

1. Vous repérez un comportement inhabituel... QUE FAIRE ?

Exemples concrets

Un salarié arrive régulièrement en retard ou somnole en réunion.

Il présente une odeur d'alcool, ou semble confus.

Il oublie des consignes simples, ou se désengage progressivement.

Les collègues vous signalent des changements inquiétants.

A faire

- Noter les faits observables, datés, sans interprétation ni jugement.
- Ne pas questionner le salarié sur sa consommation personnelle.
- Parlez-en en toute confidentialité avec le service social ou le médecin du travail.
- Ne pas en parler à d'autres collègues ou managers sans nécessité.

2. Vous avez un doute sérieux ou plusieurs signaux : QUE FAIRE ?

Exemples concrets

Le salarié multiplie les absences courtes, est impliqué dans un accident de travail, son attitude inquiète l'équipe.

A faire

- Organiser un entretien RH :
- Sur la base des faits observés.
- Avec une posture neutre : « On remarque que vous semblez fatigué / en difficulté, y a-t-il quelque chose qui vous empêche d'être à l'aise dans votre travail ? »
- Proposer une orientation : « Nous pouvons vous mettre en lien avec le service social ou le médecin du travail, en toute confidentialité. »
- Faire appel au service social du travail :
- Pour un accompagnement psychosocial individualisé.
- Pour co-construire une stratégie d'accompagnement si la situation est complexe.
- Solliciter le médecin du travail :
- Pour une visite médicale de préconisation, à la demande du salarié ou de l'employeur.

3. Bonnes pratiques RH

Situation RH : qui mobiliser ?



A ne pas faire

- En parler « entre collègues » ou à des tiers non concernés.
- Tenter de « diagnostiquer » ou de moraliser la situation.
- Ignorer les signaux sous prétexte que « ça va passer ».
- Laisser la pression reposer sur le seul manager.