

## Sensibilisation aux addictions

### OBJECTIFS

Cette intervention intervient dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

La présence de risques psychosociaux (stress ou violences au travail) augmente le risque d'apparition de dépendance ; réciproquement une situation de dépendance sur le lieu de travail peut avoir de nombreuses conséquences et augmenter le risque psychosocial (stress du à la découverte de la dépendance, augmentation du risque de conflit suite à une alcoolisation, ...).

Il est nécessaire de sensibiliser les équipes à ces phénomènes de dépendance pour, d'une part, apporter des données sur les différents produits et leurs risques et, d'autre part, permettre de lutter contre les idées fausses et lever un tabou.

Mais il est essentiel également de réfléchir au cadre d'intervention de chacun : comment et jusqu'où intervenir en tant que manager, en tant que collègue,...

Une telle démarche s'inscrit dans une culture d'entreprise orientée vers un « management de la santé ».

#### Objectifs primaires :

- Prendre connaissance de données sur les dépendances, leurs mécanismes et leurs risques (au niveau de l'individu et de l'établissement)
- Permettre de connaître les structures d'aide et le type de prises en charge possibles

#### Objectifs secondaires :

- Lutter contre les idées fausses par rapport aux dépendances et à l'alcool
- Lutter contre le silence et le tabou qui peuvent entourer les addictions

### PREREQUIS

Aucun pré requis n'est demandé

### DUREE

Une journée de 7 heures

### LES PLUS

La formation est animée par une psychologue du travail/psychothérapeute (*TCC : thérapies cognitives et comportementales reconnues efficaces dans le traitement des addictions*).

## I. Qu'est ce qu'une addiction ?

- **A quoi peut-on être dépendant ?**
- **La dépendance**
  - Définition
  - Mécanisme : distinguer dépendance psychologique et dépendance physique
  - Facteurs de vulnérabilité : facteurs biologiques, environnementaux, psychologiques
  - Les risques des différentes dépendances pour l'individu (données chiffrées)
- **Quelques données sur les traitements**
  - Différentes possibilités de prise en charge thérapeutique : traitement médicamenteux ou psychothérapeutique
  - La rechute ? une étape « normale » dans la prise en charge

## II. Prise en charge au sein de l'entreprise

- **En quoi l'employeur est-il concerné ?**
  - Réflexion en groupe sur les risques encourus pour l'établissement selon les différentes dépendances
  - Le cadre légal (Code du Travail et rappel du règlement intérieur)
  - Réflexion en groupe sur le cadre d'intervention : jusqu'où l'entreprise peut-elle aller ?
- **En quoi le manager est-il concerné ?**
  - Identification en groupe des risques encourus au sein de l'équipe selon les différentes dépendances
  - Le cadre légal : quelle est la responsabilité du manager ?
  - Jusqu'où le manager peut-il intervenir et comment ?
- **En quoi le collègue est-il concerné ?**
  - Aider ou sauver ? triangle de Karpman
  - Comment un collègue peut-il aider ?
- **Vers qui orienter ?**
  - Les moyens internes : le service de santé au travail
  - Les structures externes (services d'alcoologie,...)
- **Comment aborder le problème lors du retour d'un arrêt maladie ?**
  - Réflexion en groupe sur le rôle du manager, des collègues
  - Jeux de rôle
- **Une politique de prévention :**
  - Quelle est la politique actuelle de l'entreprise
  - Quelles pourraient être les actions concrètes à mettre en place ? brainstorming

## Déroulement de la formation

**Avant la formation :** Il est demandé de nous retourner la fiche préparatoire dans laquelle sont demandés le profil, les attentes, les questions.

**Au démarrage de la formation :** Un tour de table est systématiquement réalisé afin de lister les attentes de chaque participant. Ce tour de table permet d'adapter, dans la mesure du possible, le contenu aux attentes.

**Pendant la formation :** le formateur met l'accent sur une pédagogie active et participative fondée sur le travail collectif et les échanges. L'apport de notions théoriques est étayé de situations pratiques (exemples, cas pratiques, mises en situation, jeux de rôle).

Les valeurs présentes dans ces formations sont le respect de la personne, la bienveillance et le renforcement positif.

L'animation est vidéo projetée (le diaporama est remis en trace papier afin de favoriser la prise de notes).

Un support synthétisant les thèmes développés est ensuite remis aux participants, ainsi qu'une bibliographie pour aller plus loin pour ceux qui le désirent.

### **Au terme de la formation :**

Reprise des points essentiels et retour sur les attentes des participants.

Evaluation de la formation (fond, forme, formateur et aspects pratiques).