

GUIDE DE GESTION DES ADDICTIONS

Mieux comprendre - Détecter - Accompagner - Relayer



SOMMAIRE

Définition

Responsabilités

Gérer une situation aiguë

Gérer une situation chronique

Contacts



DÉFINITIONS

TROUBLES DU COMPORTEMENT, ADDICTIONS, DE QUOI PARLE-T-ON ?

LA SITUATION AIGUË

Correspond à toutes les situations qui mettent en cause un ou plusieurs collaborateurs présentant un comportement préoccupant, susceptible de porter atteinte à la sécurité, à la qualité du travail ou à l'image de l'entreprise.

- Risques : diminution de la vigilance et des réflexes, somnolence, agitation, vertiges, troubles de la perception, actes de violences verbales ou physiques

LA SITUATION CHRONIQUE

Correspond au désir puissant et permanent de continuer la consommation d'une (ou plusieurs) substance(s) psychoactive(s) et/ou d'une (ou plusieurs) pratique(s) (jeux d'argent, jeux vidéo, téléphone...) de manière irraisonnée. Elle entraîne un manque lorsque l'on ne peut s'y adonner avec des conséquences psychiques, neurologiques et physiques.

- Risques : effet cancérigène avéré (alcool et drogue exclusivement), troubles de la mémoire, dépression, isolement, désinsertion, perte d'emploi, troubles psychiatriques graves, pathologies diverses, ruine, etc.



RESPONSABILITÉS QUI EST CONCERNÉ ?

POUR L'EMPLOYEUR

Article L. 4121-1 du Code du Travail : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

En cas de manquement à son obligation de sécurité, l'employeur peut être poursuivi pour faute inexcusable en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle. Sa responsabilité pénale peut également être engagée en cas, notamment de mise en danger d'autrui.

POUR LES COLLABORATEURS

Article L. 4122-1 du Code du Travail : conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur, « il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».



GÉRER UNE SITUATION AIGUË

Quelles sont les causes d'un trouble du comportement ?

- Un trouble du comportement peut être causé par :
 - Une maladie ;
 - Un état de santé nécessitant une prise en charge par le SAMU (malaise, AVC, crise cardiaque, décompensation psychotique...);
 - Les effets secondaires d'un traitement médical ;
 - Une réaction suite à un traumatisme psychologique ;
 - La consommation abusive d'alcool, de drogues et/ou de médicaments.

Il est très important de **ne jamais porter un diagnostic sur la situation**, seul le SAMU peut évaluer l'état de santé du collaborateur.

Comment agir face à ce genre de situations ?

À la page suivante, vous retrouverez des conseils précis sur les actions à mener face à ce genre de situations.

CONSEILS DE GESTION D'UNE SITUATION AIGUË



Le collaborateur présente un trouble du comportement

Le manager retire le collaborateur de son poste de travail et s'assure d'une présence à ses côtés

Le collaborateur est-il violent ? *

* Le collaborateur met en situation de danger immédiat une ou plusieurs personne(s) présente(s)

Non

Oui

**1. Appeler les forces de l'ordre : faire le 17
2. Appeler le SAMU : faire le 15**

Appeler le SAMU : faire le 15

**Le SAMU ne juge pas son intervention nécessaire
(ex : donne ses instructions par téléphone)**

Le SAMU envoie les secours

Le SAMU considère que le collaborateur doit être ramené chez lui

Le SAMU considère que le collaborateur peut rester sur le lieu de travail. Il faut toutefois le laisser sous surveillance

Le manager contacte un proche du collaborateur pour le retour à domicile. Si le proche n'est pas disponible, le retour à domicile se réalise en taxi, aux frais du collaborateur.

- En aucun cas le collaborateur ne doit rentrer seul ou ne doit être raccompagné par un salarié de l'entreprise, ceci afin d'éviter tout problème lié au retour à domicile (accident de trajet, incident survenant au domicile...)
- Notez bien tous les faits que vous avez constaté lors de l'événement. Cela permet d'appuyer votre argumentaire avec des données factuelles et incontestables.

GÉRER UNE ADDICTION CHRONIQUE



Il existe de nombreuses addictions avec des conséquences plus ou moins nocives. Elles peuvent être liées à une ou plusieurs substances psychoactives ou à un ou plusieurs comportements.

Les substances psychoactives addictives

- Le tabac
- L'alcool
- Le cannabis
- Les drogues de synthèse (cocaïne, héroïne, amphetamines, ecstasy...)
- Les médicaments antidouleur et psychoactifs

Les comportements addictifs

- Les écrans (smartphones, ordinateurs, télévisions...)
- Les réseaux sociaux
- Les jeux vidéos
- L'alimentation
- Les jeux de hasard
- Les jeux d'argent
- Le travail

ATTENTION : “une addiction peut en cacher une autre”

On parle alors de polyaddiction, l'addiction à plusieurs substances et/ou comportements.



QUAND ABORDER LA SITUATION AVEC LE COLLABORATEUR CONCERNÉ ?

Lorsque vous avez observé plusieurs **dysfonctionnements professionnels** : performance, comportement, apparence, présence. Vous avez la légitimité et le devoir de le faire.

Votre position **n'est surtout pas celle de poser un diagnostic de dépendance**, mais d'échanger sur les perturbations observées en lien avec le travail.

N'oubliez pas que d'autres facteurs peuvent être à l'origine de ces dysfonctionnements (difficultés personnelles, familiales, problèmes de santé...).

QUELS SONT LES SIGNES DE DYSFONCTIONNEMENT ?

LES FAITS À RELEVER



Comportement

- Diminution des intérêts et de la motivation
- Baisse de la concentration
- Changements d'humeur
- Signes physiques (ex : tremblement des mains)
- Titubation
- Isolement vis-à-vis des collègues
- Consommation d'alcool sur le lieu de travail

Performance

- Détérioration de la qualité du travail, diminution de la performance
- Erreurs, oublis
- Incidents, voire accidents en augmentation
- Non-respect des délais
- Plaintes de collègues et/ou de clients
- Réticence ou difficulté à appliquer les instructions

**Ces faits ne peuvent pas justifier seuls une situation potentielle d'addiction.
Ils doivent être cumulatifs et répétés !**

Apparence

- Haleine alcoolisée
- Négligence de l'hygiène personnelle
- Laisser-aller vestimentaire
- Pupilles dilatées
- Perte/prise de poids importante

Présence

- Absences non légitimées / de courtes durées / sans motifs
- Retards, départs prématurés, manque de ponctualité
- Pausés prolongées



CONTACTS UTILES

Votre rôle n'est jamais de poser un diagnostic ni de stigmatiser la personne concernée. L'enjeu ici est pour vous de remplir vos obligations liées au code du travail mais aussi d'informer les personnes concernées sur les relais et ressources à disposition des collaborateurs :

- L'équipe RH
- Le médecin du travail
- Les assistants sociaux
- La mission handicap