



La démarche socialisante post suicide au travail

Intervention

Annie DEBARD – Psychologue du Travail

Présentation à la Société de Médecine du Travail Dauphiné-Savoie

Le 29 juin 2007

Objectifs de la présentation

- Partager des regards pluridisciplinaires sur la question du suicide au travail
- A partir d'une situation, ouvrir notre regard sur ces questions « délicates »
- Une analyse qui doit nous conduire vers les pistes de prévention

La problématique du suicide au travail en France

- Une actualité... des difficultés à obtenir des chiffres fiables
- Estimation de Michel DEBOUT : 300 à 400 suicides annuels liés aux conditions de travail
- Une part croissante des suicides chez les 30-59 ans
- Une actualité qui « zoom » sur le suicide lié au travail

Le suicide

- Un choix qui n'est pas un choix...
- Faut-il perdre sa vie pour la gagner ?
- Un risque et une impasse : aller vers la victimisation avec la recherche du coupable
- Notre objectif en tant que professionnels chargés de la santé mentale des salariés : chercher à développer les voies de la prévention du suicide lié au travail

Le cadre de l'intervention

- VTE et les prestations proposées
 - Accompagnement psychologique : debriefing collectif et individuel
 - Formation
 - Mise en place de dispositifs de prévention des violences au travail
 - Etudes et diagnostic
- Un accompagnement psychologique suite à un suicide lié au travail
 - Pour une équipe
 - Pour un directeur

L'intervention auprès du directeur

- La posture de l'intervenant dans l'accompagnement du directeur :
 - La « neutralité bienveillante »
 - Une intervention sur 2 axes :
 - Accompagnement suite à un stress post traumatique
 - Accompagnement pour une réassurance du positionnement professionnel

Un rapport managérial ordinaire

■ *Verbatim*

- « Je voulais le remettre au travail pour son bien »
- « J'ai essayé de lui ouvrir les yeux »
- « Je lui disais : il faut vous secouer »
- « Je lui ai botté les fesses plus qu'aux autres... pour qu'il réagisse... qu'il ouvre les yeux »
- « Ca devait être dur puis qu'il l'a écrit »
- « Je voulais qu'il prenne ses responsabilités, qu'il ouvre les yeux »

Des interrogations... aux pistes de réflexion

- La règle et la norme de l'entreprise : une mutation tous les 4/5 ans environ
- Un rôle managérial : un regard éducatif sur la personne, pour son bien, pas un regard individuel
- Une culpabilité atténuée : le discours tenu est celui qu'il doit tenir puisque c'est celui de l'entreprise
- Lui même devait avoir les yeux fermés sur les problématiques individuelles du salarié (qui devait obéir les yeux fermés)

Pourquoi n'avoir rien vu ?

- Nous sommes loin d'une lecture pathologique vis à vis de ce manager
- Pour le manager : une impossibilité à avoir une mobilité du regard
- Pour le salarié : une impossibilité à en parler qui conduit à la crise suicidaire

Les questions pour une prévention

- Comment accompagner un responsable à avoir une attitude d'ouverture aux problématiques des salariés sans perdre de vue les objectifs de l'entreprise ?
- Comment créer (recréer) des espaces de parole ?

Quelles pistes d'action ?

- Pour les managers :
 - La formation des managers en questions
 - Le regard du tiers : le coaching
 - Travailler son Intelligence Emotionnelle
- La mise en place d'espaces de paroles
 - Exemple des dispositifs de prévention des souffrances au travail mis en place par VTE

Conclusion

- Nous sommes encore loin de réponses structurées, mais seulement dans une sortie du déni
- La nécessité d'articuler les expertises, de multiplier les regards, entre chercheurs de différents champs scientifiques
- Nécessité de sortir de la logique de victimisation et de culpabilisation