

## LE SUICIDE

*Comment réagir en tant que dirigeant au suicide d'un membre du personnel ?*

Un membre de votre personnel a choisi de quitter ce monde en se suicidant. Choc, tristesse, incrédulité, impuissance, sentiment de culpabilité, pourquoi, comment ... Autant de mots qui s'avèrent impuissants à exprimer tout ce que vous ressentez à ce moment-là. Votre personnel est confronté à cet événement effroyable. Vous, en tant que dirigeant, êtes non seulement touché personnellement par le suicide mais vous avez en outre pour mission d'accompagner votre personnel à travers le processus de deuil. Que devez-vous leur dire, ou justement ne pas dire ? Comment poursuivre le travail ? Qui pouvez-vous ou devez-vous contacter ? Cette brochure a un double but : fournir des informations sur le processus de deuil et dispenser des instructions pratiques facilitant le processus de deuil de votre personnel.

### INFORMATIONS RELATIVES AU PROCESSUS DE DEUIL

Faire le deuil après le suicide d'une personne est une chose extrêmement complexe. Travailleurs, amis ou collègues souffrent de manière unique et personnelle. Il existe pourtant un certain nombre de thèmes caractéristiques.

- Les collègues recherchent souvent des informations sur les conditions précises et les circonstances du suicide. Fournissez des infos claires et précises. L'imagination est souvent pire que la vérité. Dire « je ne sais pas » est également préférable au fait de ne rien dire.
- La question du « pourquoi », les motivations et les explications liées à un suicide sont spécifiques au caractère délibéré d'un suicide.
- Troubles de la concentration, tristesse, drame revécu, sentiment d'angoisse, pensées suicidaires, soulagement, sentiment de culpabilité et colère sont des réactions normales après un suicide.

**Quelle que soit la réaction, il s'agit d'une réaction normale à une situation anormale.**

### RÉACTION DE L'ENVIRONNEMENT

Les proches survivants se plaignent souvent du fait qu'il s'avère très difficile de parler du suicide et des sentiments qui l'accompagnent. Le suicide est souvent stigmatisé et ce sujet est encore parfois tabou. Donnez à votre personnel la possibilité (le temps et l'espace) de briser ce tabou, pour que le sujet puisse être discuté entre collègues.

**En tant que dirigeant, il est nécessaire que vous accordiez du temps et de l'espace au processus de deuil. Celui-ci est en effet une condition normale, saine et surtout nécessaire permettant de réagir à une perte douloureuse. Le fait de nier le deuil entraîne souvent des problèmes psychiques.**

### CONSEILS PRATIQUES

- Prenez personnellement, en tant que dirigeant, des décisions actives. Donnez un sens aux événements. Après un suicide, organisez un moment de réunion avec le personnel afin de lui permettre d'en discuter. Réunissez le personnel à cet effet. Prévoyez un endroit calme et un moment dédié.
- Expliquez aux collègues la situation liée à ce suicide. Faites-le de préférence vous-même, même si cela peut s'avérer difficile. Le personnel remarquera ainsi que vous êtes personnellement concerné. Il est également important de dire « je ne sais pas », si cela est le cas !
- Faites passer le message indiquant qu'il est normal de faire le deuil.

- Fournissez des informations sur les sentiments et les réactions violent(e)s que l'on peut observer, de façon parfois plus violente et plus durable chez les uns que chez les autres. Normalisez ces réactions ! Faites référence à la brochure « Le suicide. Comment réagir en tant que collègue au suicide d'un membre du personnel ? »
- Veillez éventuellement à la diffusion de cette brochure.
- Pendant une certaine période, donnez la préférence à la patience et à la compréhension plutôt qu'aux performances et aux résultats. Vérifiez ensemble comment l'on peut continuer à assurer les prestations de service indispensables. Réévaluez régulièrement les accords conclus en fonction du déroulement du processus de deuil et des besoins liés à l'activité professionnelle. Choisissez la personne de confiance la mieux placée pour prendre contact avec la famille de la victime. Cette personne pourra s'informer de ce qu'il est souhaitable de faire par la suite : une présence éventuelle lors des funérailles, l'achat d'une couronne de fleurs, ...
- Tenez compte et acceptez la colère éventuelle de la famille vis-à-vis de l'employeur si le suicide s'est déroulé sur le lieu de travail.
- Après les obsèques, donnez aux collègues la possibilité de réagir entre eux aux événements.
- Après un certain temps, le travail devrait plus ou moins reprendre son cours normal. Si vous constatez que certains travailleurs restent bloqués, vous pouvez toujours leur conseiller une aide professionnelle.
- Pensez également à votre propre processus de deuil. « Vous plonger dans le travail, déléguer toutes les tâches liées à l'accompagnement du processus de deuil, ... » peuvent être autant de façons de nier votre propre processus de deuil.

#### PROCESSUS DE DEUIL PERTURBÉ – AIDE PROFESSIONNELLE ?

Le deuil est une réaction normale et saine à une perte douloureuse. Comment remarquer que ce processus de deuil est à l'arrêt chez certains membres de votre personnel ou chez vous-même ?

- Le collègue continue à éviter la réalité.
- Le collègue continue à se préoccuper du défunt. Il vit comme si la personne décédée était encore présente.
- Vous constatez de violents et longs sentiments de colère et/ou de culpabilité chez un collègue.
- Vous constatez de violents et longs sentiments d'angoisse et de dépression, éventuellement associés à des idées suicidaires.

Cela peut s'exprimer par de la nervosité, une activité permanente sans but précis. Des douleurs physiques peuvent également persister, notamment une fatigue rapide, une faiblesse musculaire, un sentiment de tension corporelle générale, l'absence d'appétit, voire des nausées ... Si vous constatez ces phénomènes auprès d'un membre du personnel, vous pouvez lui conseiller une aide professionnelle.

#### AIDE PROFESSIONNELLE

Il est toujours possible de contacter POBOS et cela est même conseillé si :

- vous souhaitez de plus amples infos concernant le deuil ou les étapes à entreprendre après le suicide d'un membre du personnel.
- certains collègues affichent des comportements indiquant un processus de deuil à l'arrêt.

La ligne d'écoute en prévention du suicide

- T 0800 - 32 123 • [www.preventionsuicide.be](http://www.preventionsuicide.be)