

SANTÉ MENTALE

— LIVRE BLANC



**MIEUX REPÉRER UNE DÉTRESSE
PSYCHOLOGIQUE CHEZ
UN.E COLLÈGUE**

Note de la rédaction

Qui ne s'est jamais retrouvé aux côtés d'un collègue qui présentait les signes d'un mal-être psychologique sans savoir comment réagir ?

Lorsqu'un collègue nous parle de son mal de dos, nous allons vouloir l'aider et lui conseiller de consulter un médecin. S'il nous dit qu'il a mal aux dents, même type de réaction : nous lui recommandons sans aucun doute d'aller voir un dentiste.

Les choses se corsent lorsqu'il s'agit des émotions de notre collègue ou de son état psychologique.

Nous ne sommes pas toujours à l'aise face à ces situations et il nous arrive de nous demander quoi faire.

Quels sont les bons mots ? Quelles sont les bonnes attitudes à adopter ? Au près de qui trouver du soutien ? Comment orienter notre collègue sans le vexer et trouver les bons relais d'aide au sein de l'entreprise ou à l'extérieur ?

La crise sanitaire a mis en lumière les problèmes de santé mentale des salariés. Même si les langues commencent à se délier et que des entreprises lèvent le voile pour mieux accompagner les collaborateurs en souffrance psychique, la route est encore longue pour déstigmatiser en profondeur les problèmes liés à notre santé mentale, surtout lorsqu'ils surviennent sur notre lieu de travail.

Dans ce 2ème tome, nous vous proposons quelques pistes pour mieux repérer une détresse psychologique autour de vous.



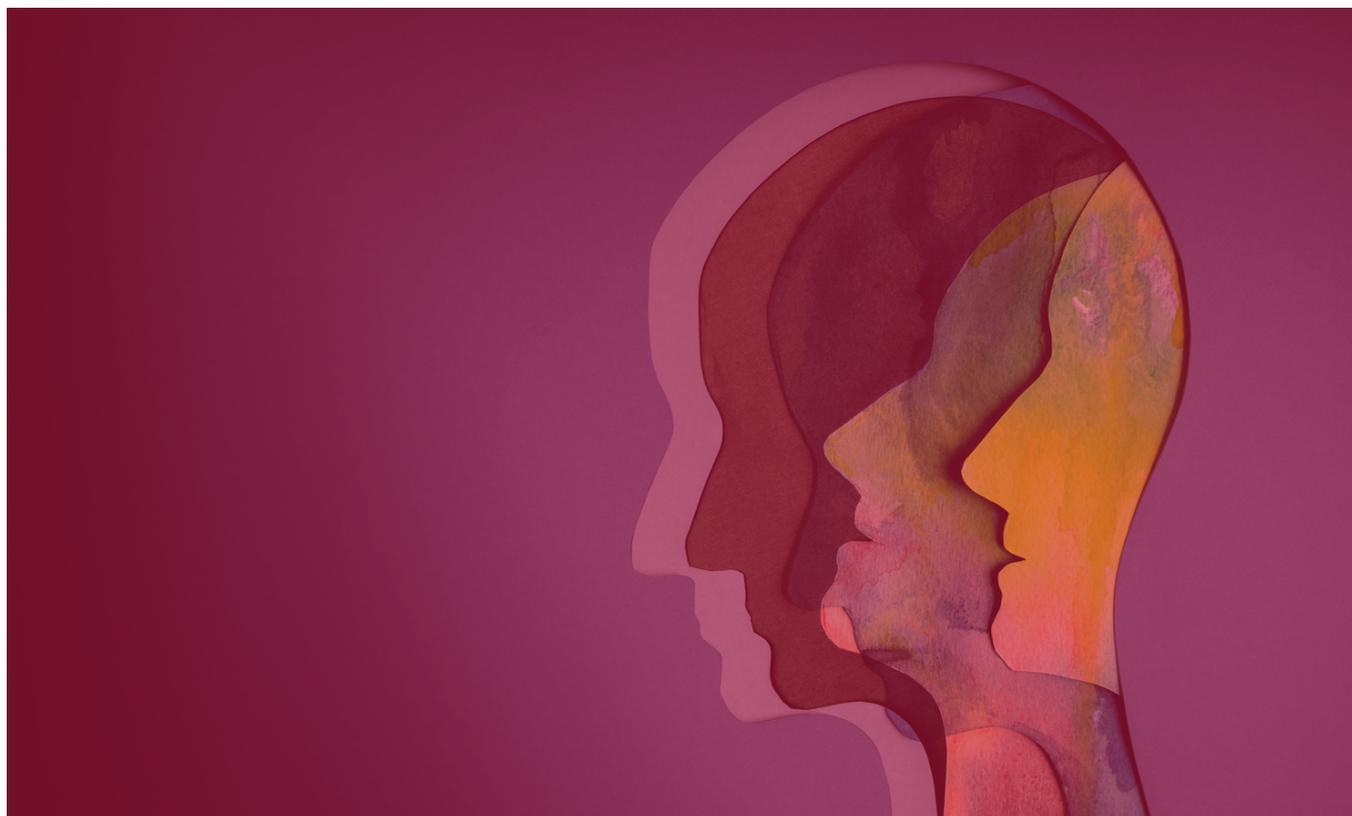
Sensibiliser et partager des bonnes pratiques, telle est la vocation des sites www.loptimisme.com et www.loptimisme.pro.

Ce livre blanc gratuit, le deuxième de notre **série spéciale Santé Mentale** s'inscrit dans la continuité de nos engagements.

Il est le fruit de nos actions de formation sur le terrain, des rencontres avec les spécialistes du sujet et des échanges avec le monde de l'entreprise (RH, managers, collaborateurs, dirigeants).

L'équipe vous souhaite une belle lecture.

Sommaire



1 LE TABOU DU MAL-ÊTRE
EN ENTREPRISE

2 LES SIGNES QUI
PEUVENT NOUS
ALERTER CHEZ UN
COLLÈGUE

3 QUAND AGIR ?

4 LES POINTS CLEFS

5 RESSOURCES





CHIFFRE CLEF

**80% DES HANDICAPS
SONT INVISIBLES**

Source: dcahandicap.fr



Le tabou autour du mal-être en entreprise

Nous avons vu, dans le premier tome, que les troubles psychiques sont courants et, qu'au-delà des troubles à proprement parler, la souffrance psychique nous concerne tous à un moment ou un autre de notre vie.

Lorsqu'un sentiment de malaise profond s'installe chez un collègue, la première étape est de **pouvoir l'identifier** pour ne pas laisser la situation s'aggraver et pouvoir intervenir précocement.

Cependant, **l'entreprise n'est pas le lieu où nous exprimons habituellement nos émotions**. Un fort tabou continue d'exister. Nombreuses sont les personnes qui n'osent pas parler de la dégradation de leur bien-être mental par **peur du regard des autres** et par **fierté relative à l'abus de faiblesse**. [1]

Une autre raison : la peur d'importuner ou d'être mal perçu par sa hiérarchie. Ainsi, plus de 50 % de l'ensemble des moins de 35 ans n'évoqueraient pas leur burn-out avec leur employeur ou leur manager car ils auraient « peur » qu'il en soit gêné. [2]

Ceci explique en partie pourquoi **de nombreux salariés dépensent une énergie considérable pour cacher leur mal-être**. La souffrance psychologique peut facilement passer inaperçue au travail.

A cela s'ajoute la problématique du déni : **ne pas avoir conscience d'aller mal**.

S'il nous est impossible de pouvoir repérer toutes les situations de détresse, il y a quelques signaux auxquels nous pouvons être attentifs pour mieux repérer un mal-être psychologique chez un collègue.



Les signes qui peuvent nous alerter chez un collègue

Notre premier atout est notre **capacité d'observation**.

Ce qui nous alerte chez un collègue, c'est souvent **un changement** dans les attitudes, l'humeur, les pensées ou les comportements par rapport à ce qu'on connaît de lui.

Ceci dépend aussi du lien que nous avons et de notre degré de proximité. Nous avons tous une connaissance plus ou moins intuitive de ces signaux d'alerte. Ils peuvent être de différentes natures [3] :



Des signes physiques : fatigue, douleurs diverses tels que le mal de dos ou des maux de ventre, maux de tête, troubles alimentaires etc.



Des signes comportementaux : absence aux réunions, repli sur soi, difficultés à coopérer, hostilité à l'égard des collègues, consommation de produits pour « tenir le coup » etc.



Des signes émotionnels : tristesse, irritabilité, anxiété, colère, hypersensibilité...



Des signes cognitifs : difficultés de concentration, trouble de la mémoire ou de l'attention, indécision, difficultés à faire des opérations simples, ralentissement pour effectuer les tâches...





La règle des 3i

Adrien Chignard, psychologue du travail, nous invite à être particulièrement attentif à 3 signes en particulier avec sa règle des 3 « i », un moyen mnémotechnique pour détecter une détresse chez un collègue [4] :



ISOLEMENT : un signal d'alarme important selon le psychologue. Notre collègue n'assiste plus aux réunions, ne connecte plus sa caméra en visio, fuit les team-buildings alors qu'il avait l'habitude d'y participer...Adrien Chignard explique que l'isolement est une double peine : le repli sur soi et l'impossibilité de bénéficier de l'aide de ses pairs.



IRRITABILITÉ : le signe d'un « trop plein » ou d'une difficulté à prendre de la distance.



INSTABILITÉ : au niveau des humeurs qui peut se traduire par des crises de larmes ou de colère.



Quand agir ?

Qu'est-ce qui relève d'un changement habituel de comportement au travail (un état de stress passager, par exemple) d'un véritable mal-être nécessitant peut-être une aide professionnelle adéquate ? La question est difficile.

Un signe pris isolément, un instant d'irritabilité ou une journée de fatigue ne sont pas nécessairement les symptômes d'une souffrance durable ou d'un trouble.

Quant à l'isolement, certains peuvent le vivre comme un refuge nécessaire, le besoin de se ressourcer.

Pour nous aider à mieux déterminer le moment auquel il convient d'agir, nous pouvons nous aider de 3 points de repère :

1) La notion de durée



Depuis combien de temps j'observe ce signe chez mon collègue ?

2) L'intensité du signe



Semble-t-il causer une souffrance inhabituelle pour mon collègue au point qu'il devienne envahissant pour lui ?

3) L'impact du signe :



Ce signe semble-t-il altérer le bon fonctionnement de mon collègue dans les sphères professionnelle, sociale, familiale etc. ?

Dans tous les cas, en cas de doute, la meilleure façon d'agir est de pouvoir en parler et proposer d'aider, à son échelle.





Important

Il faut souligner qu'en tant que non-professionnel de la santé,

notre rôle en tant que collègue ne consiste *jamais* à poser un diagnostic de quelque nature que ce soit.

Nous ne pouvons avoir le regard et la connaissance des professionnels de ce champ et nous devons nous abstenir de la tentation d'apporter à l'observation de ces signes des conclusions d'ordre clinique.

« Tu fais un burn-out », « Tu es sûrement en dépression. », « Tu as probablement un trouble anxieux » sont plutôt à éviter, tout autant que "tu en fais trop, ce n'est pas ça un burn-out" ou "une vraie dépression, ce n'est pas ça !".

Notre rôle, en tant que collègue, est de pouvoir être à l'écoute et réorienter le cas échéant vers le bon relai. Si nous mentionnons dans ce livre blanc les termes de « trouble psychique », c'est à des fins d'information. Il ne nous appartient pas de conclure à un « trouble psychique » sur la base de notre simple observation.



Les points clefs

1 Bien que la crise sanitaire ait permis une ouverture sur le sujet, il reste encore difficile de parler de son mal-être dans le monde de l'entreprise. La peur d'être jugé, de perdre son travail, d'être considéré comme faible sont encore **des freins** à ce que la parole se libère.

2 Pour autant, cela ne nous empêche pas d'être attentif aux signes extérieurs et observables d'un mal-être psychologique chez un collègue et **d'intervenir le plus tôt possible avec le dialogue.**

3 En aucun cas, il ne peut être demandé aux salariés d'avoir un regard « expert » ou de « médecin » sur les signes observés. Des situations nous échapperont toujours et il ne nous appartient jamais de poser un diagnostic. L'enjeu est de développer les bons réflexes afin qu'une aide efficace puisse être proposée le cas échéant à notre collègue.



Ressources

Vous souhaitez aller plus loin ?

Notre équipe vous propose différentes possibilités.



RESSOURCES EN LIGNE



LOPTIMISME.com

Des articles sur la santé mentale et sur le bien-être en général
www.loptimisme.com



LOPTIMISME.PRO

Des articles sur la santé mentale orientés monde du travail et sur la qualité de vie au travail en général
www.loptimisme.com

LIVRES BLANCS



Des livres blancs téléchargeables gratuitement pour vous permettre d'explorer le sujet de la santé mentale



FORMATIONS & SENSIBILISATIONS

FORMATION PSSM

La formation standardisée aux **Premiers Secours en Santé Mentale**
Sur 2 jours -14h- ou en ligne -7x2h-

FORMATION SANTÉ MENTALE EN ENTREPRISE

- Formation d'une journée en présentiel
- Formation d'une demi-journée en présentiel

SENSIBILISATION

- Conférence d'une heure en présentiel ou distanciel
- Atelier de 2h ou 3h30 en présentiel ou distanciel

CONTACT

formation@loptimisme.com
07 82 83 08 85

[1]Étude Aésio, novembre 2021

[2]Psychodon, Opinion Way, avril 2021

[3]<https://infos.emploipublic.fr/>

[4]<https://lecomptoir.malakoffhumanis.com/absence-deceler-signes-avant-coueurs-pour-mieux-prevenir/>



**Mieux parler de santé mentale
sur son lieu de travail**



**Repérer une détresse
psychologique chez un collègue**



**Approcher un collègue
qui semble aller mal**



**Ecouter et accueillir les ressentir
de son collègue sans s'y noyer**



**Donner des ressources d'information
fiables sur la santé mentale**



**S'assurer que son collègue a des
soutiens additionnels en interne
et/ou en externe**