

BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT  
BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT  
BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT  
BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT  
BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT  
BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT

# TRAVAILLER

## une pratique addictive ?

BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT

Morgane VONESCH | Psychologue du Travail, AST67

BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT  
BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT  
BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT  
BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT BOULOT

FORUM SANTÉ TRAVAIL

### LA PRÉVENTION DE LA TÊTE AUX PIEDS

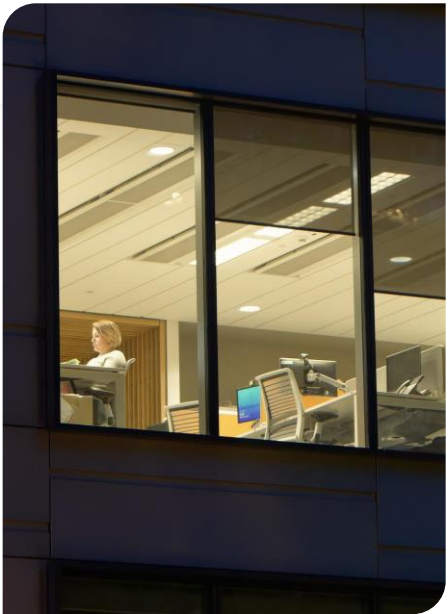
Quand *travail* rime avec *santé*

6 octobre 2022

## LE WORKAHOLISME

QUAND LE TRAVAIL PREND TOUTE LA PLACE

- 1 LA DÉPENDANCE AU TRAVAIL
- 2 LA PRÉVENTION DES RISQUES POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL
- 3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL



# LA DÉPENDANCE AU TRAVAIL

## Addiction(s) et travail



- Pratiques addictives
  - substances psychoactives (SPA)
  - comportementales
- Les pratiques addictives ont des origines multifactorielles
- Effet paradoxal du travail sur la consommation de substances psychoactives
  - avoir un emploi peut être protecteur
  - certaines conditions de travail peuvent favoriser les pratiques addictives



- ✓ **EVALUER LE RISQUE (DUERP)**
- ✓ **DÉMARCHE & MESURES DE PRÉVENTION**

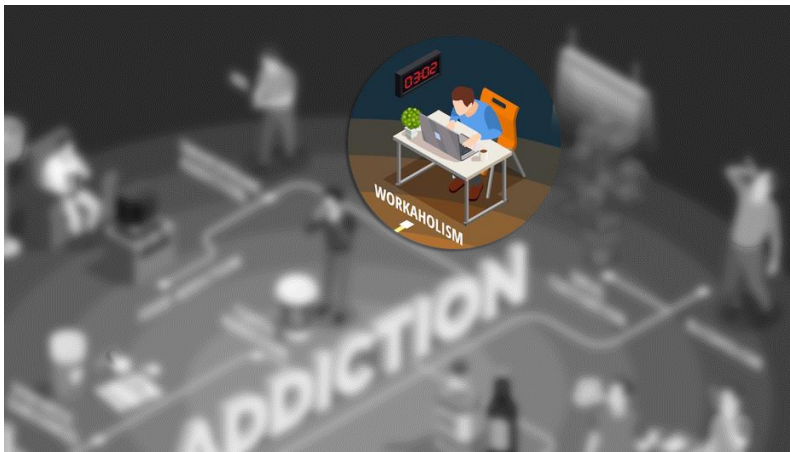
## Addiction(s) et travail



AST

5

## Addiction(s) et travail



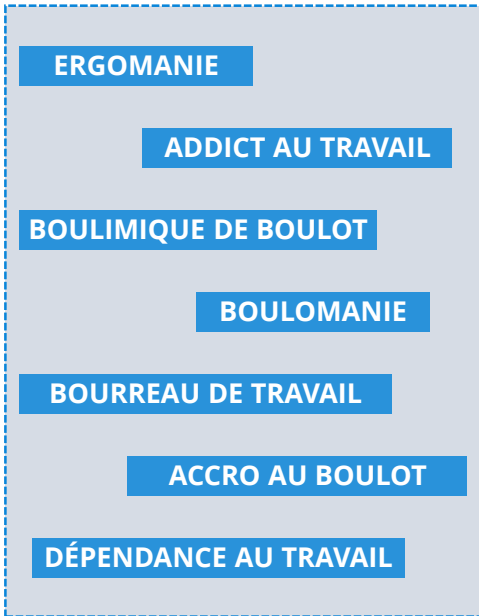
AST

*Pour en savoir davantage*

**AST<sup>67</sup>** Ateliers de prévention  
Alsace Santé au Travail ADDICTIONS  
*Partenaire des entreprises* ET TRAVAIL

**inrs**  
Institut National de Recherche et de Sécurité

6



## Pourquoi parler du workaholisme aujourd'hui ?

- De profondes mutations du monde du travail et une accélération de ces dernières
  - **Dégradation de la santé mentale des travailleurs**
- Une addiction socialement acceptée, voire valorisée
  - **Tabou ?**
- Le point de départ d'une démarche de prévention des conduites addictives
  - **L'évaluation des facteurs de Risques Psycho-Sociaux (RPS)**

7

## Addiction(s) et travail VS addiction au travail

- *Workaholism* – néologisme apparaît en **1971** dans les *confessions* de **W. OATES**

8

## Addiction(s) et travail VS addiction au travail

- **Workaholism** – néologisme apparaît en **1971** dans les *confessions* de **W. OATES**



AST

9

## Addiction(s) et travail VS addiction au travail

- **Workaholism** – néologisme apparaît en **1971** dans les *confessions* de **W. OATES**



### UNE DÉFINITION

Dans son ouvrage, W. OATES définit le workaholisme comme  
« **un besoin incessant et incontrôlable de travailler** »  
qui a des conséquences négatives sur la santé mentale, émotionnelle, physique et sociale.

- 50 ans plus tard, pas de consensus en matière de définition, mais :
  - un sujet d'actualité, médiatisé et à mettre en discussion
  - une littérature abondante sur l'étiologie / les causes, le diagnostic, la prévention, la prise en charge / le traitement

Slate™  
Etes-vous un workaholic?  
Le test pour le savoir



AST

## Workaholisme *plusieurs définitions, différentes visions*

VISION POSITIVE	VISION NÉGATIVE
Travailleurs <b>engagés</b> dans leur travail, <b>satisfaits</b> de leur vie et très <b>performants</b> au travail	Travailleurs qui travaillent de manière <b>compulsive</b> et <b>irrationnelle</b> , <b>insatisfaits</b> de leur production
<i>Travailleurs impliqués</i>	<i>Travailleurs avec des tendances obsessionnelles compulsives</i>

→ Une constante : 

- Plusieurs types de workaholiques :

Le modèle de la triade du workaholisme, Spence et Robbins (USA, 1992)

- ✓ L'**implication** dans le travail
- ✓ La **contrainte** de travailler → 6 **typologies** allant du workaholique (enthousiaste ou non) au travailleur désabusé, en passant par le travailleur enthousiaste ou serein...
- ✓ La **satisfaction** du travail



Focalisation sur le travailleur et les aspects individuels

11

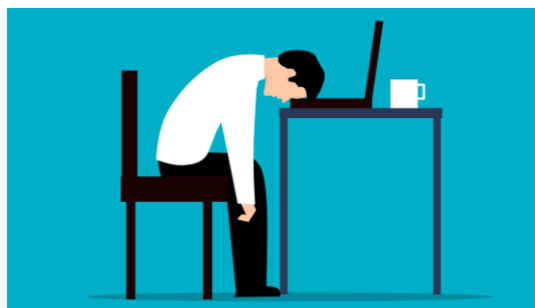
## Workaholisme *plusieurs définitions, différentes visions*

- Facteurs de risques

FACTEURS INDIVIDUELS

FACTEURS ORGANISATIONNELS

→ effets sur la sécurité, la santé mentale, physique et sociale des travailleurs, mais aussi sur leur entourage personnel et professionnel



12

## PRÉVENTION DES RISQUES POUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

### Santé au travail et prévention



© Matthieu FERRAND

- 1<sup>ère</sup> Révolution Industrielle (XVIII<sup>e</sup> siècle) : changement des professions et accroissement de la vitesse d'usure des ouvriers → inquiétude : les travaux sur la fatigue se multiplient.
- 2<sup>ème</sup> Révolution Industrielle (XIX<sup>e</sup> siècle) : gestion scientifique de la main d'œuvre en sélectionnant le « *bon ouvrier pour la bonne tâche* » (OST, *taylorisme*, ...) pour augmenter la productivité tout en réduisant l'usure prématurée des travailleurs.
- A partir du XX<sup>e</sup> siècle : approche médicale et épidémiologique de la santé au travail → rechercher les causes de la **fatigue musculaire** et de l'**épuisement nerveux** afin de prévenir l'apparition de maladies.
- Début des années 2000 : émergence des RPS → une notion forgée dans l'urgence.

## Prévenir plutôt que guérir

### OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Obligation générale d'assurer la sécurité et de préserver la santé physique et mentale des travailleurs  
Article L. 4121-1 du Code du Travail
- Application des 9 principes généraux de la prévention  
Article L. 4121-2 du Code du Travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

## Prévenir plutôt que guérir

### OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Obligation générale d'assurer la sécurité et de préserver la santé physique et mentale des travailleurs  
Article L. 4121-1 du Code du Travail
- Application des 9 principes généraux de la prévention  
Article L. 4121-2 du Code du Travail

1. **Éviter les risques**
2. **Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités**
3. **Combattre les risques à la source**
4. **Adapter le travail à l'homme**
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou ce qui l'est moins
7. Planifier la prévention
8. **Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle**
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs



## Prévenir plutôt que guérir

### OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- Obligation générale d'assurer la sécurité et de préserver la santé physique et mentale des travailleurs  
Article L. 4121-1 du Code du Travail
- Application des 9 principes généraux de la prévention  
Article L. 4121-2 du Code du Travail

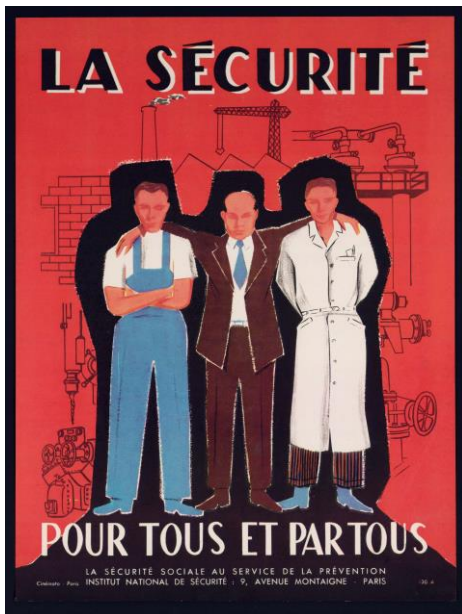
### OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS

- Obligation générale de veiller à sa propre santé et sécurité et à celle de ses collègues  
Article L. 4122-1 du Code du Travail
- Droit d'alerte et droit de retrait  
Article L. 4131-1 du Code du Travail

→ OBJECTIF : PRÉSERVER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

AST

17



<https://archives-nationales-travail.culture.gouv.fr/>

## Perspectives Directives européennes

- Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2021-2027)

« La protection des personnes contre les dangers pour la santé et la sécurité sur leur lieu de travail est un élément essentiel pour garantir dans la durée des conditions de travail décentes à tous les travailleurs.

La législation a permis de réduire les risques pour la santé au travail et d'améliorer les normes en matière de SST dans l'ensemble de l'Union, tous secteurs confondus. Pourtant, des défis subsistent et la pandémie de COVID-19 a exacerbé les risques, qu'il convient de maîtriser. »

18

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### Les risques psycho-sociaux

« Les **risques psycho-sociaux** seront définis comme les risques pour la **santé mentale, physique et sociale**, engendrés par les **conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels** susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

*Gollac & Baudier, 2011*



## Les risques psycho-sociaux

« Les **risques psycho-sociaux** seront définis comme les risques pour la **santé mentale, physique et sociale**, engendrés par les **conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels** susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ».

*Gollac & Baudier, 2011*



« Les risques psycho-sociaux sont le résultat d'une mauvaise conception, organisation ou gestion du travail et d'un contexte socio-professionnel défavorable. Ils peuvent avoir des conséquences psychologiques, physiques et sociales négatives [...]. »

21



## Les facteurs organisationnels

On dénombre au moins 7 grandes familles pouvant favoriser l'émergence des RPS

**Intensité et complexité du travail**

**Horaires de travail difficiles**

**Autonomie au travail**

**Exigences émotionnelles**

**Rapports sociaux au travail dégradés**

**Conflits de valeurs**

**Insécurité de l'emploi et du travail**

22

## La culture organisationnelle

- Culture populaire – *Hustle culture*
  - chaque temps doit être productif



AST

23

## La culture organisationnelle

- Culture populaire – *Hustle culture*
  - chaque temps doit être productif
- Culture entrepreneuriale
- Culture organisationnelle / managériale
  - valorise la compétition



AST

24

## La culture organisationnelle

- Culture populaire – *Hustle culture*
  - chaque temps doit être productif
- Culture entrepreneuriale
- Culture organisationnelle / managériale
  - valorise la compétition
  - prône le dépassement de soi, de « sortir de sa zone de confort », d'aller au-delà de ses limites

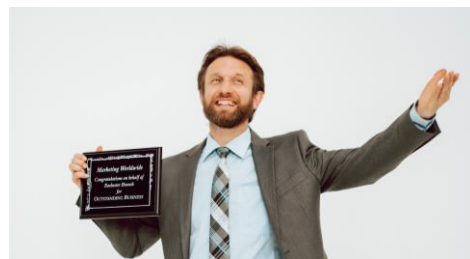


25

AST

## La culture organisationnelle

- Culture populaire – *Hustle culture*
  - chaque temps doit être productif
- Culture entrepreneuriale
- Culture organisationnelle / managériale
  - valorise la compétition
  - prône le dépassement de soi, de « sortir de sa zone de confort », d'aller au-delà de ses limites
- Les systèmes de récompenses / de promotion

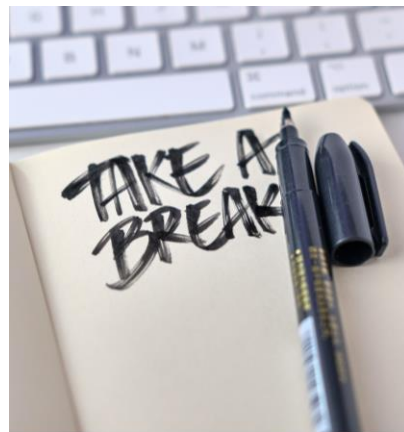


26

AST

## Horaires de travail difficiles

- Temps de travail
  - d'après l'OMS et l'OIT, travailler plus de 55 heures par semaine est mauvais pour la santé
  - être présent sur le lieu de travail au moins 10 heures par jour ou le recours aux heures supplémentaires
- Le paradoxe français et le présentisme
- Plus de difficulté à concilier la vie professionnelle de la vie privée



AST

27

## Intensité du travail

- Objectifs de travail démesurés → recherche de l'hyper-performance
- Polyvalence étendue à plusieurs postes
- La nécessité de travailler dans l'urgence pour respecter des délais



AST

28

## Intensité du travail

- Objectifs de travail démesurés → recherche de l'hyper-performance
- Polyvalence étendue à plusieurs postes
- La nécessité de travailler dans l'urgence pour respecter des délais
- Mise à disposition d'outils (TIC) qui permettent de travailler de partout, de suivre le flux important d'informations en temps réel



29

AST

## Intensité du travail

- Objectifs de travail démesurés → recherche de l'hyper-performance
- Polyvalence étendue à plusieurs postes
- La nécessité de travailler dans l'urgence pour respecter des délais
- Mise à disposition d'outils (TIC) qui permettent de travailler de partout, de suivre le flux important d'informations en temps réel
- Droit à la déconnexion... quid du télétravail et des organisations du travail dites flexibles



30

AST

## Insécurité de l'emploi et du travail

- Sentiment d'insécurité
  - Restructurations en lien avec le contexte économique
  - Baisse d'effectifs peuvent entraîner un sentiment d'insécurité



31

AST

***« Il n'est pas nécessaire d'aller vite,  
le tout est de ne pas s'arrêter. »***

Confucius

32



**« Il n'est pas nécessaire d'*aller vite*,  
le tout est de ne pas s'arrêter. »**

Confucius

33

**« Il n'est pas nécessaire d'*aller vite*,  
le tout est de *ne pas s'arrêter*. »**

Confucius

34

## La culture de prévention

- Manière dont les acteurs de l'entreprise se saisissent des enjeux santé sécurité du travail et de leurs implications sur le travail réel. (OIT)
- Il s'agit de mettre l'humain au cœur de ces préoccupations. Cela passe par l'analyse partagée, la construction commune et la mise en œuvre conjointes d'actions de prévention qui tiennent compte des réalités de travail (métiers et activités...).
- Elle s'appuie sur un dialogue social continu entre l'employeur, les salariés et leurs représentants.
- Elle trouve des sources dans l'évaluation des risques et ses prolongements dans les actions de sensibilisation et de formation, dans le partage d'expériences et la confrontation d'idées.

AST

35

### LA SUITE DU PROGRAMME

#### SALLE MARIE CURIE

##### **Harcèlement au travail : comment intervenir ?**

| Céline Poussereau |  
*Responsable du service juridique  
et des relations sociales – CARSAT*  
| Nathalie Heinrich |  
*RRH – PONTIGGIA Alsace*

#### SALLE SCHUMAN

##### **Intégrer un exosquelette en entreprise : démarche et retours d'expérience**

| Marie-Anne Grangeret |  
*Directrice des opérations  
MOTEN Technologies*

14h45 – 15h30

... et toujours les stands à découvrir  
jusqu'à 16h30 !



