

# Les risques psychosociaux

## La notion d'urgence : Intervention suite à un suicide

---

**M. Jean-Paul DOLZANI**  
*Psychologue, IAPR*

**GEMSTO**



23 octobre 2012



# PLAN

---

- ❖ I. Le suicide : ce qu'on en pense...
- ❖ II. Le suicide : ce qu'on en sait...
- ❖ III. L'intervention d'urgence ?
- ❖ IV. Et la prévention.....



# Ce qu'on en pense : vrai ou faux...

---

- **Le suicide se produit sans avertissement**
- **Les personnes en crise suicidaire sont décidées à mourir**
- **Pour se suicider, il faut être courageux,... ou lâche**
- **Le suicide est « héréditaire »**
- **L'amélioration suite à une crise signifie que le danger est passé**
- **Parler du suicide à quelqu'un peut l'inciter à le faire**
- **Ceux qui en parlent ou menacent ne le font pas**



## ❖ **Le suicide : ce qu'on en sait...**

---

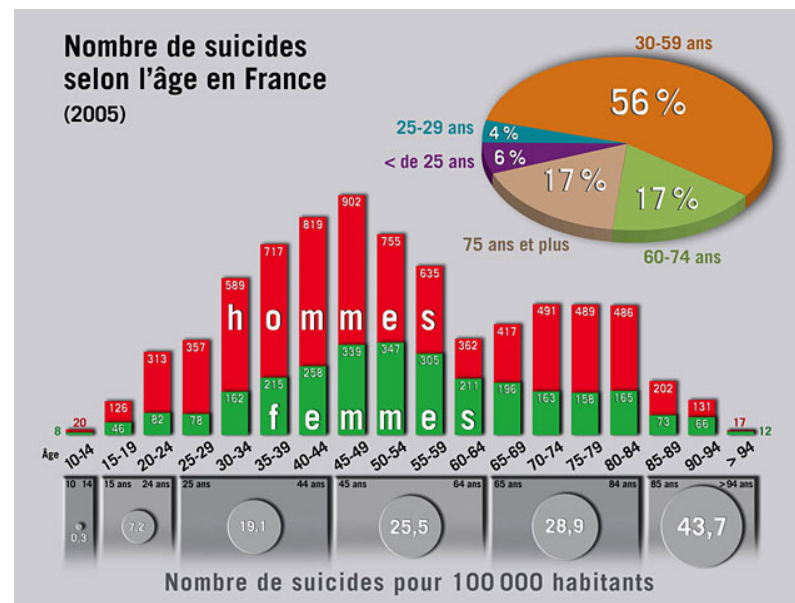
Chaque année, les statistiques officielles (CepiDC) comptabilisent plus de 10 000 suicides en France, à comparer à moins de 4 000 décès par accidents de la route, soit 2% des décès et un taux de mortalité de 17 pour 100 000 habitants.

Ceci place la France parmi les pays les plus touchés par ce phénomène.

## ❖ Le suicide : ce qu'on en sait...

Dans les tranches d'âge les plus actives, entre 20 et 60 ans, il y a environ 6500 suicides par an, dont **75 % d'hommes**.

En comparaison, les accidents mortels du travail, hors accidents de la route, ont fait 529 victimes dans le secteur privé en 2010 (Source : CNAMTS).





## ❖ Le suicide : ce qu'on en sait...

---

Les études épidémiologiques indiquent qu'entre 60 et 90% des conduites suicidaires sont associées à un trouble mental (G. Encrenaz INSERM).

Mais de nombreuses autres facteurs sont associés au suicide, faisant de celui-ci **une problématique multifactorielle dans ses causes et d'une très grande complexité dans sa compréhension** (alcool, traits de personnalité, stress, évènements de vie, maladie somatique, faible soutien social, précarité, etc.).



## ❖ Facteurs pouvant expliquer la sur-mortalité masculine

---

- les hommes sont moins enclins que les femmes à exprimer un mal-être ou un état dépressif,
- un recours aux soins moins fréquent que chez la femme,
- les hommes se suicident de façon plus violente que les femmes.  
(volonté de contrôle du geste)

La pendaison et l'arme à feu sont les moyens les plus souvent à l'origine des suicides masculins. Les femmes utilisent davantage la tentative de suicide comme un appel à l'aide, et privilégient le recours aux médicaments, qui laissent une chance de survie plus importante.



## ❖ Le suicide au travail...

---

Le **suicide au travail**, bien que possédant des caractéristiques spécifiques, s'inscrit dans cette même complexité.

Rappelons que le travail peut être un véritable facteur de risque de suicide, mais aussi un réel facteur de protection, en particulier par l'intégration sociale qu'il fournit.

On sait ainsi que le chômage accroît de façon importante le taux de suicide. De ce point de vue, l'éventualité de la perte d'emploi est un facteur de risque clairement identifié (selon une dernière étude britannique, le nombre de suicides serait étroitement lié au taux de chômage. En effet, chaque hausse de 10 % du nombre de chômeurs augmenterait de 1,4 % le nombre de suicides).





# L'intervention

---

En cas de suicide, la rapidité et la pertinence des actions mises en place seront déterminantes pour l'entreprise et ses salariés.

Pourquoi :

Pour réduire la déstabilisation ou la fragilisation des salariés et du management.

Si, face à la crise, les actions pertinentes ne sont pas engagées, il peut s'en suivre une perte de confiance dans l'entreprise, un sentiment d'abandon, presque toujours de la culpabilité, parfois la survenue de conflits, une dégradation de l'image de soi comme de l'entreprise...

Le rôle de conseil et d'accompagnement d'un intervenant en RPS est donc de conseiller et d'accompagner chacun dans l'entreprise dans les suites immédiates du suicide.



## ***une cellule de crise.. Pourquoi faire ?***

---

Nous conseillons de mettre en place un plan d'action sur une cellule de crise, dont la mission sera de

- coordonner les interventions de soutien et de prévention
  - Traiter les problèmes
- Gérer l'évènement dans la durée

# Apporter du conseil

---

## **A la direction :**

Dans les obligations administratives : déclaration de l'accident, réunion dans les plus brefs délais du CHSCT pour l'informer des faits et se concerter sur les actions immédiates à engager.

Dans l'annonce du décès : en respectant les procédures légales, il convient de se rapprocher de la famille d'une part, d'informer les salariés d'autre part. Cette annonce doit être faite par un responsable de haut niveau.

## **Aux partenaires sociaux :**

Réunion immédiate du CHSCT, gestion des informations, relations avec les différentes enquêtes engagées, initiatives à prendre, relations avec les proches du défunt

# Accompagnement psychologique

---

La mise en place d'une prise en charge médico-sociale des salariés est nécessaire dans les meilleurs délais. Cette prise en charge doit être réalisée par un professionnel compétent et formé aux techniques de « debriefing » psychologique.

## Deux populations à distinguer :

- **Les personnes qui ont été les témoins de l'acte suicidaire ou qui ont découvert le corps**

 personnes ayant vécu un événement potentiellement traumatique

- **Les autres personnes de l'entreprise**

 annonce certainement traumatisante mais personnes confronté à la perte d'un collègue

# Accompagnement psychologique

---

L'accompagnement est en priorité à apporter à la première population

Mais il peut être proposé à l'ensemble des collègues du salarié décédé.

Les séances de debriefing peuvent être réalisées individuellement et/ou collectivement.

Ne pas oublier l'encadrement, la direction ou les personnes mises en causes, notamment le mandataire social qui va devoir subir de nombreux interrogatoires et dont l'image personnelle, soumise à une forte médiatisation, peut être mise en cause.

→ lien indispensable avec le médecin du travail

## *La communication .....*

---

La médiatisation des suicides au travail est une réalité qui ne peut être ignorée. La trop forte « visibilité » donnée à un suicide a parfois été tenue responsable de la survenue d'autres suicides et a été accusée de favoriser l'aspect « contagieux » du suicide.

L'entreprise doit respecter quelques règles dans sa communication qui doit rester brève :

- s'en tenir aux faits,
- Ne pas spécifier les modalités du suicide
- préciser qu'une enquête aura lieu et que le CHSCT y sera associé,
- préserver strictement la confidentialité de la vie privée de la victime,
- affirmer que ce drame va conduire à une véritable réflexion au sein de l'entreprise afin de comprendre ce qui a pu se passer et d'en tirer toutes les conséquences.
- Il ne faut pas aborder la question de la qualification ou non de l'acte suicidaire en accident du travail. Cette qualification n'appartient pas à l'entreprise, ni aux intervenants.



# Les obsèques et la notion de reconnaissance sociale

---

- Informer de ce qui est fait au niveau de l'entreprise
- Donner des informations sur les funérailles
- Prévoir un lieu de recueillement (ex: cahier de condoléance dans telle pièce)
- Ne pas se précipiter pour enlever les affaires du décédé (informer du moment où cela va avoir lieu, avec qui)
- Après les cérémonies, penser à intégrer la mémoire du décédé lors de situations symboliques pour l'entreprise



# Les suites

---

Les suites... Commission d'enquête.....Action de formation sur la prévention des risques suicidaires..... un temps pour chaque étape

Mais la prévention dans tout cela ?

Rechercher les « facteurs précipitants » car ils peuvent faire l'objet de mesures de prévention spécifiques.





# La réalisation d'une enquête de prévention

---

- L'enquête à réaliser doit distinguer la problématique individuelle de la problématique collective
- Au niveau individuel, l'enquête :
  - **N'a pas vocation à chercher des responsabilités**
  - Ne saurait résoudre les questions relatives au caractère plurifactoriel d'un tel acte
  - **Est une enquête de prévention** réalisée par un binôme
- Au niveau du collectif, l'enquête :
  - Doit questionner le contexte professionnel
  - Doit permettre de dégager des éléments de compréhension pour aider la dynamique de réflexion à **identifier d'éventuels dysfonctionnements des conditions de travail**
  - **Doit permettre d'améliorer les facteurs de protection collectifs**



# Les objectifs de l'enquête

---

- L'identification de dysfonctionnements dans l'organisation du travail et la situation de vie au travail
- La proposition d'actions pour corriger ces dysfonctionnements
- La proposition d'actions pour développer les facteurs de protection dans cette organisation fragilisée par le geste suicidaire



---

Merci de votre attention