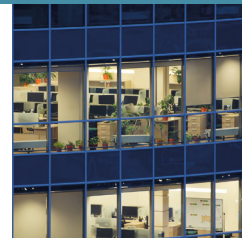


# Journée nationale de prévention des conduites addictives en milieux professionnels



Octobre 2015

## Impact des consommations de substances psychoactives sur le travail : le regard des dirigeants, des responsables RH et des représentants du personnel/syndicats

Une enquête menée auprès des dirigeants et responsables RH mais aussi auprès de représentants du personnel/syndicats permet de faire le point sur la place des consommations de substances psychoactives et de leur impact sur le travail dans les préoccupations des entreprises et des administrations.

Comme cela était apparu lors d'une étude antérieure en 2006, l'alcool est le produit le plus largement cité en matière de conséquences sur le travail. Les employeurs mettent en avant notamment les problèmes d'efficacité et de qualité du travail fourni avant les questions de sécurité et de santé.

Le diagnostic est le même pour l'ensemble des personnes interrogées : plus de huit dirigeants/encadrants/personnels RH et représentants/syndicats sur dix déclarent être préoccupés par ces problématiques de consommation de substances psychoactives bien que de leur point de vue cela reste marginal par rapport à d'autres problèmes.

Les solutions mises en place par les organismes pour répondre à cette question sont bien souvent individuelles et font appel au médecin du travail ou de prévention.

### Précautions méthodologiques et limites de l'étude

Afin de disposer d'éléments concernant les perceptions relatives aux addictions en milieu professionnel, la Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives et le Service d'information du Gouvernement ont confié à l'institut BVA un sondage sur cette problématique.

Ce sondage repose sur un échantillonnage par quotas, ce qui ne permet pas le calcul du taux de non réponse, indicateur central de la mesure de la qualité d'une enquête. Il convient donc de préciser que la méthodologie de ce sondage relève de l'approche exploratoire et s'apparente à un sondage d'opinion. Il s'écarte en cela des enquêtes de l'OFDT mises en œuvre pour sonder les perceptions et représentations de la population en matière de drogues, sur l'exigence d'enquêtes protocolisées reposant sur les règles de la statistique publique.

L'institut BVA a fait le choix de ne procéder à aucun redressement pour redonner aux quotas croisés leur poids réel (Paris/ Province, taille des entreprises). Ces différentes options méthodologiques posent la question de la représentativité des résultats<sup>1</sup>, qui de fait ne peuvent être inférés aux populations étudiées (dirigeants, DRH, représentants du personnel et syndicats).

Cette note demandée par la MILDECA ne porte ainsi que sur les résultats considérés comme les plus solides, les questions pour lesquelles il y avait trop peu de répondants n'ayant pas été prises en considération dans l'analyse. Par exemple, du fait des faibles tailles des sous-échantillons, il n'est pas toujours possible de comparer les deux sous-populations, ni de les distinguer selon les secteurs (privé ou public).

Concernant la possibilité de comparaisons et de suivi des évolutions avec une enquête menée par l'INPES sur le même thème en 2006<sup>2</sup>, celle-ci reste très limitée. En effet, les échantillons, les questionnaires et la problématique diffèrent : l'étude de 2006 se concentrait sur la consommation d'alcool dans les entreprises privées et les solutions apportées par les dirigeants et DRH, alors qu'en 2014 ont été interrogés les impacts dans le monde du travail (public et privé) de toutes les consommations hors ou en entreprise, les solutions proposées par les dirigeants, DRH, représentants du personnel et syndicats et leurs attentes.

La question des conduites addictives dans le monde du travail constitue une préoccupation « réelle » tant au niveau des entreprises et des administrations que des pouvoirs publics. Elle reste cependant insuffisamment documentée et sans prise en charge au niveau national. La dernière année où la consommation d'alcool au travail a été renseignée à la fois par les salariés et les professionnels des ressources humaines est 2006<sup>3</sup>. En 2010, les consommations de substances psychoactives en milieu professionnel ont été évaluées dans le cadre du Baromètre santé<sup>4</sup>. Par ailleurs, une revue de littérature a été menée par l'Observatoire français des drogues et des toxicomanies (OFDT) en 2010<sup>5</sup> et vient d'être mise à jour<sup>6</sup>.

La prévention collective des conduites addictives en milieu du travail est un axe prioritaire du plan gouvernemental 2013-2017 de lutte contre les drogues et les conduites addictives et englobe pour la première fois les secteurs privé et public. Son volet « Prévenir dans le monde du travail » vise à promouvoir la santé au travail.

Afin de disposer d'un état des lieux, la MILDECA a lancé fin 2014 une étude exploratoire de mesure des niveaux de connaissance des responsables et des représentants/syndicats sur les usages de tabac, d'alcool, de cannabis et autres drogues illégales et de l'impact sur le travail. Elle a interrogé par téléphone 605 dirigeants, encadrants et personnels RH et 253 représentants du personnel ou syndicats des entreprises du secteur privé et public, fonction publique d'Etat, Hospitalière et Territoriale. Les résultats de l'enquête de 2014 seront comparés quand cela est possible avec ceux de 2006.

L'analyse d'un lien entre le travail et les consommations n'a pas été mesurée dans cette enquête qui s'attachait à appréhender le niveau de préoccupation des responsables et représentants/syndicats sur la problématique générale des consommations de substances psychoactives.

---

1. Beck F., 2013, Introduction, in Selz M. (dir.) La représentativité en statistique, Ined éditions, collections « Méthodes et savoirs », Paris, 11-14.

Beck F. (2000), « La tentation de la représentativité dans les enquêtes en population générale sur les usages de drogues », *Psychotropes, revue internationale des toxicomanies*, vol. 6, n°3, pp 7-25.

2. Ménard C., Alcool en entreprise, les difficultés de la prévention, *La Santé de l'homme*, 2006, n°385, 42-45.

3. *Ibid.*

4. Beck F., Guignard R., Léon C., Ménard C., Richard J.-B., Des substances psychoactives plus consommées dans certains secteurs de travail, *La Santé en action*, 2013, n°425, 42-44.

5. Redonnet B., Consommation de drogues illicites en milieu professionnel : état des lieux des connaissances et des recherches menées en France, Note n°2010 9,

6. OFDT, Rapport Les addictions au travail - Revue de littérature, OFDT Saint-Denis 2015.

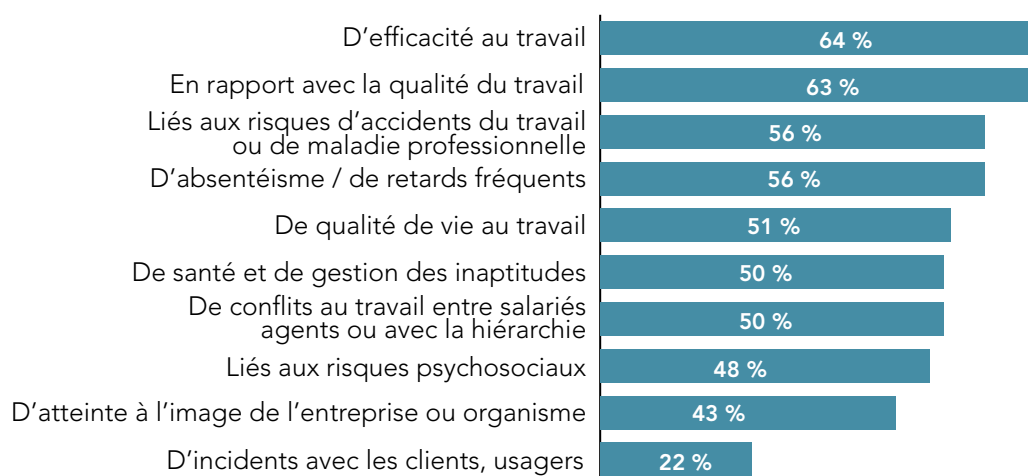
## ■ CONNAISSANCE DES DIRIGEANTS/REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICATS SUR LES CONSOMMATIONS DE PRODUITS PSYCHOACTIFS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Dirigeants et représentants du personnel sont unanimes dans leur estimation des consommations de produits psychoactifs parmi les salariés tous produits confondus. Une très grande majorité (91 % des dirigeants, encadrants et personnels RH et 95 % des représentants du personnel/syndicats) déclare que les salariés de leurs structures consomment au moins un produit psychoactif et ils sont huit sur dix (85 % des dirigeants/encadrants/personnels RH et 82 % des représentants/syndicats) à dire être préoccupés par les questions de toxicomanies et leurs impacts au travail.

Selon les déclarations des personnes interrogées, c'est l'alcool, deuxième produit le plus consommé par les salariés après le tabac, qui génère le plus grand nombre de répercussions dans l'activité des entreprises/organismes (72 % des dirigeants, encadrants et personnels RH) : en moyenne, ils citent cinq impacts sur l'activité de leur structure. Parmi les principaux problèmes soulignés (figure 1), près des deux tiers déclarent des impacts sur la productivité : « efficacité au travail » et la « qualité du travail fourni », soit respectivement 64 % et 63 %. Suivent ensuite les risques d'accidents au travail ou de maladies professionnelles, ainsi que l'importance de l'absentéisme et des retards fréquents (56 % des dirigeants, encadrants et personnels RH). Les problèmes de « santé et de gestion des aptitudes » préoccupent la moitié des personnes interrogées ainsi que les « conflits au travail entre salariés, agents ou avec la hiérarchie ». En 2006, parmi les impacts de la prise d'alcool au sein de l'entreprise, la baisse de la qualité du travail était soulignée par trois quarts des dirigeants (74 %), les problèmes d'absentéisme par les deux tiers (65 %) et 59 % avaient eu à résoudre des situations conflictuelles.

Le tabac, produit le plus consommé dans le monde professionnel, est à la fois mentionné par les dirigeants, encadrants et personnels RH : seuls 11 % des structures déclarent ne pas avoir de fumeurs parmi leurs salariés. Cependant ils sont moins de la moitié (45 %) à affirmer avoir eu à gérer les impacts de ces usages. La dimension « conflits au travail entre salariés, agents ou avec la hiérarchie » est la principale conséquence évoquée par un quart des dirigeants, encadrants et personnels RH. Cet impact se retrouve également parmi plus de la moitié (56 %) des dirigeants, encadrants et personnels RH qui ont des salariés fumeurs d'e-cigarettes dans leur établissement : parmi eux, 17 % ont eu à résoudre des situations conflictuelles. Pour les problèmes liés aux usages de tabac, il n'existe pas de différence significative entre les réponses des secteurs privé et public, mais concernant les usages de e-cigarette, les « atteintes à l'image de l'entreprise ou organismes » ainsi que les problèmes liés aux « risques psychosociaux » sont plus prégnants dans le secteur public.

Figure 1 / Impacts sur le travail des usages d'alcool des salariés



D'après les propos des répondants à l'enquête, à l'inverse des usagers de drogues licites (tabac et alcool), la présence de salariés usagers de drogues illicites serait limitée dans les entreprises privées/publiques et dans la fonction publique. Les faibles proportions estimées seraient dues en partie au caractère illégal de ces produits qui engendrerait plus d'usagers cachés que pour les drogues licites.

Comme en population générale, le cannabis est le troisième produit le plus consommé par les salariés des entreprises et les agents de la fonction publique. Dix pour cent des dirigeants, encadrants et personnels RH ont recensé des usagers de cannabis et parmi eux, sept sur dix déclarent au moins un problème lié à cette consommation. Ils citent en moyenne, 4,2 impacts sur l'activité de l'usage de cannabis : les principaux concernent la baisse de la productivité et la qualité du travail fourni, suivies de problèmes d'absentéisme et de retards fréquents.

## ■ ACTIONS MENÉES PAR LES DIRIGEANTS, ENCADRANTS ET PERSONNELS RH EN RÉPONSE AUX CONSOMMATIONS

À la question sur les types de réponses mises en place pour remédier aux problèmes liés à la consommation de produits psychoactifs, les dirigeants, encadrants et personnels RH concernés ont mentionné en moyenne 5,1 mesures qui sont, soit des actions au niveau individuel (85 %), soit des actions au plan collectif (82 %).

Au plan individuel, plus de deux tiers (69 %) des dirigeants, encadrants et personnels RH privilégient la recherche du dialogue avec le salarié et le recours au médecin du travail.

C'est le secteur public qui se distingue le plus dans cette dernière démarche : le médecin du travail est sollicité dans 71 % des organismes publics contre 58 % des entreprises privées. Déjà en 2006, c'était le médecin du travail qui était plébiscité. Quand les représentants du personnel/syndicats (68 %) sont alertés sur des problèmes de santé et de sécurité des salariés liés à la consommation de produits psychoactifs, ils sont aussi deux tiers à privilégier l'intervention du « médecin du travail ou le service de santé au travail ». Sur cette intervention, le secteur public se distingue également : sept dirigeants, encadrants et personnels RH sur dix donnent la priorité au médecin du travail contre la moitié dans le secteur privé. Les mesures disciplinaires, plus importantes dans le secteur privé (49 % vs 29 %), sont appliquées par 38 % des dirigeants, encadrants et personnels RH.

Les mesures prises au niveau collectif, plus importantes dans le secteur public (88 % vs 75 %), reposent en majorité sur des actions de prévention. La moitié des organismes ont mobilisé du temps pour les « formations et/ou sensibilisation du personnel et de l'encadrement » (51%) et pour « le réaménagement du règlement intérieur et des moyens de contrôle » (48 %).

**Tableau 1 / Actions menées pour résoudre les impacts des usages des salariés selon les secteurs (%)**

	Total	Public	Privé
<b>Mesures prises au niveau individuel (sous-total)</b>	85	88	81
Entretien individuel avec la personne concernée, conseils personnels	69	70	67
Recours au médecin du travail	65	71*	58
Repérage informel des comportements addictifs	52	52	52
Recours aux représentants du personnel	40	43	36
Mesure disciplinaire	38	29*	49
Dépistage officiel	15	17	13

	Total	Public	Privé
<b>Mesures prises au niveau collectif (sous-total)</b>	82	88*	75
Formation et/ou sensibilisation du personnel et/ou de l'encadrement	51	59*	41
Réaménagement du règlement intérieur et des moyens de contrôle	48	47	50
Plan d'action dans le cadre des CHSCT	43	47*	33
Mise en place ou réaménagement d'une politique globale de santé, de sécurité et de prévention	46	47*	34
Actions ponctuelles (Journée sans tabac...)	26	37*	13
Intervention d'un consultant	17	18	15

\*= différence significative au seuil de 0.05

Source : Enquête BVA 2014

Actuellement, dans le cadre des politiques de santé et sécurité mises en place dans les établissements privés et publics, un tiers des dirigeants, encadrants et personnels RH (35 %) déclarent la présence d'un volet « prévention » sur la consommation de produits psychoactifs, et ce de façon plus marquée dans le secteur public (41 % vs 29 %) et par 45 % des représentants du personnel/syndicats. C'est le plus souvent à travers un partenariat direction et représentants du personnel/syndicats qu'une telle initiative se concrétise. En revanche, la participation des représentants du personnel/syndicats lors de la résolution des incidents liés aux usages psychoactifs des salariés est moindre : seuls 38 % d'entre eux disent avoir été consultés par les dirigeants/encadrants/personnels RH.

## ■ LES ATTENTES DES ENTREPRISES ET ORGANISMES EN TERMES D'ACCOMPAGNEMENT ET D'INFORMATIONS SUR LA PRÉVENTION

Même si les dirigeants, encadrants et personnels RH semblent être bien informés en général « sur la question des addictions dans le monde du travail », ils connaissent moins « les dispositifs d'accompagnement qui existent pour faire face à ces situations ». Ainsi, près des trois quarts d'entre eux affirment être bien informés (73 %), et plus particulièrement dans le secteur public, mais seule la moitié déclare connaître les réponses pour y faire face. Les représentants du personnel/syndicats semblent moins au fait : deux tiers (64 %) disent maîtriser le sujet et moins de la moitié (47 %) semble être informés sur les dispositifs.

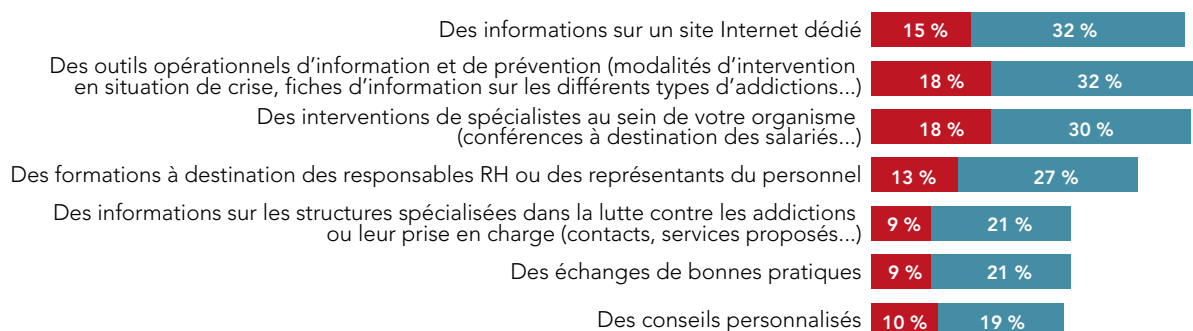
Parmi un ensemble d'acteurs suggérés pour accompagner les entreprises et organismes concernés par les impacts des consommations de produits psychoactifs de leurs salariés, le médecin du travail ou les services de santé au travail sont les interlocuteurs les plus plébiscités aussi bien par les dirigeants, encadrants et personnels RH que par les représentants du personnel/syndicats (82 % pour les premiers et 84 % pour les seconds), bien loin devant le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (29 % vs 27 %).

Les attentes en termes d'informations (figures 2 et 3) varient selon les deux populations interrogées dans cette enquête, où globalement huit acteurs sur dix considèrent comme marginaux les problèmes rencontrés avec les consommations de produits psychoactifs.

Les représentants du personnel/syndicats sont 41 % à penser que la formation à la prévention des addictions est prioritaire et 38 % d'entre eux sont pour des « interventions de spécialistes au sein de l'organisme », plus portés par le secteur public.

Parmi les solutions proposées par l'enquête, les attentes de 32 % des dirigeants, encadrants et personnels RH se portent avant tout sur des « informations sur un site Internet dédié » et l'accès à des « outils opérationnels d'information et de prévention (modalités d'intervention en situation de crise, fiches d'informations sur les différentes addictions) », sans différence significative par secteur.

## Figure 2 / Informations et accompagnements attendus par les dirigeants, encadrants et personnels RH



Source : Enquête BVA 2014

Note de lecture : deux réponses étaient possibles dans cette question. Pour des « informations sur un site internet dédié » : 15 % l'ont cité en premier et 32 % au global (en premier ou en deuxième).

## Figure 3 / Informations et accompagnements attendus par les représentants du personnel/ syndicats



Source : Enquête BVA 2014

## ■ CONCLUSION ET DISCUSSION

Plus de la moitié des entreprises interrogées ont eu à gérer les impacts de la consommation de produits psychoactifs des salariés de leur entreprise/organisme mais c'est l'alcool qui semble poser le plus de problèmes aux dirigeants et responsables RH.

Les modalités de réponses sont actuellement plus axées sur des solutions individuelles soit disciplinaires, soit médicales, en particulier dans le secteur privé.

Parmi les préoccupations des responsables concernant la consommation d'alcool, les impacts en termes de sécurité au travail sont moins cités, à l'inverse des répercussions sur les notions de performance et de productivité.

La question du travail en tant que déterminant de santé semble peu prise en compte dans la prévention actuelle des consommations de produits psychoactifs.

Face aux différentes limites méthodologiques de l'étude, les quelques résultats et tendances présentés doivent être lus comme des pistes de réflexion.