

GÉNÉRAL

Prévenir les conduites addictives : quelle porte d'entrée dans l'entreprise ?

Les portes d'entrée pour une prise en compte des risques professionnels relatifs aux conduites addictives varient en fonction des niveaux de maturité de l'entreprise.

Cette fiche vous aide à mieux identifier ces portes d'entrée pour organiser votre prévention.



Nos sources

- [OFDT](#)
- [INSERM](#)
- [Constances](#)
- [Onisir](#)

Les portes d'entrée qui s'intègrent dans une évaluation des risques professionnels en amont sont à privilégier.

Les alertes, dès les premiers signaux du fait d'une situation ou comportement à risque sont à prendre en compte.

Pour rappel une conduite addictive correspond à un usage de substances psychoactives licites, illicites ou médicamenteuses et à certains comportements du type jeu problématique ou sur-consultation d'écran. Ces conduites entraînent des comportements inadaptés pour le poste de travail qui peuvent mener à des accidents ou à une moindre productivité / cohésion d'entreprise.

CAS D'ENTRÉE N°1 : UNE ALERTE

Alerte relative à un comportement inadapté ou inhabituel

Chaque acteur de l'entreprise est légitime pour alerter tout en restant dans sa fonction et son cadre d'intervention : employeur, service de prévention et de santé au travail, hiérarchie, comité social et économique (CSE), commission de santé, sécurité et conditions de travail (instances représentatives), représentants du personnel, collaborateurs de l'entreprise, et toute personne présente sur le lieu de travail.

Les salariés/agents peuvent exercer leur droit de retrait en cas de danger grave, ils ont également un devoir d'alerte et une obligation de signalement ([articles L4131-1 à L4132-5 du code du travail](#)).

Attention, la conduite addictive n'est pas toujours la clé d'entrée pour accompagner un collaborateur en détresse !

Prévention globale

Prévention secondaire et tertiaire



Le schéma ci-dessus présente les différents niveaux de préventions et les scénarios associés

Motifs d'alerte



Les alertes peuvent être motivées par **un comportement à risque individuel et/ou pour les collaborateurs** (troubles du comportement), des pratiques jugées inadaptées ou dangereuses (disponibilité et accessibilité des substances, pratiques culturelles socialisantes type after-works), ou des dysfonctionnements repérés au sein de l'entreprise.

Elles ont un lien avec la sécurité au travail, l'efficacité, l'image de l'entreprise, la santé et la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Process



En cas de comportement individuel inadapté ou inhabituel d'un collaborateur, **c'est l'employeur ou son représentant** (manager, encadrant de proximité...) **qui devra être alerté** par les membres de son équipe. Le devoir d'alerte sera d'autant plus efficace qu'il aura été expliqué en amont et qu'il s'inscrit dans une procédure déjà établie.

Les alertes concernant un salarié/agent sont adressées par l'employeur au médecin du travail. Dans le cadre de cette alerte, l'employeur demande au médecin du travail d'examiner le salarié ([article R. 4624-34 du Code du travail](#)).

Formaliser les alertes concernant un comportement inadapté ou inhabituel sur le lieu du travail au moyen de **procédures écrites, comme la fiche constat**, aide l'employeur à rester factuel tout en garantissant une traçabilité.

Les alertes concernant l'organisation et les conditions de travail s'adressent aux ressources internes de l'entreprise : employeur, représentants du personnel et CSE. Elles contribueront à **construire et développer un dialogue social sur les conduites addictives. Le service de prévention et de santé au travail joue le rôle de conseiller.**

En cas de pratiques collectives inadaptées ou de dysfonctionnements au sein de l'entreprise, il est souhaitable d'avertir l'employeur ainsi qu'un membre du CSE (pour les entreprises de plus de 50 collaborateurs) même si cela n'est pas obligatoire.

Ces derniers procèdent alors à l'**analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les collaborateurs ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ([articles L2312-1 à L2312-4 du code du travail](#)).



CAS D'ENTRÉE N°2 : UN RÉPÉRAGE

des mésusages de substances psychoactives

Publics concernés



Selon la cohorte Constances, 19,8% des hommes et 8 % des femmes en population active auraient un usage à risque d'alcool.

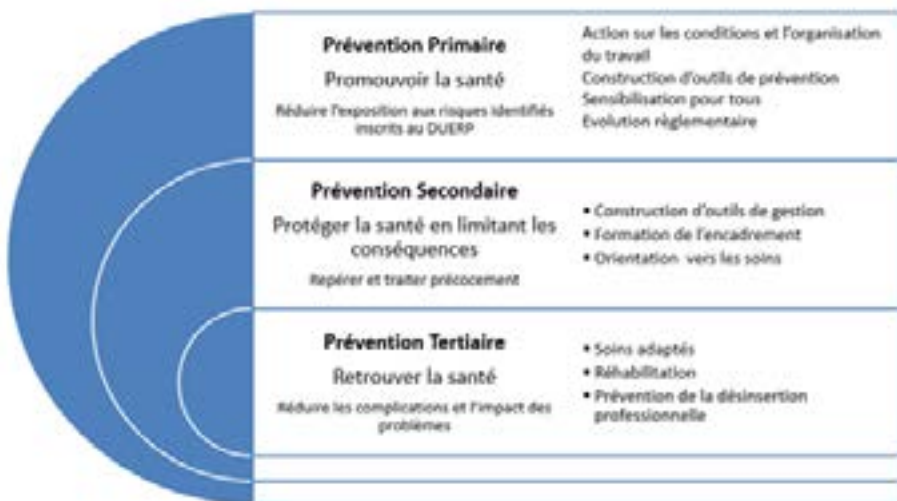
Cette statistique souligne **l'importance du repérage précoce et de l'intervention brève (RPIB)** par le service de prévention et de santé au travail lors de toutes les visites y compris celles à la demande du travailleur.

Procédure



La nécessité de **caractériser l'incidence du travail sur ce mésusage** est également importante ainsi que la proposition d'une orientation vers les soins adaptés.

Au-delà d'une réponse individuelle, si le médecin du travail et le service de prévention et de santé au travail identifient des facteurs favorisant des conduites addictives au cours des entretiens, ils pourront alerter l'employeur et proposer des actions préventives.



Ces deux portes d'entrée appartiennent au registre de la prévention secondaire et tertiaire (schéma). Néanmoins, ces dernières seront d'autant plus efficaces si elles s'associent à une politique globale de prévention intégrant la prévention primaire.



CAS D'ENTRÉE N°3 : UNE ÉVALUATION systématique des risques de conduites addictives

Le questionnement régulier systématique de la place des conduites addictives dans la prévention globale des risques (en les associant aux autres enjeux de santé et qualité de vie au travail) est la porte d'entrée idéale.

Dans ce contexte, l'anticipation est souvent plus efficace que les portes d'entrée précédentes, ce qui témoigne d'une culture commune grâce à la sensibilisation des collaborateurs, et la formation des managers.





Penser à **anticiper les risques de conduites addictives en cas de projet de modification de l'organisation et des conditions de travail** reflète déjà l'existence préalable d'une démarche de prévention construite et dynamique.

Quelle que soit l'origine de la réflexion portée sur les conduites addictives, elle ouvre au sein de l'entreprise un dialogue social sur le sujet. Cela permet d'identifier les besoins et de construire une demande précise de prévention (en termes d'objectifs) portée par l'employeur, la DRH et ses services (prévention, HSE, qualité de vie et conditions de travail) et qui implique le CSE (ou les représentants du personnel).

Cette étape préalable et essentielle constitue **la première des étapes d'une démarche de prévention.**



Le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) peut aussi être un moyen de se poser les bonnes questions. Il permet une approche des conduites addictives via l'analyse des situations de travail. Il favorise donc **une prévention collective de santé au travail**, surtout s'il est assorti d'un plan d'action concret.

Avoir une démarche participative centrée sur le travail, impliquer les instances représentatives du personnel et les ressources internes à l'entreprise sont **des clés essentielles à la réussite des actions de prévention choisies**.

Agir vis-à-vis des conduites addictives permet de répondre à l'obligation de sécurité et de résultat et d'**augmenter la performance sociale et économique de l'entreprise**. La qualité de vie et les conditions de travail s'en trouvent améliorées et la santé des collaborateurs préservée.

Une démarche globale de prévention qui prend en compte l'organisation du travail demande un investissement dans le temps mais reste la plus efficace à long terme.



Schéma sur les conséquences des consommations de substances psychoactives pour le collaborateur et l'entreprise (Inserm, OFDT, Constances,

ILS PEUVENT VOUS AIDER

L'annuaire des acteurs compétents



Associations



Cabinets de conseil



Complémentaires santé



Service de santé au travail et préventeurs



Organismes Publics



Partenaires institutionnels



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'



- Comment réussir votre
plan de prévention des
conduites addictives ?

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