



# RISQUES PSYCHOSOCIAUX : EN PARLER POUR EN SORTIR !



## Bien-être au travail

Vous êtes souvent stressé(e) au travail ? Vous vous sentez épuisé(e) à cause de ce dernier ? Vous souffrez d'une situation conflictuelle ? Vous êtes victime d'agression, de harcèlement sexuel, de harcèlement moral et/ou de discrimination ? Sachez que vous n'êtes pas seul(e) !



### A quels signaux devez-vous être attentifs ?

- Vous vous sentez plus nerveux, agressif, irritable, triste, ...
- Vous avez du mal à vous concentrer, vous commettez plus d'erreurs, vous oubliez, ...
- Vous souffrez de crises d'angoisse, de panique ou d'épuisement à cause de votre travail
- Vous ruminez sans cesse à cause de votre travail
- Vous avez des palpitations, insomnies, douleurs musculaires, ...
- Vous mangez plus ou vous n'avez plus d'appétit
- Vous ressentez le besoin de consommer des produits ou médicaments pour « tenir le coup » (café, alcool, somnifères, ...) ?
- En résumé, vous ne vous sentez pas bien, vous ne vous reconnaissiez plus.



### Qui peut vous aider ?

Ne gardez pas vos problèmes pour vous. En parler, c'est déjà agir.



Le service du personnel, votre responsable ou votre employeur peut vous soutenir afin de trouver une solution.

Si votre organisation dispose d'une personne de confiance, vous pouvez lui demander un avis, un conseil ou son soutien en toute confidentialité. Vous trouverez les coordonnées de la personne de confiance dans le règlement de travail.



Si vous ne souhaitez pas en discuter avec des personnes de votre entreprise, vous pouvez vous adresser, en toute confidentialité, aux conseillers en prévention aspects psychosociaux (CPAP) du Service externe pour la Prévention et la Protection au travail de Securex.



## Concrètement ?

Si vous contactez la personne de confiance de votre entreprise ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP) de Securex, un rendez-vous sera fixé dans les 10 jours calendrier. Le premier entretien d'accueil est **confidentiel**. Il aura pour objectif de vous écouter et de vous informer sur les possibilités d'intervention. A la fin de cet entretien d'accueil, vous pourrez, d'un commun accord, limiter votre démarche à ce simple échange ou entamer une intervention psychosociale.

Dans tous les cas, l'employeur ne sera pas informé de ce premier entretien, sauf si vous le souhaitez.



## Quels sont les types d'intervention ?

### Intervention psychosociale informelle

Cette intervention a pour but de trouver une solution informelle par le biais de discussions, d'interventions auprès d'une autre personne de l'entreprise (collègue, supérieur, service des ressources humaines, etc.) ou par une tentative de conciliation entre les parties concernées.



Vous pouvez entreprendre cette démarche informelle vous-même, ou la préparer ou la mener à bien avec la personne de confiance ou le CPAP.

Si la voie informelle n'aboutit pas à une issue positive, vous aurez toujours la possibilité de vous engager dans la voie formelle.

### Vous avez des questions liées à ce service ?

Adressez-vous directement à votre département RH ou à votre conseiller en prévention interne.

Demandez conseil à la cellule psychosociale de votre Service Externe de Prévention et de Protection Securex

0800 100 59

Accessible du lundi au vendredi de 08h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

### Intervention psychosociale formelle

Vous ne voulez pas recourir à l'intervention psychosociale informelle ? Ou celle-ci n'a pas mené à une solution ? Vous pouvez alors décider d'entamer une procédure formelle. Seul le CPAP peut réaliser ce type d'intervention.

Il en existe deux types.

- **Demande à caractère principalement collectif :** On parle de risques collectifs lorsque plusieurs personnes risquent de subir des dommages. Le problème se situe alors au niveau du groupe. Cette procédure peut être initiée par une ou plusieurs personnes et est anonyme.
- **Demande à caractère principalement individuel :** On parle d'une intervention psychosociale à caractère principalement individuel lorsque le risque encouru concerne une seule personne.  
Le CPAP informe l'employeur de la demande et lui communique l'identité du demandeur.