



prévention des conduites
addictives au travail

**Pôle prévention des conduites addictives au travail
De la fédération Alcool Assistance
10 rue des Messageries
75010 PARIS**

alcool.assist@wanadoo.fr

**Numéro contact
01 47 70 60 92**

Organisme de formation agréé n° 11750486775

Mémoire technique 2015

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

**Formation et accompagnement des entreprises et
collectivités à la mise en place d'une politique de
prévention des risques liés aux conduites addictives**

Référent Technique Alassca Conseil :

Laurent Muraro
Consultant Formateur en Addictologie
06 61 30 38 55
laurentmuraro@aol.com

Les points à aborder et le nombre de participants sont aménagés en fonction des besoins et des spécificités de l'entreprise.

Sommaire

- Présentation de la Fédération Alcool Assistance	p 3
- Actes de la conférence : <i>L'entreprise est-elle addictogène ou préventive ?</i>	p 4
- Actes de la conférence : <i>Les conduites addictives en entreprise ... De quoi parle-t-on ? Comment prévenir et réagir ?</i>	p 6
- Fiches techniques	
- Formation des membres du COPIL	p 8
- Accompagnement du COPIL du début des travaux jusqu'à la proposition d'un plan d'actions.....	p 12
- Formation des membres du CHSCT.....	p 13
- Formation de l'encadrement	p 16
- Sensibilisation du personnel	p 19
- Autres prestations.....	p 21
- Les formateurs	p 22
- Nos références	p 23

La fédération Alcool Assistance

Présentation de la Fédération Alcool Assistance :

- Une association loi 1901, créée en 1910 sous le nom de la Croix d'Or
- Reconnue d'utilité publique en 1966
- Agréée Jeunesse et Education Populaire
- Agréée Organisme de Formation
- Signataire de la Charte Européenne de la Sécurité routière, partenaire de PSRE
- Membre de la CAMERUP (Coordination des Associations et Mouvements d'Entraide Reconnus d'Utilité Publique)
- Aide et Accompagnement des personnes en difficulté avec des conduites addictives et accompagnement de leur entourage
- Formation et prévention des risques liés aux conduites addictives
- Regroupe environ 6000 adhérents et 63000 bénéficiaires répartis dans 70 départements en France.

Nos convictions :

- La Personne en difficulté a droit au respect
- La Personne en difficulté a le droit d'être entendue et d'être aidée
- La Personne en difficulté doit pouvoir retrouver la responsabilité de ses actes

En entreprises :

Il est possible d'agir avant que la personne ne pose problème...

...Par la mise en place d'un plan de prévention des risques liés aux conduites addictives.

Les conduites addictives doivent être considérées comme des facteurs aggravant le risque professionnel :

- **Mise en danger de la sécurité**
- **Détérioration du climat interne**
- **Dégradation de l'état de santé du salarié**
- **Dégradation de la qualité des prestations de l'entreprise**
- **Image de l'entreprise**
- **Conséquences juridiques ...**

A ce titre, **Alassca Conseil**, pôle prévention des conduites addictives au travail de la Fédération Alcool Assistance, accompagne de manière individuelle les entreprises et collectivités dans la mise en place et le suivi de leur plan de prévention.

Cet accompagnement sur mesure passe par des phases de conseil, de formation et de sensibilisation en interne.

Nota :

Pour l'accompagnement des personnes en difficulté et l'orientation vers les structures de soins, Alassca Conseil met aussi à disposition de l'entreprise son réseau national d'entraide via la Fédération Alcool Assistance et la CAMERUP.

Pour toute demande d'accompagnement, composez le : 01 47 70 60 92

Entreprise addictogène ou préventive ?

L'entreprise est-elle addictogène ou préventive ?

(Retranscription de la conférence animée par Laurent Muraro aux salons Préventica de 2009 à 2012)

Se poser cette question revient à se demander si l'entreprise, de par son organisation, peut générer des comportements addictifs ou peut-elle au contraire les prévenir. Pour se faire une idée, nous allons analyser les facteurs de risque mais aussi les facteurs de protection dans l'entreprise. Avant ceci, quelques constats :

A la question « Que prenez-vous pour tenir le coup au travail ? » les salariés ont répondu : (IFOP 2002)

- 3 % des substances comme la cocaïne, le cannabis...
- 10 % des tranquillisants ou des euphorisants
- 12 % des somnifères

De plus, 9,3% des consommateurs d'alcool et 13,2% des consommateurs de cannabis déclarent avoir augmenté leurs consommations du fait de problèmes liés à leur travail au cours des 12 derniers mois (*Baromètre santé INPES 2011*)

Ceci tendrait à confirmer l'existence des pratiques addictives liées au travail.

Toutefois cette dernière étude montre aussi que le renforcement de ces conduites addictives apparaît significativement plus important chez les chômeurs que chez les actifs occupés.

D'autres études expliquent que la prévalence de consommation de substances psychoactives serait plus importante :

- Aux postes de sécurité (poste à risques) - *Haguenoer et al. 1997, Zins et al. 1999, Labat et al. 2004*
- Chez les professions les plus pénibles et celles en contact avec le public - *Expertise collective Alcool INSERM 2003, Becker 2007*

Toutefois il ne faut pas confondre consommation et addiction.

L'addiction est définie par le psychiatre anglais Goodman (1990) comme " un processus dans lequel est réalisé un comportement qui peut avoir pour fonction de procurer du plaisir et de soulager un malaise intérieur, et qui se caractérise par l'échec répété de son contrôle et sa persistance en dépit des conséquences négatives ".

Maurice Corcos et Philippe Jeammet la définissent comme « un moyen d'assurer un certain équilibre de l'appareil psychique qui ne peut être obtenu par les moyens habituels, en particulier de régulation par les ressources internes du sujet » - *Conduites de dépendance à l'adolescence. Aspects étiopathogéniques et cliniques. Encycl. Méd. Chir. (Editions Scientifiques et Médicales Elsevier SAS, Paris) Psychiatrie, 2000 ; 37-216-G-30, 6p.*

On retrouve ici le comportement addictif comme une béquille qui permet à une personne vulnérable de garder un certain équilibre. Il y a donc une recherche d'effets spécifiques dans le comportement addictif.

C'est justement ce que montre le modèle trivarié de Claude Olievenstein qui précise que les conduites addictives résultent de « *La rencontre entre un produit et un individu dans un moment socioculturel donné* »

Ce modèle a l'avantage de donner une vision globale des facteurs de risques pouvant mener à des conduites addictives :

Facteurs de risques liés au produit : Capacité addictogène, propriétés pharmacodynamiques, toxicité...

Facteurs de risques liés à l'individu : Vulnérabilités physiques, psychiques, génétiques, compétences psychosociales peu développées...

Facteurs de risques liés au contexte : Exposition au produit, environnement économique, social ou familial ainsi que les contraintes de l'environnement de travail.

Pour revenir à la question de départ, l'entreprise est-elle addictogène, nous voyons donc désormais que si l'entreprise comporte des facteurs de risques, elle ne peut être à elle seule la cause d'une conduite addictive. Dans une démarche globale qui se veut préventive, il ne s'agit pas non plus de minimiser ces risques.

Alors, quels sont les facteurs de risque associés à l'environnement de travail ?

a. les facteurs liés au métier

- contacts avec le public, rencontre avec la clientèle,
- pénibilité physique, travail à l'extérieur,
- travail posté, de nuit,
- poste isolé, absence de contrôle,
- déplacements en équipe à l'extérieur, (repas du midi).

b. les facteurs économiques

- les menus au restaurant dont les prix sont boisson comprise,
- les coutumes commerciales (invitation des clients),

c. les facteurs liés à la convivialité

- La pression des collègues (intégration),
- les « pots » officiels ou officieux,
- les manifestations officielles (salon, congrès).

d. les facteurs liés aux conditions de travail

- Stress, nécessité d'excellence, charges de travail
- Le harcèlement moral, rapports de force et de pouvoir
- Absence de gratification, de reconnaissance
- Faible latitude décisionnelle
- Changements, incertitudes professionnelles
- Manque de communication
- Inadéquation personne/poste
- la précarité de l'emploi
- les postes de sécurité nécessitant vigilance extrême et adaptabilité
- la pénibilité du travail, l'environnement du travail (air sec, chaleur, bruit, poussière)
- travail automatisé, monotonie

Si l'on s'intéresse aux risques psychosociaux, on remarquera que ces facteurs de risques sont similaires. Ce qui est tout à fait logique lorsque l'on a compris que le comportement addictif est une stratégie d'adaptation d'un individu face à une situation difficile à vivre, notamment au travail.

Et une étude du *World Value Survey* montre qu'en France il y a du chemin à faire en matière de bien-être au travail. En effet lorsque l'on interroge les salariés, il ressort que parmi les pays d'Europe, la France se classe dernière pour la « liberté de prendre des décisions dans son travail », et avant-dernière pour la « satisfaction dans son travail ».

Alors quels pourraient être les facteurs de protection en entreprise ? Comment l'entreprise peut-elle prévenir ces risques ?

Par une approche globale de la prévention, en utilisant à nouveau le modèle trivarié d'Olievenstein, nous pouvons faire ainsi un inventaire (non exhaustif) des facteurs de protection :

Pour le produit : Information, sensibilisation aux risques, pas de stigmatisation, limitation de l'exposition au produit.

Pour l'individu : Renforcement des compétences psychosociales, responsabilisation, valorisation, auto-efficacité.

Pour le contexte : Activation des réseaux, organisation du travail, gestion managériale de la dimension humaine, aide et accompagnement.

Ainsi l'entreprise sera préventive en communiquant, en jouant la transparence et en rassurant sur les démarches engagées pour développer le sentiment de sécurité. Elle veillera à accroître les relations humaines, en cultivant le sentiment d'autonomie, en développant le sentiment d'appartenance et en participant au sentiment d'accomplissement et de reconnaissance sociale du salarié.

L'entreprise préventive permet de donner un sens au travail (pour ne pas avoir la sensation de perdre sa vie à la gagner), ce qui permet la satisfaction au travail. Le soutien social et les comportements d'entraide y sont encouragés et bien entendu l'exemplarité du manager est de mise.

Face aux nombreuses questions suscitées sur la mise en place d'une telle démarche préventive, l'entreprise doit savoir faire appel à des compétences extérieures.

Forte de son expertise dans la fonction publique, l'industrie, le tertiaire et le BTP, la Fédération Alcool Assistance, via son pôle prévention Alassca Conseil, propose aux entreprises et collectivités, petites ou grandes, de les accompagner dans la mise en place d'une politique préventive des conduites addictives efficace et cohérente.

Alcool Assistance propose aussi par son réseau national d'entraide et d'action sociale un vaste réseau d'accueil, d'écoute, d'accompagnement et d'orientation vers les structures spécialisées.

**Contact :**

**Alassca Conseil, Pôle prévention des conduites addictives au travail,
Fédération Alcool Assistance, 10 rue des Messageries 75010 PARIS
Numéro contact : 01 47 70 60 92 – courriel : alcool.assist@wanadoo.fr**

Les conduites addictives en entreprise

Les conduites addictives en entreprise... De quoi parle-t-on ? Comment prévenir et réagir ?

(Retranscription de la conférence animée par Laurent Muraro aux salons Préventica de 2013 à 2015)

Chacun peut à certains moments être confronté à une problématique de consommation d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments... Cette consommation peut être **ponctuelle** mais également **s'installer dans la durée** sous forme d'addiction.

Les conséquences pour le travailleur comme pour l'entreprise peuvent être lourdes. Il est donc important de savoir prévenir ces risques et savoir comment réagir en cas de situation critique.

On parle de plus en plus d'addiction. Mais de quoi parle-t-on au juste ?

Voici une définition du psychiatre anglais Goodman (1990) : " *un processus dans lequel est réalisé un comportement qui peut avoir pour fonction de procurer du plaisir et de soulager un malaise intérieur, et qui se caractérise par l'échec répété de son contrôle et sa persistance en dépit des conséquences négatives* ".

Cette définition nous montre que les addictions ne sont pas liées spécifiquement à la consommation de produits psychotropes. C'est plutôt le comportement qui est addictif.

Les addictions comportementales comprennent les addictions sexuelles, la cyberdépendance, la kleptomanie, la boulimie, les achats pathologiques, le jeu pathologique (argent), le jeu excessif (vidéo), le travail pathologique (workaholism) et le sport pathologique.

Elles touchent les mêmes systèmes cérébraux que les addictions aux drogues ou à l'alcool. Les attitudes des sujets souffrant de ces addictions sont donc logiquement identiques à celles de ceux qui se droguent ou boivent de manière pathologique.

Attention, l'addiction est une pathologie qui répond à des critères bien précis :

1. Désir puissant ou compulsif de réaliser le comportement
2. Difficultés à contrôler le comportement
3. Phénomène de manque lors de l'absence de pratique
4. Mise en évidence d'une tolérance avec augmentation des fréquences et des intensités des pratiques
5. Abandon progressif d'autres sources de plaisir et d'intérêt au profit du comportement et de sa préparation.
6. Poursuite du comportement malgré la survenue de conséquences manifestement nocives.

Mais ce n'est heureusement pas à l'entreprise de diagnostiquer ni de prescrire.

D'autant plus qu'il n'y a pas besoin d'être dépendant pour se mettre en danger ou pour mettre les autres en danger !

En effet, si l'addiction est le stade ultime des conduites addictives, c'est une pathologie particulière qui nécessite un accompagnement particulier et ne doit pas être négligé.

Ce qui pose problème en entreprise, c'est le comportement inapproprié à la situation de travail. Et c'est cela qui devra être géré en priorité.

Une seule consommation au mauvais moment peut avoir de lourdes conséquences. Rappelons que dans 85% des accidents mortels de la route liés à l'alcool, les conducteurs étaient des buveurs occasionnels. Cela ne veut pas dire qu'avec de l'entraînement on ne risque pas d'accident mais au contraire que tout le monde est concerné. Il suffit juste d'une fois, au mauvais moment pour que ça dérape.

Alors quelles sont justement les risques et conséquences au travail ?

- Mise en danger de la sécurité individuelle et collective
→ Risque d'accidents, violation des consignes de sécurité
- Détérioration du climat interne
→ Surcharge des collègues, désorganisation des équipes
→ Réactions imprévisibles, agressivité, violence, somnolence...
- Dégradation de l'état de santé du salarié ou de l'agent
→ Dépression, maladies, décès
- Dévalorisation de l'image de l'entreprise ou de la collectivité
- Conséquences économiques
→ Journées de travail perdues, absentéisme
→ Retards, défauts de qualité, détérioration de l'outil de travail

En cas de dommages, la responsabilité de l'employeur peut être engagée.

L'article L4121-1 du code du travail précise que :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
 - 2° Des actions d'information et de formation ;
 - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- [...]

L'employeur, qu'il soit public ou privé est ici face à une obligation de sécurité de résultat.

Que faire alors ?

Pour savoir comment prévenir ces risques, il est important de connaître les facteurs de risque.

C'est justement ce que montre le modèle trivarié de Claude Olievenstein qui précise que les conduites addictives résultent de « *La rencontre entre un produit et un individu dans un moment socioculturel donné* »

Ce modèle a l'avantage de donner une vision globale des facteurs de risques pouvant mener à des conduites addictives :

Facteurs de risques liés au produit : Capacité addictogène, propriétés pharmacodynamiques, toxicité...

Facteurs de risques liés à l'individu : Vulnérabilités physiques, psychiques, génétiques, compétences psychosociales peu développées...

Facteurs de risques liés au contexte : Exposition au produit, environnement économique, social ou familial ainsi que les contraintes de l'environnement de travail.

Les conduites addictives peuvent donc être considérées comme une stratégie d'adaptation d'un individu pour faire face à une situation difficile.

Alors quels pourraient être les facteurs de protection en entreprise ? Comment l'entreprise peut-elle prévenir ces risques ?

Par une approche globale de la prévention, en utilisant à nouveau le modèle trivarié d'Olievenstein, nous pouvons faire ainsi un inventaire (non exhaustif) des facteurs de protection :

Pour le produit : Information, sensibilisation aux risques, pas de stigmatisation, limitation de l'exposition au produit.

Pour l'individu : Renforcement des compétences psychosociales, responsabilisation, valorisation, auto-efficacité.

Pour le contexte : Activation des réseaux, organisation du travail, gestion managériale de la dimension humaine, aide et accompagnement.

Voici donc les étapes pour mener un plan de prévention des conduites addictives

- Constitution d'un groupe de travail.
- État des lieux,
- Information et communication sur les risques liés aux conduites addictives et sur la démarche de prévention,
- Formation de l'encadrement – modalités d'intervention – mises en situation
- Sensibilisation de l'ensemble des salariés ou agents,
- Élaboration de protocoles (gestion et suivi des situations à risque, contrôles, gestion de la circulation de l'alcool (pots, réceptions...)
- Élaboration de propositions pour le *règlement intérieur*.
- Définir les rôles et fonctions de chacun dans cette démarche
- Mise en application des procédures
- Accompagnement et suivi des personnes en difficulté
- Évaluation (indicateurs à prendre en compte).

Face aux nombreuses questions suscitées sur la mise en place d'une telle démarche préventive, l'entreprise doit savoir faire appel à des compétences extérieures.

Forte de son expertise dans la fonction publique, l'industrie, le tertiaire et le BTP, Alassca Conseil, Pôle prévention des conduites addictives au travail de la Fédération Alcool Assistance, propose aux entreprises et collectivités, petites ou grandes, de les accompagner dans la mise en place d'une politique préventive des conduites addictives efficace et cohérente.

Alassca Conseil, via la Fédération Alcool Assistance, propose aussi par son réseau national d'entraide et d'action sociale un vaste réseau d'accueil, d'écoute, d'accompagnement et d'orientation vers les structures spécialisées.



Contact :

**Alassca Conseil, Pôle prévention des conduites addictives au travail,
Fédération Alcool Assistance, 10 rue des Messageries 75010 PARIS
Numéro contact : 01 47 70 60 92 – courriel : alcool.assist@wanadoo.fr**

La formation des membres du COFIL

CONTEXTE

Chacun peut à certains moments être confronté à une problématique de consommation d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments. Ces consommations peuvent être **ponctuelles** mais également **s'installer dans la durée** sous forme d'addiction.

Les conséquences pour l'agent comme pour la collectivité peuvent être lourdes. En outre, la responsabilité des uns et des autres peut aussi être engagée. Il est donc important de savoir prévenir ces risques et savoir comment réagir en cas de situation critique.

Face à une problématique multi factorielle complexe, une approche globale est nécessaire.

La stratégie à mettre en place passe par l'élaboration d'une démarche collective, sans oublier pour autant la prise en charge individuelle. Une réflexion commune aboutira à un protocole accepté par tous quant aux modes d'intervention. Les rôles et les limites de chacun devront aussi être clairement définis et être connus de chacun. Ainsi un Comité de Pilotage (COFIL) se chargera de construire et de pérenniser la démarche de prévention et de gestion des conduites addictives dans le cadre du travail.

Ce COFIL, est composé généralement d'un représentant de la direction, d'un ou deux membres du CHSCT, d'un membre de l'encadrement, d'un médecin de prévention, d'un travailleur social si existant et quelques volontaires parmi le personnel encadrant et les agents non cadres.

Ce groupe 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.

OBJECTIF GENERAL

Ainsi, l'objectif de cette formation vise à accompagner les membres du COFIL dans la constitution d'une démarche globale de prévention et de gestion des conduites addictives en milieu du travail.

BÉNÉFICIAIRES

Cette formation est destinée aux membres du COPIL, qui de par leurs responsabilités auront à définir une démarche globale de prévention et d'en assurer la réalisation et sa pérennité.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Savoir définir ce qui caractérise un produit psychotrope.
- Connaître les principaux produits psychotropes, leurs effets et les risques associés.
- Connaître la réglementation et les responsabilités concernant les conduites addictives en collectivité.
- Comprendre les mécanismes d'addiction, avec ou sans produit.
- Connaître les déterminants des conduites addictives (facteurs de risque)
- Connaître les facteurs de protection des conduites addictives
- Savoir comment réagir et entamer le dialogue avec le collaborateur en difficulté
- Connaître les structures spécialisées en addictologie et leurs rôles.
- Savoir construire une politique cohérente de prévention et de gestion des conduites addictives en milieu professionnel

METHODE PEDAGOGIQUE

L'approche préventive ne se fait pas sur un produit en particulier en le stigmatisant. Au contraire, la démarche se veut globale en tenant compte de l'individu avec ses compétences et ses vulnérabilités (âges, sexe, poids, compétences psychosociales, vulnérabilité au stress...), du produit consommé (licite ou non, ses effets...) et du contexte dans lequel l'individu consomme le produit (occasions de consommation, conditions de travail, environnement social et familial...) Il ne s'agit pas non plus de se focaliser sur la dépendance mais de prendre en compte les différentes modalités des pratiques addictives (usage, usage à risque, usage nocif et dépendance), les risques associés et les interventions possibles à chaque stade.

Plutôt que théorique, notre approche se veut avant tout pragmatique :

Nos interventions sont orientées autour de la participation active des stagiaires et du partage d'expériences. Contrairement à un cours magistral, l'expression de chacun est encouragée, les différents points de vue personnels sont entendus, respectés et débattus. Ceci permet à chaque stagiaire de s'approprier la démarche de prévention. Chaque participant devient alors acteur à part entière de la démarche de prévention.

Les supports utilisés sont un **diaporama** apportant les informations essentielles à retenir, autour duquel s'engagent les discussions et des séquences vidéos permettant d'analyser les différents types d'intervention. Des mises en situation peuvent éventuellement aussi être réalisées. Un livret d'informations sur les conduites addictives en milieu professionnel est remis à la fin de la session à chaque stagiaire.

CONTENU PROPOSE (SUR DEUX JOURS CONSECUTIFS)

Introduction, tour de table sur les attentes de chacun

Première partie

État des lieux (constat et chiffres)

- Atelier sur les représentations de chacun des drogues et dépendances
- Statistiques nationales sur les substances psycho actives

Classification des substances psychoactives

- Classifications des substances psychoactives
- Présentation des principales substances
- Les effets sur la santé (immédiats, différés) ?
- Les catégories de médicaments et leurs effets
- Focus sur le cannabis
- Focus sur les benzodiazépines
- Focus sur l'alcool

Les addictions comportementales

Les risques et les conséquences en entreprise des conduites addictives

La réglementation

- La réglementation par rapport aux drogues illicites
- Code de la route
- Conséquences sur les assurances
- Code du travail
- Responsabilité de l'employeur
- Responsabilité du salarié
- Code pénal
- Règlement intérieur
- Les pots
- La place du médecin du travail
 - Repérage précoce
 - Dépistage
- Les moyens de contrôle par l'employeur et leur modalité

Deuxième partie

De la consommation à la dépendance

- Modalités de consommation
- Quels sont les mécanismes d'addiction
- Les facteurs de risques associés à l'environnement de travail
- Critères de définition de la dépendance
- Les facteurs de protection des conduites addictives

Le parcours de la personne en difficulté

- Les effets sociaux / familiaux

L'approche thérapeutique

- Les soins
- Les acteurs spécialisés

Mises en situation, études de cas

Comment intervenir face à une personne présentant des troubles du comportement ou des dysfonctionnements liés à des substances ou non ? Analyse d'une vidéo concernant une approche mal adaptée.

- Arrêts sur images et débats sur ce que peut ressentir la personne en difficulté, sur la réaction du collègue et de la hiérarchie.
- Réflexion commune sur les freins et les pièges à éviter

L'entretien du lendemain, quelle suite à donner après un incident ?

Analyse d'une vidéo concernant une approche mieux adaptée.

- Arrêts sur images et débats sur ce que peut ressentir la personne en difficulté, sur la réaction du collègue et de la hiérarchie.

La communication non violente

Le processus de changement – l'entretien motivationnel

Le rôle du Manager

L'entretien du lendemain

Les réseaux d'aide

Troisième partie

Réussir une politique de prévention

- Rôle du Comité de pilotage
- Les différentes actions à mener
- Facteurs clés de succès
- Ecueils à éviter

Charte du comité de prévention

Les protocoles d'intervention et de suivi

Définitions des rôles et limites de chacun

Indicateurs de suivi

Tour de table sur le ressenti de cette formation, évaluation à chaud

MODALITE DE SUIVI ET APPRECIATION

- Une fiche de présence est signée,
- Une évaluation à chaud de la formation est à remplir par le stagiaire à la fin de la session.

SUPPORTS DE FORMATION

Diaporama informatique lors de la formation qui pourra être fourni sous format numérique après le stage. Livret d'information remis à chaque stagiaire.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Le nombre prévu de participants est de 8 à 12 personnes environ.

INTERVENTION

Dans les locaux de l'entreprise ou de la collectivité.

La durée de la formation est de 14 heures. (2 jours)

L'accompagnement du COPIL

Alassca Conseil accompagne le COPIL tout au long de la démarche, du début des travaux jusqu'à la proposition d'un plan d'action.

Dans un premier temps, Alassca Conseil forme le COPIL aux conduites addictives, ainsi qu'à ses missions. Des trames générales de protocoles, fiches de constat, exemples de règlements intérieurs ainsi que des exemples de chartes seront présentés au COPIL qui pourra s'en inspirer dans la rédaction de ses propres documents. Les documents ainsi rédigés seront ensuite présentés au consultant d'Alassca Conseil pour discussion et validation par le COPIL.

Tout au long de la réflexion, des rendez-vous téléphoniques pourront être programmés entre le consultant d'Alassca Conseil et le COPIL (ou un de ses représentants) afin d'échanger sur l'évolution de la démarche et/ou de répondre à certaines questions du COPIL.

Activité de consulting

Dans le cadre de l'accompagnement d'une entreprise ou d'une collectivité dans sa démarche de mise en place d'une politique de prévention des conduites addictives, nous pouvons aussi intervenir en tant que conseil. Ainsi, à la demande de l'entreprise nos consultants peuvent participer à diverses réunions de travail (CHSCT, comité de pilotage...).

Formation des membres du CHSCT

CONTEXTE

Chacun peut à certains moments être confronté à une problématique de consommation d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments. Ces consommations peuvent être **ponctuelles** mais également **s'installer dans la durée** sous forme d'addiction.

Les conséquences des conduites addictives qu'elles soient **ponctuelles** ou **s'installées dans la durée** sous forme d'addiction peuvent être lourdes tant pour l'agent que pour la collectivité.

La responsabilité des uns et des autres peut aussi être engagée. Il est donc important de savoir prévenir ces risques et savoir comment réagir en cas de situation critique.

Face aux enjeux sanitaires, sociaux et familiaux liés à une telle problématique multifactorielle complexe, nos croyances, nos représentations ainsi que la méconnaissance des mécanismes d'addiction nous amènent souvent à prendre des décisions qui ne sont pas toujours adaptées.

Le CHSCT, garant de la sécurité et des conditions de travail des salariés est un acteur majeur de la prévention des conduites addictives en collectivité. La formation de ces membres est donc une priorité dans la mise en place d'une politique globale et cohérente de prévention des conduites addictives.

OBJECTIF GENERAL

Ainsi, l'objectif de cette formation vise à donner aux membres du CHSCT les éléments et repères essentiels à la compréhension des mécanismes d'addiction pour mieux prévenir et gérer les situations critiques dans l'intérêt de tous.

BÉNÉFICIAIRES

Cette formation est destinée aux membres du CHSCT, qui de par leurs responsabilités seront les garants d'une démarche globale et équitable de prévention des conduites addictives.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Savoir définir ce qui caractérise un produit psychotrope.
- Connaître les principaux produits psychotropes, leurs effets et les risques associés.
- Connaître la réglementation et les responsabilités concernant les conduites addictives en milieu professionnel.
- Comprendre les mécanismes d'addiction, avec ou sans produit.
- Connaître les déterminants des conduites addictives (facteurs de risque)
- Connaître les facteurs de protection des conduites addictives
- Savoir comment réagir et entamer le dialogue avec le collaborateur en difficulté
- Connaître les structures spécialisées en addictologie et leurs rôles.

METHODE PEDAGOGIQUE

L'approche préventive ne se fait pas sur un produit en particulier en le stigmatisant. Au contraire, la démarche se veut globale en tenant compte de l'individu avec ses compétences et ses vulnérabilités (âges, sexe, poids, compétences psychosociales, vulnérabilité au stress...), du produit consommé (licite ou non, ses effets...) et du contexte dans lequel l'individu consomme le produit (occasions de consommation, conditions de travail, environnement social et familial...) Il ne s'agit pas non plus de se focaliser sur la dépendance mais de prendre en compte les différentes modalités des pratiques addictives (usage, usage à risque, usage nocif et dépendance), les risques associés et les interventions possibles à chaque stade.

Plutôt que théorique, notre approche se veut avant tout pragmatique :

Nos interventions sont orientées autour de la participation active des stagiaires et du partage d'expériences. Contrairement à un cours magistral, l'expression de chacun est encouragée, les différents points de vue personnels sont entendus, respectés et débattus. Ceci permet à chaque stagiaire de s'approprier la démarche de prévention. Chaque participant devient alors acteur à part entière de la démarche de prévention.

Les supports utilisés sont un **diaporama** apportant les informations essentielles à retenir, autour duquel s'engagent les discussions et des séquences vidéos permettant d'analyser les différents types d'intervention. Des mises en situation peuvent éventuellement aussi être réalisées. Un livret d'informations sur les conduites addictives en milieu professionnel est remis à la fin de la session à chaque stagiaire.

CONTENU PROPOSE (SUR UNE JOURNEE)

Introduction, tour de table sur les attentes de chacun

Première partie

État des lieux (constat et chiffres)

- Atelier sur les représentations de chacun des drogues et dépendances
- Statistiques nationales sur les substances psycho actives

Classification des substances psychoactives

- Classifications des substances psychoactives
- Présentation des principales substances
- Les effets sur la santé (immédiats, différés) ?
- Les catégories de médicaments et leurs effets
- Focus sur le cannabis
- Focus sur les benzodiazépines
- Focus sur l'alcool

Les addictions comportementales

Les risques et les conséquences en entreprise des conduites addictives

La réglementation

- La réglementation par rapport aux drogues illicites
- Code de la route
- Conséquences sur les assurances
- Code du travail
- Responsabilité de l'employeur
- Responsabilité du salarié

- Code pénal
- Règlement intérieur
- Les moyens de contrôle par l'employeur et leurs modalités

Deuxième partie

De la consommation à la dépendance

- Modalités de consommation
- Quels sont les mécanismes d'addiction
- Les facteurs de risques associés à l'environnement de travail
- Critères de définition de la dépendance
- Les facteurs de protection des conduites addictives

Le parcours de la personne en difficulté

- Les effets sociaux / familiaux

L'approche thérapeutique

- Les soins et les acteurs spécialisés

Mises en situation, études de cas

Comment intervenir face à une personne présentant des troubles du comportement ou des dysfonctionnements liés à des substances ou non ? Analyse d'une vidéo concernant une approche mal adaptée.

- Arrêts sur images et débats sur ce que peut ressentir la personne en difficulté, sur la réaction du collègue et de la hiérarchie.

L'entretien du lendemain, quelle suite à donner après un incident ?

Analyse d'une vidéo concernant une approche mieux adaptée.

- Arrêts sur images et débats sur ce que peut ressentir la personne en difficulté, sur la réaction du collègue et de la hiérarchie.

La communication non violente

Le processus de changement – l'entretien motivationnel

L'entretien du lendemain

Les réseaux d'aide

Tour de table sur le ressenti de cette formation, évaluation à chaud

MODALITE DE SUIVI ET APPRECIATION

- Une fiche de présence est signée,
- Une évaluation à chaud de la formation est à remplir par le stagiaire à la fin de la session.

SUPPORTS DE FORMATION

Diaporama informatique lors de la formation qui pourra être fourni sous format numérique après le stage.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Le nombre prévu de participants est de 10 à 15 personnes.

INTERVENTION :

Dans les locaux de l'entreprise. La durée de la formation est de 7 heures.

Formation des managers

CONTEXTE

Chacun peut à certains moments être confronté à une problématique de consommation de d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments. Ces consommations peuvent être **ponctuelles** mais également **s'installer dans la durée** sous forme d'addiction.

Les conséquences pour le travailleur comme pour l'employeur peuvent être lourdes. En outre, la responsabilité des uns et des autres peut être aussi engagée. Il est donc important de savoir prévenir ces risques, savoir comment réagir en cas de situation critique et quelles suites à donner.

OBJECTIF GENERAL

Ainsi, l'objectif de cette formation vise à accompagner les managers dans la prévention et la gestion des conduites addictives.

BÉNÉFICIAIRES

Cette formation est destinée aux managers, qui de par leurs responsabilités auront non seulement à prévenir mais aussi à gérer les situations critiques liées aux conduites addictives éventuelles de leurs collaborateurs ou collègues ainsi que les suites à donner.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Savoir définir ce qui caractérise un produit psychotrope.
- Connaître les principaux produits psychotropes, leurs effets et les risques associés.
- Connaître la réglementation et les responsabilités concernant les conduites addictives en entreprise.
- Connaître la position de l'entreprise ou de la collectivité sur ce domaine.
- Comprendre les mécanismes d'addiction, avec ou sans produit.
- Connaître les déterminants des conduites addictives (facteurs de risque)
- Savoir comment réagir et entamer le dialogue avec le collaborateur en difficulté
- Connaître les structures spécialisées en addictologie et leurs rôles.

METHODE PEDAGOGIQUE

L'approche préventive ne se fait pas sur un produit en particulier en le stigmatisant. Au contraire, la démarche se veut globale en tenant compte de l'individu avec ses compétences et ses vulnérabilités (âges, sexe, poids, compétences psychosociales, vulnérabilité au stress...), du produit consommé (licite ou non, ses effets...) et du contexte dans lequel l'individu consomme le produit (occasions de consommation, conditions de travail, environnement social et familial...) Il ne s'agit pas non plus de se focaliser sur la dépendance mais de prendre en compte les différentes modalités

des pratiques addictives (usage, usage à risque, usage nocif et dépendance), les risques associés et les interventions possibles à chaque stade.

Plutôt que théorique, notre approche se veut avant tout pragmatique :

Nos interventions sont orientées autour de la participation active des stagiaires et du partage d'expériences. Contrairement à un cours magistral, l'expression de chacun est encouragée, les différents points de vue personnels sont entendus, respectés et débattus. Ceci permet à chaque stagiaire de s'approprier la démarche de prévention. Chaque participant devient alors acteur à part entière de la prévention.

Les supports utilisés sont un **diaporama** apportant les informations essentielles à retenir, autour duquel s'engagent les discussions et des séquences vidéo permettant d'analyser les différents types d'intervention. Des mises en situation peuvent éventuellement aussi être réalisées.

CONTENU PROPOSE (POUR UNE SESSION DE 7H)

Introduction, tour de table sur les attentes de chacun

Partie théorique

Les produits psychotropes

- Définition d'un produit psychotrope
- Classifications des produits psychotropes

Les addictions sans produits

Les risques et les conséquences en collectivité

La réglementation et les responsabilités

- La réglementation par rapport aux stupéfiants
- Code de la route
- Conséquences sur les assurances
- Code du travail (Responsabilité de l'employeur et du travailleur)
- Code pénal
- Règlement intérieur et position de l'entreprise ou de la collectivité
- Les conditions de contrôles

Compréhension des mécanismes d'addiction

- Les facteurs de risques (les déterminants des conduites addictives)
- Les facteurs de protection

Partie pratique : Mises en situation, études de cas

Comment intervenir face à une personne présentant des troubles du comportement ou des dysfonctionnements liés à des substances ou non ? Analyse d'une vidéo concernant une approche mal adaptée.

- Arrêts sur images et débats sur ce que peut ressentir la personne en difficulté, sur la réaction du collègue et de la hiérarchie.
- Réflexion commune sur les freins et les pièges à éviter

L'entretien du lendemain, quelle suite à donner après un incident ?

Analyse d'une vidéo concernant une approche mieux adaptée.

- Arrêts sur images et débats sur ce que peut ressentir la personne en difficulté, sur la réaction du collègue et de la hiérarchie.
- La communication non violente

Rôles du manager

Les réseaux d'aide

Tour de table sur le ressenti de cette formation, évaluation à chaud

MODALITE DE SUIVI ET APPRECIATION

- Une fiche de présence est signée,
- Une évaluation à chaud de la formation est à remplir par le stagiaire à la fin de la session.

SUPPORTS DE FORMATION

Diaporama informatique lors de la formation qui pourra être fourni sous format numérique après le stage.

NOMBRE DE PARTICIPANTS A CETTE FORMATION

Le nombre prévu de participants est de 12 à 15 par session.

INTERVENTION

Dans les locaux de la l'entreprise ou de la collectivité

La durée de la formation est de 7 heures. (1 jour)

NOTA : Un module spécialement aménagé peut aussi être proposé sur une durée de 4 heures

Formation sur 4 heures par groupe de 12 à 15 personnes avec l'achat d'un DVD spécial conduites addictives au travail et des livrets d'information pour les participants

Les conduites addictives

- Quelles sont les grandes familles de substances psychoactives
- Présentation des différentes substances
- Définition de l'addiction
- Les addictions sans produit (jeux, sexe, achats compulsifs, sport, travail...)

La réglementation

- Obligation de sécurité
 - De l'employeur
 - Du salarié
- Le règlement intérieur

Compréhension des mécanismes d'addiction

- Modalités de consommation
- Quels sont les mécanismes d'addiction
- Facteurs sociaux et familiaux

Etudes de cas

- Comment identifier et comment réagir face à une personne en difficulté

Le processus de changement

Les réseaux d'aide

Sensibilisation de l'ensemble du personnel

CONTEXTE

Chacun peut à certains moments être confronté à une problématique de consommation de d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments. Ces consommations peuvent être **ponctuelles** mais également **s'installer dans la durée** sous forme d'addiction.

Les conséquences pour le travailleur comme pour l'employeur peuvent être lourdes. En outre, la responsabilité des uns et des autres peut être aussi engagée. Il est donc important de savoir prévenir ces risques et savoir comment réagir en cas de situation critique.

OBJECTIF GENERAL

Ainsi, l'objectif de cette formation vise à sensibiliser l'ensemble du personnel aux effets, aux risques et aux conséquences des consommations de produits psychotropes et à la prévention des conduites addictives.

BÉNÉFICIAIRES

Cette formation est destinée à l'ensemble des travailleurs qui sont bien souvent les premiers témoins des difficultés de leur collègue. De ce fait ils ont un rôle important dans la réussite du plan de prévention.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Savoir définir ce qui caractérise un produit psychotrope.
- Connaître les principaux produits psychotropes, leurs effets et les risques associés.
- Connaître la réglementation et les responsabilités du travailleur.
- Connaître la position de l'entreprise ou de la collectivité
- Comprendre les mécanismes d'addiction.
- Connaître les déterminants des conduites addictives (facteurs de risque).
- Savoir comment réagir face aux difficultés d'un collègue
- Connaître les structures spécialisées en addictologie et leurs rôles.

METHODE PEDAGOGIQUE :

L'approche préventive ne se fait pas sur un produit en particulier en le stigmatisant. Au contraire, la démarche se veut globale en tenant compte de l'individu avec ses compétences et ses vulnérabilités (âges, sexe, poids, compétences psychosociales, vulnérabilité au stress...), du produit consommé (licite ou non, ses effets...) et du contexte dans lequel l'individu consomme le produit (occasions de consommation, conditions de travail, environnement social et familial...) Il ne s'agit pas non plus de se focaliser sur la dépendance mais de prendre en compte les différentes modalités des pratiques addictives (usage, usage à risque, usage nocif et dépendance), les risques associés et les interventions possibles à chaque stade.

Plutôt que théorique, notre approche se veut avant tout pragmatique :

Nos interventions sont orientées autour de la participation active des stagiaires et du partage d'expériences. Contrairement à un cours magistral, l'expression de chacun est encouragée, les différents points de vue personnels sont entendus, respectés et débattus. Ceci permet à chaque stagiaire de s'approprier la démarche de prévention. Chaque participant devient alors acteur à part entière de la prévention.

Les supports utilisés sont un **diaporama** apportant les informations essentielles à retenir, autour duquel s'engagent les discussions.

CONTENU PROPOSE :

Les produits psychotropes

- Définition d'un produit psychotrope
- Classifications des produits psychotropes

Les addictions sans produits

Les risques et les conséquences en milieu professionnel

La réglementation et les responsabilités

- Code du travail (Responsabilité de l'employeur et du salarié)
- Règlement intérieur et position de l'entreprise ou de la collectivité

Compréhension des mécanismes d'addiction

- Les facteurs de risques (les déterminants des conduites addictives)

Comment intervenir ?

- Intervenir par la communication non violente

Rôles de chacun

Les réseaux d'aide

Tour de table sur le ressenti de cette formation, évaluation à chaud

MODALITE DE SUIVI ET APPRECIATION :

- Une fiche de présence est signée,
- Une évaluation à chaud de la formation est à remplir par le stagiaire à la fin de la session.

SUPPORTS DE FORMATION :

Diaporama informatique lors de la formation qui pourra être fourni sous format numérique après le stage.

NOMBRE DE PARTICIPANTS A CETTE FORMATION :

Le nombre prévu de participants par session est de 15 à 20

INTERVENTION :

Dans les locaux de la l'entreprise ou de la collectivité

La durée de chaque session est de 3h30. (Un programme modifié peut aussi réduire la durée de chaque session si nécessaire)

Autres prestations

Supports pédagogiques

Consultés par les sociétés AGE et Graphito Création, nous avons participé à la réalisation d'un DVD et d'un livret à destination des entreprises et collectivités sur le thème des conduites addictives au travail. Ces supports viennent en complément des interventions de formation réalisées sur site afin de pérenniser la démarche de prévention dans le temps.

→ DVD spécial conduites addictives au travail, 19 séquences, 43 mn

Ce film vous apporte des éléments concrets pour vous aider à gérer les situations à risques liées à ces consommations.

Il vous accompagne dans la mise en place d'actions concrètes de sensibilisation et de prévention et vous guide pour une bonne gestion de ces situations délicates.

→ Livret spécial conduites addictives au travail

Livret 36 pages, format 15 x 21 cm

Thèmes abordés :

- les différentes substances et leur classification
- les manifestations des troubles
- les conséquences pour l'entreprise
- la responsabilité
- les substances psychotropes et la conduite
- des solutions pour éviter les dérapages

Animation de stands ou d'ateliers de prévention et conférences

Dans le cadre de journées de prévention ou de forums en entreprise, un consultant anime une conférence, un stand d'information ou des ateliers (avec vidéos, animations, simulateur d'alcoolémie, documentations, affiches...) et répond aux questions des participants sur des sujets divers (produits, addictions, soins, accompagnement, associations, réglementation...)

Nous étudions aussi toute demande spécifique liée aux conduites addictives

Contrôles d'alcoolémie

Alassca Conseil peut aussi, à la demande de l'entreprise, l'accompagner dans la mise en place de campagnes de contrôles préventifs d'alcoolémie et participer à ces contrôles.

Animations autour d'une borne d'alcoolémie lors d'une occasion festive ou dans le cadre d'une démarche préventive.

Les Formateurs

Laurent Muraro

Laurent Muraro a 45 ans, il est consultant formateur en addictologie pour le compte d'Alassca Conseil, Pôle prévention des conduites addictives au travail de la Fédération Alcool Assistance. Diplômé de la Faculté de Médecine de Paris Sud en Addictologie Pratique, certifié en Alcoologie par AREAT Euroconseil. Laurent Muraro est aussi formé à l'approche systémique dans le traitement des addictions par Pégase Processus ainsi qu'en Education Thérapeutique du Patient par Formavenir Performances. Président d'Alcool Assistance Bas-Rhin, il accompagne depuis 16 ans en Alsace les personnes en difficulté avec l'alcool ou d'autres produits psychotropes, ainsi que leur entourage. Depuis 11 ans Laurent Muraro accompagne les entreprises et collectivités dans la mise en place de plan de prévention des conduites addictives. Laurent Muraro anime aussi des conférences sur ce sujet dans des colloques, salons professionnels et en milieu universitaire.

Enfin, en collaboration avec Graphito Création il a participé à la conception et l'élaboration d'un DVD et d'un livret pédagogique sur la prévention des conduites addictives au travail et est intervenu en tant qu'expert dans la web série de la fondation BTP « Premiers combats » à destination des apprentis en CFA.

François Moureau

François Moureau a 69 ans, il est Président de la Fédération Nationale Alcool Assistance. Il est aussi formateur national depuis près de 20 ans. Certifié en Alcoologie par AREAT Euroconseil, formé à l'approche systémique dans le traitement des addictions par Pégase Processus ainsi qu'en Education Thérapeutique du Patient par Formavenir Performances, il accompagne depuis 25 ans en Bretagne les personnes en difficulté avec l'alcool ou d'autres produits psychotropes, ainsi que leur entourage.

Nos références

Agro-alimentaire

Lactalis L'Hermitage, Danone Saint Just Chaleyssin, Brasseries Heineken
Groupe Routhiau St Fulgent, Servair
Syngenta Sarriens

Banque

Banque LCL

BTP - Réseaux

Fondation BTP Lyon, Centre de formation Césame Vinci Construction
VEOLIA Eau Région Ouest, GTS St Priest, Texrod Bourges
Deschiron, GTM Terrassement, Groupe Eurovia Vinci, Jean Lefebvre Travaux Public
INEO GDF SUEZ Réseau Ouest, Storengy, GDF Suez, Romande Energie

Edition

Le Monde, Ouest France Rennes

Fonction Publique d'Etat

Ministère de la Santé, Ministère des Finances

Fonction Publique Hospitalière

Centre Hospitalier de Valenciennes

Fonction Publique Territoriale

Mairies de Blanquefort, Eragny, Saint-Genis-Laval, Saint-Quentin, Sevrans
Conseil Général des Pyrénées Atlantiques, Région Champagne Ardenne
CDG 05, CDG 51, CDG 64, CDG 71, CDG 89

Industrie chimique, pétrochimique et pétrolière

LANXESS Elastomères Lillebonne - DU PONT Cernay
TOTAL S.A. La Défense, TOTAL E&P France Lacq, TIGF Pau, Toulouse et
Bordeaux, TotalGaz Lyon, Nantes, La défense, Toulouse et dépôts
TOTAL MARKETING et SERVICES Nanterre, Lyon, Nantes, La Défense
TOTAL Dépôts de carburant, Raffinerie de Grandpuits
TACS Givors, TOTAL LUBRIFIANTS Rouen, Impérateur Baisieux, TLSA Courbevoie,
Centres de recherche de Solaize et du Havre

Industrie pharmaceutique

Sanofi Ambares

Ingénierie aéronautique

Thales Division Aéronautique Le Haillan, Thales Training & Simulation Osny

Salons professionnels

Salons PREVENTICA, EXPO PROTECTION

Transport - Logistique

Wincanton Mondia Strasbourg, Plateforme Intermarché Miribel

Autres secteurs d'activités

Gévelot Extrusion Laval, Véolia environnement Paris, Eurespace Formation CCI 49,
MSA Aquitaine, SAVA Itinéraire Bis