

# Le risque psychosocial

Le risque psychosocial lié au travail est une réalité, notamment dans le milieu agricole.

Christophe Bernard\*, Brigitte Lemerle\*, Gérard Lasfargues\*\*

Depuis la préhistoire, l'homme est confronté aux phénomènes de danger, de peur et à la réaction de stress qui s'ensuit. Il s'est sédentarisé avec l'émergence de l'agriculture, qui est restée l'activité principale jusqu'à la révolution industrielle. Elle comprend la culture, l'élevage, l'exploitation forestière, et le secteur de la transformation. Concomitamment à l'ère industrielle, deux découvertes ont permis un essor considérable du secteur agricole, notamment en termes de production et donc de suffisance alimentaire. Il s'agit de l'appertisation, procédé des conserves alimentaires, qui a donné naissance au secteur de l'industrie agroalimentaire. La découverte de la moissonneuse marque quant à elle le début de la mécanisation agricole.

Ainsi, en plusieurs milliers d'années, peu de changements fondamentaux ont été vécus par les agriculteurs. Depuis les trente glorieuses et les deux chocs pétroliers, il n'en va plus de même. Le monde du travail, y compris le secteur agricole, est confronté à des évolutions, des changements de plus en plus nombreux et rapides.

L'intensification du travail constitue la nouvelle tendance, avec de surcroît l'utilisation au quotidien de l'informatique et des Nouvelles techniques de l'information et de la communication (NTIC), sans parler des nombreuses contraintes administratives. Alors que l'état de santé de la population s'est globalement amélioré, certains phénomènes de santé sont patents, en particulier dans le domaine de la santé mentale : l'anxiété, la dépression, les suicides mais également les complications cardiovasculaires, elles-mêmes favorisées par des phénomènes de stress chronique, des conduites addictives telles que le tabac, l'alcool, le cannabis, des troubles alimentaires.

Initialement, seule la notion de stress était prise en compte, avec l'ambiguïté de ce terme anglo-saxon : cause ou conséquence du processus, bon stress (*eustress*) ou mauvais stress (*distress*)...

Ainsi, l'approche professionnelle a, dans un premier temps, renvoyé exclusivement à l'individu cette notion de stress : comment mieux gérer son propre stress ? À chacun de gérer son propre stress ! Les moyens de prévention étant orientés prioritairement vers une prise en charge individuelle, les professionnels et l'entreprise ne souhaitant pas intervenir dans ce domaine.

Les dénominations actuelles de « charge mentale » et « risque psychosocial » traduisent, semble-t-il, cette volonté de prise en compte d'un phénomène majeur dans le monde du travail européen, ayant des répercussions tant sur l'individu qu'au niveau de l'entreprise : il s'agit des conséquences en termes de santé mentale, et des impacts sociaux. Ainsi la prévalence est importante : 28 % des individus sont affectés par le stress au travail, et 10 % des travailleurs souffrent d'anxiété ou de dépres-

## CE QUI EST NOUVEAU

- La reconnaissance, la prise en compte du risque psychosocial et de ses conséquences en termes de stress et de santé mentale dans l'évaluation des risques professionnels.
- L'évolution de la législation française qui condamne le harcèlement au travail.

\* Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole, 93547 Bagnolet. Courriels : [bernard.christophe@ccmsa.msa.fr](mailto:bernard.christophe@ccmsa.msa.fr), [lemerle.brigitte@ccmsa.msa.fr](mailto:lemerle.brigitte@ccmsa.msa.fr).

\*\*Université François-Rabelais. Consultation des pathologies professionnelles - CHRU, 37000 Tours. Département santé au travail, AFSSET, 94000 Maisons-Alfort. Courriel : [lasfarg@med.univ-tours.fr](mailto:lasfarg@med.univ-tours.fr)

## Prise En Charge des Victimes d'Agresion au Travail en MSA : le classeur PÉCVAT

Il s'agit d'un outil **destiné aux médecins du travail du réseau MSA**, qui a pour finalité de mettre en place un protocole de prise en charge des victimes d'agresion dans les entreprises du régime agricole où le risque d'agresion a été identifié.

Cet outil fait suite à celui développé spécifiquement pour le Crédit Agricole dans les années 1990 avec l'aide du Pr Louis Crocq.<sup>1</sup> Les médecins du travail du réseau MSA ont d'ailleurs acquis une expérience dans la conduite de débriefing.

Devant la montée de la violence en général<sup>2</sup> et dans le monde du travail en particulier<sup>3</sup>, il s'est avéré nécessaire de prendre en charge spécifiquement les victimes d'agresion autres que celles du secteur bancaire (hold-up). Il s'agit d'organismes professionnels agricoles (Groupama, MSA), du secteur coopératif, de professionnels en relation avec la clientèle (jardin, espaces verts).

Les **objectifs** de cette démarche de prise en charge sont :

- d'**évaluer** le risque d'agresion dans les entreprises,

- de **mettre en place** avec les employeurs, les salariés et le CHSCT pour les grandes entreprises, un protocole d'intervention en cas d'agresion,

- de **former** et de **préparer** les salariés à cette éventualité d'agresion,

- de **proposer** une intervention modélisée pour les médecins du travail (débriefing et évaluation individuelle),

- de **rappeler** l'importance de l'accompagnement des salariés victimes (médecins du travail, collègues de travail, employeurs),

- de **prévenir** l'évolution défavorable d'un état de stress aigu en état de stress post-traumatique, en particulier l'effroi, la honte et la culpabilité, l'inhibition et leurs conséquences professionnelles<sup>4,5</sup>,

- de **constituer** une base de données nationale des agressions survenues dans le secteur des entreprises agricoles.

L'outil élaboré se présente sous forme d'un **classeur** contenant le **protocole** à mettre en place dans les entreprises concernées. Il contient également un diaporama de formation à adapter par le médecin du travail selon l'entreprise et pour préparer les salariés à l'éventualité d'une agressions. Il contient enfin un dossier d'évaluation servant de support à chaque médecin du travail lors des entretiens avec les salariés victimes d'agresion. Cette évaluation comprend :

- le **questionnaire** des réactions dissociatives péritraumatiques (PDEQ) en 10 items ;

- l'**échelle** révisée d'impact d'événement stressant (IES) d'Horowitz en 15 items ;

- un **questionnaire** d'hypervigilance en 4 items ;

- une **mesure de la violence** par échelle visuelle analogique (EVA) ;

- des **données** sur les conséquences de l'événement en termes d'aptitude ou d'aménagement de poste.

Le classeur contient enfin un guide anti-agresion à destination des salariés, il peut être adapté à chaque entreprise.

La CCMSA (Échelon national de santé au Travail) a mis en place une adresse mail : [pecvat.blf@ccmsa.msa.fr](mailto:pecvat.blf@ccmsa.msa.fr) pour que le médecin du travail puisse envoyer le dossier d'évaluation complété, en vue d'une évaluation nationale (accord CNIL).

Les médecins du travail MSA ont bénéficié périodiquement de réunions de supervision animées par un spécialiste des violences et du trauma, le Pr Liliane Daligand. En effet, le médecin du travail semble bien placé pour suivre la victime d'agresion au travail, puisqu'il est amené à surveiller régulièrement les salariés. Son intervention, à côté des différents intervenants dans la prise en charge des victimes d'agresion (médecin traitant, psychiatre, psychologue, cellule d'urgences médico-psychologiques, associations d'aide aux victimes telles que l'INAVEM [Institut national d'aide aux victimes et de médiation]) est in fine incontournable, en particulier pour adapter le poste de travail et évaluer l'aptitude professionnelle.

1. **Crocq L.** Panorama des séquelles des traumatismes psychiques. Névroses traumatiques, état de stress post-traumatique et autres séquelles. *Psychologie Médicale* 1992;24,5: 427-32.
2. **Debout M.** Travail, violences et environnement. Rapport. Conseil économique et social (CES/France), 1999.
3. La violence au travail. Stress et Trauma, numéro thématique 2004;3:133-236.
4. **Lopes G.** L'état de stress post-traumatique. Le *Concours Médical* 2001;123-36:2419-25.
5. **Daligand L.** La honte et le trauma. *Stress et Trauma* 2006;6(3):151-3.



Figure 1 Classeur de protocole.

sion. D'ailleurs, le coût pour la société est majeur (3 à 4 % du PIB) et reste une préoccupation des travailleurs en Europe.<sup>1,2</sup> L'entreprise ne peut plus faire fi de ce problème, en particulier en raison de ses multiples conséquences, qui se manifestent avec un certain temps de latence.

## LA RÉGLEMENTATION

La réglementation en matière de risque psychosocial est, depuis une vingtaine d'années, de plus en plus précise.

La directive européenne 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 promeut la sécurité et la santé des travailleurs face à tous les risques et dans tous les aspects liés au travail, prenant en compte l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail.

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 « de modernisation sociale » précise que le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles en raison de l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004 entre les partenaires sociaux dispose que le stress est une préoccupation des employeurs et des travailleurs, qu'il peut affecter tout secteur d'activité, toute taille d'entreprise, tout travailleur, et qu'une lutte contre le stress peut améliorer la Santé-Sécurité au travail et engendrer des bénéfices économiques et sociaux.

## LE RISQUE PSYCHOSOCIAL EN ENTREPRISE

Il peut être appréhendé selon l'origine de la violence ou du dysfonctionnement. On distingue ainsi deux types de violences.

### La violence externe à l'entreprise

Il s'agit :

- des agressions traumatiques de type hold-up, avec des conséquences délétères en termes de santé pouvant conduire à un état de stress post-traumatique ;
- des agressions répétées ; les salariés concernés par ces situations développent des états d'anxiété et d'angoisse.

### La violence ou les dysfonctionnements internes à l'entreprise

#### Le stress

Le concept actuel reprend le modèle transactionnel (*appraisal/coping*) de Lazarus et Folkman<sup>3</sup> ; l'Agence européenne de Bilbao pour la santé et la sécurité au travail (OSHA) donne la définition suivante : « *un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face* ».

On connaît les conséquences sur la santé de ce stress, en particulier chronique : maladies cardiovasculaires, syndrome métabolique, TMS, pathologies psychosomatiques, burn-out.

#### Le harcèlement

La définition est bien juridique — et non médicale —, mais les conséquences en termes de santé sont particulièrement sévères : angoisse, dépression, suicide. Le travail est pathogène au sens psychologique du terme.

## LES ACTIONS ET SPÉCIFICITÉS EN AGRICULTURE

Les dispositifs ont été élaborés à la suite de préoccupations émanant du terrain et grâce à l'amélioration des connaissances sur ces sujets.

La santé au travail en agriculture s'investit largement en matière de violence au travail.<sup>4</sup> Les premières interventions modélisées ont été développées dans les années 1990 pour le secteur bancaire, avec la prise en charge des victimes de hold-up (protocole avec séances de débriefing). En 2005, ce dispositif de prise en charge des victimes d'agression au travail (PECVAT) a été développé de façon plus globale (v. encadré 1).

Une enquête récente a permis d'évaluer le niveau de stress tant chez les salariés que chez les exploitants agricoles lors de formations sur la thématique du stress (v. encadré 2).

Une revue de littérature sur le suicide en milieu agricole apporte des précisions sur cet acte désespéré : le milieu agricole est un secteur à risque, mais le statut d'agriculteur regroupe une extrême diversité de situations. Les facteurs de risque sont : la dépression, le stress, la région géographique, le sexe (homme), l'isolement, le célibat, le revenu et l'inactivité, le niveau d'alcoolisation, le niveau d'étude, le degré de pratique religieuse, l'âge, les saisons...<sup>5</sup>

L'enquête « Surveillance médicale des risques professionnels » (SUMER 2003) met en avant, pour les salariés agricoles, les contraintes organisationnelles et relationnelles en précisant les secteurs d'activité les plus concernés. Ainsi, le secteur de l'industrie agroalimentaire est marqué par de nombreuses contraintes et de fortes tensions : le travail posté et de nuit, les contraintes du rythme de travail, le manque d'autonomie au travail associé à une forte demande psychologique et un manque de support social (questionnaire de Karasek).<sup>6,7</sup> Le secteur forestier est également concerné par ces mêmes contraintes. Le risque d'agression verbale et physique (y compris sexuelle), qui est lié au contact avec le public, concerne en premier lieu les organismes professionnels agricoles (Crédit agricole, Groupama, MSA), mais également le secteur des jardins et espaces verts. Enfin, plus de la moitié (secteur de l'industrie agroalimentaire) et plus des deux tiers (organismes professionnels agricoles/secteur tertiaire) des salariés agricoles considèrent leur travail stressant.

## Évaluation du niveau de stress en agriculture : une enquête miroir comparant des élus MSA et des assurés MSA

Dès juin 2002, la Santé-sécurité au travail de la CCMSA a réalisé une **enquête sociologique** sur les besoins et attentes des non-salariés agricoles en matière de prévention (300 heures d'interviews téléphoniques, 600 exploitants français de toutes les filières agricoles) dont les résultats ont révélé de véritables difficultés pour cette population en matière de stress au travail. Entre autres actions, la CCMSA a proposé des **formations** pour les élus des conseils d'administration des MSA sur la thématique du stress, de décembre 2003 à juin 2004. Dans six régions, huit formations d'élus des trois collèges électoraux de la MSA, employeurs, salariés et non-salariés, ont été organisées : 181 élus ont ainsi bénéficié de cette action de formation. En début d'intervention, une évaluation sur le niveau de stress était réalisée au moyen de deux échelles validées : le questionnaire de Karasek en 18 items<sup>1</sup> et le niveau de santé mentale GHQ12 en 12 items.<sup>2</sup> La latitude décisionnelle (LD) évalue l'autonomie et le contrôle qu'une personne a sur son travail. La demande psychologique (DP) se réfère à la charge de travail et aux contraintes perçues.

**Dans un second temps**, un groupe de parole permettait aux personnes de s'exprimer successivement sur les moments de stress vécu et sur les stratégies de faire face mises en place. Outre le partage d'expériences, l'apprentissage de stratégies et la décentration que cette méthode permet, l'étude des contenus a permis de comprendre les liens entre l'histoire de vie, la vie professionnelle, sociale et familiale.

Après avoir évalué le stress chez les élus MSA, nous nous sommes demandés si ce statut était spécifique et s'il permettait de diminuer le niveau de stress. **Pourquoi ?** L'hypothèse forte tenait au fait que les personnes élues sont à la fois reconnues socialement, développent un réseau relationnel important et ont à leur disposition des ressources opérationnelles et sociales plus importantes pour faire face à des situations de stress.

Être élu génère du stress mais donne des ressources bien supérieures...

L'étude miroir a permis de comparer 59 élus versus 59 non-élus avec des caractéristiques similaires (sexe, âge, profession, production, niveau d'études). Ce type d'analyse permet d'isoler une ou plusieurs variables en contrôlant le mieux possible d'autres variables déterminantes. L'objectif était d'évaluer l'impact du facteur « élu/non-élu » sur le questionnaire de Karasek et le GHQ12. Le recueil de données a été réalisé par une prise de contact avec des personnes aux profils similaires des élus rencontrés en formation.

Être élu, c'est donner et recevoir. Ainsi, le niveau de DP a tendance à être plus élevé pour les élus. Cumul des mandats, réunions,... les élus sont des personnes généralement plus demandées. Mais leur niveau de LD est supérieur, ce qui doit leur permettre de faire face.

Ils se trouvent plutôt dans une situation de ce qu'on appelle un stress positif, celui-ci favorise la mise en place des stratégies de faire face et une motivation à développer des comportements qui les aideront à mieux gérer le stress.

Au vu des résultats, nous pensons pouvoir avancer que les élus ont acquis par leur mandat et leur vie sociale plus d'aptitudes à faire face à des situations complexes. En activité, le bienfait sur la santé globale n'est pas démontré. En revanche, nous posons l'hypothèse qu'ils sont plus aptes que les non-élus à entreprendre et à faire face à des imprévus. Ils ont simplement plus de contrôle sur les situations, car ils ont des ressources supérieures : carnet d'adresses, formation continue, connaissance de la législation... Ils ont également des compétences sociales plus élaborées, notamment par une sociabilité accrue (schéma ci-contre).

**Au total** : les élus ont une **latitude décisionnelle plus forte** que les non-élus. Cela signifie qu'ils ont le sentiment d'être plus libres dans leur prise de décision et dans leur quotidien. Concrètement, s'ils ont plus

de travail en raison de leur mandat, ils bénéficient en contrepartie de plus de ressources. Celles-ci sont à leur disposition grâce à une plus grande ouverture sur les autres, un réseau, un soutien et une stimulation pour le développement de leurs compétences sociales. D'un point de vue plus opérationnel, il s'agit de conseils et d'informations utiles au niveau professionnel. Enfin, il est probable que la reconnaissance sociale liée à toute élection joue un rôle : l'individu est porté dans une dynamique où il a l'aval des autres pour prendre et exprimer ses responsabilités. Sur ce point, il est important de rappeler combien l'individu a besoin d'un regard de l'autre valorisant pour grandir, progresser, se socialiser et... gérer son stress.

**François-Régis LENOIR**

*Puzzle-Concept,  
Université de Reims Champagne-Ardenne,  
Laboratoire de psychologie appliquée,  
fr.lenoir@puzzle-concept.fr*

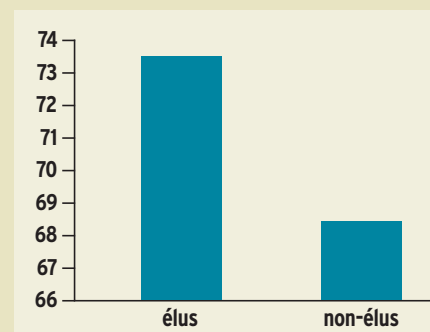
**Jean-Jacques LAPLANTE**

*CCMSA, Bagnole  
MSA de Franche-Comté, Besançon,  
laplante.jean-jacques@franche-comte.msa.fr*

**Ruxanda KMIEC**

*Puzzle-Concept, Reims, ruxanda@free.fr*

1. **Brisson C, Blanchette C, Guimont et al.** Reliability and validity of the french version of the 18-items Karasek Job Content Questionnaire. *Work and Stress* 1998;12,4:322-36.
2. **Kilic C, Rezaki M, Rzaki B et al.** General Health Questionnaire (GHQ12 & GHQ28): psychometric properties and factor structure of the scales in a Turkish primary care sample. *Social Psychiatric Epidemiology* 1997;32,6:327-31.



**Questionnaire de Karasek : la latitude décisionnelle**

## UNE APPROCHE GLOBALE

La prévention du risque psychosocial se doit d'être la plus complète et le plus en amont possible. À partir d'une prévention tertiaire visant à réparer les conséquences sur la santé des individus et la productivité des entreprises, puis d'une prévention secondaire visant à détecter au plus tôt les situations individuelles ou collectives (situations de travail) délétères, il convient désormais de prévenir à la source du danger.

Cinq sources de stress sont ainsi retenues :<sup>8</sup>

- la situation macro-économique ;
- le contexte sociologique ;
- l'organisation de travail et la gestion des ressources humaines ;
- la qualité de relations de travail ;
- l'environnement physique et matériel.

Des démarches préventives globales doivent être développées, mais elles restent en pratique difficiles à mettre en œuvre, notamment dans les entreprises de moins de 50 salariés.<sup>9</sup> Elles visent à établir un diagnostic organisationnel, nécessitant une démarche participative, avec un groupe projet et l'utilisation de questionnaires associés à des entretiens pertinents, individuels et collectifs.

## POUR LA PRATIQUE

- Le stress d'origine professionnelle est actuellement un déterminant important de l'état de santé des individus.
- La prévention du risque psychosocial doit être réalisée en associant l'approche individuelle et personnelle avec l'approche collective au sein des entreprises et exploitations agricoles.
- La connaissance des facteurs de stress ou « stressseurs » professionnels est indispensable pour une bonne prise en charge médicosociale.
- Le rôle du travail doit toujours être évalué dans la survenue de pathologies (anxiété, dépression, syndrome métabolique, pathologies psychosomatiques...).

## CONCLUSION

Bien que complexe et multifactorielle, la prévention du risque psychosocial est un enjeu majeur pour les actifs agricoles. Les spécificités des salariés ou des exploitants doivent faire l'objet de connaissances approfondies, et ce afin de développer des stratégies d'intervention en entreprise les plus adaptées possibles. C'est une des priorités du réseau de Santé-Sécurité au travail pour les années à venir. ■

## RÉFÉRENCES

1. **Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.** Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000. Office des publications officielles des communautés européennes, Luxembourg, 2002:72.
2. **OIT.** Mental health in the workplace. Introduction. Bureau international du travail, Genève, 2000.
3. **Lazarus RS, Folkman S.** Stress, appraisal, and coping. New York: Springer publishing company, 1984: 445 p.
4. **Delemotte B.** Les autres risques in Santé au travail en milieu agricole. Paris : Masson, 2004:193-4.
5. **Laplante J.J.** Souffrance psychique des professionnels de l'agriculture : prévention du suicide. Prévention du stress et des accidents en agriculture. n° 10 Actes du colloque du 6 juin 2003. Preventagri 2004:71-94.
6. **Karasek R, Theorell T.** Healthy work-stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books, 1990.
7. **Santé-sécurité au travail : ENST/ORPMA.** SUMER agricole 2002-03 : Opinion des salariés agricoles sur leur situation de travail. Fiche N-V. CCMSA, 2006. [http://www.inma.fr/telechar/SUMER/N\\_5.pdf](http://www.inma.fr/telechar/SUMER/N_5.pdf)
8. **Chouanière D.** Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention. TC108. DMT n° 106, INRS, 2006: 169-84.
9. **François M, Liévin D.** Démarche de prévention du stress au travail: la réalisation d'un diagnostic organisationnel. TF150. DMT n° 107, INRS, 2006 : 309-19.

### SUMMARY Psychosocial risk

Psychosocial risk is an emerging hazard in occupational health, also present in the agricultural sector with specific particularities. It is not limited to occupational stress, of which the prevalence is 28 percent in Europe, but also involves the risk of mental distress associated with the professional activity. The French and European regulations now require that work conditions, work organization, as well as mental health be taken into consideration in occupational risk assessment. In companies, the external violence with the public and internal violence among employees are considered. A global approach makes it possible to repair or to limit the effects on individuals but also to act on the source. In the agricultural environment, psychosocial risk is regularly studied and various appropriate prevention methods are implemented as far ahead of the risk as possible. An evaluation survey on stress level as well as a management protocol for workplace assault victims are presented.

*Rev Prat 2007 ; 57 (suppl. 11) : S51-S55*

### RÉSUMÉ Le risque psychosocial

Le risque psychosocial est un risque émergent en santé au travail, présent également dans le secteur agricole avec ses particularités. Son approche ne se résume pas au stress au travail dont la prévalence est de 28 % en Europe, mais concerne le risque de souffrance mentale liée à l'activité professionnelle. Les réglementations française et européenne imposent désormais de prendre en compte les conditions de travail, l'organisation du travail ainsi que la santé mentale dans l'évaluation des risques professionnels. En entreprise, les violences externes avec le public et internes entre salariés sont considérées. Une approche globale permet non seulement de réparer ou d'en limiter les effets sur les individus mais aussi d'agir à la source. En milieu agricole, le risque psychosocial est régulièrement étudié, et différents moyens de prévention adaptés sont mis en place le plus en amont possible du risque. Une enquête d'évaluation du niveau de stress est présentée ainsi qu'un protocole de prise en charge des victimes d'agression au travail.