



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



CHARTRE POUR LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES ET LA PROMOTION DE LA SANTÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Les **E**ntreprises
et les **S**ervices
Publics
s'**E**ngagent
Résolument



MILDECA | Mission interministérielle de lutte contre
les drogues et les conduites addictives

Le dispositif ESPER

Les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument

Le dispositif « Les entreprises et les services publics s'engagent résolument » (ESPER) répond à la nécessité de **briser les tabous et de mobiliser tous les acteurs du milieu professionnel** pour la prévention des conduites addictives, qu'elles soient liées à des consommations ou à des comportements.

ESPER représente une véritable **démarche d'engagement et de responsabilité pour toute organisation employant du personnel** (entreprises, associations, ministères, collectivités, établissements publics...).

Porté par la **Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA) et ses partenaires**, le dispositif se structure autour de la présente charte et prévoit l'animation du réseau des signataires ainsi que la mise à disposition de tous les outils **pour mettre en place une démarche cohérente de prévention collective et individuelle.**

Pourquoi le dispositif ESPER ?

Les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument

Les conduites addictives sont un véritable problème de société. Elles s'étendent au-delà du monde du travail mais ne s'arrêtent pas à la porte des entreprises ou des administrations.

La crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus a bouleversé les organisations de travail (arrêt ou intensification de l'activité, mise en place du télétravail) et a eu de fortes conséquences sur la santé des salariés et des agents. Elle a révélé l'ampleur du phénomène des conduites addictives et l'urgence à mettre en place des stratégies de prévention et d'accompagnement.

Alors que les enquêtes statistiques montrent que le milieu de travail constitue globalement un facteur d'intégration et de protection des travailleurs face aux risques d'addiction, celui-ci peut néanmoins aggraver voire déclencher des conduites addictives en lien avec la consommation de substances psychoactives (alcool, tabac, cannabis...) ou d'autres comportements (usages des écrans, jeux vidéo, jeux d'argent et de hasard, voire addiction au travail).

Il existe une grande diversité de situation selon les métiers, les catégories professionnelles, l'âge et le sexe. Tous les métiers sont concernés par la consommation des substances psychoactives, mais certains secteurs sont plus exposés que d'autres, notamment les métiers des arts et spectacles, l'hébergement et la restauration, l'agriculture, le transport, la construction ainsi que les métiers en relations avec le public. Les jeunes adultes (18-35 ans) constituent la tranche d'âge la plus concernée par les consommations d'alcool, de tabac et de cannabis. Enfin, outre des conséquences néfastes sur le plan sanitaire, la consommation de substances constitue un risque aggravé de perte d'emploi¹.

Multifactoriels et complexes, les enjeux des conduites addictives en milieu de travail sont de taille. Ils ont d'ailleurs été placés au cœur du plan national de mobilisation contre les addictions (2018-2022) de la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA). En parallèle, la prévention des conduites addictives est l'une des actions prioritaires de l'actuel plan santé au travail (2016-2020) en tant que problématique transversale entre la santé au travail et la santé publique.

Au-delà des vulnérabilités individuelles, il est nécessaire de passer à la dimension collective de la prévention afin d'analyser les facteurs environnementaux des conduites addictives et de promouvoir un environnement de travail favorable à la santé de tous.



¹ Voir MILDECA, « Les conduites addictives de la population active – Chiffres clés issus de la cohorte CONSTANCES », 2021.

→ Comment être partenaire du dispositif ESPER ?

En tant qu'expert, acteur institutionnel ou associatif reconnu (dans les sphères travail/santé/RH/prévention), vous vous engagez à **communiquer et à promouvoir le dispositif ESPER au sein de vos réseaux** pour inciter les employeurs à signer la charte et à développer des actions de prévention des conduites addictives.

ESPER peut être complémentaire de démarches que vous avez déjà engagées sur la prévention.

→ Pourquoi être signataire de la charte ?

En tant que structure employeur, signer la charte vous permet vous engager **pour la promotion de la santé de vos collaborateurs et l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de votre entité.**

C'est un argument fort pour **attirer et conserver les talents** dans le cadre de votre politique de recrutement.

Prévenir les conduites addictives permet **d'améliorer la qualité du travail, le climat social** et plus globalement la **performance des organisations.**

La prévention des conduites addictives est une **dimension de la politique RH** qu'il faut anticiper dans le cadre de la sortie de la crise sanitaire.

En tant que signataire, vous intégrez **le réseau des entreprises et des services publics engagés** pour la prévention des conduites addictives et vous avez accès à diverses ressources sur l'espace dédié à ESPER sur **www.drogues.gouv.fr**

Charte pour la prévention des conduites addictives et la promotion de la santé en milieu de travail

LES ENGAGEMENTS

1. DÉFINIR UN PROJET GLOBAL DE PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES DANS LE CADRE DE LA PROMOTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

- Le chef d'entreprise **définit un projet** qui pourra être évolutif voire expérimental dans tout ou partie de la structure et dont l'objectif est de promouvoir, au travers de la prévention des conduites addictives, la santé et la sécurité pour chacun et pour le collectif de travail.
- Selon la taille de l'entreprise ou de l'organisme, **le dirigeant s'appuiera sur les parties prenantes internes** (les cadres et responsables d'équipes, services des ressources humaines, médecins du travail et autres professionnels du service de santé au travail, services sociaux, représentants du personnel ou salariés) pour dégager autant que possible **un consensus** sur le constat et les mesures proposées.
- Le projet s'inscrit dans une perspective **d'amélioration de la qualité de vie au travail** et de la **performance économique et sociale** de la structure. Il favorise une démarche de **responsabilité sociale** de l'entreprise ou de l'organisme.

2. INSTAURER LE DIALOGUE ET CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE

- L'interdiction de consommer des substances psychoactives et les mesures disciplinaires ne constituent pas à elles seules des mesures de prévention efficaces à moyen et long terme. Elles peuvent encourager les consommations cachées.
- L'entreprise ou l'organisme s'appuie sur des **données objectives, issues de la recherche** et sur des **méthodes validées**, en lien avec les services de santé au travail.
- Le chef d'entreprise promeut une **approche transparente** et communique en interne sur la politique et les dispositifs mis en place. Il veille à **instaurer un climat de confiance**, indispensable à la réussite de la politique de prévention.
- **Les acteurs clés comme les cadres, les professionnels des ressources humaines et les représentants du personnel sont formés**, afin d'acquérir des compétences collectives sur les addictions, de favoriser le dialogue social et les échanges avec les collaborateurs.
- La prévention des conduites addictives est à l'ordre du jour des instances de **dialogue social** : elle fait l'objet d'un débat et d'une concertation au sein de l'entreprise ou de l'organisme.
- La communication de l'entreprise ou de l'organisme représente un levier pertinent d'**ouverture d'espaces de dialogue** avec les salariés ou les agents pour lever le tabou sur les consommations de substances psychoactives, en particulier concernant l'alcool. Ces espaces de discussion permettent également d'analyser les situations de travail favorisant l'usage de substances psychoactives.

3. METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION NON STIGMATISANTE, RESPECTANT LA DIGNITÉ DES PERSONNES

- **L'approche collective** est privilégiée. **L'ensemble du personnel est sensibilisé** grâce à des informations objectives sur les substances, le processus des conduites addictives, les risques pour la santé et la sécurité.
- L'entreprise ou l'organisme met en place une démarche de prévention qui s'articule à la fois sur des **actions de santé au travail et des actions de santé publique**. Les documents officiels sont mis à jour (document unique d'évaluation des risques, règlement intérieur, note de service). L'entreprise ou l'organisme relaie les campagnes nationales de prévention (alcool, tabac etc.).
- L'entreprise ou l'organisme favorise un **environnement de travail protecteur** : les situations de harcèlement, les conditions d'exercice du travail pénibles ou stressantes, une organisation de travail générant des RPS peuvent favoriser l'usage de substances psychoactives.
- Les risques de conduites addictives liés au **contexte exceptionnel de la crise sanitaire et la sortie de crise** devront faire l'objet d'une **vigilance particulière du dirigeant et des services de ressources humaines** (évaluation des risques, formation des managers, appui du service de santé au travail).
- L'hyperconnexion, qui désigne un usage problématique des écrans (durées prolongées, intensité des usages et plages horaires étendues), peut avoir des impacts négatifs sur le bien-être et la santé mentale des travailleurs et favoriser la cyberdépendance. L'entreprise ou l'organisme veillera à **définir des normes de bon usage des outils numériques**, pour le travail sur site comme pour le travail à distance en préservant notamment un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

4. ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS VULNÉRABLES ET PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

- L'entreprise ou l'organisme sait **réagir et prendre en charge** un état à risque au sein de son organisation.
- L'entreprise ou l'organisme accompagne les salariés en difficulté en s'appuyant sur des **acteurs internes** (le service de santé au travail) et/ou **externes** (structures extérieures spécialisées en addictologie, professionnels de ville, consultations en milieu hospitalier).
- L'entreprise ou l'organisme garantit le respect de l'**anonymat** et de la **confidentialité** de la démarche de soins.
- L'accompagnement et le soutien aux salariés et aux agents en difficulté par rapport à leur consommation ou comportement s'inscrit dans un objectif de **maintien dans l'emploi** et de **prévention de la désinsertion professionnelle**.

Le Président de la Mission
interministérielle de lutte contre les
drogues et les conduites addictives

Nicolas PRISSE

Titre du signataire :

Structure signataire :

Signature :

Nom :

Date :

Le cadre juridique

- Le Code du travail **limite strictement l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées** sur le lieu de travail (voir article R. 4228-20 du Code du travail).
- Il est **interdit de fumer et de vapoter sur le lieu de travail** (voir articles R. 3511-11 et suivants et L. 3513-6 et suivants du Code de santé publique).
- L'employeur a une **obligation de résultat** envers ses employés : conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail, il prend les **mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**.

Quelques données essentielles issues de la Cohorte Constances²

- La tranche d'âge la plus concernée par les consommations d'alcool, de tabac et de cannabis se situe chez **les jeunes adultes (18-35 ans)**.
- **27%** des hommes actifs et **23%** des femmes actives sont **fumeurs**.
- **19,8%** d'hommes actifs et **8%** de femmes actives ont un **usage dangereux de l'alcool**, dont **10,7%** de femmes cadres.
- **27,5%** d'hommes actifs et **11,5%** de femmes actives connaissent des épisodes d'**alcoolisation ponctuelle importante** (API) au moins une fois par mois.
- **8%** d'hommes actifs et **4%** de femmes actives consomment du **cannabis** au moins une fois par semaine.

Les effets de la crise sanitaire sur la consommation de substances psychoactives³

- Pendant les six premiers mois de la crise sanitaire, **l'isolement au travail, l'augmentation des objectifs de performance ainsi que la charge de travail ont joué un rôle dans l'augmentation des consommations des substances psychoactives**, plus marquée pour le tabac, les cigarettes électroniques et les médicaments psychotropes que pour l'alcool et le cannabis.
- Une augmentation du niveau de stress est observée, notamment pour les jeunes et les femmes. Celle-ci est plus marquée dans la fonction publique, dont la **fonction publique hospitalière**, que dans le secteur privé.
- Parmi les répondants qui déclarent leurs consommations en hausse, **75% estiment que c'est en raison de leurs conditions de travail**.

² Voir MILDECA, « Les conduites addictives de la population active – Chiffres clés issus de la cohorte CONSTANCES », 2021.

³ Voir MILDECA, ANSES, Anact, INRS, OFDT, Santé Publique France, COCT, « Évolutions des conditions de travail et consommation de substances psychoactives en période d'épidémie », IPSOS, 2020.

