



mieux vivre au travail

numéro 35

octobre — novembre — décembre 2017

EIPAS en 2017

1 Au service des entreprises

- Des sensibilisations gratuites aux risques psychosociaux
 - De nouvelles formations (consulter www.eipas.org)
 - Des accompagnements collectifs
- tel. : 06 37 89 50 13

2 Pour les personnes en souffrance au travail

Des ateliers collectifs

- Affirmation de soi, gestion des émotions
 - Relaxation, pleine conscience
- tel. : 04 73 70 76 91

Des consultations psychologiques

A Clermont-Fd, tel : 04 73 70 76 91

A Giat, tel : 06 67 20 52 51

A Issoire, tel : 06 74 92 46 95

A Monistrol, le Puy, Yssingeaux,
tel : 06 71 93 59 17

A Riom, tel : 06 87 04 77 70

A Thiers, Cunlhat, Olliergues tel : 06 78 62 73 16

A Vichy, tel : 06 34 56 50 67

A Yzeure, tel : 07 82 63 42 19

A Montluçon, tel : 06 37 53 77 73

3 Comme les années précédentes, des rendez-vous grand-public et des conférences gratuites.

Conseil scientifique

Pr. Pierre-Michel Llorca, psychiatre, chef de service Psychiatrie de l'adulte, CH de Clermont-Fd.
Dr. Brigitte Dubray, médecin du travail, AIST63.
Dr. Bernadette Roux, médecin de prévention du Rectorat de Clermont-Fd.
Dr. Véronique Gabet, médecin de Prévention — MSA.
Mme Nathalie Bertron, chargée de communication.

lettre éditée par
Espace Investigation Prévention
Accompagnement du Stress (EIPAS)

Directeur de la publication : Docteur Denise Lanoir
Tél.: 06 37 89 50 13

Intervenants*

Professeur Georges Brousse

Professeur des Universités Psychiatrie-Addictologie, UCA, EA 7280, CHU Clermont-Fd, CIRCEA, Centre Interdisciplinaire de Recherche Coordination des Soins et Enseignements en Addictologie

Professeur Frédéric Dutheil

Chef de service Médecine du travail
Professeur en Médecine, Chef du Service Santé Travail Environnement, CHU Clermont-Fd
Directeur de l'équipe "Stress physiologique et psychosociale", CNRS, LaPSCo, UCA

Solène Piano, psychologue,
Réseau Parad, CIRCEA

Docteur Séverine Liet, Médecin du travail, AIST La prévention active

Annabelle Bétizeau-Morge,
psychologue, EIPAS



Risques psycho-sociaux au travail et conduites addictives

*D'après la conférence du 18/09/2017 (consulter www.eipas.org)

Quel lien entre le stress au travail et les conduites addictives ?

Bien que de plus en plus réglementées, les conduites addictives sont fréquentes au travail et elles sont potentialisées par le stress :

- 16% des personnes en activité déclarent consommer de l'alcool sur le lieu de travail en dehors des repas ou des pots entre collègues ; 17% déclarent consommer des psychotropes
- 36% des fumeurs, 9% des consommateurs d'alcool et 13% des consommateurs de cannabis déclarent avoir augmenté leur consommation en lien avec un stress professionnel

Les conduites addictives au travail sont lourdes de conséquences. Elles peuvent être responsables d'accidents, d'absentéisme, de turn-over, d'une dégradation de l'organisation, ainsi que des résultats et de la qualité de la production, de l'image de l'entreprise, du collectif de travail et en conséquence, elles génèrent une souffrance des acteurs de l'entreprise, consommateurs ou non consommateurs.

Quelles peuvent être les fonctions professionnelles des consommations ?

- S'anesthésier pour tenir physiquement et psychologiquement.
- Se stimuler, s'euphoriser, se désinhiber.
- Récupérer, lâcher prise, se détendre.
- S'intégrer, entretenir des liens

professionnels.

Les conduites dopantes au travail peuvent constituer des « stratégies d'évitement de l'échec » (P. Laure, 2011)

Elles sont accentuées par le stress chronique

- à la phase d'alarme du stress chronique, les conduites dopantes sont perçues par l'usager comme une «ressource » pour tenir
- à la phase de résistance, elles sont adoptées comme un moyen de maintenir l'équilibre, en augmentant les doses, la fréquence des prises, le nombre de produits consommés, ce qui conduit à la tolérance
- à la phase d'épuisement du stress chronique, apparaît une perte de contrôle, l'usage devient dysfonctionnel (polyconsommation, impact sur la santé, la vie sociale). Le risque de dépendance physique est élevé. Un cercle vicieux s'installe : la consommation devient la seule solution pour gérer le travail et constitue également la source de problèmes au travail.

Les conduites addictives sont accentuées par le stress chronique

Certains facteurs de risque sont identifiés comme générateurs potentiels de consommation de substances psychoactives : pénibilité physique, charge de travail excessive, horaires décalés, ambiance de relations de travail dégradée, etc.

Comment prévenir les conduites addictives ?

Pour prévenir les conduites addictives au travail, il importe de

- allier la prévention primaire, secondaire, et tertiaire
- repérer les dangers : récurrence des événements avec consommation d'alcool (invitations commerciales, pots d'entreprise ...), activités facilitant l'accès aux substances, facteurs de risques psychosociaux...
- sensibiliser les salariés quant aux risques et conséquences (santé, responsabilité) d'une consommation en milieu professionnel
- l'employeur peut limiter, voire interdire la consommation d'alcool aux postes le nécessitant, en restant dans des conditions proportionnées au but de sécurité recherché (D 2014-754 du 01/07/14).

Les mesures de préventions doivent être inscrites dans le règlement intérieur

- Identification des postes concernés par l'interdiction de consommation
- Mesures d'encadrement des pots d'entreprise
- Interdiction de se présenter dans l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogue

La mise en place d'une démarche de prévention des conduites addictives doit s'inscrire dans une démarche globale de prévention collective. La prévention globale dans l'entreprise est cout-efficace : 1€ investi rapporte 2€20! (AISS).

>>>

>>> Points de vigilance :

- La démarche de prévention doit être portée par la direction.
- Cibler tous les acteurs de l'entreprise, tous les niveaux hiérarchiques, consommateurs et non consommateurs...
- S'appuyer sur les événements de prévention locaux et nationaux (ex : mois sans tabac..., journée mondiale de la sécurité...).
- Associer à la démarche de prévention DP, CHSCT, SST, salariés volontaires....
- Rendre les salariés acteurs de l'action
- Faire intervenir les professionnels de la santé et de la sécurité au travail locaux : CHU-PARAD, ANPAA, AIST, SST, CARSAT ...
- Cibler les facteurs d'entrée dans une consommation : on peut prévenir la consommation de tabac ou d'alcool sans parler de tabac et d'alcool.
- Préférer une approche globale plutôt que catégorielle : addiction-nutrition-stress... Varier les actions : information sur le tabac, gestion du stress... Partir des besoins des salariés
- S'appuyer sur une analyse des conditions de travail et des stratégies d'adaptation collectives et individuelles.
- Respecter la confidentialité des informations partagées au sein des groupes de travail.

Comment gérer une situation de crise ?

Le salarié doit impérativement être retiré de tout poste dangereux pour lui ou pour les autres.

Le protocole de gestion de crise face à un trouble du comportement doit prévoir :

- retirer le salarié de son poste de travail
- demander un avis médical, contacter le centre 15, qui va décider de la prise en charge
- suivre les prescriptions médicales : surveillance à effectuer, mode d'évacuation, modalités d'un éventuel retour du salarié à son domicile
- signaler la situation à la hiérarchie / au service de santé au travail
- éventuellement, constater la faute professionnelle et sanctionner de façon juste et équitable.

Comment mener un entretien avec une personne qui a des conduites addictives ?

La personne dépendante, par définition, a perdu le contrôle de sa consommation : elle est envahie par le besoin de consommer. La dépendance correspond à un déséquilibre chimique au niveau du circuit neurologique de la récompense. **C'est une maladie** qui place le consommateur dans une situation très difficile. C'est ce que doit garder à l'esprit son manager au moment de conduire un entretien avec lui à ce sujet : Il doit bannir jugement, moralisation, menaces. Il doit veiller à **rester bienveillant, s'impliquer, décrire avec précision ses propres attentes et les aménagements et étapes possibles.**

Après la crise, les étapes suivantes d'imposent :

- Traçabilité écrite et factuelle de l'évènement, information du supérieur hiérarchique, de la direction, du service RH, du service social.
- Réalisation d'une visite médicale à la demande de l'employeur (art R 4624-17), afin de connaître l'aptitude du salarié à reprendre son poste.
- Actions de prévention à mettre en place.

La prévention des risques psycho-sociaux dans l'entreprise est un moyen essentiel de limiter les conduites addictives.

> parole de psy

Le perfectionnisme est souvent valorisé comme une qualité voire une vertu de rigueur et d'implication professionnelle. Mais il peut parfois dériver à l'excès et mettre en danger la santé physique et psychique de la personne.

Dans ce cas on peut le définir comme **l'incapacité à fixer des limites réalistes et sensées à une tâche, de peur de se sentir mal et d'être jugé.**

Cette anxiété de « mal faire » peut devenir un handicap, car elle empêche paradoxalement une bonne productivité au travail. Cette hypervigilance est potentiellement **source d'épuisement professionnel.**

Derrière ces comportements, on peut repérer des pensées très rigides du type « *il faut toujours faire le maximum* ». « *Je ne peux pas accepter un échec* ». Toute erreur devient une faute terrible et douloureuse car vécue comme inacceptable. Ces pensées sont souvent issues des fortes exigences éducatives (discours familial, scolaire...) et un désir de s'y conformer aveuglément pour être aimé, intégré socialement.

On remarque souvent chez ces personnes une **incapacité à recevoir les compliments**. Par contre **les critiques sont retenues à outrance et maximisées**. Elles ont une faible estime d'elles-mêmes.

Ces exigences peuvent aussi être tournées vers autrui. Dans ce cas-là, les perfectionnistes sont alors souvent **perçus comme autoritaires**, imposant souvent de façon agressive leur façon de faire. On retrouve aussi une incapacité à déléguer (car ils ne font pas confiance aux autres pour faire aussi bien qu'eux).

Quelles conséquences possibles ? L'épuisement, la dépression ...

Comment changer ?

Il s'agit alors de réfléchir aux conséquences négatives d'épuisement et de dépression possibles, de déculpabiliser l'imperfection et les temps de repos qui n'est pas dissocié de l'idée de productivité (comme tout grand champion qui sait se reposer avant le match). Il faut se motiver pour changer.

Le perfectionnisme pathologique au travail

Quand le mieux devient l'ennemi du bien

Pour dépasser le perfectionnisme pathologique, il faut modifier en profondeur sa relation à l'apprentissage et au travail

Quelques techniques

- **Se limiter** dans ses horaires professionnels, ne pas les dépasser malgré la frustration de l'insatisfaction au début ;
- **Reprendre des loisirs et temps de repos**. Dégager du temps en renonçant à certaines activités qu'on ne saura pas faire de façon modérée (ex : un engagement associatif trop envahissant) ;
- Il faut **penser autrement**, accepter la possibilité de se tromper ;
- Réviser ses objectifs quotidiens pour les rendre réalistes quitte à renoncer à certaines tâches ;
- Apprendre à **s'affirmer** (savoir dire non, recevoir les critiques et les compliments) ;
- apprendre à **déléguer** ;
- Développer son attention sur les réussites et les choses positives de sa vie ;
- Utiliser les techniques de Méditation en **Pleine Conscience** pour casser les ruminations négatives ;
- Explorer les souvenirs des scènes de vie qui ont « appris » à devenir perfectionniste. Les identifier pour mieux s'en distancier.

Se libérer d'un perfectionnisme pathologique peut permettre d'introduire de la sérénité dans son travail et dans ses relations professionnelles.

Annabelle Bétizeau-Morge et Elodie Arnold-Roebroeck

Conseils de lecture :

« Trop perfectionniste. Manuel pour les accros du détail » de V. Trybou, 2016, éditions Josette Lyon.

« Toujours mieux ! » de F. Fanget, 2008, éd. Odile Jacob.

« Y a-t-il des perfectionnistes heureux ? » de M. Ramirez, 2015, éditions de l'homme.

> actu EIPAS

Prochaine conférence
Vendredi 15 décembre 2017

de 20h à 22h

Se réaliser au travail

Est-ce encore possible aujourd'hui ?

Espace Georges Conchon, 3 rue Léo Lagrange,
63000 Clermont-Fd

Lorsque les médias parlent du travail, c'est presque toujours en termes de problèmes : chômage, licenciement, stress, absentéisme, culte de la rentabilité par un néomanagement impitoyable.

Et pourtant, le travail n'a pas cessé d'être un moyen indispensable pour la réalisation de soi. C'est pourquoi il convient d'avoir un regard critique sur les utopies ou projets de robotisation et de revenu universel.

Le travail, lorsqu'il n'est pas servile, est quelque chose de foncièrement humain, et c'est pourquoi il faut le cultiver.

Entrée gratuite dans la limite des places disponibles

Partenaire : ARS Auvergne Rhône-Alpes



Plan d'accès EIPAS : Résidence Arvernais
10 E rue Gautier de Blauzat
63000 Clermont-Ferrand

Contact

E-mail : contact@eipas.org

Pour un rendez-vous de consultation : 04 73 70 76 91

Pour vous inscrire à une formation : 06 37 89 50 13

Pour tout autre renseignement : 06 37 89 50 13

www.eipas.org