



LA PAROLE À

Directrice des ressources humaines
de l'Office national de la chasse et de la faune sauvage

JOCELYNE KOÉ

Quelle prévention à l'ONCFS, établissement public de 1700 agents ?

Avant même la Révision générale des politiques publiques, nous avons pris conscience de la nécessité de prendre en compte les risques psychosociaux. Depuis plusieurs années, nous avons mis en place un réseau de veille constitué par des agents chargés de la mise en œuvre en matière de santé et de sécurité. Il permet de prendre en compte les réalités du terrain. Un numéro vert est également en place, accessible à tout agent qui rencontre des difficultés et qui souhaite en parler hors de la voie hiérarchique.

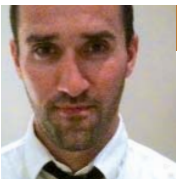
Par ailleurs, le bilan social annuel donne des informations sur les accidents du travail, les maladies professionnelles, leur fréquence, le taux de gravité, la pénibilité, l'absentéisme, les outrages, les menaces, violences et voies de fait, autant d'indicateurs qui permettent de définir une politique de prévention. Les missions de terrain sont quelquefois dangereuses notamment celles de police.

La prévention concerne, bien évidemment, les ingénieurs, les administratifs et les ouvriers qui peuvent paraître moins exposés mais qui, eux aussi, sont concernés par ces risques. En effet, la charge de travail, les nouveaux outils qu'il faut s'approprier et les diminutions d'effectifs nous obligent à repen-

ser notre manière de travailler.

Pour aider nos agents dans cet environnement changeant et complexe, la direction des ressources humaines s'est modernisée, nous avons recruté une agente chargée d'animer une cellule de gestion prévisionnelle des ressources humaines et une conseillère « formation - mobilité - carrière ». Par ailleurs notre division « actions sociales » suit avec vigilance les dossiers sociaux au quotidien. Après un tour de France des régions et des directions, elle proposera un programme de formation permettant en particulier de sensibiliser les encadrants aux risques psychosociaux. Ce programme de formation concernera chaque directeur jusqu'au chef de brigade.

La direction générale de l'ONCFS a également accueilli un séminaire « Mieux-être au travail » destiné aux différents cadres. Pour les organisateurs, c'est la première étape d'une démarche destinée à sensibiliser l'ensemble des acteurs à la prévention des risques psychosociaux. S'il s'agit d'aider nos agents pour un mieux-être au travail, il importe également d'informer de manière argumentée notre tutelle et notre conseil d'administration lorsqu'il s'agit d'arbitrer quant à la répartition des moyens. ● jocelyne.koe@oncfs.gouv.fr



AYMERIC DIVIES

Psychologue et médecin du travail

Comment prendre en compte les risques psychosociaux dans une toute petite structure ?

Quelle que soit la taille de l'entreprise, la situation psychosociale résulte d'un équilibre entre facteurs de risques et facteurs protecteurs.

Les risques environnementaux organisationnels touchent aux contraintes émotionnelles, au changement, à la charge physique, au bruit, à l'ergonomie... mais aussi à la répétitivité ou, *a contrario*, au fait d'être interrompu. On peut aussi citer l'ambiguïté des rôles, la multiplicité hiérarchique, le contact avec le public, le flou sur l'avenir...

Les facteurs protecteurs, eux, s'illustrent par le soutien, la coopération, les récompenses, formations, clarté hiérarchique et décisionnelle. La transparence également ou encore l'autonomie et la congruence entre les valeurs de l'individu et celles de l'organisation, chose qui suscite l'adhésion...

Il est important de souligner que plus la démarche de prise en compte des risques est concertée, plus elle sera efficace. Cette démarche suppose d'établir un diagnostic afin d'identifier et d'évaluer les facteurs de risques. Le recueil de données peut prendre plusieurs formes. Par exemple, l'analyse documentaire de l'absentéisme, du *turn over*, du signalement d'événements indésirables ou encore de constat des services de santé au travail... L'observation de l'activité de travail constitue également un bon indicateur.

D'autres méthodes plus directes peuvent aussi être utilisées comme l'entretien individuel ou collectif, la mise en place d'un

groupe de travail ou de pilotage, sans oublier la traditionnelle enquête par questionnaire. Il est bien sûr souhaitable de compiler plusieurs de ces méthodes pour en déduire des actions de prévention primaire et secondaire. La première visant la suppression des facteurs de risque lorsque c'est possible. La seconde permettant de faire face aux facteurs de risques restants par la mise en place de protection, par exemple.

Maintenir une veille est également indispensable. Des indicateurs doivent permettre de suivre l'efficacité des actions entreprises, l'apparition de nouveaux risques ou de personnes en souffrance.

Mes consultations m'amènent à rencontrer des personnes en situation d'épuisement professionnel pouvant même évoluer en dépression grave. Je constate que ce phénomène s'aggrave depuis plusieurs années dans un contexte de multiplication des facteurs de risque inhérents au souci de rentabilité dans tous les secteurs professionnels.

Ces dernières décennies, on observe aussi l'évolution du travail qui s'appuie sur une notion plus individuelle et s'effectue avec moins de ressources. On assiste à la perte de la fonction d'équipe et des protections collectives qui pouvaient en découler. Elles permettaient, malgré des métiers parfois plus pénibles, d'être moins exposé. Voilà pourquoi ai-je dit que les risques psychosociaux résultent d'un déséquilibre entre contraintes et protections. ● aymericdivies@ametra.asso.fr