



*Texte original\**.

## « Et si on parlait du travail ? » une action de prévention primaire des Risques Psychosociaux des exploitants agricoles développée par la Mutualité Sociale Agricole

**Mathias TOURNE**

Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), 19 rue de Paris, CS 50070,  
93013 Bobigny Cedex (tourne.mathias@ccmsa.msa.fr)

Travailler consiste à interpréter le prescrit et prendre en compte le réel afin de produire un bien ou un service. Les risques dits psychosociaux se jouent à ce niveau. C'est dans les difficultés de réalisation du travail qu'ils peuvent naître. De cette analyse et de la compréhension de l'activité de travail est née la démarche « Et si on parlait du travail ? » qui propose aux exploitants agricoles de débattre sur leur travail et mieux comprendre les liens entre leur travail et leur santé. Cette démarche a été réalisée en partenariat avec TRAME (Association nationale de développement agricole et rural), IGF (Inter Groupe Féminin), une ergonome, un réalisateur audiovisuel ergonome et VIVEA (Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant).

*Mots clés : Démarche empirique, Agriculture, Prévention, Risque Psychosociaux, Formation*

‘Et si on parlait du travail ?’ A primary prevention action developed by the ‘Mutualité Sociale Agricole’ to prevent psychosocial risk factors for farmers

Working consists in interpreting the prescribed tasks and taking into account the real aspects of the job, and that in order to produce a good or a service. Psychosocial risk factors can appear when the realization of the work is difficult. The primary prevention action ‘Et si on parlait du travail ?’ is born taking account the knowledge about these factors and the analysis of the work activitie. This specific action aims to offer to farmers the opportunity to discuss their work and better understand the relationship between it and their health. This approach was carried out in partnership with TRAME, IGF, an ergonomist, an audiovisual director and VIVEA.

*Key words: Empirical approach, Agriculture, Prevention, Psychosocial risk, Training*

\*Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Bordeaux du 3 au 5 octobre 2018. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante :

Tourne, M. (2018). « Et si on parlait du travail ? » une action de prévention primaire des Risques Psychosociaux des exploitants agricoles développée par la Mutualité Sociale Agricole. Actes du 53<sup>ème</sup> Congrès de la SELF, Bordeaux, 3-5 Octobre 2018.

Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord des éditeurs ou archiveurs électroniques. Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page.

## INTRODUCTION

La démarche « Et Si On Parlait du Travail ? » (ESOPT) est issue d'une demande du terrain et de la nécessité pour la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole (CCMSA) de mobiliser son réseau Santé Sécurité au Travail (SST) sur la prévention primaire des RPS.

En 2011, l'intergroupe féminin (IGF) sollicite la CCMSA pour les accompagner sur la gestion du stress des exploitants. De cette demande est née la démarche ESOPT. Elle est le fruit du cheminement de deux groupes de travail, celui qui a répondu à la demande de l'IGF et le groupe de travail CCMSA constitué de Conseiller en prévention, médecin du travail et d'infirmier en santé au travail, en charge de développer la démarche ESOPT et s'inscrit nécessairement dans la durée.

Cette communication a pour objectif de vous présenter les fondements théoriques de cette démarche, les éléments qui la constituent et les premiers effets engendrés par son utilisation à la fois pour les utilisateurs (réseau SST MSA) et les bénéficiaires (les exploitants).

En 2011, les actions de prévention des RPS des services SST étaient très centrées sur l'utilisation de questionnaires et relevaient de la prévention secondaire<sup>2</sup> et tertiaire en ayant peu d'effet dans le temps. L'enjeu pour la CCMSA fut d'accompagner son réseau SST sur la prévention primaire des RPS.

## LES FONDEMENTS THÉORIQUES DE LA DÉMARCHE ESOPT

Les fondements théoriques de la démarche ESOPT sont issus d'études ergonomiques de l'activité de travail d'exploitants agricoles, de nos connaissances sur les RPS et du triangle, pouvoir penser, pouvoir

agir, pouvoir débattre élaborer par Francois Daniellou (1998).

Les études ergonomiques de l'activité de travail des exploitants :

Josiane Voisin (MB2 conseil) a réalisé 6 études ergonomiques de l'activité d'exploitant agricole. L'analyse de l'activité de travail nous a permis de mieux comprendre les mécanismes des RPS des exploitants agricoles (cf dossier technique n°27: Bien vivre le métier d'agriculteur).

L'exploitant exerce un métier à 3 casquettes. Il est à la fois directeur, cadre et opérateur. Cette spécificité du métier d'exploitant l'expose particulièrement aux RPS. Le cumul des fonctions et l'exercice simultané de celles-ci est très largement répandu et ne facilitent pas la prise de conscience de cette spécificité.

Au moment de son installation, l'exploitant définit un système et le met en application, c'est-à-dire qu'il va le confronter à la réalité du milieu professionnel. Cette confrontation entre son « idéal » de l'agriculture et ce qu'il arrive concrètement à mettre en place peut être source de bien être si l'écart entre les deux est relativement réduit et de mal être si l'écart entre les deux est important. Autrement dit la confrontation entre les objectifs de métier et la mise en œuvre concrète dans le quotidien du travail est source de RPS lorsqu'il y a un désaccord qui s'installe ou un écart trop important entre les deux. La prévention primaire des RPS des exploitants consistent alors à réduire cet écart pour favoriser « l'épanouissement », le bien-être et pour leur permettre d'assumer pleinement les avantages et inconvénients du système qu'ils ont mis en place.

Les difficultés (amplitude des journées de travail, charge de travail, aléas, etc) et les ressources (se sentir autonome, situation économique de confort, reconnaissance du travail bien fait, etc.) sont étroitement liées, imbriquées. En effet, le cumul des 3

---

<sup>2</sup> Prévention 1 ou primaire : combattre le risque à la source ; prévention 2 ou secondaire : outiller les individus pour les aider à faire face ; prévention 3 ou tertiaire : prendre en charge les individus en souffrance.

casquettes peut être autant une difficulté qu'un levier. Par exemple, leur fonction de directeur leur offre beaucoup de possibilités pour entreprendre et faire évoluer l'exploitation.

Nos connaissances sur les RPS - trois constats :

En complément des études ergonomiques, pour développer ESOPT nous sommes basé sur les trois constats présentés ci-dessous :

- La dénomination « RPS » ne permet pas de relier ces risques au travail et aux entreprises. C'est un handicap majeur pour développer des actions de prévention primaire des RPS. En effet, la dénomination RPS renvoie à des notions de psychologie et de sociologie et oriente les actions de prévention vers une prévention tertiaire et individuelle relevant plus de la santé publique que de la santé au travail.
- Les représentations dominantes du travail mettent en avant les dimensions visibles, quantifiables et chiffrées du travail ce qui ne permet pas de comprendre toute la richesse de l'activité de travail réel et occultent des éléments majeurs (engagement, subjectivité intelligence/analyse, affectivité, sensorialité,...) pour comprendre les RPS et les prévenir.
- La santé est pensée uniquement comme le coût de la non santé et non pas comme une construction tout au long de sa vie. La santé au travail n'est pas l'absence de maladie mais l'épanouissement physique et mental lié au développement de sa capacité d'agir.

Prévenir les RPS c'est pouvoir penser, pouvoir agir, pouvoir débattre :

Enfin, nous avons la conviction que développer la prévention primaire des RPS consiste à instaurer au sein des entreprises un processus dynamique permettant à l'entreprise de penser, débattre, agir sur le

travail réel (Daniellou, 1998), que prévenir les RPS c'est véritablement adapter le travail à l'homme (4ème des 9 principes généraux de prévention Article L4121-2 du Code du travail).

Pour ce faire, il est nécessaire de parler du travail réel, donner une autre image du travail et valoriser la créativité des entreprises.

Il est important de donner une autre image du travail en rappelant notamment que travailler, ce n'est pas exécuter une prescription normée, travailler c'est s'adapter en permanence aux aléas, aux imprévus de la réalité et c'est d'autant plus vrai dans les activités où le travail est très peu prescrit. C'est utopique de croire que l'on peut tout anticiper (même dans la fabrication industrielle et encore plus dans les services).

Valoriser la créativité est fondamentale pour les entreprises. Il faut redonner de la place à la créativité, souvent mal perçue notamment par toutes les personnes qui prescrivent le travail et qui abusent de la normalisation. Pourtant, la créativité est une ressource pour l'entreprise dans sa capacité d'adaptation, elle joue le même rôle au sein des entreprises que la biodiversité dans les capacités d'adaptation de la planète et de l'humanité face aux enjeux environnementaux d'aujourd'hui et de demain.

Ainsi, la prévention primaire des RPS fait appel à des compétences en matière d'organisation du travail, d'analyse du travail réel, de conduite de projet, à des connaissances sur le fonctionnement de l'homme au travail et les conditions de travail. Les médecins du travail, les conseillers en prévention et les infirmiers en santé travail sont donc totalement légitimes pour faire de la prévention primaire des RPS.

Cependant, comme souvent en prévention, prévenir les RPS consiste à modifier des représentations et nous savons que cela passe par un cheminement propre à chacun. ESOPT a pour objectif d'offrir aux

exploitants les conditions favorables à la réalisation de ce cheminement.

Notre rôle en tant qu'organisme de prévention des risques professionnels est bien d'encourager les entreprises à développer des organisations permettant des échanges sur la manière dont est réalisé le travail, de les accompagner dans la mise en place des premiers échanges afin qu'elles acquièrent les capacités et l'expérience pour en assurer le fonctionnement régulier.

## **LES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA DÉMARCHE ESOPT**

La démarche « Et si on parlait du travail ? » a été réalisée en partenariat avec TRAME (Association nationale de développement agricole et rural), IGF (Inter Groupe Féminin), une ergonome, un réalisateur audiovisuel ergonome et VIVEA (Fonds pour la formation des entrepreneurs du vivant). Elle est basée sur la prévention primaire des RPS via une approche centrée sur le travail réel. Elle se découpe en deux parties : une réunion-débat et un cahier des charges pour la mise en place d'une formation.

### **Les réunions débats**

Lors des réunions-débats, un film est projeté pour ouvrir les discussions. Le film est un rapport audiovisuel des 6 études ergonomiques, il a pour objectifs de :

- Porter un regard sur l'activité réelle des exploitants
- Montrer l'intérêt de parler du travail
- Offrir des perspectives de développement aux exploitants agricoles
- Accompagner les exploitants dans la préservation de leur santé

Il est utilisé pour lancer la réunion débat et offrir un support d'échanges centré sur le travail pour cadrer les échanges.

Il est composé de 11 chapitres et de 6 modules complémentaires qui permettent d'aborder ou d'approfondir certains sujets.

Sept expérimentations de réunion débat ont été réalisées par les conseillers en prévention, médecins du travail et infirmiers en santé travail du groupe de travail en charge de développer cette démarche. Ces expérimentations consistaient à ce que chaque membre du groupe organise une réunion débat afin de valider l'utilisation du film. Ces expérimentations constituaient aussi des pratiques professionnelles qui pouvaient être partagées avec le réseau SST MSA.

Le cahier des charges de la formation « Cultiver son bien-être au travail »

Cette démarche contient aussi un cahier des charges permettant de mettre en place une formation. L'objectif général de cette formation est de permettre à des exploitants agricoles d'analyser leur activité professionnelle, mieux la comprendre et ainsi prévenir les RPS.

Le cahier des charges a pour objectif de faciliter la mise en œuvre de la formation par les conseillers en prévention, médecins du travail et infirmiers en santé au travail du réseau MSA.

## **LA MISE EN PLACE DE LA DÉMARCHE ESOPT**

Les conditions de réussite du transfert au réseau SST MSA:

La démarche ESOPT est utilisée par le réseau SST dans le cadre du plan santé sécurité au travail 2016-2020. A cette fin elle avait été transférée au réseau fin 2015 au cours de 4 journées organisées par le groupe de travail en région.

Les objectifs de ces transferts étaient doubles. Il s'agissait de mobiliser le réseau SST MSA sur les RPS en leur proposant une autre approche des RPS.

Il était primordial pour la réussite du transfert de cette démarche que les membres du groupe de travail aient pu

présenter leur propre expérience d'utilisation de la démarche.

Nous voulions aussi mettre en avant la diversité des possibilités d'utilisation de la démarche qui constitue un élément clé dans l'appropriation de celle-ci et pouvoir présenter quelques enseignements issus des 7 expérimentations. Nous avons cherché à motiver le réseau SST MSA pour qu'il utilise la démarche en créant des outils de travail qui laissent de la place à la créativité dans leur mise en œuvre.

La participation aux journées de transfert a été importante (250 personnes sur les 4 journées sur un réseau qui en comptait environ 700 personnes en 2015).

### **LES PREMIERS EFFETS DE LA DÉMARCHE ESOPT**

23 MSA (sur 35) ont organisé au moins une réunion-débat en 2016, ce qui a permis de réunir 459 exploitants.

Fin 2017, nous avons organisé 4 nouvelles journées de partage d'expériences pour les MSA. Nous avons constaté que le réseau avait franchi un cap, l'organisation de réunions débat ne pose plus de problème majeur et paraît même pertinent et adapté mais surtout, les services SST ont commencé à mettre en place des actions suite à ces réunions : accompagnement individuel des exploitants, groupe de travail sur une thématique particulière identifiée lors d'une réunion débat et accompagnement collectif via la mise en place de la formation « Cultiver son bien-être au travail ».

Un film présentant les bénéfices de cette formation pour les exploitants participants a été diffusé lors de ces journées de partage d'expérience. Le film résume les effets produits chez les exploitants et souligne la pertinence de la démarche ESOPT.

Les exploitants le disent, la formation « cultiver son bien-être au travail » leur a permis de :

Déléguer de façon plus pertinente

Les aider à prendre des décisions importantes (embauche d'un salarié, achat de matériel par exemple) en analysant globalement la situation et en prenant en compte la santé comme critère de décision

Apprendre à prendre du recul

Leur redonner confiance en eux

Poursuivre leur réflexion suite à la formation (un an, deux ans voir trois ans après), réflexion qui s'enrichit au fil du temps

Créer un effet groupe, instaurer de la confiance entre les participants, se revoir régulièrement (une fois par an pour voir l'évolution de chacun)

Apporter du bien-être physique et psychique : « c'est pas du temps perdu, on est obligé d'en tirer un bénéfice ».

Le film « bien être, 3 agriculteurs témoignent » est visible sur MSA TV.

### **CONCLUSION ET PERSPECTIVES**

La force de cette démarche réside dans la prise en compte du travail réel par l'implication, tout au long de l'élaboration de la démarche et de sa mise en œuvre, des exploitants agricoles.

Pour continuer à progresser il est nécessaire de renforcer les compétences du réseau SST dans sa capacité à animer des débats sur le travail réel.

Il nous faut assumer pleinement le positionnement d'accompagnateur qu'implique ce type d'approche et non plus celui d'expert qui apporte une solution à un problème.

Enfin, nous allons réaliser une « évaluation » de la démarche ESOPT qui cherchera à prendre en compte les effets sur les utilisateurs et sur les bénéficiaires et nous en tirerons des éléments pour la faire évoluer ou développer d'autres actions de prévention primaire des RPS.

## **BIBLIOGRAPHIE**

Daniellou, F. (1998). Participation, représentation, décisions dans l'intervention ergonomique. In Pilnière, V., Lhospital, O., (Eds), *Actes de Journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie*. Bordeaux, Université Victor Segalen Bordeaux 2, p. 3-16.