



TYPOLOGIE de comportements hostiles au travail

Dr O. Semoun¹, Dr R. Salgues^{1*}, Dr H. Attali¹, Dr V. Mora¹, Dr I. Mouchetrou Njoya¹, M. Noyé², Dr C. Wargon¹, C. Zind³

En France, la prévalence des comportements hostiles au travail (CHT) est estimée entre 30 et 37 %, et un lien entre souffrance au travail et consommation de substances psychoactives (SPA) est décrit.

OBJECTIF

Rechercher l'existence d'une relation entre la nature des CHT, leur niveau global et la consommation de SPA.



MÉTHODE

Étude transversale (octobre 2024 – janvier 2025), par auto-questionnaire anonyme auprès de 1 120 salariés suivis par un SPSTI :

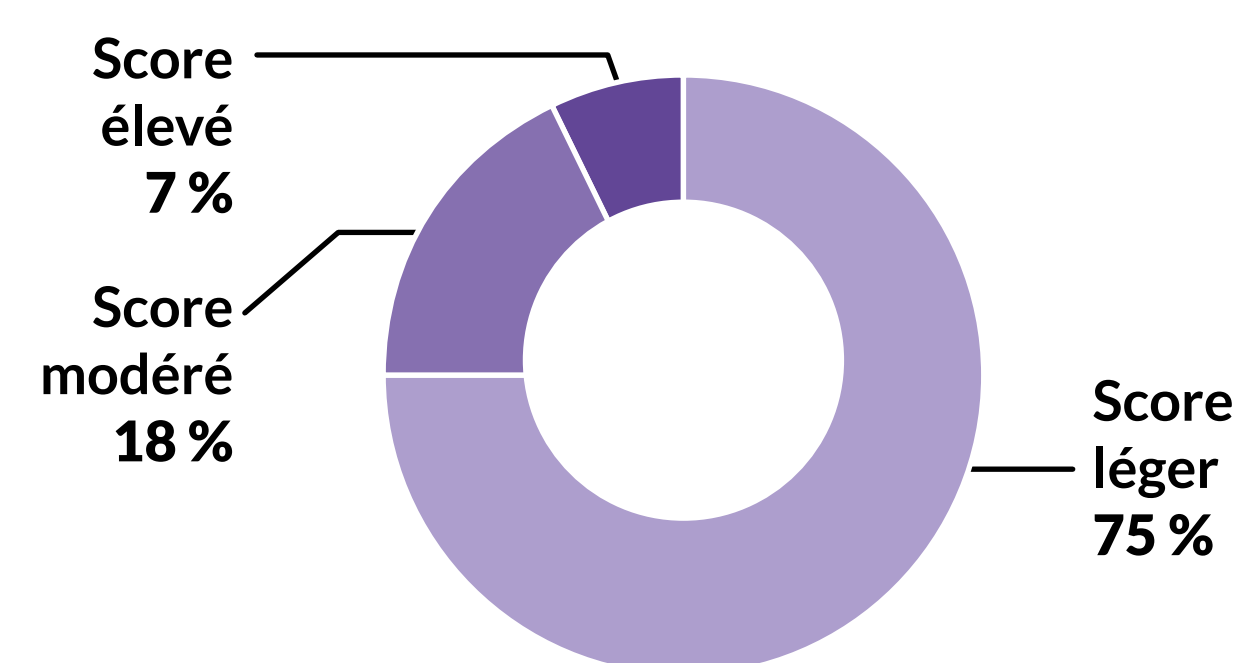
- utilisation du « Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) » ;
- items CHT regroupés en 3 catégories :
 - physique (2 items),
 - psychique (13 items),
 - organisationnelle (7 items) ;
- calcul du score NAQ-R (global et par catégorie) avec classement en nul [1], léger]1 ; 1,5], modéré]1,5 ; 2,5], élevé [2,5 ; 5].

RÉSULTATS

74,5 % des répondants ont rapporté des CHT.

14 % des salariés ont débuté ou augmenté leur consommation de SPA depuis leur prise de poste.

Score NAQ-R des salariés ayant rapporté des CHT



Quel que soit le niveau du score NAQ-R global :

- CHT physiques : les moins rapportés.
- CHT organisationnels : les plus rapportés. Les 7 items correspondants figuraient parmi les 10 plus cités avec, en tête : surcharge de travail, délais déraisonnables et contrôle excessif du travail, ce dernier n'apparaissant que chez les salariés à score NAQ-R élevé.
- CHT psychiques : augmentation avec la sévérité du score ; les sentiments d'exclusion ou d'opinions ignorées, parmi les plus cités.

Des CHT organisationnels, tels que la surcharge de travail, étaient présents chez tous les salariés ayant rapporté des CHT. Ils étaient systématiquement associés à des CHT psychiques.

	p<0,001	Début ou augmentation de consommation de SPA depuis la prise de poste	
		Non	Oui
Score NAQ-R	Organisationnel	1,5	2,4
	Psychique	1,2	1,8
	Physique	1,1	1,3

CONCLUSION

Ces résultats montrent que les CHT sont fréquents avec une origine prépondérante organisationnelle. Leur analyse typologique permet de cibler la charge de travail comme action de prévention primaire prioritaire.