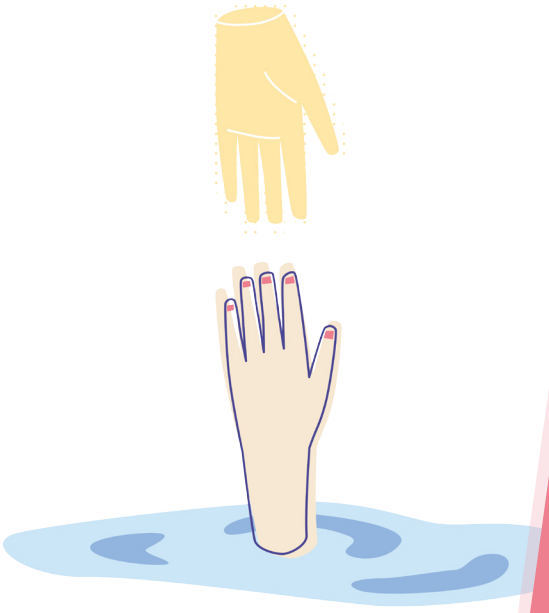
ALCOOL

« Quand et comment aborder l'alcoolisme avec un collaborateur concerné ? »

5'

Tiraillé entre respect de la vie privée et devoir d'intervention, vous êtes régulièrement démunis face à vos collaborateurs concernés par l'alcoolisme ?

Cette fiche vous fournit les raisons et les moyens d'en discuter avec eux, en confiance et en sérénité.



REAGIR

Nos sources

- EDF
- Groupe SPA/STP
- INRS (chiffres)
- Lexpress (témoignage)

Concerne les

- Salariés
- Managers

Addict AIDE pro
LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

L'alcoolisme peut être perçu comme un problème personnel, du domaine de la vie privée. Difficile, donc, de savoir dans quelles mesures agir lorsque vous remarquez que l'un.e de vos collègues en est la victime.

POURQUOI INTERVENIR ?
Les bonnes raisons d'agir.

Raison morale

La consommation d'alcool par votre collègue a des répercussions et des conséquences plus ou moins néfastes sur sa vie professionnelle et, à terme, il risque de perdre son emploi, ce qui pourrait alimenter sa source de stress et d'angoisse et ne pas aider vis-à-vis de sa consommation d'alcool.

Sachant cela, il est légitime que vous sachiez comment intervenir, et que vous interveniez pour l'aider et prévenir d'éventuels risques pouvant le toucher lui-même, ou bien un tiers, voire l'entreprise directement.

10 à 20 %

des accidents au travail (la moitié mortels) sont dus à l'acool.

Prenez également conscience que de parler du problème d'alcoolisme de votre collègue, au médecin du travail ou à un supérieur, n'est pas une dénonciation ou une délation, mais bel et bien une démarche nécessaire pour pouvoir aider votre collègue alcoolique.

Raison légale

Deux notions ne doivent pas être oubliées, il s'agit de la «mise en danger d'autrui» et de la «non-assistance à personne en danger». En effet, à partir du moment où vous observez le changement de comportement de votre collègue vous devez agir.

Qu'il s'agisse d'en parler avec lui ou de dénoncer un collègue alcoolique pour l'aider, le Code Pénal oblige tout salarié à intervenir en cas de danger grave et immédiat pouvant porter atteinte à l'intégrité, voire à la vie d'un collègue, ou de toute autre personne.

ÉTAT D'ÉBRIÉTÉ : QUE DIT LA LOI ?

Selon le Code du travail, tout chef d'entreprise se doit de refuser l'accès du lieu de travail à tout salarié en état d'ébriété. L'article L 232-2 précise en effet : « Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à tout chef d'établissement, directeur, gérant, préposé, contremaître, chef de chantier et, en général, à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux mentionnés à l'art L 231-1, pour être consommées par le personnel, toutes boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionné d'alcool. »

QUAND ABORDER LA SITUATION ?

Attendez le bon moment.

C'est lorsque sont observés des indices professionnels de changement dans les performances et le comportement que les cadres doivent réagir. Ils en ont la légitimité et sont même tenus de le faire.

Or ces indices ne sont en général pas spécifiques d'une consommation d'alcool problématique et peuvent également survenir lors de difficultés personnelles, familiales, voire de problèmes de santé. Ils peuvent aussi apparaître lorsqu'une personne vit une surcharge ou un mal-être au travail.

Toutes ces raisons renforcent la position du cadre, qui n'est surtout pas celle de poser un diagnostic de dépendance, mais d'échanger sur les perturbations observées en lien avec le travail.

ET EN CAS DE DOUTE ?

En cas de doute, n'essayez pas nécessairement de trouver des preuves. Le médecin sera à même de poser un diagnostic. Lorsque vous évoquez le sujet avec votre collègue, concentrez-vous sur les comportements que vous avez pu remarquer.

Vous pourrez alors éventuellement évoquer des causes comme des problèmes de sommeil, de la dépression passagère, avant d'en venir à la consommation de produit. Ne cherchez pas à interroger votre collègue, montrez-lui simplement que vous êtes là et que vous être prêts à l'aider s'il en ressent le besoin.

Signes de dysfonctionnement

Comportement

- Diminution des intérêts et de la motivation
- Baisse manifeste de la concentration
- Changements d'humeur : irascibilité, nervosité, euphorie, repli sur soi
- Signes physiques : tremblements des mains,
- Titubation
- Isolement par rapport aux collègues, évitement du contact avec les responsables hiérarchiques
- Consommation d'alcool alors que le règlement l'interdit

Performance

- Détérioration de la qualité, diminution de la performance
- Erreurs, oublis
- Incidents voire accidents en augmentation
- Non-respect des délais,
- Plaintes de collègues, plaintes de clients
- Réticence ou difficulté à appliquer les instructions

Apparence

- Existence d'une haleine alcoolisée au début du travail
- Négligence de l'hygiène personnelle
- Laisser-aller vestimentaire

Présence

- Absences non légitimées
- Absences de courte durée et sans motifs
- Retards, départs prématurés, manque de
- Ponctualité
- Pauses prolongées

COMMENT EN PARLER ?

N’abordez pas le sujet directement.

De salarié à salarié

N’abordez pas le sujet directement, et surtout n’essayez pas de lui faire la morale ou d’apporter votre jugement. Cela ne l’aidera pas. Partez d’abord des changements de comportement que vous avez pu remarquer.

En tant que collègue, le plus pertinent est d’en informer votre supérieur et prévenir le médecin du travail. Si possible, convaincre votre collègue de leur en parler lui-même.

« Dans le BTP, on boit. L’alcool faisait partie de la culture interne de l’entreprise. C’était aussi un outil de fidélisation du client. On l’invitait au restaurant ou on lui offrait de bonnes bouteilles. »

Découvrir le témoignage de Laurence

De manager à salarié

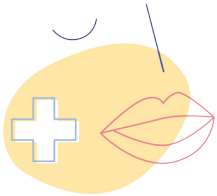
Organisez un entretien. Celui-ci doit être mené en s'appuyant sur les observations factuelles et sur des faits objectifs. Cet entretien peut donc s'apparenter à n'importe quel autre entretien qui pourrait avoir lieu durant l'année, sur des conséquences professionnelles.

Si un problème d'alcool est suspecté, il doit être mentionné en évoquant les troubles du comportement ou les dysfonctionnements observés :

- Relevez les faits observés et formuler son inquiétude
- Rappelez les exigences du poste,
- Demandez des explications et des éclaircissements et écouter ses arguments et les raisons évoquées,
- Précisez la politique SPA mise en place dans l'entreprise si elle existe,
- Fixez des objectifs d'amélioration en fonction des dysfonctionnements observés et fixer la date du prochain entretien,
- Notifiez l'ensemble par écrit, le signer et le faire cosigner par la personne concernée
- Prévoir une orientation vers le médecin du travail avec un support écrit (exemple disponible auprès de votre médecin du travail).

ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents.



- Start-up
- Associations
- Cabinets de conseil
- Complémentaires santé
- Médecins du travail
- Organismes Publics
- Partenaires institutionnels

Une question, un doute ?

Prenez rendez-vous avec votre Médecin du travail et son équipe. Ils sont là pour vous aider.

ALLEZ ENCORE + LOIN

Avec ces fiches complémentaires.

Pots d'entreprise :
les règles juridiques
indispensables à connaître

3'

J'organise un pot d'entreprise.
Comment encadrer
la consommation ?

3'

Toutes les fiches sont sur www.addictaide.fr/pro

UNE IDÉE DE FICHE, UN AVIS ?

On voute écoute !

Le Fonds Actions Addictions a été créé pour réunir, dans une dynamique commune et complémentaire, tous les acteurs concernés par la lutte contre les addictions (les patients, les familles, les professionnels, les scientifiques et les associations) dans le but de développer des projets préventifs innovants. Le portail Addict Aide recense toutes les ressources pour les patients, familles et soignants qui luttent contre les addictions.

Tour Montparnasse - 33 avenue du Maine BP 119 - 75755 Paris Cedex 15
contact@actions-addictions.fr

Addict AIDE pro
LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL