

GUIDE

À DESTINATION
DES MAÎTRES
D'APPRENTISSAGE
ET DES EMPLOYEURS



PRATIQUES ADDICTIVES ET APPRENTISSAGE :

DES PISTES POUR PRÉVENIR
ET AGIR



“C’EST UNE RESPONSABILITÉ
COLLECTIVE, IL NE FAUT
PAS RESTER SEUL.
LA PREMIÈRE ÉTAPE ?
POUVOIR EN PARLER”

INTRODUCTION

A la fois source de plaisir, de lien social, d'intégration et à l'origine de dommages physiques, psychiques et sociaux, les pratiques addictives sont des enjeux majeurs de santé et de sécurité au travail pour les jeunes en apprentissage.

Une fois son contrat d'apprentissage signé, le statut officiel de l'apprenti(e) recouvre deux réalités : il est à la fois un salarié de l'entreprise à part entière et bénéficie des mêmes droits et il est soumis aux mêmes obligations que les autres salariés.

Dans le même temps, c'est un apprenti(e) en formation où l'apprentissage représente les premiers pas dans la vie professionnelle avec de nouveaux défis à relever. Les rythmes de vie changent et en même temps les responsabilités augmentent. C'est donc avec des jeunes en plein bouleversement individuel que le maître d'apprentissage va avoir à composer.

L'entreprise mais aussi le CFA et les parents assument donc une grande responsabilité vis-à-vis des jeunes, non seulement dans l'acquisition d'un métier mais aussi dans la construction d'une identité professionnelle et personnelle. Le maître d'apprentissage participe à la socialisation du jeune qu'il accompagne par la transmission de valeurs, de normes ... propres à l'entreprise.



Les pratiques addictives

regroupent un ensemble de pratiques : la consommation de substances psychoactives : alcool, tabac, cannabis, médicament... mais aussi d'autres comportements : le travail, le sport, les troubles alimentaires, les jeux...

Une substance est dite psychoactive

lorsqu'elle agit sur le cerveau, modifiant certaines de ses fonctions, avec comme conséquences : des changements au niveau de la perception, des sensations, de l'humeur, de la conscience, du comportement. Des effets physiques et psychiques qui sont variables selon les substances, les doses consommées et les associations de produits.



POURQUOI ON EN PARLE ?

Ce guide est élaboré par les professionnels de l'Association Addictions France - Pays de la Loire, afin de répondre aux besoins repérés par les maîtres d'apprentissage et les employeurs en lien avec la prévention des risques professionnels liés aux pratiques addictives.



Usage régulier d'alcool : au moins **10** usages dans les **30** derniers jours qui précèdent l'enquête.

Consommation lors de moments entre amis (**91 %**), sur le lieu de travail (**15 %**) et au CFA (**3 %**)

Peu de prise de conscience du danger de l'alcool et peu de volonté de diminuer la consommation **55 %** des apprentis fument (**36%** pour le tabac exclusivement).

96 % des apprentis se disent en bon état de santé.

47 % des maîtres d'apprentissage (MA) interrogés ont repéré des problématiques en lien avec la pratique des écrans et les consommations de produits psychoactifs chez les apprentis.

78 % des MA pensent que ces pratiques addictives devraient être prises en compte de manière prioritaire dans leur entreprise ou CFA.

39 % ont repéré des besoins d'accompagnement sur cette thématique et le support "guide" a été exprimé par **79 %** des répondants.

Enquête menée par l'ANPAA des Pays de la Loire en 2015 auprès de 764 apprentis et 3 000 entreprises artisanales

CE GUIDE EST AVANT TOUT UN OUTIL PÉDAGOGIQUE.

Il a pour objectif de favoriser une réflexion commune autour des pratiques addictives et de proposer des ressources pour agir. Comment ?

- En rappelant les notions clés de la réglementation
- En informant sur les effets et les fonctions des consommations
- En donnant des repères pour agir et améliorer la qualité de l'apprentissage

La réglementation

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'APPRENTI ?



LE CODE DU TRAVAIL

Article L4121-1 L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent des :

- Actions de prévention des risques professionnels,
- Actions d'information et de formation,
- Mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Cette règle s'applique également aux mineurs et aux apprentis qui peuvent être dans l'entreprise. En raison de leur vulnérabilité, l'employeur devra par conséquent leur porter une attention.

Article L4122-1 Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Article R4228-20

1- Aucune boisson alcoolisée autre que le

vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

2- Depuis un décret du 1^{er} juillet 2014, le Code du travail autorise expressément le règlement intérieur à limiter, voire interdire toute consommation d'alcool sur les lieux de travail (y compris les boissons légalement tolérées : vin, bière, cidre, poiré), lorsque celle-ci est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs. Comme toute restriction aux droits des salariés, cette mesure doit être justifiée et proportionnée au but de sécurité recherché [C. trav., art. R. 4228-20, al. 2 ; D. n° 2014-754 du 1^{er} juillet 2014, JO 3 juillet]. Il est même possible, ajoute le Conseil d'État dans un arrêt du 8 juillet 2019, d'interdire tout état d'imprégnation alcoolique sur certains postes, en cas de danger particulièrement élevé pour les salariés ou les tiers.

Dans les deux cas, l'employeur devra être en mesure de prouver que cette interdiction est justifiée par la nature des tâches à accomplir et proportionnée au but recherché, justification qui n'a pas nécessairement à figurer dans le règlement intérieur lui-même.

Article R4228-21 Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Article L6223-5 La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre et/ ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

LE CODE DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Article L3511-2-1 Il est interdit de vendre ou d'offrir gratuitement dans les débits de tabac et tous commerces ou lieux publics, à des mineurs de moins de dix-huit ans des produits du tabac, des cigarettes électroniques et des liquides contenant ou non de la nicotine.

Article L3511-7 Il est interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, notamment scolaire, entreprise et dans les moyens de transport collectif sauf dans les emplacements

expressément réservés aux fumeurs.

Article L3342-1 La vente des boissons alcooliques à des mineurs est interdite. L'offre de ces boissons à titre gratuit à des mineurs est également interdite dans les débits de boissons et tous commerces ou lieux publics.

Article L3421-1 L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende.

LE CODE PÉNAL

Article 223-1 La mise en danger d'autrui constitue un délit.

Article 223-6 Condamne quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance qui, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.

Article 222-37 Le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicite de stupéfiants sont punis de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende.

LE CODE DE LA ROUTE

Article R234-1 Même en l'absence de tout signe d'ivresse manifeste, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait de conduire un véhicule sous l'empire d'un état alcoolique caractérisé par :

- Une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,20 gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,10 milligramme par litre et inférieure aux seuils fixés à l'article L. 234-1, chez le conducteur d'un véhicule de transport en commun, ainsi que chez le conducteur titulaire d'un permis de conduire soumis au délai probatoire défini à l'article L. 223-1
- Une concentration d'alcool dans le sang égale ou supérieure à 0,50 gramme par litre ou par une concentration d'alcool dans l'air expiré égale ou supérieure à 0,25 milligramme par litre et inférieure aux seuils fixés à l'article L. 234-1, chez les autres conducteurs.

ET LE RÔLE DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE ?

L'apprenti quitte le monde scolaire pour le monde professionnel. L'accompagner dans sa découverte et instaurer une relation de confiance, est indispensable pour réussir ensemble ce parcours. L'apprentissage permet donc au jeune d'être confronté parfois très tôt à la réalité de la vie sociale, à un âge où le besoin de repères est important. Le rôle du maître d'apprentissage est à ce niveau complémentaire à celui du CFA et des parents (pour les mineur(e)s). Les relations de travail, le respect des horaires, des règles de vie sociale et professionnelle sont autant de notions que l'apprenti doit intégrer et auxquelles il est nécessaire d'être attentif. Le maître d'apprentissage participe à rendre autonome le jeune et l'accompagne dans la réalisation de son projet professionnel.



LES PRATIQUES ADDICTIVES ET INTERACTIONS POSSIBLES SUR LE TRAVAIL

SUBSTANCES PSYCHOACTIVES

CONSOMMATION OCCASIONNELLE DURANT LE TRAVAIL

CONSOMMATION RÉGULIÈRE ET INCIDENCE SUR LES PERFORMANCES PROFESSIONNELLES

ALCOOL



- Augmentation de l'imprudence
- Baisse de la concentration et de l'attention
- Diminution de la résistance à la fatigue
- Diminution des perceptions sensorielles
- Baisse de la capacité de réaction
- Changement de comportement (euphorie, agressivité)

- Manque de précision
- Détérioration de la capacité manuelle et intellectuelle
- Augmentation des absences de courte durée
- Baisse de l'engagement et de la motivation professionnelle
- Oublis fréquents
- Comportements imprévisibles
- Manque de ponctualité et non-respect des délais

TABAC



- Risque pour la sécurité (incendie)
- La fumée passive incommode les autres personnes et met leur santé en danger.

- Risque pour la sécurité (incendie)
- La fumée incommode les autres personnes et met leur santé en danger.
- Temps passé hors des pauses pour fumer
- Augmentation de l'absentéisme pour maladie
- Baisse de la capacité physique (respiratoire)

CANNABIS



- Changement de perception du temps et de l'espace
- Perceptions sensorielles perturbées
- Augmentation de la fatigue et de la somnolence
- Diminution de la concentration et de l'attention
- Baisse de la capacité de réaction
- Modification de l'humeur

- Atteinte des fonctions cognitives, troubles de la mémoire
- Difficulté de concentration
- Baisse de la motivation



Au-delà des risques immédiats, tous les comportements de consommation vont impacter les relations entre salariés et l'ambiance de travail



LES FACTEURS EN JEU DANS UNE PRATIQUE ADDICTIVE

Nous devons au psychiatre Claude Olivenstein le modèle dit bio-psycho-social des addictions qui fait aujourd'hui consensus. Il explique que le fait de consommer une substance psychoactive (avec modération ou de façon dommageable) est en rapport avec plusieurs caractéristiques : la personne, le contexte et le produit consommé. Ces caractéristiques s'influencent mutuellement comme des facteurs protecteurs ou de vulnérabilité. Ils offrent des repères pour aider à comprendre les usages.

Qu'ils soient reliés au produit, à la personne et ou à l'environnement, c'est le système d'interaction les associant qui fait leur valeur. Ils vont donc pour chacun soit accélérer soit éloigner le risque de comportement addictif (*Varescon ; 2010*).



Le produit ou le comportement

- Les effets ressentis
- Les représentations que l'on a du produit



La personne

- Son histoire, sa personnalité, recherche de sensations+++
- Attitudes et attentes vis-à-vis du produit
- Les facteurs biologiques, physiques et psychiques
- Ses ressources internes (estime de soi, capacité d'adaptation et de relation...)



Le contexte

- La société (les valeurs, culture...)
- La disponibilité du produit
- Les influences (amis, collègues, les groupes de pairs...)
- La situation familiale, professionnelle...
- Les activités sociales et culturelles
- L'entreprise (culture et organisation du travail)

CE QUE DISENT LES APPRENTIS ?

Propos recueillis auprès de jeunes en première Bac professionnel lors d'une séance de prévention.

C'est la pause dans votre entreprise, on vous propose de boire un verre d'alcool. Que faites-vous ?

Qu'à partir de midi !

Pendant le travail, je refuse mais en fin de journée, j'accepte.

On accepte.

Cela dépend de l'alcool !

On le prend s'il n'y a pas de route après.

Si on conduit, on prend un verre pas plus.

Oui, pas plus de 4 verres !

On boit un bon coup et on repart sur une jambe.

Ce n'est pas facile, parce que si on refuse, on est mal vu.

Si on a la moto, on n'en prend pas ou un verre sans alcool.

On refuse.

Si on mange après, l'alcool est dilué

Juste un verre !

LES QUESTIONS QUE SE POSENT LES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

Dans mon entreprise, c'est quoi la règle en lien avec les consommations ?

Existe-t-il un cadre sur lequel je peux m'appuyer ?



Le jeune est-il mineur ?

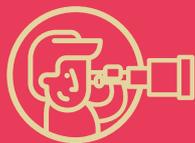
Quelles conséquences pour la santé du jeune ?



Quelles sont nos alternatives à la consommation d'alcool ?



POURQUOI REPÉRER ?



Au-delà du transfert de compétences, le maître d'apprentissage est un adulte référent pour l'apprenti. Il contribue alors, comme tous les adultes (CFA, responsables légaux) qui entourent le jeune à renforcer les facteurs de protection liés au contexte et à la personne.

Par ailleurs, le maître d'apprentissage doit rester vigilant aux changements de comportements répétés de l'apprenti qui pourraient être révélateurs de difficultés (manque de ponctualité, manque de motivation, augmentation du nombre d'erreurs, oublis, diverses absences de courte durée et sans motif, baisse nette des performances professionnelles et ou scolaires, agressivité...)

L'important est de pouvoir agir le plus tôt possible et de mettre des mots sur ce qui est observable. Pour cela, ne pas hésiter à aborder avec bienveillance les comportements repérés et ouvrir le dialogue avec le jeune.

COMMENT AGIR ?



Comment faire quand votre apprenti à un comportement inhabituel et qu'il se met manifestement en danger ?

- **Constater** le comportement inhabituel (agitation, somnolence, agressivité...) et évaluer si le jeune est en danger ou dangereux
- **Protéger** le jeune en le retirant de toutes activités dangereuses
- **Prendre** l'ensemble des informations pouvant expliquer le comportement inhabituel (médicaments, exposition à des solvants, consommation de substances...)
- **Secourir** et appeler les urgences (112) et se conformer à l'avis médical donné (urgence vitale)
- **Alerter** le responsable
- **Utiliser** éventuellement un test de dépistage (uniquement pour les postes à risque) dans les conditions prévues dans le règlement intérieur
- **Notifier** par écrit les faits (fiche de constats)

- **Définir** et organiser les actions à mener : Maintien du jeune sur site, retour à l'entreprise, retour au domicile (si présence d'un tiers), appel des parents ou tuteurs si le jeune est mineur
- **Inform**er le médecin du travail et organiser une consultation à la demande de l'employeur en expliquant les faits
- **Inform**er le CFA
- **Accompagner** le jeune à son retour en organisant un entretien avec la direction et le maître d'apprentissage pour rappeler les faits, les obligations du jeune et fixer des objectifs clairs et réalisables.

LES MOTS À RETENIR



Constater



Protéger



Alerter



Secourir



Agir



Accompagner

LES OUTILS DISPONIBLES POUR L'EMPLOYEUR

Il est important que l'entreprise ait des règles claires et connues de tous en matière de consommation de substances psychoactives (alcool, tabac, produits illicites...). Ces règles doivent être communiquées à l'ensemble des salariées et notamment dès l'entrée de l'apprenti dans l'entreprise.

Les outils à disposition : le RI ou note de service, les protocoles sur les attitudes et réactions à tenir en cas d'incapacité à tenir son poste, les pots d'entreprise et ses règles juridiques, le médecin du travail, le document unique d'évaluation des risques professionnels (intégrer les risques spécifiques aux apprentis) et la mise en place d'une démarche de prévention des risques professionnels liés aux pratiques addictives, annuaire des centres de soins et Consultations Jeunes Consommateurs

Pour en savoir plus :

- **Addict'aide** : www.addictaide.fr
- **Agence Régionale de Santé** : www.ars.sante.fr
- **Association Addictions France** : www.addictions-france.org
- **Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi** : www.direccte.gouv.fr
- **Institut National de Recherche et de Sécurité** : www.inrs.fr

Sites ministériels avec les lignes d'entraide :

- www.alcool-info-service.fr
- www.tabac-info-service.fr
- www.drogues-info-service.fr avec une cartographie des Consultations Jeunes Consommateurs

DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Fondée en 1872 par Louis Pasteur et Claude Bernard, Association Addictions France couvre l'ensemble du territoire national et intervient sur toutes les conduites addictives.

Les professionnels agissent au plus près des populations et accompagnent les organisations de toutes tailles et de tous secteurs, à la mise en place d'une démarche globale de prévention.



ADDICTIONS FRANCE 44

Tél. 02 40 08 08 11

prevention.pdl44@addictions-france.org

ADDICTIONS FRANCE 49

Tél. 02 41 05 06 50

prevention.pdl49@addictions-france.org

ADDICTIONS FRANCE 53

Tél. 02 43 49 21 41

prevention.pdl53@addictions-france.org

ADDICTIONS FRANCE 72

Tél. 02 43 14 26 97

prevention.pdl72@addictions-france.org

ADDICTIONS FRANCE 85

Tél. 02 51 62 07 72

prevention.pdl85@addictions-france.org

Une démarche de prévention, c'est quoi ?

c'est donner à votre entreprise les moyens d'engager le dialogue, de mettre en place une démarche globale de prévention des pratiques addictives, adaptée à votre contexte professionnelle et de proposer des solutions d'accompagnement pour les salariés en difficulté.

