

**Dossier de presse**

**Impliquer les entreprises  
dans la prévention des risques alcool,  
tabac, cannabis et médicaments**

**Contacts presse**

Agence Stratis, Benjamin Commandré : 01 55 25 54 58  
A.N.P.A.A., Faye Wright : 01 42 33 51 04

# Sommaire

Eléments de synthèse : alcool, tabac, cannabis et médicaments, les PME-PMI décidées à agir .....	2
Le plan d'action pour l'année 2006 .....	4
I - Le risque alcool, tabac, cannabis et médicaments : un coût pour l'entreprise .....	5
II - Conditions de travail et consommations .....	6
III - Un tabou à briser .....	7
IV - Les nouvelles consommations .....	8
V - La prévention au sein des PME .....	9
VI - Les bénéfices de la prévention en entreprise .....	10
VII - Obligations légales et besoin des PME-PMI .....	11
L'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie : repères .....	12
La démarche préventive de l'A.N.P.A.A. en entreprise : modes d'intervention .....	13
Annexe 1	
Actions pilotes en entreprise : quelques exemples .....	14
Annexe 2	
Les obligations légales et la prévention des risques professionnels .....	17

# Eléments de synthèse

## Alcool, tabac, cannabis et médicaments, les PME-PMI décidées à agir

Les questions de santé publique et de prévention des risques sanitaires ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise. Nombreux sont les facteurs personnels ou professionnels qui contribuent aux risques de consommation d'alcool, de tabac, de cannabis ou de psychotropes.

La prise de conscience du rôle que peut jouer l'entreprise dans ces domaines émerge difficilement. Les données quantitatives font encore défaut. Alors que salariés et chefs d'entreprises expriment leurs craintes face à l'alcool ou à l'augmentation de la consommation de cannabis, ils se sentent la plupart du temps démunis pour y répondre<sup>(1)</sup>. Ils sont cependant une majorité à se déclarer prêts à se former pour gérer ces situations qui sont toujours difficiles à aborder dans le cadre professionnel.

Les récentes évolutions législatives rendent obligatoires l'évaluation et la prévention des risques professionnels et favorisent le recours à des prestataires externes. Elles donnent également des moyens accrus de contrôle des conditions de travail des salariés (comme la possibilité donnée au chef d'entreprise d'avoir recours à des tests d'alcoolémie sous certaines conditions) et contribuent à placer la nécessité de la prévention au cœur de l'entreprise.

### Le risque alcool, drogues et médicaments en entreprise : un problème global

Les enquêtes de la médecine du travail soulignent que 8 à 10 % des salariés français issus de toutes les branches professionnelles ont une consommation problématique (excessive) d'alcool<sup>(2)</sup>.

L'alcool serait directement responsable, selon les données de l'Inserm de 15 à 20 % des accidents professionnels et d'un pourcentage similaire d'absentéisme et d'incidents entre salariés<sup>(3)</sup>.

Les entreprises ont encore de grandes difficultés à aborder ce qui reste un tabou. Les études que l'A.N.P.A.A. présente dans ce dossier montrent cependant que 33 % des salariés et des dirigeants interrogés font face dans leur entreprise à des problèmes liés à l'alcool<sup>(4)</sup>.

La consommation de cannabis en milieu professionnel, apparue il y a quelques années, risque d'augmenter fortement. C'est essentiellement le fait d'une population jeune qui intègre le marché du travail.

Les quelques progrès constatés face à la consommation de tabac ou d'alcool ne doivent pas masquer les efforts à entreprendre sur les autres substances, notamment les drogues illicites et les médicaments, plus difficiles à déceler et tolérés dans bien des cas.

### Les PME-PMI ont peu recours à la prévention

Alors que le nombre de grandes entreprises ayant intégré une démarche préventive s'accroît, les petites et moyennes entreprises restent à l'écart de ce mouvement. Par manque de temps, de moyens financiers ou de personnels d'encadrement, très peu font appel à des prestataires externes pour aborder ces questions. L'A.N.P.A.A. a entrepris de sensibiliser et d'informer l'ensemble des acteurs des petites et moyennes entreprises aux risques liés à l'alcool et aux autres substances addictives.

(1) Résultats de l'étude menée par l'A.N.P.A.A. auprès des PME-PMI de Bretagne.

(2) Voir à ce titre *Problèmes liés à l'alcool en médecine du travail. Dépistage par l'utilisation d'auto-questionnaire : intérêts, faisabilités, limites.* G. Démortière, F. Pessione, P. Batel, Document pour le médecin du travail n° 86, 2<sup>e</sup> trimestre 2001.

(3) Inserm, *Alcool, dommages sociaux, abus et dépendance*, 2003.

(4) Résultats de l'étude menée par l'A.N.P.A.A. auprès des PME-PMI de Midi-Pyrénées.

## Élaborer un plan d'action adapté aux PME-PMI

Les données que l'A.N.P.A.A. présente dans ce dossier proviennent de deux études:

- une étude qualitative et quantitative menée en 2003 auprès des PME et PMI de Bretagne<sup>(1)</sup>,
- une étude quantitative menée en 2004 dans les huit départements de la région Midi-Pyrénées auprès d'un échantillon constitué de 786 salariés et 192 dirigeants d'entreprise. Soit au total 978 personnes<sup>(2)</sup>.

Elles permettent de préciser et quantifier des tendances observées par les acteurs de la prévention en entreprise et constituent le préalable nécessaire vers l'adoption de modèles d'intervention adaptés aux PME-PMI.

C'est la première étape du plan d'action de l'Association pour l'année 2006.

---

(1) Prévention des risques liés à l'usage de substances psychoactives : attentes et besoins des PME-PMI de Bretagne. Enquête effectuée par Christine Quélier, sociologue. A.N.P.A.A. Echantillon de l'étude: 180 salariés et employeurs interrogés par questionnaire et par entretiens semi-directifs. Etude réalisée avec le soutien des DRASS-DDASS de Midi-Pyrénées, URCAM Midi-Pyrénées et la CPAM Midi-Pyrénées.

(2) Santé, sécurité, alcool au travail auprès des PME-PMI de Midi-Pyrénées, Gladys Lutz sous la dir. A.N.P.A.A.

# Le plan d'action pour l'année 2006

Les professionnels de la prévention en alcoologie et addictologie ont décidé, en 2006, de faire porter leurs efforts auprès des entreprises sur les risques liés à la consommation d'alcool, de tabac, de cannabis ou de médicaments sur le lieu de travail.

## **Informer les petites et moyennes entreprises**

Un dépliant d'information soulignant l'actualité de ces problèmes et rappelant les obligations des chefs d'entreprises en la matière sera distribué aux acteurs des PME-PMI dès le mois de mars 2006.

## **Un forum électronique « addictions au travail » lancé le 23 février**

L'A.N.P.A.A. ouvre un forum électronique afin de connaître les besoins et les attentes des salariés, dirigeants et personnels médicaux.

Il doit permettre d'engager le dialogue sur ces questions et aider à lever le tabou des consommations à risque au travail.

Les éléments de synthèse de ce forum seront présentés lors des Assises nationales de la prévention du risque alcool et addictions en entreprise.

## **Les Assises nationales de la prévention du risque alcool et addictions en entreprise : 3 mai 2006**

L'Association organise le 3 mai 2006 à la Maison de la RATP un colloque national sur le thème « le risque alcool et addictions en entreprise » ouvert à l'ensemble des acteurs de la santé en entreprise, aux représentants des salariés et des chefs d'entreprise, pour leur permettre de partager leurs expériences en la matière et de proposer des pistes d'action.

La journée sera organisée autour de trois débats :

- la consommation de produits au travail : états des lieux sociologiques et juridiques,
- les directeurs de ressources humaines et les chefs d'entreprise face aux risques alcool et addictions : résultats du sondage,
- la prévention : expériences de terrain.

## **Un sondage auprès des chefs d'entreprises et des directeurs des ressources humaines**

L'A.N.P.A.A. présentera à l'occasion de ces Assises nationales les résultats du sondage effectué, à sa demande, auprès des chefs d'entreprises et des directeurs des ressources humaines sur leur perception de la question, les difficultés rencontrées et leurs attentes dans ces domaines.

## **Les 60 jours de la prévention : automne 2006**

Les 1 300 professionnels de l'A.N.P.A.A., organisés en équipes départementales pluridisciplinaires (médecins, psychologues, travailleurs sociaux, formateurs, animateurs de prévention...), assistés de plus de 1 000 bénévoles, vont se mobiliser pour aller à la rencontre des entreprises volontaires et présenter leurs techniques d'intervention et leurs outils de prévention.

La sensibilisation des PME-PMI nécessite une approche concrète sur le terrain afin de briser le tabou alcool et addictions et former au sein de chaque entreprise des groupes relais capables de gérer ces questions.

# I - Le risque alcool, cannabis, tabac et médicaments: un coût pour l'entreprise

## Une étude régionale de l'A.N.P.A.A. (Midi-Pyrénées)

Un problème coûteux pour l'entreprise:

- Les enquêtes menées par les équipes de médecins du travail indiquent que 8 à 10 % des salariés issus de toutes les branches professionnelles sont concernés par une consommation problématique d'alcool.
- À l'échelle nationale, l'Inserm estime que l'alcool serait à l'origine de 15 à 20 % des accidents professionnels, d'absentéisme et de conflits au travail<sup>(1)</sup>.
- L'agence Restim évalue à « *1,25 % la masse salariale globale, charges comprises, les dépenses annuelles des entreprises pour payer les coûts cachés occasionnés par les addictions des salariés à l'alcool et autres substances<sup>(2)</sup>* ».

L'étude réalisée par l'A.N.P.A.A. en Midi-Pyrénées révèle que 33 % des salariés et dirigeants interrogés font face, dans leur entreprise, à des problèmes liés à l'alcool.

En 2001, 20 % des personnes interrogées jugeaient préoccupante l'évolution de la consommation d'alcool dans leur entreprise<sup>(3)</sup>.

## Une réalité méconnue ou tolérée

Les études permettant d'évaluer le coût de la consommation de cannabis ou de produits psychoactifs sont encore rares alors que les médecins du travail et les acteurs de la santé en entreprise se disent préoccupés de l'usage croissant de ces substances.

La consommation d'alcool dans les entreprises est également difficilement mesurable: les quantités d'alcool ingérées à l'occasion de pots de départ, de repas d'affaires ou dans les locaux du restaurant d'entreprise ne sont la plupart du temps pas connues<sup>(4)</sup>.

De même, l'alcool n'est recherché que dans les cas d'accidents graves (comme les accidents de la route).

Beaucoup de salariés et de chefs d'entreprises ont désormais pris conscience des risques liés à l'alcool (au volant notamment ou pour certains postes à risques) mais la tolérance reste grande face à sa consommation pour l'exécution de certaines tâches ou dans certaines professions.

Les réponses des personnes interviewées montrent également une ignorance face à la réalité de la consommation de personnes occupant des postes à responsabilité (encadrement) et aux dangers qui s'ensuivent.

## Toutes les catégories d'entreprises sont concernées

L'étude Midi-Pyrénées fait apparaître qu'il n'y a pas de différence significative quant à la consommation d'alcool du fait de l'environnement rural ou urbain de l'entreprise, de la taille de l'effectif ou du fait de son appartenance au secteur public ou privé.

En revanche, les pratiques de prévention divergent:

- 15 % des entreprises interdisent la consommation d'alcool sur le lieu de travail;
- 65 % des entreprises du secteur transport pratiquent une telle interdiction mais restent fortement concernées par les problèmes d'alcool (pour 45 % d'entre elles);
- les secteurs où l'alcool est le moins interdit (services, BTP, industries chimiques) et au sein desquels « *trinquer fait partie de la bonne ambiance* » sont les plus touchés par ces problèmes.

(1) Inserm, op. cit.

(2) In Stratégies, 24 février 2005.

(3) Observatoire social de Lyon, *Alcool et travail, une enquête auprès d'entreprises de la Région Rhône-Alpes*, 2001.

(4) Ibid.

## II - Conditions de travail et consommations

*« Aujourd'hui on est sûrement en train d'assister à une augmentation du problème à cause des conditions de travail [...] , notamment dans les milieux où l'identité professionnelle est basée sur la performance, la réussite ». (un médecin du travail)*

*« Je ne pense pas qu'il y en ait plus dans un secteur ou dans un autre. Ce n'est plus lié aux habitudes d'une profession comme ça a pu l'être à une certaine période. L'alcool est davantage lié à une souffrance individuelle mais souvent augmenté par les conditions de travail. » (un médecin du travail)*

Les conditions de travail au sein de l'entreprise peuvent inciter certains salariés à consommer des produits psychoactifs pour faire face aux exigences de leurs tâches<sup>(1)</sup>:

- rythmes de travail décalés ou difficiles: travail de nuit, le week-end ou travail posté,
- métiers en relation avec le public,
- activités répétitives ou supposant un effort physique ou intense,
- pression constante sur les salariés pour une performance et une productivité toujours accrues, renforcée dans de nombreuses professions par le passage aux 35 heures,
- occupation de postes de sécurité impliquant une vigilance continue et soutenue et qui sont les plus dangereux.

Au sein des PME, des interviewés observent même un regain du problème alcool chez les salariés du fait de l'actuelle pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs.

### Toutes les catégories de salariés sont concernées

La consommation d'alcool et de produits psychoactifs touche aussi bien les ouvriers que les cadres, les salariés que les hiérarchiques. Les personnels occupant des postes à responsabilité ont cependant été longtemps peu disposés à prendre conscience de leur propre consommation.

L'entreprise n'offre pas de réponse adéquate à ces questions car elle se concentre la plupart du temps sur le salarié qui consomme et n'aborde pas les facteurs collectifs de l'alcoolisation: les pots de départ, les fêtes d'entreprises et surtout les repas d'affaires sont autant d'occasions de provoquer la consommation des salariés<sup>(2)</sup>.

La sensibilisation mise en œuvre doit s'adresser à l'ensemble des salariés, indépendamment de leur statut ou fonction au sein de l'entreprise.

### Les conséquences au travail

Pour le salarié concerné, l'usage régulier de ces produits dégrade ses capacités de travail et ses relations avec le reste de l'équipe:

- accidents,
- moindre qualité du travail,
- arrêts de travail,
- dépendance.

Collectivement la consommation d'alcool, de psychotropes ou de médicaments a des conséquences sur les conditions de travail:

- agressivité,
- violence,
- incidents avec les clients (effet désinhibant),
- problèmes relationnels avec l'équipe,
- transferts de charge de travail sur les autres salariés.

(1) Voir à ce sujet l'étude Gazel effectuée auprès de 20000 salariés volontaires EDF-GDF. Inserm, janvier 1989.

Se reporter également à A. Leclerc & co., *Consommation de boissons alcoolisées et situations professionnelles dans la cohorte Gazel EDF-GDF*, Paris 1994.

(2) Voir *Alcool et travail. Prévention des risques liés à l'alcool en milieu professionnel*, CNAMTS et Comité français d'éducation pour la santé, décembre 2001.

### III - Un tabou à briser

*« Il y a un non-dit par rapport à l'alcool et c'est général, tout le monde y souscrit. »*  
(un médecin du travail)

*« Le patron s'en inquiète quand cela pose un problème avec la clientèle. »*  
(un médecin du travail)

#### Un tabou à briser

En France, l'alcool est culturellement associé à des moments de convivialité et de savoir-vivre et fait partie du processus d'intégration pour de nombreuses professions. Les passions ou valeurs qui y sont associées, notamment au vin, compliquent toute évaluation rationnelle.

La consommation d'alcool, de produits psychoactifs ou de médicaments est donc un sujet très délicat à traiter dans le cadre professionnel. L'entreprise dénie bien souvent son existence par peur de l'aborder.

67 % des dirigeants et 56 % des salariés interrogés déclarent ainsi que « trinquer » participe à la bonne ambiance générale de leur établissement<sup>(1)</sup>.

De même, pour 35 % des dirigeants et 25 % des salariés interrogés, la consommation d'alcool fait partie de leur culture d'entreprise<sup>(2)</sup>.

#### Des questions traitées uniquement en cas de crise

Ce tabou conditionne donc fortement les moyens par lesquels les entreprises entendent répondre au problème alcool et addictions lorsqu'il est identifié. Ainsi, 50 % des salariés et des dirigeants interrogés ayant rencontré des problèmes liés à l'alcool déclarent qu'ils ont donné lieu à une discussion (ou un avertissement). Mais 28 % d'entre eux reconnaissent que le dirigeant a fermé les yeux face au problème et 20 % que les problèmes ont été réglés par un licenciement<sup>(3)</sup>.

Du côté des employés, l'étude A.N.P.A.A. menée en Bretagne précise que ceux qui ont remarqué un problème déclarent dans leur majorité en avoir parlé avec d'autres collègues mais très rarement avec la personne concernée. Le CHSCT et le médecin du travail, lorsque la taille de l'entreprise permet leur existence, ont très rarement été sollicités.

Le salarié « consommateur » est en effet bien souvent « couvert » dans un premier temps par ses collègues, voire la hiérarchie, avant d'être stigmatisé devant la persistance de ses problèmes. Le licenciement est alors souvent la conséquence.

(1) Résultats de l'étude A.N.P.A.A. en Midi-Pyrénées.

(2) Ibid.

(3) Ibid

# IV - Les nouvelles consommations

## Des évolutions inquiétantes ?

Si les problèmes relatifs à l'alcool ou au tabac commencent à être débattus, ce n'est pas le cas des autres produits : drogues illicites, médicaments ou psychotropes.

Les engagements en faveur de la santé au travail doivent permettre une approche transversale et globale de ces problèmes, faute de quoi les progrès qui pourraient être observés sur l'alcool seraient contrebalancés par une dégradation sur les autres produits.

Les médecins du travail constatent en effet depuis plusieurs années une substitution des produits consommés : de l'alcool vers le cannabis ou les médicaments détournés de leur usage.

L'étude Midi-Pyrénées fait ainsi apparaître que 39 % des salariés et dirigeants interrogés estiment que le tabac pose un problème dans leur entreprise : avec une variation de 60 % dans l'administration contre 27 % dans le secteur du BTP.

De même, 33 % des salariés et dirigeants interrogés se déclarent préoccupés par le « risque drogues » dans leur entreprise : 50 % dans le transport et 18 % dans l'industrie chimique.

### Le tabac

Les questions de consommation du tabac sont peu à peu abordées dans le cadre professionnel et la tolérance face à ce produit diminue. Les espaces fumeurs dans les entreprises se réduisent et nombreuses sont celles qui interdisent totalement de fumer. Les salariés manifestent une demande croissante de sevrage. Cependant, l'étude menée par l'A.N.P.A.A. auprès des PME bretonnes montre que la loi Evin n'est encore qu'imparfaitement appliquée.

### Le cannabis

« La consommation de cannabis apparaît comme un problème nouveau qui pourrait se révéler important dans les prochaines années. Il est encore peu perceptible pour la majorité des médecins du travail rencontrés. Il est par contre constaté par les représentants des salariés et des dirigeants<sup>(1)</sup>. » Alors qu'il est difficilement décelable, les médecins du travail ou les responsables hiérarchiques interviewés se disent démunis pour informer les salariés sur ses effets.

La consommation de cannabis concerne principalement les jeunes, en milieu urbain. Les recrutements qui suivront les prochains départs à la retraite devraient accentuer ce phénomène.

Les entreprises ont bien souvent des difficultés à aborder ces questions du fait du caractère illégal des drogues et notamment du cannabis.

### Les substances psychoactives

La consommation de psychotropes est également mal appréhendée. Les représentants de salariés et d'employeurs interrogés en Bretagne ne la perçoivent pas comme un problème ayant des répercussions sur le travail. Les médecins du travail interrogés ont des difficultés pour évaluer son importance et la plupart ont tendance à considérer que les problèmes qui pourraient naître de leurs consommations sont rares en milieu professionnel.

De manière globale, au travail et en dehors, l'Observatoire Français des Drogues et des Toxicomanies estime que 8,9 millions de Français consomment quotidiennement de l'alcool, 13 millions du tabac, 2,4 millions des médicaments psychotropes, 850 000 du cannabis et 700 000 consomment régulièrement de la cocaïne. En trente ans, le nombre de consommateurs de substances psychoactives aurait été multiplié par 10 ou 20. S'ajoute à cela le phénomène de la polyconsommation des produits psychoactifs<sup>(2)</sup>.

(1) Christine Quélir, responsable de l'étude A.N.P.A.A. menée auprès des PME-PMI de Bretagne.

(2) Institut national de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS), Document pour le médecin du travail (DMT), n° 99.

# V - La prévention au sein des PME

*« 46 % des personnes interrogées souhaitent supprimer le tabou autour des personnes ayant des problèmes avec l'alcool. »*  
(résultats de l'étude Midi-Pyrénées)

## Une prise de conscience lente mais réelle

Selon l'étude réalisée en Midi-Pyrénées, de nombreux directeurs des ressources humaines, des responsables sécurité et des médecins du travail jugent préoccupante l'évolution de la consommation d'alcool dans leur entreprise. Pour les salariés et les chefs d'entreprise, la prise de conscience est plus lente.

Plusieurs facteurs ont pu concourir à diffuser cette prise de conscience. « Lagravation constante depuis trente ans des sanctions à l'égard des conducteurs en état d'alcoolémie positive a pu faire prendre conscience du risque général lié à l'alcoolisation. Le thème de la responsabilité juridique est renforcé depuis plusieurs années dans les propos des hiérarchiques et des médecins du travail. Le Code pénal reconnaît désormais (depuis 1991) la notion de "mise en danger de la vie d'autrui".<sup>(1)</sup> »

## Des chefs d'entreprise et des salariés prêts à se former: des résultats encourageants

49 % des dirigeants et 52 % des salariés se déclarent prêts à se former pour prévenir le risque alcool dans leur établissement<sup>(2)</sup>.

Cependant, les employeurs et les salariés sont très rarement demandeurs d'information et de formation. Celle-ci n'est sollicitée qu'en cas de problèmes manifestes posés par un ou plusieurs salariés.

S'ils souhaitent disposer d'outils pour gérer les situations problématiques, ils sont encore peu nombreux à demander des actions de prévention collectives pour prévenir les problèmes en amont.

## Des dirigeants qui se sentent démunis

51 % des dirigeants et 47 % des salariés estiment qu'ils sauraient gérer un problème lié à l'alcool dans leur établissement<sup>(3)</sup>. Cependant, beaucoup ne savent pas comment aborder le problème ou considèrent que ce n'est pas leur rôle.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants sont au cœur de la dynamique de fonctionnement et de changement, mais ils n'ont pas toujours les connaissances et les compétences sur les questions de sécurité et de santé.

L'étude prouve qu'ils se tournent de préférence vers des solutions « autoritaires », basées sur la norme (règlement intérieur, loi, etc.) qui n'apportent cependant pas toutes les réponses. La question du risque alcool et addictions nécessite une régulation humaine.

(1) Observatoire social de Lyon, *Alcool et travail, une enquête auprès d'entreprises de la Région Rhône-Alpes*, 2001.

(2) Résultats de l'étude menée par l'A.N.P.A.A. auprès des PME-PMI de Midi-Pyrénées.

(3) Ibid.

# VI - Les bénéfices de la prévention en entreprise

La sensibilisation et la formation aux risques alcool et addictions permettent aux salariés de remettre en cause leurs points de vue à l'égard des processus de dépendance.

Il est alors possible d'engager le dialogue de manière sereine sur des sujets délicats.

## Un décalage entre les attentes exprimées et les pratiques mises en œuvre

66 % des dirigeants et 55 % des salariés interrogés déclarent souhaiter aborder le thème des effets de l'alcool sur la santé et la sécurité dans le cadre d'actions de prévention du risque alcool, mais seulement 15 % des PME interrogées l'abordent effectivement<sup>(1)</sup>.

Les grandes entreprises représentent l'écrasante majorité des demandes d'intervention formulées auprès des prestataires externes comme l'A.N.P.A.A.

En cas d'arbitrage, c'est bien souvent la logique économique qui prévaut, laissant peu de possibilités à des actions de promotion de la santé de prendre place dans le contexte du travail. Car aborder ces questions a un coût financier (investissement-temps, investissement-ressources) alors que les bénéfices sont plus difficilement quantifiables.

L'application des 35 heures aurait, selon les personnes interrogées, réduit le temps disponible pour des actions de formation ou de prévention.

## La démarche de santé et la logique économique sont complémentaires

Toutes les expériences de prévention conduites dans les grandes entreprises, qu'elles soient menées par les acteurs de la santé en milieu professionnel ou des intervenants externes, ont permis une diminution de l'alcoolisation et une meilleure orientation des personnes avec un problème d'alcool.

Les salariés ou personnels d'encadrement ayant reçu une formation se disent satisfaits ou plutôt satisfaits à 72 % (80 % des agents de maîtrise et des dirigeants).

Les objectifs de productivité, de sécurité et de santé sont complémentaires. L'action préventive s'inscrit dans une véritable politique de gestion des ressources dont les bénéfices vont bien au-delà de ces questions :

- productivité en hausse,
- absentéisme et accidents du travail en baisse,
- climat social amélioré,
- recours plus fréquent au dialogue comme technique de management, etc.

## Les conditions du succès

Les actions menées par l'A.N.P.A.A. dans les entreprises montrent que certaines étapes doivent être respectées pour que la démarche préventive soit un succès.

- Faire partager à plusieurs acteurs de l'entreprise la problématique de départ (difficultés, dysfonctionnement, accidents...) mais aussi les solutions envisagées (prévention, aide à la personne).
- Convaincre les dirigeants et les représentants du personnel qu'ils ont un rôle essentiel à jouer dans le projet.
- Faire de la prévention un projet d'entreprise portant sur la sécurité et le bien-être au travail.

(1) Résultats de l'étude menée par l'A.N.P.A.A. auprès des PME-PMI de Midi-Pyrénées.

# VII - Obligations légales et besoin des PME-PMI

*« Dans les PME-PMI, il doit y avoir une alcoolisation sur le lieu de travail qui est cachée, alors que dans les grandes entreprises, ça ne se passe pas parce qu'il y a un encadrement présent. »*  
(un médecin du travail)

(1) Se reporter au Code du travail, Livre II réglementation du travail, titre III, *Hygiène, sécurité et conditions de travail*.

(2) Voir à ce sujet Bertrand Fauquenot, *L'alcoolisation et la prévention dans les entreprises*, revue *Taxibase*, n° 16, 4<sup>e</sup> trimestre 2004, p. 15.

(3) Directive européenne n° 89/391/CEE sur la protection des travailleurs, transposée dans la loi française n° 91-1414, 31 décembre 1991.

(4) Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L.230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail.

(5) Voir [www.risquesprofessionnels.ameli.fr](http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr).

(6) Il s'agit du fait « d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence, imposée par la loi ou le règlement ». Article 223-1 du Code pénal.

(7) Article L.230-2 du Code du travail.

(8) Précisées dans la circulaire n° 6 DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L.230-2 du Code du travail et modifiant le Code du travail.

(9) La Cour de cassation a arrêté que « les dispositions du règlement intérieur permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un salarié en recourant à un contrôle de son alcoolémie étaient licites dès lors, d'une part, que les modalités de ce contrôle en permettaient la contestation, d'autre part, qu'eu égard à la nature du travail confié à ce salarié, un tel état d'ébriété était de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, de sorte qu'il pouvait constituer une faute grave ». (Cour de cassation, chambre sociale, 24 février 2004.)

## L'évolution de la législation ces dernières années fait obligation au chef d'entreprise de s'engager dans une démarche préventive

Le chef d'établissement doit évaluer les risques professionnels, transcrire les résultats dans un document unique et mettre en œuvre des actions de prévention<sup>(1)</sup>.

### Evaluer les risques professionnels<sup>(2)</sup>

Depuis 1991<sup>(3)</sup> les chefs d'entreprises sont dans l'obligation de mettre au point et de garder à disposition un document **d'évaluation** des risques professionnels<sup>(4)</sup>. La loi prévoit des sanctions pénales (contraventions) et civiles.

Le Code pénal et la jurisprudence ont aggravé les **sanctions** encourues par les employeurs qui ne respecteraient pas les obligations de sécurité en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles<sup>(5)</sup>. Le manquement à l'obligation de résultat en termes de sécurité des travailleurs peut être considéré comme une « *faute inexcusable* ». Dans le domaine pénal, peuvent être reconnus le « *délit de mise en danger de la vie d'autrui*<sup>(6)</sup> » et les infractions relatives aux « *atteintes involontaires à la vie et à l'intégrité physique* ».

### Les actions de prévention

La législation européenne transposée dans le droit français en 2002 fait de la **prévention** des risques une obligation légale du chef d'entreprise.

- « *Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement [...]* Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »<sup>(7)</sup> Il doit pour cela mettre en œuvre des « *principes généraux de prévention* » dont l'évaluation des risques et la planification de la prévention.
- Il a l'obligation de créer et conserver un **document unique** transcrivant les résultats de l'évaluation des risques. Des sanctions pénales sont prévues en cas de non-respect de cette obligation<sup>(8)</sup>.

La possibilité de faire intervenir des prestataires extérieurs pour le contrôle de la santé des salariés a été facilitée.

La jurisprudence a évolué vers une possibilité donnée au règlement intérieur de prévoir des contrôles d'alcoolémie ou des dépistages de toxicomanie du salarié (en rapport avec le poste de travail), dès lors que l'exercice de sa mission pourrait porter atteinte et aux biens et aux personnes<sup>(9)</sup>.

## Élaborer un modèle d'intervention spécifique auprès des PME-PMI

La préoccupation de l'A.N.P.A.A. est aujourd'hui de concevoir et développer des modalités d'intervention adaptées à la réalité des PME-PMI.

Jusqu'à présent, les interventions en conseil et prévention sur les risques alcool, tabac, autres drogues ou psychotropes (médicaments) se faisaient à l'échelle de l'entreprise et de ses instances internes: Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT), services médico-sociaux, comités d'entreprises, syndicat, direction, etc.

Ces modalités d'intervention ne sont pas adaptées aux PME. Par manque de cadre institutionnel, de temps ou de moyens financiers, les risques alcool et addictions ne sont bien souvent ni évalués ni prévenus dans ce type de structures.

La prévention doit s'opérer à une échelle différente. Le cadre concret d'action n'est plus la seule entreprise. Il faut sensibiliser et former les acteurs externes de la santé au travail pour qu'ils puissent aborder ces questions avec les directions d'entreprises et s'en faire le relais.

# L'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie Repères

L'A.N.P.A.A. est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique et agréée d'éducation populaire. Le fondement de ses actions s'inscrit dans les valeurs d'humanisme afin de développer une politique globale de prévention des risques et des conséquences de l'alcoolisation et des autres toxicomanies.

Soutenue par l'Etat et les collectivités territoriales, l'A.N.P.A.A. a ainsi pu acquérir un statut d'acteur de référence.

L'A.N.P.A.A. est membre fondateur d'Eurocare<sup>(1)</sup>, alliance d'associations non gouvernementales soucieuses des conséquences du développement économique et politique de la Communauté européenne sur la prévention du risque alcool dans les Etats membres.

## Les objectifs de l'Association

- Développer dans tous les milieux une stratégie globale de prévention des risques et des conséquences liés à la consommation d'alcool ou aux toxicomanies.
- Favoriser l'accès aux soins, au suivi thérapeutique et à la réinsertion pour toute personne en difficulté avec l'alcool, le tabac, le cannabis et autres produits psychoactifs.
- Promouvoir la formation de groupes relais dans tous les milieux afin de permettre à chacun de s'approprier la démarche préventive.
- Créer des conditions juridiques et socio-économiques favorisant l'autonomie, les possibilités d'expression et d'épanouissement grâce à une meilleure qualité de vie et de respect de l'individu.
- Jouer un rôle promoteur et novateur en alcoologie et addictologie.

L'A.N.P.A.A. s'attache à faire évoluer les représentations à l'égard de l'alcool et des autres pratiques addictives. Ses actions, centrées sur l'individu et son environnement, s'appuient sur la participation active de chacun dans la démarche éducative pour faire émerger les bons choix et prévenir le passage du simple usage à l'usage à risque.

## Quelques repères sur l'A.N.P.A.A.<sup>(2)</sup>

L'A.N.P.A.A. emploie 1 300 professionnels organisés en équipes départementales pluridisciplinaires (médecins, psychologues, travailleurs sociaux, formateurs, animateurs de prévention...) qui interviennent dans les 150 centres d'alcoologie, les 60 consultations de tabacologie, les 20 consultations cannabis et les 7 centres de soins spécialisés en toxicomanie répartis sur tout le territoire. Elle est assistée de plus d'un millier de bénévoles.

### Elle intervient sur trois missions

**La prévention:** démarche globale de prévention des risques auprès de tout public (information, sensibilisation, éducation).

**La formation:** formation à l'alcoologie, à la relation d'aide et à la mise en place de plans de prévention en milieu professionnel

**Le soin:** accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool et les autres produits, et de leur entourage.

La spécificité de l'A.N.P.A.A. se situe dans la continuité d'action entre soin, prévention et formation.

(1) European Council for Alcohol Research Rehabilitation and Education. Présidée par le médecin délégué de l'A.N.P.A.A., Eurocare rassemble actuellement 37 organisations venant des pays de l'Union européenne, sept associations extra-européennes et trois organisations internationales.

(2) L'A.N.P.A.A. est un organisme national de formation enregistré auprès de la Délégation Formation Professionnelle de la préfecture de la région Ile-de-France.

# La démarche préventive de l'A.N.P.A.A. en entreprise

## Des programmes adaptés à chaque entreprise

L'A.N.P.A.A. assure des interventions adaptées au contexte de chaque entreprise, « à la demande », en impliquant tous les acteurs autour d'une méthode globale de prévention.

### Information

- Mise à la disposition d'outils d'informations: kits pédagogiques, documentation, brochures, etc.
- Séances d'information et de sensibilisation au risque alcool et addictions pour l'ensemble du personnel, principalement par petits groupes de salariés: tenue de stand dans l'entreprise, réunion d'informations aux risques, évaluation des perceptions des dangers par questionnaire, etc.

### Formations

- Stages de formation des personnels d'encadrement aux risques alcool et autres drogues et à la « gestion des situations problèmes ».
- Formation de salariés volontaires à « l'accompagnement de personnes en difficulté avec l'alcool et les psychotropes ».
- Crédit d'un « groupe relais de prévention » représentatif du personnel de l'entreprise. Ce relais va devenir le référent alcool et addictions dans l'entreprise, consulté par les salariés.
- Crédit d'un comité de pilotage regroupant tous les acteurs de l'entreprise (direction, médecine du travail, encadrement, salariés, représentants du personnel): formation de ce comité à la « démarche prévention alcool et addictions en entreprise ».

L'objectif est qu'à terme l'entreprise soit capable de gérer elle-même ces questions.

Chaque entreprise est donc un cas particulier. La démarche proposée nécessite une connaissance approfondie de chaque cas, afin de tenir compte de l'ensemble des paramètres qui concourent à la consommation d'alcool, de drogues ou de produits psychoactifs pour définir une réponse adaptée en termes de formation.

*« Les entreprises doivent se constituer un vivier de correspondants ou formateurs internes en prévention des risques professionnels comme on formait autrefois des secouristes<sup>(1)</sup>. »*

(Bertrand Fauquenot)

(1) Bertrand Fauquenot, revue *Toxibase* n° 16, 4<sup>e</sup> trimestre, 2004.

# Actions pilotes en entreprise : quelques exemples



## EDF GDF, littoral de Boulogne-sur-Mer (62)

Dans le cadre de la prévention du risque alcool en milieu du travail, l'A.N.P.A.A. 62 a mené une formation sur le thème de la gestion des situations de crise. La direction a souhaité mettre en place un programme de prévention auprès de 500 salariés de la Côte d'Opale.

**Une représentation théâtrale**, « *Tu t'es vu quand j'ai bu* », abordant la question de la prévention de l'alcoolisme, a été présentée à l'ensemble des salariés. Jouée une première fois en intégralité et conclue par une fin dramatique, la pièce est à nouveau interprétée. Les spectateurs peuvent alors interrompre les acteurs et proposer de nouvelles attitudes et comportements face à la personne qui s'alcoolise. En changeant le cours des choses, les employés vont agir afin d'éviter la fin dramatique liée à la consommation d'alcool.

**Dans un second temps**, l'A.N.P.A.A. 62 a proposé une demi-journée de sensibilisation, par groupes de 30 à 40 personnes sur le risque alcool. Les discussions ont abordé le risque alcool au travail, les différentes catégories de buveurs, les facteurs de dangerosité des drogues et la relation homme/alcool.

**Enfin, une formation d'une journée** par groupes de 15 personnes a été organisée pour permettre aux managers de se sensibiliser face au risque alcool et apprendre à se conduire face à un cas d'alcoolisation sur le lieu de travail. Cela se traduit notamment par une mise en situation concrète. Après chacune, un débat est ouvert avec le reste du groupe.

### Résultat

La nécessité et le contenu de la formation ont été largement appréciés par l'ensemble des salariés. Ces journées, déclarent-ils, ont répondu de façon cohérente à leurs attentes.

## Société fromagère de Raival (55), entreprise sans tabac

La Société fromagère de Raival a décidé d'être une entreprise sans tabac à partir du 1<sup>er</sup> février 2005. Afin d'aider au mieux les fumeurs à passer ce cap, la direction a demandé à l'A.N.P.A.A. 55 un accompagnement au sevrage tabac pour les salariés volontaires.

Les objectifs sont de réduire le tabagisme dans l'entreprise en accompagnant les salariés dans leur tentative de sevrage. 150 salariés, en majorité des hommes, sont concernés par cette opération.

Pour y parvenir, l'A.N.P.A.A. 55 a proposé les services de son médecin tabacologue et d'une formatrice. Une concertation avec la directrice de cette entreprise et le médecin du travail, qui avait déjà enquêté sur la dépendance des fumeurs, a permis d'élaborer une action ciblée.

Dans un premier temps, une séance d'information a eu lieu pendant le temps de travail :

- exposé sur les risques du tabac,
- présentation des stratégies pour un arrêt possible
- consultation individuelle d'aide au sevrage (formule retenue par la direction), par le tabacologue du Centre d'Alcoologie et Tabacologie.

Dans un second temps, des entretiens individuels de motivation à l'arrêt du tabac ont eu lieu dans l'entreprise, au cours desquels ont été prescrits des substituts nicotiniques ; les patchs sont pris en charge à moitié par la société pendant trois mois. Enfin, les salariés ont été invités à prendre rendez-vous pour un suivi au Centre d'Alcoologie de Bar-le-Duc.

### Résultat

Ce nouveau plan d'action mis en place par l'A.N.P.A.A. 55 est très encourageant. En effet, cette démarche de sevrage a obtenu des résultats tout à fait positifs grâce à l'appui et l'investissement important de la direction.

## **Snecma Services, Magny-les-Hameaux (78)**

L'A.N.P.A.A. 78 a été contactée par le DRH et le médecin du travail de Snecma Services pour engager une action de prévention sur le risque alcool. Mais avant de débuter les actions, des rencontres entre le personnel et les formateurs ont eu lieu pour connaître leurs avis concernant ce futur projet. Pour ce faire, un sondage a été réalisé auprès de 80 salariés (10 % du personnel). Ceux-ci ont été conviés à la présentation des résultats et ont pu réfléchir aux éléments constitutifs d'un groupe de réflexion. Ce groupe, piloté par l'A.N.P.A.A. 78, a été créé avec 14 salariés volontaires. Il est tourné vers la prévention et adapté à l'entreprise.

Les objectifs de ces rencontres, étaillées sur trois jours, sont multiples. Le personnel doit être formé sur l'alcool, avoir une vision claire de la démarche de prévention du risque alcool en entreprise et, enfin, posséder un minimum de connaissance de la législation sur le sujet.

### Déroulement des trois jours de formation

#### Première journée

- approche théorique de l'alcool, alcoolisation et alcoolisme,
- travail sur les représentations des alcoolisations et du malade alcoolique en présence d'un animateur afin de repérer ce que nous montre le malade alcoolique, ce qu'il ressent et comment on peut intervenir dans les situations difficiles.

#### Deuxième journée

- la législation sur le risque alcool en entreprise,
- la maladie alcoolique : aspects médicaux.

#### Troisième journée

- l'action préventive en entreprise et philosophie de la prévention du risque alcool,
- savoir se situer : la prévention ne concerne pas directement les alcooliques, qui relèvent plutôt de l'accompagnement médico-social. Elle est pour tous, quelle que soit la place que l'on tient dans l'entreprise,
- rencontre avec des mouvements d'anciens buveurs.

### Résultat

Un questionnaire évaluant la formation montre qu'une très large majorité déclare appliquer quotidiennement les enseignements tirés. Le groupe est toujours opérationnel et l'A.N.P.A.A. reste en contact avec l'entreprise pour fournir documentations et conseils.

## **Faurecia<sup>(1)</sup>, Hénin-Beaumont (62): création d'une cellule alcool prévention et jeu concours**

Sollicitée par la médecine du travail de l'entreprise, l'A.N.P.A.A. 62 a aidé à la formation d'un groupe relais alcool au sein de l'entreprise.

La première phase de l'intervention a consisté à diffuser les informations sur les risques liés à la consommation d'alcool sur le lieu de travail, donner les moyens aux salariés d'auto-évaluer leurs consommations et développer des alternatives à cette consommation pour réduire sa place dans l'entreprise.

Dans le même temps, 13 volontaires de Faurecia ont créé une cellule alcool prévention (groupe CAP). Le groupe a distribué à tous les salariés un faire-part de naissance accompagné d'un livret sur l'alcool et la route. Une charte de bonne conduite a été écrite au sein du groupe CAP pour garantir la confidentialité des propos recueillis.

Enfin, un concours sur le produit alcool a été organisé pour évaluer les connaissances des salariés. 25 % des salariés ont participé. Une sortie en famille à Disneyland Paris constituait le premier lot (le comité d'entreprise ayant décidé de soutenir l'initiative). Les questions portaient sur la diminution du taux d'alcoolémie, les équivalences entre boissons, le taux légal, les seuils de l'Organisation Mondiale de la Santé et les perturbations de réflexes.

Cette démarche souligne tout l'intérêt de la création de groupes relais. La mobilisation de ses membres permet celle de toute l'entreprise sur un sujet difficile en lui donnant une image positive et ludique. La participation d'un quart des salariés à ce concours montre que l'objectif de lutter contre le tabou est déjà partiellement atteint.

### **Prochaines actions**

- Le groupe envisage d'organiser une semaine « sécurité routière » avec la participation de partenaires extérieurs : Prévention Routière du Pas-de-Calais notamment.
- Engager une réflexion sur la conduite à tenir face à une personne au comportement douteux sur le lieu de travail.
- Engager une réflexion sur la présence de boissons alcoolisées au restaurant d'entreprise.

(1) Faurecia est un équipementier automobile de 900 salariés.

# Les obligations légales et la prévention des risques professionnels

Source :  
ministère de l'Emploi, de la  
Cohésion sociale et du Logement  
(extraits)  
<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/>

Il appartient à l'employeur de supprimer ou de réduire les risques professionnels, liés aux conditions de travail, afin d'assurer la sécurité des salariés et de protéger leur santé physique et mentale. Pour ce faire, il doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le Code du travail. Compte tenu de la nature de l'activité exercée, il doit ainsi évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un document unique et mettre en œuvre des actions de prévention.

## Mesures et principes généraux de prévention

### Les mesures de prévention

Elles impliquent :

- l'organisation d'actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés,
- la prise en compte des changements susceptibles d'intervenir (nouveaux produits, nouveaux rythmes de travail...),
- l'amélioration des situations existantes.

La responsabilité pénale et/ou civile de l'employeur peut être engagée en cas de manquements à ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité.

### Les principes généraux de prévention

Ils consistent à :

- éviter les risques,
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités,
- combattre les risques à la source,
- adapter le travail à l'homme (conception des postes de travail, choix des équipements et des méthodes de travail et de production), l'objectif étant notamment de limiter le travail monotone ou cadencé,
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique,
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins,
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent : la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, l'influence des facteurs ambients,
- prendre des mesures de protection collective et leur donner la priorité sur les mesures de protection individuelle,
- donner des instructions appropriées aux salariés.

## Evaluation des risques : quelles obligations ?

L'évaluation des risques consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés à l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers (repérage d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail susceptible de causer un dommage pour la santé...) ou à des facteurs de risques (conditions de travail, contraintes subies, marges de manœuvre dont disposent les salariés dans l'exercice de leur activité).

L'évaluation doit être opérée pour chaque unité de travail:

- régulièrement, au moins une fois par an,
- lors du choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances et préparations chimiques,
- à l'occasion de l'aménagement des lieux de travail ou des installations et de la définition des postes de travail,
- lors de toute transformation importante des postes, consécutive à la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, au changement d'équipement, de cadences, de normes de productivité...

## Le document unique

Les résultats des évaluations sont obligatoirement consignés dans un document unique et donnent lieu, si nécessaire, à la mise en œuvre d'actions de prévention. Il doit répondre à trois exigences: la cohérence, la lisibilité, la traçabilité de l'évaluation des risques.

Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

## Quelles actions de prévention?

Le Code du travail impose une formation à la sécurité. Tout salarié doit bénéficier de cette formation, lors de son embauche, en cas de changement de poste de travail ou de technique ou encore, à la demande du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours. L'objet de la formation est d'instruire les salariés des précautions à prendre pour assurer leur propre sécurité et, le cas échéant, celle des autres personnes occupées dans l'établissement.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un programme de prévention des risques professionnels doit être établi.

Le document unique doit notamment contribuer à l'élaboration de ce programme annuel de prévention des risques professionnels, lequel fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir en matière de protection des salariés et d'amélioration des conditions de travail (mise en œuvre de formations, changement d'équipement...).