PÔLE SANTÉ TRAVAIL
Métropole Nord

Les outils pour la prévention des risques liés aux consommations et addictions

Plateau Ressources ADDictions (PRADD)

Dr Damien DUQUESNE

Webinaire du 1er décembre 2020

Un guide complet à destination des employeurs:

Harmonisation des outils et pochette type

Fiche 1:
Vos interlocuteurs

FICHE N°1

CONSOMMATIONS ET ADDICTIONS

COMMENT VOTRE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL VOUS ACCOMPAGNE ?

DOCUMENT À DESTINATION DES EMPLOYEURS

VOTRE INTERLOCUTEUR CLÉ, VOTRE MÉDECIN DU TRAVAIL PEUT VOUS CONSEILLER SUR 4 ORIENTATIONS POSSIBLES :

1. **Avis concernant l'aptitude ou une orientation de soin**
   - Consultation spécialisée sur rendez-vous
2. **Accompagnement en prévention individuelle** (entretien avec le salarié)
   - Orientations et aides au maintien dans l'emploi
3. **Accompagnement en prévention collective** (entretien avec l'entreprise)
   - Accompagnement employeur et équipes d'encadrement
   - Écoute, conseils et prise en compte des risques
   - Aide à la création de protocoles et notes de service internes
4. **Sensibilisation en entreprise et forum**

Pour les TPE...

...une aide spécifique

La proposition d'un accompagnement spécifique des TPE-PME pour les aider à la prise en compte du risque lié aux consommations de Substances Psycho Actives

Votre médecin du travail et l'équipe ressources en addictologie de PÔLE SANTÉ TRAVAIL sont à votre écoute

Comment nous contacter ?

En sollicitant votre médecin du travail ou son équipe
En contactant le Pôle Ressources en ADDictologie (PRADD) au 03 20 21 94 97

Le diagnostic est compris dans la cotisation

MWS 2018

Pôle Ressources en Addictologie - Mars 2018
Copyright - Service communication - PÔLE SANTÉ TRAVAIL Lille
Groupe de travail Addictions

PÔLE SANTÉ TRAVAIL Métropole Nord

présanse

FICHE N°2

FICHE DE CONSTAT

D'UN TROUBLE AIGU DU COMPORTEMENT ÉVOQUANT L'IVRESSE

(différentes causes : alcool, cannabis, problème de santé...)

Cette fiche vous est proposée à titre provisoire dans l'attente de son remplacement par votre propre protocole.

DOCUMENT À DESTINATION DE L'ENTREPRISE

1 Identification de la personne (salarié, intérimaire,autre...) ayant présenté le trouble :

Nom :
Prénom :
Entreprise :
Poste de travail :
Lieu de constat du trouble aigu :
Date et horaire du constat :

2 Constat effectué par :

(Nom et fonction) :

3 Description de l'état anormal (présence de plusieurs critères) :

- ❒ Difficultés d'élocution
- ❒ Propos incohérents
- ❒ Désorientation
- ❒ Agressivité
- ❒ Haleine alcoolisée
- ❒ Gestes imprécis
- ❒ Troubles de l'équilibre
- ❒ Agitation
- ❒ Somnolence
- ❒ Démarche titubante
- ❒ Etat de malaise
- ❒ Attitude inadaptée à la tenue du poste de travail

❒ Observations :

4 Prise en charge :

Indiquer si cette prise en charge est inscrite dans un protocole interne à l'entreprise ❒ oui ❒ non

❒ Alcootest : ❒ Oui ❒ Positif ❒ Non ❒ Négatif
❒ Test salivaire cannabis : ❒ Oui ❒ Non

Ce qui a été fait, intervention de :

- ❒ Sauveteur Secouriste du Travail : Nom :
- ❒ SAMU 15
- ❒ Médecin de ville
- ❒ Police ou gendarmerie 17
- ❒ Médecin du travail

Suivi réalisé :

- ❒ Retour au domicile (adulte présent) par :
- ❒ Hospitalisation par SAMU ou autre transport
- ❒ Maintien dans l'entreprise (en présence d'une infirmière)

5 Fiche transmise au médecin du travail pour dossier médical confidentiel du salarié

Au Docteur : Le :

Demande de visite médicale par l'employeur (avec lettre ou mail destiné au Médecin du Travail) ❒ oui ❒ non

Nom de la personne qui a rempli cette fiche :

Pôle Ressources en ADDictologie - Mars 2018
Copyright - Service communication - PÔLE SANTÉ TRAVAIL Lille
Groupe de travail Addictions

PÔLE SANTÉ TRAVAIL Métropole Nord | présanse

Fiche 2 :
Fiche constat

Fiche 3:
Conseils pour l'organisation d'un moment de convivialité

FICHE N°3

QUELQUES CONSEILS POUR FAVORISER LA SÉCURITÉ...
... DANS L'ORGANISATION D'UN MOMENT DE CONVIVIALITÉ

DOCUMENT À DESTINATION DES EMPLOYEURS

Pour L'EMPLOYEUR

1. Mettez en place un protocole de demande écrite d'autorisation de pot indiquant son objet, ses horaires et la présence ou non de boissons alcoolisées afin d'en accepter ou non son organisation.
2. Définissez des règles claires qui vont favoriser la sécurité : horaires prédéfinis, type de boissons proposées, nombre limité de verres de boissons alcoolisées servis par personne, mise à disposition d'alcootests, protocole de gestion d'une éventuelle ivresse pendant ou en fin de pot.
3. Indiquez par écrit la personne organisatrice qui sera garante du bon déroulement du pot et de la sécurité des participants (pendant et en fin de pot, sans oublier les retours ...).

Pour L'ORGANISATEUR

1. Informez votre direction et prenez connaissance du règlement intérieur de l'entreprise (celui-ci peut en effet contenir certaines règles applicables à la consommation d'alcool).
2. Organisez le pot à un moment opportun : idéalement avant le déjeuner, pour éviter les pots en fin de journée suivis de retour au domicile par conduite de véhicule...
3. Limitez la consommation par exemple par un système de tickets pour obtenir des boissons alcoolisées ...
4. Prévoyez des boissons non alcoolisées et des aliments en quantité suffisante.
5. Ne proposez que des boissons alcoolisées du 2ème groupe (bière, champagne, cidre, vin...).
6. Mettez en place un dispositif de prévention en proposant, par exemple, des éthylotests électroniques.
7. Veillez à ce que vos collègues rentrent chez eux en toute sécurité, si besoin en faisant appel aux taxis.
8. Ayez la connaissance et les moyens de mettre en œuvre la gestion d'une éventuelle ivresse, en particulier par le recours à un avis médical.

Source : www.preventionalcool.com

Pôle Ressources en Addictologie - Mars 2018
Copyright - Service communication - PÔLE SANTÉ TRAVAIL Lille
Groupe de travail Addictions

PÔLE SANTÉ TRAVAIL Métropole Nord

réseau présanse

EXEMPLE DE PROTOCOLE DE GESTION D'UN SALARIÉ EN ÉTAT D'ÉBRIÉTÉ SUR SON LIEU DE TRAVAIL

Pôle Ressources en ADDictologie (PRADD)
03 20 21 94 97

Cet exemple est à compléter par votre entreprise.

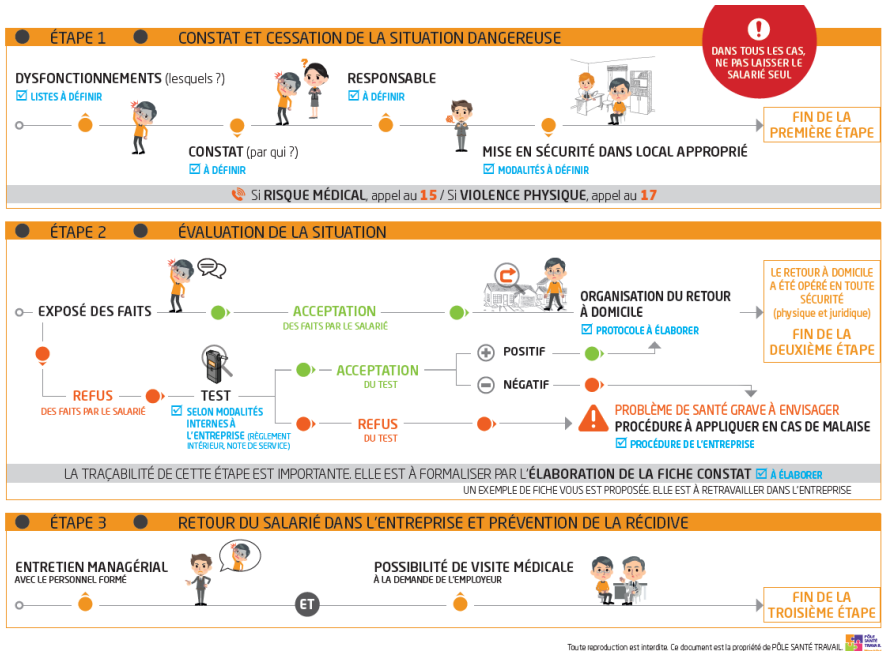
Un accompagnement à sa mise en place est nécessaire afin d'adapter l'outil à votre entreprise.

Nous pouvons vous accompagner dans sa construction.

Vous trouverez les éléments à compléter avec la légende suivante : ☑ À DÉFINIR

L'objectif de ce protocole est d'assurer la sécurité des personnes et des biens sur le lieu de travail dans le respect des individus et de la réglementation.

Il commence au constat d'un dysfonctionnement et finit à la réintégration du salarié au poste de travail en toute sécurité.



Toute reproduction est interdite. Ce document est la propriété de PÔLE SANTÉ TRAVAIL

Fiche 4 : Exemple de protocole de gestion d'un salarié en état d'ébriété

Proposition à construire avec l'employeur: accompagnement PRADD

Permet à l'employeur de se poser les bonnes questions dans l'entreprise

Fiche 5:
Demande d'intervention

FICHE N°5

DEMANDE D'INTERVENTION

CONSOMMATIONS ET ADDICTIONS

DOCUMENT À DESTINATION DES EMPLOYEURS

Afin de développer la sécurité et la santé dans votre entreprise, nous vous proposons d'agir sur la prévention des risques liés aux consommations de drogues et autres addictions.

Vous souhaitez prolonger l'action d'information et obtenir une AIDE PERSONNALISÉE sur le sujet, demandez-nous conseil sur :

- ☐ AIDE POUR RÉDIGER LA RÉGLEMENTATION INTERNE
- ☐ SENSIBILISATION, FORMATION DES ENCADRANTS
- ☐ INFORMATION, SENSIBILISATION DES SALARIÉS
- ☐ ÉLABORATION DE «PROTOCOLES»
- ☐ AIDE INDIVIDUELLE POUR UN SALARIÉ
- ☐ AUTRE DEMANDE, PRÉCISEZ :

VOS COORDONNÉES

Nom de l'entreprise :
Adresse :
Téléphone :
Personne à contacter :

Nous vous invitons à remplir vos coordonnées ci-dessus et nous retourner cette demande à :

VOTRE ÉQUIPE SANTÉ TRAVAIL

Pôle Ressources en ADDictologie (PRADD)
Alison LEBLANC
Secrétaire du Dr DUQUESNE
03 59 36 02 43
aleblanc@polesantetravail.fr

Pôle Ressources en ADDictologie - Mars 2018 - Copyright - Service communication
PÔLE SANTÉ TRAVAIL Lille
Groupe de travail Addictions

Consommation d'alcool: cadre général

Et la prévention ? Qu'est-il possible de proposer ?

Consommateurs et non consommateurs, sont concernés par les situations qui constituent des risques à évaluer... **et à prévenir.**

Les professionnels : infirmièr(e)s, assistant(e)s et médecins des services de santé au travail, assistant(e)s sociaux, animateurs de prévention, ont pour mission de répondre à ces questions, tant au niveau des personnes (suivi individuel), que des entreprises (actions de prévention, sensibilisations, conseils...),

en lien avec les acteurs internes (direction, encadrement, représentants du personnel, CSSCT, salarié désigné compétent en prévention des risques) et externes à l'entreprise (en particulier médecins généralistes, centres d'addictologie, mouvements d'entraide).

PÔLE SANTÉ TRAVAIL Métropole Nord

MÉDIAN présanse PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

CONSOMMATION D'ALCOOL...

Votre Service de Santé au Travail, partenaire de prévention, vous propose :

- des entretiens individuels en santé au travail
- des outils pour évaluer les risques
- des conseils pour répondre aux besoins de l'entreprise

Comment obtenir des informa... l'entreprise ?

En toute confidentialité...

...vous pouvez conta...

Alcool Info Servi...
0980 980 93...

Numéro gratuit

A partir de quels seuils de consommation parle-t-on de risques ?

Bière	Champagne	Vin	Whisky	Pastis
5° - 25cl	12° - 10cl	12° - 10cl	40° - 3cl	45° - 2,5cl

Chaque verre standard contient environ 10g d'alcool

Dès le premier verre, le comportement est modifié.
Ces modifications peuvent avoir une influence négative sur la vie personnelle, sociale et professionnelle.

La consommation d'alcool est préjudiciable pour la santé.

Les repères du Ministère de la Santé sur les consommations à risque :

- 10 verres standards/semaine
- maximum 2 verres/jour et 5 jours/semaine
- conseil de rester au moins 2 jours «sans consommation d'alcool» chaque semaine

A partir de quelles consommations parle-t-on de dépendance ?

Ce n'est pas la quantité consommée qui définit la dépendance.

Le Docteur Fouquet fut le premier, en France, à aborder la dépendance qui lie l'alcoolique à son produit.
C'est lui qui donna la **définition la plus habituelle de la dépendance à l'alcool : la perte de la liberté de s'abstenir de consommer.**
Un psychiatre américain, E. M. Jellineck (1890-1963) proposa dans sa classification de l'alcoolisme (1960) le terme de «maladie alcoolique».

Quelles réglementations en milieu de travail ?

- Article R. 4228-21 - Code du Travail (Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008) :

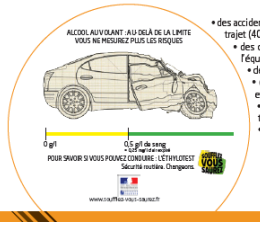
Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Le règlement intérieur peut :

- préciser les quantités, les lieux, les moments, les autorisations, la nature des consommations,
- prévoir des mesures (pouvant notamment prendre la forme d'une limitation, voire d'une interdiction de consommation) qui doivent être proportionnées au but recherché,
- définir les modalités d'intervention et de prévention,
- fixer un taux maximal **toléré** d'alcoolémie au travail.

Le taux actuel sur la route (**tolérance inférieure à 0,5 g/l**) est diminué pour certains postes (transports en commun routiers : **tolérance inférieure à 0,2 g/l**, décret du 25.10.2004).

Les conséquences de ces consommations sur le travail sont principalement :



- des accidents au travail (15 à 20 %) et de trajet (40% des accidents de la route)
- des difficultés relationnelles dans l'équipe de travail
- de l'absentéisme
- des diminutions de la qualité et de la sécurité
- des inaptitudes au poste de travail
- des licenciements

Comment vous aider dans la détection du risque ?

Votre Service de Santé au Travail est un interlocuteur privilégié sur cette question.

Au-delà de l'examen clinique et de l'entretien, des tests sanguins peuvent être demandés par le médecin du travail. **Les résultats sont destinés aux salariés.**

AUTOQUESTIONNAIRE PROPOSÉ : QUESTIONNAIRE FACE

• Au cours des douze derniers mois

A quelle fréquence vous arrive-t-il de consommer des boissons contenant de l'alcool ?

☐ Jamais : 0
☐ Une fois par mois ou moins : 1
☐ 2 à 4 fois par mois : 2
☐ 2 à 3 fois par semaine : 3
☐ 4 fois ou plus par semaine : 4

Combien de verres standards buvez-vous au cours d'une journée habituelle ?

☐ 1 ou 2 : 0
☐ 3 ou 4 : 1
☐ 5 ou 6 : 2
☐ 7 à 9 : 3
☐ 10 ou plus : 4

• Au cours de toute votre vie...

Votre entourage vous a-t-il fait des remarques au sujet de votre consommation d'alcool ?
☐ Non : 0 ☐ Oui : 4

Avez-vous déjà eu besoin d'alcool le matin ?
☐ Non : 0 ☐ Oui : 4

Vous arrive-t-il de boire et de ne plus vous souvenir ensuite de ce que vous avez pu dire ou faire ?
☐ Non : 0 ☐ Oui : 4

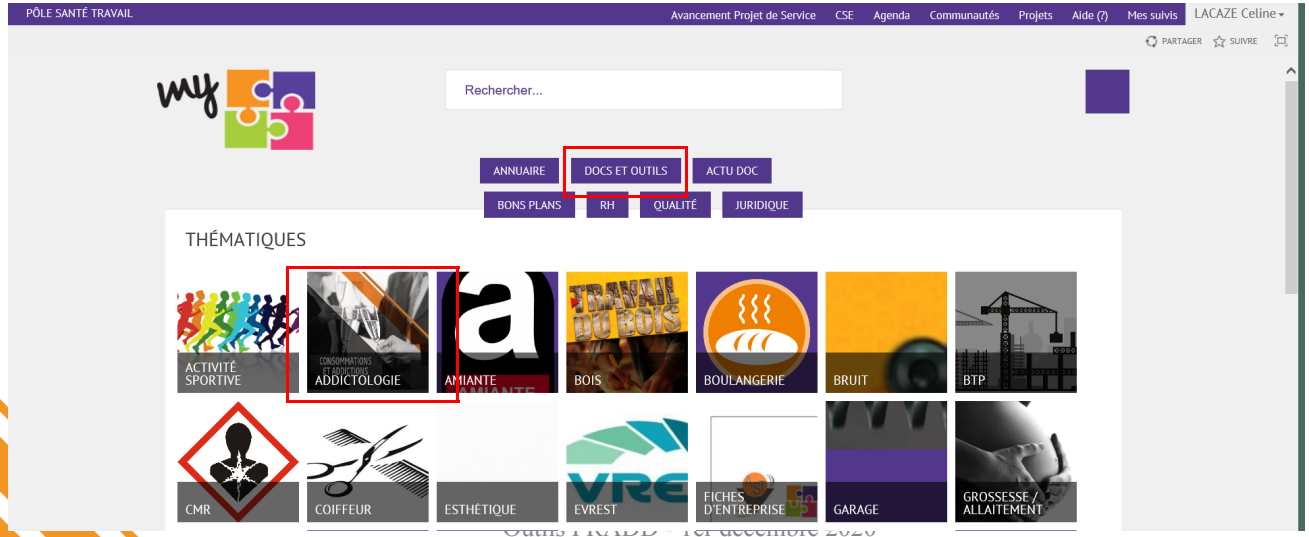
SCORE

Hommes
Score inférieur à 5 : risque faible ou nul
Scores de 5 à 8 : consommation excessive
Score supérieur à 8 : risque de dépendance

Femmes
Score inférieur à 4 : risque faible ou nul
Scores de 4 à 8 : consommation excessive
Score supérieur à 8 : risque de dépendance

Où trouver les documents?

- **Pochettes en stock au service communication:** centraliser les demandes par centre
- **Visibles sur l'intranet: Docs et Outils / Addictologie**



Diffusion du guide:

- **Travailler avec le médecin et l'équipe santé travail sur les modalités de diffusion et d'orientation des demandes**

- **Se limiter au premier niveau d'information:**

Questionner (3 questions possibles)

1 : Avez-vous un « protocole de gestion d'une **situation IVRESSE »** quelle qu'en soit la cause dans votre entreprise ?

2 : Avez-vous une « politique de **prévention » des risques lors des consommations autorisées** ?

3 : Avez-vous des **questions concernant la prévention des risques liés aux conséquences des consommations de produits psychoactifs** dans votre entreprise ?

Informer des ressources existantes

Recueillir et orienter le besoin

Pas de réponse immédiate

Pas sur la problématique individuelle

Merci de votre attention