



Conduites addictives : progresser en prévention, c'est *aussi* faire le lien avec le travail

18 novembre 2025

Florence Varandas Loisil, chargée de mission intervenante en entreprise

Qui est l'Anact ?

Missions

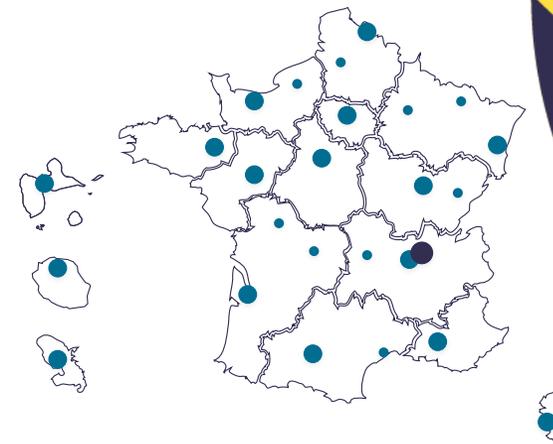
- Accompagner et former les PME,
- Promouvoir l'amélioration des conditions de travail,
- Concevoir des démarches, méthodes et outils pour soutenir la performance des entreprises et la qualité de vie et des conditions de travail des femmes et des hommes

Organisation

- Un Etablissement Public Administratif, sous la tutelle du Ministère du travail
- Un conseil d'administration tripartite : Etat, organisations d'employeurs et organisation syndicales de salariés représentatives

Nos fondamentaux

- Equidistance direction, élus, managers, opérationnels
- Paritarisme et soutien au dialogue social par l'apport de contenus
- Ancrage sur les situations de travail des femmes et des hommes
- Démarche collective et participative



La direction technique et scientifique au siège et 16 Aract

développent des projets d'amélioration des **conditions de travail** adaptés aux entreprises et aux territoires



Financé par
l'Union européenne

Sommaire

Les enjeux pour les entreprises

1. Les addictions, seul périmètre de responsabilité des employeurs ?
2. Quels liens entre travail et pratiques addictives ?
3. Comment intégrer l'angle du travail ? Illustrations
4. Quels leviers pour réussir une démarche durable et intégrée de prévention des pratiques addictives au travail ?

LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE



- Préserver sa productivité.
- Agir contre l'absentéisme.
- Favoriser la qualité.
- Optimiser les organisations.
- Réduire les coûts liés aux procédures de licenciement pour inaptitude.

LA SÉCURITÉ JURIDIQUE



- Assurer la santé et la sécurité des salariés par des actions de prévention.
- Reclassement du salarié touché par une procédure d'inaptitude au poste de travail.
- Employer des travailleurs handicapés.

LA PERFORMANCE SOCIALE



- Soutenir l'attractivité de l'entreprise
- Faciliter le dialogue social
- Favoriser un climat social de qualité
- Fidéliser les salariés
- Éviter la perte de compétences
- Limiter la désorganisation
- Préserver les relations professionnelles

Les questions sont toujours nombreuses

Sur :

- Les addictions et la gestion des situations individuelles
- le cadre réglementaire,
- la mise en place du contrôle des salariés avec des tests de dépistage,

Ce n'est pas le champ de compétences de l'Anact.

Pour approfondir : des liens vers des repères et outils réalisés par des organismes dont c'est l'expertise vous permettront de les télécharger gratuitement



Sommaire

- 1. Les addictions, seul périmètre de responsabilité des employeurs ?**
2. Quels liens entre travail et pratiques addictives ?
3. Comment intégrer l'angle du travail ? Illustrations
4. Quels leviers pour réussir une démarche durable et intégrée de prévention des pratiques addictives au travail ?

GÉNÉRAL

4 raisons d'investir dans une politique de prévention des conduites addictives

Les conduites addictives ont un impact humain et financier considérable. Elles dégradent autant la santé des collaborateurs que la pérennité de l'entreprise. La qualité générale du travail en pâtit.

Cette fiche rappelle quelques faits démontrant que le développement d'une politique de prévention est un axe profitable à votre entreprise et vos collaborateurs.

5'

SE RENSEIGNER

Employeur 

Nos sources

- LegiFrance
- Cohorte Constances
- Baromètre Santé publique France
- RESPADD premiers gestes en alcoologie

Addict AIDE^{pro}
LES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Obligations générales de l'employeur : il prend des mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs (**Art. L4121-1 Code du Travail**) :

- des actions de prévention des risques professionnels, y compris les facteurs de risques professionnels qui ouvrent droit, sous certaines conditions, à des mesures de compensation (anciens facteurs de risques dits « de pénibilité au travail ») ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Etablir un DUERP

Cadre de référence au sein de l'entreprise :

le règlement intérieur ou la note de service dans les TPE-PME

Obligations de veiller à sa sécurité et à celle de ses collègues : **article L4122-1 code du travail**

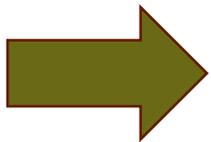
- être prudent et ne pas se mettre en danger
- ne pas nuire aux autres personnes sur son lieu de travail
- obéir aux consignes de sécurité établies par l'employeur (RI)

sous peine de sanction disciplinaire, avertissement, voire de licenciement...

Recours: droit de retrait lorsque la situation présente un danger grave et imminent, sans l'accord de l'employeur

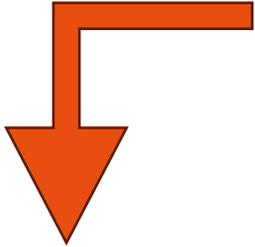
Dans les entreprises, qu'est-ce qui se dit ?

- Des salariés ont des addictions à l'alcool et aux drogues, + les écrans et les contenus Internet (« distracteurs de l'attention »).
- « C'est à cause de difficultés dans la vie personnelle »
« c'est le passage des jeunes actifs à l'âge adulte responsable »
« une certaine irresponsabilité des salariés... »
- Cela relève de comportements individuels qui ne s'arrêtent pas aux portes des entreprises
 - ⇒ Les employeurs et directions doivent composer avec ces problèmes et en gérer les conséquences.



**L'attention et les ressources des entreprises sont concentrées
sur les addictions**





Parce que **les risques sont importants** :

- ❖ pour les salariés : les accidents du travail peuvent être graves,
- ❖ pour les employeurs : leur responsabilité juridique mise en cause.

La sécurité au travail :

Le principe de base : la consommation d'alcool et de drogues est une conduite à risque au travail,

- ✓ informer-sensibiliser les salariés sur les consommations
- ✓ Pour les postes à haut risque, le dépistage et la sanction, conformément à la réglementation en vigueur.

L'orientation des salariés vers la médecine du travail

- Aider les salariés qui présentent des signes apparents d'ébriété ou d'emprise de drogues pendant le temps de travail et sur les lieux de travail,
- Identifier des restrictions/inaptitudes médicales et définir des aménagements de poste,
- Les adresser en lien avec la médecine de ville vers des organismes spécialisées en addictologie

La sécurisation juridique de l'employeur en cas d'accident du travail grave.



Pour prévenir les addictions en milieu professionnel

Vous êtes dirigeant, manager, chargé des ressources humaines, préventeurs, médecin ou infirmier du travail, collaborateur ou représentant du personnel. Découvrez les outils et ressources pour prévenir les conduites addictives.

LES FICHES PRATIQUES

LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

LES ACTEURS POUR VOUS AIDER

GÉNÉRAL

Politique de prévention des conduites addictives : ce qu'il faut savoir quand on est une PME/TPE

Entreprises au statut particulier, les TPE/PME peuvent avoir besoin d'un accompagnement spécifique en matière de prévention des conduites addictives.

Cette fiche vous donne les principes et documents clés pour une démarche de prévention des conduites addictives dans les petites et moyennes entreprises.



Managers

5'

PRÉVENIR

Nos sources

- Plan Santé Travail 2021-2025
- Plateforme RSE
- Stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023 -2027

<https://www.addictaide.fr/pro/>

DOSSIER

ADDICTIONS

SOMMAIRE DU DOSSIER

- **Ce qu'il faut retenir**
- Exposition au risque
- Publications, outils, liens...
- Quelques données chiffrées
- Réglementation
- Effets sur la santé et la sécurité
- Prévention

Accueil > Risques > Addictions : alcool, tabac, drogues... > Ce qu'il faut retenir

Ce qu'il faut retenir

Les pratiques addictives peuvent avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés. Certaines conditions de travail peuvent également favoriser leur survenue. Il convient donc d'inscrire ce risque dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.

<https://www.inrs.fr/risques/addictions/ce-qu-il-faut-retenir.html>



FICHE



Financé par l'Union européenne

Addiction ou pas addiction ?

L'**addiction** est un processus caractérisé par l'impossibilité répétée de contrôler un comportement pouvant à la fois produire du plaisir et écarter ou atténuer une sensation de malaise interne, et ce, en dépit de la connaissance de ses conséquences négatives (Goodman, 1990)

- **L'addiction** est une pathologie de la **dépendance**.
- **Consommer une substance psychoactive ne signifie pas être dépendant.**
Des usages occasionnels et modérés n'entraînent pas de problème de santé ou d'autre dommage à court terme.
- **Les « conduites addictives »** désignent l'ensemble des usages. Comme cela a des **effets sur les capacités physiques et cognitives**, cela expose d'autant plus les salariés aux risques professionnels => **conduites à risques**

Altération des facultés et des réflexes : troubles de l'attention, manque de réactivité, somnolence...

Objectivement,
**très peu
de salarié-e-s
sont concerné-e-s
par l'addiction.**

Les situations dites
de « crise »
marquent les
esprits.

Addiction,

le champ socio-médical

- Seul un médecin est compétent pour établir le diagnostic,
- Un organisme de soins spécialisé en addictologie
- Un accompagnement utile par un-e assistant-e social-e

Conduites addictives, conduites à risques

La sécurité et la prévention des risques professionnels

- Des salariés inconscients des risques renforcés par l'alcool, les drogues, les « distracteurs d'attention » (écrans, contenus digitaux)
 - Les sensibiliser et responsabiliser pour corriger les comportements
- ⇒ Des facteurs qui accroissent l'exposition des salariés aux risques professionnels habituels de l'entreprise, du métier : risque électrique, routier, de chute, de coupure...

L'Anact : analyser les situations de travail => améliorer les conditions de travail

- Aider les entreprises à identifier les facteurs professionnels et les effets sur le travail
- Construire des démarches collectives, complémentaires des prises en charge individuelles
- Soutenir le dialogue social et professionnel



Sommaire

1. Les addictions, seul périmètre de responsabilité des employeurs ?
2. **Quels liens entre travail et pratiques addictives ?**
3. Comment intégrer l'angle du travail ? Illustrations
4. Quels leviers pour réussir une démarche durable et intégrée de prévention des pratiques addictives au travail ?

Le périmètre de responsabilité de l'employeur

Pouvoir de direction

L'employeur est **responsable de la bonne marche de l'organisation** : il dirige l'entreprise et les salariés qui travaillent pour elle, dans le cadre du lien de subordination créé par les contrats de travail. A ce titre, **l'employeur détermine (...) les conditions de travail.**

Pouvoir de gestion (règlementaire)

C'est la faculté de l'employeur d'édicter de manière unilatérale les règles en vigueur dans l'organisation. Notamment, dans le cadre du **règlement intérieur.**

Pouvoir disciplinaire

C'est le pouvoir de l'employeur de **sanctionner** à la suite d'un **acte considéré comme fautif.**

Améliorer l'organisation et les conditions de travail,

C'est agir pour :

- la santé et sécurité des salariés
- La performance de l'entreprise

Source: https://cours-de-droit.net/pouvoirs-de-direction-gestion-disciplinaire-de-l-employeur-a127240894/?utm_content=cmp-true

anact 3 origines aux pratiques addictives en entreprise

Importation

Des pratiques addictives développées dans la vie privée, qui débordent sur la vie au travail

Acquisition/renforcement au travail

Des pratiques addictives qui existent au sein de l'entreprise
Pauses cigarette, événement festif organisé par l'entreprise, pot à l'initiative d'un salarié...



Adaptation au travail

Des pratiques addictives comme stratégies pour tenir et faire face aux difficultés rencontrées dans la réalisation du travail



C'est quoi, les
conditions de
travail ?

Plusieurs axes



❑ Les tensions physiques

- les rythmes et horaires de travail atypiques,
- l'ambiance thermique, acoustique,
- le port et la manutention de charges lourdes...

❑ Les tensions psychiques = celles des risques psycho-sociaux (RPS)

- le stress professionnel,
- la charge de travail : la surcharge, la sous-charge aussi,
- les relations tendues ou dégradées au travail : collègues, managers...
- la charge émotionnelle spécifique à certains métiers,
- l'insatisfaction au travail

❑ La culture du métier, de l'entreprise

- l'intégration et l'appartenance au groupe,
- les mécanismes de défense collective,

❑ Les tensions sociales ou économiques

- la précarité professionnelle
- l'isolement social

A quels besoins « professionnels » les pratiques addictives peuvent-elles répondre ?

Pour tenir physiquement et psychiquement au travail, s'adapter à des conditions de travail, vécues comme intenable

**S'anes-
thésier**

Pour optimiser ses capacités mentales et physiques, rechercher la performance face aux exigences de travail (rythme, charge de charge)

**Se
stimuler**

Des ressources *éphémères*
+ des conséquences potentielles néfastes

sur :

- la santé du salarié,
- l'équipe et le manager,
- la qualité du travail à réaliser

Gérer le stress, la charge mentale, les effets des rythmes et horaires de travail, notamment pouvoir dormir

Récupérer

Être accepté dans un collectif, entretenir les liens professionnels et la cohésion, se détendre en groupe, s'unir face aux épreuves du travail, se protéger de la peur liée au travail dans les postes à risques...
Manifester l'appartenance au groupe

S'intégrer

Sommaire

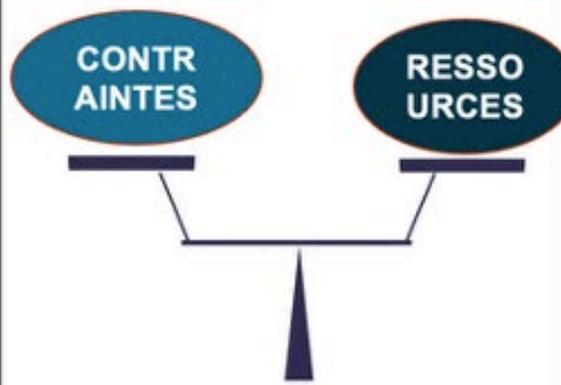
1. Les addictions, seul périmètre de responsabilité des employeurs ?
2. Quels liens entre travail et pratiques addictives ?
3. **Comment intégrer l'angle du travail ? Illustrations**
4. Quels leviers pour réussir une démarche durable et intégrée de prévention des pratiques addictives au travail ?

Dès lors qu'on nous assigne un travail,
nous réalisons l'inventaire de ce qui nous entoure pour le réaliser
... Que ce soit individuellement ou collectivement



Objectif :
 Repérer la situation de travail pour laquelle il y a le plus grand déséquilibre entre les plateaux!



Conséquences avérées	Causes / explications dans le travail	Mesures existantes	Mesures proposées
Sur le résultat du travail : Sur le collectif : Sur les individus :	<p>Lister les conditions de travail perçues comme contraintes, qui gênent, empêchent la réalisation du travail</p> <p>CONTRAINTES</p>	<p>Lister les conditions de travail perçues comme ressources, qui soutiennent, facilitent la réalisation du travail</p> <p>RESSOURCES</p>	<p>Objectif : rééquilibrer les plateaux !</p> 

Monsieur X, 52 ans

TMS, problèmes de dos, suspicion d'addiction à l'alcool depuis des années, se plaint tout le temps du travail et passe ses WE à rénover sa maison.



Objectif pour l'entreprise :

Que ce soit dû ou non à sa vie privée et à sa santé fragile, est-ce qu'il y a des situations de travail qui aggravent sa consommation d'alcool, ses problèmes de dos et ses TMS ?

Réflexe 1

- Vérifier l'adéquation du poste avec les problèmes de santé avérés
- Adapter le poste si nécessaire ou autre mesure RH ou médicale
- Vérifier la correspondance entre fonction et compétences

Réflexe 2

- Sortir de l'identité civile et de l'histoire personnelle
- Se questionner sur l'identité professionnelle de Monsieur X : Poste occupé, ancienneté, parcours, unité de travail, collectif de travail, site ?

Réflexe 3

- Organiser un espace de discussion sur le travail avec son collectif pour identifier les situations de travail à risque



Réflexe 4

- Mettre en place un plan d'amélioration des conditions de travail pour rééquilibrer les plateaux
- Rétérer l'identification des situations à risques et les plans d'amélioration pour le collectif



Passer d'un regard sur la personne...

...à l'analyse des situations de travail

Pratique récréative dans la vie privée :
quels problèmes au travail ? Quelles actions possibles ?





Annabelle est cariste dans un entrepôt de logistique.
Elle participe au chargement des camions.

*Elle consomme du cannabis depuis son adolescence.
Plusieurs soirs par semaine, elle retrouve son groupe d'amis, ils refont le monde en fumant des joints.*

Annabelle ne sait pas trop combien elle en fume. Elle aime bien : ça la détend... Et quelle ambiance avec les potes !

*Par contre, le lendemain matin, elle a du mal à émerger et à se lever.
Ca devient compliqué pour le travail.*

Annabelle arrive souvent en retard au travail. Des collègues lui font remarquer ses retards... c'est eux qui la remplacent pendant ses retards.

C'est ennuyeux, car elle aime son travail.

Le chef et les collègues sont sympathiques et l'ambiance est bonne.



Là, que vous dîtes-vous ?

Le cannabis est illicite... Annabelle fait n'importe quoi...

Ces jeunes n'ont pas le sens des responsabilités et du travail, ils ne sont pas fiables... pffff...

Quelle quantité ? Quelle fréquence ?

Ca agit sur le cerveau. Les capacités d'Annabelle sont-elles altérées ? Peut-elle être en manque ?

Est-ce que les collègues et le chef savent qu'Annabelle consomme ? Y a-t-il un risque de délation ? Risque-elle de perdre son travail ? ...



PAR RAPPORT AU PERIMETRE DE RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

Quels sont les effets sur :

- la santé du salarié concerné,
- l'équipe : les collègues, le manager,
- la réalisation du travail ?





La situation du point de vue du travail et de l'entreprise :

Annabelle arrive très souvent en retard.

Le travail est reporté sur les collègues, voire pas fait. Les collègues se crispent.

**Agir, sans
s'immiscer dans
la vie privée**

QUESTIONS À SE POSER PAR RAPPORT AU TRAVAIL

- Depuis quand cette situation existe ?
- Comment ca se passe quand Annabelle est en retard ?
- Le responsable a-t-il réagi aux retards ?
- Annabelle occupe-t-elle un poste sécurité sûreté qui la met en danger, ainsi que ses collègues de l'équipe ou d'autres personnes ?
- A-t-elle des comportements inhabituels sur le lieu de travail et pendant les horaires de travail ?
- Le médecin du travail pourrait-il aider à gérer la situation ?



Périmètre concerné

Le service / l'équipe où travaille Annabelle (unité de travail - DUERP)

Activités et situations de travail à prendre en compte

- La conduite du chariot élévateur
- La préparation des palettes
- Le chargement et déchargement des camions
- Les échanges avec les collègues et le manager

FACTEURS DE RISQUES

Leurs présences peuvent altérer des situations de travail

- Une manque de vigilance lorsqu'elle se trouve sur l'engin
- Une palette tombe au sol de l'engin => casse et danger potentiel pour un collègue
- Des manipulations rapides qui pourraient par une baisse de vigilance mettre quelqu'un ou quelque chose en danger
- La dépendance aux produits – le manque- la conso sur le lieu de travail
- La mise à mal du collectif de travail
- Les risques routiers



Approche par le travail et les facteurs organisationnels

- Faire le point avec l'équipe sur le travail supplémentaire absorbé : comment se sentent-ils ? Qu'est-ce qui est fait ? Quelles est l'ambiance dans l'équipe ? Est-ce que les relations sont tendues ?
- En profiter pour creuser s'il y a d'autres sources de difficultés et réfléchir ensemble à des pistes d'amélioration
- Elargir la réflexion à d'autres situations : aujourd'hui c'est Annabelle avec les retards, mais plus tard cela pourrait être un autre collègue avec d'autres problèmes qui impacteront l'équipe

Approche médicale

- Le manager sait-il comment demander auprès des RH qu'Annabelle rencontre le médecin du travail ?
- Dispose-t-il d'une fiche navette à l'attention du médecin pour expliquer les faits produits et les troubles du comportement au travail du salarié nécessitant une consultation médicale ?



Approche par la sécurité et les risques prof.

- Récupérer/construire un support pour faire un brief sécurité auprès de l'équipe pour sensibiliser/informer sur les effets des conduites addictives,
- Faire remonter les informations pour actualiser dans le DUERP les informations concernant l'unité de travail,
- Formaliser le fait que le métier de cariste relève des Postes Sécurité-Sûreté avec la possibilité de faire des contrôles à la prise de poste

Approche réglementaire

- Sur quoi peut s'appuyer le manager pour organiser un entretien avec le salarié et rappeler le cadre et les évolutions attendues du salarié sur son comportement professionnel ?
- Y a-t-il une fiche pour tracer les termes de cet entretien de cadrage, si besoin des entretiens suivants ? Cela aide à structurer le relai vers la médecine du travail (prise en charge éventuelle, changement de poste ou de fonction). En cas de non résolution du problème, clarifier auprès du salarié les motifs et le risque éventuel de licenciement

Sommaire

1. Les addictions, seul périmètre de responsabilité des employeurs ?
2. Quels liens entre travail et pratiques addictives ?
3. Comment intégrer l'angle du travail ? Illustrations
4. **Quels leviers pour réussir une démarche durable et intégrée de prévention des pratiques addictives au travail ?**

7 LEVIERS

pour une démarche réussie et intégrée dans le quotidien de l'entreprise

1. **Oser sortir du tabou et lever les freins sur le sujet et sur la part du travail**
2. Installer, piloter, animer une **conduite de projet paritaire, avec tous les acteurs**
3. Définir, faire connaître et **rendre accessibles à toutes et tous le cadre en vigueur** dans l'entreprise
4. Travailler le sujet dans **la pluridisciplinarité**
5. **Combiner prise en charge individuelle et démarche collective**
6. **Soutenir les managers et les aider à gérer les situations, animer leurs équipes pour parler des difficultés rencontrées dans le travail au sein des équipes**
7. **Prendre en compte les dirigeants, mais aussi les professionnels des RH et de la prévention, les oubliés de ces démarches**
8. **Suivre la mise en œuvre des actions et communiquer** sur les avancées et les difficultés rencontrées



GERER LES SITUATIONS INDIVIDUELLES

- ❑ Orienter vers la médecine du travail,
- ❑ Mise en œuvre loi Evin anti-tabac – 1991,
- ❑ Prendre en charge le financement de consultations médicales tabac, alcool...
- ❑ Engagements Employeur (retour emploi)

- ⇒ Peu de salariés-es concerné-e-s,
- ⇒ Part importante de facteurs personnels,
- ⇒ Conduites addictives importées au travail



TRACER LES RISQUES PROF. ET PRÉVENIR L'EXPOSITION DES SALARIÉS-ÉES

- ❑ Produire/actualiser le DUERP,
- ❑ Identifier des SPA lors d'accidents de travail,
- ❑ Aider à la prise de conscience les risques,
- ❑ Outiller les manager-e-s pour gérer les comportements inhabituels,
- ❑ Réduire les consommations d'alcool lors des événements festifs au travail

- ⇒ Une exposition accrue aux risques prof.,
- ⇒ Usages personnels importés au travail,
- ⇒ Poids de la culture d'entreprise



AMÉLIORER L'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- ❑ Avec les salarié-e-s et manager-e-s, identifier les difficultés rencontrées dans la réalisation du travail, ainsi que des pistes d'amélioration à mettre en œuvre,
- ❑ Parler régulièrement du travail avec les professionnel-le-s, pas seulement quand ça ne va pas,
- ❑ Prendre en compte les conduites addictives comme un risque professionnel à part entière, pas seulement un facteur d'exposition accrue

- ⇒ Les liens entre pratiques addictives et travail : pénibilité physiques, facteurs de RPS, culture métier et d'entreprise,
- ⇒ Les besoins auxquels répondent les pratiques addictives – même les plus ordinaires,
- ⇒ Au bénéfice de toutes et tous : tous métiers, statuts et niveaux hiérarchiques



SECURISATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR et OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES

Les formations au catalogue 2026
sur
la prévention des RPS et des conduites addictives

La brochure gratuite téléchargeable sur www.anact.fr
« 10 questions sur...
la prévention des conduites addictives au travail »

Nous vous remercions
de votre attention et
restons à votre disposition

Florence Varandas Loisl
chargée de mission intervenante en entreprise

f.varandas-loisl@anact.fr

06 07 26 68 92

webikeo.fr/chaine/anact

www.anact.fr

[S'abonner à la newsletter](#)

anact.fr/formations



Financé par
l'Union européenne

POUR ALLER PLUS LOIN



Des fiches repères sur la prévention des conduites addictives au travail



LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL MOBILISER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

FICHE-OUTILS



Financé par le
GOUVERNEMENT

Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives



LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL L'ÉTAT DES LIEUX PARTAGÉ

FICHE-OUTILS



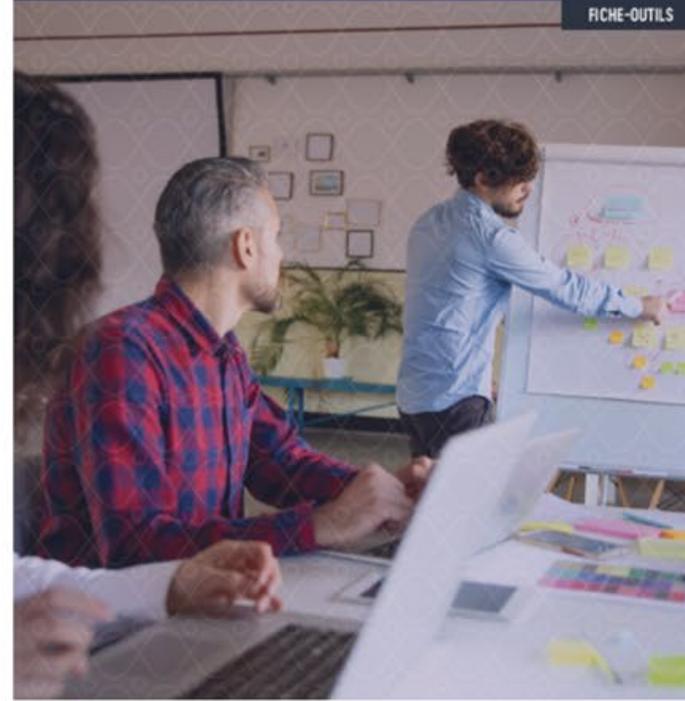
Financé par le
GOUVERNEMENT

Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives



LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL ÉTAPES ET CONDUITE DE PROJET

FICHE-OUTILS



Financé par le
GOUVERNEMENT

Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives



Les dernières webconférences Prévention des conduites addictives



QVCT, RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Conduites addictives au travail : les 7 étapes clés pour réussir sa démarche de prévention



L'ÉDITO WEBIKEO - RESSOURCES HUMAINES

ADDICTIONS RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS) SANTÉ AU TRAVAIL SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Il y a 1 an ☆ 4.5 (101 avis)



QVCT, RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Conduites addictives au travail : agir dès les premiers signaux d'alerte et prévenir en amont



AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL RISQUES PSYCHO-SOCIAUX RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS) SANTÉ AU TRAVAIL SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Il y a 3 ans ☆ 4.5 (164 avis)



INDUSTRIE

Transport-logistique et pratiques addictives au travail : des solutions pour briser le tabou et agir en prévention



AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

LOGISTIQUE SANTÉ TRANSPORT

Il y a 2 ans ☆ 4.3 (3 avis)



QVCT, RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Prévention des conduites addictives : faire le lien avec les conditions de travail



SANTÉ AU TRAVAIL : OBJECTIF MARS 2022, OÙ EN ÊTES-VOUS ?

CONDITIONS DE TRAVAIL PRÉVENTION QVT / QVCT

Il y a 3 ans ☆ 4 (112 avis)



DROIT DU TRAVAIL, DROIT SOCIAL

Addictions : comment intégrer la prévention au DUERP et au règlement intérieur



AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ABSENTÉISME ACCIDENTS DU TRAVAIL DROIT DU TRAVAIL PRÉVENTION RISQUES PSYCHO-SOCIAUX (RPS)

Il y a 2 ans ☆ 4.1 (62 avis)



DÉVELOPPEMENT PRO & PERSO

Crise et période de reprise : comment prévenir les conduites addictives ensemble ?



AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CRISE

Il y a 4 ans ☆ 4.5 (91 avis)



QVCT, RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Conduites addictives au travail : des solutions pour agir



AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉVENTION QVT / QVCT SANTÉ

Il y a 2 ans ☆ 4.2 (68 avis)



Les webconférences SQVCT

Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail - SQVCT [Voir tout >](#)



QVCT, RISQUES PSYCHOSOCIAUX

**Parler du travail, c'est productif ! -
Ouverture de la Semaine pour la QVCT
2025**



Il y a 3 mois

827 inscrits



QVCT, RISQUES PSYCHOSOCIAUX

**Santé mentale et travail : des clés pour
agir en prévention des risques
psychosociaux**



Il y a 3 mois

2687 inscrits



**Santé mentale et travail : tous
concernés !**



Il y a 3 mois

1025 inscrits



**Intégration et maintien en emploi des
personnes en situation de handicap
psychique : un projet en Centre Val de
Loire**



Il y a 3 mois

196 inscrits

Le webmagazine

Webmagazine Anact [Voir tout >](#)



**Plateformes numériques : quels impacts
sur l'organisation et les conditions de
travail des livreurs et chauffeurs ?**



Il y a 2 mois

55 inscrits



QVCT, RISQUES PSYCHOSOCIAUX

**Le « bon » management : ce que nous
disent nos voisins européens**



Il y a 4 mois

783 inscrits



GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

**Cancer, maladies chroniques : en parler
ou pas dans l'entreprise ?**



Il y a 5 mois

770 inscrits



FORMATION

**Transmettre les savoirs professionnels :
quels enjeux pour les entreprises et les
salariés aujourd'hui ?**



Il y a 6 mois

704 inscrits

<https://webikeo.fr/chaine/anact>

ACCOMPAGNEMENT des entreprises,
prioritairement **les PME**

GUIDES, FICHES, KITS
PEDAGOGIQUES, CAS
D'ENTREPRISES, JEUX
VIDEOS

REVUES

EVENEMENTS,
ATELIERS,
WEBINAIRES

SITES WEB
D'INFORMATION

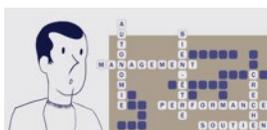
FORMATIONS
CATALOGUE OU SUR
MESURE

ANIMATION DE DYNAMIQUES
TERRITORIALES OU
SECTORIELLES

DISPOSITIFS D'APPUI : le Fact, la
Fabrique des conditions de travail,
Areso...

APPUI AUX POLITIQUES
PUBLIQUES : plan santé travail

EXPERTISE, ETUDES,
RAPPORTS...



Anact.fr
Veille-travail
Agrotour.fr



L'accompagnement des entreprises au cœur de nos actions



- **Accompagner des entreprises, prioritairement les PME**
- **Former** les directions, élus, managers, RH, préventeurs...
- **Eclairer les questions des entreprises par l'analyse du travail,**
- Diffuser des méthodes et des connaissances sur le travail,
- Concevoir et animer des dispositifs territoriaux ou sectoriels
- Réaliser des études, assurer une veille scientifique et média



Faire du travail un
facteur de santé et de
performance

1



Favoriser un
dialogue social de
qualité

2



Accompagner les
mutations du travail

3



Financé par
l'Union européenne

D'autres ressources gratuites à votre disposition



FICHE

Usage des substances psychoactives : prévention en milieu professionnel

Outil n°2 pour les employeurs

Adoptée par le Collège le 12 juin 2025

Ce qu'il faut retenir

Le médecin du travail et l'infirmier de santé au travail (ou l'infirmier d'entreprise) sont soumis au secret médical. En aucun cas, ils ne peuvent transmettre d'information à l'employeur sur les éventuels usages de substances psychoactives d'un travailleur. De même, ces professionnels de santé au travail ne peuvent communiquer à l'employeur les résultats des éventuels dépistages qu'ils auraient réalisés.

Points généraux

- Le service de prévention et de santé au travail (SPST) est le conseiller de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants sur la prévention des usages de substances psychoactives
- Si les substances licites (alcool, tabac) et illicites (THC, cocaïne) ainsi que les médicaments psychotropes sont les plus consommées en population active, toutes les autres substances psychoactives (cannabidiol, protoxyde d'azote, ...) sont également concernées.
- Les effets recherchés sont variables : anxiolytique /hypnotique, psychostimulant, et antalgique. Leurs usages relèvent d'un modèle complexe dans lequel interviennent des facteurs environnementaux, y compris professionnels.
- Les usages de substances psychoactives peuvent avoir un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs ou d'autres personnes, mais aussi sur la perte d'emploi
- La prévention collective ne peut se résumer aux seules actions de sensibilisation des travailleurs
- A l'heure actuelle, les études ne permettent pas de conclure sur l'efficacité ou l'inefficacité du dépistage par l'employeur (éthylotest ou test salivaire de dépistage immédiat de stupéfiants) quant à la réduction de la consommation ou de l'accidentologie au travail

Les 34 recommandations labellisées HAS (Haute Autorité de Santé) mettent en lumière que la prévention de l'usage de substances psychoactives en milieu professionnel est de la responsabilité de tous les acteurs.

Les recommandations mises en ligne le 12 juin 2025 par la Haute Autorité de Santé traitent d'une **double dimension de la prévention : collective comme individuelle**, pointant, et c'est une approche revendiquée, que l'une ne peut aller sans l'autre. Pour bien comprendre la genèse de cette démarche, arrêtons-nous un instant sur ce qui fut le terreau de cette initiative unique dans sa démarche comme dans son format.

Ainsi, parmi les recommandations de la HAS, les mesures de prévention collective doivent notamment comprendre :

- Des actions pour réduire les facteurs de risque de consommation identifiés dans la Fiche d'entreprise ou dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- L'interdiction des consommations de boissons alcoolisées et son inscription dans le règlement intérieur,
- Une procédure pour la prise en charge, en situation d'urgence et à distance, d'un salarié/agent qui présente un trouble du comportement,
- Des actions de formation ou de sensibilisation des salarié/agents sur les risques et la prévention des usages de substances psychoactives.

https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2025-07/reco441_substances Psychoactives_recommandations_mel.pdf

<https://www.has-sante.fr/>

FICHE

Usage des substances psychoactives : prévention en milieu professionnel

Outil n°3 pour les travailleurs

Adoptée par le Collège le 12 juin 2025

Ces recommandations sont destinées aux services de prévention et de santé au travail (SPST). Néanmoins, certaines concernent plus directement les travailleurs.

Le médecin du travail et l'infirmier de santé au travail (ou l'infirmier d'entreprise) sont soumis au secret médical. En aucun cas, ils ne peuvent transmettre d'information à l'employeur sur les éventuels usages de substances psychoactives d'un travailleur. De même, ces professionnels de santé au travail ne peuvent communiquer à l'employeur les résultats des éventuels dépistages qu'ils auraient réalisés.

Points généraux

- Les usages de substances psychoactives relèvent d'un modèle complexe dans lequel interviennent des facteurs environnementaux, y compris professionnels
- Si les substances licites (alcool, tabac) et illicites (THC, cocaïne) ainsi que les médicaments psychotropes sont les plus consommées en population active, toutes les autres substances psychoactives (cannabidiol, protoxyde d'azote, ...) sont également concernées.
- Les effets recherchés sont variables : anxiolytique /hypnotique, psychostimulant, et antalgique
- Les usages de substances psychoactives peuvent avoir un impact sur la santé et la sécurité des travailleurs ou d'autres personnes, mais également sur la désinsertion professionnelle et la vie de l'entreprise
- La prévention des usages de substances psychoactives doit associer des actions collectives et individuelles

https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2025-07/reco441_substances Psychoactives_fiche outil 3_mel.pdf



Financé par
l'Union européenne

Pour prévenir les addictions en milieu professionnel

Vous êtes dirigeant, manager, chargé des ressources humaines, préventeurs, médecin ou infirmier du travail, collaborateur ou représentant du personnel. Découvrez les outils et ressources pour prévenir les conduites addictives.

 LES FICHES PRATIQUES

 LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS

 LES ACTEURS POUR VOUS AIDER

Addict'AIDE Pro est le portail de référence de la prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

Il s'adresse aux dirigeants, responsables des ressources humaines, préventeurs, managers, partenaires sociaux, médecins et infirmiers du travail.

Ce portail est soutenu par le Fonds de lutte contre les addictions et la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA).



Financé par
l'Union européenne

DOSSIER

ADDICTIONS



© P.Castano/INRS/2020

SOMMAIRE DU DOSSIER

- ▶ Ce qu'il faut retenir
- ▶ Exposition au risque
- ▶ Publications, outils, liens...
- ▶ Quelques données chiffrées
- ▶ Réglementation
- ▶ Effets sur la santé et la sécurité
- ▶ Prévention

Accueil > Risques > Addictions : alcool, tabac, drogues... > Ce qu'il faut retenir

Ce qu'il faut retenir

Les pratiques addictives peuvent avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés. Certaines conditions de travail peuvent également favoriser leur survenue. Il convient donc d'inscrire ce risque dans le document unique et d'élaborer une démarche de prévention collective associée à la prise en charge des cas individuels.



FICHE



Le dispositif Esper pour favoriser l'engagement des entreprises et services publics sur le sujet

#SIMCA20232027

La stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027 est publiée

Credit photo : iStock.com/nerispi

09/03/2023

Le Gouvernement publie la stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027

Le Gouvernement adopte sa Stratégie interministérielle de mobilisation contre les conduites addictives 2023-2027, qui donne le cadre stratégique de l'action des années à venir. Elle sera complétée de plans et programmes opérationnels, nationaux et locaux, établis en concertation avec les professionnels, les élus et partenaires locaux.

Aider les structures à s'engager résolument.

*Le dispositif national ESPER (les Entreprises et Services Publics s'Engagent Résolument), porté par la MILDECA et ses partenaires, répond à la nécessité de briser les tabous et de mobiliser tous les acteurs du milieu professionnel pour la prévention des conduites addictives. Il s'articule autour d'une charte par laquelle les structures s'engagent résolument à agir, d'un club des signataires animé par le réseau Anact-Aract et d'une boîte à outils. Plus d'informations : www.drogues.gouv.fr

Les Entreprises
et les Services
Publics
s'Engagent
Résolument



GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives

Des acteurs socio-économiques et institutionnels, **PARTENAIRES** du dispositif **ESPER** pour promouvoir la prévention des conduites addictives au travail



Des entreprises et structures publiques **SIGNATAIRES** de la charte Esper, qui partagent leurs expériences pour construire et faire vivre leurs démarches de prévention des conduites addictives au travail



Financé par
l'Union européenne