



santé au travail
en Cornouaille

Événement grave

L'accompagnement de votre Service de Prévention
et de Santé au Travail en cas d'événement
grave dans votre entreprise



L'ÉVÉNEMENT GRAVE

Les décès brutaux de salariés par accident ou maladie, les suicides ou tentatives de suicide, certains accidents de travail ou les situations de violences ou d'agressions sont quelques exemples d'évènements graves pouvant survenir dans votre entreprise.

Par leur brutalité et leur soudaineté, les évènements graves peuvent être vécus par les salarié(e)s confronté(e)s directement ou indirectement à ces situations, comme des menaces, entraînant une peur, pour leur vie ou leur intégrité physique.

La confrontation à un tel évènement peut alors provoquer chez les salarié(e)s des réactions de stress plus ou moins intense, apparaissant à court ou moyen terme.

Proposer un suivi et/ou une prise en charge psychologique rapide après l'évènement grave peut réduire les risques pour les salarié(e)s de développer des symptômes tels qu'un stress post-traumatique ou un décrochage du travail.

NOTRE OFFRE DE SERVICE

- ▶ CONSEILLER, RÉPONDRE AUX DEMANDES
- ▶ PROPOSER DES DÉBRIEFINGS
- ▶ RESTER PRÉSENT ET DISPONIBLE

▶ CONSEILLER, RÉPONDRE AUX DEMANDES

Le rôle du médecin du travail



Face à un événement grave, l'employeur est souvent démuni mais il doit agir vite pour répondre à ses obligations (prévenir les secours, alerter les différents acteurs, communiquer, mettre en place des actions préventives et curatives ...).

Le médecin du travail peut aiguiller et outiller les employeurs dans les différentes dynamiques de l'événement :

>> **Dans l'urgence**

Aider à mettre en place des actions appropriées

>> **Quelques jours après**

Proposer des entretiens médicaux pour les salariés qui sont demandeurs et orienter vers d'autres professionnels de santé si besoin

>> **Lors des reprises du travail**, pour les victimes ou les témoins
Proposer des aménagements de poste et préconisations

► PROPOSER DES DÉBRIEFINGS

Le rôle du psychologue du travail



“ Pour quelle situation ?

Pour tous les événements graves ayant un lien direct avec le travail ou s'étant passés sur le lieu de travail

“ Pour qui ?

Pour les salariés volontaires ayant été confrontés directement ou indirectement à l'évènement.

“ Comment cela s'organise ?

Selon les besoins et inscriptions, un ou plusieurs créneaux collectifs et/ou individuels sont ouverts pour recevoir les salariés.

“ Où et quand ?

Les salariés sont rencontrés sur le temps et le lieu de travail. Le lieu des rencontres doit être adapté (confidentialité, accessibilité, sentiment de sécurité...)

Les débriefings psychologiques sont des entretiens structurés menés au maximum dans les 7 jours qui suivent l'évènement. Ils ont pour but d'inviter les personnes affectées par l'incident à verbaliser leur expérience afin de prévenir ou de diminuer l'apparition de troubles psychologiques.

Les débriefings peuvent être collectifs ou individuels, ils sont ouverts seulement si des besoins sont recensés et si les salariés sont volontaires pour participer aux échanges (fonctionnement sur inscriptions).



Les entretiens collectifs sont limités à 8 personnes (minimum 3). La constitution des groupes doit tenir compte de la manière dont les salariés ont été exposés à l'évènement et de la façon dont ils l'ont vécu. Par exemple, les salariés ayant été témoins directs d'un incident ne sont pas rencontrés en même temps que ceux ayant été touchés indirectement par ce dernier.



Les entretiens individuels peuvent être ouverts pour les salariés qui ne sont pas à l'aise dans un collectif, qui sont isolés ou qui sont impactés de manière "spécifique" dans l'évènement (responsabilité mise en cause, professionnel "incriminé" par ses collègues, victime directe,...).

La durée d'un débriefing est variable selon la taille du groupe, du type d'incident, de sa complexité.

À SAVOIR

Les débriefings ne donnent jamais lieu à des écrits ou synthèses. Les éléments recueillis pendant les échanges restent anonymes et confidentiels

► RESTER PRÉSENT ET DISPONIBLE

Le rôle de l'équipe pluridisciplinaire



A distance, un suivi médical ou infirmier pourra permettre de suivre l'accompagnement et de dépister d'éventuelles évolutions défavorables.

Les besoins d'échanger peuvent se faire ressentir plusieurs mois après la situation. Les salariés peuvent à tout moment redemander un entretien avec le médecin, s'ils en ressentent le besoin, pour faire le point sur leur situation et avoir un retour médical.

Le psychologue du travail peut également recevoir les salariés à distance, qu'ils aient déjà été rencontrés ou non au moment de l'événement.

Dans ce cadre, le salarié doit toujours passer par le médecin du travail qui pourra réorienter vers le psychologue (ou un autre professionnel) selon les symptômes et besoins.

Si besoin, un accompagnement au retour à l'emploi pourra être mis en place.

EN SYNTHÈSE

Rôle de l'employeur après avoir géré l'urgence des premiers secours



Contacter le médecin du travail pour lui décrire l'événement



Réorientation vers la psychologue ou la référente RPS

Réorientation vers d'autres professionnels en fonction des besoins

Prise de contact pour définir les besoins de soutien et donner les éléments sur la gestion d'événements traumatiques



Organisation d'entretiens collectifs par le biais d'inscription, sur la base du volontariat



Possibilité donnée aux salariés d'être reçus en entretien individuel, soit avec le médecin du travail soit avec le psychologue du travail.

ADRESSES ET NUMÉROS DE TÉLÉPHONE UTILES



Le SAMU peut déclencher la CUMP*

pour la prise en charge médico-psychologique urgente des victimes de catastrophes ou d'évènements impliquant un grand nombre de personnes. *Cellule d'Urgence Médico-Psychologique

