



HAL
open science

Evaluer le conseil relatif à la prévention des risques professionnels dans les exploitations agricoles pour produire quelles connaissances ? De la pertinence sociale des preuves. Rapport final du projet "Preuves" financé par le conseil scientifique de la CCMSA

Catherine E. Laurent, Nathalie Jas, Pierre Labarthe, Agnès Labrousse

► **To cite this version:**

Catherine E. Laurent, Nathalie Jas, Pierre Labarthe, Agnès Labrousse. Evaluer le conseil relatif à la prévention des risques professionnels dans les exploitations agricoles pour produire quelles connaissances ? De la pertinence sociale des preuves. Rapport final du projet "Preuves" financé par le conseil scientifique de la CCMSA. Inrae. 2023, 54 p. + annexes. <hal-04309808>

HAL Id: hal-04309808

<https://hal.science/hal-04309808v1>

Submitted on 27 Nov 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire HAL, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

**Evaluer le conseil relatif à la prévention des risques
professionnels dans les exploitations agricoles
pour produire quelles connaissances ?
*De la pertinence sociale des preuves.***

**Rapport final du projet "Preuves"
financé par le conseil scientifique de la CCMSA**

Catherine Laurent¹, Nathalie Jas², Pierre Labarthe³, Agnès Labrousse⁴

31 mars 2023

4

¹ Inrae, UMR Sad Apt (catherine.laurent@inrae.fr)

² Inrae, UMR MoISA

³ Inrae, UMR Agir

⁴ Sciences Po Lyon, UMR Triangle

Laurent C., Jas N., Labarthe P., Labrousse A. 2023. Evaluer le conseil relatif à la prévention des risques professionnels dans les exploitations agricoles pour produire quelles connaissances ? De la pertinence sociale des preuves. Rapport final du projet "Preuves" financé par le conseil scientifique de la CCMSA. INRAE. 55 pages + annexes

Ce document est issu d'un travail commencé il y a 2 ans pendant « la période Covid ».

Il est impossible de restituer toute la richesse des échanges qui ont permis le déroulement du projet de recherches « Preuves » et la rédaction de ce rapport. Mais nous voudrions remercier, vraiment, toutes les personnes qui ont accepté de nous recevoir, de nous livrer avec tant de générosité leurs réflexions, leur expérience, leurs questionnements...

Et merci aussi à celles et ceux qui, dans les coulisses de la MSA et de l'INRAE, nous ont facilité les contacts pour prendre des rendez-vous, et nous ont aidé dans la gestion du projet et le traitement des données.

Résumé court

L'évaluation n'est jamais un processus socialement neutre. Pourtant cet enjeu est souvent éludé. Le débat sur la pertinence des processus d'évaluation et de leurs résultats est souvent renvoyé à l'étape post-évaluation, au risque que les résultats de l'évaluation soient une source de tensions plutôt qu'un instrument partageable par l'ensemble des parties prenantes.

L'objectif de cette recherche de 24 mois était d'analyser ce que serait une évaluation produisant des connaissances considérées comme pertinentes du point de vue des différents acteurs concernés par le conseil prévention dans la production agricole délivré par la MSA. Il ne s'agissait donc pas de produire une évaluation mais de recueillir et valoriser des connaissances et des attentes éparées au sein de la MSA et à l'extérieur, pour éclairer ex ante la décision sur l'évaluation à la MSA.

L'analyse repose sur trois sources de données principales : la littérature scientifique, des rapports et textes réglementaires, et surtout sur des entretiens avec une diversité d'acteurs : personnes travaillant à la MSA et directement engagées dans le conseil prévention, administrateurs des 3 collèges de la MSA, représentants de personnes extérieures directement concernées par le conseil relatif à la santé et la sécurité au travail des personnes travaillant dans les exploitations agricoles.

Les données recueillies concernent principalement : (i) la conception de la prévention en santé et sécurité au travail dans l'agriculture et de son évaluation ; (ii) le type de preuves qu'il paraît souhaitable de produire (preuves d'effet [est-ce que ça marche?...], preuves de mécanismes [comment ça marche ?], preuves de présence [contamination, stress...]) ; (iii) les méthodes à adopter (méthodologie participative, mesure des résultats (métrologie), mesure des moyens mis en œuvre, autoévaluation) ; (iv) les publics cible à privilégier (agriculteurs, salariés, jeunes, ...) ; (v) les objets sur lesquels l'évaluation devrait porter en priorité.

L'analyse montre que différentes conceptions de la prévention SST coexistent à la MSA et que l'évaluation de ces activités est jugée inégalement utile. Les résultats font ressortir cinq grandes représentations de ce que serait une évaluation produisant des connaissances pertinentes : « Pragmatique & documentée », « Gestionnaire & réglementaire », « Inclusive » ; « Ambivalente » ; « Distanciée ». Des critères de pertinence très différents sont mis en avant pour envisager une évaluation qui aurait du sens pour le conseil prévention dans les exploitations : la représentation gestionnaire n'est qu'une représentation parmi d'autres. On observe aussi qu'il y a des positions très opposées sur quelques questions clé (pesticides, salariés précaires, indicateurs d'efficacité) et la façon dont il doit en être tenu compte dans l'évaluation.

Les détails de l'analyse fournissent des informations sur divers points d'attention qui peuvent être mobilisés pour réfléchir à l'évolution des procédures d'évaluation du conseil prévention à la MSA et choisir les méthodes d'évaluation les plus adaptées aux objectifs. La richesse des expériences et des réflexions des personnels de la MSA, des administrateurs et des bénéficiaires de ces services apparaît comme une ressource importante pour faire progresser les procédures d'évaluation et notamment améliorer la fiabilité des indicateurs de succès et en éviter certains effets pervers.

Résumé long

Un des axes prioritaires de l'appel à projet 2020 de la MSA s'intitulait « Mesurer l'efficacité d'actions de prévention réalisées par la MSA ». Cette préoccupation relative à l'évaluation apparaît aussi dans le *Plan santé-sécurité au travail en agriculture 2021 - 2025* (MSA 2020). Le programme de recherche dont les principaux éléments sont présentés ici s'inscrit dans cette dynamique. Il a porté plus spécifiquement sur des questions relatives à l'évaluation du conseil santé-sécurité au travail dans la production agricole.

Le plan santé-sécurité au travail en agriculture 2021 - 2025 (MSA 2020) mentionne un très grand nombre de personnes qui doivent être associées à ces exercices d'évaluation. Il évoque plusieurs types de méthodes possibles, depuis des méthodes élaborées faisant intervenir des intervenants extérieurs (INRS, ANACT 2017) jusqu'à des approches d'auto-évaluation où les bénéficiaires expriment simplement leur degré de satisfaction.

De fait, un très grand nombre de méthodes coexistent dans l'évaluation (Patton 2015). Dans chaque situation concrète, des points de vue très différents peuvent s'affronter sur les attendus de l'évaluation. Des effets pervers peuvent en résulter, sans que ce soit toujours intentionnel. Ainsi l'évaluation peut-elle contribuer à rendre certains problèmes invisibles plutôt que de les éclairer (section 1.1). Cependant les acquis de travaux récents sur la qualité des preuves produites par les évaluations permettent d'envisager de mieux maîtriser ce processus. Ils ont montré en particulier la nécessité de prendre en compte non seulement la robustesse méthodologique des connaissances produites mais aussi d'être attentif aux types de preuves produites et aux conclusions que l'on peut en tirer (section 1.2). Par ailleurs, les acquis des approches pragmatiques montrent que plusieurs critères peuvent être mis en exergue pour guider l'analyse de ce que serait une évaluation produisant des connaissances pertinentes : (i) la possibilité de construire une problématisation partagée de la situation, (ii) la prise en compte du contexte d'action (iii) la prise en compte de problèmes structurels sources d'inégalités, (iv) la possibilité de produire et disposer de connaissances fiables (section 1.3). Dans cette perspective, l'objectif de la recherche était d'identifier et de cartographier de grandes représentations de ce que serait une évaluation pertinente pour différents types d'acteurs concernés par ce conseil prévention SST dans la production agricole.

La méthode (section 2) découle de ces prémisses. L'analyse s'est appuyée sur la littérature scientifique sur le sujet et sur des rapports administratifs. Mais la principale source de données est une somme d'entretiens entièrement retranscrits (850 p.).

Les entretiens ont été conduits principalement dans deux caisses de la MSA (Midi Pyrénées Sud et Alpes du Nord) (n=19/33). D'autres entretiens ont été conduits auprès de personnes liées à des caisses de 4 autres régions et au niveau national (n=14/33). Compte tenu de la diversité des histoires de chacune des caisses locales de la MSA en France, de la diversité de leurs fonctionnements encore aujourd'hui, les résultats ne prétendent donc pas rendre compte de la totalité des situations existantes. Le guide d'entretien et le formulaire de consentement sont fournis en annexes 1 et 2. Tous les verbatims utilisés dans le texte ont été anonymisés.

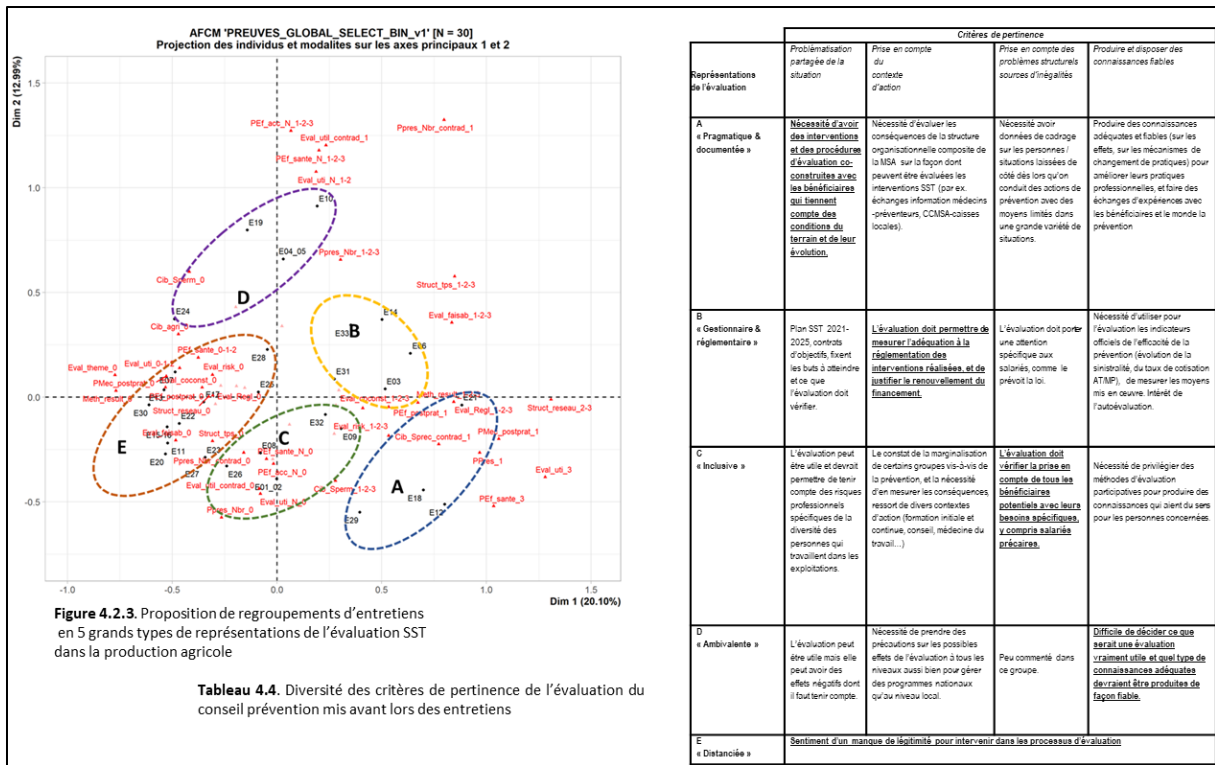
Les personnes rencontrées incluent des personnes travaillant à la MSA directement engagées dans le conseil prévention (médecins, conseillers prévention) (n=13) ; des administrateurs des 3 collèges de la MSA (agriculteurs, employeurs et salariés) dans leur diversité syndicale (n=11) ; des représentants de personnes extérieures directement concernées par le conseil relatif à la santé et la sécurité au travail, des personnes travaillant dans les exploitations agricoles (experts, associations...) (n=9).

Les informations recueillies ont porté sur plusieurs dimensions : (i) la conception de la prévention en santé et sécurité au travail dans l'agriculture et de son évaluation ; (ii) le type de preuves qu'il paraît nécessaire de produire pour que l'évaluation soit pertinente dans un système idéal (preuves d'effet [efficace ? effets pervers ?], preuves de mécanismes [comment ça marche], preuves de présence [contamination, stress...]) ; (iii) les méthodes à adopter (méthodologie participative, métrologie, mesure des moyens mis en œuvre, autoévaluation...) ; (iv) Les publics cible à privilégier (agriculteurs, salariés permanents, salariés précaires, jeunes, autres...) ; (v) les objets sur lesquels l'évaluation devrait porter en priorité (thèmes techniques, caractéristiques organisationnelles des dispositifs de prévention).

Le dépouillement des données s'est fait à l'aide d'analyses qualitatives thématiques et en prenant appui sur les résultats d'une analyse factorielle de correspondances multiples (ACM). Les variables utilisées pour cette ACM sont fournies et détaillées en annexe3 et 4. Globalement le projet a été conduit conformément au plan de travail prévu (section 3).

Les résultats (section 4) mettent en évidence plusieurs éléments qui structurent l'espace des réflexions sur l'évaluation du conseil prévention dans la production agricole à la MSA. Ils font ressortir des divergences qui concernent la conception même de la prévention et donc de l'objectif de son évaluation (section 4.1). Il n'y a pas de représentation unique et partagée de ce qu'est, ou devrait être, la pratique de prévention des risques santé et sécurité au travail dans la production agricole. Les expériences et les contextes d'action sont variés parmi les personnes qui sont engagées directement dans les actions de prévention. D'une manière ou d'une autre, elles n'envisagent pas toutes de la même manière ce qu'est ou doit être l'objet de la prévention, le contenu du travail de prévention, ou les personnes et/ou les organisations à même de contribuer au travail de prévention (MSA, opérateurs privés dans le cadre de certifications...).

Cinq grands représentations de ce que serait une évaluation produisant des connaissances pertinentes coexistent et sont décrites (section 4.2).



Une représentation « *Pragmatique & documentée* », met l'accent sur la nécessité d'avoir des actions co-construites avec les bénéficiaires et de combiner la production de différents types de preuves (efficacité, mécanismes...). Les tenants d'une représentation « *Gestionnaire et réglementaire* » insistent sur le fait que l'évaluation doit avant tout permettre de mesurer l'adéquation des interventions réalisées et de leurs résultats aux objectifs de la COG et à la réglementation. Une représentation que nous avons dénommée « *Inclusive* » met l'accent sur le fait que l'évaluation doit permettre de vérifier que la prise en compte de tous les bénéficiaires potentiels, avec leurs besoins spécifiques, sont pris en compte, y compris les salariés agricoles. Une représentation « *Ambivalente* » correspond aux personnes qui ont des avis mitigés sur les actions à conduire et le type de connaissances à produire car rendre publiques certaines preuves pourrait susciter des problèmes relationnels au sein de la MSA. Une représentation « *Distanciée* » qui est celle de personnes qui ont une relative méconnaissance du domaine et se souhaitent pas s'y investir pour diverses raisons. La représentation « *Gestionnaire et réglementaire* » n'est qu'une représentation parmi d'autres.

Il y a des oppositions sur certaines questions, y compris pour des questions centrales du plan SST 2021-2025, notamment sur la question du risque chimique et des salariés précaires (section 4.3). Ces oppositions peuvent résulter de la défense d'intérêts divergents mais elles font aussi apparaître parfois une assez grande confusion sur les connaissances qui sont mobilisées pour confronter les points de vue. Pour ces deux questions, une partie des personnes rencontrées considèrent qu'il n'y a pas de problème nécessitant des interventions spécifiques et a fortiori des évaluations particulières : dès lors, la question de ce que serait une évaluation pertinente n'a pas de raison d'être posée. Les marges de manœuvre des personnes qui ne partagent pas ce point de vue en paraissent réduites d'autant (autocensure pour éviter les conflits, arbitrages défavorables sur les moyens disponibles pour ces questions, difficultés pour généraliser les interventions qui marchent).

Des controverses existent également sur les indicateurs de succès des interventions qu'il serait pertinent de retenir dans l'évaluation. Ce sont les questions relatives à la fiabilité de la justesse des indicateurs d'efficacité et à leurs possibles effets pervers qui sont discutés, ce qui est un processus habituel d'amélioration des procédures d'évaluation si les remontées d'expérience sont prises en compte. Au plan analytique, il n'y a pas à proprement parler de contradiction fondamentale entre les positions qui d'expriment si on reconnaît qu'une évaluation pertinente doit permettre aussi de progresser dans la qualité des indicateurs produits et dans la maîtrise de leur utilisation.

Les retombées de cette approche pour la MSA (section 5) sont principalement de deux natures : identifier des points d'attention spécifique à la MSA pour la mise en œuvre d'activités d'évaluation à partir d'éléments saillants de l'analyse (section 5.1), et proposer des liens vers des ressources, des communautés scientifiques ou de pratiques qui pourraient apporter des éléments de réponse à certains questionnements plus génériques sur l'évaluation (section 5.2).

Au départ de cette recherche, nous avons insisté sur l'importance de considérer qu'une évaluation est toujours socialement située, qu'elle est porteuse d'enjeux différents pour différents types de parties prenantes. Les résultats le confirment pleinement. Certains des déterminants mis en avant pour que des évaluations puissent produire des connaissances pertinentes sont relatifs non seulement à l'organisation de la MSA mais aussi au contexte d'action de la MSA dans son ensemble : reconfiguration des formes de gestion des services publics, méthodes de management internes, poids de certaines organisations professionnelles. Dans la quasi-totalité des entretiens les personnes rencontrées ont développé diverses thématiques dans ce domaine qui leur paraît central. Elles insistent sur le fait qu'on ne saurait déconnecter la réflexion sur l'évaluation des interventions SST de celle de l'organisation globale de la MSA, ni celle de la MSA de celle du secteur agricole dans son ensemble et des conflits entre groupes d'intérêt qui s'y expriment. Ces aspects organisationnels renvoient à des questions très concrètes sur la circulation des idées dans le millefeuille institutionnel de la MSA, le rôle ambigu des indicateurs d'efficacité dans les logiques de management, ou encore la nécessité d'évaluer les conséquences d'un mélange des fonctions de contrôle et de conseil pour les préventeurs.

Concernant la mobilisation des méthodologies d'évaluation disponibles, les résultats de nos entretiens montrent que la focalisation sur une représentation strictement gestionnaire de l'évaluation, qui ignorerait les réflexions associées à d'autres registres de pertinence, pourrait conduire à sous-utiliser les ressources qui existent en interne pour faire progresser les procédures d'évaluation. Par exemple, il est possible de proposer des pistes de travail sur les résultats paradoxaux d'une évaluation sur l'impact des contrats de prévention, à partir d'éléments d'analyse fournis par des préventeurs et des administrateurs sur l'usage des indicateurs du taux d'AT /MP et leurs possibles effets pervers.

A la pluralité des représentations de ce que serait une évaluation pertinente répond une pluralité de méthodologies d'évaluation, chacune étant plus ou moins adaptée à l'objectif poursuivi. Plusieurs sont évoquées rapidement car une des retombées des observations réalisées pourrait être de diversifier les méthodologies d'évaluation utilisées et, si cela paraît souhaitable pour certains objectifs, de se rapprocher de certaines communautés scientifiques qui travaillent sur l'évaluation d'interventions complexes, ou sur l'évaluation participative du conseil.

Table des matières

Introduction

1. Contexte, question et cadre théorique	p.8
1.1. L'évaluation, socialement située	
1.2. Des acquis de la théorie des preuves, les trois dimensions de la qualité des preuves	
1.3. Approches de la pertinence et implications pour les pratiques évaluatives	
1.4. Perspective générale de la recherche	
2. Méthodologie	p14
2.1. Les entretiens	
2.2. Autres sources de d'information	
2.3. Analyse des données	
2.4. Le déroulement du projet	
3. Lots / tâches réalisés	p.18
4. Résultats	p.19
4.1. Représentations de la prévention des risques santé et sécurité au travail	p.19
4.1.1 L'objet ou les objets de la prévention	
4.1.2. Le travail concret de des conseillers en prévention des risques professionnels (CPRP)	
4.1.3 Qui réalise ou doit réaliser le travail de prévention ?	
4.2. Des représentations contrastées de ce que serait une évaluation pertinente du conseil prévention SST à la MSA	p.25
4.2.1. Des différences qui structurent l'espace de discussion sur l'évaluation du conseil prévention dans les exploitations agricoles	
4.2.2. Variables qui contribuent le plus à différencier les représentations de l'évaluation	
4.2.3. Positionnement des entretiens	
4.2.4. Synthèse.	
4.3. Des grands points de divergence qui opposent	p.35
4.3.1. Groupes cibles. Evaluation concernant des expositions des salariés précaires aux risques professionnels ?	
4.3.2. Thèmes de l'évaluation. Le risque chimique ?	
4.3.3 Méthodologie. La mesure de quels résultats ?	
4.3.4. Synthèse	
5. Discussion des résultats et retombées pour la MSA	p.44
5.1. L'évaluation socialement située à la MSA	
5.1.1. Complexité des niveaux d'organisation	
5.1.2. Entre évaluation et contrôle dans un contexte de réorganisation des services	
5.2. Retour sur les apports d'une réflexion sur la pertinence des preuves	
5.2.1. Faire progresser les méthodes d'évaluation à la lumière des expériences pratiques	
5.2.2. Des ressources académiques et des communautés de pratique sur l'évaluation.	
6. Articles et communications	p.50
9. Références bibliographiques	p.51
Annexes	p.55
Annexe 1. Fiche de consentement pour les entretiens	p.57
Annexe 2. Guide d'entretien	p.59
Annexe 3. Grille de dépouillement des entretiens pour réaliser les ACM	p.60
Annexe 4. Descriptif des variables utilisées pour analyser les entretiens	p.62
Annexe 5. Programme de la journée d'étude de Septembre 2022	p.72

Liste des tableaux et figures

Hors texte .2.1. Les collèges électoraux de la MSA	p.15
Figure 3.1. Planning initial du projet preuves	p.18
Figure 4.1. Le conseil SST dans la production agricole de la MSA, à l'intersection des activités totales de l'équipe SST et du total des interventions SST dans les exploitations	p.24
Hors texte 4.2.1. Grandes étapes de l'ACM	p.25
Figure 4.2.2. Variables qui contribuent le plus à différencier les représentations de l'évaluation (ACM, axes 1 et 2)	p.26
Figure 4.2.3. Proposition de regroupements d'entretiens en 5 grands types de représentations de l'évaluation SST dans la production agricole	p.27
Tableau 4.2.4. Diversité des critères de pertinence de l'évaluation du conseil prévention mis avant lors des entretiens	p.34
Tableau 4.3.4 Positions contradictoires vis-à-vis des critères de pertinence de l'évaluation du conseil prévention mis avant lors des entretiens	p.43
Hors texte 5.2.1. Méthodes d'évaluation expérimentales	p.46

Liste des sigles et abréviations

ACM : analyse de correspondances multiples

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

AT/MP : Accident du Travail / Maladie Professionnelle

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CFE/CGC : Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres

CGAER : Le Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux

CGT : Confédération Générale du Travail

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

COG : Convention d'objectifs et de gestion

CPRP : conseiller en prévention des risques professionnels

CUMA : Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du Ministère du Travail

ERC : essai randomisé contrôlé

ETA : Entreprise de Travaux Agricoles

FNSEA : Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles

GE : Groupement d'employeurs

INRAE : Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'Alimentation et l'Environnement

INRS : Institut national de recherche et de sécurité

MSA : Mutualité Sociale Agricole

SST : Santé et Sécurité au Travail

TMS : Troubles musculo squelettiques

Introduction

Un des axes prioritaires de l'appel à projet 2020 de la MSA s'intitulait « Mesurer l'efficacité d'actions de prévention réalisées par la MSA ». Cette préoccupation relative à l'évaluation apparaît aussi dans le Plan santé-sécurité au travail en agriculture. 2021 - 2025 (MSA 2020). Le projet « Preuves » s'inscrit dans cette dynamique. Il porte plus spécifiquement sur des questions relatives à l'évaluation du conseil santé-sécurité au travail dans la production agricole.

Le plan santé-sécurité au travail en agriculture 2021 - 2025 mentionne un très grand nombre de personnes qui doivent être associés à ces exercices d'évaluation (MSA 2020). Il évoque plusieurs types de méthodes possibles, depuis des méthodes élaborées faisant intervenir des intervenants extérieurs (INRS, ANACT, ARACT 2017) jusqu'à des approches d'auto-évaluation où les bénéficiaires expriment simplement leur degré de satisfaction.

De fait un très grand nombre de méthodes coexistent dans l'évaluation (par ex. Patton 2015). Dans chaque situation concrète, des points de vue très différents peuvent exister voire s'affronter sur les attendus de l'évaluation. Sans que ce ne soit toujours intentionnel, l'évaluation peut engendrer des effets négatifs plutôt que de contribuer à une action collective : dissensions entre différentes catégories professionnelles ou parties prenantes, mise en invisibilité de certains problèmes.... Partant de ce constat, une réflexion sur l'évaluation semble être particulièrement importante dans une organisation complexe comme la MSA, caractérisée par la cohabitation de professions variées et d'objectifs multiples. L'identification de grandes représentations de ce que serait une évaluation pertinente, pour différents types d'acteurs concernés par le conseil prévention, peut être à la fois source de connaissances sur les processus d'évaluation, et une ressource pour la MSA pour mieux maîtriser ses processus d'évaluation. Tel est l'objectif de ce projet.

1. Contexte, question et cadre théorique

1.1. L'évaluation, socialement située

L'évaluation n'est jamais socialement neutre. Pourtant cet enjeu est souvent éludé dans les processus d'évaluation. Ainsi le débat sur la pertinence des résultats est souvent renvoyé à l'étape post-évaluation, au risque que les résultats de l'évaluation soient une source de tensions plutôt qu'un instrument partageable par l'ensemble des parties prenantes (Gris Legoretta 2015 ; Deaton, Cartwright 2017). La question se pose donc de l'intégration des attentes des parties prenantes dans la construction même de la méthodologie d'évaluation. Ceci concerne très directement l'évaluation des interventions de conseil relatif à la santé et la sécurité au travail dans les exploitations agricoles, qui est notre objet d'analyse.

Par exemple, un ensemble de travaux sur le public cible du conseil prévention conduits récemment pour le Ministère de l'agriculture (Laurent, Magnan 2019) a montré que pour certains acteurs, en matière d'étude d'impact, il faudrait d'abord s'intéresser à l'impact des interventions sur les agriculteurs – employeurs, alors que pour d'autres les priorités concernent la population des salariés précaires dont les recompositions sont mal connues. Les positions varient selon les intérêts défendus mais aussi selon la connaissance que chacun a des situations concrètes rencontrées dans sa pratique professionnelle. L'idéal serait de pouvoir documenter tous les points de vue. Le problème est que l'évaluation est un exercice coûteux. En pratique il est nécessaire de hiérarchiser les priorités.

Dans ce contexte, les avancées de la réflexion sur la qualité des connaissances produites par les évaluations ont montré la nécessité de se prémunir d'un « effet réverbère » qui consiste à ne regarder que ce qui est déjà éclairé et à centrer les évaluations sur les domaines qui sont déjà les mieux documentés. Ce sont souvent les domaines où il est le plus facile de produire des preuves très robustes

sur l'efficacité des actions évaluées (preuves dites « de haut niveau »), en utilisant par exemple des essais randomisés contrôlés. En effet les chercheurs qui construisent depuis une quinzaine d'années une théorie des preuves pour l'évaluation (Schwandt 2008) montrent que robustesse méthodologique et pertinence sociale ne jouent pas toujours dans le même sens. Des arbitrages sont très souvent nécessaires. Pour poursuivre avec l'exemple précédent, faut-il produire des preuves de haut niveau de l'effet d'une intervention en se cantonnant à une population stable et bien connue pour laquelle il est plus aisé d'avoir un groupe contrôle – et éventuellement de faire des essais randomisés contrôlés-, ou doit-on réduire les ambitions sur la robustesse méthodologique pour traiter de l'impact sur une population plus instable, en raison de la plus grande pertinence des preuves qui pourront être produites ?

Ainsi pour la récente crise Covid 19, à budget contraint, est-il plus pertinent d'évaluer les effets des conseils de prévention qui ont été donnés à une large population d'agriculteurs pendant la période, ou faut-il se concentrer sur l'impact qu'ont eu des interventions auprès de travailleurs migrants dans le sud-est de la France où plusieurs clusters sont apparus ? Le deuxième type d'évaluation ne pourra reposer que sur des données d'observation très hétérogènes, avec une instabilité forte de la population concernée (avec notamment un taux d'attrition élevé, une partie des personnes disparaissant rapidement des radars de l'évaluation). Mais ce type d'évaluation peut être tout de même très pertinent compte tenu du niveau de risque encouru par ces personnes et leur entourage, et les enjeux de santé publique associés.

De fait, on peut observer que les arguments sur le type de population à considérer en priorité varient. Pour éclairer la décision sur de tels arbitrages entre approches évaluatives, il faut donc disposer d'une information précise sur deux dimensions primordiales de la qualité des preuves produites par l'évaluation :

(i) Les méthodes d'évaluation disponibles et leur robustesse ; il existe une littérature abondante qui propose des analyses synthétiques de cette question (Davidson 2005) et sur laquelle il est possible de s'appuyer.

(ii) La diversité des points de vue sur ce qui fonderait *la pertinence* des connaissances qui doivent être produites par une évaluation. Ces critères de pertinence sont spécifiques de contextes (urgence de l'action, vulnérabilité d'une population spécifique, gravité d'un risque dans un contexte donné, importance numérique des personnes concernées, etc.). Il y a un déficit de travaux et de méthodologie visant à produire des analyses synthétiques sur cette question, et à explorer les attentes des acteurs sur ce sujet. Notre hypothèse est que la mise en évidence de ces attentes aidera à mieux choisir entre approches évaluatives, en combinant une explicitation des objectifs poursuivis dans l'évaluation, de la qualité des preuves produites, et de la pertinence pour différents usagers, prestataires ou commanditaires d'actions tels que les services de conseil prévention.

1.2. Des acquis de la théorie des preuves, les trois dimensions de la qualité des preuves

Au plan théorique, les réflexions sur la qualité des connaissances utilisées pour la décision et l'action ont une longue histoire. Elles se sont récemment beaucoup développées avec les réflexions autour des approches en termes d'« Evidence-based policy » d'une part (Laurent *et al.* 2009, 2012), et d'autre parts à travers les travaux de Duflo, Banerjee et Kremer, prix Nobel d'économie (et les travaux du laboratoire JPal du MIT où ils travaillent). Ils ont proposé une approche standard destinée à mesurer l'efficacité d'actions de développement à l'aide d'essais randomisés contrôlés. Autour de ces approches, les controverses et les sujets de désaccord sont extrêmement nombreux.

Une première controverse fondamentale concerne l'importance qu'il convient d'accorder à la méthodologie des essais randomisés contrôlés (ERC) – et de façon générale aux méthodes avec des groupes de contrôle- pour évaluer l'efficacité du conseil. En effet,

- ces méthodes peuvent poser des problèmes d'éthique dès lors qu'elles supposent d'exclure de l'intervention une fraction de la population concernée pour avoir un groupe contrôle rigoureux.
- Concernant le conseil en agriculture il est fort difficile de concevoir un dispositif où aucune des informations utilisées lors des interventions ne serait communiquée au groupe contrôle.
- Les résultats de ce type d'évaluation ne produisent que des preuves d'effet. Elles informent sur l'éventuelle efficacité d'une intervention mais ne disent rien sur les mécanismes qui ont permis que cela marche ; en d'autres termes, elles n'informent pas sur les conditions de réplcation d'un succès ou les risque de reproduction d'un échec.
- La généralisation des résultats à des populations plus larges est donc problématique. Chaque fois que la question étudiée de pose dans un nouveau contexte il faut refaire l'évaluation ce qui conduit de répliquer massivement les démarches d'ERC.

Une seconde controverse concerne ce qui fait la qualité d'une « preuve ». Est-ce la seule robustesse méthodologique des preuves d'efficacité ? Cette vision est contestée par de nombreux auteurs et acteurs de terrain.

En effet, l'évaluation (comme les approches scientifiques) produit plusieurs types de preuves.

(i) Les preuves d'effet. « Est-ce que ça marche ? » ? « Est-ce que cela a des effets négatifs » ? Les preuves d'effet concernent la mise en évidence qu'une intervention (par exemple la délivrance d'un conseil, d'une formation...) produit un effet (par exemple un changement de pratique), indépendamment de la connaissance des raisons de cet effet. Cet effet peut être jugé en termes d'efficacité (par exemple nombre de personnes ayant adopté des pratiques plus respectueuses de la sécurité au travail). Mais ce type de preuve ne dit pas pourquoi dans certains cas cela fonctionne et dans d'autres pas.

(ii) Les preuves de mécanisme. « Comment ça marche ? ». Elles sont apportées lorsque sont connues les entités ou les activités qui produisent le phénomène concerné et leur organisation pour produire ce phénomène (par exemple les mécanismes sociaux qui permettent à certains messages du conseil prévention d'être diffusés largement dans l'entourage des personnes qui ont reçu ce type de conseil).

(iii) Les preuves de présence. « Combien y a-t-il ? ». Elles correspondent à la mise en évidence de la présence d'une chose (par exemple, mesure d'un degré de contamination par un pesticide, ou encore mesure d'éléments de stress liés aux nouvelles technologies -nombre d'alertes la nuit envoyé par des systèmes de surveillance, etc.-).

Cette pluralité des types de preuves doit être prise en compte pour que l'évaluation puisse produire des connaissances utiles pour ses objectifs, mais la qualité des preuves met en jeu trois dimensions. En effet, pour être réellement utiles pour l'action, l'idéal est que les preuves produites par l'évaluation soient à la fois du plus haut niveau possible et de type adéquat mais aussi pertinentes pour les destinataires de l'évaluation, bénéficiaires, prestataires ou administrateurs des services (Laurent *et al.* 2009, 2012 ; Berriet *et al.* 2014 ; Laurent 2018).

- Des preuves « du plus haut niveau possible », c'est-à-dire pouvant être reliées à des méthodes statistiques les plus robustes possibles. Ces dernières peuvent être classées selon leur degré de robustesse pour un type de preuve donné. Par exemple pour démontrer l'efficacité d'une action, les simples opinions d'experts apportent un faible niveau de preuve, alors que des études cas-témoins, ou des études de cohorte produisent des résultats robustes, et des essais randomisés contrôlés sont considérés comme la méthode la plus fiable. Cependant, comme nous l'avons vu, il n'y a pas de standard absolu. Les essais randomisés contrôlés ne sont pas toujours la méthode la plus adéquate notamment pour le conseil.

- Des preuves « de type adéquat », c'est-à-dire adaptées à la question traitée (veut-on juste voir si ça marche ? Ou aussi comprendre comment ça marche ? Etc.).

La dernière dimension qu'il importe de considérer est la pertinence.

- Des preuves « pertinentes », c'est-à-dire qui portent sur le problème au cœur de l'analyse et sont pertinentes pour répondre à la question posée dans son contexte. Par exemple, si la question porte sur la capacité des équipements de protection individuels (EPI) à protéger des expositions aux pesticides en situations de travail réel, alors les preuves issues de protocoles où les pratiques de travail effectives sont observées sont plus pertinentes que les données résultant d'extrapolations à partir d'observations dans des conditions expérimentales où les pratiques sont prescrites et les équipements neufs fournis.

Notre approche se place donc dans cette perspective où qualité des connaissances produites par l'évaluation doit toujours s'apprécier en combinant ces trois dimensions (niveau de preuve, adéquation du type de preuve, pertinence. Il convient en effet de se protéger d'une certaine confusion (intentionnelle ou non) qui peut discréditer des preuves qui serait très utiles pour la pratique en focalisant l'appréciation de leur qualité de façon non justifiée sur une dimension au détriment d'une autre.

1.3. Approches de la pertinence et implications pour les pratiques évaluatives

Le concept de pertinence est présent dans divers domaines de recherche, notamment en sciences de l'information et de la communication. Malgré l'ubiquité du terme dans le vocabulaire scientifique, il n'existe pas de consensus sur la manière de le définir.

1.3.1. Brève revue de littérature : approches objectivistes *versus* approches situées

Nous avons conduit une revue de la littérature en interrogeant la base Google Scholar (sans restriction temporelle). Il s'agit en effet de la base la plus large pour avoir accès au domaine des sciences sociales. Les termes de recherche comprenaient « notion or concept of relevance or of pertinence » dans leur titre ou leur résumé et l'un des termes suivants « evaluation », « epistemology », « philosophy », « sociology », « econom* », « management », « information » ou « social sciences ». Nous avons ensuite reproduit les requêtes en français. Les critères d'inclusion étaient les articles publiés dans des revues à comité de lecture, les livres et les chapitres de livres rédigés en anglais ou en français et référencés dans Google scholar.

On trouve étonnamment peu de définitions de la pertinence, en dehors de quelques contributions techniques en sciences de l'information (Saracevic 2007), en sciences cognitives (Wilson, Sperber 2004) ou en philosophie (Schütz 1970). Les sciences de l'information comptent le plus de contributions sur le sujet. Deux approches principales de la pertinence peuvent être distinguées au sujet des requêtes de recherche d'information et d'extraction de données : (i) l'une présentée comme objective qui analyse la correspondance entre les requêtes par thèmes de l'utilisateur et les thèmes effectivement présents dans les documents ; (ii) l'autre dite de pertinence pour l'utilisateur qui présente une approche contextualisée, plurielle et dynamique de la pertinence (Schamber *et al.* 1990). On retrouve en philosophie et en sciences sociales cette opposition entre d'un côté une pertinence objective, indépendante de l'utilisateur ou de l'observateur, de ses valeurs comme du contexte de son action, et de l'autre une pertinence située et dynamique.

1.3.2. La portée limitée des approches purement objectives et neutres de la pertinence

Nous avons choisi d'écarter ces approches se réclamant d'une conception neutre et purement objective de la pertinence. Ces approches ont été remises en question par une abondante littérature sur les processus d'évaluation (cf. notamment Guba, Lincoln 1994 ; Patton 2008, 2015). De plus, il était manifeste dès les premiers entretiens exploratoires que coexistait parmi les enquêtés une pluralité d'approches de ce que serait une évaluation pertinente. Les caractéristiques objectives de ce qui est pertinent importent mais elles sont filtrées par des processus sociaux multiples conduisant à écarter certaines caractéristiques du champ de pertinence et à se focaliser sur d'autres. On peut avoir un accord sur ce qui paraît a priori être un même objet, par exemple le public cible d'une intervention, mais avoir des avis différents sur ce qu'il serait le plus pertinent d'évaluer en fonction de son expérience (par exemple un type de public cible plutôt qu'un autre). La pertinence n'est donc pas une propriété fixe et immuable d'un objet.

1.3.3. L'apport des approches situées et pragmatistes de la pertinence

Il est ici fait référence à des auteurs fondateurs de la philosophie pragmatiste comme John Dewey, ou qui comme Alfred Schütz l'ont prolongée pour travailler la notion de pertinence. Ces approches associent la notion de pertinence à la construction et à la résolution de problèmes. Pour Dewey (1938 : 112), « Sans problème, il n'y a qu'un tâtonnement aveugle dans l'obscurité. La façon dont le problème est conçu détermine les suggestions spécifiques qui sont prises en compte et celles qui sont rejetées, les données qui sont sélectionnées et celles qui sont écartées ; c'est le critère de pertinence et de non-pertinence des hypothèses et des structures conceptuelles ». La pertinence est alors la capacité socialement constituée d'une action ou d'une information à contribuer à la résolution d'un problème. La définition de ce qui est pertinent dépend de la façon dont ce problème est construit par les différentes parties prenantes. Cela implique que différentes perspectives, potentiellement conflictuelles et toujours situées, puissent être déployées pour juger de la pertinence d'une action, d'un dispositif ou d'une information. Ces perspectives sont notamment orientées par les expériences passées des acteurs concernés, par la façon dont ils et elles perçoivent leur rôle et leur métier (inspecteurs du travail, préventeurs, médecins du travail, gestionnaires etc.), par les règles et routines qui l'organisent, par leurs contraintes et ressources au quotidien, par la saillance de telle ou telle caractéristique du problème à un moment donné (les suicides des agriculteurs par exemple). Ces différents éléments forment des systèmes de pertinence, à savoir les matrices, socialement conditionnées, qui guident l'attention et donc la sélection des éléments utiles aux sujets pour définir et gérer la situation dans laquelle ils sont immergés (Schütz 1970).

La pertinence a ainsi son pendant, la non-pertinence : ce qui est consciemment ou inconsciemment ignoré pour la résolution du problème et n'est qu'un simple arrière-plan dans notre paysage mental (Schütz 1970). Rendre quelque chose pertinent signifie transformer quelque chose de familier et de non problématique en quelque chose de saillant et de problématique. Pour Schütz, résoudre un problème implique donc souvent de faire évoluer son système de pertinence. L'enquête au sens de Dewey peut ainsi transformer ce qui était non pertinent en quelque chose de pertinent, à mesure que la définition et les contours du problème évoluent. Les cartes de la pertinence et de la non-pertinence ne sont pas statiques mais dynamiques : elles évoluent au fil des expériences, des interactions sociales, des négociations et frictions auxquelles prennent part les acteurs individuels et collectifs qui définissent les contours de ce qui est pertinent et n'est pas.

1.3.4. L'apport des théories critiques : mieux intégrer les groupes marginalisés

Or certains groupes d'acteurs sont de facto exclus de la construction de la pertinence. C'est là que les approches relevant de la théorie critique au sens de Guba & Lincoln (1994) peuvent prolonger et

compléter les approches pragmatistes. Elles suggèrent en effet que la pertinence est aussi le produit des dynamiques de pouvoir et des inégalités sociales. La pertinence ne renvoie pas seulement à la résolution de problèmes pratiques, mais consiste aussi à faire rentrer dans le champ d'attention les facteurs structurels qui perpétuent des situations d'inégalité et d'injustice. L'évaluation est alors pertinente si elle remet en question le statu quo, prend en compte la situation des groupes marginalisés pour réduire les processus d'invisibilisation et leur impact sur les pratiques. Cette approche souligne l'importance de la justice sociale et de l'émancipation dans les processus d'évaluation même, où l'évaluateur et les parties prenantes examinent de manière critique les dynamiques de pouvoir qui façonnent le processus d'évaluation lui-même (Hall 2020 ; Kirkhart 2016). L'évaluation doit ce faisant prendre en compte les intérêts et les points de vue des personnes défavorisées et marginalisées. On peut penser au cas des travailleurs agricoles précaires (Magnan, Laurent 2019) peu pris en compte dans les dispositifs existants de prévention et d'évaluation.

1.3.5. Implications pour les processus d'évaluation

Sur la base des approches discutées plus haut, plusieurs critères de pertinence des évaluations peuvent être mis en exergue et contribuer à guider l'analyse.

1. **La possibilité de construire une problématisation partagée de la situation.** Une évaluation sera considérée comme pertinente pour les parties prenantes si elle aborde un problème pratique ou une question importante pour eux, si elle vise à fournir des recommandations réalisables qui peuvent être mises en œuvre pour améliorer la situation et sa compréhension. C'est pourquoi sont souvent mis en avant l'importance des processus d'évaluation favorisant les apprentissages, la réflexivité et le dialogue, où évaluateurs et parties prenantes cartographient et discutent de ce qui est pertinent sur la base des données existantes ou à construire, en vue de construire une problématisation partagée de la situation.
2. **La prise en compte du contexte d'action.** Une évaluation sera considérée comme pertinente par les acteurs si elle prend en compte leurs contextes d'action. C'est pourquoi il importe de tenir compte les positions des acteurs qui prescrivent et conduisent les évaluations, de ceux qui sont responsables de la mise en œuvre des interventions et enfin des bénéficiaires des interventions évaluées.
3. **La prise en compte de problèmes structurels sources d'inégalités.** Une évaluation sera considérée comme pertinente par une partie des parties prenantes si elle s'attaque aux problèmes structurels qui perpétuent inégalités et injustices. L'évaluation doit alors permettre aux groupes marginalisés de s'exprimer et leur donner les moyens de participer au processus de prise de décision.
4. **La possibilité de produire et disposer de connaissances fiables.** Enfin, si les approches retenues ici pointent les limites d'une approche de l'évaluation se présentant comme purement objective et neutre, cela ne signifie pas pour autant qu'elles relèvent d'un pur constructivisme conduisant à négliger la question de la fiabilité des preuves mobilisées et considérer que toutes les connaissances se valent. La diversité comme la fiabilité des preuves mobilisées dans les évaluations est d'une importance cruciale pour permettre la confrontation des points de vue et les apprentissages et garantir la pertinence de l'évaluation (cf. 1.3).

1.4. Perspective générale de la recherche

L'objectif de la recherche est donc d'analyser ce que serait un dispositif d'évaluation considéré comme pertinent du point de vue des différents acteurs concernés par le conseil prévention délivré par la MSA. Il ne s'agit pas de produire une évaluation mais de recueillir et valoriser des connaissances éparses au sein de la MSA et à l'extérieur pour éclairer la décision sur l'évaluation des actions de prévention à la MSA.

La plupart des travaux qui traitent de la pertinence des connaissances produites pour l'évaluation sont produits dans une perspective critique qui analyse ex post les faiblesses des dispositifs d'évaluation. Il

paraît donc utile de construire une réflexion *ex ante* sur la pertinence des preuves pour mieux maîtriser les pratiques d'évaluation et permettre une appropriation de leurs résultats par des acteurs très hétérogènes (agriculteurs, ONG, syndicats de salariés, etc.)

A notre connaissance, il n'y a pas de recherche appliquée de ce type, portant sur une organisation telle que la MSA, c'est-à-dire une organisation rassemblant de multiples acteurs et ayant à tenir compte d'intérêts parfois divergents. Cette étude de cas vise donc aussi à contribuer à une théorie des preuves pouvant rendre compte de façon opérationnelle de l'hétérogénéité des points de vue d'acteurs qui coexistent dans une organisation complexe sur ce que serait une évaluation produisant des preuves pertinentes.

L'analyse a été construite en tirant les conséquences méthodologiques des acquis théoriques présentés précédemment. Nous avons donc choisi de nous appuyer sur des entretiens conduits auprès de personnes concernées par le conseil prévention dans divers contextes d'action (préventeurs, médecins, bénéficiaires...). Pour identifier la variété des critères de pertinences qui peuvent être mis en avant, le recueil de d'informations a concerné à la fois les conceptions de la prévention et les positions des acteurs concernant l'utilité de l'évaluation, ses objectifs, le type de preuves à produire (mesurer l'efficacité, comprendre les mécanismes, apprendre), les méthodes à privilégier, les priorités en termes de contenu (évaluer les services de conseil prévention pour quels publics ? pour quelles thématiques ?), les contextes de réalisations des services (organisation et transformation de la MSA).

2. Méthodologie

2.1. Les entretiens

Le recueil de données primaires s'est fait sur la base d'entretiens approfondis (semi-directifs). La conception des guides d'entretien et des questionnaires s'est appuyée en partie sur nos résultats antérieurs portant sur la prise en compte des risques de santé (Boudia, Jas, 2014, 2016), et sur les grandes méthodes d'évaluation et de leur application au domaine du conseil (notamment Berriet, Labarthe, Laurent 2014 ; Labarthe *et al.* 2020). Trente-trois personnes ont été rencontrées, dont 10 femmes. Ces entretiens ont eu des durées variables (1 à 3 heures). Tous les entretiens ont été enregistrés et retranscrits - le document qui les rassemble compte 850 pages -, sauf 2 pour lesquels les personnes rencontrées ont préféré ne pas être enregistrées. Toutes les rencontres se sont faites sur la base d'un consentement écrit après une présentation écrite et orale du projet (formulaire en annexe 1). Les citations mentionnées dans les résultats émanent seulement des personnes qui ont accepté explicitement que leurs propos soient cités. Compte tenu de la forte proportion de personnes (40%) qui ont souhaité une anonymisation de leur contribution, nous avons choisi d'anonymiser la totalité des verbatims (chaque entretien a un double identifiant [par exemple E46 & ERT] pour garantir à la fois la traçabilité des informations et l'anonymat des auteurs).

Les personnes rencontrées ont été choisies pour obtenir la plus large diversité dans les positionnements. Les entretiens ont été conduits principalement dans deux caisses de la MSA (Midi Pyrénées Sud et Alpes du Nord) (n=19/33). D'autres entretiens ont été conduits auprès de personnes liées à des caisses de 4 autres régions et au niveau national (n=14/33). Ces caisses ont été sélectionnées en fonction de quatre grands critères : (i) présence d'une grande variété des risques encourus (incluant notamment activités d'élevage, de grandes cultures, d'activités intensives en travail) ; (ii) intervention d'une diversité de réseaux d'acteurs (syndicats d'exploitants et de salariés notamment) ; (iii) travaux antérieurs accessibles fournissant une base d'information sur le conseil dans la zone ; (iv) volonté de participation de la part des caisses MSA concernées. Compte tenu de la diversité des histoires de chacune des caisses locales de la MSA en France, de la diversité de leurs fonctionnements encore

aujourd'hui, il était impossible de constituer un échantillon représentatif. Les résultats ne prétendent donc pas rendre compte de la totalité des situations existantes.

- Les personnes rencontrées incluent

- des personnes travaillant à la MSA directement engagées dans le conseil prévention (médecins, conseillers prévention) (n=13) ;
- des administrateurs dans leur diversité syndicale (n=11) :
 - pour les agriculteurs : FNSEA, dissidents FNSEA, Confédération paysanne, ainsi qu'un non administrateur coordination rurale,
 - pour les salariés : Cfdt, Cgt, Cgc ;
- d'autres personnes directement concernées par le conseil relatif à la santé et la sécurité au travail des personnes travaillant dans les exploitations agricoles (experts, associations...) (n=9).

Dans les cas où deux personnes ont été rencontrées ensemble durant un même entretien, et ont défendu une position commune, nous avons considéré pour le traitement de données qu'il y avait un seul entretien. Cette situation s'est présentée trois fois. Nous avons donc considéré 30 entretiens pour 33 personnes rencontrées.

Les collèges électoraux de la MSA

Hors-texte 2.1.

Code rural. Collèges électoraux. (Articles L723-15 à L723-18-1) [Article L723-15 Modifié par Loi n°2003-591 du 2 juillet 2003 - art. 31 \(V\) JORF 3 juillet 2003](#)

Les personnes relevant à titre d'assujettis, qu'ils soient bénéficiaires ou cotisants, des caisses de mutualité sociale agricole forment trois collèges électoraux :

1° **Le premier collège** comprend :

- a) Les chefs d'exploitations ou d'entreprises mentionnées à l'article [L. 722-1](#) n'employant pas de main-d'œuvre salariée à titre permanent ;
- b) Les membres non-salariés de leur famille travaillant sur l'exploitation ou dans l'entreprise ;

2° **Le deuxième collège** comprend les salariés agricoles mentionnés à l'article [L. 722-20](#) :

3° **Le troisième collège** comprend :

- a) Les chefs d'exploitations ou d'entreprises mentionnées à l'article L. 722-1 employant une main-d'œuvre salariée, à titre permanent ;
- b) Les membres non-salariés de leur famille travaillant sur l'exploitation ou dans l'entreprise ;
- c) Les organismes mentionnés au 6° de l'article L. 722-20.

Les personnes qui bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie du régime des salariés agricoles en qualité de titulaire d'un avantage de vieillesse, d'un avantage d'invalidité ou d'une rente d'accident du travail de ce régime sont rattachées au deuxième collège. Les personnes qui bénéficient des prestations en nature de l'assurance maladie du régime des non-salariés agricoles, en qualité de titulaires d'un avantage de vieillesse ou d'invalidité de ce régime, sont rattachées au collège électoral auquel elles appartenaient à la date de cessation de leur activité agricole non-salariée.

Les personnes qui, du fait d'une activité agricole exercée précédemment, continuent d'avoir droit aux prestations d'assurance maladie sont rattachées au collège dont elles relevaient avant de cesser leur activité.

Dans chaque caisse coexistent

- le « **comité de protection sociale des salariés** » composé d'élus des collèges 2 et 3 et
- le « **comité de protection sociale des non-salariés** » composé d'élus des collèges 1 et 3,

Les informations recueillies (cf. guide d'entretien en annexe 2) ont porté sur plusieurs dimensions qui dans l'analyse ont constitué cinq blocs de variables qui sont détaillées et commentées en annexe 4 :

- La conception de la prévention en santé et sécurité au travail dans l'agriculture et de son évaluation.
- Le type de preuves qu'il paraît nécessaire de produire pour que l'évaluation soit pertinente dans un système idéal. Pour construire ces variables, nous nous sommes appuyés sur une réflexion antérieure sur les preuves décrite en introduction et qui distingue :
 - des preuves d'effet [la prévention est-elle efficace ? Quels sont ses effets sur les pratiques ? la santé ? l'ergonomie des postes de travail ? Peut-elle induire des effets négatifs ?] ;
 - des preuves de mécanismes [comment ça marche, dans quelles conditions et par quels mécanismes une intervention de prévention produit-elle des effets ?]
 - des preuves de présence [contamination, stress...].
- Les méthodes à déployer pour mettre en œuvre l'évaluation (méthodologie participative, mesure des résultats (métrologie), mesure des moyens mis en œuvre, auto-évaluation).
- Les publics cible à privilégier (agriculteurs, salariés permanents, salariés précaires, jeunes, autres...);
- Les objets sur lesquels l'évaluation devrait porter en priorité (thèmes techniques, caractéristiques organisationnelles des dispositifs de prévention, compétences des intervenants...).

2.2. Autres sources de d'information

Les résultats des entretiens ont été mis en relation avec d'autres données existantes (rapports d'activité, plan santé-sécurité au travail...), d'autres sources d'informations sur les positionnements des différents acteurs rencontrés, des données quantitatives disponibles sur les interventions conduites par la MSA. Enfin des recherches bibliographiques spécifiques ont été conduites sur la question de la « pertinence » des preuves et sur les méthodologies d'évaluation des actions de prévention, notamment sur l'évaluation des interventions complexes.

2.3. Analyse des données

Les entretiens ont été analysés en plusieurs temps. Les premiers entretiens ont été analysés par l'ensemble des participants. Cela a fait ressortir des éléments qui n'avaient pas été envisagés au départ (par exemple sur la nécessité d'intégrer à l'évaluation des aspects internes au fonctionnement de la MSA, ou sur les risques pour les personnels liés à l'évaluation). Ces éléments ont été intégrés dans le guide d'entretien. Ensuite chaque entretien a été analysé avec un double objectif. D'une part nous avons réalisé une analyse thématique afin d'identifier des sujets de préoccupation émergents et de mettre les informations recueillies en regard de la littérature existant sur le sujet. D'autre part, nous avons conduit une analyse des différentes conceptions de ce que seraient des formes d'évaluation pertinentes de la prévention SST dans les exploitations qui ressortent des entretiens. Cette dernière analyse s'est appuyée sur des analyses multivariées, et plus précisément des analyses de correspondances multiples (ACM), pour lesquelles nous avons bénéficié de l'appui d'un statisticien de l'INRAE, O. Pauly.

Concrètement, chaque entretien a été analysé par au moins 2 personnes dont les interprétations ont été objectivées par le remplissage d'une grille d'analyse commune structurée autour des blocs de variables du guide d'entretien (cf. annexe 3), avec des réunions d'harmonisation. Pour chaque variable, par exemple « utilité reconnue de l'évaluation » nous avons partagé nos analyses en codant les réponses d'une part sur les aspects positifs de 0 à 3 et en accompagnant la notation de verbatims : par exemple (« 3 » la personne rencontrée exprime une position très ferme sur l'utilité de l'évaluation du conseil prévention ELW. « Pour moi, l'évaluation, elle est indispensable ! (...) ça devrait rentrer dans le

contrôle interne en permanence. Je veux dire, on ne peut pas justifier de fonds ou d'investissements, on ne peut pas justifier de résultats si on ne fait pas une évaluation et un minimum de diagnostic, parce qu'il faut quand même répondre aux attentes de notre public cible... » ; « 0 » rien dans l'entretien n'évoque cette question). Nous avons évalué les aspects négatifs de la même manière de 0 à 3 : « 3 » la personne rencontrée conteste explicitement l'utilité d'une telle évaluation et donne des arguments ; « 2 », « 1 » évoque ces problèmes avec plus ou moins de force ; « 0 » n'évoque pas cette question.

Pour certains sujets, les personnes rencontrées défendent des opinions contradictoires. Une même personne peut dire au début de l'entretien que l'évaluation du conseil prévention est utile et nécessaire - pour diverses raisons -, mais à un autre moment qu'il est inutile de se lancer dans cet exercice : EOE « *Si c'est justement une évaluation qui permettrait d'avoir une évaluation un peu partagée, co-construite à partir des activités qui remontent, des actions et des projets, oui, il y a des choses qui peuvent être faites. Par contre, si c'est bien évidemment une évaluation un peu descendante ou purement quantitative, là, non* ». Ces positions contradictoires d'un même individu ont été exprimées en particulier pour trois sujets : l'utilité de l'évaluation, la pertinence d'une méthodologie d'évaluation qui reposerait sur le décompte des interventions, et l'intérêt d'évaluer l'impact du conseil prévention sur la population des salariés précaires de l'agriculture.

L'analyse des entretiens a donc combiné deux approches complémentaires : une analyse qualitative thématique, et une approche plus quantitative (AFCM). Cette seconde méthode est exploratoire : compte tenu de la complexité des réponses, elle aide à établir des corrélations entre les réponses des personnes rencontrées, et d'identifier des positionnements vis-à-vis de la question de l'évaluation. Toutefois, compte tenu de la taille et de la diversité des personnes rencontrées, il ne s'agit pas d'établir une typologie représentative des opinions des acteurs. Il s'agit plutôt d'explorer une diversité de représentations. Plus de détails sur les étapes sur l'analyse de données sont présentés dans un encadré de la section résultats.

La combinaison des analyses multivariées et des analyses thématiques qualitatives a permis de donner un contenu concret aux critères de pertinence mis en avant dans les entretiens (priorités des problèmes à traiter, prise en compte du contexte d'action, prise en compte de problèmes structurels sources d'inégalités, possibilité de produire et disposer de connaissances fiables).

2.4. Le déroulement du projet

Globalement, les personnes rencontrées nous ont fait un très bon accueil et se sont montrées passionnées par leurs activités et par le sujet abordé. Environ un tiers des personnes rencontrées nous a demandé à un moment de l'entretien d'interrompre l'enregistrement pour nous expliquer certains points sensibles. Certaines demandes de rendez-vous n'ont pas eu de suite, notamment de la part de médecins du travail ayant à gérer des situations de sous-effectifs très problématiques.

3. Lots / tâches réalisés

La durée de ce projet de recherche a été de 24 mois (avril 2021 – mars 2023) pour 1,6 ETP chercheur. Cette configuration ne permettait pas de faire des entretiens dans un grand nombre de caisses locales, même si nous étions conscients de leur diversité. Ces limites étaient identifiées dès le départ du projet.

Plus de la moitié du projet s’est déroulé pendant une période marquée par l’épidémie Covid ce qui a naturellement compliqué les déplacements et prises de rendez-vous. Cependant, toutes les tâches ont été réalisées conformément au plan de travail initial (figure 3.1.) à l’exception de la tâche « questionnaire » du WP2.

Nous avons en effet prévu de compléter les entretiens par un questionnaire qui aurait été envoyé dans d’autres caisses que celles où des entretiens avaient été conduits. Nous avons dû renoncer à cette tâche. D’une part, il nous est apparu que l’envoi d’un questionnaire risquait d’être mal perçu (les personnes rencontrées se disaient presque toutes débordées de demandes diverses, de questionnaires à remplir, etc.). D’autre part, il semblait impossible de concevoir un questionnaire qui ne gommerait pas artificiellement l’hétérogénéité des positions recueillies lors des entretiens. Nous avons en revanche élargi les entretiens à des personnes liées à d’autres caisses. Cette décision a été prise en accord avec le comité de suivi lors d’une réunion spécifique.

Les restitutions seront organisées après remise du rapport final et reposeront sur les résultats qui y sont présentés, en accord également avec le comité de suivi.

En septembre 2022, un échange plus large a été permis par une journée d’étude qui a réuni une trentaine de personnes, dont plusieurs avaient été rencontrées lors des entretiens ainsi que des membres du groupe de travail de la CCMSA sur l’évaluation (annexe 5).

WP\	Mois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
WP1	Bibliographie	■	■	■	■	■	■	■	■																	
	Choix périmètre d'observation				■	■	■	■	■																	
	Recrutement CDD				■	■	■	■	■																	
	Guide entretien /Questionnaire				■	■	■	■	■																	
WP2	Collecte données. Entretiens						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■									
	Collecte données. questionnaires																									
WP3	Tests						■	■																		
	Dépouillement									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Analyse																									
WP4	Articles																									
	Rapports																									
	Séminaires de restitution																									

Figure 3.1. Planning initial du projet preuves.

4. Résultats

Avant de mettre en évidence la diversité des représentations de l'évaluation du conseil-préventions (section 4.2) et de grands points de divergence (section 4.3), il nous a paru nécessaire de mettre en exergue le fait que la prévention est elle-même déjà l'objet d'une diversité de représentations parmi les personnes que nous avons rencontrées, diversité qui pourrait jouer sur les points de vue sur l'évaluation (section 4.1)

4.1. La prévention. Représentations de la prévention des risques santé et sécurité au travail

Il est assez vite apparu au cours des premiers entretiens qu'il n'existe pas de représentation unique et partagée de ce qu'est, ou devrait être, la pratique de prévention des risques santé et sécurité au travail à la MSA. Les expériences et les contextes d'action sont variés parmi les personnes qui sont engagées dans les actions de prévention. D'une manière ou d'une autre, elles n'envisagent pas toutes de la même manière (1) ce qu'est ou doit être l'objet de la prévention ; (2) le contenu du travail de prévention ; (3) les personnes et/ou les organisations à même de contribuer au travail de prévention.

4.1.1 L'objet ou les objets de la prévention

Quel est l'objet de la prévention ? La réponse à cette question ne va pas de soi. Nous avons rencontré trois types de réponses qui ne sont pas nécessairement exclusives les unes des autres.

Un premier type de réponse émane principalement de personnes directement engagées dans la réalisation d'actions de prévention. Elles développent des représentations très élaborées de l'objet de la prévention. Si elles n'excluent pas les dimensions réglementaires de la prévention, elles construisent leurs représentations à partir d'autres éléments. Elles insistent sur les différents niveaux de prévention, sur les principes qui régissent la prévention ou encore sur les différents domaines auxquels elles s'appliquent. Une des personnes que nous avons rencontrées articule ainsi toutes ces dimensions :

EJD. « ... pour moi la prévention c'est une modalité de la sécurité qui correspond à ce que l'on appelle la sécurité primaire où l'enjeu est de supprimer le danger à la source ou de passer par les formes de substitution etc., etc. ça c'est classique. La sécurité secondaire c'est la protection, c'est privilégier les équipements de protection collectifs par rapport aux individuels. Et la sécurité tertiaire c'est une fois que l'évènement non souhaité s'est produit, quelles sont les mesures qu'on met en place pour porter secours de manière efficace et rapide. Après derrière il y a les modalités de 9 principes de prévention que l'on retrouve dans le code du travail et qui sont une autre manière de décliner ça, avec peut-être des formes de redite. Et dans tous les cas les questions de prévention c'est essayer d'intervenir le plus en amont possibles d'évènements non souhaités qui pourraient porter atteinte à la santé. Ça veut dire que dans ces questions de prévention il y a des atteintes à la santé qui sont biologiques, TMS etc. ; qui sont cognitives, surcharges d'informations, comme par exemple la difficulté à se poser pour faire un point sur ce qui se passe ; et bien entendu psychiques du point de vue des atteintes à l'identité que l'on rencontre très souvent dans les situations de travail dans l'agriculture mais qui ont à voir avec les deux points précédents. »

Un second type de réponse associe en premier lieu la prévention avec la mise en œuvre et le contrôle de normes publiques (la réglementation SST) et/ou privées (les exigences de certifications privées). Un des objectifs importants de la prévention, voire l'objectif principal, est alors de permettre la conformité à des obligations légales ou inscrites dans des contrats privés. On considère alors que le respect des

obligations légales est garant d'une bonne prévention SST. Cette représentation n'est pas la plus répandue, mais on la retrouve chez des personnes qui ont des profils très différents.

Q. « *Le respect de la réglementation, comment on y arrive ?* » EBY. « *S'assurer du respect de la réglementation, s'assurer que le médecin du travail contrôle que les postes de travail... que le salarié s'assure que le poste de travail ne va pas l'esquinter. Normalement, toutes visites médicales doivent se traduire par un aménagement du poste de travail. Il n'y en a pas une qui doit passer à l'as. (...) Et la mission c'est bien le respect de la réglementation, pour le suivi de l'état de santé pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles. (...) Après, il reste effectivement tout l'échange qu'on pourrait avoir sur le contenu sur le conseil, sa définition, sa nature en SST dans la mesure où il percute dans la notion de contrôle avec cette logique du respect de la réglementation. Il doit y tendre, doit permettre de tendre au respect de la réglementation. On est dans un processus où il n'y a pas de contrôle sans conseil et de conseil sans contrôle* »

EPW. « *... mais on est en certification, on nous demande des tas de choses si vous voulez. (...) Il y a l'évaluation des principaux risques. Par exemple le soleil, il faut amener de l'eau, il faut mettre de la crème à bronzer, enfin, sur les principaux... pour les saisonniers. Donc là, ils ont ça. Je leur dis : « C'est écrit parce qu'il faut le formaliser ». Le reste, je ne l'adapte pas, je ne leur raconte pas toute cette messe-là le matin quand ils arrivent, ce qui devrait être fait comme ça d'ailleurs. Dans la certification, on nous le demande. On demande aux salariés : « Est-ce que vous avez eu la formation au premier jour etc. ? » on leur demande. »*

Un troisième type de réponse émane de personnes qui ont des représentations floues de la prévention des risques santé et sécurité au travail en agriculture. Ces personnes n'ont pas été en contact avec la prévention des risques SST en agriculture, ne savent pas nécessairement que la MSA fournit un service de prévention, et/ou considèrent qu'il ne leur est pas destiné, et/ou le découvrent tardivement quand elles prennent certaines fonctions. Certaines d'entre elles peuvent confondre la prévention avec d'autres activités de la MSA, notamment certaines formes d'action sociale par lesquelles la MSA apporte des aides à des exploitants ou des salariés en difficulté. Le contenu des entretiens montre que cette distance aux questions de prévention s'accompagne d'une méconnaissance ou d'un déni très grand des risques de SST encourus par la main d'œuvre familiale comme salariée.

Certains entretiens suggèrent ainsi qu'une partie des publics auxquels s'adresse la prévention SST en agriculture a une connaissance lointaine de l'existence et du fonctionnement d'un service de prévention SST au sein de la MSA.

Q. « *Et vous avez le sentiment d'en avoir besoin ? De conseils de prévention sur ce que vous faites ?* » EHW. « *Je dirais qu'on en a toujours besoin. Parce que comme je disais, il y a sûrement des choses qu'on fait à l'envers de ce qu'il faudrait. Mais comme on le fait soi-même on se dit que s'il arrivait quelque chose, si je me fais mal : ce sera bien de ma faute. Mais effectivement, que quelqu'un vienne pour dire « Voilà, là c'est comme ça, là il faudrait faire comme ça, là ce serait bien que... »*, « *effectivement ça pourrait être quelque chose de pertinent.* » Q. « *C'est un rôle qui est bien connu, ce rôle des préventeurs, entre agriculteurs ?* » EHW. « *Non pas forcément. Pas forcément. Mais après c'est vrai que nous-mêmes niveau syndical ce n'est pas quelque chose sur lequel on fait passer l'info non plus. Comme je disais, parce que bien souvent on est très peu à avoir des employés.* »

4.1.2. Le travail concret de des conseillers en prévention des risques professionnels (CPRP)

En quoi consiste le travail des CPRP ? Leurs missions sont définies dans le code rural⁵.

Leur activité ne se limite pas à la production agricole. Ils et elles peuvent avoir des interventions à réaliser dans des entreprises et organismes qui relèvent de la MSA comme certaines entreprises agro-alimentaires, les chambres d'agriculture, ou le Crédit agricole. Au regard des entretiens, les services de prévention de la MSA conduisent une multitude de tâches qui varient cependant en partie d'une caisse à l'autre. Le travail concret des personnes directement engagées dans les actions de prévention dans la production agricole se construit à la croisée de leurs propres conceptions du métier, de leur formation (ergonomes, ingénieurs agricoles, spécialistes hygiène et sécurité, psychologues...), de leur éventuelle expérience professionnelle antérieure (dans l'industrie, dans l'agriculture...), des demandes institutionnelles faites par la MSA au niveau de la caisse centrale comme des caisses locales, et des moyens disponibles. Ce travail inclut différentes tâches qui ne sont pas exclusives les unes des autres : faire prendre conscience aux agriculteurs et les agricultrices de leurs compétences en matière de réduction des risques professionnels ; proposer des avis techniques ; co-construire avec les personnes concernées des actions de prévention en situation ; développer des outils génériques pour la prévention ; enquêter pour la reconnaissance en AT/MP et contrôler le respect des réglementations par les employeurs ; administrer et gérer.

Une première manière de travailler qui est présente dans différents entretiens repose sur l'idée que les agriculteurs et agricultrices ont les connaissances nécessaires pour construire leur propre prévention. Connaissant suffisamment bien leur métier, ces professionnels de l'agriculture en maîtrisent suffisamment les aspects techniques pour être en mesure de concevoir et mettre en place des dispositifs de réduction des risques professionnels, propres à leurs situations de travail. Le travail des CPRP (et leurs compétences) visent alors à faire prendre conscience aux bénéficiaires du conseil de leur capacité à identifier les dangers liés à leurs activités et à trouver les moyens de les prévenir. Cette approche qui s'apparente parfois à un travail de maïeutique, ne requiert pas de compétences techniques pointues sur le travail agricole, ces compétences se trouvant chez les personnes qui travaillent, chez les formateurs (techniciens de chambre d'agriculture, enseignants...), ou, éventuellement, chez certains experts. Le travail consiste alors à organiser la prise en charge de cette préoccupation SST dans différentes organisations. L'objectif est de développer au maximum l'autonomie des individus en matière de prévention. Dans l'absolu, dans cette approche, le succès de l'activité se mesurerait au fait que les bénéficiaires potentiels n'auraient plus besoin de conseil.

⁵ Art. R. 751-157-1 (Décr. no 2012-706 du 7 mai 2012, art. 9-3o, en vigueur le 1er juill. 2012) Le conseiller en prévention des risques professionnels a pour mission de :

- 1) Mettre en œuvre la politique de prévention des risques professionnels des salariés. Il conseille à cet effet les employeurs et contribue à l'amélioration des conditions de travail des salariés dans les entreprises ;
- 2) Conduire une démarche de prévention visant à la réduction des risques professionnels en lien avec l'équipe pluridisciplinaire prévue à l'article R. 717-3 ;
- 3) Assurer le contrôle de la prévention prévu notamment aux articles suivants :
- 4) Participer aux enquêtes relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;
- 5) Donner un avis au comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles prévu à l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale ;
- 6) Siéger à la commission pluridisciplinaire prévue à l'article L. 351-1-4 (Décr. no 2017-1492 du 25 oct. 2017, art. 23-25o) «du même code».

Les conseillers en prévention assurent également ces missions à l'égard des non-salariés conformément au 5) de l'article R. 752-37 (Décr. no 2017-1492 du 25 oct. 2017, art. 23-25o) «du présent code»

ERX. « C'est des choses qu'on tente de travailler, avec les... la construction des projets collectifs, de rendre autonomes et de montée en compétence de nos interlocuteurs sur ces questions de SST. Les interlocuteurs étant une entreprise, un exploitant, mais aussi une filière, un syndicat, un autre organisme agricole. Cela peut être assez varier. Mais c'est vraiment d'essayer de monter en compétence sur ces questions de prévention. Qu'ils n'aient plus besoin de nous en fait. »

Pour d'autres personnes, le CPRP doit apporter une expertise extérieure et parfois des éléments techniques pour traiter d'une situation concrète. Elles insistent ainsi sur la nécessité de co-construction des questions et des solutions avec les personnes concernées. Ce travail repose sur la capacité à rentrer en dialogue, à diagnostiquer des situations de risques et à organiser un travail (le plus souvent collectif) pour définir les actions à mener, et de s'assurer de la faisabilité des solutions trouvées ce qui implique parfois d'aider à trouver les ressources financières et, si nécessaire des intervenants extérieurs ayant des compétences spécifiques.

EJD. « Il faut partir d'abord des préoccupations de l'agriculteur avant même de faire passer des démarches prioritaires qui viendraient d'en haut. Donc, il y a un dialogue avec la situation que les préventeurs, je dirais les plus capés ont réussi à nourrir [...] pour être en contact avec eux, ce dialogue avec la situation est vraiment essentiel. Donc c'est le dialogue avec la personne, mais c'est la personne dans un environnement et tu ne peux pas rentrer par tes problématiques que tu portes toi sur les questions de santé, parce qu'elles sont prioritaires dans ton plan national. Tu ne peux pas rentrer par ça directement, tu es obligé d'abord de comprendre ce qui fait sens auprès de la personne. »

Pour autant, les interventions ne sont pas conçues comme un ensemble de réponses particulières à des problèmes individuels. Dans l'idéal il s'agit à la fois d'aider à améliorer une situation de travail à un moment donné, mais aussi d'en tirer des enseignements utiles pour un public plus large. Plusieurs des personnes rencontrées nous ont ainsi fait part d'interventions qu'elles ont conduites qui peuvent être initiées par les CPRP, à la demande de personnes concernées ou par d'autres intervenants de la MSA (un médecin du travail par exemple).

EIH. « La responsable de la cave, qui suit les viticulteurs, me dit : « Tu sais, je suis embêtée, parce qu'on a des jeunes viticulteurs maintenant, et je m'aperçois qu'en l'espace de 2-3 ans, ils sont déjà atteints au niveau des membres supérieurs. Il faut refaire quelque chose ». Je lui dis : « Écoute, on peut recommencer ce qu'on a fait les années précédentes – on avait travaillé sur les sécateurs, l'entretien notamment – On a une nouvelle méthode qui arrive, je ne sais pas ce que ça vaut, par contre je te propose, c'est qu'on la teste chez toi ». [...] on a fait la méthode directement avec les viticulteurs : on a repéré parmi les 26 viticulteurs indépendants [...] ces 2 viticulteurs, on a fait 2 entretiens individuels de 20 minutes chacun, avec les cartes⁶. Ensuite, on a fait la méthode collective, c'est-à-dire qu'on a rencontré après les autres viticulteurs (...). »

Ces approches peuvent ainsi déboucher sur le développement d'outils plus génériques pour la prévention, destinés à toucher un plus grand nombre de personnes (protocoles de suivi de TMS, fresques interactives destinées à informer les personnes en contrat saisonnier sur les risques qu'elles peuvent rencontrer et les attitudes à adopter pour limiter ces risques).

Les CPRP ont également des tâches de contrôle qui s'articulent plus ou moins facilement avec le travail de prévention sur le terrain. Ces tâches prennent du temps et elles peuvent parfois compliquer le travail de prévention. Ce sont des tâches d'enquête en cas d'accident du travail et de maladies

⁶ Ce verbatim fait référence à un jeu de cartes conçu pour faire parler les agriculteurs et agricultrices sur des problématiques SST et engager la discussion sur ce thème.

professionnelles. Les personnes qui les ont évoquées considèrent qu'elles peuvent avoir des effets sur les relations de confiance qu'elles ont établies ou cherchent à établir avec les employeurs ; le conseiller en prévention pouvant aussi devenir en cas d'accident ou de maladie professionnelles, contrôleur ou enquêteur – et disposant alors d'informations obtenues dans le cadre de son travail de prévention.

EXK. « Mais nous ce qu'on essaie de faire connaître c'est déjà peut-être qu'il faudrait changer notre dénomination. De dire, voilà, on est conseiller et contrôleur en prévention, mais que ce soit évident pour tout le monde. Et que, en connaissance de cause, la personne que l'on a en face va nous dire des choses ou non, mais il faut qu'ils en aient conscience. Ce qui se passe souvent, ou du moins de plus en plus, c'est que l'on est amené à faire des enquêtes de fautes inexcusables ou MP de plus en plus. Et moi ça fait 15 ans que je suis l'entreprise et que j'ai le même secteur, je commence à connaître toutes les entreprises dans lesquelles je vais. J'y suis allé forcément une fois avec ma casquette visible de conseiller, et donc les personnes, je ne vais pas dire qu'elles se sont lâchées, mais elles ont été libres dans leur parole. Moi, j'ai fait des comptes rendus avec peut-être des éléments qui pourraient être négatifs et aggraver leur situation quelques années plus tard. Parce que je leur ai dit vous utilisez tel matériel qui n'est pas conforme, avec tel risque. Et 10 ans après, il y a un accident et ils n'ont rien fait. Moi ma casquette de contrôleur reprend le dessus et quand je fais mon rapport d'enquête pour une reconnaissance maladie professionnelle ou une enquête faute inexcusable ça n'a pas le même poids. Sauf que, à la base, l'employeur il n'a pas connaissance que ce qu'il pourrait me dire pourrait lui être préjudiciable quelques années plus tard. »

Les CPRP ont enfin à assurer une dernière catégorie de tâches qui s'articulent plus ou moins avec le travail de prévention de terrain. Ce sont des tâches de gestion et d'administration qui apparaissent au fil des entretiens comme nombreuses. Ces tâches peuvent être liées au travail de terrain de prévention, comme celles d'attribution d'aides pour améliorer la prévention (par l'achat de matériel pour améliorer la sécurité des postes de travail ou le financement de formation par des intervenants extérieurs). Suivant, les dispositifs d'attribution de ces aides peuvent engendrer un travail de négociation avec d'autres acteurs des caisses. Il peut aussi s'agir d'organiser un travail de liaison avec les acteurs externes à la MSA nécessaires à la réalisation d'actions de prévention. Mais ces tâches peuvent aussi être liées à des demandes descendantes pour l'évaluation de la convention d'objectifs et de gestion de la MSA (COG) qui peuvent provenir des services centraux de prévention. Ces derniers ont besoin d'informations sur certaines actions menées par les services de prévention ou pour informer des indicateurs visant à quantifier l'activité et à suivre l'utilisation des moyens. Le poids de ces dernières tâches varie selon les caisses et dépend à la fois de l'organisation interne de la caisse et des ressources en personnels. Plusieurs personnes ont mentionné qu'il faudrait évaluer leur impact sur le temps qui reste dédié à la prévention proprement dite.

En d'autres termes, les activités de conseil prévention SST dans la production agricole ne sont qu'une partie du total des activités des conseillers en préventions et a fortiori de celles des autres membres de l'équipe SST. Les réflexions sur l'évaluation du conseil doivent en tenir compte.

4.1.3 Qui réalise ou doit réaliser le travail de prévention ?

La charge du travail de prévention SST dans le périmètre MSA est assurée par les membres de l'équipe santé et sécurité au travail (CPRP et, dans une certaine mesure, médecins du travail et infirmiers et infirmières en santé au travail). Mais des interventions de prévention en SST sont aussi assurées par d'autres acteurs, l'équipe SST pouvant alors fonctionner comme organisatrice ou facilitatrice. Les intervenants extérieurs possèdent des expertises (par exemple kinésithérapie) permettant de répondre à des besoins dans le cadre d'actions de prévention (par exemple, prévenir des TMS). Une

des compétences de l'équipe SST est de s'être constitué un bon carnet d'adresses de prestataires pour répondre à différents besoins et demandes ; son rôle peut parfois se limiter à mettre en relation un employeur et un prestataire adapté à ses besoins. Les services de prévention font aussi appel à une émanation de la MSA, MSA Services, qui offre des services payants et qui assure des tâches que ne peut assurer l'équipe SST de la MSA.

ERL. « MSA Services ils font effectivement des formations sur le document unique, sur sauveteurs secouristes du travail, prévention des risques professionnels, pourquoi ? Parce que nous, on n'a pas le temps de faire ces formations. A une époque, on l'a fait. »

Les logiques de délégation varient d'une caisse à l'autre. Ainsi, par exemple, la formation à la SST réalisée au sein des lycées agricoles est déléguée aux enseignants des lycées dans certaines caisses, les enseignants pouvant recevoir une formation par la MSA. Dans d'autres c'est le service de prévention qui assure encore directement cette formation et développe des outils spécifiques pour ce public. Les formations SST de Certiphyto sont parfois prises en charge par la MSA, parfois par les chambres d'agriculture, etc. Au-delà, en fonction des filières et des localisations d'autres partenaires développent une activité de prévention indépendante de la MSA, notamment dans le cas de certifications privées.

En toute rigueur, l'évaluation de la prévention SST dans la production agricole concerne à la fois celles des actions directement réalisées par les équipes SST et celles des actions réalisées à l'instigation des équipes SST par d'autres intervenants. Elle peut impliquer éventuellement une réflexion sur l'articulation avec des actions menées par d'autres, en partenariat ou de façon indépendante. Quelques personnes nous ont parlé de ces différents aspects. Plusieurs réflexions en cours ou en démarrage sur différents points ont été évoquées : nécessité d'intégrer un volet évaluation dans les conventions, nécessité de faire une évaluation comparative des méthodes et résultats du suivi des risques psycho-sociaux, intérêt d'un processus normalisé intervention / évaluation pour des interventions sur les TMS réalisées par des intervenants extérieurs. Compte tenu de l'ampleur limitée du projet, ces aspects n'ont pas été approfondis mais ils sont bien une préoccupation pour une partie des personnes rencontrées.

En d'autres termes, notre objet d'étude, le conseil SST de la MSA en production agricole ne concerne qu'une partie du conseil délivré sur ce thème dans l'agriculture et ne concerne qu'une partie des activités des préventeurs (figure 4.1.).

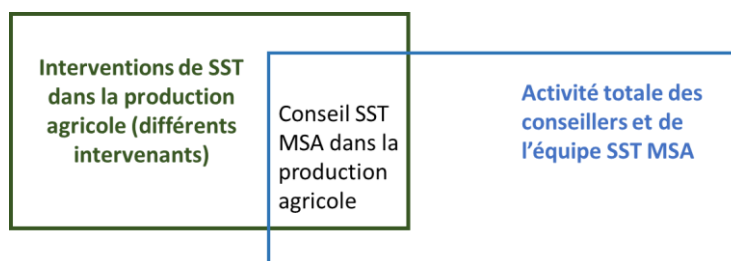


Figure 4.1. Le conseil SST dans la production agricole de la MSA, à l'intersection des activités totales de l'équipe SST et du total des interventions SST dans les exploitations (la dimension des surfaces n'a pas de signification).

4.2. L'évaluation. Des représentations contrastées de ce que serait une évaluation pertinente du conseil prévention SST à la MSA

L'objectif principal de notre analyse est de mettre en évidence la diversité de conceptions de ce que serait une évaluation pertinente du conseil prévention SST à la MSA. Pour cela nous avons combiné les différentes dimensions évoquées dans la section 2 : le statut de l'évaluation (son utilité, ses risques potentiels), le type de preuves à collecter, les méthodes de l'évaluation, les priorités en termes de thématiques et de populations cibles. L'analyse de cette diversité de représentations s'est appuyée sur une analyse de correspondance multiple (ACM) pour repérer les proximités et les dissimilarités entre individus et identifier les variables qui opposent les représentations de l'évaluation du conseil prévention en agriculture (hors-texte 4.2.1). Le descriptif complet des variables est donné dans les annexes 3 et 4. Cette ACM a été faite conjointement à une analyse qualitative et thématique des entretiens. On observe ainsi que des critères de pertinence distincts, tels que définis précédemment (cf. section 1.3), sont mis en avant dans les représentations de l'évaluation qui apparaissent dans les entretiens.

4.2.1. Des différences qui structurent l'espace de discussion sur l'évaluation du conseil prévention dans les exploitations agricoles

L'ACM a été une aide à l'analyse pour différencier plusieurs grandes façons d'aborder la question de l'évaluation du conseil prévention dans la production agricole. L'ACM est un outil utile pour explorer des liens complexes entre variables qualitatives et pour repérer les similarités entre entités.

Il importe de noter que certaines variables ont été écartées au fil de l'analyse non pas parce qu'elles seraient de peu d'importance, mais au contraire parce qu'elles font largement consensus et qu'elles ne différencient pas les points de vue. Ainsi il y a convergence sur le fait que les jeunes sont un public cible à privilégier dont les évaluations devraient s'assurer qu'ils ont bien été sensibilisés aux problématiques SST. Par ailleurs, pratiquement personne n'estime que l'évaluation permettrait de mieux valoriser le travail des équipes (préventeurs, médecins du travail, infirmiers...). Dans un contexte où l'organisation du travail à la MSA fait l'objet de nouvelles prescriptions, ce sont plutôt des risques qui sont mis en avant, sous différentes formes (risques directs d'évaluation sanction pour les individus, pour les services ...).

Hors texte 4.2.1.

Grandes étapes de l'ACM

Nous avons d'abord réalisé des analyses factorielles par « blocs » de variables, pour identifier les variables clés dans chaque bloc (analyse de la contribution à l'inertie des axes), puis nous avons sélectionné des variables au sein de chaque bloc pour réaliser une analyse globale. Une trentaine de variables ont ainsi été retenues, chaque modalité étant « exprimée » par au moins 5 individus. La liste des variables retenues est donnée en annexe 5. Les 4 premiers axes de l'ACM globale ainsi réalisée ont une inertie cumulée de 52,9%.

Nous avons ensuite analysé les dissimilarités entre variables et entre individus en mettant l'accent sur ceux ayant les plus fortes contributions aux axes. L'essentiel des verbatims retenus pour illustrer les regroupements ainsi suggérés ont été tirés des entretiens contribuant le plus.

Nous avons ensuite examiné la distribution des variables restantes (variable illustratives) dans ces groupes.

4.2.2. Variables qui contribuent le plus à différencier les représentations de l'évaluation

Les variables qui structurent les axes et décrivent donc le plus significativement la diversité des points de vue exprimés sont d'abord des variables qui portent sur l'utilité même de l'évaluation (figure 4.2.2). Le premier axe (abscisse) oppose le fait d'être indécis vis-à-vis de l'utilité de l'évaluation au fait de trouver l'évaluation utile et nécessaire. Le deuxième axe (ordonnée) oppose à nouveau des avis indécis sur l'utilité de l'évaluation à des avis plus documentés mais ambivalents. Ces derniers mettent aussi en avant les problèmes qui peuvent être associés à l'évaluation (par exemple l'évaluation est utile mais n'est pas faisable compte tenu des moyens disponibles, ou encore elle est utile mais peut être nuisible si elle est associée à une évaluation sanction où sont analysées les performances individuelles des agents).

Les positions s'opposent également sur la question de la production des connaissances qui peuvent être attendues de l'évaluation. L'axe 1 oppose d'une part des variables qui expriment une vision claire sur les preuves qu'il est nécessaire de produire dans l'évaluation (mise en évidence d'effets de santé, preuves de mécanismes pour comprendre comment marchent les interventions), et d'autre part des variables qui expriment une absence d'exigence concernant le type de connaissances que devrait produire une évaluation « idéale ».

La nécessité d'évaluer la faisabilité des interventions préconisées et d'utiliser l'évaluation pour vérifier la conformité par rapport aux réglementations en matière de SST contribue aussi fortement à la structure de la distribution des variables.

L'analyse des axes 3 et 4 fait ressortir deux autres variables qui contribuent à opposer fortement les positions exprimées dans les entretiens : le rôle à accorder aux méthodologies d'évaluation qui privilégient les obligations de moyens (décompte du nombre d'interventions mises en œuvre), et l'importance à accorder aux salariés précaires (comme cibles du conseil prévention) dans l'évaluation.

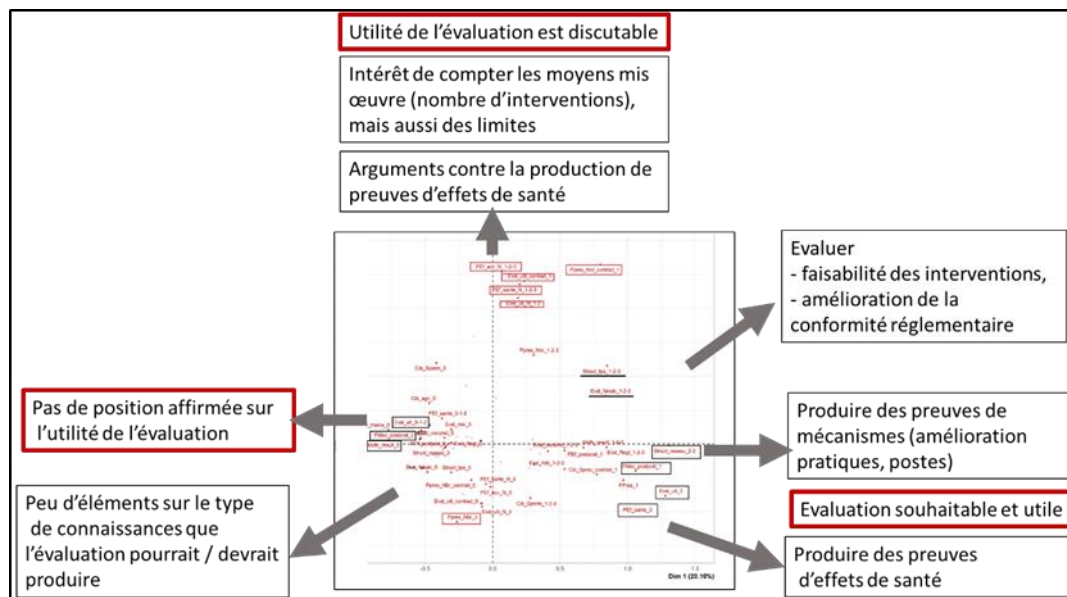


Figure 4.2.2. Variables qui contribuent le plus à différencier les représentations de l'évaluation (ACM, axes 1 et 2) [Les variables encadrées et soulignées en bleu sont celles qui ont les plus fortes contributions à l'inertie de l'axe 1 (abscisse), les variables encadrées en rouge ont les plus fortes contributions à l'axe 2 (ordonnées). Les variables sur l'utilité de l'évaluation sont celles qui ont la plus forte contribution aux trois premiers axes.]

4.2.3. Positionnement des entretiens

Une analyse de ces variables couplée avec une analyse du positionnement des individus sur les différents axes et une analyse qualitative des entretiens, nous a permis de regrouper les informations recueillies en cinq grandes représentations de ce que serait une évaluation pertinente (figure 4.2.3) : A. Pragmatique & documentée, B. Gestionnaire, C. Inclusive ; D. Ambivalente ; E : Distanciée.

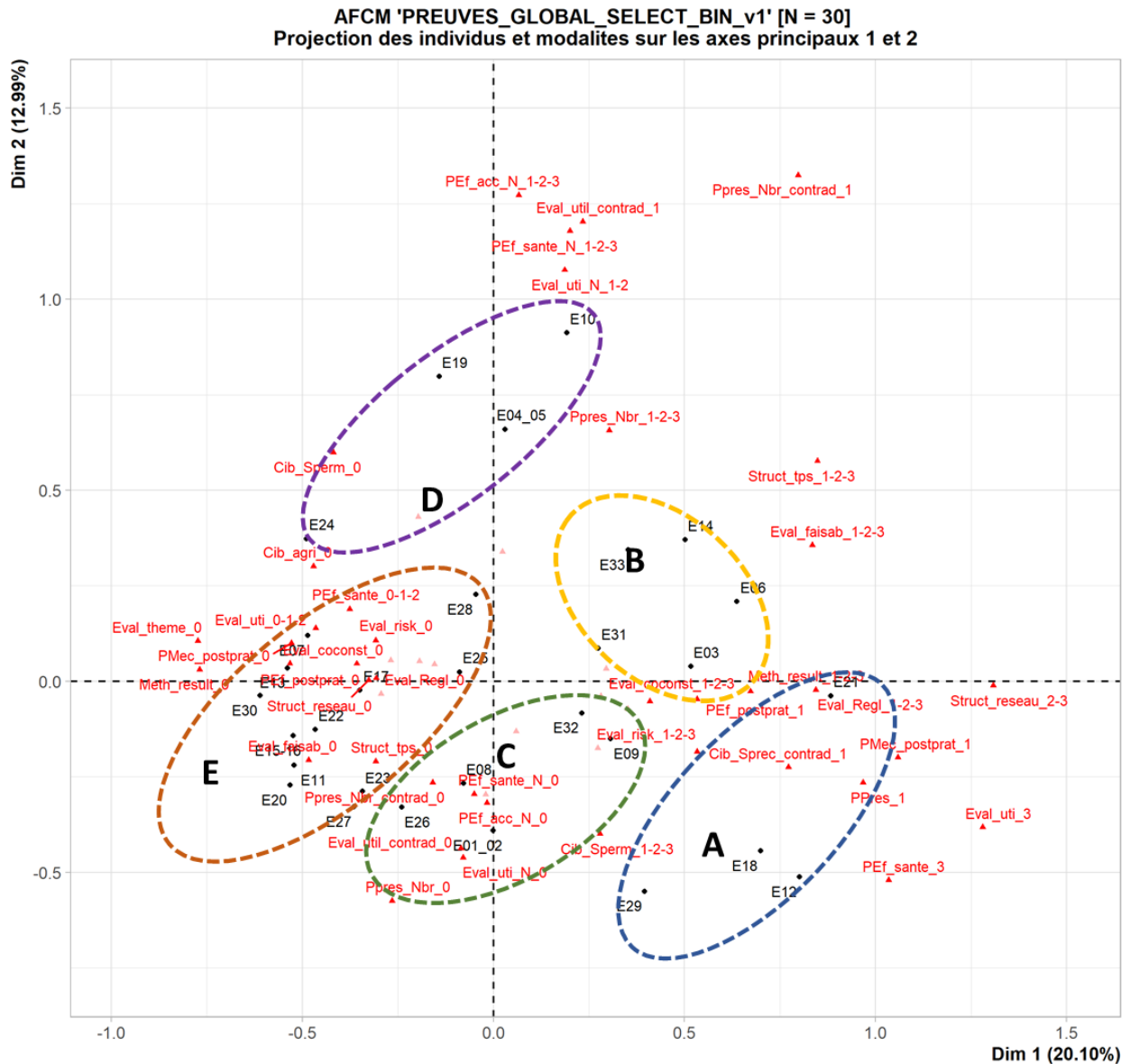


Figure 4.2.3. Proposition de regroupements d'entretiens en 5 grands types de représentations de l'évaluation SST dans la production agricole : A. Pragmatique & documentée, B. Gestionnaire, C. Inclusive ; D. Ambivalente ; E : Distanciée.

Avant de décrire les regroupements qui apparaissent dans l'ACM, il est important de souligner que notre démarche est exploratoire. La combinaison de l'ACM et de l'analyse thématique qualitative permet de révéler une diversité de positionnements. Ces positionnements ne peuvent pas être interprétés comme une typologie représentative des opinions des différents acteurs impliqués dans ou autour de la MSA. Notre démarche visait à rendre visible la plus grande diversité possible de positions, sans discuter de leurs poids relatifs. Nous ne pouvons pas non plus attribuer chaque positionnement à une ou plusieurs catégories d'intervenants de façon robuste. Nous nous sommes cependant permis de mentionner le type d'activités que l'on peut retrouver liées à certaines positions, dans notre échantillon.

A) Une représentation « pragmatique et documentée » de l'évaluation de la prévention SST dans les exploitations

Les personnes de ce groupe, qui ont toutes à divers titres conduit directement des actions de prévention, montrent un intérêt élevé pour l'évaluation du conseil prévention dans les exploitations agricoles. Elles affirment toutes qu'il s'agit d'une activité utile. Le critère de pertinence le plus fortement mis en avant est la nécessité de co-construire les interventions et leur évaluation avec les bénéficiaires. Toutes font état de la nécessité d'avoir recours à des méthodes qui s'inscrivent dans des démarches participatives, de porter une grande attention au contexte et de comprendre quels sont les besoins et les difficultés des bénéficiaires du conseil, et d'identifier à quelles conditions une intervention produit l'effet escompté.

E18. « Pour moi, l'évaluation elle doit prendre en compte le contexte, la personne que l'on a en face de soi et là où elle en est sur des questions parfois très sensibles. On peut faire du quantitatif et du général mais à mon avis dans le processus il faut aussi le confronter aussi à des histoires individuelles (...) L'évaluation elle est destinée à comprendre ce qui se passe et à comprendre les ressorts qui font qu'à un moment donné une personne « s'engage dans ». (...). Dans les situations où les agriculteurs sont tellement débordés par les contraintes temporelles, (...) comment trouver des moments où je peux faire passer mon message, quels sont les bons vecteurs pour faire passer mon message, comment il faut que je réponde d'abord à une question qu'ils se posent pour pouvoir faire passer mon message. Il y a vraiment des questions de stratégies d'interventions. Ce qui n'empêche pas de faire des évaluations y compris plus quantitatives qui sont plus générales mais (...) si le préventeur est perçu comme quelqu'un qui rajoute de la contrainte ça va être compliqué. »

Elles affirment le besoin de produire un large éventail de connaissances (preuves d'efficacité, de mécanismes, de présence) dans divers domaines et de façon générale de bien mesurer des résultats. Elles insistent sur le caractère générique de certaines preuves et l'intérêt qu'il y aurait à en faire des connaissances partagées pour le réseau MSA et pour une amélioration collective des pratiques.

E21. « Alors, ce n'est pas grand-chose, mais vous voyez, par exemple, la croyance que l'activité physique entraîne de la douleur. On est toujours, chez les exploitants, dans une croyance qui est forte, puisqu'elle est modérée à forte. Mais par contre, qu'on passe de 60 à 45% de forte en l'espace d'un an et donc de 40 à 55% sur la croyance modérée, pour moi, on a un glissement de 15% qui est très intéressant dans la modification de leur système de pensée, déjà. »

Elles dénoncent le caractère trompeur d'approches qui se cantonnent à mesurer l'ampleur des moyens mobilisés (nombre d'interventions, heures passées...) sans vérifier que ces actions ont bien eu les effets attendus.

E12. « [on me] dit « Ouais ! X a formé 200 personnes sur le risque phytosanitaire, c'est génial ! », et moi je me disais, mais c'est du pipeau ce qu'on dit. On donnait comme critère d'évaluation le nombre de personnes qu'on avait formé sauf que derrière, les pratiques ne changeaient pas. Les mecs ne se protégeaient pas, ça sert à quoi de former des gens ! »

B) Une représentation « gestionnaire et réglementaire » de l'évaluation de la prévention SST dans les exploitations.

Pour ce groupe, où l'on trouve des personnes qui contribuent à la mise en œuvre globale et au suivi de grands objectifs de prévention, l'évaluation est considérée comme nécessaire. Le principal critère de pertinence mis en avant est la nécessité de prendre en compte le contexte réglementaire : l'évaluation doit permettre de mesurer adéquation des interventions mises en œuvre avec les normes prévues par la réglementation et ses objectifs, notamment la réduction du nombre d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP). Outre les aspects réglementaires, les personnes rencontrées estiment que l'évaluation doit avoir pour objectif de vérifier le degré de réalisation du plan SST 2021-2025. La réglementation est vue aussi comme une protection pour les populations les plus vulnérables et il est souhaité qu'une attention spécifique soit portée aux salariés.

Pour conduire cette évaluation, les indicateurs officiels de l'efficacité de la prévention sont mis en avant (évolution de la sinistralité, du taux de cotisation AT/MP, attention spécifique portée aux salariés), alors que la fiabilité de ces indicateurs est contestée par des personnes d'autres groupes.

E14. « Je pense que déjà en interne, on aurait un gros travail à faire sur l'évaluation. Il y a déjà une analyse qui pourrait être faite en interne, qu'on ne fait probablement pas suffisamment, sur : combien on verse, quelles ressources humaines on y consacre, quels sont les effets. Je pense qu'on pourrait déjà faire cette analyse-là. (...) Par exemple (...) est-ce que les entreprises qui ont été accompagnées par la MSA ont vu leur accidentologie diminuer, voire leurs cotisations ATMP diminuer. »

E3. « Donc le rôle de conseil s'inscrit dans [une] stratégie d'une incitation/sanction. La sanction étant l'augmentation de la cotisation AT/MP » (...) « puisque ces conventions sont intégrées dans le plan SST. La logique de la prévention des risques professionnels ramène une logique institutionnelle dont l'évaluation est en fait basée par la convention d'objectifs et de gestion. Parce qu'on sort un peu des indicateurs de sinistralité. Avant, c'était ces indicateurs de sinistralités qui étaient évalués pour calculer la cotisation du code risque. Puis ça s'est arrêté là. À partir des années 2000, ce sont mis en place des COG, Conventions d'Objectifs de Gestion, donc avec la logique mission, de promotion de la prévention des risques professionnels et en face des indicateurs à partir des objectifs. Les objectifs fixés à cette mission dorénavant s'inscrivaient dans un plan SST. »

Dans un contexte d'action où l'évaluation doit aussi produire des éléments permettant de justifier les demandes de financement pour assurer le maintien du dispositif de prévention, les méthodologies reposant sur l'évaluation des moyens mis en œuvre apparaissent très souhaitables, même si les possibles effets pervers de l'exercice sont connus. C'est également dans ce groupe que l'on mentionne le plus l'auto-évaluation (et donc la mesure de la satisfaction des bénéficiaires) comme méthodologie d'évaluation souhaitable. La mesure des résultats et les autres types de connaissances sont mentionnées (preuves de mécanismes, preuves d'efficacité) mais paraissent moins importantes.

C) Une représentation « inclusive » où l'évaluation doit être attentive à vérifier que tout le monde bénéficie des interventions de prévention.

Les entretiens regroupés ici expriment que l'évaluation peut être un peu utile (sauf une personne pour qui elle est très utile). Pour ce groupe, le principal critère de pertinence d'une évaluation serait sa capacité à éviter les inégalités, à vérifier l'inclusion des différents types de travailleurs.

Ce point de vue peut être affirmé dès l'entrée de l'entretien. Il met en exergue les problèmes structurels pouvant être sources d'inégalités, peut

E9. « C'est un engagement de la MSA, c'est un engagement personnel mais aussi par rapport au monde agricole d'où je viens. Mais surtout pour les fermes les plus faibles on va dire, c'est aussi pour ça que j'y suis attaché. (...) Pour ma part, moi, je serais porté vers recruter un directeur qui soit favorable aux bonnes conditions de travail des salariés et qui soit un soutien aux adhérents mais (...) si la majorité du premier collègue et du 3^e collègue sont opposées, il ne sera jamais recruté. On est contraint. »

E8. « Et on nous demande (...) de porter une attention particulière aux grands comptes, ce qui, évidemment... (...) on va répondre que, nous, entre un petit bûcheron tout seul qui risque de se faire écraser par un arbre ou un salarié qui va très bien [dans un grand compte], (...) il y a sans doute plus de besoins pour ce petit bûcheron. (...) Moi, je ne peux pas accepter éthiquement... Mes valeurs à moi m'empêchent de rentrer dans cet esprit-là ! (...) [Le public pertinent pour l'évaluation] pour moi, c'est les gens à risque. »

Cette préoccupation d'inclusion dans les schémas de prévention peut concerner différents types de publics potentiels. Ce sont notamment les interactions entre différentes représentations du risque qui sont interrogées, entre agriculteurs, mais aussi entre agriculteurs et salariés ou encore selon que des personnes sont originaires du monde agricole ou pas.

E9. « Et donc évaluer notre action, ce serait intéressant de se mettre des objectifs et de pouvoir les évaluer. (...) Oui, quand on est employeur, on a des obligations envers les salariés. Et ça très peu en ont conscience. Ils se disent : pourquoi moi j'arrive à le faire. Pourquoi monter sur une échelle qui n'est pas stable, le salarié ne pourrait pas le faire ? Moi j'y monte. On est dans une prise de risque permanente sur les exploitations. Donc, c'est difficile de s'auto-évaluer par rapport au risque. Ils ont très peu de notions d'exposition à un risque. Donc forcément ils prennent des risques en permanence et on ne s'imagine pas que l'on met en danger le salarié qui va venir sur l'exploitation. »

Une personne rencontrée mentionne aussi la façon d'évaluer les formations dans les lycées et les études supérieures, en prenant en compte l'hétérogénéité des élèves et le fait qu'une partie d'entre eux ne vient pas du monde agricole.

E2. « [Lorsqu'on parle SST et phyto entre étudiants de l'enseignement agricole] si on parle en petit comité, (...) ou si on parle avec le groupe de classe par exemple en entier, ce n'est pas pareil. (...) quand on était au lycée et il y en a qui n'étaient pas du tout dans l'agriculture et qui étaient vachement intéressés d'entendre des débats comme ça. (...) Il y a des gens de l'extérieur, se mélanger et avec des petits groupes peut-être que ce serait mieux [qu'une approche globale avec toute la classe] (...) Il y en a qui ne savent pas conduire un tracteur, ou des choses comme ça. Moi la conduite en soi, je ne pense pas que ce soit dangereux mais c'est après lorsqu'on attèle, moi je ressens plus le danger là. Si la personne n'a jamais fait ça, des fois durant les stages on est amenés à se débrouiller tout seul... (...) avant de partir en stage on a eu un prof qui s'occupe de

la partie mécanisation, etc., qui nous a fait un diaporama que nous n'avons pas pu finir, pour dire à quel point la plage horaire est réduite. C'est déjà bien, on a vu pas mal de trucs. Mais quand on part en stage, certains ne savent pas du tout faire ça et se retrouvent tout seuls. Je trouve que les risques sont énormes, même si ce sont des petites choses qu'ils doivent faire. Rien que la prise de force, c'est hyper dangereux. Et si, ils ont à faire ça ou qu'il y a un truc en panne, et qu'ils oublient de l'arrêter ou quoi, c'est aussi dangereux. Il y a des gens dans ma classe qui ont perdu des membres de leurs familles à cause de choses comme ça. C'est dommage de ne pas forcément en parler parce que ce sont des trucs sur le risque matériel. »

Il faut aussi noter que c'est seulement dans ce groupe qu'est mentionnée la nécessité de tenir compte des situations spécifiques des femmes dans les interventions de prévention et leur évaluation⁷ (risques spécifiques pour les femmes enceintes - chimique, zoonoses -, organisation des sanitaires et possibilité de douches lors d'expositions à des produits phytopharmaceutiques, ...).

Pour cette raison, les effets pervers de postures très centrées sur les agriculteurs et leurs conditions d'activités (telles que préconisées par le groupe A) sont aussi discutées en faisant remarquer qu'une attention trop exclusivement portée à un type d'acteurs peut facilement contribuer à rendre invisibles les besoins spécifiques d'autres groupes de personnes.

D) Une représentation « ambivalente » de l'évaluation.

Pour ce groupe une évaluation pertinente devrait produire des données fiables, utilisables pour la prévention, mais les personnes hésitent sur ce que serait une évaluation vraiment utile et sur le type de connaissances qu'il faudrait produire. Elles insistent sur la difficulté de produire les connaissances fiables qui seraient nécessaires. Dans leurs entretiens s'exprime à la fois la nécessité d'une évaluation (mais toujours de façon modérée, comme pouvant être un peu utile), et le fait que cette évaluation peut être nuisible. Un exemple emblématique de cette posture est l'affirmation selon laquelle les pesticides sont dangereux mais qu'il ne faut pas faire des évaluations qui pourraient inquiéter les agriculteurs en les mettant en porte à faux vis-à-vis de leurs salariés. Ou encore que certes, il faut évaluer mais aussi faire attention au risque que cela représente pour les personnes de la MSA qui ont des activités de prévention et qui pourraient être jugées. Ou encore qu'il serait nécessaire de monter en généralité pour certains résultats mais que cela n'est pas forcément une priorité...

E19. « enfin, je ne pense pas que toutes les situations sont suffisamment connues. On a aussi des populations qui sont plus... comment dire, précaires, en tout cas pour lesquelles on devra avoir une attention particulière. (...) on peut avoir des saisonniers arrivant de pays étrangers. Enfin, on a bien sûr des populations qui nécessitent une attention particulière. (...) Ça devrait être une priorité. Après, je pense qu'aujourd'hui on n'a pas les moyens de vraiment accompagner ces populations. »

E28. « Mais il y a de toute façon, à un moment donné ou un autre, une évaluation qui doit être faite en prévention des risques. (...) J'aurais tendance à dire que c'est difficile de normaliser. (...) dans ces démarches-là, il y a une dynamique, un processus qui a été enclenché par tel ou tel préventeur/préventrice dans telle ou telle région, et qui a permis de mener à bien telle ou telle action. Mais à partir de là, sortir des normes, des règles pour codifier ce qui doit être fait automatiquement ici ou ailleurs, ça me semble très difficile du fait justement du caractère un peu trop conjoncturel et trop localisé de certaines actions. (...) C'est un paradoxe en fait. (...) Je suis tiraillé en fait. D'un côté, je constate que ça serait bien que ce genre de chose circule, parce que savoir ce que (telle caisse) a fait et qui peut éventuellement inspirer d'autres sur des actions,

⁷ Pour la production agricole, on peut noter que la fréquence des maladies professionnelles est multipliée par 2 pour les femmes chez les non-salariés comme chez les salariés (MSA 2021, 2019_b).

ça me paraît essentiel. Ça me paraît essentiel. Et en même temps, il ne faut pas que ça devienne un mode managérial un peu caricatural. C'est cet équilibre-là qui... »

Si l'ambivalence prend une forme plus affirmée dans ces entretiens, elle se retrouve chez de nombreux interlocuteurs des autres groupes qui soulignent les risques potentiellement associés à l'évaluation. Il y a les risques pour la dynamique d'ensemble de l'activité SST si les méthodes utilisées ne sont pas adéquates, par exemple lorsque des évaluations sont fondées sur des indicateurs de sinistralité dont la fiabilité est jugée faible. Il y a aussi, et exprimés de façon répétée, les risques anticipés pour le personnel de la MSA (n=11/30) dans des situations où l'évaluation des résultats d'un type d'intervention et l'évaluation des personnes pourraient se confondre, même si ces craintes ne paraissent pas toujours entendues.

E28. « Les préventeurs aujourd'hui, pour une bonne partie d'entre eux, pas tous, ils perçoivent tous ces dispositifs comme une forme de contrôle. Oui. »

E6. « L'évaluation est comprise comme une évaluation personnelle et non comme l'évaluation des résultats des tâches prescrites. Il y a aussi des caisses où les Directeurs veulent avoir leur prime et l'évaluation est une contrainte imposée pour leur permettre de toucher ces primes. L'organisation est laissée libre chaque caisse MSA de choisir la façon de réaliser leur mission. Il y a des différences considérables d'une caisse à l'autre. (...) Et les évaluations externes ont un impact sur les individus. »

E) Une représentation distanciée de l'évaluation de la prévention SST dans les exploitations.

En contraste avec les positions précédentes, on observe qu'une partie des personnes rencontrées n'ont pas réellement investi la question de l'évaluation du conseil prévention et de son évaluation à la MSA, alors même qu'elles sont en principe concernées. Elles se sentent peu légitimes pour formuler un avis. En dépit de relances lors de l'entretien, ces personnes estiment avoir peu à dire sur l'utilité de l'évaluation, sur les méthodologies à déployer et le type de preuves à collecter, sur les thèmes et les publics à privilégier tant pour mettre en œuvre la prévention dans la production agricole que pour l'évaluer. Dans notre échantillon ce sont principalement des élus administrateurs des trois collèges, mais pas exclusivement.

Cette position peut résulter d'une relative méconnaissance du domaine, tout à fait consciente et reconnue, de personnes qui ont une conception floue de ce qu'est la prévention (Cf. section 4.1.1)

E11. « Et je suis rentré à la MSA parce... Et me voilà embarqué. Et j'ai été embarqué... Alors ça n'a rien à voir avec la prévention et les risques. (...) Moi, je ne savais même pas que ça existait quand j'ai été élu administrateur, la prévention des risques. »⁸

E20. « Non, à part sur les foires. Non, c'est vrai que je n'ai jamais eu à faire autrement à un conseiller prévention pour dire... »

Cependant, si pour certaines personnes l'évaluation du conseil prévention peut être un impensé, ce qui ressort aussi des entretiens est un certain découragement face à un fonctionnement global ressenti comme peu motivant et parsemé d'obstacles. Plusieurs personnes de ce groupe jugent qu'elles n'ont aucune chance de faire valoir leur point de vue et que, par conséquent, il est inutile d'investir dans

⁸ Cf. l'ambition « Renforcer l'implication des élus dans la construction des stratégies d'action SST et de leur déploiement dans les territoires ». MSA 2020 p. 70 et suiv.

cette réflexion à la MSA. Plusieurs font état d'une participation à des actions de prévention réalisées dans d'autres cadres (syndical, associatif, dans le cadre de contrats de certification...).

Une part du désintérêt vient aussi de la défiance vis à vis du fonctionnement de la MSA et pour les salariés de l'impression qu'ils n'ont pas prise sur la situation, sauf à entrer en conflit et perdre leur emploi.

E11. « Alors là, je vais vous donner ma position. Pour moi, la règle aujourd'hui des contrats de prévention sur un département comme le nôtre (...), moi, ça me fait mal au ventre, parce que les règles qu'un contrat de prévention impose, font que vous n'aidez que les gros. »

E15. « Il n'y a pas assez d'écoute entre la MSA et... Sur certains points, entre la MSA et puis moi-même ou des représentants d'élus. Il faut, je pense qu'il faut... Bon, on a fait les formations quand même. La MSA met à disposition des formations sur les élus pour pouvoir dialoguer un peu plus, pour avoir plus de dialogue. Et puis, les compétences envers les agris et puis voilà. Mais je m'aperçois qu'il y a des sujets... C'est fermé. »

E30. « Il y a eu un contrôle de l'Inspection du travail, à la suite de l'accident de XXXX, qui a mis le doigt dans la pompe. Ils sont venus jeter un coup d'œil. Ils n'ont rien trouvé à redire sur la façon dont était aménagé le bâtiment. Une fois, il y avait un tuyau qui traînait, des remarques comme ça. Mais sinon... » Q. « Mais par exemple, ce que vous venez de dire [chaleur excessive, horaires décalés, manipulation de produits chimiques dangereux sans EPI, risques de glissades, de chute, TMS...], ils ont posé des questions ? » E30. « Non, je ne les ai pas vus. Non, je pense qu'ils sont venus pour un aspect particulier de l'accident, ils sont venus pour ça, pour contrôler ce qui se passait dans l'atelier. C'était vraiment pour ça, pas pour faire une évaluation de la situation des salariés ou des conditions de travail dans l'atelier. » (...) E30. « La santé au travail, c'est ce n'est pas un débat, non, mais c'est présent quand même. XXXXX s'en préoccupait pas mal. XXXXX aussi, pas mal. » Q. « Mais ce n'est pas la MSA que vous allez voir ? » E30. « Non. » Q. « Ce ne sont pas les préventeurs ? » E30. « Non, on essaie de mettre en place des petites choses en interne, comme transformer : mettre une table un peu plus basse pour que ça soit moins pénible, disposer d'un escabeau là où il faut, pour ne pas que ce soit galère d'ouvrir ou de fermer une vanne. »

4.2.4. Synthèse.

L'analyse des distances entre représentations de l'évaluation fait donc ressortir cinq grands profils (lignes du tableau 4.2.4). Surtout elle met en évidence la pluralité des critères de pertinence qui sont mis en avant pour envisager une évaluation qui aurait du sens pour le conseil prévention dans les exploitations.

La richesse des éléments et des arguments recueillis fait contraste avec le nombre très limité d'indicateurs proposé pour évaluer les activités de prévention SST dans les conventions d'objectifs et de gestion de la MSA, dans la perspective de leur renouvellement (Corlay et al 2016, Perruchon et al 2021). Ces derniers correspondent au seul registre de pertinence de la représentation B.

Ces critères de pertinence tiennent compte des spécificités du travail de prévention telles qu'elles sont perçues par différents types d'acteurs. Elles sont souvent complémentaires mais, comme le montre la section suivante, l'analyse met aussi en évidence qu'il existe des positions très opposées sur quelques questions clé.

	Critères de pertinence			
Représentations de l'évaluation	<i>Problématisation partagée de la situation</i>	<i>Prise en compte du contexte d'action</i>	<i>Prise en compte des problèmes structurels sources d'inégalités</i>	<i>Produire et disposer des connaissances fiables</i>
A « Pragmatique & documentée »	<u>Nécessité d'avoir des interventions et des procédures d'évaluation co-construites avec les bénéficiaires qui tiennent compte des conditions du terrain et de leur évolution.</u>	Nécessité d'évaluer les conséquences de la structure organisationnelle composite de la MSA sur la façon dont peuvent être évaluées les interventions SST (par ex. échanges information médecins - préventeurs, CCMSA-caisses locales).	Nécessité avoir des données de cadrage sur les personnes / situations laissées de côté dès lors qu'on conduit des actions de prévention avec des moyens limités dans une très grande variété de situations.	Produire des connaissances adéquates et fiables (sur les effets, sur les mécanismes de changement de pratiques) pour améliorer leurs pratiques professionnelles, et faire des échanges d'expériences avec les bénéficiaires et le monde la prévention
B « Gestionnaire & réglementaire »	Plan SST 2021-2025, contrats d'objectifs, fixent les buts à atteindre et ce que l'évaluation doit vérifier.	<u>L'évaluation doit permettre de mesurer l'adéquation à la réglementation des interventions réalisées, et de justifier le renouvellement du financement.</u>	L'évaluation doit porter une attention spécifique aux salariés, comme le prévoit la loi.	Nécessité d'utiliser pour l'évaluation les indicateurs officiels de l'efficacité de la prévention (évolution de la sinistralité, du taux de cotisation AT/MP), de mesurer les moyens mis en œuvre. Intérêt de l'autoévaluation.
C « Inclusive »	L'évaluation peut être utile et devrait permettre de tenir compte des risques professionnels spécifiques de la diversité des personnes qui travaillent dans les exploitations.	Le constat de la marginalisation de certains groupes vis-à-vis de la prévention, et la nécessité d'en mesurer les conséquences, ressort de divers contextes d'action (formation initiale et continue, conseil, médecine du travail...)	<u>L'évaluation doit vérifier la prise en compte de tous les bénéficiaires potentiels avec leurs besoins spécifiques, y compris salariés précaires.</u>	Nécessité de privilégier des méthodes d'évaluation participatives pour produire des connaissances qui aient du sens pour les personnes concernées.
D « Ambivalente »	L'évaluation peut être utile mais elle peut avoir des effets négatifs dont il faut tenir compte.	Nécessité de prendre des précautions sur les possibles effets de l'évaluation à tous les niveaux aussi bien pour gérer des programmes nationaux qu'au niveau local.	Peu commenté dans ce groupe.	<u>Difficile de décider ce que serait une évaluation vraiment utile et quel type de connaissances adéquates devraient être produites de façon fiable.</u>
E « Distanciée »	<u>Sentiment d'un manque de légitimité pour intervenir dans les processus d'évaluation</u>			

Tableau 4.2.4. Diversité des critères de pertinence de l'évaluation du conseil prévention mis avant lors des entretiens.

4.3. Des grands points de divergence qui opposent

Comme nous allons le montrer dans cette section il y a sur certaines questions, y compris pour des questions centrales du plan SST 2021-2025, des oppositions très fortes. Elles peuvent résulter de la défense d'intérêts divergents mais elles font aussi apparaître parfois une assez grande confusion sur les connaissances qui sont mobilisées pour confronter les points de vue. C'est pourquoi cette section s'appuie sur les entretiens que nous avons conduits mais aussi sur d'autres documents qui permettent de mieux comprendre la source de ces désaccords (rapports administratifs, synthèses scientifiques...).

4.3.1. Groupes cibles. Evaluation concernant des expositions des salariés précaires aux risques professionnels ?

Le plan SST 2021-2025 (MSA 2020) affirme la nécessité pour la prévention de toucher tous les utilisateurs. Cependant il n'y a pas de problématisation partagée des questions relatives aux salariés travaillant dans les exploitations, et donc pas de vision partagée de ce que pourrait être une évaluation pertinente des interventions qui les concernent.

Pour certaines personnes la population des salariés précaires est une population vulnérable : on devrait évaluer dans quelle mesure elle est bien prise en compte dans les actions de prévention et elle devrait faire l'objet de programmes spécifiques. Cette perception de la vulnérabilité des salariés précaires correspond à des données objectivées comme le sur-risque de suicide en agriculture par rapport à la population générale qui était encore plus élevé pour les salariés que pour les non-salariés (MSA 2022_b, tab.57 ; MSA 2021), ou le fait établi selon lequel dans tous les secteurs d'activité les salariés non permanents ont plus d'accidents du travail que les permanents (ex. Benavides *et al.* 2006). Pour d'autres, la question de la sécurité au travail des salariés est laissée de côté. Les personnes rencontrées rapportent que le développement des formes d'emploi via d'autres organisations (groupement d'employeurs, entreprises de travaux agricoles, prestataires étrangers...) favorise le sentiment de certains agriculteurs de ne pas être employeurs et donc, potentiellement de ne pas être responsables de la santé et de la sécurité des personnes travaillant sur leur exploitation. Pourtant les agriculteurs sont co-responsables des conditions de travail des personnes qui sont occupées sur leurs exploitations, même employées par un tiers⁹.

EHE. « *Typiquement, ils ont tous des stagiaires, c'est vrai, mais peu se sentent employeurs de main-d'œuvre, ça, c'est sûr. Et ça, à mon avis, c'est quelque chose qui arrive doucement et qui n'est pas vraiment pris en compte, parce qu'ils ne se sentent pas employeur de main-d'œuvre.* »

La définition très restrictive dans la gouvernance de la MSA de qui est dénommé « employeur » contribue à ce phénomène. En effet, seuls sont dénommés « employeurs » les agriculteurs qui emploient *directement* au moins un salarié *permanent* (cf. hors-texte 2.1). Un agriculteur qui n'emploie que des CDD ou chez qui viennent travailler un nombre parfois important de personnes employées par

⁹ Lorsque l'exploitant agricole recourt à des entreprises extérieures, même non employeur, il est tenu d'évaluer les risques liés à la coactivité dans les conditions prévues par le code rural, qui renvoie à celles du code du travail tout en les élargissant à la coopération entre travailleurs indépendants et entreprises avec des travailleurs (travailleurs au sens du code du travail c'est-à-dire y compris lorsqu'il s'agit d'élèves ou de stagiaires en formation initiale ou continue). Il s'agit des dispositions de l'article L. 717-10 :

« Les employeurs et travailleurs indépendants qui exercent les activités mentionnées aux 1°, 2° et 4° de l'article L. 722-1 sur un même lieu de travail coopèrent afin de prévenir les risques résultant de leurs interventions simultanées ou successives et adoptent des mesures de prévention des risques professionnels appropriées. Les donneurs d'ordre concourent à la mise en œuvre de ces mesures. » Les modalités de la mise en œuvre sont prévues à l'article R. 717-97

d'autres organisations (ETA...) ne rentre pas dans cette catégorie. Or, seuls les représentants des « employeurs » qui constituent le collège 3 siègent dans les « comités de protection sociale des salariés » qui produisent « des avis pour le conseil d'administration concernant les mesures à prendre pour l'application des textes législatifs et réglementaires relatifs aux salariés et aux employeurs de main-d'œuvre salariée pour ce qui les concerne en cette qualité » (Code rural, R723).

ECK. « Dans les documents uniques [que les agriculteurs] doivent mettre en place quand ils emploient des salariés, souvent ils sont obligés de faire appel au service de prévention parce qu'ils ne s'imaginent pas être chef d'entreprise et d'avoir des responsabilités envers leurs salariés. Il pense que c'est le travail qui doit primer. Et ce qu'il faudrait évaluer, c'est le niveau de conscience des expositions au risque. (...). [C'est] ce qui se révèle dans nos comités de protection sociale où l'on détermine à qui doivent aller les aides et pour quel moyen de prévention, (...) parce que là dans les comités de protection sociale il n'y a que le 2^e et le 3^e collège qui siègent. »

Un autre obstacle de taille à une problématisation partagée tient à la confusion qui règne sur l'importance de la population de salariés : les chiffres mis en avant dans divers documents peuvent en effet varier de plusieurs centaines de milliers de personnes. Ainsi le bilan des activités STT 2021 (MSA 2022_a) met en avant un nombre de salariés des exploitations agricoles de 307 760 personnes en 2021. Mais ce chiffre ne tient compte que des personnes employées au 1^{er} janvier ; il ignore notamment les salariés précaires qui ne sont pas employés dans l'agriculture le premier janvier même s'ils peuvent y travailler plusieurs mois le reste de l'année¹⁰. D'autres documents, y compris venant de la MSA, se réfèrent à un nombre de salariés plus élevé (par exemple MSA 2022 c).

Pour 2016, un décompte très précis des personnes travaillant dans l'agriculture, avec les données issues de la base « salariés » de la MSA (Depeyrot et al. 2019)¹¹ montre que ce chiffre fondé sur une seule journée à la charnière de deux années ne représente que 35% du total des personnes directement employés par les exploitations. A cela s'ajoutent près de 200 000 salariés travaillant sur les exploitations mais employés par un tiers (groupements d'employeurs, entreprise de travaux agricoles, intérim, détachés employés par des prestataires étrangers...).

Si on additionne ces deux populations, au total le nombre de salariés occupés dans les exploitations agricoles dans l'année est de l'ordre de plus de 900 000 personnes hors stagiaires¹². Une étude récente du CGAER avec des conventions statistiques un peu différente fait ressortir des écarts encore plus considérables (Frecenon et al. 2021 : 67-68).

¹⁰ Ce que prend en compte le bilan des déclarations AT / MP pour la production agricole qui est établi à partir d'un nombre beaucoup plus grand de salariés

¹¹ Ainsi pour 2016, année pour laquelle a été effectuée un décompte sans double compte des personnes travaillant dans l'agriculture, avec les données issues de la base salariés de la MSA, en agréant tous les contrats passés par une personne (Depeyrot et al. 2019 ; Magnan 2022), on décompte 747 000 salariés directement employés par les exploitations agricoles (dont 605 000 précaires). Ce chiffre doit être comparé aux 262 153 personnes décomptées au 31 décembre 2015 (MSA 2017, chiffres utiles de la MSA). A cela s'ajoutent 180 000 salariés travaillant sur les exploitations mais employés par un tiers (groupements d'employeurs, entreprise de travaux agricoles, intérim, prestataire étranger...), dont plus de 160 000 précaires. Soit un total de 927 000 personnes pour toute l'année.

¹² Un bilan récemment publié montre qu'il y avait 156 000 élèves dans l'enseignement agricole en 2016 (MSA 2020_b). La plupart des filières de l'enseignement agricole prévoient des stages en entreprises. Le nombre de stages en exploitations n'est pas fourni par ce bilan.

Du point de vue de l'évaluation des interventions de prévention, ce qui compte c'est bien ce nombre de personnes, d'individus singuliers, et non un ratio synthétique en termes d'équivalents temps plein. En se basant sur des chiffres qui induisent une vision très minorée du nombre de salariés travaillant dans les exploitations, certaines personnes peuvent interpréter comme une difficulté personnelle leur incapacité à prendre en charge correctement cette population alors qu'il est possible que cette mission soit devenue infaisable compte tenu des évolutions de la démographie des travailleurs agricoles et des moyens disponibles¹³. Ceci est probablement l'une des raisons pour lesquelles la place à accorder à cette population dans l'évaluation des actions de prévention est un élément qui contribue à structurer si fortement les oppositions entre points de vue dans l'analyse de correspondances multiples. Dans plusieurs entretiens, la question de l'évaluation des interventions relatives aux salariés précaires est fortement liée à celle de la nécessité d'évaluer la faisabilité des prescriptions compte tenu des moyens humains disponibles et des effectifs de salariés.

EOG. « Donc, en fait, les saisonniers, on a... Enfin, c'est décrit dans le décret. Normalement, les saisonniers qui travaillent moins de 45 jours ne sont pas vus en visite médicale, mais devraient faire l'objet – ce qui n'est pas fait par manque de temps – devraient faire l'objet d'une formation collective sur les risques professionnels (...) Alors dans les faits, on voit les embauches, toutes les embauches, qu'elles soient saisonnières ou pas, de plus de 45 jours, qui vont travailler plus de 45 jours. Et les formations collectives, on ne les fait pas. Je les ai eu faites. Je ne les fais plus. (...) Je n'ai pas le temps. Alors, parce que je n'ai pas le temps et aussi parce qu'il n'y a pas de demandes des employeurs, peut-être par méconnaissance, en partie, et aussi, là aussi... probablement aussi par manque de temps ou de possibilité de l'organiser pour eux et de rentabilité, hein. Les saisonniers, c'est des emplois précaires. On ne leur accorde pas des journées... enfin, c'est mon opinion, peut-être que ce n'est pas la réalité, ou ce ne sera pas ce qui sera avoué, mais on ne leur accorde pas des journées... »

Et plus loin, au sujet de l'ensemble de l'entretien,

EOG. « Voyez, en en parlant, c'est encore plus une prise de conscience, parce qu'en fait, c'est vrai que parfois, on se dit « mais pff ! C'est pas possible, j'arrive pas à... J'ai beau me mettre dans des starting blocks et me dire « allez, allez ! », chaque fois, un faux départ, quoi, « on se remet, allez, allez, allez ! » Hop ! Un autre faux départ ! Et chaque fois, on se dit, mais c'est moi qui deviens lent à la réaction, sans envie ou quoi ? Mais c'est tellement compliqué chaque fois ! »

Un dernier ensemble d'arguments concerne la faisabilité d'évaluations qui concerneraient les interventions de SST pour les salariés précaires et les risque de produire des résultats totalement erronés. Plusieurs personnes soulignent que compte tenu du manque de moyens pour conduire les actions de prévention pour ce public, il est douteux que des moyens puissent être débloqués pour des évaluations sur ce thème. De plus la faisabilité de l'exercice leur paraît douteuse. En effet il y a d'abord les phénomènes d'attrition bien connus pour ce type de population : une partie des personnes ayant bénéficié d'une intervention a quitté l'entreprise ou le secteur avant ou pendant l'évaluation et ne peut être retrouvée pour évaluer correctement l'impact de l'intervention.

De surcroît un effet pervers important des évaluations reposant sur les seules évolutions des taux d'AT/MP est mis en avant. Dans la mesure où les salariés précaires peuvent être très facilement licenciés s'ils laissent apparaître des problèmes de santé, une évaluation qui ne se fonde pas sur des

¹³ Le code rural (article 717-51) prévoit ainsi que les salariés travaillant moins de quarante jours par an ne sont pas comptabilisés pour calculer l'effectif de médecins du travail à affecter dans chaque caisse.

suivis individuels peut donner à croire que la situation est stable ou en progrès alors qu'il s'agit d'un simple remplacement de population.

ECY. « *Quand vous avez des activités maraichères ou arbres fruitiers avec des récoltes étalées, les gens restent. Ils passent d'une récolte à une autre (...). Quand vous avez – excusez-moi du terme médical – 'un bolus' d'activités ou de salariés qui arrivent en même temps, et les gens repartent de là où ils viennent, dans un monde éclaté (...). Là, c'est vraiment un pic (...) Comment évaluer ça ? (Chez des prestataires), les personnes arrivent pour un délai assez court, elles repartent. Si d'un coup, elles sont un peu cassées où fatiguées, on ne les reprend pas, on en prend d'autres. On délègue à ces entreprises (...) qui fonctionnent beaucoup à base de CDD temps courts et gardent toujours les salariés performants. Là, en termes d'efficacité d'évaluation, je ne sais pas trop ce qu'on peut faire, parce qu'on n'a plus la main sur... Il y a une rotation des... On va avoir une baisse des TMS (si on mesure le taux de TMS à un temps t et $t + \delta t$ pour une population globale où une partie des travailleurs auront changé). On va avoir une baisse de TMS mais... »*

Finalement des appréciations très opposées coexistent pour l'instant quant à que serait une évaluation pertinente des interventions SST concernant les salariés, et surtout les précaires. Faute de diagnostic partagé sur les données de base (nombre de personnes, vulnérabilité de certains groupes) il n'y a pas de problématisation partageable dans ce domaine. Pour une partie des personnes rencontrées, les salariés précaires sont relativement invisibles ; elles restent persuadées qu'ils sont moins nombreux que les agriculteurs et donc non prioritaires comme public sur lequel doit porter l'évaluation. D'autres personnes considèrent que cette population devrait être une cible prioritaire de la prévention et de son évaluation. Cependant, une partie d'entre eux estiment que ce n'est pas faisable, faute de moyens. Ils alertent sur le fait qu'une évaluation mal conçue peut déboucher sur des résultats totalement erronés et avoir des effets pervers importants.

4.3.2. Thèmes de l'évaluation. Le risque chimique ?

Dans le plan SST 2021-2025, la question des risques chimiques fait partie des 5 thématiques « incontournables » qui s'imposent à toutes les caisses de le MSA. Pour autant il n'y a pas de diagnostic commun sur cette question, ce qui empêche la constitution d'une problématisation partagée de ce qu'il serait pertinent d'évaluer.

Pour une partie des personnes rencontrées, il devrait s'agir d'un sujet prioritaire comme le prévoit le plan SST 2020-2025, étayé par des preuves solides des effets négatifs des expositions à divers types de produits (évaluations collectives de l'Inserm Baldi *et al.* 2013, 2021 ; cohorte Agrican...) sur la santé des différents types de travailleurs. Pour d'autres les dangers associés aux pesticides sont en grande partie une fiction idéologique, et il serait contreproductif de gaspiller des moyens pour conduire des évaluations sur ce thème.

EIH. [Sur la place du risque chimique dans le choix des priorités] « *Et moi je dis pour l'instant, il faut me démontrer que c'est encore important. Je n'ai pas de chiffres qui le montrent. Si je regarde des chiffres en matière d'accident de travail, de maladie professionnelle et de risque chimique... [Il y a de la sous déclaration] mais comme tous les autres risques, comme sur les TMS, comme partout. C'est pareil. Si je regarde le risque pur, par rapport à l'industrie chimique, on est bien en dessous* ». Q. « *c'est la direction qui vous fournit ces chiffres ?* » EIH. « *Non. Je pense que, quand on s'embarque sur le risque chimique, c'est qu'effectivement, il y a une volonté de l'État, d'aller là-dedans. On voit que, sur le risque chimique, il y a aussi beaucoup d'associations, qui sont derrière tout ça et que c'était une volonté politique d'y être. Mais, si je ne regarde que*

les chiffres purs, je suis désolé, je n'ai pas tant de risque que ça (...) sur les TMS, j'en ai davantage. »¹⁴

EQX. « Si vous voulez, je dis toujours, il faut aussi avoir conscience que le professionnel de l'agriculture qui utilise, les phytos il n'a pas conscience du danger réel. Ils n'ont pas conscience du danger, (...). Et si vous avez un préventeur qui soit Chambre ou MSA, je n'accuse personne en particulier, qui est sur un fil et qui ne sait pas comment s'y prendre et qui n'est pas convaincu lui-même du risque, qui est face à un public qui est là en disant : « tu me fais chier avec tes trucs que je n'ai pas trop envie d'entendre non plus, peut-être ». Il faut que le mec soit bon quand même pour... »

Une partie des intervenants expriment ou déplorent des positions ambiguës : parfois des gens qui eux-mêmes ne doutent pas des dangers que représentent les pesticides, ne veulent pas en parler ou ne pas favoriser des évaluations d'interventions qui mettraient en évidence des contaminations pour éviter d'inquiéter des agriculteurs ou de contrarier leurs opinions.

EHL. « Donc on est obligé de softiser un peu, de minimiser nos messages. (...) On leur dit ce qu'on pense qu'ils peuvent faire, et si on va au-delà... c'est pour ça que la prévention, si on dit tout et rien sans réfléchir sur ce qui est acceptable, c'est malheureux mais il vaut mieux un petit pas que zéro pas. C'est ça, notre difficulté. »

Ceci a notamment pour conséquence de disqualifier certaines évaluations relatives à la mise en évidence des degrés d'exposition aux dangers et de réduire l'usage de moyens de prévention dont l'évaluation a pourtant montré l'efficacité¹⁵. C'est le cas de l'usage de tests à la fluorescéine qui dans les formations permet de montrer de façon ludique les risques de contaminations dans la pratique.

ERL. « On a trouvé un truc, c'était la Fluorescéine. Quand vous la mélangez dans l'eau (...) la poudre devient verte. La Fluorescéine réagit à la lumière noire. Notamment un des trucs des agriculteurs, c'est que quand ils ont une buse qui est bouchée, ils la démontent et ils soufflent. Ils disent « Mais non, je ne la mets pas dans la bouche puisque je souffle ». On va le vérifier. On fait ça avec la Fluorescéine, tu souffles, on repasse dans la pièce, je prends la lampe à UV, tu ouvres la bouche, la bouche tapissée d'éclats de vert. Je dis « Tout ce que tu vois là en vert – j'avais un miroir – c'est l'équivalent de matière active pure. Tu vas déglutir ! » J'entends derrière des gens qui disent « Putain... putain de dieu ». (...) [après pour la généralisation] nous, on a laissé faire la Chambre d'agriculture... [mais cela ne s'est pas fait car]vous comprenez bien qu'à la Chambre d'agriculture... les Chambres d'agriculture sont tenues par [des organisations professionnelles] vent debout contre ce type de chose. »

EFD. « On était très content de montrer qu'on était intervenus pour les élèves de X et on avait fait un forum 'pulvé' (...). On a été dans des cas, où, en fait, ils devaient prendre des décisions, prendre certains équipements de protection, intervenir sur le débouchage de buses etc. Ils étaient dans une étude de cas, et après, il y avait un debrief avec eux. Et on avait croisé ça avec du réel, c'est-à-dire, que les 'pulvé' étaient chargés à blanc – que d'eau – mais avec de la fluorescéine à l'intérieur. Ils voyaient que finalement, même en intervenant sur un débouchage de buses –

¹⁴ Les rapports de la MSA sur les maladies professionnelles dans la production agricole font apparaître que dans les données disponibles, pour les salariés le risque chimique arrive en 4^{ème} position pour les accidents du travail et en 2^{ème} position pour les maladies professionnelles (Parkinson, hémopathies malignes), et pour les non-salariés en troisième position pour les maladies professionnelles (après TMS (20 fois plus fréquents) et troubles du rachis) (MSA 2021, MSA 2019). Ces données sont antérieures à la mise en place du tableau « cancer de la prostate ». Par ailleurs Jouzel (2019) montre la difficulté à faire reconnaître les MP liées aux pesticides.

¹⁵ Cette technique est utilisée depuis plus de 30 ans et parfois en routine comme aux Etats Unis en arboriculture, de nombreux articles ont été publiés sur son usage (voir par exemple Foss *et al.* 2002)

même s'ils avaient l'impression d'être protégés – ils avaient quand même été exposés. J'étais très fier de présenter ça à mes élus. En fait, on m'a dit : « Vous leur faites peur, il ne faut pas ! ».

Le deuxième point de clivage sur le risque chimique concerne les expositions indirectes (notamment réentrée dans des parcelles ou des locaux traités). Certaines personnes insistent sur la nécessité de conduire des évaluations d'intervention en situation pour mieux documenter les situations des salariés car on sait que les niveaux de contamination peuvent être élevés dans ces situations¹⁶. Mais de nombreux propos mettent en avant l'opposition d'une partie des employeurs pour que cette question soit abordée. Ils soulignent notamment la difficulté de l'exercice pour ce qui concerne les salariés.

ECK. « [concernant les priorités pour l'évaluation] Si on parle des salariés dans les fermes, c'est le risque chimique avec l'utilisation de pesticides et tous les agents chimiques que l'on peut utiliser dans les fermes et après il y a aussi toute la prévention des TMS qui sont une grande... Les gens on les fait partir. On les licencie parce qu'ils sont inaptes, parce qu'ils ont des maladies professionnelles liées à ces TMS et si on ne fait pas évoluer les outils et les comportements, on aura toujours des gens qui partiront avant l'âge pour maladies professionnelles et qui ne seront plus aptes à effectuer un travail. C'est ça la difficulté. Plus les conséquences à long terme sur leur santé si on parle du risque chimique. Cette réalité est inaudible à la MSA » (...) « On a des problèmes pour faire comprendre qu'il faut faire avancer les positions sur les risques chimiques. L'utilisation des pesticides, pour eux ils n'ont qu'une optique, c'est indispensable. En fait ils n'essaient pas de réfléchir comment on pourrait éviter le risque comme le préconisaient les systèmes de prévention, primaire secondaire et tertiaire. »

ÉCY. « Au départ, les salariés étaient dans les vignes. Moi j'ai eu une volée de bois vert, parce que je disais : « Mais il ne faut pas rester dans les parcelles », et j'écrivais mes consignes de prévention. J'avais fait un imprimé pour la taille, pour le risque chimique, etc. Mais, j'ai eu un retour par [mon] chef de l'époque, qui m'a dit : « J'ai eu des entreprises, qu'est-ce que tu leur racontes ? », j'ai dit : « Je fais mon job ! ». C'était insupportable. (...) Après, les chefs de culture se sont renseignés auprès de leurs conseillers juridiques (...). Et là, ils ont commencé à avoir une réflexion, parce que ce sont eux qui avaient la responsabilité des traitements, c'est comme ça que ça commencé, un petit peu, à bouger »

EHL. « Parce que dans les tableaux de maladies professionnelles il est écrit que les contacts indirects sont considérés comme de l'exposition. Certes, mais à quel niveau. Je pense qu'en vendange, malgré tout, ça fait beaucoup. Mais encore faut-il le définir. Tout cela pour vous dire (...) [que les exploitants] ont peur de leur responsabilité juridique (...). Honnêtement, les agriculteurs sont de plus en plus fermés depuis l'apparition d'Ecophyto ou depuis la période où on les pointe un peu du doigt. (...) Et donc ce climat de crainte de la part des agriculteurs autour de la chimie, qui n'est pas une crainte santé mais est une crainte responsabilité et une crainte de ne plus pouvoir gérer leur exploitation, à court terme. (...)

Finalement, on observe que les controverses sociétales sur l'usage des pesticides s'imposent au secteur de la prévention SST de la MSA dans les exploitations agricoles par divers canaux (personnel et administrateurs MSA, agriculteurs, autres partenaires...). Elles ont un impact direct sur les positions relatives à l'opportunité d'évaluer les actions conduites dans ce domaine. Pour une partie des personnes rencontrées il faut purement et simplement délaissé le thème des pesticides et reconnaître que leur dangerosité est une fiction ; l'évaluation n'a pas lieu d'être. Pour d'autres le danger est prouvé. Pour autant, certains ne souhaitent pas s'opposer frontalement à ceux qui pensent le contraire ni inquiéter ceux qui sont indécis ; ils considèrent qu'il faut être prudent dans la réalisation

¹⁶ Un très grand nombre de travaux scientifiques ont montré l'importance des expositions indirectes pour les contaminations par des pesticides agricoles et cette question ne fait pas l'objet de controverses scientifiques

d'évaluations débouchant sur la mise en évidence de contaminations ou d'effets de santé. Dans ce contexte, les personnes qui souhaiteraient que le risque chimique soit réellement une priorité de la prévention et de son évaluation, estiment que dans de nombreux endroits les conditions ne sont pas réunies pour faire progresser la prévention sur cette question. Par conséquent la question de l'évaluation n'est pas centrale.

4.3.3 Méthodologie. La mesure de quels résultats ?

Plusieurs points de discussion apparaissent également lorsque les personnes rencontrées parlent de la mise en œuvre concrète de l'évaluation et des méthodes à privilégier. Les positions exprimées sont très liées à leur contexte d'action. Le groupe de personnes que nous avons rencontré n'est pas un échantillon représentatif de toutes les positions qui coexistent et ce projet n'a pas vocation à faire un inventaire exhaustif de tout ce qui peut faire débat dans la prévention SST et son évaluation. Mais même dans cette configuration, on observe que la question de l'évaluation fait l'objet de la part d'un grand nombre de personnes de réflexions parfois très fragmentaires, plus ou moins formalisées, mais argumentées et ancrées dans l'expérience. Lorsqu'elles portent sur les indicateurs de l'évaluation, ces expériences de procédures existantes constituent un réservoir extrêmement riche de connaissances pour réfléchir aux possibles effets pervers de ces indicateurs et à leur amélioration. Trois exemples peuvent être donnés.

1) Comme nous avons commencé à le voir dans la section 4.2, une opposition forte et répétée s'exprime à l'égard de procédures qui visent à fournir une évaluation de l'activité de prévention en dénombant les actions conduites, indépendamment de leurs effets.

Pour certaines personnes ces mesures sont jugées nécessaires dans leur contexte d'action (par exemple pour justifier des budgets) ; elles soulignent qu'il s'agit d'une logique d'évaluation imposée qui échappe en partie à la MSA. Dans d'autres contextes d'action (administrateurs, personnes directement impliquées dans la réalisation de la prévention) il est souligné que la place accordée actuellement à ce type d'indicateurs est excessif et qu'ils donnent des résultats qui peuvent être trompeurs quand ils sont utilisés seuls. Mesurer un nombre d'action menées et/ ou le temps qu'on y a passé, ne dit pas si elles ont été efficaces, ni pourquoi. Ces personnes (acteurs directs de la prévention, administrateurs...) soulignent que faire remonter les informations pour construire ces indicateurs mobilise énormément de temps au détriment des actions de prévention proprement dites. Et elles déplorent que dans la pratique managériale ces indicateurs semblent se substituer (au lieu de les compléter) à d'autres formes d'évaluation plus pertinentes.

2) Pour mesurer l'efficacité de l'évaluation, le recours au taux d'AT/MP est également objet de critiques. La fiabilité de ces indicateurs est sujette à caution pour plusieurs raisons :

- la sous-déclaration des AT (à l'exception des accidents mortels) est jugée très importante par certaines personnes, ce qui est une critique assez répandue pour cet indicateur (Eurostat 2008) ;
- les obstacles à la reconnaissance de maladies professionnelles sont nombreux et découragent des personnes qui pourraient y prétendre ;
- certaines pathologies multifactorielles (par exemple douleurs lombaires) sortent des radars alors qu'elles causent une part non négligeable des arrêts maladie et pourraient avoir une incidence réduite si des mesures de prévention adéquates étaient conduites ;
- l'évolution du taux AT/ MP de deux populations appréhendées de façon globale n'a pas de sens si les individus qui composent cette population ont changé et que les individus ayant des problèmes de santé ont été licenciés. Or c'est ce qui se passe dans de nombreux cas avec les salariés précaires (cf. section 4.3.1.).

Ce faisant, tout en reconnaissant l'utilité d'avoir des indicateurs de ce type, une partie des personnes rencontrées ont des appréciations mitigées sur les usages qui sont fait de ces indicateurs et sur les conclusions qui en sont tirées pour évaluer l'évolution de la santé des personnes travaillant dans les exploitations agricoles et sur le temps passé à les construire. Plusieurs soulignent qu'il serait utile d'avoir des débats plus collectifs sur les limites de fiabilité de ces indicateurs et les précautions avec lesquelles ils peuvent être utilisés.

3) Un autre point de controverse concerne la façon dont l'objectif du plan SST 2021-2025 « *développer la relation de service* » pourrait être évaluée. L'approximation qui est parfois que les administrateurs, élus, pourraient être considérés comme ayant un avis représentatif des bénéficiaires sur la qualité des prestations. Cette idée est contestée à plusieurs titres :

- en principe, dans l'évaluation de la qualité d'un service, le bénéficiaire n'a pas à se préoccuper du modèle économique du prestataire. Il doit simplement évaluer la qualité d'un service rendu pour lui. Mais les administrateurs ne peuvent remplir ce rôle car ils internalisent dans leurs raisonnements les contraintes économiques du fonctionnement de la MSA ;

- les modalités d'élection des administrateurs et de désignation des responsabilités en interne suscitent de nombreuses controverses. Elles apparaissent propices à la mise à l'écart de certaines sensibilités syndicales ou de certaines professions. Ainsi l'accord est général pour constater qu'il est très difficile pour un salarié d'exploitation agricole de devenir administrateur et d'être suffisamment présent.

ECK. « Dans la production, déjà des actifs au niveau salariés il y en a 4. Non 6, mais bon 4 à aller régulièrement au Conseil d'administration. Les autres sont élus, mais ne viennent pas. Après sur les 4 actifs 2 issus non pas de l'exploitation mais de coopératives donc en contact avec les agriculteurs. Les autres, ils habitent Toulouse. Les agriculteurs ils ne doivent pas en avoir beaucoup dans leur boulot. Après à la MSA, ils en voient. Mais dans leur travail ils n'en voient pas. (...) Le Crédit Agricole c'est un gros pourvoyeur de cotisation. Il y a beaucoup de salariés qui sont au Crédit Agricole. Dans les exploitations, et en plus, je ne vous dis pas la complexité pour pouvoir venir, quand on est dans une exploitation agricole, pour venir siéger pour un mandat au Conseil d'administration. Parce que quand on a un salarié on ne veut pas qu'il s'en aille, on ne le libère pas. » Q. « Il n'y a pas de procédure de dégrèvement pour les employeurs ? » ECK. « Si. Il y a un maintien de salaire. Quand les salariés s'absentent de leur travail sur convocation, on donne à l'employeur la convocation. L'employeur demande le remboursement de la journée d'absence. Mais même avec ça, pour eux c'est du temps perdu. »

EYJ. « Bon, X, hein, c'est une entreprise nous (syndicat de salariés) on a eu un employé de chez eux il y a... en 2005, qui est candidat avec nous, qui dit oui, pas forcé... et avant le dépôt des listes, il nous dit « le patron, y veut pas. »

De fait, parmi les représentants des salariés, la multiplication des obstacles conduit à ce qu'il n'y ait pratiquement pas de salariés travaillant dans des exploitations agricoles. Les administrateurs représentant des salariés peuvent donc difficilement être considérés comme pouvant fournir une indication du degré de satisfaction des salariés agricoles vis-à-vis des services rendus par la MSA.

4.3.4. Synthèse

Les points de divergence sur l'évaluation qui apparaissent dans les entretiens sont synthétisés dans le tableau 4.3.4.

Dans les deux premiers cas (salariés précaires et risque chimique) une partie des personnes rencontrées considèrent qu'il n'y a pas de problème qui nécessite des interventions spécifiques et *a fortiori* des évaluations particulières : dès lors, la question de ce que serait une évaluation pertinente n'a pas de raison d'être posée. Les marges de manœuvre des personnes qui ne partagent pas ce point

de vue en paraissent réduites d'autant (autocensure pour éviter les conflits, arbitrages défavorables sur les moyens disponibles pour ces questions, difficultés pour généraliser les interventions qui marchent).

Concernant les indicateurs de succès des interventions qu'il serait pertinent de retenir dans l'évaluation, la situation est différente. Ce sont les questions relatives à la fiabilité et la justesse des indicateurs d'efficacité et à leurs possibles effets pervers qui sont discutés, ce qui est un processus habituel d'amélioration des procédures d'évaluation si les remontées d'expérience sont prises en compte. Au plan analytique, il n'y a pas à proprement parler de contradiction fondamentale entre les positions qui d'expriment si on reconnaît qu'une évaluation pertinente doit permettre aussi de progresser dans la qualité des indicateurs produits et dans la maîtrise de leur utilisation.

Critères de pertinence de l'évaluation				
	Question importante pour les parties prenantes	Prise en compte du contexte d'action	Prise en compte des problèmes structurels sources d'inégalités	Produire et disposer des connaissances fiables pour l'évaluation
Evaluation permettant une meilleure connaissance de l'exposition des salariés précaires aux risques professionnels	Population très vulnérable versus déni de l'importance numérique de cette populations et de la responsabilité d'employeurs facilité par le recours aux groupements d'employeurs et prestataires.	Importance croissante de cette population versus mise en avant des difficultés d'évaluation (attrition) qui justifient abandon du projet.	Dénonciation du déficit de représentation des salariés agricoles et des salariés précaires en particulier dans la gouvernance de la MSA versus Aucune position exprimée.	Données contradictoires qui souvent sous-estiment considérablement la population de précaires.
Evaluation relative à la réduction de Risques chimiques	Risques intoxication et maladies professionnelles de la main d'œuvre versus limiter au maximum les prescriptions techniques car mise en œuvre implique de s'opposer aux opinions de certains agriculteurs.	Respect de la réglementation SST versus protection effective des individus (culture de la sécurité) versus performances techniques et économiques de la production.	Prise en compte de toutes les personnes travaillant dans l'agriculture (y compris salariés, y compris élevage) & expositions indirectes versus focalisation sur agriculteurs et phytopharmaceutiques.	Circulation d'informations contradictoires qui souvent dénie les dangers des pesticides tels que validés par l'Anses, l'Inserm, etc.
Indicateurs de succès pour l'évaluation des actions de prévention	Mesure de progrès de l'activité de prévention (dans toutes ses dimensions) versus réorganisation de l'activité de la MSA (dans une perspective de new management).	Amélioration des pratiques et SST versus priorité aux indicateurs de satisfaction des bénéficiaires et objectifs de gestion versus d'amélioration du respect de la réglementation .	Rendre visibles les évolutions des risques et des effets de santé pour toutes catégories de population, les problèmes spécifiques des précaires, des femmes... versus des indicateurs le plus harmonisés possible.	Appréciations contradictoires sur la fiabilité des chiffres de sinistralité (AT / MP) et de cadrage, critique de la mesure des moyens mis en oeuvre si non associée à des effets et mécanismes.

Tableau 4.3.4. Positions contradictoires vis-à-vis des critères de pertinence de l'évaluation du conseil prévention mis avant lors des entretiens

5. Discussion des résultats et retombées pour la MSA

Notre étude sur l'évaluation de la prévention SST dans la production agricole à la MSA n'avait pas pour objet d'évaluer les activités de la MSA, ni de produire des prescriptions ou des recommandations sur ce que devraient être les objectifs, les modalités ou les méthodologies de cette évaluation. L'enquête que nous avons réalisée ne s'appuie pas sur un échantillon suffisamment large et stratifié pour produire une vision représentative des positions sur l'évaluation des différents acteurs concernés par ces activités. Notre objectif était autre : recueillir la plus grande diversité d'avis sur le type de connaissances qu'il paraît souhaitable de produire avec ces évaluations. Au vu des résultats, il nous semble que cette approche était adaptée à une organisation complexe telle que la MSA, tant par ses activités que par la diversité d'acteurs impliqués. En effet, ce qui est jugé pertinent en matière d'évaluation diffère selon le contexte d'action, l'engagement, ou l'expérience des personnes rencontrées.

Au départ de cette recherche, nous avons insisté sur l'importance de considérer qu'une évaluation est toujours socialement située, qu'elle est porteuse d'enjeux différents pour différents types de parties prenantes. Les résultats le confirment pleinement. Ils permettent aussi de réfléchir à des façons de dépasser certaines des divergences observées.

Les retombées de notre travail pour la MSA sont principalement de deux natures : identifier des points d'attention spécifique à la MSA pour la mise en œuvre d'activités d'évaluation à partir d'éléments saillants de l'analyse, et proposer des liens vers des ressources, des communautés scientifiques ou de pratiques qui pourraient apporter des éléments de réponses à certains questionnements plus génériques sur l'évaluation.

5.1. L'évaluation socialement située à la MSA

La question de l'organisation d'ensemble de la MSA et des réorganisations en cours dépassait largement le périmètre d'étude de notre projet. Cependant, certains des déterminants mis en avant pour que des évaluations pertinentes puissent être mises en œuvre concernent l'organisation globale de la MSA et contexte d'action de la MSA : reconfiguration des formes de gestion des services publics, méthodes de management internes, poids de certaines organisations professionnelles... Il n'est pas possible d'en traiter de façon détaillée ici. Il nous faut cependant rapporter que dans la quasi-totalité des entretiens les personnes rencontrées ont insisté sur le fait qu'on ne pouvait déconnecter la réflexion sur l'évaluation des interventions SST de celle de l'organisation globale de la MSA ; ni celle de la MSA de celle du secteur agricole dans son ensemble et des conflits entre groupes d'intérêt qui s'y expriment.

Ainsi lors du déroulement des entretiens, la question de l'évaluation est très vite associée à des questions sur l'organisation de la MSA, les transformations de sa gouvernance, le développement de nouvelles méthodes de management qui, pour certaines personnes, suscitent beaucoup d'interrogations voire de la défiance. Dans l'analyse, nous avons donc ajouté une série de variables pour en tenir compte (cf. variables sur les caractéristiques structurelles de la MSA dans Annexe 4). Pour les deux tiers des personnes rencontrées, une évaluation pertinente devrait s'intéresser à l'impact des réorganisations en cours à la MSA sur le travail des préventeurs et la qualité des services prévention SST rendus.

Dans cet univers en recomposition, la question de l'évaluation des interventions SST est une préoccupation parmi beaucoup d'autres. Mais c'est une préoccupation qui traverse les réflexions, avec des accents différents selon le statut des personnes, leur contexte d'action, leurs objectifs et les connaissances dont ils disposent. C'est ce que montrent les résultats de l'ACM où se différencient 5

grands types de représentations de ce que serait une évaluation pertinente. La représentation gestionnaire n'est que l'une d'entre elles.

5.1.1. Complexité des niveaux d'organisation

Plusieurs interlocuteurs rappellent la nécessité de tenir compte de différents niveaux d'organisation. Toute la responsabilité de l'échec ou du succès de la prévention ne peut pas être reportée sur les seuls préventeurs / agriculteurs / salariés. Ils estiment que d'autres éléments doivent être objet d'évaluation :

- certains aspects structurels du fonctionnement global de la MSA (faisabilité des missions prescrites aux préventeurs et aux médecins du travail compte tenu de l'ampleur de la population concernée et des moyens disponibles notamment) ;
- certaines stratégies d'acteurs en amont, notamment le rôle des fournisseurs de matériel et d'intrants dans les échecs de la prévention primaire.

Une proportion significative des personnes rencontrées a exprimé le regret que leurs conditions de travail et/ou d'interactions avec la MSA ne laissent ni le temps et ni d'occasions de discussions ouvertes entre personnes de statuts différents au sein des caisses et entre caisses, sur ce qui fait le succès des interventions, ce qui fait débat... Les personnes rencontrées évoquent l'intérêt qu'il y aurait à faire circuler les idées dans le millefeuille institutionnel de la MSA, à valoriser la richesse et la diversité des expériences et des réflexions constituées sur le terrain pour faire évoluer les procédures d'évaluation.

5.1.2. Entre évaluation et contrôle dans un contexte de réorganisation des services

Conduire des évaluations qui produisent des connaissances pertinentes pour améliorer le fonctionnement la prévention SST dans les exploitations nécessite que des situations d'échec puissent aussi être mise en évidence et analysées. Pour cela il est nécessaire que ces évaluations ne soient pas perçues comme une évaluation des personnes.

La question se pose d'abord pour la relation préventeurs - exploitants agricoles. Les préventeurs ont une double casquette, de conseil et de contrôle. Comment construire une relation de conseil et l'évaluer, ce qui nécessite de la confiance, dans ces conditions ? La question est posée à la fois par l'association des préventeurs (Nonie 2020) et par les agriculteurs. Comme nous le dit l'un d'entre eux ETX : « *c'est une crainte de faire venir quelqu'un pour qu'on nous explique qu'on n'est pas dans les clous, quel risque on prend à faire entrer le loup dans la bergerie ? C'est quoi la suite ?* ». C'est pourquoi plusieurs personnes suggèrent que les conséquences de cette situation réglementaire instaurée depuis quelques années devraient être évaluées.

La question se pose aussi en interne. Faut-il rendre compte et mettre en débat les échecs de certaines interventions, les difficultés rencontrées, ou est-il plus prudent et plus réaliste de se cantonner à afficher un nombre limité d'actions qui ont marché ? Un tiers des personnes rencontrées estiment qu'il faudrait évaluer l'impact sur la qualité des services de la mise en œuvre de critères de gestion communément associés aux pratiques du « new public management » (modalités d'affichage de résultats, possibilité d'individualisation des primes liées à des mesures de moyens mis en œuvre pour les directeurs de caisse ...).

5.2. Retour sur les apports d'une réflexion sur la pertinence des preuves

Les résultats de nos entretiens montrent que la focalisation sur une représentation strictement gestionnaire de l'évaluation ignorerait les réflexions associées à d'autres registres de pertinence. Elle pourrait conduire à sous-employer les ressources utilisables pour l'évaluation qui existent en interne et dans diverses communautés de réflexion. C'est sur cela que nous voudrions clore ce rapport de recherche en montrant brièvement sur un exemple comment l'expérience de préventeurs et d'administrateurs pourrait contribuer à faire évoluer l'usage des indicateurs d'efficacité de la COG

(section 5.2.1) et en revenant sur la diversité des ressources académiques en matière d'évaluation (section 5.2.2.).

La question a d'autant plus d'actualité que les incitations s'accroissent pour que l'évaluation des politiques publiques mobilise plus souvent des approches dites « expérimentales » pour mesurer leurs taux de réussite. Un ouvrage sur l'évaluation des politiques publiques produit récemment par le Conseil d'Etat à la demande du premier Ministre, en atteste (Conseil d'Etat 2019).

Hors texte 5.2.1.

Méthodes d'évaluation expérimentales

On entend par méthodes d'évaluation expérimentales des approches qui cherchent à maximiser la validité interne de la méthode pour s'assurer que les effets mesurés sont bien les effets propres de l'intervention. Pour cela des méthodes reposant sur des tests statistiques très robustes sont développées, où l'on compare un groupe, qui est objet de l'intervention, avec un autre groupe aux caractéristiques similaires (groupe contrôle) qui n'est pas objet de l'intervention. La méthode « reine » pour la construction de cette procédure est l'essai randomisé contrôle (ERC). D'autres méthodes un peu moins robustes mais plus faciles à mettre en œuvre peuvent être utilisées (méthodes quasi-expérimentales, double différences...) qui visent le même objectif (voir par exemple conseil d'Etat 2019 pour une description de ces méthodes).

Le recours à ces méthodes est souvent présenté comme indispensable et indiscutable car leur robustesse statistique est, en effet, indiscutable. Mais la robustesse statistique n'est qu'un élément de la qualité des preuves. De fait, ces méthodes ne peuvent contribuer que très partiellement à des évaluations qui produiraient des preuves jugées pertinentes par les personnes que nous avons rencontrées. D'une part ces évaluations se cantonnent à mesurer des effets et ne fournissent pas d'indications sur les mécanismes qui expliquent la réussite ou l'échec d'une intervention. D'autre part le choix des effets mesurés est celui des prescripteurs de l'intervention publiques, et ne peuvent pas intégrer la variété des points de vue des personnes qui, sur le terrain, conduisent effectivement les interventions. Pour autant, comme nous allons le voir dans l'exemple suivant, le dialogue entre différentes approches n'est pas forcément impossible.

5.2.1. Faire progresser les méthodes d'évaluation à la lumière des expériences pratiques ?

Récemment l'impact des contrats de prévention des risques professionnels¹⁷ mis en œuvre par la Mutualité sociale agricole (MSA) sur la sinistralité (accidents du travail) des entreprises du secteur agricole a été évalué par une méthode de ce type par la DARES (Hillion, Nedjar-Calvet 2021).

Que peut-on dire, des résultats obtenus à la lumière des analyses des personnes que nous avons rencontrées ?

Selon cette évaluation, il n'y aurait aucun effet des contrats de prévention sur le taux d'accident du travail (AT) qui sont pourtant la cible de l'intervention. « *Les résultats suggèrent que ce programme a un impact mitigé à court terme sur la sinistralité des entreprises agricoles. En particulier, il n'a pas été possible de mettre en évidence une variation significative du nombre d'accidents, de jours indemnisés, du montant des indemnités journalières, des frais de soin de santé et des frais totaux par salarié au cours des deux années qui suivent la signature d'un contrat prévention par l'entreprise* » (p.2). En revanche les résultats montrent un « effet » significatif sur un autre indicateur qui n'était pas l'objectif de l'intervention : le taux de maladies professionnelles (MP) déclarées « *le nombre de maladies professionnelles par salarié diminue fortement et significativement, de l'ordre de 40% au cours de la*

¹⁷ Intervention sous la forme de contrats par lesquels la MSA offre un accompagnement personnalisé aux chefs d'entreprises ainsi qu'un financement partiel des investissements réalisés dans le domaine de la prévention.

seconde année du contrat de prévention. [Cependant] Ce résultat encourageant doit être considéré avec prudence car les données mobilisées présentent de nombreuses limites. (...) Des protocoles d'évaluation plus sophistiqués seraient nécessaire afin de vérifier la robustesse des résultats » (p. 2). Les auteures invitent à considérer ces résultats inattendus avec précaution. En effet rien dans la méthode qui a été utilisée ne permet d'expliquer ce résultat paradoxal : stagnation du taux d'AT et réduction du taux de MP.

Elles concluent à la nécessité d'avoir recours à des méthodes garantissant mieux la validité interne de la méthode (essai randomisé contrôlés ou méthode quasi expérimentale). Or ces méthodes recommandées pour aller plus loin ne fourniraient pas non plus d'information sur les mécanismes de succès ou d'échec de l'intervention. Par conséquent, il risque d'être difficile d'en tirer des enseignements pour la suite de la mise en œuvre du programme.

Ce type de situation est fréquent et fait l'objet d'une littérature académique pléthorique où s'affrontent dans toutes les disciplines (Albert et al.2018, Moore et al. 2015, Labrousse 2010) d'un côté les tenants d'une rigueur méthodologique fondée sur la seule validité interne pour mesurer des effets (ex. Banerjee, Duflo 2009) et de l'autre ceux qui insistent sur la nécessité de tenir compte de la spécificité des contextes d'action et de s'intéresser aux mécanismes qui expliquent le succès ou l'échec d'une intervention (ex. Deaton, Cartwright 2018).

Pourquoi ne pas faire dialoguer ces deux approches ?

Face aux difficultés rencontrées par Hillion et Nedjar-Calvet (2021) on ne peut s'empêcher de penser aux nombreuses remarques que nous avons recueillies sur les limites des indicateurs utilisés dans les évaluations (section 4.3.3. notamment). Peut-être que l'explication des résultats inattendus de Hillion et Nedjar-Calvet (2021) se trouve dans les observations sur les possibles effets pervers des indicateurs AT/ MP que nous ont rapporté les personnes rencontrées. Ces observations suggèrent en effet plusieurs hypothèses qui pourraient être explorées pour comprendre ce qui se passe, identifier les mécanismes qui conduisent à cette stagnation du taux d'AT et cette réduction du taux de MP, et éventuellement stratifier les échantillons en conséquence.

- Peut être que dans certain cas, pour les employeurs, les incidents qui précèdent la mise en place d'un contrat de prévention incitent à licencier certaines personnes et à embaucher des travailleurs montrant moins de fatigabilité (plus jeunes, en meilleure santé) et donc avec un risque moindre de développer des maladies professionnelles (d'où diminution du taux MP) mais aussi avec une moindre connaissance des postes de travail (d'où parfois augmentation du taux d'AT qui compense les entreprises où il baisse).

- Ou peut être que les contrats de prévention agissent principalement sur le stress au travail qui contribue à la réduction du taux de maladies professionnelles ?

- Ou ... ?

Ces hypothèses / fictions sont plausibles. Elles reposent sur un phénomène décrit par plusieurs interlocuteurs qui mettent en doute la pertinence des indicateurs AT/MP lorsqu'ils sont utilisés sans tenir compte du contexte de leur élaboration. Si elles sont plausibles, pour autant en l'état elles ne sont pas vérifiées. Elles pourraient l'être en individualisant les cas analysés pour comprendre par exemple les relations entre les pratiques de renouvellement des salariés et les taux AT/MP. Mais il s'agirait là d'une part d'identifier un mécanisme et d'autre part de tenir compte pleinement des données de contexte.

Or c'est précisément là que se situe la ligne de fracture entre deux grandes conceptions de l'évaluation de l'efficacité : mesurer des effets en cherchant toujours le maximum de robustesse statistique

(validité interne) *versus* mesurer les effets mais chercher *aussi* à comprendre comment les effets se produisent, quitte à les mesurer avec moins de précision mais en ayant recours à des preuves pertinentes pour la question posée.

L'exemple précédent montre que la première option peut donner des résultats mitigés. C'est pourquoi la quasi-totalité des personnes rencontrées estiment qu'une évaluation pertinente doit non seulement mesurer l'effet que les interventions de SST ont eu, mais aussi permettre de comprendre pourquoi une action a marché ou a échoué. C'est aussi pourquoi la majorité des personnes directement engagées dans les interventions de prévention attirent l'attention sur les possibles effets pervers d'indicateurs mal conçus, indifférents au contexte, et en fournissent des exemples précis.

Pour la MSA, une des questions qui se posent alors, est de savoir comment ces deux types d'approches pourraient dialoguer de façon systématique pour contribuer au processus d'amélioration de la fiabilité des indicateurs de l'évaluation de la COG, préciser leurs conditions d'utilisation et réduire les risques d'effets pervers.

De façon plus générale, il faut noter qu'il existe des discussions très stimulantes dans les espaces académiques sur la possibilité (et les difficultés) de combiner analyse de mécanismes et mesures robustes des effets pour des domaines tels que le conseil agricole (Godtland *et al.* 2004, Waddington *et al.* 2014).

5.2.2. Des ressources académiques et des communautés de pratique sur l'évaluation.

A la pluralité des représentations de ce que serait une évaluation pertinente, répond en effet une pluralité de méthodologies d'évaluation, chacune étant plus ou moins adaptée à l'objectif poursuivi. Nous en évoquons rapidement certaines car une des retombées des observations réalisées pourrait être de diversifier les méthodologies d'évaluation. A chaque objectif correspond une façon particulière d'arbitrer entre robustesse statistique de la mesure, types de preuves à produire, critères de pertinence.

Les évaluations qui se cantonnent à mesurer l'efficacité d'une intervention sont jugées nécessaires mais insuffisantes dans la plupart des entretiens. Deux éléments sont relativement consensuels parmi les acteurs que nous avons rencontrés : la nécessité d'approches participatives et la nécessité de prendre acte que les interventions de SST sont souvent des processus complexes, inscrits dans la durée.

L'idée de faire participer les bénéficiaires à la réalisation de l'évaluation est largement exprimée par les personnes que nous avons rencontrées, sans toutefois de références à des méthodes particulières. Le recours à des méthodes d'évaluation participatives se sont beaucoup développées depuis les propositions fondatrices de Checkland et Scholes (1990). Elles visent à utiliser l'évaluation pour apprendre collectivement. De nombreuses méthodes sont disponibles pour faciliter ce processus, que nous ne détaillerons pas ici, qui permettent d'aller au-delà d'un simple questionnaire de satisfaction. Un élément important porte sur la capacité d'intégrer dès la première étape du processus, l'évaluation des risques d'exclusion de certaines populations (Rochs, Navarro 2008). Il faut également noter que dans le cas du conseil prévention SST ces méthodes peuvent prendre une importance bien plus grande que dans d'autres domaines. En effet, un des traits frappants de l'agriculture française est le fait que les risques professionnels sont très largement sous-estimés par une large fraction de la population de travailleurs, salariés et non-salariés. Si l'objectif premier est de faire progresser la prise de conscience des dangers et de développer une culture de la sécurité au travail alors l'évaluation de certaines interventions pourrait s'inscrire dans ces méthodes.

Avec d'autres exigences sur les preuves à produire, plusieurs des personnes rencontrées voudraient dans l'idéal une évaluation qui tienne compte du contexte de l'intervention, qui soit co-construite avec les bénéficiaires de l'intervention, qui permette de bien comprendre les mécanismes de succès et de mesurer les effets afin d'être reproductible... Mais un tel processus est jugé inaccessible, trop compliquées à concevoir.

Cependant ces attentes renvoient à une communauté de réflexion sur l'évaluation des « interventions complexes ». Ces approches se sont développées dans le domaine de la médecine depuis une vingtaine d'années (Moore *et al.* 2015). Elles s'intéressent à l'évaluation d'interventions qui sont fondées sur des présupposés et des mécanismes d'action qui sont dépendants du contexte (situation qui revient souvent dans les propos des personnes directement engagées dans la prévention). Dès lors l'évaluation doit tenir compte de tout le processus de l'intervention (conception, mise en œuvre, résultats), inclure une analyse de contexte pour traiter de questions pertinentes et documenter le degré de généralité des données produites. L'objectif de l'évaluation est de produire des preuves d'effet mais aussi de mécanisme, sur des questions jugées pertinentes par les acteurs concernés.

Il y a un nombre croissant de réflexions sur ces thèmes. Des guides méthodologiques ont été développés notamment en santé publique (voir par exemple Skivington *et al.* 2021) ou dans d'autres domaines (Coutarel, Recopé 2022). C'est aussi à ce type d'approches que se réfère le guide méthodologique (Inrs, Anact, Aract 2017) mentionné dans le plan SST 2021-2025 de la MSA pour les TMS ou certains travaux d'ergonomie (Albert *et al.* 2018). Cependant, à l'exception d'un responsable des services prévention hors-MSA qui commence à mobiliser des personnes utilisant ces méthodologies pour évaluer notamment l'action de prestataires, ces méthodes ne sont pas évoquées par les personnes que nous avons rencontrées.

En revanche, le souhait de pouvoir discuter librement des questions d'évaluation, de contribuer à choisir des procédures pertinentes est largement exprimé et partagé.

6. Valorisation scientifique : articles acceptés ou publiés, communications présentées dans des colloques,

Jas N., Laurent C., Labarthe P., Labrousse A. Coord. 2022. *Journée d'étude : Evaluer pour produire quel type de connaissances ? De la pertinence sociale des preuves. Le cas du conseil prévention en milieu professionnel agricole*. 22 Septembre 2022. Paris, Inra, 129 p.

Labarthe P., Laurent C., Jas N., Labrousse A. 2023. *What would a relevant evaluation of occupational safety and health advisory services in agriculture be? Evidence of conflicting perceptions in the French context*. 26th European Seminar on Extension & Education - 10-13 July 2023

Labrousse A., Jas N., Laurent C., Labarthe P. 2022. *A pragmatist view on relevance. A case study on occupational health risks prevention in agriculture*. 34th Annual EAEPE Conference to be held from 07 to 09 September 2022.

Laurent C., Jas N., Labarthe P., Labrousse A. 2022. *Poor inclusion of precarious employees in occupational risk prevention frameworks*. Evidence from the French agricultural sector. 34th Annual EAEPE Conference to be held from 07 to 09 September 2022.

Laurent C., Jas N., Labarthe P., Labrousse A. 2022. *Évaluer le conseil relatif à la prévention des risques professionnels dans les exploitations agricoles pour produire quelles connaissances ? Rapports Etudes & Recherches. Projets scientifiques 2021*. MSA. p. 80-83.

9. Références citées

Publications scientifiques

- Albert V., Vézina N., Bilodeau H., Coutarel F. 2018. Evaluation des processus : comprendre comment le contexte des entreprises influence le déroulement des premières étapes d'interventions ergonomiques. *Activités*, p. 15-2.
- Amossé T., Célérier S., Fretel A. 2011. *Pratiques de prévention des risques professionnels*. Rapport de recherche de Centre d'Etude de l'Emploi, N°61.
- Banerjee AV, Duflo E. 2009. The experimental approach to development economics. *The Annual Review of Economics*, Vol. 1, p. 151–78.
- Benavides, F. G., Benach, J., Muntaner, C., Delclos, G. L., Catot, N., Amable, M. 2006. Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms? *Occupational and environmental medicine*, Vol. 63, n°6, p. 416-421.
- Berriet-Sollic M., Labarthe P., Laurent C. 2014. Goals of evaluation and types of evidence. *Evaluation*. Vol 20, n°44, p. 195-213.
- Boudia S., Jas N. 2016. Savoir, Ignorance et Incertitude dans les régulations des problèmes sanitaires et environnementaux. *La Lettre de l'InSHS*, n°44, p. 32-34.
- Boudia, S., Jas N. (dir.). 2014. *Powerless Science? Science and Politics in a Toxic World*. Londres, New York : Bergahn Books.
- Checkland P.B. and Scholes J. 1990. *Soft Systems Methodology in Action*. Chichester : John Wiley & Sons.
- Coutarel F., Récopé M. 2022. L'évaluation des interventions ergonomiques : pourquoi et comment questionner les interventions sous l'angle d'une ontologie relationnelle ? *Activités*, p. 19-2.
- Davidson E.J. 2005. *Evaluation Methodology Basics: The Nuts and Bolts of Sound Evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage publication.
- Deaton A., Cartwright A. N. 2016. Understanding and Misunderstanding Randomized Controlled Trials. NBER WP n°. 22595. *Economics of Aging, Development Economics, Health Care, Health Economics, Labor Studies*.
- Dewey J. 1938 [1991]. Logic: theory of inquiry. In Boydston J. A. (Ed), *Later Works 12*. Carbondale & Edwardsville Southern Illinois University Press.
- Foss C., Allen E., Fenske R.A. et al. 2002. Comparison of live skit and video delivery styles using presentations with and without fluorescent dyes at pesticide applicator training for promoting of self-protection from dermal exposure. *Journal of Pesticide Safety Education*, Vol. 4, p. 2–9.
- Garrigou A., Laurent C., Berthet A., Colosio C., Jas N., Daubas-Letourneux V., Jackson Filhog M., Jouzel J.-N., Samuel O., Baldi I., Lebailly P., Galey L., Goutille F., Judon N. 2021. Critical review of the role of PPE in the prevention of risks related to agricultural pesticide use. *Safety Science*, 123, en ligne <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753519321381>
- Godtland, E. M., Sadoulet, E., Janvry, A. D., Murgai, R., Ortiz, O. 2004. The impact of farmer field schools on knowledge and productivity: A study of potato farmers in the Peruvian Andes. *Economic development and cultural change*, Vol. 53, n° 1, p. 63-92.
- Gris Legorreta, P. C. 2015. *The Hidden Politics of Evaluation: Towards a Smarter State?* Sheffield: University of Sheffield.
- Guba, E. G., Lincoln, Y. S. 1994. Competing paradigms in qualitative research. In Denzin N. K., Lincoln Y. S. (dir.). *Handbook of qualitative research*. Sage Publications, Inc., p. 105-117.

- Hall J. N. 2020. The Other Side of Inequality: Using Standpoint Theories to Examine the Privilege of the Evaluation Profession and Individual Evaluators. *American Journal of Evaluation*, Vol. 41, n°1, p. 20-33.
- Hillion M., Nedjar-Calvet S. 2021 Étude de l'impact d'un programme de prévention sur la sinistralité des entreprises agricoles. Document d'étude n°245. Dares
- Hubault F., du Tertre C. 2008. Le travail d'évaluation. In Hubault F. (dir.). *Evaluation du travail, travail d'évaluation. Actes du séminaire Paris1 4-6 juin 2007*. Toulouse : Editions Octarès, p.95-114.
- Jouzel J.-N. 2019. *Comment ignorer ce que l'on sait*. Paris, Presses de Science Po.
- Kirkhart K. E. 2016. Equity, privilege, and validity: Traveling companions or strange bedfellows? In Donaldson S., Picciotto R. (dir.). *Evaluation for an equitable society*. Charlotte, NC: Information Age, p. 109-131.
- Labarthe P., Ansaloni M., Laurent C.,, Sutherland L.A., Szekely E., Zarokosta E. 2020. *Evaluation of the European regulation on Farm Advisory Systems in 16 EU Countries*. Deliverable 4.2 of H2020 project AgriLink (GA no. 727577).
- Labrousse, A. 2010. Nouvelle économie du développement et essais cliniques randomisés : une mise en perspective d'un outil de preuve et de gouvernement. *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, Vol. 7.
- Labrousse, A. 2016. Not by technique alone. A methodological comparison of development analysis with Esther Duflo and Elinor Ostrom. *Journal of Institutional Economics*, Vol. 12, n°2, p. 277-303. doi:10.1017/S1744137415000429
- Laurent C., Baudry J., Berriet-Sollic M., Kirsch M., Perraud D., Tinel B., Trouvé A., N.Allsopp, Bonnafous P., Burel F., Carneiro M.-J., Giraud C., Labarthe P., Matose F., Ricoch A. 2009. Pourquoi s'intéresser à la notion d'Evidence-based policy ? *Tiers-monde*, 200, p. 853-873.
- Laurent C., Berriet M., Labarthe P., Trouvé A. 2012. Evidence-based policy : de la médecine aux politiques agricoles ? Les enjeux d'une approche méconnue en France. *Notes et Etudes socio-économiques*, Vol. 36, p. 79-101.
- Laurent C., Magnan A. 2019. *Dispositifs de conseil relatifs à la prévention des risques de santé professionnelle en agriculture en Europe*. Rapport de la convention entre le Ministère de l'agriculture et de l'alimentation et l'Institut de recherches économiques et sociales : Inra-IRES. 40 p. + annexes
- Magnan A. 2022. *Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle*. Thèse de doctorat en sciences économiques, Paris, Université Paris-Saclay.
- Moore G. F., Audrey S., Barker M., Bond L., Bonell C., Hardeman W., Moore., O'Cathain A., Tinati T., Wight D., Baird J. 2015. Process evaluation of complex interventions: Medical Research Council guidance. *BMJ*, 350 : h1258.
- Muñoz J. 2021., *La prévention comme acte de travail : une analyse sociologique de la prévention des risques professionnels*. Habilitation à Diriger des Recherches, Université de Bretagne Occidentale, présentée et soutenue à Brest, le 13 octobre 2021.
- Patton M. Q. 2008. *Utilization-focused evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Patton M. Q. 2015. *Qualitative evaluation and research methods*. 4th Edition. Newbury Park: Sage.
- Rochs F., Navarro M. 2008. Soft System Methodology: an intervention strategy. *Journal of International Agricultural and Extension Education* 15(3), p. 95–9.
- Rothwell P. 2005. External validity of randomised controlled trials: to whom do the results of this trial apply? *Lancet*, Vol. 365, p. 82-93.

- Saracevic, T. 2007. Relevance: A review of the literature and a framework for thinking on the notion in information science. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, Vol. 58, n° 13, p. 2126-2144.
- Schamber L, Eisenberg M.B., Nilan M. 1990. A Re-examination of Relevance: Toward a Dynamic, Situational Definition. *Information Processing and Management*, Vol. 26, n°6, p. 755-776.
- Schütz A. 1970. *Reflections on the Problem of Relevance*. Yale: Yale University Press.
- Schwandt T. 2008. Toward a practical theory of evidence for evaluation. In: Donaldson SI, Christie CA and Mark HH (dir.), *What Counts as Credible Evidence in Evaluation and Evidence-based Practice?* Thousand Oaks, CA: SAGE, p. 197–212
- Skivington K., Matthews L., Simpson S. A., Craig P., Baird J., Blazeby J. M., Boyd C. M., Craig N., French D. P., McIntosh E., Petticrew M., Rycroft-Malone J., White M., Moore L. 2021. A new framework for developing and evaluating complex interventions: update of Medical Research Council guidance. *BMJ*, 374: n2061.
- Waddington, H., Snilstveit, B., Hombrados, J., Vojtkova, M., Phillips, D., Davies, P., & White, H. 2014. *Farmer field schools for improving farming practices and farmer outcomes: A systematic review*. *Campbell systematic reviews*, 10(1), i-335.
- Wilson D., Sperber D. 2004. Relevance Theory. In L. R. Horn & G. Ward (dir.), *The Handbook of Pragmatics*. Londres : Blackwell, p. 607-632.

Rapports

- Baldi I., Botton J., Chevrier C., Coumoul X., Elbaz A., Goujon S., Jouzel J.-N., MonnerEAU A., Multigner L., Salles B., Siroux V., Spinosi J. 2021. *Pesticides et effets sur la santé. Nouvelles données*. Paris : Inserm.
- Baldi I., Cordier S., Coumoul X., Elbaz A., Gamet-Payrastré L., et al. 2013. *Pesticides : Effets sur la santé*. Paris : Inserm et Éditions EDP Sciences.
- Conseil d'Etat. 2019. *Les expérimentations : comment innover dans la conduite des politiques publiques ?* Paris : La documentation française.
- Corlay D., Imbaud D., Pascal A., Riffard D. 2016. *Evaluation de la convention d'objectifs et de gestion 2011-2015 dans la perspective de son renouvellement*. Rapport définitif et vol. Annexes. IGAS, CGAER.
- Cour des comptes. 2020. *La Mutualité sociale agricole (MSA). Rapport Thématique*. <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-mutualite-sociale-agricole-msa>
- Eurostat. 2008. *Accidents at work (ESAW, 2008 onwards) (hsw_acc_work), Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS)*. Compiling agency: Eurostat, the statistical office of the European Union
https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/hsw_acc_work_esms.htm#accuracy1644835097170
- Frécenon B., Marx J.-M., Petit N. 2021. *Nouvelles formes de travail en agriculture*. Conseil général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces ruraux
- Inrs, Anact, Aract. 2017. *Evaluer les interventions de prévention des RPS-TMS : Guide méthodologique à l'usage des intervenants*. 56 p. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206328>
- MSA. 2017. *Les chiffres utiles de la MSA – Édition nationale 2017. Période : 2016*. MSA.
- MSA. 2019. *L'activité 2019 en santé – sécurité au travail*. CCMSA. 44 p.
- MSA. 2020. *Plan santé-sécurité au travail en agriculture. 2021 – 2025*. MSA.

- MSA. 2020 _b. *Apprentis agricoles et Elèves de l'enseignement agricole sur la période 2012-2016. Accidents du Travail & Maladies Professionnelles*. MSA
<https://statistiques.msa.fr/publication/les-accidents-du-travail-des-salaries-agricoles-des-apprentis-et-des-eleves-de-2012-a-2016-etude/>
- MSA. 2021. *La mortalité par suicide au régime agricole : une préoccupation majeure pour la MSA*. Infostat Presse
- MSA. 2022 -a. *L'activité 2021 en Santé – sécurité au travail*. MSA.
<https://ssa.msa.fr/document/lactivite-2021-en-sante-securite-au-travail/>
- MSA. 2022 –b. *Rapport charges et produits. Rapport au ministre chargé de la sécurité sociale et au Parlement sur l'évolution des charges et des produits au titre de 2022 (loi du 13 août 2004)*. MSA.
- MSA. 2022-c. *Les accidents du travail des salariés agricoles de la production agricole de 2015 à 2019*. MSA <https://statistiques.msa.fr/publication/es-accidents-du-travail-des-salaries-agricoles-de-la-production-agricole-de-2015-a-2019-etude/>
- Nonie P. 2020. *Réflexions sur le métier de Conseiller en Prévention des Risques Professionnels au regard des textes en vigueur*. Association Nationale des Préventeurs et des Assistants de Prévention de la Mutualité Sociale Agricole.
- Perruchon C., Dubosq C., Branchu C., Bellancourt A., Drif N., Guillet P., Frackowiak C., Bredin F. 2021. *Evaluation de la convention d'objectifs et de gestion 2016-2020 de la Mutualité sociale agricole dans la perspective de son renouvellement*. Rapport Définitif. IGAS, CGAER, IGF.

Annexes

Annexe 1. Fiche de consentement pour les entretiens

Annexe 2. Guide d'entretien

Annexe 3. Grille de dépouillement des entretiens pour réaliser les ACM

Annexe 4. Descriptif des variables utilisées pour analyser les entretiens

Annexe 5. Programme de la journée d'étude de Septembre 2022

Fiche de consentement. Entretiens pour le programme de recherche « Preuves ». Double exemplaire. Un exemplaire remis signé aux personnes rencontrées.



Consentement

Les entretiens réalisés dans ce projet ne portent pas sur des données sensibles. **Cependant pour garantir vos droits à la vie privée, nous vous demandons de bien vouloir donner votre consentement explicite (entourer les mentions correspondantes dans le texte en bleu) :**

1. Dans le cadre de ce/ces projet(s), les données personnelles qui seront collectées auprès de vous sont vos noms et prénoms, coordonnées professionnelles (adresse, numéro de téléphone). La mention de vos données personnelles sera faite une seule fois et réservée dans un tableau à part ; un identifiant (pseudonyme) vous sera attribué à la place de vos noms-prénoms/coordonnées pendant toute la collecte et le traitement des données.

1. J'ai pris connaissance des informations sur le projet « Preuves ». J'atteste avoir obtenu les réponses à mes questions sur les finalités du/des projets et les finalités de la collecte de mes données personnelles :

OUI NON

1bis/ J'ai eu le temps nécessaire pour réfléchir à mon implication dans cette étude et je suis conscient que ma participation est entièrement volontaire :

OUI NON

2. Afin d'avoir les données les plus fidèles possibles pour l'analyse il peut être très utile d'enregistrer les entretiens. Ces enregistrements, qui ne sont pas obligatoires, peuvent être interrompus à tout moment à la demande de la personne rencontrée, Le(s) collecteur(s) s'engageant à ne prendre aucune note pendant la durée de l'interruption. Pour l'analyse, tout ou partie des propos pourra être retranscrit sur support papier. Les enregistrements sonores seront détruits à l'issue de la période de publication du projet.

J'accepte que mes propos soient enregistrés sur un support audio et exploités par les chercheurs de l'INRAE (Umr SAD-APT, AGIR, IRISSO) dans le cadre du projet « PREUVES » à des seules fin d'analyse. J'ai noté la possibilité de demander à tout moment l'interruption de l'enregistrement.

OUI NON

3. L'ensemble des informations collectées dans le cadre de cette enquête seront utilisées à titre gracieux dans les publications scientifiques (articles, rapports) ou de vulgarisation.

J'accepte que l'ensemble des informations collectées dans le cadre de cette enquête soient utilisées à titre gracieux dans les publications scientifiques ou de vulgarisation, dans les conditions suivantes (cocher la case correspondant à l'option choisie) :

- Anonymisation (entretien réalisé auprès de M. X). Toute donnée personnelle permettant de m'identifier comme informateur devra être supprimée.**
- Pseudonymisation (entretien réalisé auprès de M. Jean Dupont)**
- Sans anonymisation**



Conformément au règlement européen relatif à la protection des données personnelles (RGPD) qui élargit la loi Informatique et Libertés, vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, d'opposition, d'effacement des informations qui vous concernent. Si vous souhaitez exercer ces droits et/ou obtenir communication des informations vous concernant, veuillez-vous adresser à *Catherine Laurent, INRAE 16 rue Claude Bernard. 75231 Paris Cedex 5*. Vous pouvez également solliciter directement la Commission Nationale Informatique et Liberté (CNIL) chargée de l'application du RGPD en France (<https://www.cnil.fr/>).

J'atteste avoir obtenu les réponses à mes questions concernant mes droits. J'ai noté que je pouvais retirer mon/mes consentement(s) à tout moment en recontactant la responsable du projet mentionnée ci-dessus, et j'ai compris comment procéder :

OUI NON

Formulaire de consentement en conformité avec le RGPD fait en deux exemplaires originaux, dont un remis en main propre au volontaire pour cette enquête. Merci d'avoir accepté d'y participer.

Date :

Prénom Nom, de l'enquêteur :

**Prénom, Nom de la
personne rencontrée
en entretien :**

Adresse postale ou adresse mèl :

Adresse postale ou adresse mèl :

Signature :

Signature :

Guide d'entretien

** Les interventions effectivement conduites

** La définition même, pour la personne rencontrée, de ce qu'est l'objet des actions de préventions dans le domaine SST dans les exploitations agricoles.

** L'importance qu'il convient d'accorder à l'évaluation dans le domaine du conseil prévention à la MSA.

**Ce qui est signe de l'efficacité d'une intervention (et doit être pris en compte dans l'évaluation) : la façon dont les moyens sont mis en œuvre (et donc ce que Primdahl et al. (2003)¹⁸ qualifiaient de mesure de « la performance politique » (par exemple le nombre d'interventions pour éviter des effets de santé négatifs sur une population ?) ou le degré d'impact sur l'objectif final (par exemple l'état de santé effectif de cette population ?)

**Ce qu'il paraîtrait pertinent d'évaluer pour le conseil prévention en termes de :

- Type d'intervention
- Type d'impact : définition du public cible de l'intervention et de l'évaluation, définition de critères d'efficacité de l'intervention sur les personnes touchées (compétences, capacité à anticiper et gérer les risques, pratiques, situations effectives [exposition, santé, accident] etc.) ;
- Type de preuves à produire (comprendre des mécanismes (par exemple modalité d'apprentissage qui permet la réception d'un message de prévention ou son rejet) / mesurer l'effet d'interventions précises (par exemple efficacité de messages délivrés via des outils digitaux) / mettre en évidence la présence d'une chose (par exemple connaissances sur la réalité d'expositions / contamination – aux pesticides) après une intervention .

**Le type de dispositif d'évaluation qui paraîtrait le plus pertinent :

- Évaluation participative destinée à « apprendre » en faisant prendre conscience des risques professionnels à une variété d'acteurs (Chekland, 1990/8)
- Évaluations destinées à « mesurer » l'efficacité d'interventions (essais randomisés contrôlés tels que préconisés par Banerjee, Duflo, 2009/79 et diverses autres méthodes)
- Évaluations destinées à « comprendre » les mécanismes qui modifient l'exposition au danger, sur le modèle des chemins d'impact appliqués au conseil agricole (Birner et al. 2019/10), de façon à pouvoir concevoir d'autres interventions et raisonner ce qui est reproductibles dans d'autres contextes.

**Le type de procédure d'évaluation qu'il conviendrait d'éviter

**Ce qui fait débat (entre qui et qui)

** Des positions totalement différentes de celle qui vient d'être défendue ? Qui ? Contacts ?

¹⁸ Primdahl, J., B. Peco, J. Schramek, E. Anderse, J.J. Onate. 2003. Environmental effects of agri-environmental schemes in Western Europe. *J. Environ. Manage.* 67 129–138

Grille de dépouillement des entretiens pour réaliser les AFCm

	OUI 0= non mentionné 1= un peu important 2= très important 3= fondamental	NON 0= non mentionné 1= un peu important 2= très important 3= fondamental	Commentaires et verbatim
1. Statut de l'évaluation			
Utilité de l'évaluation : Oui / non			
Evaluation permet mettre en valeur le travail des individus			
Evaluation présente des risques pour les individus [dans une situation de new management, risque que soit une évaluation des agents MSA]			
Types d'intervention à évaluer en priorité. Priorités plans SST			
Types d'intervention à évaluer en priorité. Mise en conformité /obligations légales			
Types d'intervention à évaluer en priorité. Application connaissances génériques			
Types d'intervention à évaluer en priorité. Interventions co-construites avec bénéficiaires			
2. Types de preuves à apporter. Grands principes sur ce qu'il faut mesurer			
Effets. Obligation de résultats. Preuves de l'amélioration des postes de travail, la diminution des expositions aux dangers			
Effet. Obligation de résultats. Preuves d'effets de santé			
Effet. Obligation de résultats. Preuves de changement de pratique			
Effet. Preuves diminution taux Accidents Travail / Maladies Professionnelles			
Mécanismes. Comprendre pourquoi une action marche ou pas (adaptation d'outils, de postes de travail)			
Mécanisme. Comprendre pourquoi une intervention marche ou pas (changement comportements /pratiques			
Présence de quelque chose. Contaminations, risques de zoonoses			
Présence de quelque chose. Les sources de stress, per ex. le nombre d'interventions exigées par nouvelle technologies y compris la nuit, etc.			
Preuves qu'on a fait quelque chose (nombres d'interventions...)			
3. Méthodologie de l'évaluation.			
Obligation de moyens [mesurer le nombre d'opérations réalisées, le taux de réalisation du budget...] (<i>hypothèse implicite qu'on connaît les mécanismes</i>)			
Obligation de résultats [prévoir à l'avance le type de résultats qu'on veut obtenir et avoir un dispositif pour les mesurer] (<i>métrologie est nécessaire</i>)			
Méthodologie participative. Favoriser la compréhension et la prise de conscience des dangers pour soi et les autres (<i>« culture de la sécurité »</i>)			
Autoévaluation non contraignante			

. Les priorités de ce qu'il faudrait évaluer en termes de contenu.			
Les actions de prévention pour différents thèmes (pesticides, machines, etc. sécuriser les postes de travail...]			
Les compétences [du personnel MSA, des consultants...]			
L'adéquation de divers supports (internet, plaquette, face à face...)			
Faisabilité des solutions proposées			
Priorités de ce qu'il faudrait évaluer en termes de public cible (pour quels bénéficiaires du conseil prévention dans les exploitations ?			
Agriculteurs			
Salariés permanents			
Salariés précaires de la production agricole			
Les jeunes			
Les médecins généralistes			
Les petites exploitations			
Les moyennes exploitations			
Les grandes exploitations			
Qui peut être écarté ?			
Evaluer l'adéquation des caractéristiques structurelles de l'organisation de la prévention			
Evaluer les effets des restructurations, notamment temps passé par les agents MSA à faire de l'administratif au lieu de faire de la prévention		-	
Evaluer les problèmes association évaluation et contrôle			
Evaluer l'adéquation des moyen disponibles pour faire de la prévention (back-office, évolution du budget par rapport à missions -nombre de personnes y compris salariés, possibilité de maintenir du conseil en face à face-...) et missions officielles		-	
Evaluer déséquilibre structurel de la représentation des divers groupes sociaux (place des salariés, diverses formes de représentation)			
Evaluer les conséquences de la structure institutionnelle composite de la MSA, relations (diversité des caisses locales), relations complexes CCMSA/ Caisses locales, juxtaposition de métiers différents (médecins/préventeurs...)			
Ce qu'il faut éviter			
Les évaluations liées à la mise en oeuvre de principes de new public management (individualisation salaires et distribution de primes, marketing et affichage)		-	
Le mélange évaluation des gens et évaluation des solutions proposées			
Autres			
Nécessité d'évaluations multi-niveaux (ne faire comme si agriculteurs devaient faire les frais de tous ajustements nécessaires pour SST, aussi vendeurs machines, etc.)			

Description d'une sélection de variables utilisées pour dépouiller les entretiens

1. Conception de l'évaluation

Utilité de l'évaluation (oui / non / contradiction) Les personnes qui expriment un avis résolu sur l'utilité d'une évaluation du conseil prévention sont minoritaire (n=8) (dans une perspective de suivi par exemple EML. « *Il faut que l'évaluation soit intégrée dès le départ dans la conception des plans et intégrée au réseau* », ou dans une perspective de réforme, ETX. « *Moi, il me semble que oui, c'est tout à fait pertinent, en tout cas de faire une analyse de ce qui ne fonctionne pas aujourd'hui pour pouvoir proposer un autre mode de fonctionnement à la MSA.* » Mais la plupart des autres (n=19) disent seulement à un moment de l'entretien qu'une telle évaluation peut éventuellement être utile, par exemple EXK. « *Oui c'est peut-être qu'on n'a pas connaissance de ce schéma et de la manière de juger une action parce que pour l'instant. Si on ne le fait pas, au moins on ne voit pas les côtés négatifs.* » Et plusieurs personnes (n=8) ont tenu des propos ambivalents au fil de l'entretien, mentionnant à la fois des avantages et des inconvénients. Une seule personne dit ne pas voir du tout ce que cela pourrait apporter.

Evaluation source de risques pour les individus. Pour un tiers des personnes l'évaluation peut engendrer des risques pour les personnels dès lors que l'évaluation n'est pas conçue strictement pour évaluer les résultats d'un type d'intervention mais pour évaluer aussi le travail des préventeurs :

EJD « *Les préventeurs aujourd'hui, pour une bonne partie d'entre eux, pas tous, perçoivent tous ces dispositifs comme une forme de contrôle.* » ou EML « *Je pense que, ce qui serait vraiment néfaste, c'est que les gens, en sortant de cette évaluation, se sentent jugés, ou responsables de la situation.* » »

Les aspects réglementaires comme priorité. Pour 8 des personnes rencontrées il est nécessaire que les aspects réglementaires soient pleinement pris en considération. Pour les actions des médecins du travail, EBY. Explique « *La mission qui incombe aux médecins du travail ? Ce sont les obligations réglementaires. On a un suivi de l'état de santé qui doit être assuré. Ce n'est pas pour faire des enquêtes.* ».

2. Types de preuves

Preuves d'efficacité. La quasi-totalité des personnes rencontrées (n=31) mentionne la nécessité de produire de preuves d'efficacité pour vérifier que les interventions ont bien eu un effet (effet positif sur la santé et/ou sur la sécurité des situations de travail et /ou l'évolution des pratiques). Cependant, seule la moitié des personnes rencontrées mentionne la sinistralité comme indicateur pertinent pour appréhender cette dimension et plusieurs personnes estiment que cette façon d'évaluer l'efficacité est problématique, par exemple

EFD. « *Comme nos messages de prévention, on pourrait dire : « C'est très facile, on va regarder les AT/MP, donc si vous êtes efficaces, les AT/MP vont diminuer ». Ça ne marche pas tout à fait comme ça »,* ou EHL « *Il y a des évaluations du nombre d'accidents de travail ou de maladies professionnelles déclarées. Après, il y a des calculs aussi de coûts que fait le statisticien, le service stats. On a ces données-là, mais qu'est-ce qu'on fait vraiment avec ces données-là en termes de prévention. (...) il y a sûrement une sous-déclaration, et après concrètement, comment à partir de ces données-là vraiment agir en termes de prévention. Pour moi, à mon avis, ce n'est pas encore clair.* »

Inversement, plusieurs personnes des équipes SST (médecins du travail et préventeurs) déplorent de n'avoir pas accès à ces indicateurs pour évaluer des interventions précises, par exemple

ERL « on nous dit : les 3 derniers mois, il y a eu 2 accidents du travail. Alors là, on lève les bras ! On dit « Ouais, super ! » Si on analysait le nombre d'arrêt maladie qu'il y avait, mais ça, on ne peut pas le savoir, c'est un critère auquel on n'a pas accès. (...) C'est dommage parce que c'est un critère aujourd'hui qui est conséquent, notamment par rapport au fait que l'épuisement professionnel – pour le dire en français – est reconnu en tant que maladie professionnelle, et qu'on n'a pas de critère d'évaluation pour arriver à le savoir avant, puisqu'on n'a pas accès aux arrêts maladie. Donc c'est un critère essentiel aujourd'hui qui nous manque par exemple sur les maladies professionnelles, parce que tout ce qui couvre le secret médical, on ne peut pas le savoir. »

Preuves de mécanismes. Pour près des deux tiers des personnes rencontrées l'évaluation doit produire des connaissances permettant de comprendre pourquoi une intervention marche... ou ne marche pas, ainsi

ERL « ce qui me gêne... quand ça ne marche pas, on cherche à savoir pourquoi. J'aimerais aussi qu'on cherche à savoir pourquoi quand ça marche. Qu'est-ce qui fait que les gens, à un moment donné, l'ont accepté ? L'un dit que ça marche, on dit « C'est bon, on s'en va ». Non ! »

Cela concerne aussi bien les améliorations des postes de travail (n=16/30) que la compréhension de ce qui engendre des changements de pratiques (n=19/30).

Preuves de présence. Un tiers des personnes rencontrées (n=11) souhaite que l'évaluation comprenne des preuves de présence avec des mesures précises pour objectiver des expositions aux dangers (notamment pesticides) mais aussi des problèmes posés par les nouvelles technologies (contraintes imposées par les dispositifs de surveillance automatisés, les exosquelettes...).

EJD. « (...) un système de pilotage GPS, donc c'est des systèmes qui vont poser problème par exemple sur l'étalonnage, sur le démarrage... (...) Il y a un mode de pilotage automatique qui se met en place et si les actions ne sont pas faites ou comprises par les agriculteurs ça part en sucette. Et donc ça, ça va générer de la perte de temps, du stress et on revient sur la question des risques psychosociaux A un moment donné il y a une perte de maîtrise du dispositif. »

EFD. « Je prends un exemple (...) la problématique des exosquelettes (...) pour limiter les TMS, par exemple. On a beaucoup d'organisations professionnelles extérieures qui, tout de suite, ont communiqué dans la presse, pour dire : « Ça y est, on a trouvé la solution pour avoir moins mal au dos, ce sont des exosquelettes ». Il y a quand même un impact santé, un impact de prévention, très peu de connaissances – parce que c'est une nouveauté – pas mal de modèles qui sortent, beaucoup de commerciaux qui vont vers les [exploitations agricoles]. Tout de suite, les [exploitants] disent : « Est-ce que la MSA peut financer les exosquelettes ? Parce qu'on est sûr que ça améliore les conditions de travail ». On dit : « Nous, on n'est pas trop sûrs, mais bon ! ». Surtout, quand on voit ce qui s'est fait [ailleurs], où finalement, ça a généré plus de problèmes que de solutions. On s'est dit : « De toute façon, il faut qu'on travaille les exosquelettes. Ça va avoir un impact sur les aides financières. Ça va avoir un impact sur les questions au niveau du médecin du travail, et il y a un besoin, parce qu'on le vend dans la presse, sur 'recruter-fidéliser' etc. Il faut vraiment qu'on y aille »

3. Méthodologies de l'évaluation

Obligation de moyens. Il y a de profondes divergences sur ce thème. Pour certains, les évaluations qui reposent sur la mesure d'une obligation de moyen (mesures du nombre d'actions réalisées, du nombre d'heures passées) sont jugées absolument nécessaires (n=11).

EOQ. « Il y a déjà une analyse qui pourrait être faite en interne, qu'on ne fait probablement pas suffisamment, sur : combien on verse, quelles ressources humaines on y consacre, quels sont les effets. Je pense qu'on pourrait déjà faire cette analyse-là. Or, on ne la fait pas du tout. »

Mais pour d'autres (n=15) c'est une méthode porteuse d'effets pervers, à proscrire si elle est utilisée seule, sans vérifier que ces actions ont un effet. Le temps passé à décompter des actions sans vérifier qu'elles ont eu un effet est considéré comme du temps perdu.

ECK. «... il faut quand même au bout d'un moment avoir un retour de nos actions, pouvoir l'évaluer, savoir si ce qu'on fait, atteindre la cible et les objectifs. C'est ça la difficulté. Parce que quand on fait une action et on a du mal à définir les objectifs et après on n'a pas d'évaluation de notre action. C'est difficile de pouvoir dire si on a bien fait ou si on n'a pas bien fait, ça atteint la cible, ça n'a pas atteint la cible, on est hors champ ou hors cadre. C'est des choses qu'on ne fait pas. Après on fait une évaluation des chiffres, ça c'est sûr. On a eu tant d'actions de prévention. Mais est ce que l'action a amené ou a déclenché quelque chose dans la prévention ou a fait évoluer l'entreprise dans une démarche qualitative ou de prévention. »

ETX. « Non, moi je vois les voyant rouge et voyant vert. Vraiment c'est chiffré, il faut rentrer dans la case du chiffre, qu'elle passe au vert mais à côté de ça on ne voit pas tout ce qui passe à côté. Comme vous dites c'est une histoire de moyens. Il y a des objectifs à remplir, il faut absolument que, du coup, il faut montrer à la caisse centrale que tel objectif de rentabilité de salariés sur son poste est obtenu. Il faut absolument rentrer dans ces chiffres-là donc en fait on va tout faire pour rentrer dans ces chiffres-là, et tout ce qui n'était pas forcément chiffrable ou chiffrés à la caisse centrale, du coup c'est les dossiers qui ne sont soit pas prioritaires, et donc mis dans un tas à côté, et c'est des gens qui sont en carafe sur le terrain, mais vraiment et ça on le voit. Je veux dire c'est des dossiers trop compliqués, qui coûtent trop cher et où on voit bien qu'ils ne rentrent pas dans les priorités en termes de politiques de chiffres et de résultats. »

Méthodologies participatives. Dans les trois quarts des entretiens les personnes rencontrées mentionnent la nécessité d'avoir recours à des approches participatives, non seulement pour concevoir et conduire les actions de prévention, mais aussi pour l'évaluation

EOG. « Donc l'évaluation, oui, c'est vrai, moi... Je pense que de toute façon, l'évaluation, il faut qu'il y ait un travail de... il faut qu'il y ait une proximité, quoi. Je ne le vois pas autrement que... déjà de bien connaître le terrain sur lequel on va, avoir l'adhésion des... ben, là, ça va être des directeurs... se lancer dans une action que quand on a l'adhésion des participants, qu'elle les intéresse, qu'elle réponde à un besoin, quoi, en fait. »

Autoévaluation

EAC. « Après, de fait, on réoriente un peu nos actions quand même, grâce à l'expérience » « Notre évaluation se limite un peu à ça, c'est dommage. C'est une espèce de ressenti qu'on va échanger avec nos élus de terrain qui ont une analyse intéressante mais partielle. (...) Typiquement, on a un retour d'expériences qui est assez intéressant, c'est celui des employeurs, quand on les rencontre et qu'ils nous disent : « La formation était super, on a appris plein de choses ». Là, on peut considérer que l'évaluation est bonne et qu'on continue. On n'a pas besoin de mener une enquête plus poussée que ça. »

4. Les priorités de ce qu'il faudrait évaluer en termes de contenu

Les actions de prévention pour différents thèmes (pesticides, machines, etc. sécuriser les postes de travail...] Les appréciations sur ce que devrait être les thèmes prioritaires de l'évaluation sont assez éclectiques et parfois assez distancées par rapport au plan SST, et avec des appréciations contradictoires entre les personnes rencontrées comme le montre l'exemple du risque chimique traité plus en détail à la section 3.3.2.

EHL » [il faut] que les thèmes prioritaires soient traités, puisqu'on définit des thèmes prioritaires chaque année selon un peu une vision théorique et subjective. La chimie, parce que c'est

médiatique, les TMS parce que c'est très important, l'aspect ergonomie notamment parce que c'est nécessaire, c'est ce qui débouche sur la prévention primaire. »

E.CD. « C'est sûr que la pilule était difficile à avaler pour la MSA avec la réduction de personnel. Il y a des priorités qui ont disparu de leur agenda. J'espère que sur 2022 on reviendra à ce risque chimique, parce que c'est quand même. Il va falloir travailler dessus, sur les expositions et aller au plus près des salariés et des agriculteurs »

E.DX « Le truc qui fâche, je pense que ça doit être un peu les phytos mais... Mais, il faudrait... Non, il faut évaluer quand même mais je pense que les gens ont tellement peur des contrôles sur les phytos maintenant, qu'entre ce qui est interdit... Tout ce qui est pulvé maintenant... »

Pour décider des thèmes prioritaires de l'évaluation, certains se réfèrent à des approches qui hiérarchisent les niveaux de risques, approches que d'autres jugent insuffisamment systémiques.

EAB « À l'époque, le médecin chef nous faisait une note de risque par accident du travail. On avait les bûcherons et la filière bois qui étaient à 11 quand l'éleveur de chèvres était à 4. Eh bien, ça voulait dire on va vers... nos actions sont à fond. Et ça, c'était de la vraie évaluation des risques professionnels. Ils avaient une note – je ne sais pas comment c'est établi, mais ils faisaient des comptes – je ne sais pas comment ils faisaient ça, mais ils avaient une note de risque accident de travail la plus élevée, eh bien, on va vers cette filière, la plus élevée du risque. »

EJD « Ce qui est une faiblesse de manière générale, les gens vont faire l'évaluation avec les matrices de la hiérarchisation des niveaux de risques. Le plan d'action il n'est pas toujours mis en oeuvre, donc vous trouvez d'années en années la même évaluation des risques. Donc ça c'est un premier niveau de faiblesse quels que soient les secteurs et sur l'évaluation de ce qui est vraiment mis en oeuvre, ça c'est quelque chose qui n'est quasiment jamais fait. »

ECK « Déjà il faudrait évaluer au niveau des agriculteurs leur degré de conscience de ce que représente la prévention et de l'exposition au risque. Dans les documents uniques qu'ils doivent mettre en place quand ils emploient des salariés, souvent ils sont obligés de faire appel au service de prévention parce qu'ils ne s'imaginent pas être chef d'entreprise et d'avoir des responsabilités envers leurs salariés. Il pense que c'est le travail qui doit primer. Et qu'est-ce qu'il faudrait évaluer, c'est le niveau de conscience des expositions au risque. »

Sauf une fois, la question du suicide est évoquée toujours de façon allusive et toujours pour les exploitants, pas pour les salariés.

EHW « Mais bon, on a tellement eu de soucis, nous ici, avec la MSA. On a tellement eu du mal à les faire bouger sur certaines problématiques. Je pense notamment aux suicides des agriculteurs où il a fallu des années et des années pour qu'ils comprennent le problème qu'il y avait dans les campagnes.

Les compétences [du personnel MSA, des consultants...]

Pour certaines personnes (11/30 entretiens), il faudrait évaluer dans quelle mesure les compétences des personnes qui travaillent à la MSA leur permettent d'exercer leurs fonctions.

« . Q. Si on devait évaluer aujourd'hui le conseil de prévention de la MSA, qu'est-ce qui serait important de regarder ? EQX. Est-ce que les préventeurs ou tous ceux qui font des actions de préventions, est-ce qu'ils ont de la vraie compétence ? De la vraie connaissance. Enfin, compétence, pour moi il y a de la compétence à transmettre et puis il y a la connaissance de base. Est-ce que le préventeur est persuadé lorsqu'il raconte ses propos ? Est-ce qu'il est convaincu que de se protéger des phytos n'est pas seulement une paire de gants et de temps en temps le masque, et que vous allez être protégé ? (...) Mais il faut que la personne elle sache de

quoi elle parle. Vous avez le même problème avec les chambres. En fait, si vous voulez, si vous avez un conseiller qui vous conseille tous les jours en conseil agronomique qui vous dit tous les jours qu'il faut que traiter et qui arrive au certiphyto en vous disant, il faut moins traiter, faite ceci, faite des précautions, les produits que je vous fais mettre c'est de la merde, vous allez crever avec. J'accentue le trait exprès. Il est crédible comment ce gars-là. Il y a forcément quelque chose qui ne va pas là. »

Plusieurs personnes insistent aussi sur le fait qu'il faudrait évaluer les consultants qui interviennent à la MSA. D'autres évoquent la nécessaire évaluation des prestataires de service.

« EML. Ce qu'il faudrait évaluer aussi, c'est l'action des consultants, la façon dont ils sont sélectionnés. Il y a des choix qui ne sont pas forcément pertinents dans les consultants qui sont retenus. Certains accompagnent la caisse centrale sur différents aspects. YYY ont accompagné la CCMSA. Quels résultats ? Quelle dualité des conseils / des recommandations finales ? Pertinents en termes d'accompagnement ? Évalués comment ? Quels changements induits ? Quels projets en ont résulté ? »

Evaluer la faisabilité des solutions proposées

La faisabilité des mesures de prévention proposées devrait être mieux évaluée. Cela concerne notamment ce qui est proposé pour le risque chimique

« EXK : La façon d'évaluer le risque chimique par le plan. A mon avis elle n'est pas pertinente. Parce que l'on nous demande de faire des dossiers SEIRICH. SEIRICH est un dispositif, je ne sais plus qui l'a fabriqué, mais l'INRS peut-être. Ça se veut évaluer le risque chimique, sauf que ce n'est pas du tout, du tout, du tout adapté au monde agricole. C'est peut-être adapté pour le régime général. Mais on ne peut pas appréhender le risque chimique avec nos exploitants agricoles de la même manière. Le dispositif n'est pas adapté. Et comme on sait pertinemment que le dispositif n'est pas adapté, on l'utilise très peu. Parce que faire travailler l'entreprise ou l'employeur sur ce dossier SEIRICH, qui est long, sur plusieurs niveaux. Niveau 1, 2 et 3. Pour être pertinent, il faudrait arriver au niveau 3. Mais déjà lorsqu'ils arrivent au niveau 1, c'est-à-dire évaluer ce qu'ils ont, c'est déjà une catastrophe. Ils n'y arrivent pas. Donc, arriver au niveau 3 pour avoir véritablement des solutions pour réduire les risques. Ils n'y vont jamais, c'est tellement long, que ce n'est pas possible. Ce n'est pas adapté à notre population. Q. La CCMSA est au courant ? E1XK : Oui on leur dit. Mais dans le prochain plan, ils nous ont remis de faire du SEIRICH. »

E.GA « Le premier niveau, c'est facile. Quand vous avez fait un niveau Seirich premier niveau, c'est : ça ne va pas bien mais ça pourrait aller mieux, et ça s'arrête là. Le deuxième niveau c'est : ça ne va pas bien, ça pourrait aller mieux et on commence réellement à mettre en oeuvre des mesures de prévention. Et le troisième niveau, je vous invite à y aller, si vous arrivez à le remplir, je vous assure que je vous paye une caisse de champagne, à tous les trois ! Trois caisses de champagne ! Je ne connais aucun animateur d'entreprise qui est capable de remplir le 3ème niveau. Mais à l'INRS, ils se sont faits plaisir, ils ont fait un super truc. Le seul problème c'est : est-ce que ce logiciel est abordable, compréhensible et utilisable au quotidien pour analyser et gérer le risque chimique à l'intérieur d'une entreprise qui n'est qu'une part du document unique. »

5. Groupes cibles des interventions (Salariés permanents. Salariés précaires. Jeunes, Exploitations agricoles (grandes, petites, ou moyennes). Autres.

Cet ensemble de variables est classique et nous a permis de recueillir les informations sur ce que les personnes rencontrées pensaient être devoir être les cibles privilégiées d'une évaluation sur la capacité du conseil SST à toucher différents types de publics dans l'agriculture. Globalement, cette

question de l'inclusion de différents types de publics est peu abordée. Cependant la moitié des entretiens des avis tranchés sont exprimés pour deux populations :

- . Pour les jeunes : la moitié des personnes rencontrées estiment que l'évaluation devrait permettre de vérifier qu'ils bénéficient bien d'interventions SST.
- Pour les salariés précaires, cette question est très clivante et fait l'objet d'une section spécifique du rapport (4.3.1.)

6 . Evaluer l'adéquation des caractéristiques organisationnelles de la MSA à ses missions

Dans l'analyse, nous avons donc ajouté une série de variables concernant différents aspects des caractéristiques organisationnelles de la MSA et de son fonctionnement. Les verbatims reproduits ci-dessous visent à montrer le foisonnement des préoccupations sur ces points, même si tous ne parlent pas explicitement de l'évaluation.

Evaluer les effets des restructurations, notamment temps passé par les agents MSA à faire de l'administratif au lieu de faire de la prévention.

Cette préoccupation que nous n'avions pas envisagée au départ est exprimée dans 8 entretiens. Compte tenu des ressources disponibles, le temps passé à des activités de recueil d'informations pour nourrir les indicateurs de la COG est une source d'interrogation aussi bien pour les salariés de la MSA que pour les personnes extérieures. Cela contribue à nourrir une défiance certaine pour l'évaluation.

EFX « Ce serait le grand intérêt de pouvoir faire une vraie évaluation. La difficulté c'est que l'on a des dispositifs d'aide des AFSE et AFSA, ce sont des aides simplifiées agricoles, c'est à dire des mises directement à disposition d'un paiement contre facture. C'est un dispositif qui rentre dans des aides extra-légales qui sont hors du champ obligatoire. On vient en soutien de démarche de prévention en dehors de l'obligatoire. Là il y a des directives nationales, on vient de se lancer dans un plan de santé et sécurité au travail qui nous dirige vers certaines ambitions mais on est contraint par le budget puisque ça fait partie de la convention d'objectifs de gestion de diminuer le budget de 20% sur 5 ans mais c'est surtout sur le personnel que l'on va réduire les budgets. Donc pas de personnel, ça veut dire moins de préventeur sur le terrain car les préventeurs qui vont devoir faire des charges administratives alors que ce sont des choses qui pourraient être faites par du personnel administratif. Et donc un préventeur qui fait de l'administratif ne fait pas de la prévention. Après on est aussi sur la difficulté de repérage de prévention de la médecine du travail qui est en déconfiture. On a de moins en moins de médecins pour assurer les visites périodiques. On a abandonné carrément le fait de faire des visites avant d'aller en stage pour les étudiants agricoles, donc ça, pour moi, on l'a abandonné parce que pour moi on n'avait plus les moyens d'assurer les visites périodiques obligatoires. On a mis en place des visites par les infirmiers où infirmières mais ça ne remplace pas un professionnel, enfin un médecin »

EOQ. « En réalité, c'est bien aussi que les gens aient une marge de manœuvre, et derrière, si c'est pour passer plus de temps à évaluer le temps passé en formation qu'à faire vraiment de la formation, ce n'est pas non plus une bonne chose. Il y a un juste milieu à trouver, je pense. On passe tellement de temps à faire du reporting aujourd'hui, dont on ne sait pas toujours pourquoi il est fait, que ce n'est peut-être pas la peine de s'en rajouter. C'est la grosse crainte. Quand on rentre dans des démarches processus comme ça, c'est de se dire : on va passer plus de temps à évaluer notre atteinte des objectifs qu'à faire les choses vraiment. »

ETX « sans tomber dans le travers, je ne sais pas comment expliquer ça, de tout évaluer et de tout chiffrer à un instant t, de passer des heures et des heures. C'est des heures en administratif et de surtout à s'auto - évaluer tout le temps, comme dans tous les CA on a droit à des indicateurs rouges, orange et vert où ils font des évaluations de chaque truc dans des dossiers, des

pourcentages, etc. je me dis ils passent un temps fou pour s'auto-évaluer tout le temps et ce temps-là, il pourrait être plus productif à être utilisé à autre chose. »

Evaluer les problèmes posés par l'association d'une fonction de conseil prévention en SST et une fonction de contrôle

Dans un tiers des entretiens la question des problèmes résultat de l'association conseil prévention / contrôle est abordée. Cette question préoccupe aussi bien les bénéficiaires (exploitations de toutes dimensions) que les préventeurs et les administrateurs. Les arguments détaillés sur ce thème suggèrent que les conséquences de cette situation réglementaire pourrait peut-être faire l'objet d'une analyse spécifique

ELM. « On avance sous pression. Il faut éviter de parler MSA et tout ça au moment de la castration [du maïs] parce que si on parle MSA c'est systématiquement : contrôle ou ainsi de suite. »

ECL « Q. Un conseiller en prévention qui viendrait sur l'exploitation, c'est quelque chose de compliqué ? ECL Clairement, je pense que c'est une crainte aussi, que je n'ai pas toute seule, c'est de faire venir quelqu'un pour qu'on nous explique qu'on n'est pas dans les clous, mais quel risque on prend à faire entrer le loup dans la bergerie. C'est quoi la suite ? Parce que dans chaque installation il y a des étapes compliquées, et que l'on s'est déjà heurté à plein de dossiers parce qu'on a dû batailler pour avoir le droit de s'installer et de faire ci ou de faire ça. Et du coup une fois qu'on y est on se dit non mais en fait je ne vais pas appeler la MSA pour qu'il me sorte un truc que je n'ai pas le droit de faire, je ne veux pas qu'il voit. Je ne veux pas qu'il voit. Peut-être à tort. On s'imagine des choses.

Ben oui et du coup je ne préfère pas. Je me dis non. Ils vont voir un truc. Ils vont faire une préconisation et moi je ne pourrai pas, enfin je m'imagine des choses que je ne pourrai pas mettre en place. Financièrement s'il faut changer [tel matériel] pour en mettre un aux normes, juste ça ne sert à rien. Mes revenus de mon activité ils ne permettent pas ce genre de choses. C'est une bidouille oui, qui a été auto construite et qui m'a coûté 200 balles mais qui me permet de travailler et vivre de mon activité. En fait c'est sur chaque point on s'attarde là-dessus, moi j'ai l'impression qu'on est foutu. Donc du coup, je continue de bosser et il me semble que voilà, sans prendre de risques fous, je n'ai pas vraiment l'impression, enfin j'ai l'impression de travailler dans des conditions tout à fait correctes. Et voilà je ne vais pas forcément rentrer dans ces démarches, c'est sans doute un frein aussi pour la SST cette double casquette de préventeur. »

ECK. « Maintenant [les préventeurs] ils font dans du contrôle. Et donc les préventeurs ne sont vus plus pareils dans les entreprises. (...) [Avant] C'était le médecin du travail qui faisait ces enquêtes-là [accidents du travail]. Ce n'était pas du domaine du préventeur. Le préventeur avait plus des missions d'accompagnement, de soutien, de faire évoluer que d'enquête et de conditionnalité. Ça a basculé quand ça a été chapoté par les médecins du travail. (...) Les organisations ne se font pas toujours bien. Et c'est au détriment du service SST et des ressortissants agricoles. Des tensions liées encore une fois à la réduction du personnel, des budgets. »

EXK « si on veut faire du conseil, il faut être indépendant. Ça, c'est un fait ! Mais, du fait que l'on a une double casquette de conseiller et de contrôleur, c'est difficile de faire un conseil en confiance. Quand nos homologues de la CARSAT qui eux sont estampillés contrôleurs-sécurité, qui font des aménagements de postes et qui font du conseil, les employeurs qu'ils ont en face d'eux, ils ont connaissance qu'en premier lieu, ils sont contrôleurs. Un gendarme on sait qu'il est là pour faire du contrôle et parfois, il fait du conseil. Nous la dénomination du métier, certains d'entre nous la trouvons caduque, et on a posé la question à la caisse centrale. Ça ne fait pas très longtemps que l'on a encore reposé la question, sur comment, nous on pouvait gérer ça. Parce qu'on nous demande et on fait toujours la promotion du conseiller en prévention qui est le gentil

de la MSA – qui est là pour ramener des subventions, qui est là pour aider. Mais, on oublie de dire que l'on a un rôle de contrôle ».

Evaluer l'adéquation des moyens disponibles pour faire de la prévention (back-office, évolution du budget par rapport à missions -nombre de personnes y compris salariés, possibilité de maintenir du conseil en face à face-...) et missions officielles

Ce thème apparaît dans la moitié des entretiens pour mettre en avant la question de l'adéquation des ressources aux objectifs, pour signaler que le manque de ressources est un blocage pour mettre en œuvre des évaluations, et pour dire explicitement qu'il y a là matière à évaluation.

EYJ. *« Ben..., ce serait évaluer déjà les capacités matérielles de la structure MSA à remplir ses fonctions de prévention en fonction du nombre de gens et des missions qu'on leur donne et tout ça. »*

Un des points problèmes clé est le manque dramatique de médecins du travail dans certaines caisses, qui pose des problèmes de divers ordres, juridiques, pratiques...

EBY. *« Ce qu'il faudrait évaluer aujourd'hui c'est que ce choix d'organisation a été fait, comment l'institution... parce que c'est sa responsabilité. Aujourd'hui, pénalement l'inspecteur du travail va dans une entreprise, il constate que sur 10 salariés, il n'y en a aucun qui est vu cette année, aucun qui a été vu l'an passé, aucun qui a été vu l'année d'avant, il met un PV. C'est une obligation. Il met un PV à l'employeur, qui lui va dire : j'ai demandé au médecin du travail, mais il ne peut pas venir. Donc l'inspecteur du travail demande à l'institution et au directeur : qu'est-ce qui s'est passé ? Mon médecin, je n'en ai pas, le poste est vacant, une fois et deux fois... il est mobilisé sur des réunions, etc. Le PV va au directeur de la caisse »*

EPW. *« dans l'arboriculture en tout cas sur notre secteur, je parle de ce que je connais, les médecins... (...) Déjà la visite de... quand c'est la médecine du travail, elle venait jusque dans la cour quoi. Alors, si, ça faisait plaisir parce que ça faisait un moment sympa etc. (...) Les salariés, il faut dire que c'est des saisonniers, ce n'est pas des permanents. (...) Oui, quant à la visite médicale, à l'époque où on pouvait faire... on faisait toutes les années... Donc à un moment donné, la MSA avait un bus. Et le bus, il allait sur les grosses exploitations. Il est venu ici hein, le bus, ou sur une exploitation voisine et nos salariés allaient à côté, enfin bon voilà. Maintenant, il n'y a plus tout ça quoi. L'avantage, c'est qu'à l'époque on avait aussi du personnel qui n'avait pas forcément le [vaccin contre le] tétanos, qui arrivait de l'étranger et rien du tout. Donc pour nous, c'était quelque chose de bien. Pour eux aussi (...) Maintenant, il n'y a plus rien. (...) Mais là, c'est la faute à la crise actuelle par rapport aux médecins. »*

Il y a aussi la question des compétences disponibles.

EJD. *« La CARSAT dans la question des machines à une force de frappe avec l'INRS derrière a une force de frappe beaucoup plus grande. Et ils sont capables d'arrêter la machine, d'aller voir un fabricant, la CARSAT quand elle cogne sur un risque machine. Parce que tu as le plus souvent des ingénieurs CARSAT, ce sont des ingénieurs Arts et métiers par exemple, les gens ont une entrée machine assez forte. »*

Compte tenu des ressources disponibles, le temps passé à des activités de recueil d'informations pour nourrir les indicateurs de la COG est une source d'interrogation aussi bien pour les salariés de la MSA que pour les personnes extérieures. Ce qui contribue à nourrir une défiance certaine pour l'évaluation.

EOQ. *« En réalité, c'est bien aussi que les gens aient une marge de manœuvre, et derrière, si c'est pour passer plus de temps à évaluer le temps passé en formation qu'à faire vraiment de la formation, ce n'est pas non plus une bonne chose. Il y a un juste milieu à trouver, je pense. On passe tellement de temps à faire du reporting aujourd'hui, dont on ne sait pas toujours pourquoi il est fait, que ce n'est peut-être pas la peine de s'en rajouter. C'est la grosse crainte. Quand on*

rentre dans des démarches processus comme ça, c'est de se dire : on va passer plus de temps à évaluer notre atteinte des objectifs qu'à faire les choses vraiment. »

Evaluer les conséquences de la structure institutionnelle composite de la MSA, relations (diversité des caisses locales), relations complexes CCMSA/ Caisses locales, juxtaposition de métiers différents (médecins/préventeurs...)

Dans 6 entretiens est posée la question de la complexité de l'organisation de la MSA, des relations entre caisses locales et caisses centrales, et de leurs conséquences sur le travail de prévention.

ETX. « Moi, il me semble que oui, c'est tout à fait pertinent, en tout cas de faire une analyse de ce qui ne fonctionne pas aujourd'hui pour pouvoir proposer un autre mode de fonctionnement à la MSA sans tomber dans le travers, je ne sais pas comment expliquer ça, de tout évaluer et de tout chiffrer à un instant t, de passer des heures et des heures en administratif à s'auto - évaluer tout le temps

EYH. « Après, la question est : comment, dans cette évolution liée à tout un tas de facteurs qu'on ne maîtrise pas, sur lesquels faudrait-il interagir, en incluant la question de la Prévention des risques professionnels ? C'est ça, la question. Le 'New Management' ou l'évolution de l'Organisation en général, est-ce que ça prend en compte ces questions de façon intrinsèque ? Non pas, en se disant : « De toute façon, toute évolution de l'Organisation aura un impact sur les conditions de travail ». Il faut agir sur l'évolution de cette Organisation, mais de façon interne. C'est-à-dire tant que les acteurs locaux continuent à travailler cette question de façon dissociée, parce qu'ils n'ont peut-être pas la compétence au départ, qui leur permet de se dire : « Cette clé d'entrée est intéressante, elle est importante dans mon évolution », on regardera cette question organisationnelle à un stade post décisionnel. »

FX. C'est très compliqué à la MSA, c'est un monde très fermé et ils ont une représentativité exclusive d'un seul syndicat majoritaire au conseil, et ça ils s'arrangent pour que ça ne puisse pas évoluer et pour qu'il n'y ait pas de représentativité ; il n'y a pas de proportionnelle au niveau des élections MSA mais ça donc c'est le syndicat majoritaire qui l'emporte à chaque fois. Donc il y a une seule position et une seule optique donc c'est très difficile de faire bouger les lignes que ce soit pour de la prévention, pour l'amélioration des conditions de travail, pour tout un tas de choses, comme pour les salariés de la caisse pour qu'ils aient des meilleures conditions de travail, il y a plein de choses qui sont difficiles à faire avancer. »

7. Nécessité d'une évaluation multiniveau

La nécessité d'une évaluation multiniveau est abordée par peu de personnes (4 entretiens), mais elle est traitée de façon très documentée par ceux qui l'évoquent. Elle peut concerner les aspects réglementaires et gestionnaires mais aussi les aspects techniques du conseil comme le montre le verbatim suivant.

EJD. «Ce qui est une faiblesse de manière générale, les gens vont faire l'évaluation avec les matrices de la hiérarchisation des niveaux de risques. Le plan d'action il n'est pas toujours mis en œuvre, donc vous trouvez d'années en années la même évaluation des risques. Donc ça c'est un premier niveau de faiblesse quels que soient les secteurs et sur l'évaluation de ce qui est vraiment mis en œuvre, ça c'est quelque chose qui n'est quasiment jamais fait. Après dans les questions autour de ça, nous ce que l'on voit (...), c'est qu'il y a une indigence, et c'est vraiment le terme, de la conception du machinisme agricole. C'est-à-dire sur la place des utilisateurs, de l'agriculteur final, dans l'usage des équipements, alors que c'est présent dans la norme machine, alors qu'il y a un certain nombre de ressorts réglementaires qui obligent cela, mais les fabricants ils ne le font pas. Et donc les agriculteurs ils se retrouvent avec des trucs qui dès la conception

posent problème. Et il y a un défaut du point de vue du contrôle du marché, au niveau du machinisme agricole et ça tout le monde partage ce niveau-là. (...) Et donc à un moment donné ce qui compliqué dans le vécu des préventeurs c'est qu'ils se rendent compte qu'il y a des défauts qui auraient dû être corrigés en amont et que l'agriculteur est le dernier maillon de la chaîne, qui se prend toutes les injonctions liées à des disfonctionnements amont. (...) L'enjeu est de pouvoir taper sur des macros déterminantes qui sont extérieur aux situations de travail. Je pense que le niveau de discussion c'est de dire en prévention « je joue sur quel type de déterminants que l'agriculteur rencontre dans la situation de travail ; qui sont visibles » : donc les EPI, lutter contre le travail sur échelle, travail en hauteur, des choses de ce type là et là vous pouvez mener des actions. Mais ce qui est pour moi beaucoup plus stratégique c'est un certain nombre de déterminants éloignés de la situation, dont l'origine est éloignée de la situation de travail mais qui vont avoir un effet majeur, comme ce processus de conception qui ne prend pas en compte la réalité des agriculteurs. (...) Il faut éviter de focaliser la prévention sur des micros problèmes qui vont reporter la charge de la responsabilité sur l'agriculteur final, voire le préventeur, dans l'interaction au micro alors qu'en réalité ils sont dans des situations très difficiles à gérer. » Q. « La priorité c'est ça ? » EJD. « Oui tout à fait. »

**Evaluer pour produire quel type de connaissances ? De la pertinence sociale des preuves
Le cas du conseil prévention en milieu professionnel agricole**

Journée d'étude le 30 Septembre 2022
à la Maison des ingénieurs de l'Agro . 5 Quai Voltaire, 75007 Paris

organisée par Nathalie Jas, Catherine Laurent, Pierre Labarthe, Agnès Labrousse

dans le cadre du projet « Preuves »
financé par le conseil scientifique de la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole

Programme

9h00 – 9h30	Accueil des participants.
9h30 – 10h15	<i>Autour de l'évaluation du conseil santé sécurité au travail en agriculture. De la pertinence sociale des preuves</i> <u>Catherine Laurent</u> (INRAE, SAD-APT)
10h15 – 11h15	<i>La prévention comme acte de travail</i> <u>Jorge Munoz</u> (Université de Bretagne Occidentale, LABERS) Discutant : Louis Galey (Université Paris Nanterre, LAPPS)
11h15 – 11h30	Pause
11h30 – 12h30	<i>Les pratiques de prévention des risques professionnels en agriculture : entre respects des règles et innovations</i> <u>Alain Garrigou</u> (Université de Bordeaux, Epicène) Discutante : Dr <u>Catherine Surroca</u> (Médecin Conseil, MSA Alpes du Nord)
12h30 - 14h00	Déjeuner
14h00 – 15h00	<i>Quelles preuves pour quels objectifs d'évaluation ? Le cas du conseil en agriculture</i> Pierre Labarthe (INRAE, AGIR) Discutant : <u>Philippe Nonie</u> (Préventeur MSA Midi Pyrénées Sud et Président de l'ANPAP-MSA)
15h00 – 16h00	<i>Les grilles de positionnement de la santé et de la sécurité au travail : retours d'expérience sur des formes d'évaluation de la prévention à la Sécurité sociale</i> <u>Karen Rossignol</u> (INRS, Laboratoire Gestion et Organisation pour la Santé et Sécurité au Travail) Discutante : <u>Nathalie Hostiou</u> (INRAE, Territoires)
16h00 – 16h15	Pause
16h15 – 17h00	<i>Discussion Générale</i> introduite par <u>Arnaud Mias</u> (Université Paris Dauphine, IRISSO) et <u>Nathalie Jas</u> (INRAE, MoISA)