



Santé au travail - Deux salariés sur cinq déclarent comme fréquentes les pratiques addictives au travail

GAE Conseil (cabinet conseil indépendant spécialiste de la prévention des pratiques addictives en milieux professionnels) a dévoilé le 6 novembre 2019 les résultats d'un sondage Elabe relatif au regard des salariés sur les addictions en milieux professionnels, quelques jours avant la première édition des rencontres de l'addictologie, qui est organisée le 12 novembre à Paris.



© © Getty Images

Sujet tabou par excellence, les comportements addictifs ne restent pas à la porte des entreprises. C'est ce que révèle le sondage GAE/Elabe sur la prévention des pratiques addictives sur le lieu de travail : 44 % des salariés les estiment fréquentes dans leur milieu professionnel. Une différence générationnelle est à souligner : d'un côté, les salariés de plus de 50 ans, les estiment moins fréquentes (37 %) ; tandis que les moins de 50 ans les jugent plus fréquentes (46 % des 15-24 ans et des 25-49 ans). « Les salariés les plus jeunes sont potentiellement les plus exposés aux pratiques addictives ; c'est chez eux que l'on retrouve statistiquement le plus de consommateurs de produits psychoactifs. Ce niveau d'exposition et de consommation engendre donc une connaissance et une reconnaissance du sujet plus importantes que chez des salariés plus âgés avec

[Visualiser l'article](#)

une expérience et un rapport à ce sujet différent ce qui explique cette corrélation entre des facteurs d'âge et d'exposition », analysent les auteurs du rapport.

Responsabilité de l'employeur

Le traitement des addictions dans le cadre d'évaluation des risques professionnels fait partie des obligations légales de l'employeur : « L'employeur est débiteur d'une obligation générale de sécurité de résultat. Cette obligation le conduit à anticiper et prévenir tous les facteurs de risque qui pourraient générer des situations accidentogènes. Les conduites addictives en font partie », juge dans l'étude Jamila El Berry, avocate spécialisée en santé-sécurité au travail au cabinet JEB Avocats. Ce n'est pas tout. « Ce déficit d'information peut constituer une faute dès lors que l'accident du travail se produit et qu'il est établi que le comportement dangereux du travailleur est accentué par l'absence d'information des actions correctives mise en place pour prévenir et faire cesser les troubles en lien avec la consommation de produits psychoactifs », insiste l'avocate. Quant à la conduite addictive du travailleur, elle n'est pas sans incidence. « Elle ne permet ni à l'employeur, ni au travailleur de s'exonérer de sa responsabilité civile et pénale dès lors que la gravité des fautes commises a concouru à la survenance de l'accident ou du dommage », note maître El Berry.

Des secteurs plus concernés

Plus le salaire est faible ou plus le travail est pénible physiquement, plus les actifs estiment fréquentes les conduites addictives, note encore le rapport. C'est notamment le cas pour les salariés des secteurs du transport et de la construction qui jugent à 50 % importante leur exposition à ces pratiques à risques. De plus, le revenu et la pénibilité physique au travail sont des facteurs aggravants de consommation de substances psychoactives. Mais si l'emploi peut augmenter le stress, l'anxiété et générer des comportements addictifs, l'enquête montre qu'il y a pire encore : « le travail reste un facteur de protection vis-à-vis de ces pratiques en général dans lesquelles on observe des augmentations de pratiques addictives chez les personnes sans emploi ».

Comment aborder ce problème

Le malaise est palpable : 70 % des salariés dans les entreprises de 10 salariés au moins se sentent mal informés sur la manière dont aborder le sujet avec un collègue qui aurait des problèmes liés à une addiction dans le cadre professionnel. Entre intrusion, surveillance, vie privée et comportements à risques, il est en effet très difficile de faire la part sur l'attitude idoine à adopter, avec tact et sans commettre d'impair. « Les addictions se trouvant à la limite de la sphère privée et de la sphère professionnelle, entamer le dialogue au travail reste souvent perçu comme une atteinte à la vie privée... la probabilité à initier le dialogue est donc faible », analysent les auteurs de l'enquête. A ceci s'ajoute un manque d'information qui touche l'ensemble des catégories d'âge et des catégories socio-professionnelles salariées.

Par ailleurs, plus la taille de l'entreprise augmente et plus ce sentiment de manque d'information est répandu : il est supérieur à 75 % chez les salariés d'entreprises de 1 000 salariés et plus, alors qu'il est de 64 % dans les petites et moyennes entreprises (10 à 249 salariés). Et dans la situation où un collègue ou un collaborateur aurait des problèmes liés à une addiction, ils seraient 57 % à solliciter en premier les proches (option préférée pour 31 % des répondants). Ils se tourneraient ensuite pour 52 % vers la médecine du travail, à 44 % vers le supérieur hiérarchique, à 36 % vers les représentants du personnel (36%) et très loin derrière, à 13 % seulement, vers le service prévention, santé-sécurité (HSE).

Ligne d'écoute plébiscitée

Quelles sont les mesures les plus efficaces de prévention et de lutte contre les pratiques addictives au travail ? Pour les salariés, la plus efficace est l'entretien individuel avec la personne concernée (77 %). Ensuite, mettre en place dans l'entreprise une politique globale de santé, de sécurité et de prévention des addictions est jugée efficace par 75 % des salariés. Viennent ensuite à 73 % l'intervention d'un consultant externe en addictologie et à 67 % des actions ponctuelles de sensibilisation (journées sécurité et qualité de vie au travail, mois sans tabac, etc.). Interrogés sur les mesures coercitives visant à encadrer, dépister ou interdire les pratiques addictives, les dépistages de stupéfiants (62 %) et d'alcool (60 %) sont jugés les plus efficaces suivis de près par l'interdiction de la consommation d'alcool (59 %).

[Visualiser l'article](#)

Enfin, pour trouver les instruments les plus adéquates, les outils numériques d'écoute et de dialogue sont plébiscités par les salariés : pour 82 % des salariés, elle devrait prendre la forme d'une ligne spécialisée d'écoute en addictologie pour avoir des conseils pratiques sur la manière d'aborder le sujet avec un collaborateur ou collègue (25 % tout à fait et 57 % plutôt) et 75 % des personnes interrogés s'orienteraient vers une consultation avec un patient-expert (NDLR, celui qui, atteint d'une maladie chronique, a développé une connaissance fine de sa maladie et a appris à vivre avec) (19 % tout à fait et 56 % plutôt).

« Moins de 20 % des personnes en situation d'addiction accèdent aujourd'hui aux soins spécialisés. La e-santé permet de répondre en partie à ce déficit en facilitant l'accès à des ressources et des professionnels de l'addictologie » analyse [Alexis Peschard](#), co-fondateur et Président de G.A.E Conseil. Sans oublier une évidence rappelée par l'étude : « il est souvent admis que la personne dépendante est celle dont tout le monde parle dans l'entreprise mais à qui on ne parle plus ».