

Destinée aux supérieurs hiérarchiques

ALCOOL ET DROGUES AU TRAVAIL



Alcool et drogues au travail : chiffres et conséquences	4
Prévention : une exigence légale	8
Elaboration d'une politique alcool et drogues préventive	10
Conseils pour les supérieurs hiérarchiques	12

Alcool et drogues au travail : chiffres et conséquences

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) reconnaît que la consommation d'alcool et de drogues au travail a un impact négatif sur le bien-être des collaborateurs. Concrètement, ces substances influent sur la sécurité, la santé et la productivité des travailleurs.



Saviez-vous que ...



*selon une estimation du Bureau international du Travail



... les coûts liés à l'alcool au travail en Belgique sont estimés à

2,2 milliards d'euros

ou

36%

du coût total de la santé estimé pour la société ?

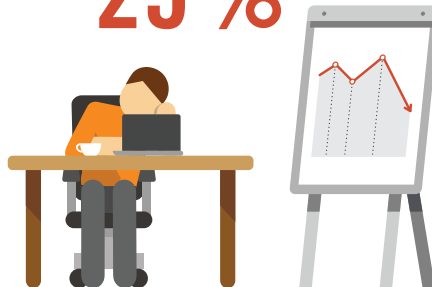
.... le pourcentage de buveurs à risque de la population active est estimé



entre 1 et 10 % ?

... des études ont montré que chez les collaborateurs qui ont un grave problème d'alcool, la productivité baisse de

25 %



Conséquences potentielles de la consommation d'alcool et de drogues

L'impact de la consommation d'alcool et de drogues au travail peut être considérable. Non seulement pour le collaborateur concerné, mais également **pour ses collègues et l'organisation** dans son ensemble.

Les conséquences potentielles sont les suivantes :

- un accroissement de l'absentéisme et des coûts qu'il entraîne ;
- le collaborateur arrive régulièrement en retard au travail ;
- les prestations et la qualité du travail se dégradent ;
- le risque d'accident du travail augmente ;
- les relations de travail au sein de l'entreprise se détériorent ;
- l'image de l'entreprise est impactée ;
- le collaborateur doit éventuellement être licencié.



Prévention : une exigence légale

Aux termes de la loi relative au bien-être, les entreprises sont tenues de prendre les **mesures nécessaires** pour prévenir les conséquences négatives de la consommation d'alcool et de drogues sur les lieux de travail. Dans ce contexte, l'accent est mis sur **la prévention** et donc **sur l'information, la communication et l'élaboration de directives et procédures destinées** à prévenir au maximum les problèmes de dysfonctionnement.

Une **analyse des risques** constitue une première étape pour élaborer une politique de prévention claire, bien informer les collaborateurs et procéder à une évaluation régulière de la situation. En fonction des résultats obtenus, les mesures de prévention nécessaires pourront être prises en vue de lutter contre la consommation d'alcool et de drogues.



Elaboration d'une politique alcool et drogues préventive

Évitez les problèmes d'alcool et de drogues au travail en répertoriant les risques, en prenant des mesures de prévention adaptées et en passant des accords clairs avec vos collaborateurs. La santé et la productivité s'en trouveront automatiquement améliorées.

Les 4 piliers d'une politique alcool et drogues intégrale

- 1. Information :** veillez à ce que chacun au sein de l'organisation soit bien informé de l'existence d'une politique alcool et drogues.
- 2. Accords :** signalez clairement ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas au sein de votre organisation, et intégrez ces règles dans le règlement du travail.
- 3. Procédures :** créez des procédures de gestion des comportements problématiques au travail.
- 4. Soutien :** veillez à ce que votre conseiller en prévention, le médecin du travail, votre personne de confiance... puissent jouer leur rôle de soutien de manière optimale.

Comment garantir l'efficacité de votre politique alcool et drogues

- ✓ Constituez un groupe de travail dont la tâche consistera à élaborer, mettre à jour, évaluer et adapter votre politique alcool et drogues au sein de votre organisation.
- ✓ Sensibilisez régulièrement vos collaborateurs aux conséquences négatives de l'alcool et des drogues.
- ✓ Veillez à ce que l'ensemble de l'entreprise soit sur la même longueur d'onde pour ce qui est des procédures et interventions.



Politique préventive alcool et drogues : vos avantages

- ✓ Vous évitez les coûts indirects liés à l'absentéisme ou une baisse de productivité, et vous augmentez à long terme la rentabilité de l'entreprise.
- ✓ Vous améliorez la sécurité au travail, tout en réduisant les risques d'accident.
- ✓ Vous créez une ambiance de travail positive : une politique alcool et drogues améliore généralement la communication interne, le bien-être social et la motivation, et réduit le stress.

Conseils pour les supérieurs hiérarchiques

Vous êtes intimement convaincu qu'un collaborateur a un problème d'alcool ou de drogue ?

En parler avec la personne sera généralement mal perçu. Étant donné qu'il s'agit d'un problème sensible, il est préférable de vous concentrer sur le fonctionnement du collaborateur au travail. Ce type d'intervention est objectif et correct : un travailleur est en effet supposé faire son travail comme il se doit.



Conseils

- ✓ Sensibilisez les collaborateurs aux conséquences de la consommation d'alcool et de drogues au travail, et créez une atmosphère ouverte par rapport aux situations problématiques.

- ✓ Restez vigilant face à tout signal éventuel révélant une consommation d'alcool ou de drogue problématique (baisse des prestations, par exemple), afin de pouvoir réagir en temps voulu.

- ✓ Adressez-vous à votre conseiller en prévention ou à votre service externe pour une analyse des risques, des meilleures pratiques et une politique alcool et drogues préventive.



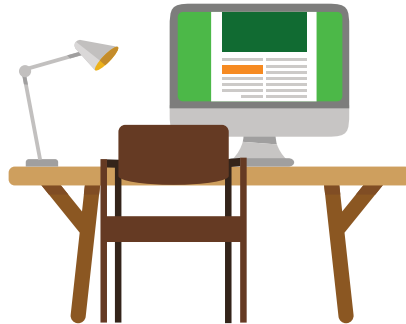
A ne pas faire lorsqu'un collaborateur vous accorde sa confiance

- ⊗ n'endossez pas le rôle de thérapeute : le collaborateur concerné ne se sentirait pas motivé à s'attaquer au problème ;
- ⊗ ne vous contentez pas d'envoyer le collaborateur vers la personne de confiance, sans plus.



A faire lorsqu'un collaborateur vous accorde sa confiance

- ✓ attirez l'attention de votre collaborateur sur les conséquences possibles de la consommation d'alcool et de drogues, ce qui aura pour effet de le motiver à s'attaquer au problème ;
- ✓ prenez votre temps pour écouter le collaborateur et montrez-vous compréhensif, avant de l'envoyer vers la personne de confiance.



Ce que Mensura peut faire pour vous ?

Mensura peut vous aider à :

- ✔ développer une approche harmonisée et ciblée de votre politique alcool et drogues ;

- ✔ effectuer une analyse de risques en cas de consommation problématique d'alcool ou de drogues ;

- ✔ reconnaître les signes d'alerte pour réagir à temps ;

- ✔ intégrer une politique efficace en matière d'alcool et de drogues dans votre organisation ;

- ✔ élaborer un scénario permettant de proposer une approche individuelle, d'envoyer la personne vers une aide adéquate et de permettre sa réintégration ;

- ✔ limiter la contrainte psychosociale en cas de consommation d'alcool et/ou de drogues ;

- ✔ encadrer les collaborateurs et leur proposer des formations interactives sur le thème de l'alcool et des drogues.

Département Aspects Psychosociaux

aspects-psychosociaux@mensura.be – www.mensura.be

Mensura Service Externe de Prévention et de Protection au Travail A.S.B.L.

Laurentide – Rue Gaucheret 88/90 – 1030 Bruxelles

T +32 2 549 71 00 – www.mensura.be

Mensura vous inspire et vous aide à maintenir vos collaborateurs en meilleure forme et plus longtemps au travail. En tant que spécialiste de **la prévention**, de **la sécurité** et de **la santé**, nous vous fournissons des conseils, des solutions et des services adaptés à votre entreprise. Et dans ce cadre, nous dépassons les prescriptions légales. Nous fixons avec vous des objectifs spécifiques et mesurables, que nous concrétisons ensuite ensemble.

Laurentide
Rue Gaucheret 88/90
1030 Bruxelles

T +32 2 549 71 00
F +32 2 223 52 50

info.sepp@mensura.be
www.mensura.be

