

Alcool en entreprise : les difficultés de la prévention

Selon deux enquêtes récentes portant sur la consommation de substances addictives (alcool, tabac, cannabis), 11 % des actifs consommeraient de l'alcool pendant leur temps de travail, hors repas et pots. Nombre de chefs d'entreprise ont déjà été confrontés à un problème d'alcool dans leur entreprise et beaucoup se sentent démunis face à ces situations. Le médecin du travail occupe un rôle privilégié en matière de prévention, tant du point de vue des salariés que des DRH. Si certains secteurs, comme le milieu des transports, ont pris des initiatives de prévention et de formation, les actions de prévention primaire restent toutefois encore limitées.

Au cours des dernières années, plusieurs enquêtes ont commencé à renseigner les questions de consommation de substances addictives (alcool, tabac, drogues) en entreprise (1-3). Pour autant, nous ne disposons pas, jusqu'à présent, d'une approche nationale représentative de la situation.

L'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé a souhaité contribuer à l'éclairage et à la compréhension de cette question tant du point de vue des directeurs des ressources humaines (DRH) et dirigeants d'entreprise que du point de vue des salariés ; un focus particulier a été accordé à la problématique alcool dans le cadre de l'entreprise.

Deux enquêtes ont été réalisées au cours des mois de mars-avril 2006 :

- Une enquête par téléphone, en partenariat avec l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (Anpaa) et l'Association nationale des directeurs et cadres de la fonction « Personnel » (ANDCP), auprès de huit cent onze directeurs de ressources humaines et dirigeants de cent deux entreprises de moins de cinquante salariés et sept cent neuf entreprises de plus de cinquante salariés.
- Une enquête par téléphone auprès de neuf cent soixante et onze actifs de tous secteurs, salariés du public, du privé et des personnes à leur compte, constituant un échantillon représentatif de la population des salariés de plus de 18 ans.

Opinions sur les risques liés à la consommation

Dans leur ensemble, dirigeants d'entreprise et salariés partagent sensiblement les mêmes opinions sur l'importance et les conséquences des risques liés à la consommation de substances psychoactives dans l'entreprise.

En matière de tabagisme, la protection des non-fumeurs fait désormais la quasi-unanimité (plus de 94 % d'accord) et plus de sept personnes sur dix se déclarent en faveur du développement des entreprises sans tabac (71 à 79 % d'accord en général dont 56 % d'opinions « *tout à fait favorables* » chez les dirigeants d'entreprises de plus de cinquante salariés ; 50 % parmi les dirigeants des petites entreprises et 48 % chez les salariés). Lors de l'enquête, 38 % des entreprises de plus de cinquante salariés et 59 % des moins de cinquante salariés se déclaraient entreprises sans tabac.

Les questions de toxicomanie, usage de cannabis et autres drogues au travail sont jugées de plus en plus préoccupantes par 65 % des DRH d'entreprises de plus de cinquante salariés (35 % « *de tout à fait d'accord* »), 71 % des dirigeants d'entreprises de moins de cinquante salariés (46 % de « *tout à fait d'accord* ») et 50 % des salariés (25 % « *de tout à fait d'accord* »).

Les conséquences des répercussions de l'alcool en entreprise sont

communément appréhendées sur l'ensemble des dimensions de l'entreprise. Les accidents du travail (notamment dans le secteur des transports), la productivité et la qualité du travail, la mauvaise image de l'entreprise sont les quatre principales causes perçues par les dirigeants et les salariés (83 % à 89 % d'accord suivant les personnes). L'importance des problèmes d'absentéisme au travail est soulignée par plus de 70 % des personnes interrogées (71 % des salariés, 74 % et 79 % des chefs d'entreprise) ; l'effet d'entraînement entre collègues, même s'il est jugé important par 60 à 70 % des personnes interrogées, apparaît toutefois mineur (« *très importants* » pour 43 % des dirigeants de petites entreprises, 25 % des dirigeants d'entreprises de plus de cinquante salariés et 30 % des salariés).

L'opinion suivant laquelle « *une consommation d'alcool de deux verres peut déjà constituer un risque au travail* » est partagée par plus de huit dirigeants sur dix (84 % dans les petites entreprises, 90 % dans celles de plus de cinquante salariés) et par 84 % des salariés, avec toutefois une différence sensible suivant les consommateurs : 67 % d'accord chez les consommateurs quotidiens *versus* 82 % chez les consommateurs hebdomadaires et 88 % chez les non-consommateurs d'alcool.

Les réponses à l'affirmation : « *L'alcool au travail est uniquement le pro-*

blème des personnes alcooliques » sont, en revanche, davantage contrastées ; une opinion à mettre sans doute en lien avec les pratiques de tolérance à l'égard de l'alcool suivant les entreprises et la consommation d'alcool chez les salariés : 27 % d'opinions validant cette assertion chez les DRH d'entreprises de plus de cinquante salariés *versus* 54 % chez les dirigeants de petites entreprises ; 48 % chez les salariés et 58 % chez les consommateurs quotidiens.

Ne pas sous-estimer les occasions de consommer

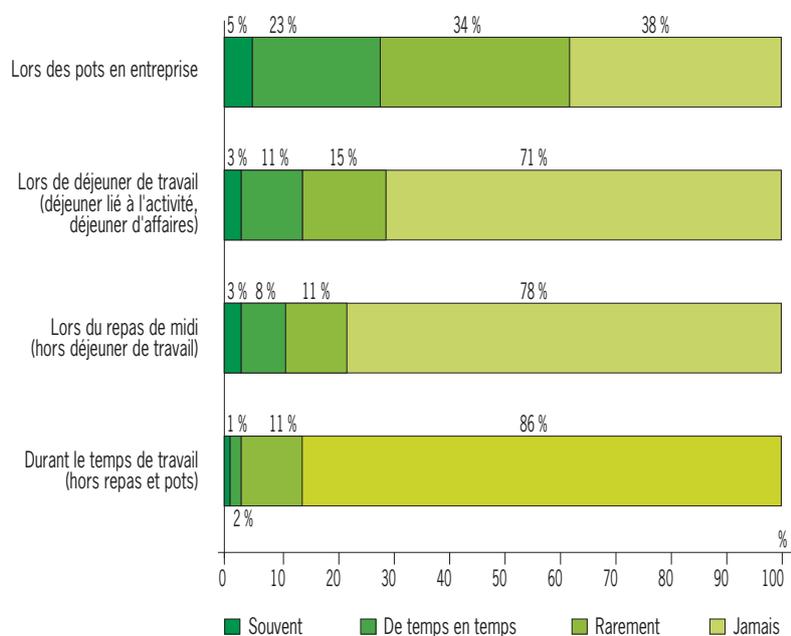
Alors que 24 % des dirigeants de petites entreprises et 31 % des DRH d'entreprises de plus de cinquante salariés déclarent que la consommation d'alcool au travail fait partie de la culture de leur milieu professionnel, seule une minorité d'actifs (11 %) a cette représentation. Si les salariés de l'agriculture, des transports, de l'hôtellerie ou de la restauration reconnaissent davantage ce fait (23 %), les DRH pointent, quant à eux, davantage le secteur de la construction (59 % *versus* 18 % des salariés de ce secteur).

La consommation dans le temps de travail (hors repas et pots) concernerait 11 % des actifs et 14 % des buveurs de l'année (*Figure 1*) ; elle serait autorisée par 2 % des DRH. De fait, d'après leur déclaration, les salariés du secteur de la construction seraient davantage concernés avec 7 % d'actifs déclarant consommer de l'alcool au moins de temps en temps, 15 % plus rarement.

La consommation d'alcool lors de déjeuners d'affaires concernerait 23 % des actifs avec une proportion plus importante chez les cadres supérieurs (39 %) ; 29 % des buveurs de l'année. Elle serait l'occasion pour 44 % d'entre eux consommant dans ces situations de boire plus de deux verres d'alcool, dont, pour 8 %, trois verres ou plus (10 % des hommes et 3 % des femmes).

La consommation d'alcool au repas de midi concernerait 18 % des actifs avec une proportion supérieure dans le secteur de l'agriculture (34 %) ; d'une façon plus générale, 22 % des buveurs (dont 3 % souvent). Elle serait l'occasion pour un tiers des consommateurs en cette occasion de consommer deux verres et plus (5 % plus de trois verres).

Figure 1. Consommation d'alcool dans des situations de travail chez les consommateurs sur une année



La consommation lors de pots en entreprise concernerait 49 % des actifs et 62 % des consommateurs d'alcool. Même si le nombre de pots à l'année déclaré reste limité (les salariés en déclarent trois ou quatre par an), dans ces occasions, plus de la moitié (51 %) de ceux qui déclarent habituellement consommer de l'alcool consommèrent au moins deux verres, 12 % trois verres ou plus (17 % des hommes et 4 % des femmes) ; des occasions à ne pas sous-estimer.

Certaines entreprises se montrent toutefois très restrictives sur les consommations d'alcool : 52 % des petites entreprises et 34 % de celles de plus de cinquante salariés déclarent n'autoriser aucune consommation d'alcool.

DRH et substances addictives : des priorités nouvelles

Si les chefs d'entreprise évoquent en priorité la prévention des risques professionnels et les accidents du travail, les questions de consommation de substances addictives apparaissent très nettement dans leurs priorités.

La consommation d'alcool occupe le troisième rang des préoccupations des chefs d'entreprise et quatre dirigeants sur dix (47 % des DRH de plus de cin-

quante salariés et 40 % des dirigeants de petites entreprises) déclarent y être personnellement vigilants. L'usage de drogues ou de cannabis est considéré comme un problème important à prendre en compte, avec une attention encore plus soutenue de la part des petites entreprises.

Au bilan, les risques d'addictions dans l'entreprise sont jugés importants par plus de 85 % des DRH. Parmi les entreprises ayant dressé un plan d'évaluation des risques professionnels (83 % dans les entreprises de plus de cinquante salariés, 50 % dans les petites entreprises de l'échantillon interrogé), la moitié des grandes entreprises et le tiers des petites entreprises y ont intégré les substances psychoactives. Compte tenu du poids écrasant des petites entreprises dans le marché des entreprises en France, ces résultats traduisent néanmoins des écarts considérables.

Mais, au-delà des préoccupations légales, les substances addictives sont une réalité vécue pour certains chefs d'entreprise. Si l'usage du cannabis dans l'entreprise demeure encore limité (14 % des DRH d'entreprises de plus de cinquante salariés et 7 % des dirigeants de petites entreprises ont déjà été confrontés à ce problème), en revanche, six dirigeants sur dix d'entreprises

de plus de cinquante salariés (62 %) ont déjà connu un problème d'alcool, et plus du tiers (38 %) dans les douze derniers mois. Le secteur public se distingue particulièrement : plus des trois quarts des responsables interrogés déclarent, en effet, avoir rencontré un problème, 50 % dans les douze derniers mois. Dans les petites entreprises de moins de cinquante salariés, la prévalence déclarée des problèmes d'alcool n'est que de 18 % et de 8 % au cours de douze derniers mois.

La majorité des responsables confrontés à une situation d'addiction dans leur entreprise se déclare démunie : 45 % en ce qui concerne les problèmes d'alcool, 56 % face à un usage de cannabis (chiffres sur les DRH de plus cinquante de salariés).

En ce qui concerne l'alcool et ses conséquences au sein de l'entreprise, trois quarts (74 %) des dirigeants soulignent une baisse dans la qualité du travail, deux tiers (65 %) des problèmes d'absentéisme et 59 % des situations conflictuelles (Figure 2).

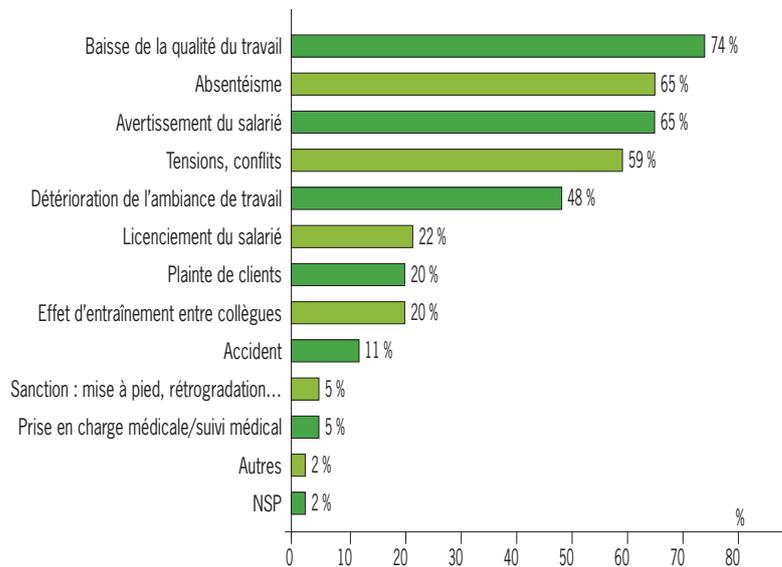
La recherche du dialogue avec le salarié est la situation privilégiée par 83 % des chefs d'entreprises ; 68 % font appel au médecin du travail et 58 % aux représentants du personnel. Les sanctions ne sont toutefois pas exclues, l'avertissement est mentionné dans plus de la moitié des cas (58 à 65 %) et 25 % des dirigeants déclarent avoir été amenés à prononcer un licenciement (Figure 3).

Qu'il soit sollicité par le DRH ou qu'il intervienne de lui-même, le médecin du travail demeure l'un des interlocuteurs privilégiés ; son intervention est citée dans 72 % des cas où l'entreprise a rencontré un problème d'alcool avec un salarié. Lors de leur dernière visite annuelle, 30 % des salariés déclarent avoir été interpellés par le médecin du travail sur leur consommation d'alcool (53 % sur leur consommation de tabac et 15 % sur l'usage de drogues).

La prévention : des actions émergentes

De façon spontanée, sans autre précision, trois entreprises de plus de cinquante salariés sur dix déclarent avoir mis en place des actions sur l'alcool (28 %) ou sur le tabac (29 %), 3 % des actions sur le cannabis, 5 % sur les autres

Figure 2. Conséquences de la prise d'alcool au sein de l'entreprise*



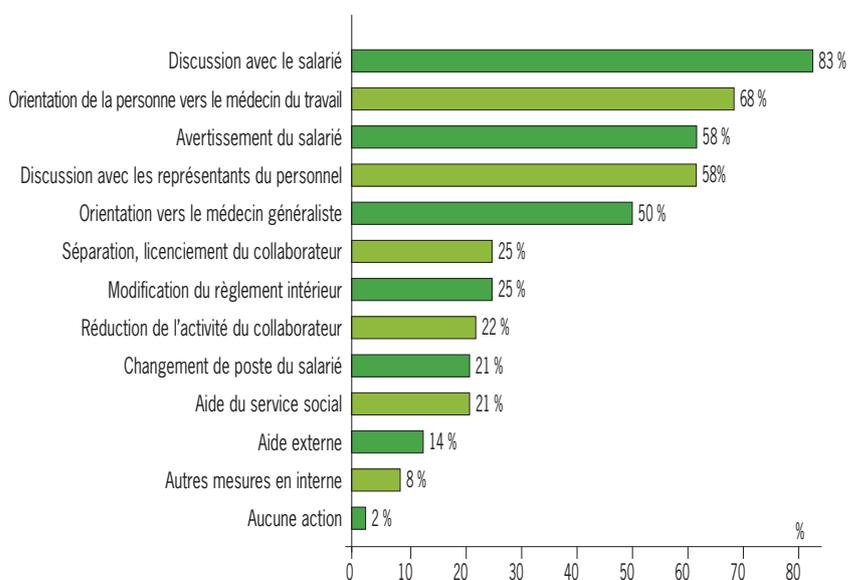
* Réponses multiples, entreprises ayant rencontré un problème d'alcool.

drogues. En ce qui concerne les plus petites entreprises, les actions sur le tabac dominent (15 %), suivies de celles sur l'alcool (8 %) et le cannabis (2 %).

De leur côté, 36 % des salariés déclarent avoir bénéficié d'actions de prévention ou de formation sur le tabac, 29 % sur l'alcool, 18 % sur le

cannabis, 15 % sur les autres drogues. En raison probablement de la législation et des risques d'accidents, le secteur des transports semble avoir pris des initiatives (65 % des salariés déclarent avoir bénéficié d'actions sur l'alcool, 54 % sur le tabac, 48 % pour le cannabis, 37 % pour les autres drogues), le secteur public semble égale-

Figure 3. Actions menées pour résoudre les problèmes d'alcool au sein de l'entreprise*



* Entreprises ayant rencontré un problème d'alcool.

Tableau 1. Personnes habilitées à traiter, au sein des entreprises, les questions de santé ou de sécurité liées à l'alcool, au tabac ou à la consommation de drogues (en pourcentage)

	Salariés	DRH (plus de 50 salariés)	DRH (moins de 50 salariés)
Le médecin du travail	75	87	76
Le comité d'hygiène et de sécurité ou le CHSCT	58	70	31
Le chef d'entreprise ou le responsable du personnel (DRH)	48	46	64
L'encadrement	NP	57	44
Des intervenants externes spécialisés	67	47	37
Les intervenants prévention risques professionnels (IPRP)	NP	43	39
Le réseau de sauveteurs, secouristes	NP	33	22
L'infirmière du travail	NP	25	27
Des salariés	39	38	NP
Les anciens alcooliques, les anciens fumeurs	3	NP	NP
Services sociaux, assistante sociale	1	26	30
Le médecin traitant, médecin généraliste	1	26	30
Autre	2	5	3
Aucune personne	2	NP	NP
NSP	2	0	0

Remarque : les deux enquêtes n'avaient pas une liste identique ; l'enquête DRH proposait une liste plus détaillée des intervenants au sein de l'entreprise ; NP signifie non précisé.

ment plus vigilant sur ces questions ; le secteur de la construction est, en revanche, encore très peu mobilisé.

Les entreprises qui ont initié des actions de prévention sur les addictions ont, dans près de sept cas sur dix, fait porter leurs actions sur une sensibilisation du personnel et une mise à jour du règlement intérieur. La formation des représentants du personnel ou le partenariat avec les CHSCT n'est évoquée que dans moins de quatre cas sur dix (40 % dans le cas des actions tabac, 34 % pour les actions alcool, 33 % pour le cannabis et autres drogues).

En ce qui concerne les interlocuteurs qui pourraient être habilités à traiter les questions de santé ou de sécurité sur les produits psychoactifs dans l'entreprise, le médecin du travail est à nouveau plébiscité, devant le CHSCT (*Tableau 1*). Le recours à des intervenants externes spécialisés est davantage mentionné par les salariés (67 %) que par les DRH (47 % et 37 %). Pour autant, il convient de souligner que seul le tiers des salariés souhaiterait obtenir des informations sur les substances addictives dans le cadre de leur entreprise.

Ces résultats illustrent la complexité de la prévention des substances addic-

tives dans l'entreprise. De la responsabilité sociale des chefs d'entreprise au sentiment d'être démuné face aux problèmes, quelle est la place pour la prévention primaire ? Rappelons que, même si les occasions de consommer de l'alcool en milieu de travail restent limitées, elles suscitent néanmoins l'appétence d'un certain nombre de buveurs, dépassant les seuils de risques. Salariés et DRH s'accordent sur les conséquences de l'usage de l'alcool dans l'entreprise : un levier pour les actions de prévention ? À l'évidence, il est nécessaire que les plans de prévention dépassent les approches réglementaires pour faire de la question de l'alcool et des autres substances psychoactives dans l'entreprise une véritable question de santé publique et de santé au travail. Les déterminants collectifs et du travail ont autant à être interrogés que les déterminants individuels. L'enjeu de la prévention passe par la mise en question, en débat et en action de la place des substances addictives dans l'espace social de l'entreprise : une responsabilité à partager collectivement avec l'ensemble des parties prenantes.

Colette Ménard

Psychosociologue, direction des affaires scientifiques de l'INPES.

► Références des études

- (1) Fontaine A., Fontana C. *Drogues, activité professionnelle et vie privée. Deuxième volet de l'étude qualitative sur les usagers intégrés en milieu professionnel*. Saint-Denis-La-Plaine : OFDT, coll. Focus-Consommateurs et conséquences, 2003 : 166 p.
- (2) Harzo C., Jeannin J.P., Arnaud C., Bonnal V., Prevert H., Vallette J.-F. *Alcool et travail. Une enquête auprès d'entreprises de la région Rhône-Alpes*. Étude financée par la Ddass du Rhône et la Drass Rhône-Alpes, la CPAM de Lyon, l'Urcam et la région Rhône-Alpes. Lyon : Observatoire social de Lyon 2003 : 44 p.
- (3) Lutz G., Arnaud C., Bonnal V., Prévert, H., Valette J.-F., *Le risque Alcool dans les PME/PMI. Rapport de l'enquête « Santé, sécurité, alcool au travail » auprès des PME/PMI de Midi-Pyrénées*. Étude réalisée avec le soutien de la Drass Midi-Pyrénées, l'Urcam et l'Assurance Maladie des caisses Midi-Pyrénées. Toulouse : Anpa, 2004 : 72 p.

Consulter également : Archives des maladies professionnelles et de l'environnement. 29^e congrès de médecine et santé au travail. Lyon, 30 mai-2 juin 2006. Communications du mercredi 31 mai 2006 sur Substances addictives en entreprises et Transports et travail. Paris : Masson, vol. 67, mai 2006 : 203-46.