

**Prévention des risques liés aux
consommations de Substances Psycho
Actives, en milieu professionnel**
Expérience ANPAA71, 28 septembre 2017



Chantal Chevrot, ANPAA71
psychologue/ formatrice & CSAPA

FORMATION ANPAA Bourgogne

- Professionnels **médico-social** (soignants: équipes CH, Urgences, Maternités, Med du travail, SST, Med généralistes (RPIB)... Travailleurs sociaux: Assitant(e)s Social(es), CESF, Aux de vie...
 - **Améliorer accueil, accompagnement, prises en charge des personnes présentant des conduites addictives/ Créer liens avec l'ambulatoire CSAPA**
- Professionnels **socio-éducatifs** (équipes éducatives scolaire et hors scolaire; enseignants, éducateurs(trices), conseiller(e)s insertion..
 - **prévenir, repérer, orienter « jeunes et conduites à risques »**
- ENTREPRISES, COLLECTIVITES, INSTITUTIONS:
Initiation et accompagnement de Plans de Prévention des risques liés aux consommations de SPA au travail
 - **Tous milieux de travail: prévenir, repérer, orienter « salariés et conduites à risques », gérer les risques professionnels liés à une consommation de SPA/ une conduite addictive**

CONTEXTE DE DEMANDE

■ QUAND?

- ❑ Très souvent **déclencheur: situation aigüe** à l'origine d'une 1^{ère} prise de contact (*employeur, DRH, ,médecin du travail, infirmier(e) d'entreprise, CHSCT*)
 - ❑ Deuxième déclencheur: **réseau avec médecine du travail** suite formations (6 jours)
 - ❑ **Renouvellement** des formations dans le cadre d'un plan de prévention
- Invitation à un CODIR, un CHSCT...un entretien employeur/ DRH... pour:
- 1) écoute de la demande, du contexte de la demande
 - 2) présentation de la démarche d'intervention en entreprise de l'ANPAA
- Analyse de la demande
- Proposition d'Action
- Validation d'un cahier des charges

DEMANDE

- QUOI? Sollicitation à différents niveaux

- Niveau Décisionnel

Formation d'un Comité de Pilotage (*instances représentatives: direction, service RH, IPRP, SST, CHSCT, syndicats*)

- Niveau Opérationnel

Formation d'un CHSCT, de l'Encadrement, d'un groupe prévention, d'un groupe relation d'aide... sensibilisation des salariés

PLAN DE PREVENTION

3 approches complémentaires

1. Préventive → PREVENTION
2. Réglementaire → LOI
3. Santé au travail → SOIN

RÔLE et PLACE de CHACUN

PLAN DE PREVENTION

- Dans l'idéal, la proposition d'intervention doit articuler tous ces niveaux car le plan de prévention s'adresse à tous et il doit s'inscrire dans la durée.
- Menu à la carte et choix des actions souvent contraint par choix comptables.
- Format le plus fréquemment validé: 2 jours avec $\frac{1}{2}$ journées d'accompagnement pour un COPIL, 1 jour par groupe encadrants, 2 à 3h séances pour salariés, 2 à 3 jours pour Groupe Prévention.

PLAN DE PREVENTION

3 approches complémentaires → différentes FORMATIONS

1. PREVENTION → TOUS, COPIL, Groupe Prévention, CHSCT...
Salariés
2. LOI → COPIL, Encadrants... salariés
3. SOIN → COPIL, SST..... Groupe d'aide/ relation d'aide et entretien
motivationnel

ENJEUX de PREVENTION

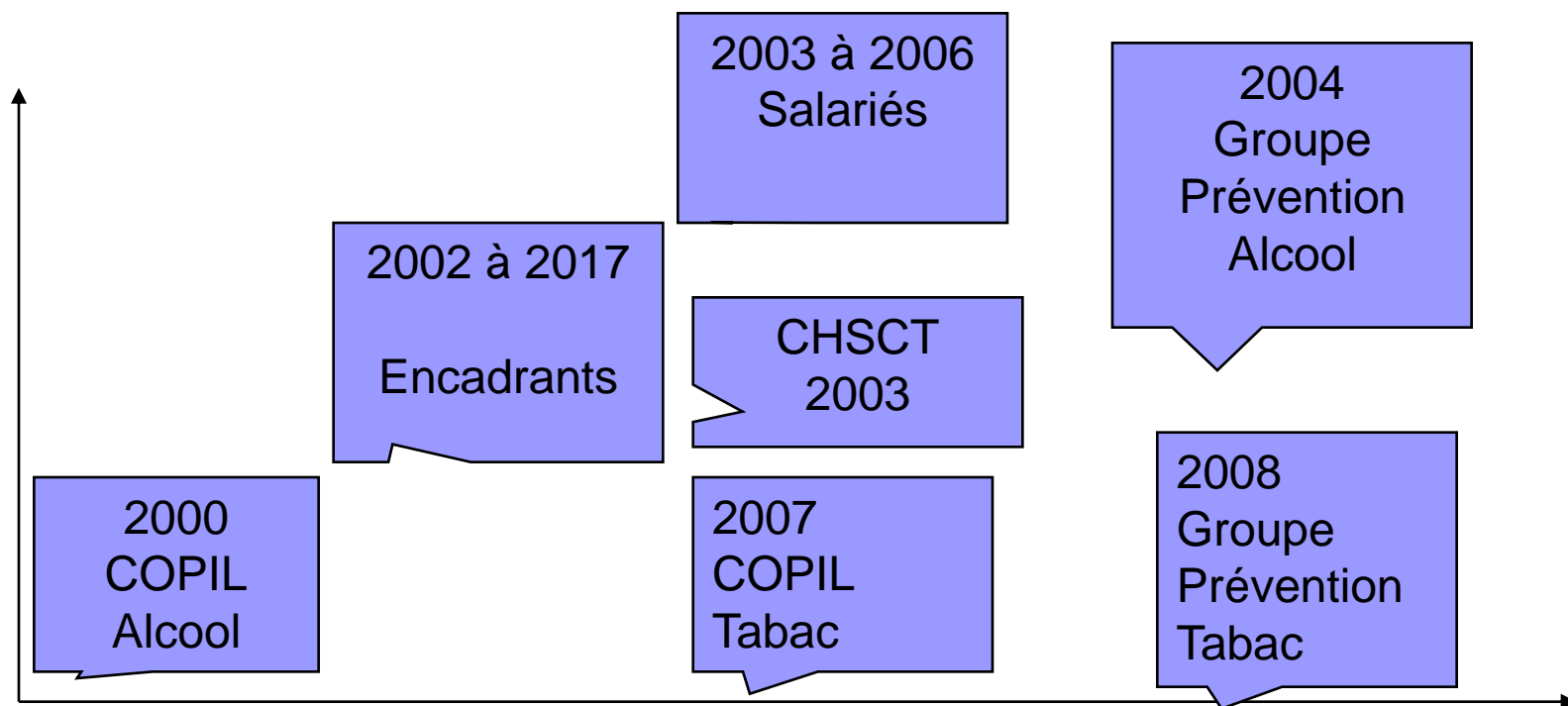
La consommation de SPA est une réalité dans toutes les entreprises → ENJEUX

- **de sécurité** (*Accident du travail et accident de trajet*)
- **de qualité** (*Concentration, précision des tâches, jugement...*)
- **de performance** (*Apprentissage, adaptation, mémorisation...*)
- **de santé** (*Troubles psychologiques et somatiques...*)
- **de responsabilité** (*Code civil et code pénal...*)
- **culturel** (*Convivialité, liens sociaux... fêtes*)

UNE EXPERIENCE inscrite dans la durée, 2000/2017

- De toutes les SPA c'est certainement l'alcool qui génère le plus de problème dans le monde professionnel.
- Grosse entreprise Plasturgie, > 1500 salariés, SST: 2 infirmières, un médecin du travail 0,8 etp, volonté forte du directeur de l'établissement d'apporter réponses à problème d'alcool, implication très importante du médecin du travail
- Cahier des charges validé en 2000:
 - Formation COPIL de 3 jours + 2 demi-journées d'accompagnement
 - Formation des encadrants: 1 jour « gestion des situations difficiles »
 - Formation du CHSCT: 1 jour
 - Sensibilisations des salariés: séances interactives de 3h
 - Formation d'un groupe prévention: 3 journées et 4 demi-journées d'accompagnement

UNE EXPERIENCE inscrite dans la durée, 2000/2017



FORMATIONS

OBJECTIFS COMMUNS à toutes les Formations:

Informé et développer prise de conscience du risque/ lever du tabou
DIALOGUE, SENSIBILISATION, COMMUNICATION

- ✓ Prendre conscience de ses propres représentations et attitudes face aux phénomènes de consommation et d'addiction
- ✓ Acquérir des connaissances en addictologie, « langage commun »
- ✓ Comprendre les mécanismes de la dépendance
- ✓ Anticiper les conduites à tenir face à des situations à risques
- ✓ Comprendre son rôle et sa place dans une dynamique de prévention
- ✓ Identifier le réseau local d'aide et d'accompagnement

ACTIONS

■ COPIL

Fournir les bases addictologiques et méthodologiques nécessaires à la construction d'un plan de prévention, faciliter l'émergence d'un compromis sur les orientations et stratégies à prendre... établir des priorités

Les ½ journées d'accompagnement visent à soutenir, conseiller le groupe dans ses productions: Evolution règlement intérieur, document unique, protocoles pour les encadrants, ... rôle et place de chacun, communication et évaluation du projet, « réajustements », coordination de la mise en oeuvre

ACTIONS

■ ENCADRANTS

1 journée rendue obligatoire par le COPIL

Les cadres et agents de maîtrise sont en contact direct avec les salariés et garants de l'obligation de sécurité qui leur est déléguée par le chef d'établissement. Ils sont en 1^{ère} ligne pour constater des modifications dans les prestations professionnelles.

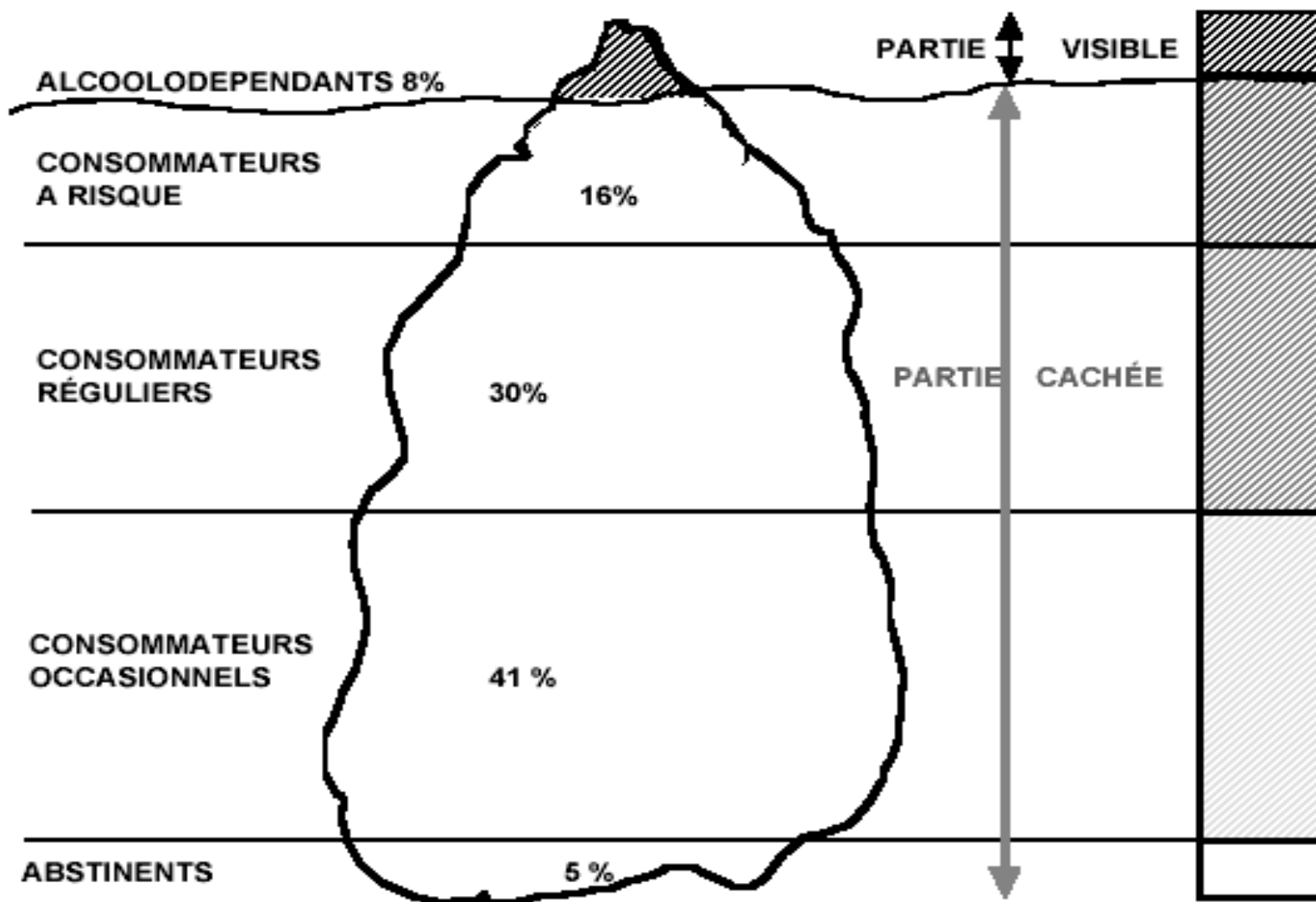
C'est en observant ces indices de changement dans les performances et le comportement que les cadres peuvent agir.

Matinée: Addictologie, langage commun, addictions et travail

A-M: Mises en situation/ jeux de rôles / conduites à tenir à CT, M et LT/ situations à risques, incompatibles avec la prise de poste.

Nouveaux encadrants: 1 à 2 formations chaque année depuis 2002.
Prochaine formation Novembre 2017

LES CONSOMMATEURS DANS L'ENTREPRISE



ELEMENTS OBJECTIFS de RESOLUTION de PROBLEME

- Qualité du travail (manque de précision)
- Baisse ou irrégularité des performances (travail en dent de scie, absence de courtes durée, non respect des délais...)
- Diminution de la motivation (pas de prise de décisions et d'initiatives, refus de nouvelles responsabilité...)
- Mise en danger de la sécurité (attention diminuée, non respect des consignes de sécurité...)
- Détérioration du climat (stress, comportements imprévisibles, agressivité)
- Image de l'entreprise

ACTIONS

■ SALARIES

Un plan de prévention concerne tous les acteurs de l'entreprise. L'ensemble des salariés est sensibilisé, séances de 3h interactives. La sensibilisation n'est pas obligatoire, mais forte incitation par encadrant et sur le temps de travail.

Depuis 2006 c'est le groupe prévention (formé en 2004) et le SST qui assurent ces sensibilisations.

L'ANPAA est alors conviée comme expert, invitée sur des animations spécifiques (stand journée porte ouverte, conférence/ risque médicament, jury de concours « slogan des addictions », interview et création d'un DVD...)

ACTIONS

- GROUPE PREVENTION:

Le langage commun installé, le tabou levé, la réflexion lancée... Le COPIL communique sur la démarche, ses étapes, ses actions et soumet à volontariat la participation de chacun au sein d'un groupe de prévention. Ce groupe sera chargé de faire vivre la prévention dans l'entreprise.

La prévention doit occuper le terrain

Ainsi un groupe de 15 constituera ce groupe projet (3 SST, 2 CHSCT, 10 salariés).

La formation permettra là aussi d'accompagner la construction d'un plan d'actions: nom de groupe, communication, charte, posture, calendrier d'actions, évaluation...

Groupe de prévention très visible et actif de 2005 à 2015. Depuis 2 ans, la démarche portée par le SST, essoufflement du groupe, départs en retraite, turn-over...

Nombreuses actions (sensibilisations, expositions, évènements, concours, forum santé/travail, DVD...

EVOLUTIONS

- Nouvelles conduites addictives posant problème au travail:
 - Cannabis
 - Automédication, mésusage médicaments
 - Écrans, jeux en ligne
 - Binge watching...

BENEFICES

- Lever le tabou et changement de regard
 - Interroger notre façon de voir et de faire
 - Poser un langage commun
 - Identifier les lieux ressources et lieux de soin dans et hors entreprise
 - Construire des stratégies collectives de prévention
- Prise de conscience TOUS concernés, « vigilance partagée et sécurité pour tous »

Temps de formation plébiscités par les stagiaires: les mises en situation qui permettent: les échanges, d'identifier les « contre attitudes », d'harmoniser les conduites à tenir... tant du point de vue de la sécurité que du point de vue du respect des personnes.

LIMITES

- À travers toutes mes expériences de formation et de conseil, je relève une limite importante:
 - Les plans de prévention mis en œuvre prennent peu de temps pour décrire les situations vécues par les professionnels et interrogent trop peu les conditions professionnelles qui contribuent aux situations vécues: les conditions de travail, l'organisation du travail, la culture santé sécurité de l'entreprise, la culture hiérarchique....Le lien avec les RPS
- DU RPS 2010
 - Le modèle ANPAA centré sur l'éducation pour la santé ne me permettait pas d'ouvrir certaines portes. Le modèle plus systémique de gestion des risques psycho sociaux m'a apporté de nouveaux outils (INRS, ANACT, CRAM, CARSAT...) et j'ai pu consolider de nouveaux outils d'intervention, méthodologie plus claire et rigoureuse pour appréhender les risques professionnels.

LIMITES

- Pour autant, pas ou très rarement de phase d'état des lieux, d'interrogation des conditions de travail...
On rédige des protocoles pour les manager, on réactualise les règlements intérieurs... on parle de protocole d'orientation au soin... c'est une gestion responsable du risque professionnel qui individualise la problématique...
- La prévention en milieu de travail ne se limite pas à éviter les accidents. Bien comprise, elle peut constituer une véritable dynamique et peut révéler des organisations de travail pathogènes... elle doit bénéficier à l'individu comme à l'entreprise.

LIMITES

- Un salarié en difficulté avec un produit ou un comportement a effectivement une histoire individuelle qui lui est propre mais dans le même temps, dans le cadre de travail, il évolue dans un groupe, est en interaction avec les autres salariés et peut (ou pas) trouver du soutien au sein de ce groupe social.



Evolution des demandes

- 3 expériences de plan complet (grosses entreprises)
- Beaucoup de journées encadrants
- De plus en plus de projets intermédiaires: intra et inter/ex des formations hospitalières avec participation de membres du CHSCT ayant des attentes sur ce sujet

LE CHANGEMENT



Prochaska & di Clemente, 1982

CONDITIONS du CHANGEMENT

VOULOIR: Importance du changement

POUVOIR: Confiance capacité de changer

ETRE PRÊT: Priorité du changement

En général, les gens ne peuvent pas être prêts au changement jusqu'à ce qu'ils perçoivent à la fois qu'ils veulent le faire (l'importance) et qu'ils sont capables de le faire (confiance)

La prévention ça rapporte

- Etude de l'AISS 2011:
Etude, réalisée par l'**Association internationale de la sécurité sociale (AISS)** auprès de 300 sociétés dans 15 pays.
- Les entreprises peuvent espérer un retour de 2,20 euros pour chaque euro investi dans la prévention, par année et par salarié.
- La moitié des sociétés estime qu'une augmentation des investissements en termes de sécurité et de santé fait diminuer les coûts sur le long terme. Les entreprises voient également un effet positif sur la motivation et la satisfaction des employés, ainsi que l'amélioration de l'image de l'entreprise.