

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 psychosociaux (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) :

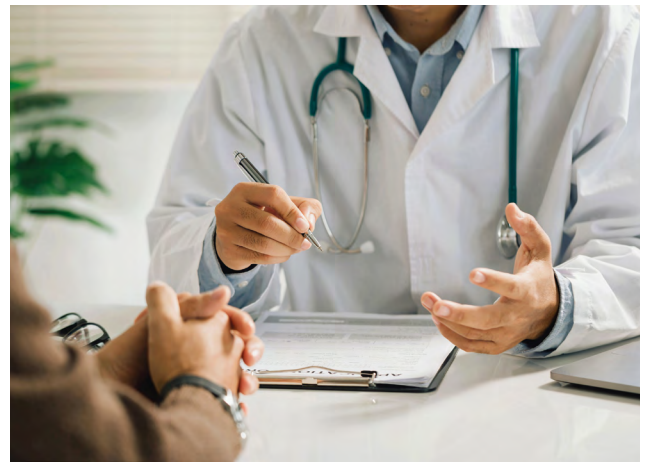
- Manager, N+2 ou employeur, DRH / CSE, médecin du travail, psychologue du travail, prise en charge externe.

• 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 interentreprises), médecin traitant, service du défenseur des droits, associations spécialisées (exemples : CIDFF, UDAF...)



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

