



Risques PsychoSociaux au travail et conduites addictives

18 septembre 2017

Quelques conseils et réflexions pour intervenir
Comprendre les enjeux sous-jacents
Annabelle BETIZEAU-MORGE
Psychologue clinicienne

Espace Investigation Prévention Accompagnement du Stress



Plan

1. **L'approche des conduites addictives dans l'entreprise a changé** : de la tolérance à l'interdiction
2. **Les exigences professionnelles ont changé** :
Comprendre les nouveaux enjeux professionnels chez les individus et leurs liens avec les conduites addictives
3. **Les pièges relationnels** : Comprendre les enjeux relationnels sous-jacents possibles lors des entretiens
4. **Comment agir?** Axes à tenir et canal de communication à développer



1. Un changement d'approche

- *Les entreprises n'ont pas toujours eu le même discours sur les conduites addictives.*

On ne peut agir sans réfléchir à l'Histoire dans laquelle s'inscrit le problème.



1. Un changement d'approche

Histoire des conduites addictives au sein de l'entreprise :
de la tolérance à l'interdiction

- Les politiques sur les conduites addictives sont souvent passées rapidement d'une **tolérance** voire d'une **valorisation des consommations** à une politique d'**interdiction-sanction**.
 - Prévenir ou agir sur la question des conduites addictives implique un **accompagnement du changement**
- Les interdits peuvent donner une **illusion de contrôle**: les consommations rituelles sont parfois devenues des consommations cachées.
 - Le risque d'une intervention basée uniquement sur la **suspicion** est d'autant plus grand



2. Les exigences professionnelles ont changé

- On est passé de l'anonymat du salarié à l'hyper individualisation et hyper responsabilisation
- La notion de performance est exacerbée et sans limites



2. Les exigences professionnelles ont changé Evolution du Monde du Travail

- Le monde du travail a connu d'importantes mutations qui impactent les individus (intensification des exigences individuelles de performance, hyper responsabilisation, NTIC...). Ces mutations ont fait émerger des **conduites addictives à visée dopante**.

La consommation de psychotropes est alors perçue par l'utilisateur comme **une « ressource » pour tenir**. Et non une conduite déviante. Elle vise le maintien d'un rythme professionnel et n'est donc pas le symptôme d'une défiance à l'entreprise...bien au contraire parfois!

- **Accueillir le vécu de la personne**, être prêt à tout entendre, notamment que le produit est une aide à vivre



3. Les pièges relationnels

Nous ne sommes jamais neutres face à ces questions:

Nous avons tous un vécu, un positionnement sur les conduites addictives



3. Les pièges relationnels

Prendre conscience au préalable de sa position sur les conduites addictives

La volonté d'agir peut se heurter aux enjeux personnels que ce type de problématique éveille en chacun.

- **Identifier ses propres représentations**, issues de sa propre histoire personnelle et/ou professionnelle
 - Représentation sur l'alcool, les drogues et leurs consommateurs
 - Représentation sur la psychologie, la vulnérabilité individuelle, préjugés sur les trajectoires de vie individuelles.

Sinon risque de parasitage et donc de gêne dans l'échange et la relation.

Les connaître pour mieux s'en dégager.



3. Les pièges relationnels

Accepter la difficulté de l'usager à en parler

- Evoquer sa conduite addictive est difficile, car encore très stigmatisant.

Le déni de la réalité, des faits avérés, est possible et peut être violent pour l'interlocuteur. Toutefois il faut **veiller à l'entendre comme un mécanisme de défense**, une tentative d'autoprotection contre des représentations négatives sur soi.

- Une **attitude bienveillante** aidera au **dialogue**.
- Questionner, s'intéresser au comportement **sans juger la personne**.



4. Comment agir ?

- **Ne pas s'isoler**. Collaborer avec les autres partenaires.
- **S'informer et se former** à l'intervention sur les RPS : comprendre les enjeux spécifiques à l'entreprise dans cette thématique.
- Conjuguer les **3 niveaux de préventions**. Chaque niveau a son intérêt, afin de traiter avec cohérence et efficacité cette problématique.
- **Accepter le temps**. Maintenir un discours persistant. La prévention des RPS s'impose tout doucement comme un champ inévitable des enjeux professionnels et allant dans le sens des objectifs économiques de l'entreprise.
- Ne pas être dans la réaction émotionnelle intempestive ni dans une politique passive non incarnée.
- Adopter un **style relationnel affirmé** (ni dans l'agressivité ni dans l'évitement).



4. Comment agir ?

Comment mener un entretien ?
Trouver le bon canal de communication

| A éviter | A développer |
|---|---|
| Juger la personne en globalité | Rester sur les faits et les comportements problématiques |
| Jouer sur l'affectif ou la déception personnelle | Ouvrir un dialogue pour comprendre |
| Proposer des arguments de motivations au changement | Laisser émerger ses propres motivations. |
| Contraindre le déni, faire avouer | Exprimer sa position et ses attentes de changement. Eclairer sur les étapes à venir |
| Contraindre dans l'urgence, menacer | Accompagner , expliquer les règles et les possibilités |
| Nous, Tu ou Vous Froideur Flou Antipathie | Je, impliqué Emotion ou ressenti personnel Précision Empathie, bienveillance |



Merci de votre attention

www.eipas.org

Espace Investigation Prévention Accompagnement du Stress