

Alcool et drogues en entreprise:

des problèmes à gérer au quotidien

L'ISPA: un partenaire pour vous conseiller

La prévention en entreprise: tabou ou devoir?

Sommaire

- 2 La prévention en entreprise: tabou ou devoir?
- 3 Ce que vous pouvez attendre d'une collaboration avec nous
- 4 Quatre bonnes raisons d'implanter une politique en entreprise
- 5 La prévention en entreprise: objectifs et philosophie
- 6 Comment réagir, comment voir?
- 7 Un devoir des cadres soutenus par la Direction
- 8 Quand les problèmes d'alcool ou de drogues influencent la capacité de travail
- 9 Être attentif à son personnel Santé physique, santé psychique, santé sociale
- 10 Une politique «alcool et drogues» en entreprise: quels bénéfices?
- 11 Comment concevoir la mise en place d'une politique de prévention?

Il y a quelques années encore, l'introduction de politiques d'entreprises pour gérer des problèmes d'alcool ou d'autres drogues dans les milieux professionnels se heurtait à de nombreuses réticences, dont la principale se résu-
mait à ceci: «*Des personnes qui boivent ou se droguent? Pas chez nous en tous cas!*». La réalité était toutefois bien souvent différente.

En travaillant quotidiennement avec les entreprises, nous avons pu constater de manière réjouissante une nette diminution des tabous entourant ce sujet, ainsi qu'une plus grande disposition à l'aborder. La gestion des problèmes liés à l'alcool et aux autres drogues est entrée dans la politique de gestion du personnel de nombreuses entreprises. Parce que la direction d'une entreprise est responsable de ses collaboratrices et collaborateurs, qu'elle est garante de la santé économique de ses activités et de la sécurité de tous, elle se doit de prendre des mesures pour gérer les problèmes de dépendance.

sfa / ispa 

Institut suisse de prévention
de l'alcoolisme et autres toxicomanies
Case postale 870 • 1001 Lausanne
Tél. 021/321 29 85 • Fax 021/321 29 40
www.sfa-ispa.ch • prevention@sfa-ispa.ch

Cette brochure est éditée avec le soutien
financier du

Groupe Mutuel
Assurances
Versicherungen
Assicurazioni



Ce que vous pouvez attendre d'une collaboration avec nous

Avoir une compétence pointue dans le conseil

Nous pouvons nous targuer d'une compétence pointue dans le domaine du conseil et de la formation spécifique aux questions d'alcool et de drogues dans le milieu professionnel. Nous avons acquis depuis maintenant plus de 20 ans une grande expérience dans la mise en place de politiques pour des entreprises ayant des activités et des tailles très variées.

Au plan national, Swissair, Migros, Swisscom, La Poste, la Suva, le site chimique de Monthey, les Services industriels genevois (SIG), entre autres, nous ont fait confiance. Des administrations comme l'Etat de Genève, la ville de Lausanne ou l'hôpital universitaire de Zurich ont choisi de développer leur politique interne en matière d'alcool avec notre soutien.

Nos compétences en matière de recherche statistique et scientifique, reconnues au plan international, nous permettent d'être en permanence à la pointe des connaissances dans le domaine de l'alcool et des drogues, comme dans celui de la santé publique.

L'Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies (ISPA) est une fondation privée active dans toute la Suisse; nous collaborons avec les écoles, les autorités politiques, les associations de parents et les entreprises pour leur proposer des stratégies et des outils de prévention éprouvés.

Un premier contact avec nous vous permettra de mieux cerner vos propres besoins. Nous vous conseillerons sur une marche à suivre qui corresponde à votre budget et à vos ambitions.



Quatre bonnes raisons d'implanter une politique d'entreprise

Réduire les coûts indirects

Les problèmes liés à la consommation d'alcool ou de drogues illégales génèrent des coûts économiques considérables pour les entreprises: absentéisme, maladies plus fréquentes, perte de productivité, fiabilité réduite et bien d'autres conséquences chargeant inutilement les coûts de fonctionnement de l'entreprise. Gérer les problèmes d'alcool et de drogues permet de maintenir à long terme la rentabilité de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs.

Augmenter la sécurité

Selon l'OMS, l'alcool est en jeu dans 20% des accidents du travail. L'ampleur des accidents liés à la consommation de drogues illégales et de médicaments est, quant à elle, inconnue. Cependant, toute personne sous l'influence d'une substance psychotrope met en danger la sécurité de l'entreprise. Implanter une politique de prévention permet d'augmenter la sécurité en réduisant les principaux risques potentiels d'accidents.

Créer un climat de travail positif

On a pu constater que dans les entreprises ayant mis en place une politique de prévention des problèmes d'alcool et de drogues, la capacité de communication interne se trouvait renforcée, le bien-être social amélioré, avec des conséquences positives sur le stress et sur la motivation de l'ensemble du personnel.

Un devoir éthique et social

Dans une conjoncture économique particulièrement difficile, la santé des collaboratrices et collaborateurs est fortement mise à contribution: stress, heures supplémentaires, responsabilités accrues, incertitudes économiques, etc. Pour les aider à faire face, la santé doit rester une priorité, et ce non seulement pour des raisons liées à la productivité, mais aussi en regard de la responsabilité sociale de l'entreprise.



La prévention en entreprise: objectifs et philosophie

Une politique de prévention en entreprise a pour objectifs:

- Augmenter la **sécurité** au poste de travail
- Accroître la **productivité** de l'entreprise
- Améliorer la **santé** des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise
- Offrir de l'**aide** aux personnes concernées par un problème de dépendance

La philosophie sous-jacente se résume en quatre axes:

Mieux connaître pour mieux comprendre

Les idées préconçues qui sont véhiculées autour de la dépendance nous empêchent généralement d'aborder ces problèmes. En connaissant mieux les mécanismes qui amènent une personne à la dépendance, on peut aussi mieux la soutenir, l'aider.

Aider plutôt que punir

Licencier n'est une solution, ni pour l'entreprise ni pour la personne concernée. Offrir une possibilité de s'en sortir, de prendre en charge son problème représente une solution «sans perdants».

Dédramatiser

Entrer dans la toxicomanie ou l'alcoolisme ne signifie pas y rester! De nombreuses possibilités de traitement existent actuellement, qui vont permettre à ces personnes de retrouver leurs capacités sociales et professionnelles.

Réagir positivement

Il s'agit d'assumer ses responsabilités de cadre, en osant aborder les vrais problèmes pour l'entreprise.

Offrir de l'aide
aux personnes
concernées



Comment réagir, comment voir?

La dépendance est un phénomène qui se développe progressivement, dans la durée. Pour l'alcool en particulier, ce n'est qu'après de nombreuses années d'alcoolisation excessive que des signes extérieurs se manifesteront.

Accepter jusqu'où?

Ainsi, un risque est bien présent: l'entourage professionnel n'est pas capable de voir les changements dans les performances comme dans la personnalité de la personne concernée. Les collègues et les supérieurs s'adaptent au fil du temps à ses attitudes et comportements, allant jusqu'à diminuer le seuil de leurs exigences professionnelles pour que celles-ci cadrent avec la réalité. La limite de l'acceptable - on devrait dire de l'inacceptable! - une fois atteinte, l'entourage voudrait alors réagir vite...

Face au déni

A la recherche d'indices révélant un problème de dépendance, les supérieurs vont se heurter à une difficulté majeure: les personnes dépendantes essaient presque toujours de cacher leur problème aux autres; ils ou elles vont dès lors développer des trésors de stratégie pour que cela ne se voie pas. Dans leur vie professionnelle, cela peut se traduire par des périodes de surcapacité de travail ou des attitudes de très grande coopération, qui compensent certains de leur manques.

Le mauvais diagnostic

En voulant poser un diagnostic de dépendance, les cadres approchent le problème par le plus mauvais bout: ce diagnostic-là ne peut être posé que par un médecin.

Réagir juste!

C'est en observant des indices professionnels de changement dans les performances et le comportement que les cadres pourront réagir: sur ce terrain-là, ils ont non seulement la compétence pour le faire, mais sont aussi tenus d'agir.

Ainsi, parce qu'ils sont en première ligne pour constater des modifications dans les prestations professionnelles, les cadres jouent un rôle central dans l'approche des problèmes d'alcool ou de drogues. Cependant, il ne suffit pas de les investir de cette mission: l'approche nécessite d'être présentée et activement soutenue par la Direction.

L'obstacle de la codépendance

Bien souvent, lorsque quelqu'un se trouve confronté à un collègue, ami, proche, dont on soupçonne ou sait qu'il a un problème de dépendance, on entre inconsciemment dans un mécanisme de codépendance. Les cadres ne font pas exception à cette règle. Avec une bonne volonté manifeste et une réelle intention d'aider la personne concernée, ils vont couvrir les erreurs commises, corriger eux-mêmes les fautes, rattraper les retards... Tout cela parce qu'on pense que ce ou cette collègue «a déjà assez de problèmes comme ça sans encore lui en rajouter». De fait, cette attitude empêche la personne concernée d'envisager la situation avec tout le sérieux qu'elle mérite.

Déléguer sans succès

Lorsque la hiérarchie directe a atteint l'extrême limite de sa tolérance, elle va renvoyer le problème, le déléguer au service du personnel; il est alors souvent très tard.



Un devoir des cadres, soutenus par la Direction

Apprendre à réagir

La mise en place d'une politique de prévention des problèmes d'alcool et d'autres drogues permet de dépasser les attitudes classiques décrites auparavant, grâce à une formation des cadres, qui présente et explique la procédure d'intervention développée par la Direction de l'entreprise, laquelle détermine clairement le rôle de chacun pour déceler et aborder des situations problématiques. De par leur position hiérarchique, les cadres sont les mieux placés pour réagir suffisamment tôt et de manière efficace.

Une formation adéquate

On ne cherche en aucun cas à former des «experts en toxicomanie». On souhaite renforcer les compétences de management de la ligne hiérarchique: parler avec ses collaboratrices et collaborateurs, exposer les difficultés, chercher des solutions, motiver, épauler, qui sont les tâches principales des cadres.

Eviter de poser
un diagnostic



Quand les problèmes d'alcool ou de drogues influencent la capacité de travail

En cas de consommation d'alcool, certains effets du produit se manifestent chez tous les individus.

Avec un taux d'alcoolémie de 0,3 pour mille déjà, l'attention, la concentration et la résistance à la fatigue diminuent; dès 0,5 pour mille, les capacités de réaction et les perceptions sensorielles sont affectées. A partir de 0,8 pour mille, c'est le sens de l'équilibre, la lucidité et la conscience de soi qui sont réduites. Performances et sécurité sont réellement influencées négativement par les effets de l'alcool.

De plus, l'alcool, consommé de manière excessive et chronique, affecte l'individu dans son ensemble, aussi bien au niveau physique, que

psychique et social. Sa santé professionnelle va peu à peu elle aussi être touchée.

Absentéisme

- fréquentes absences du poste de travail
- nombreuses absences de courte durée
- absences prolongées suite à un accident ou une maladie

Comportement au travail

- diminution quantitative et qualitative des prestations professionnelles
- erreurs fréquentes
- fiabilité fortement diminuée
- non respect des délais
- distanciation des collègues, isolement
- attitude d'évitement des supérieurs

Les quatres niveaux de santé



Ainsi, d'autres signes ou indices peuvent apparaître plus fréquemment que dans d'autres situations.

Cette liste n'est pas exhaustive; elle ne représente pas un lot de preuves qu'il y a dépendance mais indique qu'il y a un réel problème professionnel.

Si un collaborateur ou une collaboratrice présente ces signes sur une période prolongée, il est indispensable de mener avec cette personne un entretien clair et constructif, et ce sans attendre d'avoir la conviction qu'il s'agit bien des conséquences d'une consommation d'alcool, de médicaments ou de drogue illégale.



Être attentif à son personnel

santé physique, santé psychique, santé sociale

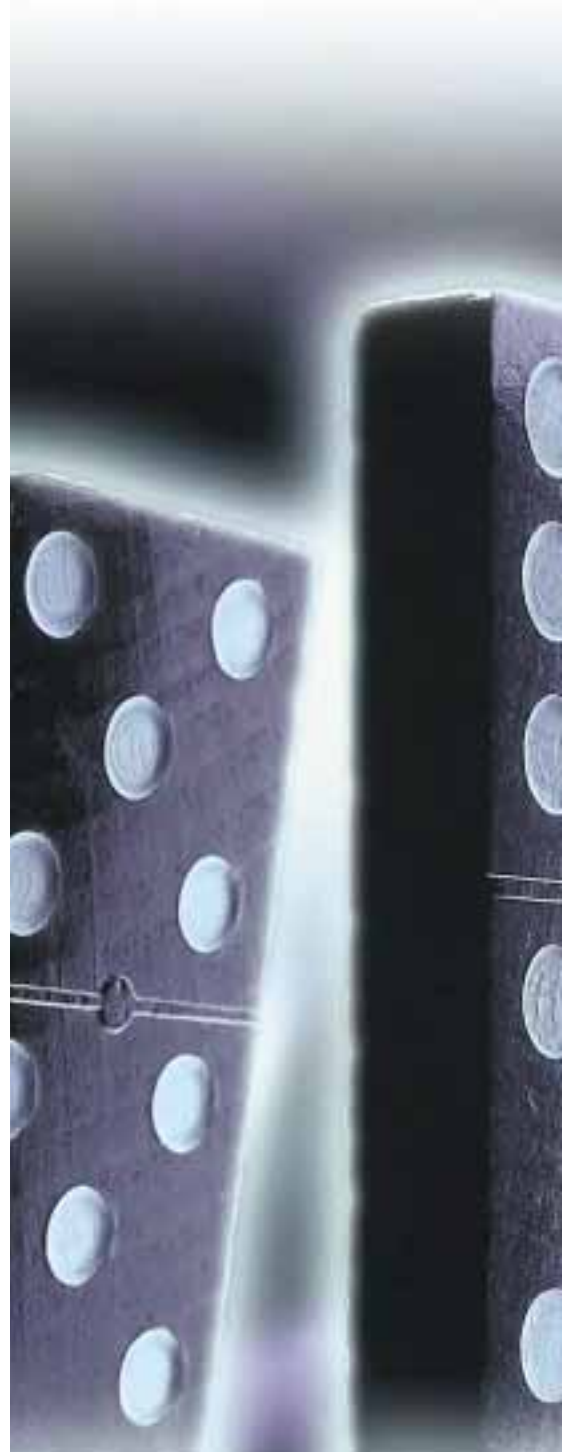
Les piliers de votre «santé professionnelle»

Le bon sens populaire a pour une fois tort lorsqu'il prétend qu'«on laisse ses problèmes personnels à la porte de l'usine ou du bureau...». Nous prenons avec nous toute notre personnalité, nos soucis, nos joies, nos problèmes.

Ainsi, certaines modifications du comportement ou des performances peuvent avoir beaucoup d'autres causes qu'un problème de drogue ou d'alcool. Des difficultés personnelles, familiales ou des problèmes de santé peuvent influencer sur la capacité de travail.

En étant attentif à ses collaboratrices et collaborateurs, un cadre pourra déceler au plus tôt un tel changement d'attitude; il pourra alors en parler avec la personne concernée et lui proposer des solutions.

En portant une attention particulière aux modifications de comportement de ses collègues, en menant des entretiens bien documentés, le cadre sera le relais indispensable à une prise en charge précoce de problèmes psychosociaux, dont la dépendance fait partie.



Une politique «alcool et drogues» en entreprise: quels bénéfices?

De toutes les substances psychotropes, c'est incontestablement l'alcool qui génère le plus de problèmes dans le monde professionnel. Ainsi, l'abus d'alcool ponctuel ou chronique est l'une des causes les plus importantes de la diminution de capacité de travail et de l'augmentation du risque d'accident. Différentes études montrent que, autant dans le secteur de la production que dans celui des services, 5 à 11% des collaboratrices et collaborateurs ont un problème d'alcool ou lié à d'autres substances psychotropes (nicotine non comprise).

Des études ont montré que des collaboratrices ou collaborateurs ayant un problème d'alcool avéré ne sont plus productifs qu'à 75% de leurs moyens. Autrement dit: 25% de leur salaire est à considérer comme une perte pour l'employeur.

On peut calculer les coûts engendrés par les problèmes d'alcool en entreprise à l'aide d'une formule simple:

$$\text{NB employés} \times 5\% \times \text{salaire moyen} \times 25\%$$

5% = pourcentage moyen des personnes ayant un grave problème d'alcool

25% = perte salariale moyenne liée à des problèmes d'alcool

Les bénéfices de la mise en place d'un programme de prévention ne s'estiment pas seulement à travers des facteurs de coûts évaluables quantitativement; il faut y ajouter les effets positifs que les formations et informations dispensées apportent au niveau de la motivation et du comportement global des cadres.

Les employés quant à eux bénéficient d'un contexte professionnel qui prend en compte leur santé individuelle; cet apport à la culture de l'entreprise constitue un «plus» indéniable pour améliorer le climat social ambiant.

La prévention en entreprise est un investissement qui rapporte!



Comment concevoir

la mise en place d'une politique de prévention

Respecter et
prendre en compte
la culture propre
à votre entreprise

Planification du projet

Nous planifions avec vous les différentes phases de la mise en place de votre politique d'entreprise. Pour chacune de ces étapes, nous vous indiquons les options possibles et formulons une offre détaillée de nos prestations.

Formulation de la politique

Nous proposons des stratégies qui ont fait leurs preuves, nous vous guidons dans vos choix. Nous pouvons aussi vous aider dans la réalisation de documents internes, guide pour les cadres, brochures pour le personnel, par exemple.

Implantation du programme

Nous nous sommes forgé une grande expérience dans le domaine de la formation des cadres. Nous pouvons ainsi mettre à votre disposition notre savoir-faire, accompagné de moyens didactiques éprouvés.

Appelez-nous. Une première rencontre vous permettra d'y voir encore plus clair sur la manière de procéder et sera le déclencheur d'une démarche efficace et bénéfique pour votre entreprise.



Groupe Mutuel

Le spécialiste des assurances de personnes

Le Groupe Mutuel, Association d'assureurs, vous propose une gamme complète de produits couvrant tous les secteurs des assurances de personnes:

- Assurance accident obligatoire et complémentaire
- Prévoyance professionnelle
- Indemnité journalière en cas de maladie

Le concept Managed Care^{entreprise} développé depuis plusieurs années par le Groupe Mutuel s'articule autour de 4 modules qui constituent un outil totalement novateur de maîtrise de l'absentéisme en cas de maladie et d'accident:

- Managed Care^{entreprise} Business
- Managed Care^{entreprise} Safety
- Managed Care^{entreprise} Services
- Managed Care^{entreprise} Case

Grâce à une analyse spécifique de la sinistralité, nous aidons votre entreprise à détecter les causes réelles de l'absentéisme. En fonction des résultats obtenus, nous agissons tout d'abord par le biais de nos différents intervenants (visiteur des malades, médecin conseil, case manager...) puis mettons votre entreprise en contact avec l'institution la plus à même de vous proposer des solutions adéquates.

C'est dans ce contexte que s'inscrit notre partenariat avec l'ISPA. A de nombreuses occasions, cette fondation a su démontrer son savoir-faire aux entreprises assurées auprès du Groupe Mutuel par le biais de la mise en place de politiques de prévention et de gestion des différentes formes de dépendances en milieu professionnel.

Intermédiaire privilégié entre les différents acteurs de la santé et toute entreprise désireux favoriser le présentéisme de son personnel, le Groupe Mutuel est un partenaire incontournable du management de la santé en entreprise.

Numéro de téléphone unique: 0848 803 777

(conseils personnalisés, sans engagement, lu - ve 8h00 - 12h00 et 13h30 - 17h00).

www.groupemutuel.ch



Groupe Mutuel
santé[®]

Groupe Mutuel
vie[®]

Groupe Mutuel
entreprise[®]

sfa / ispa

Institut suisse de prévention
de l'alcoolisme et autres toxicomanies

Case postale 870 • 1001 Lausanne
Tél. 021/321 29 85 • Fax 021/321 29 40
www.sfa-ispa.ch • prevention@sfa-ispa.ch