PRÉVENTION ET GESTION DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Webinaire - La prévention au quotidien dans les collectivités territoriales et les établissements publics des Ardennes

15 avril 2021

sofaxis

une société du groupe relyens

01

Addictions : définitions et généralités

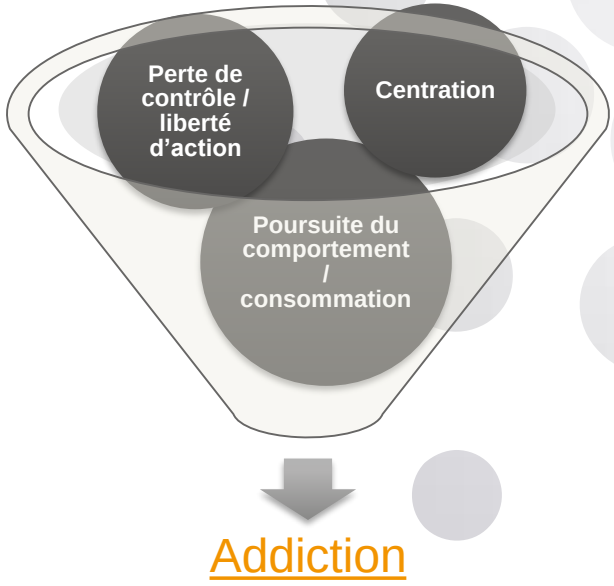
Addictions : définitions et généralités

> QUELLE DÉFINITION ?

- *L'addiction est une affection cérébrale chronique, récidivante, caractérisée par la recherche et l'usage compulsifs de drogue, malgré la connaissance de ses conséquences nocives (*Selon L'Institut Nord-Américain des drogues, le National Institute of Drug Abuse (NIDA))

- *Un processus dans lequel est réalisé un comportement qui peut avoir pour fonction de procurer du plaisir et de soulager un malaise intérieur, et qui se caractérise par l'échec répété de son contrôle et sa persistance en dépit des conséquences négatives (S*elon le professeur Goodman, psychiatre anglais,1990)

- Trois critères peuvent permettre le constat de l'apparition de l'addiction :



Addictions : définitions et généralités

> QU'EST CE QUE L'ADDICTION ?

- Des addictions avec ou sans substances :

Substances Psychoactives (SPA)

Drogues
Alcool
Médicaments
Tabac

SPA : selon l'Organisation Mondiale de la Santé, substance licite ou non qui, lorsqu'elle est ingérée ou administrée, altère les processus mentaux, comme les fonctions cognitives ou l'affect.

Attention, ne pas confondre :

« DROGUES ILLICITES » & « DROGUES LICITES »

≠

« DROGUES DANGEREUSES » & « DROGUES *INOFFENSIVES*»

Comportements

Les jeux d'argent
Les jeux d'écrans
Les achats compulsifs
Les téléphones et technologies de communication
Le travail
Les troubles des conduites alimentaires (anorexie, boulimie)
Le sport
La dépendance affective
Le sexe

Addictions : définitions et généralités

> TOUTES LES ADDICTIONS SONT-ELLES AUSSI « DANGEREUSES » ?

Effet psychoactif (si produit)

- Modifie l'état de conscience et les perceptions ainsi que le rapport au monde

Effet addictogène

- Instaure une dépendance physique ou psychique

Effet de toxicité (si produit)

- détériore le corps et ses organes. Toxicité modulée par le temps, pouvant être
  - **immédiate et /ou cumulative ;**
  - **différée.**

Nocivité d'ordre médico-psychosocial

- Effet sur les tissus et les organes
- Modification de la relation à soi, à l'entourage et à son environnement socioprofessionnel

Addictions : définitions et généralités

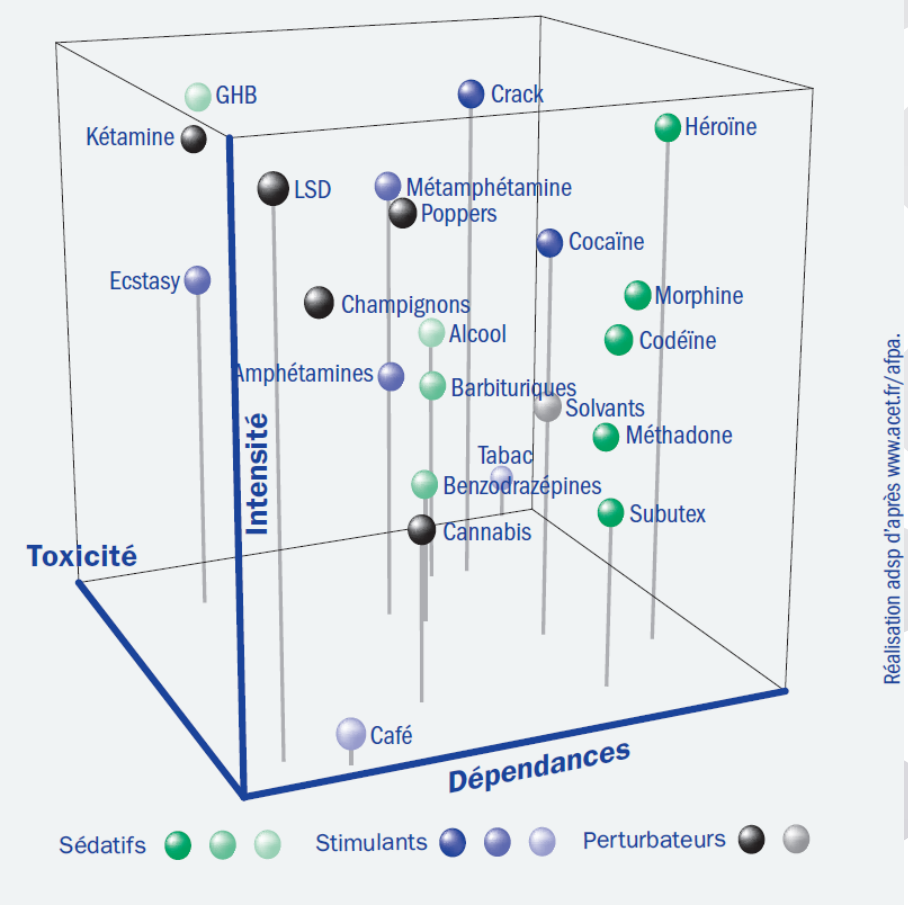
> **RISQUES :**

- LES PROFILS PHARMACOLOGIQUES de dangerosité – SELON ALAIN MOREL, PSYCHIATRE

La toxicité somatique, c'est-à-dire sa capacité à provoquer des atteintes cellulaires ;

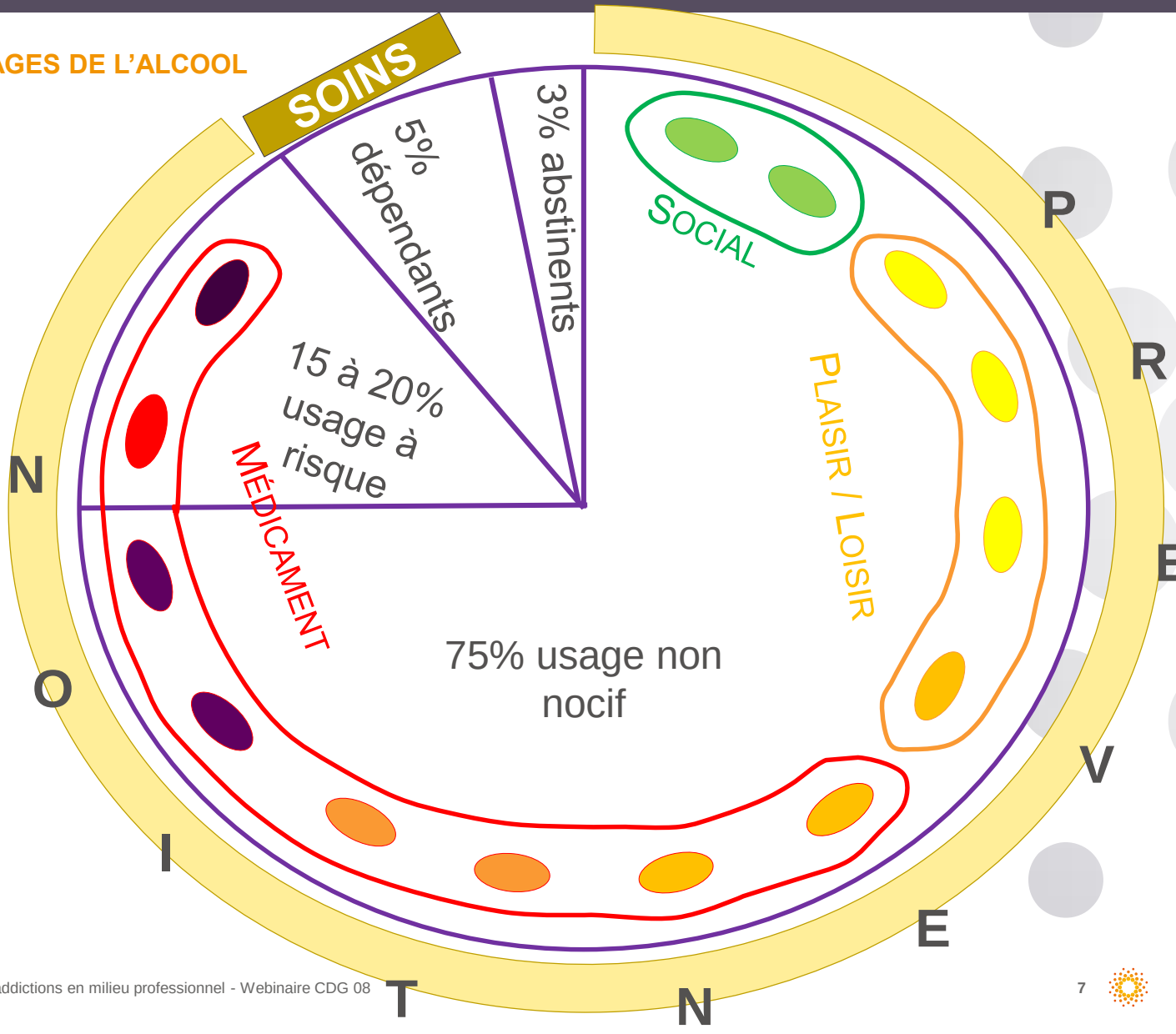
L'intensité /le pouvoir de modification psychique, c'est-à-dire sa faculté de perturber les perceptions, les cognitions, l'humeur, la motivation, etc. ;

La dépendance, la capacité de la substance à créer une dépendance (ou potentiel addictif), qui dépend de l'impact de la substance sur le système intracérébral de récompense.



Addictions : définitions et généralités

> LES DIFFÉRENTS USAGES DE L'ALCOOL



Addictions : définitions et généralités

> INSTAURATION DE L'ADDICTION

PRODUIT
- Mode d'administration
- Profil de dangerosité
- Pureté
- Quantité absorbée
- Durée fréquence d'utilisation
- Interactions entres substance

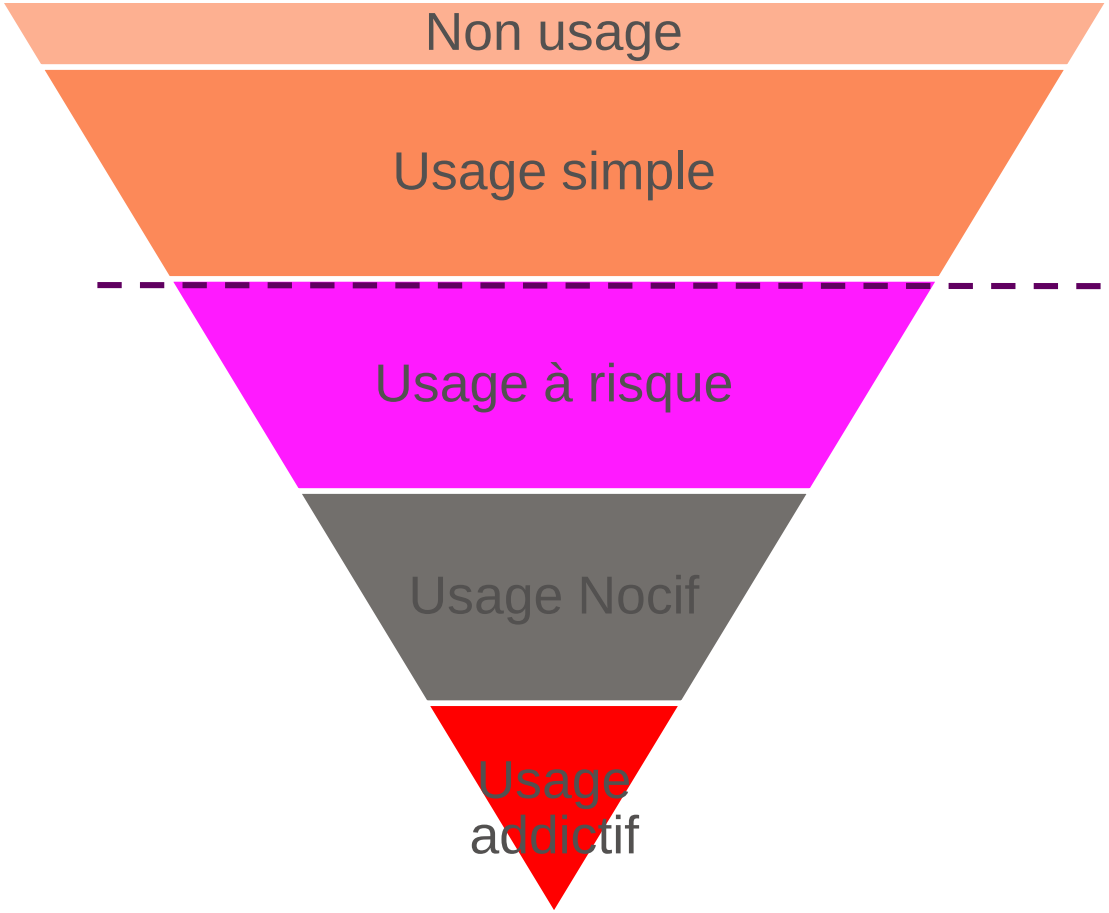
Expérience psychotrope / Instauration de l'addiction
- Résultante de substance/individu/contexte
- Relation de la personne à la substance et à l'univers qui y est attaché
- Fonction de la substance dans la vie de la personne
- Comportement de consommation et mode de vie

CONTEXTE
- Facteurs culturels et sociaux
- Milieu familial, communication, violence
- Milieu social et insertion (école, amis, etc.)
- Facteurs économiques
- Accessibilité du produit

INDIVIDU / PERSONNALITE
- Facteur biologiques (sexe, poids, hérédité, etc.)
- Facteurs physiques
- Facteurs psychiques
- Attitudes et attentes vis à vis du produit
- Mode de vie / Satisfaction – frustration
- Facteurs de personnalité
- Estime de soi, solitude

Addictions : définitions et généralités

> LES DIFFÉRENTS USAGES DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES



Sans risque, consommation modérée, « socialement réglée».

Consommation supérieure aux « seuils », à risque pour soi ou les autres.

Dommages physiques, psychiques, sociaux.

Dépendance, perte de la capacité de s’abstenir.

Addictions : définitions et généralités

RISQUES LIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES, DE MÉDICAMENTS

EFFETS IMMÉDIATS	CONSOMMATION CHRONIQUE	CONSÉQUENCES SOCIALES ET SUR LA SÉCURITÉ
→ Diminution de la vigilance, des réflexes, perte de contrôle	→ Dépression	→ Risque d'accident du travail
→ Troubles de la vision, des capacités de mémoire	→ Risque de cancers	→ Altération du jugement et de la notion de danger
→ Somnolence, anxiété, agitation	→ Apparition ou aggravation de pathologies existantes	→ Violences, conflits
→ Ivresse, voire coma éthylique en cas d'absorption massive d'alcool		→ Insécurité routière
→ Diminution de la vigilance, des réflexes, perte de contrôle		→ Retard et absentéisme
		→ Risque de désocialisation, difficultés relationnelles, tensions dans les équipes
		→ Risque de perte d'emploi, inaptitude

Source : MILDECA/AMF, guide pratique du maire face aux conduites addictives

Addictions : définitions et généralités

> CONSOMMATION DES ACTIFS OCCUPÉS (PUBLIC ET PRIVÉ)

CONDUITES ADDICTIVES AU TRAVAIL : QUELQUES CHIFFRES

18-35 ans
Tranche d'âge la plus concernée par la consommation d'alcool, de tabac et de cannabis.

Tous les métiers sont concernés
mais les métiers des arts et des spectacles, de l'hébergement/restauration, de l'agriculture, du transport, de la construction et ceux en relation avec le public sont parmi les plus exposés.

11 % des femmes cadres
ont une consommation à risque d'alcool. Une prise de responsabilité augmente le risque de consommation d'alcool chez les femmes contrairement aux hommes.

TABAC
28 % fument quotidiennement du tabac.

COCAÏNE
son usage est en augmentation entre 2005 (**0,5***) et 2014 (**0,8***).

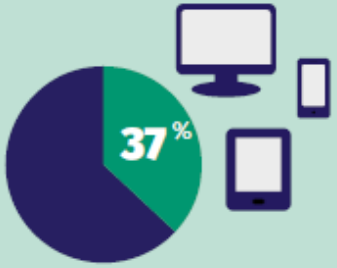
ALCOOL
7,3 % sont des consommateurs à risque,
9,5 % ont des ivresses répétées.
18,6 % ont eu un épisode d'alcoolisation ponctuelle importante (API*) dans le mois.

MÉDICAMENTS PSYCHOTROPES
16,7 % en ont consommés dans l'année.

CANNABIS
9,6 % ont consommé du cannabis dans l'année.

*Alcoolisation ponctuelle importante : correspond à la consommation d'au moins 5 verres en une seule occasion.

USAGE DES OUTILS NUMÉRIQUES
37 % utilisent les outils numériques professionnels hors du temps de travail.



CHIFFRES CLÉS SUR LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE
= X 17,8 le risque d'être responsable d'un accident mortel est multiplié par 17,8 chez les conducteurs alcoolisés.
+ = X 29 un conducteur positif à la fois à l'alcool et au cannabis multiplie par 29 le risque d'être responsable d'un accident mortel
= X 3 l'usage du téléphone au volant multiplie par 3 le risque d'accident.

Sources principales : baromètre santé 2014, 2017 (Santé publique France), étude ELEA 2016, sécurité routière, cohorte CONSTANCES

02

La réglementation

sofaxis

La réglementation

> UN ENJEU PÉNAL

- Qui peut être tenu responsable en cas d'accident sur le lieu de travail d'un agent sous l'emprise de substances psychoactives ?

  - L4121-1 du CDT : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

  - L4122-1 du CDT : Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

  - L.223-6 du Code Pénal : **Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate**, **sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire** est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

La réglementation

> ALCOOL AU TRAVAIL

- Quels sont les alcools autorisés sur le lieu du travail ?

Article R4228-20 du Code du travail
Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché. »

Article R4228-21 du Code du travail
Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Circulaire TE 4/69 du 1er janvier 1969
Le règlement intérieur doit limiter la consommation d'alcool aux heures des repas et peut interdire toute consommation d'alcool.

Article R4225-2 et R4225-3 du code du travail
L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson
Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

La réglementation

> ALCOOL AU TRAVAIL

- Peut-on interdire toute consommation d'alcool au travail ?
  - Interdiction / limitation doit « être justifiée et rester proportionnée au but de sécurité recherché »

Arrêt CATERPILLAR du 12 novembre 2014
Le Conseil d'Etat rejette le recours de Caterpillar qui prohibait toute consommation d'alcool dans la société. Interdiction totale possible si et seulement justifié par des nécessités de sécurité sur le lieu de travail

Conseil d'Etat du 8 juillet 2019
L'employeur peut, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs, prendre des mesures, proportionnées au but recherché, limitant voire interdisant cette consommation sur le lieu de travail. En cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou pour les tiers, il peut également interdire toute imprégnation alcoolique des salariés concernés

La réglementation

> ALCOOL AU TRAVAIL

- Peut-on proposer l'alcootest dans le cadre du travail ? Peut-on le faire systématiquement pour tout employé ?

  - L'alcootest peut être proposé dans le cadre du travail par l'employeur sous certaines conditions :
    - Si procédure inscrite au Règlement Intérieur ;
    - Pour les postes à risques ;
    - Uniquement pour faire cesser une situation dangereuse

Arrêt RNUR du 10 septembre 1987
L'alcootest peut être proposé à des personnes qui manipulent des produits chimiques dangereux ou des machines dangereuses, ou conduisent des véhicules. Uniquement pour faire cesser une situation dangereuse.

  - Ne peut pas être proposé de manière systématique à tout employé

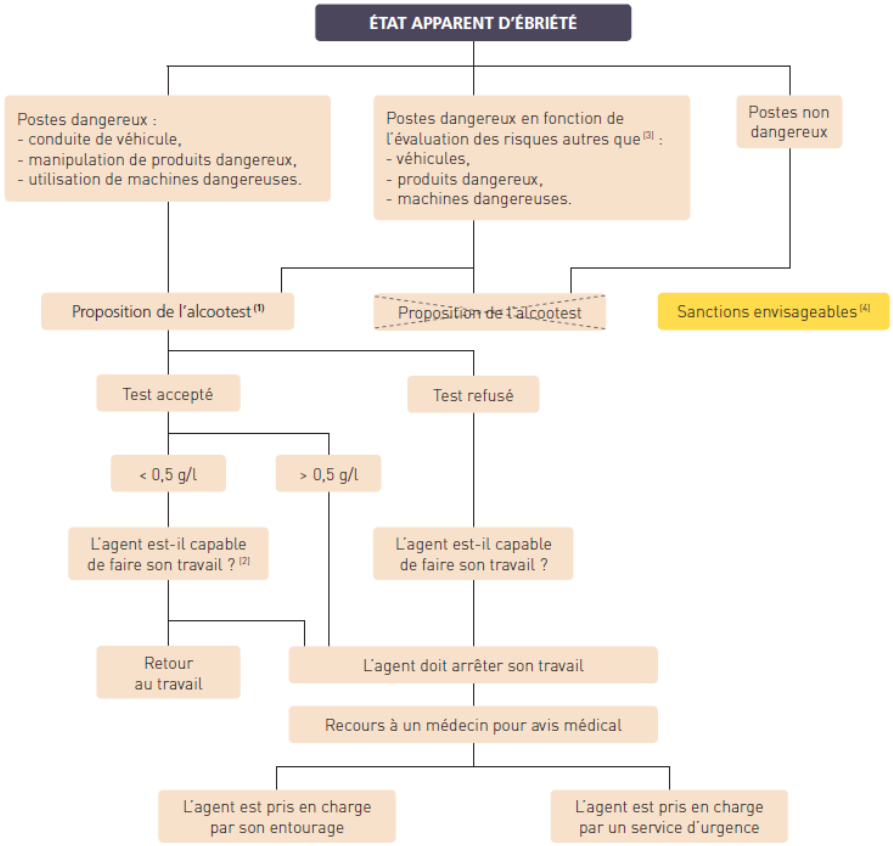
Arrêt CORONA du 1er Février 1980
On ne peut pas proposer systématiquement à tout employé l'alcootest.

La réglementation

> ALCOOL AU TRAVAIL

- Quel est le taux légal au travail ?
  - Il n'existe pas de taux légal dans le code du travail, néanmoins les taux définis par le code de la route s'appliquent dans les activités liées à la conduite
    - 0.5 g/l d'alcool dans le sang
    - 0.2 g/l d'alcool dans le sang pour les nouveaux conducteurs et conducteurs de transports en commun

- Quelle procédure suivre pour faire cesser une situation dangereuse ?



La réglementation

> ALCOOL AU TRAVAIL

- Faut-il cadrer l'organisation des moments de convivialité ?
  - Sanction disciplinaire pour laisser s'organiser des pots « excessifs »
    - Révocation d'un responsable d'équipe qui a autorisé l'organisation d'un repas avec mise à disposition excessive d'alcool. Le chef d'équipe participe, consomme de manière excessive et laisse ses collaborateurs consommer dans des conditions telles que l'un d'entre eux décède d'un coma éthylique

CAA de Douai – 2 mars 2004

- Un directeur des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, a eu une sanction d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 2 ans, dont 6 mois avec sursis. Il lui était reproché d'avoir, d'une part, toléré l'introduction dans l'établissement de boissons alcoolisées et l'organisation répétée de réunions au cours desquelles ces boissons étaient consommées, parfois en quantité excessive, par les membres du personnel, d'autre part, d'avoir fait preuve, vis-à-vis de certains de ses collaborateurs, de manque de correction.

CE 293863 du 10 septembre 2007

La réglementation

> DROGUES ILLICITES

- **Code de la Santé Publique**

L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni :

- amende de 3 750 € et d'une peine d'emprisonnement d'un an ;
- injonction thérapeutique ;
- il est interdit d'inciter à la consommation ;
- peine complémentaire : stage de sensibilisation aux dangers de l'usage de produits stupéfiants.

- **Infraction commise dans l'exercice des fonctions par des personnes dépositaires de l'autorité publique ou chargées d'une mission de service public**
  - peines portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.

La réglementation

> DROGUES ILLICITES

- Peut-on procéder au dépistage de drogue par test salivaire en milieu professionnel ?

Le dépistage de drogue par test salivaire est possible dans le cadre du travail et peut être pratiqué par un supérieur hiérarchique ou une autre personne habilitée pour le faire. Sa mise en œuvre peut être réalisée de façon aléatoire sur les postes hypersensibles.

Attention, le contrôle de la consommation de drogues n'est pas aussi précis que le contrôle d'alcoolémie, Il établit la consommation récente de produits stupéfiants, sans apporter la preuve que l'agent est encore sous l'emprise de la drogue et n'est pas apte à exercer son emploi, cela relève la consommation récente de produit stupéfiant

- Conditions de mise en œuvre
  - Inscrit au règlement intérieur
  - Chargé de l'analyse : secret professionnel sur le résultat
  - Possible sur les postes " hypersensibles drogue et alcool "
- Conseils
  - Orienter sur les postes à risque (idem alcool)
  - Contestation du test possible et demande de contre-expertise ou second test également possibles

(Conseil d'état, 4e et 5e chambres réunies, n° 394178, 5/12/2016)

La réglementation

> TABAC

- Loi Veil du 9 juillet 1976
  - Mention obligatoire « Abus dangereux »
  - Interdiction de fumer dans certains lieux publics
  - Réglementation de la publicité

- Loi Evin du 10 janvier 1991, plusieurs objectifs :
  - lutte contre le tabagisme : interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif (dont les établissements d'enseignement)
  - Lutte contre l'alcoolisme : limitation importante du droit de faire de la publicité pour les boissons alcoolisées

- Décret du 15 novembre 2006
  - Interdiction de fumer dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail

> LA CIGARETTE ÉLECTRONIQUE

- Depuis le 1er octobre 2017, interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif :
  - postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement
  - fermés et couverts ;
  - affectés à usage collectif
  - à l'exception des locaux qui accueillent du public

La réglementation

> LA LÉGITIMITÉ D'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR EN MILIEU PROFESSIONNEL

- L'intervention de l'employeur est possible dans certains cas.

  Si la consommation induit un impact sur :

  - **Sécurité**
    - Obligation de faire cesser ce qui peut être dangereux
    - Obligation de résultat
  - **Public**
    - Si une personne pose problème dans l'accueil du public : l'image de l'établissement est affaiblie
  - **Qualité**
    - Le travail doit être fait dans des règles de qualité
  - **Relation d'équipe**
    - Si une personne pose problème dans ses relations à l'équipe

- Pour les autres situations : l'employeur n'est pas légitime.
  - La déclaration des droits de l'homme définit la liberté comme « pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui ».

03

La démarche de prévention

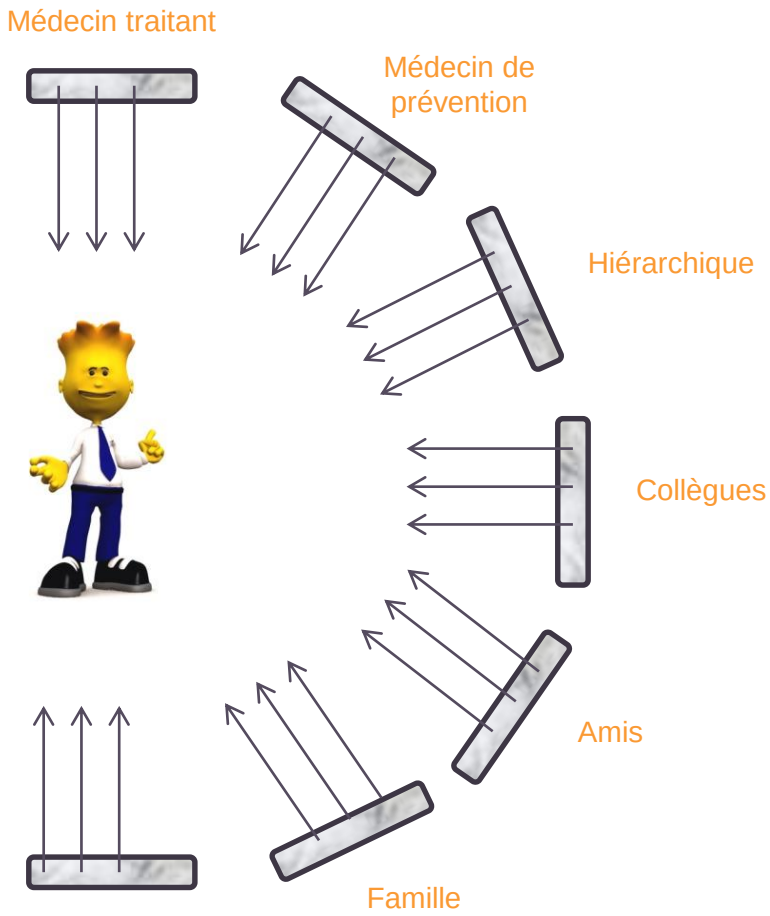
La démarche de prévention : le rôle de chacun

> LES ACTEURS IMPLIQUÉS : UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

- L'encadrement
  - Ecoute, Recadrage, veille au respect des consignes
- Le médecin de prévention
  - Ecoute, conseil, orientation, avis d'aptitude, restrictions médicale
- L'Assistant de prévention
  - Conseil, écoute, coordination de la démarche de prévention,
- Le CHSCT (ou instances représentatives du personnel)
  - Ecoute, conseil, signalement des dysfonctionnements
- Les agents
  - Ecoute, signalement des dysfonctionnements, respect des consignes

La démarche de prévention : le rôle de chacun

> C'EST LE DEVOIR DE CHACUN… L'EFFET MIROIR



« je trouve que tu n'es pas en forme »
« tu m'as habitué à un meilleur travail »
« hier, je t'ai vu faire ceci »
« tu ne parais pas dans ton état normal »
…

La démarche de prévention : le rôle de chacun

> RÉACTIONS DE L'ENTOURAGE : LES MÉCANISMES DE PROTECTION

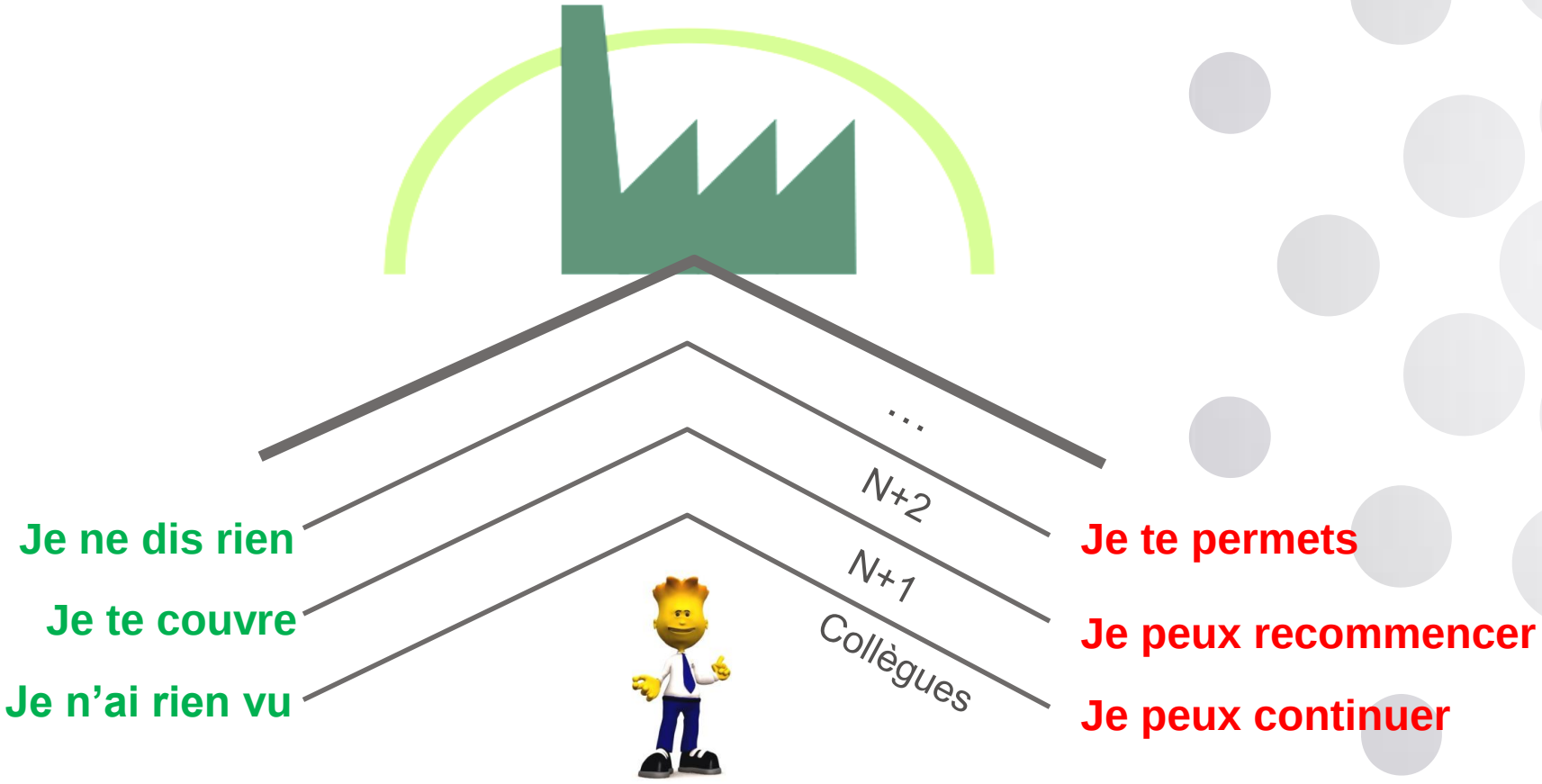
- **L'étrangeté**
  - « Qu'est-ce qu'il se passe, il n'est pas comme d'habitude »
  - On va voir la personne ou pas, on accepte sa réponse ou pas

- **Le diagnostic**
  - Le déni de perception
    - Ne pas voir : éviter le salarié pour ne pas le voir
    - Dilution de la responsabilité : attendre que quelqu'un d'autre intervienne
    - Rationalisation : se donner des raisons pour ne pas intervenir « ça va passer, on a tous des problèmes »
  - Forçage
    - Faire parler, faire avouer que la personne a un problème
    - Idée: si il/elle le dit, ça va aller mieux et commencer le soin
    - Représentation négative de l'addiction donc l'addict pense qu'il peut réguler sa consommation, la maîtriser
  - Maternage
    - Excuser : je comprends pourquoi il/elle a du retard, son comportement
    - Protéger : je vais faire en sorte que l'agent ne soit pas inquiété

- **L'épuisement**
  - Le rejet

La démarche de prévention : le rôle de chacun

> **EN MILIEU PROFESSIONNEL…COUVRIR N'EST PAS PROTÉGER.**



Conséquence : pas d'orientation vers les soins

La démarche de prévention : les grands principes

> LES PILIERS D'UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION

Direction

Porteur. Volonté d'intervenir

Groupe Projet

Rôle : faire des propositions

COMMUNICATION	LOI / ORGANISATION	MANAGEMENT	SOINS	RETOUR AU POSTE
-Parler du produit -Affichage -Livret -Sensibilisation -Journée thématique -Formation -…	-Règlement intérieur -Procédure de dépistage -Gestion des situations d'urgence -Gestion des situations à risques	-Fait respecter le règles -Entretien de recadrage	-Médecin de prévention -Psychologue -Groupe d'anciens buveurs -Associations -Centre de traitement -…	-Visite de pré-reprise -Entretien ré accueil (RH, N+1, médecin) -Contrat moral Si rechute : re-aide Si déviance (accident, mensonges) : engagement process. disciplinaire

La démarche de prévention : les grands principes

> LE DÉROULEMENT D'UNE DÉMARCHE

Direction
- Valeurs
- Stratégie

COPIL (Direction, DRH, médecin du travail, structure managériale)
- Objectif
- Nomme le chef de projet
- Légitime la démarche
- Communication institutionnelle

Groupe de travail (animé par le chef de projet)
- Gestion des situations à risques
- Orientation Prioritaire vers les soins
- Règlement intérieur

Déploiement
- Communication
- Formation des acteurs (management, instances représentatives du personnel)
- Sensibilisation à l'ensemble du personnel

La démarche de prévention : la communication

> LES MOYENS DE COMMUNICATION POSSIBLES :

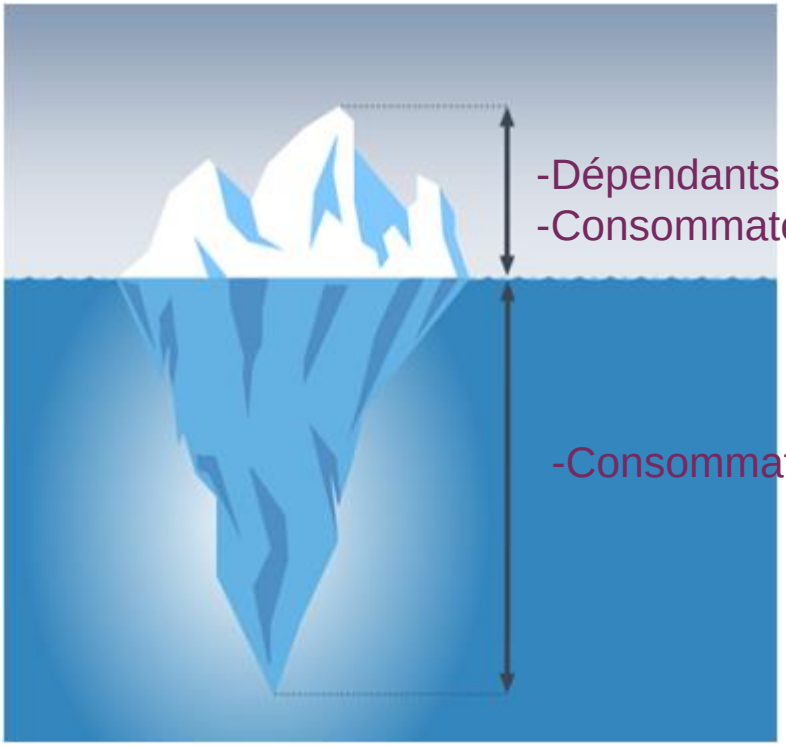
- Affiches
- Livret
- Charte
- Sensibilisation
- Journée thématique
- Forum

> LES VECTEURS DE COMMUNICATION :

- Transversale
- Hiérarchique
- Médecine du travail
- CHSCT / partenaires sociaux

La démarche de prévention : loi / organisation

> LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION À QUI S'ADRESSE-T-ELLE ?



-Dépendants
-Consommateurs à risque

-Consommateurs simples

Conduites potentiellement addictives

La démarche de prévention : loi / organisation

> QUELLE NÉCESSITÉ D'ENCADRER ?

- Témoignage : Julien, 33 ans

« […] Suite à une nouvelle cuite suivie d'un trou noir, j'ai décidé de reprendre le contrôle sur ma vie. Aujourd'hui est ma 2ème journée sans alcool. Je suis déterminé mais je suis aussi effrayé car j'ai un entourage proche très consommateur. J'ai bien compris que le premier verre ouvrait la porte aux autres et qu'il ne fallait surtout pas craquer. […]
Enfin, demain soir une première épreuve m'attend: j'ai un événement professionnel et je sais qu'il y aura du champagne. Je me suis fixé comme objectif d'y résister de ne pas en consommer du tout. Pas même un seul verre.
Espérons que j'arrive à m'y tenir. »

Source : AlcoolInfoService

La démarche de prévention : loi / organisation

> **PLUSIEURS SUJETS SONT À ENCADRER AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ :**

- Procédure de dépistage
  - Ethylotest ou suffisance du trouble du comportement.
- Gestion des situations d'urgence
  - Agent en état d'ébriété.
- Gestion des situations à risques
  - Moment de convivialités, repas…

⇒ Le règlement intérieur est un moyen efficace pour encadrer ces sujets.

- Ne peut pas être moins exigeant que le code du travail

La démarche de prévention : loi / organisation

> LES CONDUITES À TENIR FACE À UN ÉTAT APPARENT D'ÉBRIÉTÉ

- Mettre en place les procédures prévues par le règlement intérieur :
  - Retrait du poste de travail
  - Alcootest ? (qui, quand, comment, avec qui…?)
  - Prendre un avis médical (médecin du travail, SAMU 15, pompiers 18…)

- Ensuite (en fonction de l'avis du médecin) :
  - Organiser le départ de l'agent
  - Ou mise au repos : infirmerie (veiller à ce qu'il ne reste pas seul)
  - Ou quelqu'un de son entourage vient le chercher

- Avertir éventuellement le hiérarchique et/ ou le médecin du travail
  - Il peut être souhaité qu'en cas de première situation de crise, cela ne donne pas lieu au recours à l'échelon hiérarchique supérieur mais soit plutôt traité au niveau du hiérarchique de proximité.)

- Noter l'incident sur un support destiné à cet usage
  - description des faits : date / heure / circonstances / comportements observés / déroulement du retrait du poste / décisions prises

- Déclencher un entretien le lendemain avec l'agent (ou lors de son retour)

La démarche de prévention : loi / organisation

> LA GESTION DES « POTS » DANS LA COLLECTIVITÉ

- Avant le pot
  - Demander l'autorisation à la hiérarchie
  - Se poser la question de l'utilité de la présence de boissons alcoolisées
  - Réfléchir à l'organisation de petits déjeuners
  - Prévoir des boissons non alcoolisées en qualité et quantité
  - Définir les quantités de boissons alcoolisées en fonction du nombre de participants. La quantité proposée ne doit pas permettre d'être en état d'ébriété.
  - Proscrire les boissons interdites par le Code du travail

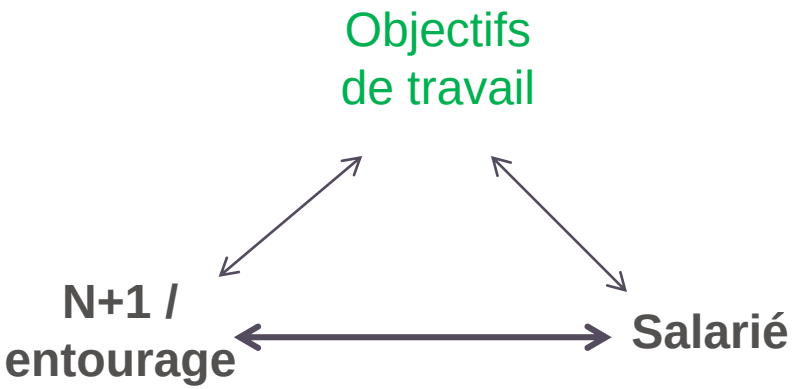
- Pendant le pot
  - Privilégier le service au verre plutôt que la mise à disposition des bouteilles
  - Prévoir une heure de fin
  - Rester vigilant sur le comportement des uns et des autres

- A la fin du pot
  - Mettre à disposition des moyens d'autocontrôle
  - Inciter au covoiturage – capitaines de soirée
  - Mettre à disposition des numéros de taxi
  - Veiller à l'élimination des surplus

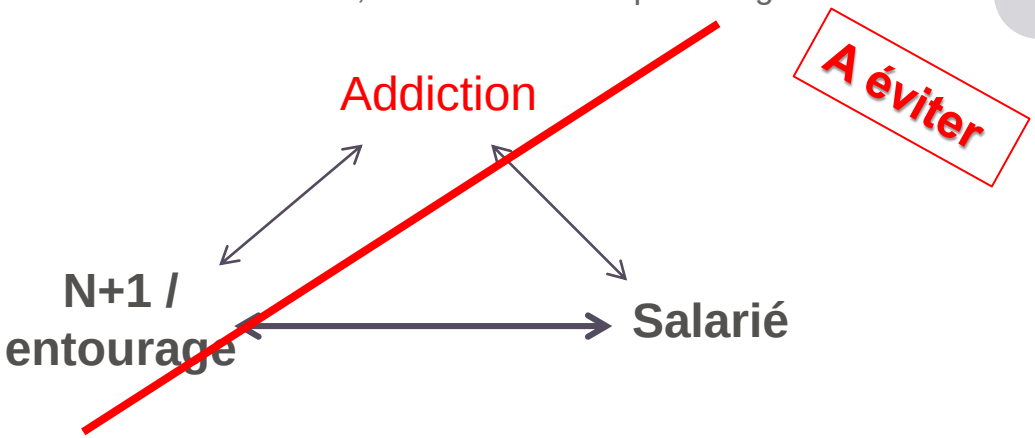
La démarche de prévention : management

> **POSTURE INVALIDANTE**

- Dans une situation de travail, c'est l'activité qui régule les relations au travail :



- Dans le cas d'un agent en situation d'addiction, c'est l'addiction qui va réguler les relations au travail :



La démarche de prévention : management

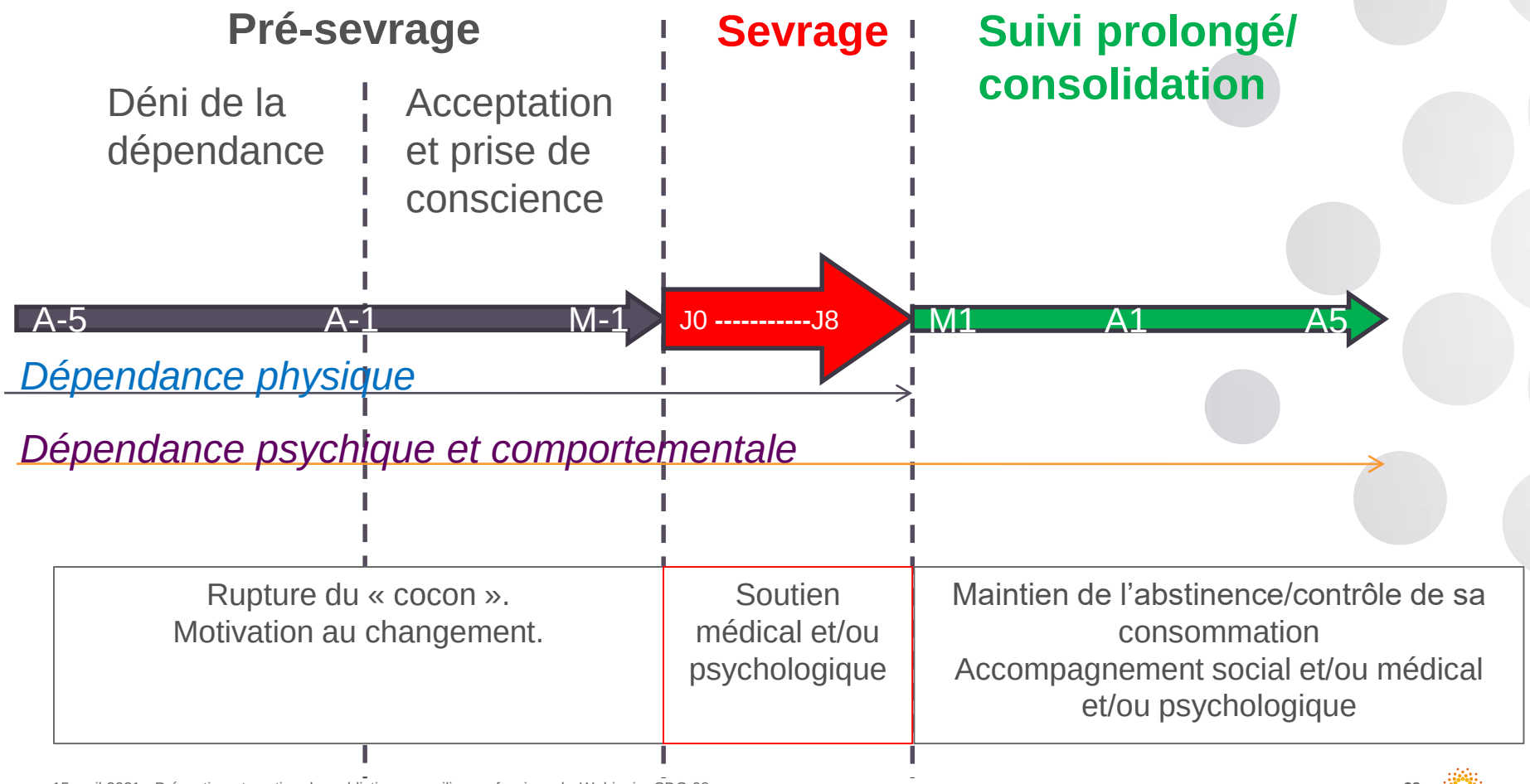
> ENTRETIEN DE RECADRAGE

- But de l'entretien de recadrage
  - Un temps d'échange pour comprendre :
    - La source d'un problème si constat de changement de comportement,
    - Une démotivation,
    - Une attitude négative chez un collaborateur
  - Repositionner la difficulté individuelle dans un contexte professionnel.
- Dans le cas où un problème d'addiction est suspecté :
  - L'objectif premier n'est pas de parler de l'addiction !
    - L'entretien s'apparente à n'importe quel autre entretien de recadrage ;
    - La manager doit présenter des faits objectifs préalablement listés ayant donnés lieu à des modifications professionnelles ;
    - Néanmoins, si l'agent évoque le sujet ou si l'entretien intervient suite à un retrait de l'agent de sa situation de travail, le sujet sera nécessairement abordé.
  - Centrer l'entretien sur les aspects professionnels
    - Seules les conséquences constatées dans le cadre professionnel sont à prendre en considération : retards répétés, agressivité, détérioration de la qualité, non respect des délais, absences non justifiées, isolement …
    - Ne doit pas dériver sur l' affect.

La démarche de prévention : management

> **COMPRENDRE LE PROCESSUS DE GUÉRISON POUR UNE POSTURE ADAPTÉE**

- Exemple du traitement de la dépendance à l'alcool



La démarche de prévention : management

> LA POSTURE MANAGÉRIALE

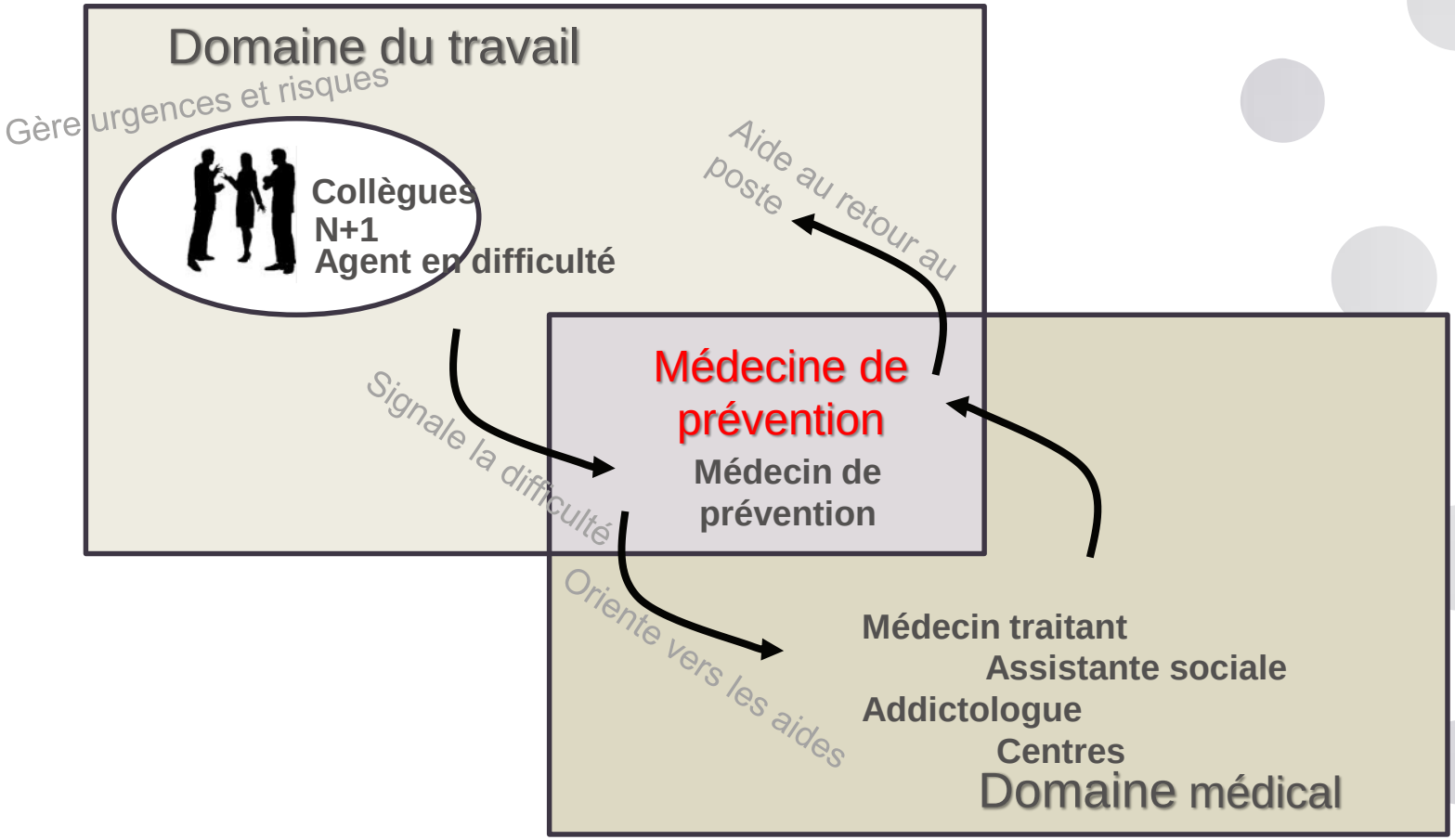
- Ce vers quoi il faut tendre :
  - Etablir une relation de confiance
  - Dialoguer
  - Reconnaître et accepter la souffrance et le déni
  - Mettre en place un soutien
  - Informer
  - Orienter (donner des contacts)
  - Fournir une aide technique
  - Rappeler les règles
  - Contractualiser
  - …….

- Ce qu'il faut éviter :
  - Assister la personne, faire à sa place
  - Persécuter
  - Faire avouer, convaincre
  - Moraliser
  - Se sentir coupable
  - Juger
  - Se mettre en colère
  - Vouloir sauver la personne
  - Vouloir agir seul(e)
  - ……

La démarche de prévention : les soins

> LA MÉDECINE DE PRÉVENTION : UN ACTEUR CENTRAL

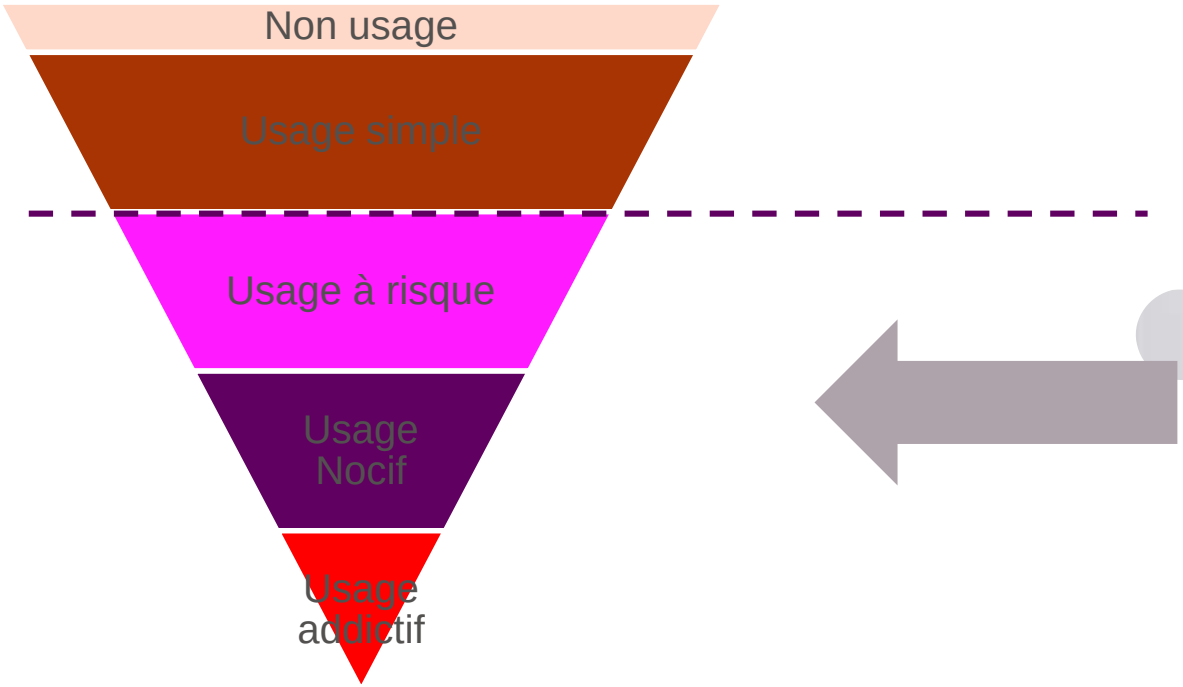
- Les relations entre trois acteurs majeurs



La démarche de prévention : les soins

> L'ORIENTATION VERS LES SOINS, À QUI S'ADRESSE-T-ELLE ?

- À toutes les personnes dont la consommation ou le comportement répété provoque une conséquence néfaste pour elles-mêmes ou leur entourage.



La démarche de prévention : le retour au poste

> NÉCESSITÉ D'ANTICIPER LE RETOUR AU POSTE :

- Entretien de ré accueil ?
  - Modifications durant l'absence ?
  - Contrat moral : N et N+1

  (Si rechute : aide, si déviance, accident, mensonges : engagement processus disciplinaire)

- Communication aux collègues ?
  - Quelles informations transmises

- Même activité?
  - Revue de la charge ?
  - Du contenu ?
  - Montée en puissance progressive ?

- Un suivi managérial particulier ?

- Une exposition à un risque de rechute ?
  - Expositions à des contextes/environnements favorables à une rechute : alcool, stress,…

www.sofaxis.com

sofaxis

une société du groupe relyens