

COLLOQUE SANTÉ



PRATIQUES ADDICTIVES EN MILIEU
PROFESSIONNEL

QU'EST CE QUE L'ADDICTION ?

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit l'addiction comme :

« un état de dépendance périodique ou chronique à des substances ou à des comportements ».

- On distingue :
 - Les addictions avec produits licites (alcool, tabac, médicaments) et illicites (cannabis, opiacés, cocaïne et dérivés de synthèse)
 - Les addictions comportementales ou sans substance : jeux de hasard et d'argent, jeux vidéo, écran et travail.



QU'EST CE QUE L'ADDICTION ?

- L'addiction est une MALADIE qui se caractérise par :
 - Une impossibilité répétée de contrôler un comportement ;
 - Une poursuite de ce comportement en dépit de la connaissance de ses conséquences négatives ;
 - Un comportement qui vise à produire du plaisir ou à écarter une sensation de malaise interne.

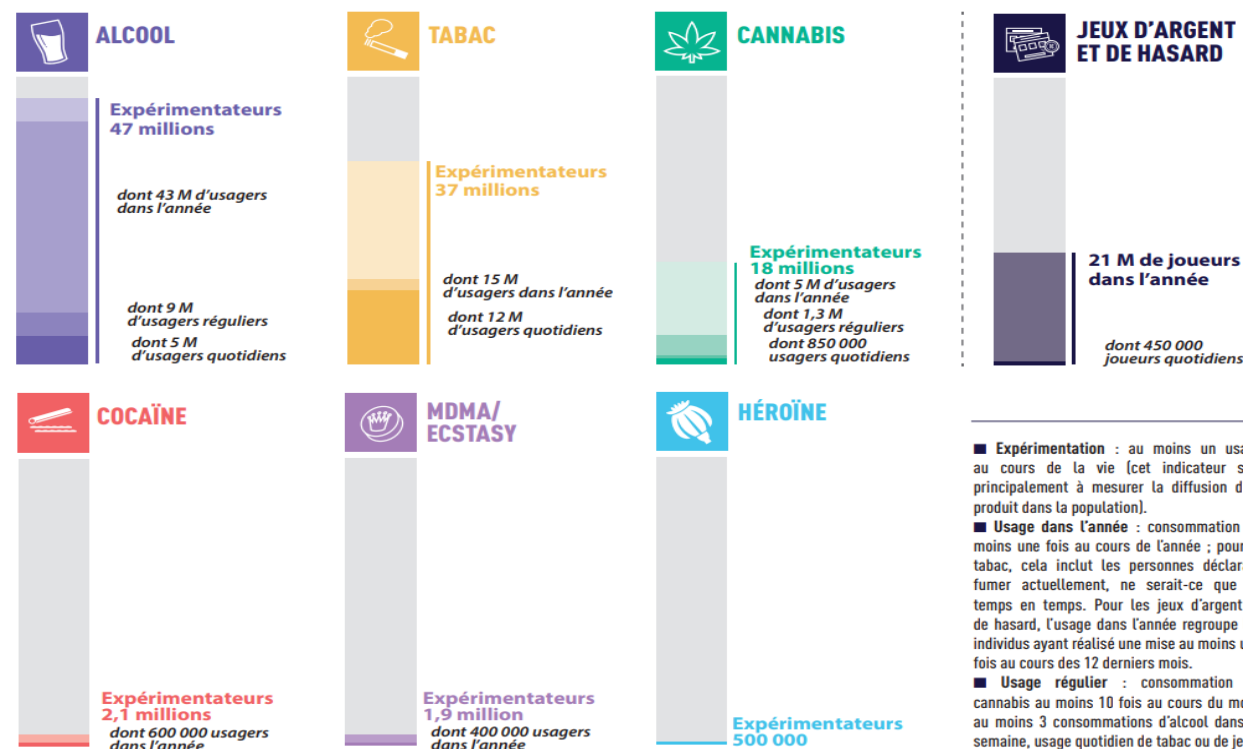


LES 3 FORMES DE DÉPENDANCE

- La dépendance comportementale : elle est liée aux contextes d'utilisation des produits (ex : tabac en voiture, au téléphone ; alcool en soirées...)
- La dépendance psychologique : elle est liée aux effets positifs que la personne ressent lors de ses consommations
= *renforcement positif* (ex : effet anxiolytique de l'alcool, effet calmant du cannabis, effet stimulant ou déstressant du tabac...)
- La dépendance physique : elle est liée au fait que les produits vont se fixer sur des récepteurs au niveau du cerveau et ainsi déclencher des réactions chimiques modifiant l'activité de ce dernier.
Le cerveau va ensuite réclamer des produits à la personne en lui faisant ressentir les symptômes de manque
= *renforcement négatif*

LES PRINCIPALES ADDICTIONS AUX SUBSTANCES :

Estimation du nombre de consommateurs de substances psychoactives parmi les 11-75 ans et de joueurs parmi les 18-75 ans, en France



LES CONDUITES ADDICTIVES : QUELLES CONSÉQUENCES SUR LE TRAVAIL ?

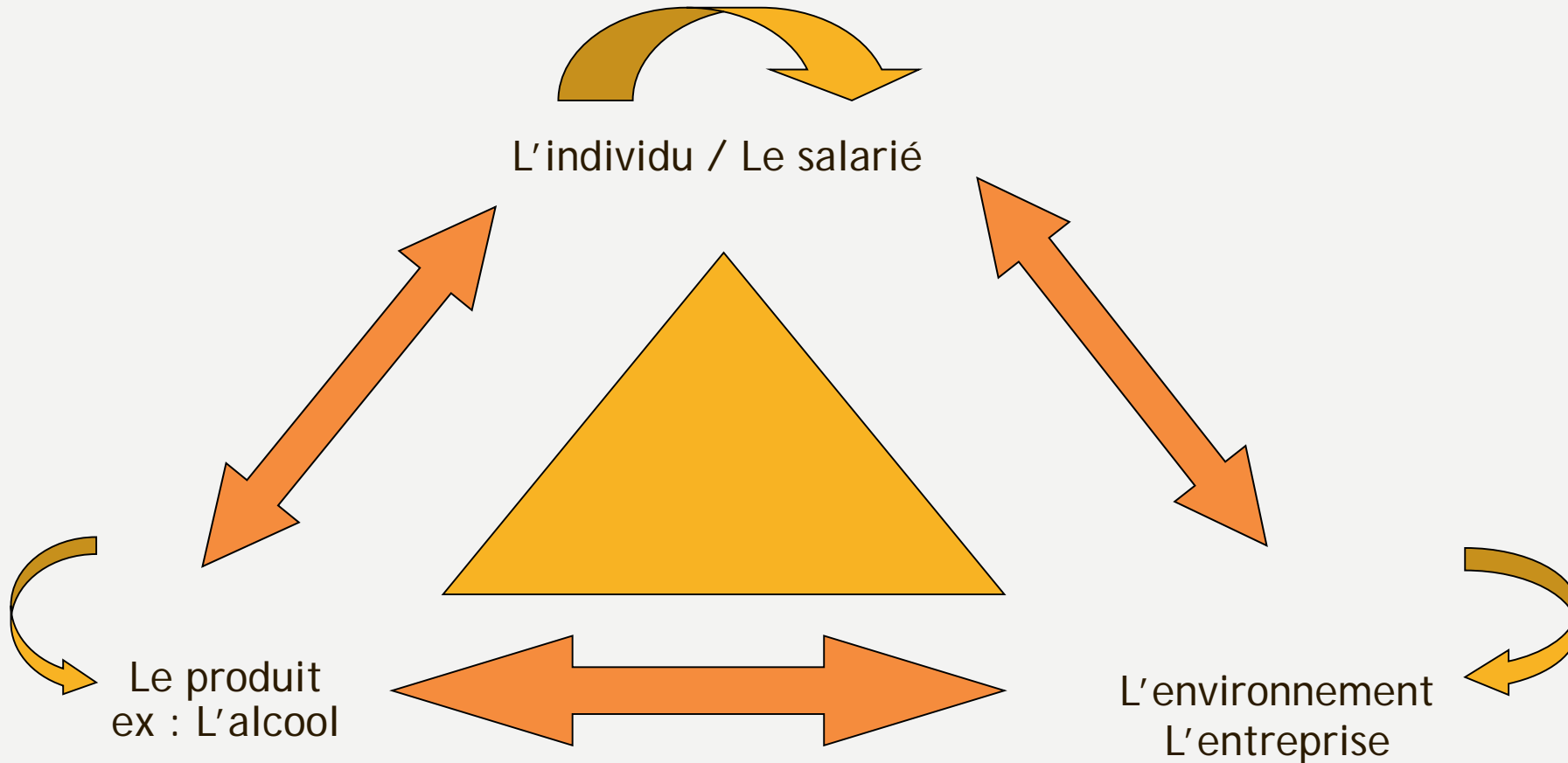
- Les conduites addictives peuvent également avoir des **conséquences négatives** sur votre travail :
 - Accident de service : Parfois grave, la diminution de la concentration, de la vigilance ou des réflexes, un trouble du comportement, agressivité ... peut être à l'origine d'un accident de service vous concernant ou concernant un de vos collègues.
 - Diminution de la productivité et de l'efficacité
 - Absentéisme, retards répétés
 - Faute professionnelle
 - Conflit entre collègues ou avec votre hiérarchie
 - Perte de l'emploi



LES ENJEUX POUR LA COLLECTIVITÉ

- L'**alcool** (et souvent d'autres produits) **est une réalité** dans toutes les entreprises et collectivités françaises. Pas de secteur épargné !
- Enjeu de **sécurité** (accidents de service et accidents de trajet)
- Enjeu de **qualité** (concentration, précision des tâches, jugement...)
- Enjeu de **performance** (apprentissage, adaptation, mémorisation...)
- Enjeu de **santé** (troubles psychologiques, somatiques)
- Enjeu de **responsabilité** (code civil et code pénal)
- Enjeu **culturel** (convivialité, liens sociaux...fêtes)

LA PROBLÉMATIQUE ADDICTIVE : UNE HISTOIRE COMPLEXE



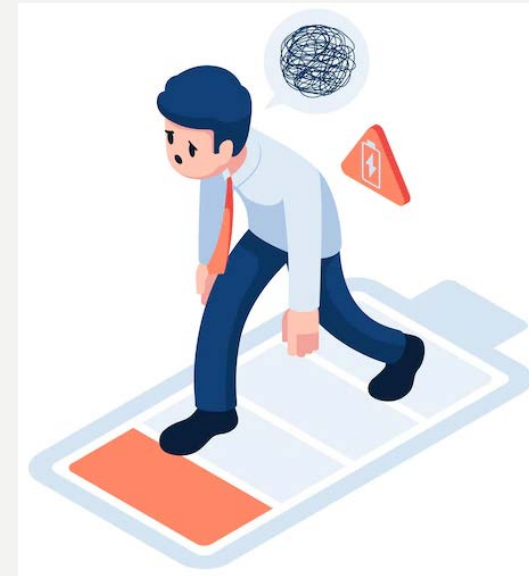
CONSOMMATION EN LIEN AVEC LES CONTRAINTES DU TRAVAIL :

- Stress,
- Travail en contact avec le public,
- Travail monotone,
- Harcèlement, brimades,
- Poste de sécurité,
- Exposition à la chaleur ou au froid,
- Port de charges lourdes,
- Télétravail / isolement,
- Travail en urgence ou, en sous effectif,
- Sur ou sous charge de travail.



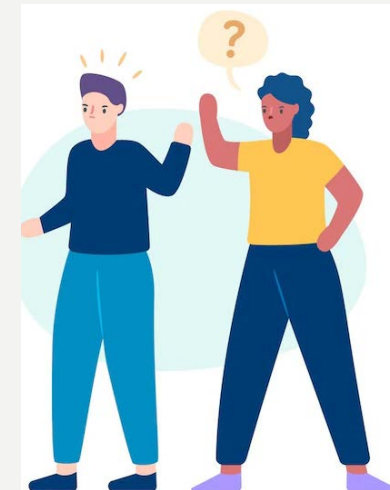
1 - DETECTER

- Toute personne constatant qu'un agent est dans l'incapacité d'accomplir ses missions en raison d'un comportement « anormal » doit donner l'alerte.
- Les troubles du comportement et/ou de vigilance peuvent se manifester de différentes manières :
 - propos incohérents,
 - difficultés d'élocution,
 - démarche titubante, désorientation,
 - troubles de l'équilibre,
 - attitude agressive,
 - haleine alcoolisée, pupilles dilatées, yeux rouges,
 - diminution des réflexes, gestes imprécis, somnolence,
 - baisse de vigilance,
 - mutisme, isolement,
 - attitude euphorique, comportement désinhibé,
 - absences ou retards répétés sans motif, etc.



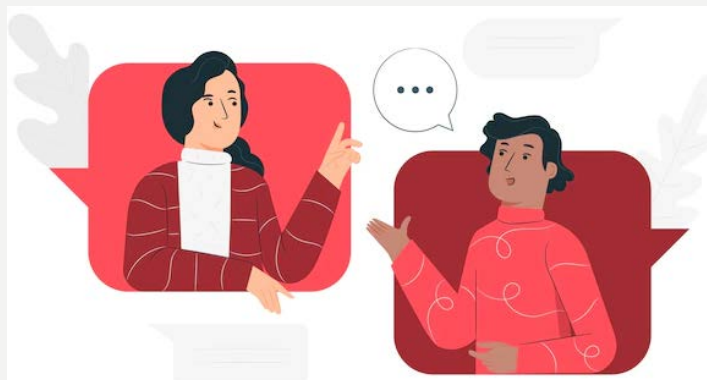
2 – SECURISER ET SIGNALER

- Mise en sécurité de l'agent qui présente un comportement « anormal ».
- Toute personne constatant ces troubles doit :
 - essayer de soustraire l'agent de l'exposition à toute forme de danger (ex. : conduite d'un véhicule, utilisation d'une machine, travaux électriques, travaux en hauteur) ;
 - accompagner l'agent vers un lieu où les risques sont limités (ex. : bureau, local de restauration, vestiaire) ;
 - alerter la hiérarchie
 - veiller à ce que l'agent ne reste jamais seul



3 – COMPRENDRE ET EVALUER

- Évaluation de la situation par le responsable hiérarchique
- Si l'agent a la capacité de communiquer, un dialogue devra être initié afin d'évaluer la situation par le responsable hiérarchique.
- L'objectif de cet échange est d'informer l'agent qu'il ne semble pas en mesure de réaliser son travail en sécurité, de lui rappeler les consignes de sécurité applicables et de prendre les dispositions nécessaires.



COMMENT AIDER ?

- IL APPARTIENT A LA COLLECTIVITÉ DE DECIDER SI ELLE ACCOMPAGNE ON NON UN SALARIE A RISQUE.
- NEANMOINS SON PREMIER RECOURS EST LA MEDECINE DU TRAVAIL.
- LA SANCTION (RAPPEL DU CADRE ET DES OBLIGATIONS DES SALARIES)
- L'ACCOMPAGNEMENT SOUS FORME DE CONTRAT AVEC L'AGENT.

AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?