



Les addictions

MIEUX CONNAÎTRE LES RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS AUX ADDICTIONS

Les consommations occasionnelles ou répétées de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) peuvent mettre en danger la santé et la sécurité des agents et être à l'origine d'accidents du travail. Les risques liés aux addictions doivent faire l'objet d'une démarche de prévention associant la mise en place de mesures collectives et la gestion des situations individuelles.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

La première des substances psychoactives posant problème en termes de sécurité est l'alcool. Viennent ensuite les médicaments psychotropes – surtout lorsqu'ils sont utilisés sans prescription médicale – et le cannabis.

Quelques définitions

ADDICTION

L'addiction, terme couramment employé est en fait la dépendance à un produit. Avant d'être dépendant, l'utilisateur est passé par différents stades (usage et abus) sur lesquels la prévention est efficace. L'addiction peut être assimilée à un mécanisme de défense dont l'objectif serait de supprimer ou de faire baisser l'intensité des ressentis (positifs ou négatifs). C'est la perte de contrôle qui caractérise l'addiction. Le terme addiction en tant que synonyme de dépendance ne permet pas d'aborder cette problématique dans son ensemble car il existe de nombreux comportements dans la consommation d'un produit (de l'usage simple à la dépendance).

CONDUITE ADDICTIVE

Cette notion de conduites addictives, ou de pratiques addictives permet de traiter la problématique dans sa globalité. À la fois pour les conduites avec produit et sans produit (travail, sexe, jeux, etc.) et en intégrant les différentes pratiques de consommation. On en distingue deux :

- Usage simple : consommation occasionnelle ou régulière qui n'entraîne pas de problème de santé ou de dommage à court terme (les complications s'établissent à moyen ou long terme)
- Usage nocif (abus) et dépendance : il s'agit ici d'une consommation non contrôlée, responsable de complication en termes de santé, mais aussi de conséquences dans la sphère sociale et professionnelle. Il s'agit ici d'un comportement pathologique qui peut entraîner lors d'un arrêt un syndrome de sevrage.

TERMES ASSOCIÉS AUX PRATIQUES/CONDUITES ADDICTIVES

- Substance psychoactive : toutes substances modifiant le fonctionnement psychique (alcool, tabac, cannabis, antidépresseur, sédatifs, caféine, etc.)
- Drogue : Substance naturelle ou de synthèse dont les effets psychotropes suscitent des sensations apparentées au plaisir.
- Addiction comportementale : il s'agit d'une addiction sans produit, on y trouve les addictions aux jeux, au sexe, au sport, etc.



Stress et caractéristiques individuelles dans les risques des conduites addictives

Il existe un lien entre événements stressants ou perçus comme tels et conduites addictives. Mais qu'est-ce qu'on nomme événement stressant ? Le stress apparaît lorsqu'il se produit un déséquilibre entre les ressources que l'on possède pour faire face à une situation, et les contraintes qui lui sont liées. Or si l'on considère que les conduites addictives sont une réponse, un ajustement pour faire face à un événement stressant, alors les caractéristiques individuelles entrent naturellement dans la mise en place du processus addictif. En effet, le stress n'a pas de caractéristique objective, il est lié à la perception de la personne à un moment T. En cela il ne reflète pas la réalité et est étroitement lié aux caractéristiques du moment de la personne (période de vulnérabilité, sensibilité).

L'origine de la mise en place des conduites addictives est donc difficilement généralisable du fait des caractéristiques individuelles dans la perception des éléments stressants. Cette caractéristique met en lumière les différences individuelles face à un événement stressant et les solutions que chacun met en place pour y remédier.

QUELLE RÉGLEMENTATION ?

Dans le cadre du travail et plus particulièrement de la prévention des risques professionnels, la réglementation a un rôle préventif de lutte contre l'utilisation de produits licites mais pouvant avoir des incidences directes sur la santé. Du fait de son obligation de sécurité, l'employeur doit dès lors prévenir les conséquences des pratiques addictives.

En complément, la réglementation va cadrer certaines pratiques. Ainsi, le code du travail légifère sur la présence et la consommation d'alcool sur les lieux du travail. Le code de la santé publique quant à lui, réglemente la consommation de tabac dans les environnements publics et professionnels. Cette réglementation a pour objectif de poser un cadre collectif et le cas échéant d'apporter des outils pour prévenir les risques liés à ces consommations. Par contre, elle n'a pas vocation à traiter des situations spécifiques et individuelles.

Réglementation générale

Le décret n°85-603 (art.2-1) impose à l'autorité territoriale de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de ses agents. À ce titre, il doit notamment « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. » (art. L.4121-1 code du travail). Dans ce cadre et face à son obligation de résultat en matière de sécurité, l'autorité territoriale doit évaluer et mettre en place des mesures de prévention adaptées pour prévenir les conséquences des pratiques addictives en milieu professionnel.

Bien entendu, la réglementation générale de lutte contre la consommation de substances psychoactives s'applique dans le cadre professionnel, telle que l'interdiction de consommation de stupéfiants (art. L.3421-1 code de la santé publique et L.235-1 code de la route) ou de détention (art. 222-37 code pénal) ainsi que l'interdiction de conduite d'un véhicule au-delà d'un certain taux d'alcoolémie (art. R.234-1 code de la route). En sus, la législation prévoit des règles complémentaires pour le milieu du travail.



Consommation d'alcool

Globalement, la présence d'alcool (sauf la bière, le vin, le cidre et le poiré) ainsi que l'entrée ou le séjour de personne en état d'ébriété sont interdites sur le lieu de travail (art. R.4228-20 et R.4228-21 du code du travail). L'employeur devra donc veiller à l'application stricte de ces deux éléments. Il doit notamment sensibiliser son personnel sur les risques liés à la consommation d'alcool et promouvoir les mesures de prévention. Il doit aussi mettre à disposition de tous ses agents, de l'eau potable et fraîche (art. R.4225-2 du code du travail)

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées autorisées telles que la bière, le vin, le cidre ou le poiré est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des agents, l'employeur, prévoit dans le règlement intérieur ou par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des agents et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation (art. R.4228-20 du code du travail).

Pour protéger les personnes intervenant sur des postes dangereux, l'employeur peut via son règlement intérieur mettre en place une procédure de contrôle par alcootest. L'objectif est de protéger l'agent des risques supplémentaires qu'il encourt en travaillant en hypovigilance sur un poste présentant des risques prépondérants.

Consommation de tabac

Le code de la santé publique interdit de fumer dans tous les bâtiments et dans les lieux couverts et fermés accueillant du public ou constituant un lieu de travail, collectifs ou non (art. R.3511-1 et suivants). Dans ces lieux, une signalétique doit rappeler le principe d'interdiction de fumer. L'employeur doit aussi sensibiliser son personnel aux risques liés à la consommation de tabac et promouvoir l'arrêt de cette consommation.

La réglementation intègre désormais les nouvelles consommations comme la cigarette électronique. Ainsi, il est interdit de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif (art. L 3513-6 du code de la santé publique).

RÉFÉRENCES

- > [Décret n°85-603](#) du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- > Code du travail (Article R 4228-20 et R 4228-21)



LE TRAVAIL COMME FACTEUR DE RISQUE ?

La problématique des conduites addictives est multifactorielle. Elle se construit autour de l'interaction entre des facteurs individuels, des facteurs liés aux produits ou aux types de pratiques mais également avec des facteurs liés à l'environnement. À ce titre le travail est un facteur de risque important et notamment lorsque des problématiques liées au stress y apparaissent (risques psychosociaux).

D'après le baromètre santé 2010 de l'INPES :

- Plus du tiers des fumeurs réguliers (36.2%), 9.3 % des consommateurs d'alcool et 13,2 % des consommateurs de cannabis déclarent avoir augmenté leurs consommations du fait de problèmes liés à leur travail où à leur situation professionnelle au cours des douze derniers mois » (Hache, Valladeau, & Gayet, 2013).
- 20 à 30 % des accidents du travail sont liés à des addictions (drogues licites et illicites). 10 à 20 % des accidents du travail sont dus à l'alcool, qui est responsable dans 40 à 45 % des accidents mortels.

Les RPS et la mise en place des conduites addictives

Le manque de reconnaissance, la perte de son identité professionnelle, les conflits éthiques mais aussi les tensions interpersonnelles, les changements organisationnels, les pressions, la charge de travail, peuvent entraîner un stress important. Celui-ci peut se traduire par des effets au niveau physique (troubles du sommeil, asthénie, céphalées), émotionnels (crise de larmes, de nerfs), intellectuel (perte de la concentration, oubli etc.) et/ou comportementaux (agressivité, replis sur soi).

Ces symptômes peuvent conduire les personnes à développer des conduites addictives comme réponse au stress subi, leur permettant d'économiser des ressources psychiques et d'éloigner pour un temps le risque d'un effondrement. Toutefois, l'économie est relative et l'échec de son contrôle par l'individu peut en inverser les bénéfices, l'individu recherche alors désespérément les bénéfices passés sans jamais y parvenir.

Certains contextes professionnels peuvent favoriser la mise en place des conduites addictives. Par exemple, « le manque de soutien social, c'est-à-dire de soutien en provenance du contexte professionnel et/ou de l'environnement social et familial, constitue un élément pouvant favoriser une addiction. En effet le soutien social est reconnu scientifiquement comme un élément permettant de faire diminuer les symptômes chez une personne stressée, le manque de soutien est à l'inverse un facteur aggravant. En ce qui concerne les conduites addictives, il semblerait qu'il agisse de la même façon. » (Durand, Gayet, Laborde, Van Deweerdt, & Farges, 2008)

Le métier et ses représentations sociales, facilitateur de la mise en place des conduites addictives

Les conduites addictives peuvent toucher un collectif de travail ou une catégorie professionnelle, les travaux réalisés sur les problèmes d'addictions dans le secteur du bâtiment en ont fait la démonstration. Il a été mis en évidence que les caractéristiques du métier (pénibilité, rythmes de travail, etc.) et certaines représentations sociales qui peuvent être liées (virilité, témérité, esprit de corps, etc.) rentrent en jeu dans la mise en place de ces conduites addictives. Elles sont dans ce cas autant une réponse individuelle à un événement stressant, qu'un rite de passage, qu'un élément de cohésion de groupe. Les habitudes collectives jouent également un rôle dans la mise en place de la problématique, la consommation d'alcool dans le cadre ou dans l'environnement de travail (pot de départ, repas d'affaires) est par exemple un facteur de risque important.

Dans ce cadre-là, une prise en charge individuelle (physique et psychologique) ne suffit plus. Un travail sur la notion de métier et les valeurs qui y sont rattachés est nécessaire afin de construire de nouvelles dynamiques. Une réflexion collective est, à ce moment-là, indispensable pour faire évoluer les mentalités, et instaurer de bonnes pratiques collectives.



QUELLE PRÉVENTION ?

Globalement, la prévention des conduites addictives pour être la plus efficace doit être réalisée en amont et doit s'intégrer dans la prévention primaire des risques professionnels. Face aux multiples facteurs de risques, seules des démarches globales intégrant à la fois le versant individuelle et le versant collectif semble pouvoir être efficace.

Prévention primaire :

- Sensibilisation à la problématique.
- Réflexion autour des représentations sociales des métiers (valeurs associées, habitude de groupe etc.).
- Prévention des risques psychosociaux (travailler sur les origines collectives et organisationnelles du stress).

Prévention secondaire :

- Plan d'action au sein de la collectivité (charte, règlement intérieur, alcootest...).

Prévention tertiaire :

Pour faire face à une problématique de pratique addictive, un travail peut être mené avec les personnes, et ce afin de comprendre ce qui faisait souffrance à l'origine. Ce travail demande une prise en charge de la part de spécialiste du processus addictif.

- Versant physique (enrayer la dépendance).
- Versant mental (rechercher les origines, mettre en place une réponse adaptée).

Afin de faciliter la mise en place de cette prise en charge, la collectivité peut permettre aux agents concernés des aménagements de leurs temps de travail.

Les différents intervenants du centre de gestion, médecins, psychologue, conseillers de prévention, peuvent vous accompagner dans vos démarches de prévention des addictions dans votre collectivité.



VOS MODÈLES, VOS OUTILS

[Fiches réflexes : gestion du risque alcool](#)

[Addictions, y voir plus clair](#)

[Fiche réglementation 11 La gestion du risque alcool](#)

[Fiche réglementation 13 La lutte contre le tabagisme](#)

[Addict'Aide : le village des addictions](#)