

GÉNÉRAL

Comment intégrer la prévention des conduites addictives à la politique RH ?

Dimension essentielle de la politique RH, la prévention des conduites addictives s'associe à l'organisation du travail et à la prévention des risques psychosociaux (RPS).

Cette fiche décrit le rôle préventif que les DRH sont amenés à jouer et liste les leviers d'action à leur disposition.



5'

Nos sources

- [Fédération Addiction](#)
- [CDG 68](#)
- [MILDECA/BVA](#)

Addict AIDE_{pro}
LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Les données de la recherche contribuent depuis plusieurs années à faire évoluer les politiques publiques en faveur d'une approche préventive et collective des conduites addictives en milieu professionnel, prenant en compte le travail en tant que déterminant de santé.

L'enquête BVA/MILDECA/OFDT montre que plus de 8 dirigeants/encadrants/personnel RH et représentants du personnel sur 10 sont préoccupés par les consommations de substances psychoactives et leur impact sur le lieu de travail. Les risques des conduites addictives sur la sécurité et les performances semblent davantage identifiés par rapport à l'impact sur la santé.

L'alcool est le plus largement cité pour ses conséquences sur le travail. Près des 2/3 des dirigeants/RH/représentants du personnel évoquent les impacts sur la productivité en termes d'efficacité au travail (64 %) et de qualité du travail (63 %) avant les questions de santé et sécurité.

VOTRE RÔLE DE PREVENTION

Initiation et implication des acteurs de l'entreprise

L'implication active du responsable RH, au même titre que l'employeur, à toutes les étapes de la construction de la démarche de prévention collective est une des clés du succès.

Rappelons que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses collaborateurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation et plus généralement la mise en place d'une organisation au sein de l'entreprise avec des moyens adaptés.

Selon les situations, le DRH ou le responsable RH peut être l'initiateur de la démarche de prévention et saisir le service de prévention et de santé au travail. Il peut aussi répondre à une demande de l'employeur ou d'un membre des représentants du personnel. Dans tous les cas et même lorsqu'il est saisi d'une situation individuelle problématique, il revient au DRH de ne pas seulement traiter la situation mais de proposer aussi une stratégie de prévention globale variable selon la taille de la structure et ses contraintes de sécurité liées à certaines activités.

Pour cela, le DRH peut s'appuyer, selon la taille de la structure, sur l'expertise du service de prévention et de santé au travail, du service social et de l'encadrement. Le DRH proposera éventuellement de réunir un groupe de travail pluridisciplinaire, à même d'établir un diagnostic et de proposer un plan d'action adapté. S'il existe un CSE ou un comité social (d'administration, territorial, d'établissement selon le type de fonction publique), le DRH peut, par exemple, proposer de mettre à l'ordre du jour la prévention des conduites addictives lors d'une réunion.

La mission du DRH est également d'encourager l'entreprise ou les établissements à porter une attention particulière à la qualité de vie et des conditions de travail des salariés/agents afin de réduire le risque de conduites addictives chez ces derniers.

(Recommandations RSE)



85 %
des dirigeants d'entreprises
affirment être préoccupés par
les questions de toxicomanies et
leurs impacts au travail.

Source : Enquête BVA MILDECA 2014 OFDT 2015

VOTRE RÔLE DE PRÉVENTION

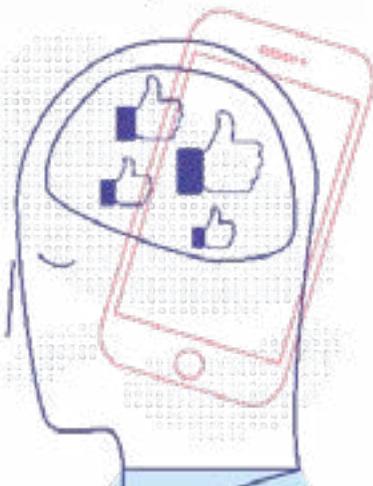
Participer à la réalisation de l'état des lieux du risque de conduites addictives

Cet état des lieux est fait par l'employeur avec la participation du service de prévention et de santé au travail et des instances représentatives du personnel. Il permet de repérer les facteurs favorisants et protecteurs. Il s'effectue par des visites sur site, des études documentaires, des rencontres avec les équipes, et l'analyse des données RH : retards, arrêts de travail, accidents du travail... (ces données ne sont toutefois pas spécifiques aux conduites addictives). Il peut informer également sur la présence de substances consommées sur site et/ou sur les conduites addictives comportementales repérées. Il permettra aussi d'identifier les actions à mettre en place. La mission du DRH n'est pas d'accompagner le collaborateur dans la démarche de soin mais d'assurer sa sécurité au travail et permettre le bon fonctionnement du service.



Déployer la stratégie de prévention

- Surveiller les indicateurs RH pouvant être en lien avec les conduites addictives ainsi que la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
- Participer à l'animation du groupe de prévention et ajuster la stratégie en fonction des remontées du terrain.
- Veiller à la qualité du dialogue social et des relations humaines au sein de l'entreprise.
- Développer le bien-être au travail.
- Assurer la sécurité des collaborateurs au travail et permettre le bon fonctionnement du service.
- Réaliser les actions concernant l'organisation du travail en lien avec l'évaluation des risques inscrite au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).



ETAPES DE PRÉVENTION

Au niveau primaire et secondaire (qui s'adresse à tous et cherche à développer un intérêt collectif et une vigilance partagée) pour :

- **anticiper les risques** au maximum en les limitant à la source. Cela concerne les conditions et l'organisation du travail, le management et les relations au travail en mode présentiel et distanciel.
- **sensibiliser les collaborateurs** sur les risques addictifs : relai des campagnes nationales de prévention (Mois sans tabac, Défi De Janvier, appellation française du Dry January...), animation d'évènements (petits déjeuners, quiz, brainstorming...), sensibilisation aux dangers de l'hyperconnexion et du workaholisme...
- **construire des outils**, par exemple une charte du bon usage du numérique pour limiter les risques d'hyperconnexion
- **encadrer la consommation d'alcool** : pots, repas d'affaires, séminaires...
- **former l'encadrement** à la culture du repérage des premiers signaux d'alerte, aux conduites addictives et aussi à l'écoute active pour créer un cadre de confiance et une culture interne de l'entraide. Tous les collaborateurs doivent également connaître la conduite à tenir face à un collègue qui présente un trouble du comportement.
- **Au niveau tertiaire pour :**
 - **accompagner** sur le plan sanitaire et psychosocial les collaborateurs repérés et les orienter vers le service de prévention et de santé au travail ou d'autres acteurs : travailleurs sociaux, psychologues du travail et préventeurs... Ces derniers pourront assurer une orientation vers des structures locales de prise en charge.

VOS LEVIERS D'ACTION

Les bonnes pratiques d'une démarche de prévention efficace

— Eviter les « coups par coups préventifs »

Organiser une démarche globale de prévention qui prend en compte l'organisation du travail demande du temps et requiert une communication suivie et régulière à destination des collaborateurs. Cela permet d'ancrer la démarche et de sensibiliser les nouveaux arrivants.

— Associer tous les collaborateurs

La démarche doit être participative pour tenir compte des situations de travail concrètes.

— Connaître les spécificités des conduites addictives

Former l'ensemble des collaborateurs est essentiel à la compréhension de ce qu'est une conduite addictive.

— Ne pas se focaliser uniquement sur les métiers à risque

Tous les secteurs professionnels et tous les métiers sont concernés et doivent donc recevoir le même niveau d'information.

— Interroger le travail en cas de problématique individuelle (facteurs de risque et de protection)

Evaluer notamment l'exposition aux risques psychosociaux et aux contraintes physiques de vos employés en les interrogeant au sujet de l'organisation du travail, du rythme et de la charge de travail, de la relation aux collègues pour mettre en place les mesures correctrices.

Reprise du travail : la procédure à suivre



1. Participez à l'entretien de retour avec le responsable hiérarchique en veillant à fixer un cadre professionnel de confiance et à réaliser un compte rendu écrit avec exemplaire transmis au médecin du travail et au collaborateur concerné. Voici un exemple d'étapes d'entretien de retour au poste.

2. Demandez une visite médicale auprès du médecin du travail : compatibilité de l'état de santé par rapport au poste, aménagement de poste et éventuel suivi. Cette demande doit être écrite et argumentée et le salarié/agent doit être informé de la nature de la demande.

Depuis le 1er avril 2022, une visite médicale de pré-reprise peut être organisée, en cas d'absence supérieure à 30 jours et ce dès que le retour du collaborateur à son poste de travail est anticipé. **Seuls le salarié/agent, le médecin traitant et/ou le médecin conseil peuvent demander une visite de pré-reprise.**

3. Identifiez les risques conjointement avec l'encadrement et les préventeurs. Cette étape vise à identifier les risques professionnels et psychosociaux pour une mise en place d'actions préventives correctives (si la conduite addictive a un lien avec le travail).

4. Proposez un soutien sur la durée afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Vos ressources clés

Les acteurs de la santé au travail

Emparez-vous des outils mis à la disposition des entreprises par le réseau de l'Assurance maladie Risques Professionnels (CARSAT, CPAM ou CGSS), les centres de gestion de la fonction publique territoriale, les agences et organismes spécialisés (ANACT, INRS, OPPBTP, Addictions France), les structures médico-sociales de l'addictologie (voir [le dispositif de soin en addictologie de la Mildeca](#)) et dans un second temps les prestataires privés.

[Consulter l'annuaire d'Addict'AIDE](#)



Le dispositif ESPER

Porté par la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), ce dispositif fournit aux entreprises tous les outils nécessaires à la mise en place d'une démarche cohérente de prévention individuelle et collective des conduites addictives. Il est également possible de créer sa propre charte qui décrit la position de l'entreprise vis à vis des conduites addictives : prise en compte, prévention, aides...

[En savoir plus sur ESPER](#)



Documents clés

- [Le DUERP](#)
- [Le règlement intérieur](#)
- [La fiche constat d'un comportement à risque au travail](#)
- [Les outils coproduits par l'Anact et Addictions France](#)
- [La fiche Retour au poste](#) à la suite d'un comportement inhabituel au travail
- La fiche Addict'AIDE Pro : [«Comment réagir face à un collaborateur en détresse»](#)
- Les documents de communications internes : flyers, infographies...

Conclusion

Prévenir les conduites addictives permet d'améliorer la qualité du travail, le climat social et plus globalement la performance des organisations.

Le DRH doit veiller à chaque étape au respect de la vie privée du collaborateur, ainsi qu'à l'absence de jugement de valeur ou de stigmatisation.

Il aide à la dynamique de la démarche en s'y engageant à chaque étape de manière structurée.



ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents



Associations



Cabinets de conseil



Complémentaires santé



Organismes Publics



Partenaires institutionnels



Services de prévention et de santé au travail



Start-up



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

- 3 bonnes raisons de lancer
une politique de prévention
des conduites addictives

3'



- Politique de prévention :
le rôle de chaque acteur dans
l'entreprise

7'



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

PROPOSEZ-NOUS DES FICHES

Nous sommes à votre 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.

• 62-68 rue Jeanne d'Arc • 75013 Paris
contact@addict-aide.org

Addict AIDE