



Guide pour les infirmiers de santé au travail

# Drogues licites ou illicites **PARLONS EN !!!**



## PREAMBULE

Ce guide pratique se veut un outil répondant aux besoins des infirmières de santé au travail.

Parler consommation de drogues, qu'elles soient licites ou illicites, n'est pas chose facile. La peur d'être maladroit, de blesser, de faire fausse route, le déni de l'utilisateur font partie des freins verbalisés par les professionnels.

Dans le monde du travail, l'alcoolisation de certains salariés est une préoccupation majeure. Ne rien faire serait préjudiciable non seulement à l'entreprise mais également au salarié.

On ne doit pas oublier par ailleurs les autres substances psycho actives (drogues diverses et notamment le cannabis, certains médicaments...) qui peuvent également entraîner des troubles du comportement et avoir des conséquences sur la vigilance, la sécurité.

# **DROGUES LICITES OU ILLICITES**

**PARLONS EN !!!**

**DEPISTER POUR  
MIEUX SOIGNER**



## SOMMAIRE

|                                    |                |
|------------------------------------|----------------|
| - Constats                         | <b>p.5</b>     |
| - Faire quelque chose, mais quoi ? | <b>p.6-7</b>   |
| - Notions de base en alcoologie    | <b>p.8-9</b>   |
| - Fiche technique                  | <b>p.14-16</b> |
| - Notes                            | <b>p.17</b>    |
| - Annexes                          | <b>p.18-19</b> |
| - Pour en savoir plus              | <b>p.20</b>    |

## CONSOMMATION DE PRODUITS AU TRAVAIL

Quels que soient le mode de consommation et la quantité de produit consommé, les effets entraînés sont :

### > Une diminution des performances professionnelles

Trouble de l'attention, de la vigilance, réaction retardée...

### > Une augmentation des accidents de travail.

### > Une dégradation des relations professionnelles

Levée des inhibitions = modification du comportement, libération de la parole au travail (passage à l'acte verbal).

Le passage à l'acte peut éventuellement être physique contre des objets, des personnes de l'entreprise ou des violences contre soi.

### > Une potentialisation des effets secondaires de médicaments et/ou solvants industriels :

La prise d'un traitement ou l'inhalation de solvant en association multiplient les effets des substances toxiques au travail.

Un état d'ébriété et une perte de vigilance peuvent survenir même après un seul verre standard\* d'alcool.

### > Une apparition et un développement pour chaque salarié de maladies liées à la toxicité des produits ou une dépendance. \*

\*verres standards : page 8

\*dépendance : page 11



## CADRE REGLEMENTAIRE

**Important** : lire le règlement intérieur de l'entreprise

### > Concernant la fonction d'infirmier(e)

**Décret 2004-802 du 29/07/2004 relatif aux parties IV et V du code de la santé publique art R4311-1 à R4311-15**

« Selon le secteur d'activité où il exerce, y compris dans le cadre des réseaux de soins, et en fonction des besoins de santé identifiés, **l'infirmier(e) propose des actions, les organise ou y participe dans les domaines suivants : (...)**

**Dépistage des maladies sexuellement transmissibles, des maladies professionnelles, des maladies endémiques, des pratiques addictives ;**

Pour assurer ces missions, l'indépendance technique de l'infirmier(e) est garantie par les articles suivants.

**Décret du 29 juillet 2004 (Code de la santé publique) sur la profession d'infirmier ou d'infirmière :**

- **Article R 4312-4 impose le secret professionnel.**

- **Article R 4312-20** stipule que « **l'infirmier ou l'infirmière ne peut exercer en dehors d'activités de soins, de prévention, d'éducation de la santé, de formation ou de recherche...** ».

- **Article R 4312-49** rappelle que **le fait pour un infirmier ou une infirmière d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un employeur privé, une administration, une collectivité, ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels.**

**Pour tout savoir sur la législation vous concernant :**

<http://www.git-france.org/legislation.php>

## LA PREVENTION

### La prévention du risque alcool dans l'entreprise

- s'inscrit dans le plan de prévention des risques.
- est de la responsabilité de l'employeur et implique la hiérarchie et tous les salariés.

Dans le code du travail, les dispositions concernant l'alcool et l'entreprise sont anciennes. Elles visent la santé et la sécurité des travailleurs.

- **éviter la consommation d'alcool par les travailleurs.**
- **inciter à la consommation de boissons « non alcoolisées » et d'eau.**
- **écarter les salariés en état d'ivresse manifeste.**

### L'infirmière de santé au travail et la Prévention

**La prévention primaire** est destinée à tous les usagers de l'alcool : **campagnes d'informations et interventions réalisées en collaboration avec le groupe de prévention alcool s'il existe, ou intervenants extérieurs (ex : ANPAA)**

**La prévention secondaire = dépistage du mésusage\***, à partir de données cliniques et paracliniques.  
ex : biologie perturbée, HTA, vigilance  
et éventuellement l'usage de questionnaires standardisés ex : DETA\*  
et consommation cannabis questionnaire CAST \*

**La prévention tertiaire** = réadaptation médicale, psychologique ou sociale. La prévention tertiaire est utilisée auprès de personnes ayant développé une dépendance dans la prévention des rechutes.

**L'infirmier a toute sa place et son autonomie en équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, de soins, groupe alcool lorsqu'il existe, responsable sécurité) pour s'impliquer dans les actions collectives et individuelles.**

Mésusage : p11  
DETA p18  
CAST p19

### Législation en vigueur Code du travail

#### Article R4228-20

*« Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail »*

#### Article R4228-21

*« il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. »*

#### Article L4122-1

*« conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions de travail. »*

#### Article R232-3

*« les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson. »*

# IL N'EXISTE PAS : D'ALCOOL FORT ET D'ALCOOL FAIBLE



Bière (à 5° - 25 cl)



Apéritif (à 18° - 7 cl)



Vin (à 12° - 10 cl)

Champagne  
(à 12° - 10 cl)

Pastis (à 45° - 2,5 cl)



Whisky (à 45° - 2,5 cl)

**La molécule d'alcool est la même quelle que soit la boisson éthylique. En moyenne, 1 verre contient 10 g d'alcool pur et correspond à une alcoolémie de 0.25g par litre de sang**



**Attention aux verres servis « à la maison » supérieurs à 10g d'alcool pur.**

Le taux d'alcoolémie est fonction de la quantité d'alcool pur ingéré et de paramètres tels que le poids, le sexe, la durée de la consommation et la prise d'aliments.

Les effets de la consommation d'alcool varient également selon l'état de santé du sujet et la prise de médicaments.

Pour la majorité des adultes 2 verres suffisent pour approcher les 0,50g/l constituant actuellement en France une infraction au code de la route.

Inutile dans l'urgence d'absorber du café voire d'uriner. C'est le foie qui élimine à 95% l'alcool.

L'alcoolémie ne diminue en moyenne que de 0,15g/l par heure...

# LES SEUILS DE L'OMS\* A NE PAS DEPASSER



**POUR LES FEMMES  
PAS PLUS DE 2 VERRES PAR JOUR**

**OU 14 verres d'alcool/semaine (consommation  
journalière ET occasionnelle)**



**POUR LES HOMMES  
PAS PLUS DE 3 VERRES  
PAR JOUR**

**OU 21 verres d'alcool/  
semaine (consommation  
journalière ET  
occasionnelle)**



**POUR LES  
CONSOMMATIONS  
OCCASIONNELLES  
PAS PLUS DE 4  
VERRES EN UNE  
SEULE OCCASION**

Et, pour tous, au moins 1 journée / semaine sans consommation d'alcool. Ni le poids ni l'âge ne modifient les seuils proposés. Zéro alcool en cas de grossesse.



## CONDUITES D'ALCOOLISATION

# LE NON USAGE

*Peut être primaire :*

*choix personnel en fonction de convictions religieuses ou autres :*

*Ex : maladie alcoolique dans la famille.*

*Peut être secondaire en cas de maladie alcoolique*

# L'USAGE

*Correspond à une consommation  
ne dépassant pas les seuils de l'OMS  
et en dehors de toute situation à risque*

## CONDUITES D'ALCOOLISATION

# LE MESUSAGE D'ALCOOL

### A RISQUES

Alcoolisation ponctuelle ou régulière, supérieure aux seuils de l'OMS et non associée à un quelconque dommage ou dépendance.

Ou inférieure aux seuils de l'OMS, prises dans une situation à risques\* et/ou avec un risque individuel

\*Les situations à risques sont :  
- Conduite de véhicules.  
- Exercice d'une fonction exigeant de la vigilance.  
- Porteur d'une maladie chronique.

### NOCIF

Alcoolisation caractérisée par l'existence d'au moins un dommage médical, psychique ou social induit par l'alcool et une absence de dépendance

### AVEC DEPENDANCE

Conduite d'alcoolisation caractérisée par la perte de la liberté de la maîtrise de la consommation.

# Alcool : parlons-en !!!

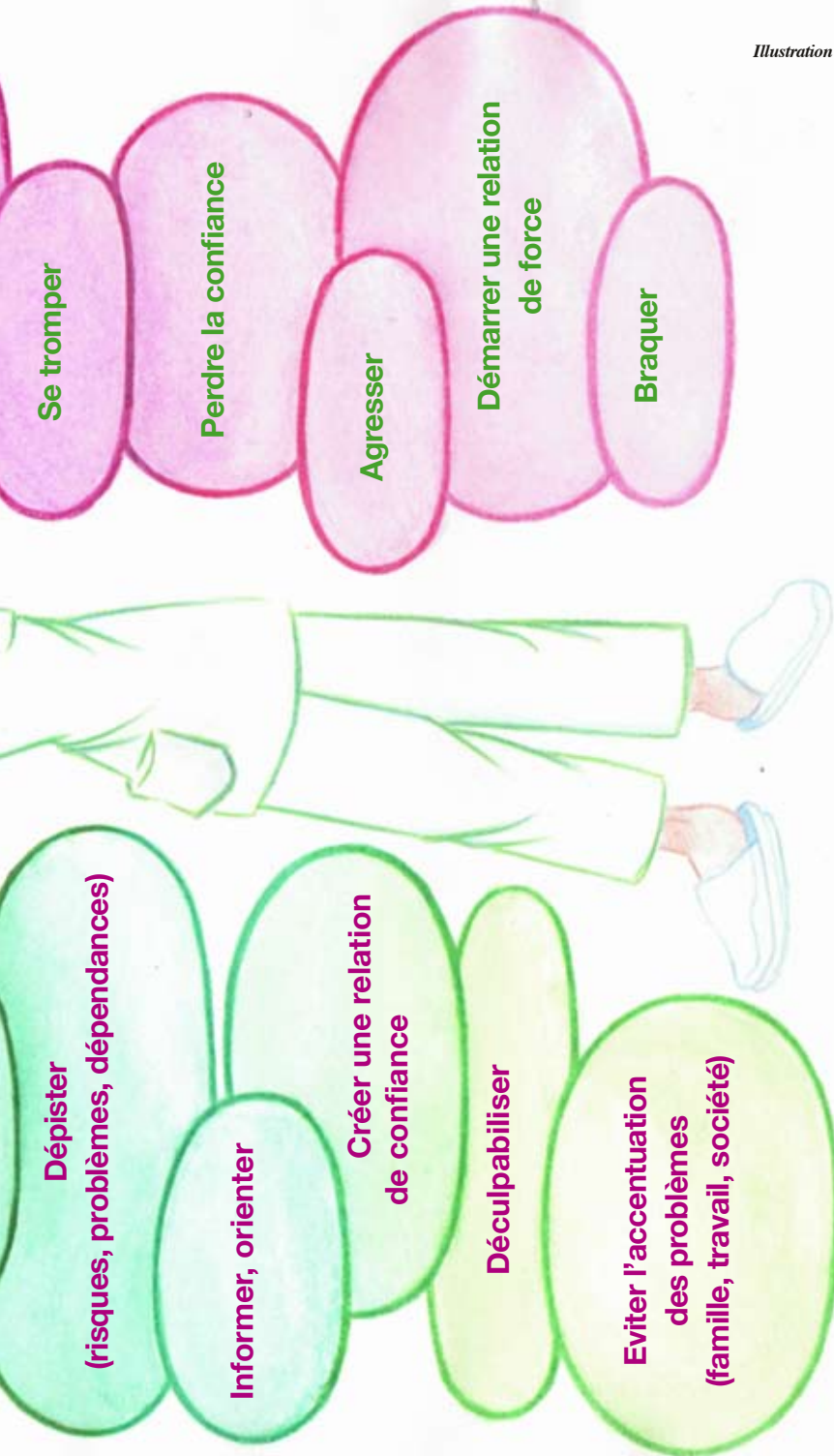
PARLER

RISQUES

BENEFICES

Être intrusif

Aider à verbaliser



## CONDUITES À TENIR

**1. Faire préciser la demande et le contexte par la hiérarchie et/ou le collègue au téléphone.**

**Si trouble du comportement manifeste, demander que le salarié soit accompagné au service médical :**

- Somnolence,
- Euphorie, excitation, ou au contraire silence inhabituel,
- Agressivité anormale,
- Rires inappropriés,
- Marche anormale ou précautionneuse, équilibre instable.

**Le salarié est vu en entretien individuel en salle de soins par l'infirmière ; Et l'accompagnateur reste en salle d'attente jusqu'à orientation.**

**Afficher sa neutralité.**

### 2. Recueil d'informations

**- En veillant à maintenir un contact verbal rassurant, explicatif, constant.**

- Les propos du salarié peuvent être faussés par la désinhibition provoquée par la prise de produits psychoactifs.

**Ne pas contrarier le salarié.**

**- Circonstances de sa venue au service médical** (orienté par qui ? à quel moment : prise de poste ? pot ? pour quels motifs selon lui ?)

**- Circonstances de survenue du trouble :**

1. A-t-il consommé de l'alcool, du cannabis, des médicaments ?  
(automédication, dosage,...), d'autres substances ? poly consommation ?
2. A-t-il été exposé à des produits toxiques ? (solvants notamment),
3. sevrage involontaire chez un sujet alcoololo dépendant ?
4. Heure du dernier repas ?

## RECUEILS DE DONNEES

**Constances :**

Pouls  
Tension artérielle  
Fréquence respiratoire  
Glycémie capillaire

Nausées  
vomissements

**Pupilles :**

Mydriase  
Myosis

**Langage :**

Débit  
clarté

**Mouvements :**

Hemicorps  
Vertiges  
Douleurs associées

## FICHE TECHNIQUE

### SIGNES Syndrome de Sevrage

#### ALCOOL :

Sueurs  
Tremblements des  
extrémités  
Agitation –hallucinations  
Tachycardie  
Collapsus  
Augmentation de la  
fréquence respiratoire  
Troubles sensoriels

#### HEROINE

Douleurs abdominales  
Nausées  
Frissons

## COMMENT AGIR ?

Si suspicion de syndrome de manque **ALCOOL** sur le recueil d'informations

**FAIRE BOIRE DE L'EAU +++**

Si suspicion d'alcoolisation :  
**PROPOSER L'ETHYLOTEST**

### Si positif

(**>0.25mg/litre d'air expiré**)

#### ATTENTION :

un symptôme peut en cacher un autre

Ex : Alcool + hypoglycémie

Alcool + hémorragie  
méningée,...

Il peut y avoir un autre problème  
que l'alcool

### Si négatif

(**<0.25 mg/litre  
d'air expiré**)

C'est un autre problème  
que l'alcool qui génère le  
trouble du comportement

**DANS LES 2 CAS :** Prendre un conseil médical en  
appelant le 15 (SAMU)

Pour orientation médico-légale du salarié et  
enregistrement de l'entretien.

**GESTION de l'accompagnement du salarié en fonction  
de la prise en charge ordonnée par le SAMU.**

Ex : transport médical ou accompagnement à  
domicile selon procédure d'évacuation des blessés  
de l'établissement.



## **RECOMMANDATIONS**

**Prendre connaissance du règlement intérieur et des fiches techniques déjà existantes. Sinon cf p.14 (exemple de conduite à tenir)**

**Si le médecin est absent de l'entreprise :**

**Ne pas hésiter à appeler le SAMU , le risque d'aggravation est toujours possible et l' IDE sera tenue responsable si elle n' a pas alerté un médecin.**

**Si le salarié part avant l'entretien infirmier :**

- Prévenir **la hiérarchie de l'établissement.**
- Prévenir **le médecin du travail** (par téléphone si le médecin est joignable dans l'entreprise, par mail...).
- Prévenir **la hiérarchie infirmière.**

**Si le salarié refuse l'hospitalisation éventuelle :**

- Effectuer les mêmes démarches.

Si vous êtes amené à effectuer un alcooltest, un test urinaire, benzodiazepines ou autres ce sera dans un objectif de diagnostic différentiel et uniquement dans ce but.

**Ne jamais communiquer avec la hiérarchie à propos des causes du trouble du comportement.**

**Et informer le médecin du travail du salarié dès que possible afin d'optimiser la prise en charge au retour du salarié.**

Pour les moniteurs SST\* vous pouvez communiquer sur la conduite à tenir dans ce trouble du comportement.

\* Sauveteur Secouriste du Travail



## LE DETA

Le questionnaire deta est utilisable au cours d'un entretien pour évaluer si la personne est en difficulté avec l'alcool. La personne est considérée en difficulté avec l'alcool si deux réponses sont positives.

Avez-vous déjà ressenti le besoin de Diminuer votre consommation de boissons alcoolisées ?

- oui       non       nsp/nr
- 

Votre Entourage vous a-t-il déjà fait des remarques au sujet de votre consommation de boissons alcoolisées ?

- oui       non       nsp/nr
- 

Avez-vous déjà eu l'impression que vous buviez Trop ?

- oui       non       nsp/nr
- 

Avez-vous eu besoin d'Alcool le matin pour vous sentir en forme ?

- oui       non       nsp/nr
- 

\*npr /nr : ne sait pas /non réponse

## QUESTIONNAIRE CAST

(cannabis abuse screening test, conçu par OFDT\*)

À partir de 2 réponses positives, on doit s'interroger sur les conséquences de sa consommation

OUI

NON

Avez-vous fumé du cannabis avant midi ?

Avez-vous déjà fumé du cannabis lorsque vous étiez seul(e) ?

Avez-vous déjà eu des problèmes de mémoire quand vous fumez du cannabis ?

Des amis ou des membres de votre famille vous ont-ils déjà dit que vous deviez réduire votre consommation de cannabis ?

Avez-vous déjà essayer de réduire ou d'arrêter votre consommation de cannabis sans y parvenir ?

Avez-vous déjà eu des problèmes à cause de votre consommation de cannabis ? (dispute, bagarre, accident, mauvais résultat scolaire...)

Source : Beck F, Legleye S, Reynaud M, Karita L.

### Point important

**L'association du cannabis avec d'autres drogues augmente la possibilité que votre consommation ait des conséquences graves pour vous ou pour votre entourage**



## **Quelques sites informatifs :**

[www.riahn.fr](http://www.riahn.fr)  
[www.sosreseaux.com](http://www.sosreseaux.com)  
[www.drogues.gouv.fr](http://www.drogues.gouv.fr)  
[www.anpaa.asso.fr](http://www.anpaa.asso.fr)  
<http://normandie.git-france.org/wp/>  
[www.inpes.sante.fr](http://www.inpes.sante.fr)  
[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

## **Pour en savoir encore plus :**

Faire un DU Addictologie.  
Rechercher et télécharger sur les différents sites la documentation.

**VOS  
CONTACTS  
UTILES**





Ce document est disponible en PDF sur le site [www.riahn.fr](http://www.riahn.fr)

Nous remercions le groupe d'infirmières ayant participé à la réalisation de ce document

**Sylvie POINET** : infirmière de liaison Service d'addictologie au CHU de Rouen

**Claire LIBLIN** : infirmière de Santé au Travail en entreprise, DU alcoologie

**Agnès BLANQUET** : infirmière de Santé au travail, déléguée régionale du GIT (groupement des infirmières de santé au Travail de Normandie).

**Comité de lecture** : infirmières de santé au travail de la région Haute Normandie



**RIAHN**

1, rue de Germont, Cour Leschevin

Porte 24, 3ème étage,

76031 Rouen cedex 1

**Tél** : 06.86.04.65.27

**Tél** : 02.35.03.03.90

**Mail** : [coordo@riahn.fr](mailto:coordo@riahn.fr)

**Site** : [www.riahn.fr](http://www.riahn.fr)

