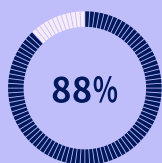
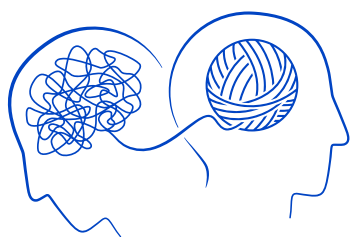


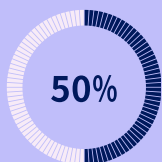
Comment aider un salarié qui traverse un moment difficile ?

Dans le cadre du **parcours « santé mentale »** de l'ANDRH réalisé en partenariat avec **Alan**, retrouvez dans ce mémo tout ce qu'il faut savoir pour **réagir** lorsqu'une situation difficile se présente pour l'un de vos collaborateurs.

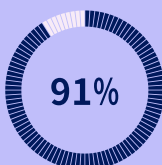
Le saviez-vous ?



des salariés considèrent que leur employeur est **responsable** de leur bien-être mental



des salariés rencontrent une **difficulté psychologique**



des Français, tous métiers et âges confondus, estiment que les difficultés psychologiques sont de plus en plus **répandues au travail**

Source : Harris Interactive 2021

Mettre en place la méthode REPOS



R

Repérer les signes

Vous comptez parmi les personnes clés pour **repérer les signes** d'un mal être chez un salarié

E

Écouter

Votre **capacité d'écoute** sera votre meilleure alliée pour soulager et aider un salarié

P

Prévenir

Vous pouvez **alerter les représentants des ressources humaines** et/ou le **manager** pour qu'ils agissent

O

Orienter

En tant qu'intervenant sur la santé au travail, vous pouvez **orienter vers des solutions existantes**

S

Suivre

Prendre des nouvelles dans la durée sera très apprécié et renforcera le sentiment d'écoute

1 Repérer les signes

- Repérer les signes de mal-être, c'est être attentif aux **changements comportementaux** pour intervenir tôt.
- Les **signaux faibles** : isolement, démotivation, changement de comportement, horaires et travail.

2 Écouter

- Écouter avec **bienveillance**, c'est offrir un **espace** de parole **sécurisant** et **soulageant** pour le salarié.
- Pratiques recommandées :
 - Questions ouvertes,
 - Utiliser la reformulation pour s'assurer que vous êtes bien compris.

3 Prévenir par l'alerte

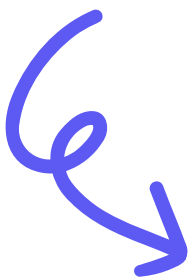
- C'est **collaborer avec le manager** par une action proactive :
 - Comprendre l'origine du problème et proposer son aide,
 - L'orienter vers une session avec un psychologue,
 - En discuter collectivement en réunion.

4 Orienter

- Orienter vers des **ressources adaptées** :
 - Médecine du travail,
 - Lignes d'écoute,
 - Soutien médical et/ou psychologique.

5 Suivre

- Suivre dans la durée pour **renforcer le sentiment d'écoute** :
 - Apporter un soutien immédiat en rencontrant le salarié ;
 - Rencontrer individuellement le manager pour mieux comprendre la situation ;
 - Adapter les conditions de travail, assurer un suivi régulier et prévenir les futurs incidents
 - Prendre des mesures collectives pour éviter ce type d'incident.



Pour aller plus loin

- ✓ [Le guide de santé mentale en entreprise](#) réalisé par Alan
- ✓ [L'article rédigé par Lydia Martin](#), psychologue du travail
- ✓ [L'interview de Lydia Martin](#) sur l'accompagnement des collaborateurs
- ✓ [Le webinar en présence de Lydia Martin et de Juliette Raimbault](#), DRH France d'Alan