

Document de référence

La dépendance à l'alcool



Table des matières

Introduction	2
Définition	2
Signes et symptômes	3
Intervenir auprès d'un employé	4
Traitements et ressources disponibles	6
Conclusion	6

Introduction

En règle générale, boire de l'alcool est associé à toute une gamme d'émotions telles que la joie, la tristesse, le stress et bien d'autres. On estime qu'environ 75 % de la population consomme de l'alcool et que, parmi ces consommateurs, quelque 10 % vivent une situation de dépendance et de souffrance.

Un individu aux prises avec un problème de dépendance à l'alcool présentera des signes de détresse plus ou moins manifestes. Pour s'en sortir, il devra compter sur une forte dose de motivation associée à une volonté de reprendre le contrôle de son existence, un effort d'autant plus important que ces problèmes peuvent s'avérer destructeurs.

Bien souvent, et parce que la sphère professionnelle n'est pas épargnée par cette problématique, l'individu en souffrance devra également trouver du soutien auprès de son employeur, lequel aura pour tâche de lui faire prendre conscience de sa situation et de maintenir un haut niveau de responsabilisation.

Définition

L'alcool est considéré comme une drogue faisant partie de la famille des dépresseurs, notamment à cause de son principal ingrédient, l'éthanol, qui a de nombreux effets sur l'activité neuronale du cerveau, dont une importante libération de dopamine — la molécule du plaisir —, ainsi qu'une stimulation des endorphines — une « morphine » naturelle produite par le cerveau —, d'où son effet relaxant.

Il existe trois types de consommation d'alcool, et ceux-ci présentent des différences significatives qu'il est important de matérialiser, depuis un usage normal jusqu'à la dépendance, en passant par l'abus.



La consommation récréative

De façon générale, la consommation récréative s'avère sans risque. Elle n'entraîne ni problèmes ou complications de santé, ni troubles du comportement pouvant avoir des répercussions néfastes sur soi-même ou sur autrui.

La consommation abusive

Selon le *DSM-IV-TR (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders / Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, 4^e édition révisée)*, la consommation abusive d'alcool se définit comme « un mode d'utilisation inadéquat de l'alcool conduisant à une altération du fonctionnement ou à une souffrance cliniquement significative, caractérisé par la présence d'au moins une des manifestations ci-dessous au cours d'une période de douze mois :

- Utilisation répétée d'alcool conduisant à l'incapacité de remplir des obligations majeures au travail, à l'école ou à la maison (par exemple, absences répétées ou mauvaises performances au travail du fait de l'utilisation d'alcool, absences, exclusions temporaires ou définitives de l'école, négligence des enfants ou des tâches ménagères).
- Utilisation répétée d'alcool dans des situations où cela peut être physiquement dangereux (par exemple, lors de la conduite d'une voiture ou en faisant fonctionner une machine alors qu'on est sous l'influence d'alcool).
- Problèmes judiciaires liés à l'utilisation d'alcool (par exemple, arrestations pour comportement anormal en rapport avec l'utilisation d'alcool).
- Utilisation d'alcool malgré des problèmes interpersonnels ou sociaux persistants ou récurrents, causés ou exacerbés par les effets de l'alcool (par exemple, disputes avec le conjoint à propos des conséquences de l'intoxication, bagarres). »

L'usage abusif sera donc considéré comme un problème important de santé qui pourra avoir des conséquences majeures, tant dans les sphères personnelle que professionnelle.

La consommation avec dépendance

Toujours selon la définition du *DSM-IV-TR*, la dépendance correspond à « un mode d'utilisation inadapté d'une substance conduisant à une altération du fonctionnement ou à une souffrance cliniquement significative caractérisées par la présence de trois (ou plus) des manifestations suivantes, à un moment quelconque d'une période continue de douze mois » :

- Tolérance, soit la consommation de plus fortes quantités de la substance pour obtenir le même effet.
- Symptômes de sevrage si non-consommation de la substance ou, *a contrario*, prise de la substance pour soulager ou éviter les symptômes de sevrage.
- Consommation de la substance en quantité plus importante ou durant une période prolongée.
- Tentatives d'arrêt ou de diminution de la consommation de la substance.
- Beaucoup de temps passé à des activités nécessaires pour obtenir la substance, à consommer le produit ou à récupérer de ses effets.
- Abandon ou diminution des activités sociales, professionnelles ou de loisirs.
- Consommation en dépit de graves problèmes de santé ou familiaux susceptibles d'avoir été causés ou exacerbés par la substance.

Dans le cas présent, la personne souffrant de dépendance à l'alcool risque de rencontrer des problèmes au travail, car il y a contamination des symptômes objectivables à travers toutes les sphères de sa vie (personnelle, familiale, sentimentale et professionnelle). Les dommages collatéraux seront donc évidents et très éprouvants pour la personne qui tente tant bien que mal de garder le tout secret.

Signes et symptômes

Plusieurs indicateurs physiques, psychologiques et comportementaux sont révélateurs d'une consommation problématique d'alcool. Ils sont les signes qu'un

employé pourrait avoir besoin d'une aide psychologique spécialisée et de soutien de la part de son gestionnaire.

Indicateurs physiques

Physiquement, l'individu souffrant d'un problème d'alcool peut présenter les traits suivants :

- des yeux rouges
- de la transpiration
- des tremblements
- un trouble de la coordination
- une haleine d'alcool
- une difficulté d'élocution
- des diarrhées
- des vomissements
- etc.

Indicateurs psychologiques

Psychologiquement, certains signes ou symptômes sont également représentatifs de ce type de problème :

- irritabilité ou agressivité
- problèmes de concentration
- problèmes de mémoire
- fluctuations de l'humeur
- isolement
- etc.

Indicateurs comportementaux

Du point de vue comportemental, des difficultés découlent d'une consommation problématique d'alcool, telles que :

- l'emprunt récurrent d'argent à des collègues
- des mensonges
- des excuses improbables
- des réactions inappropriées
- des absences fréquentes de dernière minute et plus spécifiquement après la paie ou au retour d'un congé autorisé
- des retards répétés
- des départs hâtifs, parfois sans aviser les collègues
- des variations dans la qualité du travail
- et des erreurs de jugement
- etc.

Les comportements en milieu professionnel et la qualité du travail sont inévitablement affectés par un problème de consommation d'alcool. Il s'agit donc d'aborder le sujet avec son employé et de traiter rapidement le problème, et ce, pour plusieurs raisons, dont les suivantes.

- L'intoxication provoquée par la consommation excessive d'alcool peut affaiblir :
 - le jugement
 - la vigilance
 - la perception
 - la coordination motrice
 - l'état émotif (comportements anormaux)

- Les effets résultant d'une consommation excessive d'alcool (gueule de bois, fatigue, etc.) ont une incidence sur la productivité de l'employé.
- À plus long terme, une consommation excessive peut déboucher sur une consommation chronique (ou dépendance) à l'origine de problèmes de santé pouvant s'avérer graves.

Tout comme les différentes problématiques de santé mentale, la dépendance à l'alcool demeure un sujet tabou face auquel les employeurs éprouvent un certain inconfort voire une relative impuissance. Toutefois, il est important de prendre conscience que l'absence d'actions en réponse à des signes et symptômes objectivables peut avoir des conséquences dramatiques, aussi bien pour l'employé que pour l'organisation. Il existe donc une forme de responsabilité partagée dans le soutien à offrir et dans l'encadrement relié aux aspects organisationnels.

Intervenir auprès d'un employé

Savoir déceler les signes d'une consommation problématique d'alcool permet d'identifier rapidement certains employés pouvant avoir besoin d'aide ou de soutien. Ces signes permettent également d'orienter la gestion d'un dossier lorsque des problèmes de rendement ou d'absentéisme sont à noter. Bien que ces problèmes ne soient pas nécessairement liés à la consommation d'alcool, ils peuvent être des indicateurs qu'un employé éprouve des problèmes ou a besoin d'aide.

Le processus d'intervention suggéré avec l'employé se déroule en trois étapes clés.

Étape 1 – Observer et noter

La première étape pour le gestionnaire consiste à identifier des signes possiblement liés à une problématique de consommation, à reconnaître les drapeaux rouges, les indicateurs. La consignation de ses observations et des faits concrets pourrait s'avérer un point important, car elle permet d'obtenir un portrait plus clair et évite la généralisation d'un événement isolé.

Étape 2 – Rencontrer l'employé

La rencontre avec l'employé est la deuxième étape; elle s'avère déterminante. Elle permet au gestionnaire de bien communiquer les problèmes rencontrés ainsi que la préoccupation bienveillante à l'égard d'un état de santé nécessitant une aide professionnelle. Dans certaines circonstances, certains employeurs vont même exiger une consultation psychologique ou une cure. La santé organisationnelle s'avère une responsabilité partagée entre l'employeur et l'employé, c'est pourquoi cette rencontre requiert l'engagement des deux parties.

À tout moment, le gestionnaire peut être confronté à un état de désorganisation avancée de l'employé, comme :

- une consommation sur les lieux du travail
- ou une présence en état d'ébriété

Ce type de désorganisation nécessite une prise en charge immédiate. Le gestionnaire doit intervenir et rencontrer son employé.

Au terme de cette rencontre, le gestionnaire pourra décider de retourner l'employé chez lui. L'important est de ne pas ignorer la désorganisation de l'employé sur les lieux du travail; une action doit être prise par le gestionnaire à l'endroit de l'employé et de la situation.

Étape 3 – Effectuer un suivi

La troisième étape peut se traduire par un suivi de l'engagement de l'employé. Certains suivis sont plus restrictifs que d'autres. La forme dépend souvent de l'intensité des problèmes, de leur répétition et de leur gravité. Le suivi est essentiel au succès de l'intervention. Un délai de quelques semaines pour les actions correctives envisagées pourra bien encadrer la démarche.

Conseils clés pour la rencontre

La rencontre avec un employé présentant un problème de consommation s'avère souvent un défi de taille pour le gestionnaire.

Voici quelques conseils clés :

- Tenir la rencontre dans un endroit privé où la confidentialité peut être respectée.
- Prendre le temps de bien préparer la rencontre.
- Revoir le registre de consignation des observations.
- Rassembler les informations pertinentes à la discussion.
- Connaître les ressources disponibles ainsi que les coordonnées du programme d'aide.
- Adopter une attitude empathique et ferme à la fois.
- Éviter la confrontation sous forme d'accusation directe.
- Fixer une rencontre de suivi et faire un compte-rendu de la rencontre en se basant sur les notes prises durant celle-ci.

En présence de malaise important ou de conflit d'intérêts, il est recommandé de discuter du cas avec un supérieur ou de communiquer avec un membre des ressources humaines.

Traitements et ressources disponibles

L'arrimage entre un intervenant, un centre de soins spécialisés, un médecin, l'employeur et même un assureur pour la couverture des soins fait partie des facteurs de réussite dans le traitement de la dépendance à l'alcool.

Parfois, cependant, une simple consultation avec un professionnel, avec ou sans cure, offrira des résultats intéressants, et le sevrage passera soit par l'arrêt complet de la consommation d'alcool, soit par une réduction graduelle de cette dernière.

Une aide spécialisée en toxicomanie peut être trouvée par l'entremise du programme d'aide ou d'autres ressources de type communautaire comme :

- Drogue : aide et référence (www.drogue-aidereference.qc.ca)
- Centre québécois de lutte aux dépendances (www.cqlld.ca)
- Éduc'alcool (www.educalcool.qc.ca)
- Alcooliques Anonymes du Québec (www.aa-quebec.org)
- etc.

Conclusion

L'individu souffrant d'une dépendance à l'alcool n'a pas tendance à consulter de lui-même. Il a souvent perdu beaucoup d'estime de soi et ne souhaite parler de sa dépendance à personne. Parfois, seule une certaine pression sociale, provenant de la famille, des amis ou du milieu de travail, peut susciter une prise de conscience des conséquences engendrées par son problème de consommation, mais aussi de sa valeur aux yeux des autres en tant qu'individu.

Lors de la rencontre, il est important de ne pas oublier que l'employé peut éprouver une honte ou une certaine surprise face aux différentes observations relevées, lesquelles peuvent le conduire à réagir négativement ou à se replier sur lui-même. Le gestionnaire doit donc garder en tête que son empathie et sa bienveillance seront aussi importantes que sa volonté de vouloir corriger la situation.

Les ressources suivantes peuvent également être mises à profit pour gérer un cas de dépendance à l'alcool :

- Se prévaloir des services d'aide axé Santé
- Avoir recours au PAE de votre entreprise
- Confier le cas à un professionnel qualifié en cas d'urgence