

## Les signaux d'alerte

### QUELS SONT LES SIGNAUX D'ALERTE ?

#### Émotionnels

Anxiété, tristesse, perte de plaisir

Irritabilité, émotivité

Perte d'estime de soi

Idées suicidaires

#### Cognitifs

Troubles de la mémoire, oublis

Troubles de l'attention

Difficultés de concentration

Erreurs

#### Physiques

Fatigue

Troubles du sommeil

Douleurs diverses et récurrentes

Variation rapide du poids

#### Comportementaux

Repli sur soi

Agressivité

Comportements addictifs

Désengagement, retards



Ces éléments peuvent conduire à des arrêts et/ou accidents de travail. Attention en cas de cumul des signaux d'alerte

### COMMENT ÊTRE PRÊT ?

- **Établir une procédure interne d'alerte** pour l'appliquer en cas de repérage d'un salarié en souffrance :
  - Identification des personnes relais internes (ressources humaines, comité social et économique (CSE)... ) et externes (SPSTI, assistante sociale, cellule d'écoute...).
- **Former les managers** :
  - à la conduite d'entretien,
  - à la prévention des risques psycho-sociaux (RPS),
  - à la communication non-violente.

### COMMENT REPÉRER LES SIGNAUX D'ALERTE ?

- **Être attentif à chacun** : à son apparence et à tout changement de comportement (rupture état antérieur).
- **Repérer précocement les signaux individuels.**
- **Faire part de son inquiétude** : proposer un temps d'échange privilégié, confidentiel et dans un espace approprié.
- **Avoir une attitude** bienveillante, disponible et à l'écoute au quotidien.

### COMMENT AGIR LORS D'UN TEMPS D'ÉCHANGE ?

- Pratiquer l'écoute active pour que le salarié se sente respecté, écouté et compris.
- Posture d'écoute bienveillante.
- Évoquer les constats, exprimer les inquiétudes, questionner un lien possible avec le travail (facteurs de risques psychosociaux), orienter si besoin (relais internes ou externes).





## CONSEILS PRATIQUES SUR « COMMENT AGIR ? »

- **Rester dans le cadre de sa mission** : éviter de faire un parallèle avec son propre vécu : rester neutre, ne pas minimiser ou dramatiser la situation, ni être trop dans l'investigation et dans l'infantilisation.
- **Si la personne constitue un danger**, pour elle-même ou met en danger son entourage professionnel : contacter le 15.
- **Le lieu** : propice à l'échange, discrétion, sans risque d'être dérangé (téléphone...).
- **La durée** : prévoir un temps dédié et adapté.
- **L'objectif** : écouter pour orienter, sans jugement et en restant dans la sphère professionnelle.
- **Les suites à donner à l'entretien** : l'écouté doit donner son accord en cas d'orientation en interne ou en externe.

## Orienter le salarié vers quels relais ?

- **Si présomption de souffrance en lien avec le travail (facteurs de risques psychosociaux)** :
  - Manager, N+2 ou employeur, DRH / CSE, médecin du travail, psychologue du travail, prise en charge externe.
- **Si questionnements sur le projet professionnel (aptitudes, compétences, qualifications, désir de mobilité)** :
  - Manager, ressources humaines, conseiller en évolution professionnelle.\*
- **Si problème de vie extra professionnelle** :
  - Assistant social (services sociaux du domicile du salarié, service social CPAM, service social inter-entreprise), médecin traitant, service du défenseur des droits, associations spécialisées (exemples : CIDFF, UDAF...)



\* Mon conseiller en évolution professionnelle : <https://mon-cep.org/>

