

European Workplace and Alcohol

***Vade-mecum* pour les interventions liées à l'alcool sur le
lieu de travail**

Ce document a été préparé par Jon Dawson, Mari Cruz Rodriguez-Jareño, Lidia Segura et Joan Colom au nom du réseau European Workplace and Alcohol (EWA, « le monde du travail en Europe et l'alcool ») et émane du projet EWA.

Le projet EWA est cofinancé par la Commission européenne, avec la participation de représentants issus de 13 pays européens. Les auteurs endossent la responsabilité du contenu du présent document, et le contenu ne reflète pas l'opinion de la Commission européenne, pas plus que la Commission n'est responsable de l'utilisation qui peut être faite des informations contenues dans le présent document. Si vous désirez plus d'informations et/ou la version électronique du document, consultez :

<http://www.ewaproject.eu>

Remerciements

Le présent document doit être cité comme suit : Dawson, J, Rodriguez-Jareño, MC, Segura, L et Colom, J. (2013). **Vade-mecum de l'European Workplace and Alcohol pour les interventions liées à l'alcool sur le lieu de travail**. Département de la Santé du gouvernement de Catalogne : Barcelone.

Le projet EWA est mené et coordonné par le Département de la Santé du gouvernement de Catalogne, Barcelone. Le Département de Santé publique du Conseil municipal de Liverpool a dirigé le développement de ce *vade-mecum*.

Mise en page et couverture conçues par Xavier Cañadell. Imprimé à Barcelone (Espagne).

Table des matières

1.	Présentation	
1.1	Objectif du <i>vade-mecum</i>	X
1.2	À qui est destiné le <i>vade-mecum</i> ?	X
1.3	Pourquoi intervenir ? Raisons du <i>vade-mecum</i> : Les arguments en faveur d'interventions liées à l'alcool sur le lieu de travail	X
1.4	Contexte au développement du <i>vade-mecum</i>	X
1.5	Comment utiliser le <i>vade-mecum</i> ?	X
2.	Que faire ? Objectif principal du programme	X
		X
2.1	Évaluation de la situation du lieu de travail	X
2.2	Clarification des objectifs	X
2.3	Choix de la portée et de l'ampleur des interventions	X
3.	Comment faire ? Développement et mise en œuvre	XX
3.1	Sensibilisation	XX
3.2	Évaluation et amélioration ou introduction d'une politique sur le lieu de travail	XX
3.3	Formation pour le renforcement des capacités	XX
3.4	Brèves interventions et conseils	XX
3.5	Intervention complète à niveaux	XX
4.	Comment contrôler et évaluer ?	XX
5.	Calendrier d'intervention	XX

1. Présentation

1.1 Objectif du *vade-mecum*

Le présent *vade-mecum* fournit des conseils pour le développement et la mise en œuvre d'interventions de prévention relatives à l'alcool sur le lieu de travail. Il s'appuie sur des faits et des leçons de bonnes pratiques provenant du projet European Workplace and Alcohol (« le monde du travail en Europe et l'alcool »), financé par la DG SANCO. Le *vade-mecum* se focalise spécifiquement sur la manière dont les employeurs et les personnes travaillant avec des lieux de travail peuvent :

- **améliorer la productivité du lieu de travail** et réduire l'absentéisme et le présentéisme¹ ;
- **réduire les accidents sur le lieu de travail** et rendre les lieux de travail plus sûrs ;
- **sensibiliser les employés** au fait que, par rapport à l'alcool, ils peuvent vivre de manière plus saine et être plus productifs au travail ;
- **soutenir les employés pour qu'ils changent** leur comportement vis-à-vis de l'alcool afin de vivre de manière plus saine pendant les heures de travail, comme en dehors ;
- **favoriser l'adoption d'une culture du lieu de travail** qui, en ce qui concerne l'alcool, est en faveur d'un mode de vie plus sain et de meilleures performances du lieu de travail.

1.2 À qui est destiné le *vade-mecum* ?

Le *vade-mecum* est destiné à un large éventail de parties prenantes, notamment les employeurs, les professionnels de la santé au travail, les représentants syndicaux, les professionnels de la santé publique, les gestionnaires des ressources humaines et les décideurs et commissionnaires en matière de santé publique. D'une part, il met l'accent sur la manière d'établir des interventions de prévention en matière d'alcool efficaces qui peuvent profiter aux employés et aux employeurs et d'autre part, il offre un aperçu des raisons de promouvoir et d'ordonner de telles interventions. Il signale également les éléments clés pour des interventions liées à l'alcool efficaces sur le lieu de travail.

¹ On parle de présentéisme lorsque les employés sont présents au travail, mais ne sont pas bien et donc ne travaillent pas aussi efficacement qu'ils le pourraient.

1.3 **Pourquoi intervenir ? Raisons du *vade-mecum* : Les arguments en faveur d'interventions liées à l'alcool sur le lieu de travail**

L'Europe possède le niveau de consommation d'alcool par personne le plus élevé – et toujours croissant – au monde². Cette consommation a un impact très négatif sur la santé et le travail. On estime que, chaque année, 138 000 citoyens de l'Union européenne âgés de 15 à 64 ans meurent de maladies ou de blessures liées à l'alcool. La consommation d'alcool a également de sérieuses conséquences pour le monde du travail, notamment au point de vue économique, légal et de la sécurité. Par exemple, de manière générale, les coûts liés à la perte de productivité, présentés comme l'élément principal des études du coût social, résultant des dommages causés par l'alcool constituent près de la moitié du coût social total de l'alcool pour l'Union européenne.

La consommation d'alcool avant ou pendant le travail, ainsi que la consommation excessive d'alcool en général, augmente les risques d'accident et peut influencer les performances des travailleurs, l'absentéisme, le présentéisme et entraîner une perte de production. Elle peut également avoir des effets néfastes sur le climat social sur le lieu de travail et sur l'image d'une organisation. Toutes ces conséquences de l'alcool peuvent nuire à la rentabilité des employés.

La lutte contre l'alcool au travail, qu'il convient d'effectuer à tout moment, est particulièrement importante durant les périodes de difficulté économique étant donné que la consommation excessive d'alcool accroît le risque de chômage des employés et nuit à l'efficacité de l'organisation et aux marges bénéficiaires déjà réduites. Le fait d'aborder les problèmes d'alcool peut également générer des retombées positives pour la famille, les amis et la communauté en général : l'impact pour des tiers des coûts sociaux et de santé liés à la consommation excessive d'alcool d'une autre personne est aussi important que celui des coûts pour les buveurs eux-mêmes.

² Projet Amphora. Disponible sur le site : www.amphoraproject.net

Encadré 1. Principaux avantages de la mise en œuvre d'interventions efficaces en matière d'alcool

Pour les employeurs :

- Amélioration de la santé et du bien-être des travailleurs
- Amélioration de la sécurité au travail
- Amélioration de la productivité et réduction des coûts associés à la réduction des accidents, de l'absentéisme et du présentéisme
- Amélioration de l'environnement de travail et de l'image de l'entreprise
- Contribution à la responsabilité sociale de l'entreprise.

Pour les employés :

- Amélioration de la santé et du bien-être grâce à un accès à des conseils efficaces et à des mesures de prévention
- Augmentation de la sécurité du travail grâce à un environnement de travail plus sûr en raison de la diminution du risque d'accidents ou de blessures causés par le travailleur lui-même ou par un collègue
- Augmentation de la sécurité du travail pour les travailleurs souffrant de problèmes d'alcool grâce au soutien qu'ils reçoivent pour lutter contre ces problèmes.

Encadré 2. Politiques efficaces en matière d'alcool au niveau de l'Union européenne et des États membres

Le présent *vade-mecum* se focalise sur la conception et le développement d'interventions liées à l'alcool sur le lieu de travail. Toutefois, il est très important de reconnaître que de telles interventions devraient, idéalement, faire partie d'une stratégie plus vaste et plus complète au niveau sociétal, incluant la législation et les politiques ayant pour objectif :

- la réduction de la disponibilité de produits alcoolisés ;
- des prix minimums pour l'alcool ;
- l'interdiction de publicité pour les produits alcoolisés ;
- des contrôles sur les offres d'achat en vrac ;
- la pose d'étiquettes informatives sur la santé.

1.4 Contexte au développement du *vade-mecum*

Le *vade-mecum* s'appuie sur le travail et l'expérience émanant du projet EWA. Il reflète en particulier des faits identifiés et générés par :

- une analyse complète des preuves scientifiques de l'impact de l'alcool sur le lieu de travail ;

- une série d'études de cas de bonnes pratiques existantes visant à aborder les problèmes liés à l'alcool sur le lieu de travail ;
- le développement, la mise en œuvre et l'évaluation d'interventions liées à l'alcool innovantes et fondées sur des faits dans 55 lieux de travail comptant plus de 9 400 employés dans 11 pays européens.

Des découvertes clés du projet EWA indiquent que :

- la consommation d'alcool a un impact très négatif sur le travail ;
- les interventions liées à l'alcool sur le lieu de travail peuvent aider à changer les mentalités, à augmenter la prise de conscience et à changer le comportement vis-à-vis de la boisson parmi les effectifs ;
- les interventions relatives à l'alcool sont bien reçues et appréciées tant par les employeurs que par les employés.

De plus, le projet de l'EWA suggère que les entreprises et organisations devraient :

- ✓ avoir une **politique en matière d'alcool sur le lieu de travail complète et écrite** – qui aurait un impact plus efficace et plus durable (section 3.2) ;
- ✓ adopter un **programme en matière d'alcool lié à la santé**, lorsque les ressources le permettent (section 2.3) ;
- ✓ **analyser les pratiques de travail**, les styles de gestion et les autres facteurs qui provoquent un stress lié au travail et entraînent, potentiellement, une consommation excessive d'alcool ;
- ✓ rendre leurs lieux de travail « **sans alcool** ».

1.5 Comment utiliser le *vade-mecum* ?

Le *vade-mecum* est conçu pour être pratique et simple à utiliser. Il explique brièvement les raisons pour lesquelles les interventions de prévention de l'alcool au travail sont importantes et montre des tactiques permettant d'établir et de mettre en œuvre un programme de lutte contre l'alcool au travail. Il fournit un guide étape par étape pour développer et mener une série d'interventions. Et le plus important, il contient une « check-list » des facteurs à envisager lors du développement ou de la commande d'interventions de prévention relatives à l'alcool sur le lieu de travail. Il met l'accent sur les missions essentielles qui doivent être effectuées pour établir une intervention efficace.

Ce *vade-mecum* est disponible en version papier ainsi qu'en version électronique sur le site www.ewaproject.eu. Une série de ressources téléchargeables apportant un soutien, fournissant des preuves contextuelles supplémentaires ou constituant un complément au *vade-mecum* sont également disponibles en ligne.

2. Que faire ? Orientation du programme

L'engagement de toute l'organisation pour la promotion de la santé des employés est capital pour changer mentalités et comportements. Cet engagement est la clé du succès et de l'efficacité des interventions. La transparence, l'instauration de la confiance, la confidentialité et garantir la participation au processus des employés, des managers, des représentants du personnel, des professionnels de la santé au travail sont également capitaux.

Lors du choix de l'orientation et de l'ampleur d'une intervention liée à l'alcool sur un lieu de travail, il est important d'évaluer la situation actuelle, de clarifier les objectifs et de déterminer les actions à entreprendre. La prochaine section fournit des conseils pour cette importante phase de cadrage de l'intervention.

2.1 Évaluation de la situation du lieu de travail

La première étape consiste à effectuer une évaluation concernant la façon dont le lieu de travail aborde les problèmes liés à l'alcool et à comprendre le contexte législatif. Cela permet de fournir un point de repère au lieu de travail et peut alimenter les décisions relatives au type d'interventions de prévention liées à l'alcool qui seraient les plus judicieuses à entreprendre.

Les facteurs clés à prendre en considération comprennent :

- l'analyse de la législation ou directive nationale qui peut traiter de l'alcool sur le lieu de travail ;
- l'analyse des politiques en vigueur sur le lieu de travail (s'il y en a) et des pratiques liées à l'alcool ;

- l'identification des connaissances actuelles relatives à la prévalence de la consommation d'alcool et des problèmes d'alcool sur le lieu de travail ;
- la disponibilité de l'alcool au travail, que ce soit au sein ou en dehors du lieu de travail, et les pratiques actuelles relatives à sa consommation lors des pauses déjeuner, des événements d'entreprises et des activités sociales ;
- tout historique d'accidents ou incidents liés à l'alcool.

D'autres facteurs importants à prendre en considération sont liés à la « préparation » du lieu de travail et des effectifs aux différents types d'interventions. Des preuves émanant du projet EWA soulignent que l'introduction de politiques et d'interventions liées à l'alcool bénéficient d'un soutien considérable parmi les employés, tant avant qu'après la mise en œuvre des actions. Il est toutefois important de prendre certains aspects en considération :

- La « culture d'entreprise » est-elle prête ? En dépit de niveaux élevés de soutien, l'alcool sur le lieu de travail peut être un problème sensible parmi les effectifs et des étapes initiales peuvent être nécessaires à la préparation du terrain pour un changement de culture : par exemple, en commençant par une campagne de sensibilisation avant d'essayer de concevoir et d'introduire un projet plus ambitieux.
- Est-il probable que les travailleurs ou les représentants des travailleurs se montrent réticents – collaborer étroitement avec les deux entités est très important ?
- Quelles ressources sont disponibles pour développer et mettre en œuvre une intervention – outre les ressources organisationnelles, un soutien potentiel peut être offert par des ONG, le secteur de la santé publique et d'autres organes gouvernementaux.

2.2 Clarification des objectifs

Toute intervention sanitaire orientée sur le lieu de travail devrait avoir des objectifs clairement spécifiés et largement reconnus. Pour une intervention liée à l'alcool efficace – qui a le potentiel pour changer les choses au niveau de la santé et du bien-être des effectifs et de la performance et de la productivité des travailleurs –, les objectifs essentiels doivent inclure :

- la création d'une culture et de pratiques au sein de l'organisation qui adoptent des attitudes saines vis-à-vis de l'alcool ;
- la sensibilisation des managers et des employés aux dangers de l'alcool et à la manière dont changer leurs habitudes vis-à-vis de la boisson peut contribuer à rendre les effectifs plus productifs et à améliorer leur santé.
- la garantie de la disponibilité d'un soutien aux employés souffrant de problèmes d'alcool.

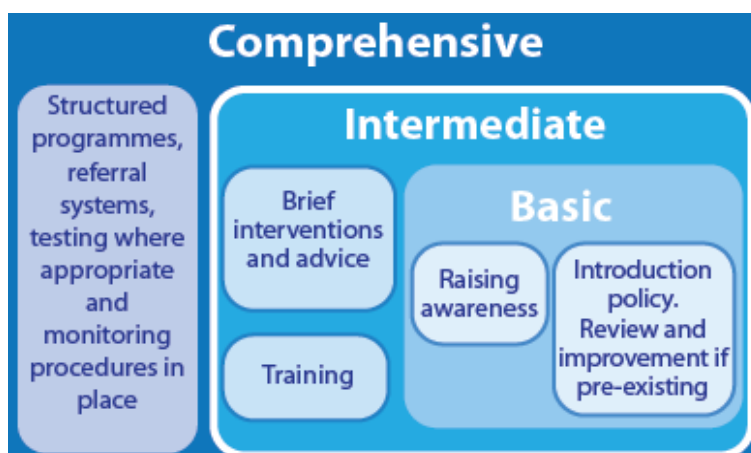
2.3 Choix de la portée et de l'ampleur des interventions

Basé sur des preuves de bonnes pratiques et la grande expérience du projet EWA, le présent *vade-mecum* identifie diverses interventions spécifiques liées à l'alcool qui peuvent contribuer à l'accomplissement des objectifs susmentionnés. Il s'agit de :

- **la sensibilisation** des travailleurs et de managers à l'alcool et aux politiques en matière d'alcool ;
- l'évaluation, l'analyse et l'introduction ou l'amélioration d'une **politique en matière d'alcool sur le lieu de travail** ;
- **programmes de formation au renforcement des capacités** visant à développer et à mettre en œuvre des politiques et des procédures efficaces en matière d'alcool.
- **brèves interventions** incluant une sélection et des conseils en matière de consommation d'alcool ;
- **programmes structurés** pouvant inclure des mécanismes et des systèmes de traitement ou d'orientation, dans des cas spécifiques, pour le dépistage d'alcool sur le lieu de travail.

La portée des interventions sélectionnées et l'ampleur avec laquelle elles sont mises en œuvre refléteront le résultat du processus d'évaluation de la section 2.1. Cette approche offre de la flexibilité. Par exemple, elle permet aux organisations d'adapter leur approche aux résultats existants des actions de prévention en matière d'alcool, et de santé en général, qu'elles ont entreprises.

En fonction des éléments introduits et des ressources investies par l'organisation, le présent *vade-mecum* est structuré autour de trois niveaux d'intervention : de base, intermédiaire et complète.



La manière dont les organisations peuvent entreprendre chacune de ces étapes est déterminée dans la section suivante. Révélant son importance fondamentale, et comme démontré dans le projet EWA, il est important de souligner que tous les niveaux comprennent l'introduction ou l'amélioration d'une politique en matière d'alcool au travail.

3. Comment faire ? Développement et mise en œuvre

Quel que soit le niveau d'intervention, les étapes préliminaires comprendront le choix :

- des personnes qui participeront à l'exécution de l'intervention et de celles qui la dirigeront ;
- des personnes qui recevront l'intervention ou les différents niveaux d'intervention (par exemple, une formation ciblée, la cascade informationnelle, etc.) ;
- du timing ;
- du financement et d'autres ressources à allouer ;

- de la façon d'intégrer des indicateurs d'évaluation et de performance au programme.

Conseils clés

- ✓ Impliquer les employés et/ou leurs représentants dès le début du processus. Cela offre de la transparence, encourage les initiatives et la coopération, améliore les chances de succès et facilite le déroulement du programme – la situation idéale est celle dans laquelle les travailleurs, tant les managers que les autres employés, éprouvent un sentiment de propriété du programme.

3.1 Sensibilisation

Activité : campagne de sensibilisation

Objectif : Sensibiliser les travailleurs et les managers aux torts causés par l'alcool, aux risques liés à l'alcool et aux politiques en matière d'alcool et de lieu de travail existant, ainsi qu'au fait qu'une consommation moindre peut accroître la productivité des effectifs et leur offrir un mode de vie plus sain.

Conseils clés

- ✓ Les campagnes de sensibilisation doivent être adaptées aux caractéristiques des groupes cibles.
- ✓ Fournir des informations grâce à des méthodes interactives et créatives a plus de chance de réussir.

L'encadré 3. met l'accent sur l'orientation et les méthodologies qui peuvent être adoptées pour sensibiliser à l'alcool et améliorer les politiques du lieu de travail relatives à l'alcool.

Encadré 3. Actions de sensibilisation des employés sur le lieu de travail

Actions essentielles :

- Transmettre des messages clés au sujet de la consommation d'alcool et réduire les dégâts liés à l'alcool

La sensibilisation des employés comporte souvent une attention particulière réservée à :

- l'information et la sensibilisation concernant les risques liés à la consommation d'alcool à la fois sur le lieu de travail et pour la santé et le bien-être des individus
- la communication d'informations relatives à la disponibilité existante de traitements et de soutiens, y compris par le biais d'une démarche personnelle vers un spécialiste extérieure à l'entreprise
- l'explication des politiques et procédures en matière d'alcool

Les interventions créatives peuvent inclure des événements interactifs qui comprennent :

- des fiches d'informations et brochures
- des affiches d'information et de campagne
- de petits cadeaux comportant des messages
- Un calculateur de la quantité d'alcool et de la consommation
- Des exercices de groupe ou discussions en petits groupes
- Un jeu de rôle
- Des quiz
- Des guides et manuels pour les lieux de travail (y compris des versions numériques)
- Un bar servant des cocktails sans alcool.

Exemples de l'EWA

BROCHURES :



En **Allemagne**, plus de 60 000 exemplaires de la brochure développée par DHS pour la sensibilisation ont été distribués à travers le pays.

AFFICHES :



En **Catalogne**, la FCC a développé une campagne de sensibilisation très puissante adressée à tous les employés. Graphiquement impressionnante, elle recourait à l'humour et à des messages clairs et positifs pour attirer efficacement l'attention des employés.

Des détails et des exemples de l'EWA supplémentaires de bonnes pratiques de sensibilisation sont disponibles sur le site : www.ewaproject.eu.

Missions clés :

1. Développer le focus et le contenu de l'activité de sensibilisation
2. Obtenir ou développer du matériel de sensibilisation
3. Effectuer une série d'interventions avec les effectifs
4. Analyser et évaluer l'expérience

3.2 Évaluation et amélioration ou introduction d'une politique liée au lieu de travail

Un protocole sanitaire écrit et approuvé ainsi qu'une politique disciplinaire sont très importants – mettre en œuvre des politiques peut constituer une contribution durable aux pratiques et à la culture du lieu de travail. L'EWA recommande que les lieux de travail soient « sans alcool ».

Activité : Évaluation, analyse et amélioration ou introduction d'une politique en matière d'alcool

Objectif : Mettre en place une politique efficace en matière d'alcool au travail largement connue et appliquée.

Conseils clés

- ✓ Utiliser des politiques existantes de « bonnes pratiques » en matière d'alcool sur le lieu de travail, en les adaptant si nécessaire au contexte spécifique du lieu de travail.
- ✓ La politique ne doit pas uniquement être fondée sur des procédures disciplinaires, mais elle doit également inclure des mécanismes de soutien clairs. Il est important de stipuler clairement que l'objectif de la politique en matière d'alcool n'est pas de punir, mais d'aider.
- ✓ Impliquer les effectifs dans le développement de la politique afin de susciter un soutien pour celle-ci.
- ✓ Investir dans la promotion des connaissances de la politique – peut-être en lançant une nouvelle politique parallèlement à une action de sensibilisation plus vaste.

L'encadré 4. met l'accent sur les éléments clés d'une politique en matière d'alcool complète et de « bonnes pratiques » pour un lieu de travail.

Encadré 4. Évaluation et analyse de la politique en matière d'alcool

Actions essentielles :

- Analyser et évaluer la position actuelle à l'égard des politiques et procédures ;
- Améliorer et mettre en place des politiques et des procédures claires, complètes et efficaces.

Une politique modèle en matière d'alcool peut comprendre des sections traitant de :

- la consommation d'alcool au travail ou avant de se rendre au travail ;
- la possession d'alcool sur le lieu de travail ;
- la consommation d'alcool lors d'événements sur le lieu de travail, lors d'activité visant à divertir les clients ou lorsque le personnel fait des affaires sur le lieu de travail ;
- procédures disciplinaires, mais aussi de soutien, pour violation de la politique en matière d'alcool ;
- procédures visant à traiter les cas présumés de consommation excessive d'alcool ;
- l'identification de catégories spécifiques de travailleurs (ex. pour des raisons de sécurité sur le lieu de travail et déterminer si le dépistage d'alcool peut convenir), et la manière dont la politique peut s'appliquer à eux ;
- le soutien aux employés et la confidentialité en ce qui concerne les problèmes d'alcool – y compris une signalétique claire ou des modèles d'orientation.

L'exemple de l'EWA d'une politique standard ou modèle en matière d'alcool comprenant des indications supplémentaires sur la manière de la développer est disponible sur le site www.ewaproject.eu.

Missions clés :

1. Analyser et évaluer la politique et les pratiques liées au lieu de travail en matière d'alcool
2. Créer ou améliorer une politique écrite
3. Garantir le soutien des effectifs et des représentants à la nouvelle politique
4. Lancer et répandre la politique révisée ou la nouvelle politique
5. Surveiller la conformité avec la politique

3.3 Formation pour le renforcement des capacités

L'engagement des managers et des autres cadres supérieurs à promouvoir la santé des employés au sein d'une organisation est vital pour changer les mentalités et les comportements. Les programmes de formation pouvant offrir au personnel clé les compétences et la motivation nécessaires pour aborder les problèmes liés à l'alcool sont essentiels à l'établissement d'une capacité organisationnelle.

Activité : Programmes de formation au renforcement des capacités

Objectif : Permettre au personnel clé (employeurs, managers, représentant de la santé et de la sécurité, professionnels de la santé au travail, etc.) de comprendre comment détecter et traiter correctement les problèmes d'alcool, de relayer les formations et informations et de garantir que les politiques, procédures et pratiques en matière d'alcool sur le lieu de travail, sont efficaces.

Conseils clés

- ✓ La formation doit être complète, intéressante, amusante et interactive.
- ✓ Un objectif clé doit être de motiver les participants à la formation à devenir d'enthousiastes défenseurs de la promotion de la santé liée à l'alcool.

L'encadré 5. met l'accent sur les éléments composant la formation pour employeurs et managers.

Encadré 5. Programmes de formation au renforcement des capacités

Action essentielle :

- Formation au renforcement des capacités pour les représentants clés du lieu de travail :

Pour ces groupes, la formation doit inclure une attention particulière portée à :

- l'impact de la consommation d'alcool
- l'évaluation et la reconnaissance des signes et symptômes de la consommation excessive d'alcool
- la transmission de connaissances et de compétences sur la manière de traiter ces informations
- l'apprentissage de la manière de mettre en œuvre une politique complète en matière d'alcool – y compris la détection et la signalisation ou des procédures d'orientation
- l'acquisition de compétences relatives à la manière de communiquer avec les employés au sujet des problèmes d'alcool

Exemple de l'EWA



Séance de formation en Grèce. Les groupes cibles, qui ont eu une formation plus adéquate et plus approfondie, peuvent faire office de diffuseurs ou de multiplicateurs d'information.

Des détails et des exemples supplémentaires de bonnes pratiques en matière de formation au renforcement des capacités concernant les programmes relatifs à l'alcool sur le lieu de travail sont disponibles sur le site : www.ewaproject.eu

Missions clés

1. Compiler du matériel de formation
2. Identifier le personnel clé à former
3. Effectuer la formation visant à renforcer les capacités pour une action efficace et durable
4. Analyser l'expérience, le contenu et le protocole de la formation de capacités

3.4 Brèves interventions

Il existe un ensemble important de preuves indiquant que les brèves interventions sont efficaces et s'avèrent de plus en plus précieuses dans le soutien des personnes buvant dans des proportions dangereuses et nocives. En tant que solution bon marché et fondée sur des faits, les brèves interventions liées à l'alcool se sont avérées être un outil d'intervention populaire parmi les décideurs et les professionnels de la santé.

Activité : Brèves interventions incluant une sélection et des conseils en matière de consommation d'alcool – y compris le déploiement de l'outil AUDIT.

Objectif : Identifier les travailleurs risquant des dommages liés à l'alcool afin de leur prodiguer conseils et soutien.

Conseils clés

- ✓ La confidentialité est capitale
- ✓ Utiliser l'outil AUDIT³ comme outil de sélection (voir tableau ci-dessous)
- ✓ Des modèles d'orientation clairs doivent être en place.

L'encadré 6. met l'accent sur des éléments importants du processus de brève intervention sur le lieu de travail.

³ Organisation mondiale de la santé. Disponible sur : http://www.who.int/substance_abuse/publications/alcohol/en/

Encadré 6. Brèves interventions

Action essentielle :

- Sélectionner et conseiller les employés dans le cadre de l'entretien personnel

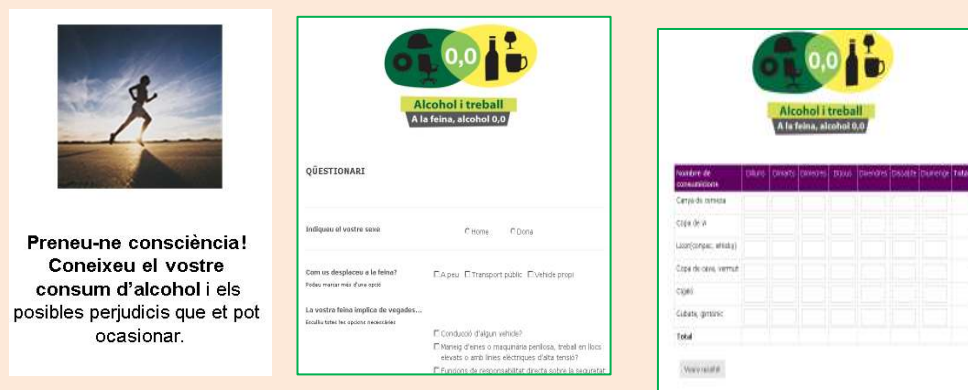
Aspects contribuant à rendre les brèves interventions plus efficaces :

- l'utilisation d'un outil de sélection rapide, facile à utiliser et validé qui donne la confiance d'intervenir ;
- la sensibilisation d'un élément de base qui témoigne de l'efficacité de l'intervention ;
- fournir une formation dans le cadre de programmes d'orientation qui rend le personnel de santé au travail plus enclin à accepter la sélection et la brève intervention comme faisant partie de leur travail ;
- proposer un feedback clair aux employés, ainsi qu'un choix d'actions.
- Les brèves interventions en ligne peuvent être rentables et garantir la confidentialité.

Questions AUDIT-C :	Système de notation					Votre résultat :
	0	1	2	3	4	
Avec quelle fréquence buvez-vous un verre contenant de l'alcool ?	Jamais	1 fois par mois ou moins	2 - 4 fois par mois	2 - 3 fois par semaine	4+ fois par semaine	
Combien d'unités d'alcool buvez-vous habituellement lorsque vous buvez ?	1 -2	3 - 4	5 - 6	7 - 9	10+	
Avec quelle fréquence buvez-vous 6 unités ou plus en une seule occasion ?	Jamais	Moins que de manière mensuelle	De manière mensuelle	De manière hebdomadaire	De manière quotidienne ou presque	
Résultats : Un total de 5+ pour les hommes et 4+ pour les femmes indique une consommation à risque accrue ou plus élevée et est donc positif à l'AUDIT-C.						Total : 20

Exemple de l'EWA

Outil de BI en ligne



**Preneu-ne consciència!
Coneixeu el vostre
consum d'alcohol i els
possibles perjudicis que et pot
ocasionar.**

Alcohol i treball
A la feina, alcohol 0,0

QUESTIONARI

Indiqueu el vostre sexe: Home Dona

Com us desplaçeu a la feina? A peu Transport públic Vehicle propi

La vostra feina implica de vegades...
travallar fora de les zones necessàries?

Conducció d'algun vehicle?
 Maneg d'erris o màquina perillosa, treball en llocs elevats o amb eines elèctriques d'alta tensió?
 Evencions de responsabilitat directa sobre la seguretat

Número de consumidors	Ciutat	Drinks	Cinys	Cigalls	Drinks	Drinks	Drinks	Total
Cerveja de botella								
Copa de vi								
Llar (consum, unitats)								
Copa de cervesa venuda								
Cigalls								
Quants grams?								
Total								

Veuja-hi!

En Catalogne, un outil d'intervention de BI en ligne a été mis au point. Les travailleurs peuvent évaluer anonymement leur consommation d'alcool et les risques liés au travail et recevoir des conseils personnalisés.

Des détails et des exemples supplémentaires de bonnes pratiques en matière de sélection, de brève intervention et de conseils concernant l'alcool sur le lieu de travail sont disponibles sur le site : www.ewaproject.eu

Missions clés

1. Identifier l'outil de sélection
2. Sensibiliser à la sélection et en apporter des preuves
3. Administrer le service
4. Fournir un feedback aux participants – reflétant le besoin de confidentialité
5. Informer, le cas échéant, les personnes interrogées au sujet des options d'orientation

3.5 Intervention complète à niveaux

Une intervention complète à niveaux au sein d'un lieu de travail individuel doit comporter, outre les éléments des niveaux intermédiaire et de base, des employeurs mettant en place un programme structuré pouvant inclure :

- l'introduction d'un programme structuré de sensibilisation en matière d'alcool ;

- l'utilisation d'outils de dépistage pour contrôler la consommation d'alcool, le cas échéant ;
- la possibilité de traitement ou de renvoi vers des services de traitement des problèmes d'alcool ;
- la mise en place de systèmes de contrôle efficaces.

Conseils clés

- ✓ Faire en sorte que le programme en matière d'alcool s'inscrive dans un programme plus vaste de bien-être.
- ✓ Faciliter l'accès à un traitement spécialisé contre les problèmes d'alcool est essentiel pour la réhabilitation et la réintégration des employés.

L'encadré 7. met l'accent sur les pratiques systématiques sur le lieu de travail qui feraient partie d'une intervention complète.

Encadré 7. Intervention complète à niveaux

Action essentielle :

- le lieu de travail met en œuvre un programme de « bonnes pratiques » en matière d'alcool pour les effectifs

Cela peut comprendre l'adoption de pratiques systématiques liées au lieu de travail qui incluent :

- la mise en œuvre d'une politique en matière d'alcool pour les effectifs et les événements d'entreprise ;
- l'établissement d'un programme structuré de sensibilisation – pas uniquement des actions occasionnelles (peut-être dans le cadre d'un programme plus vaste de bien-être ou d'une formation professionnelle continue) ;
- un système confidentiel de soutien à la sélection du personnel, utilisant l'outil AUDIT, et à l'orientation, le cas échéant, pour le traitement des problèmes d'alcool ;
- le dépistage chez des membres spécifiques du personnel, le cas échéant, du taux d'alcool durant les heures de travail ;
- l'établissement de systèmes visant à surveiller les incidents, accidents, absences pour maladies liés à l'alcool

Des détails et des exemples supplémentaires provenant du projet EWA en rapport avec des actions complètes sont disponibles sur le site : www.ewaproject.eu

Missions clés

1. Analyser l'expérience et les interventions liées à l'alcool antérieures
2. Travailler avec les parties prenantes du lieu de travail afin de développer un programme complet
3. Identifier et obtenir les ressources pour livraison
4. Promouvoir les actions proposées auprès de tout le personnel
5. Lancer et mettre en œuvre le programme
6. Contrôler et évaluer le progrès et l'impact et adapter l'action future en conséquence

4. Comment contrôler et évaluer ?

Pour évaluer la progression et les impacts, il est essentiel de définir et de mettre en place des indicateurs de contrôle et des outils d'évaluation. Ceux-ci sont particulièrement adéquats lorsque les organisations introduisent des actions à long terme ou souhaitent, sur la durée, avoir des informations concernant les niveaux de connaissance, de mentalité et de comportement liés à l'alcool au sein de leurs effectifs. La mise en place d'un contrôle pouvant identifier les incidents et accidents liés à l'alcool fournit aussi aux lieux de travail des données précieuses concernant la mesure dans laquelle l'alcool constitue ou non un problème au sein d'une organisation. Les indicateurs doivent être mesurables, éloquents et faciles à compiler. Ils doivent mesurer le progrès et l'impact.

Indicateurs de progrès

Les indicateurs de progrès doivent concerner le progrès réalisé contre les objectifs d'interventions spécifiques. Ils peuvent inclure :

- le nombre de membres du personnel engagés dans les actions de sensibilisation ;
- le nombre de cours de formation ayant eu lieu et le nombre de membres du personnel formés ;
- le nombre de membres du personnel engagés dans les brèves interventions ;
- le nombre d'autres organisations ayant été informées des bonnes pratiques du lieu de travail.

Indicateurs d'impact

Les indicateurs d'impact doivent avoir pour objectif la mesure des changements dans la connaissance, les mentalités et les comportements liés à l'alcool chez le personnel clé et les autres employés – y compris la prise de conscience de l'effet que l'alcool peut avoir sur l'efficacité et la rentabilité de l'organisation. Bien qu'une collecte continue de données fournisse des données de tendances utiles, si elle est effectuée pour la première fois avant que les interventions aient lieu, elle peut, si l'opération est répétée par la suite, fournir des renseignements précieux concernant l'efficacité des interventions sur des lieux de travail spécifiques. Elle peut aussi déterminer la focalisation et l'adaptation des actions liées à l'alcool depuis le début et à la suite de l'activité initiale. De cette manière, les indicateurs d'impact peuvent constituer un outil utile de management.

Les indicateurs d'impact, testés dans le cadre du projet EWA, concernent :

- la prise de conscience des impacts de la consommation d'alcool sur la santé ;
- les mentalités par rapport à l'alcool et à la consommation sur le lieu de travail ;
- les niveaux de consommation ;
- la connaissance des politiques en matière d'alcool sur le lieu de travail.

Une copie du questionnaire employé de l'EWA est disponible sur le site :

www.ewaproject.eu

Indicateurs de contrôle

Les organisations doivent envisager l'ajout de catégories de contrôle des données afin de stocker des informations relatives aux incidents, accidents et absences pour maladie au travail liés à l'alcool afin de contrôler facilement l'impact de l'alcool.

Missions clés

1. Définir les indicateurs de progrès, d'impact et de contrôle
2. Compiler les indicateurs d'impact de base avant l'intervention
3. Compiler les indicateurs de progrès et de contrôle sur une base continue
4. Compiler les indicateurs d'impact de suivi après l'intervention

Interventions évaluatives

Les indicateurs esquissés ci-dessus peuvent générer des preuves quantitatives clés pour évaluer l'efficacité des interventions liées à l'alcool sur le lieu de travail. Une évaluation qualitative peut ajouter de la valeur aux données quantitatives. Elle peut permettre d'expliquer les progrès, les problèmes et les succès. Les méthodologies qualitatives pouvant être déployées comprennent des entretiens semi-structurés avec des informateurs clés et des séances de groupes de discussion avec du personnel et des employés clés. L'analyse des résultats de recherche quantitative et qualitative peut permettre la réalisation d'évaluations concernant :

- l'impact de l'intervention et la mesure dans laquelle les interventions répondent à leurs cibles et objectifs ;
- les aspects qui fonctionnent bien et ce qui fonctionne moins bien ;
- les perceptions de la manière dont l'intervention doit se développer à l'avenir ;
- des recommandations, le cas échéant, pour les ajustements à court et moyen terme relatifs à une intervention.

Un document d'orientation complet destiné à l'évaluation des interventions liées à l'alcool sur le lieu de travail : *Modèle de cadre analytique de l'EWA : le document d'orientation destiné aux analyses d'interventions pilotes est disponible en ligne sur le site www.ewaproject.eu.*

Missions clés

1. Établir une méthodologie d'évaluation
2. Garantir que les mesures de collecte des données sont en place, les indicateurs de performance et le feedback destiné aux employés, par exemple
3. Effectuer l'évaluation en temps voulu
4. Utiliser l'évaluation pour démontrer l'impact et déterminer l'action future
5. Partager l'expérience avec les autres personnes effectuant ou étant intéressées par le fait d'effectuer des interventions liées à l'alcool sur les lieux de travail

5. Calendrier d'intervention

Les calendriers pour le développement des interventions liées à l'alcool sur le lieu de travail contiendront une série de phases :

- phase de mise en place
- phase de conception et de développement du programme
- phase de lancement et de mise en œuvre du programme
- évaluation et feedback

Il est très important de garder à l'esprit que les interventions les plus utiles sont celles à long terme, continues et élaborées par étapes et que les interventions complètes sont plus efficaces que les activités basiques occasionnelles. C'est pourquoi, dans la mesure du possible, un calendrier de mise en œuvre doit être minutieusement conçu et planifié et des provisions faites afin d'assurer la continuité de l'action.

En faisant appel à l'expérience du projet pilote au sein du projet EWA, le tableau suivant met l'accent sur le phasage proposé pour les interventions liées à l'alcool sur le lieu de travail. Le tableau modèle met l'accent sur le contenu devant être incorporé dans chaque intervention et, parallèlement à l'orientation ci-dessus, pouvant être utilisé comme check-list pour développer et ébaucher des plans de travail d'intervention.

Phase d'intervention		Check-list
Phase 1 : Mise en place	Encadrement de l'intervention	<ul style="list-style-type: none"> ▪ méthode à adopter (distribution interne du projet par l'entreprise/distribution d'une partie ou de la totalité du projet par une entreprise externe) ▪ évaluation de la manière dont le lieu de travail aborde actuellement les problèmes liés à l'alcool et du contexte législatif ▪ objectif de l'intervention pilote ▪ niveau d'intervention anticipé : de base, intermédiaire ou complet, et éléments devant être ajoutés
	Acteurs clés impliqués	<ul style="list-style-type: none"> ▪ qui dirigeront et assureront la gestion de l'intervention ▪ qui fourniront des services ▪ qui recevront une formation ▪ autres parties prenantes impliquées ▪ Toute l'entreprise participera-t-elle ou uniquement certains lieux de travail spécifiques ? ▪ dispositions de coordination parmi les différents acteurs
	Collationnement et/ou développement des ressources et du matériel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ quels ressources et matériel vont être développés et déployés ▪ qui va collationner et développer le matériel
Phase 2 : Mise en œuvre	<p>Actions : pour toute action devant être effectuée sur le lieu de travail, ex. :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sensibilisation ▪ audit et amélioration de la politique ▪ formation des managers ▪ brèves interventions et conseils ▪ systèmes d'orientation ▪ dépistage ▪ contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ qui effectuera chaque action ▪ comment l'action sera-t-elle développée ▪ quel sera le contenu de l'action ▪ comment l'action sera-t-elle effectuée ▪ quelles seront la durée et la fréquence d'action ▪ comment l'impact sur le business au quotidien du lieu de travail sera-t-il minimisé <p><i>Selon les caractéristiques de l'entreprise et de l'intervention, une action de lancement/diffusion peut être un bon élément à envisager.</i></p>
Phase 3 : Suivi et analyse	Analyse du projet	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les évaluations de base doivent être menées au début et mises à jour à la conclusion de l'intervention. Les résultats donneront des informations relatives à l'efficacité de l'intervention et fourniront des éléments destinés

		à des améliorations.
--	--	----------------------