

AGIR FACE À LA CONSOMMATION D'ALCOOL DANS UN HÔTEL, CAFÉ OU RESTAURANT

QUI SONT LES USAGERS D'ALCOOL DANS LA BRANCHE HCR ?

DEUX PROFILS DE CONSOMMATEURS

LE CONSOMMATEUR **CHRONIQUE**
→ alcoolodépendance

LE CONSOMMATEUR **AIGU**
→ surconsommation occasionnelle dans le cadre d'une alcoolisation importante

75%



75 % des salariés de la branche HCR consomment de l'alcool

9% vs 3%



9% des salariés de la branche ont une addiction sévère à l'alcool contre 3% des actifs de la population française

11,5%



79% des salariés ayant une addiction sévère à l'alcool dans la branche exerce dans un café ou restaurant et sont au contact de boissons alcoolisées dans le cadre de leur travail ; dont 24% pour des barmans / garçons de comptoir, et 21% pour des garçons de café / serveuses

24%



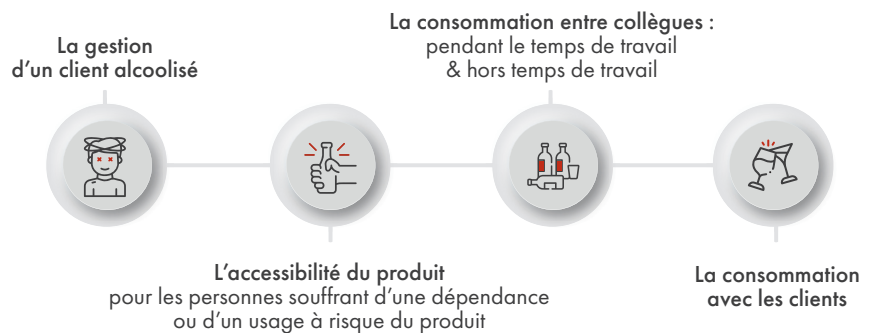
21%



Cohorte Constances, mars 2021

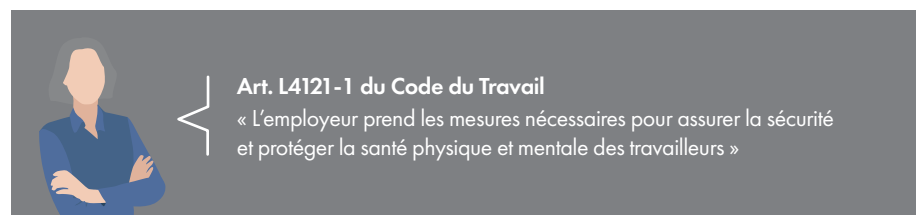
L'ALCOOL DANS UN HÔTEL, CAFÉ OU RESTAURANT

La vente d'alcool dans les établissements est règlementée par l'attribution de différentes licences. Ces licences permettent la présence, plus ou moins importante de l'alcool au sein des établissements pouvant entraîner diverses situations à gérer pour et par le personnel :



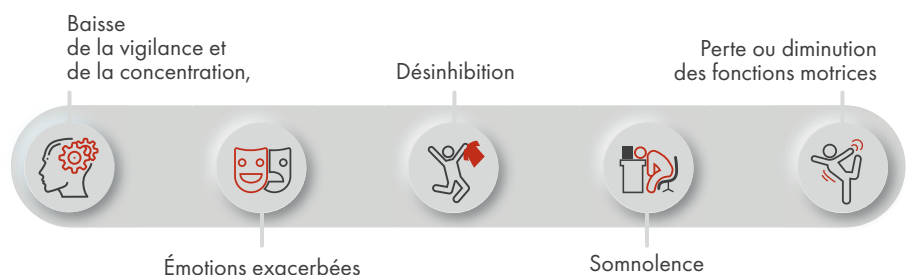
EN TANT QU'ENCADRANT, J'AGIS PARCE QUE...

L'employeur doit veiller à la santé et la sécurité de l'ensemble de ses salariés



20% La consommation d'alcool est l'un des premiers risques d'accident du travail (15 à 20 % des accidents du travail seraient dus à une consommation de substances psychoactives).

Travailler sous l'emprise de l'alcool présente de nombreux risques :



QUE FAIRE EN CAS D'INQUIÉTUDE POUR UN SALARIÉ ?

1. RESTER FACTUEL

Il est important de faire porter votre dialogue sur les changements observés au travail : qualité du travail, ponctualité, comportement avec les collègues et la clientèle, etc. Essayez de mettre en perspective ce qui a changé chez le salarié en le verbalisant dans votre échange par des exemples concrets. Comment était la personne quand vous l'avez connue et comment est-elle aujourd'hui ? C'est dans ce décalage que se situe votre inquiétude. Vous pouvez utiliser des phrases du type « Je m'inquiète pour toi, je te trouve différent... »

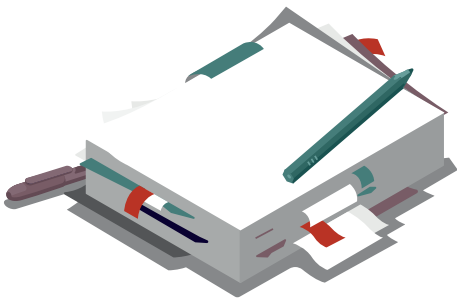


2. NE PAS POSER DE DIAGNOSTIC

Lorsque l'on suppose qu'un salarié a un problème, nous recherchons souvent des indices. Attention les signaux faibles liés à la consommation d'alcool peuvent être le témoin d'une insolation, d'un malaise cardiaque, d'un AVC, etc. N'utilisez pas ces signaux (troubles de l'élocution, perte d'inhibition, augmentation du temps de réaction, etc.) comme un diagnostic sur une personne. En cas d'état inhabituel avec ces troubles du comportement sur le lieu de travail, appelez le 15 ou le 112.

3. NE PAS VOULOIR FAIRE AVOUER

Plus on force, plus on frustre et plus on perd la confiance. La personne doit réaliser par elle-même son problème. Aider à la prise de conscience, ce n'est pas faire avouer.



4. IMPLIQUER ET RESPONSABILISER AU LIEU DE COUVRIR

Aider une personne en difficulté avec une addiction, ce n'est pas le soulager en accomplissant certaines de ses tâches à sa place. Cela n'améliorera pas la situation car les problèmes ne disparaîtront pas. Au contraire cela peut même donner l'impression que les problèmes n'ont pas d'incidence sur son travail. Ne jugez pas mais agissez car le silence n'aide personne.



Même si la personne est dans le déni, il est essentiel d'aborder avec elle sans jugement votre inquiétude et les différents changements et/ou dysfonctionnements observés au poste de travail. Plus le sujet sera abordé précocement plus vous pourrez favoriser sa prise de conscience et si besoin son accès aux soins spécialisés.



À l'occasion de votre échange, vous pouvez rappeler les différents lieux de consultations et ressources spécialisées en addictologie : cf fiche « Les ressources d'aide en addictologie »