

Politique en matière d'alcool dans les
entreprises belges:

- État des lieux -

- Rôle du conseiller en prévention -

par Marthe Verjans

Promoteur enseignement supérieur: Dr. J. Vanoeteren

Promoteur entreprise: Lic. R. Op de beek

Promoteur entreprise: Lic. K. Peirens

Résumé

Contexte

L'alcool est aujourd'hui, dans notre société, la drogue la plus répandue et la mieux acceptée socialement. On consomme de l'alcool lors de sorties, de fêtes, d'occasions spéciales, mais aussi, tout simplement, lors des repas à la maison ou au travail.

En Belgique, un homme consomme en moyenne 13 litres d'alcool pur par an; pour les femmes, la moyenne est de 7 litres. Le pourcentage de buveurs à problème atteint 12,1 % chez les hommes et 8,4 % chez les femmes. L'alcoolisme touche donc quelque huit cent mille personnes en Belgique. L'abus d'alcool constitue ainsi un problème social qui coûte très cher. En Belgique, la charge annuelle pour la collectivité est estimée à 6 milliards d'euros, ce qui équivaut à 2 % du produit intérieur brut. Dans la mesure où les consommateurs à problème sont encore, pour une large part, actifs sur le marché du travail, ceci a également des effets néfastes pour les entreprises.

Contrairement à ce qui se passe pour le problème du stress, aucune loi n'oblige explicitement les entreprises à prendre des initiatives pour faire face au problème de l'alcool au travail. C'est l'une des raisons pour laquelle les entreprises qui mènent une politique en matière d'alcool restent minoritaires.

Objectifs

Le conseiller en prévention est la cheville ouvrière de la politique du bien-être de l'entreprise. Par cette fonction, il peut jouer un rôle essentiel dans l'élaboration d'une politique en matière d'alcool et intervenir dans l'application de cette politique. Mais, bien souvent, il ne possède pas les connaissances et les conceptions requises pour pouvoir recommander une approche planifiée de cette problématique. Le présent projet de fin d'études vise par conséquent à rassembler les connaissances et les informations utiles sur la problématique de la consommation d'alcool au travail et la politique en la matière, dans le but de soutenir le conseiller en prévention dans son approche du problème.

Ce projet comprend trois volets.

Le premier volet consiste en une étude approfondie de la littérature consacrée à l'alcool au travail. Cette étude aborde les aspects généraux tels que la définition et la psychobiologie de la consommation problématique d'alcool au travail. Les conséquences de l'abus d'alcool chez les travailleurs sont ensuite esquissées. Les causes de l'abus d'alcool qui sont liées au travail sont également examinées. Ce volet dresse ainsi un cadre de réflexion général sur la problématique de l'alcool au travail pour le conseiller en prévention.

Avant de développer une approche planifiée spécifique pour l'abus d'alcool au travail, le deuxième volet se penche sur la position actuelle des entreprises vis-à-vis de la problématique de l'alcool. En collaboration avec Prevent, cette étude a été réalisée à partir d'une enquête électronique qui s'adressait tout spécialement aux conseillers en prévention. Les résultats devaient fournir une vue d'ensemble de la situation dans les entreprises flamandes en ce qui concerne la prévention de l'abus d'alcool chez les travailleurs et leur politique dans ce domaine.

Dans le troisième volet, enfin, la prise en charge de l'abus d'alcool chez les travailleurs est examinée plus en détail. Les éléments qui composent une politique en matière d'alcool sont passés en revue. Les aspects juridiques concernant cette problématique sont également développés. Ce volet vise à apporter une aide pratique au conseiller en prévention lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une telle politique.

Volet 1 : Consommation problématique d'alcool au travail : étude de la littérature

Alcoolisme, dépendance à l'alcool, consommation excessive d'alcool,... : autant de termes qui décrivent l'abus d'alcool. Ces termes ne sont cependant pas définis de manière uniforme. Selon la source, les définitions sont basées sur la consommation moyenne par jour, la fréquence hebdomadaire, le degré de contrôle qu'ont les gens sur leur consommation d'alcool, etc.

Ces termes, toutefois, semblent peu appropriés dans le contexte du travail. Au travail, en effet, il n'y a pas que la consommation chronique d'alcool qui ait des effets néfastes sur le bien-être des travailleurs : il en va de même d'une consommation occasionnelle (excessive). Par ailleurs, restreindre la consommation à une quantité déterminée est une approche trop limitative. Lorsqu'il est question de sécurité (au travail), même une quantité limitée d'alcool peut s'avérer excessive.

C'est pourquoi, dans ce contexte, on utilise le terme "buveur à problème" ou "consommation problématique d'alcool": "On parle d'un buveur à problème lorsqu'une personne consomme de l'alcool (de manière excessive ou non) et que cette consommation s'accompagne, pour le buveur lui-même ou pour d'autres, de problèmes d'ordre physique, mental ou social". Ceci est une définition large qui fait référence non seulement aux conséquences d'une consommation excessive occasionnelle, mais aussi à l'impact d'une consommation chronique, et ce, non seulement pour le consommateur lui-même, mais aussi pour son entourage.

En Belgique, le pourcentage de buveurs à problèmes est estimé à 12,1 % chez les hommes et 8,4 % chez les femmes, ce qui représente un total de huit cent mille buveurs à problèmes. Septante pour cent d'entre eux travaillent.

Des études ont démontré que l'abus d'alcool chez les travailleurs était lourd de conséquences pour l'entreprise. Les buveurs à problème sont plus souvent et plus longtemps malades, provoquent plus d'accidents, sont moins productifs et fournissent un travail de moins bonne qualité. En outre, ils détériorent le climat de travail et ont une influence négative sur l'image de l'entreprise. Le coût total de la dégradation du cadre de travail, des absences pour maladie, des accidents du travail, de l'absentéisme accru, des pertes de production et du chômage résultant d'une consommation problématique d'alcool est estimé, en Belgique, à près de 2,2 milliards d'euros. Ceci représente près de 36% du coût annuel total pour la collectivité.

Les problèmes d'alcool peuvent être imputables à des facteurs biologiques, psychologiques, sociologiques et anthropologiques, mais certains facteurs liés au lieu de travail peuvent également contribuer à leur apparition. Le contrôle social au travail peut avoir un lien avec la consommation excessive des travailleurs : un degré élevé de supervision préserve en effet de l'abus d'alcool au travail. Le fait que de l'alcool soit disponible au travail est un autre facteur qui influe sur le risque de consommation excessive. On peut en conclure que la consommation au travail augmente lorsque l'accessibilité physique est plus importante. Un autre facteur important qui contribue à la consommation d'alcool au travail est le stress professionnel et la satisfaction du travailleur en général. Si un travailleur ne tire pas assez de satisfaction de son travail, il y a plus de risques qu'il en éprouve un sentiment d'impuissance et se réfugie dans l'alcool.

Lorsque l'employeur investit dans la prévention et s'attaque à l'abus d'alcool par le biais d'une politique en matière d'alcool, il peut dès lors en résulter une nette amélioration de l'efficacité dans le travail et, par voie de conséquence, des économies appréciables. Une politique en matière d'alcool s'inscrit donc dans la politique en matière de bien-être de l'entreprise. Favoriser le bien-être des travailleurs au travail constitue la base. Une politique en matière d'alcool est un ensemble cohérent de mesures et d'initiatives à quatre niveaux : réglementation, procédures en cas d'abus aigu et chronique, formation et information, assistance.

La mise en place d'une telle politique peut avoir pour effet, à court terme, d'améliorer la sécurité et la qualité du travail et d'accroître la productivité. A long terme, elle favorise l'ambiance au sein du département et la santé des travailleurs, avec pour conséquence une baisse de l'absentéisme. Mais, par-dessus tout, une entreprise qui applique une politique claire en matière d'alcool montre qu'elle se sent responsable du bien-être de ses travailleurs.

Volet 2 : Politique en matière d'alcool dans les entreprises flamandes – Etat des lieux

Il ressort avant tout des résultats que la consommation problématique d'alcool chez les travailleurs a clairement des conséquences négatives pour les 265 entreprises participantes (plus d'accidents du travail,

plus d'absentéisme, moins de productivité, moins bonne ambiance de travail). Les entreprises elles-mêmes sont confrontées à des buveurs à problème sur le lieu de travail : dans 70% des entreprises, il arrive que des travailleurs arrivent au travail en état d'ébriété; dans 40% d'entre elles, il arrive que des travailleurs soient ivres au travail et, dans 76% d'entre elles, il arrive que des travailleurs soient absents suite à des problèmes d'alcool. Malgré cela, seules 37% des entreprises intègrent une politique en matière d'alcool dans leur politique de bien-être.

Il apparaît en outre que les entreprises qui n'ont pas de politique en matière d'alcool ont une assez bonne idée de la forme que devrait prendre une telle politique dans la pratique. Ces entreprises obtiennent de meilleurs résultats que celles qui ont une politique en matière d'alcool pour ce qui concerne les "quatre piliers" : formation-information, réglementation, procédures et assistance. On peut dès lors se demander pourquoi elles n'intègrent pas effectivement une politique en matière d'alcool dans leur politique de bien-être. Sur la base des résultats, on peut formuler, sur ce point, plusieurs hypothèses. Les entreprises attendent une impulsion de la part de la direction, ou bien elles ne disposent pas en interne des connaissances requises pour mettre en place une telle politique. Il est possible aussi que l'instauration d'une politique en matière d'alcool n'intervienne que lorsque l'entreprise est confrontée à des problèmes liés à l'alcool.

L'enquête révèle également qu'il existe un lien linéaire significatif entre l'acceptation de l'alcool au travail et le fait d'être confronté à des consommateurs à problème. Plus grande est la tolérance de l'entreprise par rapport à l'alcool, plus elle se trouve confrontée à des buveurs à problème. On pourrait en déduire que les entreprises qui appliquent une politique en matière d'alcool imposent certainement, via cette politique, des règles relatives à l'admissibilité. En d'autres termes, la tolérance zéro serait plus fréquente dans les entreprises ayant une politique en matière d'alcool, alors que les entreprises sans politique seraient plus nombreuses à afficher une grande tolérance.

Les résultats montrent pourtant que 75% des entreprises ayant une politique en matière d'alcool n'imposent pas la tolérance zéro à leurs travailleurs et que l'alcool y est admis dans les mêmes proportions que dans les entreprises sans politique.

Dans la littérature, il est précisé que le contrôle social est l'un des facteurs qui influencent le risque d'abus d'alcool au travail. Au terme de cette enquête, il est apparu que les entreprises de moins de 50 travailleurs étaient moins confrontées aux buveurs à problème. Étant donné que le contrôle social est plus important dans les petites entreprises, ceci peut donc certainement jouer un rôle.

En outre, 84% des entreprises sans politique en matière d'alcool estiment qu'elles ne disposent pas en interne des connaissances suffisantes pour mettre en place une telle politique.

Volet 3: Approche de l'abus d'alcool au travail – Commentaires pratiques

Une politique en matière d'alcool s'inscrit dans la philosophie générale de prévention de la Loi sur le bien-être et de ses arrêtés d'exécution. Selon cette loi, chaque employeur est responsable du bien-être et de la santé au travail de ses travailleurs. Il doit, par conséquent, appliquer les principes généraux de prévention, comme celui d'éviter les risques ou de combattre les risques à la source (art. 5). Pour mettre ces principes en application, l'AR Politique prévoit un système de gestion dynamique des risques, avec une analyse des risques pour l'élaboration des mesures de prévention (art. 3). Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention prévues sont repris dans un plan global de prévention (5 ans), tandis que des objectifs prioritaires sont fixés dans un plan d'action annuel. Les éléments de politique qui en découlent peuvent être repris dans le règlement du travail.

La politique en matière d'alcool s'inscrit donc dans la politique en matière de bien-être de l'entreprise. Favoriser le bien-être des travailleurs au travail constitue sa base.

Une politique en matière d'alcool est un ensemble cohérent de mesures et d'initiatives à quatre niveaux: réglementation, procédures en cas d'abus aigu et chronique, formation et information, assistance.

Voici les principes de base d'une politique en matière d'alcool:

- Le maintien du travail constitue le point central.
- Dans une organisation du travail, les personnes qui ont un problème d'alcool sont interpellées en fonction de leurs prestations et des relations de travail.
- La politique en matière d'alcool s'inscrit dans une politique globale de gestion du personnel.
- Une politique s'applique à tous dans l'entreprise, de haut en bas.

Il appartient à l'employeur de vérifier si, dans son entreprise, il existe un risque d'abus d'alcool et/ou si la consommation de boissons alcoolisées peut avoir une influence sur d'autres risques présents dans l'entreprise.

Le conseiller en prévention a pour tâche de conseiller objectivement l'employeur dans ce domaine. Dans cette fonction, il peut donc jouer un rôle essentiel dans l'élaboration d'une politique en matière d'alcool et intervenir dans l'application de cette politique.

Pour conclure

C'est au vu de ce dernier point que le présent travail vise à mettre en lumière les différents piliers de la politique en matière d'alcool et complétés par des informations pratiques à l'intention du conseiller en prévention. Pour ce faire, quelques points de référence juridiques ont été brièvement exposés et des exemples de procédures en cas de consommation chronique et excessive d'alcool parmi les travailleurs ont été présentés.

Nous avons voulu, de la sorte, faire de ce projet de fin d'études une source d'informations pratiques et utilisables pour ceux qui se sentent appelés à introduire, dans leur entreprise, une politique en matière d'alcool.