

ACCIDENT GRAVE

Gérer le traumatisme après un événement grave en entreprise

Lorsqu'un événement grave survient dans le cadre professionnel - qu'il s'agisse d'un accident grave, d'un décès soudain, d'un suicide - les conséquences humaines et organisationnelles sont potentiellement considérables. Pour préserver la santé mentale des salariés et restaurer le collectif, une réponse à la fois rapide, coordonnée et structurée est indispensable.

Dr Hervé Baudelocque

Un événement grave en entreprise désigne un fait soudain, imprévu et potentiellement traumatique. Il peut s'agir d'un accident du travail grave ou mortel, d'un décès brutal sur site, d'un suicide, mais aussi d'actes de violence (agression, braquage, explosion, etc.). Ces situations menacent directement ou indirectement l'intégrité physique et/ou psychique des personnes présentes, provoquant des réactions de peur, de sidération ou de détresse.

L'impact psychologique varie d'une personne à l'autre. Certains salariés peuvent manifester une sidération immédiate, d'autres exprimer une angoisse différée ou des troubles somatiques. Dans certains cas, des symptômes plus durables s'installent : anxiété, troubles du sommeil, irritabilité, isolement, voire état de stress post-traumatique. Ces réactions doivent être prises au sérieux et justifient un accompagnement psychologique. L'exposition directe n'est pas la seule source de souffrance :

les témoins indirects ou les proches collègues peuvent également être profondément affectés. Une prise en charge adaptée permet d'éviter que ces troubles ne se pérennisent.

EMPLOYEURS : COMMENT AGIR ?

Préparer les équipes à réagir face à un événement grave, via des exercices ou des formations spécifiques, permet de limiter l'improvisation et de structurer la réponse.

En cas d'événement grave, l'employeur est juridiquement tenu, au titre de l'article L.4121-1 du Code du travail, de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cela implique d'agir sans délai, en s'appuyant sur les relais internes et les partenaires externes spécialisés.

Dans l'immédiat, la priorité est de sécuriser les lieux et de protéger les salariés. L'alerte doit être donnée sans attendre (112, 15, 18 ou 17 selon le contexte), et les premiers secours prodigués. Une cellule de crise peut



DR HERVÉ BAUDELLOCQUE

Dr Hervé Baudelocque, médecin du travail depuis plus de vingt ans, s'est forgé une solide expertise au sein de grandes entreprises telles que Renault, Schneider Electric, BASF et EDF. En tant que directeur médical & prévention d'Effcience Santé au Travail, il met à profit sa compréhension approfondie des enjeux de la santé au travail, notamment dans

les secteurs de l'Industrie, de la Chimie et de l'Énergie. Membre du conseil d'administration de l'Institut universitaire de médecine du travail de Paris, il s'engage activement pour l'amélioration continue des conditions de travail et la prévention en entreprise.



© Climbing Helmets

“Une cellule de crise peut être activée. Elle associe la direction, le service RH, les représentants du personnel, un psychologue, le médecin du travail ou l’infirmier, ainsi que toute personne ressource non directement impliquée.”

être activée. Elle associe, selon la taille et l’organisation de l’entreprise, la direction, le service RH, les représentants du personnel, un psychologue, le médecin du travail ou l’infirmier, ainsi que toute personne ressource disponible non directement impliquée. Cette cellule permet d’organiser la réponse collective : identification des victimes ou témoins, information claire et cohérente à l’intention de l’ensemble du personnel, planification d’un soutien psychologique. Une intervention collective comme un espace de parole menée par un professionnel permet de faciliter l’expression, de désamorcer les rumeurs et de renforcer la cohésion.

Sur le plan administratif, l’employeur doit procéder aux déclarations obligatoires (accident du travail, déclaration d’événement grave, CSSCT extraordinaire, etc.) et faciliter les démarches, comme le dépôt de plainte ou l’accès aux dispositifs d’aide aux victimes.

Des exercices ou des formations réduisent l’improvisation et structurent la réponse.

Sur le plan médical, une coordination avec le service de prévention et de santé au travail permet d’organiser des entretiens de soutien, de repérer les salariés les plus exposés et d’envisager, si nécessaire, une visite de pré-reprise.

QUELLES SUITES DONNER ?

Une fois l’urgence passée, l’entreprise doit poursuivre l’accompagnement. Le soutien ne se résume pas aux premiers jours. Il est important de rester attentif à l’évolution des réactions individuelles. Certains salariés peuvent exprimer tardivement un mal-être ou demander un aménagement temporaire. La reprise du travail peut aussi être source d’anxiété, notamment si l’environnement est associé à l’événement.

Post-crise, l'ensemble du collectif doit prendre de la hauteur et produire un retour d'expérience visant à identifier les axes d'amélioration.

Un retour d'expérience peut être organisé pour tirer des enseignements, dans un cadre non accusatoire. Cette analyse vise à comprendre les mécanismes en jeu, à identifier les éventuels points d'amélioration (techniques, humains, organisationnels) et à définir des mesures de prévention complémentaires.

La dimension collective ne doit pas être négligée. Maintenir le lien, favoriser les échanges, permettre aux équipes de se réappropriier leur environnement de travail sont des leviers essentiels pour la reconstruction. L'encadrement joue ici un rôle déterminant, à condition qu'il soit lui-même soutenu.

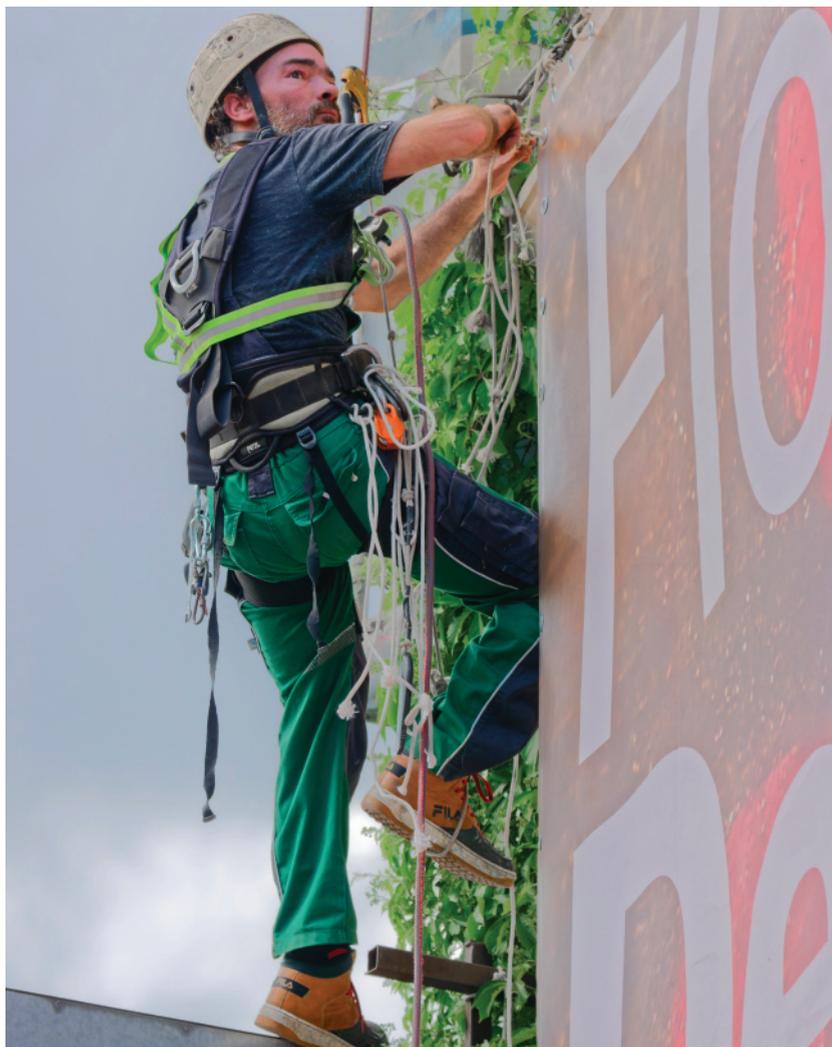
L'INTERVENTION DU SPSTI

Le médecin du travail peut être sollicité dès les premières heures. L'intervention du Service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) peut se structurer autour de trois objectifs.

Le premier est d'aider l'employeur à faire face à la situation. Le médecin du travail peut conseiller sur les mesures à prendre, participer à la cellule de crise si elle est mise en place, et soutenir les décisions relatives à la communication interne ou à l'organisation du travail temporaire.

Le deuxième objectif concerne l'accompagnement des salariés. Des entretiens individuels peuvent être proposés sur demande des personnes concernées ou sur proposition de l'encadrement. Le médecin du travail peut également orienter vers des structures spécialisées (cellule d'urgence médico-psychologique, association d'aide aux victimes, réseau de psychologues). Ce suivi peut s'étendre sur plusieurs semaines, notamment en cas d'arrêt de travail ou de difficulté à reprendre une activité normale.

Enfin, le SPSTI peut contribuer à l'analyse de l'événement, en lien avec



© Mircea Lancu

les autres acteurs de prévention de l'entreprise. Cette analyse, lorsqu'elle concerne un accident grave ou mortel, s'inscrit dans une obligation régle-

mentaire. Elle permet de dégager des pistes de prévention pour éviter qu'une situation comparable ne se reproduise. ■

QUELS SIGNES DOIVENT ALERTE APRÈS UN ÉVÉNEMENT GRAVE ?

Dans les jours ou semaines qui suivent, certains signes peuvent indiquer qu'un salarié est en difficulté :

- ▶ troubles du sommeil persistants,
- ▶ repli social, irritabilité ou isolement,
- ▶ difficulté à se concentrer, perte d'efficacité,
- ▶ refus de revenir sur les lieux,
- ▶ évitement de certains collègues ou activités,
- ▶ reviviscence de l'événement.

Repérer ces signes permet de proposer rapidement une orientation adaptée.

En cas de doute ou de difficulté, le Service de prévention et de santé au travail reste un partenaire clé pour guider l'entreprise à chaque étape et préserver la santé psychologique des équipes.