



**GUIDE MÉTHODOLOGIQUE
SUR LA CONDUITE À TENIR EN CAS DE
SUICIDE D'UN SALARIÉ
SUR LE LIEU DE TRAVAIL**



Édition 2017



Union
Nationale
Prévention
Suicide

**GUIDE MÉTHODOLOGIQUE
SUR LA CONDUITE À TENIR EN CAS DE
SUICIDE D'UN SALARIÉ
SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

Édition 2017



PRÉFACE

Madame,
Monsieur,

Tout chef d'entreprise, tout responsable de structure de travail peut être confronté à un suicide dans son établissement.

Ces décès sont, d'abord, des drames humains mais ils exposent également au risque d'une atteinte grave et durable des fonctionnements d'établissements. Plus les décisions auront été prises à temps et en bonne coordination avec les intervenants qualifiés, en interne comme en externe, moins l'impact sur les personnels et les organisations sera intense et durable.

Ce guide méthodologique a été créé pour vous aider à prendre vos décisions dans cette période de crise particulièrement désorganisée. C'est un outil simple et efficace, rédigé dans l'optique de vous accompagner « pas à pas ».

Il est le produit d'un long travail d'une équipe passionnée, composée de personnes très diverses, tant en termes de statuts que de structures d'origine. Vous en trouverez la liste à la fin de cette brochure. Tous collaborent depuis des années dans le cadre de la commission Adulte/Travail du réseau VIES 37 (ce réseau se consacre à la prévention du suicide en Indre-et-Loire), sous la direction conjointe de Jacques Baugé et de Patricia Flament.

L'UNPS, quant à elle, avec l'accord de ses représentants, a souhaité le mettre à disposition de tous les responsables qui pourraient en avoir besoin en assurant la présentation, la promotion et la diffusion sur son site internet.

Malgré le soin très minutieux et documenté que les uns et les autres ont pu consacrer à la rédaction et à la relecture de ce guide, nous tenons à attirer votre attention sur le fait que des dispositions locales peuvent, par leurs particularités, modifier son effet. On conçoit aisément que ce qui aura été adapté et parfaitement efficace dans un contexte donné peut produire des effets très différents, dans un autre environnement.

Ce guide vous est donc fourni à titre purement indicatif, chacun demeurant responsable de ce qu'il met – ou non – en place.

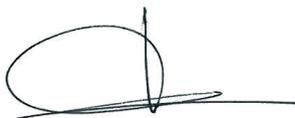
Nous nous permettons également de rappeler qu'en votre qualité de chef d'entreprise, il vous incombe de prévoir les aménagements et formations qui réduiront, avant tout passage à l'acte, le risque suicidaire et sa répétition lorsqu'un premier décès s'est produit.

Nous espérons que ce document vous aidera intervenir au mieux dans l'intérêt de tous et nous serons très attentifs à l'ensemble des remarques que vous pourrez nous faire à la lecture et lors de l'utilisation de ce document.

Bien cordialement

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'FACY' in a cursive style.

Françoise FACY
Présidente de l'UNPS

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fillatre' in a cursive style.

Marc Fillatre
Président de VIES 37

INTRO- DUCTION

VIES 37

(Vivre et Intervenir Ensemble face au Suicide)

Ce réseau de santé, créé en 1997, relie différentes institutions et associations départementales pour améliorer la prévention et assurer une meilleure prise en charge des conduites suicidaires.

VIES 37 est affilié à l'Union Nationale pour la Prévention du Suicide.

Ce document a été élaborée par les membres de la **commission Adultes / Travail du Réseau VIES 37**. Il est le résultat des réflexions et d'échanges sur des expériences vécues. Il s'appuie sur les recommandations et bonnes pratiques sur ce sujet.

La commission Adultes / Travail du réseau VIES 37 a pour objectif la prévention des risques suicidaires et de la souffrance mentale dans le monde du travail. Elle réfléchit à l'élaboration de conduites à tenir face à ces souffrances.

Des événements traumatiques graves peuvent survenir au sein d'une institution, d'une entreprise ou de toute organisation de travail.

Parmi toutes ces situations de crise, un événement génère spécifiquement des souffrances qui fragilisent tant au niveau individuel qu'au niveau du collectif de travail et de l'entreprise elle-même : le suicide d'un salarié sur son lieu de travail.

La prise en charge d'une telle situation est particulièrement complexe à court et à long terme. Cela va demander à l'entreprise de s'adapter rapidement. Des décisions doivent être prises pour agir au mieux face à une situation traumatique déstabilisante pour tout l'entourage de travail. Comment accompagner ? Comment communiquer ? Comment limiter les répercussions ?

Ce guide d'accompagnement propose une méthodologie à adapter à chaque environnement de travail en fonction de sa taille, de ses contraintes, de son fonctionnement et de son organisation. Cette démarche présuppose une réflexion antérieure sur la prévention de tels risques avec les acteurs de l'entreprise.

La prise en charge suggérée dans ce guide sera d'autant plus pertinente qu'elle aura été construite au préalable. Des ressources de proximité pourront être utiles pour vous soutenir dans cette démarche.

Cf. chapitre 6 : « Pour aller plus loin ».

1,

DÉFINIR UNE CELLULE DE CRISE

Avant toute confrontation au suicide d'un salarié (dans l'entreprise, au cours du trajet domicile-travail...), il est souhaitable que l'entreprise ait par anticipation une réflexion sur une cellule de crise qui coordonnera l'urgence de la situation. Un protocole « conduite à tenir en cas de suicide d'un salarié » devrait être défini au sein de l'entreprise. Ce document devrait être repérable et identifiable dans les modalités de fonctionnement (note de service, procédures, ...).

COMPOSITION

Trois ou quatre personnes selon la taille de l'entreprise :

- Directeur (ou membre de la hiérarchie ayant délégation) *connu* des salariés
- Médecin du travail et/ou infirmière du travail
- Assistante sociale du travail (*si existante*)
- Psychologue / psychiatre (*si existant*)
- Secrétaire du CHSCT ou un représentant élu du personnel

Penser à la suppléance d'un membre absent de la cellule de crise. En amont de toute situation dramatique, une communication doit permettre d'identifier la personne à contacter pour mobiliser la cellule de crise.

RÔLE ET MISSIONS

Coordonner les interventions et les actions à court terme lors d'un passage à l'acte suicidaire au sein d'une entreprise.

Gérer la communication et sa diffusion.

La cellule de crise a un rôle strictement opérationnel (objectivité stricte). Il ne doit pas y avoir confusion avec le rôle d'enquête du CHSCT, effectuée en parallèle.

FONCTIONNEMENT

Un pilote est désigné par la direction au sein de la cellule de crise. Ce pilote sera l'interlocuteur pour ce qui concerne la communication interne et externe (moyens, périodicité des rencontres...).

ÉTHIQUE

- Objectivité
- Confidentialité
- Loyauté à l'égard de tous les interlocuteurs
- Réactivité

2

ALERTER – PRÉSERVER

DANS L'IMMÉDIAT :

- Alerter les secours spécialisés (téléphoner au 15 ou au 112).
- **Porter secours** : prévenir l'infirmière de l'entreprise et les SST (sauveteurs secouristes du travail). Prendre l'avis des équipes de régulation de l'urgence sur les préconisations d'usage en fonction des modalités du décès.
- **Éloigner les témoins** du lieu du décès. Limiter le plus possible l'impact visuel de la scène sur les salariés témoins de l'événement. S'assurer que les témoins ne restent pas seuls (pendant l'événement et après).
- **Préserver la dignité** de la personne décédée. **Protéger visuellement** la scène et la victime. Recouvrir la personne n'est pas suffisant (dans la mesure du possible mettre un paravent ou des tables sur le côté).
- **Préserver les lieux** pour ne pas entraver l'enquête judiciaire.
- **Définir l'accès** de l'entrée/sortie des services de secours (quel circuit dans l'entreprise, quelles personnes ouvrent les accès...)
- S'assurer que la **cellule de crise** a bien été déclenchée.

EN DIFFÉRÉ :

- Envisager rapidement l'information relative au décès (information **connue, vérifiée, évaluée et validée**) aux collègues de proximité. Cf. *chapitre 3 « Annoncer l'événement »*.

- Le directeur doit envisager **l'arrêt ou l'aménagement de l'activité** de l'entreprise (ou d'une de ses unités). **L'arrêt de l'activité constitue une dimension humaine symbolique** pour l'accompagnement psychologique des salariés de proximité. Il ne faut pas non plus négliger le risque de sur-accident de travail pour les salariés de proximité si l'activité est maintenue.
- Penser à la **remise en état des lieux** (nettoyage par une entreprise **extérieure** n'intervenant pas habituellement sur le lieu du décès).

3

ANNONCER L'ÉVÉNEMENT

ANNONCE À LA FAMILLE

- La cellule de crise décide d'un interlocuteur unique issu ou non de la cellule de crise, de haut niveau hiérarchique, pour l'annonce aux membres de la famille.

Il s'assurera auprès du N+1 du salarié de l'exactitude des informations qu'il détient (information connue, vérifiée, évaluée et validée au sujet du salarié et de son état clinique).

- Même si l'annonce à la famille est faite par les forces de l'ordre, la présence du directeur de l'entreprise ou de son représentant est judicieuse. L'intérêt visé n'est pas l'annonce mais l'accompagnement par l'entreprise. Dans le cas où le directeur ne se déplacerait pas auprès de la famille, la famille sera accueillie dans un lieu défini (neutre, bienveillant) et par la direction en personne.

- Aucune action auprès de la famille ne sera entreprise sans réflexion ni accord de la cellule de crise.

- La famille devant être prévenue, il est important de veiller à l'actualisation récente des données (séparations, téléphones...). Il sera judicieux de se rapprocher du service de santé au travail, de l'infirmière du travail, du DRH et/ou de l'assistante sociale pour valider l'actualisation de ces informations.

- Transmettre aux membres de la famille les coordonnées de professionnels pour les soutenir et les accompagner selon leurs besoins. L'entreprise pourra soutenir cette démarche selon ses ressources. Cf. chapitre 4 « Soutien pour la famille ».

- À distance de l'événement, l'employeur doit revenir vers la famille (selon le dispositif mis en place par la cellule de crise) pour que les proches puissent eux-mêmes récupérer les affaires dans un second temps. Envisager au cas par cas des frais de déplacement assurés par l'employeur.

ANNONCE AUX COLLÈGUES DE PROXIMITÉ

« Collègues de proximité » : il s'agit d'un groupe défini (maximum une quinzaine de personnes) de salariés repérés comme étant proches de la personne décédée :

- contacts directs et/ou fréquents (salariés de la même équipe, collaborateurs assurant la suite horaire),
- salariés de l'entreprise partageant des liens amicaux (groupe d'appartenance).

- Une fois que la mort du salarié a été statuée par les services compétents, il faut réunir l'équipe de proximité de la personne décédée afin de nommer « la mort » par un responsable hiérarchique du salarié.
- Il sera nécessaire de réfléchir à une salle adaptée et la plus neutre possible (exclure les lieux de vie) située à distance du lieu de l'événement. Il faudra réfléchir à la manière d'annoncer oralement le décès du salarié. Ce moment a pour buts de marquer l'importance et la gravité de l'événement, et d'en reconnaître la dimension humaine.

ANNONCE À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Il appartiendra à la cellule de crise de chaque entreprise de décider d'une annonce auprès du service ou du site concerné ou à l'ensemble de l'entreprise (selon la situation de l'entreprise mais surtout de l'histoire et du parcours du salarié décédé).

- Importance de nommer et faire connaître l'événement par le directeur aux salariés de l'entreprise (aspect solennel).
- Il est nécessaire de s'en tenir strictement à nommer le décès et non les causes du décès.
- La cellule de crise annoncera les règles autour de la communication et limitera l'envoi de courriels (humanisation autour de l'événement grave).
- Une note d'information visant à annoncer le décès d'un salarié pourra être éventuellement diffusée.

« L'entreprise a le regret de vous annoncer le décès de monsieur / madame ___ survenu le ___ (lieu /quand). Cet événement dramatique affecte l'ensemble de l'entreprise et tous s'associent à la douleur de la famille et des proches.

Pour vous soutenir, la direction met à votre disposition (*lister les temps et espaces proposés s'ils sont déterminés*).»

- Les obsèques ne peuvent figurer dans l'annonce du décès qu'avec l'accord de la famille.

- La cellule de crise définira dans un second temps la question de la présence aux obsèques :

Présence ou non d'un représentant de l'entreprise, dispositifs pour permettre aux salariés de participer à la cérémonie.

Voir chapitre 4 « Soutien psychologique pour les salariés ».

ANNONCE / COMMUNICATION AUPRÈS DES MEDIAS

- Au cas où l'information du décès du salarié sortirait du cadre de l'entreprise et serait reprise par les médias (notamment lorsque le décès du salarié a eu lieu dans l'entreprise), le directeur de l'entreprise ne doit pas s'en dessaisir.
- Le directeur de l'entreprise ou son représentant doit être le seul interlocuteur des médias.

Un salarié de l'entreprise vient de décéder. La direction et l'ensemble des salariés en sont profondément affectés et s'associent à la douleur de la famille et des proches.

L'entreprise s'engage à faciliter l'identification des éventuels facteurs qui pourraient être liés au travail.

La seule personne référente pour les médias dans l'entreprise est Mr/Mme ___ Vous pouvez prendre contact au ___.

4

**ORGANISER
LES
SOUTIENS
NÉCESSAIRES**

SOUTIEN POUR LA FAMILLE

- La cellule de crise doit mobiliser un **interlocuteur unique** qui restera en contact avec la famille. Il sera informé des obsèques du salarié, pourra évaluer les besoins de la famille, proposer une aide...
- L'interlocuteur doit **faciliter la restitution des affaires personnelles** du salarié décédé, avec soin et sobriété, aux membres de la famille **dans un délai à évaluer** selon les circonstances.
- L'entreprise peut envisager de prendre en charge un **soutien social et/ou psychologique** pour la famille. Dans ce cadre, l'interlocuteur de la cellule de crise peut faciliter l'accompagnement en transmettant les coordonnées des professionnels spécialisés (aide aux démarches d'obsèques et administratives par un assistant social ou un professionnel psychologue selon la demande de la famille endeuillée).
- L'entreprise peut proposer des supports sur lesquels il est possible de laisser des traces écrites, des témoignages de sympathie ou de solidarité (lettres, collecte, messages...).
- L'entreprise peut **s'associer au deuil** de la famille avec son accord, respectueusement et avec discrétion par un **geste** selon la famille ou la culture de l'entreprise (gerbes de fleurs ...).

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE POUR LES SALARIÉS

- Une prise en charge psychologique des collègues de la victime doit être proposée et financée par l'entreprise.
- La possibilité pour les salariés volontaires de participer à des **débriefings psychologiques** peut prévenir de nouveaux suicides et des cas de **stress post-traumatique**. Ces séances, se déroulant sur le temps de travail, sont proposées de façon individuelle et/ou collective, **dans ou hors de l'entreprise**. Elles doivent être animées par un psychiatre et/ou un **psychologue formés**, sur une période suffisamment longue pour que toutes les personnes touchées par cet événement puissent « évacuer » le traumatisme. Elles permettront d'**orienter les personnes fragilisées** vers des thérapeutes adaptés. Dans le cas où l'employeur dispose de la compétence d'un psychiatre et/ou d'un psychologue dans le service de la personne décédée, il doit recourir à un professionnel extérieur.
- Les temps individuels ou les réunions en **petits groupes de salariés** sont à privilégier. On distingue plusieurs sous-groupes : les personnes témoins de l'événement et confrontées au salarié décédé, les salariés proches de la personne.
- Une prise en charge spécifique des **personnes qui ont découvert le corps** doit être mise en place.
- Le **soutien des encadrants (N+..)** du salarié décédé doit être pensé.

- Il est nécessaire d'assurer un **cadre bienveillant et rassurant** pour les entretiens. La **confidentialité et le secret professionnel** seront de rigueur.
- L'entreprise doit être **vigilante sur le risque d'apparition de symptômes tardifs** chez des salariés qui ne présentaient pas d'emblée de difficultés majeures.
- En dehors des temps de soutien, l'entreprise peut envisager une **information régulière** au sein de sa structure. Cela permet d'informer sur ce qui a été fait, de préciser les démarches auprès de la famille, etc.

SOUTIEN AU SEIN DE LA CELLULE DE CRISE

En collectif ou individuellement, chacun prendra la précaution d'**être vigilant pour les autres** membres de la cellule de crise. Prendre le temps de reprendre les événements (s'apaiser, prise de responsabilité...).

5

OBLIGA- TIONS DE L'ENTRE- PRISE

DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

- Au cours de la même journée, il est souhaitable que la direction de l'entreprise informe sur l'événement survenu (décès du salarié) si cela n'a pas déjà été fait :
 - le **secrétaire du CHSCT** (si existant) ou un **représentant élu** du personnel
 - le **médecin du travail**
- Une déclaration du décès en **accident du travail** à la **Caisse Primaire d'Assurance-Maladie** (qui informera l'inspection du travail) **doit être établie par l'employeur** quand l'événement se produit sur le lieu ou pendant le temps de travail, ou sur le trajet domicile-travail. À défaut, les ayants droit ont la possibilité de faire cette déclaration auprès de la **CPAM** dans les 2 ans qui suivent le décès.
- Établir une déclaration comme **accident du travail pour les témoins** de l'événement dans le but d'ouvrir les droits des personnes dans le cas de séquelles psychologiques à distance.
- Le directeur de l'entreprise est tenu dans le cadre d'un passage à l'acte suicidaire d'un salarié d'organiser une **réunion extraordinaire du CHSCT** (ou des délégués du personnels si absence de CHSCT) pour analyser l'accident survenu (travail d'enquête).
- Dans les plus brefs délais, rassembler **certains documents** concernant le salarié décédé (contrat de travail, qualification, formations, aptitudes médicales, document unique d'évaluation des risques, ...).

DÉMARCHES D'ANALYSE ET DE PRÉVENTION

Un suicide constitue une situation d'une gravité extrême dans l'entreprise. Plusieurs types d'enquête de natures différentes sont susceptibles d'être menées : enquête pénale (services de police ou de gendarmerie), inspection du travail, CPAM, CARSAT, CHSCT.

L'entreprise ne doit pas s'arrêter uniquement à la gestion de la crise mais doit considérer l'acte suicidaire comme pouvant constituer un signal d'alarme pour le collectif de travail. Cet évènement peut aussi avoir des répercussions sur la santé du collectif de travail et les personnes qui le composent.

Une fois les mesures conservatoires prises par l'entreprise pour préserver les collègues du salarié décédé et son environnement socioprofessionnel, l'employeur doit donc, dans un second temps, effectuer en lien avec le CHSCT une analyse approfondie de cet évènement dans une démarche institutionnelle et préventive des risques psychosociaux du travail.

Le Document **INRS ED 6125** « Démarche d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides ou les tentatives de suicide » est une ressource utile pour mettre en route cette démarche.

Le CHSCT peut à la fois :

- **recourir à une expertise (art. L. 4614-12 du code du travail)** par un cabinet de consultants extérieurs à l'entreprise

et/ou (ces deux approches pouvant se compléter)

– dans le cadre de son rôle d'enquête en matière d'accident du travail (art. L. 4612-5 du code du travail), décider de la constitution d'une délégation d'enquête paritaire interne.

La mission de cette délégation d'enquête paritaire (DEP) est de mettre au jour les éventuels facteurs professionnels intervenant dans le suicide du salarié afin de proposer des mesures de prévention appropriées.

La délégation d'enquête comprend, selon le code du travail, des représentants de la direction et des représentants du personnel au CHSCT. Médecin du travail, infirmier(e) et assistante sociale peuvent faire partie de cette délégation.

Le document **INRS ED 6125** récapitule les étapes de cette démarche d'enquête :

- vote du mandat de la délégation d'enquête,
- validation des principes de l'enquête,
- recueil des informations concernant l'activité professionnelle du salarié décédé et son contexte de travail,
- réalisation d'entretiens,
- classement des données recueillies par facteurs de risque psychosocial,
- analyse et synthèse de ces données et des facteurs de risque,
- proposition de mesures de prévention.

Les conclusions de cette démarche d'enquête sont présentées en réunion extraordinaire de CHSCT.

6

RÉFÉ- RENCES MÉTHODO- LOGIQUES

UTILISÉES POUR
L'ÉLABORATION
DE CE GUIDE

29 RÉFÉRENCES MÉTHODOLOGIQUES UTILISÉES POUR L'ÉLABORATION DE CE GUIDE

Réseau VIES 37 et UNPS – Première édition (janvier 2017)

INRS, « Démarche d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides ou tentatives de suicide », 2015, brochure ED 6125, 40 p.

<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206125>

ARS Poitou-Charentes, « Accompagner un évènement traumatique en milieu de travail, un guide pour agir », 2012

http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/trauma_BaT4.pdf

ROMANO H., « Suicide et conduite suicidaire, repérage et perspectives de prise en charge », *Références en santé au travail*, 2013, N°135, 89-95.

<http://www.rst-sante-travail.fr/rst/pages-article/ArticleRST.html?ref=RST.TM%2029>

OMS, WHO (World Health Organization), "Preventing Suicide: a resource at work". *Preventing Suicide: a resource series*; 8. 2006.

http://www.unps.fr/mediapool/125/1257548/data/documentation/Recommandations_de_l_OMS_pour_la_prevention_du_suicide_en_milieu_professionnel.pdf

INRS, « Suicide en lien avec le travail », 2015.

<http://www.inrs.fr/risques/suicide-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html>

POUR ALLER PLUS LOIN

Le réseau VIES 37 met en place un programme de formation pour les personnes face à des préoccupations de prévention, de postvention et d'intervention (en cas de passage à l'acte) : managers, responsables d'équipe, sauveteurs secouristes du travail, salariés...

Ce programme vous permet d'aller plus loin dans vos réflexions et missions d'accompagnement.

Pour plus de renseignements : vies37.psrc.fr



L'association, créée par différents acteurs du réseau VIES 37, propose :

- 1/ **Une sensibilisation** à la prévention du suicide (SPS),
- 2/ **Une formation** au « Repérage et à l'Orientation de la Crise Suicidaire » (ROCS),
- 3/ **Une formation** « PréPostVentioN » (PPV), destinée à aider les responsables d'établissement à mettre en place un programme alliant des préoccupations de prévention, de postvention et d'intervention en cas de passage à l'acte en formant différents personnels.

Informations : spiree.psrc.fr

contact@spiree.psrc.fr

REMERCIEMENTS

La commission « Adulte-Travail » du réseau VIES 37 tient à remercier les personnes suivantes, pour leurs contributions à la réflexion et à l'élaboration de cette méthodologie de postvention :

BAUGÉ Jacques, médecin du travail, co-animateur de la Commission « Adulte-Travail »

DAUMAIN Marie-Agnès, infirmière de santé au travail, CHRU de Tours
DESPRIN Bénédicte, directrice des Ressources Humaines et Sociales, Groupe IMT

FARNAULT Gilles, cadre de santé, CHU de Tours

FLAMENT Patricia, psychologue du personnel, CHU de Tours et co-animateur de la Commission « Adulte-Travail »

GAILLARD Virginie, assistante sociale, CNAV

GUIDAL Annie, assistante sociale, Gendarmerie Nationale

KACED Christine, infirmière, Clinique du Val de Loire/Beaumont la Ronce

LASSINOT Lucie, conseillère Emploi, PISE / espace emploi

LE GOUZOUGUEC Christine, assistante sociale du personnel, CHU de Tours

LELIGOIS Coraline, psychologue du personnel, CHU de Tours

MATEOS Edwige, psychologue, Police Nationale

MOSYUSKA Nelly, infirmière, CNAV

THIBOEUF Julie, psychologue du travail, CHU de Tours

TONNELIER Nadège, aide médico-psychologique, Clinique du Val de Loire/Beaumont la Ronce

XAVIER Vincent, psychologue du travail, exercice libéral

Suivi éditorial : Dr Marc Fillatre, UNPS

Conception graphique : Laëtitia Lafond

Crédit couverture : ©Azure

ISSN : 1779-0549 / ISBN : en cours

Achévé d'imprimer en janvier 2017 à Paris par l'UNPS

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction réservés pour tous pays.

©UNPS

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE SUR LA CONDUITE À TENIR EN CAS DE SUICIDE D'UN SALARIÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Des événements traumatiques graves peuvent survenir au sein d'une institution, d'une entreprise ou de toute organisation de travail comme le suicide d'un salarié sur son lieu de travail.

La prise en charge d'une telle situation est particulièrement complexe à court et à long terme. Cela va demander à l'entreprise de s'adapter rapidement. Comment accompagner ? Comment communiquer ? Comment limiter les répercussions ?

Ce guide propose une méthodologie à adapter à chaque environnement de travail en fonction de sa taille, de ses contraintes, de son fonctionnement et de son organisation.

Pour plus d'infos : vies37.psrc.fr



**Union
Nationale
Prévention
Suicide**