

"Les collègues hésitent à intervenir" : alcool, cannabis... La difficile prévention des pratiques addictives au travail



DÉCRYPTAGE - A l'occasion des premières Rencontres de l'addictologie, qui se tiendront le 12 novembre, le cabinet GAE conseil a mené un sondage sur le regard que portent les salariés sur les addictions en milieu professionnel. Près d'un sur deux les considère comme fréquentes... Un addictologue nous éclaire sur ce phénomène encore largement tabou.

C'est ce collègue. Vous voyez qu'il a encore trop bu au déjeuner, et ce n'est pas la première fois. Vous savez que certains de ses collaborateurs s'en plaignent, car son travail est bâclé. Il n'a pas l'air de s'en rendre compte. Comment lui en parler, sans le braquer ? C'est cet autre salarié qui, entre deux tâches, va fumer un joint, deux joints, dans le parc d'à côté. C'est, plus discrètement, et bien plus trash, cette jeune cadre qui cache de la vodka dans une bouteille d'eau, et s'en verse discrètement quelques gouttes dans l'œil, pour que la "défonce soit plus rapide". Ces "pratiques addictives" sont parfois faites au vu et su de tous, d'autres fois totalement cachées. Dans tous les cas, la prévention reste difficile et il est compliqué d'en parler.

Dans son cabinet GAE Conseil, spécialisé dans la prévention des conduites addictives au travail, l'addictologue Alexis Peschard voit 20 à 30 cas de salariés concernés par an. Son cabinet vient de réaliser la première étude d'ampleur sur les conduites addictives en milieu professionnel. "Les résultats sont frappants, décrypte-t-il : 44% des salariés déclarent comme fréquentes les pratiques addictives au travail !" Une notion qui couvre un éventail assez large : "Cela regroupe les produits psychoactifs, alcool, tabac, café, thé, les substances prescrites, comme les médicaments, et, enfin les produits illicites, les drogues. Cela englobe également les addictions comportementales, comme l'hyperconnexion, l'addiction au travail, aux sexe, au jeu, à la pornographie".

Tous concernés

De manière générale, tous les secteurs sont concernés, toutes les tranches d'âge, tous les genres. Dans le détail, certains secteurs, comme les métiers des arts et des spectacles, de l'hébergement-restauration, du transport, de la construction sont parmi les plus exposés. Les employés, mais aussi les cadres sont parmi les plus touchés. Les jeunes (18-35 ans) aussi sont très concernés. Et les consommations les plus répandues sont d'abord des produits psychoactifs : alcool, tabac et cannabis.



[Visualiser l'article](#)

Internet, vecteur d'addictions

Mais les études sur ces addictions au travail sont rares, et il est difficile d'avoir une perception de l'évolution du phénomène. Sont-elles en hausse ? En baisse ? Les modes de consommation ont en tout cas changé. "Les entreprises, surtout les grands groupes, se sont par exemple emparés de la question de l'alcool depuis une vingtaine d'années", détaille Alexis Peschard. "Aujourd'hui, la problématique est toujours présente, mais différemment : il y a beaucoup de consommations à risque une à deux fois par semaine, avec rien le reste du temps." Autre "tendance" observée, la pluri-consommation. "Par exemple, je joue la nuit, donc j'ai du mal à tenir au travail. Alors je prends un produit stimulant comme la cocaïne et l'héroïne... Du coup, j'ai des troubles du sommeil, alors je vais boire une bouteille de vodka tous les soirs pour me 'casser'", explique l'addictologue.

Sujet intime et tabou

Impossible, ou en tout cas difficile, de mesurer dans quelle mesure le travail ou son organisation est la, ou l'une des causes de ces pratiques addictives. Pourtant, l'employeur se doit de prendre en compte ce risque. "D'autant que cela a un impact non négligeable dans le monde professionnel, ne serait-ce qu'en terme d'accidentologie : 15 à 20% des accidents du travail seraient liés aux pratiques addictives", assure le praticien. Sans compter des incidences sur la productivité, l'efficacité, le travail en équipe.

Sauf que le sujet est souvent tabou. En cas de problème lié à une addiction, les institutions ou experts sont rarement saisis, et les collègues préfèrent se tourner vers des proches du collaborateur (à 57% selon l'enquête menée par GAE conseil). "Le salarié dépendant, c'est celui dont tout le monde parle, mais auquel personne ne parle", note Alexis Peschard. "Pourtant, si une personne se blesse en entreprise, on va lui porter assistance. C'est du bon sens. Avec les pratiques addictives, on a une posture différente : les collègues hésitent à intervenir, il y a une logique de suspicion, de délation, de risque de licenciement."

L'addictologue se souvient ainsi d'un entretien houleux avec le médecin du travail d'une grosse entreprise, lors d'une formation de prévention. Celui-ci était contre le fait que l'entreprise se saisisse du problème, car cela équivalait selon lui à "ficher tout le monde", et à "ouvrir la porte à des licenciements". Position qu'Alexis Peschard trouve "dramatique" : "L'entreprise reste un milieu extrêmement privilégié pour ce type d'action. Il ne s'agit pas de rentrer dans la vie privée, et le DRH n'a pas non plus dans l'intérêt de se séparer d'une personne qu'il a formée et embauchée."

Prévention : qu'est-ce qui marche ?

La prévention reste en tout cas nécessaire, alors que 70% des salariés se sentent mal informés, toujours selon le même sondage. D'ailleurs, plus l'entreprise est importante, et plus les salariés s'estiment mal informés. "C'est assez paradoxal, car ce sont plutôt les grands groupes qui se sont emparés du sujet", note Alexis Peschard.

Un rude constat qui nécessite alors de questionner l'efficacité des actions en place. Les sondés plébiscitent d'abord les mesures ciblées, telles que des entretiens individuels avec la personne concernée (77%), ou l'orientation vers un médecin du travail ; plus généralement, la mise en place d'une politique globale de santé au niveau de l'entreprise est jugée efficace (à 75%), tout comme l'intervention d'un consultant externe expert en addictologie (73%). En revanche, les actions ponctuelles de sensibilisation ou les campagnes d'affichage sont plus décriées. Diversement appréciées aussi, les mesures coercitives, telles que le dépistage de stupéfiants ou d'alcool, le réaménagement du règlement intérieur ou une mesure disciplinaire (44%).