

## PRÉVENTION DE L'ALCOOLISME

Si l'alcool est le bienvenu sur nos tables en privé, le prolongement de ses effets voire sa présence sur le lieu du travail peuvent poser problèmes si sa consommation entraîne difficultés relationnelles, insuffisance professionnelle et incapacités répétées de travail.

La question des comportements « addictifs » confronte régulièrement les professionnels à un sentiment d'impuissance : comment faire pour bien faire sans se laisser déborder et sans mettre en péril la vie d'un groupe, y attiser les conflits ? Comment faire, également, pour déployer une vigilance collective en vue d'éviter les dérives relationnelles voire la stigmatisation ? Le sentiment d'impuissance est le plus souvent issu, d'une part, d'une incompréhension des mécanismes mêmes de l'addiction et, d'autre part, de l'aspect inextricable des situations humaines rencontrées.

### Déroulement de la formation

L'alcool est une substance propice à la détente et particulièrement présente dans les moments conviviaux, festifs ou revêtant un caractère exceptionnel, tels, selon le cas, des résultats performants, la conclusion d'un contrat, une promotion, etc. A ce titre, l'alcool est naturellement présent dans les milieux et relations de travail et également étudiants. Toutefois, sa consommation peut se révéler problématique lorsque la personne y a recours de manière habituelle et exagérée. Dans ce cas, une dépendance peut s'installer débouchant sur « la maladie alcoolique ». Cette maladie contraint la personne à consommer régulièrement de l'alcool dans tous les lieux où elle évolue. Elle met chacun – collègues, cadres, enseignants, dirigeants mais également préventeurs - face à des situations humaines, organisationnelles, relationnelles, sécuritaires et juridiques particulièrement délicates et bien souvent perçues comme inextricables.

### Présentation générale

La formation conjugue :

- d'une part, des **apports de connaissances** permettant de clarifier ou de préciser la compréhension des mécanismes de l'addiction, en mettant ici plus particulièrement l'accent sur la consommation d'alcool ;
- d'autre part, l'**analyse de situations concrètes** permettant de réfléchir ensemble, dans la perspective éthique de la considération pour les personnes en présence, les moyens d'intervention qui semblent les plus judicieux dans un contexte donné.

### RÉFÉRENCE GEFERS

M06

### RÉFÉRENCE OGDPC

4196

### PUBLIC

Équipe pluridisciplinaire, équipe médicale, directeurs, cadres, enseignants, formateurs

### INTERVENANTS

Raymond Gueibe

### DURÉE

2 jours

### LIEU - DATES

#### INTRA

A convenir

### TARIF

Sur demande



La formation se propose ainsi :

- d'apporter des connaissances permettant de comprendre les mécanismes de l'addiction dans ses différentes formes, tels le tabac, l'Internet, l'alcool, etc.
- de resituer l'alcool comme substance licite, culturellement admise, socialement contrôlée mais... aux effets pas toujours désirés ;
- d'identifier le cheminement du recours à l'alcool : de sa consommation agréable à la dépendance ;
- d'aborder l'alcool au travail :
  - dans ses répercussions sur l'activité et sur la vie d'un groupe, les relations en équipe et des rapports humains qui le caractérisent.
  - les moyens de détection du problème
  - face à ce problème, analyser en vue de la comprendre, le sentiment d'impuissance des managers, des collègues, des préventeurs
  - les solutions envisageables et les actions pertinentes de prévention.
- de préciser les aspects juridiques et la responsabilité de l'employeur ;
- de réfléchir, à partir de situations concrètes, aux aspects éthiques de la prévention et de l'action en vue de la résolution de problèmes et de l'accompagnement des personnes. Les situations concrètes qui seront abordées seront apportées sous forme de vignettes cliniques par l'intervenant et, si possible, seront également amenées et présentées par les participants en lien avec leur lieu d'exercice. La perspective de l'analyse de ces situations est celle d'une réflexion éthique et de la délibération qu'elle requiert en vue d'élaborer de la pensée à partir des situations et d'éviter un systématisme réducteur et parfois stigmatisant.

### Méthode pédagogique

La méthode pédagogique conjugue des apports de connaissances à des aspects pratiques tirés, entre autres, de l'expérience de chacun et des interrogations exprimées.

Interactive, la pédagogie est basée sur les échanges entre le formateur et les personnes en formation et entre les membres du groupe eux-mêmes. Les expériences des uns sont ainsi réutilisées pour aider à la compréhension des autres membres.

Tout en respectant les objectifs de la formation, une grande souplesse préside au suivi des journées. Celle-ci est nécessaire pour être à l'écoute de chacun dans ses interrogations, ses craintes éventuelles ou ses difficultés. Des liens entre les concepts éclairants des expériences heureuses ou malheureuses permettent de mieux les appréhender et de comprendre ce qui a pu réussir ou mettre en difficulté. Des apports réglementaires et conceptuels seront apportés en lien avec les situations. L'échange et les reformulations permettront de s'assurer d'une compréhension commune.

*La posture des formateurs du GEFERS est ancrée dans l'accompagnement du cheminement de chaque participant afin d'assurer la compréhension et l'intégration des apports de la formation. Sur le plan éthique, cette action de formation se déroule dans le souci du respect de chacun et de la tolérance aux situations présentées. La confidentialité et la non substitution à l'autre sont posées comme des règles incontournables.*



## Évaluation

Un premier temps d'évaluation individuel des acquis de la formation est prévu à l'issue de la session de formation sur support écrit. La grille servant de support peut être remise au Service de la formation de l'établissement.

Un second temps d'évaluation en présence d'un responsable des services concernés et du responsable de la formation continue de l'établissement est recommandé.

Ces deux temps de formation pourraient être suivis par une procédure menée par l'établissement et dont nous pouvons convenir, si cela est souhaité, les modalités en commun. L'expérience menée dans d'autres établissements est celle de réunir deux groupes environ six mois après la formation et en présence de responsables de l'établissement afin d'échanger sur les effets de la formation, les bénéfices observés et les difficultés rencontrées.

