



PRÉVENTION ET GESTION DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

29 novembre 2021 après-midi à LA
ROCHEFOUCAULD EN ANGOUMOIS

30 novembre 2021 matin à ROUILLAC



sofaxis

une société du groupe **relyens**



Programme de la rencontre

> LA PRÉVENTION ET GESTION DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

- Les fondamentaux autour de la notion d'addiction (mécanisme, différentes familles d'addictions, risques et conséquences)
- La réglementation autour de la prévention des addictions au travail
- Les modalités d'intervention en collectivité : la légitimité d'intervention de l'employeur
- La démarche de prévention des addictions au travail
 - L'approche collective : le rôle de chacun
 - Les piliers de la démarche de prévention
 - Place de la communication
 - Place de la règle
 - Place de l'encadrement
 - Place de l'orientation vers les structures spécialisées
 - Place de l'accompagnement au retour au poste





01

Addictions : définitions et généralités



Addictions : définitions et généralités

L'alcool est une substance psychoactive.

Vrai

Faux

Consommer de l'alcool ou de la drogue relève uniquement de la sphère privée ?

Vrai

Faux

Fumer du cannabis avant d'aller au travail, ce n'est pas dangereux.

Vrai

Faux

Tous ces critères sont utilisés pour définir un comportement addictif sauf...

La perte de contrôle (l'incapacité répétée à restreindre et à arrêter la consommation ou le comportement)

Le caractère légal ou illégal du comportement

La poursuite des consommations malgré toutes les complications existantes

L'accoutumance (augmentation de la tolérance au produit addictif)

Le syndrome de sevrage (état de mal-être s'exprimant sur le plan physique, psychique (voire les deux) lorsque la substance vient à manquer, et qui disparaît dès la reprise de la consommation)

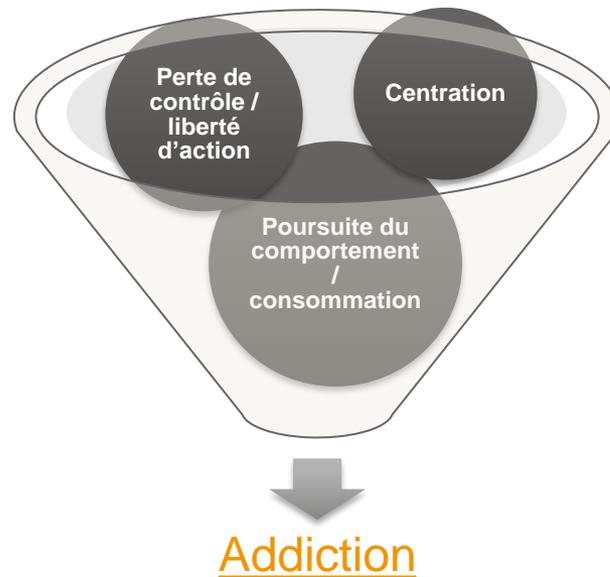




Addictions : définitions et généralités

> QU'EST-CE QUE L'ADDICTION ?

- Perte de la capacité à s'abstenir d'un comportement ou de la consommation d'un produit visant à produire du plaisir ou à soulager une sensation de malaise interne, même si l'on sait que cela peut avoir des conséquences négatives sur notre santé, notre vie courante et la sécurité au travail.
- Trois critères peuvent permettre le constat de l'apparition de l'addiction :





Addictions : définitions et généralités

> QU'EST CE QUE L'ADDICTION ?

- Des addictions avec ou sans substances :

Substances Psychoactives (SPA)

Drogues
Alcool
Médicaments
Tabac



SPA : selon l'Organisation Mondiale de la Santé, substance licite ou non qui, lorsqu'elle est ingérée ou administrée, altère les processus mentaux, comme les fonctions cognitives ou l'affect.

Attention, ne pas confondre :

« DROGUES ILLICITES » & « DROGUES LICITES »

≠

« DROGUES DANGEREUSES » & « DROGUES INOFFENSIVES »

Comportements

Les jeux d'argent
Les jeux d'écrans
Les achats compulsifs
Les téléphones et technologies de communication
Le travail
Les troubles des conduites alimentaires (anorexie, boulimie)
Le sport
La dépendance affective
Le sexe





Addictions : définitions et généralités

> TOUTES LES ADDICTIONS SONT-ELLES AUSSI « DANGEREUSES » ?

Effet psychoactif (si produit)

- Modifie l'état de conscience et les perceptions ainsi que le rapport au monde

Effet addictogène

- Instaure une dépendance physique ou psychique

Effet de toxicité (si produit)

- détériore le corps et ses organes. Toxicité modulée par le temps, pouvant être
 - **immédiate et /ou cumulative ;**
 - **différée.**

Nocivité d'ordre médico-psychosocial

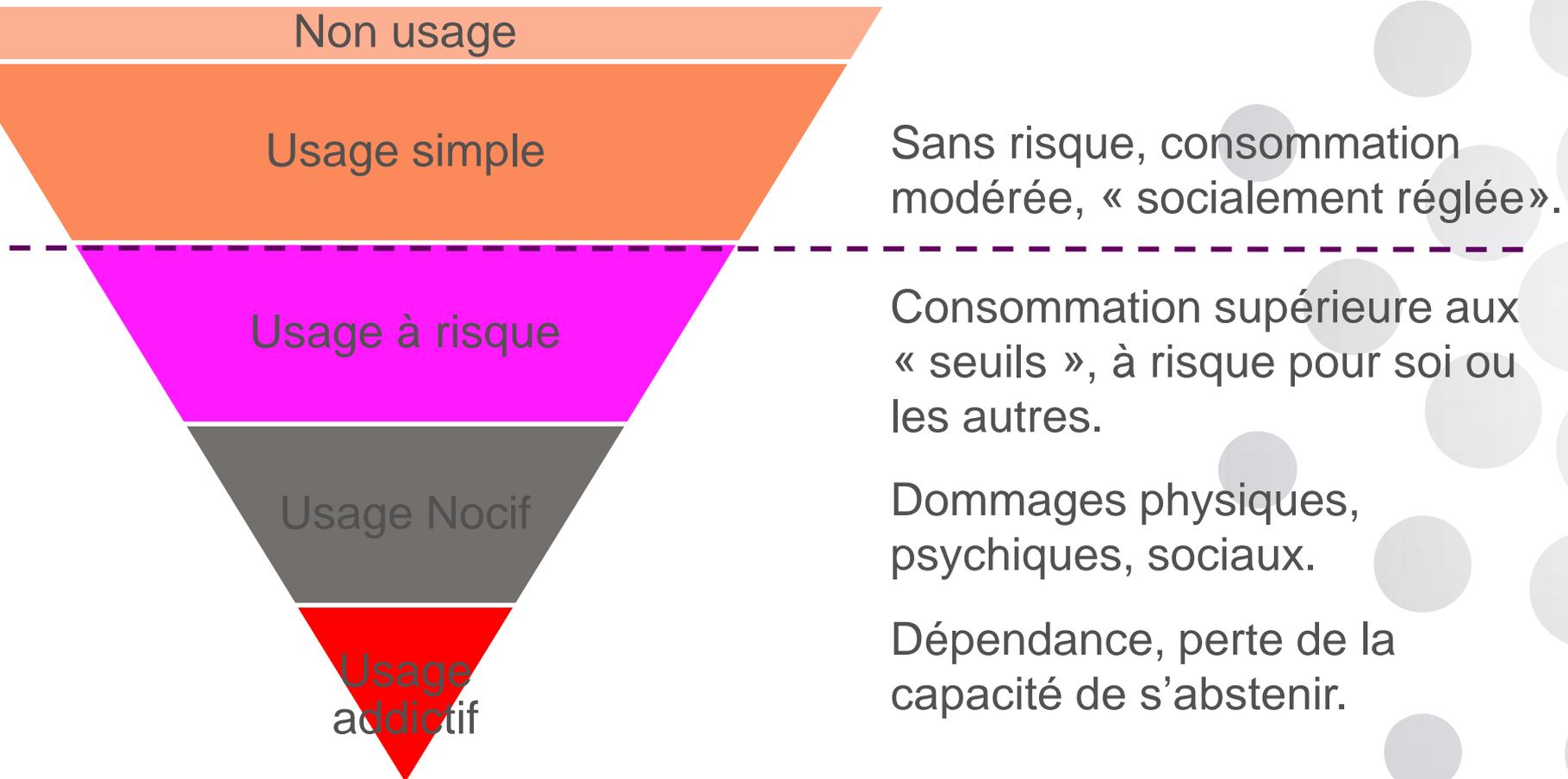
- Effet sur les tissus et les organes
- Modification de la relation à soi, à l'entourage et à son environnement socioprofessionnel





Addictions : définitions et généralités

> LES DIFFÉRENTS USAGES DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

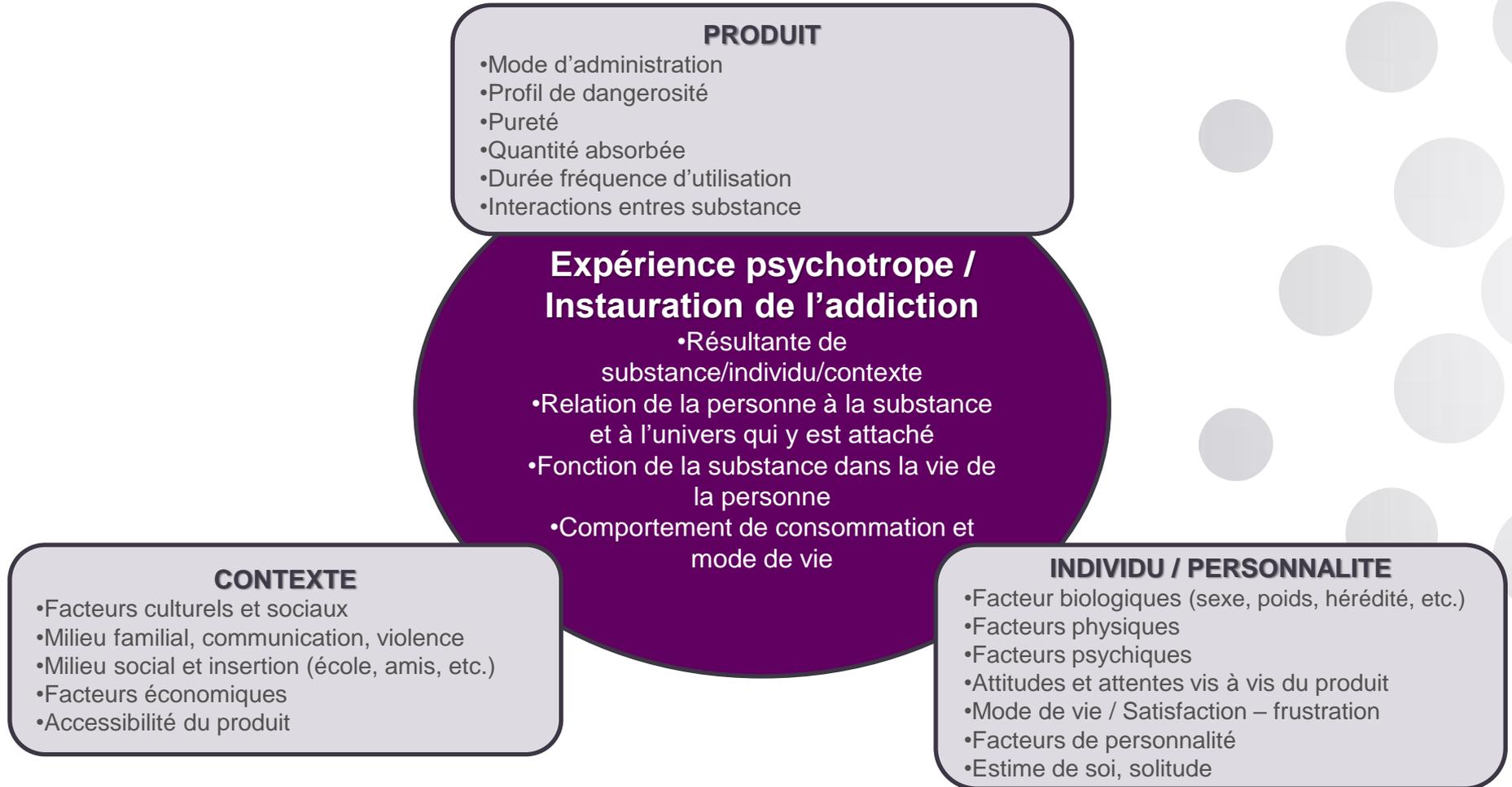




Addictions : définitions et généralités

> INSTAURATION DE L'ADDICTION

- La survenue d'une addiction repose sur trois composantes en interaction : le produit/comportement, l'individu et l'environnement dans lequel il évolue. Plusieurs **facteurs de risque** rentrent donc en compte :





Addictions : définitions et généralités

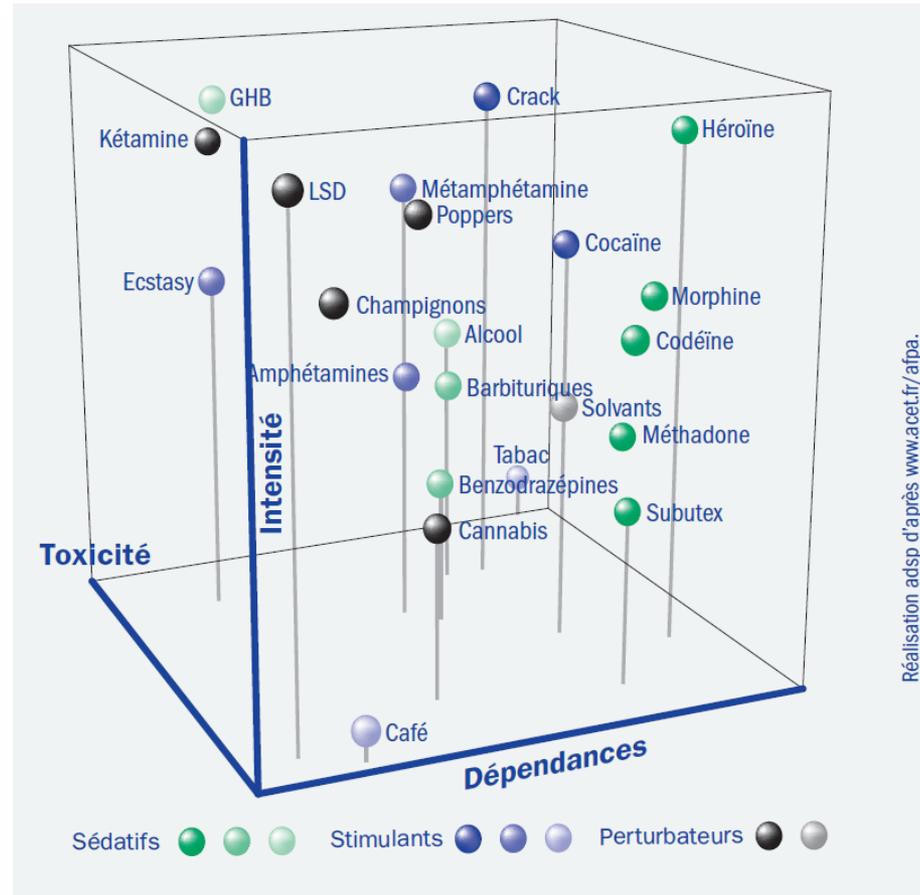
> FACTEURS DE RISQUES LIÉS AU PRODUIT

- Quelques points de repères : classement des différentes substances, selon leur potentiel toxique, leur potentiel de modification psychique et leur potentiel addictif :

La toxicité somatique, c'est-à-dire sa capacité à provoquer des atteintes cellulaires ;

L'intensité /le pouvoir de modification psychique, c'est-à-dire sa faculté de perturber les perceptions, les cognitions, l'humeur, la motivation, etc. ;

La dépendance, la capacité de la substance à créer une dépendance (ou potentiel addictif), qui dépend de l'impact de la substance sur le système intracérébral de récompense.



LES PROFILS PHARMACOLOGIQUES de dangerosité – SELON ALAIN MOREL, PSYCHIATRE





Addictions : définitions et généralités

RISQUES LIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL, DE DROGUES, DE MÉDICAMENTS

EFFETS IMMÉDIATS	CONSOMMATION CHRONIQUE	CONSÉQUENCES SOCIALES ET SUR LA SÉCURITÉ
→ Diminution de la vigilance, des réflexes, perte de contrôle	→ Dépression	→ Risque d'accident du travail
→ Troubles de la vision, des capacités de mémoire	→ Risque de cancers	→ Altération du jugement et de la notion de danger
→ Somnolence, anxiété, agitation	→ Apparition ou aggravation de pathologies existantes	→ Violences, conflits
→ Ivresse, voire coma éthylique en cas d'absorption massive d'alcool		→ Insécurité routière
→ Diminution de la vigilance, des réflexes, perte de contrôle		→ Retard et absentéisme
		→ Risque de désocialisation, difficultés relationnelles, tensions dans les équipes
		→ Risque de perte d'emploi, inaptitude

Source : MILDECA/AMF, guide pratique du maire face aux conduites addictives





Addictions : définitions et généralités

> LES CONDUITES ADDICTIVES DE LA POPULATION ACTIVE

CONDUITES ADDICTIVES AU TRAVAIL : QUELQUES CHIFFRES

18-35 ans

Tranche d'âge la plus concernée par la consommation d'alcool, de tabac et de cannabis.



Tous les métiers sont concernés



mais les métiers des arts et des spectacles, de l'hébergement/restauration, de l'agriculture, du transport, de la construction et ceux en relation avec le public sont parmi les plus exposés.

11% des femmes cadres

ont une consommation à risque d'alcool. Une prise de responsabilité augmente le risque de consommation d'alcool chez les femmes contrairement aux hommes.



Source : MILDECA – septembre 2019

CHIFFRES CLÉS

Mésusage de médicaments anxiolytiques

Population active occupée ayant eu au moins un mésusage d'anxiolytiques dans l'année :



4,9% de femmes & 2,8% d'hommes

Les CSP les plus concernées par le mésusage d'anxiolytiques sont :

les employées les ouvriers



56,3% ♀



34,6% ♂



dont 54,2% de femmes de plus de 50 ans



dont 58% d'hommes de plus de 50 ans



On parle de mésusage en cas de consommation en continu au-delà de la prescription autorisée de 12 semaines



Source : cohorte CONSTANCES / MILDECA - février 2021





Addictions : définitions et généralités

> LES CONDUITES ADDICTIVES DE LA POPULATION ACTIVE

- Part des usagers de substances psychoactives du secteur public

	Consommateurs de substances psychoactives dans le secteur public (en %)	
	Hommes	Femmes
Consommateurs de tabac <ul style="list-style-type: none">• Consommation entre 10 et 19 cigarettes par jour• Consommation supérieure à 20 cigarettes par jour	18,6 7,7 3,1	15,8 6,2 1,3
Consommateurs d'alcool à risque	19,6	6,5
Consommateurs de cannabis au moins une fois par mois	8,2	2,6

- Liens entre consommation d'alcool et accidents du travail graves

Le risque d'accidents du travail graves est **multiplié par 2** dès lors qu'il existe une consommation chronique hebdomadaire excessive (définie dans la cohorte CONSTANCES par au moins 2 verres par jour chez les femmes et 4 verres par jour chez les hommes).

Le risque d'accidents du travail graves est **augmenté de 50%** pour ceux qui ont une API au moins une fois par semaine.

Source : cohorte CONSTANCES / MILDECA - février 2021





Addictions : définitions et généralités

> LES PRATIQUES ADDICTIVES ENTRETIENNENT DES RELATIONS ÉTROITES AVEC LE MILIEU PROFESSIONNEL

- Principales origines des pratiques addictives en milieu de travail :
 - L'agent consomme dans sa vie privée et importe les conséquences de sa pratique dans la collectivité (agent qui arrive alcoolisé au moment de sa prise de poste)
 - L'agent acquiert ou renforce une pratique addictive du fait de son travail (consommation incitée par la participation à des moments de convivialités ou des repas de travail)
 - L'agent consomme une substance psychoactive dans le but de mieux supporter les contraintes au travail
- Les facteurs de risque liés au travail
 - Les conditions et l'organisation du travail (stress, conditions physiques de travail pénibles, métiers exposés au public, risques par rapport à l'emploi, méthodes de management...)
 - L'accessibilité des substances dans certains métiers
 - La recherche de performance (dopage, répondre aux exigences...)
 - Les rituels d'intégration et de socialisation (les pots, les repas...)





02

La réglementation



> CADRE GÉNÉRAL

- Qui peut être tenu responsable en cas d'accident sur le lieu de travail d'un agent sous l'emprise de substances psychoactives ?

- La direction de la collectivité

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

Article L4121-1 du code du travail

- Les agents et les encadrants

- Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à **chaque travailleur** de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail

Article L4122-1 du code du travail





> RESPONSABILITÉ ENGAGÉE :

- Indemnisation en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle d'un agent, indemnisation majorée en cas de faute prouvée de l'employeur
- Sanctions pénales en cas de mise en danger de la vie d'autrui, atteinte involontaire à la vie / intégrité de la personne, non-assistance à personne en danger
 - Exemple jurisprudentiel :
 - Condamnation pénale pour non-assistance à personne en danger d'un cadre de l'entreprise et d'un salarié qui laissent un employé, en état manifeste d'ébriété, quitter le lieu de travail au volant de sa voiture après un repas de fin d'année organisé en dehors du temps de travail et qui décède des suites de son accident sur la route (Cour de cassation, chambre individuelle, 5 juin 2007, n°06-86228)
 - Condamnation de l'employeur à huit mois d'emprisonnement avec sursis et à une amende pour homicide involontaire, suite à un accident du travail dont la faute de la victime (alcoolémie) n'était pas la cause unique et exclusive, le salarié travaillant à sept mètres de hauteur sans équipement adapté à la dangerosité (arrêt Cass. Criminelle n°05-82732 du 14 mars 2006)
- Sanctions disciplinaires d'un agent en cas de non respect des obligations professionnelles, du règlement intérieur ou des consignes de l'employeur





> ALCOOL AU TRAVAIL

- Quels sont les alcools autorisés sur le lieu du travail ?

Article R4228-20 du Code du travail

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché. »

Article R4228-21 du Code du travail

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Circulaire TE 4/69 du 1er janvier 1969

Le règlement intérieur doit limiter la consommation d'alcool aux heures des repas et peut interdire toute consommation d'alcool.

Article R4225-2 et R4225-3 du code du travail

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson

Lorsque des conditions particulières de travail conduisent les travailleurs à se désaltérer fréquemment, l'employeur met gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.





> ALCOOL AU TRAVAIL

- Peut-on proposer l'alcootest dans le cadre du travail ? Peut-on le faire systématiquement pour tout employé ?
 - L'alcootest peut être proposé dans le cadre du travail par l'employeur sous certaines conditions :
 - Si procédure inscrite au Règlement Intérieur ;
 - Pour les postes à risques ;
 - Uniquement pour faire cesser une situation dangereuse

Arrêt RNUR du 10 septembre 1987

L'alcootest peut être proposé à des personnes qui manipulent des produits chimiques dangereux ou des machines dangereuses, ou conduisent des véhicules. Uniquement pour faire cesser une situation dangereuse.

- Ne peut pas être proposé de manière systématique à tout employé

Arrêt CORONA du 1er Février 1980

On ne peut pas proposer systématiquement à tout employé l'alcootest.

- Quel est le taux légal au travail ?
 - Il n'existe pas de taux légal dans le code du travail, néanmoins les taux définis par le code de la route s'appliquent dans les activités liées à la conduite
 - 0.5 g/l d'alcool dans le sang
 - 0.2 g/l d'alcool dans le sang pour les nouveaux conducteurs et conducteurs de transports en commun





La réglementation

> DROGUES EN MILIEU PROFESSIONNEL

- Interdiction générale de consommation des stupéfiants (cannabis, cocaïne,...)
 - Article L.3421-1 du Code la santé publique
- Interdiction de détention de stupéfiants
 - Article 222-37 du Code pénal
- Interdiction de conduire un véhicule en ayant fait usage de stupéfiants
 - Article L.235-1 du Code de la route





> DROGUES EN MILIEU PROFESSIONNEL

- Peut-on procéder au dépistage de drogue par **test salivaire ou urinaire** en milieu professionnel ?

Le dépistage de drogue par **test salivaire** est possible dans le cadre du travail et peut être pratiqué par un supérieur hiérarchique ou une autre personne habilitée pour le faire. Sa mise en œuvre peut être réalisée de façon aléatoire sur les postes hypersensibles.

Attention, le contrôle de la consommation de drogues n'est pas aussi précis que le contrôle d'alcoolémie, il établit la consommation récente de produits stupéfiants, sans apporter la preuve que l'agent est encore sous l'emprise de la drogue et n'est pas apte à exercer son emploi, cela relève la consommation récente de produit stupéfiant

Conseil d'état, 4e et 5e chambres réunies, n° 394178, 5/12/2016

L'employeur peut avoir recours au **test urinaire** de dépistage de stupéfiants à condition que le règlement intérieur le prévoit en l'encadrant strictement et si les fonctions du salarié le justifient

Cour d'Appel d'Amiens du 27 janvier 2021

- Conditions de mise en œuvre
 - Dépistage doit être inscrit au règlement intérieur
 - Respect du secret professionnel sur le résultat pour les personnes chargées de réaliser le test
 - Dépistage possible uniquement sur les postes " hypersensibles drogue et alcool "
 - Possibilité de contester le test et de demander une contre-expertise ou un second test





La réglementation

> TABAC / VAPOTAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL

- Interdiction de fumer dans tous les lieux fermés et couverts qui constituent des lieux de travail. Des espaces clos et ventilés, respectant les dispositions prévues par la réglementation peuvent être mis à la disposition des fumeurs.
 - Article R.3512-2 à R.3512-9 du Code la santé publique
- Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectifs, à l'exception des locaux qui accueillent du public.
 - Article L.3513-6 et R.3513-2 du code santé publique





> DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- A partir du moment où un risque lié à la consommation de substances psychoactives (alcool, stupéfiants, médicaments) ou à certains comportements et usages (outils électroniques...) peut avoir des conséquences dangereuses sur le lieu de travail et impacter la sécurité et la santé des collaborateurs, l'employeur doit prendre en compte ce risque, l'évaluer comme tout autre risque et l'inscrire dans son Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) afin que soient mises en place les mesures de prévention adaptées.

Article R.4121-1 du Code du travail

Il incombe à l'employeur de transcrire et mettre à jour dans un Document Unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs





> RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- Pas obligatoire dans la fonction publique territoriale mais fortement recommandé
- Ce document permet de préciser et compléter les dispositions en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de discipline, conformément au pouvoir de direction et d'organisation des services de l'autorité territoriale
- Il ne peut y avoir de restriction aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives non justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.
- S'agissant de la conduite à tenir face aux conduites addictives, le règlement intérieur peut donc notamment prévoir :
 - L'encadrement de l'alcool sur le lieu de travail (limitation voire interdiction de consommation si les risques aux postes de travail le justifient)
 - Identification des « postes à risques » pour lesquels les activités sont par nature, ou du fait des outils/matériels utilisés, incompatibles avec une consommation d'alcool (par exemple le conducteur d'engin, l'agent technique utilisant des machines dangereuses...)
 - Pour les autres postes : limitation de la quantité d'alcool autorisée, limitation des lieux et moments où l'on peut consommer
 - Encadrement des pots et moments de convivialité sur le lieu du travail
 - Les moyens de contrôle ou de dépistage
 - Liste des postes de sûreté et de sécurité (« postes à risques ») pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de drogues peut être pratiqué
 - Modalités pratiques de réalisation du test de dépistage
 - Fouille casier
 - Vidéosurveillance





> FOUILLE DE CASIER DE VESTIAIRE

- La fouille de vestiaires est possible si :
 - le faire en présence de l'agent en question ou, tout au moins, l'avoir prévenu à l'avance de la date de la fouille ;
 - motiver cette fouille par un risque ou un événement particulier (par exemple la disparition régulière d'objets ou le comportement anormal d'un salarié) ;
 - respecter les dispositions du règlement intérieur en la matière (si celui-ci en prévoit), comme la présence d'un délégué du personnel par exemple

(Cass. soc., 15 avril 2008, n° 06-45902)





> ORGANISATION DES SECOURS

- L'employeur doit prendre, après avis du médecin du travail, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades (article R.4224-16 du code du travail)

Dans le cadre de la gestion des pratiques addictives, l'organisation des secours peut être entendue comme l'organisation visant à réagir face à un agent présentant des troubles du comportement tels que propos incohérents, agressivité, somnolence, troubles de l'équilibre... ou ayant fait un malaise (pas nécessairement provoqués par la consommation de substances psychoactives), qui placent nécessairement l'agent dans l'incapacité de réaliser son travail en sécurité





03

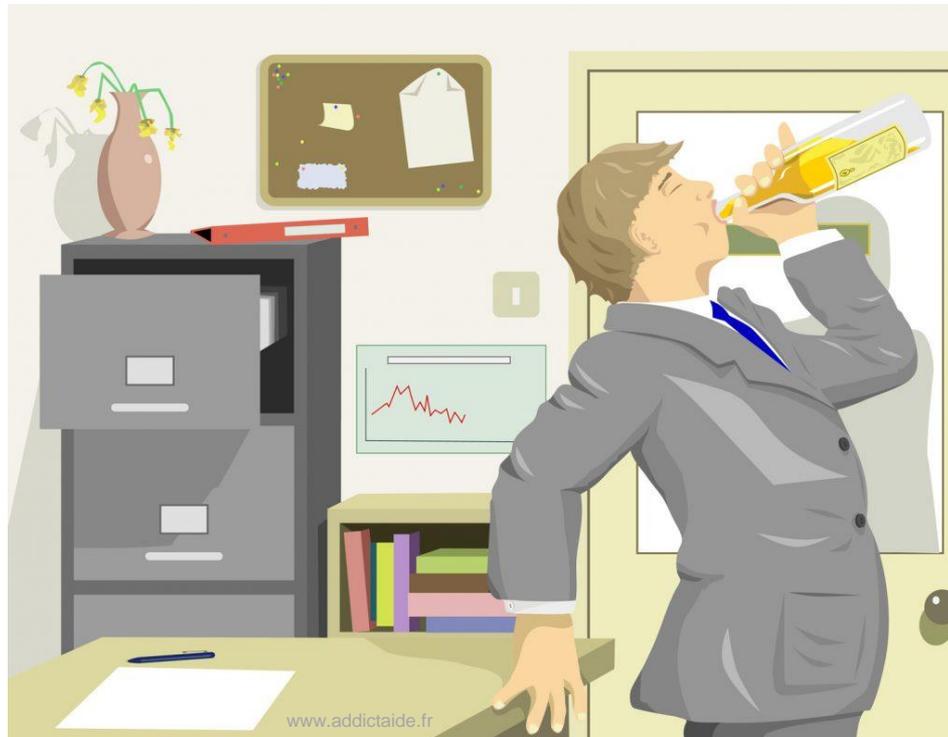
La légitimité d'intervention



La légitimité d'intervention

> LA LÉGITIMITÉ D'INTERVENTION EN MILIEU PROFESSIONNEL

- En tant qu'encadrant, en quoi ça me regarde que M. xxx boive de l'alcool de façon régulière et importante ?





La légitimité d'intervention

> LA LÉGITIMITÉ D'INTERVENTION EN MILIEU PROFESSIONNEL

« Suis-je légitime pour agir ? Après-tout moi aussi il m'arrive de consommer de l'alcool ! »

« Est-ce bien à moi de m'en occuper ? Je ne suis pas médecin »

« Ce sont des problèmes personnels, cela ne regarde que lui »

Toutes ces questions ou affirmations et bien d'autres, toutes légitimes, sont souvent posées parce que touchant à des dimensions qui de prime abord n'ont pas de lien avec le monde professionnel. Il faut pourtant se les poser avant d'envisager l'action.

La légitimité de l'employeur doit se trouver dans le cadre de la relation de travail.

La question que doit se poser l'employeur public est la suivante : le comportement de la personne concernée a-t-il un impact sur son travail (enjeu de sécurité et de santé, qualité du travail, relation avec les collègues...) ?

Ce qui rentre dans le cadre de légitimité de l'employeur pour agir

Les conséquences sur le travail du comportement.

S'appuyer sur les constats :

les erreurs, les fautes, les retards, les problèmes comportementaux (agressivité, violence, etc...), le travail mal ou non effectué, les dégâts commis etc

Ce qui guide l'intervention de l'employeur, c'est le comportement inhabituel d'un agent ...

Ce qui ne regarde pas l'employeur pour pouvoir agir

Les raisons ou les causes du comportement

La nature de la pratique addictive (alcool, cannabis, jeux...)

... et non la supposition d'une consommation d'une substance psychoactive





La légitimité d'intervention

> DANS QUELLE MESURE LA COLLECTIVITÉ DOIT SE SENTIR CONCERNÉE ?

- Les enjeux pour la collectivité sont d'ordre :
 - **Humain** : en raison des troubles provoqués par l'usage de ces substances, le consommateur met directement sa santé et sa sécurité en péril, celle de ses collègues et des usagers.
 - **Financier et Organisationnel** : les conséquences des conduites addictives impactent directement le fonctionnement de la collectivité : absentéisme, erreurs, problèmes de comportements, perte de qualité du service rendu à l'utilisateur, dégradation de l'image de la collectivité.
 - **Juridique** : la loi oblige l'employeur à prendre toutes les mesures préventives nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. La responsabilité de l'autorité territoriale peut alors être engagée en cas d'accidents.
- Que la collectivité soit le réceptacle de la pratique addictive ou bien qu'elle soit à sa source, elle se retrouve concernée par ses conséquences et en responsabilité de ce qui se produit en son sein et à l'occasion du travail. En accordant une attention particulière au risque lié aux pratiques addictives, l'employeur peut en prévenir les conséquences.





04

La démarche de prévention



La démarche de prévention

Quelle que soit ma fonction au sein de la collectivité, j'ai un rôle à jouer dans la prévention des risques liés aux pratiques addictives dans ma collectivité.



Vrai



Faux

Le médecin de prévention est le seul interlocuteur que l'employeur doit solliciter pour mener à bien sa démarche de prévention des pratiques addictives de la collectivité



Vrai



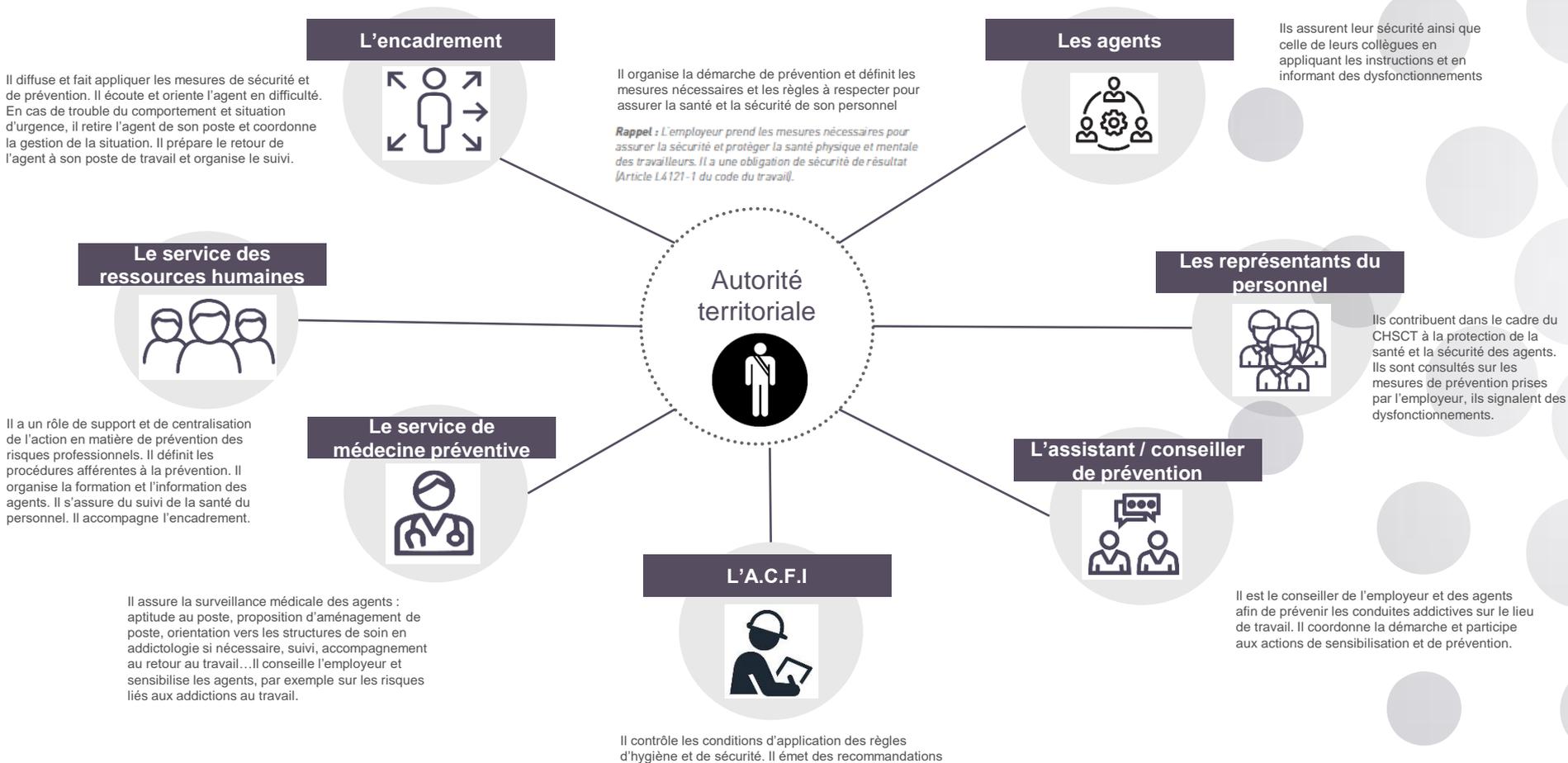
Faux





La démarche de prévention : le rôle de chacun

> LES ACTEURS IMPLIQUÉS : UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE

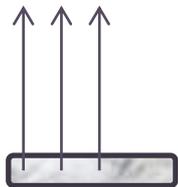
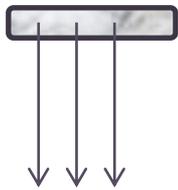




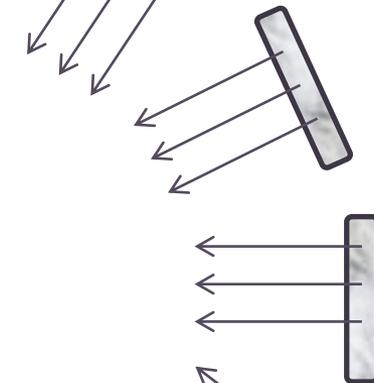
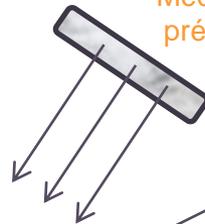
La démarche de prévention : le rôle de chacun

> C'EST LE DEVOIR DE CHACUN... L'EFFET MIROIR

Médecin traitant



Médecin de prévention



Hiérarchique

Collègues

Amis

Famille



« je trouve que tu n'es pas en forme »
« tu m'as habitué à un meilleur travail »
« hier, je t'ai vu faire ceci »
« tu ne parais pas dans ton état normal »

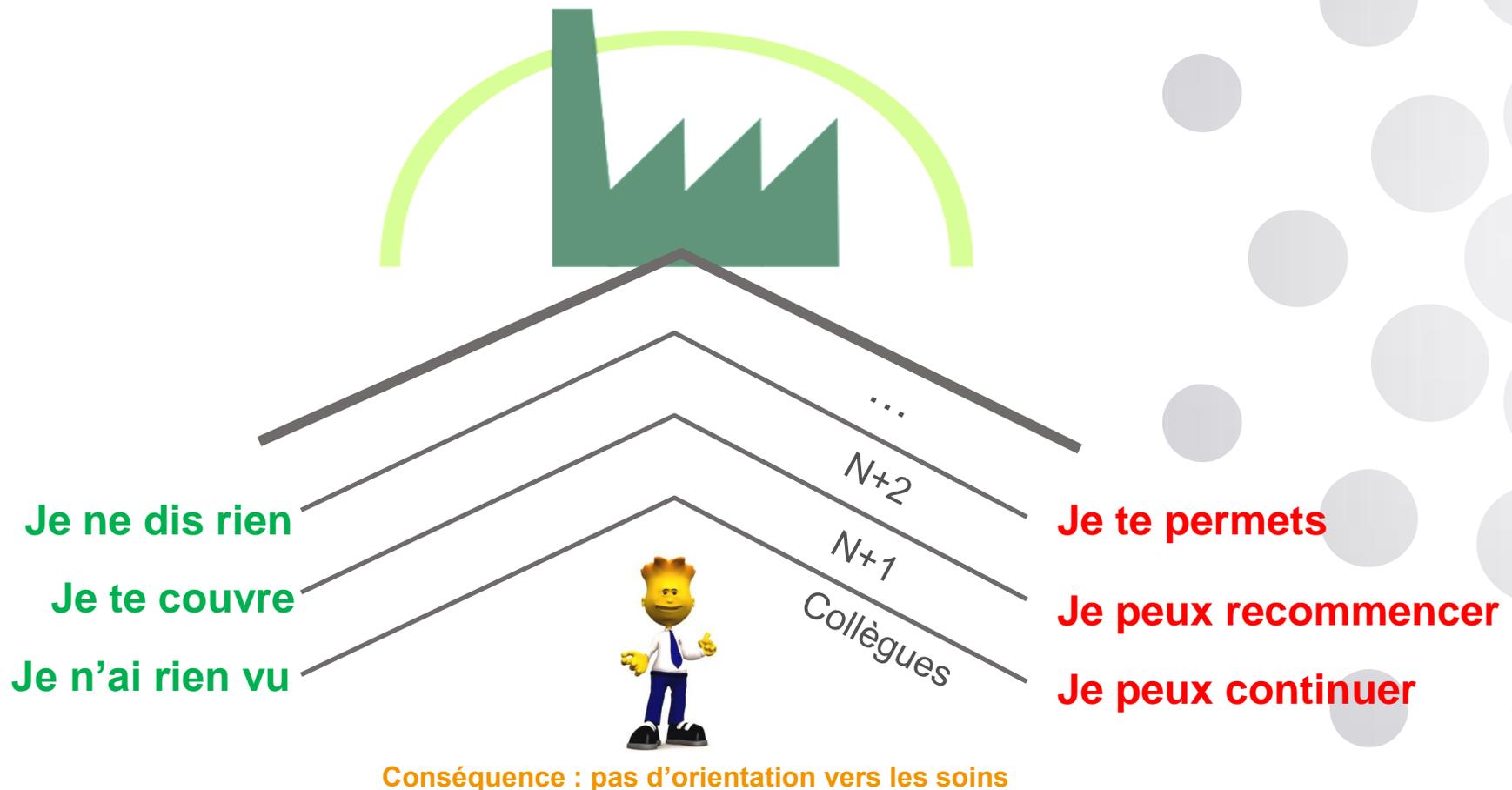
...





La démarche de prévention : le rôle de chacun

> EN MILIEU PROFESSIONNEL...COUVRIR N'EST PAS PROTÉGER.





La démarche de prévention : le rôle de chacun

> CHACUN, À SON NIVEAU, PEUT AVOIR UN RÔLE À JOUER ET DOIT L'ASSUMER

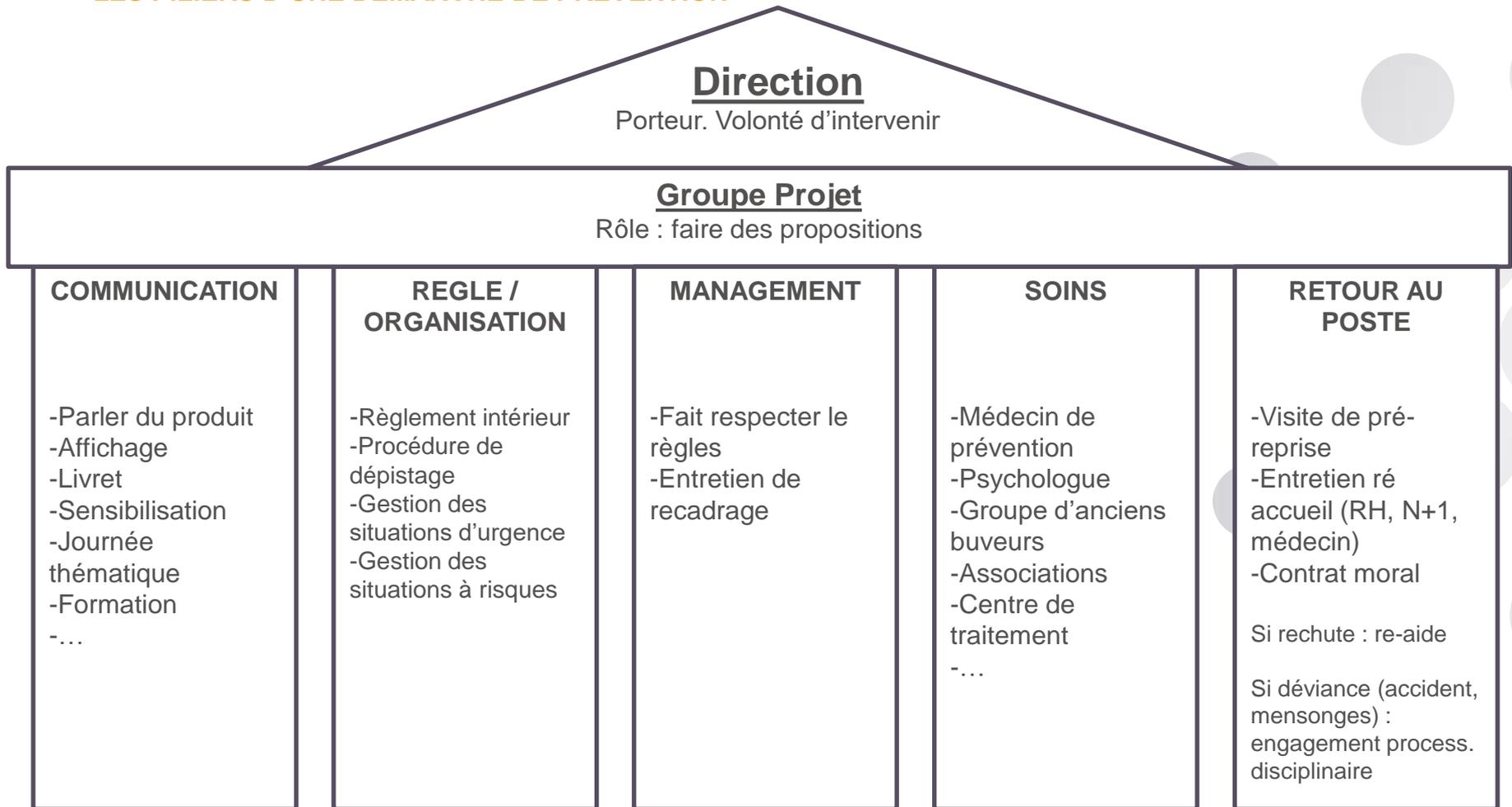
- L'employeur / l'encadrant
 - Par exemple : poser les limites d'un comportement dans le cadre d'une relation de travail et responsabiliser les individus, structurer et animer la démarche de prévention
- Moi en tant que consommateur :
 - prendre conscience de l'impact de ma consommation pour ma santé et ma sécurité, celle de mes collègues ou celle des usagers
 - S'interroger sur sa consommation (test/questionnaires pour évaluer sa consommation, visite médicale avec service médecine préventive....)
 - Adopter une attitude responsable en milieu professionnel
 - Il est important de respecter les principes et les règles définies en milieu professionnel qui contribuent à prévenir les risques d'accidents et les atteintes à la santé (limitation de la consommation d'alcool sur le lieu du travail, respect des règles d'organisation des pots et moments conviviaux pour éviter une consommation excessive d'alcool...).
- Moi, en tant que collègue
 - Rôle d'alerte face à un agent dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité (identifier les signaux, alerter, réagir)
 - Rôle de prévention et de veille vis-à-vis des collègues (être à l'écoute, être actif dans la démarche de prévention en aidant au repérage des facteurs de risque...)





La démarche de prévention : les grands principes

> LES PILIERS D'UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION





La démarche de prévention : les grands principes

> QUELQUES BONNES PRATIQUES

- La volonté et la motivation de la direction de travailler sur ce sujet et de l'inscrire dans une démarche de prévention à long terme qui doit permettre à la collectivité d'anticiper des situations difficiles, et d'envisager des réponses autres coercitives.
- Une approche participative permettant de favoriser l'implication de tous : la constitution d'un groupe de travail dédié (et/ou comité de pilotage) est essentiel pour élaborer en concertation la démarche et rendre compte aux agents de l'avancement des différentes étapes. Les rôles de chacun seront clairement identifiés.
- Une prévention par le travail : analyse du risque au regard du travail réel afin d'agir sur l'organisation et améliorer les conditions de travail
- L'inscription dans la durée de la démarche : en particulier des actions mises en place et de leur suivi. Faire évoluer les représentations associées aux pratiques addictives, lever les tabous et changer les pratiques nécessitent une dynamique de prévention dans le temps. Les actions de prévention engagées doivent concerner l'ensemble des agents de la collectivité et pas seulement ceux qui sont en difficulté ou affectés à certains postes de travail.





La démarche de prévention : les grands principes

> LE DÉROULEMENT D'UNE DÉMARCHE

Direction

- Valeurs
- Stratégie

COPIL (Direction, DRH, médecin du travail, structure managériale)

- Objectif
- Nomme le chef de projet
- Légitime la démarche
- Communication institutionnelle

Groupe de travail (animé par le chef de projet)

- Gestion des situations à risques
- Orientation Prioritaire vers les soins
- Règlement intérieur

Déploiement

- Communication
- Formation des acteurs (management, instances représentatives du personnel)
- Sensibilisation à l'ensemble du personnel





La démarche de prévention : communication



> LA COMMUNICATION :

- Communiquer doit constituer un « fil rouge » de la démarche pour lever les tabous et mobiliser les acteurs.
- Différentes actions de formation et d'information des agents et des encadrants pourront être déployées, par exemple sur :
 - les risques pour la santé et la sécurité
 - les règles définies par l'employeur
 - le rôle de chacun
 - les outils et procédures disponibles pour gérer ce risque

• Exemple de moyens de communication possibles :

- Affiches
- Livret
- Charte
- Sensibilisation
- Journée thématique
- Forum

• Exemple de vecteurs de communication :

- Transversale
- Hiérarchique
- Médecine du travail
- CHSCT / partenaires sociaux

Enjeux PRÉVENTION

Addictions sur le lieu de travail

Enjeux PRÉVENTION

Alcool sur le lieu de travail

« UN PROBLÈME INDIVIDUEL, CAFFAIRE DE TOUS »

Pratiquer de manière régulière des consommations excessives d'alcool, c'est risquer l'un ou l'autre des problèmes de santé : hypertension, diabète, maladies cardiovasculaires, etc. C'est surtout une maladie qui est devenue chronique et qui nécessite un traitement à long terme. Elle est d'autant plus grave qu'elle est souvent associée à d'autres addictions (tabac, médicaments, etc.).

Comment peut-on définir l'addiction ?

Il s'agit d'un comportement qui se répète de manière régulière et qui entraîne des conséquences négatives sur la santé et la vie sociale. L'addiction est une maladie chronique qui nécessite un traitement à long terme.

La prévention de l'addiction

La prévention de l'addiction repose sur trois axes principaux : l'éducation, le soutien et le traitement. Elle vise à réduire les risques de développer une addiction et à aider les personnes atteintes à retrouver une vie normale.

Le rôle de l'employeur

L'employeur a un rôle crucial à jouer dans la prévention de l'addiction. Il doit créer un environnement de travail sûr et sain, et offrir un soutien adéquat aux personnes atteintes.

Conclusion

Les addictions sont un problème de santé publique qui nécessite une approche globale et coordonnée. La prévention est la clé pour réduire les risques et aider les personnes atteintes à retrouver une vie normale.

Dans quelle mesure la collectivité est-elle concernée ?

Les enjeux pour la collectivité sont d'ordre sanitaire, économique, éducatif et social. Elle doit agir pour réduire les risques et offrir un soutien adéquat aux personnes atteintes.

La prévention de l'addiction repose sur trois axes principaux : l'éducation, le soutien et le traitement. Elle vise à réduire les risques de développer une addiction et à aider les personnes atteintes à retrouver une vie normale.

Comment peut-on définir l'addiction ?

Il s'agit d'un comportement qui se répète de manière régulière et qui entraîne des conséquences négatives sur la santé et la vie sociale. L'addiction est une maladie chronique qui nécessite un traitement à long terme.

La prévention de l'addiction

La prévention de l'addiction repose sur trois axes principaux : l'éducation, le soutien et le traitement. Elle vise à réduire les risques de développer une addiction et à aider les personnes atteintes à retrouver une vie normale.

Le rôle de l'employeur

L'employeur a un rôle crucial à jouer dans la prévention de l'addiction. Il doit créer un environnement de travail sûr et sain, et offrir un soutien adéquat aux personnes atteintes.

Conclusion

Les addictions sont un problème de santé publique qui nécessite une approche globale et coordonnée. La prévention est la clé pour réduire les risques et aider les personnes atteintes à retrouver une vie normale.



Livret métier LE RISQUE ALCOOL

La prévention dans les collectivités



La prévention dans les collectivités





> QUELLE NÉCESSITÉ D'ENCADRER ?

- Témoignage : Julien, 33 ans

« [...] Suite à une nouvelle cuite suivie d'un trou noir, j'ai décidé de reprendre le contrôle sur ma vie. Aujourd'hui est ma 2ème journée sans alcool. Je suis déterminé mais je suis aussi effrayé car j'ai un entourage proche très consommateur. J'ai bien compris que le premier verre ouvrait la porte aux autres et qu'il ne fallait surtout pas craquer. [...] Enfin, demain soir une première épreuve m'attend: j'ai un événement professionnel et je sais qu'il y aura du champagne. Je me suis fixé comme objectif d'y résister de ne pas en consommer du tout. Pas même un seul verre. Espérons que j'arrive à m'y tenir. »

Source : AlcoollInfoService





> EVALUATION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES

- Document unique
 - Approche centrée sur l'analyse du travail et non sur les individus : repérer les situations susceptibles de favoriser les conduites addictives, identifier les postes à risques
 - Identifier les mesures de prévention existantes ou à mettre en place
 - Mesurer et optimiser les actions de prévention

> PLUSIEURS SUJETS SONT À ENCADRER AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ :

- Procédure de dépistage
 - Ethylo-test ou suffisance du trouble du comportement.
 - Gestion des situations d'urgence et comportements inhabituels évoquant l'ivresse
 - Agent en état d'ébriété.
 - Gestion des situations à risques
 - Moments de convivialités, repas...
- ⇒ Le règlement intérieur est un moyen efficace pour encadrer ces sujets.
- Ne peut pas être moins exigeant que le code du travail
 - Pas d'interdiction totale de consommation

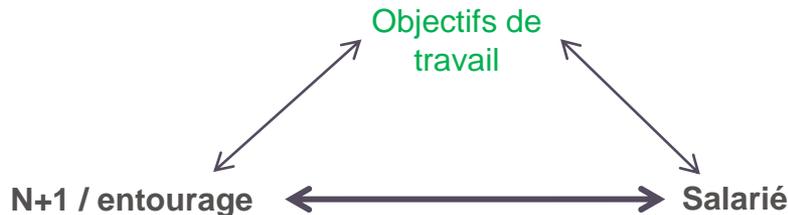




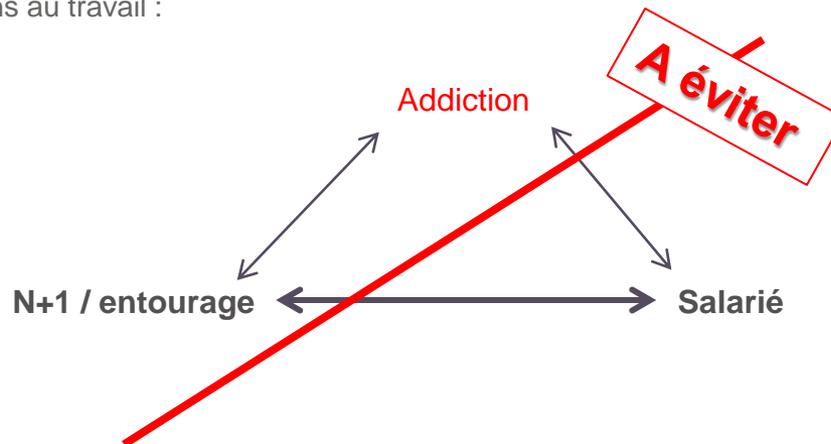
> LE MANAGEMENT

Posture invalidante

- Dans une situation de travail, c'est l'activité qui régule les relations au travail :



- Dans le cas d'un agent en situation d'addiction, c'est l'addiction qui va réguler les relations au travail :



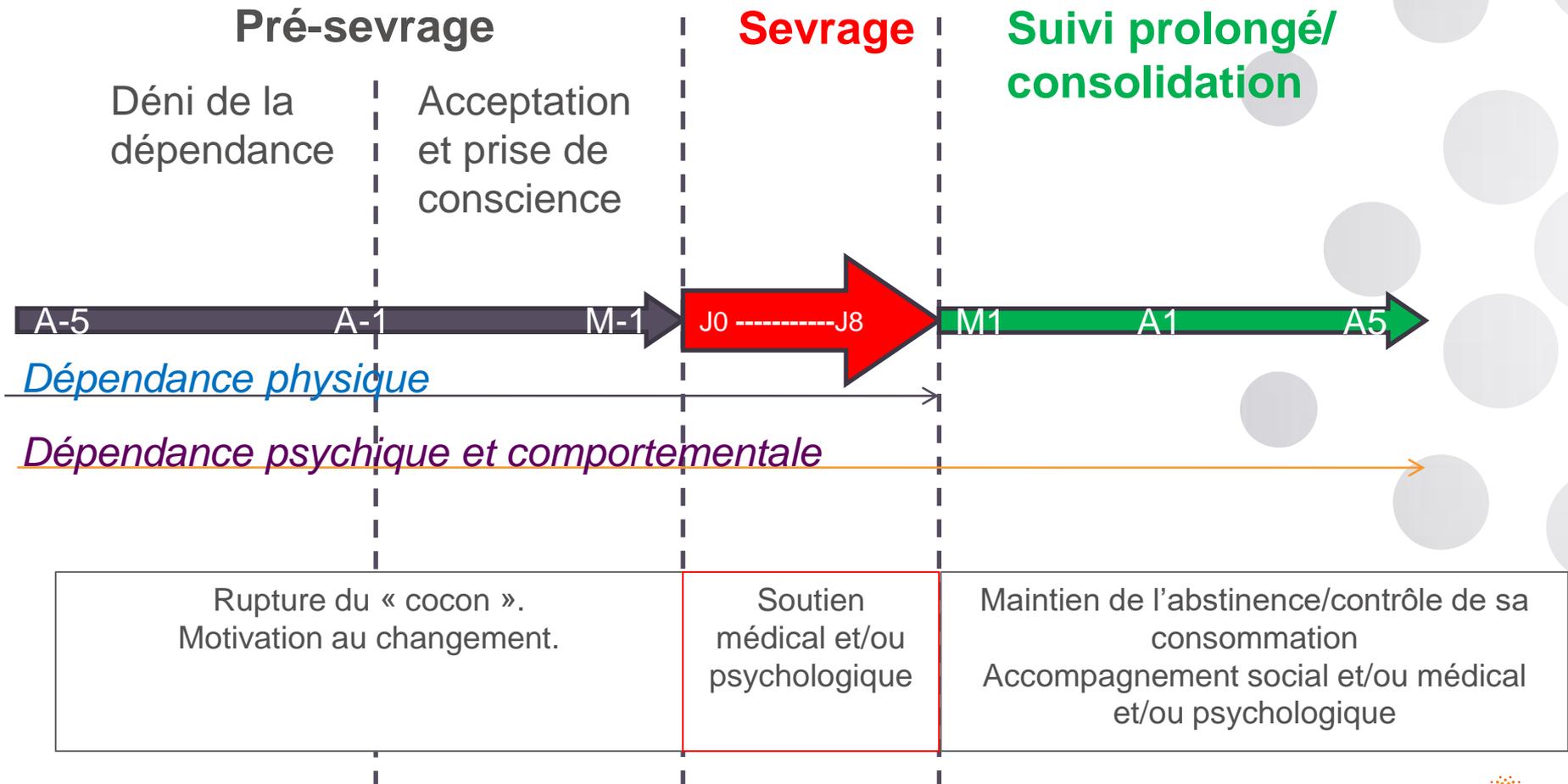
- Rôle central du management : faire respecter les règles et permettre une gestion de proximité de la prévention des addictions
- Nécessité de définir le rôle de l'encadrement, lui donner les outils pour agir (par exemple fiche de constat d'un comportement inhabituel au travail), le former (par exemple aux procédures mises en place et à la réalisation de l'entretien avec un agent en difficulté)





> COMPRENDRE LE PROCESSUS DE GUÉRISON POUR UNE POSTURE ADAPTÉE

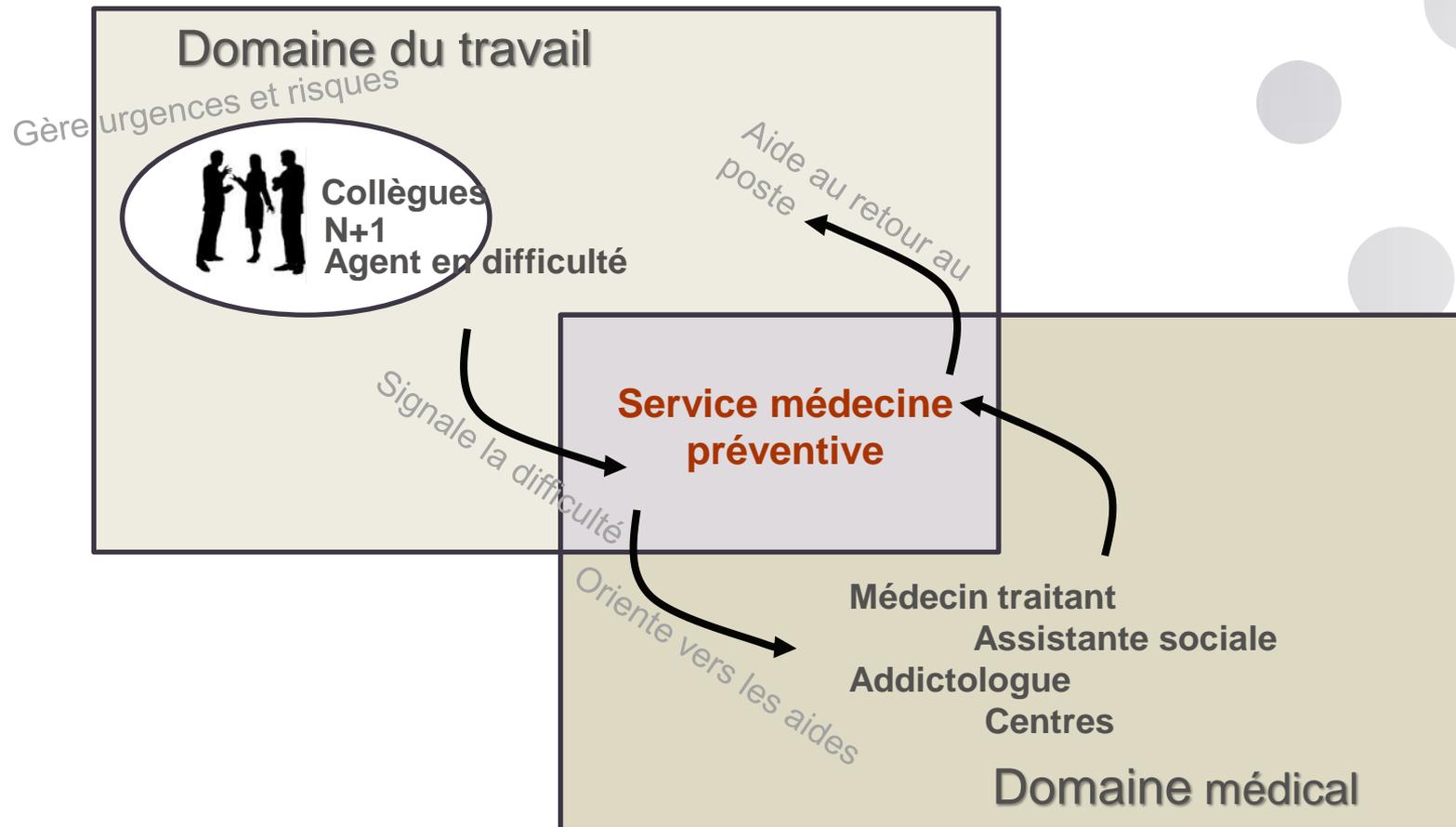
- Exemple du traitement de la dépendance à l'alcool





> L'ORIENTATION VERS LES SOINS

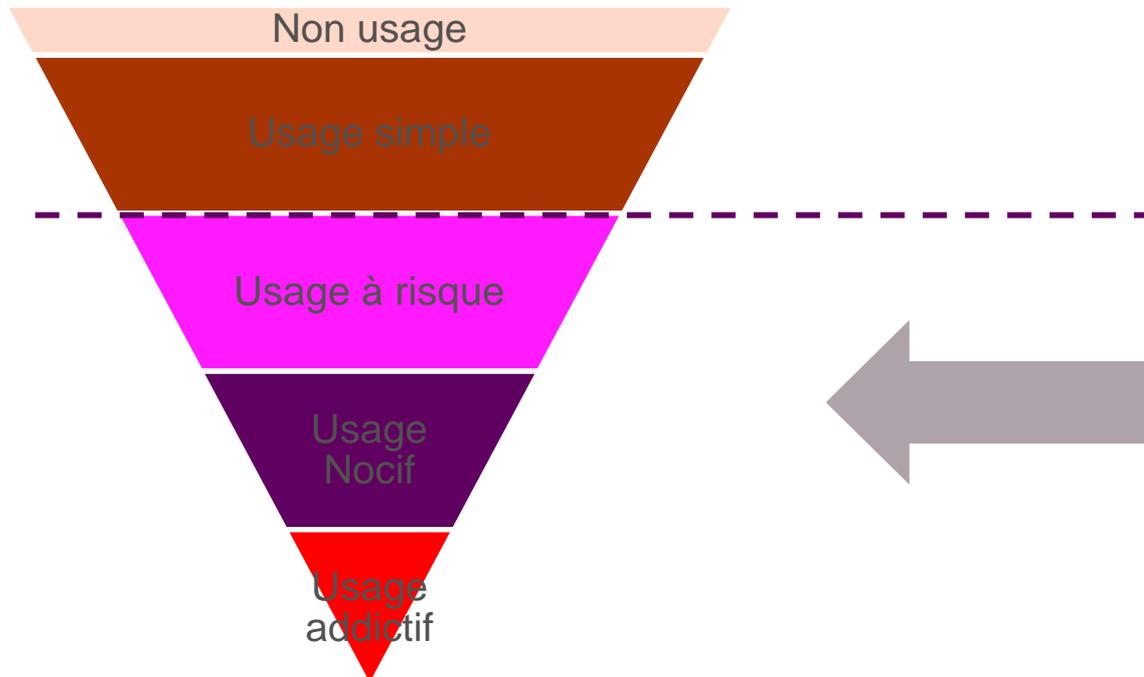
- Les relations entre trois acteurs majeurs





> L'ORIENTATION VERS LES SOINS, À QUI S'ADRESSE-T-ELLE ?

- À toutes les personnes dont la consommation ou le comportement répété provoque une conséquence néfaste pour elles-mêmes ou leur entourage.





> NÉCESSITÉ D'ANTICIPER LE RETOUR AU POSTE :

- Entretien de ré accueil ?
 - Modifications durant l'absence ?
 - Contrat moral : N et N+1
(Si rechute : aide, si déviance, accident, mensonges : engagement processus disciplinaire)
- Communication aux collègues ?
 - Quelles informations transmises
- Même activité ?
 - Revue de la charge ?
 - Du contenu ?
 - Montée en puissance progressive ?
- Un suivi managérial particulier ?
- Une exposition à un risque de rechute ?
 - Expositions à des contextes/environnements favorables à une rechute : alcool, stress,...





www.sofaxis.com



une société du groupe **relyens**