ALCOOL ET AUTRES DROGUES AU TRAVAIL

QUELQUES PISTES POUR LES ENCADRANTS

Entre respect de la vie privée et devoir d'intervenir quand les choses vont mal, trop souvent les cadres se trouvent démunis et désemparés face à un collaborateur en difficulté ou veulent à tout prix « dépister » ceux qui boivent.

L'encadrant a un rôle central. Il doit être attentif et réagir lorsqu'un dysfonctionnement professionnel apparaît.

Que faire ? Que dire ? Quand et surtout comment parler à un collaborateur quand on devine qu'il a un problème de consommation d'alcool ou d'autres drogues ?

Par ailleurs, comment mettre en place une démarche de prévention alcool et autres psychotropes dans son entreprise de façon à intervenir en amont des situations difficiles ?

SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

BROCHURE PREVENTION

Janvier 2020

QUAND ABORDER LA SITUATION ?

C'est lorsque sont observés des indices professionnels de changement dans les performances et le comportement que les cadres doivent réagir. Ils en ont la légitimité et sont même tenus de le faire. Or, ces indices ne sont en général pas spécifiques d'une consommation d'alcool problématique et peuvent également survenir lors de difficultés personnelles, familiales, voire de problèmes de santé. Ils peuvent aussi apparaître lorsqu'une personne vit une surcharge ou un mal-être au travail. Toutes ces raisons renforcent la position du cadre, qui n'est surtout pas celle de poser un diagnostic de dépendance, mais d'échanger sur les perturbations observées en lien avec le travail.

LES INDICES DE DYSFONCTIONNEMENT PEUVENT ÊTRE RÉPERTORIÉS EN 4 CATÉGORIES :

Comportement

- diminution des intérêts et de la motivation
- baisse manifeste de la concentration
- changements fréquents d'humeur : irascibilité, nervosité, euphorie, repli sur soi
- signes physiques : tremblements des mains, titubation
- isolement par rapport aux collègues, évitement du contact avec les responsables hiérarchiques
- consommation de boissons alcoolisées alors que le règlement l'interdit

Qualité et performance

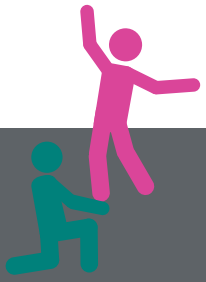
- détérioration de la qualité, diminution de la performance
- erreurs, oublis
- incidents voire accidents en augmentation
- non-respect des délais
- plaintes de collègues, plaintes de clients
- réticence ou difficulté à appliquer les instructions

Absentéisme

- absences non légitimées
- absences de courte durée et sans motif
- retards, départs prématurés, manque de ponctualité
- pauses prolongées

Apparence extérieure

- existence d'une haleine alcoolisée au début du travail
- négligence de l'hygiène personnelle
- laisser-aller vestimentaire



COMMENT MENER UN ENTRETIEN ?

Cet entretien doit être mené en s'appuyant sur les observations factuelles et sur des faits objectifs. Il peut donc s'apparenter à n'importe quel autre entretien qui pourrait avoir lieu durant l'année, sur des conséquences professionnelles.
Si un problème d'alcool est suspecté, il doit être mentionné en évoquant les troubles du comportement ou le dysfonctionnements observés « j'ai l'impression que votre consomation d'alcool est en lien avec les constats vus ensemble. Ce n'est pas mon rôle de poser un diagnostic sur votre mode de consomation. Je suis néanmoins responsable de votre santé et sécurité. Je souhaite donc que fassiez le point avec le médecin du travail à qui je précise les problémes constatés au travail ».

ABORDER LES ASPECTS PROFESSIONNELS

Après avoir collecté un certain nombre d'indices factuels observés, le responsable hiérarchique convoque le collaborateur et va :

- relever les faits observés et formuler son inquiétude,
- rappeler les exigences du poste,
- demander des explications et des éclaircissements, écouter ses arguments et les raisons évoqués,
- préciser la politique alcool et drogues mise en place dans l'entreprise si elle existe,
- fixer des objectifs d'amélioration en fonction des dysfonctionnements observés et fixer la date du prochain entretien,
- notifier l'ensemble par écrit, le signer et le faire cosigner par la personne concernée,
- prévoir une orientation vers le médecin du travail avec un support écrit (exemple disponible auprès de votre médecin du travail).

AIDE
Utilisez une des deux fiches de constat sur le comportement, à demander à votre médecin du travail

DÉMARCHE DE PREVENTION ALCOOL ET PSYCHOTROPES DANS L'ENTREPRISE

Pour éviter qu'une situation se dégrade, et même idéalement avant qu'un problème d'alcool n'apparaisse, il est important pour une entreprise de mettre en place **une démarche de prévention du risque lié aux consommations** (alcool et autres psychotropes : drogues et médicaments).

POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

- Parce que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et qu'il doit prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Il doit faire respecter le Code du travail et le règlement intérieur. Il doit inscrire l'évaluation des risques et la prévention faite ou à mettre en place dans son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP, obligatoire) ; le DUERP doit évoquer le risque lié à l'alcool et aux psychotropes.
- Parce que les statistiques montrent que les consommations d'alcool sont réelles en milieu de travail. Elles concernent tous les secteurs et entrainent des conséquences comme des accidents de travail, de l'absentéisme, des problèmes relationnels, des licenciements (liés à l'alcool et autres psychotropes dans 15 à 20 % des cas) ; et ce d'autant plus qu'il y a des postes à risques dans l'entreprise.
- Parce que le lien entre consommations et conditions de travail est reconnu avec identification de 6 classes de facteurs professionnels qui favorisent la consommation, dont par exemple la culture de l'entreprise et les risques psycho-sociaux.

COMMENT PUIS-JE FAIRE EN TANT QU'EMPLOYEUR POUR METTRE EN PLACE CETTE DEMARCHE DE PREVENTION DANS MON ENTREPRISE ?

- La prévention du risque lié aux consommations d'alcool ou de drogues doit faire partie de la démarche globale de prévention des risques professionnels, transcrite et mise à jour annuellement dans le DUERP.
- Elle doit respecter une démarche structurée et recommandée par la Direction Générale du Travail et doit évoquer 3 volets :

Le volet management : la direction et l'encadrement vont préciser la politique générale de l'entreprise sur le sujet avec : l'intégration de la thématique alcool et psychotropes dans le DUERP et le réglement intérieur, la gestion des pots, les conduites à tenir en cas de troubles du comportement.

Le volet information par de l'affichage informatif sur le risque alcool et les autres psychotropes (cannabis, médicaments) ou encore l'organisation d'action plus complète de sensibilisation pour tous les salariés.

Le volet aide avec l'affichage des numéros verts et des structures ressources ainsi que l'orientation précoce d'un collaborateur pressenti en difficultés en abordant la situation avec lui et en l'orientant vers le médecin du travail.

Les liens utiles :
www.inrs.fr
www.santepubliquefrance.fr
www.drogues-info-service.fr

Les numéros utiles :
Drogue info service : 0 800 23 13 13
Alcool info service : 0 980 980 930
Ecoute cannabis : 0 980 980 940

Ne pas jeter sur la voie publique !

« La présente brochure a pour vocation de délivrer des informations et conseils non exhaustifs. Elle n'a pas de valeur règlementaire».

N'hésitez pas à contacter votre médecin du travail.
Il est votre conseiller pour les risques professionnels
0800 360 400 - www.stprovence.fr

SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE