

## Décryptage

# WORKAHOLISME: LES DANGERS DE L'ADDICTION AU TRAVAIL

De l'implication excessive dans le travail à l'addiction, il n'y a parfois qu'un pas... que certains salariés franchissent sans s'en rendre compte. Avec, à la clé, des conséquences parfois graves pour eux-mêmes et leur entourage. Difficile à repérer, cette dépendance au travail a fait l'objet d'études afin de mieux comprendre les facteurs de risque et les secteurs d'activité les plus concernés. Cet article fait le point sur ce que l'on sait et sur les moyens de prévenir cette maladie.

*WORKAHOLISM: THE DANGERS OF BEING ADDICTED TO WORK - There is sometimes only a fine line between excessive involvement in work and addiction to it... and some employees cross that line without realising it. With consequences that are sometimes serious both for themselves and for their family and friends. Difficult to identify, such work dependence has been studied to improve understanding of the risk factors and of the sectors of activity in which it is most prevalent. This article takes stock of what we know about this illness and of the means for preventing it.*

PHILIPPE  
HACHE  
INRS,  
département  
Études et  
assistance  
médicales

L'addiction au travail est une des addictions comportementales rencontrées dans le monde du travail aux côtés, notamment, de la dépendance aux technologies de l'information et de la communication. Cette addiction est également appelée « workaholisme ». Ce néologisme a été créé en 1968 par Wayne Oates qui souhaitait comparer, à partir des mots *work* (travail) et *alcoholism* (alcoolisme), le rapport pathologique d'une personne à son travail avec la dépendance à l'alcool. À ce jour, il n'existe pas de définition universelle de cette addiction comportementale [1]. Quelques études se sont intéressées au nombre d'heures de travail effectuées pour la définir. Mais ce critère, à lui seul, n'est pas suffisant en raison de son manque de spécificité. En effet, de nombreux salariés effectuent des heures supplémentaires pour des raisons financières, tandis que d'autres ne sont pas soumis à la réglementation relative au temps de travail. Or, ces cas ne relèvent pas systématiquement d'un comportement inadapté. Ainsi sera considéré comme workaholique un salarié travaillant de façon excessive et de manière compulsive.

### Quelques données épidémiologiques

La prévalence de l'addiction au travail est difficile à évaluer. En effet, en raison de l'absence de définition universelle, les méthodes d'évaluation peuvent différer d'une étude à l'autre. Pour certains auteurs, l'addiction au travail concernerait plus particulièrement les cadres et les professions intellectuelles supérieures.

Aux États-Unis, Spence et Robbins [2] ont montré qu'au sein d'une population de 291 travailleurs, 13 % des femmes et 8 % des hommes présentent des « symptômes » d'addiction au travail. En Norvège, Schou Andreassen *et al.* ont utilisé l'échelle d'évaluation *Bergen Work Addiction Scale* chez 1 124 salariés [3] et ont constaté que le taux de workaholiques était de 8,3%.

Quelques secteurs d'activité ont fait l'objet d'études:

- en Norvège, Burke et Matthiesen [4] ont mené une étude chez 209 journalistes, en utilisant le modèle de Spence et Robbins [2]. Pour les auteurs, 12,3% de ces travailleurs sont workaholiques;
- en Irlande, Hogan V. *et al.* [5] ont enquêté auprès de 410 universitaires irlandais à l'aide du modèle de Spence et Robbins [2]. Leur travaux rapportent un taux de 27% de workaholiques parmi ces salariés;
- en France, Colas-Benayoun a mené une étude chez 250 personnels navigants [6]. L'utilisation du questionnaire WART (*Work Addiction Risk Test*) montre que 8% de cette population présente un risque élevé d'addiction au travail.

### Quelles conséquences pour le salarié?

Le retentissement du workaholisme concerne le salarié lui-même, mais aussi son entourage.

Les travailleurs présentant cette addiction comportementale se plaignent plus fréquemment de douleurs musculaires ou intestinales. Sur le plan psychologique, ils peuvent également souffrir d'anxiété ou de dépression. Pour certains auteurs, une évolution vers le burnout est possible. Enfin, il existe un risque

de consommation de substances psychoactives et de survenue de maladies cardiovasculaires.

Les salariés souffrant de workaholisme passent beaucoup de temps au travail et ne s'investissent plus dans leur vie familiale. Outre les éventuels problèmes conjugaux, cela peut avoir des conséquences sur les enfants, avec l'apparition d'une anxiété ou d'une dépression.

Sur le plan professionnel, les études montrent que l'addiction au travail peut se traduire par une productivité accrue, mais aussi – paradoxalement – par un faible rendement de la part du salarié. C'est le cas, par exemple, du perfectionnisme excessif qui conduit un travailleur à considérer que son activité en cours (dossier, projet...) n'est pas terminée, malgré les nombreuses heures qu'il y a consacrées.

De plus, ces salariés peuvent être décrits comme psychorigides avec des difficultés à déléguer leurs tâches. Ceci peut être source de conflits au sein d'une équipe. Ils ont également tendance à limiter les relations sociales au travail afin de se consacrer pleinement à leurs différentes tâches.

### Quels facteurs de risque ?

La plupart des auteurs s'accordent sur le fait que l'addiction au travail survient chez des sujets prédisposés et que cette conduite addictive s'aggrave en fonction du contexte de travail dans lequel évolue le salarié.

Parmi les différents facteurs identifiés par les études, trois émergent particulièrement : la pression au travail, la nécessité d'augmenter la productivité ou de recourir aux heures supplémentaires, ainsi que les technologies d'information et de communication (TIC) qui estompent la frontière entre vie professionnelle et vie privée, permettant au salarié de continuer son activité chez lui.

Le fait d'exercer une fonction en contact avec le public peut également favoriser l'addiction au travail. En France, Machado *et al.* ont mené une étude auprès de 342 conseillers en insertion professionnelle exerçant au sein d'institutions chargées de l'emploi [7]. Pour les auteurs, ces salariés sont susceptibles de développer un workaholisme compte tenu de leur implication dans le devenir des demandeurs d'emploi et de la connaissance des conséquences sociales et humaines du chômage de longue durée.

### Quelle prévention ?

Au vu des connaissances actuelles, la prévention collective de l'addiction au travail repose, entre autres, sur la prévention des risques psychosociaux. De même, l'utilisation des TIC doit être accompagnée de mesures permettant de limiter la surcharge informationnelle et de maintenir une frontière entre les activités professionnelles et celles relevant de la vie privée.

### Quelle prise en charge ?

La prise en charge du salarié souffrant d'addiction au travail nécessite, dans un premier temps, une intervention médicale. Celle-ci peut être initiée lors d'un examen par le médecin du travail, par exemple lors d'une visite de reprise ou à la demande du salarié ou de son employeur. À l'aide de tests, tels que le questionnaire WART, le médecin du travail peut évaluer l'intensité du workaholisme. Une prise en charge multidisciplinaire impliquant notamment un addictologue est alors instaurée. La thérapie cognitivo-comportementale constitue la base du traitement [1], un des objectifs principaux étant le maintien dans l'emploi. Ainsi, en lien avec l'addictologue et le médecin du travail, le salarié va (ré)apprendre à fixer des limites dans ses horaires de travail, respecter les jours de repos hebdomadaires, prendre des vacances, ne pas consulter sa messagerie professionnelle et éteindre son téléphone portable lorsqu'il ne travaille pas... Ces différentes actions peuvent nécessiter un aménagement du poste de travail.

### Ce qu'il faut retenir

Pour conclure, rappelons que l'addiction au travail est souvent considérée de manière positive par la société, en raison du volume de travail assuré de manière durable par le salarié. Toutefois, il ne faut pas oublier que cette conduite addictive est responsable de problèmes de santé, tant sur les plans psychologique que physique, et peut avoir des répercussions négatives sur le travail. Au vu des connaissances actuelles, les mesures permettant de limiter l'évolution du workaholisme sont la prévention des risques psychosociaux et des risques liés aux TIC. Une approche par secteur d'activité permettrait de proposer des mesures de prévention adaptées aux situations spécifiques rencontrées dans certains métiers. Pour cela, il est nécessaire d'étudier les facteurs de risque qui sont liés à ces secteurs et à ces métiers. ●

---

## BIBLIOGRAPHIE

- [1] BURCOVEANU T. Workaholisme : état des connaissances. INRS, *Références en santé au travail*, 2014, 139, pp. 143-151.
- [2] SPENCE J.T., ROBBINS A.S. *Workaholism: definition, measurement, and preliminary results*. *J. Pers. Assess.* 1992; 58 (1): 160-78.
- [3] SCHOU ANDREASSEN ET AL. *The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees*. *PLOS One*, 2014, 9, e102446.
- [4] BURKE R.J., MATTHIENSEN S.B., PALLESEN S. *Personality correlates of workaholism*. *Pers. Individ. Dif.*, 2006, 40: 1223-33.
- [5] HOGAN V. ET AL. *A study of workaholism in Irish academics*. *Occup Med (London)*. 2016; 66: 460-5.
- [6] COLAS-BENAYOUN M.D. Les addictions comportementales : étude en milieu professionnel aéronautique. *Alcoologie Addictologie*, 2005, 27: 211-16.
- [7] MACHADO T. ET AL. L'addiction au travail : quels effets de la charge de travail, de la dissonance émotionnelle et du surinvestissement ? *Pratiques psychologiques*, 2015, 21: 105-120.