



**MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR,  
DE L'OUTRE-MER ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES**

---

**INSPECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION**

---

**n° 08-041-01**

**MISSION D'ÉTUDE  
SUR LE RÉSEAU DES CENTRES INTERMINISTÉRIELS  
RÉGIONAUX SUR LES DROGUES ET LES DÉPENDANCES  
(CIRDD)**

**- JUILLET 2008 -**

**MINISTERE DE L'INTERIEUR,  
DE L'OUTRE-MER ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES**

**INSPECTION GENERALE DE L'ADMINISTRATION**

---

**n° 08-041-01**

**MISSION D'ETUDE  
SUR LE RESEAU DES CENTRES INTERMINISTERIELS  
REGIONAUX SUR LES DROGUES ET LES DEPENDANCES  
(CIRDD)**

**Raymond FEKIK**

Inspecteur général (IGA)

**- JUILLET 2008 -**

Introduction .....	4
I Présentation et analyse du système actuel .....	5
I-1 Le système local actuel.....	5
I-1-1 Les chefs de projet.....	5
I-1-2 Les CIRDD.....	5
I-2- le fonctionnement du système .....	6
I-2-1 les chefs de projet.....	6
1-2-2 les CIRDD .....	7
1-2-3 les conséquences de cette situation.....	8
II Propositions d'amélioration .....	9
II-1 Le renforcement des chefs de projet. ....	9
II-2 La réforme des CIRDD. ....	11
II-2-1 La documentation.....	11
II-2-2 Les autres fonctions. ....	11
II-2-3 les problèmes éventuels .....	12
Conclusion.....	13

## **Introduction**

La Mission Interministérielle de Lutte contre la Drogue et la Toxicomanie (MILDT), créée en 1982, est, depuis un décret du 24 avril 1996, rattachée au Premier ministre et, depuis un décret du 15 septembre 1999, son champ de compétences a été élargi à l'ensemble des pratiques addictives et des substances psycho actives licites.

Sa mission se développe autour de trois axes :

- coordination interministérielle des volets préventifs, sanitaires et répressifs ;
- expérimentation de nouveaux dispositifs partenariaux de prévention, de prise en charge et d'application de la loi ;
- coopération internationale.

Pour conduire ses actions locales, la MILDT s'appuie sur des chefs de projet qui sont en général membres du corps préfectoral et sur les Centres d'Information Régionale sur les Drogues et les Dépendances (CIRDD) qui ont une mission de documentation et d'appui technique aux chefs de projets.

A la demande du Président de la MILDT, la ministre de l'intérieur a missionné l'IGA pour expertiser le rôle du réseau des CIRDD au regard des orientations gouvernementales et des besoins de chefs de projet qui mettent en œuvre ces orientations.

En effet, il est apparu que dans l'organisation actuelle, l'articulation entre les CIRDD et les chefs de projet manquait d'efficacité et ne permettait pas à ces derniers de développer autant que la MILDT le souhaiterait les projets d'intérêt local, conduits et financés sous sa coordination. Il apparaît également que, à l'heure de la mise en ligne de la documentation, il peut être utile de réexaminer le rôle documentaire des CIRDD.

**Pour mener cette étude, il est nécessaire en premier lieu d'analyser le fonctionnement actuel du système local et d'évaluer la nature des problèmes qu'il pose (I).**

**C'est à partir de cette analyse qu'il est possible de proposer des mesures correctrices qui devraient conduire à une optimisation de ce système local (II).**

## **I Présentation et analyse du système actuel**

### **I-1 Le système local actuel.**

#### **I-1-1 Les chefs de projet**

Les chefs de projet sont tous membres du corps préfectoral, en général directeurs de cabinet plus rarement préfets délégués à l'égalité des chances. Ils président et animent le comité de pilotage départemental des actions antidrogues dont les travaux se traduisent dans le plan départemental pour l'année n+1.

Ce plan de lutte antidrogues décline au plan local le plan gouvernemental pluriannuel et c'est dans le cadre de ce plan départemental que le chef de projet arrête les actions qu'il proposera à la MILDT de financer.

En fin d'année, il rend compte à la MILDT de ses actions ; elle peut ainsi contrôler l'emploi des crédits qu'elle délègue et la conformité des actions avec les priorités gouvernementales.

Pour remplir sa mission, le chef de projet peut s'appuyer sur les CIRDD.

#### **I-1-2 Les CIRDD**

Les CIRDD sont des structures associatives dont le rôle est triple.

En premier lieu, ils constituent, entretiennent et mettent à la disposition de tous les publics des centres de documentation sur les phénomènes d'addiction.

En second lieu, ils ont en charge de fournir aux chefs de projet, soit directement soit en sélectionnant d'autres structures, des données statistiques sur les phénomènes de drogues (licites ou illicites) dans le ressort de leur région<sup>1</sup> d'action. C'est le volet centre d'observation de leur mission.

Enfin, ils sont chargés d'aider à la formation des acteurs anti drogues (forces de l'ordre, enseignants, travailleurs sociaux, etc.) et à la mise au point de la diffusion des méthodologies les plus efficaces.

Les chefs de projet devraient utiliser les différentes facettes des compétences des CIRDD pour animer, en amont, les réflexions du comité départemental puis, en aval, pour mesurer l'impact des actions qui auront été engagées.

Plus généralement, les CIRDD sont également à la disposition de tous les organismes qui œuvrent dans le domaine de la lutte anti drogues.

---

<sup>1</sup> Les régions dont il s'agit ne recouvrent pas les régions administratives puisqu'il n'existe que 11 CIRDD. Il s'agit de régions géographiques qui constituent le ressort d'action de chacun des CIRDD.

Les CIRDD sont du point de

## **I-2- le fonctionnement du système**

### **I-2-1 les chefs de projet**

Malgré leur dévouement et leur intérêt pour la matière, les chefs de projet éprouvent de la difficulté à s'impliquer pleinement dans leur rôle. Ceci résulte du fait que leur mission première et prégnante tient à leur fonction de directeur de cabinet et comme tels ils sont en permanence sollicités par l'imprévu et l'impondérable ainsi que par les différentes autres impulsions de l'action gouvernementale.

Cette donnée structurelle fait qu'il serait illusoire d'attendre de la plupart d'entre eux, malgré leur bonne volonté et l'importance qu'ils attachent au sujet du fait de ses implications connexes (sécurité publique notamment), une mobilisation supérieure à celle actuellement obtenue.

En tout état de cause, et malgré les exceptions, il serait donc trompeur de fonder une évolution organisationnelle sur une plus grande disponibilité potentielle des chefs de projet.

Les chefs de projet sont également handicapés par la mobilité inhérente à leur corps d'appartenance.

Si l'on songe qu'un directeur de cabinet ne reste guère plus de 2 années dans le même poste, voire le plus souvent moins, on mesure combien le temps lui est compté pour connaître parfaitement les dossiers de son département.

Or, l'efficacité de la prévention et de la répression anti drogues suppose une bonne connaissance du milieu géographique, économique et sociologique et une mise à jour régulière de cette intimité avec la matière. Elle suppose donc un investissement personnel dans la durée et une continuité dans l'action.

De plus, l'efficacité des plans départementaux et le bon emploi des financements reposent sur une connaissance de l'historique des actions déjà entreprises ainsi que sur une bonne appréciation de l'efficacité et de l'appétence des services concernés par le sujet, qu'il s'agisse des services de prévention ou des services de répression.

Enfin, les effets de la lutte anti addictions étant à développement lent ne peuvent pas être recensés par les chefs de projet comme une priorité immédiate comme l'est par exemple la sécurité routière, qui "bénéficie" en outre de statistiques permanentes, à lecture directe et facilement utilisables par les médias.

En fait, compte tenu des caractéristiques structurelles de sa situation, du point de vue de l'analyse organisationnelle, le chef de projet se trouve en réalité dans une situation de relative dépendance vis-à-vis de ses interlocuteurs départementaux en général et des CIRDD en particulier alors qu'il devrait au contraire être en position de leader et d'entraîneur.

Il s'agit là du constat auquel mène l'analyse de sa position sociologique dans le système qu'il est censé animer. Il va de soi que dans la relation quotidienne, cette situation n'apparaît pas, les interlocuteurs institutionnels des chefs de projet étant habitués à admettre sa place prééminente tout en poursuivant en réalité leur action en fonction des priorités du système qui leur est propre.

Ainsi, pour ce qui concerne les fonctionnaires, leur référentiel de carrière se situe au sein de leurs administrations et pour les collaborateurs des CIRDD il se situe au sein de l'association qui les emploie ou dont ils sont les dirigeants. Leurs stratégies collectives et personnelles s'inscrivent par conséquent en priorité dans ces référentiels et seulement en second lieu dans le système MILDT. Leur dépendance du chef de projet ne peut donc être que relative.

### 1-2-2 les CIRDD

Sans forcer le trait, on peut dire que les collaborateurs des CIRDD sont dans une situation presque diamétralement opposée à celle des chefs de projet.

Tout d'abord, ils sont assurés de la durée puisque les CIRDD étant fondés par des associations locales c'est le droit associatif qui leur est applicable. La nomination et la durée d'exercice des collaborateurs et des responsables dépendent du contrat de travail qui les lie à l'association ou du mode de nomination statutaire (assemblée générale, bureau).

Lorsque les collaborateurs sont des salariés, leur contrat est évidemment protégé par le droit du travail, ils sont donc, sauf cas de CDD, assurés de la durée. De ce fait, ils peuvent connaître intimement le milieu dans lequel ils exercent leur action, y tisser des réseaux, privilégier les interlocuteurs avec lesquels ils partagent la même vision de leur matière, accumuler des effets d'expérience.

Mais pour durer et progresser ils doivent, comme cela est normal, partager les priorités et les valeurs de leur employeur avant celles du chef de projet d'autant que leur situation ne dépend pas directement de ce dernier. C'est en effet la MILDT qui accrédite les CIRDD et qui les finance sur une base conventionnelle.

Ce financement pèse sur le budget de la MILDT pour 2,8 M€ les CIRDD étant entièrement financés par la MILDT (personnels et fonctionnement).

Alors que le chef de projet, même lorsqu'il est d'expérience, n'est pas un professionnel des addictions, les collaborateurs des CIRDD le deviennent par nécessité et la plupart du temps les organes dirigeants de l'association dont ils dépendent, ou leur environnement, sont composés de professionnels (psychologues, médecins, chercheurs etc.) qui leur transmettent leur savoir et leur vision des phénomènes d'addiction.

Tandis que les rapports des chefs de projet avec la MILDT relèvent, par l'intermédiaire du rattachement de la MILDT au Premier ministre, de l'ordre hiérarchique, ceux des CIRDD sont régis par des conventions qui définissent leurs tâches en contre partie d'un financement. Ces rapports sont donc d'ordre contractuel et non hiérarchique et les chefs de projet ne sont pas

partie à ces conventions. Ils n'ont donc aucun lien juridique et par conséquent aucun lien d'interdépendance avec les CIRDD.

Du fait qu'il n'existe actuellement que 11 CIRDD les chefs de projet qui ne sont pas en fonction dans une région siège d'un CIRDD utilisent peu leurs services. Cela tient à l'éloignement, mais aussi à une moindre connaissance par les CIRDD des problèmes dans des zones qui leur sont éloignées. Ainsi pour 89% des chefs de projet, le CIRDD n'est pas véritablement utilisable.

Enfin, en supposant qu'un chef de projet éloigné d'un CIRDD veuille utiliser ses compétences pour préparer son plan départemental, il sera dépendant du plan de charge du CIRDD qui, maître de ses priorités, les gère en fonction de ses contraintes propres et peut choisir implicitement sinon même explicitement en fonction de l'intérêt qu'il porte aux projets à préparer.

### 1-2-3 les conséquences de cette situation.

En résumé, on constate que l'analyse organisationnelle met en évidence les faiblesses constitutives du système local à partir duquel la MILDT prétend développer une partie importante de son action.

D'une part, les chefs de projet doivent initier et mener les actions anti addictions sous sa coordination voire sous sa direction mais institutionnellement ils ne peuvent assurer cette tâche que pour autant que leurs fonctions normales leur en laissent le loisir et tout en sachant que ce n'est pas de cette fonction que dépend leur devenir administratif. De plus, le cycle de temps dans lequel ils raisonnent leur mission habituelle est un temps court tandis que celui de la MILDT s'inscrit dans une durée longue.

D'autre part, pour les aider à assurer leur rôle d'animateur, la MILDT met à leur disposition des CIRDD qui n'ont aucun lien de dépendance avec les chefs de projet et qui, du fait de leur statut juridique, développent leur propre dynamique qui ne rencontre pas nécessairement celle des chefs de projet et de la MILDT. Enfin, leur existence, comme celle de tout organisme, est guidée par la nécessité de durer localement et par conséquent une partie de leur stratégie consciente ou inconsciente est principalement fondée sur cette nécessité vitale. Si cette stratégie correspond à celle du chef de projet le système peut temporairement trouver une certaine efficacité sinon son rendement au profit de la MILDT ne peut qu'être faible malgré son coût.

Sans qu'il soit besoin de prolonger la démonstration, il est évident que la situation actuelle n'est pas satisfaisante et conduit le plus souvent à une ignorance réciproque des chefs de projet et des CIRDD soit pour des raisons d'éloignement géographique, soit pour des raisons de méconnaissance des besoins et des contraintes des uns et des autres. Il peut également arriver que, sans atteindre à l'ignorance réciproque, le chef de projet, faute de proximité géographique et intellectuelle, méconnaisse les potentialités du CIRDD et ne l'utilise pas au mieux de ses possibilités.

Cette situation engendre donc nécessairement une perte d'efficacité pour la MILDT puisque les CIRDD ne sont pas en mesure, quelles que soient les qualités techniques et humaines de leur collaborateurs, de procurer à *l'ensemble* des chefs de projet de leur ressort un soutien actif



alors même que les CIRDD sont partie intégrante de l'organisation de la MILDT. En effet il faut rappeler que sous une organisation apparemment indépendante du système administratif puisqu'il s'agit d'associations, les CIRDD n'existent que par la volonté de la MILDT qui permet leur création et qui les finance totalement.

Il convient donc d'examiner dans quelle mesure ce système peut être amélioré afin de lui redonner une efficacité en relation avec son coût. En particulier les mesures à mettre en œuvre doivent viser à repositionner chacun des acteurs dans une logique commune qui soit en phase avec celle que souhaite développer la MILDT. De plus compte tenu de l'organisation de la MILDT qui vise plus à « faire faire » qu'à faire directement, l'organisation à mettre en place doit lui permettre de faire évoluer ses politiques sans qu'elle soit arrêtée par les lourdeurs de sa propre organisation

## **II Propositions d'amélioration**

Ces propositions visent d'une part à pallier l'instabilité institutionnelle des chefs de projet afin que l'unité de temps dans laquelle s'inscrit leur action rejoigne, malgré les contraintes de leur état, celle des actions anti drogues.

Elles visent également à leur assurer, au moindre coût pour la MILDT en même temps qu'avec la plus grande souplesse d'action possible ainsi qu'une préservation de leur liberté de choix, le soutien technique des organismes locaux spécialisés dans les phénomènes d'addiction.

### **II-1 Le renforcement des chefs de projet.**

On a vu ci-dessus que le handicap principal des chefs de projet provient de leur mobilité professionnelle qui les amène à quitter leur poste alors qu'ils commencent à peine à saisir les caractéristiques de la lutte anti drogues dans leur département. De plus, pour préparer les plans départementaux, ils ont à arbitrer entre des propositions présentées par des interlocuteurs beaucoup plus spécialisés qu'eux-mêmes. Ils ne sont donc pas dans la meilleure position pour choisir les propositions les plus pertinentes et optimiser l'action de la MILDT au moindre coût.

La mission IGA a constaté lors de ses visites sur place que les départements où le chef de projet tient son rôle avec efficacité sont ceux où il est secondé par un ou plusieurs collaborateurs permanents. C'est-à-dire qu'à travers ces collaborateurs il retrouve une continuité d'expérience de même nature que celle de ses interlocuteurs habituels, indépendante de sa propre durée administrative dans son poste.

Il peut s'agir soit d'agents du cadre des préfectures comme à Paris où le chef de projet s'appuie sur 2 agents disponibles chacun à temps partiel, soit à eux deux environ 1 ETP. Il peut

également s'agir, comme à Strasbourg d'un agent de la DDASS qui, sans être à temps complet à disposition du chef de projet, était auparavant le coordonnateur des actions de la MILDT. Compte tenu des exigences de son emploi du temps, de son propre aveu, le chef de projet s'en remet à cet agent pour ce qui concerne les actions MILDT, lui-même se limitant à présider activement le comité départemental.

La situation est la même à Poitiers où un collaborateur contractuel de la DDASS qui assurait les fonctions de coordonnateur l'est resté de fait tout en devenant directeur du CIRDD. Il continue donc d'assister le chef de projet dans sa mission MILDT.

Il apparaît donc tant par le raisonnement que par l'expérience que, s'il faut maintenir les chefs de projet dans leur forme actuelle car elle leur donne l'autorité pour réunir autour d'une même table des acteurs d'horizons et de mentalités diverses (prévention et répression en particulier), il est nécessaire de les seconder par des permanents qui pourront, en assurant la préparation et le suivi des actions à travers le temps, leur donner une implantation locale que leur mobilité institutionnelle leur interdit d'espérer.

Cependant les solutions à envisager pour créer ces collaborateurs ne doivent pas aboutir à alourdir le fonctionnement de la MILDT.

C'est pourquoi ces collaborateurs seront à rechercher en premier lieu dans des mises à disposition de fonctionnaires ou d'agents des collectivités publiques intéressés par le sujet et ayant une appétence particulière pour le travail en réseau avec des partenaires aux statuts variés (universitaires, agents de la force publique, enseignants, associations etc.) et aux visions parfois antagonistes. Ce pourrait être un moyen d'associer les collectivités territoriales à l'action de la MILDT.

La seconde possibilité consiste pour la MILDT à se rapprocher du Comité interministériel pour la prévention de la délinquance (CIPD) qui, consulté par la mission IGA sur le principe d'une mutualisation de moyens en personnel au niveau local, s'est montré favorable au projet et prêt à en examiner les modalités de réalisation et à participer à son financement.

Enfin, dans les départements où les deux possibilités précédentes ne pourraient se réaliser, la MILDT pourrait envisager de recruter des contractuels en sélectionnant les départements où la mise en place d'un collaborateur permanent aurait une utilité réelle.

En effet, il n'est pas certain que tous les départements, et par conséquent tous les chefs de projet, aient à faire face à des problèmes de drogue importants et pour ceux là l'organisation actuelle peut s'avérer suffisante.

D'autant qu'en cas de besoin, la MILDT pourrait temporairement soutenir ces chefs de projet par le renfort intellectuel et matériel d'un de ses chargés de mission.

La mission IGA a constaté que, sous bénéfice d'un examen plus détaillé, ce pouvait par exemple être le cas dans des départementaux comme l'Orne où la DDASS soutient activement le chef de projet dans un contexte où, en réalité, les phénomènes d'addiction ne dépassent pas le seuil incompressible.

Lorsque la proximité géographique s'y prête, il sera également possible de privilégier la mutualisation de ce renfort entre 2 voire 3 chefs de projet. L'important dans cette hypothèse étant que l'emploi du temps du renfort soit clairement partagé entre les parties prenantes.

Dans les cas où la MILDT aurait recours à des contractuels il est important que ces personnels soient étroitement gérés, c'est-à-dire que leur productivité et leur loyauté soient contrôlées et que la durée de leur contrat ne dépasse pas une durée suffisante pour qu'ils prennent la mesure de leur fonction mais insuffisante pour venir grossir les rangs des contractuels dont la seule ambition est d'être titularisés. Une durée d'environ 4/5 années semble convenable pour satisfaire à ces deux contraintes. Cette durée serait également compatible avec les souhaits de personnels dont ce pourrait être le premier emploi.

Après avoir ainsi renforcé les chefs de projet avec des collaborateurs qui leur soient au moins partiellement mais clairement dédiés, il conviendrait de leur procurer le soutien technique dont ces collaborateurs auront besoin pour préparer les actions des plans départementaux et assurer leur suivi.

## **II-2 La réforme des CIRDD.**

### **II-2-1 La documentation.**

Cette fonction n'a actuellement plus de sens puisque on l'a vu, avec 11 centres, 89 chefs de projet sont de facto privés de documentation immédiate ou s'ils y ont recours cela ne peut se faire qu'au prix d'un déplacement ou d'un envoi de documents. Il en est de même des autres utilisateurs potentiels (étudiants, chercheurs, professionnels) qui ne sont pas dans la ville où réside le CIRDD.

Dans ces conditions, il semblerait plus efficace de centraliser toute la documentation sur le centre de Paris qui, dès la fin 2008, aura mis sa documentation en ligne.

Il devrait dans cette hypothèse être réorganisé afin de le transformer en centre fournisseur de documentation, y compris à distance, et non plus seulement en centre de gestion statique d'une documentation. Il conviendrait en effet, si cette suggestion était retenue, qu'il puisse guider la recherche de ses utilisateurs par téléphone ou par mail et qu'il soit en mesure de gérer banalement des envois et des retours dans les quelques cas où ceux-ci s'avèrent indispensables (demandes de chercheurs par exemple).

### **II-2-2 Les autres fonctions.**

En second lieu, les deux autres fonctions des CIRDD (observatoire et méthodologie) pourraient être traitées en fonction des besoins par des commandes spécifiques et ponctuelles auprès de chacune des associations qui actuellement supporte les CIRDD ou de tout autre organisme le mieux à même de répondre techniquement et géographiquement à la demande

formulée (université, chercheur isolé, spécialiste médical, association reconnue pour sa compétence etc.).

L'efficacité de ce mode de fonctionnement serait d'autant plus certaine que ce serait les collaborateurs de chefs de projet qui seraient chargés de gérer cette utilisation des compétences disponibles localement. En effet, leur connaissance des milieux spécialisés et des besoins réels des actions envisagées faciliterait la recherche du fournisseur adéquat.

Ainsi, tous les chefs de projet pourraient trouver dans leur proximité les organismes et les informations les plus adaptés à leur action du moment et, dans le budget de la MILDT, la part de dépenses fixes correspondant actuellement au financement des CIRDD (2,8 M€) serait transformée en frais variables plus souples à gérer et redonnant ainsi à la MILDT une liberté décisionnelle qu'elle n'a pas dans le système actuel puisque dès le début d'un exercice elle voit une partie de son budget obéré par l'obligation de financer les CIRDD. Cette souplesse retrouvée sur une partie de ses fonds lui permettrait par exemple de financer les renforts de chefs de projet. Cela lui donnerait également une liberté pour rechercher, en fonction des axes d'effort qu'elle souhaite privilégier, les organisations les mieux à même de soutenir sa politique.

### II-2-3 les problèmes éventuels

Parmi les deux propositions d'amélioration du système actuel, la première ne pose pas de problèmes particuliers.

Elle ne remet en cause aucune situation acquise et en renforçant les chefs de projet et en leur donnant un professionnalisme qu'ils n'ont pas le temps d'acquérir, les nouveaux collaborateurs ne pourront qu'améliorer la qualité du dialogue entre les chefs de projet et les acteurs locaux de la lutte anti drogues.

Ils renforceront également le contrôle de la MILDT sur les actions locales puisque par l'intermédiaire de ces permanents, les chefs de projet répondront de l'action anti drogues dans leur département dans la durée au lieu de répondre comme actuellement de *leur action propre* puisqu'ils n'ont pas la durée pour eux.

La modification concernant les CIRDD risque par contre de poser problème puisqu'elle remet profondément en cause des situations acquises et des emplois dans un milieu prompt à mobiliser au nom de l'intérêt des patients et où la notion de recherche d'efficacité des dépenses n'est pas toujours entendu dans le même sens que dans le reste de l'action administrative.

En effet, comme il a déjà été indiqué ci dessus, les CIRDD sont entièrement financés par les crédits de la MILDT. Ces financements leur permettent d'assurer la vie de leur fond documentaire, quelquefois également d'assurer la location de leur locaux, mais toujours de financer 2 voire 3 emplois qui, compte tenu de leur spécificité (fonction observatoire statistique ou méthodologie) trouveront difficilement à s'employer ailleurs.

Si cette proposition était retenue, elle ne pourrait donc être mise en œuvre qu'après une étude approfondie de la situation de chacun des CIRDD et de celle de leurs collaborateurs. Elle ne pourrait également être envisagée sans une négociation approfondie avec les associations qui gèrent les CIRDD et en prévoyant des mesures transitoires leur permettant de retrouver un nouvel équilibre financier indépendant de la MILDT.

## **Conclusion**

L'organisation locale actuelle n'autorise pas la MILDT à développer ses légitimes ambitions et à être assurée qu'elle atteint la plus grande efficacité dans ses actions dont la dimension humaine n'est pas à souligner. Le système actuellement en place n'assure pas non plus la plus grande efficacité à l'emploi des deniers que le budget de l'Etat confie à la MILDT pour lutter contre les addictions de toute nature.

La mission de lutte contre toutes les formes d'addiction est évidemment une mission qui à tous points de vue mérite la plus grande attention ainsi qu'en témoigne l'adoption par le gouvernement du nouveau plan pluriannuel présenté par la MILDT.

Les mesures proposées dans ce rapport n'ont pas l'ambition de bouleverser l'organisation actuelle de la MILDT mais seulement de tirer les enseignements des évolutions technologiques pour ce qui concerne la documentation, ou les enseignements de l'expérience voire même du bon sens pour le renforcement nécessaire des chefs de projet.

Si ces mesures sont adoptées, il conviendra de faire le point de leur efficacité après quelques années de fonctionnement car aucune organisation ne peut être figée, elle doit nécessairement évoluer en tirant régulièrement les enseignements du terrain surtout dans un domaine qui touche de près à l'humain.