

MEMOIRE TECHNIQUE

2024

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Formation et accompagnement des entreprises et collectivités à la mise en place d'une politique de prévention des risques liés aux conduites addictives



Votre référent :

Laurent Muraro - Consultant formateur en addictologie

06 61 30 38 55

alassca-conseil@entraidaddict.fr

Sommaire

- Présentation de la Fédération Entraid'Addict	p 3
- Démarche RSE et enjeux sociaux	p 4
- Actes de la conférence : <i>L'entreprise est-elle addictogène ou préventive ?</i>	p 5
- Actes de la conférence : <i>Les conduites addictives en entreprise... De quoi parle-t-on ? Comment prévenir et réagir ?</i>	p 8
- Fiches techniques	
- Formation des membres du COPIL	p 11
- Accompagnement du COPIL du début des travaux jusqu'à la proposition d'un plan d'actions	p 15
- Formation des membres du CHSCT/CSE	p 16
- Formation de l'encadrement	p 19
- Sensibilisation du personnel	p 22
- Autres prestations	p 24
- Votre référent	p 25
- Nos références	p 26

La fédération Entraid'Addict

Présentation de la Fédération Entraid'Addict :

- Une association loi 1901, créée en 1910 sous le nom de la Croix d'Or, puis Alcool Assistance et enfin Entraid'Addict car elle intervient sur l'ensemble des champs de l'addiction. La fédération est reconnue d'utilité publique depuis 1966, agréée Jeunesse et Education Populaire, signataire de la Charte Européenne de la Sécurité Routière, partenaire de PSRE. La Fédération est aussi membre de la CAMERUP (Coordination des Associations et Mouvements d'Entraide Reconnus d'Utilité Publique)
- Aide et accompagnement des personnes en prise avec des conduites addictives et accompagnement de leur entourage
- Organisme de Formation
- Formation, prévention et réduction des risques liés aux conduites addictives
- Regroupe environ 3000 adhérents et 22000 bénéficiaires répartis dans 40 départements en France.

Nos convictions :

- La Personne en difficulté a droit au respect
- La Personne en difficulté a le droit d'être entendue et d'être aidée
- La Personne en difficulté doit pouvoir retrouver la responsabilité de ses actes

En entreprises :

Il est possible d'agir avant que la personne ne pose problème...

...Par la mise en place d'un plan de prévention des risques liés aux conduites addictives.

Les conduites addictives doivent être considérées comme des facteurs aggravant le risque professionnel :

- Mise en danger de la sécurité
- Détérioration du climat interne
- Dégradation de l'état de santé du salarié
- Dégradation de la qualité des prestations de l'entreprise
- Image de l'entreprise
- Conséquences juridiques ...

A ce titre, **Alassca Conseil**, pôle prévention des conduites addictives en milieu professionnel d'Entraid'Addict, accompagne depuis près de 40 ans de manière personnalisée les entreprises et collectivités dans la mise en place et le suivi de leur plan de prévention.

Cet accompagnement sur mesure passe par des phases de conseil, de formation et de sensibilisation en interne.

Nos interventions étant en cohérence avec le dispositif **ESPER**, nous encourageons les entreprises et collectivités à être signataire de la charte **ESPER**.

Nota :

Pour l'accompagnement des personnes en difficulté et l'orientation vers les structures de soins, Alassca Conseil met aussi à disposition de l'entreprise son réseau national d'entraide via Entraid'Addict et la CAMERUP.

Pour toute demande d'accompagnement, composez le : 06 37 68 07 85
Coordonnées locales disponibles sur notre site internet : www.entraidaddict.fr

Démarche RSE et enjeux sociaux

Choisir Entraid'Addict via son pôle prévention des conduites addictives au travail, Alassca Conseil, c'est opter pour un véritable partenariat social au-delà d'une simple relation commerciale client / fournisseur.

Alassca Conseil vous apporte son expertise dans le domaine des conduites addictives en milieu professionnel et de l'accompagnement des personnes en prise avec des conduites addictives. Par votre choix, votre structure soutient ouvertement le projet associatif de la Fédération Entraid'Addict et renforce par la même occasion votre démarche RSE sur ses enjeux sociaux :

- Aider des associations à finalité sociale
- Participer à des programmes d'inclusion sociale au niveau local
- Mettre en place des programmes de prévention / santé et de bien-être au travail dans l'entreprise
- Prendre soin de l'ergonomie des salariés au travail...

VISION

L'entraide au cœur du rétablissement.
Une association phare dans la prévention et l'accompagnement des personnes et des familles en prise avec des conduites addictives.



MISSIONS

Accueillir Ecouter
 Informer
Rassurer Orienter
 Donner envie
Soutenir Créer du lien

VALEURS

Respect Tolérance
 Solidarité
Humilité

L'entreprise est-elle addictogène ou préventive ?

(Retranscription de la conférence animée par Laurent Muraro aux salons Préventica de 2009 à 2012)

Se poser cette question revient à se demander si l'entreprise, de par son organisation, peut générer des comportements addictifs ou peut-elle au contraire les prévenir. Pour se faire une idée, nous allons analyser les facteurs de risque mais aussi les facteurs de protection dans l'entreprise. Avant ceci, quelques constats :

A la question « Que prenez-vous pour tenir le coup au travail ? » les salariés ont répondu : (IFOP 2002)

- 3 % des substances comme la cocaïne, le cannabis...
- 10 % des tranquillisants ou des euphorisants
- 12 % des somnifères

De plus, 9,3% des consommateurs d'alcool et 13,2% des consommateurs de cannabis déclarent avoir augmenté leurs consommations du fait de problèmes liés à leur travail au cours des 12 derniers mois (Baromètre santé INPES 2011)

Ceci tendrait à confirmer l'existence des pratiques addictives liées au travail.

Toutefois cette dernière étude montre aussi que le renforcement de ces conduites addictives apparaît significativement plus important chez les chômeurs que chez les actifs occupés.

D'autres études expliquent que la prévalence de consommation de substances psychoactives serait plus importante :

- Aux postes de sécurité (poste à risques) - *Haguenoer et al. 1997, Zins et al. 1999, Labat et al. 2004*
- Chez les professions les plus pénibles et celles en contact avec le public - *Expertise collective Alcool INSERM 2003, Becker 2007*

Toutefois il ne faut pas confondre consommation et addiction.

L'addiction est définie par le psychiatre anglais Goodman (1990) comme " un processus dans lequel est réalisé un comportement qui peut avoir pour fonction de procurer du plaisir et de soulager un malaise intérieur, et qui se caractérise par l'échec répété de son contrôle et sa persistance en dépit des conséquences négatives ".

Maurice Corcos et Philippe Jeammet la définissent comme « un moyen d'assurer un certain équilibre de l'appareil psychique qui ne peut être obtenu par les moyens habituels, en particulier de régulation par les ressources internes du sujet » - *Conduites de dépendance à l'adolescence. Aspects étiopathogéniques et cliniques. Encycl. Méd. Chir. (Editions Scientifiques et Médicales Elsevier SAS, Paris) Psychiatrie, 2000 ; 37-216-G-30, 6p.*

On retrouve ici le comportement addictif comme une béquille qui permet à une personne vulnérable de garder un certain équilibre. Il y a donc une recherche d'effets spécifiques dans le comportement addictif.

C'est justement ce que montre le modèle trivarié de Claude Olievenstein qui précise que les conduites addictives résultent de « *La rencontre entre un produit et un individu dans un moment socioculturel donné* »

Ce modèle a l'avantage de donner une vision globale des facteurs de risques pouvant mener à des conduites addictives :

Facteurs de risques liés au produit : Capacité addictogène, propriétés pharmacodynamiques, toxicité...

Facteurs de risques liés à l'individu : Vulnérabilités physiques, psychiques, génétiques, compétences psychosociales peu développées...

Facteurs de risques liés au contexte : Exposition au produit, environnement économique, social ou familial ainsi que les contraintes de l'environnement de travail.

Pour revenir à la question de départ, l'entreprise est-elle addictogène, nous voyons donc désormais que si l'entreprise comporte des facteurs de risques, elle ne peut être à elle seule la cause d'une

conduite addictive. Dans une démarche globale qui se veut préventive, il ne s'agit pas non plus de minimiser ces risques.

Alors, quels sont les facteurs de risque associés à l'environnement de travail ?

a. les facteurs liés au métier

- Contacts avec le public, rencontre avec la clientèle,
- Pénibilité physique, travail à l'extérieur,
- Travail posté, de nuit,
- Poste isolé, absence de contrôle,
- Déplacements en équipe à l'extérieur, (repas du midi).

b. les facteurs économiques

- Les menus au restaurant dont les prix sont boisson comprise,
- Les coutumes commerciales (invitation des clients),

c. les facteurs liés à la convivialité

- La pression des collègues (intégration),
- Les « pots » officiels ou officieux,
- Les manifestations officielles (salon, congrès).

d. Les facteurs liés aux conditions de travail

- Stress, nécessité d'excellence, charges de travail
- Le harcèlement moral, rapports de force et de pouvoir
- Absence de gratification, de reconnaissance
- Faible latitude décisionnelle
- Changements, incertitudes professionnelles
- Manque de communication
- Inadéquation personne/poste
- La précarité de l'emploi
- Les postes de sécurité nécessitant vigilance extrême et adaptabilité
- La pénibilité du travail, l'environnement du travail (air sec, chaleur, bruit, poussière)
- Travail automatisé, monotonie

Si l'on s'intéresse aux risques psychosociaux, on remarquera que ces facteurs de risque sont similaires. Ce qui est tout à fait logique lorsque l'on a compris que le comportement addictif est une stratégie d'adaptation d'un individu face à une situation difficile à vivre, notamment au travail.

Et une étude du *World Value Survey* montre qu'en France il y a du chemin à faire en matière de bien-être au travail. En effet lorsque l'on interroge les salariés, il ressort que parmi les pays d'Europe, la France se classe dernière pour la « liberté de prendre des décisions dans son travail », et avant-dernière pour la « satisfaction dans son travail ».

Alors quels pourraient être les facteurs de protection en entreprise ? Comment l'entreprise peut-elle prévenir ces risques ?

Par une approche globale de la prévention, en utilisant à nouveau le modèle trivarié d'Olievenstein, nous pouvons faire ainsi un inventaire (non exhaustif) des facteurs de protection :

Pour le produit : Information, sensibilisation aux risques, pas de stigmatisation, limitation de l'exposition au produit.

Pour l'individu : Renforcement des compétences psychosociales, responsabilisation, valorisation, auto-efficacité.

Pour le contexte : Activation des réseaux, organisation du travail, gestion managériale de la dimension humaine, aide et accompagnement.

Ainsi l'entreprise sera préventive en communiquant, en jouant la transparence et en rassurant sur les démarches engagées pour développer le sentiment de sécurité. Elle veillera à accroître les relations humaines, en cultivant le sentiment d'autonomie, en développant le sentiment d'appartenance et en participant au sentiment d'accomplissement et de reconnaissance sociale du salarié.

L'entreprise préventive permet de donner un sens au travail (pour ne pas avoir la sensation de perdre sa vie à la gagner), ce qui permet la satisfaction au travail. Le soutien social et les comportements d'entraide y sont encouragés et bien entendu l'exemplarité du manager est de mise.

Face aux nombreuses questions suscitées sur la mise en place d'une telle démarche préventive, l'entreprise doit savoir faire appel à des compétences extérieures.

Forte de son expertise dans la fonction publique, l'industrie, le tertiaire et le BTP, la Fédération Entraid'Addict, via son pôle prévention Alassca Conseil, propose aux entreprises et collectivités, petites ou grandes, de les accompagner dans la mise en place d'une politique préventive des conduites addictives efficace et cohérente.

Entraid'Addict propose aussi par son réseau national d'entraide et d'action sociale un vaste réseau d'accueil, d'écoute, d'accompagnement et d'orientation vers les structures spécialisées.



Contact :

Alassca Conseil, Pôle prévention des conduites addictives au travail
Fédération Entraid'Addict
10 rue des Messageries 75010 PARIS
Numéro contact : 06 37 68 07 85
courriel : alassca-conseil@entraidaddict.fr
www.alassca-conseil.fr

Les conduites addictives en entreprise

Les conduites addictives en entreprise... De quoi parle-t-on ? Comment prévenir et réagir ?

(Re transcription de la conférence animée par Laurent Muraro aux salons Préventica de 2013 à 2024)

Chacun peut à certains moments être confronté à une problématique de consommation d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments... Cette consommation peut être **ponctuelle** mais également **s'installer dans la durée** sous forme d'addiction.

Les conséquences pour le travailleur comme pour l'entreprise peuvent être lourdes. Il est donc important de savoir prévenir ces risques et savoir comment réagir en cas de situation critique.

On parle de plus en plus d'addiction. Mais de quoi parle-t-on au juste ?

Voici une définition du psychiatre anglais Goodman (1990) : *" un processus dans lequel est réalisé un comportement qui peut avoir pour fonction de procurer du plaisir et de soulager un malaise intérieur, et qui se caractérise par l'échec répété de son contrôle et sa persistance en dépit des conséquences négatives "*.

Cette définition nous montre que les addictions ne sont pas liées spécifiquement à la consommation de produits psychotropes. C'est plutôt le comportement qui est addictif.

Les addictions comportementales comprennent les addictions sexuelles, la cyberdépendance, la kleptomanie, la boulimie, les achats pathologiques, le jeu pathologique (argent), le jeu excessif (vidéo), le travail pathologique (workaholism) et le sport pathologique.

Elles touchent les mêmes systèmes cérébraux que les addictions aux drogues ou à l'alcool. Les attitudes des sujets souffrant de ces addictions sont donc logiquement identiques à celles de ceux qui se droguent ou boivent de manière pathologique.

Attention, l'addiction est une pathologie qui répond à des critères bien précis :

1. Désir puissant ou compulsif de réaliser le comportement
2. Difficultés à contrôler le comportement
3. Phénomène de manque lors de l'absence de pratique
4. Mise en évidence d'une tolérance avec augmentation des fréquences et des intensités des pratiques
5. Abandon progressif d'autres sources de plaisir et d'intérêt au profit du comportement et de sa préparation
6. Poursuite du comportement malgré la survenue de conséquences manifestement nocives.

Mais ce n'est heureusement pas à l'entreprise de diagnostiquer ni de prescrire.

D'autant plus qu'il n'y a pas besoin d'être dépendant pour se mettre en danger ou pour mettre les autres en danger !

En effet, si l'addiction est le stade ultime des conduites addictives, c'est une pathologie particulière qui nécessite un accompagnement particulier et ne doit pas être négligée.

Ce qui pose problème en entreprise, c'est le comportement inapproprié à la situation de travail. Et c'est cela qui devra être géré en priorité.

Une seule consommation au mauvais moment peut avoir de lourdes conséquences. Rappelons que dans 85% des accidents mortels de la route liés à l'alcool, les conducteurs étaient des buveurs occasionnels. Cela ne veut pas dire qu'avec de l'entraînement on ne risque pas d'accident mais au contraire que tout le monde est concerné. Il suffit juste d'une fois, au mauvais moment pour que ça dérape.

Alors quels sont justement les risques et conséquences au travail ?

- Mise en danger de la sécurité individuelle et collective
→ Risque d'accidents, violation des consignes de sécurité
- Détérioration du climat interne
→ Surcharge des collègues, désorganisation des équipes
→ Réactions imprévisibles, agressivité, violence, somnolence...
- Dégradation de l'état de santé du salarié ou de l'agent
→ Dépression, maladies, décès
- Dévalorisation de l'image de l'entreprise ou de la collectivité
- Conséquences économiques
→ Journées de travail perdues, absentéisme
→ Retards, défauts de qualité, détérioration de l'outil de travail

En cas de dommages, la responsabilité de l'employeur peut être engagée.

L'article L4121-1 du code du travail précise que :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
 - 2° Des actions d'information et de formation ;
 - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- [...]

L'employeur, qu'il soit public ou privé est ici face à une obligation de sécurité de résultat.

Que faire alors ?

Pour savoir comment prévenir ces risques, il est important de connaître les facteurs de risque.

C'est justement ce que montre le modèle trivarié de Claude Olievenstein qui précise que les conduites addictives résultent de « *La rencontre entre un produit et un individu dans un moment socioculturel donné* »

Ce modèle a l'avantage de donner une vision globale des facteurs de risque pouvant mener à des conduites addictives :

Facteurs de risque liés au produit : Capacité addictogène, propriétés pharmacodynamiques, toxicité...

Facteurs de risque liés à l'individu : Vulnérabilités physiques, psychiques, génétiques, compétences psychosociales peu développées...

Facteurs de risque liés au contexte : Exposition au produit, environnement économique, social ou familial ainsi que les contraintes de l'environnement de travail.

Les conduites addictives peuvent donc être considérées comme une stratégie d'adaptation d'un individu pour faire face à une situation difficile.

Alors quels pourraient être les facteurs de protection en entreprise ? Comment l'entreprise peut-elle prévenir ces risques ?

Par une approche globale de la prévention, en utilisant à nouveau le modèle trivarié d'Olievenstein, nous pouvons faire ainsi un inventaire (non exhaustif) des facteurs de protection :

Pour le produit : Information, sensibilisation aux risques, pas de stigmatisation, limitation de l'exposition au produit.

Pour l'individu : Renforcement des compétences psychosociales, responsabilisation, valorisation, auto-efficacité.

Pour le contexte : Activation des réseaux, organisation du travail, gestion managériale de la dimension humaine, aide et accompagnement.

Voici donc les étapes pour mener un plan de prévention des conduites addictives

- Constitution d'un groupe de travail (COPIL)
- État des lieux
- Élaboration de protocoles (gestion et suivi des situations à risque, contrôles, gestion de la circulation de l'alcool (pots, réceptions...))
- Élaboration de propositions pour le *règlement intérieur*
- Définir les rôles et fonctions de chacun dans cette démarche
- Information et communication sur les risques liés aux conduites addictives et sur la démarche de prévention engagée
- Formation de l'encadrement – modalités d'intervention – analyses de cas
- Sensibilisation de l'ensemble des salariés ou agents, la responsabilité et le rôle de chacun
- Mise en application des procédures
- Accompagnement et suivi des personnes en difficulté
- Évaluation (indicateurs à prendre en compte).

Face aux nombreuses questions suscitées sur la mise en place d'une telle démarche préventive, l'entreprise doit savoir faire appel à des compétences extérieures.

Forte de son expertise dans la fonction publique, l'industrie, le tertiaire et le BTP, Alassca Conseil, Pôle prévention des conduites addictives au travail de la Fédération Entraid'Addict, propose aux entreprises et collectivités, petites ou grandes, de les accompagner dans la mise en place d'une politique préventive des conduites addictives efficace et cohérente.

Alassca Conseil, via Entraid'Addict, propose aussi par son réseau national d'entraide et d'action sociale un vaste réseau d'accueil, d'écoute, d'accompagnement et d'orientation vers les structures spécialisées.



Contact :

Alassca Conseil, Pôle prévention des conduites addictives au travail

Fédération Entraid'Addict

10 rue des Messageries 75010 PARIS

Numéro contact : 06 37 68 07 85

courriel : alassca-conseil@entraidaddict.fr

www.alassca-conseil.fr

La formation des membres du COPIL

CONTEXTE

Chacun peut à certains moments être confronté à une problématique de consommation d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments. Ces consommations peuvent être **ponctuelles** mais également **s'installer dans la durée** sous forme d'addiction.

Les conséquences pour le salarié comme pour l'entreprise ou la collectivité peuvent être lourdes. En outre, la responsabilité des uns et des autres peut aussi être engagée. Il est donc important de savoir prévenir ces risques et savoir comment réagir en cas de situation critique.

Face à une problématique multi factorielle complexe, une approche globale est nécessaire.

La stratégie à mettre en place passe par l'élaboration d'une démarche collective, sans oublier pour autant la prise en charge individuelle. Une réflexion commune aboutira à un protocole accepté par tous quant aux modes d'intervention. Les rôles et les limites de chacun devront aussi être clairement définis et être connus de chacun. Ainsi un Comité de Pilotage (COPIL) se chargera de construire et de pérenniser la démarche de prévention et de gestion des conduites addictives dans le cadre du travail.

Ce COPIL, est composé généralement d'un représentant de la direction, d'un ou deux membres du CHSCT/CSE, d'un membre de l'encadrement, d'un médecin du travail, d'un travailleur social si existant et quelques volontaires parmi le personnel encadrant et le personnel non cadre.

Ce groupe aura pour but de :

- définir une charte d'intervention,
- déterminer les rôles et limites de chacun dans cette démarche,
- déterminer les indicateurs d'alerte et de suivi,
- préciser les différentes modalités d'intervention concernant les dépistages éventuels, le retrait du poste, la prise en charge individuelle, le suivi...
- faire évoluer si besoin le règlement intérieur,
- travailler avec des relais extérieurs expérimentés,
- communiquer régulièrement sur la démarche
- et en assurer la pérennité.

Ce comité est un groupe acteur et un relais vers les réseaux d'aide et de soins.

OBJECTIF GENERAL

Ainsi, l'objectif de cette formation vise à accompagner les membres du COPIL dans la constitution d'une démarche globale de prévention et de gestion des conduites addictives en milieu du travail.

BÉNÉFICIAIRES

Cette formation est destinée aux membres du COPIL, qui de par leurs responsabilités auront à définir une démarche globale de prévention et d'en assurer la réalisation et sa pérennité.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Savoir définir ce qui caractérise un produit psychotrope.
- Connaître les principaux produits psychotropes, leurs effets et les risques associés.
- Connaître la réglementation et les responsabilités concernant les conduites addictives en entreprise ou en collectivité.
- Comprendre les mécanismes d'addiction, avec ou sans produit.
- Connaître les déterminants des conduites addictives (facteurs de risque)
- Connaître les facteurs de protection des conduites addictives
- Savoir comment réagir et entamer le dialogue avec le collaborateur en difficulté
- Connaître les structures spécialisées en addictologie et leurs rôles.
- Savoir construire une politique cohérente de prévention et de gestion des risques liés aux conduites addictives en milieu professionnel

METHODE PEDAGOGIQUE

L'approche préventive ne se fait pas sur un produit en particulier en le stigmatisant. Au contraire, la démarche se veut globale en tenant compte de l'individu avec ses compétences et ses vulnérabilités (âges, sexe, poids, compétences psychosociales, vulnérabilité au stress...), du produit consommé (licite ou non, ses effets...) et du contexte dans lequel l'individu consomme le produit (occasions de consommation, conditions de travail, environnement social et familial...). Il ne s'agit pas non plus de se focaliser sur la dépendance mais de prendre en compte les différentes modalités des pratiques addictives (troubles liés à l'usage), les risques associés et les interventions possibles.

Plutôt que théorique, notre approche se veut avant tout pragmatique :

Nos interventions sont orientées autour de la participation active des stagiaires et du partage d'expériences. Contrairement à un cours magistral, l'expression de chacun est encouragée, les différents points de vue personnels sont entendus, respectés et débattus. Ceci permet à chaque stagiaire de s'approprier la démarche de prévention. Chaque participant devient alors acteur à part entière de la démarche de prévention.

Les supports utilisés sont un **diaporama** apportant les informations essentielles à retenir, autour duquel s'engagent les discussions et des séquences vidéos permettant d'analyser les différents types d'intervention.

Le support pédagogique est remis à l'entreprise qui le transmettra à chaque stagiaire après la formation.

EXEMPLE DE CONTENU PROPOSE (SUR DEUX JOURS CONSECUTIFS)

Introduction, tour de table sur les attentes de chacun

Première partie

Préambule

- Différence entre addiction et conduites addictives

Les produits psychotropes et les conduites addictives

- Définition d'un produit psychotrope
- Classification des produits psychotropes
- Les conduites addictives sans produit

Les risques et les conséquences des conduites addictives en milieu professionnel

La réglementation et les responsabilités

- Alcool – état d'ivresse et code du travail
- Stupéfiants et code de santé publique
- (*Selon l'activité et les risques de l'entreprise*) Alcool, stupéfiants et code de la route
- Identification des responsabilités de l'employeur et du salarié
- Obligation de signalement
- Les moyens de contrôle par l'employeur et leur modalité
- Le règlement intérieur de l'entreprise ou de la collectivité

Deuxième partie

Compréhension des mécanismes d'addiction

- Les déterminants (facteurs de risque) des conduites addictives
- Les fonctions professionnelles des usages de substance psychoactives
- De l'usage à la dépendance (Marmite du Docteur Boudreau)
- Les facteurs de protection
- Le processus de changement
- La nécessité d'intervenir

Comment intervenir face à une personne présentant des troubles du comportement ou des dysfonctionnements liés à des substances ou non ?

- Analyse d'une séquence vidéo sur une approche peu appropriée
 - Arrêts sur images et débats sur ce que peut ressentir la personne en difficulté, sur la réaction du collègue et de la hiérarchie.
 - Réflexion sur les écueils à éviter
- Analyse d'une approche plus appropriée
 - Arrêts sur image et échange avec les stagiaires
- Les principes de la communication non violente et bienveillante
- Débat : Que faire quand il n'y a pas de dysfonctionnement et que l'on présume toutefois une addiction ? Comment gérer le collectif de travail ? Echanges avec les stagiaires

Les réseaux d'aide et rôles de chacun

- Les acteurs spécialisés (soins, accompagnement)
- La place de chacun

Troisième partie

Réussir une politique de prévention des risques liés aux conduites addictives

- Rôle du Comité de pilotage
- Les différentes actions à mener

Les protocoles d'intervention et de suivi

- Protocole de gestion d'une situation à risque
- Information et traçabilité
 - Fiche de constat
 - Fiche reflexe
- L'entretien du lendemain
- Le retour au poste
- Le contrat d'engagement quadripartite (ou tripartite)

Le règlement intérieur

- Les règles de consommation
- Les modalités de contrôle

Les facteurs clé de succès

Tour de table sur le ressenti de cette formation

Évaluation des acquis de la formation

Appréciation à chaud de la formation

MODALITE DE SUIVI ET APPRECIATION

- Une fiche de présence est signée
- Une évaluation des acquis de la formation est à remplir par le stagiaire à la fin de la session tout comme une fiche d'appréciation de la formation et de son déroulement

SUPPORTS DE FORMATION

Diaporama informatique lors de la formation qui pourra être fourni sous format numérique après le stage.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Le nombre prévu de participants est de 8 à 12 personnes environ.

INTERVENTION

Dans les locaux de l'entreprise ou de la collectivité.

La durée de la formation est de 14 heures. (2 jours consécutifs ou programme adapté sur 2 jours séparés)

L'accompagnement du COPIL

Alassca Conseil accompagne le COPIL tout au long de la démarche, du début des travaux jusqu'à la proposition d'un plan d'action.

Dans un premier temps, Alassca Conseil forme le COPIL aux conduites addictives, ainsi qu'à ses missions. Des trames générales de protocoles, fiches de constat, exemples de règlements intérieurs ainsi que des exemples de chartes seront présentés au COPIL qui pourra s'en inspirer dans la rédaction de ses propres documents. Les documents ainsi rédigés seront ensuite présentés au consultant d'Alassca Conseil pour discussion et validation par le COPIL.

Tout au long de la réflexion, des rendez-vous téléphoniques pourront être programmés entre le consultant d'Alassca Conseil et le COPIL (ou un de ses représentants) afin d'échanger sur l'évolution de la démarche et/ou de répondre à certaines questions du COPIL.

Activité de consulting

Dans le cadre de l'accompagnement d'une entreprise ou d'une collectivité dans sa démarche de mise en place d'une politique de prévention des conduites addictives, nous pouvons aussi intervenir en tant que conseil. Ainsi, à la demande de l'entreprise nos consultants peuvent participer à diverses réunions de travail (CSE, comité de pilotage...).

Formation des membres du CSE

CONTEXTE

Chacun peut à certains moments être confronté à une problématique de consommation d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments. Ces consommations peuvent être **ponctuelles** mais également **s'installer dans la durée** sous forme d'addiction.

Les conséquences des conduites addictives qu'elles soient **ponctuelles** ou **s'installées dans la durée** sous forme d'addiction peuvent être lourdes tant pour le salarié que pour l'entreprise ou la collectivité.

La responsabilité des uns et des autres peut aussi être engagée. Il est donc important de savoir prévenir ces risques et savoir comment réagir en cas de situation critique.

Face aux enjeux sanitaires, sociaux et familiaux liés à une telle problématique multifactorielle complexe, nos croyances, nos représentations ainsi que la méconnaissance des mécanismes d'addiction nous amènent souvent à prendre des décisions qui ne sont pas toujours adaptées.

Le CHSCT/CSE, garant de la sécurité et des conditions de travail des salariés est un acteur majeur de la prévention des conduites addictives en collectivité. La formation de ces membres est donc une priorité dans la mise en place d'une politique globale et cohérente de prévention des conduites addictives.

OBJECTIF GENERAL

Ainsi, l'objectif de cette formation vise à donner aux membres du CSE les éléments et repères essentiels à la compréhension des mécanismes d'addiction pour mieux prévenir et gérer les situations critiques dans l'intérêt de tous.

BÉNÉFICIAIRES

Cette formation est destinée aux membres du CSE, qui de par leurs responsabilités seront les garants d'une démarche globale et équitable de prévention des conduites addictives.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Savoir définir ce qui caractérise un produit psychotrope.
- Connaître les principaux produits psychotropes, leurs effets et les risques associés.
- Connaître la réglementation et les responsabilités concernant les conduites addictives en milieu professionnel.
- Comprendre les mécanismes d'addiction, avec ou sans produit.
- Connaître les déterminants des conduites addictives (facteurs de risque)
- Connaître les facteurs de protection des conduites addictives
- Savoir comment réagir et entamer le dialogue avec le collaborateur en difficulté
- Connaître les structures spécialisées en addictologie et leurs rôles.

METHODE PEDAGOGIQUE

L'approche préventive ne se fait pas sur un produit en particulier en le stigmatisant. Au contraire, la démarche se veut globale en tenant compte de l'individu avec ses compétences et ses vulnérabilités (âges, sexe, poids, compétences psychosociales, vulnérabilité au stress...), du produit consommé (licite ou non, ses effets...) et du contexte dans lequel l'individu consomme le produit (occasions de consommation, conditions de travail, environnement social et familial...) Il ne s'agit pas non plus de se focaliser sur la dépendance mais de prendre en compte les différentes modalités des pratiques addictives (troubles liés à l'usage), les risques associés et les interventions possibles.

Plutôt que théorique, notre approche se veut avant tout pragmatique :

Nos interventions sont orientées autour de la participation active des stagiaires et du partage d'expériences. Contrairement à un cours magistral, l'expression de chacun est encouragée, les différents points de vue personnels sont entendus, respectés et débattus. Ceci permet à chaque stagiaire de s'approprier la démarche de prévention. Chaque participant devient alors acteur à part entière de la démarche de prévention.

Les supports utilisés sont un **diaporama** apportant les informations essentielles à retenir, autour duquel s'engagent les discussions et des séquences vidéos permettant d'analyser les différents types d'intervention.

Le support pédagogique est remis à l'entreprise qui le transmettra à chaque stagiaire après la formation.

EXEMPLE DE CONTENU PROPOSE (SUR UNE JOURNEE)

Introduction, tour de table sur les attentes de chacun

Première partie

Préambule

- Différence entre addiction et conduites addictives

Les produits psychotropes et les conduites addictives

- Définition d'un produit psychotrope
- Classification des produits psychotropes
- Les conduites addictives sans produit

Les risques et les conséquences des conduites addictives en milieu professionnel

La réglementation et les responsabilités

- Alcool – état d'ivresse et code du travail
- Stupéfiants et code de santé publique
- (*Selon l'activité et les risques de l'entreprise*) Alcool, stupéfiants et code de la route
- Identification des responsabilités de l'employeur et du salarié
- Obligation de signalement
- Les moyens de contrôle par l'employeur et leur modalité
- Le règlement intérieur de l'entreprise ou de la collectivité

Deuxième partie

Compréhension des mécanismes d'addiction

- Les déterminants (facteurs de risque) des conduites addictives

- Les fonctions professionnelles des usages de substance psychoactives
- De l'usage à la dépendance (Marmite du Docteur Boudreau)
- Les facteurs de protection
- Le processus de changement
- La nécessité d'intervenir

Comment intervenir face à une personne présentant des troubles du comportement ou des dysfonctionnements liés à des substances ou non ?

- Analyse d'une séquence vidéo sur une approche peu appropriée
 - Arrêts sur images et débats sur ce que peut ressentir la personne en difficulté, sur la réaction du collègue et de la hiérarchie.
 - Réflexion sur les écueils à éviter
- Analyse d'une approche plus appropriée
 - Arrêts sur image et échange avec les stagiaires
- Les principes de la communication non violente et bienveillante
- Débat : Que faire quand il n'y a pas de dysfonctionnement et que l'on présume toutefois une addiction ? Comment gérer le collectif de travail ? Echanges avec les stagiaires

Les réseaux d'aide et rôles de chacun

- Les acteurs spécialisés (soins, accompagnement)
- La place de chacun

Tour de table sur le ressenti de cette formation

Évaluation des acquis de la formation

Appréciation à chaud de la formation

MODALITE DE SUIVI ET APPRECIATION

- Une fiche de présence est signée
- Une évaluation des acquis de la formation est à remplir par le stagiaire à la fin de la session tout comme une fiche d'appréciation de la formation et de son déroulement

SUPPORTS DE FORMATION

Diaporama informatique lors de la formation qui pourra être fourni sous format numérique après le stage.

NOMBRE DE PARTICIPANTS

Le nombre prévu de participants est de 10 à 15 personnes.

INTERVENTION :

Dans les locaux de l'entreprise. La durée de la formation est de 7 heures.

Formation des managers

CONTEXTE

Chacun peut à certains moments être confronté à une problématique de consommation de d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments. Ces consommations peuvent être **ponctuelles** mais également **s'installer dans la durée** sous forme d'addiction.

Les conséquences pour le travailleur comme pour l'employeur peuvent être lourdes. En outre, la responsabilité des uns et des autres peut être aussi engagée. Il est donc important de savoir prévenir ces risques, savoir comment réagir en cas de situation critique et quelles suites à donner.

OBJECTIF GENERAL

Ainsi, l'objectif de cette formation vise à accompagner les managers dans la prévention et la gestion des conduites addictives.

BÉNÉFICIAIRES

Cette formation est destinée aux managers, qui de par leurs responsabilités auront non seulement à prévenir mais aussi à gérer les situations critiques liées aux conduites addictives éventuelles de leurs collaborateurs ou collègues ainsi que les suites à donner.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Savoir définir ce qui caractérise un produit psychotrope.
- Connaître les principaux produits psychotropes, leurs effets et les risques associés.
- Connaître la réglementation et les responsabilités concernant les conduites addictives en entreprise.
- Connaître la position de l'entreprise ou de la collectivité sur ce domaine.
- Comprendre les mécanismes d'addiction, avec ou sans produit.
- Connaître les déterminants des conduites addictives (facteurs de risque)
- Savoir comment réagir et entamer le dialogue avec le collaborateur en difficulté
- Connaître les structures spécialisées en addictologie et leurs rôles.

METHODE PEDAGOGIQUE

L'approche préventive ne se fait pas sur un produit en particulier en le stigmatisant. Au contraire, la démarche se veut globale en tenant compte de l'individu avec ses compétences et ses vulnérabilités (âges, sexe, poids, compétences psychosociales, vulnérabilité au stress...), du produit consommé (licite ou non, ses effets...) et du contexte dans lequel l'individu consomme le produit (occasions de consommation, conditions de travail, environnement social et familial...) Il ne s'agit pas non plus de se focaliser sur la dépendance mais de prendre en compte les différentes modalités des pratiques addictives (troubles liés à l'usage), les risques associés et les interventions possibles.

Plutôt que théorique, notre approche se veut avant tout pragmatique :

Nos interventions sont orientées autour de la participation active des stagiaires et du partage d'expériences. Contrairement à un cours magistral, l'expression de chacun est encouragée, les différents points de vue personnels sont entendus, respectés et débattus. Ceci permet à chaque stagiaire de s'approprier la démarche de prévention. Chaque participant devient alors acteur à part entière de la prévention.

Les supports utilisés sont un **diaporama** apportant les informations essentielles à retenir, autour duquel s'engagent les discussions et des séquences vidéos permettant d'analyser les différents types d'intervention.

Le support pédagogique est remis à l'entreprise qui le transmettra à chaque stagiaire après la formation.

EXEMPLE DE CONTENU PROPOSE (POUR UNE SESSION DE 7H)

Introduction, tour de table sur les attentes de chacun

Partie Théorique

Préambule

- Différence entre addiction et conduites addictives

Les produits psychotropes et les conduites addictives

- Définition d'un produit psychotrope
- Classification des produits psychotropes
- Les conduites addictives sans produit

Les risques et les conséquences des conduites addictives en milieu professionnel

La réglementation et les responsabilités

- Alcool – état d'ivresse et code du travail
- Stupéfiants et code de santé publique
- *(Selon l'activité et les risques de l'entreprise)* Alcool, stupéfiants et code de la route
- Identification des responsabilités de l'employeur et du salarié
- Obligation de signalement
- Les moyens de contrôle par l'employeur et leur modalité
- Le règlement intérieur de l'entreprise ou de la collectivité

Compréhension des mécanismes d'addiction

- Les déterminants (facteurs de risque) des conduites addictives
- Les fonctions professionnelles des usages de substance psychoactives
- De l'usage à la dépendance (Marmite du Docteur Boudreau)
- Les facteurs de protection
- Le processus de changement
- La nécessité d'intervenir

Partie Pratique

Comment intervenir face à une personne présentant des troubles du comportement ou des dysfonctionnements liés à des substances ou non ?

- Analyse d'une séquence vidéo sur une approche peu appropriée
 - Arrêts sur images et débats sur ce que peut ressentir la personne en difficulté, sur la réaction du collègue et de la hiérarchie.
 - Réflexion sur les écueils à éviter
- Analyse d'une approche plus appropriée
 - Arrêts sur image et échange avec les stagiaires
- Les principes de la communication non violente et bienveillante
- Débat : Que faire quand il n'y a pas de dysfonctionnement et que l'on présume toutefois une addiction ? Comment gérer le collectif de travail ? Echanges avec les stagiaires

Les réseaux d'aide et rôles de chacun

- Les acteurs spécialisés (soins, accompagnement)
- La place de chacun

Tour de table sur le ressenti de cette formation

Évaluation des acquis de la formation

Appréciation à chaud de la formation

MODALITE DE SUIVI ET APPRECIATION

- Une fiche de présence est signée
- Une évaluation des acquis de la formation est à remplir par le stagiaire à la fin de la session tout comme une fiche d'appréciation de la formation et de son déroulement

SUPPORTS DE FORMATION

Diaporama informatique lors de la formation qui pourra être fourni sous format numérique après le stage.

NOMBRE DE PARTICIPANTS A CETTE FORMATION

Le nombre prévu de participants est de 8 à 12 par session.

INTERVENTION

Dans les locaux de la l'entreprise ou de la collectivité

La durée de la formation est de 7 heures (1 jour), elle peut être adaptée pour une durée de 4h00

Sensibilisation de l'ensemble du personnel

CONTEXTE

Chacun peut à certains moments être confronté à une problématique de consommation de d'alcool, de stupéfiants ou de médicaments. Ces consommations peuvent être **ponctuelles** mais également **s'installer dans la durée** sous forme d'addiction.

Les conséquences pour le travailleur comme pour l'employeur peuvent être lourdes. En outre, la responsabilité des uns et des autres peut être aussi engagée. Il est donc important de savoir prévenir ces risques et savoir comment réagir en cas de situation critique.

OBJECTIF GENERAL

Ainsi, l'objectif de cette formation vise à sensibiliser l'ensemble du personnel aux effets, aux risques et aux conséquences des consommations de produits psychotropes et à la prévention des conduites addictives.

BÉNÉFICIAIRES

Cette formation est destinée à l'ensemble des travailleurs qui sont bien souvent les premiers témoins des difficultés de leur collègue. De ce fait ils ont un rôle important dans la réussite du plan de prévention.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Savoir définir ce qui caractérise un produit psychotrope.
- Connaître les principaux produits psychotropes, leurs effets et les risques associés.
- Connaître la réglementation et les responsabilités du travailleur.
- Connaître la position de l'entreprise ou de la collectivité
- Comprendre les mécanismes d'addiction.
- Connaître les déterminants des conduites addictives (facteurs de risque).
- Savoir comment réagir face aux difficultés d'un collègue
- Connaître les structures spécialisées en addictologie et leurs rôles.

METHODE PEDAGOGIQUE :

L'approche préventive ne se fait pas sur un produit en particulier en le stigmatisant. Au contraire, la démarche se veut globale en tenant compte de l'individu avec ses compétences et ses vulnérabilités (âges, sexe, poids, compétences psychosociales, vulnérabilité au stress...), du produit consommé (licite ou non, ses effets...) et du contexte dans lequel l'individu consomme le produit (occasions de consommation, conditions de travail, environnement social et familial...) Il ne s'agit pas non plus de se focaliser sur la dépendance mais de prendre en compte les différentes modalités des pratiques addictives (troubles liés à l'usage), les risques associés et les interventions possibles.

Plutôt que théorique, notre approche se veut avant tout pragmatique :

Nos interventions sont orientées autour de la participation active des stagiaires et du partage d'expériences. Contrairement à un cours magistral, l'expression de chacun est encouragée, les différents points de vue personnels sont entendus, respectés et débattus.

Ceci permet à chaque stagiaire de s'approprier la démarche de prévention. Chaque participant devient alors acteur à part entière de la prévention.

Les supports utilisés sont un **diaporama** apportant les informations essentielles à retenir, autour duquel s'engagent les discussions.

EXEMPLE DE CONTENU PROPOSE :

Les produits psychotropes

- Définition d'un produit psychotrope
- Classifications des produits psychotropes

Les addictions sans produits

Les risques et les conséquences en milieu professionnel

La réglementation et les responsabilités

- Code du travail (Responsabilité de l'employeur et du salarié)
- Règlement intérieur et position de l'entreprise ou de la collectivité

Compréhension des mécanismes d'addiction

- Les facteurs de risques (les déterminants des conduites addictives)

Comment intervenir ?

- Intervenir par la communication non violente

Rôles de chacun

Les réseaux d'aide

Tour de table sur le ressenti de cette formation

Évaluation des acquis de la formation

Appréciation à chaud de la formation

MODALITE DE SUIVI ET APPRECIATION

- Une fiche de présence est signée
- Une évaluation des acquis de la formation est à remplir par le stagiaire à la fin de la session tout comme une fiche d'appréciation de la formation et de son déroulement

SUPPORTS DE FORMATION

Diaporama informatique lors de la formation qui pourra être fourni sous format numérique après le stage.

NOMBRE DE PARTICIPANTS A CETTE FORMATION :

Le nombre prévu de participants par session est de 12 à 15

INTERVENTION :

Dans les locaux de la l'entreprise ou de la collectivité

La durée de chaque session est de 3h à 3h30 en privilégiant les échanges avec le personnel. Selon la demande et en fonction des besoins, possibilité de sessions adaptées sur 1h30 à 2h00.

Autres prestations

Supports pédagogiques

Consultés par les sociétés AGE et Graphito Création, nous avons participé à la réalisation d'un DVD et d'un livret à destination des entreprises et collectivités sur le thème des conduites addictives au travail. Ces supports viennent en complément des interventions de formation réalisées sur site afin de pérenniser la démarche de prévention dans le temps.

→ DVD spécial conduites addictives au travail, 19 séquences, 43 mn

Ce film vous apporte des éléments concrets pour vous aider à gérer les situations à risques liées à ces consommations.

Il vous accompagne dans la mise en place d'actions concrètes de sensibilisation et de prévention et vous guide pour une bonne gestion de ces situations délicates.

→ Livret spécial conduites addictives au travail

Livret 36 pages, format 15 x 21 cm

Thèmes abordés :

- les différentes substances et leur classification
- les manifestations des troubles
- les conséquences pour l'entreprise
- la responsabilité
- les substances psychotropes et la conduite
- des solutions pour éviter les dérapages

Animation de stands ou d'ateliers de prévention et conférences

Dans le cadre de journées de prévention ou de forums en entreprise, un consultant anime une conférence, un stand d'information ou des ateliers d'une heure et répond aux questions des participants sur des sujets divers (produits, addictions, soins, accompagnement, associations, réglementation...).

Nous étudions aussi toute demande spécifique liée aux conduites addictives.

Votre référent

Laurent Muraro

Laurent Muraro a 53 ans. Il est consultant formateur en addictologie pour le compte d'Alassca Conseil, Pôle prévention des conduites addictives au travail d'Entraid'Addict. Diplômé de la Faculté de Médecine - Université Paris-Saclay en Addictologie Pratique, certifié en Alcoologie par AREAT Euroconseil. Laurent Muraro est aussi formé à l'approche systémique dans le traitement des addictions par Pégase Processus ainsi qu'en Education Thérapeutique du Patient par Formavenir Performances.

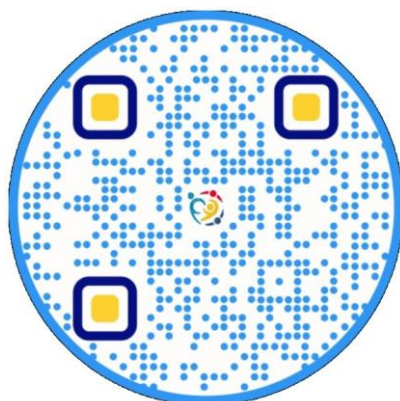
Président d'Alcool Assistance Bas-Rhin de 2005 à 2016, **il accompagne de manière bénévole depuis 24 ans en Alsace les personnes en prise avec des conduites addictives, ainsi que leur entourage.**

Depuis 20 ans Laurent Muraro accompagne les entreprises et collectivités dans la mise en place de plans de prévention des conduites addictives.

Laurent Muraro est aussi conférencier. Il intervient sur le sujet des conduites addictives en milieu professionnel dans des colloques, salons professionnels et en milieu universitaire.

Enfin il forme les bénévoles de différents mouvements d'entraide et de soutien par les pairs (approche systémique, entretien motivationnel, éducation thérapeutique du patient, réduction des risques et des dommages...)

En collaboration avec Graphito Création, il a participé à la conception et l'élaboration d'un DVD (DVD utilisé lors des formations pour des analyses de cas) et d'un livret pédagogique sur la prévention des conduites addictives au travail. Il est aussi intervenu en tant qu'expert dans la web série de la fondation BTP « Premiers combats » à destination des apprentis en CFA.



Nos références

Fonction Publique Territoriale

Mairies de Blanquefort, Eragny, Lagny sur Marne, Pontchâteau, Saint-Genis-Laval, Saint-Quentin, Sevrans
Conseil Départemental des Pyrénées Orientales, Conseil Départemental des Pyrénées Atlantiques, Région
Champagne Ardenne, CDG 05, CDG 51, CDG 64, CDG 71, CDG 89
CPAM 93, CPAM 59

Fonction Publique d'Etat

Ministère de la Santé, Ministère des Finances

Fonction Publique Hospitalière

Centre Hospitaliers de Valenciennes, Nord Franche-Comté, Montpellier, Est Francilien

Agro-alimentaire

Lactalis L'Hermitage, Danone Saint Just Chaleysin, Brasseries Heineken, Groupe Routhiau St Fulgent, Servair,
Syngenta Sarrians

Banques, Mutuelles

Banque LCL, CACEIS Bank, Banque de France, OFI Asset Management, Uneo, MSA Aquitaine, Banque de France

BTP – Réseaux - Energie

Fondation BTP Lyon, Centre de formation Césame Vinci Construction
Deschiron, GTM Terrassement, Groupe Eurovia Vinci, Jean Lefebvre Travaux Public, Eiffage Rail
EDF Grenoble et Chambéry, EDF Hydro, Energy Formation (GRDF) Nantes, Lyon et Gennevilliers
INEO Réseau Ouest, INEO Réseau Centre, Storengy, ENGY, Romande Energie,
VEOLIA Eau Région Ouest, GTS St Priest, Texrod Bourges
Framatome, Enercon, Jeumont

Edition, Média

Le Monde, Ouest France Rennes, Radio France

Industrie chimique, pétrochimique et pétrolière

LANXESS Elastomères Lillebonne - DU PONT Cernay
TOTAL S.A. La Défense, TOTAL E&P France Lacq, TIGF Pau, Toulouse et Bordeaux, TotalGaz Lyon, Nantes, La
défense, Toulouse et dépôts
TOTAL MARKETING et SERVICES Nanterre, Lyon, Nantes, La Défense
TOTAL Dépôts de carburant, Raffinerie de Grandpuits
TACS Givors, TOTAL LUBRIFIANTS Rouen, Impérateur Baisieux, TLSA Courbevoie, Centres de recherche de Solaize
et du Havre
SMCA Orly et Roissy

Industrie pharmaceutique

Sanofi Ambares

Ingénierie aéronautique , systèmes de télécommunication

Thales Division Aéronautique Le Haillan, Thales Training & Simulation Osny, ELNO Argenteuil

Salons professionnels

Salons PREVENTICA, EXPO PROTECTION

Transport - Logistique

Wincanton Mondia Strasbourg, Plateforme Intermarché Miribel, Kuehne+Nagel Prahecq

Autres secteurs d'activités

WALOR Extrusion Laval et Toucy, Véolia environnement Paris, Urbaser Environnement (La Rochelle, Les Sables
d'Olonne, Bayonne), Eurespace Formation CCI 49, SAVA Itinéraire Bis, AISMT04, ACCTIFS, Ets Frisquet Meaux,
GTHP Colombes, Trio Emmaüs Niort, MEAC OMYA, ARAYMOND, ELNO Argenteuil