

Qui peut accompagner les salariés en souffrance ?

Les enjeux de l'accompagnement

Dans le cas de situations dégradées au regard des risques psychosociaux, les actions de prévention devront nécessairement être complétées par des mesures d'accompagnement pour les salariés en souffrance.

L'enjeu de l'accompagnement est de permettre aux salariés « en souffrance » de trouver un appui, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, afin de limiter les conséquences des risques psychosociaux et de trouver des solutions adaptées à leur propre situation.

La reconnaissance par l'entreprise elle-même de l'existence des risques psychosociaux constitue déjà en soi une première mesure d'accompagnement en évitant ainsi les mécanismes de « culpabilisation individuelle » des salariés au regard de leur propre situation (sentiment d'échec, perte de confiance en ses propres compétences, etc.).

Quelles actions d'accompagnement individuel mettre en place ?

Deux principaux types d'actions d'accompagnement individuel peuvent être mis en place :

- Un accompagnement médical et/ou psychologique des salariés.
- Un accompagnement à la reprise du poste de travail suite à un arrêt maladie (reprise sur un poste adapté, personnalisation des objectifs, procédure d'accueil par le manager et par l'équipe de travail, etc.).

Qui peut aider les salariés concernés ?

Plusieurs professionnels peuvent accompagner les salariés dans ces démarches.

Nous vous conseillons de prendre contact avec le médecin du travail de votre entreprise et/ou d'orienter les salariés vers lui. Il pourra alors les orienter vers différents acteurs : psychiatre, psychologue du travail, assistante sociale, associations, etc.

Dans certains services de santé au travail, des psychologues du travail (IPRP : intervenant en prévention des risques professionnels) peuvent recevoir les salariés.

N'oubliez pas de demander à votre médecin du travail si ce service peut être mis à disposition des salariés de votre entreprise.

Que penser des cellules d'écoute ?

Face à la montée des risques psychosociaux, de nombreuses entreprises mettent en place des cellules d'écoute à l'attention des salariés. Celles-ci peuvent notamment prendre la forme d'un numéro vert anonyme et gratuit.

Nous vous conseillons d'être très prudents quant à la proposition par la Direction de la mise en place d'un tel dispositif. En effet, si cette forme d'aide peut permettre une verbalisation par les salariés de leur souffrance, elle ne permet en aucun cas d'agir sur les causes des risques psychosociaux.