

Addiction en milieu de travail

pour une approche pluridisciplinaire

Georges JACOB
Médecin du travail
Psychologue du travail
Médiateur ICP
Praticien attaché CPP CHU ROUEN
IPRP

Plan

- Récit de l'Expérience
 - L'histoire de la demande,
 - Leçons tirées de cette expérience
 - Culture d'entreprise
 - Une méthode
 - Un outil
- La mise en place
 - Suggestion
 - La pluridisciplinarité en question

Histoire de la demande 1

- Avant 1990: tertiaire médico-sociale
- Demande 1990 Direction → parler Alcool
 - CHSCT → parler Stress
- 1993 GIS I: Groupe Info Santé I
- médecin-infirmière- assistantes sociales + **CHSCT**
- → **journée info-santé I** 1995 – 1998
 - ALCOOL, stress,
 - fiche d'analyses de risques au poste, CMR
- → journées Entreprises extérieures
- Changer le regard,
- Concerné / impliqué = souffrance des collègues

Histoire de la demande 2

- Demande en 1998
 - Est-ce qu'une cure est efficace?
 - "ça dépend de qu'il y a après la cure"
 - Comment faire de l'entreprise un milieu de réinsertion?

 - GIS II: Groupe Info Santé II
 - médecin-infirmière- assistantes sociales + **CHSCT**
+RH + hiérarchie, collègue, direction, HSE ,
association
 - rôle de chacun → **Politique claire**

Politique Alcool drogue 1998

- Politique visible, partagée et pérenne fondée sur 3 axes:
 - Assurer la sécurité
 - Maintenir l'emploi des personnes vulnérables
 - Promouvoir la santé de tous

Histoire de la demande 3

- **former**: journée info-santé II 1999 – 2002
 - Politique Alcool **DROGUE** → ALERTE, dépistage embauche
 - Travail et dépendance: **STRESS**
- Demande 2002 → **traçer**
 - Document Unique
 - Reporting : **analyser les incidents**
- Demande 2005-2006 → **Mesurer, évaluer**
 - Observatoire du stress

Histoire de la demande 4

- Demande 2007 - 2008
 - → évolution du Contexte
 - suicides en entreprise en France
 - Annonce de la **vente des actifs** en France
 - → décliner les résultats
 - Création d'un support vidéo 10 minutes
 - À l'usage des managers
 - À adresser à leurs équipes durant un "quart d'heure santé"

Histoire de la demande 5

- 2008:
 - Inclure formation Alcool drogue RPS dans formation accueil nouveaux embauchés,
 - Évolution contexte
 - renouvellement 50 % du personnel en 10 ans
 - vente du site
- 2012:
 - Évolution contexte
 - re-mise en vente du site , liquidation judiciaire
 - Renouvellement GT pilotage RPS
 - Équipe medico – psy – social renforcée
 - Formation manager 2 jours (ARACT)

Leçons tirées

- CULTURE
 - Déplacements opérés
- METHODE
 - Pluridisciplinarité et participation
- OUTILS
 - Groupe info santé
 - formation

Leçons tirées

- Une **nouvelle culture**
 - Participation de tout le personnel
 - Concernés / impliqués
 - Collègues / collectif
 - Temps: long héritage, court urgence
 - Déplacements opérés
 - changement de paradigme
 - Faire reculer le déni
 - Respect, solidarité et participation

Leçons tirées : **CULTURE 1**

Déplacements opérés

- Jugement moral
- Confusion des rôles
- Alcool
- Personne concernée
- délation DENI
- Culture du blâme
- Exclusion
- guérison
- Impact alcool sur travail
- Mal. médicosychosocial
- Clarification des rôles
- Addiction, RPS, stress
- Personnes impliquées
- Alliance
- Fermeté adaptée
- Inclusion
- socialement intégré
- Impact travail sur alcool

Leçons tirées : **CULTURE 2**

Déplacements opérés

- Prévention tertiaire
- Isolement
- Éthique Bienfaisance
- Éthique conviction
 - déontologie
- Je t'avais prévenu
- FH maillon faible
- Prévention primaire
- Pluridisciplinarité
- Ethique autonomie
- Ethique responsabilité
 - Secret partagé
- Être prévenant
- FH maillon fort non infaillible

Leçons tirées

- Une nouvelle culture
- Une **méthode = pluridisciplinarité**
 - → clarification de la demande
 - → clarification des enjeux
 - → clarification des rôles des acteurs
 - → Sortir de son isolement (interne et externe)
- Un outil

Clarification de la demande

- Pourquoi aujourd'hui dans « mon » entreprise?
- Dans quelle histoire je m'inscris ?
- DEMANDE: Qui, comment, quoi?...au nom de quoi?
- Santé : Aide / Prévention I, II, III / maintien aptitude
- Sécurité : image / réglementaire / RI / perte économique
- Production: certification qualité
- Responsabilité, judiciarisation, « discipline »
- Employabilité: « ability » et compétences
- Quantification : stat. National / interne (RAM...)
- Objectivation

Comprendre les enjeux

faiblesse , crainte-frein / opportunité, force

- Syndicaux: risque électoral, liberté individuelle
- Employeurs: image , responsabilité
- Managériaux: directif, participatif
- Médecins : passage colloque singulier / collectif
- Fonction support: «pas de risque sécurité »
- Culture locale: pots, fêtes...
- Tous : responsabilité (faute inexcusable)
- Place de l'alcool pour tenir le travail
- CRAM prévention et déclaration AT/MP
- IT contrôle et poursuite pénale

Leçons tirées

- Une nouvelle culture
- Une méthode = La pluridisciplinarité
- Un outil =
 - **Le groupe infosanté**

Grupe Info santé

- **Sortir de son isolement en Interne**

- 1990 médecin-infirmière- assistantes sociales
- 1993 + **CHSCT**
- 1998 + **hiérarchie, collègue, direction + RH + HSE, association**

- **contexte évolutif**

- **adaptation des objectifs**
- **renouvellement** des membres
 - Mutation , départ,

Groupe Info santé

- **Sortir de son isolement = EXTERNE**
 - Association Alcool et entreprise
 - Association Alcool Addiction et travail
 - **PRST**
 - **CARSAT action PME, PMI < 50 salariés**
- **Formation des membres du GIS**

Partage d'expérience

- Objectif: santé des salariés
- Pluridisciplinarité
 - SUGGESTIONS et QUESTIONS sur la
 - Mise en place
- La transmission de l'expérience en interne et en externe

Santé au travail

- SANTE
 - # maladie
 - Bien-être Physique, mental et social
- SANTE au travail
 - OIT 1995

Alcool - Travail - Parole

- Activité subjectivante
 - Être , identité
- Impasse
 - Arrêt de la pensée , arrêt de la parole

Conditions du bien-être

- Les exigences du travail et de l'organisation :
autonomie, pression temps, injonction contradictoire,...
- Le management et les relations de travail :
 - nature, qualité relations Hiérarchie et collègues, rémunération, reconnaissance, soutien social, justice organisationnelle,...
- Prise en compte valeurs et attentes du salarié :
 - développement, conflit éthique, équilibre vie privée/vie professionnelle, conflit exaltation performance individuelle et coopération...
- Les changements de nature et évolution du métier,
 - insécurité emploi, restructurations, « ressenti de ne plus pouvoir bien travailler en sécurtié »

Alcool et travail

- Souffrance mentale
- Comment font-ils pour tenir?
 - Résistance
 - défenses

Quel est le problème??

1. Individualisation
 - Le salarié est le problème
2. La relation employé / travail
 - C'est Selon → retour 1 versus 3
3. conditions et organisations du travail
4. La culture d'entreprise

→ APPROCHE GLOBALE

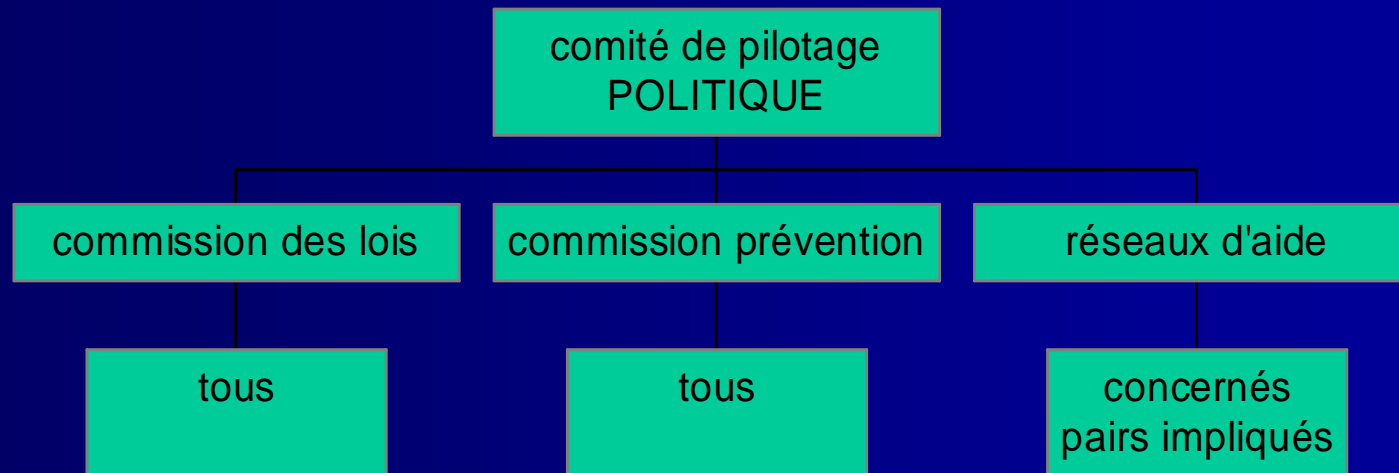
Santé au travail

- De l'individuel au collectif
- Du collectif à l'individuel
- Illustration
 - Des addictions aux risques psycho sociaux

Mise en place d'une Prévention Alcool Drogue

Dommmage / intérêt
Bénéfice / coût

Processus de prévention



Comité de Pilotage

direction + repres.commission →

- Politique visible, partagée et pérenne fondée sur 3 axes:
 - Maintien de la sécurité
 - Maintien de l'emploi de la personne vulnérable => charte
 - Promotion de la santé de tous

Étapes de résolution

- Gestion de crise « ébriété sur le lieu de travail »
- Ne pas cibler les concernés / impliqués , voisins
- Faire reculer le tabou
 - « Comment en parler sans en parler ? »
 - Formation de tous , Mise en débat (tout le personnel)
 - Travailler sur la Représentation de chacun
- Rôle de chacun + → clarification
- Cadre politique d'entreprise claire
- Un groupe pourquoi faire ??

Prévention

	Sécurité	Santé	Impact	Pérennité
COLLECTIF	Hiérarchie RH	Médecin, Infirmière Association AA, A Assistance...	Image, Judiciarisation Direction OSR	Dev / Dur Tous, + groupe de prévention
Prévention . Primaire				Hiérarchie RH Médico-social IRP chsct, ce
Prevent. Secondaire AIDE				Hiérarchie Collègues Médico-social, IRP
Prevent. Tertiaire AIDE INDIVIDUEL				Médico-social Ressour. Ext. Hiérarchie, IPRP Collègues, OSR

Un groupe pourquoi faire ?

- Aide , prévention, sécurité
- Composition
- Ressources: Budget, temps, mission,
- Vie , Renouvellement
- Charte
- Reconnaissance
- Bénéfice /coût

Groupe de prévention LOI

Sécurité Responsabilité

- Direction, RH, HSE autres groupes pour avis CHSCT
- Distinct du groupe de prévention SANTE
- avec une mission **visible**
 - claire et limitée dans le temps:
 - participer à la rédaction du Règlement intérieur
 - Formation réglementaire de l'encadrement
 - Protocole gestion de crise
 - Protocole gestion des pots

Groupe de prévention SANTÉ

d'un collectif à un collectif

- Chaque site / business doit constituer un groupe représentatif (type groupe info santé)
 - Direction, CHSCT /CE / IRP, RH, Hiérarchie, collaborateurs, Assistantes sociales, médecins , infirmières...
 - Clarification des rôles et limites de chacun
 - Mission claire: information communication
 - Formation des membres du groupe
 - dans plan de formation individuelle et catalogue d'entreprise
 - Budget et moyens
- Interpellant les personnes ressources ext.
 - Association, spécialistes, insp du travail....
- **Action visible et publique**

Groupe d'aide

de personnes à personnes

- Groupe de Personnes relais
 - Formation spécifique à la relation d'aide (médico-sociaux, pairs, RH)
 - Personnes ressources internes
 - Interpellant les personnes ressources ext.
 - Association, spécialistes, inspection du travail....
- Destinataire: personne malade
- Action distincte de la prévention primaire
- **Action avec tact et discrétion**

Groupe d'aide

de personnes à personnes

- PARLER vrai et simple
- ECOUTER vécu et représentation
- EVITER Complaisance, Autoritarisme
- DIALOGUER informer, déculpabiliser
- TTT medico- psycho – social
 - une personne
 - un environnement
 - un produit

Relation d'aide

- Accompagnement selon Ricoeur
- « essayer de rejoindre l'autre, sans se mettre à sa place, car se mettre à sa place c'est prendre sa place...d'essayer de rejoindre l'homme capable derrière l'homme inefficace, derrière l'homme impuissant »

Alerte

- Etape délicate
 - Difficile d'aborder la personne, de lui en parler,
 - Du point de vue professionnelle, Information, « je pense que ... »
 - Aigüe #chronique
 - Dans le respect de la personne dans sa difficulté
- Etape déterminante
 - Précoce la prise en charge est plus efficace
 - "progression de la maladie et efficacité au travail"

Alerte

- Créer un Cadre
 - Nécessite une politique claire et partagée de maintien au travail de la personne vulnérable
 - De la délation à l'alliance
- Nécessite une qualité relationnelle au travail
 - Relire les formations RH
 - (engage, cursus manager, Diversité et Intégration, Harcèlement Moral...) en pointant les contenus à relier avec la prévention Santé Sécurité
 - Soutenir chacun dans son rôle

Charte de maintien au travail et de retour au travail

- Expression de la politique claire de maintien au travail de la personne vulnérable partagée en interne (puis avec les contracteurs)
- Elle précise les conditions et les limites (transitoire) de cette participation à la réinsertion et au reclassement de la personne

Actions proposées

chaque site / chaque business

- Enjeux, business case, exposé des motifs
- Objectifs
- Actions
 - situe l'état d'avancement de ses actions sur la grille proposée,
 - S'approprie et enrichit la grille
 - Définit les étapes suivantes de son action
- frein-obstacle
 - en fonction de son histoire locale
- communication

Pérennité et transmission

- Réécrire l'histoire sans cesse
 - Nouvelle direction, Renouvellement des cadres
 - Embauche des jeunes
 - Changement syndical
 - Changement structurel de l'entreprise (réorganisation...)
- Vitesse adaptée
 - Prochaska
 - Culture locale, contexte social
 - À la maladie alcoolique
- Savoir perdre du temps pour en gagner
 - Long terme

Actions spécifiques

DROGUE

- Inclus médicaments et autres substances psychoactives
- la pratique de dépistage à l'embauche
 - Cadre méthodologique et éthique des pratiques
 - Visibilité vers le CHSCT
 - Dépistage ≠ détection
- Prévention secondaire : Alerte
 - Relire les formations RH en pointant les contenus à relier avec la qualité relationnelle au travail

Processus de prévention

- Impact alcool drogue sur travail
- → impact travail sur alcool drogue
- Impact société sur travail
- → impact travail sur société
- tension individuel / collectif

Processus de prévention

- CULTURE
- METHODE:
 - la pluridisciplinarité en pratique
- OUTILS

La « pluridisciplinarité »

- De la pluridisciplinarité réglementaire (prescrit)
 - Juxtaposition de discipline
 - Je reste dans ma discipline sans échange
- À l'interdisciplinarité vécue (réel)
 - Jonction et interfaces
 - Comment chacun mène son activité et renvoie à l'activité de l'autre
 - Je vais à la marge de ma discipline, je vais à la rencontre de l'autre

La « pluridisciplinarité »

- Travailler en pluridisciplinarité

→ C'est travailler

Travailler, se travailler

- Le travail se situe dans l'écart entre le prescrit et le réel
 - Construire son identité grâce au travail
 - L'attente de reconnaissance :
 - - Jugement d'utilité
 - - Jugement de beauté

Travailler, se travailler

- La promesse du travail
 - Développement de la sensibilité, de l'intelligence
 - La construction du savoir-faire, savoir-être,
 - Acquisition de savoir

Travailler ensemble

- Construire les règles de métier,
- Confronter les expériences
- Les collectifs de travail
- Les règles de métier

ETHIQUE

- Morale : où est le bien , où est le mal
- Éthique: tension entre le pire et le mal , entre 2 biens contradictoires
- Rapport Belmont 1978
 - Bienfaisance
 - Autonomie
 - Justice
 - Non-malfaisance
- Respect, solidarité, participation

Parole - Secret médical

- Le secret médical :
 - Silence ?
 - éthique de conviction
 - Renforce-t-il le tabou ?
 - Parole ?
 - Le secret partagé (éthique de responsabilité)
 - Information nécessaire, pertinente, non excessive, dans l'intérêt du malade avec son accord
 - Permettre la parole d'autrui, lui redonner la parole

Travailler ensemble

- La confiance
- La solidarité
- Le partage

- # compétition, individualisation