

Démarche d'identification et de prévention des risques psycho-sociaux à destination des hiérarchies des petites structures : outils pratiques.

**Vous êtes chef d'une entreprise de moins de 50 salariés.
Vous devez faire face au licenciement d'un ou plusieurs salariés.
AST67 vous propose une conduite à tenir.
Demandez conseil à votre médecin du travail.**

1. MOTS CLEFS

- Conflits
- Détérioration du climat social
- Perte de productivité
- Trésorerie

2. SIGNES D'ALARME

Difficultés de l'entreprise :

- Difficultés de trésorerie
- Voire risque de redressement judiciaire
- Vous êtes amenés à envisager un licenciement économique

2 cas de figure

Le licenciement a eu lieu :

Lorsque ce licenciement impacte les relations sociales dans l'entreprise dans l'équipe restante et désorganise le travail :

- Communiquer avec le médecin du travail et lui adresser certains salariés
- Un soutien psychologique peut être proposé par le service de santé

Le licenciement est envisagé :

- Un suivi de la personne peut être envisagé avec un bilan de réorientation de carrière : out placement, bilan de compétences

3. LES QUESTIONS QUE L'EMPLOYEUR DOIT SE POSER

→Quelles sont les conséquences (objectives ou subjectives du problème) ?

- Quels sont les conséquences/ les enjeux liés à ces licenciements ? à court/moyen/long terme ?
- Sur la production ? sur le personnel restant ? sur les relations avec la hiérarchie ?

→Les autres questions à se poser :

- La/les principales personnes intéressées en ont-elles été informées ? si oui comment, quelles ont été leurs réactions ? si non, pourquoi ?
- Y a-t-il une personne ressource en interne (= une personne ou un groupe de personnes à qui le/les principaux intéressé(s) accordent leur confiance)

4. QUELS CONSEILS PEUT-ON DONNER A L'EMPLOYEUR ?

A. Mesures immédiates

- ▶ Après s'être posé toutes les questions précédentes, recevoir individuellement la/les personnes qui en font la demande.

B. Mesures secondaires

- ▶ Orienter la ou les personnes vers un expert en fonction de l'intensité des réactions (SAMU, médecin du travail, psychologue du travail/clinicien, médiateur...) ou faire appel à un consultant (selon le périmètre à investiguer et les actions à mettre en place)
- ▶ Veiller à la prise en charge des personnes en difficulté.