

Conduite à tenir face à un collègue aux propos suicidaires

Points-clés

1. Entendre de quelqu'un, ne serait-ce qu'une seule fois, des références au suicide, même d'autrui, même sur le ton de la plaisanterie (par exemple : « *S'il m'arrivait la même chose qu'à X, eh bien à sa place, je sais quoi faire pour ne pas me rater !* ») est un **signe d'alerte à toujours prendre au sérieux**.
2. **80% des suicidés ont, d'une manière ou d'une autre, exprimé leur souffrance et leur intention dans les semaines précédant leur passage à l'acte sans qu'on en ait saisi la portée.**
3. Le suicide est **l'aboutissement d'un long et douloureux processus** dont le sujet ne trouve sa libération que dans sa décision de passer à l'acte. La décision prise, **une apparente et trompeuse sérénité précède souvent le raptus**, privant l'entourage de raisons et de moyens d'agir.
4. **L'empathie et le soutien social au travail, sont le meilleur moyen de briser le silence** de la douleur avant qu'elle ne soit devenue insupportable.
5. **Les mots, le silence aussi, peuvent tuer...**
6. **Suicide Info Service : 01 45 39 40 00**

1 – EVALUER ET ASSUMER

A- Evaluer la probabilité et l'imminence d'un passage à l'acte

1.1. – Evaluer la déclaration

Poids très différent d'un propos lancé à la cantonade dans un moment de crise évoquant le suicide parmi d'autres possibilités et la confiance déabusée d'un collègue manifestement au bout du rouleau.

Tout propos suicidaire est à considérer comme un message d'alerte, même s'il s'exprime sur un mode d'autodérision ou dans un accès de colère. Le seul élément qui peut changer est la notion d'urgence : certains propos nécessitent une mobilisation immédiate face à un risque imminent (crise suicidaire).

1.2. – Evaluer le contexte

Professionnel :

Difficultés relationnelles connues avec un (ou des) collègue(s), situation de harcèlement, Conflit de personnes insolubles, surcharge de travail (gardes, mais pas seulement). Organisation du travail, perte de repères, sentiment d'accomplir une tâche inutile, défaut de reconnaissance, autodénigrement, accident médico-légal, isolement inhabituel au travail, « pour être enfin tranquille »... implication dans un contentieux lourd. (détournement de toxiques, menace sur l'emploi, etc.)

Personnel :

Antécédents suicidaires. (TS connue ou « avouée » : « tu sais, j'ai déjà essayé... »)
Pathologie psychiatrique connue (syndrome bipolaire, schizophrénie ou épisode borderline).
Toxicomanie, alcoolisme.
Maladie somatique chronique et invalidante (SEP, Parkinson...) pouvant, à terme, menacer l'autonomie et l'aptitude au travail.

Familial :

Difficultés familiales connues (divorce, échecs scolaires répétés chez les enfants, parents à charge dans un contexte de dépendance,...).
Célibat subi plus que choisi, difficultés à créer des liens durables.
Antécédents suicidaires dans la famille (fratrie, ascendants, conjoint).

1.3. – Evaluer le degré d'urgence

Apprécier deux éléments distincts : un **facteur potentiellement déclenchant** et la **capacité de résilience** du collègue.

- Facteurs déclenchant :

Ils peuvent être d'ordre professionnel et nous avons tous en mémoire des comportements suicidaires consécutifs à un accident d'anesthésie. Il peut aussi s'agir de l'acutisation brutale d'une situation relationnelle ou d'une organisation dysfonctionnelle.

Sur un plan personnel : rupture sentimentale avec son cortège de culpabilités et de sentiment d'abandon.

- Résilience : il est toujours difficile d'apprécier a priori la **résilience d'un collègue** confronté à une situation difficile, aggravée par l'isolement contraint par les organisations (salles isolées). Quelques éléments peuvent nous aider dans cette démarche :

- **Insertion professionnelle** : qualité des relations et des liens avec ce collègue en difficulté? Ces liens se sont-ils distendus ces dernières semaines ? Sur quoi portent les échanges : sont-ils limités aux seules nécessités de fonctionnement du service ? Autant de questions qui permettront également d'anticiper sur la phase suivante, celle du soutien et du retour vers la « Communauté des Egaux ».

- **Soutien familial** : le risque apparaît plus fréquent en cas d'isolement affectif. Un conjoint lucide et attentionné constitue un garde fou précieux. Encore faut-il qu'il ne soit pas tenu à l'écart.

- **Ressources personnelles** : le fait qu'un collègue ait conservé son sens de l'humour ou une propension naturelle à dédramatiser les situations ne constitue pas une assurance contre un processus suicidaire qui évolue classiquement par étapes (idéation suicidaire, rumination puis cristallisation sur le projet vécu comme seule solution faisant alors sa place à un sentiment de soulagement trompeur). « *la veille, il était étrangement très détendu, plus à l'aise que d'habitude...* »

En revanche, le raptus suicidaire s'inscrit dans un laps de temps très court.

B- Assumer le rôle que l'on doit tenir face à cette situation de détresse :

Ne PAS faire : nier, minimiser, fuir, juger

- **Ne pas minimiser, ni banaliser**

- **Ne pas botter en touche** (« *après tout il y a un chef de service, ce n'est pas mon problème...* »)

- fermer les yeux et les oreilles : « *ça ne me regarde pas, ce sont ses affaires* »

- faire sa tâche à sa place sans autre forme d'intervention

- dénoncer ses insuffisances à son insu.

- juger : « *c'est un faible, un fainéant, un tire-au-flanc* »

- tenir un discours rassurant : « *ça va aller, vieux, la vie est belle, ce n'est pas grave !* »

- énoncer des injonctions impossibles ou paradoxales : « *secoue toi, sois heureux, quoi !* »

2 – PARTAGER

- **Il est difficile de porter seul la détresse d'un collègue.**

- **Des personnes ressources doivent être recherchées au sein du groupe pour partager à propos de la situation constatée.**

- **Toujours agir avec tact et discrétion : bien choisir son (ou ses) interlocuteur (s).**

La première étape, une fois établie la réalité ou l'éventualité d'un processus suicidaire, est dictée par l'urgence : soustraire le collègue à ses ruminations, veiller à ce qu'il ne reste pas seul, l'éloigner de la situation de stress intense qui contribue au risque de passage à l'acte (gardes, maintien dans une position de travail isolée : bloc excentré ...).

A faire : regarder, écouter, entendre, faire parler, en parler...

- vis-à-vis du collègue :

- **regard et écoute**

° remplacer le banal « *ça va ?* » « *ça va !* » par « *ça n'a pas l'air d'aller ? Veux-tu qu'on aille prendre un café ? J'ai besoin de te parler !* »

° dans un lieu calme, isolé (bureau, extérieur) et non le couloir ou le bloc.

L'écoute non directive, sans volonté normative, constitue le premier temps qui va permettre au collègue de se resituer. C'est une possibilité pour lui de retrouver sa place dans l'équipe aux côtés de la personne qui va prendre en compte des difficultés qu'il exprimera peut-être. C'est un point essentiel : il n'est pas possible pour ce collègue de reprendre sa place comme s'il ne s'était rien passé, comme si son appel n'avait pas été entendu.

- parole

° exprimer son inquiétude en osant questionner : « *Tu sais, j'ai l'impression que tu ne vas pas bien, alors, je dois te poser cette question : aurais-tu des idées noires en ce moment ? Penses-tu au suicide ? Parce que, si c'est le cas, il ne faut pas rester comme ça, on peut en parler et voir comment on peut t'aider. Mais tu ne peux pas ne pas rien me dire ! On se connaît ! Tu peux me faire confiance, à moi !* ». Le but n'est pas une prise en charge mais d'établir la réalité d'une situation.

- Lorsque c'est le cas, exprimer que les collègues, le chef de service, la famille ont déjà fait part d'inquiétudes.
- S'enquérir de ses éventuelles initiatives et soutiens (prise en charge médicale, soutien familial ou au sein de l'équipe ?)
 - donner des pistes :
 - évoquer le n° Vert (0800 0069 62) du CFAR permet de faire réagir
 - prise en charge par un professionnel
 - *appeler soi-même le Numéro Vert pour obtenir un conseil ... pour aider...*

vis-à-vis de l'équipe et de l'entourage :

- au quotidien : voir, écouter, saluer tous ses collègues
- prendre du temps durant le temps de travail (réunion d'équipe, écoute réciproque)
- avec tact, informer les proches collègues, le responsable de service, la famille si on en ressent le besoin pour partager ses inquiétudes devant un changement et des propos évocateurs.

3 – ORIENTER

- ***L'évaluation initiale est plus facile pour quelqu'un d'extérieur, mais ce n'est pas toujours possible.***
- ***La médecine du travail peut être aidante, au moins pour soustraire le collègue à un environnement professionnel insupportable ou authentifier une inaptitude temporaire***
- ***proposer de consulter un médecin traitant, un psychologue clinicien/psychiatre... « tu sais, ça peut arriver à tout le monde d'avoir besoin d'être aidé ... et, là, je pense que c'est nécessaire.»***
- ***le n° Vert : faire savoir qu'il est accessible H24, à tous, pour une écoute.***

- Un **numéro vert d'appel** et un **contact anonyme par e-Chat** sont mis gratuitement par le CFAR à la disposition des professionnels : www.cfar.org , onglet NUMERO VERT/ codes d'accès pour le Chat : cfar/cfar



- Le numéro vert ne peut pas servir à se dédouaner ou à se débarrasser du problème.
- C'est un outil à la disposition de tous pour clarifier une difficulté ou une crise.

- envisager ou "discuter" l'hospitalisation en milieu psychiatrique si perception d'un risque de passage à l'acte ou de crise suicidaire (HDT)

Le propos suicidaire n'est jamais une banalité. Les éléments contextuels doivent être appréciés avec tact et prudence. Le doute ne justifie pas d'éviter un échange qui, s'il était infondé, ne sera pas vécu comme intrusif. Le défaut d'empathie, la négligence constituent une perte de chance.

Dans le Collectif de travail, dans un milieu aussi chargé d'égos que les blocs opératoires, la nécessité de donner longtemps le change pour prouver sa force aux autres professionnels, se heurte à la limite du supportable. Les fragilités sont devenues interdites de séjour dans une indifférence de plus en plus fréquemment institutionnalisée.

Suicide Info Service : 01.45.39.40.00

« Tout le monde a une image un peu faussée des personnes qui ont recours à nos services, mais je pense que je pourrais connaître la moitié des gens qui appellent. »

Une écoutante