



GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

PREMIER BILAN DU DISPOSITIF ESPER

POUR UNE NOUVELLE APPROCHE DE LA PRÉVENTION
DES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL

Dossier de presse | 20 décembre 2022

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	2
LE DISPOSITIF ESPER EN BREF.....	4
QUI SONT LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE ESPER ?.....	6
Nombre de salariés et d'agents potentiellement bénéficiaires de la charte ESPER en fonction de la taille des structures signataires.....	6
Les secteurs d'activités représentés par les 38 signataires.....	6
L'essentiel à retenir.....	7
Des signataires témoignent.....	7
Les signataires de la charte ESPER.....	11
QUI SONT LES PARTENAIRES DU DISPOSITIF ESPER ?	13
Présence territoriale des partenaires ESPER.....	13
L'essentiel à retenir.....	14
Des partenaires témoignent.....	14
Les partenaires de la charte ESPER.....	16
DONNÉES CLÉS SUR LES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL.....	17
Données par secteur d'activité.....	17
Données clés dans l'ensemble de la population active chez les hommes et les femmes.....	18
QUELQUES EXEMPLES DE RESSOURCES DE LA BOITE À OUTILS ESPER.....	19



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 20 décembre 2022

Premier bilan du dispositif ESPER, pour une nouvelle approche de la prévention des conduites addictives dans les entreprises et les administrations

Les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument

Lancé par la MILDECA en octobre 2021, ESPER -*les Entreprises et les Services Publics s'Engagent Résolument*- constitue une démarche d'engagement des employeurs pour briser le tabou des addictions et améliorer la santé et le bien-être au travail.

Dans le contexte de crise sanitaire qui a durablement transformé le monde du travail et les attentes d'une partie des salariés en termes de conditions de travail et d'emploi, ESPER propose une démarche collective et inclusive, associant prévention des risques et promotion de la santé pour favoriser des environnements de travail protecteurs.

ESPER en quelques points

- Le dispositif ESPER a pour but de faire de la prévention des conduites addictives en milieu professionnel un enjeu essentiel de la santé, de la qualité de vie au travail et de la responsabilité sociale de tout employeur mais aussi un outil de management en faveur du dialogue social et de la performance.
- La signature de la charte ESPER constitue un engagement de l'employeur. Le caractère innovant du dispositif repose sur la valorisation des entreprises ou organismes qui s'engagent et peuvent ainsi servir de « modèle ». Ils constituent un réseau de structures signataires.
- C'est dans cet objectif que la MILDECA a conçu les réunions d'animation entre signataires organisées par le réseau Anact/Aract pour échanger et mutualiser les bonnes pratiques. Ces réunions ont commencé à se mettre en place en 2022. Elles seront déployées sur l'ensemble du territoire en 2023.
- ESPER s'appuie également sur un réseau de partenaires de proximité dont le rôle est de faire vivre le dispositif et de promouvoir ESPER dans leur territoire et dans les différents secteurs professionnels.
- Les signataires et les partenaires ESPER ont accès à une boîte à outils sur un espace dédié.



[Consulter l'espace ESPER](#)

Plus d'un an après le lancement national, où en est le déploiement d'ESPER ?

En métropole et dans les Outre-Mer, **38 organisations publiques et privées**, entreprises, collectivités locales, administrations, établissement d'enseignement, associations se sont engagés pour leurs salariés, en signant la charte ESPER. **43 partenaires ESPER** sont par ailleurs présents dans les territoires pour promouvoir le dispositif au plus près des réseaux d'employeurs.

Le déploiement du dispositif en 2022 a pris un rythme régulier, montrant que la dynamique ESPER, a fonctionné notamment par le « bouche à oreille », auprès d'employeurs privés ou publics et par le biais des partenaires ESPER qui ont développé des stratégies de communication : colloques, webinaires, communication sur leur site internet, etc.

Les nombreux témoignages des employeurs signataires et des partenaires montrent que la démarche globale proposée par la charte ESPER ainsi que l'offre complète de service attachée à la qualité de signataire et de partenaire (communication/valorisation, réunion d'animation entre signataires, boîte à outils, newsletters) répondent à leurs attentes.



[Lire des témoignages sur l'espace dédié ESPER](#)

Poursuivre le déploiement d'ESPER pour inscrire durablement la prévention des conduites addictives dans le management des organisations

La montée en charge des réunions d'animation en 2023 et 2024 et l'extension du réseau des partenaires ESPER permettront de faire vivre le dispositif dans la durée et dans l'espace et de dépasser résolument l'approche individuelle des conduites addictives, avec ou sans produit, pour prendre en compte l'environnement de travail et privilégier ainsi l'action collective et la prévention primaire.

Les équipes dirigeantes, les chefs d'entreprise sont à même, avec les parties prenantes– cadres, services RH, services de santé au travail, services sociaux, représentants du personnel– d'opérer ce revirement en faisant de la prévention des addictions un enjeu stratégique pour les organisations.

LE DISPOSITIF ESPER EN BREF

ESPER

les Entreprises et les Services Publics
s'Engagent Résolument



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

1.

- La définition d'un projet global de prévention
- L'instauration d'un dialogue et d'un climat de confiance
- Une démarche de prévention non-stigmatisante
- L'accompagnement des travailleurs vulnérables



UNE BOÎTE À OUTILS

Des ressources adaptées
à la mise en oeuvre
des engagements de la charte

2.

UNE NEWSLETTER

3.

Les signataires et les partenaires du dispositif
reçoivent une newsletter trimestrielle par mail
afin de les tenir informés
des dernières informations et actualités



DES RÉUNIONS D'ANIMATION

Encadrés par le réseau Anact-Aract,
les signataires de la charte
bénéficient de réunions
d'échanges de bonnes pratiques

4.

SIGNATAIRES ESPER

Tous types d'employeurs, privés et publics et quel que soit le statut (entreprise, collectivité locale, administration, association, etc.)

PARTENAIRES ESPER

Des organismes compétents notamment dans les sphères de la prévention, de la santé, du travail, des addictions, etc.

Quel objectif ?

**DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS
DE PLUS EN PLUS NOMBREUSES À S'ENGAGER
DANS LE DISPOSITIF ESPER POUR LEVER LE
TABOU DES ADDICTIONS**

Quels engagements ?

S'engagent à traduire la charte ESPER en actions concrètes au sein de leur collectif de travail, pour agir sur tous les leviers de prévention

S'engagent à motiver les employeurs à devenir signataires de la charte ESPER et à en promouvoir les valeurs

Quels moyens ?

**UN ACCÈS À L'ESPACE ESPER ET À LA BOÎTE À OUTILS
UNE NEWSLETTER PÉRIODIQUE
DES PARTENAIRES ESPER QUALIFIÉS, IMPLANTÉS AUX
NIVEAUX NATIONAL ET TERRITORIAL
UNE COMMUNICATION DE L'ENGAGEMENT ESPER PAR LA
MILDECA ET LA MISE EN AVANT DE TÉMOIGNAGES
DES RÉUNIONS D'ANIMATION POUR LES SIGNATAIRES
ORGANISÉES AUX NIVEAUX NATIONAL ET TERRITORIAL**

CONTACTER LA MILDECA
esper.mildeca@pm.gouv.fr

OU UN PARTENAIRE ESPER

Retrouvez l'espace ESPER sur :
<https://www.drogues.gouv.fr/les-entreprises-et-les-services-publics-sengagent-resolument-esper>

QUI SONT LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE ESPER ?

NOMBRE DE SALARIÉS ET D'AGENTS POTENTIELLEMENT BÉNÉFICIAIRES DE LA CHARTE ESPER EN FONCTION DE LA TAILLE DES STRUCTURES SIGNATAIRES

Près de 400 000 salariés et agents actuellement concernés par la charte ESPER



Environ **380 000 employés**
dans de très grandes entreprises,
administrations et collectivités locales

=



8 structures signataires



Environ **8 000 employés**
dans des structures de taille intermédiaire

=



11 structures signataires



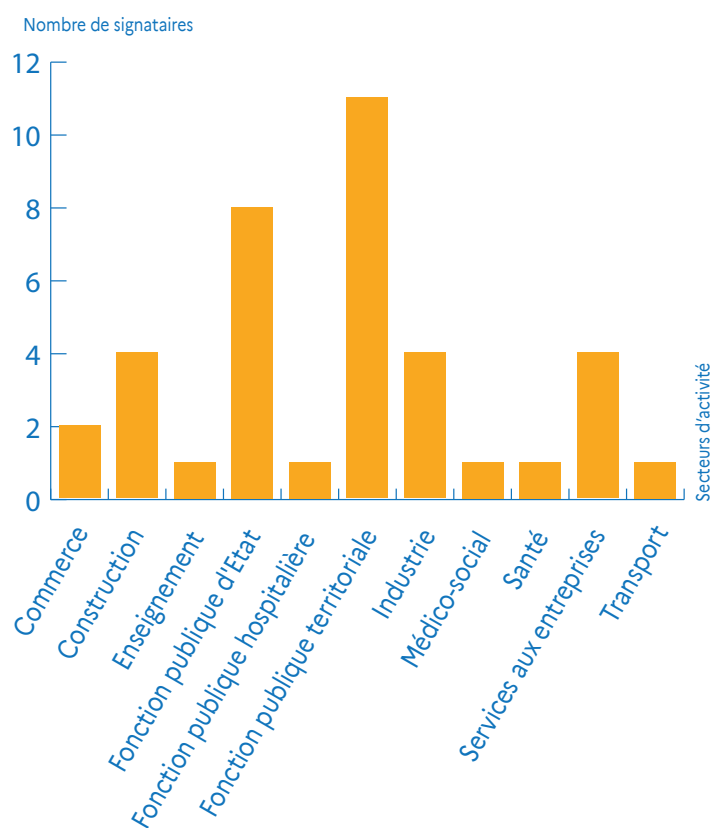
Environ **1 800 employés**
dans des structures moyennes ou petites

=



19 structures signataires

LES SECTEURS D'ACTIVITÉS REPRÉSENTÉS PAR LES 38 SIGNATAIRES



L'ESSENTIEL À RETENIR

Si environ **95 % des salariés et agents** concernés actuellement par la charte ESPER appartiennent à des organisations de très grande taille (au nombre de 8), il ne faut pas en déduire que la charte ESPER ne s'adresse qu'à de très grandes structures.

Car en nombre de signataires, donc en terme de diffusion du dispositif ESPER dans le monde du travail, on compte beaucoup plus d'employeurs dans les structures intermédiaires, moyennes et petites : **ils représentent près de 79 % des signataires de la charte ESPER.**

La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME) est d'ailleurs la seule organisation syndicale patronale représentative à être partenaire ESPER dans 3 régions et même à être à la fois partenaire et signataire, en Normandie et à la Réunion.

On compte un peu plus de signataires dans la fonction publique que dans les autres secteurs aujourd'hui représentés : **20 signataires dans la fonction publique contre 18 signataires secteur marchand, associations et établissement d'enseignement.**

DES SIGNATAIRES TÉMOIGNENT



Assistance Publique-Hôpitaux de Paris
Karina RODRIGUEZ
Coordinatrice de la mission Fides



En devenant signataire de la charte ESPER, l'AP-HP réaffirme son engagement dans le développement d'une politique de prévention des conduites addictives, dans un contexte d'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail des professionnels pilotée par le nouveau Département Santé, Qualité de Vie et Conditions de la Travail de l'AP-HP.

L'adhésion à la charte ESPER a permis à notre Institution une double avancée :

- Sur le plan interne : elle a permis de dresser une cartographie des actions mises en place et de les valoriser dans un cadre structuré.

- Vis à vis de l'extérieur : elle a permis de développer les interactions avec d'autres structures autour d'expériences riches, conduisant à mettre en place une approche collective en matière de consommation des produits psychoactifs, au-delà de la seule approche individuelle.

Pour l'avenir, il appartiendra à l'AP-HP de s'inspirer, d'une part, de ces diverses expériences tout en les adaptant au milieu hospitalier, et, d'autre part, de faire évoluer les mentalités face à des sujets encore tabous.



Auchan Retail France
Anthony SULVIC
Responsable Pôle QVT, Diversité, Handicap



Auchan Retail France s'est engagé de longue date dans la mise en place d'une démarche de prévention visant à préserver la santé physique et mentale de ses collaborateurs. Le dispositif ESPER s'inscrit donc logiquement dans cette démarche et va nous permettre de structurer et de compléter les actions de prévention des conduites addictives déjà en place, telles que des campagnes d'informations, le dispositif d'accompagnement individuel Humania, la mise à disposition de fiches repères à destination des managers ou la transmission de kits de communication pour l'ensemble de nos sites.

Nous avons créé un groupe de travail constitué de membres de la direction, de partenaires sociaux, d'experts de la prévention et bien sûr d'équipes opérationnelles afin de faire un état des lieux. Il nous permettra de construire un plan d'actions visant à sensibiliser et former pour mieux agir en prévention mais aussi à accompagner avec bienveillance pour assurer le maintien dans l'emploi des collaborateurs en difficulté.

Brand France
Patrick SEBAG
Directeur général adjoint France



Depuis le 1^{er} septembre 2021, nous avons mis en place tout un processus d'accompagnement de nos collaborateurs avec l'aide de l'association Addictions France. Nous accompagnons les personnes qui en ont besoin jusqu'aux soins.

Ces actions sont à l'initiative des salariés suite à la mise en œuvre d'une démarche collaborative.

Lorsque nous avons été sollicités pour signer la charte ESPER en octobre 2021, nous avons immédiatement adhéré car elle correspond à l'essence même de notre démarche : AIDER NOS COLLABORATEURS ! Ainsi nous nous sommes engagés à promouvoir la santé auprès de nos collaborateurs, de nos partenaires (sous-traitants, société de travail temporaire,...) et à améliorer leur qualité de vie dans l'entreprise.

Depuis la signature, nous avons organisé des actions comme des journées prévention dans toutes nos agences en France et au Luxembourg ainsi que des causeries effectuées par les Préventeurs. A la fin de l'année 2021, tous les collaborateurs ont reçu une formation sur la prévention des risques liés aux conduites addictives.

Aujourd'hui, Addictions France accompagne 3 de nos collaborateurs. Ils sont encore suivis par l'association. Deux autres ont été mis en relation récemment avec ce partenaire.

Ce projet global nous a permis aussi d'instaurer un climat de confiance dans l'entreprise avec nos collaborateurs, de lever les tabous, de libérer la parole et de favoriser les échanges.

En voici la preuve, je vous propose d'écouter l'un de nos collaborateurs qui a bien voulu nous faire part de son témoignage sur le sujet.

Je vous remercie de l'écouter attentivement.



[Regarder la vidéo](#)

Efficienc e Santé Travail - Partenaire et signataire ESPER
Thibaut FLEURY
Directeur



C'est d'abord une histoire de conviction, j'ai été très tôt confronté à la problématique de l'alcool, au sein de ma famille d'abord parce que j'ai un membre de ma famille qui a disparu à cause de l'alcool puis j'ai été DRH pendant une quinzaine d'années.

J'ai vu les effets de l'alcool rentrer insidieusement par des afterworks, des repas d'affaires, par des bons moments de convivialité et créer de véritables dégâts avec les équipes.

Aujourd'hui je suis donc sensibilisé mais je suis aussi responsable d'une entreprise avec 300 collaborateurs donc très naturellement j'ai souhaité m'engager dans des actions fortes.

Si j'ai souhaité m'engager c'est aussi parce que nous sommes un service de santé au travail et que nous conseillons près de 20 000 entreprises et 270 000 collaborateurs sur ces questions d'addiction.

Il me semblait naturel de m'engager fortement sur ces questions-là et donc de prendre des dispositions fortes, de bannir notamment l'alcool de tout événement d'entreprise, parce que je considère aujourd'hui qu'il y a vraiment moyen de trouver des moments de convivialité sans avoir de l'alcool présent sur ces événements-là.



[Regarder la vidéo](#)



Bonjour, je suis Olivier Terral, Directeur Prévention Santé Sécurité d'Enedis. Enedis est le gestionnaire du réseau public de distribution qui alimente près de 34 millions de clients sur l'ensemble du territoire français, avec plus de 38 000 salariés répartis sur plus de 800 sites.

Enedis s'est engagé depuis plusieurs années dans la lutte contre les pratiques addictives au travers d'une coopération étroite avec nos services de prévention et santé au travail. Nous avons mis en place un comité de pilotage national qui associe un médecin du travail référent, une infirmière diplômée en addictologie, des préventeurs, RH et managers.

Ce comité élabore et anime les actions de prévention sur les addictions aux substances (alcool, cannabis) mais aussi comportementales (les jeux, l'hyperconnectivité).

Nous avons souhaité nous engager dans la charte ESPER sous le pilotage de la MILDECA et l'animation de l'ANACT afin de bénéficier des bonnes pratiques venant de grandes entreprises mais aussi de PME ou de services publics. Cela nous remet en question et nous pousse à aller plus loin, en particulier dans le domaine de la qualité de vie et des conditions de travail qui est un facteur clef dans la prévention des risques psycho-sociaux.

Nos partenaires sociaux sont associés à la démarche et cette approche paritaire associant l'ensemble des acteurs constitue un facteur clef de succès dans la démarche.



[Regarder la vidéo](#)



En 2017, l'un de nos salariés est arrêté un samedi soir à titre personnel avec un taux d'alcoolémie imposant un retrait de permis de 6 mois.

J'ai pris la décision de maintenir le salarié dans l'entreprise : nous lui faisons passer ses CACES et lui demandons de devenir l'Ambassadeur de l'entreprise en matière de lutte contre les addictions en lien avec le risque routier. Il accepte et nous accompagne dans nos missions de sensibilisation auprès de nos équipes.

En 2017, nous avons 12 accidents de la route responsables.

En 2021 : ZÉRO accident responsable !

Entre temps nous avons :

- Formé tous nos salariés conducteurs routiers et administratifs avec véhicules de fonction aux risques routiers avec le PST 66
- Créé la journée de la prévention avec la Préfecture, les IDSR de la sécurité routière, les élus locaux sur notre site avec la mise en place d'ateliers de sensibilisation : test crash, code de la route, bar pédagogique, lunettes de vue déformante en milieu de travail, simulateur de conduite....
- En 2017, témoignage à la MILDECA
- Eco conduite, label économie d'énergie avec l'ADEME et la Charte CO2
- Participation aux concours du meilleur conducteur de France : en 2021, Champion de l'Occitanie et Vice-Champion de France
- Administrateur au sein du Pôle Santé Travail

ESPER est une opportunité pour aller plus loin dans la prévention des addictions et des accidents routiers, c'est pourquoi nous avons pris l'engagement de signer la charte ESPER !



Métropole Nice Côte d'Azur

Françoise MONNIER

Adjointe au Maire - Déléguée aux Relations avec le personnel, Conseillère métropolitaine, Conseillère départementale

La prévention des conduites addictives au sein de nos trois collectivités s'inscrit dans une démarche proactive de protection des agents voulue par Christian Estrosi, Maire de Nice et Président de la Métropole Nice Côte d'Azur et connue sous le label « j'agis pour ma santé ».

Aujourd'hui entrer dans le réseau ESPER, porté par la Mission Interministérielle de Lutte contre les drogues et les conduites addictives (MILDECA), constitue pour la Métropole, la Ville de Nice et son CCAS une opportunité de proposer un grand plan d'actions auprès de ses 14 000 agents en formant les managers au plus près du terrain mais aussi les référents RH dans les directions ou encore les

chargés de prévention.

Ces comportements addictifs ont des répercussions sur l'agent lui-même, sur sa famille mais aussi sur ses collègues ainsi que sa hiérarchie, il importe donc de pouvoir maintenir la personne en emploi tout en dotant son entourage professionnel d'outils adaptés et concrets.

Pour que chacun soit sensibilisé et puisse être acteur de la lutte contre l'alcool, les drogues et le tabac sur le lieu de travail, les services municipaux et métropolitains seront invités, parmi d'autres actions soutenues par la subvention de la MILDECA, à participer à des ateliers et à des conférences animées par des professionnels.

Ce sujet d'ordre sanitaire sera une des priorités de ma Délégation et de la Direction des Ressources Humaines de la Métropole Nice Côte d'Azur pour l'année 2023.

Nous resterons attentifs à mettre en place des dispositifs pérennes et engagés dans la promotion de la santé au travail tout en respectant la dignité des personnes.

VALGO

Delphine DEFRANCE

Directrice RSE groupe VALGO



Le groupe VALGO, intervient en France et à l'international sur les thématiques liées au traitement des sites et sols pollués, la décontamination, le désamiantage des ouvrages de toute nature et plus largement, sur les thématiques liées à la revitalisation des anciennes friches industrielles. Le développement durable est au cœur de notre activité et depuis sa création, il y a 18 ans maintenant, VALGO, porte un engagement environnemental, social et sociétal.

Nous l'avons formalisé au cœur de notre stratégie RSE que nous déployons maintenant. Avec près de 600 collaborateurs, l'axe humain est le pilier

indispensable de notre stratégie RSE, il se déploie notamment au travers des axes de la qualité de vie au travail et un incontournable pour nous, c'est la santé et la sécurité de nos collaborateurs. C'est pour cette raison que nous avons signé la charte ESPER à la demande également de notre CSE. Cela nous permet d'obtenir des outils liés à la prévention des addictions et à la sensibilisation des collaborateurs, cela nous permet également de poursuivre le dialogue avec les parties prenantes que nous avons initié dans le cadre de notre stratégie RSE.



[Regarder la vidéo](#)



Baptiste KERLEAUX

Responsable technique Amiante QHSE, VALGO

VALGO a démarré une démarche RSE dont l'axe humain est au cœur du sujet. C'est pour cette raison que nous avons signé un partenariat avec la charte ESPER. Dans ce cadre, nous avons réalisé plusieurs communications sur l'impact du tabac sur la santé, sur l'impact environnemental du tabac et sur les méfaits de la consommation du tabac. Nous avons aussi réalisé plusieurs interviews d'anciens fumeurs et fait intervenir des professionnels de santé pour échanger sur le sujet du tabagisme.

Enfin, nous avons proposé plusieurs solutions pour accompagner les personnes qui souhaitent arrêter le tabac.



[Regarder la vidéo](#)

LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE ESPER



Direction des services administratifs et financiers



- Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations
- Direction Départementale des territoires
- Secrétariat général commun du territoire de Belfort (SGC)

MÉTROPÔLE
NICE CÔTE D'AZUR



VILLE DE NICE



C.C.A.S
VILLE DE NICE



SCANIA



SDIS 974

Service Départemental d'Incendie et de Secours de La Réunion



*Solutions***30**

Solutions for New Technologies

VALGO



VAL SOLUTIONS

QUI SONT LES PARTENAIRES DU DISPOSITIF ESPER ?

PRÉSENCE TERRITORIALE DES PARTENAIRES ESPER

10 partenaires nationaux – 33 partenaires en régions et en Outre-mer

Partenaires nationaux

- Anact
- Association Addictions France
- FNCGD (Fédération nationale des centres de gestion)
- FNMF (Fédération nationale de la mutualité française)
- Fonds Addict'Aide
- OPPBTP (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics)
- Plateforme RSE (France Stratégie)
- PRESANSE (Prévention et santé au travail)
- Santé Publique France
- UMIH (l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie)

Auvergne-Rhône-Alpes

- Aract Auvergne-Rhône-Alpes

Bretagne

- Aract Bretagne

Bourgogne-Franche-Comté

- Aract Bourgogne-Franche-Comté
- Confédération des Petites et Moyennes entreprises (CPME) de Belfort

Centre-Val-de-Loire

- Aract Centre-Val-de-Loire
- Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Eure-et-Loir

Corse

- Aract Corse

Grand Est

- Aract Grand Est
- Centre « Les Wads » (CSAPA & CAARUD) – CMSEA

Guadeloupe

- Aract Guadeloupe
- Caisse Générale de Sécurité Sociale de Guadeloupe

Guyane

- Centre « L'AKATIJ » (CSAPA & CAARUD)

Hauts-de-France

- Aract Hauts-de-France
- Association Addictions France – Prévention Hauts-de-France
- Association AINF
- Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord
- Pôle Santé au Travail (Métropole Nord)
- Service interprofessionnel de santé au travail Métropole Nord

Île-de-France

- Aract Île-de-France
- Efficience santé au travail

La Réunion

- Association Addictions France à La Réunion
- Aract Réunion
- Confédération des Petites et Moyennes entreprises (CPME) de la Réunion

Martinique

- Aract Martinique
- Caisse Générale de Sécurité Sociale de Martinique

Normandie

- Aract Normandie
- Confédération des Petites et Moyennes entreprises (CPME) de Normandie

Nouvelle-Aquitaine

- Aract Nouvelle-Aquitaine

Occitanie

- AMETRA santé au travail Montpellier métropole
- Aract Occitanie
- Carsat Midi-Pyrénées
- Pôle Santé au travail 66

L'ESSENTIEL À RETENIR

Il existe 3 grands types de partenaires ESPER :

- Des partenaires spécialisés dans certains secteurs d'activités comme l'OPPBTP (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) et l'UMIH (l'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie).
- Des syndicats et des fédérations nationales comme la CPME (Confédération des Petites et Moyennes entreprises), la FNCG (Fédération Nationale des Centres de Gestion) et la FNMF (Fédération Nationale de la Mutualité Française)
- Des structures plus généralistes dans le champ de la santé, de la prévention, du travail, etc. notamment le réseau Anact/Aract, Santé publique France, Association Addictions France, des caisses de sécurité sociale, des services de santé au travail, le portail Addict'Aide Pro, une association d'employeurs.

La richesse de ce réseau constitue un gage de pérennisation de la démarche ESPER et de sa généralisation dans l'ensemble des secteurs d'activité.

DES PARTENAIRES TÉMOIGNENT



AINF
René SCHILD
Président



L'AINF, partenaire du dispositif ESPER, est une association reconnue d'utilité publique d'entreprises de tous horizons. Elle est basée dans les Hauts-de-France. L'AINF est déjà partenaire du portail Addict'AIDE Pro qui donne tous les renseignements et les outils nécessaires pour combattre les addictions. Très tôt, nous avons placé la lutte contre les addictions au centre de notre mission d'amélioration de la sécurité, santé au travail et qualité de vie au travail. C'est pourquoi nous avons tout de suite adhéré avec enthousiasme comme partenaire de la Mildeca au dispositif ESPER.

Le dispositif ESPER répond tout à fait aux attentes de nos adhérents. En effet de plus en plus d'entreprises prennent conscience que les conduites addictives ne sont pas qu'un problème de l'ordre de la vie privée mais concernent également la vie des entreprises tant du point de vue de la sécurité des personnes et de leur entourage que du point de vue du management des collaborateurs. Après cette prise de conscience, les entreprises se demandent « quoi faire » face à cette situation. En effet, la sortie de l'ignorance face à ce problème leur fait mesurer l'ampleur du phénomène. Et il faut dire que les managers sont peu habitués et/ou enclins à gérer ce type de problème. L'AINF a déjà développé des pistes de réflexion et des bonnes pratiques par exemple lors de webinaires.

Nous avons également lancé une Journée Régionale de la Prévention le 5 mai 2022 sur ce sujet dans les Hauts-de-France en partenariat avec l'ARACT et les UIMMs. Le dispositif ESPER apporte beaucoup de réponses sous forme de boîte à outils aux entreprises qui signent la charte. ESPER leur donne également beaucoup de contacts dans leurs secteurs géographiques pour ne pas rester seuls face au problème des conduites addictives. L'AINF bien sûr reste aux côtés de ses adhérents pour participer à cet effort collectif absolument vital pour les entreprises, les particuliers et la collectivité nationale de façon générale.



CARSAT Midi-Pyrénées
Sandrine KOENIG
Psychologue du travail
Direction prévention des risques professionnels



CARSAT Midi-Pyrénées, votre assureur en prévention des risques professionnels & partenaire de la MILDECA.

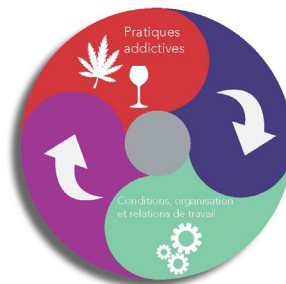
La prévention des risques professionnels a évolué avec la prise en compte du développement des pratiques addictives dans le cadre du travail. La CARSAT Midi-Pyrénées et ses partenaires de l'Occitanie proposent depuis plus de 15 années aux entreprises des réunions, webinaires/e-colloques, formations et accompagnements. Notre action vise à aider les entreprises à s'engager sur le sujet de la prévention des pratiques addictives.

Notre constat aujourd'hui : les entreprises connaissent le sujet de l'ensemble des pratiques addictives à prendre en compte au travail, les acteurs de l'entreprise établissent le lien avec le travail et les facteurs de risques psychosociaux. Un frein demeure pour l'action, lié pour beaucoup d'entreprises à la complexité des questions posées par cette problématique.

Selon nous, le fil conducteur pour agir - inscrit sur la charte ESPER - est l'approche prévention des risques professionnels et ses valeurs essentielles : la personne, le dialogue social, une démarche axée sur le travail, l'implication des salariés et des instances représentatives du personnel avec l'engagement de la direction pour agir en prévention.

Le cadre national proposé par la charte ESPER offre une envergure nationale, en plus de l'action régionale. La CARSAT Midi-Pyrénées propose des rendez-vous collectifs pour échanger, discuter des ressources (documents, outils, formation), expérimenter, construire, mesurer les résultats et valoriser les actions qui peuvent être bénéfiques pour tous.

Agir en prévention, c'est se poser les bonnes questions notamment : « En quoi le travail peut entretenir ou développer des pratiques addictives ? » (cf. Sticker « La boucle des addictions » rédigée par le partenariat Midi-Pyrénées).



Pôle Santé Travail
PYRÉNÉES-ORIENTALES

Pôle Santé au Travail 66
Claudine MAZZIOTTA
Directrice générale



Nous nous sommes engagés dans le dispositif ESPER car nous sommes partenaires de la MILDECA. Nous travaillons avec eux depuis trois ans, pour l'élaboration d'un « spécifique addictions » qui nous permettra de traiter par un outil numérique, ce risque de façon collective.

Nous suivons 12 000 entreprises et 120 000 salariés et nous sommes souvent sollicités de façon individuelle. Pour nous, l'intérêt est de pouvoir avoir une approche collective de ce risque. Cette approche nous permettra de libérer la parole.

Nous devons apporter un accompagnement aux chefs d'entreprises, les soutenir, et faire en sorte que ce risque soit traité comme n'importe quel autre dans l'entreprise. Aujourd'hui, le risque d'addiction est tabou en entreprise. Et avec cette approche ESPER, nous espérons entrer dans l'entreprise et dédramatiser complètement ce risque pour qu'il puisse être pris en charge en amont et pas quand nous sommes dans la réparation du risque où l'approche est individuelle.

Nous travaillons avec la MILDECA sur un outil intuitif qui nous permettrait de faire du repérage de risques au niveau de l'employeur. L'innovation est aussi de faire ce repérage également au niveau des salariés. C'est la richesse de ce regard croisé qui permettra d'impulser une démarche collective dans l'entreprise parce que elle va permettre aux chefs d'entreprises comme aux salariés des actions. C'est ce plan d'action qu'on propose à l'employeur de mettre en place et suivre avec lui, et de lui apporter toute la traçabilité sur les actions. Toutes ces données et ces témoignages sont recueillis de façon anonyme bien entendu. C'est une approche collective que nous proposons d'avoir vis-à-vis de nos entreprises.

Le dispositif ESPER nous a apporté une dynamique. Nous l'avons proposé à nos entreprises et elles nous ont dit qu'elles souhaitaient rentrer dans cette démarche. Cela crée une émulation auprès de nos entreprises. D'ailleurs, dès 2023, nous allons intégrer le dispositif ESPER dans la boîte à outils de notre application APPTIV module addictions.

Aujourd'hui, le projet ESPER est un ensemble : à la fois une démarche, un outil, mais surtout une volonté d'aborder ce risque différemment. Il faut absolument que nous arrivions à libérer la parole autour des addictions, que ce ne soit plus un sujet tabou, qu'on puisse parler des addictions comme le travail sur écrans, ou du risque chimique.

Voilà l'enjeu du PST 66 et surtout l'enjeu d'être dans ce dispositif ESPER. Nous espérons que nos 12 000 entreprises soient aussi 12 000 signataires de la charte ESPER !



[Regarder la vidéo](#)

LES PARTENAIRES DE LA CHARTE ESPER



DONNÉES CLÉS SUR LES CONDUITES ADDICTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL

DONNÉES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

« **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, arts, spectacles et activités récréatives, la consommation déclarée de drogues licites et illicites est plus fréquente par rapport à la moyenne.

TABEAU 3 | Récapitulatif des résultats

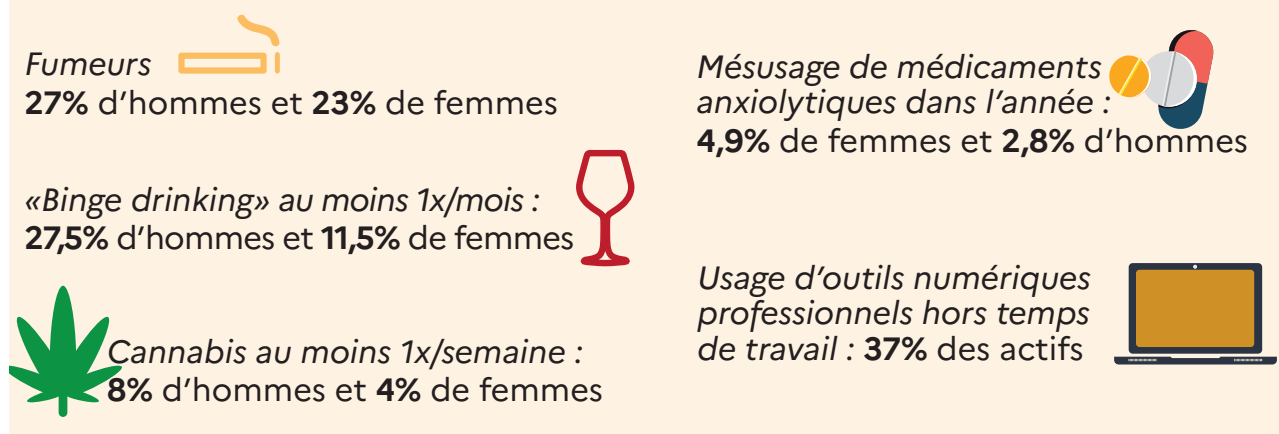
	Tabac		Alcool				Cannabis				Autres illicites			
	Quotidien		Quotidien		API mensuelles		Expérimentation		Année		Exp. Cocaïne		Exp. Amph. Ecs. MDMA	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agriculture			+		+		-	-						
Indus. manuf.								-						
Elec. Gaz			-				+						-	
Eau déchets														
Construction	+		+		+									
Commerce														
Transport														
Héberg. restau.	+	+				+	+		+	+	+	+		
Info. comm.	-		-					+				+		
Finance ass.														
Immobilier	+		+											
Act. spé.	-							+						
Service adm.														
Adm. publique	-						-		-					
Enseignement	-	-			-									
Santé hum.			-											
Arts, spec.					+		+	+	+		+	+	+	+
Autres act.							-							
Ménages								-		-				

Les cellules contenant « - » en bleu clair désignent un indicateur significativement inférieur à la moyenne ; les cellules contenant « + » en bleu foncé désignent un indicateur significativement supérieur à la moyenne ; les cellules grisées désignent un indicateur significativement différent de 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>

DONNÉES CLÉS DANS L'ENSEMBLE DE LA POPULATION ACTIVE CHEZ LES HOMMES ET LES FEMMES

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 situations selon les métiers, les catégories professionnelles, l'âge et le sexe.



Sources : « Les conduites addictives de la population active – Chiffres clés issus de la cohorte CONSTANCES » https://www.drogues.gouv.fr/sites/default/files/2022-09/Les_conduites_addictives_de_la_population_active.pdf, MILDECA, 2021 ; Enquête ELEAS « Pratiques numériques des actifs en France en 2016 »



« 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/sites/default/files/2022-09/Les_conduites_addictives_de_la_population_active.pdf

QUELQUES EXEMPLES DE RESSOURCES DE LA BOÎTE À OUTILS ESPER

Prévenir les conduites addictives dans le cadre professionnel

INRS

<https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6500/ed6500.pdf>

Repères communs sur les addictions et la prévention des conduites addictives

CARSAT Midi-Pyrénées

<https://www.carsat-mp.fr/files/live/sites/carsat-mp/files/PDF/Entreprises/webinaires/webinaire-20220929-ESPER.pdf>

Télétravail et conduites addictives : comment réduire les risques ?

Addict'Aide Pro

<https://www.addictaide.fr/pro/guide/teletravail-et-conduites-addictives-comment-prevenir-les-risques/>

Fiche-outil « Mobiliser les acteurs de l'entreprise »

MILDECA/Anact-Aract/Association/Addictions France/Groupe VYV/MSA

<https://www.drogues.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/Mobiliser%20les%20acteurs.pdf>

Les conduites addictives de la population active

Cohorte Constances - MILDECA

https://www.drogues.gouv.fr/sites/default/files/2022-09/Les_conduites_addictives_de_la_population_active.pdf

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 !