

# Substances Psychoactives (SPA) et travail:

## Pourquoi et comment en parler? La démarche de prévention.

Cet outil PP type support est destiné aux **Services de Santé au Travail** qui souhaitent aborder le sujet des **SPA avec leurs entreprises**.

Il a été élaboré par le groupe « Substances Psycho Actives et travail » du SIST  
« **Santé Travail-Provence, ST-P** »

*(Dr v.Kunz , Dr C.Soler, Dr Catherine Aubaile Dr Anne-Marie Even, Dr F.Favro-Sabatier,  
Dr C.Lambert, F.Lehucher IDEST, J.Leverne IDEST ,Dr F.Nannini, B.Navarro ASST,  
Dr Hélène Rigaut)*

en collaboration avec le Réseau Drogues et Travail PACA,  
juin 2016

# Sommaire

## 1. Qu'est-ce qu'une Substance Psycho Active?

Définition.

Niveaux de consommation: risques et conséquences.

Législation en entreprise.

## 2. Pourquoi est-il important d'aborder les SPA dans mon entreprise ?

Les responsabilités et légitimités de chacun des intervenants du monde du travail.

Les données statistiques.

Le lien documenté entre consommations et travail.

## 3. Comment mettre en place une démarche de prévention dans mon entreprise?

La démarche validée recommandée : les 3 volets.

Comment faire en pratique, comment notre service peut-il vous aider ? : les outils à votre disposition: La «*malette employeur*»

Vidéo illustrative.

## 4. Questions/Réponses



# Sommaire

## 1. Qu'est-ce qu'une Substance Psycho Active?





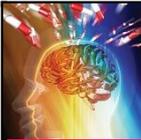
## Qu'est ce qu'une SPA?

- Un produit licite ou illicite qui agit sur le cerveau,
- Qui peut modifier le comportement, les émotions, les sensations, l'humeur, les perceptions, les capacités et la vigilance,
- Qui peut engendrer une dépendance.
- **ALCOOL**  
**CANNABIS**  
**MEDICAMENTS PSYCHOTROPES**  
[COCAÏNE, OPIACES, AMPHETAMINES ...]
- 3 grandes classes en fonction de leurs actions sur le SNC : Les stimulants, les perturbateurs, les sédatifs.

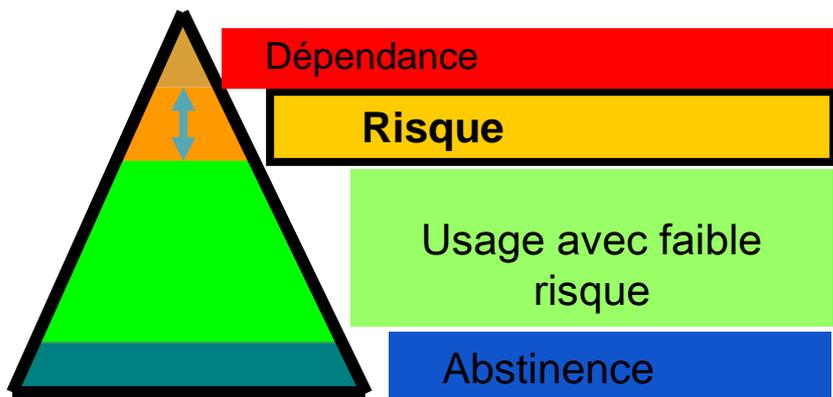
***NB. On limite le champ de travail aux SPA susceptibles de générer des troubles du comportement : ~~TABAC~~***



# SPA : 3 grandes classes de produits en fonction de leurs actions sur le système nerveux central

 <b>STIMULANTS</b>	 <b>PERTURBATEURS/ HALLUCINOGENES</b>	 <b>DEPRESSEURS/ SEDATIFS</b>
<p>-Favorisent temporairement un <b>état d'éveil et d'excitation</b> et <b>réduisent la fatigue</b>.</p> <p>- Induisent un <b>sentiment fallacieux d'assurance et de contrôle de soi</b>. Effet suivi d'un <b>état d'épuisement et de dépression</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Cocaïne,</b></li> <li>▶ <b>Amphétamines,</b></li> <li>▶ <b>Ecstasy, GHB</b></li> </ul>	<p>Provoquent une <b>perturbation de la perception</b> de l'<b>environnement</b> et de la <b>réalité</b> : modifications de la perception du temps et de l'espace, sensibilité exacerbée aux couleurs et aux sons.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Alcool,</b></li> <li>▶ <b>Cannabis,</b></li> <li>▶ <b>LSD champignons, Kétamine, Produits volatils (colles et solvants..)</b></li> </ul>	<p>Entraînent une sensation de <b>détente</b> et de <b>rêve</b> ainsi qu'une <b>perte d'inhibition</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Opiacés (héroïne, TSO: Méthadone et Subutex, Codéine, Morphine),</b></li> <li>▶ <b>Médicaments psychotropes (anxiolytiques, somnifères..),</b></li> <li>▶ <b>Alcool</b></li> </ul>

# SPA : Les modes de consommation



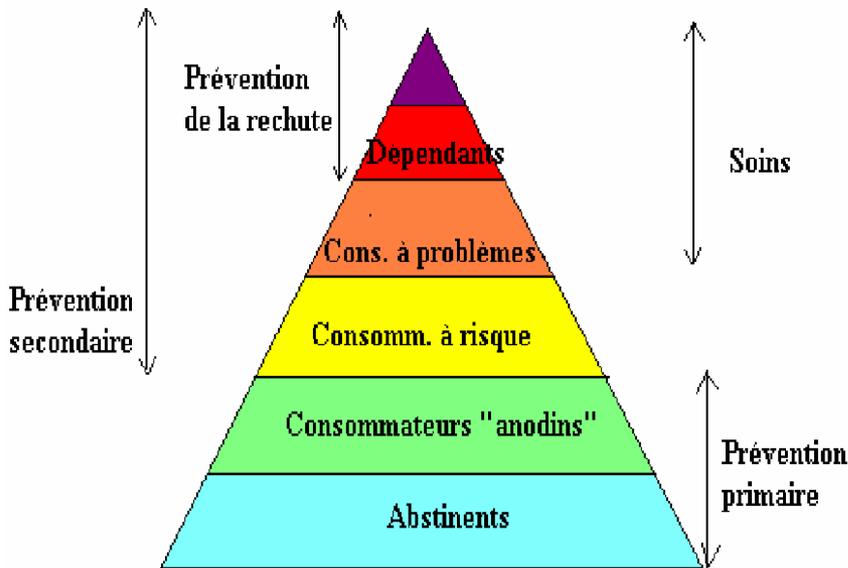
## 4 modes de consommation:

### Au travail :

La consommation simple peut devenir à risque dans certaines situations.  
Les non-consommateurs peuvent avoir des conséquences indirectes (PSS!).

Pour aborder de façon collective la thématique des « **drogues dans l'entreprise** », on parlera de **consommation de SPA** et **du risque lié à cet usage.**

# SPA: Les modes de consommation



**USAGE SIMPLE** (« faible risque »): la consommation de substances psychoactives n'entraîne ni complication somatique, ni dommage.

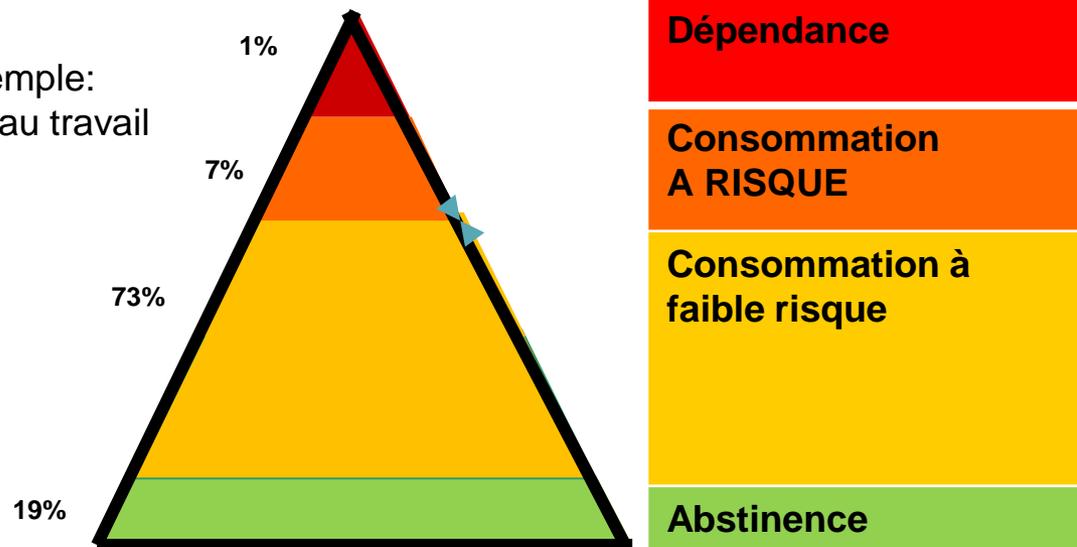
**USAGE A RISQUE:** **quantitatif** (repères OMS alcool, quantité fréquence), **situationnel** (conduite, PSS, grossesse, enfance), **qualitatif** (substance et modalités de consommation -âge de début, consommation solitaire, défonce-, vulnérabilité psychologique ou physique, co-consommation).

**Usage nocif ou à problème:** conséquences cognitives, psychologiques, psychiatriques, sociales, judiciaires, physiques

**DEPENDANCE** : perte de la maîtrise de la consommation, avec besoin de continuer en dépit du retentissement.

# SPA : Les modes de consommation

Exemple:  
Alcool au travail



Différents niveaux de prévention et d'intervention:

☞ Orientation++, collaboration, soins

☞ Evaluation, information/repères, conseil de réduction

☞ Information/ repères

☞ Primaire ou secondaire

CONSEQUENCES PHYSIQUES

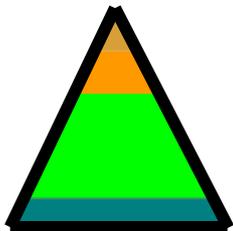
CONSEQUENCES PSYCHOLOGIQUES

CONSEQUENCES PROFESSIONNELLES

CONSEQUENCES SOCIALES  
ET FAMILIALES

CONSEQUENCES JUDICIAIRES

Majorées si CO-CONSOMMATIONS



# Le « risque alcool » : repères OMS

## Risques QUANTITATIFS:

**Les seuils à ne pas dépasser**

 • **POUR LES FEMMES :**  
Ne pas consommer plus de 2 verres d'alcool par jour.

 • **POUR LES HOMMES :**  
Ne pas consommer plus de 3 verres d'alcool par jour.

 • **POUR LES CONSOMMATIONS OCCASIONNELLES :**  
Ne pas consommer plus de 4 verres d'alcool en une seule occasion (si vous devez prendre le volant, l'abstinence est préférable).

2  / jr 

2 verres maximum par jour  
pour les femmes

3  / jr 

3 verres maximum par jour  
pour les hommes

4  / Max

4 verres maximum  
en une seule occasion



1 jour d'abstinence  
par semaine

## Risques SITUATIONNELS:



- pas d'alcool pendant la grossesse
- pas d'alcool dans l'enfance
- pas d'alcool si... maladie chronique, traitement,
- **ou si conduite d'une machine ou responsabilités qui nécessitent une parfaite vigilance.**

### Il est impératif de ne pas boire si...



- vous conduisez un véhicule\* ou une machine dangereuse;
- vous êtes mineur;
- vous exercez une activité qui exige de la vigilance;
- vous avez une maladie chronique (épilepsie, pancréatite, hépatite C);
- vous êtes un ancien alcoolo-dépendant.

\*Au-delà de deux verres, vous dépassez la limite légale pour conduire.



# Equivalence des verres d'alcool: verres standards

1 verre d'alcool  
=  
10 g d'alcool pur  
=  
=



**Verre à la maison ≠ verre servi au bar !!**

# Les bouteilles standards

VERRE STANDARD (=UNITÉ D'ALCOOL)  
**10g/VERRE**



1 bouteille  
de 75 cl  
de whisky  
40°



25  
doses  
standard



ou  
1 bouteille  
de 75 cl  
de vin ou de  
champagne



7  
doses  
standard



1 cannette  
de 50 cl  
de bière  
8,6° à 10°



4  
doses  
standard



1 bouteille  
de 75 cl  
d'apéritif



10  
doses  
standard





*Pas de repères quantitatifs!*

# Le « risque cannabis »

**Mode** de consommation:

- Début jeune.
- Fréquence et quantité.
- Consommation solitaire.

**Co-consommation:**

alcool,  
médicament..

Poursuite de la consommation alors qu'il y a des **conséquences** cognitives, psychologiques, psychiatriques, sociales, judiciaires, physiques.

- Essai de **réduction** de la consommation sans y **parvenir**.
- Impossibilité de **s'empêcher** de consommer dans certains contextes.

Consommation dans certaines **situations**: conduite, poste de sécurité, grossesse, vulnérabilité psychologique.



Dépendance



Aide





# Le « risque lié aux médicaments psychotropes »

- Conduite ( médicaments classe 2 ou 3 responsables de 3,3% des accidents corporels ) ou sur un PSS.

☞ **Pictogrammes** sur les boîtes de médicaments.



Soyez prudent (ne pas conduire sans avoir lu la notice).



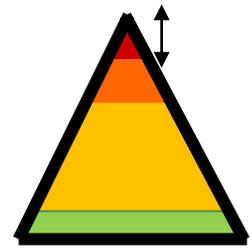
Soyez très prudent (ne pas conduire sans l'avis d'un professionnel de la santé).



Attention, danger !  
Ne pas conduire (pour la reprise de la conduite, demandez l'avis d'un médecin).

- Si « mésusage » du médicament prescrit:
  - Si non respect des **doses** et des **durées** de prescription: automédication avec risque d'effets indésirables, de surdosage, de dépendance.
  - Si arrêt sans avis médical.
  - Si co-consommation de substances psycho actives.





# SPA et dépendance



- **Perte de la maîtrise de la consommation** avec **besoin** compulsif de **continuer à consommer** en dépit du retentissement (physique, psychique, professionnel..).
- L'évaluation et la prise en charge relève du domaine médical/sanitaire.
- Situation pour laquelle la **collaboration précoce** salarié concerné-médecin du travail-employeur est essentielle dans le respect du rôle de chacun....
- ...Idéalement parallèlement à une **démarche de prévention collective** dans l'entreprise.

 **CONNAITRE SON LIEN PAR RAPPORT A LA SPA**

Toutes les coordonnées des structures d'aides sur : [www.drogues-info-service.fr](http://www.drogues-info-service.fr) , rubrique « Adresses utiles »



# Sommaire



## 2. Pourquoi est-il important d'aborder les SPA dans l'entreprise ?



# Aborder les SPA en entreprise: 4 raisons

1/ Légitimité et responsabilités de chacun pour intervenir,

2/ Statistiques,

3/ Liens démontrés entre travail et consommation.

👉 4/ Démarche de prévention type validée avec les 3 volets: **information**, **management**, **aide**.

dans une politique globale de prévention des risques professionnels:  
**DUERP++**

# 1/ Légitimité et responsabilités de chacun des acteurs du monde du travail pour intervenir dans la prévention du risque lié aux SPA.

## Cadre d'intervention

### Sanitaire :

SST,  
médecin,  
infirmière,  
AS.

### Règlementaire :

employeur,  
hiérarchie,  
encadrement.

### Sécuritaire :

tout salarié  
de l'entreprise  
ou toute  
personne  
présente sur le  
lieu de travail.

### Relationnel :

tout le monde :  
l'acteur parle en  
tant qu'individu  
indépendamment  
de son statut  
d'appartenance à  
l'entreprise.

**Et...chaque acteur doit rester dans sa fonction et son cadre avec un discours respectueux.**

# L'employeur :

1. **Responsabilité santé et sécurité** avec obligation de résultat ou « moyens renforcés ».
2. Responsabilité de faire **respecter les lois** en vigueur (code du travail et jurisprudence) avec pouvoir disciplinaire par le **RI**.
3. Responsabilités juridiques en matière **civile et pénale**.
4. Nécessité d'évaluation dans le **DUERP** avec une traçabilité des actions. L'évaluation du risque lié aux consommations de SPA fait partie de l'évaluation des risques de l'entreprise et doit être incluse dans le DUERP.
5. Réponse à l'attente des salariés sur le bien être au travail.

# Le CHSCT

1. Participe à l'ensemble de la démarche de prévention de la consommation de SPA à tous les niveaux et auprès de l'ensemble des personnels de l'entreprise.
2. Alerte la direction sur les problèmes repérés.

# Chaque salarié

1. A l'obligation de préserver sa santé, sa sécurité, celle des autres et de porter assistance à une personne en danger .
2. Est informé de la démarche élaborée et est invité à l'appliquer.
3. Peut légitimement intervenir face à un collègue dont la consommation pose problème dans le travail en particulier en cas de danger immédiat.

# Le médecin et l'équipe pluridisciplinaire du Service de Santé Travail

1. ... «**Conseille l' employeur, afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail** » *(loi 20 juillet 2011)*
2. En consultation, le médecin du travail ou l'infirmier(e) doit « **proposer systématiquement à tout salarié une évaluation clinique de sa consommation de SPA** ». « Il décide, en toute indépendance, de la nécessité ou non de proposer un test biologique ».
3. Dans le cadre des actions en entreprise, l'équipe pluridisciplinaire doit **participer** de manière active à l'information et la formation sur la **prévention des risques liés à la consommation de SPA**.
4. Cette action est tracée dans la **fiche d'entreprise**.

## 2/ Données statistiques

### - Augmentation de la consommation des SPA (baromètre INPES)

- Tous les secteurs,
  - Tous les statuts,
  - Tous les postes,
  - Toutes les fonctions,
- } sont concernés

### - Les conséquences pour l'entreprise et le salarié sont multiples:

- \* AT,
  - \* absentéisme
  - \* moindre productivité et qualité des prestations
  - \* mauvaise image de l'entreprise
  - \* problèmes relationnels, mauvais vécu au travail, évolution de carrière et stabilité professionnelle compromises, licenciement, inaptitude médicale
- 15% à 20%

### - Statistiques de santé publique

- 1/2 de la mortalité due à l'alcool concerne des non-dépendants,
- Alcool = facteur de risque majeur après tabac et HTA,
- 8 % des salariés ont une consommation à risque d'alcool

# SPA au travail : Conséquences multiples pour l'entreprise et le salarié



**Prise de risques**



**Inattention**



**Troubles de la mémoire**



**Maladresse**



**Agressivité**



**Erreurs de jugement**



**Conséquences sur l'attention  
et la conscience du danger**



**Mise en danger d'autrui**

# Usage des SPA parmi les actifs (16-65 ans)

## Baromètre santé INPES 2010

NAF	Consommation ponctuelle importante / mois	Ivresse année	Tabac quotidien	Cannabis année	Cocaïne vie	Ecstasy amphétamine vie
Ensemble (n=14795)	19,2	21,1	33,5	6,9	3,8	3,3
Agriculture, sylviculture et pêche (n=417)	30,7	24,2	31,5	6,2	2,9	2,8
Construction (n=987)	32,7	33,2	43,8	13,0	5,6	3,8
Commerce (n=1562)	17,6	22,2	38,4	7,4	3,5	3,2
Transport, entreposage (n=745)	24,2	23,0	34,3	5,0	2,7	2,5
Hébergement, restauration (n=441)	26,9	27,2	44,7	12,9	9,2	7,9
Information, communication (n=488)	22,6	29,5	26,8	10,7	6,9	5,5
Administration publique et défense (n=1194)	17,8	18,1	28,4	3,6	2,5	2,7
Enseignement (n=1391)	10,9	15,1	23,4	5,2	2,9	2,2
Santé humaine, action sociale (n=2548)	8,5	11,8	30,0	4,0	2,6	2,5
Arts, spectacle et services récréatifs (n=258)	23,0	32,3	31,1	16,6	9,8	7,3
Services des ménages (n=233)	14,0	6,7	31,3	0,7	0,5	1,0

Consommation ponctuelle importante/ mois : 6 verres ou plus lors d'une même occasion au moins une fois par mois

NAF : nomenclature d'activités françaises (en 21 sections)

En rose les secteurs les plus concernés, en bleu les secteurs les moins concernés

# Consommations parmi les actifs

## Alcool

8% des actifs ont un usage à risque (12% ♂ et 3% ♀),  
<1% sont dépendants

## Cannabis

Usage régulier pour 1,7% (3% ♂ et 1 ♀) (6% chez les sans emplois)

## Médicaments psychotropes dans l'année

14% des actifs

*Baromètre Santé 2010 INPES et Etat des lieux des consommations en milieu professionnel, OFDT, 2011*

# Coût et bénéfice de la prévention SPA

Coût de l'alcool au travail en moyenne pour les entreprises françaises:  
**1,5 % de la masse salariale annuelle.**

Coût engendré par les problèmes d'alcool en entreprise approché par la formule suivante :

$$\text{Nombre d'employés} \times 5 \% \times \text{salaire moyen} \times 25 \%$$

- Bénéfices secondaires en dehors du coût direct :
  - ✓ Effet positif pour l'entreprise :
    - moins d'AT (taux de cotisation diminué), moins d'absentéisme,
    - meilleure productivité, meilleure image à l'extérieur.
  - ✓ Effet positif pour les salariés :
    - l'entreprise s'intéresse à leur santé et leur sécurité  
=> amélioration du climat social.

▶ **La prévention en entreprise est un investissement qui rapporte!**

# 3/ Liens entre consommation de SPA et travail



**9% des consommateurs d'alcool,  
13% des consommateurs de cannabis**  
disent avoir **augmenté leur consommation** l'année précédente **du fait de problèmes liés au travail** ou de leur situation professionnelle.

[Baromètre santé INPES 2010]

**Certaines conditions de travail identifiées** peuvent **favoriser ou initier une consommation de SPA**

☞ 6 classes de déterminants professionnels pouvant favoriser des consommations d'**acquisition** (culture) ou d'**adaptation** (RPS).

☞ DUERP (« Repérage »)

**Certains postes** nécessitant une vigilance supplémentaire sont **plus à risque**:  
« **PSS** » ou poste avec **exigence cognitive importante** (plus d'impact des consommations d'**importation**)

**Contexte: Porosité privé/travail. Société « addictogène »** ► monde du travail.



# Les facteurs professionnels retentissant sur les conduites de consommation de SPA [Lutz, 2012]:

## 6 classes de déterminants pouvant initier, favoriser ou renforcer l'usage de SPA:

- 1. Disponibilité et offre des produits liés au milieu professionnel:** *offre d'alcool sur le lieu de travail*, métiers de production, *de vente* ou de contrôle liés aux produits psychoactifs *métiers de la santé*.
- 2. Pratiques culturelles et socialisantes:** genre du métier, *habitudes conviviales*, relation hiérarchique, bizutage, support de communication non verbale, image de marque, réseau, *démarche commerciale*, *cohésion d'équipe*, âge, ancienneté.
- 3. Précarité professionnelle:** *statut*, rémunération, image de marque du métier, *évolution professionnelle*, reclassement, formation, projet d'entreprise peu clair.
- 4. Tensions psychiques:** *conflit*, souffrance, isolement, désœuvrement, anxiété, vigilance, activités interrompues, charge émotionnelle, manque d'expérience, mésestime de soi, exclusion, *surinvestissement*, manque de reconnaissance, âge, *perte de sens*, *injonction contradictoire*, écueil éthique, usure mentale.
- 5. Pauvreté des liaisons sociales:** *absence de reconnaissance*, manque de soutien, *isolement*, *relations hiérarchiques atomisées*, opacité managériale, manque de soutien syndical, manque de temps de transmission, manque de réunion de travail, absence de supervision, absence de débats professionnels, absence d'évolution professionnelle, absence ou excès de contrôle exclusion, désinsertion sociale.
- 6. Tensions physiques:** *temps de travail*, horaires atypiques, gardes, activité répétitive, intensité des gestes, bruit, odeurs, chaleur, douleur, TMS, âge.

# Les facteurs professionnels retentissant sur les conduites de consommation de SPA [Lutz,2012\*]:

- 1.Pratiques culturelles et socialisantes** : pots fréquents, déplacements en équipe loin du domicile...
- 2.Disponibilité et offre des produits liées au milieu professionnel** : Métiers de la santé, de l'hôtellerie-restauration...
- 3.Précarité professionnelle** : statut, projet d'entreprise peu clair...
- 4.Tensions physiques** : horaires atypiques, intensité des gestes, chaleur...
- 5.Tensions psychiques** : Relations conflictuelles non réglées, manque de reconnaissance...
- 6.Pauvreté des liaisons sociales** : Isolement, délitement du collectif...

\* Typologie des facteurs professionnels retentissant sur les conduites de consommation de SPA [Lutz, 2012]

# Sommaire



## 3. Comment mettre en place une démarche de prévention dans mon entreprise?



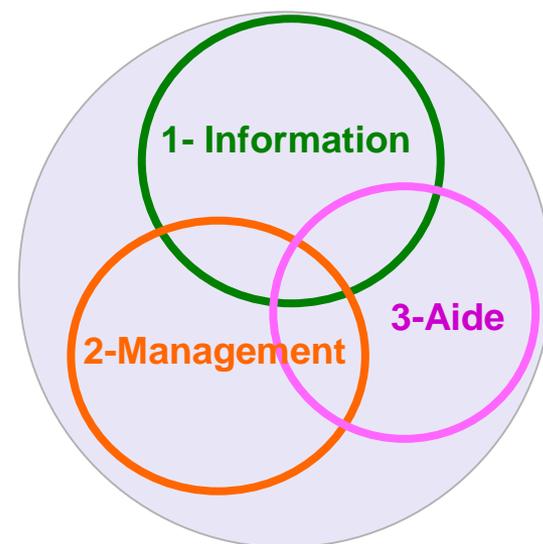
# La démarche type de PREVENTION validée



Pour aborder de façon collective la thématique des « drogues dans l'entreprise », on parlera de consommation de SPA et du risque lié à cet usage.

## 3 volets indispensables à aborder de façon conjointe:

1. Un **volet information-sensibilisation**
2. Un **volet management**
3. Un **volet aide pour les personnes en difficulté**



# 1. Un volet information-sensibilisation pour tous les acteurs de l'entreprise.

- Avoir la même base de connaissance, donner les indicateurs simples pour repérer les personnes en difficulté,
- Travailler sur les représentations (santé, drogues, travail, respect, responsabilité...),
- S'informer sur les produits, effets, risques, législation...
- Connaître l'influence de l'environnement,
- Travailler sur les facteurs de risque, avec un **état des lieux** et un **plan d'action (DUERP et Fiche d'Entreprise)**.

## 2. Un volet management

qui précise le cadre général

- **Mettre en place le DU** avec cette thématique et faire participer les salarié.
- La réglementation et le code du travail, le RI
- Un protocole de gestion des pots
- Les règles et les conduites à tenir en cas d'état inhabituel, protocole de « gestion de crise »
- Un protocole d'accompagnement managérial d'un salarié pressenti en difficulté
- L'échelle des sanctions en cas de transgression (avec réponse immédiate, progressive et structurée)
- Avec une formation de l'encadrement

### 3. Un volet aide

## pour les personnes en difficulté

- Mettre à disposition et affichage :
  - Outils d'auto-évaluation des consommations,
  - **Sites d'information validée,**
  - **N° vert et coordonnées des structures spécialisées.**
- Encourager et soutenir la demande d'aide et de soin, favoriser l'orientation précoce vers le médecin du travail.
- S'impliquer dans l'aménagement des postes des personnes en difficulté:
  - Charge et temps de travail,
  - Anticiper le retour à l'emploi si arrêt de travail...

# Préalables indispensables à la mise en place de la démarche de prévention

Démarche concerne l'ensemble des salariés (direction, encadrement, CHSCT, personnels et leurs représentants) dans un esprit d'accompagnement et de soutien.

Communication sur la démarche pour qu'elle soit connue et acceptée par tous.

Les modes d'interventions, les moyens mis en œuvre, les limites et rôles de chacun doivent être connus de tous.

**Démarche est à inclure dans une politique globale de prévention des risques professionnels** en considérant tous les facteurs intervenants: stress, conditions de travail difficiles, emploi précaire...

# Démarche de prévention SPA: en pratique

## 1-Information

- Affiches de sensibilisation, information.
- Information dans le livret d'accueil.
- Réunions en petits groupes avec intervenant extérieur.

## 2-Management

- Evaluation et plan de prévention dans le **DUERP**.
- Ex de formulation de RI
- Gestion des pots encadrée.
- Protocole en cas de trouble du comportement, à chaud et à froid.

## 3-Aide

- Affichage des numéros d'aide.
- Orientation vers médecin du travail (fiches de constat).
- Aménagement de poste

# Démarche de prévention SPA en pratique

## Nos outils à votre disposition



### La « malette employeur » avec les conseils et documents types par volet.



www.stprovence.fr



Cet outil est destiné aux Services de Santé au Travail qui, après prise en compte, pourront le remettre à leurs entreprises qui souhaitent mettre en place une démarche de prévention SPA. Il a été élaboré par le groupe « Substances Psycho Actives et travail » du SET « Santé Travail Provence, ST-P » Dr V. Kiers, Dr C. Schep, Dr Catherine Aubolle, Dr Anne-Marie Eyraud, C. Escarp-Sabatier, Dr C. Lambert, C. Jahnke, IDEST, L. Lavigne IDEST, Dr E. Mariani, B. Navarro ASST, Dr Hélène Rigault. Avec le collaboration du Réseau Drogues et Travail PACA piloté par (Sobry, Grouzet et de S. Godeiron), attaché de communication ST-P.

### LA « MALETTE EMPLOYEUR » :

#### PREVENTION DU RISQUE LIE A LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHO ACTIVES (SPA) EN ENTREPRISE

La consommation de substances psychoactives en milieu professionnel peut générer des risques pour le salarié ou les tiers, notamment accidentels, du fait de l'altération des capacités engendrée (rapport INPES 2012).

L'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L4121-1 du Code du travail), assortie d'une obligation de résultats, doit l'encourager à mettre en place une démarche de prévention sur cette thématique. C'est la cohérence de cette action de prévention qui sera évaluée dans le cadre des responsabilités juridiques (civile et pénale).

La thématique des SPA reste un sujet sensible dont l'abord est facilité par une collaboration étroite entre l'employeur et le médecin du travail dans le respect du rôle et des responsabilités de chacun.

La DGT (Direction Générale du Travail) et la MLDECA(e) préconisent la mise en place d'une démarche de prévention validée, comprenant 3 volets indispensables et complémentaires. Cette démarche de prévention collective doit s'inscrire dans la démarche globale de prévention et est à élaborer dans un esprit d'accompagnement et de soutien, avec l'ensemble des salariés, afin qu'elle soit comprise et acceptée partout dans l'entreprise. Les modes d'interventions, les moyens mis en œuvre, les limites et rôles de chacun doivent être connus de tous.

#### Le rôle du service de santé au travail :

- Il est de conseiller les employeurs sur les dispositifs et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail. (Loi du 20 juillet 2011 (Art. L. 4622-2 du Code du Travail)).
- Il est de suivre les recommandations du plan santé travail (2016-2020) en encourageant la concertation sur les mesures de prévention et en diffusant auprès des employeurs les bonnes pratiques en matière de prévention collective.

Le médecin de santé au travail coordonne l'équipe pluridisciplinaire santé travail autour de la prévention individuelle (médecins, IDEST, psychologue, assistante sociale) et collective (médecins, IDEST, ASST, IPRP).



(1) Hésitations ou idées qui agitent le cerveau, qui modifient les émotions, l'humeur, les perceptions et le jugement: alcool, cannabis, médicaments psycho tropes et autres drogues illicites.

(2) Mission interministérielle de lutte contre les Drogues Elites Conduites Aléatoires

www.stprovence.fr

ST-Provence - Siège social

0 800 350 400

Présence

# « Malette employeur »

DOCUMENTS utiles pour la démarche de prévention du RISQUE lié à la CONSOMMATION de SPA

## 1. Les outils pour le volet MANAGEMENT :

### 1.1. Les obligations et recommandations

- 1.1.1. Pourquoi évoquer cette thématique des SPA dans l'entreprise? Feuille mémo employeur  
Comment ? 1/ Repérage des facteurs de risque professionnels  
2/ Intégration dans le DUERP: fiche repère SPA ;
- 1.1.2. Exemple de formulation de RI ou de note de service sur la partie SPA.

### 1.2. Les SPA dans la politique de prévention de l'entreprise

- 1.2.3. Alcool: organiser un pot de manière responsable.
- 1.2.2. Conduite à tenir en cas de trouble aigu du comportement.
- 1.2.3. Fiches de constats (pour entretien en cas de « trouble du comportement aigu » à froid après « trouble du comportement récurrent »).
- 1.2.4. Brochure pour les encadrants: « *Alcool au travail, savoir réagir: quelques pistes pour les encadrants* ».

## 2. Les outils pour le volet INFORMATION-SENSIBILISATION :

- 2.1. Affiches d'information: liste d'exemples
- 2.2. Autres conseils pour le volet information

## 3. Les outils pour le volet AIDE :

- 3.1. Affiches des structures d'aide: liste d'exemples.
- 3.2. Brochure: « Alcool en milieu professionnel: Quelques pistes pour les salariés ».
- 3.3. Autres conseils pour le volet aide.

# Volet management:

## Pourquoi évoquer cette thématique:

## Aide au DUERP

### 1.1. Les obligations et recommandations

#### 1.1.1. Pourquoi aborder ce thème des SPA en entreprise et comment l'inscrire dans le DUERP ??

#### Pourquoi aborder le thème des SPA en entreprise?

**1** **Responsabilité de l'employeur dans ce domaine des SPA**

- Responsabilité santé et sécurité (Article L. 4121-1 du code du travail); obligation générale de sécurité de résultat (jurisprudence de 2008) ou au moins de « moyens renforcés » (MILDT; demande de prévention de l'employeur, à associer à la demande globale de prévention des risques ou à l'objectif garanti d'objectivité qui sera appréciée en cas de litige.
- Responsabilité de faire respecter les lois en vigueur (Code du Travail).
- Responsabilités juridiques en matière civile et pénale des accidents du fait de ses préposés « salariés envers des tiers d'entreprise (Non-Assistance à Personne en Danger (NAPD) et Mises en etes, même si le salarié est sous l'influence de SPA).
- Nécessité d'évaluation dans le DUERP: « L'évaluation du risque lié aux consommations de SPA unique d'évaluation des risques ». (Recommandations de la Société Française d'Addictologie : S. « Dernier 3<sup>ème</sup> plan santé travail 2016-2020, action 2-11 : « Révenir les pratiques addictives en : « Analyser les situations de travail susceptibles de favoriser des pratiques addictives (...). Promouvoir l'entreprise sur les pratiques addictives en milieu professionnel et diffuser des bonnes pratiques en intégrant des mesures d'organisation du travail.

**2** **Interaction reconnue entre la consommation de SPA et le travail :**

- 3% des consommateurs d'alcool et 13% des consommateurs de cannabis déclarent avoir eu des problèmes au travail ou du fait de leur situation professionnelle, dans l'année précédente.
- Certains facteurs professionnels sont identifiés comme étant liés aux conduites de consommation de substances psychoactives.
- Par ailleurs, la consommation de SPA a plus de conséquences sur nos modes de vie de travail est un risque supplémentaire en cas de PSS: postes de sûreté et sécurité (manipulation de produits conduits de véhicules et transport de personnes chauffeur PL, caiste, chauffeur-livreur).

**3** **Statistique actuelle montrant la réalité de la consommation en milieu de travail :**

- Il est constaté une augmentation des consommations de drogues hors du travail: tous les secteurs sont concernés, avec des prévalences plus importantes selon les secteurs (cf baromètre permet de savoir qu'en milieu de travail:
  - \* Pour l'alcool: 8% des salariés ont une consommation à risque, moins de 1% une consommation à haut risque.
  - \* Pour le cannabis: 2,7% des salariés ont un usage régulier.
  - \* Pour les médicaments: 13,7% des salariés ont un usage régulier.
- 15% à 20% des accidents du travail, de l'absentéisme et de conflits interpersonnels au travail sont liés majoritairement.

#### 4 Démarche de prévention officielle recommandée : AVEC 3 VOLETS À ABO RDER

<b>Information-sensibilisation</b>	a. Affichage informatif (verres standard, repères OMS, affiches) ; b. Intégration du thème dans le livret d'accueil ; c. Réunions de sensibilisation-information en petits groupes par
<b>Management</b>	a. Réflexion sur les risques professionnels de l'entreprise professionnelle en lien avec RPS... reconnus comme intermédiaires ; b. RI ou note de service indiquant les SPA et la politique de l'entreprise ; c. Protocole d'encadrement des pots et protocole de gestion du ; d. Conduites à tenir formalisées en cas de troubles du comportement
<b>Aide</b>	Affichage des structures ressources (au moins www.stprovence.fr) ; médecin du travail

## Repérage:

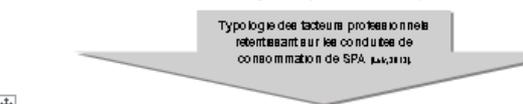
### Comment inscrire le thème des SPA dans le DUE

Pour aborder de façon collective la thématique des « drogues dans l'entreprise on parlera de consommation de SPA et du risque lié à cet usage.

#### METHODOLOGIE :

**A) Repérer dans les conditions de travail de l'entreprise les facteurs professionnels**  
Sont proposés comme aide à la détection de situations à risques de consommations :

D'une part, les 6 classes de déterminants professionnels identifiés, susceptibles de favoriser ou de renforcer l'usage de SPA, avec la liste d'exemples.



- 1 Pratiques culturelles et sociétales** (genre du métier, habitudes de consommation fréquente en itinéraire, usage, support de communication non verbale, image de marque, réseau, demande de production, de vente ou de contrôle les aux produits psychoactifs mélangés de la santé...)
- 2 Disponibilité et offre des produits** (offre d'alcool sur le lieu de la production, de vente ou de contrôle les aux produits psychoactifs mélangés de la santé...)
- 3 Pratiques professionnelles** (statut rémunération, image de marque du métier, évolution professionnelle, projet d'entreprise possible)
- 4 Tensions psychiques** (relations conflictuelles non réglées, souffrance, isolement, désempolement, anxiété, vigilance, activités interrompues, charge émotionnelle, manque d'expérience, mésestime de soi, surinvestissement charge de travail importante non anticipée-exès de responsabilités, manque de recul)
- 5 Absence de soutien** (absence de reconnaissance, manque de soutien d'écoute, isolement hiérarchique, manque d'opportunités, manque de soutien syndical, défillement du collectif (travail manque de temps de transmission, manque de réunion de travail, absence de supervision, absence de professionnelle, absence d'évolution professionnelle, absence ou excès de contrôle exclusion, démission)
- 6 Tensions liées au travail** (temps de travail, horaires atypiques, travail de nuit, horaires décalés, longues journées, 10 heures, gardes, activité répétitive, intensité des gestes, bruit, odeurs, chaleur, douleur, TMS, Etc)

D'autre part, la liste des PSS (Poste de Sûreté et Sécurité) donnée à titre indicatif (liste jurisprudentielle donnée par défaut devant l'absence de liste réglementaire).

Manipulation de produits dangereux, machines dangereuses, conduite de véhicules et transport chauffeur PL, caiste, chauffeur-livreur.

## Intégration au DUERP:

### B) Intégrer les SPA dans le DUER avec les mesures de préventions existantes et celles à mettre en place

Fiche repère du ST-Provence =  
trame pour insérer le risque professionnel lié à la consommation des SPA dans le DUERP.

Moyens de prévention: Sur les 3 VOLETS:	Nature O-T-H	Mis en place	A faire	Commentaires
--	-----------------	-----------------	---------	--------------

#### IV Management/ politique de l'entreprise

##### 1. Etat des lieux :

- Lister les facteurs de risque présents dans l'entreprise.
- Lister les postes de sûreté et de sécurité (PSS).

##### 2. Encadrement des consommations

- Réglementer la consommation de SPA soit dans le règlement intérieur, soit dans une note de service.
- Mettre en place un protocole d'encadrement des pots.
- Prévoir une conduite à tenir en cas de « crise »
- Mettre en place une conduite à tenir suite à un trouble du comportement aigu ou récurrent.

#### IV Information - sensibilisation

Mettre en place une politique de prévention des consommations des substances psychoactives (alcool, cannabis...) avec :

- 1 Sensibilisations** auprès des salariés, affichage informatif ...
- 2 Formation de l'encadrement**
- 3 Rencontres interactives** en petits groupes avec un intervenant extérieur
- 4 Intégration des risques liés à la consommation de SPA dans le livret d'accueil des nouveaux embauchés**

#### III Aide

- Afficher les coordonnées des structures de soins ou d'aides
- Partenariat avec le médecin du travail (fiches de constat à transmettre, aménagement poste...)

# Voilet management

## RI Dépistage

## Pots

### 1.1.2. Règlement Intérieur (RI)

#### Paragraphe « Alcool et Substances Psycho Actives Illicites »

Le RI doit formuler sur le chapitre de risque lié à l'alcool et aux drogues, les Substances Psycho Actives (SPA) et est un exemple proposé par le groupe SPA au service Santé Travail-Provence, en collaboration avec le réseau Croques et Travail PAFI.

Dans l'entreprise, il sera intégré dans la démarche globale de prévention sur la consommation de SPA, recommandée par la Direction Régionale de Travail et de la MALDECI (Mission Interdépartementale de Lutte contre les Drogues et les Consommations Illicites). Cette démarche devra prendre en compte les 3 volets prévus (soit le management, l'information, l'accompagnement), dans un esprit de respect et de bienveillance pour chacun (pour les informations complémentaires, se référer au « Guide employeur »).

#### 1. Introduction de boissons alcoolisées (introduction partielle ou totale)

Ex. de formulation :  
 « La consommation et la consommation de boissons alcoolisées autres que vin, bière, cidre et cidre dans les lieux de travail sont interdites. La consommation sur le lieu de travail de vin, bière, cidre et cidre est autorisée par la législation nationale en vigueur. »

« Si PSE, l'entreprise peut choisir d'être plus restrictive : « Dans la mesure où certains produits véhiculent et transport de personnes, chauffeur PL, conducteurs, chauffeurs de véhicules PSE également avec un consensus commun entre le directeur, le CHSCT et salariés ou leurs représentants peut exclure la consommation d'alcool pour la sécurité du personnel et de biens les boissons alcoolisées sur le lieu de travail sont interdites » ou bien « Les boissons alcoolisées sont autorisées... »

#### 2. Encadrement des pots

Ex. de formulation :  
 « La consommation d'alcool dans des circonstances exceptionnelles se fait avec accord préalable pour une autorisation préalable de l'chef d'établissement et se déroule dans les conditions suivantes : »

#### 3. Introduction de SPA illicites

Ex. de formulation :  
 « En matière de prévention toute situation dangereuse pour les salariés, leurs collègues conformément à la législation en vigueur, il est rappelé qu'il est strictement interdit d'y recourir pour des drogues, des médicaments, et plus généralement, des substances illicites »

#### 4. Trouble au du du comportement

Ex. de formulation :  
 « En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement pouvant constituer un danger pour l'intégrité ou son environnement et d'assurer le salaire pourra être déduit de son poste de travail provisoirement. Il s'agit de : »

#### 5. Trouble au du du comportement et recours à l'éthylotest

Ex. de formulation :  
 « En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement et d'assurer le salaire pourra être déduit de son poste de travail provisoirement. Il s'agit de : »

« De test de dépistage par le contrôle de l'air expiré par éthylotest pourra être pratiqué par un membre du CHSCT (ou un DP ou d'un personnel Régulier et occupant le poste de salarié) et en présence au minimum d'un témoin désigné par le salarié. »

« Dans la mesure où le test réalisé s'avère positif, la situation justifiera d'être prévue soit relative de la conduite ou de son poste. Il est rappelé que l'alcoolisme est une maladie chronique et que les soins des personnes souffrant de cette maladie sont de nature à garantir la sécurité des biens et des personnes. »

NB. Cet exemple ne dispense pas de se tenir informé de l'évolution réglementaire.



### 1.1.3. La question des tests de dépistage d'alcool et autres SPA

#### Conseils à l'entreprise

Le contrôle d'alcool dans l'air expiré par éthylotest peut être pratiqué à condition d'être encadré de la façon suivante :

- Possibilité de le réaliser notifié dans le règlement intérieur ou le note de service,
- Uniquement sur les PSE, bière dans l'annexe,
- En cas de trouble du comportement manifeste pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse, donc en cas de danger pour l'intégrité ou son environnement
- En présence d'un membre de la direction et d'un membre du CHSCT (si existant) ou d'un DP ou d'un personnel Régulier et compétent (sauveur secouriste du Travail, J. désigné à cet effet par la Direction et présent au minimum d'un témoin choisi par le salarié.
- Avec possibilité à la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement après recours à une contre-épreuve au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle confirmation.

- Sauf en cas de positivité et dans la mesure où la situation le justifierait dans des raisons de sécurité, du retrait du salarié provisoire de son poste de travail. L'entreprise peut toutefois décider de le réintégrer conformément au droit d'indemnité admin dans les cadres des contrôles routiers.

« L'Art 46 du Code de Commerce de 2010, Article 1090 bis peut être lu en ce sens : « L'employeur peut être tenu de procéder à des contrôles d'alcool... »

**Le dépistage biologique salivaire (annexe) :**  
 A ce jour (janvier 2016), en prenant en compte la jurisprudence et les arrêtés récents (arrêtés du Tribunal Administratif de Nantes du 17/03/14 et de la Cour Administrative d'Appel de Marseille du 30/06/15) aucun test salivaire n'est autorisé à un employeur de recourir à un test de dépistage salivaire de manière systématique. Néanmoins ces tests salivaires ne doivent pas être utilisés de la même façon que les contrôles d'alcoolémie par éthylotest et être effectués de bien connaître les éléments suivants :

- Un dépistage systématique ne peut en aucun cas être justifié : l'absence de test doit être proportionnée au but recherché et ne doit pas porter atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, ce qui conduit que la lecture du test de dépistage salivaire comporte toujours la notion de secret médical.
- Les tests salivaires ne permettent pas de déterminer un seul à part lequel le salarié n'est pas en mesure de tenir son poste de travail.
- Ils ne sont pas fiables avec une proportion non négligeable de faux positifs et faux négatifs.
- Dans la mesure où l'objectif du test est la recherche de preuve, il est préférable de baser celle-ci sur l'observation de comportements inadéquats susceptibles de mettre en danger le salarié sur son

- poste et les lieux : il est donc recommandé à l'employeur d'appuyer cette preuve par constat émoignages... et être formellement
- De même, il est fortement conseillé à l'employeur – dans le cadre de son obligation de sécurité et de la préservation de la santé et sécurité de ses salariés – mettre en place des mesures globales de prévention du risque SPA par implication CHSCT, présence des représentants de la demande et formations adéquates, information et sensibilisation du personnel, intégration du risque dans le DUEP, volet management avec protocole de gestion de crise et échelles des sanctions...

**Il est à noter : l'éthylotest peut être fait par l'employeur si les conditions précitées le méritent en pratique sans recourir à un dépistage de sang par analyse recommandée. Le résultat de ce test ne peut être utilisé pour sanctionner le salarié sur des constatés ou émoignages.**

#### Positivité non recommandée aux médecins de santé au travail :

- Le test de dépistage biologique peut être un outil utile parmi de nombreux autres, si le médecin le juge utile pour évaluer un problème. Ces tests peu fiables en Santé au Travail peuvent être réalisés sous certaines conditions :
  - dans le respect du secret médical,
  - dans un cadre très strict (pas de manière systématique sans distinction des postes à risque, après information écrite du salarié...)

Le médecin de santé au travail, indépendant dans son exercice, ne peut être tenu de procéder à des examens complémentaires (article R461-35 du code de travail).

De plus, ces tests sont peu utiles du fait de leurs limites :

- Desordres dans les capacités du salarié à tenir son poste et/ou ses résultats
- Impossibilité de distinguer un usage occasionnel d'une personne dépendante.
- Interférences alimentaires et médicamenteuses pouvant générer des faux négatifs ou positifs.
- Panneaux mis en place par les salariés pour masquer un résultat positif.
- Pas de guide officiel d'interprétation des tests ce qui requiert de faire une expertise.
- Fiabilité faible avec fréquents faux positifs et négatifs pour le dépistage salivaire.

**Il est à noter :**  
 Ces tests n'approuvent pas à donner une information sur le statut de santé de l'employé ou de l'employeur de recourir à un test de dépistage salivaire de manière systématique. Néanmoins ces tests salivaires ne doivent pas être utilisés de la même façon que les contrôles d'alcoolémie par éthylotest et être effectués de bien connaître les éléments suivants :



## 1.2. Les SPA dans la politique globale de prévention de l'entreprise

### 1.2.1. Alcool : organiser un pot en entreprise de manière responsable

Le pot ou le repas en entreprise est un moment de convivialité permettant aux salariés de se réunir autour d'un verre. Toutefois, celui-ci doit impérativement être encadré.

#### QUE DIT LA LOI ?

- Responsabilité de l'employeur engagé : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (Art L 4121-1 du Code du Travail)
- Type d'alcool autorisé : « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le cidre ne sont autorisées sur le lieu de travail » (Art R 4228-20 du Code du Travail; Décret du 10/12/14)
- Horaires d'introduction de l'alcool : Lorsque la consommation d'alcool est autorisée [...] elle ne peut être autorisée que pour les occasions de détente et de convivialité, à l'exception de la consommation d'alcool par les salariés de l'entreprise, la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Les mesures qui peuvent notamment prendre la forme d'un écart de travail ou d'un écart de travail d'un établissement d'entreprise, doivent être proportionnées au but recherché » (Art R 4229-20 du Code du Travail; Décret du 10/12/14)
- Cette consommation est autorisée dans les locaux affectés aux repas.
- « Il est interdit de baser un ou plusieurs éléments dans les lieux de travail de personnes en état d'ébriété » (Art R 4228-21 du Code du Travail)

Si la consommation de boissons alcoolisées est autorisée dans l'entreprise, un certain nombre de précautions d'encadrement sont recommandées :

« Profitez de ce moment festif sans modération tout en restant maître de votre consommation »

Hôt organise à l'initiative des salariés en prévenant l'employeur :  
 Demande écrite d'autorisation de pot indiquant son objet, ses horaires et la présence ou non de boissons alcoolisées.  
 Si l'employeur refuse, sa responsabilité est engagée et les mesures d'encadrement à être respectées telles que si l'employeur organise lui-même (cf ci-dessous)

Pot informel organisé à l'initiative des salariés sans prévenir l'employeur :  
 Cette situation peut être rencontrée sur de petites unités de travail, au moment de la pause déjeuner ou en fin de journée de travail. Dans ce cas, se référer au RI ou aux notes de service et à l'échelle du Code du Travail (cf ci-dessus)

Hôt organise par l'employeur :  
 La responsabilité de l'employeur peut être engagée s'il n'a pas mis en œuvre des règles claires pour encadrer les pots.

#### Exemple de règles d'encadrement du pot ou du repas :

- Libérer le jour event le date prévue, faire des rappels aux salariés sur les dangers de l'alcool, particulièrement au volant et encourager le pot de l'après travail éventuellement
- Limiter un ou plusieurs retraits qui sont garantis du bon déroulement de l'événement et la sécurité des participants.
- Fixer les horaires de début et de clôture du pot, idéalement avant le déjeuner, en combinant les dates de vacances pour faciliter les déplacements.
- Prévoir les boissons non alcoolisées (eau, sodas jus de fruits, etc.) cocktails sans alcool, fruits frais.
- Pas d'alcool type whisky, party, vodka, rum... bière, un autre accompagnement de bière dans des verres standards.
- Limiter le nombre de bouteilles d'alcool en prévoyant 2 verres standards maximum par personne (système de consommation éventuellement en communautaire préalable sur cette limite de consommation).
- Éviter des amuse-bouche en quantité suffisante.
- Rappeler qu'alcool et médicaments psychotropes ne font pas bon ménage.



### 1.2.2. Gestion de la crise

#### MISE EN ŒUVRE

##### QUE DIT LA LOI ?

La responsabilité de l'employeur est engagée : « Employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (art. L4121-1 du Code du travail). Cette obligation de sécurité est assortie d'une obligation de résultat; elle se décline notamment par la mise en place des procédures de secours aux accidents et aux personnes malades ou présentant des troubles du comportement aigu. Hérétiques : « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (art. R4228-21 du Code du travail).

##### IDENTIFIER :

les signes de troubles du comportement aigu du salarié  
- état d'excitation, agitation, propos incohérents ou inadéquats, troubles de l'équilibre, confusion, somnolence, chutes, agressivité inattendue...

**EVALUER** si la personne est en danger ou dangereuse.

##### PROTEGER :

- **Éloigner le salarié** du poste et le placer dans un lieu sécurisé.  
- Ne pas laisser la personne seule (mais éviter les étouffements) jusqu'à sa prise en charge et faire médical : maintenir le lien par la parole et le regard.

##### ALERTER :

- L'encadrement  
- et sa présence sur site : un Secouriste Sauveteur du Travail (SST), personnel infirmier ou médical.

#### GESTION DE LA CRISE

##### SECOURIR

Urgence vitale avec anomalie des fonctions vitales :  
appel SAMU (112) avec le « titre type d'appel au SAMU » et se conformer aux prescriptions du SAMU.

Evacuation pompier SAMU...

Has d'urgence vitale :  
- Soigner la personne de tout danger et assurer la surveillance.  
- Obtenir un **avis médical** (SSI, infirmier, médecin de soins, SAMU).  
- Aller testé éventuel dans les conditions prévues par le KL.

Envoyer vers le médecin traitant ou raccompagnement au domicile :  
**Revoir un protocole for malaise** : véhicule avec un chauffeur et un accompagnement contre le salarié au médecin ou à une personne de son entourage.

Lu en état de repos avec surveillance puis retour au poste de travail.

##### A DISTANCE

Revoir un **entretien** entre le salarié et le responsable avec **redaction de la fiche de constat** « trouble du comportement aigu ».

Demander une **verbe médicale au médecin du travail** en lui transmettant la fiche de constat.

Effectuer une **retour globale sur la prévention** du risque lié à la consommation de Substances Psycho Actives dans l'entreprise, intégrant les 5 volets : information, management aide.

# Volet management

## Gestion de la crise

## Fiches de constat trouble du comportement



### a/ FICHE établie par le responsable en cas de troubles aigus du comportement d'un salarié dans l'entreprise

Coopie à remettre au salarié

Nom de l'entreprise :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

Identification du salarié

Nom et prénom :

Service :

Description de l'état anormal

- |                          |   |                           |   |
|--------------------------|---|---------------------------|---|
| - difficulté d'élocution | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - gestes imprécis         | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - propos incohérents     | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - troubles de l'équilibre | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - désorientation         | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - agitation               | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - agressivité            | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> | - somnolence              | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |
| - haleine alcoolisée     | Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> |                           |   |

Observations :

Adresse du salarié :

Certification :

Constat effectué

- le (jour/heure/minutes) :

- lieu (précis) :

- par (nom/prénom/fonction/service) :

- témoin(s) (nom/prénom/service) :

Prise en charge

- appel(s)

- médecin du travail - Tél....
- 15 (SAMU)  17 (Police ou gendarmes)  médecin de ville
- suivi
  - Maintien en sécurité de la personne dans l'entreprise
  - Evacuation
    - retour au domicile par -  la famille
    - un accompagnant personnel, extérieur à l'entreprise
    - vers l'hôpital par -  le SAMU
    - ambulance adressée par le SAMU

Fiche :

- transmise au **médecin du travail**,
- et remise au salarié pour une **consultation avec le médecin du travail** à la demande de l'employeur.

Signature :

de l'employeur

du salarié



### responsable en cas de troubles récurrents du comportement d'un salarié dans l'entreprise

Identifiant l'entretien :

Service :

Adresse :

- |  |  |                          |
|--|--|--------------------------|
| autres pour                                  | <input type="checkbox"/> Diminution de la productivité (dépassement des délais, erreurs plus fréquentes, perte ou vol de matériel, plaintes des collègues ou de clients, prises de décisions discutables)  | <input type="checkbox"/> |
| les plus fréquentes                          | <input type="checkbox"/> Mauvaises relations avec les collègues (réactions agressives aux remarques ou plaintes des collègues, attitude suspicieuse envers les autres, emport d'argent, évitement des rencontres de supervision ou de contrôle.) | <input type="checkbox"/> |
| de courte                                    | <input type="checkbox"/> Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels)  | <input type="checkbox"/> |
| physique (maux de tête, d'énergie, troubles) | <input type="checkbox"/> Absence inexpliquée concernant le travail (absence éme grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles)  | <input type="checkbox"/> |
|  | <input type="checkbox"/> Signes particuliers (ex : odeur étrange, tremblement des mains, changement important de l'apparence physique, perte de poids, apparence négligée...)  | <input type="checkbox"/> |

Signature avec le médecin du travail à la demande de l'employeur

Signature :

du salarié



# ALCOOL AU TRAVAIL SAVOIR RÉAGIR

## QUELQUES PISTES POUR LES ENCADRANTS

Entre respect de la vie privée et devoir d'intervenir quand les choses vont mal, trop souvent les cadres se trouvent démunis et désarmés face à un collaborateur en difficulté ou veulent à tout prix «dépister» ceux qui boivent.

L'encadrant a un rôle central, il doit être attentif et ré-agir lorsqu'un dysfonctionnement professionnel apparaît.

Que faire ? Que dire ? Quand et surtout comment parler à un collaborateur quand on devine qu'il a un problème de consommation d'alcool ou d'autres drogues ?

Par ailleurs, comment mettre en place une démarche de prévention alcool et autres psychotropes dans son entreprise de façon à intervenir en amont des situations difficiles ?



## BROCHURE PREVENTION

Groupes de travail SPA-STP (source : Adhésion Océanis) - mars 2018 - 10x 113

# Volet management

## Brochure encadrants

### DÉMARCHE DE PREVENTION ALCOOL ET PSYCHOTROPES DANS L'ENTREPRISE

Pour éviter qu'une situation se dégrade et même létalement, avant qu'un problème d'alcool n'apparaisse, il est important pour une entreprise de mettre en place une démarche de prévention du risque lié aux consommations (alcool et autres psychotropes : drogues et médicaments).

#### POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

- Parce que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et qu'il doit prévenir les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Il doit faire respecter le Code du travail, le règlement intérieur. Il doit inscrire l'évaluation des risques et la prévention faite ou à mettre en place dans son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP obligatoire) ; le DUERP doit évoquer le risque lié à l'alcool et aux psychotropes.
- Parce que les statistiques montrent que les consommations d'alcool sont réelles en milieu de travail, elles concernent tous les secteurs et entraînent des conséquences comme des accidents de travail, de l'absentéisme, des problèmes relationnels, des licenciements (liés à l'alcool et autres psychotropes dans 15 à 20 % des cas) ; et ce d'autant plus qu'il y a des postes à risques dans l'entreprise.
- Parce que le lien entre consommations et conditions de travail est reconnu avec identification de 6 classes de facteurs professionnels qui favorisent la consommation, dont par exemple la culture de l'entreprise, les risques psycho-sociaux...

#### COMMENT PLUS-JE FAISE EN TANT QU'EMPLOYEUR POUR METTRE EN PLACE CETTE DEMARCHE DE PREVENTION DANS MON ENTREPRISE ?

La prévention du risque lié aux consommations d'alcool ou de drogues doit faire partie de la démarche globale de prévention des risques professionnels, transcrite et mise à jour annuellement dans le DUERP.

Elle doit respecter une démarche structurée et recommandée par la Direction Générale du Travail et doit être :

<b>Le volet management :</b> et l'encadrement vont définir la politique générale de l'entreprise sur le sujet avec l'implication de la hiérarchie et de la thématique alcool dans le DUERP et l'élaboration d'actions plus complètes de sensibilisation pour tous les salariés.	<b>Le volet information :</b> de l'affichage informatif sur le sujet alcool et les autres psychotropes (cannabis, médicaments) ou encore l'organisation d'actions plus complètes de sensibilisation pour tous les salariés.	<b>Le volet aide avec :</b> l'affichage des numéros verts et des structures ressources ainsi que l'orientation précoce d'un collaborateur pressenti en difficulté en abordant la situation avec lui et en l'orientant vers le médecin du travail.
---	---	---

Les numéros utiles :

Drogue info service : 0 800 23 13 13  
 Alcool info service : 0 980 980 930  
 Ecoute cannabis : 0 980 980 940



Demander à votre service de santé au travail les outils à disposition pour chacun de ces volets.

### QUAND ABORDER LA SITUATION ?

C'est lorsque sont observés des indices professionnels de changement dans les performances et le comportement que les cadres doivent réagir. Ils en ont la légitimité et sont même tenus de le faire. Or ces indices ne sont en général pas spécifiques d'une consommation d'alcool problématique et peuvent également survenir lors de difficultés personnelles, familiales, voire de problèmes de santé. Ils peuvent aussi apparaître lorsqu'une personne vit une surcharge ou un mal-être au travail. Toutes ces raisons renforcent la position du cadre, qui n'est surtout pas celle de poser un diagnostic de dépendance, mais d'échanger sur les perturbations observées en lien avec le travail.



### LES INDICES DE DYSFONCTIONNEMENT PEUVENT ÊTRE RÉPERTORIÉS EN 4 CATEGORIES :

<b>Comportement</b>	<b>Qualité et performance</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>diminution des intérêts et de la motivation</li> <li>baisse manifeste de la concentration</li> <li>changements fréquents d'humeur : irascibilité, nervosité, euphorie, repli sur soi</li> <li>signes physiques : tremblements des mains, titubation</li> <li>isolement par rapport aux collègues, évitement du contact avec les responsables hiérarchiques</li> <li>consommation de boissons alcoolisées alors que le règlement l'interdit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>détérioration de la performance</li> <li>erreurs, oublis</li> <li>incidents voire accidents</li> <li>non-respect de la réglementation</li> <li>plaintes de collègues</li> <li>réticence ou déni</li> </ul>
<b>Absentéisme</b>	<b>Apparence extérieure</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>absences non légitimées</li> <li>absences de courte durée et sans motif</li> <li>retards, départs prématurés, manque de ponctualité</li> <li>pauses prolongées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>existence d'un problème de santé</li> <li>négligence de l'apparence</li> <li>laisser-aller</li> </ul>

### COMMENT MENER UN ENTRETIEN ?



Des entretiens doivent être menés en s'appuyant sur les observations faites au sein de l'entreprise. Le but est que la personne concernée apporte des améliorations rapides aux faits qui lui sont reprochés. Même si un problème d'alcool est suspecté, aucune allusion ne devrait y être faite dans un premier temps. Cet entretien s'apparente donc, et c'est en cela qu'il sera moins difficile à mener, à n'importe quel autre entretien qui pourrait avoir lieu durant l'année, avec n'importe quel collaborateur. Cette manière de faire va permettre au supérieur hiérarchique de nouer le dialogue.

### ABORDER LES ASPECTS PROFESSIONNELS

- Après avoir collecté un certain nombre d'indices factuels observés, le responsable hiérarchique convoque le collaborateur et va :
- relever les faits observés et formuler son inquiétude,
  - rappeler les exigences du poste,
  - demandeur des explications et des éclaircissements et écouter ses arguments et les raisons évoquées,
  - préciser la politique alcool et drogues mise en place dans l'entreprise si elle existe,
  - fixer des objectifs d'amélioration en fonction des dysfonctionnements observés et fixer la date du prochain entretien,
  - notifier l'ensemble par écrit, le signer et faire co-signer par la personne concernée,
  - prévoir une orientation vers le médecin du travail avec un support écrit (exemple disponible auprès de votre médecin du travail).

**AIDE**  
Utilisez une des deux fiches de constat sur le comportement, à demander à votre médecin du travail.



www.stprovence.fr

# Volet information:

## Exemple affiches et brochures

### ALCOOL: MAÎTRISEZ LES RISQUES

**pas plus de: 2** UNITÉS D'ALCOOL pour les femmes

**pas plus de: 3** UNITÉS D'ALCOOL pour les hommes

**pas plus de: 4** UNITÉS D'ALCOOL pour les consommateurs occasionnels

**et: 0** UNITÉ D'ALCOOL dans le cadre de situations à risque, d'aliments, de médicaments

1 UNITÉ D'ALCOOL = 10 GRAMMES D'ALCOOL PUR, CE QUI REPRÉSENTE :

- vin 12cl
- bière 25cl
- champagne 12cl
- spiritueux 4cl
- apéritif 10cl
- digestif 2cl

Pour plus d'informations sur les seuils de consommation à moindre risque\*

### Les Médicaments Psychotropes

### Les Pictogrammes

**NIVEAU 1** Soyez prudent  
Ne pas conduire sans avoir lu la notice

**NIVEAU 2** Soyez très prudent  
Ne pas conduire sans l'avis d'un professionnel de santé

**NIVEAU 3** Attention danger: ne pas conduire  
Pour la reprise de la conduite, demandez l'avis d'un médecin

**Volant Médicaments**  
Soyez Vigilant

SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

### CANNABIS, ALCOOL, PSYCHOTROPES SUR UN CHANTIER... ÇA VOUS ASSOMME OU ÇA VOUS ENTERRE

Notre mission: votre santé, votre sécurité.

OPASTO

### Au travail, j'assure, je ne consume pas.

Securité Santé au Travail Concernés

Calcul et les drogues sont dangereux pour votre santé et pour les autres.

### AU VOLANT PAS D'ALCOOL PAS DE DROGUE PAS DE PROBLÈME

En ville, ne faisons plus l'alcool et la drogue s'installer au volant!

0,5%

05 VOTRE LOGO

### 1 verre d'alcool = 10 g d'alcool pur

ballon de vin 12" (10 cl) = verre de pastis 45" (2,5 cl) = verre de whisky 42" (2,5 cl) = coupe de champagne 12" (10 cl) = verre d'apéritif 18" (2 cl) = 1/2 de bière 5" (10 cl)

### Nombre de verres standard par bouteille

champagne (75 cl à 12° d'alcool) **7**

vin (75 cl à 12° d'alcool) **7**

bière (25 cl à 5° d'alcool) **1**

canette de bière (33 cl à 5° d'alcool) **1,5**

whisky (70 cl à 40° d'alcool) **2,2**

pastis (70 cl à 45° d'alcool) **2,5**

porto (75 cl à 20° d'alcool) **1,2**

cognac (70 cl à 40° d'alcool) **2,2**

☎ 0 800 23 13 13 de 8h à 2h, appel gratuit depuis un poste fixe

DROGUES **INFO SERVICE**.FR

[www.drogues-info-service.fr](http://www.drogues-info-service.fr)

Rubrique: « Vos-questions-nos-reponses »

Pour trouver des réponses fiables à toutes ses questions, sous 48h et en tout anonymat

Pour consulter les questions/réponses des autres



**Pour les femmes**  
Estimations moyennes des alcoolémies dans le sang, en g/l après consommation à jeun, de 1 à 3 verres de vin de 10 cl à 12% vol.

Au volant le taux d'alcoolémie est limité à 0,5 g/l de sang.

kg	I	II	III
45	0,36	0,71	1,07
50	0,32	0,64	0,96
55	0,29	0,58	0,87
60	0,27	0,53	0,80
65	0,25	0,49	0,74
70	0,23	0,46	0,69
75	0,21	0,43	0,64
80	0,20	0,40	0,60
85	0,19	0,38	0,56
90	0,18	0,36	0,53
95	0,17	0,34	0,51
100	0,16	0,32	0,48

**Pour les hommes**  
Estimations moyennes des alcoolémies dans le sang, en g/l après consommation à jeun, de 1 à 3 verres de vin de 10 cl à 12% vol.

Au volant le taux d'alcoolémie est limité à 0,5 g/l de sang.

kg	I	II	III
50	0,27	0,55	0,82
55	0,25	0,50	0,75
60	0,23	0,46	0,69
65	0,21	0,42	0,63
70	0,20	0,39	0,59
75	0,18	0,37	0,55
80	0,17	0,34	0,51
85	0,16	0,32	0,48
90	0,15	0,30	0,46
95	0,14	0,29	0,43
100	0,14	0,27	0,41
105	0,13	0,26	0,39
110	0,12	0,25	0,37



PROVENCE

# Volet aide

## Exemple affiches et brochures



Sur [www.inpes.sante.fr](http://www.inpes.sante.fr), ou [droguesinfoservices.fr](http://droguesinfoservices.fr) gratuit

Brochure [Problème d'addiction ?](#)

Affiche Problème de cannabis ? ([30 x 40 cm](#)) ou ([40 x 60 cm](#))

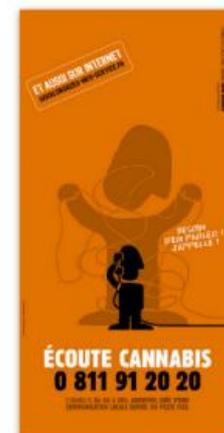
Affiche Problème de drogue ? ([30 x 40 cm](#)) ou ([40 x 60 cm](#))

Affiche Problème d'alcool ? ([30 x 40 cm](#)) ou ([40 x 60 cm](#))

Affiche Problème de jeu ? ([30 x 40 cm](#)) ou ([40 x 60 cm](#))

Cartes mémo (format carte de visite) : [Problème d'addiction ?](#) [Problème de drogue ?](#)

[Problème d'alcool ?](#) [Problème de jeu ?](#) [Problème de cannabis ?](#)



☎ 0 980 980 930 de 8h à 2h, appel non surtaxé  
ALCOOL INFO SERVICE.FR

# Volet aide

## Brochure salariés



**ALCOOL EN MILIEU PROFESSIONNEL**

**QUELQUES PISTES POUR LES SALARIÉS**

La majorité des gens consomme de l'alcool sans mettre leur santé en danger. Néanmoins cette simple consommation peut devenir un risque au travail, surtout dans une entreprise où il y a des postes de sûreté sécurité, car même en faible quantité, les effets de l'alcool sont immédiats sur les capacités d'attention et de réflexe.

On sait par ailleurs que certains facteurs professionnels vont favoriser les consommations d'alcool ou autres psychotropes. Les problèmes d'alcool risquent alors de se développer et, tôt ou tard, le comportement au travail change, les prestations fournies s'en ressentent avec des conséquences au travail.

Cette brochure souhaite aider les salariés qui se font du souci pour un collègue et qui voudraient lui en parler. Elle donne également des pistes pour savoir comment faire de la prévention alcool en entreprise de façon à intervenir en amont des situations difficiles.



**SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE**

**BROCHURE PREVENTION**

Service de travail STP (Suisse) - éditeur (France) - mars 2015 - 10x 15,8

## Autre conseil pour le volet aide :

**ORIENTATION du salarié vers le médecin du travail :**

**En cas d'inquiétude sur la santé d'un salarié, n'hésitez pas à organiser de façon précoce l'orientation vers le médecin du travail à l'aide d'un document écrit.**

# Volet aide

## Les structures de prévention SPA et de soins

**CSAPA:** Centre de Soins,  
d'Accompagnement et de  
Prévention en Addictologie.

**CJC:** Consultations Jeunes  
Consommateurs.

- **Addiction Méditerranée:** siège social Marseille,  
tél: 04 91 56 08 40, [www.ampta.org](http://www.ampta.org)
- **ANPAA:** siège social Marseille,  
tel: 04 91 84 07 71, [www.anpaa13.com](http://www.anpaa13.com)

Site internet :

[www.drogues-info-service.fr](http://www.drogues-info-service.fr)



- Rubrique: « **Adresses utiles** » :  
Pour trouver les adresses de la structure d'aide  
la plus proche du domicile en tout anonymat.



# Exemple d'affichage :

## Procédure en cas de trouble aigu du comportement et numéros d'information ou d'aide utiles

### Procédure à suivre face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail en toute sécurité

- **Alerte de l'employeur** : Le rôle de chacun est d'alerter quand une personne est en danger. L'alerte ne doit pas être perçue comme une délation, mais comme un moyen d'éviter un accident ou l'aggravation de la santé du salarié et/ou des tiers.
- **Retrait de la personne** de toute activité dangereuse.
- **Demande d'avis médical** : Un trouble de vigilance (ou un état d'ébriété) peut en effet être dû à un problème de santé (hypoglycémie, accident vasculaire cérébral...) sans rapport avec une consommation de substance psychoactive.
- **Respect de la vie privée** du travailleur et absence de jugement de valeur sur son comportement.

### Alcool, cannabis et stupéfiants : Numéros de téléphone et sites Internet

Drogues info service : 0 800 23 13 13 / [www.drogues-info-services.fr](http://www.drogues-info-services.fr)

☞ Avec les adresses des structures d'aides spécialisées

Ecoute alcool : 0 811 91 30 30 et [www.alcool-info-services.fr](http://www.alcool-info-services.fr) : 0 980 980 930

Ecoute cannabis : 0 980 980 940  
Joueursinfoservice.fr : 09 74 75 13 13

Tabac info service : 39 89

☎ 0 980 980 930 de 8h à 2h, appel non surtaxé  
ALCOOLINFOSERVICE.FR

Service de santé au Travail et médecin du travail : Dr ..... ☎ .....

Ex. Sur le site de l'INRS : <http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206147>

# En pratique

- Travailler sur le long terme.
- Privilégier la **gestion du risque** au dépistage et à la répression.
- La démarche peut être accompagnée par le **STP** et/ou par d'autres organismes comme **Addiction Méditerranée**, l'**ANPAA** (Association Nationale de Prévention et Accompagnement en Addictologie).
- La mise en place d'un référent interne est souhaitable (une personne ou un groupe).

# Lien DUERP/ FICHE d'ENTREPRISE: exemple de FE intégrant le RISQUE lié à la CONSOMMATION de SUBSTANCES PSYCHO ACTIVES (SPA)

Paragraphe de la fiche d'entreprise : « Appréciation des risques et préventions »

➔ Partie « Risques et contraintes liées au travail »

1

Repérage simplifié

<b>Etat des lieux</b>	<p>1/ Y a-t-il eu dans l'entreprise ces 12 derniers mois, liés ou présumés en liaison avec la <b>consommation de SPA</b> (alcool, cannabis, médicaments psychotropes ou autres substances illicites) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un constat de situations de <b>troubles comportementaux</b> ? des incidents ?</li> <li>- un ou des accidents de travail ?</li> <li>- de l'absentéisme ?</li> </ul> <p>2/ Le <b>risque lié aux consommations de SPA</b> est-il évoqué dans le <b>DUERP</b> de l'entreprise ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
<b>Management</b>	<p>3/ La consommation de <b>boissons alcoolisées</b> et de <b>substances illicites</b> est-elle réglementée ou évoquée dans le RI/notes de service, lors des pots, au restaurant d'entreprise ?</p> <p>4/ Existe-t-il un <b>protocole</b> pour répondre à des <b>troubles du comportement</b> dans votre entreprise ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p> <p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
<b>Information</b>	<p>5/ Existe-t-il une <b>politique de prévention des consommations des substances psycho actives</b> dans votre entreprise?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
<b>Aide</b>	<p>6/ Y a-t-il un <b>affichage des numéros d'aide</b> pour l'alcool et les substances illicites ?</p>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>
<b>Liens avec des facteurs de risque professionnels</b>	<p>7/ Y a-t-il des <b>postes dans votre entreprise pour lesquels la consommation de SPA serait un risque supplémentaire</b> ? (PSS : liste jurisprudentielle*)</p> <p>Si oui lesquels ? : Exemple: *<u>Liste jurisprudentielle des PSS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manipulation de produits dangereux</li> <li>- Machines dangereuses</li> <li>- Conduite de véhicules et surtout transport de personnes</li> <li>- Chauffeur PL, Chauffeur-livreur</li> <li>- Cariste</li> </ul>	<p>Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></p>

# VIDEO illustrative: Jeu de rôle extrait d'une situation réelle illustrant la présentation de la démarche de prévention SPA et les outils disponibles

## SCENARIO : « Appel employeur pour une situation alcool » :

*Mr Jack, Directeur d'un entrepôt logistique, appelle la secrétaire du STP pour demander une visite médicale pour l'un de ses salariés avec lequel il a des difficultés et un « problème d'alcool ».*

→ Transmission du **courrier d'aide et de conseils** pour l'entretien oral et la fiche de constat qui servira de lien et de base d'entretien au médecin.

*Mr Enequène, 35 ans, préparateur de commandes, depuis 1 an dans cette entreprise, se présente à son RDV la semaine suivante. Le médecin le reçoit.*

→ **Prise de connaissance de la fiche de constat** dont la transmission faite par l'employeur est connue du salarié (remise en mains propres ou envoyée par mail ou fax au médecin au préalable).

→ Le médecin utilise des **outils d'entretiens validés et recommandés** par la HAS, la SFA et SFMT : Questionnaire d'évaluation, information sur les repères de consommation à risque de l'OMS, technique d'entretien structurée, remise d'un livret écrit de l'INPES.

*Le médecin et l'IDEST se rendent ensuite dans l'entreprise à la demande de l'employeur pour présenter la démarche de prévention recommandée.*

→ La théorie et la mise en pratique facilitée par les outils proposés par ST-P.

Merci de votre attention



## 4. Questions / réponses

