



TRAVAIL ET ADDICTIONS

Le guide de prévention des conduites
addictives en milieu professionnel.



SOMMAIRE

Généralités et repères sur les conduites addictives -----	P.4
Les bases en addictologie -----	P.4
Définitions -----	P.4
Différents types d'addictions-----	P.5
Lien entre travail et addictions-----	P.5
Les mécanismes des addictions au travail-----	P.5
La boucle des addictions -----	P.6
Prévention des risques liés aux conduites addictives -----	P.7
Cadre réglementaire -----	P.7
Démarche globale de prévention-----	P.9
Les principaux outils pour soutenir une démarche globale de prévention -----	P.11
Approche par le travail -----	P.11
Outil 1 : Etat des lieux de l'existant-----	P.12
Outil 2 : Analyse d'une situation de travail-----	P.14
Outil 3 : Analyse d'une journée de travail-----	P.16
La démarche de prévention des risques professionnels -----	P.19
Outil 4 : Les bonnes pratiques à adopter pour prévenir les risques professionnels-----	P.20
Outil 5 : Aide au DUERP-----	P.21
Conduite à tenir en cas de comportement inhabituel -----	P.24
Outil 6 : Procédure de retrait-----	P.25
Outil 7 : Fiche constat -----	P.26
Outil 8 : Fiche entretien-----	P.27
Suivi individuel et collectif des travailleurs -----	P.28
Outil 9 : Fiche HAS RPIB-----	P.29
Outil 10 : Lettre d'orientation d'un salarié-----	P.31

Ce guide comprend des liens vers des ressources uniquement accessibles avec la version numérique.



PRÉSENTATION DU GUIDE DE PRÉVENTION

Les conduites addictives représentent un enjeu majeur de santé publique et de performance économique en milieu professionnel.

Certaines situations de travail peuvent conduire à adopter des comportements à risque, comme la consommation excessive des substances psychoactives pouvant être à l'origine de la survenue de conduites addictives. Ces pratiques non seulement néfastes à la santé individuelle, peuvent aussi affecter la production et la sécurité au sein de l'entreprise.

La prévention des conduites addictives en milieu professionnel est retenue comme l'une des priorités du Plan Régional Santé au Travail (PRST). A ce titre, des actions de prévention doivent être déclinées pour informer, sensibiliser, former et outiller les acteurs de prévention ainsi que les entreprises.

C'est dans ce cadre que le Groupe de Travail Addiction a décidé de concevoir ce guide à destination des acteurs de prévention institutionnels afin de les accompagner et de les étayer dans leurs actions en entreprise et in fine de l'entreprise. Il apparaît essentiel pour les employeurs de mettre en place des mesures de prévention pour protéger les travailleurs et assurer un environnement de travail sain et sûr.

Le guide de prévention des conduites addictives en milieu professionnel proposé ici, a été conçu pour promouvoir et outiller les démarches de prévention globale en proposant des outils, des ressources et une méthodologie pour prévenir et gérer les conduites addictives en milieu professionnel.

Il reprend des éléments clés relatifs :

- à l'approche par le travail
- à la mise en œuvre de la démarche de prévention des risques professionnels
- à la conduite à tenir en cas de comportement inhabituel
- et au suivi des travailleurs.

Chacun de ces éléments a été élaboré en prenant en compte les retours d'expérience partagés lors des rencontres avec les acteurs de prévention (Journées Techniques Travail et Addictions) afin de garantir une approche de prévention opérationnelle et proche du terrain.

La méthodologie de prévention s'appuie sur l'implication active des entreprises, aussi bien des employeurs, des managers, des représentants des travailleurs et des salariés. Elle vise la diffusion d'informations claires et accessibles ainsi que l'encouragement du dialogue sur les comportements à risque.

Par ce guide, le groupe de travail Addiction du PRST souhaite que notre engagement collectif en tant qu'acteurs de prévention contribue à la prise en charge des conduites addictives en entreprise.



GÉNÉRALITÉS ET REPÈRES SUR LES CONDUITES ADDICTIVES

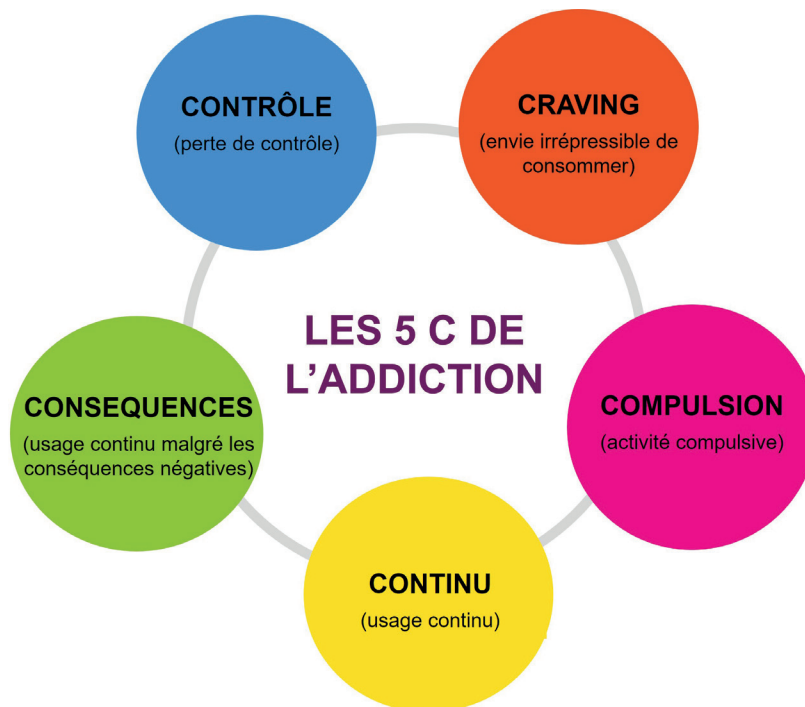
LES BASES EN ADDICTOLOGIE

Définitions

Dans les années 90, le Dr Goodman, psychiatre américain, a défini l'addiction comme une pathologie qui vise à produire du plaisir et à écarter ou atténuer une sensation de souffrance intérieure qui se caractérise par :

- l'échec répété de son contrôle
- sa persistance en dépit des conséquences négatives¹

Le Dr Laurent Karila, psychiatre addictologue à l'hôpital de Paul Brousse à Paris propose plus récemment un moyen mnémotechnique pour définir l'addiction en 5C :



- Le premier C pour la perte de **Contrôle**. En effet, le terme d'addiction sous-entend l'absence d'indépendance, de liberté et donc de contrôle.
- Le second C pour le **Craving** qui correspond à une envie irrépressible de consommer.
- Le troisième C détermine l'activité qui devient **Compulsive** suite à la survenue du craving.
- Le quatrième C correspond à l'usage qui est **Continu**.
- Le cinquième C pour les **Conséquences** sur la santé physique, psychologique et sociale².

1- www.cairn.info/revue-journal-francais-de-psychiatrie
2- www.mgefi.fr



Différents types d'addictions

On peut classer les addictions en deux catégories :

Les addictions comportementales

- Addiction aux jeux d'argent et de hasard (paris sportifs, casinos...)
- Cyberdépendance (réseaux sociaux, jeux vidéo, achats...)
- Sport, travail

Les addictions aux substances psychoactives

- Drogues licites ou illicites
- Produits sur prescription médicale
- Produits détournés de leur usage

LIEN ENTRE TRAVAIL ET ADDICTIONS

Les mécanismes des addictions au travail

On peut questionner le lien entre le travail et les addictions en prenant en compte les 6 catégories des déterminants professionnels présentées en détail sur le modèle suivant :

Pauvreté des liaisons sociales

- Absence de reconnaissance
- Manque de soutien et d'écoute
- Isolement
- Relations hiérarchiques atomisées
- Manque de soutien syndical
- ...

Tensions psychiques

- Conflits
- Isolement
- Anxiété
- Vigilance
- Surinvestissement
- Charge émotionnelle
- Exclusion
- Manque de reconnaissance
- Âge
- Perte de sens
- Usure mentale
- ...

Tensions physiques

- Temps de travail
- Horaires
- Bruits
- Odeur
- Chaleur
- Douleur
- Intensité des gestes
- Activité répétitive
- ...

Disponibilité et offre des produits

- Offre d'alcool sur le lieu de travail
- Métiers de production, de vente ou de contrôle liés aux produits psychoactifs
- Métiers de la santé
- ...

Précarité professionnelle et sociale

- Statut
- Rémunération
- Image de marque du métier
- Évolution professionnelle
- Reclassement
- Formation
- ...

Pratiques culturelles et socialisantes

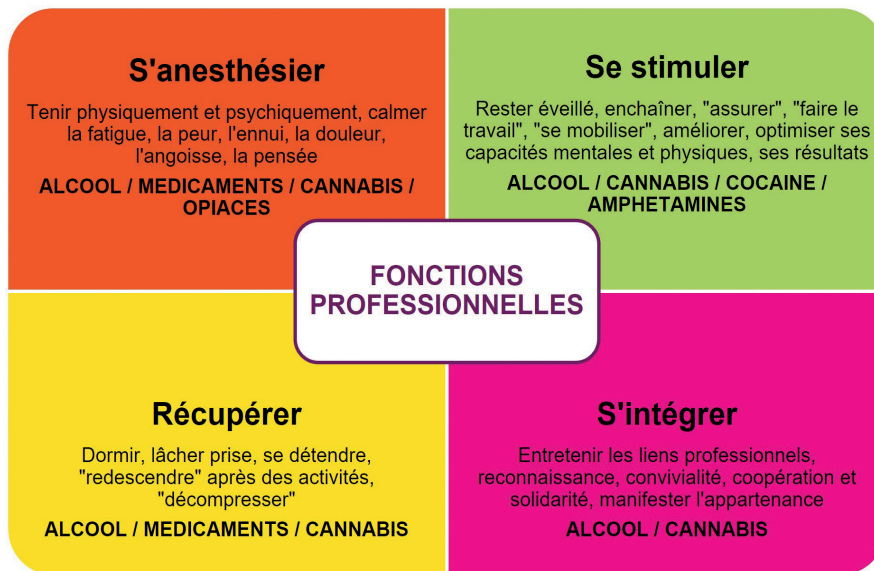
- Convivialité
- Relations hiérarchiques
- Démarche commerciale
- Cohésion d'équipe
- Réseau
- Métier
- ...

* D'après Lutz, G. et Cleren, P.-Recommandations pour la pratique clinique des médecins du travail – Société française d'alcoologie, 2013



En milieu professionnel, les conduites addictives exposent à des risques mais en régulent d'autres et peuvent avoir des fonctions ressources pour les travailleurs. Il est donc nécessaire de se questionner sur les motivations de ces consommations.

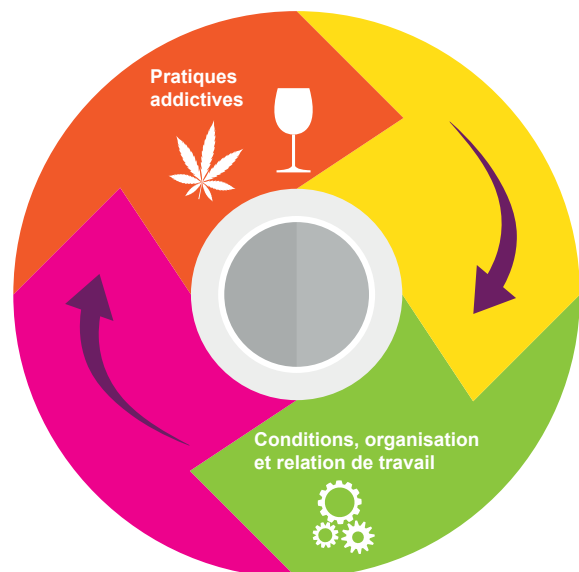
Les psychotropes peuvent alors être une aide pour s'affranchir des tensions tout en permettant paradoxalement du point de vue des normes, de travailler en santé et en sécurité. Le schéma ci-dessous permet de présenter les principales fonctions jouées par les substances psychoactives.



* CRESPIAN R, LHUILIER D, LUTZ G, 2015/3 « Les fonctions ambivalentes de l'alcool en milieu de travail : bon objet et mauvais objet »
Les Cahiers internationaux de Psychologie Sociale (N107), p. 389

La boucle des addictions

Se poser les bonnes questions notamment sur le lien entre le travail et les conduites addictives est indispensable pour agir efficacement en prévention. Ce schéma réalisé par un groupe de travail « Addictions et santé au travail » en Midi Pyrénées en 2015 présente deux approches complémentaires et en interrelation : une sur les conduites addictives et une autre sur les conditions, organisation et relation au travail.





PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS AUX CONDUITES ADDICTIVES

CADRE RÉGLEMENTAIRE

La prévention des conduites addictives en milieu professionnel s'inscrit dans le cadre des obligations générales de prévention de l'employeur (articles L. 4121-1 à 5) du code du travail. Les risques liés aux conduites addictives doivent être considérés au même titre que les autres risques rencontrés au sein de l'entreprise.

- **Obligation générale de prévention des risques professionnels** (Articles L. 4121-1 à 5 du code du travail)

Article L. 4121-1 du code du travail :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels, y compris les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L4161-1 ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Article L. 4121-2 du code du travail :

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.



- **Obligations des travailleurs** (Article L4122-1 du code du travail)

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

- **Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP)** (Articles R4121-1 à R4121-4)

Il est obligatoire pour toutes les entreprises afin de recenser et évaluer les risques professionnels.

Il permet d'identifier les risques et de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Le document Unique est un outil de prévention qui contribue au dialogue social, il est indispensable pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels, précise et renforce les dispositions en matière d'élaboration, d'accessibilité, et de la conservation du DUERP.

L'article L4121-3-1 du Code du travail précise les obligations des entreprises en fonction du nombre de salariés :

- pour les entreprises de moins de 50 salariés : évaluation des risques consignés dans le DUERP et liste des actions de prévention des risques
- pour celles qui ont plus de 50 salariés : la mise en place du Programme Annuel de Prévention des risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact)

- **Rappel sur les interdictions dans l'entreprise**

Interdiction de consommer certaines boissons : (R.4228-20 du Code du travail)

Cet article autorise la consommation de certaines boissons alcoolisées comme le vin, la bière, le cidre et le poiré sur le lieu de travail, sauf si des restrictions sont imposées par le règlement intérieur.

Interdiction de l'état d'ivresse : (R.4228-21 du Code du travail)

Le Code du travail interdit aux salariés d'être en état d'ébriété sur leur lieu de travail afin de garantir la sécurité et la santé de tous. Cette interdiction vise à prévenir les accidents et à maintenir un environnement de travail sûr.

- **Le Règlement Intérieur** (article L1321-1 à L1322-4 du CT)

Il est obligatoire pour les entreprises ayant à minima de 50 salariés.

C'est un document écrit dans lequel l'employeur fixe exclusivement (article L1321-1 du CT) :

1. les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise (...)
2. les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité (...)
3. les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur »



Nota : le RI est soumis à l'avis préalable du comité social et économique transmis à l'inspection du travail et déposé au greffe du Conseil des prud'hommes (CT Article L1321- et R1321-2)

Les rubriques recommandées du R.I. :

- Mesures d'interdiction totale ou partielle d'alcool sur le lieu du travail selon les mesures de sécurité à prendre en fonction des activités de l'entreprise (postes de sécurité et de sûreté).
- Mesures d'encadrement des pots d'entreprise.
- Liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage d'alcool ou de drogue peut être effectué ainsi que les conditions de recours aux tests (alcootest, dépistage salivaire), contre-expertise en cas de recours du salarié, la fouille des vestiaires.

LA DÉMARCHE GLOBALE DE PRÉVENTION

La démarche globale de prévention se construit selon trois axes :

Lors de sa mise en place, on prend en compte les trois niveaux de prévention pour agir de manière globale :





PREVENTION PRIMAIRE Agir sur les conditions et l'organisation de travail	PREVENTION SECONDAIRE Agir sur les travailleurs et le couple travailleurs/risque	PREVENTION TERTIAIRE Accompagner les travailleurs fragilisés par des situations problématiques de travail et/ou de santé dont les addictions
<ul style="list-style-type: none">• Analyser le travail et ses contradictions• Analyser les usages de psychotropes et leurs fonctions• Eclairer les situations problématiques en lien avec les psychotropes• Expérimenter de nouvelles régulations organisationnelles• Valoriser les apports des analyses et des expérimentations	<ul style="list-style-type: none">• Sensibiliser/Former• Gérer des troubles et des conduites inhabituels• Conduire des entretiens de régulation, de recadrage• RPIB en santé au travail• Actualiser des textes (RI DUERP) au regard des analyses de prévention primaire	<ul style="list-style-type: none">• Orienter vers le soin et la médecine du travail• Mobiliser la prévention primaire

La prévention globale des addictions en entreprise « Globale » au sens d'une application non tronquée de l'Article L4121-2 du code du travail.

Ressources utiles :

Brochure employeur PRST
Consommations de substances psychoactives dans les collectivités territoriales : comprendre et agir
Fiche addictaïde «20 questions pour auto évaluer votre politique de prévention»
Fiche addictaïde «Comment réussir votre plan de prévention des conduites addictives ?»



LES PRINCIPAUX OUTILS POUR SOUTENIR UNE DÉMARCHE GLOBALE DE PRÉVENTION

Approche par le travail

S'intéresser aux usages de produits et comportements addictifs qui peuvent être liés à l'organisation du travail, c'est également prendre en compte le travail et les activités concrètes réalisées par les travailleurs. Chaque jour, les travailleurs mettent en place des stratégies pour faire face aux contraintes de leurs situations et conditions de travail. Il est nécessaire de comprendre que les conduites addictives peuvent s'intégrer dans une stratégie de santé mise en place par le travailleur pour tenir au travail.

L'approche par le travail a pour objectif de comprendre et d'analyser dans une situation de travail donnée, quelle soit individuelle et/ou collective, les contraintes de travail et les régulations mises en œuvre par les travailleurs pour réaliser le travail demandé.

Dans le cas d'une situation individuelle ou collective repérée comme source de difficultés, la méthode proposée est :

- d'analyser la situation de façon factuelle avec les personnes concernées (recherche des déterminants et impacts professionnels, régulations mises en place),
- d'identifier des pistes d'actions visant à diminuer les contraintes du travail et à augmenter les ressources du travail.

Pour aller plus loin dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, la situation qui pose problème doit être considérée comme une opportunité pour ouvrir la discussion sur le collectif de travail, et contribuer à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des travailleurs et de l'entreprise. Cette discussion doit se faire par l'analyse des activités/tâches réalisées sur une journée, en identifiant ce qui peut faire ressource et ce qui pose problème.

Cette manière d'aborder le travail implique de réaliser un état des lieux des pratiques existantes en matière d'analyse du travail dans l'entreprise sur tous les sujets des conditions de travail, afin de connaître le niveau de maturité et les axes d'amélioration en matière de compétences pour les différents acteurs (direction, représentants des salariés, managers, préventeurs...) sur l'analyse et la mise en discussion des situations de travail.

Il existe des outils conçus pour faciliter l'adoption de cette approche. L'outil 1 permet de faire un état des lieux des outils et méthodes existants dans l'entreprise. Les outils 2 et 3 permettent de passer de l'analyse d'une situation de travail à l'analyse d'une journée de travail.



Prévention des risques professionnels : état des lieux de l'existant



Quelques questions pour faire le point dans ma structure	Mes observations	Mon évaluation de la situation	
		Ce qui est satisfaisant	Ce qui est insatisfaisant et à améliorer
Quels sont les acteurs impliqués dans l'évaluation des risques professionnels de la structure et quel est rôle de chacun (direction, IRP, manager, préventeurs...)? Quel est votre degré d'implication ?			
Comment la démarche est-elle portée et soutenue par la direction ?			
Quelle méthode est utilisée pour analyser le travail et évaluer les risques associés ?			
Les managers et les IRP ont-ils suivi une formation sur le management de la prévention des risques et de la santé au travail ?			
Quel est niveau d'implication des salariés dans l'évaluation et la construction du plan d'actions ?			
Comment les mesures du plan d'actions ont été évaluées ? Par qui ?			
Quels effets du plan d'actions ont été observés sur l'organisation du travail ?			



Politique de santé au travail : état des lieux de l'existant



Quelques questions pour faire le point dans ma structure	Mes observations	Mon évaluation de la situation	
		Ce qui est satisfaisant	Ce qui est Insatisfaisant et à améliorer
Comment et qui suit les données liées à l'absentéisme, aux inaptitudes et restrictions d'aptitude ? Quelles actions sont mises en place ?			
Face à un problème de santé d'un de vos salariés/agents, savez-vous comment procéder ? Savez-vous sur qui vous appuyer ?			
Un aménagement de poste en concertation avec le salarié/agent en situation de maladie aigue ou chronique (dont les conduites addictives) ou de handicap a-t-il déjà été organisé dans votre entreprise ou votre service ?			
Si oui, le travail d'analyse de poste et d'aménagement a-t-il contribué à améliorer les conditions de travail de toute l'équipe ?			
Quel est le processus mise en œuvre en cas de situations conflictuelles, d'événements indésirables (qui, à qui, comment,...) ?			



FICHE OUTIL 2 : ANALYSE D'UNE SITUATION DE TRAVAIL

Description rapide de la situation de travail
*Que s'est-t-il passé ?
 Ou cela se passe-t-il ?
 A quel moment ?
 De quelle manière ? ...*

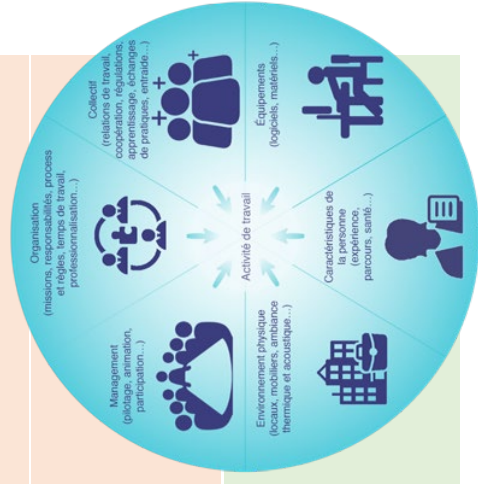
Personnes concernées par la situation
 Métiers/services

<i>Pour les salariés impliqués</i>	<i>Pour les bénéficiaires/clients/tiers</i>	<i>Pour les résultats de l'activité et la qualité de service</i>

Conséquences et effets de la situation de travail

Facteurs de cause identifiés
 Ce qui est en question

Ressources identifiées
 Ce qui fait permet de faire face à la situation





Pistes de réflexion
Quoi, qui, quand, comment,
pour quels objectifs/bénéfices... ?

Analysons une journée de travail

- Il faut raconter une journée de travail et discuter de toutes les activités réalisées de l'arrivée dans l'entreprise jusqu'au départ en fin de journée.
- Discuter des situations qui ont posé problème et/ou ce qui a bien fonctionné.
- Prendre le temps de bien identifier ce qui se passe dans la vraie vie des salariés :
 - Je peux accéder facilement à mon travail ?
 - Je peux faire une pause ?
 - Je peux échanger avec mes collègues ?
 - Je peux me déplacer facilement d'un lieu à un autre ?
 - J'ai accès aux ressources et moyens qu'il faut pour mon activité ?
 - Selon les jours de la semaine, est-ce que c'est pareil ?
 - • ...





Analysons une journée de travail

Activités (contenu et caractéristiques)	Satisfaisant	Insatisfaisant	Et donc ? Comment faire autrement ?



FICHES OUTILS

« [Etat des lieux partagé](#) », ANACT Addictions France

« [Etapas et conduite de projet](#) », ANACT Addictions France

« [Mobiliser les acteurs](#) », ANACT Addictions France

JEUX DE CARTES

« [Managinnov](#) », ANACT

« [Les essentiels de la QVCT](#) », ANACT

TEMOIGNAGES

[Vidéos présentation démarche de prévention](#), ANACT Addictions France

OUVRAGE / RAPPORT

Ouvrage « [Se doper pour travailler](#) », Renaud Crespin, Dominique Lhuillier, Gladys Lutz

Livre « [Suicide et travail, que faire](#) », Christophe Dejours, Florence Bègue

Rapport : « [Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser](#) » Michel Gollac, Marceline Bodier

Guide « [Santé et travail : intervenir sur les usages de psychotropes et les addictions des professionnelles](#) », Fédération Addiction



LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La prévention des risques professionnels s'inscrit dans la préservation de la santé et la sécurité des salariés. C'est une obligation réglementaire qui s'impose à l'employeur et dont les principes généraux sont inscrits dans le Code du travail. C'est une démarche nécessaire pour le bon fonctionnement de l'entreprise et la santé des dirigeants et salariés. A ce titre, les conduites addictives sont considérées en tant qu'indicateur de la santé au travail. Cet indicateur peut être signe de dopage pour tenir le coup au travail (consommation de produits, addiction aux jeux, au sport, etc.), signe d'atteinte à la santé notamment en lien avec des idées suicidaires, burnout, troubles musculosquelettiques (TMS)... ou lié directement aux situations de travail avec les technologies numériques, des pots alcoolisés organisés par l'entreprise ou d'autres habitudes de travail. Ces conduites sont ainsi indicatrices des risques psychosociaux et des TMS.

On recherche les causes professionnelles comme les habitudes de l'entreprise, les difficultés dans le travail pour adapter le travail. La démarche s'appuie sur une méthodologie participative en impliquant l'ensemble des travailleurs. Elle permet de construire des actions de prévention pour adapter le travail aux capacités humaines et au bon fonctionnement de l'entreprise. Elle s'appuie sur une méthodologie spécifique qui implique la participation des instances représentatives du personnel et l'ensemble des travailleurs ainsi que l'engagement de l'employeur. L'outil 4 est issu de l'INRS, il s'agit des 8 bonnes pratiques à adopter pour prévenir les risques professionnels.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permet la temporalité, la formalisation et le suivi de l'évaluation des risques professionnels et de la démarche d'analyse mise en place. Il doit comporter des éléments ciblés sur les risques liés aux conduites addictives en milieu professionnel.

L'outil 5 est extrait d'un outil créé au sein du PRST qui est une aide à la réalisation du DUERP.

La version intégrale est accessible via le lien suivant : <https://www.prst-occitanie.fr/a/346/nouvelle-version-de-l-outil-de-prevention-des-pratiques-addictives-en-milieu-professionnel-2022-/>

Le PAPRIPACT prévoit la mise en place d'un plan d'actions. A charge à l'entreprise de mesurer les effets des actions mises en œuvre ainsi que la pérennisation de la prévention des risques professionnels. Pour les TPE de moins de 11 salariés, une liste des mesures de prévention doit être élaborée par l'employeur.



Les bonnes pratiques pour prévenir les risques professionnels se résument à 8 points majeurs. Il s'agit d'actions à mettre en place dès le lancement d'une démarche de prévention en entreprise.

www.inrs.fr/demarche/

8 BONNES PRATIQUES À ADOPTER POUR PRÉVENIR LES RISQUES PROFESSIONNELS¹

- Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise (achat, étude, production...)
- Harmoniser la politique de la santé et de la sécurité avec les autres politiques de l'entreprise (ressources humaines, qualité, environnement, production, gestion financière...)
- Développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention
- Favoriser une approche pluridisciplinaire (technique, humaine et organisationnelle)
- Faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique de santé et de sécurité au travail
- Intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail
- Analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont
- Améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise

¹ www.inrs.fr/demarche/



Famille	Précision/ Dimension	Questions	Exemples pistes d'amélioration
Acquisition	Addictions comportementales - Travail - TIC (ordinateur, tablette, téléphone portable)	<ul style="list-style-type: none"> - Etes-vous équipé de matériel de communication portable (tablette, ordinateur, téléphone) ? - Cela génère-t-il des interruptions de tâches fréquentes, un détournement de l'attention voire des prises de risque engageant la sécurité des agents/salariés ou de tiers...? - Devez-vous travailler à domicile sans que le télétravail soit mis en place ou en dehors des plages habituelles de télétravail, le cas échéant ? - Devez-vous, ou vous sentez-vous dans l'obligation de rester joignable en dehors de votre temps de travail (week-end, repas, congés...)? - Y a-t-il un sentiment de reconnaissance du travail effectué hors temps de travail / hors périmètre de la fiche de poste ? 	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir une Charte du droit à la déconnexion - Etablir une Charte QVT - Sélectionner les fonctions pour lesquelles les personnes doivent être joignables (SST, Equipier de Première Intervention, Equipier de seconde intervention, SSIAP, astreintes...) - Officialiser et répartir les astreintes - Créer un espace de dépôt de matériel (ex : local ou armoire) - Intégrer une politique de gestion des mails dans le RI (ex : réception différée...) - Etablir une réflexion sur l'évitement des concurrences (interne (équipe de travail) et/ou externe (entreprise))



Famille	Précision/ Dimension	Questions	Exemples pistes d'amélioration
Acquisition	Addictions avec substance : Tabac / cigarette électronique	<p>Y a-t-il une gêne occasionnée par des usages de collègues ou de personnes extérieures (bénéficiaires / administrés / clients / patients / visiteurs) ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - sentiment d'être obligé de consommer : problème de cohésion/crainte d'exclusion du groupe - interruption du travail - fumées générées par les pauses des fumeurs - consommation à l'intérieur ou devant des bâtiments - consommation à l'intérieur des véhicules de service 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer dans le Règlement Intérieur / note de service les interdictions et restrictions associées - Interdire de fumer dans les bâtiments et bureaux, dans les véhicules de service avec autocollant visible sur le tableau de bord - Pour le vapotage, faire respecter Décret 25/04/2017 - Identifier et équiper les zones fumeurs (Cendriers, extincteur,...) - Disposer des zones fumeurs accessibles, y compris aux visiteurs - Mettre en place l'affichage réglementaire aux entrées du personnel et du public et dans les locaux sociaux - Accompagner au sevrage tabagique
Acquisition	Addictions avec substance : Alcool	<p>Y a-t-il une gêne occasionnée par des usages de collègues ou de personnes extérieures (bénéficiaires / administrés / clients / patients / visiteurs) ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - sentiment d'être obligé de consommer : problème de cohésion/crainte d'exclusion du groupe 	<ul style="list-style-type: none"> - Etablir une procédure de conduite à tenir en cas de gêne / agression / violence extérieure



Ressources utiles :

Politique de prévention des risques professionnels
Valeurs essentielles et bonnes pratiques en prévention des risques professionnels
Grille de positionnement de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise (GPSST)
Politique de prévention des Conduites addictives : ce qu'il faut savoir quand on est une PME/TPE
Fiche addict'aide : les bonnes raisons d'inscrire les conduites addictives dans votre DUERP
INRS - pratiques addictives en milieu de travail. ED 6505
Le document unique d'évaluation des risques professionnels DUERP INRS, TS 841
L'analyse de l'accident du travail - La méthode de l'arbre des causes. ED 6163
Prévention des TMS
Prévention des troubles musculosquelettiques. ED 6518
INRS - prévention des TMS. ED 7200
Vous avez dit TMS ? ED 6094
Prévention des RPS
Comment agir en prévention ? ED 6349
« Evaluation des risques psychosociaux dans les petites entreprises, l'outil Faire le point »
« Evaluation des risques psychosociaux dans le secteur sanitaire et social, l'outil Faire le point »
« Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU » ED 6403
Démarche d'enquête paritaire du CSE DEP ED 6125
Prévention des pratiques addictives (Acquisition)
Vidéos addiction suisse
Plateforme CAP : outils pour sensibilisation salariés sur les conduites addictives, secteur transport-logistique



CONDUITE À TENIR EN CAS DE COMPORTEMENT INHABITUEL

La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés stipulés par les obligations générales de prévention est indispensable. Cela permet de définir l'ensemble des procédures et conduites à tenir à mobiliser en cas de comportement inhabituel ou inapproprié.

Il s'agit pour l'entreprise de mettre en place une base documentaire et des procédures portant sur l'acquisition des connaissances et compétences nécessaires à la prise en compte des comportements inappropriés et à la gestion de situation à risque.

L'outil 6 est la procédure de retrait (page 25)

C'est un logigramme pour guider la conduite à tenir en cas de comportement inhabituel d'un travailleur.

Il s'agit d'un visuel synthétique pour guider les actions à entreprendre face au comportement inhabituel d'un salarié. En détaillant chaque étape à suivre, il aide les entreprises à réagir de manière cohérente. Cette démarche s'appuie sur l'identification du comportement, l'évaluation de sa gravité, et la mise en œuvre des mesures de prévention et disciplinaires appropriées. En fournissant des instructions claires et structurées, le logigramme assure une gestion efficace des situations à risques.

L'outil 7 est la fiche constat. (page 26)

Elle permet de consigner de manière précise et objective les observations faites sur un travailleur ayant un comportement inhabituel ou inapproprié, facilitant ainsi l'évaluation de la situation. Ce document est essentiel pour prendre des mesures appropriées, tout en garantissant une approche juste et respectueuse des droits du travailleur.

L'outil 8 est la fiche entretien. (page 27)

C'est un outil structuré pour mener des entretiens avec un travailleur ayant un comportement inhabituel ou inapproprié. Elle guide et permet de poser les bonnes questions, de recueillir des informations pertinentes et d'offrir un soutien adapté. En documentant les échanges, elle aide à élaborer un plan d'action personnalisé pour la prise en charge et l'accompagnement du travailleur tout en respectant les procédures de l'entreprise.



COMPORTEMENTS INHABITUELS AU TRAVAIL

OBSERVATIONS

+/- ALERTE

RETRAIT DU POSTE > fiche constat

URGENCE SANITAIRE/SECURITAIRE

DANGER SANS URGENCE

Avis Tel 15 – 18 – 17

SAMU, service
médical, Police

Surveillance par tiers

RETOUR AU TRAVAIL

Entretien(s)

fiche constat

avis médical

Médecin du travail
Entretien/suivi

Services spécialisés



Fiche pour notification du retrait du poste de travail d'un salarié dans un état inhabituel

Fiche constat

A remplir à la suite de la mise en sécurité par les personnels concernés

J'observe quoi ? Description de l'état inhabituel / Événement indésirable (Iso 45001)

Presque-accident / incident / situation dangereuse (Pyramide BIRD)

(présence de plusieurs critères convergents à cocher)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> difficulté d'élocution | <input type="checkbox"/> agitation |
| <input type="checkbox"/> gestes imprécis | <input type="checkbox"/> agressivité |
| <input type="checkbox"/> propos incohérents | <input type="checkbox"/> haleine alcoolisée |
| <input type="checkbox"/> troubles de l'équilibre | <input type="checkbox"/> désorientation |
| <input type="checkbox"/> somnolence | <input type="checkbox"/> sudation excessive |
| <input type="checkbox"/> sensation de froid/frissons | <input type="checkbox"/> pupilles mydriase/ myosis |
| <input type="checkbox"/> état de malaise | <input type="checkbox"/> test positif |
| | <input type="checkbox"/> |

En quoi cela me fait problème ?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Risque sécurité | <input type="checkbox"/> Relationnel d'équipe |
| <input type="checkbox"/> Qualité du travail | <input type="checkbox"/> Image de l'entreprise |

Y a-t-il des faits professionnels complémentaires ?

Certification

Salarié concerné :

- Constat effectué
- le (jour/heure/minutes) :
- lieu (précis) :
- par (nom/prénom/fonction/service) :
- témoin(s) (nom/prénom/services) :

Prise en charge en urgence ou demande d'avis sanitaire ou sécuritaire

Appel(s) 15 (SAMU) 17 (Police ou gendarmerie) médecin de ville

Consignes reçues :

Suivi maintien de la personne en entreprise évacuation

- vers l'hôpital par - le SAMU - ambulance adressée par le SAMU
- retour au domicile - la famille, ami
- Autre :

Attestation de prise en charge si prise en charge famille, ami

Je soussigné, M.....,

Numéro de téléphone :

- déclare **accepter le raccompagnement** de M.....,

- déclare **assurer sa surveillance, sa mise en sécurité**

son état physique et/ou psychique ne lui permettant pas d'occuper son poste ou de rentrer à son domicile par ses propres moyens.

Fait à

Le (jour/heure/minutes)

Signature:





Fiche pour notification du retrait du poste de travail d'un salarié dans un état inhabituel

Entretien de retour au poste de travail

Date :

Nom & Prénom des personnes présentes en pertinence avec les points à aborder :

Lors de cet entretien il peut être judicieux d'avoir la présence d'un membre des Instances Représentatives du Personnel

Points à aborder :

- 1- Entretien professionnel entre le salarié et employeur/supérieur hiérarchique pour **aborder le travail, le cadre professionnel** (impact du travail sur la situation, ambiance, organisation du travail...)
- 2- Entretien administratif entre le salarié et employeur/supérieur hiérarchique pour **régularisation /suivi administratif** de la situation (arrêt maladie, retenue sur salaire, sanction disciplinaire, durée de validité de la fiche dans le dossier du salarié...)
- 3- Entretien médical avec le médecin du travail, à la demande de l'employeur, pour une **évaluation médicale**,
- 4- Elaboration conjointe d'un calendrier d'accompagnement entre le salarié et employeur/supérieur hiérarchique pour faire le point sur le suivi professionnel et administratif,
- 5- Proposition d'accompagnement social/psychologique des ressources internes ou externes de l'entreprise (assistante sociale, psychologue, services spécialisées, groupes d'entraides...)
- 6- Evaluation de l'événement indésirable a posteriori menée par le préventeur

Informations transmises – relevé de décision - commentaires du responsable de l'entretien

.....

Commentaires du salarié concerné

.....

Fiche à transmettre pour information (cocher)

- Médecine du travail
- Direction des Ressources Humaines
- Salarié concerné

Perspectives et engagements :

- Entretien d'accompagnement/point d'étape/calendrier de suivi – date du rdv :.....
- Clause de prescription de ce document (durée de validité de la fiche constat):.....
-

Signature du supérieur hiérarchique et salarié pour accord sur les points ci-dessus



M.A.J de ce document : 09/05/2023



Ressources utiles :

Fiche repère : [RI et addictions en milieu pro](#)

Fiche repère : [Dépistages en milieu pro](#)

Point juridique : [Le pot d'entreprise](#)

SUIVI INDIVIDUEL ET COLLECTIF DES TRAVAILLEURS

Le suivi individuel des travailleurs vise à assurer la surveillance de leur état de santé. Il comprend la prévention, le repérage et l'orientation des travailleurs vers les structures spécialisées en addictologie. Pour cela on mobilise le Repérage Précoce et Intervention Brève (RPIB).

L'outil 9 - Aide au repérage précoce (page 29 & 30)

Il correspond à la fiche HAS du RPIB qui donne les éléments essentiels pour aider à le mettre en pratique. En cas d'orientation vers une structure spécialisée en addictologie, la communication entre professionnels s'avère importante pour la continuité du suivi du salariés.

L'outil 10 - Lettre d'orientation (page 31)

est un modèle de lettre en cas d'orientation d'un salarié vers une structure spécialisée en addictologie.

Au niveau collectif, il peut s'agir de l'accompagnement des entreprises par l'analyse de leurs besoins et la mise en place d'actions comme l'appui à la réalisation du DUERP ou la réalisation de sensibilisations auprès des salariés pour prévenir les conduites addictives en informant sur les mécanismes des addictions, les substances psychoactives et les structures d'orientation.



HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

Outil d'aide au repérage précoce et à l'intervention brève

ALCOOL, CANNABIS, TABAC CHEZ L'ADULTE

Alcool, tabac et cannabis sont les 3 substances psychoactives les plus consommées en France. Le repérage précoce accompagné d'une intervention brève constitue une réponse individuelle à des consommations à risque de dommages physiques, psychiques ou sociaux.

REPÉRAGE PRÉCOCE



Substance	Questions	Consommation à risque	Action en cas de consommation à risque	Action en cas d'absence de consommation à risque
 quantité et fréquence	Combien de verres standard par jour ?	> 2 verres/jour OU > 10 verres/semaine	Évaluation du risque	 Renforcement des conduites favorables à la santé Voir cas particuliers
	Combien de verres standard par semaine ?	> 10 verres/semaine OU < 2 jours/semaine		
	Combien de jours d'abstinence par semaine ?	< 2 jours/semaine		
	Fumez-vous du cannabis ?	Oui		
	Fumez-vous du tabac ?	Oui		

À quelle fréquence repérer ?

- Au moins une fois par an si possible, et/ou à un moment opportun (tout changement bio-psychosocial).
- En cas de **risque situationnel** : grossesse, précarité, conduite de véhicules, poste de sécurité, conditions de stress psychosocial (échec scolaire, examens, changement de travail, retraite, divorce, deuil, etc.).

Plus les consommations sont précoces, intenses, régulières, multiples et en solitaire et plus le risque de dommages augmente. De nombreux outils spécifiques sont disponibles sur les sites de [Santé publique France](#), de la [Fédération Addiction](#), de la [Fédération Française d'Addictologie](#) et de l'[Association Addictions France](#).

REPÉRAGE PRÉCOCE



Questionnaire FACE (Formule pour approcher la consommation d'alcool par entretien)

- À quelle fréquence consommez-vous des boissons contenant de l'alcool ?
Jamais = 0 ; Une fois par mois ou moins = 1 ; Deux à 4 fois par mois = 2 ; Deux à 3 fois par semaine = 3 ; Quatre fois par semaine ou plus = 4 ; **Score** :
- Combien de verres standard buvez-vous, les jours où vous buvez de l'alcool ?
1 ou 2 = 0 ; 3 ou 4 = 1 ; 5 ou 6 = 2 ; 7 à 9 = 3 ; 10 ou plus = 4 ; **Score** :
- Est-ce que votre entourage vous a fait des remarques concernant votre consommation d'alcool ?
Non = 0 ; Oui = 4 ; **Score** :
- Vous est-il arrivé de consommer de l'alcool le matin pour vous sentir en forme ?
Non = 0 ; Oui = 4 ; **Score** :
- Vous est-il arrivé de boire et de ne plus vous souvenir le matin de ce que vous avez pu dire ou faire ?
Non = 0 ; Oui = 4 ; **Score** :

Interprétation du score total ; hommes (H) / femmes (F)
 Risque faible ou nul : H moins de 5 ; F moins de 4 : **renforcement des conduites favorables à la santé**
 Consommation excessive probable : H 5 à 8 ; F : 4 à 8 : **intervention brève**
 Dépendance probable : H et F plus de 8 : **proposer une consultation d'addictologie**

Pratiques à risque majorant les dommages

- Consommation épisodique massive (binge drinking, biture expresse, ivresse aigüe) : à partir de 6 verres standard (soit 60g d'alcool) par occasion.
- Association avec le cannabis ou d'autres substances psychoactives.

Zéro alcool chez la femme dès le projet de grossesse
www.agir-pour-bebe.fr



Verre standard = 10 grammes d'alcool pur soit :
 25 cl de boissons à 5° (bière, sodas alcoolisés [alco pops - prémix]),
 10 cl de vin à 12°, 7 cl de vin cuit à 18°, 3 cl d'alcool à 40°
 (whisky, vodka), 2,5 cl d'alcool à 45° (pastis, digestif)

Situations particulières entraînant une majoration du risque de dommages

- Toute consommation pendant la grossesse est à risque.
- Risque fœtal lié à la consommation d'alcool chez les femmes jeunes.
- Toute consommation régulière d'alcool en dessous de 25 ans est à risque.
- Interactions alcool-médicaments.
- Maladies chroniques et précautions par rapport à l'alcool.
- Consommation d'alcool par les patients âgés, affectés de troubles psychiatriques ou prenant des médicaments psychotropes.



Questionnaire CAST (Cannabis Abuse Screening Test)

1. Avez-vous déjà fumé du cannabis avant midi ?
2. Avez-vous déjà fumé du cannabis lorsque vous étiez seul(e) ?
3. Avez-vous déjà eu des problèmes de mémoire quand vous fumez du cannabis ?
4. Des amis ou des membres de votre famille vous ont-ils déjà dit que vous devriez réduire votre consommation de cannabis ?
5. Avez-vous déjà essayé de réduire ou d'arrêter votre consommation de cannabis sans y parvenir ?
6. Avez-vous déjà eu des problèmes à cause de votre consommation de cannabis (dispute, bagarre, accident, mauvais résultat à l'école...) ?

Une réponse positive : information minimale sur les risques
 Deux réponses positives au test doivent amener à s'interroger sérieusement sur les conséquences de la consommation : **intervention brève.**
 Trois réponses positives ou plus doivent amener à proposer une **consultation d'addictologie.**

Questionnaire tabac « Fumez-vous du tabac ? »

SI OUI
Conseil d'arrêt
 « Voulez-vous un dépliant/brochure, ou l'adresse d'un site concernant les risques de la consommation de tabac, les bénéfices de l'arrêt et les méthodes de sevrage ? »
Proposer un accompagnement
 « Avez-vous déjà envisagé d'arrêter de fumer ? »
 « Voulez-vous qu'on prenne le temps d'en parler dans une prochaine consultation ? »

SI NON
« Avez-vous déjà fumé ? »
 Si non, le patient n'a jamais fumé.
 Si oui :
 - « pendant combien de temps ? »
 - « depuis quand avez-vous arrêté ? »

REPÉRAGE PRÉCOCE



Intervention brève concernant la réduction ou l'arrêt de consommation de substance(s) psychoactive(s)

- Restituer les **résultats des questionnaires** de consommation.
- **Inform**er sur les **risques** concernant la consommation de substance.
- **Évaluer avec le consommateur** ses **risques** personnels et situationnels.
- Identifier les représentations et les **attentes du consommateur**.
- **Échanger** sur l'intérêt personnel de l'arrêt ou de la réduction de la consommation.
- **Expliquer** les méthodes utilisables pour réduire ou arrêter sa consommation.
- **Proposer** des objectifs et laisser le choix.
- **Évaluer la motivation, le bon moment et la confiance** dans la réussite de la réduction ou de l'arrêt de la consommation.
- Donner la possibilité de réévaluer dans une **autre consultation**.
- Remettre une **brochure** ou orienter vers un **site**, une application, une association, un forum...



→ Adopter une **posture partenariale** favorisant la confiance et les échanges (alliance thérapeutique).

→ Échanger avec le consommateur sur sa **motivation**, sa **confiance** dans la réussite de réduction ou d'arrêt de sa consommation et déterminer si c'est le **bon moment**, grâce à **3 échelles** sur lesquelles il va se situer.

Motivation pour réduire ou arrêter sa consommation de substance psychoactive



Le **bon moment** pour réduire ou arrêter sa consommation de substance psychoactive



Confiance dans la réussite du projet de réduire ou arrêter sa consommation de substance psychoactive



REPÉRAGE PRÉCOCE



Accompagnement des consommateurs

Les professionnels de santé accompagnent les consommateurs de manière durable, afin de favoriser la réduction ou l'arrêt de consommation à long terme.

- Ils soutiennent l'effort de réduction des risques de dommages physiques, psychiques ou sociaux, dans une relation partenariale de confiance et d'échange.
- Ils soutiennent l'abstinence ou la modération et renforcent les autres conduites favorables à la santé (alimentation, exercice physique, etc.)
- En cas de reprise de la consommation, de survenue de dommages ou de dépendance, une consultation de type entretien motivationnel ou le recours à une consultation d'addictologie sont proposées.

→ La notion d'essai dans un changement de comportement est fondamentale pour ne pas attribuer l'échec au patient mais à des circonstances.

→ La rechute est davantage la règle que l'exception et chaque rechute rapproche le thérapeute et le patient du succès consolidé.



DROGUES-INFO-SERVICE.FR
 07 80 10 120. Appel anonyme et gratuit. ☎ 0 800 23 13 13

ALCOOL-INFO-SERVICE.FR
 07 80 10 120. Appel anonyme et gratuit. ☎ 0 980 980 930



agirpourbêbê



Courrier du Médecin du travail donné en main propre au salarié pour donner au Médecin addictologue pour retour d'information/contact.

Cher confrère,

*Je vous écris en tant que médecin du travail responsable du suivi de la santé de
Monsieur/Madame :*

Né(e) le :

Nom de l'entreprise ou de l'établissement :

*En accord avec Monsieur/Madame et dans le cadre de son accompagnement
le plus global possible, pourriez-vous m'informer de sa venue, par retour de ce
document complété.*

*Tout élément de suivi peut nous aider dans nos décisions d'aménagement de
poste, de maintien dans l'emploi, d'assurer la sécurité de chacun et prévenir toute
aggravation de l'état de santé.*

*Je vous remercie pour votre prise en charge et vous invite à remettre ce même
courrier complété à Monsieur/Madame.*

Bien confraternellement,

Nom Médecin du travail
Signature et tampon du service

A remplir et donner au patient en main propre

Nous avons reçu pour une prise en charge de sa problématique addictive.

Monsieur/Madame :

Nous avons planifié des rendez-vous de suivi avec

Nom Prénom du professionnel :

Date :

Nom du soignant
Signature et tampon du centre de soin



Ressources utiles :

Informations conduites addictives
Boite à outils Santé Publique France tabac et alcool
Guide repères Addictions France
Dépliant Addictions France alcool
Dépliant Addictions France tabac
Dépliant Addictions France cannabis
Dépliant Addictions France écrans
1ers gestes en tabacologie
Info CBD
Médicaments et conduite
Je prends des médicaments antidouleurs à bon escient
Suivi
Questionnaire de repérage
Vidéo entretien infirmier SPST
Vidéo visite d'embauche avec médecin du travail
Vidéo consultation mal de dos
Fiche prévaly : situation de crise
Fiche prévaly : type de consommation
Fiche prévaly : conséquences et risques
Fiche prévaly : Usage et dépendance
Fiches pratiques
Comprendre les addictions



Supports de sensibilisation

[« Conduites addictives, SPA et travail : pourquoi et comment en parler ? »](#), Santé au travail Provence

[« Conduites addictives en milieu professionnel »](#), SSTMC

Structures en addictologie

[Cartographies lieux ressources addictologie](#), 2PAO

[Moteur de recherche lieux ressources en addictologie](#), Addictaide

RÉDACTEURS, PARTENAIRES ET CONTRIBUTEURS DU PRST

