



# **Problèmes d'alcool en milieu professionnel**

Quelques pistes pour les collègues

# responsabilité prévention

**Edition:** addiction info suisse, Lausanne 2010

**Conception:** raschle & kranz, Berne

**Impression:** Jost Druck AG, Hünibach

Réalisé avec le soutien financier de l'OFSP.



## **L'entourage professionnel: une proximité particulière**

Lorsqu'un ou une collègue de travail est concerné-e par un problème d'alcool, les autres en sont aussi affectés. Entre collègues, on se connaît souvent depuis longtemps, on parle de choses personnelles et, parfois, des liens d'amitié se tissent. La limite entre sphère professionnelle et sphère privée n'est pas clairement tracée.

Cette brochure s'adresse avant tout aux personnes qui se font du souci pour un ou une collègue de travail. Elles sont souvent les premières à remarquer que "quelque chose cloche". En tant que collègue, on s'inquiète pour la personne concernée et on fait mille suppositions sur les causes de son mal-être. On peut être confronté à la détérioration du comportement et des performances de son collègue.

## Quand l'alcool au travail devient-il un problème?

Une attitude responsable en matière d'alcool est parfaitement acceptée par notre société. La majorité des gens boivent de l'alcool en faibles quantités sans mettre leur santé en danger. Pourtant, environ 5% de la population adulte en est dépendante. Dans le monde du travail, on estime que la proportion est identique.

Les problèmes d'alcool se développent progressivement, dans la durée, et sont souvent peu visibles à leurs débuts. Mais tôt ou tard, le comportement au travail change et les prestations fournies s'en ressentent. C'est à ce moment-là que l'alcool commence à poser des problèmes sur la place de travail.

Pour les employé-e-s qui conduisent un véhicule ou utilisent des machines dangereuses, toute consommation d'alcool est risquée. Les effets de l'alcool sont immédiats; même en faibles quantités, l'alcool entraîne une perturbation de la capacité d'attention et de concentration, une diminution des réflexes, une altération de la vision et de l'audition, une perte du sens critique et de la capacité de discernement, ainsi qu'une sous-évaluation de la prise de risque.



## Qu'est-ce qui me tracasse?

Lorsqu'une personne paraît fatiguée ou déprimée depuis un certain temps, que sa tenue vestimentaire est moins soignée et qu'elle a de fortes sautes d'humeur, l'entourage finit souvent par s'inquiéter. Peut-être êtes-vous préoccupé-e, car vous pensez que votre collègue de travail a des soucis personnels et qu'il ou elle ne va pas bien. Mais il se pourrait aussi que vous supposiez que ses problèmes ont quelque chose à voir avec une consommation excessive d'alcool.

Supposer, se douter qu'un-e des ses collègues proches a des problèmes d'alcool peut être très lourd à porter moralement. Est-ce qu'il boit parce qu'il subit trop de stress au travail? Perdra-t-il son travail si l'on apprend qu'il a des problèmes d'alcool? Par peur de trahir ou de faire honte à la personne concernée, l'entourage professionnel se tait. Des craintes relatives aux conséquences de sa consommation d'alcool sur le travail peuvent aussi apparaître.

L'envie d'aider se mêle à des interrogations: les problèmes de mon ou ma collègue de travail me regardent-ils? Combien de temps dois-je ou suis-je autorisé-e à couvrir ses erreurs?

Enfin, dans certaines situations, la consommation d'alcool peut être extrêmement dangereuse, et mettre d'autres personnes en péril, par exemple lors de conduite en état d'ébriété d'un véhicule ou d'une machine.

Les collaborateurs ou collaboratrices n'ont pas la responsabilité de résoudre les problèmes de dépendance de leurs collègues. Il s'agit davantage de prendre conscience de la charge émotionnelle et des soucis que ces problèmes représentent, et de pouvoir ensuite les formuler.

# prévention sécurité

## **Que faire si je me fais du souci?**

En cas d'inquiétude, la meilleure solution est de discuter directement avec la personne concernée. Il n'est cependant pas facile d'aborder ce sujet, surtout si l'on suppose qu'il y a une consommation excessive d'alcool. Quel type d'approche faut-il privilégier pour éviter que son ou sa collègue ne se sente agressé-e?

### **Ne pas poser de diagnostic**

Lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice suppose qu'un-e collègue souffre de problèmes liés à l'alcool, il ou elle est souvent à la recherche d'indices confirmant ses doutes. Pourtant, seule une personne spécialisée peut clairement constater un problème d'alcool. Les collègues n'ont ni le devoir ni les compétences de poser un tel diagnostic.

### **Ne pas rechercher des aveux**

On aimerait tellement que la personne concernée reconnaisse avoir changé ou admette qu'elle a des problèmes d'alcool! Si l'on veut "obtenir des aveux", on risque de voir son ou sa collègue se renfermer et mettre tout en œuvre pour dissimuler ses problèmes. Personne ne peut obliger quelqu'un à parler de son propre comportement ou de sa consommation d'alcool. Seule la personne directement concernée peut faire ce choix.

# accidents

## prévention

### securité

#### **Exprimer son inquiétude et relever les faits observés**

Le dialogue est important! Il doit alors porter sur les divers changements observés au travail. Le message doit être: "Tu comptes pour moi et je me fais du souci, car j'ai l'impression que tu ne vas pas bien." Parlez de ce qui vous inquiète et comment vous ressentez la situation. L'accent ne doit pas être mis sur le thème de l'alcool. Au contraire, veillez à toujours parler de votre propre point de vue et limitez-vous à exposer les changements liés au travail . Utilisez la première personne: "Je me fais du souci...", "J'ai l'impression...", "J'ai remarqué...", "Ça me dérange...". Cette manière de présenter les choses peut motiver votre collègue à réfléchir sur son comportement et surtout lui faire sentir que vous lui accordez de l'importance.

# prevention guide politique a

## **Une aide appropriée**

Spontanément, on voudrait se rendre utile quand on remarque qu'un-e de nos collègues ne va pas bien. Comment faire?

### **Responsabiliser au lieu de protéger**

Les problèmes d'alcool s'installent de façon insidieuse, impliquant l'entourage de façon tout aussi insidieuse. Il est fréquent que les collègues cherchent à soulager la personne concernée en accomplissant certaines tâches à sa place. Ils la protègent aussi souvent des conséquences négatives en rattrapant certaines erreurs ou en couvrant des comportements inadéquats. A la longue, ce type d'aide sera peu productif. Les problèmes d'alcool ne disparaîtront pas. Au contraire: la personne concernée peut même avoir l'impression que ses problèmes n'ont pas de répercussions sur son travail, que ses arrivées tardives, ses négligences et la diminution de ses performances sont tolérées, sans entraîner de conséquences.

Le fait d'avoir des difficultés en raison de sa consommation problématique d'alcool peut

justement aider la personne concernée à réaliser qu'il faut que les choses changent. Il est important que les personnes ayant des problèmes d'alcool assument elles-mêmes les responsabilités liées à leur comportement.

### **Que faire lorsque la sécurité du travail est compromise?**

Si vous supposez qu'un-e collègue n'est, par exemple, pas apte à conduire un véhicule ou à utiliser une machine dangereuse, n'hésitez pas à le communiquer à votre supérieur-e hiérarchique. Faites-le, quelle qu'en soit la raison (consommation d'alcool, surmenage, maladie, etc.). L'objectif premier est d'éviter que votre collègue ne mette sa personne ou d'autres en danger .

### **Programme de prévention des problèmes d'alcool**

Il est de plus en plus fréquent que les entreprises introduisent un programme de prévention des problèmes d'alcool dans leur politique interne.

# Alcool prévention infos

Un tel programme a notamment pour objectif d'aider une personne souffrant de problèmes d'alcool ou de dépendance. Informez-vous, il existe peut-être dans votre entreprise un programme d'intervention, qui indique quoi faire lorsqu'un-e collègue de travail ou un-e supérieur-e hiérarchique a des problèmes d'alcool.

Les petites entreprises ont rarement la possibilité d'avoir un programme de prévention. Toutefois, il est judicieux et utile d'instaurer des règles concernant la consommation d'alcool à la place de travail.

## Qui porte la responsabilité?

Fondamentalement, toute personne est responsable de son comportement. Les employé-e-s doivent respecter les directives de l'employeur en matière de sécurité du travail et observer les règles généralement reconnues en la matière (art. 11, al. 1, OPA). En ce

qui concerne la consommation d'alcool, cela signifie que les employé-e-s ne sont pas autorisés à en boire avant et pendant le travail, s'ils mettent en péril leur santé propre et celle d'autres personnes.

L'employeur porte aussi une responsabilité. De par la loi, il est tenu de prendre les mesures appropriées pour prévenir les accidents (art. 328, CO). Si l'employeur (ou son représentant légal, le cadre) constate qu'un-e employé-e est inapte à accomplir son travail et met sa santé et celle des autres en danger, il doit lui interdire d'exécuter ses tâches.

Les employé-e-s n'assument aucune responsabilité légale. Mais la culpabilité peut être lourde à porter s'il arrive un accident et qu'un-e collègue savait que la personne qui l'a causé était sous l'emprise de l'alcool.

# prévention déni pré

## **Ne pas se laisser envahir par les soucis des autres**

Parler à une personne des changements de comportement et/ou des modifications constatés au travail peut susciter des réactions très diverses. Certaines auront tendance à minimiser les faits, d'autres promettent de prendre les choses en main, d'autres encore tenteront de se justifier. En tant que proches, il est difficile de garder de la distance et de rester objectif. On est vite envahi par les problèmes des autres. Quels écueils l'entourage professionnel doit-il éviter pour ne pas se laisser déborder?

### **Ne pas entreprendre de mesures "thérapeutiques"**

Dans certains cas, la personne concernée parle très ouvertement de ses problèmes si on lui tend une perche. Peut-être même qu'elle osera d'elle-même se confier à un-e collègue. S'intéresser à la vie des autres a aussi sa place en milieu professionnel. Mais

veillez à ne pas vous mettre dans la peau d'un thérapeute. Le suivi des personnes concernées est du ressort des spécialistes de la santé. Posez des limites et ne vous laissez pas accaparer trop fortement par les problèmes d'autrui.

### **Ne pas justifier la consommation d'alcool**

Dans la majorité des cas, d'autres difficultés sont liées à la consommation excessive d'alcool. C'est souvent cette conjonction de facteurs qui a aggravé la vulnérabilité de la personne. On entend fréquemment: "Elle boit, car son travail est très stressant", "Il boit, car elle a des problèmes à la maison". Mais il est important de rester conscient qu'aucune "bonne" raison ne justifie l'abus d'alcool. Boire pour oublier ou pour noyer ses problèmes, c'est entrer dans un cercle vicieux, car la consommation d'alcool va certainement créer de nouvelles difficultés.

# vention déni dén prévention

## **Pourquoi les personnes alcoolodépendantes nient-elles souvent leur problème?**

Très souvent, les personnes dépendantes adoptent une attitude de déni face à la réalité. Le déni est un mécanisme de défense qui se produit fréquemment lorsque des personnes ne se sentent pas prêtes et pas suffisamment armées pour affronter ce qu'elles vivent. Avoir des problèmes d'alcool est menaçant pour la majorité des gens et difficile à accep-

ter. En niant, les personnes veulent éviter d'être confrontées au fait qu'elles souffrent d'une dépendance. Une personne alcoolodépendante est dans le déni, car elle ne voit pas d'autre solution, parce qu'elle n'est pas prête à se remettre en question ou encore parce qu'elle ne voit pas comment changer.

# vention managem prévent

## **Quand votre propre travail s'en trouve perturbé**

Une personne qui n'accomplit pas ses tâches occasionne, dans bien des cas, un surplus de travail pour les autres collègues. Cet état de fait peut entraîner à la longue une surcharge de travail. Il est donc important de ne pas faire passer les relations personnelles avant sa propre situation professionnelle.

### **Ne pas tarder à en parler**

Dites à votre collègue de travail ce qui vous pèse, par exemple que vous êtes mis-e sous pression lorsqu'il ou elle a des retards dans ses tâches. Ne laissez pas les choses s'enliser et n'attendez pas que la situation s'améliore d'elle-même. Plus vous réagissez rapidement, plus il sera facile d'aborder la question.

### **Rechercher un soutien**

Ne restez pas seul-e avec vos soucis et vos questions. Le service social, le service du personnel ou une autre personne de confiance dans l'entreprise peuvent être aptes à vous donner des conseils et du soutien. Vous pouvez également vous adresser à des professionnel-le-s en dehors de l'entreprise (services spécialisés dans les dépendances, médecin de famille). Les professionnel-le-s ont l'habitude de traiter ce genre de problème. Ils ou elles comprennent votre situation et seront en mesure de vous prêter main forte. Ils ou elles vous aideront à définir la conduite à tenir face à votre collègue et à vous distancer de ses soucis.

# ment prevention ion repistage

## **Ne pas perdre de vue votre propre situation de travail**

Souvent, les employé-e-s, hésitent à dire à leur supérieur-e hiérarchique qu'ils ou elles sont de plus en plus surchargé-e-s, parce qu'ils ou elles ne veulent pas dénigrer leur collègue de travail. Mais ne perdez pas de vue votre propre situation professionnelle et vos besoins. Lorsque le dialogue avec la personne concernée ne porte pas ses fruits et que la situation devient de plus en plus tendue pour vous, il est recommandé de s'adresser au ou à la supérieur-e hiérarchique. Dans ce cadre, vous n'êtes pas obligé-e de parler de vos suspicions sur les problèmes d'alcool, vous pouvez vous limiter aux changements constatés et à la baisse des performances.

Un des obstacles qui peut empêcher les collègues de parler à leur supérieur-e hiérarchique de la situation vécue est le fait qu'ils ont l'impression qu'en faisant cela ils dénoncent la personne concernée. On peut le comprendre. Mais parler n'est pas dénoncer. Et plus vite la situation sera comprise et plus vite un changement pourra être observé.

# conséquences prévention

## Autres informations

- Brochure «Alcoolisme: les proches sont aussi touchés»
- Brochure «Alcool - (auc)un problème?»

Ces brochures peuvent être téléchargées sur le site [www.addiction-info.ch](http://www.addiction-info.ch). Elles peuvent également être commandées gratuitement à:

addiction info suisse  
case postale 870  
1001 Lausanne

en joignant une enveloppe timbrée à votre nom.

### Adresses et liens

[www.alcoolautravail.ch](http://www.alcoolautravail.ch)  
[www.addiction-info.ch](http://www.addiction-info.ch)  
[www.infoset.ch](http://www.infoset.ch)  
[www.drogindex.ch](http://www.drogindex.ch)  
[www.suva.ch](http://www.suva.ch)  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)  
[www.promotionsantesuisse.ch](http://www.promotionsantesuisse.ch)  
[www.bpa.ch](http://www.bpa.ch)  
[www.sgas.ch](http://www.sgas.ch)

addiction info suisse tient également volontiers à votre disposition des adresses de centres spécialisés en alcoologie au 021 321 29 76, [prevention@addiction-info.ch](mailto:prevention@addiction-info.ch)

et conséquences  
Lois  
prévention



# dépendance prévention alcool

**addiction info suisse**

Av. Louis-Ruchonnet 14

Case postale 870

CH-1001 Lausanne

Tél. 021 321 29 11

Fax 021 321 29 40

CCP 10-261-7

[www.addiction-info.ch](http://www.addiction-info.ch)