

Alcool et prévention au sein des entreprises suisses

S. Inglin, L. Notari, B. Annaheim, F. Labhart, R. Hagen

Lausanne
Décembre 2009

Remerciements

Nous tenons à remercier l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) pour le soutien financier du projet, l'Office fédéral de la statistique (OFS) pour la base de données mise à disposition, Angela Jorns, Simone Koller, Caroline Perera, Lena Schiess, Eleonore Cassaigneau et Stefanie Wider pour les interviews, et Marina Delgrande Jordan, Michel Graf, Dwight Rodrick pour la relecture du manuscrit.

Table des matières

Introduction	4
La prévention primaire.....	4
La prévention secondaire	5
Objectifs de l'étude.....	5
Méthodologie	6
Echantillonnage.....	6
Questionnaire.....	6
Méthode d'interviews.....	8
Traitement des données.....	8
Description de l'échantillon.....	9
Résultats et discussions.....	12
Prévention primaire	12
Prévention secondaire.....	19
Conclusions	26
Bibliographie	28

Introduction

Les consommations problématiques de substances addictives psychoactives représentent aujourd'hui un phénomène social d'importance. Il est possible d'en observer l'existence et la gestion au sein de systèmes globaux, mais également au sein de micro-systèmes tels que les entreprises par exemple. L'entreprise détient une responsabilité sociale à l'égard de ses employé-e-s et cette dernière s'exprime également au travers des consommations problématiques, d'où l'importance de leur prêter une attention particulière.

Les entreprises constituent un terrain riche en informations s'agissant de telles préoccupations sociales, interagissant directement ou indirectement sur leur productivité et performance. En effet, si l'entreprise s'acquitte de cette responsabilité sociale c'est, entre autres, parce que sa propre pérennité dépend du bien-être et de l'efficacité de ses employé-e-s. Ainsi, un lien tangible et complexe existe entre l'addiction et le lieu de travail: ils interfèrent l'un sur l'autre.

Tout d'abord, le lieu de travail peut, selon certaines professions, légitimer une consommation d'alcool lors de verrees de départ ou d'autres événements rythmant la vie d'une entreprise. Selon une étude menée par l'Inserm (2003), les professions les plus touchées par une consommation excessive d'alcool sont celles où les employé-e-s sont en contact avec la clientèle. En outre, la pénibilité d'un emploi (physique ou psychique), le stress, ou encore le surmenage sont autant de facteurs pouvant influencer sur les habitudes de consommation d'alcool des salariés.

Parallèlement, la présence d'employé-e-s en état d'ébriété sur le lieu de travail peut engendrer des accidents et incidents susceptibles de nuire gravement tant à l'intégrité du personnel qu'aux aspects intrinsèques de son fonctionnement. Alors qu'une consommation excessive d'alcool est à même de provoquer des dommages conséquents tant au niveau de la santé que de la sécurité des salariés, une consommation plus insidieuse (un ou deux verres d'alcool) peut mener à des modifications légères de l'attention, de la capacité à évaluer un danger ou de la vigilance, et réduit ainsi la qualité de travail.

Les comportements dépendants ont acquis aujourd'hui une existence manifeste au sein d'un certain nombre d'entreprises, dont les prises de position et actions en définissent l'importance et le statut. Différentes approches préventives globales ciblant la population adulte peuvent être envisagées sur le lieu de travail. Il s'agirait donc, pour les entreprises, d'élaborer des politiques de prévention ciblant la consommation de substances addictives et ses conséquences potentielles. Le but de ce rapport étant d'évaluer où se situent les entreprises suisses au niveau de telles politiques, en portant une attention spécifique à la consommation d'alcool.

Il est important de rappeler quels sont les différents niveaux de prévention afin de faciliter la lecture et compréhension des différentes analyses.

La prévention primaire

De manière générale, le travail de prévention primaire consiste en l'ensemble des moyens déployés pour empêcher l'apparition d'un trouble ou d'un symptôme. S'agissant de la consommation d'alcool, la prévention primaire comprend toutes les mesures visant à éviter ou réduire les risques relatifs à une telle consommation, l'information en étant un des aspects. Il existe de nombreux procédés à exploiter en entreprise, telles que la communication avec le personnel, l'organisation de formations destinées au personnel dont le but est d'apprendre à gérer ce type de problématique en entreprises, ou encore l'instauration de réglementations.

La prévention secondaire

Un travail de prévention secondaire vise la détection précoce d'un trouble ou symptôme, dans le but de les repérer à une phase où ils peuvent être encore traités. Dans le cas présent, le travail de prévention secondaire est destiné aux salariés qui rencontrent des problèmes liés à une consommation excessive d'alcool. Cette approche vise le dépistage d'un problème déjà existant. Il s'agit alors d'évaluer dans quelles mesures les employé-e-s sont protégés par l'entreprise et comment vont se négocier les problèmes et objectifs du salarié face aux attentes de l'employeur.

S'agissant des réglementations, il est important de rappeler que le cadre juridique relatif à la consommation excessive d'alcool sur le lieu de travail est encore sommaire. La mise en place de règles et procédures et leurs applications dépendent donc essentiellement de l'initiative des responsables. Ces règles traduisent et reflètent également le seuil de tolérance de chaque entreprise à l'égard de la consommation d'alcool, et les attitudes des employeurs influenceront de ce fait sur les comportements individuels.

Le présent rapport propose donc une évaluation de l'état des lieux de cette problématique et des politiques de prévention existantes, et ceci dans les différentes régions de Suisse. Il évalue également si des dissemblances sont observables sur la base de variables telles que la taille de l'entreprise, sa région de localisation, son secteur d'activité (secondaire ou tertiaire) ou encore son domaine d'activité (situation juridique de l'entreprise).

Objectifs de l'étude

La consommation excessive d'alcool est depuis longtemps au cœur des préoccupations et actions de l'ISPA. De plus, un site internet¹ concernant plus spécifiquement la consommation d'alcool en entreprises existe depuis 2009. Le présent rapport propose donc une évaluation des structures et politiques en la matière au sein des entreprises suisses, et ceci pour recueillir des informations actuelles dans le but d'optimiser les actions et réflexions préventives.

Evaluer le fonctionnement des entreprises à l'égard de la consommation d'alcool permet de suivre l'évolution de cette problématique au niveau social, les entreprises offrant un biais de réflexion solide. Prendre connaissance de cette réalité, en Suisse, est également une manière d'en améliorer la gestion et le devenir pour que les employeurs deviennent, dans la mesure du possible, des partenaires dans la lutte contre la dépendance à l'alcool.

¹ Site : www.alcoolautravail.ch

Méthodologie

Echantillonnage

Les entreprises contactées pour cette étude proviennent d'une base de données de l'Office fédéral de la statistique recensant l'ensemble des entreprises des secteurs secondaire et tertiaire établies en Suisse et comptant au moins 100 employé-e-s. Sur cette liste comprenant initialement 4446 entreprises, nous avons procédé à un tirage aléatoire des entreprises stratifié par région linguistique (allemande, française, italienne) et taille des entreprises (100 à 199 /200 à 249 /250 à 499 /500 à 999/ plus de 999 employé-e-s). S'agissant des régions linguistiques, nous avons dans un premier temps vérifié si les entreprises correspondaient bien à la région linguistique du canton. Ainsi, le canton des Grisons a, par exemple, été considéré comme faisant partie de la région alémanique puisqu'une seule entreprise en son sein était italophone. Concernant les cantons bilingues (Berne, Fribourg et le Valais), nous avons répertorié les entreprises selon le nom de la ville ou du village d'établissement. Si cette méthode ne permettait pas de déterminer la région linguistique avec certitude, d'autres indicateurs tels que les qualificatifs SA/AG ou encore le nom de l'entreprise ont été pris en considération. Afin de pouvoir effectuer des analyses entre les différentes régions linguistiques, le Tessin a été sur-échantillonné (tiré quatre fois plus fréquemment).

Un total de 1112 entreprises ont été contactées. Toutefois, deux doublons et une entreprise ayant fait faillite ramènent l'échantillon à 1109 entreprises. Sur les 1109 entreprises sollicitées, 905 (soit 81.6% de l'échantillon) ont accepté de répondre. Les autres 18.4% des entreprises n'ont donc pas souhaité faire, soit pour préserver la confidentialité de leurs informations, ne transmettant pas ce genre de données par téléphone ou encore n'étant pas intéressés par la thématique de l'enquête.

Questionnaire

Ce questionnaire est inspiré par une enquête antérieure effectuée par l'ISPA et traitant de problématiques semblables (Buchmann 2001). Cependant, au vu de l'évolution de la thématique abordée, de nouvelles pistes de réflexion ont été ajoutées. Le questionnaire est structuré sur la base de huit questions réparties de la manière suivante. La première question (question 1), qualifiée de « préliminaire », sonde l'existence d'un service social dont la fonction est d'aider et écouter les salariés en cas de problèmes personnels ou de santé.

Questions de prévention primaire

Les quatre questions suivantes (questions 2 à 5) relatives aux mesures de « prévention primaire » sondent dans quelle mesure la problématique relative à la consommation d'alcool en entreprises est intégrée aux différents canevas et programmes de formation.

Tout d'abord, une question relative à l'existence et au contenu de règles et procédures écrites en matière de consommation d'alcool a été proposée. Elle constitue l'un des deux axes fondamentaux de cette enquête. Il s'agissait pour les entreprises ayant pris part à l'enquête d'affirmer si de telles réglementations faisaient partie ou non de leur politique d'entreprise. Dans un premier temps, la question était posée de manière ouverte et l'interviewé était libre de préciser le type et le contenu de ces règles. Si toutefois le répondant se montrait confus, un certain nombre de règles lui ont alors été énoncées, telles que : « la consommation d'alcool pendant le travail est interdite », « la consommation d'alcool pendant les heures de travail est autorisée seulement lors d'occasions spéciales », « pas de consommation d'alcool pour les

employé-e-s en contact avec la clientèle », « pas de consommation d'alcool pour les employé-e-s travaillant en dehors de l'entreprise », « pas de consommation d'alcool pour les secteurs comportant des risques pour la sécurité des employé-e-s », « pas de vente d'alcool dans le restaurant ou la cafétéria de l'entreprise », « les employé-e-s sont sobres c'est-à-dire qu'ils ont un maximum de 0.5 pour mille dans le sang ». L'interviewé était invité à répondre « oui », « non » ou « cette règle ne s'applique pas à l'entreprise ». Plusieurs autres alternatives se présentaient à l'interviewé tels que « non », « non mais elles sont prévues », « je ne sais pas ».

La troisième question examine si la thématique « alcool au travail » a été abordée au cours des deux dernières années avec le personnel et sous quelles formes, et ceci à l'aide de huit sous-questions (séance d'information/réunion, ateliers/cours/séminaires, formation continue, campagnes d'affichage, circulaires, dans le cadre d'entretiens réguliers entre collaborateurs, test de dépistage, autres).

La quatrième question sonde si des formations continues ont été mises sur pied pour les cadres s'agissant de la manière dont gérer les problèmes liés à l'alcool en entreprises, et si oui sous quelles formes (séance d'information/réunion, ateliers/cours/séminaires, information écrite, autres).

Finalement, la cinquième interroge le répondant sur le biais par lequel ces formations ont été mises en place (structure interne, structure externe, les deux)

Questions de prévention secondaire

Les trois questions suivantes (questions 6, 7 et 8) traitent de la prévention secondaire s'agissant de la consommation d'alcool et d'autres types de substances en entreprises. La sixième question constitue le second axe fondamental du questionnaire. Elle a pour but d'évaluer si des mesures écrites et applicables existent dans le cas où un employé-e aurait des problèmes avec l'alcool. Différentes mesures ont été proposées (entretien avec les supérieurs directs, entretien avec les responsables du personnel ou la direction, entretien avec des assistants sociaux, entretien avec le personnel médical, plan d'étape/modèle d'intervention, accords/mesures, menace de licenciement). S'ensuivent plusieurs sous-questions concernant l'existence de contrats standards dans le cas où un-e employé-e rencontrant ce genre de problème déciderait d'entreprendre une thérapie, puis de l'application concrète de ces mesures lors des deux dernières années.

Dans le cas où l'interviewé répondait négativement à la sixième question, la suivante (question 7) servait à appréhender si malgré l'absence de mesures écrites, des situations ont requis certaines interventions en raison de problèmes liés à l'alcool durant les deux dernières années, et le cas échéant de quels types d'interventions il s'agissait. De manière similaire, la dernière question 8 évalue si des mesures ont été prises s'agissant de problèmes liés à l'usage de drogues illégales ou médicaments durant les deux dernières années.

Méthode d'interviews

Les entreprises ont été contactées par téléphone durant le mois de juin 2009 et ceci durant les heures de bureau soit entre 9h-12h et 13h-18h. Afin de couvrir l'ensemble de la Suisse, plusieurs téléphonistes ont été recrutés et attribués à une région linguistique selon leur langue maternelle. Nous avons utilisé pour les interviews la méthode CATI (computer-assisted telephone interview) et avons pu de ce fait créer directement une base de données utilisable pour les analyses ultérieures.

Traitement des données

Variables dépendantes

Parmi les entreprises ayant accepté de répondre, les deuxième et sixième questions ont été utilisées comme des filtres, raison pour laquelle les entreprises n'ayant pas répondu à au moins une de ces deux questions, soit 4.6%, ont été écartées. Ces deux questions ont été les seules à avoir été croisées avec les régions linguistiques. L'échantillon final est donc composé de 854 entreprises.

En ce qui concerne la deuxième question, 2.5% de l'échantillon n'ont pas donné de réponse, 2.4% ont répondu ne pas connaître la réponse et 0.1% n'ont pas voulu répondre. S'agissant de la sixième question, le taux de non-réponse a été un peu plus élevé (3.5%), suivi de 3.2% qui ont dit ne pas savoir et 0.3% ne pas vouloir répondre.

Les sous-questions (cf questionnaire) ainsi que les catégories « autres » des questions 3 et 4 ont été recodées dans le but de garder un maximum de données. Les sous-questions de la troisième question (communication autour de la thématique « alcool au travail ») ont été recodées en quatre catégories: « séance information/réunion », « ateliers/cours/séminaires » et « formation continue » ont été regroupées comme étant de l'ordre des interventions orales, alors que les sous-questions « campagne d'affichage » et « circulaire » ont été regroupées sous l'appellation information écrite. Finalement, les deux autres sous-questions ont été traitées telles quelles.

S'agissant de la quatrième question, les sous-questions ont été recodées en deux groupes distincts: « séance information/réunion » et « ateliers/cours/séminaires » sous intervention orale et le reste sous « information écrite ».

Variables indépendantes

Les variables telles que le secteur d'activité, la région linguistique ainsi que la taille de l'entreprise ont été fournies dans la liste de l'Office fédéral de la statistique. Toutefois, la taille, initialement composée de cinq catégories, a été recodée en trois catégories (100-249 /250-499 /500 et plus) afin de faciliter la lecture du présent rapport. La variable « domaine d'activité » (statut juridique de l'entreprise) a été créé sur la base du registre du commerce. Les entreprises liées à l'Etat et au droit public ont été recodées dans la catégorie « fonction publique » et toutes les sociétés anonymes, fondations, associations, coopératives ont, elles, été regroupées dans la catégorie « fonction privée ». La variable « secteur d'activité » est composée de deux catégories, soit le secteur secondaire qui regroupe les activités liées à la transformation des matières premières issues du secteur primaire, et le secteur tertiaire qui regroupe les entreprises qui produisent des services.

Bien que chaque question ait été croisée avec ces différentes variables indépendantes, seuls les tableaux présentant des relations ou des différences significatives figurent dans le rapport.

Description de l'échantillon

L'échantillon final sur lequel sont basées les analyses suivantes est composé de 854 entreprises (celles ayant répondu au moins aux deux questions-clés, questions 2 et 6), ce qui correspond à 773 entreprises une fois l'échantillon pondéré. Il n'y a pas de différences significatives entre la proportion d'entreprises ayant refusé de répondre ou n'ayant pas répondu à l'une des deux questions-clés sur la base des variables indépendantes telles que la région linguistique, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité ou encore le domaine d'activité.

Deux logiques ont été utilisées pour la réalisation des tableaux de ce rapport. Tout d'abord, lorsqu'il s'agit de comparer les régions linguistiques, nous avons utilisé l'échantillon brut non pondéré représentant le nombre effectif de réponses (n=854). Puis, pour les autres comparaisons, nous avons utilisé l'échantillon pondéré respectant la répartition effective des entreprises en Suisse (n=773).

Par ailleurs, il est important de mentionner que les « n » de chaque tableau peuvent varier selon que les réponses comportent des données manquantes (entreprises ayant pris part à l'enquête, mais n'ayant pas répondu à une question).

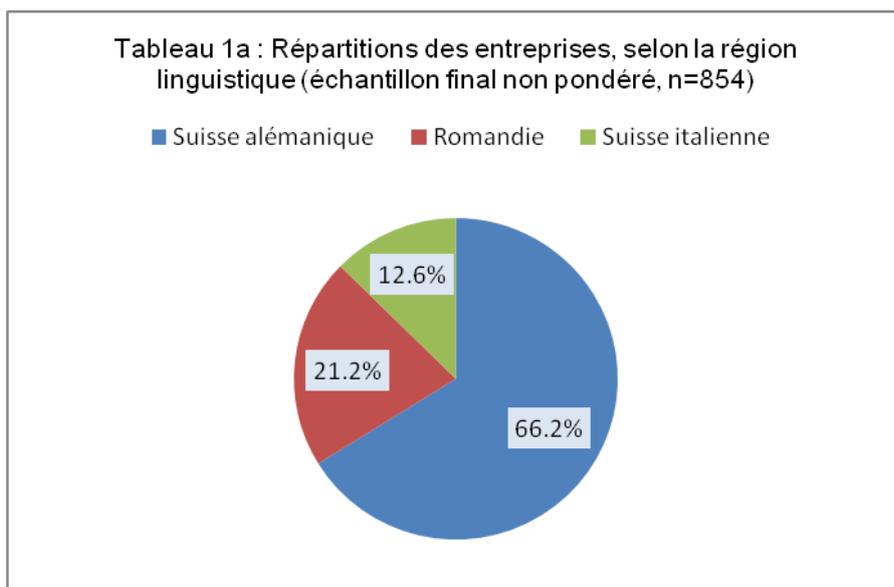
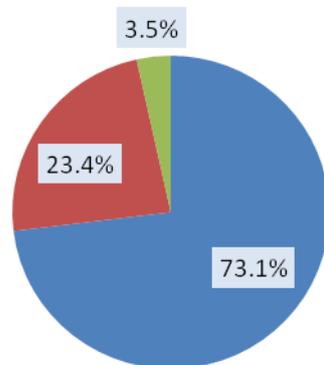


Tableau 1b : Répartitions des entreprises, selon la région linguistique (échantillon final pondéré, n=773)

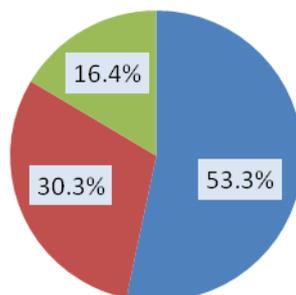
■ Suisse alémanique ■ Romandie ■ Suisse italienne



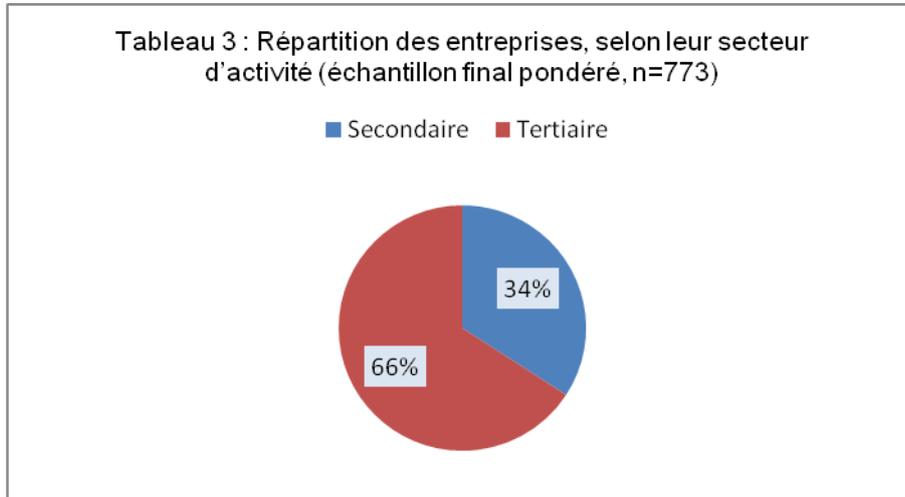
Sur la base de l'échantillon pondéré (n=773), 412 entreprises, soit 53.2%, comptent 100 à 249 employé-e-s, 30.3% comptent 250 à 499 employé-e-s et 16.4% comptent 500 employé-e-s ou plus.

Tableau 2 : Répartitions des entreprises, selon leur taille (échantillon final pondéré, n=773)

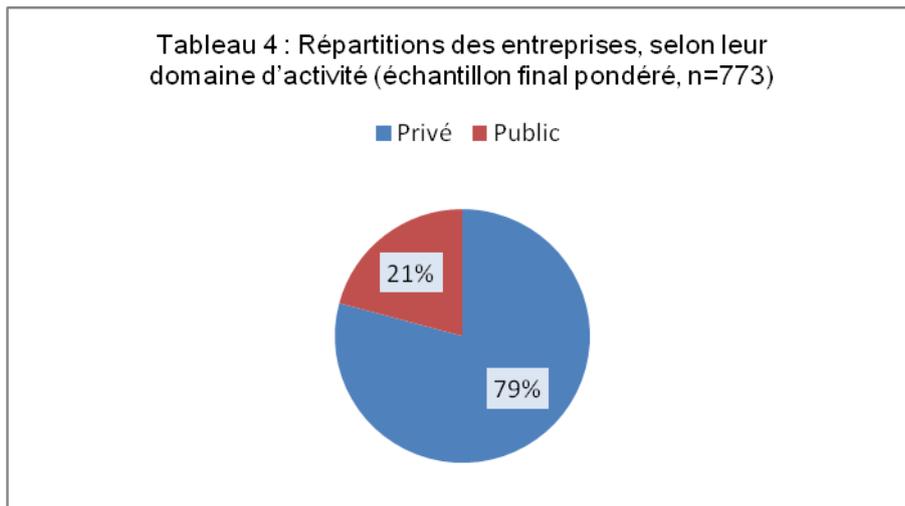
■ 100-249 ■ 250-499 ■ 500+



Parallèlement, s'agissant du secteur d'activité, 509 entreprises, soit 65.8%, sont actives dans le secteur tertiaire, comme le démontre le tableau 3.



Finalement, une large majorité (79.1%) des entreprises sont actives dans le domaine privé, contre 20.9% dans le secteur public.



Résultats et discussions

Prévention primaire

Existence d'un service social ou d'une autre structure dont la fonction est d'aider les employé-e-s en cas de problèmes personnels ou de santé

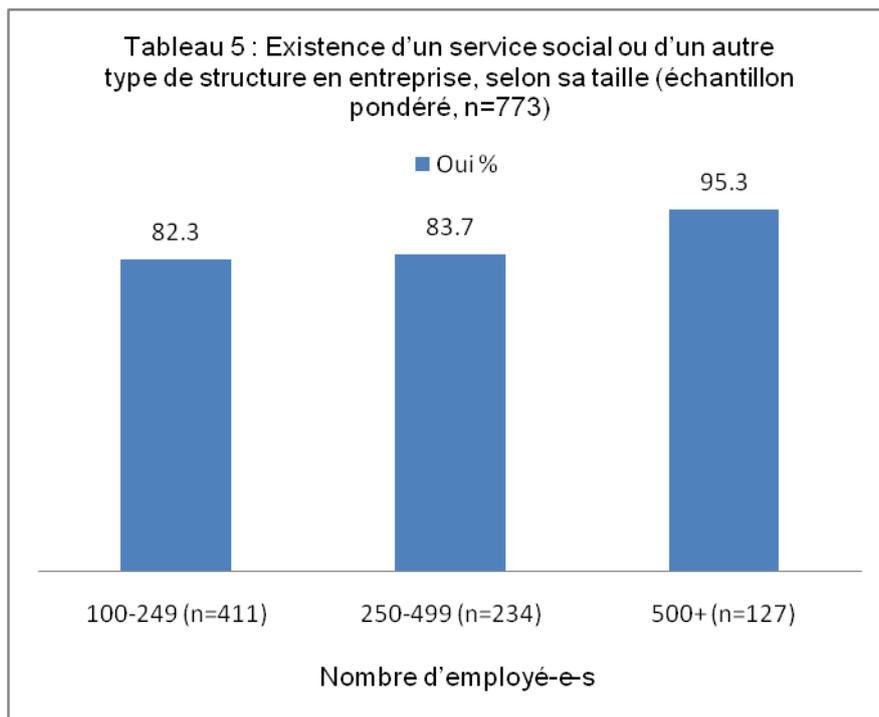
Les entreprises détiennent certaines responsabilités sociales à l'égard de leurs employé-e-s qui se traduisent, entre autres, par la mise en place de structures d'écoute adéquates destinées à ces derniers.

La première question permet de sonder de quelle manière les entreprises se mettent au service de leurs employé-e-s en cas de difficultés personnelles ou de santé. Il est également intéressant d'évaluer quels types de structures existent et lesquels sont les plus courants (responsable du personnel, supérieurs directs, service social interne, médecin/infirmier, conseil de fondation, envoi à une structure externe).

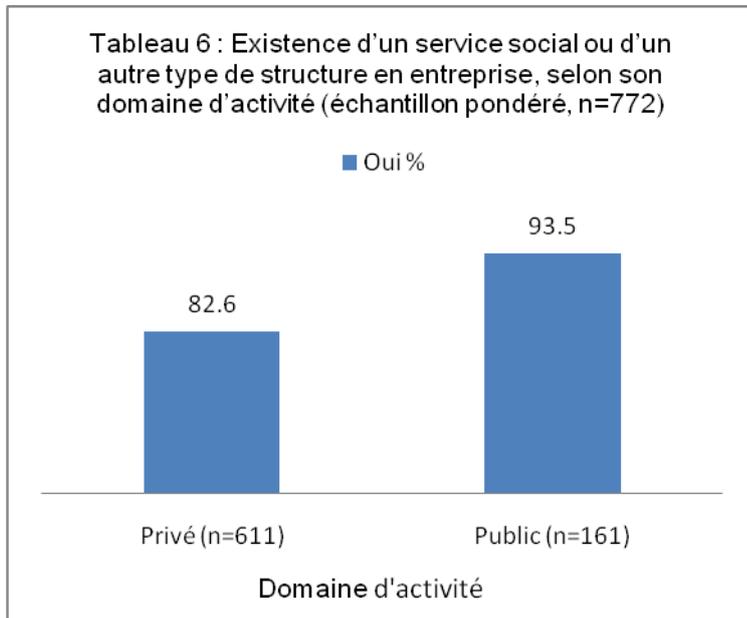
Les représentants du personnel ou les médecins du travail sont généralement les interlocuteurs privilégiés si l'on considère l'ensemble du personnel et ses besoins. Ce genre de service propose une meilleure insertion de l'employé-e dans son environnement professionnel et joue le rôle de médiateur, d'interface entre l'entreprise et le monde extérieur. Ecouter et aiguiller les employé-e-s va également dans l'intérêt de l'entreprise, proposant une adéquation entre aide et efficacité.

La majorité des entreprises ayant pris part à l'enquête ont répondu bénéficier d'une telle structure, soit 84.8%. L'existence de cette structure peut cependant varier selon plusieurs facteurs tels que la taille de l'entreprise ou le domaine d'activité, mais aucune relation significative n'a été observée selon le secteur d'activité.

Comme l'illustre le tableau 5, plus la taille des entreprises est conséquente, plus la proportion d'entreprises possédant de telles structures est élevée (chi2 : $p < 0.001$).



Les entreprises du domaine public sont proportionnellement plus nombreuses à avoir mis en place une telle structure, comme le démontre le tableau 6 (chi2 : $p < 0.001$).

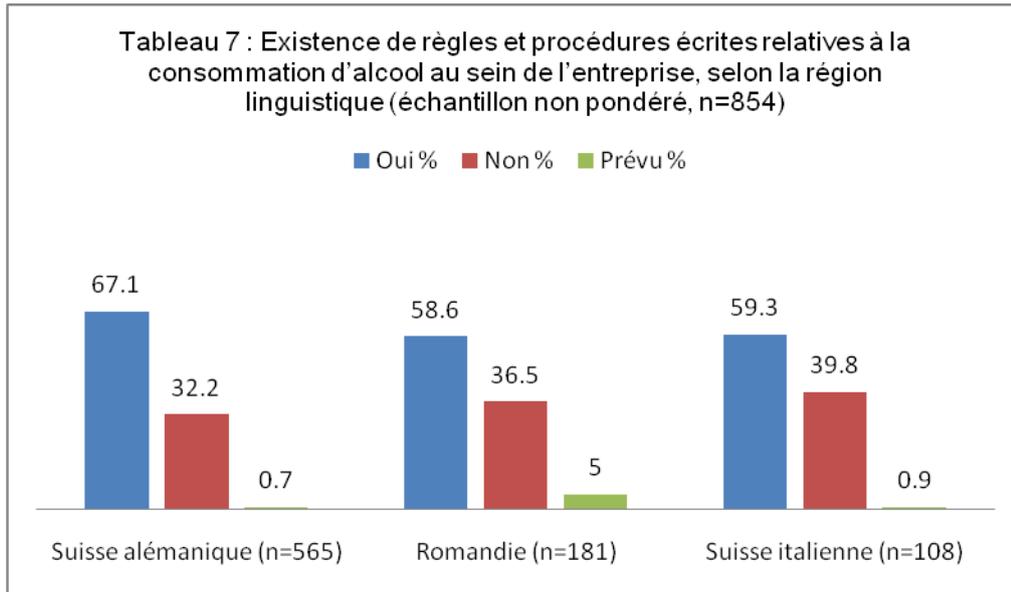


Existence de règles et procédures écrites relatives à la consommation d'alcool au sein de l'entreprise

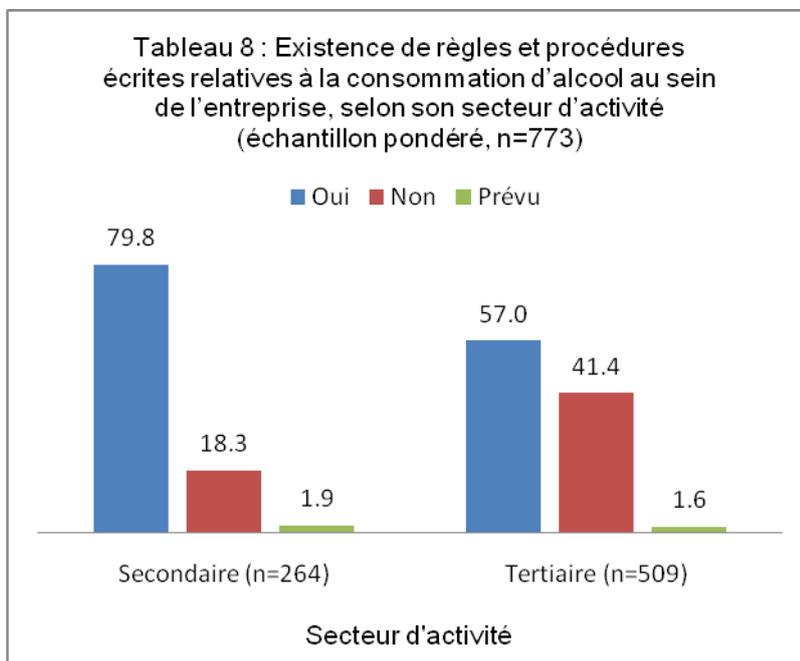
La législation sur le travail ne contient que très peu d'articles sur la prévention de l'alcoolisme en entreprise. Ces derniers ne semblent que bien souvent traiter des notions de risque et sécurité en rapport à une consommation excessive d'alcool. Les initiatives en matière de règles et procédures relatives à la consommation d'alcool (règlement interne) en entreprise dépendent donc en majeure partie de l'employeur et du fonctionnement de sa structure.

Selon nos analyses, 64.8% des entreprises ayant pris part à l'enquête affirment posséder des règles et procédures explicites (écrites) relatives à la consommation d'alcool et 1.7% ont déclaré qu'elles n'existaient pas mais étaient prévues. L'existence de ces réglementations diffère selon certains facteurs tels que la région linguistique, le secteur d'activité ou encore le domaine d'activité de l'entreprise.

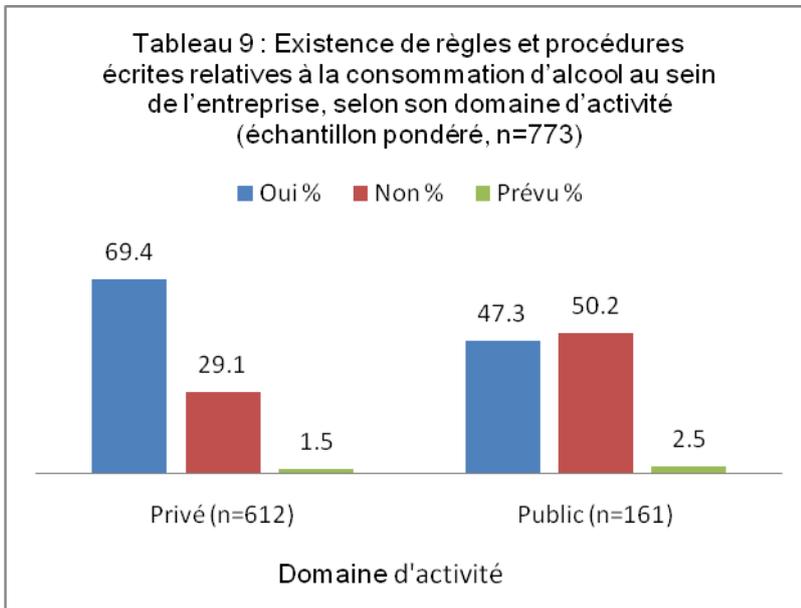
Les entreprises établies en Suisse allemande sont proportionnellement les plus nombreuses à répondre par l'affirmative (67.1%), suivies des entreprises établies au Tessin (59.3%) et en Romandie (58.6%), comme l'illustre le tableau 7 (chi2 : $p < 0.001$).



Parallèlement, les entreprises de secteur secondaire sont proportionnellement plus nombreuses que celles de secteur tertiaire à disposer de ces réglementations, comme le démontre le tableau 8 (χ^2 : $p < 0.001$). Il peut paraître logique que ce type de réglementations se retrouve davantage dans un secteur où les risques d'accidents de travail sont potentiellement plus élevés.



Les entreprises du secteur privé sont proportionnellement plus nombreuses à posséder des règles et procédures explicites (écrites) relatives à la consommation d'alcool que celles du secteur public (tableau 9, chi2 : $p < 0.001$).



Par contre, aucune relation significative ne s'observe entre l'existence de règles en matière d'alcool en entreprise et la taille de celle-ci.

Ainsi, concernant les réglementations, il est important de souligner que leur présence est fortement influencée par le secteur d'activité et par la situation juridique de l'entreprise. Comme précédemment mentionné, 79.8% des entreprises du secteur secondaire possèdent ces réglementations. S'agissant par contre du secteur tertiaire, ce sont surtout les entreprises du domaine privé qui effectuent de la prévention primaire si nous les comparons à celles du domaine public (61.5% versus 46.8%, chi2 : $p < 0.01$).

Types de règles et procédures écrites relatives à la consommation d'alcool au sein de l'entreprise

« La consommation d'alcool pendant le travail est interdite »

Chez 96.3% des entreprises ayant répondu posséder des règles et procédures écrites s'agissant de la consommation d'alcool en entreprise, la règle selon laquelle la consommation d'alcool est interdite pendant le travail s'applique (n= 501).

« La consommation d'alcool pendant les heures de travail est autorisée seulement lors d'occasions spéciales »

Chez 40.1% des entreprises ayant répondu par l'affirmative, la règle voulant que la consommation d'alcool pendant les heures de travail soit autorisée seulement lors d'occasions spéciales est de mise (n= 501).

« Pas de vente d'alcool dans le restaurant d'entreprise /la cafétéria »

Si l'on considère toujours les entreprises ayant répondu affirmativement à la question 2, 49.8% de celles possédant une cafétéria ou un restaurant d'entreprise n'y vendent pas de boissons

alcooliques (n= 315). Dans près de la moitié des cas, l'alcool est proposé en cafétéria et ne fait donc pas l'objet de restrictions de consommation particulières. Si l'on confronte ce résultat au pourcentage relatif à la première réglementation (consommation d'alcool interdite pendant le travail), une certaine contradiction peut être relevée. En effet si la grande majorité des entreprises interdisent une telle consommation durant le travail, la moitié propose de l'alcool au sein du restaurant/cafétéria d'entreprise.

« Pas de consommation d'alcool pour les secteurs comportant des risques pour la sécurité des employé-e-s »

S'agissant des entreprises dont certains secteurs peuvent porter atteinte à la sécurité des employé-e-s, 48.9% d'entre elles interdisent la consommation d'alcool pour les employé-e-s y travaillant (n= 402).

« Pas de consommation d'alcool pour les employé-e-s en contact avec la clientèle »

Finalement, il est important de mettre en exergue la forte composante sociale de l'alcool. Les employé-e-s en contact avec une clientèle, dans certaines circonstances, sont enclins à consommer davantage d'alcool qu'ils ne le feraient seuls (lors de banquets, réceptions, dîners, etc.). Selon nos analyses, 45.5% des entreprises concernées interdisent la consommation d'alcool pour les employé-e-s occupant de telles fonctions (n= 432).

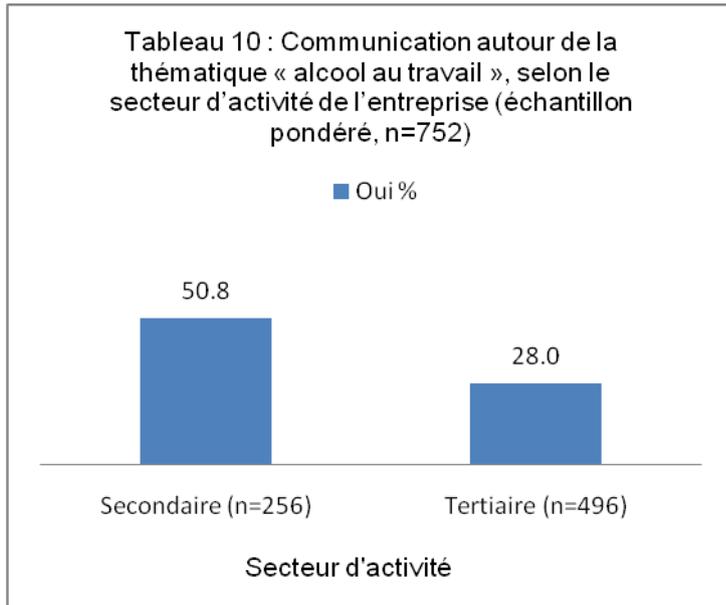
« Pas de consommation d'alcool pour les employé-e-s travaillant en dehors de l'entreprise »

Finalement, 41.8% des entreprises affirment que la consommation d'alcool est interdite pour les employé-e-s travaillant en dehors de l'entreprise (n= 388).

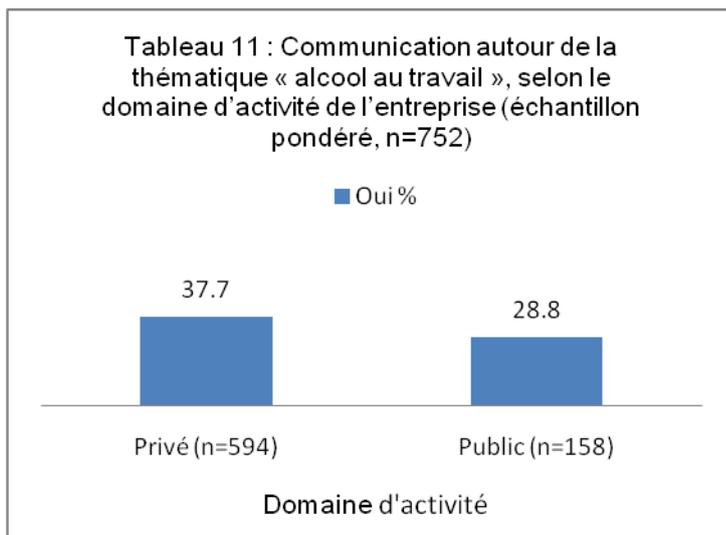
Communication autour de la thématique « alcool au travail »

Il y a différents moyens d'informer et sensibiliser le personnel aux problématiques de dépendance. Selon nos analyses, seuls 35.8% des entreprises ayant pris part à l'enquête ont affirmé avoir abordé, durant les deux dernières années, la thématique « alcool au travail » avec le personnel. Aborder ce genre de problématique permet à la fois de mettre en lumière l'existence de certains comportements pouvant être considérés comme tabous, et de les objectiver en tant que préoccupation sociale au sein d'une entreprise; ce processus permettant de suggérer et faciliter la demande d'aide.

Cette observation varie selon différentes variables indépendantes, comme l'illustrent les tableaux suivants. En effet, les entreprises du secteur secondaire sont proportionnellement plus nombreuses à avoir privilégié cette initiative, si nous les comparons à celles du secteur tertiaire (chi2 : $p < 0.001$). Il est peut-être ici question de secteurs associés à la notion de risque en matière de sécurité, dont serait plus caractéristique le secteur secondaire.



Les entreprises du domaine privé sont proportionnellement plus nombreuses à avoir abordé cette thématique durant les deux dernières années (tableau 11, χ^2 : $p < 0.05$).



Finalement, aucune relation significative n'est observable selon la taille de l'entreprise.

Différentes manières d'aborder la thématique « alcool au travail »

Il s'agit d'appréhender sous quelles formes ces initiatives ont été abordées, sachant que cette question propose des réponses à choix multiples. Parmi les entreprises ayant répondu l'avoir fait, 48.5% ont utilisé le biais d'interventions orales et 23.6% le recours à l'information écrite. Parallèlement, 44.5% des entreprises ont abordé le sujet dans le cadre d'entretiens individuels et 1.5% ont eu recours à des tests de dépistage.

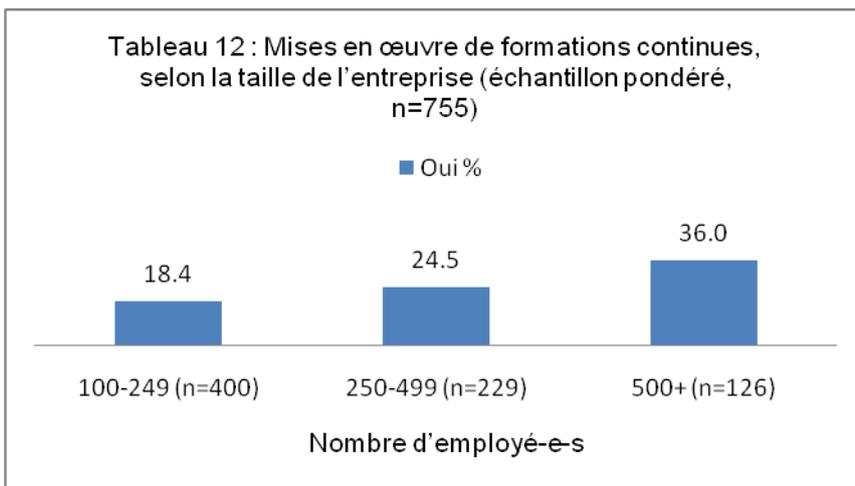
Existence de formations continues pour les cadres s'agissant de la manière dont gérer ce type de problèmes

Une des principales responsabilités des personnes chargées des ressources humaines en entreprise est d'aiguiller et de former son personnel. Pour mieux diriger une équipe il est impératif de savoir réagir et de faire en sorte que le personnel le sache aussi.

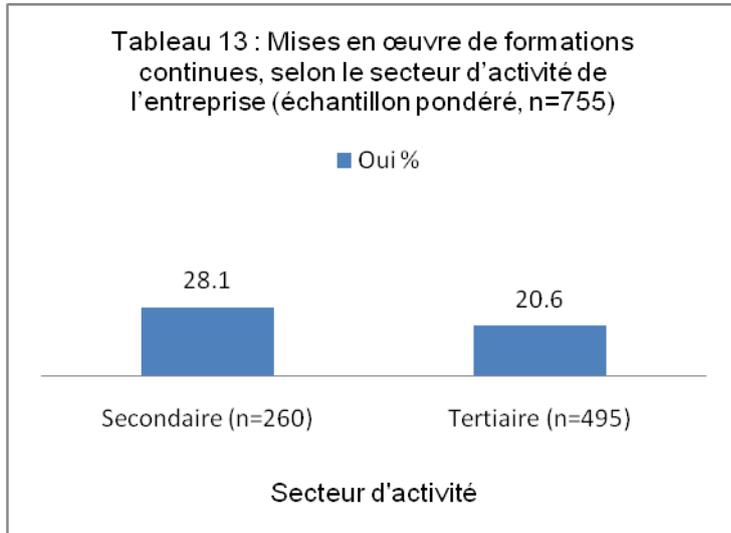
Faire face à des problématiques telles que l'abus d'alcool en entreprise n'est pas une démarche aisée. Afin d'optimiser la gestion de ce type de problème, des formations continues destinées aux cadres peuvent être envisagées. Ainsi, nous avons évalué la propension des entreprises à avoir mis en œuvre de telles formations, et le cas échéant nous avons sondé quels ont été les moyens utilisés pour cela.

Seuls 23.2% des entreprises ayant pris part à l'enquête ont affirmé avoir eu recours à la mise en place de formations continues durant les deux dernières années. Seuls 2.4% ont répondu ne pas savoir, la personne responsable du personnel étant probablement en fonction depuis moins longtemps.

Par ailleurs, plus la taille de l'entreprise est conséquente, plus les entreprises sont proportionnellement nombreuses à y avoir eu recours (tableau 12, $\chi^2 : p < 0.001$). En effet, les grandes entreprises de plus de 500 employé-e-s semblent davantage prendre ce genre d'initiatives.



Les entreprises du secteur secondaire sont proportionnellement plus nombreuses que celles du secteur tertiaire à avoir eu recours à la mise en place de ce genre de formations (chi2 : $p < 0.05$).



Par contre, aucune relation significative n'a été observée selon le domaine d'activité.

Nous avons également appréhendé de quelles manières ces formations ont été mises en place. De manière générale, 86.7% des entreprises ayant pris part à l'enquête déclarent utiliser le biais de l'intervention orale pour ce faire. Seuls 7.7% des entreprises les mettent en place à l'aide d'informations écrites et finalement 5.7% utilisent ces deux méthodes conjointement.

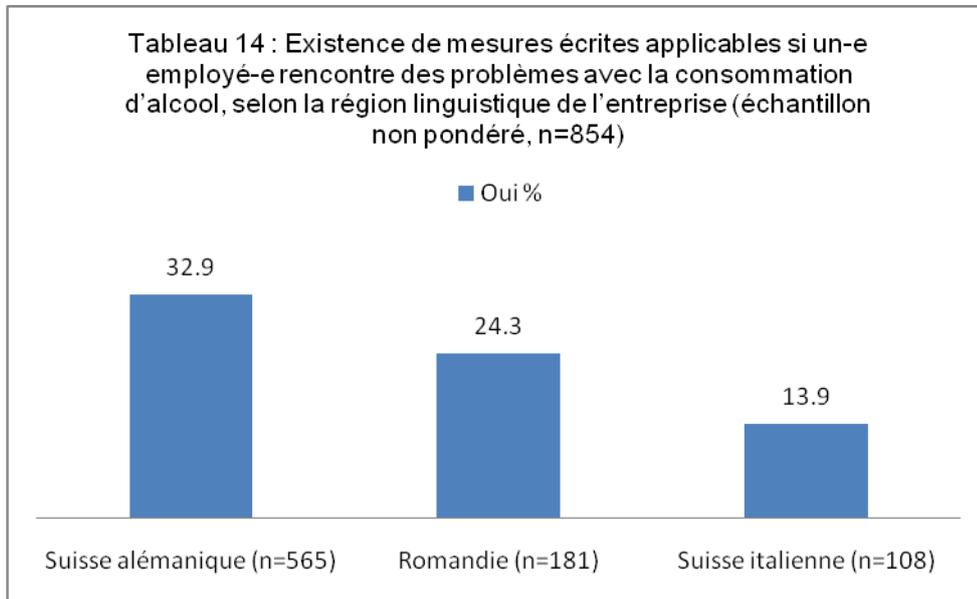
Pour 39.4% des entreprises ayant répondu affirmativement à la question 3, ces formations continues ont été mises en place par une structure externe. Parallèlement, 37.9% ont fait appel à une structure interne et 20.4% ont répondu que ces formations ont été mises en place à la fois par une structure interne et externe.

Prévention secondaire

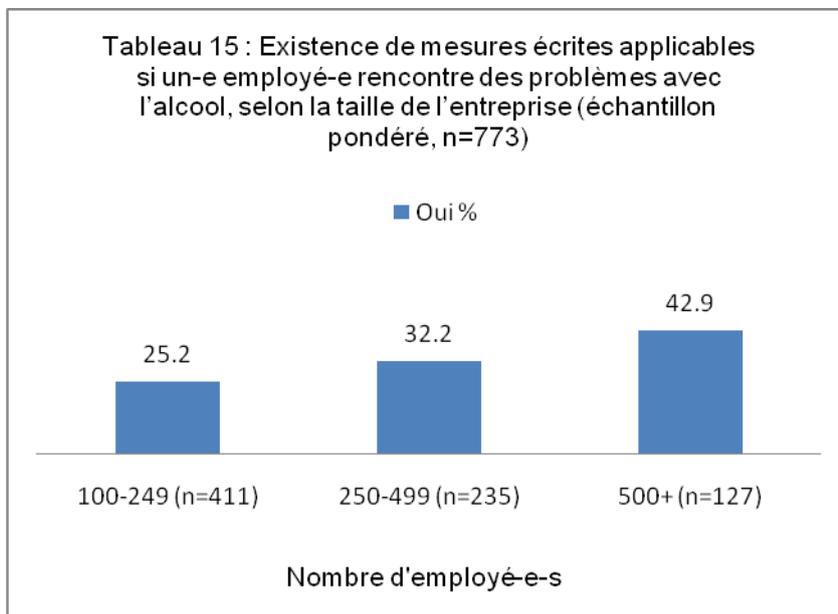
Existence de mesures écrites applicables si un-e employé-e rencontre des problèmes avec la consommation d'alcool

Les législations fédérales et cantonales n'évoquent pas explicitement l'existence de mesures visant à protéger un salarié en proie à un problème avec l'alcool, l'entreprise étant donc libre d'édicter de telles règles ou non. Par cette question, il s'agit donc d'appréhender si les entreprises possèdent, dans leurs réglementations, des mesures écrites à appliquer lorsqu'un-e employé-e a des problèmes avec l'alcool, dans le but de comprendre si un tel salarié se verrait protégé par son entreprise. D'après les analyses, une minorité, soit 30.2% des entreprises, ont répondu détenir de telles mesures dans leurs règlements. Pour le reste, une gestion « au cas par cas » a été présentée comme la méthode privilégiée.

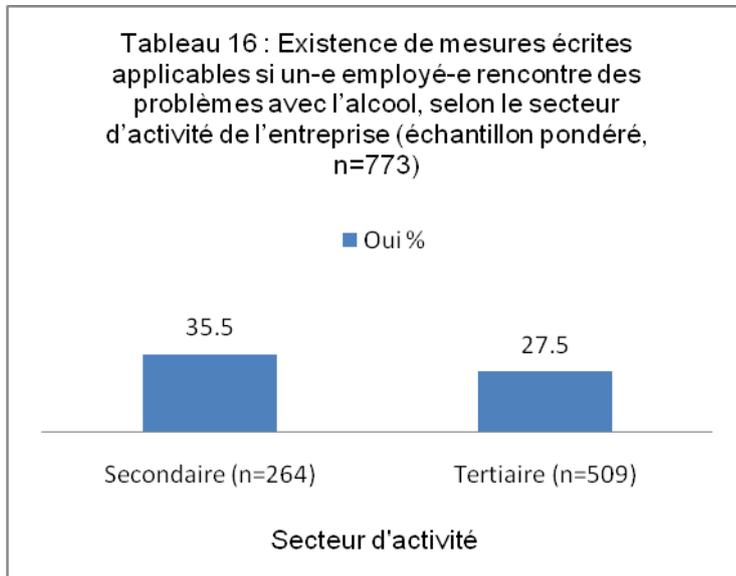
Les entreprises établies en Suisse allemande sont proportionnellement plus nombreuses à avoir répondu affirmativement (32.9%), suivies par celles basées en Romandie (24.3%) et finalement au Tessin (13.9%) (chi2 : $p < 0.001$).



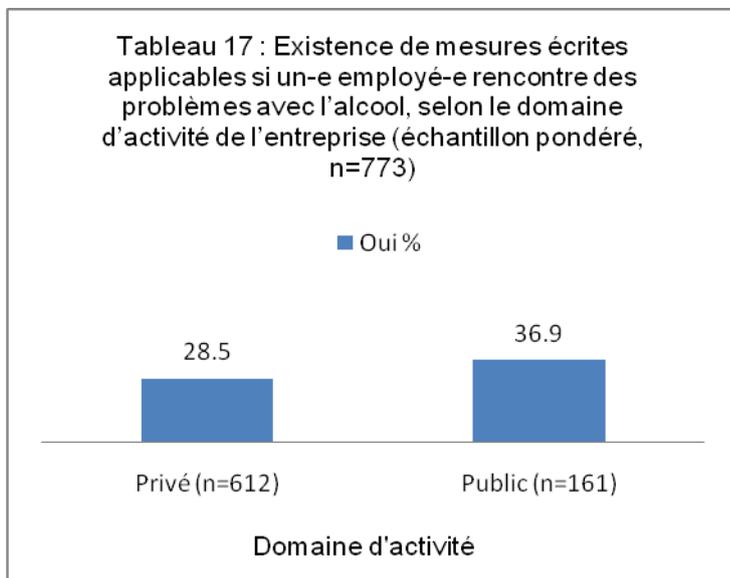
S'agissant de la taille de l'entreprise, plus elle est conséquente plus les entreprises sont proportionnellement nombreuses à posséder de telles réglementations (chi2 : $p < 0.001$).



Les entreprises du secteur secondaire sont proportionnellement plus nombreuses à posséder de telles règles, comme le démontre le tableau 16 (chi2 : $p < 0.05$). Il est probable que cette différence soit à nouveau explicable par les risques sur la sécurité que pourrait engendrer une consommation d'alcool dans certaines filiales du secteur secondaire.



Finalement, il existe également des différences selon que l'entreprise est du secteur privé ou public. En effet, les entreprises du secteur public sont proportionnellement plus nombreuses à posséder de telles mesures (chi2 : $p < 0.05$).



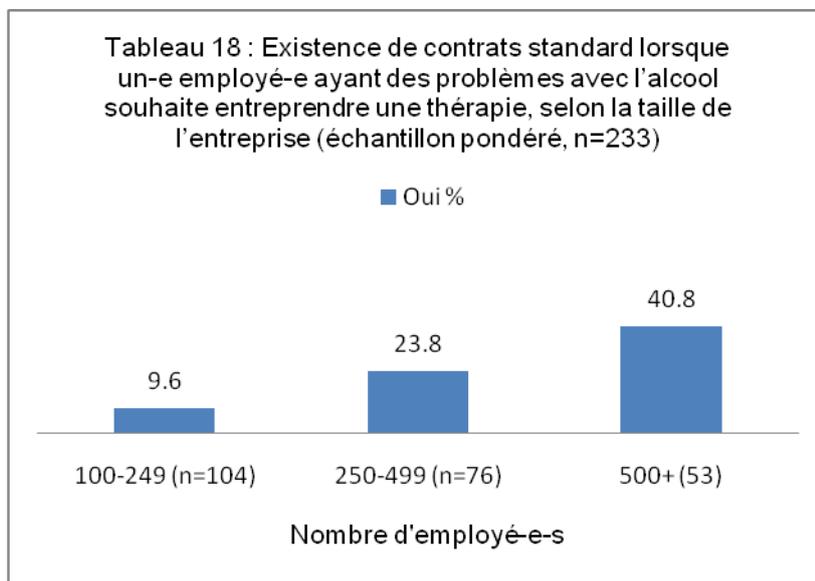
Il est important de souligner que 35.5% des entreprises du secteur secondaire ont ce type de mesures et que s'agissant du secteur tertiaire ce sont surtout les entreprises du domaine public qui détiennent ce type de procédures (36.1% contre 23.9% du secteur tertiaire privé, chi2 : $p < 0.01$).

Types de mesures écrites applicables si un-e employé-e rencontre des problèmes avec l'alcool

Différentes mesures ont été appliquées par les entreprises ayant pris part à l'enquête. Les propositions les plus nombreuses font référence aux entretiens entre un membre de l'entreprise et le salarié. D'autres invoquent des mesures plus concrètes tels que l'accord, la menace de licenciement ou encore un plan d'étape ou d'intervention (il s'agit d'étapes consenties par le salarié dont le respect des celles-ci en déterminera l'issue). Selon les analyses, 60.1% des entreprises qui ont dit posséder de telles mesures ont affirmé qu'un entretien avec le responsable du personnel ou la direction faisait partie de leurs mesures de prédilection. Un entretien avec les supérieurs directs a été énoncé par 56.7% des entreprises. Respectivement 50.5% et 49.5% ont affirmé que le plan d'étape (modèle de procédure) et l'accord faisaient partie de leurs réglementations. Puis, 31.2% affirment que la menace de licenciement figure également comme procédure existante. Certaines de ces mesures pouvant découler de la mesure « plan d'étape ». Finalement, de plus petits pourcentages ont été recensés pour des entretiens avec des assistants sociaux ou le personnel médical de l'entreprise.

Les entretiens semblent donc être le moyen privilégié pour gérer la survenue de ce genre de problèmes en entreprise, ce qui paraît une démarche positive en termes d'écoute.

Parallèlement, seuls 21.5% des entreprises ayant pris part à l'enquête et possédant des règles applicables si un-e employé-e a des problèmes avec l'alcool affirment détenir des contrats standard lorsque un-e employé-e ayant des problèmes avec l'alcool souhaite entreprendre une thérapie. Plus l'entreprise est grande plus elle offre des possibilités de conclure à ce genre de contrat (chi2 : $p < 0.001$).

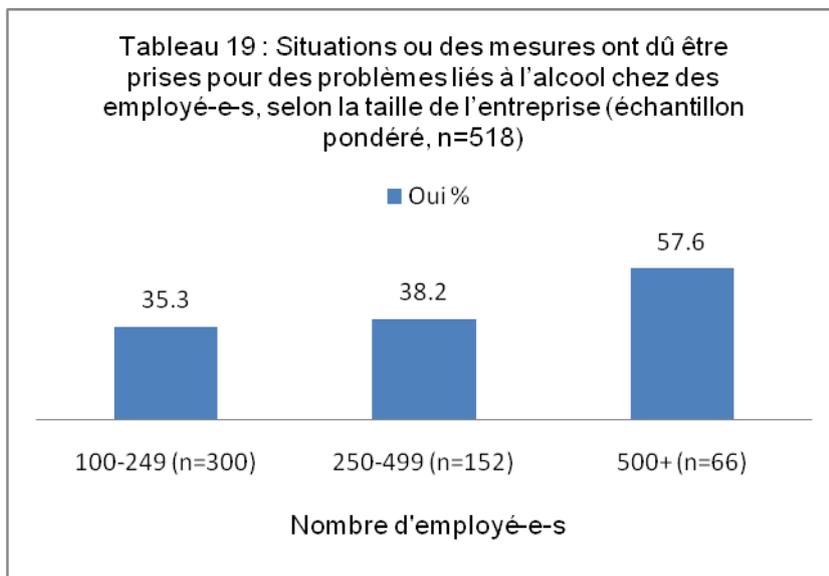


Parmi les entreprises ayant répondu posséder des mesures à appliquer lorsqu'un-e employé-e a des problèmes avec l'alcool, 55.6% ont affirmé avoir dû concrètement les appliquer lors des deux dernières années (aucunes relations significatives n'ont été observées, selon les différentes variables indépendantes) ; le cas échéant, et dans 64.1% des cas, les personnes ont affirmé que les mesures appliquées ont, selon elles, fait leur preuve s'agissant de ce type de problème, et parallèlement 21.2% ont dit ne pas savoir si c'était le cas.

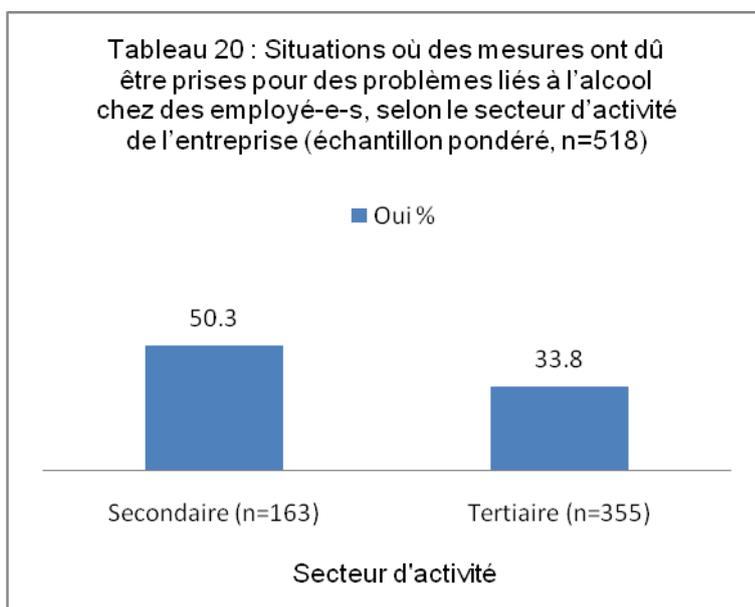
En dépit de l'absence de mesures écrites applicables si un-e employé-e rencontre des problèmes avec l'alcool, existence de situations ou des mesures ont dû être prises pour ce genre de problèmes (« au cas par cas »)

Parmi les entreprises ayant répondu ne pas avoir de mesures écrites à appliquer lorsqu'un-e employé-e a des problèmes avec l'alcool, un certain nombre ont cependant dû faire face à une telle situation. En effet, 37.5% des entreprises ayant répondu non à la question 6 ont affirmé avoir dû prendre, durant les 2 dernières années, des mesures lors de situations où la consommation d'alcool posait problème.

Les entreprises de plus de 500 employé-e-s sont proportionnellement plus nombreuses à avoir dû prendre des mesures lors de situations où des employé-e-s ont rencontré des problèmes liés à l'alcool durant les deux dernières années (tableau 19, χ^2 : $p < 0.01$).



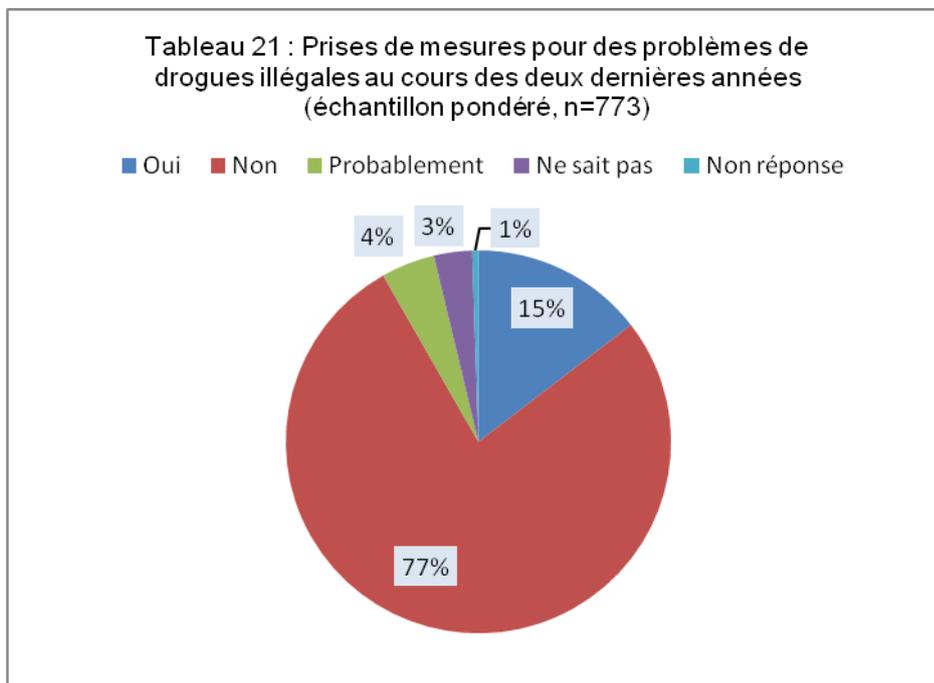
S'agissant du secteur d'activité, comme l'illustre le tableau 20, les entreprises du secteur secondaire sont également proportionnellement plus nombreuses à avoir dû intervenir (χ^2 : $p < 0.001$).



Dans la majorité des cas, l'entretien entre employé-e et employeur a été la voie privilégiée pour résoudre le problème. En effet, 47.3% ont conclu un accord avec l'employé-e sur la procédure à adopter et 48.0% lui ont suggéré un arrangement, un traitement ou une thérapie.

Situations où des mesures ont dû être prises pour des problèmes de drogues

La présente étude a également évalué si des mesures ont dû être prises en lien avec la consommation d'autres substances psychotropes. Seuls 14.7% des entreprises ayant pris part à l'enquête ont affirmé avoir dû prendre des mesures pour des problèmes liés aux drogues illégales et médicaments durant les deux dernières années. Parallèlement, 4.6% des entreprises ayant pris part à l'enquête ont déclaré que ce genre de problèmes existait probablement au sein de leur entreprise.



Parmi celles ayant répondu affirmativement, la majorité, soit 54.8%, a affirmé qu'il s'agissait de cannabis, 17.9% de cocaïne, 14.6% d'abus de médicament, 10.6% d'héroïne et 2.9% de stimulants.

Existence de règles écrites relatives à la consommation d'alcool et de mesures écrites à appliquer lorsqu'un-e employé-e rencontre des problèmes avec l'alcool

Tableau 22 : Existence de règles écrites relatives à la consommation d'alcool en entreprise et existence de mesures écrites à appliquer lorsqu'un-e employé-e a des problèmes avec l'alcool (échantillon pondéré, $\chi^2 : p < 0.001, n = 773$)

		Oui, existence mesures écrites, question 6	Non	Total
Oui, existence règles écrites, question 2	%	23.7	41.1	64.8
Non	%	6.2	27.3	33.5
Prévu	%	0.4	1.3	1.7
Total	%	30.3	69.7	100

Ces résultats montrent qu'un peu plus d'un quart des entreprises possèdent les deux types de réglementations, soit de préventions primaire et secondaire. En revanche, 27.3% des entreprises ne possèdent ni règles s'agissant de la consommation d'alcool sur le lieu de travail, ni règles s'agissant de procédures à appliquer dans le cas où des employé-e-s rencontrent ce genre de problèmes. Parallèlement, 41.1% des entreprises ne possèdent que des réglementations de prévention primaire et 6.2% que des réglementations de prévention secondaire.

Tableau 23 : Existence des règlements s'agissant de la consommation d'alcool en entreprise ainsi que les mesures applicables en cas d'employé-e-s rencontrant ce genre de problèmes selon les secteurs d'activité

Règlements (question 2)	Mesures (question 6)		Secondaire*	Tertiaire privé	Tertiaire public	Total
Oui	Oui	%	31.4	19.1	20.9	23.7
Oui	Non	%	48.5	42.5	25.9	41.1
Non	Oui	%	4.2	4.6	14.6	6.5
Non	Non	%	15.9	33.9	38.6	28.7
Total		%	100	100	100	100
Total		n	264	351	158	773

* le secteur secondaire comprend trois entreprises publiques

Le secteur secondaire est celui chez qui l'on recense le taux le plus élevé relatif à l'existence des deux types de réglementations (prévention primaire et secondaire) et parallèlement le taux le plus bas s'agissant de leur absence respective. Les résultats des secteurs tertiaires privé et public montrent plus ou moins les mêmes taux s'agissant de leur existence et absence conjointes. Par contre, le secteur tertiaire privé est celui où l'on retrouve le plus de prévention primaire associée à une absence de règles de prévention secondaire ; a contrario le secteur tertiaire public est celui où l'on retrouve la plus grande part de procédures de prévention secondaire avec une absence de prévention primaire.

Conclusions

Nous avons pu observer que la problématique liée à la consommation d'alcool sur le lieu de travail est abordée de manière différente selon la région linguistique, la taille de l'entreprise et surtout selon le secteur d'activité (secondaire/tertiaire) et le statut juridique de l'entreprise (domaine privé/public).

Tout d'abord, la plupart des entreprises ayant pris part à l'enquête, dispose d'un service social ou d'un autre type de structure dont la fonction est d'aider et d'écouter les employé-e-s en cas de problèmes. Les facteurs qui semblent véritablement jouer un rôle quant à l'existence de cette structure sont la taille de l'institution et son secteur d'activité. En effet, la présence d'une telle structure est d'autant plus répandue que la taille de l'entreprise est grande. Il en va de même pour les entreprises du domaine public en comparaison à celles du domaine privé.

La situation est un peu différente lorsqu'il s'agit des procédures écrites relatives à la consommation d'alcool en entreprise. S'agissant des régions, les cantons alémaniques sont proportionnellement plus nombreux, en comparaison aux cantons latins, à détenir ce type de réglementations. Mais au-delà de cette différence régionale, ce sont surtout le secteur et le domaine d'activité qui jouent un rôle important. En effet, au sein des entreprises du secteur secondaire, la présence de telles procédures est plus répandue que dans les entreprises du secteur tertiaire. Cette observation semble adhérer à une certaine logique, puisque les secteurs d'activité où les risques d'accidents sont les plus élevés ont davantage besoin d'être munis de réglementations visant à protéger les employé-e-s. Parallèlement, au sein des entreprises du domaine privé ces procédures sont également plus répandues qu'au sein de celles du domaine public.

S'agissant des actions d'information et de formation destinées au personnel, ce sont également les entreprises du secteur secondaire qui les privilégient. De la même manière que pour l'existence des règles et procédures écrites relatives à la consommation d'alcool sur le lieu de travail, la part des entreprises du domaine public ayant mis en place des formations continues pour les cadres est plus faible. Il est également intéressant de rappeler que l'existence de cette démarche dépend également de la taille de l'entreprise; plus l'entreprise compte d'employé-e-s, plus l'information sera diffusée.

Ainsi, la part des entreprises du domaine privé et du secteur secondaire à avoir établi une politique de prévention primaire est prépondérante.

De manière générale, les actions de prévention secondaire sont moins répandues que les actions de prévention primaire. S'agissant de la prévention secondaire les résultats supportent des conclusions nuancées. En effet, la part des entreprises à posséder des mesures à appliquer lorsqu'un-e employé-e rencontre des problèmes avec l'alcool est plus grande dans le secteur public que dans le secteur privé.

Dans le cadre des analyses portant sur les situations où des entreprises ont dû intervenir dans le cas où des employé-e-s rencontraient des problèmes avec l'alcool, nous avons pu observer que les entreprises ayant des règles et procédures à appliquer ont été proportionnellement plus nombreuses à intervenir. Ce lien mérite que l'on s'y attarde. Une hypothèse serait que l'existence de telles réglementations tend à révéler ou lever le masque sur cette réalité sociale; en effet plus ces règles existent en entreprise, plus il est aisé pour les employé-e-s d'exprimer ces types de problèmes. A l'inverse, dans une entreprise où elle ne serait pas thématifiée, la consommation problématique d'alcool pourrait sembler taboue voire inexistante pour les employé-e-s.

De manière générale, les mesures de prévention secondaire sont encore trop peu présentes en entreprise et méritent d'être renforcées, à la fois dans le but de faire exister cette problématique et offrir un cadre d'aide en cas de problèmes, mais également pour en réduire les effets pervers. Selon l'hypothèse formulée, la mise en place de règlements et mesures de ce genre permettent aux problèmes d'émerger et d'être pris en charge.

Finalement, la part des entreprises ayant mis en place une politique de prévention est plus élevée dans le secteur secondaire comparativement au secteur tertiaire, que ce soit pour des questions de sécurité ou des préoccupations économiques. Même si la situation ne peut pas être qualifiée d'optimale, ce secteur démontre que l'administration de ces problèmes est possible tout en y faisant face. Les entreprises doivent donc prendre conscience de leur responsabilité face à cette problématique sociale et surtout de leur potentiel d'action face à ces problèmes et leurs employé-e-s.

En conclusion, le présent rapport démontre qu'il existe encore de nombreuses brèches à exploiter en matière de procédures et prévention à l'égard de la consommation d'alcool en entreprise. Sur l'ensemble des entreprises participantes, une minorité semble avoir agencé cette thématique comme étant un élément constitutif de la politique globale d'entreprise. Le rapport de la MILDT (« conduites addictives et milieu professionnel ») donne des pistes de réflexion en matière d'actions préventives qui se déclinent en quatre catégories, soit informer le personnel sur les produits et leurs effets sur les conditions de travail et en modifier les représentations, rendre compétent l'ensemble des acteurs de la vie professionnelle en matière de repérage des conduites addictives, développer la capacité à demander de l'aide en entreprises, et finalement établir clairement les responsabilités de chacun.

Bibliographie

Alcool au travail : www.alcoolautravail.ch

Angel, P., Richard, D., Valleur, M., (et al.), Drogues dans l'entreprise, dans : Toxicomanies (2ème éd.), p. 230-232. Paris : Masson, 2005.

Buchmann, H., Müller, R., Alkohol- und Tabakprävention in Schweizer Unternehmen. Bericht über eine repräsentative Betriebsbefragung in der Schweiz. Lausanne : SFA, 2001.

Drogues et travail, un très mauvais ménage, dans : Travail et Sécurité, 2007(678).
Document électronique : www.travail-et-securite.fr/documents/ts678p16.html

Durant, E., Gayet, C., Laborde, L., Van de Weerd, C., Farges, E., Conduites addictives et travail, dans : Documents pour le médecin du travail, No 115, p. 339-342. Paris : INRS, 2008.
Document électronique : [http://www.dmt-prevention.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/TC%20121/\\$File/TC121.pdf](http://www.dmt-prevention.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/TC%20121/$File/TC121.pdf)

INSERM, Alcool. Dommages sociaux. Abus et dépendance, Paris : Inserm, 2003. (Expertise collective).

MILDT, Conduites addictives et milieu professionnel 2004-2008, Rapport établi dans le cadre du Plan gouvernemental de lutte contre les drogues illicites, le tabac et l'alcool 2004-2008. Paris : MILDT, 2006.
Document électronique : http://www.drogues.gouv.fr/fileadmin/user_upload/site-pro/04_actions_mesures/05_actions_2008-2011/Milieu_pro/Conduites_addictives-Recommandations.pdf