



Consommation d'alcool et de substances psychoactives (SPA) et travail

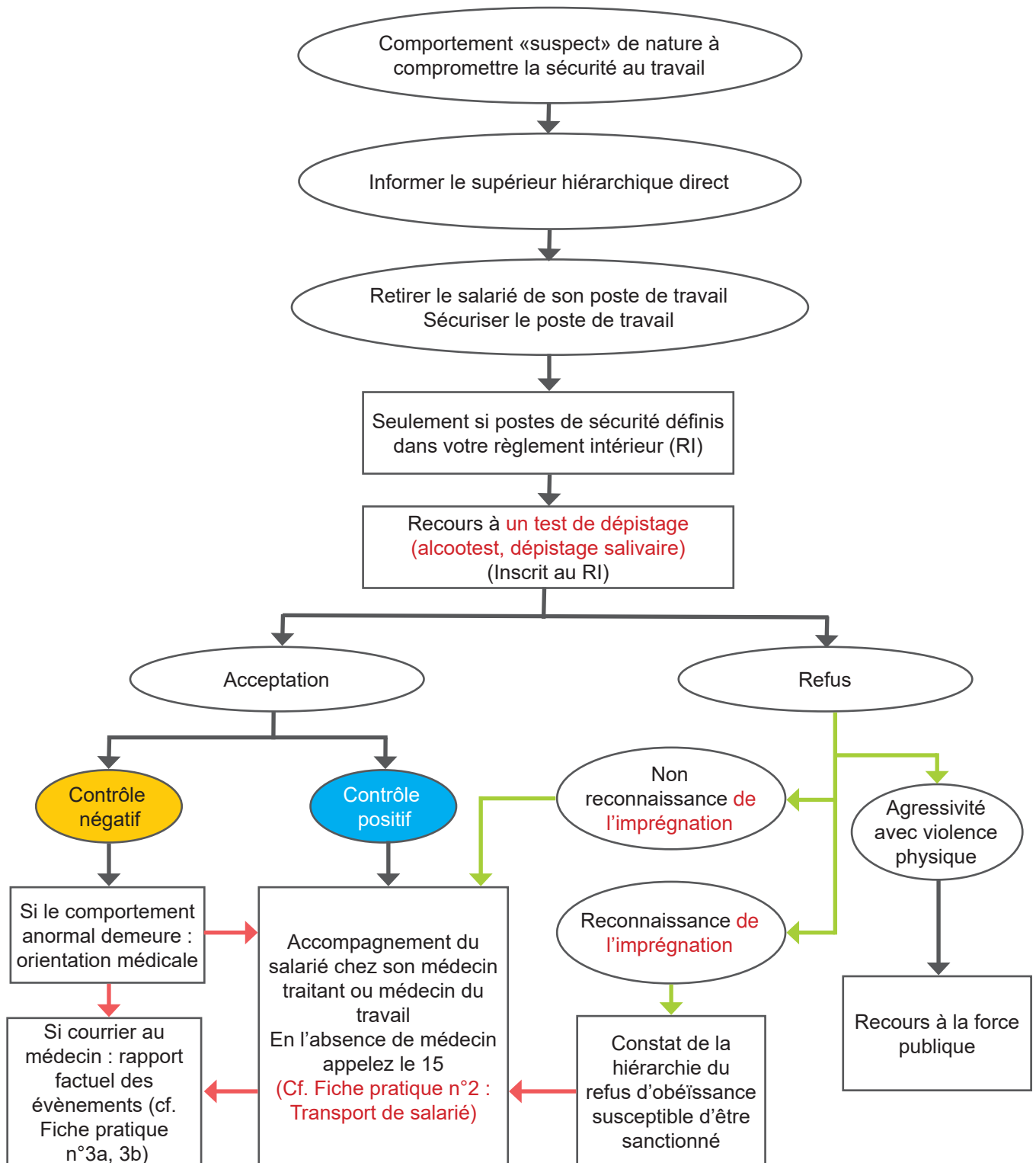


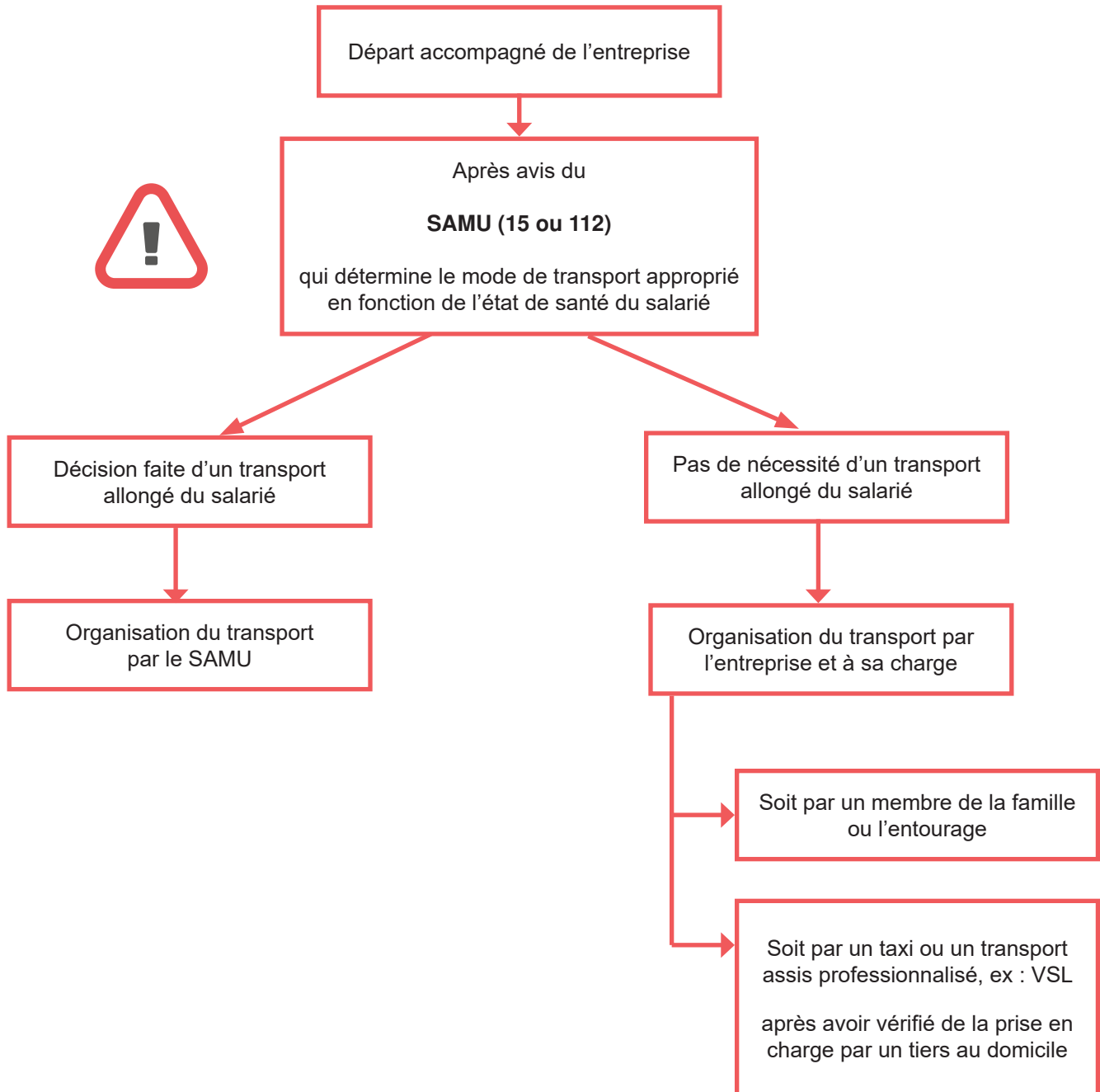
**Livret à destination des employeurs et
des équipes santé travail**



Sommaire

		Pages
1	Trouble du comportement avec suspicion d'imprégnation d'alcool ou de SPA illicites	1
2	Transport du salarié	2
3	Fiche de constat proposée en cas de troubles du comportement aigus ou récurrents	3
3 a	Fiche de constat établie par le responsable en cas de troubles aigus du comportement d'un salarié dans l'entreprise	4
3 b	Fiche de constat proposée en cas de troubles récurrents du comportement d'un salarié dans l'entreprise	5
4	Test de dépistage alcool	6
5	Test de dépistage stupéfiants (cannabis)	7
6	Règlement intérieur : aide à l'élaboration du paragraphe «Alcool et autres Substances Psychoactives (SPA)»	8
7	Organisation d'un pot	11
8	Démarche globale de prévention : inscrire les risques liés à la consommation de SPA dans le DUERP	12
9	Volet Information / Documentation	14
10	Volet Aide	16







Fiche de constat proposée en cas de troubles du comportement aigus ou récurrents

Exemple de courrier médecin du travail

Docteur
Médecin du travail
Centre médical
Tél :

Entreprise :

Ville, le

Madame, Monsieur,

Je vous prie de trouver ci-joint un modèle type de **fiche de constat à renseigner après un épisode de troubles comportementaux** dans l'entreprise (fiche établie d'après les Recommandations pour la pratique Clinique concernant le « Mésusage des Substances Psychoactives en milieu professionnel » du 20 mars 2013).

Pour introduire cette fiche et **faciliter l'échange oral** que vous pourrez avoir avec votre salarié, voici quelques pistes complémentaires qui aideront éventuellement :

- Il est conseillé de préparer cet entretien managérial dans un espace confidentiel et avec suffisamment de temps.
- Expliquer la politique de l'entreprise à ce sujet, les règles et procédures, le code du travail, les démarches de prévention.
- Aborder l'épisode de ces troubles comportementaux **en reprenant les faits** au travers du rôle propre de l'employeur pour la santé et la sécurité des salariés, l'obligation de protection (et non en terme de diagnostic, jugement, ...). Evoquer d'éventuelles conséquences disciplinaires que pourrait avoir la personne.
- L'échange oral s'appuiera sur un document écrit (ci-joint) qui, à nouveau, dans le descriptif de l'évènement et des modalités de prise en charge au moment de l'incident, restera **dans le factuel uniquement**.
- L'employeur explique à ce moment qu'il demande **une visite occasionnelle au médecin du travail** dans les jours qui suivent l'évènement. Il est important de préciser que cet écrit sera communiqué au médecin du travail.
- En complément, proposer l'aide des ressources médico-sociales internes ou externes (affichage,...).

Dans le cadre d'une démarche d'évaluation des risques, je vous conseille de mener une réflexion globale sur la prévention du risque lié aux consommations de substances psychoactives dans l'entreprise. Nos équipes pluridisciplinaires peuvent vous accompagner à la mise en place d'actions de sensibilisation.

Notre service de prévention et de santé au travail et moi-même restons à votre entière disposition sur cette thématique.

Dr
Médecin du travail.

Fiche pratique N°3 a

Fiche de constat établie par le responsable en cas de troubles AIGUS du comportement d'un salarié dans l'entreprise

Nom de l'entreprise :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

Identification du salarié

Nom et prénom :

Service :

Description de l'état constaté

- | | | | | | |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------------|
| • 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 :

Avis du salarié :

Certification : Constat effectué

- Le , h mn
- 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 gendarmerie) médecin de ville

Suivi : Maintien en sécurité de la personne dans l'entreprise

Evacuation : retour au domicile par :

un accompagnant personnel extérieur à l'entreprise

vers l'hôpital par :

ambulance adressée par le SAMU

Fiche : Transmise au médecin du travail

Remise au salarié pour une consultation avec le médecin du travail à la demande de l'employeur

Le .. / .. /

Signature : Employeur

Signature : Salarié

Fiche pratique N°3 b

Fiche de constat proposée en cas de troubles RECURRENTS du comportement d'un salarié dans l'entreprise

Copie à remettre au salarié

Nom de l'entreprise :

Nom du responsable hiérarchique faisant l'entretien :

Identification du salarié

Nom et prénom :

Service :

Description des dysfonctionnements notés :

- Retards fréquents
- Absences sans autorisations ou excuses plausibles pour expliquer les absences
- Absences du poste de travail (prise de pauses fréquentes ou de pauses très longues)
- Absences répétées de congé maladie de courte durée
- Diminution de la concentration (présence physique mais absence mentale, besoin de plus de temps et d'énergie qu'auparavant pour effectuer les tâches habituelles°)
- 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)
- Mauvaises relations avec les collègues (réactions agressives aux remarques ou plaintes des collègues, attitude suspicieuse envers les autres, emprunt d'argent, évitement des rencontres de supervision ou de contrôle)
- Accident (implication plus fréquente dans des accidents réels ou potentiels)
- Attitude irrégulière concernant le travail (alternance entre grande et faible productivité, augmentation des gestes irresponsables, réactions imprévisibles)
- Signes particuliers (ex : odeur d'alcool, tremblement des mains, changement important de l'apparence physique, perte de poids, apparence négligée, ...)

Observations :

Avis du salarié :

Certification : Constat effectué

- Le _____, h mn
- Lieu (précis) :
- Par (nom, prénom, fonction, service) :
- Témoin(s) (nom, prénom, service) :

Fiche : Transmise au médecin du travail

Remise au salarié pour une consultation avec le médecin du travail à la demande de l'employeur

Le .. / .. /

Signature : Employeur

Signature : Salarié

L'employeur est responsable de l'entrée et du séjour des personnes en état d'ivresse sur le lieu de travail. Il lui est donc possible de contrôler l'état de ses salariés sous réserve de l'avoir prévu dans le **règlement intérieur de l'entreprise** et de respecter certaines règles de bonne pratique.

Le dépistage doit poursuivre **un seul objectif : prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse.**

Ce contrôle peut être réalisé :

Pour **les postes dits de sûreté et de sécurité dont la liste est annexée dans le règlement intérieur notamment** la conduite de véhicules et transport de personnes, des engins, la manipulation de produits dangereux, l'utilisation de machines dangereuses, chauffeur poids lourd, cariste, chauffeur-livreur ou tout autre poste identifié à risque par l'employeur.

Le dépistage est admis, si au regard du travail confié, **l'imprégnation alcoolique est de nature à exposer la personne elle-même ou bien des tiers ou encore les biens à un danger.**

Le chef d'entreprise ou toute personne désignée par l'employeur et identifiée par le règlement intérieur peut effectuer ce dépistage à l'aide d'un éthylotest* ou d'un éthylomètre homologué et correctement étalonné. Les résultats obtenus seront interprétés en faisant référence au seuil d'alcoolémie en vigueur figurant dans le code de la route.

En aucun cas le médecin du travail ni l'infirmière de l'entreprise ne peuvent réaliser ce contrôle.

Afin de respecter les droits des personnes et les libertés individuelles, le test de dépistage alcoolémique doit être justifié par la situation et effectué dans la plus grande discrétion. Il doit être accordé au salarié la possibilité de se soumettre au contrôle en présence d'une tierce personne dont le choix devra être compatible avec les nécessités du moment (gestion de l'instant). Le salarié doit pouvoir contester le résultat, au besoin en effectuant une seconde analyse à 15 minutes d'intervalle et/ou en sollicitant une contre expertise (analyse médicale auprès d'un hôpital ou d'un laboratoire médical, aux frais de l'entreprise).

Le refus du salarié de se soumettre au contrôle l'expose à des sanctions disciplinaires **selon les modalités prévues au règlement intérieur.**



Attention : Le dépistage ne permet pas à lui seul de remplir l'obligation de sécurité. Une démarche globale de prévention est nécessaire.



* éthylotest : contrôle d'alcool dans l'air expiré

Le dépistage biologique salivaire (cannabis) :

Par la jurisprudence du 5 décembre 2016 (CE n°394178), le Conseil d'État lève les obstacles à la pratique des **tests salivaires de détection de produits stupéfiants**, pour les salariés occupant un poste à risque.

Ce test salivaire, pratiqué par un supérieur hiérarchique, est licite sous réserve de **garanties** à introduire dans le **règlement intérieur (R.I.)** :

- Reconnaître aux salariés ayant fait l'objet d'un test positif le droit d'obtenir une contre-expertise médicale, laquelle **doit être à la charge de l'employeur**. En l'état des techniques disponibles, les tests salivaires de détection de substances stupéfiantes présentent en effet des risques d'erreur, qu'il est possible de corriger.
- Réserver les contrôles aléatoires aux seuls postes pour lesquels l'emprise de drogue constitue un danger pour le salarié et pour les tiers.
- Imposer à l'employeur et au supérieur hiérarchique qui pratique le test de respecter le secret professionnel sur ses résultats.

A partir du moment où **ces garanties figureront dans le règlement intérieur, les tests salivaires pourront légitimement être mis en œuvre, de même que le pouvoir disciplinaire de l'employeur en cas de test positif.**

Positionnement recommandé aux médecins de santé au travail :

Le test de dépistage biologique peut être un outil utilisable parmi de nombreux autres, si le médecin le juge utile pour étayer sa pratique. Ces tests peuvent être réalisés sous certaines conditions :

- Dans le respect du secret médical et dans un cadre strict (pas de manière systématique sans distinction de postes à risque, après information éclairée du salarié, ...)
- Le médecin de santé au travail, indépendant dans son exercice, reste libre de ses prescriptions d'examens complémentaires (article R 4624-25 du Code du travail).

Ces tests sont peu utilisés du fait de **leurs limites** :

- Discordance entre les capacités du salarié à tenir son poste et leurs résultats.
- Impossibilité de distinguer un usager occasionnel d'une personne dépendante.
- Parades mises en place par les salariés pour masquer un résultat positif.
- Pas de guide officiel d'interprétation des tests ce qui requiert de fait une expertise.
- **Fiabilité faible** avec fréquents faux positifs et négatifs pour le dépistage salivaire



Le dépistage ne permet pas à lui seul de remplir l'obligation de sécurité. Une démarche globale de prévention est nécessaire.

1. Introduction de boissons alcoolisées (interdiction partielle ou totale)

« L'introduction et la consommation de boissons alcoolisées autre que le vin, bière, cidre et poiré peut être autorisée, en respectant les limites fixées par la législation routière en vigueur » (article R 4228-20).

Si poste de sûreté et de sécurité, l'entreprise peut choisir d'être restrictive : « Dans la mesure où certains postes de l'entreprise sont des postes de Sûreté et de Sécurité, en raison des conséquences graves que peut entraîner la consommation d'alcool pour la sécurité du personnel et de tiers (usagers,...), l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu et temps de travail sont interdites. » ou « interdites avec autorisation exceptionnelle de la direction lors d'évènements particuliers ».

2. Encadrement des pots

« La consommation d'alcool dans des circonstances exceptionnelles se fait avec accord préalable de la direction. Ainsi, tout pot devra avoir reçu une autorisation préalable du chef d'établissement et se tiendra dans les conditions fixées par l'entreprise ».



3. Introduction d'autres Substances Psychoactives

« De manière à prévenir toute situation dangereuse pour les salariés, leurs collègues ou les personnes dont ils ont la charge et conformément à la législation en vigueur, il est rappelé qu'il est strictement interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer dans l'entreprise des drogues, des stupéfiants et, plus généralement, des substances illicites ». (article L3421-1 du Code de santé publique).

4. Troubles aigus du comportement

« En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, en cas de trouble du comportement manifeste pouvant constituer un danger pour l'intéressé ou son environnement et afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, le salarié pourra être écarté de son poste de travail provisoirement. Il pourra être par la suite adressé au médecin du travail ».

5. Recours au dépistage : éthylotest et dépistage salivaire de stupéfiants

« En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son établissement, **pour les postes sur lesquels la consommation d'alcool et autres drogues est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des travailleurs**, donc en cas de danger pour les salariés ou pour les tiers et si le poste est mentionné sur la liste des Postes de Sûreté et de Sécurité, la direction pourra imposer au collaborateur le dépistage par un test salivaire de stupéfiants (cannabis) ou par un éthylotest.

- Ce test de dépistage pourra être pratiqué en présence d'un membre de la direction et d'un membre du CSSCT ou d'un DP ou d'un personnel légitime et compétent (Sauveteur Secouriste du Travail, ...) désigné à cet effet par la direction et en présence minimum d'un témoin choisi par le salarié.
- A la demande du salarié, sous réserve qu'elle soit faite immédiatement, il pourra être recouru sans délai à une contre-expertise au moyen d'une analyse de sang permettant une éventuelle contestation. Le refus de se soumettre à ces contrôles fera présumer l'existence d'un risque lié à la consommation éventuelle et susceptible de constituer une faute.
- Dans la mesure où le test réalisé s'avérerait positif, la situation justifiera à titre préventif, pour des raisons de sécurité, que le salarié soit retiré de la conduite ou de son poste.
- Ce contrôle peut conduire à constater un manquement à la discipline, voire s'il se répète, à une faute, lorsque le trouble du comportement ainsi constaté est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger ».



N.B : Cet exemple ne dispense pas de se tenir informé de l'évolution réglementaire et jurisprudentielle en la matière.

Extrait du règlement intérieur d'une entreprise de logistique validé par l'inspection du travail des transports.

ARTICLE 4 - Boissons alcoolisées et produits altérants la vigilance (SPA)

Il est interdit de pénétrer et de séjourner dans l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'emprise d'une SPA.

La direction pourra imposer l'éthylotest aux salariés occupant un Poste de Sûreté et de Sécurité (figurant sur une liste annexée au règlement intérieur) et dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour eux-mêmes et/ou pour leur entourage. Les résultats obtenus par l'éthylotest seront interprétés en faisant référence au seuil d'alcoolémie en vigueur figurant dans le Code de la route. Le salarié soumis à l'éthylotest pourra demander la présence d'un témoin de son choix se trouvant sur le site.

Dans le souci d'assurer une meilleure sécurité dans l'entreprise, un éthylotest conforme à la législation et étalonné régulièrement, est mis à la disposition du personnel qui souhaiterait l'utiliser en toute discrétion.

L'incapacité au travail en raison de l'abus d'alcool pourra conduire à des mesures allant jusqu'au licenciement.

Il est également interdit d'introduire ou de distribuer dans les locaux de travail des SPA ou des boissons alcoolisées.

La consommation des boissons alcoolisées dans les locaux de l'entreprise est interdite sauf dans des circonstances exceptionnelles et avec accord préalable de la direction.



Il est rappelé que, dans le cadre de la législation du travail, l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise est réglementée.

Dans ce cadre, des pots peuvent être organisés en cas d'événements exceptionnels, en évitant toute régularité ou systématisation. L'encadrement pourrait être tenu responsable des conséquences résultant d'un accident survenu sous l'emprise de l'alcool. Il est important que les salariés qui doivent conduire un véhicule après un pot fassent preuve de modération, dans leur propre intérêt et celui de l'entreprise.



Il est demandé à l'organisateur du pot de veiller au respect des principes suivants :

Lieu : des locaux adéquats dans la mesure du possible, salle propre, éclairée, ouverte sur l'extérieur, devront être identifiés dans l'entreprise.

Durée : elle doit être limitée dans le temps (environ une heure), et le pot doit se tenir en fin d'une demi-journée de travail.

Boissons consommées : il est fortement préconisé de proposer des boissons sans alcool et facilement identifiables (eau plate, gazeuse, jus de fruits, jus de légumes, cocktails sans alcool, sodas, ...). Il est souhaitable que ces boissons soient de qualité. Seules les boissons alcoolisées mentionnées dans le code du travail sont autorisées et ne doivent pas être en quantité disproportionnée par rapport au nombre de participants. De la nourriture variée devra être proposée en quantité suffisante pour accompagner les boissons.

Mais aussi :

- Garantir la continuité du service (accueil, standard, dépannages urgents) si le pot se déroule en partie pendant les heures de travail.
- S'assurer que l'organisation matérielle du pot se fait dans le strict respect des règles de sécurité (prévention des risques incendie, électrique, conduite en état d'ivresse etc.).
- Assurer l'approvisionnement en boissons non alcoolisées jusqu'à la fin de la réunion amicale. Mettre des alcootests à disposition des consommateurs.
- Prévoir des mesures d'accompagnement si un cas d'ivresse se manifeste.



Rappelez-vous et rappelez-le : chacun doit quitter le pot en satisfaisant aux obligations légales du Code de la route !!!

MÉTHODOLOGIE :

A - Identifier l'origine des consommations (HAS, 2019)

Les déterminants des consommations de SPA en milieu du travail sont liés à l'individu, aux caractéristiques de l'environnement professionnel considéré et au contexte sociétal.

Trois mécanismes peuvent être, ou non, associés :

- **L'importation** : consommation en rapport avec la vie privée débordant sur le travail,
- **L'acquisition** : consommation à l'occasion des pots en entreprise, des repas d'affaires. Ce type d'usage est souvent inscrit dans la culture de certains métiers, facilitant notamment l'intégration des salariés dans le collectif,
- **L'adaptation** : consommation constituant une stratégie pour tenir au travail.



B - Repérer dans les conditions de travail les facteurs professionnels favorisants

Plusieurs facteurs professionnels qui sont susceptibles d'initier, de favoriser ou de renforcer l'usage de SPA (Lutz, Cleren, 2013) peuvent être identifier :

- **Tensions psychiques** : conflits, souffrance, isolement, désœuvrement, anxiété, vigilance, activités interrompues, charge émotionnelle, manque d'expérience, mésestime de soi, exclusion, surinvestissement, manque de reconnaissance, âge, perte de sens, injonctions contradictoires, écueil éthique, usure mentale.
- **Tensions physiques** : temps de travail, horaires atypiques, gardes, activité répétitive, intensité des gestes, bruit, odeurs, chaleur, douleur, troubles musculo squelettiques, âge.
- **Pratiques culturelles et socialisantes** : genre du métier, habitudes conviviales, relation hiérarchique, bizutage, image de marque, réseau, démarche commerciale, cohésion d'équipe, âge, ancienneté.
- **Précarité professionnelle** : statut, rémunération, image de marque du métier, évolution, professionnelle, reclassement, formation, projet d'entreprise peu clair.
- **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, ...
- **Pauvreté des liaisons sociales** : absence de reconnaissance, manque de soutien, isolement, relations hiérarchiques de mauvaise qualité, opacité managériale, manque de soutien syndical, manque de temps pour les transmissions, manque de réunions de travail, absence de supervision, absence de débats professionnels, absence d'évolution professionnelle, absence ou excès de contrôle, exclusion, désinsertion sociale.








... / ...



MÉTHODOLOGIE :

C - Intégrer les SPA dans le DUERP avec les mesures existantes et celles à mettre en place

	Fait	A faire
Politique de l'entreprise		
<p>1. Faire un état des lieux :</p> <ul style="list-style-type: none"> Lister les facteurs de risque présents dans l'entreprise Lister les postes de sûreté et de sécurité <p>2. Encadrer les consommations</p> <p>3. Réglementer la consommation de substances psychoactives (règlement intérieur ou note de service)</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un protocole d'encadrement des pots Prévoir une conduite à tenir en cas de « crise » Définir une conduite à tenir en cas de trouble du comportement aigu ou récurrent 		
Information - Sensibilisation		
<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les salariés (sessions d'information, d'affichage informatif, relai des campagnes de santé publique, ...) Former l'encadrement Intégration des risques liés à la consommation de SPA dans le livret d'accueil des nouveaux embauchés 		
Accompagnement		
<ul style="list-style-type: none"> Afficher les coordonnées de structures de soins et d'aide Echanger avec le médecin du travail (fiches de constat à transmettre, aménagement de poste, ...) 		

Où	Titre	Liens ou références	Visuel
INRS (2022)	Affiche « Alcool et travail : un mélange dangereux ! »	A861 www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20861	
INRS (2008)	Affiche « Au travail, j'assume, je ne consomme pas »	A734 www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20734	
INRS (2009)	Affiche « Fumer du cannabis vous fait prendre des risques au travail »	A741 www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20741	
INRS (2008)	Affiche « J'alerte avant qu'il soit trop tard... »	A728 www.inrs.fr/media.html?refINRS=A%20728	
Santé publique France (2021)	Affiche « Et si vous faisiez le point sur votre consommation d'alcool »	www.santepubliquefrance.fr/docs/et-si-vous-faisiez-le-point-sur-votre-consommation-d-alcool	
Santé publique France (2009)	Affiche « Il y a la même quantité d'alcool dans (...) »	www.vista-santeautravail.org/a/945/il-y-a-la-meme-quantite-d-alcool-dans-un-demi-de-biere-un-ballon-de-vin-un-verre-de-pastis/	
Santé publique France (2021)	Brochure « L'alcool pour comprendre »	www.santepubliquefrance.fr/determinants-de-sante/alcool/documents/brochure/l-alcool-pour-comprendre	

Où	Titre	Liens ou références	Visuel
Santé publique France (2021)	Flyer « L'alcool pour comprendre »	www.santepubliquefrance.fr/determinants-de-sante/alcool/documents/depliant-flyer/vivre-mieux-avec-moins-d-alcool	
Santé publique France (2019)	Alcoomètre en ligne	www.alcoometre.fr	
Santé publique France (2021)	Campagne « Histoires de joint », vidéos et contenus destinés aux professionnels de santé	www.santepubliquefrance.fr/presse/2021/histoires-de-joints-une-campagne-pour-mieux-comprendre-les-dommages-associes-a-la-consommation-de-cannabis	
Fédération Addiction / Additra (2021)	Guide repère « Santé et travail : intervenir sur les usages de psychotropes et les addictions des professionnels »	www.federationaddiction.fr/parution-du-guide-reperes-sante-et-travail-intervenir-sur-les-usages-de-psychotropes-et-les-addictions-des-professionnels	
INRS (2013)	Brochure « Pratiques addictives en milieu de travail »	ED 6147 www.inrs.fr/media.html?ref=INRS=ED%206147	
Sécurité routière (2021)	Dépliant « Drogues au volant : connaissez-vous les risques ? »	www.securite-routiere.gouv.fr/dangers-de-la-route/la-drogue-et-la-conduite	
Anact / Aract	Livret Étapes et conduite de projet	www.drogues.gouv.fr/sites/default/files/2022-06/Etapes%20et%20conduite%20de%20projet030622.pdf	



Sites Internet



DROGUES
INFO SERVICE

www.drogues-info-service.fr



**Douar
Nevez**
Centre de Soins,
d'Accompagnement
et de Prévention
en Addictologie

Association DOUAR NEVEZ
(56)

www.douarnevez.com



Association ADDICTIONS
FRANCE (ex ANPAA)

www.addictions-france.org



SANTÉ PUBLIQUE France

www.santepubliquefrance.fr



Fonds ADDICT'AIDE

www.addictaide.fr



INRS

www.inrs.fr



Contacts



Drogues info service

0 800 231 313



Alcool info service

0 980 980 930



Écoute cannabis

0 980 980 940

**Estimation de sa
consommation d'alcool :**

Application ALCOOTEL





Continuer à vous former

Avec l'E-LEARNING



**Formez gratuitement vos salariés
à la prévention des risques
professionnels**



Consommations, addictions et vie professionnelle

**amiem.fr/e-learning/
Pour plus d'informations**



AMIEM - Santé au travail
1 Chemin de Locmaria Pantarff - CS 45591
56855 CAUDAN Cedex

02 97 362 262 - www.amiem.fr

