

Comment sensibiliser les salariés aux risques liés à l'alcool et aux drogues en entreprise ?

Réponse courte

La sensibilisation des salariés aux risques liés à l'alcool et aux drogues s'inscrit dans l'**obligation de prévention** de l'art. L.312-2 du Code du travail, qui impose l'**information et la formation** des salariés en matière de sécurité. L'employeur doit mettre en place des actions régulières adaptées aux risques de l'entreprise, en collaboration avec le **médecin du travail** et des organismes spécialisés en addictologie.

Les actions peuvent prendre plusieurs formes : **sessions d'information** collectives, **formations** pour les managers, **affichage**, distribution de la politique alcool et drogues et interventions de professionnels de santé. La sensibilisation doit cibler particulièrement les postes à risque, être **renouvelée périodiquement** et intégrée au plan de formation. La délégation du personnel peut relayer les messages de prévention.

Définition

La **sensibilisation aux risques liés à l'alcool et aux drogues** est l'ensemble des actions d'information, de formation et de communication menées par l'employeur pour prévenir les comportements à risque liés à la consommation de substances psychoactives en milieu professionnel. Elle constitue l'un des **principes généraux de prévention** et relève de l'obligation de l'employeur de former les salariés à la sécurité.

Questions fréquentes

Comment évaluer l'impact des actions de sensibilisation ?

Évaluer l'impact des actions par des enquêtes anonymes et des indicateurs (nombre d'incidents, recours au médecin du travail) pour ajuster le programme. Cette mesure objective de l'efficacité permet d'orienter les futures actions et de démontrer le respect de l'obligation de prévention.

Comment sensibiliser les salariés aux risques liés à l'alcool et aux drogues ?

La sensibilisation s'inscrit dans l'obligation de prévention de l'art. L. 312-2 imposant l'information et la formation. L'employeur met en place des actions régulières adaptées aux risques, en collaboration avec le médecin du travail et des organismes spécialisés en addictologie.

Faut-il intégrer les nouveaux salariés dans le programme de sensibilisation ?

Oui, la sensibilisation doit faire partie du parcours d'accueil des nouveaux salariés. Cette intégration dès l'embauche garantit que chaque collaborateur connaît les règles et les ressources d'aide disponibles, ce qui consolide la culture de prévention de l'entreprise.

Faut-il privilégier une approche stigmatisante ou bienveillante ?

Il faut adopter une approche non stigmatisante en présentant la dépendance comme un problème de santé et non comme une faute morale. Cette posture favorise le dialogue et encourage les salariés en difficulté à demander de l'aide en confiance.

Pourquoi former en priorité les managers ?

Les managers sont les premiers relais de la politique de prévention au quotidien. Il faut les former prioritairement à la détection des signes d'intoxication et à la procédure à suivre. Cette formation conditionne l'efficacité opérationnelle de l'ensemble du dispositif.

Quelles formes peuvent prendre les actions de sensibilisation ?

Sessions d'information collectives, formations pour les managers, affichage, distribution de la politique alcool et drogues, interventions de professionnels de santé, journées de prévention avec témoignages, communication digitale via l'intranet et brochures distribuées à chaque salarié.

Conditions d'exercice

La mise en place d'actions de sensibilisation efficaces repose sur plusieurs conditions.

Condition	Détail
Implication de la direction	L'engagement visible de la direction crédibilise la démarche
Collaboration médicale	Le médecin du travail participe à la conception et à l'animation des actions
Adaptation aux risques	Le contenu est adapté aux risques spécifiques de l'entreprise et des postes
Régularité	Les actions sont planifiées et renouvelées périodiquement
Accessibilité	Les supports sont compréhensibles par tous les salariés, y compris multilingues
Intégration des nouveaux	La sensibilisation fait partie du parcours d'accueil des nouveaux salariés

Modalités pratiques

Le programme de sensibilisation se déploie à travers différentes actions complémentaires.

Action	Détail
Sessions collectives	Réunions d'information animées par le médecin du travail ou un addictologue
Formation managers	Formation spécifique sur la détection des signes et la conduite à tenir
Affichage	Panneaux d'information dans les locaux sociaux et vestiaires
Documentation	Remise de brochures et de la politique interne à chaque salarié
Journée de prévention	Organisation d'événements dédiés (ateliers, témoignages, simulations)
Communication digitale	Diffusion d'informations via l'intranet ou les outils internes

Pratiques et recommandations

Adopter une approche non stigmatisante en présentant la dépendance comme un problème de santé et non comme une faute morale, ce qui favorise le dialogue et encourage les salariés en difficulté à demander de l'aide.

Former prioritairement les managers à la détection des signes d'intoxication et à la procédure à suivre, car ils sont les premiers relais de la politique de prévention au quotidien.

Associer la délégation du personnel à la conception et à la diffusion des messages de prévention pour renforcer la légitimité et l'acceptation des actions par les salariés.

Évaluer l'impact des actions de sensibilisation par des enquêtes anonymes et des indicateurs (nombre d'incidents, recours au médecin du travail) pour ajuster le programme.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u>	Information et formation des salariés en matière de sécurité et santé
Art. <u>L.312-5</u>	Obligations d'information des salariés sur les risques professionnels

La sensibilisation constitue le premier levier de la politique de prévention. Les entreprises qui investissent dans des programmes réguliers de sensibilisation constatent une réduction significative des incidents liés à la consommation de substances sur le lieu de travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.