

Dernière mise à jour le 14 février 2025

Méthodologie pour inscrire les risques liés aux conduites addictives dans le DUERP

L'inscription des conduites addictives peut être difficile à appréhender et ne doit pas être stigmatisante. Il s'agit d'une approche centrée sur l'analyse du travail (et non sur les individus). Elle ...

L'inscription des conduites addictives peut être difficile à appréhender et ne doit pas être stigmatisante.

Il s'agit d'une approche centrée sur l'analyse du travail (et non sur les individus). Elle implique une prise de conscience parfois difficile : accepter l'existence de situations professionnelles favorisant des conduites addictives.

1 - S'organiser en équipe et bien se répartir les tâches :

L'employeur est à l'initiative du DUERP. Il fixe les objectifs, fournit les moyens, évalue les résultats, et met en oeuvre le plan de prévention.

Pour l'aider, il peut être accompagné par un comité de pilotage représentatif (dirigeants, membres du CSE ou représentant du personnel et des membres du personnel dont l'encadrement, les services de RH et les services de santé au travail).

En ce qui concerne l'inscription des risques liés aux conduites addictives, le service de santé au travail a deux missions :

- Conseiller les employeurs sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation de substances psychoactives sur le lieu de travail.
- Suivre les recommandations du Plan Santé Travail en encourageant la concertation sur les mesures de prévention et en diffusant auprès des employeurs les bonnes pratiques en matière de prévention collective.

2 - Repérer les situations susceptibles de favoriser les conduites addictives :

- Les conditions de travail : Face à des conditions de travail difficiles (manipulation d'objets lourds, conditions climatiques difficiles, horaires atypiques, accueil du public etc.) ou d'exposition à des risques psychosociaux, la consommation de substances psychoactives peut aider le collaborateur à « tenir », aussi bien sur un plan physique que mental.
- La culture de l'hyper-performance : La promotion du dépassement de soi « à tout prix » comme dans certains milieux sportifs, l'obligation de répondre aux exigences de productivité et/ou un climat de forte compétition entre les collaborateurs peuvent pousser certains professionnels à se « doper » ou à tomber dans l'addiction au travail (le « workaholisme »). L'hyperconnexion tend à aggraver cette tendance.
- L'accessibilité des substances : L'accessibilité des substances sur le lieu du travail incite à consommer et ce risque doit donc être pris en compte. Certaines cultures d'entreprises favorisent les consommations d'alcool pour « récompenser » les collaborateurs (pots internes, signatures de contrats, etc.), de même les rituels d'intégration alcoolisés constituent autant d'incitations à consommer (apéros, afterworks, etc.).

Certains métiers sont exposés à plus de risques que d'autres, soit parce qu'ils favorisent les conduites addictives, soit au contraire parce que ces dernières aggravent les risques inhérents à l'exercice de ces métiers :

- Les métiers de la route : conducteurs d'engins/ machines dangereuses (conduite de véhicules et transport de personnes, chauffeurs de poids lourd, caristes et chauffeur-livreur).
- Les métiers impliquant la manipulation de produits chimiques ou un travail en hauteur.
- Les métiers impliquant une forme d'isolement.
- Les métiers impliquant la sécurité d'autrui.

3 - Lister les mesures de prévention existantes à mettre en place.

4 - Mesurer et optimiser les actions de prévention :

Il s'agit de construire un tableau de bord d'indicateurs permettant de suivre l'amélioration des situations problématiques en lien avec la qualité de vie au travail.

Indicateurs de sociabilité :

- Nombre de visites occasionnelles réalisée par le médecin du travail à la demande de l'employeur en rapport avec la consommation de substances psychoactives.
- Nombre de témoignages (anonymes) recueillis par les professionnels de santé du service de santé au travail lors du suivi individuel des collaborateurs.
- Nombre de collaborateurs affirmant être sensibilisés.

Indicateurs de fonctionnement :

- Répétition des accidents du travail.
- Retards à la prise de poste.
- Absences répétées.
- Diminution de la qualité du travail et/ou de la productivité.
- Plaintes de clients.
- Détérioration de l'ambiance de travail.
- Nombre de collaborateurs occupant des Postes de Sûreté et de Sécurité.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/document-unique-evaluation-risques-professionnels-duerp.html> »