

# Le travail de prévention en milieu professionnel

**Cet article a pour objectif de présenter la synthèse de différentes expériences de prévention en milieu professionnel menées sur le terrain en Seine Saint-Denis, en collaboration avec l'Inserm et les médecins du réseau départemental de structures d'accueil et de soins en alcoologie.**

**L**e service formation alcoologie-toxicomanies-sida est issu de la collaboration entre l'Université Paris VIII, la Ddass du 93, les hôpitaux de Saint-Denis et le service départemental de prévention et de soins aux toxicomanes. La recherche pédagogique figure parmi ses priorités. Elle se concrétise au sein de formations individuelles, mais aussi au sein de formations organisées en milieu professionnel.

## Les problèmes d'alcool dans l'entreprise

L'abord de la consommation d'alcool en milieu professionnel s'inscrit au sein de différents registres. Le plus important nous apparaît être celui de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise elle-même. Il est caractérisé par des problèmes précis d'accidentalité liés à la conduite des machines ou des véhicules, des problèmes d'absentéisme, de maladie, des incidents... mais aussi par des modes de vie, des pratiques... propres à l'entreprise et à son personnel. Enfin certaines entreprises ou administrations ont pour mission d'intervenir directement auprès de

personnes en difficulté avec l'alcool. Ce qui implique, pour assurer la crédibilité de ces missions, une grande connaissance et une parfaite maîtrise du risque alcool.

Les questions liées à la consommation d'alcool sont le plus souvent abordées avec beaucoup de difficultés. Elles sont même rarement abordées en tant que telles, il y a peu de politiques globales, mais plutôt des décisions individuelles, qui, après une période de latence plus ou moins longue, sont traitées soit en termes disciplinaires, soit en terme d'invalidité, l'individu ayant d'ailleurs beaucoup de difficulté à s'y retrouver. C'est la situation économique actuelle qui fait qu'on ne va plus tolérer des gens qui vont rester comme on l'a vu pendant dix ans dans un statut incertain, « faisant du couloir » d'une affectation provisoire à une autre avant de trouver une affectation où on va les oublier jusqu'au prochain incident...

Lorsqu'il est saisi d'une demande de formation sur le problème d'alcool (il peut l'être par différents canaux : direction, médecine du travail, CHSCT) le service préconise un travail en deux, voire trois temps :

- constitution d'un groupe de travail réunissant les partenaires concernés ;

- démarche de sensibilisation s'adressant à l'ensemble du personnel sur les lieux et temps de travail ;

- pour les entreprises ou les administrations dont la mission consiste à intervenir auprès de personnes en difficulté avec l'alcool, il est organisé une formation spécifique afin d'améliorer le travail des personnels directement confrontés à cette mission.

## Le groupe de travail

Ce groupe de travail est généralement issu du Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il regroupe donc les représentants de la direction, du personnel, les services médicaux et sociaux du travail. En s'appuyant sur les réalités humaines et sociales de l'entreprise, ce groupe doit avoir pour objectif de dresser un état des lieux et faire des propositions en vue d'améliorer les capacités internes de l'entreprise face aux problèmes d'alcool. Ceci passe par la définition d'un langage commun entre les différents partenaires sur les objectifs suivants :

- l'amélioration de l'offre de boissons au sein des services ;
- le traitement des incidents (détermination d'un protocole de suivi réglementaire et médico-social) ;
- l'accompagnement des agents en extrême difficulté ;

- la réintégration professionnelle des agents abstinents.

Cette étape de concertation au sein du CHSCT, ratifiée par les instances dirigeantes de l'entreprise est suivie d'une démarche de sensibilisation du personnel.

### La sensibilisation du personnel

Cette démarche vise à travailler sur l'information et la reconnaissance par soi et pour soi des problèmes d'alcool. Les objectifs de cette formation sont de :

- disposer d'un minimum de connaissances sur l'intoxication éthylique, ses conséquences et les moyens d'y faire face ;
- connaître et pouvoir faire appel aux éléments du dispositif de prévention et de traitement sur le département.

Le personnel est réuni par petits groupes d'agents issus du même cadre hiérarchique sur les lieux et temps de travail. L'expérience a prouvé que s'il pouvait être intéressant de regrouper l'ensemble d'un atelier, tous niveaux hiérarchiques confondus, le chef entendant alors la même parole que son subordonné, les censures se mettaient rapidement en place avec un appauvrissement des échanges compte tenu des rapports hiérarchiques.

Un médecin, un ou deux anciens buveurs et un juriste apportent des éléments de connaissance sur :

- les consommations de boissons alcoolisées (c'est-à-dire de quantité d'alcool consommée, d'alcoolémie...);
- le repérage du sens des consommations, des signes d'un processus de dépendance (test d'abstinence de quelques jours);
- les possibilités de soins et d'accompagnement des personnes en difficulté;
- l'engagement de la responsabilité de la personne qui boit.

### La formation des personnes investies d'une mission d'autorité

À deux reprises, le service a été conduit à organiser la formation de personnes in-

vesties d'une mission d'autorité. Dans un cas il s'agissait pour des fonctionnaires d'organiser des actions de prévention, dans l'autre de contrôler des personnes en difficulté avec l'alcool.

Pour les fonctionnaires chargés d'organiser la prévention, le but de la formation était d'améliorer la relation entre les fonctionnaires et la population, notamment des jeunes dans le cadre d'une pratique de proximité. Deux objectifs ont été définis : acquérir des connaissances en matière de santé publique (description de populations, analyse des problèmes...) et acquérir des éléments pratiques en vue de répondre aux différentes situations rencontrées (aide au quotidien, relations avec d'autres partenaires...). Le travail a porté sur la perception de la santé, dans un premier temps à partir d'un questionnaire rempli par les participants en vue de mesurer leurs connaissances, suivi par la présentation de travaux issus de recherches sur ce thème. Différents types d'actions en fonction des groupes visés ont été présentés et analysés.

Pour les fonctionnaires chargés d'une mission de contrôle, afin d'améliorer l'abord des personnes en difficulté avec l'alcool, deux objectifs ont été retenus : disposer d'éléments permettant de maîtriser une communication en cas d'alcoolisation (en évitant la fuite, l'agressivité ou la manipulation); définir une position professionnelle permettant de faire des constats (sans entrer dans la chaîne causaliste), d'ouvrir éventuellement un dialogue et de répondre aux questions posées (les surprises de l'alcoolémie). Le travail s'effectue en relation avec un professionnel de la communication et comprend à la fois des apports théoriques et des exercices pédagogiques. Cette expérience est en cours.

### Évaluation

Les actions présentées ont fait l'objet de différentes évaluations. Les résultats suivants méritent d'être retenus.

- Les actions sur l'ensemble d'une collectivité mobilisent environ 40 % des effectifs lorsque l'action ne présente pas

un caractère obligatoire. Lorsqu'il y a obligation décidée par la direction, la participation est alors de 70%.

- Les fonctionnaires chargés d'organiser des opérations de prévention ont en moyenne (avec néanmoins une assez grande variabilité), une bonne connaissance des problèmes qui se posent dans une population jeune. Il existe cependant une tendance à surestimer la fréquence des problèmes de drogue et de chômage, et à sous-estimer les problèmes d'alcool et d'accident. À cela s'ajoute une méconnaissance des situations personnelles des jeunes en difficulté (antécédents familiaux, signes précoces de malaise...).

- L'indice de satisfaction des participants, variable en fonction des attentes, est d'autant plus fort que les objectifs et l'environnement de la démarche de prévention ont été mieux préparés. De 20 à 30 % des stagiaires souhaitent généralement aller plus loin en matière de formation.

Le travail effectué jusqu'à ce jour comporte une importante dimension de recherche. Celle-ci se caractérise par le souci de concevoir et d'articuler les différentes interventions en fonction d'une stratégie cohérente. Les différents niveaux sur lesquels le service a travaillé (politique globale concernant l'alcool dans la collectivité en question), approche personnelle pour chacun des agents et démarche spécifique auprès des personnes investies d'une mission d'autorité, constituent une approche originale qui doit pouvoir être approfondie. ■

Ce texte reprend en la remaniant une communication faite lors de la première rencontre de l'association Alcoologie 93, qui s'est tenue à Saint-Denis le 15 décembre 1993.

### Jean-Paul Thomas

Sociologue, service formation alcoologie-toxicomanies-sida, Ddass 93

### Marie Choquet

Directeur de recherches, Inserm, unité U 169 *santé des adolescents*