



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

LANCEMENT DU DISPOSITIF ESPER POUR LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES ET LA PROMOTION DE LA SANTÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Dossier de presse | 21 octobre 2021

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

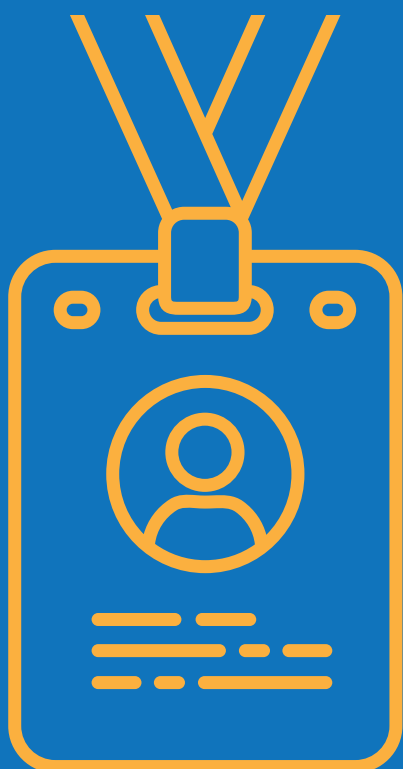


MILDECA | Mission interministérielle de lutte contre
les drogues et les conduites addictives

Sommaire

► Communiqué de presse.....	3
► Le dispositif ESPER.....	9
► Qu'est-ce que le dispositif ESPER ?	
► Charte pour la prévention des conduites addictives et la promotion de la santé en milieu de travail	
► Qui sont les signataires de la charte ESPER et les partenaires du dispositif ESPER ?	
► Une «boîte à outils» avec des ressources adaptées à chaque étape du projet	
► Données clés sur les conduites addictives.....	17

Communiqué de presse





GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 21 octobre 2021

Lancement du dispositif ESPER pour la prévention des conduites addictives et la promotion de la santé en milieu de travail

Porté par la MILDECA (Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives) et une vingtaine de partenaires, le dispositif ESPER (les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument) répond à la nécessité de briser les tabous et de mobiliser tous les acteurs du milieu professionnel pour la prévention des conduites addictives.

Un dispositif complet pour tous les employeurs

**Les Entreprises
et les Services
Publics
s'Engagent
Résolument**

ESPER se structure autour d'une charte d'engagements et prévoit l'animation du réseau des signataires ainsi que la mise à disposition de nombreux outils pour mettre en place une démarche cohérente de prévention collective et individuelle.

ESPER représente une démarche d'engagement et de responsabilité pour toute organisation employeur (entreprises, administrations, collectivités, établissements publics, associations, fédérations professionnelles, etc.).

Pourquoi le dispositif ESPER ?

Les conduites addictives sont un 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 et a eu de fortes conséquences sur la santé des salariés et des agents. Elle a contribué à révéler l'ampleur 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, etc.) 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 situations 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 du spectacle, l'hôtellerie et la restauration, l'agriculture, le transport, la construction ainsi que tous les métiers en relation 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 alors que ce sont les plus de 50 ans qui sont plutôt consommateurs de médicaments psychotropes. Enfin, outre des conséquences néfastes sur le plan sanitaire, ces consommations constituent un risque aggravé de perte d'emploi.

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

Quels engagements pour les signataires de la Charte ESPER ?

En tant qu'employeurs, les entreprises ou administrations signataires de la Charte ESPER s'inscrivent dans une démarche de promotion de la santé de leurs collaborateurs pour l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de leur entité.

La Charte ESPER se structure autour de quatre engagements :

- ▮ Définir un projet global de prévention des conduites addictives dans le cadre de la promotion de la santé au travail ;
- ▮ Instaurer le dialogue et créer un climat de confiance ;
- ▮ Mettre en œuvre une démarche de prévention non-stigmatisante, respectant la dignité des personnes ;
- ▮ Accompagner les travailleurs vulnérables et prévenir la désinsertion professionnelle.

Des ressources et un réseau pour accompagner les employeurs et partager les bonnes pratiques

Afin de les accompagner dans la mise en œuvre de ces engagements, le dispositif ESPER propose aux signataires une boîte à outils contenant de nombreuses fiches pratiques (comme par exemple « [les 7 étapes clés pour réussir votre politique de prévention des conduites addictives](#) » que l'on peut trouver sur le portail Addict'AIDE Pro ou encore les « [5 ressources pour développer la qualité de vie au travail dans votre établissement](#) » du Réseau Anact-Aract) et autres ressources juridiques, statistiques et scientifiques afin de les aider à concevoir, mettre en œuvre et animer les actions composant leur projet global de prévention.

En adhérant à la démarche ESPER, les signataires de la Charte d'engagements constitueront un réseau qui fera l'objet d'une animation destinée à partager des bonnes pratiques et à stimuler l'émergence de nouvelles initiatives et de démarches innovantes de prévention.

La création et l'animation du réseau des signataires permettront d'enrichir progressivement la boîte à outils.

Le projet de Santé Publique France, « Employeurs pour la santé » qui sera prochainement opérationnel apportera un appui complémentaire aux entreprises qui s'engagent dans la prévention des conduites addictives.

Près de 15 entreprises et administrations ont déjà adhéré à la Charte ESPER ou la signeront lors du lancement du dispositif ESPER le 21 octobre, parmi lesquelles de grands groupes industriels, des PME, une grande collectivité locale, des administrations parisiennes et de diverses régions.

Des partenaires qui s'engagent déjà avec ESPER

Dès sa conception, le dispositif ESPER a reçu le soutien d'un grand nombre d'organisations partenaires, institutionnels et associatifs. Leurs compétences dans les domaines de la prévention, de la santé, du travail et les champs d'action, national et local, leur permettront de relayer et de promouvoir ESPER au plus près des territoires et des employeurs afin de déployer le dispositif dans l'ensemble des secteurs d'activité.

Le réseau ESPER	
Premiers signataires de la Charte	Premiers partenaires du dispositif
Brand France	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)
Confédération des Petites et Moyennes entreprises (CPME) de Belfort	AMETRA Santé au travail, Montpellier Métropole
Direction des services administratifs et financiers du Premier ministre (DSAF)	Association INterprofessionnelle de France pour la prévention des risques professionnels et la promotion de la Sécurité et de la Santé au Travail (AINF)
Durand et fils	CARSAT Midi-Pyrénées
Enedis	Efficienne Santé au Travail
Eurovia	Fédération nationale de la Mutualité Française (FNMF)
France Express	Fonds Addict'Aide
Groupe EDF	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP)
Mairie de Toulouse	Plateforme RSE (France Stratégie)
Préfecture de Belfort	Pôle Santé Travail 66
Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP) de Belfort	Pôle Santé Travail Métropole Nord
Secrétariat général commun du territoire de Belfort (SGC)	Présanse : Prévention et Santé au Travail
Sotranasa	Santé Publique France
VAL solutions	

Le dispositif ESPER



QU'EST-CE QUE LE DISPOSITIF ESPER ?

Les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument

Les conduites addictives de la population active sont maintenant bien documentées et montrent que ce phénomène, qui n'est pas nouveau et reflète les pratiques de l'ensemble de la population, est aussi largement influencé par l'environnement de travail.

Si globalement l'emploi constitue un facteur de protection des travailleurs face aux risques d'addiction, dans certaines conditions de travail, il peut aussi aggraver les vulnérabilités individuelles voire déclencher l'usage de substances psychoactives chez des non consommateurs ou/et favoriser des addictions comportementales, usages des écrans, jeux vidéo, jeux d'argent et de hasard, voire addiction au travail.

Pour faire face à cet enjeu majeur de santé et de sécurité mais aussi de performance de nos organisations, qu'elles soient publiques ou privées, la MILDECA lance un nouveau dispositif « les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument » ESPER, qui s'adresse directement aux employeurs pour leur proposer au travers d'une charte de mettre en oeuvre les quatre grands principes d'une démarche de prévention des conduites addictives.

L'objectif est d'enclencher une réelle prise de conscience des acteurs du monde du travail de la nécessité de briser le tabou sur l'usage des substances psychoactives et de passer d'une logique de contrôle des salariés ou des agents à un projet fédérateur, en faveur de la protection de la santé et de la qualité de vie au travail, portée par les dirigeants en associant l'ensemble des parties prenantes.

Pour cela la MILDECA a mis en place un dispositif complet :

- **une charte** qui constitue un guide pour la prévention des conduites addictives au travers des 4 engagements et 18 recommandations ;
- la création d'**un réseau des signataires** de la charte ESPER qui fera l'objet d'une animation nationale et territoriale et permettra de faire émerger et de partager les bonnes pratiques et les actions innovantes pour mettre en œuvre la charte ;
- la mise en place d'**un réseau de partenaires** du dispositif ESPER qui par leurs compétences, leur expertise et leur proximité avec les employeurs vont relayer et promouvoir le dispositif sur l'ensemble du territoire ;
- la création d'**un espace ESPER** et d'**une boîte à outils sur le site de la MILDECA** qui s'enrichira progressivement des ressources produites par les partenaires et les signataires.

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



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.



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.



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.



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**.

QUI SONT LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE ESPER ET LES PARTENAIRES DU DISPOSITIF ESPER ?

Les premiers signataires de la charte



Direction Départementale
de l'Emploi, du Travail,
des Solidarités et de la
Protection des Populations

Secrétariat général commun
du territoire de Belfort (SGC)



Les premiers partenaires du dispositif



L'AGENCE NATIONALE
POUR L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL



**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION
Carsat Retraite
& Santé
au travail
Midi-Pyrénées



Fonds Addict'AIDE
Professeur Michel Reynaud

OPPBTP



Pôle Santé Travail
PYRÉNÉES - ORIENTALES



UNE « BOÎTE À OUTILS » AVEC DES RESSOURCES ADAPTÉES À CHAQUE ÉTAPE DU PROJET



Tous les acteurs engagés dans le dispositif ESPER ont accès à de nombreuses ressources sur l'espace dédié sur www.drogues.gouv.fr.

Cette boîte à outils permet de se documenter, à la fois en amont de la conception du projet de prévention mais aussi à chaque étape de son développement.

QUELQUES EXEMPLES D'OUTILS

De nombreux outils permettent de répondre concrètement aux interrogations inhérentes à la mise en place d'un projet de prévention des conduites addictives en milieu professionnel.

La boîte à outils permet de répondre aux engagements de la charte :

Définir un projet global de prévention des conduites addictives dans le cadre de la promotion de la santé au travail

Sur Addict'AIDE Pro, « [3 raisons d'investir dans une politique de prévention](#) » montre l'intérêt pour les salariés mais aussi pour l'entreprise d'adopter une politique de prévention.

Mettre en œuvre une démarche de prévention non stigmatisante, respectant la dignité des personnes

[APPTIV](#), une application en faveur de la prévention du risque routier professionnel en lien avec les addictions.

Le guide Repère(s) « [Santé et travail : intervenir sur les usages de psychotropes et les addictions des professionnels](#) » propose des conseils et des bonnes pratiques pour une meilleure appropriation de la problématique des conduites addictives en milieu professionnel.

Instaurer le dialogue et créer un climat de confiance

Le [témoignage du Dr Delahaigue, médecin du travail à Arcelor Mittal](#) explique pourquoi l'entreprise Arcelor Mittal a décidé de s'attaquer au problème des conduites addictives et les différentes étapes mises en œuvre.

Accompagner les travailleurs vulnérables et prévenir la désinsertion professionnelle

Sur Addict'AIDE pro, « [4 moyens d'encourager un collaborateur à diminuer/arrêter le tabac](#) », propose des outils et méthodes pour arrêter de fumer ou tenir le sevrage ainsi qu'une liste d'acteurs à même d'accompagner les personnes dans leur démarche d'arrêt.

UN OUTIL INCONTOURNABLE : LE SITE ADDICT'AIDE PRO, PORTAIL DES ADDICTIONS EN MILIEU PROFESSIONNEL

Un site qui propose aux dirigeants, collaborateurs, membres du service de santé au travail, représentants du personnel, chargés des ressources humaines, etc. une sélection large et qualifiée d'outils et de ressources pour prévenir les addictions.



Données clés sur les conduites addictives



DONNÉES CLÉS SUR LES CONDUITES ADDICTIVES

Le tabac et l'alcool sont les deux premières causes de mortalité évitables par cancer. Le tabac est responsable de 75 000 morts par an et l'alcool de 41 000 morts.

Les principales substances consommées par les salariés et les agents du secteur public sont **le tabac, l'alcool et le cannabis**. Il existe une grande diversité de situation selon les métiers, les catégories professionnelles, l'âge et le sexe.

ETAT DES LIEUX DES CONDUITES ADDICTIVES DE LA POPULATION ACTIVE CHEZ LES HOMMES ET LES FEMMES

Fumeurs 

27% d'hommes et **23%** de femmes

«Binge drinking» au moins 1x/mois : 
27,5% d'hommes et **11,5%** de femmes



Cannabis au moins 1x/semaine :
8% d'hommes et **4%** de femmes

Mésusage de médicaments
anxiolytiques dans l'année : 
4,9% de femmes et **2,8%** d'hommes

Usage d'outils numériques
professionnels hors temps
de travail : **37%** des actifs



Sources : « Les conduites addictives de la population active – Chiffres clés issus de la cohorte CONSTANCES » <https://www.drogues.gouv.fr/actualites/lessentiel-donnees-une-meilleure-approche-conduites-addictives-milieu-de-travail> , MILDECA, 2021 ; Enquête ELEAS « Pratiques numériques des actifs en France en 2016 »

POUR ALLER PLUS LOIN...



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

Ce document présente une série de données sur la part des usagers de tabac, d'alcool, de cannabis et de médicaments psychotropes des salariés des entreprises et agents du secteur public en fonction des catégories professionnelles, du sexe, de l'âge et des conditions d'emploi.

La diffusion de ces données à caractère scientifique doit permettre d'améliorer la prise de conscience de ce phénomène encore tabou, notamment par les dirigeants et les DRH afin d'apporter des réponses adaptées et cohérentes pour améliorer la sécurité et la santé des travailleurs, la qualité de vie au travail et la performance des organisations.

<https://www.drogues.gouv.fr/actualites/lessentiel-donnees-une-meilleure-approche-conduites-addictives-milieu-de-travail>

« **Consommation de substances psychoactives et milieu professionnel** », Baromètre Santé publique France, 2017

- L'analyse des données du Baromètre de Santé publique France 2017 permet de constater qu'il existe de fortes disparités entre secteurs d'activité concernant la consommation de substances psychoactives.
- Parmi les hommes actifs occupés des secteurs agriculture, sylviculture et pêche, construction et activités immobilières, la consommation déclarée de drogues licites (tabac et alcool) est plus fréquente par rapport à la moyenne.
- Parmi l'ensemble des actifs occupés (hommes et femmes) des secteurs hébergement et restauration, et arts, spectacles et activités récréatives, la consommation déclarée de drogues licites et illicites est plus fréquente par rapport à la moyenne.



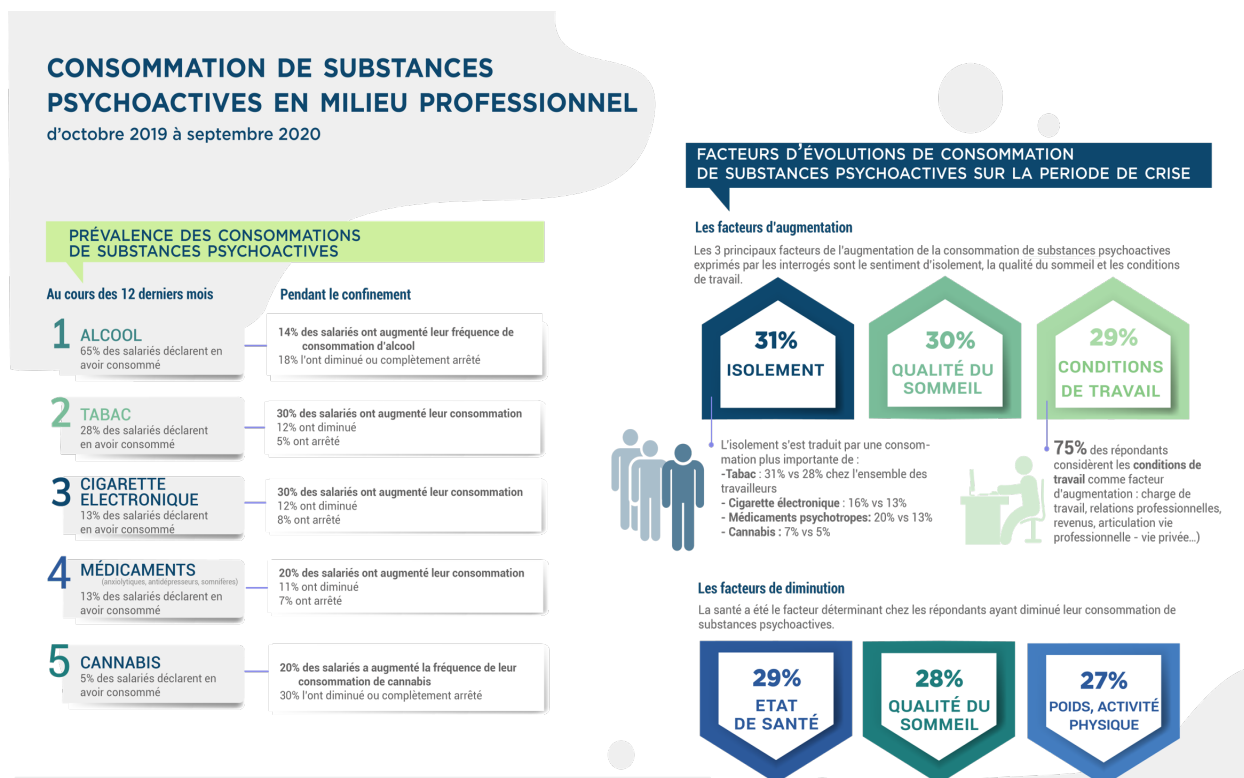
<https://www.santepubliquefrance.fr/determinants-de-sante/alcool/documents/enquetes-etudes/consommation-de-substances-psychoactives-et-milieu-professionnel-resultats-du-barometre-de-sante-publique-france-2017>

CONSOMMATION DE SUBSTANCES PSYCHOACTIVES ET MILIEU PROFESSIONNEL

Résultats du Baromètre de Santé publique France 2017

Communiqué de presse « Covid-19 : isolement et conditions de travail favorisent les conduites addictives », MILDECA, novembre 2020

Ce document présente les résultats d'une enquête réalisée, par Ipsos à la demande de la MILDECA et de ses partenaires, en septembre 2020 auprès d'environ 4 000 salariés et agents publics sur la période écoulée depuis le premier confinement. Les résultats éclairent sur l'évolution des conditions de travail, des consommations de substances psychoactives (tabac, cigarette électronique, alcool, cannabis, médicaments psychotropes) des travailleurs.



<https://www.drogues.gouv.fr/presse/covid-19-isolement-conditions-de-travail-favorisent-conduites-addictives>



MILDECA

Mission interministérielle de lutte contre les
drogues et les conduites addictives

Retrouvez-nous sur



@MILDECAgouv et drogues.gouv.fr



Les services du Premier ministre
sont labellisés Diversité-Égalité !