

LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU PROFESSIONNEL

ÉTAPES ET CONDUITE DE PROJET

FICHE-OUTILS



Financé
par le



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Mission interministérielle
de lutte contre les drogues
et les conduites addictives

La prévention des conduites addictives doit constituer une priorité de la santé au travail et de la Qualité de Vie et des conditions de Travail (QVCT)¹. Ainsi la MILDECA², a proposé au réseau Anact-Aract et Association Addictions France, l'adaptation d'une démarche émanant des leurs approches complémentaires pour améliorer la prévention des conduites addictives en milieu de travail.

En 2020 et 2021 un **dispositif d'accompagnement de 18 structures privées et publiques** a été impulsé dans 3 régions (Centre-Val de Loire, Occitanie, la Réunion) afin de valider l'intérêt de l'approche complémentaire des deux réseaux. Issus de ces expérimentations, des outils et vidéos ont été réalisés et sont mis à la disposition des structures qui souhaitent à leur tour passer à l'action.

Les outils et vidéos s'adressent aux acteurs internes des structures que peuvent être les représentant-es de la direction, les représentant-es du personnel, les préventeurs-trices ou les responsables des ressources humaines.

¹ [CF Accord National Interprofessionnel \(ANI\) 2020](#)

² https://www.drogues.gouv.fr/sites/default/files/2021-12/plan_mildeca_2018-2022_def_190212_web.pdf



Fiche-outils
MOBILISER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE



Fiche-outils
L'ÉTAT DES LIEUX PARTAGÉ



Témoignages vidéo
PRÉVENIR, OUTILLER ET AGIR

À quoi ça sert ?

Engager des actions de prévention des conduites addictives en milieu professionnel ne se limite pas à l'application de la réglementation en vigueur ou à la mise en place de procédures de contrôle des collaborateur-trices. La conduite de projet de prévention que nous proposons repose sur les retours d'expériences d'actions menées en entreprises, associations et structures publiques qui ont souhaité aller plus loin et regarder leur organisation du travail, leurs habitudes afin de les faire évoluer et de faire du travail « **un facteur de santé et de prévention des conduites addictives** » pouvant être liées à la sphère professionnelle.

Cette fiche outil vise à vous apporter les clés permettant de structurer une démarche pérenne de prévention des conduites addictives en « mode projet », de sa structuration à son évaluation et son suivi. S'il n'y a pas de manière unique de travailler cette question en milieu professionnel, chaque structure ayant ses spécificités, les modalités proposées en font un outil « tout terrain » qu'il vous sera possible d'adapter à votre réalité.

Selon la taille de la structure (TPE et petites PME), l'étape 1 peut être envisagée de manière plus allégée.

Cette fiche renvoie à d'autres fiches issues des mêmes retours d'expériences ainsi qu'à différents outils disponibles à utiliser dans nos réseaux.

Je veux mettre en place un projet de prévention des conduites addictives dans ma structure : Quelles sont les étapes à suivre ? Quelles actions spécifiques mettre en place ? Avec qui et pourquoi ? A quoi dois-je être vigilant ?

Le tableau suivant est un « pas à pas » qui retrace les 4 étapes utilisées dans une conduite de projet.



STRUCTURER
LE PROJET

DRESSER UN ÉTAT DES
LIEUX PARTAGÉ

METTRE EN PLACE UN
PLAN D' ACTIONS

ÉVALUER ET SUIVRE
DANS LE TEMPS

Comment s'y prendre ?

ÉTAPE 1

STRUCTURER LE PROJET AU SEIN DE LA STRUCTURE

On entend par projet la démarche citée ci-après constituée de 4 étapes et portant sur la prévention des conduites addictives

Quelles actions ?	Pourquoi ?	Qui réalise et avec qui ?	Points de vigilance
<p>» Constituer la structure projet paritaire (copil, équipe projet, groupe de travail)</p>	<p>Le projet ne peut être celui d'un ou d'une seul.e. Il est préconisé d'identifier plusieurs porteurs de ce projet dont la-le chef-fe de projet. Un projet doit être piloté au plus haut niveau, s'appuyer sur une équipe pérenne qui fera appel à des groupes de travail en fonction des questions identifiées à résoudre.</p>	<p>La direction mandate la-le chef-fe de projet. un-e représentant-e du personnel</p> <p>Comité de pilotage (Copil) : pilote, représentant.es du personnel, du management, du service prévention, infirmier.e du travail.</p> <p>Équipe projet : management de proximité / infirmier-e du travail.</p> <p>Groupe de travail (GT) : opérateur-trices - équipe terrain.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il est impératif que la direction s'engage dans le projet de prévention des conduites addictives à la hauteur d'un projet stratégique d'entreprise. • Il est indispensable de désigner un-e chef-fe de projet interne qui va coordonner et animer le projet. • Un groupe de travail mobilise quelques personnes issues du terrain, soit du même métier, soit du même service.
<p>» Partager un référentiel commun par une formation-action sur les impacts des conduites addictives sur le travail, les individus au travail et la conduite de projet</p>	<p>Partager dans l'équipe projet des connaissances sur l'impact des conduites addictives en milieu professionnel, les modalités de conduite du projet et sur les comportements des individus au travail.</p>	<p>Intervenant-e expert-e en addictologie et législation. Intervenant-e en conduite de projet. Intervenant-e en analyse du travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trois sujets à traiter : trois blocs de connaissances nécessaires à acquérir pour mener à bien le projet. • Sont formés : copil, équipe projet et groupe de travail. • Par intervenant nous entendons : réseau Anact-Aract, Addictions France, Carsat, service de prévention de santé au travail...
<p>» Définir des objectifs et un périmètre de projet (approche par métiers, services, site...)</p>	<p>Un projet... oui mais pourquoi ? pour quoi ? pour qui ?</p>	<p>La direction valide les objectifs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • On part d'une ou de plusieurs questions validées collectivement. On définit le site ou le service sur lequel les travaux vont être menés. • On s'assigne des objectifs atteignables et mesurable.
<p>» Construire un plan de communication interne « faire faire et faire savoir »</p>	<p>Le projet que vous portez au niveau de la direction est un projet d'entreprise, il faut donc le faire connaître et renvoyer de l'information aux collaborateur-trices tout au long de son déroulement.</p>	<p>Mobilisation du service communication par la direction s'il existe. Appui des intervenant-es sur les points de vigilance éventuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser cette communication avant le démarrage du projet : quoi et vers qui ? • Travailler les éléments de langage (les mots utilisés) pour communiquer.

La communication est un point essentiel, nous mettons en place une équipe de graphistes prestataire pour relayer nos messages. PME- industrie du bois - Occitanie



ÉTAPE 2

DRESSER UN ÉTAT DES LIEUX ET PASSER D'UNE LOGIQUE D'ACTIONS INDIVIDUELLES À UN PROJET DE PRÉVENTION COLLECTIVE

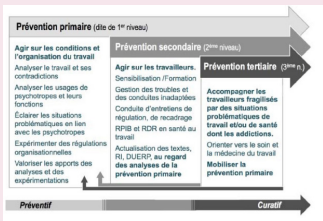
Quelles actions ?	Pourquoi ?	Qui réalise et avec qui ?	Points de vigilance
<p>» Historique des actions de prévention des conduites addictives</p>	<p>Pour identifier ce qui a été fait, comment, par qui, quand et les effets produits.</p>	<p>Service RH, avec le copil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cette étape pourra être réalisée par l'équipe projet et les groupes de travail. • Associer les acteurs clés (RH, médecin du travail, IRP et notamment formation SSCT du CSE...).
<p>» Identification des circuits d'information et de communication existants sur les problématiques de santé en interne</p>	<p>Pour mesurer l'écart entre ce qui est fait et ce qui est perçu. Pour identifier vers qui on peut se tourner sur cette question et comment (procédures ? service RH ?).</p>	<p>Groupe projet et éventuellement groupe de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que chacun dans l'entreprise sache vers quel interlocuteur se tourner pour trouver de l'information et ou en remonter... et comment.
<p>» Identification des situations connues ou pressenties de consommation</p>	<p>Phase de réalisation 2 de l'état des lieux (cf. fiche état des lieux).</p>	<p>Groupe de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir impérativement réalisé au préalable les différents points de l'étape 1 de la démarche (structurer le projet) afin de sortir d'une approche uniquement individuelle et médicale.
<p>» Lister les postes et situations de travail concernés de manière exhaustive</p>	<p>Phase de réalisation 2 de l'état des lieux (cf. fiche-outil état des lieux).</p>	<p>Groupe de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'état des lieux est à valider par le copil et le groupe projet.

Nous avons fait un diagnostic de la fréquence des addictions dans les structures. Un questionnaire a été diffusé auprès des responsables de structure (régularité du problème, nombre...).

Entreprise d'insertion par l'emploi – Centre Val de Loire

ÉTAPE 3

METTRE EN PLACE UN PLAN D' ACTIONS ET UN PROCESSUS D' ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIFS DE TRAVAIL ET PERSONNES CONCERNÉES

Quelles actions ?	Pourquoi ?	Qui réalise et avec qui ?	Points de vigilance
<p>» Concevoir un plan d'actions et une méthode d'accompagnement adaptée aux spécificités de l'entreprise et de ses métiers (postes à risques notamment) et intégrer les actions relevant de la prévention des risques dans le document unique d'évaluation des risques (DUERP)</p>	<p>Afin d'agir en prévention primaire - secondaire et tertiaire en cohérence avec les principes généraux de prévention (cf. code du travail).</p>  <p>Le DUERP liste l'ensemble des risques identifiés dans la structure et parmi eux ceux liés aux consommations éventuelles de substances psychoactives.</p>	<p>Le plan est validé par le copil et sa mise en œuvre confiée au groupe projet en coordination avec les équipes de terrain.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A partir de l'état des lieux, faire construire le plan d'action par l'équipe projet et le faire valider par la direction. • Des acteurs externes et internes peuvent être associés. • L'intégration au DUERP répond à deux enjeux, l'un légal (recension des risques) et l'autre de suivi des actions de manière paritaire.
<p>» Travailler dans un cadre participatif en impliquant les personnes au fur et à mesure de leur « acculturation » au sujet de la prévention des conduites addictives</p>	<p>Pour les mobiliser les collaborateur-trices en vue de la mise en œuvre des actions et de la définition des critères d'évaluation (qu'est-ce qui nous fera dire que l'action est réussie ?).</p>	<p>Des animateur-trices issues du groupe projet, copil... personnes qui ont suivi l'état des lieux.</p> <p>Des collaborateur-trices de la structure.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Donner un maximum d'information aux collaborateur-trices, à la fois sur les process RH, les possibilités d'accompagnement, les personnes responsables et les ressources mobilisables en interne et externe.
<p>» Faire évoluer l'organisation et les situations de travail pour favoriser la prévention des conduites addictives</p>	<p>Pour améliorer les conditions de travail et être dans une démarche de prévention.</p>	<p>La direction à partir des propositions des groupes de travail, du groupe projet et du copil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier des actions à court, moyen et long terme afin de ne pas rester dans « l'intention ». • Montrer que la mobilisation se traduit en actions concrètes.

Nous avons souhaité aborder ce sujet tabou en travaillant sur l'évaluation de ce risque dans le DUERP afin d'améliorer les conditions de travail et aborder les facteurs du travail qui les influencent.

Collectivité territoriale – Occitanie

ÉTAPE 4

ÉVALUER ET SUIVRE DANS LE TEMPS

Quelles actions ?	Pourquoi ?	Qui réalise et avec qui ?	Points de vigilance
» Mettre en œuvre un suivi et une évaluation des actions en vue d'améliorer les pratiques et d'anticiper de nouvelles situations	Tout plan d'action doit être suivi pour s'assurer de l'avancement et l'achèvement des actions. Cela permet de tirer les enseignements nécessaires à leur poursuite ou à l'ajustement des actions de prévention, sur la base des critères définis collectivement.	Direction, RH, chef-fe de projet, infirmier·e du travail, préventeur·trice interne, managers.	<ul style="list-style-type: none">• Les situations de travail et l'organisation pouvant évoluer, bien penser à réévaluer périodiquement les solutions retenues en faisant le lien avec le DUERP.• La question du maintien en emploi des personnes fragilisées par la consommation de substances psycho-actives devient un objectif de la politique RH.
» Intégrer les enseignements du projet à la stratégie de l'entreprise ou de l'établissement	Afin de passer d'actions individuelles de prévention à une culture de prévention dans l'entreprise ou l'établissement.	Direction.	<ul style="list-style-type: none">• Afin d'éviter de travailler en silo, avoir une vue globale des différents projets et avoir plus de cohérence entre les actions.

Nous avons souhaité intégrer la prévention des conduites addictives dans toutes les démarches internes : faire connaître et faire reconnaître / embarquer les managers, les mobiliser légitimement / faire valider les outils.

Organisme de sécurité sociale – Occitanie

POUR ALLER PLUS LOIN :

- Association Addictions France
<https://addictions-france.org/>
- Addict'AIDE pro, les addictions en milieu professionnel, les fiches pratiques
<https://www.addictaide.fr/pro/outils-guides/>
- MILDECA (Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues Et les Conduites Addictives)
- https://www.drogues.gouv.fr/sites/default/files/2022-01/rapport_constances_web.pdf
- https://www.drogues.gouv.fr/sites/default/files/2022-01/charte_esper.pdf
- Anact
<https://www.anact.fr/mots-cles/conduites-addictives>
- Travail et addictions : les ressources pour comprendre et agir
<https://veille-travail.anact.fr/produits-documentaires/travail-et-addictions-les-ressources-pour-comprendre-et-agir>
- Intervenir addictions, le portail des acteurs de la santé
<https://intervenir-addictions.fr/sante-au-travail/>



CONTACTS

ASSOCIATION ADDICTIONS FRANCE
contact@addictions-france.org



ANACT
anact@anact.fr

