

STRATÉGIE

Comment prévenir les conduites addictives dans les organisations de grande taille et de taille intermédiaire ?

Les grandes entreprises (+ 5 000 salariés) et les entreprises intermédiaires (+ 250) se distinguent des TPE/PME en matière de stratégie de prévention.

Cette fiche détaille les moyens de prévention clés pour réduire les conduites addictives éventuelles de vos collaborateurs, et établir une stratégie de prévention efficace et pérenne.



Nos sources

[Plateforme RSE](#)

[Code du travail](#)

[ANACT](#)

[Mildeca](#)

La prévention des conduites addictives doit s'inscrire dans la stratégie de l'entreprise d'abord en tant que composante de la santé mais également de la qualité de vie au travail et de la performance globale.

Elle est également une composante de la responsabilité sociale des entreprises comme le souligne la plateforme RSE, plateforme présentée ultérieurement dans la fiche. Les conduites addictives pouvant, en effet, être à la fois un symptôme et une conséquence des dysfonctionnements de la structure.



LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION

Il n'y a pas de petits rôles

L'employeur



L'employeur/dirigeant est le responsable de la santé dans l'entreprise, **il coordonne les différentes actions de prévention** au sein de la structure dans le cadre du dialogue social.

Le « top management » doit porter la mise en place de la démarche en présentant à ses équipes le plan de prévention.

Le service des ressources humaines



Les RH constituent des acteurs importants en matière de prévention des pratiques addictives au travail :

- en contribuant à **informer les collaborateurs** sur les risques,
- en participant à **l'élaboration de la charte** et à son application en collaboration avec le manager et le médecin du travail,
- en s'associant à **la formation des acteurs de la prévention**, notamment les managers sur la conduite d'entretiens avec les collaborateurs en situation difficile.

Les services de santé au travail



Selon la nature de l'employeur (secteur privé, agricole ou public), les services de santé au travail sont constitués sous différentes formes.

Pour le secteur privé, lorsque l'effectif des salariés de l'entreprise ou de l'établissement dépasse 500 collaborateurs, **l'entreprise a le choix entre la création d'un service autonome ou l'adhésion à un service inter-entreprises** (article D4622-5 du Code du travail).

En dessous de 500 salariés, elle est dans l'obligation d'adhérer à un service inter-entreprises.

L'infirmier en santé au travail assure ses missions de santé au travail **sous l'autorité du médecin du travail de l'entreprise ou sous celle du médecin du service** de santé interentreprises intervenant dans celle-ci.

L'infirmier de l'entreprise peut jouer **un rôle de coordination au sein de l'équipe pluridisciplinaire**. Il intervient dans les actions de prévention collective ainsi que dans le repérage des conduites addictives au cours des visites périodiques.



Le service social



Le service social du travail interne est organisé dans **tout établissement employant au moins 250 personnes** (art L. 4631-1 et L. 4631-2, art D. 4631-1, art D. 4632-1 à D. 4632-11 du Code du travail).

Il agit sur les lieux même du travail pour **suivre et faciliter la vie personnelle des travailleurs**. Il participe au repérage du comportement addictif problématique, à l'évaluation et à l'accompagnement des collaborateurs **en étroite collaboration avec le service de santé au travail**.

Le comité social et économique



Le comité social et économique (CSE) est **l'instance unique de représentation du personnel** composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel comportant un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ce comité a pour mission d'**assurer une expression collective des collaborateurs permettant de représenter leurs intérêts** dans les décisions relatives à la gestion économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

C'est dans ce cadre, et sur les questions dont la liste est fixée par le Code du travail ou par accord, que **ce comité doit être consulté par l'employeur avant toute prise de décision**. Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail.

C'est au CSE par l'intermédiaire de l'employeur que le médecin du travail remet la fiche d'entreprise et les résultats des études menées dans le cadre des actions en milieu de travail. Ces études peuvent, par exemple, être celles contribuant à la prévention des conduites addictives.

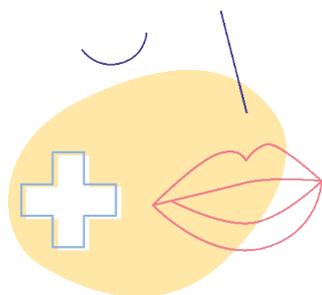
A noter qu'il n'y a pas de CSE dans la fonction publique.

Une commission santé, sécurité et conditions au travail



Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est **obligatoire au sein du CSE dans les entreprises d'au moins 300 salariés** ou au sein d'établissements ayant des risques particuliers (article L.4521-1).

Le CSE peut confier à cette délégation une partie, voire l'ensemble de ses attributions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail et représente à ce titre **un interlocuteur indispensable au sein des grandes entreprises.**



En savoir + sur les acteurs de la prévention



<https://www.addictaide.fr/pro/ils-vous-accompagnent/>

LES CLÉS DE LA RÉUSSITE

Construire une démarche de prévention efficace

L'élaboration d'une telle démarche doit se faire dans **un esprit de concertation, d'accompagnement, de soutien** et ne pas rester dans une logique répressive ou de sanction. Il est essentiel de **clarifier le discours de l'entreprise sur ce sujet** et de montrer que les conduites addictives sont des risques à prendre en compte.

Un constat initial de la situation

Quelles sont les conduites addictives dans l'entreprise, leurs origines et leurs conséquences ? L'organisation et les conditions de travail de l'entreprise sont-elles sources de conduites addictives ? **Le risque addiction est-il mentionné dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ?** Quelles actions ont-elles déjà été menées sur la prévention des addictions ?



Un dialogue social

Le dialogue social repose sur un esprit de concertation avec la participation des employeurs et des travailleurs. Son but est d'**échanger sur le travail réel et ses impacts**.

Tous les acteurs de l'entreprise doivent se sentir impliqués et travailler ensemble (employeur, service de santé au travail, préventeurs, services sociaux, responsables des ressources humaines, encadrement, représentants des partenaires sociaux, collaborateurs). **La constitution d'un comité de pilotage dédié au sujet est un facteur clé de réussite.**

Bonnes pratiques : EDF

EDF a mis en place des formations à destination des médecins du travail et des équipes médicales. La médecine conseil est également mobilisée, avec des campagnes spécifiques à destination des salariés en arrêt de travail.

« Faire face aux addictions »



Les managers et les salariés disposent d'un guide intitulé « Faire face à l'addiction » paru en 2015, l'un à destination des managers et le second des salariés.

[Voir le guide manager](#)

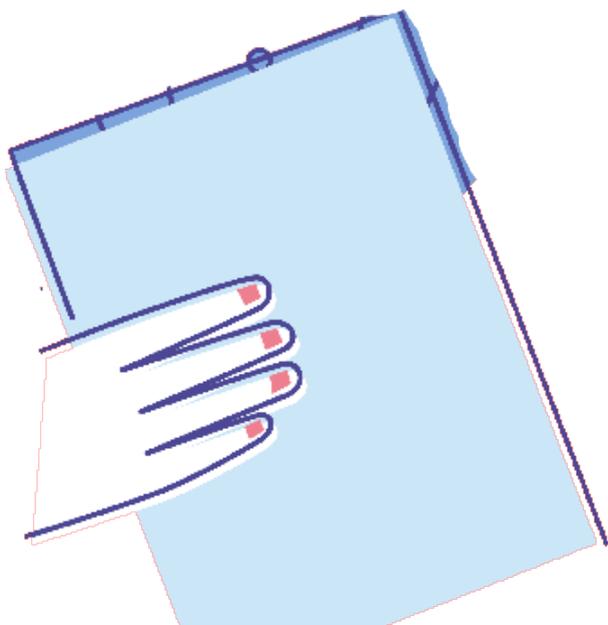
[Voir le guide salarié](#)

Un plan de prévention, d'action et d'évaluation

Les actions sur le milieu de travail sont menées au sein :

- **Des entreprises disposant d'un service autonome de santé au travail** avec le concours du médecin du travail, en collaboration avec les services chargés des activités de protection des salariés et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise (CSE, DRH...)
- **Des entreprises adhérant à un service de santé au travail interentreprises** avec le concours de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel prévu à l'article L. 4622-14

Ces actions peuvent également être menées par **des préventeurs (internes ou externes) avec le concours d'organismes spécialisés** (associations, organismes de protection sociale, sociétés privées).



Bonnes pratiques : la SNCF

La SNCF utilise deux actions de prévention et de sensibilisation aux conduites addictives impliquant les acteurs de prévention :

Prevxpress



Prevxpress consiste en une série de questions, posée systématiquement à tous les collaborateurs de moins de 30 ans (y compris les alternants), lors de leur visite médicale.

Les entretiens motivationnels



Il s'agit d'une méthode d'entretien dont l'objectif est d'apporter une réponse adaptée au niveau de motivation dans le cadre d'un changement de comportement sur les conduites addictives. Pour la bonne réalisation de ce dispositif, l'ensemble du personnel de santé (infirmiers et médecins) est formé à ce type d'entretien.

Une plateforme RSE

La plateforme RSE est une instance multipartite de concertation nationale et d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises. Ainsi, elle recommande :

- **Une attention à la qualité de vie au travail (QVT)** visant à réduire les risques liés aux substances psychoactives et veiller sur les plus jeunes (stagiaires, apprentis, alternants)
- **L'instauration du concept de « santé globale »**, visant à faire de l'entreprise un lieu d'expression des compétences et des talents
- **La diffusion des bonnes pratiques en matière de prévention collective**, incluant des mesures d'organisation du travail
- **L'association des parties prenantes internes** à la définition et à la mise en œuvre de leurs actions, en particulier lors de l'élaboration du règlement intérieur et du DUERP
- **Une formation ciblée** (pour les professionnels de la santé au travail, le CSE et les responsables RH) **à la prévention des pratiques addictives** (repérage précoce et analyse des situations de travail à risque)
- **L'association des tiers** (associations de patients, pairs-aidance aux actions menées dans l'entreprise)
- **Le relai des messages des campagnes nationales de prévention** (#LeDéfiDeJanvier, #MoiSansTabac...)
- **La valorisation des politiques de prévention** des consommations à risques dans le cadre de la politique RSE de l'entreprise

En conclusion...

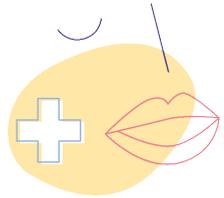
La prévention des addictions dans le cadre de l'entreprise peut se révéler efficace dans la mesure où elle permet la création d'un environnement favorable, incitateur et protecteur qui amène à la modification des comportements.

Cette question doit être prise sous l'angle collectif offrant à ces grandes entreprises dotées d'un certain nombre de moyens, l'opportunité de lancer des démarches innovantes dans le cadre d'une politique soutenue et constante.

Il est également essentiel pour elle de porter une attention particulière à l'organisation du travail et aux effets des changements et transformations vécus par les salariés et le management.

ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents.



Start-up



Associations



Cabinets de conseil



Complémentaires santé



Médecins du travail



Organismes Publics



Partenaires institutionnels



Une question, un doute ?

Prenez rendez-vous avec votre Médecin du travail et son équipe. Ils sont là pour vous aider.

APPROFONDISSEZ LE SUJET

Avec ces fiches complémentaires

- Prévention des conduites
addictives : ce qu'il faut
savoir pour les TPE/PME

5'



-Prévention des conduites
addictives : ce qu'il faut savoir
pour les structures publiques

5'



Toutes les fiches sont sur www.addictaide.fr/pro

UNE IDÉE DE FICHE, UN AVIS ?

On vous écoute !



Le Fonds Addict'Aide réunit tous les acteurs concernés par la lutte contre les addictions dans le but de développer des projets préventifs innovants. Le portail Addict'Aide Pro est dédié à la prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

Tour Montparnasse • 33 avenue du Maine BP 119 • 75755 Paris Cedex 15
contact@addict-aide.org

Addict AIDE^{pro}
LES ADDICTIQUES EN MILIEU PROFESSIONNEL