

Conférence sur la prévention des pratiques addictives en entreprise
Laurent Muraro – Consultant Formateur en addictologie - Alcool Assistance*
17 juin 2009 – Salon Préventica Lyon

Face aux problèmes induits au travail par la consommation de produits psychotropes plusieurs plans gouvernementaux incitent à la responsabilisation des divers acteurs du monde du travail et à l'adaptation des actions de prévention aux conditions d'emploi et de travail des personnels. L'employeur a aussi l'obligation de préserver l'état de santé des salariés et de prendre en compte d'éventuelles conduites addictives. La loi du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique oblige à la surveillance et à l'observation de l'état de santé de la population et de ses déterminants, à la prévention des maladies, traumatismes et incapacités, à l'identification et à la réduction des risques éventuels pour la santé liés à des facteurs d'environnement et de conditions de travail. Les conduites addictives rentrent donc dans ce cadre à un triple titre : observation, accès aux soins, prévention.

Outre la problématique santé engendrée par les conduites addictives, la sécurité des salariés, des tiers et de l'entreprise sont aussi en jeu. Aussi, pour une démarche de prévention efficace dans le monde du travail, une approche globale doit s'articuler autour des dimensions sanitaire, sécuritaire et réglementaire des conduites addictives.

Nombres d'employeurs sont conscients de leur responsabilité et de l'intérêt d'une telle démarche, mais beaucoup se trouvent désabusés quant à sa mise en œuvre.

La stratégie à mettre en place passe par l'élaboration d'une démarche collective, sans négliger la prise en charge individuelle. Il faudra finalement aboutir à un protocole accepté par tous quant aux modes d'intervention. Les rôles et le limite de chacun devront aussi être clairement définis et être connus de chacun.

Afin de réussir une véritable politique de prévention des conduites addictives dans l'entreprise, plusieurs étapes doivent être respectées :

I. Le constat de départ permet d'initier la démarche et d'expliquer la nécessité d'une telle action.

Un accident, un incident, un licenciement ou le constat d'un dysfonctionnement sont le plus souvent les déclencheurs. Toutefois il n'est pas nécessaire d'attendre que des problèmes de nature diverses surviennent pour décider la mise en œuvre de cette démarche. Elle peut être en effet motivée par une demande du CHSCT, par des exigences de sécurité aux postes de travail ou aussi s'insérer dans une politique générale de prévention des risques ou dans une démarche de prévention des risques psychosociaux.

II. La création d'un Comité de Pilotage composé d'un représentant de la direction, d'un ou deux membres du CHSCT, d'un membre de l'encadrement et du médecin du travail permettra de fixer les principes d'intervention et les objectifs, d'adapter la méthode à la structure, de proposer et valider les actions à mener, de faire évoluer les objectifs en fonction des résultats obtenus et des priorités et de fixer un calendrier adapté. C'est un groupe décideur.

III. Un Comité de Prévention composé du comité de pilotage plus quelques volontaires parmi le personnel encadrant et les salariés non cadres, ainsi que l'infirmière ou l'assistante sociale du personnel aura pour but de :

- définir une charte d'intervention,
- déterminer les rôles et limites de chacun dans cette démarche,
- déterminer les indicateurs d'alerte et de suivi,
- préciser les différentes modalités d'intervention concernant les dépistages éventuels, le retrait du poste, la prise en charge individuelle, le suivi...
- faire évoluer si besoin le règlement intérieur,
- travailler avec des relais extérieurs expérimentés,
- communiquer régulièrement sur la démarche
- et en assurer la pérennité.

Ce comité est un groupe acteur et un relais vers les réseaux d'aide et de soins.

Selon les entreprises et leur organisation, ces deux comités peuvent ne faire qu'un. Il sera alors à la fois acteur et décideur.

IV. Chacun des membres de ces groupes aura reçu une **formation en addictologie** et à la mise en œuvre d'un tel projet. (Connaissance des produits et de leurs effets, leurs conséquences sur le lieu de travail, la réglementation

dans l'entreprise, les modalités de dépistage, comment intervenir face à une situation problématique, les différents protocoles...)

V. Les actions à mener une fois les groupes constitués et formés :

- Etat des lieux
- Information et communication
- Formation de l'encadrement – mises en situation
- Sensibilisation de l'ensemble des salariés
- Elaboration de protocoles d'intervention et de proposition de modification du règlement intérieur
- Mise en application des procédures
- Accompagnement et suivi des personnes en difficulté.

VI. Enfin, une **évaluation** régulière à l'aide d'indicateurs précis permet de suivre l'évolution et les résultats de la démarche.

Facteurs clés de succès :

- Appropriation de la démarche par tous les niveaux de l'entreprise.
- Connaissance des rôles et respect des limites de chacun,
- Faire comprendre qu'il est crucial pour chacun de lutter contre le mutisme et le laisser-faire.
- Travailler sur la différence entre alerter et dénoncer,
- Rassurer l'ensemble du personnel sur l'absence de sanction en cas de demande d'aide ou d'alerte,
- Assurer un suivi.

Ecueils à éviter :

- Rester uniquement dans une logique répressive ou de sanction,
- Sortir du cadre professionnel,
- Tenir un jugement moral sur telle ou telle consommation ou sur la personne,
- Avoir une approche centrée sur le produit,
- Se focaliser sur les personnes dépendantes

Forte de son expertise dans l'administration, l'industrie, le tertiaire et le BTP, l'association **Alcool Assistance***, propose aux entreprises et collectivités, petites ou grandes, de les accompagner dans la mise en place d'une politique de prévention des conduites addictives efficace et cohérente.

En répondant aux préoccupations du milieu professionnel, Alcool Assistance guide, conseille, forme et sensibilise l'ensemble des acteurs concernés, par des actions « sur mesure ».

Alcool Assistance propose aussi par son réseau national d'entraide et d'action sociale, formé de 8000 adhérents et comptant 32000 bénéficiaires, d'accompagner les personnes en difficulté orientées par les entreprises.

VINCI Constructions, VEOLIA EAU Ouest, Le Groupe TOTAL S.A., TOTAL E&P FRANCE, Lanxess Elastomères, Dupont de Nemours, Heineken, PSA, LCL, Le Monde, la Mairie de Saint-Quentin, le Ministère de Finances (liste non exhaustive) ont déjà bénéficié des services de l'association.

Pour en savoir plus : Alcool Assistance, Département Formation, 10 rue des Messageries, 75010 PARIS – Tél. : 01 47 70 34 18

* Alcool Assistance est une association de loi 1901, reconnue d'utilité publique, agréé organisme de formation et signataire de la Charte Européenne de la Sécurité Routière.