

# 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 des conditions de 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](#)
- [OFDT](#)

**Addict AIDE**<sub>pro</sub>

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, en prenant en compte notamment l'importance du travail en tant que déterminant de santé.**

En 2014, l'enquête BVA/MILDECA montre que les services RH notamment, ont identifié les risques des conduites addictives sur la sécurité et sur les performances des organisations, l'impact sur la santé étant moins bien pris en compte. 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.

L'alcool est le plus largement cité en matière de 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 physique et mentale de ses collaborateurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention de la pénibilité 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 peut être l'initiateur de la démarche de prévention et saisir le service et de prévention 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 dédié, pluridisciplinaire, à même d'établir un diagnostic et proposer un plan d'action adapté. S'il existe un CSE ou un CHSCT, le DRH peut, par exemple, mettre à l'ordre du jour la prévention des conduites addictives lors d'une réunion.

La mission du DRH et de l'encadrement n'est pas d'accompagner le collaborateur dans sa démarche de soin, mais d'assurer sa sécurité au travail et permettre le bon fonctionnement du service.



**85%**

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

**Source :** Enquête BVA MILDECA 2014

# VOTRE RÔLE DE PRÉVENTION

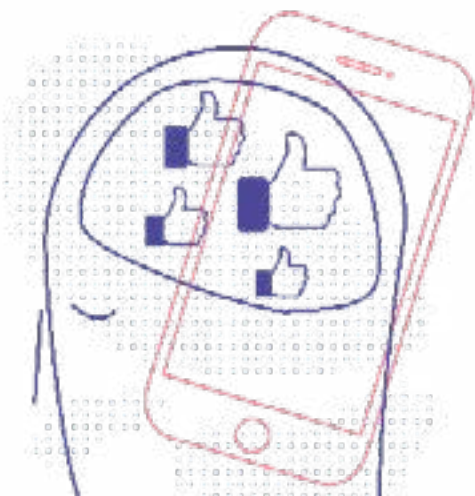
## Réaliser un état des lieux du risque addictif

Cet état des lieux repère 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...). Il peut comporter également des indications sur les substances consommées et/ou sur les conduites addictives comportementales et permettra d'identifier les actions à mettre en place.



### Déployer la stratégie de prévention

- Évaluez les indicateurs RH repérés et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)
- Animez le groupe de prévention et ajustez votre stratégie en fonction des remontées du terrain.
- Appliquez les procédures en parallèle des actions sur l'organisation du travail portées notamment au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).



# ETAPES DE PRÉVENTION

**Au niveau primaire et secondaire** (s'adressant à tous et cherchant 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...), animation d'évènements (petits déjeuners, quiz, brainstorming...), sensibilisation aux dangers de l'hyperconnexion et du workhaholisme...
- **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 de la détection des premiers signaux d'alerte, aux pratiques addictives, à la conduite à tenir face à un collègue qui présente un trouble du comportement, et aussi à l'écoute active pour créer un cadre de confiance et une culture interne de l'entraide.
- **Au niveau tertiaire pour :**
- **accompagner** sur le plan psychosocial les personnes repérées et les orienter vers le service de prévention et de santé au travail ou d'autres acteurs : travailleurs sociaux, psychologues du travail et préventeurs...

# 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 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 au travail : la procédure à suivre



**1. 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.

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.

**2. 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.

**3. Réalisez diagnostic 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). C'est notamment le médecin du travail qui peut définir l'aptitude au travail ou non du salarié en fonction du poste de 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 privées.

[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 de prévention individuelle et collective cohérente. 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 et aides....

## Documents clés

[En savoir plus sur ESPER](#)



- [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 d'Addict'AIDE : [«Comment réagir face à un collaborateur en détresse»](#)
- Les documents de communications internes : organismes externes, 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 de la personne, 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 santé au travail et préventeurs



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 prévenir les  
risques psychosociaux en lien  
avec les conduites addictives

5'



Toutes les fiches sont sur [www.addictaide.fr/pro](http://www.addictaide.fr/pro)

## PROPOSEZ-NOUS DES FICHES

Nous sommes à votre écoute



Le Fonds Actions Addictions 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@actions-addictions.fr](mailto:contact@actions-addictions.fr)

Addict AIDE