développe des habitudes saines à long terme grâce au soutien d'autrui. Avoir un réseau de soutien autour de soi est donc crucial pour apprendre à gérer son stress au quotidien. En encourageant les agriculteurs à tisser des liens avec leurs proches et à développer des relations au sein de leur communauté, on leur permet d'élargir leur cercle social et de nouer de nouvelles relations sur lesquelles ils pourront compter en cas de besoin. Les séances de groupe organisées dans un contexte agricole peuvent être particulièrement bénéfiques pour les agriculteurs souhaitant apprendre à mieux gérer leur stress. Savoir que d'autres rencontrent des difficultés similaires contribue à rompre l'isolement et offre des occasions de s'entraider.

Les outils numériques peuvent fournir aux agriculteurs un suivi et des rappels réguliers sur le long terme, même si les technologies comme les SMS ou la saisie au clavier ne peuvent remplacer les interactions en face à face. L'association du coaching et de la technologie est considérée comme le modèle le plus efficace pour accompagner les agriculteurs dans la mise en place de routines durables. Les coachs doivent les aider à instaurer des routines qu'ils peuvent maintenir dans la durée. Ces routines peuvent inclure un suivi régulier de leur état de santé, l'adoption d'un rythme de sommeil régulier et l'utilisation de techniques efficaces de gestion du stress. Bien qu'aucun agriculteur ne puisse éliminer complètement le stress de sa vie, un accompagnement pratique, notamment par le développement de techniques efficaces de gestion du stress, est possible. Si les agriculteurs ont développé des pratiques efficaces de gestion du stress, ils seront plus résilients face aux défis futurs et prendront donc de meilleures décisions que s'ils n'avaient pas appris à gérer leur stress. À long terme, une combinaison efficace de coaching et d'assistance technologique permettra aux agriculteurs de développer des habitudes durables et saines qui auront un impact positif sur leur santé et les aideront à atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.



5.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Étude de cas 1 - Groupes de soutien en santé mentale multi-acteurs en Grèce (Approche FARMRes / FarmWell)

Contexte

Ces dernières années, des projets européens tels que FARMRes et FarmWell se sont attachés à améliorer la santé mentale des agriculteurs grâce à des approches participatives. En Grèce, des groupes de travail ont été créés pour réunir agriculteurs, conseillers agricoles, psychologues et acteurs locaux afin d'échanger sur le stress, le bien-être et les stratégies d'adaptation. Ces initiatives répondent aux préoccupations croissantes concernant la santé mentale dans le secteur agricole, notamment dans les régions touchées par le changement climatique et les difficultés économiques.



Problème

En Grèce, les agriculteurs ont fait état d'un niveau de stress élevé lié à l'imprévisibilité des conditions météorologiques, à la hausse des coûts de production et à l'instabilité des marchés. Parallèlement, ils hésitaient fortement à parler ouvertement de santé mentale et avaient un accès limité à un soutien psychologique structuré. L'isolement social et le manque de sensibilisation aggravaient encore le problème.

Intervention / Méthode

L'intervention a consisté en la création de groupes de pratique où les agriculteurs participaient à des discussions animées. Ces séances, conçues pour être informelles et pratiques, privilégiaient l'expérience concrète plutôt que les connaissances théoriques.

Les éléments clés comprenaient les suivants :

- Discussions de groupe sur le stress et les défis quotidiens
- Partage d'expériences personnelles entre agriculteurs
- Introduction à des stratégies d'adaptation simples (par exemple, les pauses, la communication, la planification)
- Connaissance des services de soutien disponibles
- Introduction progressive des outils numériques (par exemple, applications de gestion du stress, plateformes de communication)

5.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Étude de cas 1 - Groupes de soutien en santé mentale multi-acteurs en Grèce (Approche FARMRes / FarmWell)

Résultats / Leçons apprises

Les groupes de pratique se sont avérés efficaces pour réduire la stigmatisation et encourager des conversations ouvertes sur le stress. Les agriculteurs ont indiqué que le simple fait de partager leurs expériences avec d'autres les aidait à se sentir moins isolés.

Un enseignement important a été que le soutien entre pairs est un outil puissant au sein des communautés agricoles. Les agriculteurs étaient plus enclins à participer lorsque les discussions étaient animées par des personnes qui comprenaient leur contexte.

Un autre constat important est que les outils numériques étaient mieux acceptés lorsqu'ils étaient introduits progressivement et liés à des besoins réels. Par exemple, les agriculteurs étaient plus enclins à utiliser des applications mobiles simples pour communiquer ou gérer leur stress après avoir participé à des discussions de groupe. Cette étude de cas démontre que l'association d'un soutien communautaire et d'un accompagnement pratique peut améliorer significativement le bien-être mental dans le secteur agricole.



5.5 Bonnes pratiques / Études de cas

Étude de cas 2 – Suivi numérique du stress et soutien au coaching (Approche européenne de la santé au travail)

Contexte

En Europe, plusieurs initiatives en matière de santé au travail ont exploré l'utilisation des technologies portables et des outils numériques pour surveiller le stress et la fatigue dans les professions à haut risque, notamment l'agriculture. Ces approches sont de plus en plus adaptées aux agriculteurs dans le cadre d'efforts plus larges visant à réduire les risques psychosociaux dans ce secteur.



Problème

Les agriculteurs souffrent souvent de stress et de fatigue chroniques, mais peuvent ne pas en reconnaître les premiers signes. Les longues heures de travail, les exigences physiques et le manque de repos contribuent à une baisse du bien-être et à un risque accru d'accidents. Les interventions traditionnelles sont souvent réactives plutôt que préventives.

Intervention / Méthode

Dans cette approche, les agriculteurs étaient équipés d'appareils portables (par exemple, des montres connectées ou des traqueurs d'activité physique) qui surveillaient des indicateurs physiologiques tels que les suivants :

- fréquence cardiaque
- qualité du sommeil
- niveaux d'activité physique

Les données recueillies ont ensuite été utilisées lors de séances de coaching pour favoriser la réflexion et le changement de comportement.

5.5 Bonnes pratiques / Études de cas



- Le processus de coaching comprenait :
- Analyse des données de sommeil et d'activité avec l'agriculteur
- Identifier les schémas de fatigue ou de stress
- Discuter des ajustements pratiques (par exemple, introduire des pauses et améliorer les habitudes de sommeil)
- Se fixer des objectifs modestes et réalisables
- Utiliser des applications mobiles pour des exercices de respiration guidée ou de relaxation

Résultats / Leçons apprises

Cette approche a démontré que des données objectives accroissent la prise de conscience et la motivation. Les agriculteurs qui constataient clairement un manque de sommeil ou une charge de travail excessive étaient plus enclins à modifier leurs habitudes. Un enseignement important a été que les données seules ne suffisent pas. Le rôle du coach s'est avéré essentiel pour aider les agriculteurs à comprendre et à appliquer l'information. Sans accompagnement, de nombreux participants ont eu des difficultés à interpréter les données. Autre constat clé : de petits changements, comme l'amélioration du sommeil ou la prise de courtes pauses, ont un impact notable sur le bien-être. À terme, ces changements contribuent à une meilleure énergie et à une réduction du stress. Ce cas souligne l'importance de combiner technologie et soutien humain pour obtenir des résultats concrets.

5.6 Références

- Barnes, C. M., et Drake, C. L. (2015). Prioriser la santé du sommeil : recommandations de politique de santé publique. *Perspectives on Psychological Science*, 10(6), 733–737. <https://doi.org/10.1177/1745691615598509>
- Berry, H. L., Bowen, K. et Kjellstrom, T. (2010). Changements climatiques et santé mentale : un cadre d'analyse des voies causales. *International Journal of Public Health*, 55(2), 123–132. <https://doi.org/10.1007/s00038-009-0112-0>
- Fraser, C. E., Smith, K. B., Judd, F., Humphreys, J. S., Fragar, L. J. et Henderson, A. (2005). Agriculture, problèmes de santé mentale et maladie mentale. *International Journal of Social Psychiatry*, 51(4), 340–349. <https://doi.org/10.1177/0020764005060844>
- Kabat-Zinn, J. (2003). Interventions basées sur la pleine conscience en contexte : passé, présent et futur. *Psychologie clinique : science et pratique*, 10(2), 144-156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, évaluation et adaptation*. Springer.
- Lehrer, P. M., & Gevirtz, R. (2014). Biofeedback de la variabilité de la fréquence cardiaque : comment et pourquoi cela fonctionne-t-il ? *Frontiers in Psychology*, 5, 756. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00756>
- McEwen, B. S. (2017). Effets neurobiologiques et systémiques du stress chronique. *Chronic Stress*, 1, 1–11. <https://doi.org/10.1177/2470547017692328>
- Michie, S., van Stralen, M. M. et West, R. (2013). La roue du changement de comportement : une nouvelle méthode pour caractériser et concevoir des interventions de changement de comportement. *Implementation Science*, 8, 42. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-8-42>
- Roy, P., Tremblay, G., Robertson, S. et Houle, J. (2017). « Tout faire moi-même » : une étude qualitative sur la recherche d'aide en santé mentale chez les agriculteurs. *American Journal of Men's Health*, 11(5), 1516–1526. <https://doi.org/10.1177/1557988315619669>

5.6 Références

Shaffer, F., et Ginsberg, J. P. (2017). Aperçu des mesures et des normes de la variabilité de la fréquence cardiaque. *Frontiers in Public Health*, 5, 258. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2017.00258>

Smets, E., De Raedt, W. et Van Hoof, C. (2018). En pleine nature : l'utilisation de capteurs portables pour la détection du stress. *NPJ Digital Medicine*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.1038/s41746-018-0034-9>

Torous, J., Bucci, S., Bell, I. H., et al. (2020). Le domaine en pleine expansion de la psychiatrie numérique : données actuelles et perspectives d'avenir des applications, des médias sociaux, des chatbots et de la réalité virtuelle. *World Psychiatry*, 19(1), 3–15. <https://doi.org/10.1002/wps.20695>

Van Dongen, H. P. A., et al. (2023). Technologies portables et surveillance de la fatigue en santé au travail : une revue. *Journal of Occupational Health*.



Annexe 1 : Outils pratiques pour les entraîneurs



Co-funded by
the European Union

Chapitre 1 - Outils pratiques pour les entraîneurs

- **Outil 1. Auto-évaluation rapide avant une tâche à risque élevé**

Avant d'entreprendre une tâche à risque plus élevé, le participant peut se demander :

Qu'est-ce qui est différent aujourd'hui par rapport aux conditions habituelles ?

Est-ce que je me dépêche par réelle nécessité ou parce que je ressens de la pression ?

Quel est mon niveau de vigilance actuel ?

Ai-je déjà commis de petites erreurs aujourd'hui ?

Ai-je l'équipement et la protection adéquats ?

Serais-je à l'aise si une autre personne qui m'est chère accomplissait la tâche exactement de cette manière ?

Cet outil est utile car il interrompt le comportement automatique et active la réflexion.

Outil 2. Signes avant-coureurs de risques pour la sécurité liés au stress

Les entraîneurs peuvent inviter les participants à surveiller les signes suivants :

- impatience ou irritabilité accrue ;
- difficulté à se concentrer ;
- oublier les étapes de routine ;
- égarer régulièrement des outils ou du matériel ;
- se sentir mentalement « plein » ou surchargé ;
- sauter des repas, boire de l'eau ou se reposer ;
- difficultés à dormir et à continuer ensuite à travailler à plein rythme ;
- fonctionnement en mode pilote automatique sans surveillance active des dangers.

L'entraîneur peut demander aux participants d'identifier les trois premiers signes qui apparaissent pour eux personnellement.

Chapitre 1 - Outils pratiques pour les entraîneurs

- **Outil 3. Signes avant-coureurs d'une altération des facultés liée à la fatigue**

On peut apprendre aux participants à remarquer :

- paupières lourdes ou vision floue ;
- réflexion plus lente ;
- bâillements répétés ;
- maladresse ou coordination réduite ;
- difficulté à se souvenir de ce qui vient d'être fait ;
- se déconnecter de la réalité lors de tâches répétitives ;
- besoin de relire ou de revérifier des informations simples ;
- une confiance inhabituellement risquée ou la pensée « Je dois juste persévérer. »

Cet outil est particulièrement utile lors des pics saisonniers.

Outil 4. Questions de coaching réflexif sur la perception du risque

- Quels risques liés à votre travail ont commencé à vous paraître normaux ?
- Dans quelles situations prenez-vous le plus souvent des raccourcis ?
- Que te dis-tu dans ces moments-là ?
- Quelles tâches vous poussent à trop vous fier à votre expérience ?
- À quel moment êtes-vous le moins susceptible de demander de l'aide ?
- À quoi ressemblerait une compétence plus sûre dans votre travail ?

Ces questions permettent d'approfondir la compréhension des comportements.

Chapitre 1 - Outils pratiques pour les entraîneurs

- **Outil 5. Fiche de réflexion sur les quasi-accidents**

Après un incident évité de justesse, les participants peuvent enregistrer :

- la tâche effectuée ;
 - heure de la journée;
 - niveau de fatigue ;
 - état émotionnel ;
 - conditions environnementales;
 - quel raccourci ou quelle hypothèse était impliquée ;
 - Ce qui pourrait être changé la prochaine fois.
- Cet outil simple permet de transformer des événements isolés en apprentissage structuré.

Outil 6. Sujets de discussion de groupe pour les formateurs

- Pourquoi les tâches familières deviennent-elles parfois plus dangereuses que les tâches inconnues ?
 - Comment le stress et les pressions financières influencent-ils les choix en matière de sécurité ?
 - Qu'est-ce qui rend difficile l'arrêt du travail lorsqu'on est fatigué ?
 - Quels messages avez-vous retenus concernant la force mentale, l'endurance et le fait de demander de l'aide ?
 - Comment une équipe agricole peut-elle favoriser des décisions sûres pendant les périodes de forte activité ?
- Ces outils peuvent être utilisés lors d'ateliers avec des agriculteurs, des apprenants en formation professionnelle ou des formateurs.

Chapitre 2 - Outils pratiques pour les entraîneurs

La fixation d'objectifs est une méthode éprouvée pour améliorer la performance. Locke et Latham (2002) démontrent que des objectifs spécifiques et ambitieux conduisent à une meilleure performance que des objectifs vagues ou faciles. Dans le secteur agricole, la fixation d'objectifs aide les équipes à prioriser les tâches, à allouer les ressources et à suivre leurs progrès. Les coachs peuvent accompagner les équipes dans l'élaboration d'objectifs SMART et leur décomposition en étapes concrètes. Les questions ouvertes sont essentielles à la pratique du coaching. Elles favorisent la réflexion, l'appropriation et la résolution de problèmes.

- Quel est le principal défi auquel votre équipe est confrontée ?
- Quelles options avez-vous pour régler ce problème ?
- À quoi ressemblerait le succès dans cette situation ?

Ces questions correspondent aux approches de coaching axées sur les solutions, qui mettent l'accent sur les forces et la réflexion tournée vers l'avenir (Grant, 2011).

Les discussions de groupe sont des outils efficaces pour l'échange de connaissances et l'apprentissage collectif. Les approches participatives renforcent l'engagement et améliorent l'application des connaissances (Yunker & Radunovich, 2021). Les animateurs doivent veiller à ce que les discussions soient inclusives et structurées, permettant à tous les participants de contribuer. Les méthodes d'apprentissage expérientiel, telles que les simulations et les jeux de rôle, favorisent le développement des compétences en permettant aux participants de s'exercer à des situations concrètes. Ces méthodes s'appuient sur la théorie de l'apprentissage expérientiel, qui met l'accent sur l'apprentissage par l'action et la réflexion (Kolb, 1984).

Les jeux de rôle permettent de développer les compétences en communication, en leadership et en résolution de conflits. Les outils de planification d'actions aident à traduire les discussions en étapes concrètes. Ces outils comprennent généralement :

- Problèmes identifiés
- Solutions proposées
- Responsabilités attribuées
- Calendrier de mise en œuvre

Chapitre 2 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Les outils d'auto-évaluation permettent aux équipes de réfléchir à leur fonctionnement et d'identifier les axes d'amélioration. Les pratiques réflexives sont largement reconnues comme efficaces dans l'apprentissage des adultes, car elles favorisent la pensée critique et le changement de comportement (Kolb, 1984). Une grille d'auto-évaluation d'équipe peut comprendre des dimensions telles que les suivantes :

Clarté de la communication

Confiance et soutien mutuel

Définition du rôle

Sensibilisation à la sécurité

- Les exercices de cohésion d'équipe offrent l'opportunité d'observer et d'améliorer la dynamique de groupe. Ces activités mettent en lumière les modes de communication, les rôles de leadership et les stratégies de résolution de problèmes. Les recherches sur la cohésion de groupe montrent que les expériences partagées contribuent à renforcer les relations et à améliorer les performances (Marcos et al., 2010). L'efficacité de ces outils dépend de leur application. Les coachs devraient :
- Adapter les outils au contexte spécifique
- Faciliter la réflexion après chaque activité
- Relier les exercices pratiques aux concepts théoriques
- Encourager l'apprentissage et l'amélioration continus

Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

- Ce chapitre propose dix outils concrets que les coachs et les formateurs peuvent utiliser directement auprès des agriculteurs. Chaque outil est conçu pour répondre à des difficultés spécifiques identifiées dans les chapitres précédents : la difficulté à exprimer son stress, l’accumulation de pression, le manque de temps et la faible propension à demander de l’aide. Ces outils sont volontairement simples, adaptables à différents contextes et ancrés dans les réalités du travail agricole.

Ces outils sont organisés en quatre catégories qui reflètent le déroulement naturel d’un processus de coaching : l’ouverture du dialogue, la cartographie de la complexité, l’accompagnement à l’action et la consolidation des apprentissages. Les coachs ne sont pas tenus d’utiliser les dix outils à chaque séance ; ces catégories servent de guide pour choisir les outils les plus pertinents à un moment donné de la relation de coaching.

Aperçu — outils par catégorie

Cat.	Outil	Nom	Format
A	1	Tableau des comportements et des émotions	Individuel / groupe
A	2	Questions d'exploration situationnelle	Individuel
A	8	Guide de communication adaptative	Individuel
B	3	Cartographie du contrôle et de l'influence	Individuel / groupe
B	9	Outil visuel co-crée	Individuel
C	5	Planification par micro-actions	Individuel
C	4	Indice de pression quotidienne	Individuel (usage personnel)
D	6	Vérification des signaux du corps	Individuel
D	7	Pause de réflexion	Individuel / groupe
D	10	Sujet d'échange entre pairs	Groupe

Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Catégorie A : Ouverture et connexion

Outils 1, 2 et 8 — pour engager la conversation et instaurer la confiance

Le principal obstacle au soutien des agriculteurs ne réside pas dans un manque de connaissances de la part de l'accompagnateur, mais dans la difficulté même d'amorcer la conversation. Les agriculteurs en détresse sont souvent réticents à s'engager dans une démarche qui s'apparente à une intervention liée à la santé mentale. Ils peuvent se montrer méfiants, manquer de temps ou tout simplement ne pas être habitués à évoquer leur vécu intérieur avec un professionnel extérieur. Les trois outils de cette catégorie sont précisément conçus pour répondre à cette situation. Ils offrent à l'accompagnateur des moyens structurés et d'accès aisé pour aborder les questions de stress et de pression, en partant de la réalité quotidienne de l'agriculteur plutôt que de cadres cliniques ou liés au coaching. Lorsqu'ils sont bien utilisés, ces outils ne sont pas perçus comme tels : ils apparaissent comme le prolongement naturel d'une discussion concrète sur l'exploitation agricole.



Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Outil 2 : Questions d'exploration de la situation

But

Pour aider les agriculteurs à passer d'un stress général et indifférencié – « tout est difficile » – à des problèmes spécifiques et gérables, pouvant être abordés étape par étape. Cet outil transforme un vague sentiment de surcharge en une situation concrète et ouverte à la discussion.

Comment utiliser

Utilisez des questions ouvertes ancrées dans l'expérience quotidienne de l'agriculteur. Privilégiez les situations concrètes et récentes aux réflexions abstraites. Écoutez sans interrompre ni recentrer la conversation trop rapidement. Une fois que l'agriculteur a décrit la situation, résumez et vérifiez sa compréhension avant de proposer des solutions.

« La pression principale semble donc venir de... C'est bien ça ? »

Cette étape de synthèse indique que le coach a écouté et donne à l'agriculteur l'occasion de corriger ou d'approfondir le sujet.

Questions de coaching

« Quel a été l'aspect le plus exigeant de votre travail ces derniers temps ? » « À quel moment de la journée ressentez-vous le plus de pression ? » « Qu'est-ce qui a changé par rapport aux saisons précédentes ? » « Y a-t-il un moment ou une décision en particulier qui vous a pesé ? »

Pourquoi ça marche

Les agriculteurs sont nettement plus enclins à s'engager lorsque les conversations sont ancrées dans la pratique plutôt que dans une perspective de bien-être (chapitre 5.2). Cette technique s'appuie sur les principes de l'entretien motivationnel, notamment le recours à des questions ouvertes et à l'écoute active pour susciter l'engagement et clarifier le problème présenté avant toute intervention.

Référence / ressource

L'entretien motivationnel : Miller, W.R., et Rollnick, S. (2012). L'entretien motivationnel : aider les gens à changer (3e éd.). Guilford Press.



Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Cartographie et structuration de la catégorie B

Outils 3 et 9 — pour rendre la complexité visible et offrir aux agriculteurs une vision structurée de leur situation.

L'un des constats les plus constants de la recherche est que les agriculteurs soumis à une pression soutenue perçoivent leurs difficultés comme un fardeau unique et indifférencié, plutôt que comme un ensemble de problèmes distincts pouvant être traités individuellement. Les soucis financiers, la charge de travail, les incertitudes climatiques et l'anxiété à long terme se fondent en un sentiment général d'être submergé ; c'est d'ailleurs cette confusion qui contribue à rendre la situation ingérable. Les outils de cette catégorie s'attaquent directement à ce problème. Ils aident les agriculteurs à extérioriser la complexité : il s'agit de rendre visible, organisé et propice à la discussion ce qui était jusqu'alors intériorisé. Une fois la situation cartographiée — ne serait-ce que sommairement, ou sur un simple bout de papier — sa nature change. Elle devient un objet que l'agriculteur peut examiner et auquel il peut réagir, plutôt qu'une situation dans laquelle il est simplement immergé. Les deux outils de cette catégorie impliquent activement l'agriculteur dans le processus de conception. Ce choix est délibéré : les outils que l'agriculteur a contribué à élaborer ont plus de chances d'être utilisés, d'être perçus comme pertinents et de susciter une véritable prise de conscience.



Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Outil 3 : Cartographie du contrôle et de l'influence

But

Afin de réduire le sentiment d'impuissance et de rediriger l'énergie en faisant clairement la distinction entre ce que l'agriculteur peut contrôler, ce sur quoi il peut avoir une influence partielle et ce qu'il ne peut pas changer — une distinction souvent floue en cas de stress prolongé.

Comment utiliser

Dessinez trois cercles concentriques ou trois colonnes étiquetées sur une feuille de papier :

Zone 1 — Je peux contrôler : l'organisation du travail, l'emploi du temps quotidien, les petites décisions opérationnelles. Zone 2 — J'ai une influence : les relations avec les fournisseurs, le choix des variétés de cultures, les mesures d'atténuation des risques. Zone 3 — Hors de mon contrôle : la météo, les prix du marché, la politique nationale.

L'agriculteur classe ses préoccupations actuelles dans chaque zone. Le coach axe ensuite la discussion sur les zones 1 et 2. Les préoccupations de la zone 3 sont prises en compte sans être ignorées ; l'objectif n'est pas de les nier, mais d'éviter qu'elles n'accaparent toute l'attention et l'énergie disponibles.

Questions de coaching

« Laquelle de ces actions vous semble la plus urgente actuellement ? » « Parmi les éléments sur lesquels vous avez prise, lequel aurait le plus grand impact ? » « Y a-t-il des éléments de la zone 3 que nous pourrions partiellement faire passer en zone 2 avec une préparation adéquate ? »

Pourquoi ça marche

La perte de contrôle perçue est l'un des mécanismes psychologiques les plus fréquemment identifiés comme sources d'anxiété chez les agriculteurs (chapitre 3.5). Cet outil s'appuie sur le coaching cognitivo-comportemental et les approches basées sur l'acceptation, qui considèrent toutes deux la distinction contrôle/influence comme une stratégie fondamentale de gestion du stress. Il ne s'agit pas de minimiser les facteurs de stress incontrôlables, mais de réorienter les ressources cognitives et émotionnelles vers les domaines où une action est possible.

Référence / ressource

Cadre d'analyse du cercle de contrôle : Covey, S.R. (1989). Les 7 habitudes des gens très efficaces. Free Press. Appliqué ici au profil de stress spécifique des agriculteurs exposés aux changements climatiques.

Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Outil 9 : Outil visuel co-cr  

But

Accroître la pertinence, l'appropriation et l'utilité post-session en construisant ensemble, pendant la session, une représentation visuelle de la situation de l'agriculteur — en utilisant ses propres mots, la configuration de sa propre ferme et ses propres priorités.

Comment utiliser

Plutôt que de présenter un modèle prédéfini, invitez l'agriculteur élaborer ensemble un support visuel simple. Il peut s'agir d'une carte, d'une liste, d'un diagramme ou d'une vue d'ensemble priorisée. Principes clés :

- Utilisez les propres mots de l'agriculteur, et non les catégories de l'entraîneur.
- Dessinez ou écrivez sur une feuille de papier que l'agriculteur pourra conserver après la séance.
- Faites en sorte que ce soit suffisamment simple pour être terminé en 10    15 minutes.
- Concentrez-vous sur ce que l'agriculteur considère comme le plus pertinent.

Exemples de ce qui peut être co-créé : une carte du stress agricole (voir le chapitre 5.7 pour le protocole complet de la carte du stress climatique), une liste de priorités de décision, un calendrier des pressions saisonnières ou un inventaire des ressources personnelles.

Questions de coaching

« Si nous devons représenter cette situation, quel serait le point central ? » « Quels sont les principaux secteurs de votre exploitation qui sont actuellement les plus touchés ? » « En regardant ce que nous avons cartographié ensemble, qu'est-ce qui vous frappe le plus ? »

Pourquoi ça marche

Les approches participatives produisent systématiquement un engagement et une mémorisation supérieurs aux contenus dispensés par des experts, notamment dans les contextes où l'autonomie et l'identité professionnelle sont essentielles (Deci & Ryan, 1985, cité au chapitre 5.6). L'acte physique de dessiner ou d'écrire permet également d'extérioriser l'expérience vécue, facilitant ainsi les échanges et la mise en œuvre. Les outils élaborés collaborativement sont plus susceptibles d'être utilisés après la session car ils appartiennent à l'agriculteur, et non au formateur.

Référence / ressource

Conception participative : Deci, E.L., et Ryan, R.M. (1985). Motivation intrinsèque et autodétermination dans le comportement humain. Plenum Press. Protocole de la carte du stress climatique : Chapitre 5.7 de ce manuel.

Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Action et changement de catégorie C

Outils 5 et 4 — pour passer de la prise de conscience à l'action et créer une dynamique

Une prise de conscience sans action ne change pas grand-chose. Un agriculteur capable de nommer clairement ses sources de stress et de distinguer ce qui relève ou non de son contrôle doit tout de même agir différemment pour que la situation s'améliore. C'est souvent là que le coaching piétine : l'écart entre la compréhension d'un problème et la mise en œuvre concrète d'une solution est plus important qu'il n'y paraît, surtout lorsque l'énergie fait défaut et que la confiance est entamée. Les deux outils de cette catégorie s'inscrivent dans des échelles de temps différentes. La planification de micro-actions s'opère à très court terme : elle aide les agriculteurs à définir une étape unique, concrète et réalisable dans les jours à venir. L'évaluation quotidienne de la pression s'inscrit quant à elle dans la durée (semaines et mois) : elle favorise l'habitude de l'auto observation, rendant visibles les schémas de stress avant qu'ils ne s'aggravent. Ces deux outils reposent sur une logique commune : ils rendent le changement envisageable en le ramenant à une échelle modeste. En situation de stress chronique, la capacité à opérer des transformations d'envergure est limitée. Ce qui reste possible, ce sont de petits ajustements délibérés ; or, c'est souvent l'accumulation de ces derniers au fil du temps qui engendre un changement réel et durable.



Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Outil 5 : Planification de micro-actions

But

Pour transformer des situations complexes ou accablantes en petites étapes immédiatement réalisables — réduire la paralysie et redonner aux agriculteurs un sentiment d'élan et de capacité d'action face à des problèmes qui leur semblent insurmontables.

Comment utiliser

Après avoir cerné un problème précis, demandez à l'agriculteur d'identifier la plus petite action possible qui permettrait d'améliorer la situation. Les critères sont stricts : l'action doit être réaliste compte tenu des capacités actuelles, réalisable dans les prochains jours et entièrement sous le contrôle de l'agriculteur.

Exemples de micro-actions :

- Modifier une tâche dans l'horaire quotidien pour réduire la surcharge physique
- Contacter une personne en particulier (fournisseur, conseiller, collègue) au sujet d'un problème en cours
- Tester un petit changement de pratique pour en évaluer la faisabilité

Questions de coaching

« Quelle petite action permettrait d'améliorer légèrement la situation ? » « Quand précisément pourriez-vous le faire ? Quel jour, à quel moment ? » « Qu'est-ce qui pourrait poser problème, et comment y remédieriez-vous ? »

Pourquoi ça marche

Les problèmes vastes et complexes semblent souvent impossibles à résoudre dans leur ensemble. Les décomposer en petites étapes réduit la surcharge cognitive et favorise un sentiment de progrès, essentiel pour maintenir la motivation face au stress chronique. Les questions relatives à l'intention de mise en œuvre (« quand précisément ? », « quels obstacles pourraient se présenter ? ») augmentent considérablement la probabilité que les actions planifiées soient réalisées, comme l'ont démontré de nombreuses recherches en

Référence / ressource

Intentions de mise en œuvre : Gollwitzer, P.M. (1999). Intentions de mise en œuvre : Effets importants de plans simples. *American Psychologist*, 54(7), 493–503. Coaching axé sur les solutions : Grant, A.M. (2012). Apporter un changement positif. *Journal of Systemic Therapies*, 31(2), 21–35.

Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Outil 4 : Évaluation quotidienne de la pression

But

Pour aider les agriculteurs à prendre conscience des schémas de stress cumulatif et à identifier les périodes de surcharge avant qu'elles ne s'aggravent. Cet outil facilite l'auto-évaluation entre les séances de coaching et rend visible la pression invisible au fil du temps.

Comment utiliser

L'agriculteur évalue chaque jour ou chaque semaine sur une échelle simple de 1 à 5 :

1 = Faible pression — routine, gérable

3 = Pression moyenne — exigeante mais fonctionnelle

5 = Pression très élevée — se sentir dépassé, difficile à gérer

Ils peuvent ajouter une brève note, facultative : la principale difficulté rencontrée ce jour-là ou un élément positif. Cette note peut être écrite, prise par téléphone ou résumée oralement au début de chaque séance de coaching. Aucun système d'enregistrement formel n'est requis : le simple fait de prendre le temps d'évaluer constitue l'intervention en soi.

Questions de coaching

« Avec le recul, quelle note donneriez-vous à cette semaine ? » « Y a-t-il eu des journées particulièrement chargées ? Que s'est-il passé ? » « Y a-t-il eu des éléments qui ont permis de réduire le nombre de cas les jours plus cléments ? »

Pourquoi ça marche

Le stress en agriculture est cumulatif plutôt qu'épisodique : une exposition répétée au fil des saisons, sans période de récupération adéquate, accroît considérablement la détresse (chapitre 3.4). Faute de prise de conscience structurée, les agriculteurs perçoivent souvent cette accumulation comme une pesanteur constante et diffuse, plutôt que comme un schéma sur lequel ils peuvent agir. Une simple échelle d'évaluation transforme cette expérience subjective en quelque chose d'observable et d'analysable, et, au fil de plusieurs séances, peut révéler les facteurs déclencheurs, les variations saisonnières et les véritables sources de soulagement.

Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Réflexion et connexion (Catégorie D)

Outils 6, 7 et 10 — pour clore, consolider, tirer des enseignements de l'expérience et réduire l'isolement

Un accompagnement de qualité ne s'arrête pas à l'élaboration d'un plan. Il s'achève lorsque l'agriculteur a l'occasion de prendre du recul par rapport au problème immédiat, de prendre conscience de ce qu'il a appris et de se reconnecter — à sa propre expérience, à son corps et aux autres personnes partageant sa situation. Les trois outils de cette catégorie remplissent cette fonction de clôture et de consolidation. L'outil « Signaux corporels » attire l'attention sur la dimension physique du stress, souvent le signe le plus précoce et le plus fiable d'une montée de la pression. La « Pause réflexive » instaure un moment d'apprentissage bref et structuré à la fin de la séance, favorisant l'habitude de tirer des enseignements de l'expérience plutôt que de passer simplement au problème suivant. L'outil « Échange entre pairs » s'attaque à l'un des aspects les plus délétères de la détresse des agriculteurs : l'isolement qui amène chacun d'eux à percevoir des problèmes structurels communs comme des échecs purement personnels. Ces outils sont souvent les plus sous-estimés. Pourtant, dans la pratique, ce sont fréquemment eux que les agriculteurs retiennent longtemps après la fin de la séance.



Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Outil 6 : Vérification des signaux corporels

But

Pour aider les agriculteurs à reconnaître les signes physiques du stress, qui sont fréquemment remarqués avant la prise de conscience émotionnelle et souvent plus accessibles dans des contextes culturels où l'expression des émotions est limitée ou stigmatisée.

Comment utiliser

Invitez l'agriculteur à réfléchir brièvement à son ressenti physique plutôt qu'à ses pensées ou à ses émotions. Il peut s'agir d'un bref échange en début de séance ou d'un court exercice indépendant. Le coach peut également observer les signaux non verbaux – posture, rythme et signes de fatigue – et les lui faire comprendre avec tact, afin d'amorcer une conversation que l'agriculteur n'aurait peut-être pas initiée spontanément.

Questions de coaching

« Où ressentez-vous le plus de tension dans votre corps lors d'une journée exigeante ? » « À quel moment vous sentez-vous le plus fatigué physiquement : le matin, à midi ou le soir ? » « Comment avez-vous dormi ces derniers temps ? Vous arrive-t-il de vous endormir facilement le soir ? »

Pourquoi ça marche

En agriculture, le stress se manifeste souvent par des symptômes somatiques avant d'être reconnu psychologiquement : fatigue, tension, troubles du sommeil et douleurs physiques figurent parmi les premiers indicateurs les plus fréquemment rapportés (chapitre 4.5). Aborder le bien-être par l'écoute du corps plutôt que par un questionnement émotionnel direct est plus acceptable dans les contextes où l'autonomie et la maîtrise de soi sont valorisées. Les troubles du sommeil, en particulier, sont à la fois un symptôme de stress et un facteur d'aggravation des troubles cognitifs et émotionnels ; les prendre en charge directement est donc cliniquement significatif.

Référence / ressource

Coaching somatique : Strozzi-Heckman, R. (2014). L'art du coaching somatique. North Atlantic Books. Voir aussi : NHS Every Mind Matters sur www.nhs.uk/every-mind-matters



Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Outil 7 : Pause réflexive

But

Créer un bref moment de réflexion structuré à la fin d'une séance — afin de prendre l'habitude de tirer des leçons de l'expérience et de passer progressivement d'une réaction continue à une action plus intentionnelle.

Comment utiliser

À la fin d'une conversation ou d'une séance, invitez l'agriculteur à réfléchir sur trois points :

1. Une chose qui s'est avérée difficile : la nommer explicitement.
2. Une chose qui a fonctionné : identifier même un petit succès
3. Une chose à essayer ensuite : une intention concrète pour la période à venir

Cela peut se faire verbalement, par écrit (dans un document que l'agriculteur conserve), ou lors d'une discussion de groupe où chaque participant partage un point de vue. Identifier clairement ce qui a fonctionné, même de façon minime, est particulièrement important pour les agriculteurs soumis à un stress chronique : les recherches sur l'impuissance acquise montrent que les expériences positives sont souvent minimisées ou ignorées lorsque la pression soutenue détourne l'attention.

Questions de coaching

« En repensant à cette séance, qu'est-ce qui vous a semblé le plus utile ? » « Y a-t-il eu un élément, même minime, qui s'est mieux déroulé que prévu cette semaine ? » « Y a-t-il une chose concrète que vous aimeriez essayer ou changer avant notre prochaine discussion ? »

Pourquoi ça marche

L'apprentissage et le changement de comportement ne résultent pas de la seule expérience, mais d'une réflexion structurée sur celle-ci (Schon, 1983 ; Kolb, 1984). En coaching agricole, cet outil permet de contrer la tendance à focaliser chaque séance sur les problèmes immédiats sans développer une compréhension globale. Il s'attaque également directement au sentiment d'impuissance acquise en rendant les expériences positives visibles et mémorables.

Chapitre 3 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Utiliser ces outils ensemble

Ces outils ne constituent pas des étapes séquentielles d'un programme fixe ; ils forment un répertoire. Les coachs les sélectionnent et les combinent en fonction de la situation de l'agriculteur, du temps disponible et du stade de la relation de coaching. Une première rencontre avec un agriculteur n'ayant jamais bénéficié de coaching auparavant requiert une combinaison d'outils très différente de celle d'une séance de suivi avec une personne déjà engagée dans une démarche réflexive.

De manière générale : les outils de catégorie A sont particulièrement utiles pour amorcer le dialogue et instaurer un climat de confiance. Les outils de catégorie B sont plus efficaces une fois le problème identifié et lorsque l'agriculteur est prêt à l'analyser en profondeur. Les outils de catégorie C facilitent le passage de la prise de conscience à l'action. Les outils de catégorie D consolident les apprentissages, maintiennent la motivation et atténuent l'isolement qui aggrave le stress.

Aucun outil n'est suffisant à lui seul. Les interventions de coaching les plus efficaces associent une technique structurée à une véritable attention relationnelle : savoir quand utiliser un outil et quand le mettre de côté et simplement écouter.

Séquence suggérée par phase de coaching

Phase	Objectif	Catégorie / outils recommandés
Départ / premier contact	Établir la confiance, réduire les résistances, comprendre la situation	Catégorie A – Outils 1, 2, 8
Exploration	Clarifier le problème, externaliser la complexité, cartographier la situation.	Catégorie B – Outils 3, 9
Planification de l'action	Définissez de petites étapes réalisables et créez une dynamique.	Catégorie C – Outils 5, 4
Consolidation	Renforcer l'apprentissage, maintenir la motivation, réduire l'isolement	Catégorie D – Outils 6, 7, 10

Chapitre 4 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Pour aider les agriculteurs à gérer leur bien-être, il est nécessaire de leur fournir des outils pratiques, simples et adaptés à leurs besoins. Compte tenu de leurs contraintes de temps et des spécificités de leur activité, ces outils doivent être pertinents et applicables. Les recommandations ci-dessous visent à aider les formateurs à proposer aux agriculteurs des moyens efficaces de résoudre leurs problèmes.

Questions de coaching

L'un des outils de coaching les plus efficaces est la question ouverte. Conçue pour encourager l'introspection, elle se veut pertinente et exploitable, sans pour autant porter de jugement.

Vous trouverez ci-dessous quelques questions :

- Qu'est-ce qui me contrarie en ce moment dans ma vie à la ferme ?
- Qu'est-ce qui m'aidera à surmonter les moments difficiles ?
- Comment puis-je améliorer ma vie ?
- Qui va m'aider ?

Ce type de questionnement favorise la capacité des agriculteurs à analyser leur situation et à faire des efforts pour réduire leur stress (Neenan, 2022).

Activités de réflexion

Les activités de réflexion sont utiles pour améliorer la conscience de soi des agriculteurs et leur compréhension de leur stress et de leurs réactions face à celui-ci. L'un de ces exercices est la « réflexion sur le stress », au cours de laquelle la personne doit réfléchir aux trois aspects suivants :

- Ce qui s'est passé?
- Comment me sentais-je ?
- Comment ai-je réagi ?

Il est également important de tenir un journal où l'on note trois événements positifs chaque jour afin de ne pas se focaliser uniquement sur le stress constant. Ces activités contribuent à développer la capacité des agriculteurs à gérer leur stress et à réguler leurs émotions (Bennett-Levy & Finlay-Jones, 2023).

Chapitre 4 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Liste de contrôle pour le bien-être quotidien

Les listes de contrôle sont des outils efficaces pour surveiller l'état de santé des agriculteurs et détecter les premiers signes de stress.

Par exemple, on peut considérer la liste de contrôle du stress suivante :

- Suis-je épuisé(e) tout au long de la journée ?
 - Ai-je bien dormi aujourd'hui ?
 - Ai-je le sentiment d'être dépassé(e) ?
- Ai-je fait des pauses pendant la journée ?

L'utilisation régulière de ces listes de contrôle favorise l'adoption de bonnes habitudes, comme faire des pauses régulières, boire de l'eau et discuter avec d'autres personnes. Ces pratiques contribuent à développer la conscience de soi, essentielle au changement de comportement (Michie et al., 2022).

Pour aider les agriculteurs à gérer leur bien-être, il est nécessaire de leur fournir des outils pratiques, simples et adaptés à leurs besoins. Compte tenu de leurs contraintes de temps et des spécificités de leur activité, ces outils doivent être pertinents et applicables. Les recommandations ci-dessous visent à aider les formateurs à proposer aux agriculteurs des moyens efficaces de résoudre leurs problèmes.

Chapitre 4 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Ce type de questionnement favorise la capacité des agriculteurs à analyser leur situation et à faire des efforts pour réduire leur stress (Neenan, 2022).

Activités de réflexion

Les activités de réflexion sont utiles pour améliorer la conscience de soi des agriculteurs et leur compréhension de leur stress et de leurs réactions face à celui-ci. L'un de ces exercices est la « réflexion sur le stress », au cours de laquelle la personne doit réfléchir aux trois aspects suivants :

Ce qui s'est passé?

Comment me sentais-je ?

Comment ai-je réagi ?

Il est également important de tenir un journal où l'on note trois événements positifs chaque jour afin de ne pas se focaliser uniquement sur le stress constant. Ces activités contribuent à développer la capacité des agriculteurs à gérer leur stress et à réguler leurs émotions (Bennett-Levy & Finlay-Jones, 2023).

Liste de contrôle pour le bien-être quotidien

Les listes de contrôle sont des outils efficaces pour surveiller l'état de santé des agriculteurs et détecter les premiers signes de stress.

Par exemple, on peut considérer la liste de contrôle du stress suivante :

- Suis-je épuisé(e) tout au long de la journée ?
 - Ai-je bien dormi aujourd'hui ?
 - Ai-je le sentiment d'être dépassé(e) ?
- Ai-je fait des pauses pendant la journée ?

L'utilisation régulière de ces listes de contrôle favorise l'adoption de bonnes habitudes, comme faire des pauses régulières, boire de l'eau et discuter avec d'autres personnes. Ces pratiques contribuent à développer la conscience de soi, essentielle au changement de comportement (Michie et al., 2022).



Chapitre 4 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Thèmes de discussion de groupe

Les discussions de groupe se sont révélées efficaces pour lutter contre la solitude et partager des expériences avec d'autres personnes. Discuter de problèmes et de solutions avec des personnes confrontées à des difficultés similaires s'avère souvent très utile.

Les thèmes de discussion peuvent être :

- Quelles sont les causes de stress chez les agriculteurs aujourd'hui ?
- Comment puis-je gérer le stress lors d'activités intenses ?
- Quelles sont les ressources locales disponibles pour la fonction de support ?

Créer un environnement positif est essentiel à la réussite des discussions, car cela rend les gens plus disposés à partager et à accepter de nouvelles pratiques (Kirkwood et al., 2023).

Outils d'auto-évaluation

L'auto-évaluation peut aider les agriculteurs à comprendre leur niveau de stress.

Voici quelques exemples d'évaluation :

- Sur une échelle de 1 à 10, quel est mon niveau de stress aujourd'hui ?
- Comment je me sens face à des situations stressantes ?

L'analyse des résultats permet d'identifier les tendances et de constater les progrès grâce à une mesure continue. Cette auto-évaluation n'entraîne aucune complication pour le bien-être des agriculteurs (OCDE, 2022).

Chapitre 4 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Fixation d'objectifs et promotion du changement de comportement

La fixation d'objectifs et la promotion du changement de comportement commencent par la définition d'objectifs spécifiques.

Voici quelques exemples :

- Faire des pauses quotidiennes
- Communiquer régulièrement avec ses amis et collègues
- Utilisation d'outils de gestion du stress

Le processus comprend un plan d'action définissant quand, où et comment l'agriculteur entend atteindre l'objectif. Il est important de privilégier les petites réussites plutôt que les grands objectifs irréalisables (Michie et al., 2022).

Adapter les outils aux besoins des agriculteurs

Chaque outil doit être utilisé avec souplesse, en tenant compte des préférences et des besoins spécifiques des agriculteurs. Certaines personnes peuvent se sentir gênées de participer aux exercices et souhaiter en discuter avec leur formateur.



Chapitre 5 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Introduction aux outils pratiques de coaching

Lorsqu'ils travaillent avec des agriculteurs, les formateurs ont besoin d'outils simples, polyvalents et applicables au quotidien. Les exercices théoriques étant généralement inefficaces en milieu agricole, les outils doivent également être faciles à comprendre, rapides à utiliser et adaptables aux différents environnements de travail.

Des outils pratiques sont conçus pour aider les agriculteurs à identifier les facteurs de stress, à réfléchir à leurs expériences et à apporter de petits changements significatifs à leurs habitudes. Ces outils ne doivent pas constituer une charge supplémentaire, mais s'intégrer naturellement à leurs routines existantes, comme la planification de leur journée, les pauses ou le bilan de fin de journée.

De plus, les progrès réalisés dans le domaine des applications mobiles et des technologies portables offrent de nouvelles perspectives aux entraîneurs. Les outils numériques peuvent être utilisés en complément des méthodes d'entraînement traditionnelles afin de fournir aux entraîneurs et aux agriculteurs un retour d'information instantané et de les aider dans leur auto-évaluation. L'objectif de l'utilisation des outils numériques doit être de les rendre pratiques et pertinents.

La section suivante présente des exemples d'outils que les entraîneurs peuvent utiliser lors de séances de formation ou individuellement. Ces outils visent à accroître la prise de conscience, à faciliter le dialogue et à induire des changements de comportement.

Outils de réflexion pour identifier les schémas de stress

Développer une prise de conscience par la réflexion structurée est un outil précieux pour de nombreux agriculteurs qui se concentrent souvent davantage sur l'accomplissement de leurs tâches que sur leur bien-être personnel. La réflexion structurée leur offre l'opportunité de prendre du recul et d'observer l'impact de leur travail sur leur santé physique et mentale. Un outil simple, mais efficace, pour les aider à mettre en œuvre cette réflexion est le bilan quotidien de réflexion. À la fin de chaque journée, lors d'une séance de coaching, le coach invite l'agriculteur à réfléchir à trois questions : Qu'est-ce qui a bien fonctionné ? Qu'est-ce qui m'a stressé ? Comment me suis-je senti physiquement et émotionnellement ? Bien que répondre à ces questions ne prenne que quelques minutes, y réfléchir régulièrement permettra à l'agriculteur de mieux comprendre ses schémas de stress au fil du temps.

Chapitre 5 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Par exemple, si un agriculteur effectue ce processus sur une période donnée, il pourra commencer à percevoir la corrélation entre certaines activités, comme le respect des délais, la gestion des pannes mécaniques ou l'entretien du matériel, et le stress qu'elles engendrent. Une fois ces corrélations identifiées, il pourra élaborer un plan pour gérer son niveau de stress.

La cartographie des facteurs de stress est une activité très efficace. On demande à l'agriculteur de décrire ses activités quotidiennes habituelles et les moments de la journée où il ressent une augmentation de son niveau de stress. Après avoir identifié ces moments, le coach peut l'aider à les classer en différentes catégories, telles que la pression du temps, une fatigue physique excessive ou un imprévu. Une fois ces événements classés, l'agriculteur peut les visualiser sous forme d'images ou de mots, ce qui lui permettra de mieux comprendre la forme concrète du stress qu'il ressent et de trouver une solution pour le gérer.

Les outils numériques facilitent la réflexion en fournissant des données à des fins d'auto-observation. Par exemple, un agriculteur peut suivre son temps de sommeil et le synchroniser avec ses réflexions personnelles pour constater une corrélation entre un mauvais sommeil et une journée très stressante, ce qui renforce l'importance du temps de récupération après des événements stressants.

En tant que coach, votre rôle est de guider l'introspection sans porter de jugement, afin que l'agriculteur puisse tirer ses propres conclusions. Cette approche favorise un sentiment d'appropriation, ce qui accroît la probabilité d'un changement de comportement.

Outils simples d'évaluation et de surveillance

Pour élaborer des outils d'évaluation efficaces, il n'est pas nécessaire de recourir à des techniques sophistiquées, notamment dans le secteur agricole où des méthodes simples et pratiques se révèlent souvent plus efficaces. L'« Échelle hebdomadaire de stress » en est un exemple. Chaque soir ou chaque semaine, les agriculteurs sont invités à évaluer leur niveau de stress sur une échelle de 1 à 10 (1 étant le niveau le plus bas et 10 le plus élevé). L'enregistrement régulier de ces niveaux de stress permet de dégager des tendances, les agriculteurs constatant des niveaux de stress plus élevés à certaines périodes ou pour certaines activités professionnelles.

Chapitre 5 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Un autre exemple d'outil pratique pourrait être l'utilisation d'un « bilan énergétique ». Dans ce cas, les agriculteurs peuvent évaluer leur niveau d'énergie (faible, moyen ou élevé) à différents moments de la journée et identifier les signes de fatigue nécessitant une pause. Ce type d'appareil fournit des informations objectives que les outils habituellement utilisés par les agriculteurs ne permettent pas d'obtenir. Par exemple, si un agriculteur se dit constamment fatigué, l'utilisation d'objets connectés pour suivre la durée de son sommeil, sa fréquence cardiaque ou son niveau d'activité quotidien lui permettra de vérifier la qualité de son sommeil. Il est également important que le conseiller garde à l'esprit que son rôle est d'aider les agriculteurs en leur fournissant des outils pertinents pour orienter leurs décisions et favoriser leur réussite, plutôt que de les noyer sous un flot de données. L'objectif des outils d'évaluation n'est pas de collecter une grande quantité d'informations, mais de produire des résultats exploitables pour prendre des décisions éclairées. Pour que ces évaluations soient utiles, il est essentiel de les examiner régulièrement avec l'agriculteur. En passant en revue les informations recueillies avec l'agriculteur lors de leur séance de coaching, le coach peut l'aider à comprendre comment interpréter les données collectées afin de faciliter sa prise de décision.

Questions de coaching pratiques et conversations guidées

L'efficacité du coaching repose avant tout sur la pertinence des questions posées. Il est important de privilégier les questions ouvertes, pratiques et ancrées dans des expériences concrètes plutôt que les questions ou concepts hypothétiques. Par exemple, au lieu de demander : « Êtes-vous stressé ? », il serait plus judicieux de demander : « À quel moment de la journée vous sentez-vous le plus stressé ? ». Cette question incite les agriculteurs à réfléchir à un moment précis plutôt que de donner une réponse générale.

Il peut également être utile pour les coachs de s'enquérir de vos sensations corporelles. Par exemple : « Quelles sont vos sensations physiques lorsque vous êtes stressé(e) ou fatigué(e) ? » Cela permet d'établir un lien entre les états émotionnels et les sensations physiques. Cette approche peut s'avérer très utile lors d'un accompagnement d'une personne utilisant des objets connectés, car elle permet de corréler ces informations avec les données recueillies.

Une autre façon d'utiliser les questions en tant que coach est de développer les compétences en résolution de problèmes. Par exemple : « Que pourriez-vous changer dans votre routine quotidienne pour rendre cette situation moins stressante ? » et « Qu'avez-vous fait dans des situations similaires pour résoudre ce problème ? » Ce type de questions incitera les agriculteurs à réfléchir à leurs actions passées et les aidera à élaborer un plan pour résoudre efficacement le problème.

Chapitre 5 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Exercices pratiques pour réduire le stress

Les coachs peuvent proposer aux agriculteurs des exercices simples et autonomes, en complément des outils de communication. Ces exercices doivent être rapides, faciles à réaliser et adaptables à différentes situations. La respiration contrôlée est un excellent exemple d'exercice simple. Montrer comment inspirer pendant quatre secondes, retenir son souffle une à deux secondes, puis expirer peut être fait lors d'une séance de coaching, mais devrait également être pratiqué en période de stress, à différents moments de la journée. Un autre exemple d'exercice simple est la « Pause et Réinitialisation ». Cet exercice encourage les agriculteurs à faire une courte pause (même d'une minute) entre leurs tâches afin de prendre du recul, de s'étirer et de se concentrer sur leur respiration, ce qui contribue à soulager les tensions dues à l'effort physique, ainsi que la fatigue mentale. Les agriculteurs peuvent également réduire leur stress par le mouvement ; des étirements légers ou des exercices physiques peuvent être effectués pendant les pauses et améliorer la circulation sanguine dans tout le corps, réduisant ainsi la fatigue. Les coachs peuvent créer des routines de mouvements très simples qui ne nécessitent aucun équipement. Des exercices de pleine conscience peuvent également être utilisés en agriculture. Par exemple, lorsqu'un agriculteur travaille dans ses champs, il peut se concentrer sur les sons qu'il entend, l'odeur des récoltes ou toute autre expérience sensorielle liée à son activité. Cela lui permet de se recentrer sur ce qu'il fait et de réduire son stress.

Utiliser les outils numériques comme aides pratiques au coaching

L'efficacité du coaching repose avant tout sur la pertinence des questions posées. Il est important de privilégier les questions ouvertes, pratiques et ancrées dans des expériences concrètes plutôt que les questions ou concepts hypothétiques. Par exemple, au lieu de demander : « Êtes-vous stressé ? », il serait plus judicieux de demander : « À quel moment de la journée vous sentez-vous le plus stressé ? ». Cette question incite les agriculteurs à réfléchir à un moment précis plutôt que de donner une réponse générale.

Il peut également être utile pour les coachs de s'intéresser aux sensations physiques des participants. Par exemple : « Quelles sont vos sensations physiques lorsque vous êtes stressé(e) ou fatigué(e) ? » Cela permet d'établir un lien entre les états émotionnels et les sensations physiques. Cette approche peut s'avérer très utile lors d'un accompagnement avec une personne utilisant des objets connectés, car elle permet de corréler les données recueillies. Un autre moyen pour un coach d'utiliser les questions est de développer les compétences en résolution de problèmes. Par exemple : « Que pourriez-vous modifier dans votre routine quotidienne pour rendre cette situation moins stressante ? » et « Qu'avez-vous fait dans des situations similaires pour résoudre ce problème ? » Ce type de questions incitera les agriculteurs à réfléchir à leurs expériences passées et les aidera à élaborer un plan pour résoudre efficacement le problème.

Chapitre 5 - Outils pratiques pour les entraîneurs

Soutenir l'utilisation à long terme des outils

Il est important d'assurer un suivi régulier auprès de l'agriculteur. Lors des séances de coaching, les coachs doivent l'interroger sur les outils pratiques qu'il utilise et sur leur efficacité perçue. Si l'agriculteur juge un outil inefficace, il peut être rapidement modifié ou remplacé. Par ailleurs, la motivation peut être renforcée en reconnaissant les petits progrès de l'agriculteur. Par exemple, si ce dernier indique se sentir plus reposé grâce à l'amélioration de son sommeil, il convient de valoriser et de célébrer cette réussite. Mis en œuvre de façon constante et durable, ces outils pratiques deviendront partie intégrante de son quotidien, contribuant ainsi à sa santé et à son bien-être à long terme.



Annexe 2 : Protocole des exercices



Co-funded by
the European Union

Chapitre 1 Exercice 1 : Repérer les biais, réduire les risques

Objectif : Aider les participants à reconnaître comment les biais cognitifs, le stress et la fatigue affectent la perception des risques et les décisions en matière de sécurité dans le travail agricole.

Groupe cible : Agriculteurs, ouvriers agricoles, apprenants en formation professionnelle, entraîneurs, formateurs et conseillers agricoles.

Durée : 50 à 60 minutes

Matériel nécessaire : Scénarios agricoles imprimés ou photos, tableau de conférence ou tableau blanc, notes autocollantes, marqueurs, fiche de réflexion.

Étape 1. Préparation

Le formateur prépare 4 à 6 courts scénarios tirés du travail agricole. Exemples :

faire fonctionner des machines tard dans la journée après une longue journée de travail ;

- réparer rapidement le matériel pendant une période de forte activité ;
- omettre le port d'équipements de protection pour une tâche courte impliquant des produits chimiques ;
- Poursuivre le travail de manipulation d'animaux en étant distrait ou bouleversé émotionnellement.

Étape 2. Instructions pour l'activité

Chaque groupe reçoit un ou deux scénarios et en discute :

- Quel est le risque immédiat pour la sécurité ?
- À quoi peut bien penser l'ouvrier ?
- Quel facteur psychologique influence la décision ?
- Quelle alternative plus sûre pourrait être envisagée ?

Les participants écrivent leurs idées sur des post-it.

Chapitre 1 Exercice 1 : Repérer les biais, réduire les risques

Étape 3. Discussion de groupe

Chaque groupe présente son scénario. Le formateur relie les observations des participants à des concepts clés tels que le biais d'optimisme, la surconfiance, la normalisation de la déviance, la surcharge de stress, le rétrécissement de l'attention et les erreurs de jugement liées à la fatigue.

Le formateur demande alors :

- Laquelle de ces situations vous semble familière dans la vie agricole réelle ?
- Pourquoi les gens choisissent-ils l'option dangereuse même lorsqu'ils savent que c'est plus sûr ?
- Qu'est-ce qui pourrait inciter un travailleur à faire une pause et à choisir différemment ?

Étape 4. Réflexion personnelle

Les participants remplissent une courte fiche de réflexion :

Quel scénario ressemblait le plus à ma propre expérience ?

- Quel biais ou quelle pression m'affecte le plus souvent ?
- Quelle question ou routine de pause vais-je utiliser dans mon travail désormais ?

- Résultats d'apprentissage attendus :

À la fin de cet exercice, les participants seront capables de :

identifier les distorsions psychologiques courantes dans les situations liées à la sécurité.

expliquer comment le stress et la fatigue influencent les choix ;

proposer des alternatives plus sûres dans des scénarios agricoles réalistes ;

- s'engager à modifier au moins un comportement lié à sa sécurité personnelle.

Chapitre 1 Exercice 2 : Test de confiance à l'aveugle : communication sur la sécurité à la ferme

Objectif : Améliorer la confiance et la clarté de la communication verbale au sein des équipes agricoles.

Groupe cible : 2 à 5 adultes agriculteurs par exercice (possibilité d'adapter le nombre d'exercices en enchaînant les paires successivement) ; convient aux groupes mixtes (par exemple, membres d'une même famille, personnel d'entretien).

Durée : 30 minutes (5 minutes de briefing, 10 minutes d'activité, 15 minutes de discussion)

- **Matériel nécessaire :** une zone « champ de mines » délimitée (10 × 5 mètres) à l'aide de cordes ou de cônes ; des obstacles (sacs, cônes) dispersés au sol ; des bandeaux ou des tissus (un par paire).

Étapes de l'exercice :

Préparation : Aménagez un espace dégagé. Disposez les obstacles de manière aléatoire sur une zone délimitée par un « terrain », en veillant à ce que les passages soient étroits.

Instructions pour l'activité : Les participants forment des binômes. L'un est le guide, l'autre le marcheur (les yeux bandés). L'entraîneur désigne une destination simple (par exemple, une boîte marquée) que le binôme doit atteindre en traversant un parcours d'obstacles, en suivant uniquement des instructions verbales.

Les participants ont les yeux bandés. Les guides se tiennent en bordure du terrain. Au signal, le guide indique verbalement au participant, les yeux bandés, de suivre ses pas vers l'objectif en évitant les obstacles (par exemple : « Deux pas en avant... tournez à droite... doucement... »). Les guides ne peuvent pas toucher les participants ; ils peuvent seulement parler.

Une fois l'objectif atteint ou le temps écoulé, les rôles s'inversent (le précédent Marcheur guide le précédent Guide à travers un parcours d'obstacles différent). Le but est d'atteindre la ligne d'arrivée le plus rapidement et le plus sûrement possible.

Discussion de groupe : Après les deux tours, réunissez-vous à nouveau et demandez :

- Qu'avez-vous ressenti en faisant confiance à quelqu'un qui vous guidait ?
- Quelles instructions vous ont été les plus utiles ou les plus confuses ?
- Comment les Guides ont-ils choisi les mots à utiliser ?
- Quel rapport voyez-vous entre cet exercice et le travail agricole réel ? (par exemple, diriger les membres de l'équipe sur le terrain).
- Que ferais-tu différemment la prochaine fois pour t'améliorer ?

Chapitre 2 Exercice 1 : Carte des contraintes climatiques de l'exploitation agricole

Chaque partenaire a proposé un exercice en lien avec son chapitre. Les protocoles ci-dessous décrivent l'objectif, le public cible, le matériel et le guide d'animation étape par étape de chaque activité. Tous les exercices sont conçus pour être adaptés aux formats présentiel, en ligne et hybride.

Cette annexe présente l'exercice proposé par le chapitre sur le changement climatique et la santé mentale des agriculteurs. Le protocole est destiné aux animateurs et formateurs qui dispensent des formations auprès de publics agricoles. Il peut être utilisé comme séance indépendante ou intégré à un programme plus long.

Objectif:

Ce programme vise à aider les agriculteurs à identifier et à externaliser les facteurs de stress liés au climat au sein de leur exploitation, à recenser les ressources disponibles et à définir des stratégies pratiques pour réduire ou mieux gérer ces pressions. L'exercice permet aux participants de passer d'un sentiment général de stress à une compréhension structurée de leur situation, tout en encourageant des réponses concrètes et réalistes.

Groupe cible :

Agriculteurs, ouvriers agricoles et gestionnaires d'exploitations. Convient aux séances individuelles et collectives. Aucune expérience préalable en coaching ou en formation n'est requise.

Durée:

De 60 à 90 minutes, selon la taille du groupe, le format de présentation et la profondeur de la discussion.

Taille du groupe :

Nombre optimal de participants : 6 à 14. Peut être adapté au coaching individuel (30 à 45 minutes) ou à des groupes plus importants avec facilitation en sous-groupes.

Livraison:

Formats : En présentiel, en ligne (tableau blanc numérique) ou hybride (dessin sur papier et partage numérique). Consultez les indications de format dans la section préparation.



Chapitre 2 Exercice 1 : Carte des contraintes climatiques de l'exploitation agricole

Matériels:

- Feuilles de papier A3 en présentiel (une par participant), stylos ou marqueurs et marqueurs de couleur (facultatifs pour la mise en évidence des zones de stress).
- Plateforme de tableau blanc numérique en ligne (Miro, Mural ou Jamboard). Les participants doivent disposer d'un appareil connecté à Internet. Un document partagé peut être utilisé en cas d'indisponibilité du tableau blanc.
- Feuilles A3 imprimées pour les participants sur place ; tableau blanc numérique ou document partagé pour les participants à distance. Smartphone ou webcam pour le partage de photos des dessins sur papier.

Étapes de l'exercice

Étape — Préparation (avant le début de la séance)

L'animateur présente l'objectif de l'exercice, expliquant qu'il vise à aider les participants à réfléchir à leur exploitation agricole face aux défis climatiques actuels. Il est important de souligner d'emblée qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses et que l'accent est mis exclusivement sur l'expérience personnelle, et non sur les performances techniques ou les bonnes pratiques de gestion.

Avant de commencer, l'animateur devrait brièvement rappeler que de nombreux agriculteurs sont actuellement confrontés à des difficultés similaires liées à la variabilité climatique. Cela normalise la discussion et réduit le risque que les participants se sentent visés ou vulnérables. Une courte introduction comme la suivante est efficace :

« Le changement climatique engendre de nouvelles difficultés pour les agriculteurs européens. Cet exercice vous offre une méthode structurée pour analyser votre propre situation : identifier les difficultés rencontrées et les ressources dont vous disposez déjà. »

Chapitre 2 Exercice 1 : Carte des contraintes climatiques de l'exploitation agricole

Préparation spécifique au format

- En présentiel : distribuer des feuilles A3 et des stylos. Veiller à ce que les participants aient suffisamment d'espace pour dessiner sans se sentir observés. Il est préférable d'utiliser des tables plutôt que des sièges de théâtre.
- En ligne : ouvrez le tableau blanc numérique partagé à l'avance et créez un cadre légendé par participant. Testez le partage d'écran et assurez-vous que tous les participants peuvent accéder à la plateforme. Si nécessaire, proposez une brève présentation de l'outil (2 minutes).
- En mode hybride : expliquer aux participants présents sur place et à distance les modalités de partage (téléchargement de photos, partage de la caméra ou partage d'écran). S'assurer que les participants à distance ont accès au tableau numérique avant le début de la session.

Étape 1 : Dessiner la ferme

Les participants créent une représentation simple, à main levée, de leur ferme, incluant des éléments clés tels que les champs, les bâtiments, les points d'eau, les zones d'élevage et autres zones opérationnelles qui leur semblent pertinentes.

L'animateur doit clairement souligner que la qualité artistique importe peu : l'essentiel est que le dessin reflète la perception et le vécu de la ferme par le participant, et non sa représentation sur une carte. Un croquis sommaire avec des zones identifiées suffit amplement. Cette étape remplit une fonction psychologique précise : elle ancre l'exercice dans un contexte familier et concret, et offre aux participants un repère visuel pour les étapes suivantes. Les participants qui visualisent mentalement leur ferme au quotidien trouvent souvent cette étape étonnamment stimulante.

Notes de livraison

- En présentiel : les participants dessinent librement sur du papier A3. Prévoir 8 à 10 minutes. Diffuser une musique d'ambiance discrète si le groupe a besoin d'aide pour se détendre.
- En ligne : les participants dessinent à main levée sur le tableau blanc numérique ou utilisent des formes et des zones de texte pour représenter des zones. Prévoyez 3 à 5 minutes supplémentaires pour la prise en main de l'outil.
- Méthode mixte : les participants sur place dessinent sur papier ; les participants à distance utilisent le tableau numérique. Les deux groupes reçoivent les mêmes instructions simultanément.



Chapitre 2 Exercice 1 : Carte des contraintes climatiques de l'exploitation agricole

Invite de l'animateur

« Dessinez votre ferme telle que vous la vivez au quotidien, et non telle qu'elle apparaît sur une carte. Incluez les zones qui retiennent le plus votre attention, qu'elles soient grandes ou non. »

Étape 2 : Identification des points de tension

Les participants indiquent sur leur carte les zones ou activités associées au stress, aux difficultés ou à des préoccupations persistantes. Il peut s'agir de zones touchées par la sécheresse, les inondations ou les fortes chaleurs ; de zones exigeant un travail intensif ou imprévisible ; de parties de la ferme liées à des risques financiers ou à des problèmes opérationnels récurrents ; ou de toute zone qui tend à occuper une place disproportionnée dans leurs pensées.

L'animateur guide la réflexion à l'aide de questions ouvertes plutôt que d'une liste de contrôle. L'objectif n'est pas de dresser un inventaire exhaustif, mais d'aider chaque participant à identifier ce qui résonne le plus fort dans son expérience actuelle.

Questions directrices

« Où, sur votre exploitation, ressentez-vous le plus de pression en ce moment ? » « Quelles zones ont été les plus touchées par les récentes conditions météorologiques ou la variabilité climatique ? » « Y a-t-il des parties de l'exploitation qui demandent plus d'énergie mentale que leur taille physique ne le laisse supposer ? »

Notes de livraison

Les participants peuvent utiliser une couleur (rouge ou orange) pour marquer les zones de stress, ou simplement les entourer et ajouter une courte légende. Cette étape ne doit pas excéder 10 à 12 minutes.

- Dans les formats en ligne et hybrides, les participants peuvent utiliser des formes colorées, des notes autocollantes ou des symboles pour marquer les zones de stress sur leur carte numérique.
- L'animateur doit circuler (en personne) ou surveiller les cadres individuellement (en ligne) et offrir de brefs encouragements, sans orienter le contenu.



Chapitre 2 Exercice 1 : Carte des contraintes climatiques de l'exploitation agricole

Étape 3 : Cartographie des ressources disponibles

Pour chaque source de stress identifiée à l'étape 2, les participants recensent maintenant les ressources disponibles : celles qui existent déjà ou qui pourraient être mobilisées pour gérer ou réduire ce stress. Les ressources sont définies de manière large et intentionnelle : il peut s'agir de solutions techniques ou pratiques, de compétences personnelles et de connaissances acquises, du soutien de la famille ou des voisins, de l'accès à des services de conseil ou à des réseaux de pairs, de réserves financières, ou tout simplement du fait que le problème a déjà été géré.

Cette étape est psychologiquement importante. Les agriculteurs soumis à un stress chronique ont tendance à se focaliser sur ce qui ne va pas et ce qui manque. Le fait de recenser les ressources disponibles, en parallèle des facteurs de stress, permet de passer d'une logique de déficit à une logique de capacité. Cela ne minimise pas la difficulté ; cela la replace dans son contexte.

L'animateur doit reconnaître que certains points de tension peuvent initialement sembler dépourvus de ressources. Dans ces cas-là, la question devient : « À quoi ressemblerait une ressource dans cette situation ? »
« Qu'est-ce qui manque et qui, s'il était présent, ferait toute la différence ? »

Cela ouvre la voie à l'identification des lacunes à combler, plutôt qu'à un simple recensement des problèmes.

Notes de livraison

- Sur place : les ressources peuvent être inscrites directement à côté de chaque point critique sur la carte, dans une couleur différente si possible.
- En ligne : les participants ajoutent des notes autocollantes ou des étiquettes textuelles à leur carte numérique, positionnées à côté de la zone de stress correspondante.
- Prévoyez 10 à 15 minutes. L'animateur pourra intervenir brièvement si les participants sont bloqués.

Chapitre 2 Exercice 1 : Carte des contraintes climatiques de l'exploitation agricole

Invite de l'animateur

« Pour chaque difficulté rencontrée, essayez de noter au moins un élément qui aide, ou qui pourrait aider, même s'il n'est pas encore pleinement mis en place. »

Étape 4 : Définir les stratégies prioritaires

Les participants choisissent un ou deux points de stress prioritaires – pas forcément les plus importants, mais ceux qui leur semblent les plus concrets ou les plus urgents – et définissent une stratégie réaliste et à petite échelle pour réduire ou mieux gérer la pression associée. L'accent mis sur le caractère modeste et réaliste est délibéré : en situation de stress chronique, les changements importants proposés ont souvent tendance à accroître l'anxiété plutôt qu'à la réduire. Ce qu'il faut, c'est un premier pas qui paraisse réellement possible.

L'animateur accompagne cette étape en aidant les participants à distinguer ce sur quoi ils peuvent agir immédiatement de ce qui nécessite une planification à plus long terme ou une évolution des conditions extérieures. Si un participant identifie une stratégie dépendant de facteurs hors de son contrôle, l'animateur peut l'orienter en douceur vers ce qui est à sa portée.

Questions directrices

« Quelle action pourriez-vous entreprendre à court terme pour faciliter la gestion de cette situation ? » « Un petit changement dans l'organisation de ce domaine, ou dans votre façon d'y réfléchir, pourrait-il atténuer la pression ? » « Quelles conditions seraient réunies pour que la situation paraisse moins accablante ? Avez-vous une marge de manœuvre pour y parvenir ? »

Notes de livraison

- Les stratégies peuvent être notées sur la carte ou sur une feuille séparée. Prévoyez 10 minutes.
- Dans les formats en ligne et hybrides, les participants peuvent ajouter une note finale colorée (par exemple verte) indiquant l'action qu'ils envisagent d'entreprendre pour chaque domaine prioritaire.
- Encouragez les participants à être précis sur le calendrier : non pas « J'essaierai de... » mais « Je ferai X d'ici la date Y ».

Chapitre 2 Exercice 1 : Carte des contraintes climatiques de l'exploitation agricole

Étape 5 : Discussion de groupe

Si l'exercice se déroule en groupe, les participants sont invités à partager leurs cartes et leurs réflexions avec l'ensemble du groupe. Le partage est encouragé, mais non obligatoire ; l'animateur doit préciser que chacun est libre de partager autant ou aussi peu qu'il le souhaite.

La discussion porte sur trois axes : identifier les difficultés communes à plusieurs exploitations, partager différentes approches face à des situations similaires et générer des idées pratiques auxquelles les participants n'auraient peut-être pas pensé individuellement. Le rôle de l'animateur n'est pas d'enseigner ni d'évaluer, mais de mettre en relation les expériences partagées par les participants et de veiller à ce que la discussion reste ancrée dans la réalité agricole.

Points clés de la discussion

- **Défis communs** : Quels sont les facteurs de stress communs à plusieurs exploitations ? Qu'est-ce que cela signifie pour le groupe que ces facteurs soient partagés plutôt qu'individuels ?
- **Différentes approches** : Comment les différents participants ont-ils réagi à des situations similaires ? Que peut-on apprendre de la diversité des stratégies observées ?
- **Échange pratique** : Existe-t-il des ressources, des contacts ou des techniques spécifiques que les participants sont disposés à partager avec le groupe ?

Réflexion finale

À la fin de la discussion, l'animateur invite chaque participant à identifier un point clé : soit une action concrète qu'il compte mettre en œuvre, soit un changement de perspective apparu au cours de la séance. Ce point clé peut être partagé avec le groupe ou noté individuellement.

L'animateur conclut en reconnaissant la difficulté des situations décrites par les participants et en réaffirmant que les pressions évoquées sont partagées et structurelles – et non des échecs individuels.

Chapitre 2 Exercice 1 : Carte des contraintes climatiques de l'exploitation agricole

Notes de livraison

- En présentiel : les participants placent leurs cartes sur la table et les commentent. L'animateur peut utiliser des post-it pour mettre en évidence les thèmes récurrents sur plusieurs cartes.
- En ligne : les participants partagent leur écran ou affichent leur tableau numérique. L'animateur peut utiliser un tableau récapitulatif visible par tous pour dégager les thèmes communs.
- Mode hybride : les participants sur place présentent leurs cartes papier via une caméra ou téléchargent des photos. Veillez à ce que les participants à distance bénéficient d'une visibilité et d'un temps de parole équivalents.
- Prévoyez 20 à 30 minutes pour la discussion de groupe. Dans les grands groupes, envisagez de former des sous-groupes de 3 à 4 personnes avant la séance plénière.

Résumé du format de livraison

Le tableau ci-dessous récapitule les principales adaptations nécessaires pour chaque format de présentation. Les trois formats produisent des résultats équivalents si les conseils de préparation et d'animation ci-dessus sont suivis.

Format	Adaptations clés	Principal aspect à prendre en compte pour l'animation
En face à face	Papier A3, feutres, disposition des tables. Aucune technologie requise.	Veillez à ce que l'espace physique permette de dessiner sans que les participants ne s'observent de près durant les étapes 1 à 3.
En ligne	Tableau blanc numérique (Miro / Mural / Jamboard). Cadres pré-configurés pour les participants. Présentation de l'outil (5 min).	Surveillez activement les différents groupes. Utilisez des salles de sous-groupes pour les échanges en petits comités lorsque le groupe compte plus de 8 personnes.
Mélangée	Papier pour le présentiel et tableau numérique pour le distanciel. Partage de photos pour les cartes papier.	Gérez activement l'équité de participation. Les participants à distance ont souvent besoin d'une invitation plus explicite à prendre la parole.

Chapitre 2 Exercice 1 : Carte des contraintes climatiques de l'exploitation agricole

Notes du facilitateur

1. Créer un environnement psychologique sûr

Cet exercice invite les agriculteurs à mettre en lumière leurs difficultés, tant pour eux-mêmes que, en groupe, pour les autres. Le ton de l'animateur dès les premières minutes détermine si cette démarche est authentique ou défensive. Il est important de normaliser les difficultés dès le début. Précisez que l'animateur n'est pas là pour évaluer les performances de l'exploitation. Si les participants hésitent, partagez un bref exemple du type de problème qui pourrait apparaître sur la carte : quelque chose de concret et parlant, et non de dramatique.

Que faire lorsqu'un participant est en détresse manifeste ? Que faire lorsqu'un participant est en détresse manifeste ?

2. Il arrive que l'exercice fasse ressurgir une détresse plus intense que prévu. Si un participant semble dépassé ou replié sur lui-même, n'insistez pas pour qu'il se confie. Proposez-lui une conversation privée après la séance. Si la situation du participant laisse penser qu'il pourrait bénéficier d'un soutien professionnel, orientez-le avec tact vers les ressources locales appropriées. N'essayez pas de prodiguer des conseils pendant la séance.

Gestion du temps

Les étapes 1 et 2 se déroulent généralement rapidement une fois que les participants sont impliqués. L'étape 3 (ressources) nécessite souvent le plus d'accompagnement ; il est important de ne pas la sauter ni la raccourcir. Psychologiquement, c'est l'étape la plus importante de la séquence, car elle permet de passer d'une perspective de déficit à une perspective de capacité. La durée de la discussion de groupe peut varier en fonction du temps disponible ; les étapes 1 à 4 peuvent être menées sans discussion en 45 minutes si nécessaire.



Chapitre 2 Exercice 1 : Carte des contraintes climatiques de l'exploitation agricole

Fondements et justifications

L'exercice de cartographie du stress climatique est efficace car il combine trois mécanismes qui sont indépendamment étayés par des preuves scientifiques et qui se renforcent mutuellement lorsqu'ils sont utilisés ensemble.

Visualisation et extériorisation. Mettre le stress par écrit – le placer littéralement dans le monde extérieur plutôt que de le garder pour soi – est une technique éprouvée pour réduire la charge cognitive et émotionnelle liée aux problèmes complexes. Extérioriser les facteurs de stress les rend plus précis, plus faciles à gérer et plus faciles à discuter (voir le chapitre 3.3 sur le processus de stress et le chapitre 5.3 sur les techniques d'extériorisation).

Réflexion structurée et planification des actions. La progression, de l'identification du stress à la cartographie des ressources puis à la définition de la stratégie, suit la logique du coaching axé sur les solutions : elle amène les participants de la description du problème à la reconnaissance de leurs capacités et à la définition d'actions concrètes. Il a été démontré que cette structure réduit le sentiment de surcharge et soutient la motivation en situation de stress chronique (Grant, A.M., 2012, cité au chapitre 7, outil 5).



Chapitre 3 Exercice 1 : Gérer le stress dans la vie quotidienne à la ferme

Objectifs :

Pour permettre aux participants d'identifier leurs facteurs de stress et de prendre conscience de leurs propres réactions au stress et des mécanismes d'adaptation qui pourraient les aider à devenir mentalement forts.

Groupe cible :

Les agriculteurs, individuellement ou en groupe.

Temps nécessaire :

45 à 60 minutes

Matériel requis :

Un tableau de conférence ou un tableau blanc ; des marqueurs ; facultatif : des feuilles de travail imprimées ; des stylos et du papier (pour les participants)

Procédure d'exercice :

Étape 1 : Introduction au sujet (10 minutes)

L'animateur commence l'activité par une introduction sur le stress lié à l'agriculture, en soulignant qu'il s'agit d'une réaction tout à fait naturelle face à toute situation difficile. Les participants sont ensuite invités à réfléchir à leur travail et aux moments qui se sont avérés particulièrement difficiles.

Exemple de question d'introduction :

« Quels sont les moments les plus stressants pour vous dans le métier d'agriculteur ? » Ces réponses sont notées sur un tableau à feuilles mobiles.

Étape 2 : Instructions pour l'activité (20-25 minutes)

Les participants doivent effectuer un exercice de réflexion personnelle en trois étapes simples, comme suit :

Étape A : Décrivez votre facteur de stress

Dans cette étape, les participants décrivent un incident récent survenu dans le cadre de leur travail et considéré comme une source de stress pour eux.



Chapitre 3 Exercice 1 : Gérer le stress dans la vie quotidienne à la ferme

Étape B : Réfléchissez à la réaction

Cette étape exige que les participants répondent aux questions suivantes :

- Ce qui s'est passé?
- Comment vous sentiez-vous émotionnellement et physiquement ?
- Comment avez-vous réagi ?

Étape C : Solutions alternatives

Dans la dernière étape, les participants devront répondre aux questions suivantes :

- Que ferai-je différemment la prochaine fois ?
- Que pourrais-je faire pour réduire mon stress la prochaine fois ?
- Qui ou quoi pourrait m'aider dans de telles situations ?

Une fois l'exercice de réflexion terminé, les participants peuvent mener des séances en binômes ou en groupes s'ils souhaitent partager leur expérience avec quelqu'un.

Étape 3 : Discussion de groupe (15-20 minutes)

Dans cette séance, l'animateur conduit la discussion à l'aide des questions suivantes :

- **Quels sont les facteurs de stress les plus courants ?**
- **Quelles stratégies d'adaptation les participants adoptent-ils ?**
- **Des nouvelles stratégies ?**



Chapitre 3 Exercice 1 : Gérer le stress dans la vie quotidienne à la ferme

Voici les points à souligner dans cette discussion :

- Ce stress est un phénomène très courant en milieu agricole.
- Les petits changements comptent beaucoup.
- Solliciter le soutien des autres dans de telles situations est une preuve de force.

Résultat attendu de l'exercice :

- **Accroître sa conscience de ses propres facteurs de stress**
- **Compréhension des réactions personnelles au stress ;**
- **Découvrir des méthodes d'adaptation ;**
- **Soutien entre pairs et partage d'expériences.**



Co-funded by
the European Union

Chapitre 4, Exercice 1 : Comprendre son stress : Utiliser les outils numériques pour une prise de conscience quotidienne

Objectif

Les participants observeront l'influence du stress sur leur corps et leurs comportements grâce à cet exercice, ce qui leur permettra d'en suivre l'évolution à leur rythme ; d'apprendre à gérer leur stress via des applications mobiles ou des objets connectés ; et d'observer leur amplitude de mouvement lors de la mise en œuvre de ces interventions. Notre objectif est d'aider les individus à mieux comprendre l'impact du stress sur leur bien-être et de leur fournir des outils numériques pour les aider à le gérer.

Groupe cible

Agriculteurs, ouvriers agricoles, stagiaires agricoles et professionnels du monde rural participant à des séances de coaching ou de formation sur le bien-être.

Durée

60 minutes

Matériels

- Smartphones
- connexion Internet
- Tableau de conférence ou tableau blanc
- Marqueurs ou stylos

En option : appareils portables (montre connectée ou bracelet d'activité physique)



Co-funded by
the European Union

Chapitre 4, Exercice 1 : Comprendre son stress : Utiliser les outils numériques pour une prise de conscience quotidienne

Étapes de l'exercice

1. Préparation

Avant chaque séance, les formateurs peuvent choisir une ou deux applications mobiles gratuites et faciles d'utilisation, axées sur la gestion du stress, comme des applications de suivi de la respiration et/ou du sommeil. Si des objets connectés sont disponibles, les formateurs peuvent s'assurer auprès de l'équipe qu'au moins un sera présent pour une démonstration.

De plus, le formateur présentera brièvement les principaux indicateurs de stress (par exemple, la fatigue, la qualité du sommeil et le rythme cardiaque) en utilisant un langage courant et descriptif plutôt que des termes techniques. Afin de mieux se préparer à la séance suivante, les participants devront réfléchir à une journée de travail type et identifier les moments où ils se sentent le plus fatigués ou stressés.

2. Instructions pour l'activité

Le programme débute par un aperçu du stress en agriculture, suivi d'un échange entre les participants autour d'exemples de situations stressantes vécues au travail au quotidien. Cela leur permet de faire le lien avec leur propre expérience.

Une fois la connexion établie, le programme propose une introduction à un outil en ligne simple (tel qu'une application pour smartphone ou un appareil connecté). Cette introduction présente les fonctionnalités de l'outil ; parmi les plus courantes, on trouve :

surveillance du sommeil ou de l'activité

exercices de respiration rapide ou de relaxation

Commentaires sur l'utilisateur et son ressenti (par exemple, un résumé quotidien ou une mesure du niveau de stress).



Chapitre 4, Exercice 1 : Comprendre son stress : Utiliser les outils numériques pour une prise de conscience quotidienne

Après avoir assisté à la démonstration, les participants sont invités à tester l'outil numérique (s'ils possèdent un smartphone) ou à revoir la démonstration pour en comprendre le fonctionnement. Le formateur peut également les encourager à réaliser un court exercice de respiration (2 à 3 minutes) ou à consulter des exemples de statistiques sur le sommeil et l'activité.

Enfin, après cette introduction à l'outil numérique, chaque participant est invité à réaliser une brève activité de réflexion sur les points suivants :

- Ce qu'ils ont appris sur eux-mêmes concernant leur routine quotidienne et le stress
- Cet outil leur sera-t-il utile dans leur travail ?
- À quels moments de la journée seraient-ils réalistes pour utiliser cet outil ?

À des fins de modélisation et pour étayer certaines discussions, le formateur peut inscrire quelques points clés de chacune de ces questions sur un tableau de conférence.

3. Discussion de groupe

- Quels sont les obstacles qui pourraient vous empêcher d'utiliser cet outil de façon régulière ?
- Comment, et si oui, comment cet outil peut-il vous aider à gérer votre stress/fatigue ?

Le formateur résumera la séance en soulignant les points clés qui ont émergé de la discussion (par exemple, l'importance des petits changements, l'utilisation régulière des outils et leur intégration à des habitudes pratiques comme les pauses et le sommeil). La séance se conclura par un bref récapitulatif et une invitation aux participants à expérimenter au moins un des outils ou stratégies présentés.



Annexe 3. Micro-certifications



Co-funded by
the European Union

Modèle de micro-certifications

Introduction

L'agriculture est considérée comme l'un des secteurs les plus éprouvants psychologiquement en Europe. Elle implique de travailler dans des conditions extrêmement stressantes, marquées par l'instabilité climatique, les risques économiques, la pénurie de main-d'œuvre, les dangers liés aux lieux de travail, l'éloignement géographique, la saisonnalité et une exposition constante à divers facteurs de stress physiques et émotionnels. Outre leur impact sur la productivité et la durabilité, ces conditions de travail peuvent affecter le bien-être mental et physique, la résilience, l'état émotionnel et les capacités de prise de décision des agriculteurs et autres employés (Nye, 2025 ; Iwinski et al., 2026).

Il a été récemment démontré que le bien-être psychologique dans les entreprises agricoles est lié à la sécurité au travail, à la résilience, à la coopération, aux stratégies d'adaptation et aux réseaux sociaux des individus. Le changement climatique, la fatigue, le stress constant, l'épuisement professionnel et d'autres problèmes psychologiques sont devenus courants dans l'agriculture européenne et constituent un problème majeur pour le développement durable (Powell, 2025 ; Blake et al., 2025).

Il apparaît donc clair que l'évaluation de l'agriculture durable doit dépasser ses seuls aspects environnementaux et économiques et intégrer également la dimension humaine. Si le secteur agricole aspire à un développement durable, le bien-être humain doit être préservé. Par conséquent, le bien-être psychologique, la sécurité au travail, la résilience, la coopération sociale et l'adaptabilité sont des éléments essentiels à une agriculture durable.

À l'heure actuelle, un nouveau concept d'agriculture durable est incarné dans le modèle de micro-certifications « Coaching pour le bien-être psychologique et la durabilité humaine en agriculture », basé sur le manuel de coaching AgriMental et couvrant les thèmes suivants :

- Psychologie de la sécurité au travail en agriculture
- Psychologie sociale du travail d'équipe en agriculture
- Lutter contre les conséquences psychologiques du changement climatique sur les économies agricoles
- Stress et résilience psychologique des agriculteurs
- Application mobile et dispositifs portables pour la gestion du stress



Modèle de micro-certifications

Fondements conceptuels du modèle

La durabilité humaine constitue le postulat de base du modèle, ce qui implique la capacité des processus agricoles à soutenir les capacités psychologiques, fonctionnelles, sociales, émotionnelles et adaptatives des personnes activement impliquées dans les activités agricoles.

Cette approche repose sur une vision intégrée et interdisciplinaire des processus, selon laquelle la sécurité, la santé, la résilience, le travail d'équipe, l'autorégulation et les compétences d'adaptation au climat sont considérées comme des composantes de la performance durable en agriculture.

Le modèle actuel rejette l'hypothèse selon laquelle la sécurité au travail, la résilience, le bien-être et les relations sociales seraient des concepts isolés, mais considère ces variables comme des processus interdépendants qui s'influencent mutuellement.

Il a été démontré que le stress a un impact sur la sécurité, la fatigue altère le processus décisionnel, l'incertitude climatique affecte la capacité à réguler les émotions, l'isolement social diminue la résilience et la culture organisationnelle influence la capacité à demander de l'aide et l'adaptabilité (Kahneman, 2011 ; Reason, 1990 ; Kyle et al., 2025). Par conséquent, ce modèle encourage le passage d'une approche réactive à la mise en œuvre d'approches proactives et à la création de programmes de coaching en résilience.

Modèle de micro-certifications

Logique du cadre des micro-certifications

Ce cadre est fondé sur les principes modernes de micro-accréditation européens et comprend un soutien pour :

- Parcours d'apprentissage flexibles ;
- certification modulaire ;
- éducation centrée sur l'apprenant ;
- apprentissage par compétences ;
- empilabilité ;
- reconnaissance des acquis antérieurs;
- la portabilité des certificats, et
- Pertinence sur le marché du travail.

Les programmes sont conçus comme de petits modules d'apprentissage ciblés qui peuvent être utilisés soit comme micro-certificats indépendants, soit ensemble comme parties d'un parcours de certification.

Cette conception facilite l'enseignement et la formation professionnels (EFP), le développement professionnel continu (DPC), l'apprentissage tout au long de la vie et l'éducation non formelle des adultes en milieu rural et agricole.

Ce cadre est adapté à une utilisation par :

- agriculteurs;
- travailleurs agricoles;
- conseillers agricoles;
- éducateurs ruraux;
- Instructeurs de formation professionnelle ;
- professionnels du bien-être ;
- coopératives agricoles; et
- professionnels du développement rural.



Modèle de micro-certifications

Structure du cadre des micro-certifications

Le programme est structuré autour de six modules interconnectés axés sur les compétences.

Module	Titre	Priorité principale
MC1	Psychologie de la sécurité au travail en agriculture	Perception du risque, biais cognitif, fatigue, comportement de sécurité
MC2	Psychologie sociale et efficacité des équipes	Communication, travail d'équipe, leadership, soutien social
MC3	Changement climatique et résilience psychologique	Stress climatique, adaptation, stratégies d'adaptation
MC4	Gestion du stress et bien-être psychologique	Prévention du burn-out, régulation émotionnelle, résilience
MC5	Bien-être numérique et technologies portables	mHealth, données biologiques, suivi du stress
MC6	Pratique de coaching intégrée	Interventions de coaching appliquées et changement de comportement

Le parcours d'apprentissage est modulaire et cumulable. Les apprenants peuvent suivre des modules individuels en fonction de leurs besoins professionnels ou combiner progressivement les modules pour obtenir une certification de micro-diplômes plus large.

Modèle de micro-certifications

Résultats d'apprentissage

À l'issue du programme de microcertifications, les apprenants seront capables de :

expliquer les facteurs psychologiques influençant le bien-être et la sécurité dans les environnements agricoles ;
reconnaître les signes de stress, de fatigue, d'épuisement professionnel, de surcharge émotionnelle et de détresse psychologique ;
identifier les schémas cognitifs et comportementaux qui affectent la prise de décision et le comportement en matière de sécurité ;
appliquer des techniques de coaching pour favoriser la résilience, la régulation comportementale et le bien-être ;
renforcer la communication, le travail d'équipe et les systèmes de soutien entre pairs dans le milieu agricole ;
promouvoir des stratégies d'adaptation durables et un fonctionnement adaptatif face à l'incertitude climatique ;
utiliser les technologies de bien-être numérique et les systèmes portables pour la surveillance du stress et la conscience de soi ;
Soutenir des lieux de travail agricoles psychologiquement sûrs et durables et intégrer les principes de durabilité humaine dans les pratiques agricoles.

Domaines de compétences

Ce cadre s'organise autour de cinq domaines de compétences interconnectés.

1. Sécurité psychologique et bien-être au travail

Ce domaine se concentre sur les dimensions psychologiques de la sécurité agricole et du fonctionnement professionnel. Les compétences clés comprennent les suivantes :

perception du risque,
conscience de la fatigue,
reconnaissance du stress,
autorégulation émotionnelle,
conscience cognitive,
et des routines comportementales sûres.

Ce domaine s'inspire principalement du chapitre 1 du manuel de coaching AgriMental et met l'accent sur le rôle des biais cognitifs, du stress, de la fatigue et de la normalisation comportementale dans les pratiques agricoles dangereuses.

Modèle de micro-certifications

2. Durabilité sociale et efficacité d'équipe

L'agriculture est profondément relationnelle et ancrée dans la communauté. Les systèmes familiaux, les équipes saisonnières, les coopératives et les communautés rurales influencent fortement le bien-être et la résilience.

Les compétences clés comprennent les suivantes :

communication,
résolution collaborative de problèmes,
direction,
soutien social,
interaction sensible aux conflits,
et la sécurité psychologique au sein des équipes.

Ce domaine s'appuie sur le chapitre 2 et souligne l'importance de la cohésion sociale et de la résilience collective dans les environnements agricoles durables.

3. Adaptation au changement climatique et résilience psychologique

Les perturbations liées au climat affectent de plus en plus non seulement la productivité agricole, mais aussi le bien-être émotionnel et la capacité d'adaptation.

Les compétences clés comprennent les suivantes :

adaptation adaptative,
renforcement de la résilience,
gestion de l'incertitude,
traitement émotionnel,
et la résolution de problèmes tournée vers l'avenir.

Ce domaine s'appuie sur le chapitre 3 et soutient l'adaptation psychologique dans des conditions d'incertitude environnementale et de changement continu.

Modèle de micro-certifications

4. Durabilité comportementale et régulation émotionnelle

Le fonctionnement durable de l'agriculture exige la capacité de réguler les comportements, de gérer le stress et de maintenir des routines saines dans des conditions exigeantes.

Les compétences clés comprennent les suivantes :

**conscience de soi,
régulation émotionnelle,
prévention de l'épuisement professionnel,
réflexion comportementale,
habitudes axées sur la résilience,
et des stratégies d'adaptation durables.**

5. Bien-être numérique et soutien technologique

Les technologies numériques offrent de plus en plus d'outils accessibles pour soutenir le bien-être psychologique dans les milieux ruraux et agricoles.

Les compétences clés comprennent les suivantes :

**utilisation des technologies portables, surveillance numérique du stress, interprétation du biofeedback,
applications mobiles de bien-être et utilisation responsable des outils numériques de bien-être.**

Ce domaine s'appuie sur le chapitre 5 et soutient l'intervention préventive et l'autonomie de l'apprenant.



Modèle de micro-certifications

Contribution des sections AgriMental au modèle de micro-certifications

Chaque chapitre du Manuel de coaching AgriMental contribue au développement de domaines de compétences spécifiques et à l’atteinte d’objectifs d’apprentissage dans ce cadre.

Chapitre	Contribution au modèle de micro-certifications
Chapitre 1 – Psychologie de la sécurité au travail en agriculture	Établit les fondements psychologiques et comportementaux de la sécurité au travail, de la sensibilisation à la fatigue, de la reconnaissance des biais cognitifs et de la prise de décision réflexive.
Chapitre 2 – Modèle de psychologie sociale de l'efficacité des équipes en agriculture	Contribue aux compétences en communication, au travail d'équipe, au développement du leadership, aux systèmes de soutien social et à la résilience collective.
Chapitre 3 – Contrer l'impact psychologique du changement climatique sur les économies agricoles	Renforce les stratégies d'adaptation, la résilience climatique, la gestion de l'incertitude et l'adaptation émotionnelle face aux perturbations environnementales.
Chapitre 4 – Stress et résilience psychologique chez les agriculteurs	Favorise la gestion du stress, la régulation émotionnelle, le renforcement de la résilience, la prévention de l'épuisement professionnel et la mise en place de stratégies d'adaptation durables.
Chapitre 5 – Applications mobiles et technologies portables pour la gestion du stress	Présente les technologies de bien-être numérique, la surveillance physiologique, les systèmes de biofeedback et les pratiques d'autorégulation numérique.

Ensemble, les cinq chapitres créent un cadre intégré qui combine connaissances scientifiques, outils de coaching pratiques, approches comportementales et stratégies de bien-être appliquées aux contextes agricoles.

Modèle de micro-certifications

Approche pédagogique et de coaching

La philosophie pédagogique de ce cadre repose sur :

- éducation centrée sur l'apprenant,
- apprentissage expérientiel,
- pratique réflexive,
- coaching comportemental,
- et l'apprentissage par compétences.

Ce cadre de référence reconnaît que les travailleurs agricoles possèdent une vaste expérience pratique et une connaissance approfondie du contexte. Par conséquent, l'approche pédagogique évite les méthodes purement prescriptives ou descendantes.

Le coaching sert plutôt à faciliter :

- réflexion,
- dialogue,
- conscience de soi,
- résolution collaborative de problèmes,
- et un changement de comportement durable.

La méthodologie de coaching intègre des principes issus de :

- psychologie positive,
- coaching cognitivo-comportemental,
- théorie de la résilience,
- gestion du stress,
- et les approches axées sur les solutions.

Modèle de micro-certifications

L'accent est mis en particulier sur la création d'environnements d'apprentissage psychologiquement sûrs dans lesquels les apprenants peuvent discuter ouvertement :

- stresser,
- fatigue,
- incertitude,
- pressions émotionnelles,
- et les défis professionnels sans stigmatisation ni jugement.

Méthodes d'apprentissage et d'évaluation

Ce cadre combine des approches d'apprentissage formelles, non formelles et expérientielles.

Les méthodes d'apprentissage comprennent :

- ateliers,
- séances de coaching,
- activités réflexives,
- apprentissage entre pairs,
- analyse d'études de cas,
- autosurveillance numérique,
- apprentissage par scénarios,
- et la pratique en milieu de travail.

Les méthodes d'évaluation sont axées sur les compétences et alignées sur des résultats d'apprentissage transparents.

Les méthodes d'évaluation comprennent :

- journaux de réflexion,
- analyse de cas pratique,
- simulations de coaching,
- évaluation de portefeuille,
- conception de l'intervention,
- et les activités appliquées sur le lieu de travail.

Modèle de micro-certifications

Impact attendu

Ce cadre vise à générer un impact aux niveaux individuel, organisationnel et communautaire.



Niveau individuel

Les apprenants doivent :

renforcer la résilience,
améliorer la régulation émotionnelle,
réduire le stress et l'épuisement professionnel,
améliorer la sensibilisation à la sécurité,
et développer des stratégies d'adaptation durables.



Niveau organisationnel

Les organisations agricoles et les lieux de travail ruraux peuvent bénéficier de :
communication améliorée,
un travail d'équipe plus efficace,
des cultures de travail plus sûres,
réduction du stress psychologique,
et une meilleure sensibilisation au bien-être.



Niveau communautaire et sociétal

Plus largement, ce cadre contribue à :
communautés rurales durables,
réduction de la stigmatisation des problèmes de santé mentale,
amélioration des capacités d'adaptation au changement climatique,
et des systèmes de durabilité agricole davantage axés sur l'humain.

Modèle de micro-certifications

Conclusion

Le Cadre européen de microcertification se présente comme une innovation et un outil interdisciplinaire visant à améliorer le bien-être psychologique et la durabilité humaine dans l'agriculture. Cet objectif est atteint en combinant, au sein d'un même concept, les notions de psychologie du travail, de résilience, de réseaux de soutien social, de coaching comportemental, d'adaptation au changement climatique et de technologies numériques au service du bien-être. L'idée est de développer des compétences durables pour les spécialistes dont le rôle est de plus en plus crucial dans l'agriculture actuelle. En résumé, le Cadre européen de microcertification reconnaît que la notion de durabilité agricole dépasse le cadre des adaptations écologiques et de la résilience économique pour inclure également le bien-être individuel.



Modèle de micro-certifications

Références

Blake, D. M., et al. (2025). La santé mentale des agriculteurs et des ouvriers agricoles est affectée par les facteurs de stress liés au climat. Journal of Medical Internet Research Research Protocols.

Dawson, D., & Reid, K. (1997). Fatigue, alcool et altération des performances. Nature, 388(6639), 235.

Dekker, S. (2014). Le guide pratique pour comprendre l'erreur humaine (3e éd.). CRC Press.

Hay, A., et al. (2024). Jeunes agriculteurs et santé mentale : une revue systématique de la littérature. Journal of Agromedicine.

Iwinski, S. J., et al. (2026). Processus de stress et santé mentale chez les producteurs agricoles. Psychiatrie sociale et épidémiologie psychiatrique.

Kahneman, D. (2011). Système 1 / Système 2 : Les deux vitesses de la pensée. Farrar, Straus and Giroux.

Kyle, S. N., et al. (2025). Résilience, solitude et bien-être mental dans la communauté agricole britannique. Journal of Rural Mental Health.

Nye, C. (2025). Santé mentale, bien-être et résilience dans les zones agricoles. Journal of Rural Studies.

Powell, M. (2025). Surmonter la tempête : renforcer la résilience des communautés agricoles rurales. Environnement : science et politique pour le développement durable.

Reason, J. (1990). L'erreur humaine. Cambridge University Press.

Rogers, C. R. (1961). Devenir une personne : le point de vue d'un thérapeute sur la psychothérapie. Houghton Mifflin.

Seligman, M. E. P. (2011). Flourish. Free Press

Manuel de coaching AGRIMENTAL



Agrimental
Cultivating Well-being

2025-1-FR01-KA220-VET-000357068



agrimental.eu



[@agrimentalwellbeing](https://www.instagram.com/agrimentalwellbeing)



[@agrimental](https://www.linkedin.com/company/agrimental)



[@agrimental](https://www.facebook.com/agrimental)



Co-funded by
the European Union

Financé par l'Union européenne. Les opinions exprimées n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ni de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues responsables.