

Axe 3

Le Cadre de Référence comme outil d'analyse et de suivi des politiques de prévention en entreprise ?

Bref résumé de la contribution norvégienne à la conférence du Groupe Pompidou

Strasbourg, 15-16 octobre

Axe 3

Présentation : Elisabeth Ege, directrice, Akan kompetansesenter

Contenu

Elisabeth Ege présentera une étude de cas concernant le service des douanes norvégien, qui utilise la construction d'une culture comme moyen de sensibiliser aux questions de consommation d'alcool et de drogues dans le monde du travail. Une comparaison sera établie avec le cadre de référence proposé par le Groupe Pompidou. De plus, M^{me} Ege mettra en lumière des expériences qui montrent comment la construction d'une culture peut apporter une contribution déterminante au traitement de ces questions.

RÉSUMÉ DE MME DOS SANTOS

La philosophie d'une entreprise concernant l'alcool et les drogues en dit long sur ses politiques et programmes de lutte contre les drogues en milieu professionnel. TAP Portugal a élaboré une politique écrite pour un lieu de travail sans drogues qui sert de base à son « Programa Prevenir ». Visant à lutter contre les drogues au travail, ce programme a été élaboré et mis en place par le service de santé de TAP (Unidade de Cuidados Integrados de Saúde, ou UCS). D'après l'UCS, les comportements addictifs nuisent à la santé des personnes, entraînent des déficiences chez des employés par ailleurs compétents, et compromettent ainsi leurs fonctions au sein de l'entreprise. C'est pourquoi l'approche adoptée par le « Programa Prevenir » est axée sur la santé, la performance et la sécurité des employés, et prend appui sur les principes de responsabilité, de transparence, de respect des libertés collectives et individuelles, et de solidarité au sein des communautés de travail, tel que proposé dans le cadre de référence du Groupe Pompidou et du Conseil de l'Europe. Le « Programa Prevenir » vise principalement à prévenir la consommation de substances et à encourager les personnes souffrant de toxicomanie à consulter un professionnel. Il comporte quatre éléments principaux : 1) des activités de sensibilisation, 2) des formations à l'éducation sur les drogues pour les responsables, 3) du dépistage, et 4) des conseils et des traitements.

ANALYSE ET SUIVI DES POLITIQUES DE PRÉVENTION DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL : ENSEIGNEMENTS TIRÉS DU PROJET EURIDICE

Giuseppe De Luca¹, Marcella Deluca²

*¹ Psychologue clinicien et psychothérapeute ; directeur scientifique, programme Euridice
Cooperativa di Studio e Ricerca Sociale Marcella Onlus
Via della Pace, 19
22070 Lurago Marinone (Como) Italie*

*² Ancienne coordonnatrice, projet européen Euridice
Actuellement, directrice de recherche, Leonard Cheshire Disability & Inclusive Development
Centre - Department of Epidemiology and Public Health
University College London - WC1E 6BT – Londres, Royaume-Uni*

Auteur pouvant être contacté : **info@coopmarcella.it**

Langue de l'exposé : **anglais**

Résumé

Les auteurs présenteront, sous la forme d'une étude de cas, le projet Euridice, destiné à aider les entreprises à élaborer une politique et à mettre en œuvre des pratiques axées sur la prévention de la toxicomanie et la réduction des risques et sur d'autres problèmes psychosociaux qui se posent en milieu professionnel. Ce projet est mis en œuvre depuis 10 ans dans plusieurs entreprises, en Italie et dans d'autres pays d'Europe, avec un soutien financier de la Commission européenne.

L'exposé livrera les conclusions tirées des bonnes pratiques et confirmera la nécessité de disposer d'outils fondés sur des bases scientifiques solides pour analyser et suivre les politiques de prévention de la toxicomanie en entreprise. L'accent sera mis sur la présentation des outils¹ servant à mesurer l'efficacité de l'intervention en matière de prévention, ainsi que sa valeur ajoutée et l'effet multiplicateur qu'elle produit dans des entreprises orientées vers la production de connaissances.

Il sera aussi question de la contribution d'Euridice au label européen « lieu de travail sans alcool et sans drogues ».

Les auteurs expliqueront comment, au fil des ans, le projet a permis de mieux comprendre les facteurs qui contribuent à améliorer et augmenter la participation des salariés, ainsi que les attitudes des familles face à l'addiction ; comment il a permis de déterminer, à partir de données probantes, quelles politiques et pratiques donnent les meilleurs résultats, et d'utiliser ces données pour élaborer des politiques inspirées des bonnes pratiques ; et comment il a permis de faire connaître les pratiques d'excellence, et les enseignements qui en ont été tirés, aux différents acteurs et aux gouvernements, au profit de la sensibilisation, du renforcement des capacités et de la prestation de services.

¹ Outils utilisés avant et après l'intervention, qui permettent de suivre l'évolution de la situation concernant les accidents, les maladies et l'absentéisme avant et après la mise en œuvre du projet, et plus généralement tout problème psychosocial sur le lieu de travail, ainsi que la capacité de générer d'autres programmes d'aide et de prévention, conformément aux politiques de responsabilité sociale des entreprises.

Mise en œuvre d'un programme de « Prise en charge intégrale de l'abus de drogues sur le lieu de travail » au Mexique

David Bruno Diaz Negrete
Beatriz León Parra

« Prise en charge intégrale de l'abus de drogues sur le lieu de travail » est le nom d'un programme des « Centros de Integración Juvenil » (CIJ, centres pour l'intégration des jeunes), une association mexicaine à but non lucratif qui relève du ministère de la Santé du Mexique. L'action de cette association est axée sur la prévention de la consommation et de l'abus de drogues, ainsi que sur les traitements et les recherches dans ce domaine. Quant au programme, il englobe des mesures de prévention universelle, sélective et indiquée, cible des facteurs de risque spécifiques et encourage l'adoption de modes de vie sains sur le lieu de travail et dans des contextes en lien avec le travail.

Tout d'abord, il s'agit de faire une évaluation diagnostique pour identifier les besoins et les ressources disponibles, et pour connaître la situation en matière d'abus de substances et les facteurs de risque. L'intervention peut comprendre des séances d'information et des activités psychopédagogiques pour les salariés, des activités visant à former des membres du personnel à la détection précoce et à l'orientation, des consultations de sevrage tabagique, le dépistage de l'usage de drogues et un accompagnement de courte durée. Des évaluations sont prévues en cours d'intervention et après l'intervention, ainsi que des séances de consolidation destinées à pérenniser les changements.

Depuis son lancement, en 2013, le programme a permis à environ 80 000 personnes de participer à des séances d'information, et à plus de 1 400 de participer à des ateliers de conseils préventifs. Des enquêtes diagnostiques réalisées auprès de salariés ont mis en évidence un rapport entre des situations de dépression et de harcèlement et la consommation d'alcool, de tabac et de marijuana.

La mise en œuvre du programme a été entravée par la difficulté à dégager du temps au cours de la journée de travail et par la réticence des salariés. Plusieurs mesures ont été prises pour lever ces obstacles : des lignes directrices et des recommandations ont été établies au sein d'un groupe à haut niveau qui comprenait des représentants, de niveau national, des ministères fédéraux de la Santé et du Travail, des syndicats et des organisations patronales ; sur la base de ces dispositions, des accords ont été conclus au niveau local. Dans le but de promouvoir la responsabilité sociale des entreprises, les employeurs ont été encouragés à obtenir le label d'« entreprise socialement responsable », conformément au droit fédéral du travail ; la priorité a été accordée aux secteurs où les facteurs de risque sont importants : transports, tourisme et restauration, par exemple.