

#168 4/2022

Revue

CHAMBRE
D'ÉCONOMIE PUBLIQUE
DU JURA BERNOIS



Grand
Chasseral[®]

UNE MARQUE POUR
LE JURA BERNOIS

ÉLECTRICITÉ
PLAN D'ACTION
ET TASK FORCE CEP

MEILLEURS APPRENTIS 2022
L'EXCELLENCE
DANS LA PRATIQUE

ÉDITO 3

UN INSTRUMENT FORT POUR L'ATTRACTIVITÉ ÉCONOMIQUE
ET LA RECHERCHE DE TALENTS

- 5 LA CEP EN DIRECT DES RÉSEAUX SOCIAUX
- 7 MONTREUX JAZZ FESTIVAL: DES ÉMOTIONS AVEC MATHIEU JATON
- 9 CYBERRISQUES ET DIGITALISATION
- 11 DE JUNKER À TORNOS (1880-1980)
- 13 ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET MICROTECHNIQUE
- 15 DANS LES CUISINES D'INFRAROUGE AVEC ALEXIS FAVRE
- 16 LES MEILLEUR·E·S APPRENTI·E·S 2022
- 21 FONDUE POLITIQUE 2022
- 22 UN PLAN D'ACTION POUR LE PROBLÈME ÉLECTRIQUE

ACTIVITÉS DE LA CEP 5



ÉCONOMIE 24

- 24 L'HÔPITAL DU JURA BERNOIS DEVIENT RÉSEAU DE L'ARC
- 26 LONGINES CÉLÈBRE 190 ANS
- 28 VIGIER FÊTE SES 150 ANS À PÉRY-REUCHENETTE
- 30 NURISSA: 60 ANS AU SERVICE DU RAVITAILLEMENT DES ENTREPRISES
- 33 ROVENTA-HENEX: UN RACHAT POUR PÉRENNISER L'ENTREPRISE
- 34 UN PARTENARIAT RÉGIONAL POUR LA DURABILITÉ
- 36 LA FONDATION VACANCES AU CŒUR DU PATRIMOINE
- 38 L'HIVER DANS LE GRAND CHASSERAL

NATURE & TOURISME 34

COMPÉTENCES 40



- 40 APRÈS LES SWISSSKILLS 2022: LES RETOMBÉES
- 42 SWISSSKILLS 2022: PARCOURS EXCEPTIONNEL POUR UN TRAMELOT ÉMÉRITE
- 45 LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DE LA FORMATION HORLOGÈRE
- 46 DES APPRENTIS DU CEFF STIMULENT LEUR PENSÉE ENTREPRENEURIALE
- 48 L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AUSSI POUR LES PME
- 50 LES ENTREPRISES, CIBLES DE CHOIX POUR LES CYBERCRIMINELS
- 53 RÉUSSIR LA TRANSITION NUMÉRIQUE
- 56 LE CENTRE HOSPITALIER BIENNE INNOVE SUR LA VOIE DE L'AVENIR
- 58 LES ÉVÉNEMENTS AU SWITZERLAND INNOVATION PARK BIEL/BIENNE

- 60 GRAND CHASSERAL, LA MARQUE D'ATTRACTIVITÉ DU JURA BERNOIS
- 64 JB.B: UNE PREMIÈRE LÉGISLATURE RÉUSSIE!
- 66 LES ANNÉES FOLLES DE SONNENBERG/MONT-SOLEIL
- 69 UN GRAND OUI AU FINANCEMENT DU FORUM CULTURE
- 70 ALCOOL EN MILIEU PROFESSIONNEL: INFORMER, SENSIBILISER, CONSEILLER
- 73 UNE VIE ENTIÈRE À SOIGNER LE PATRIMOINE RÉGIONAL
- 77 «RELAUNCH MONT-SOLEIL», POUR UNE UTILISATION DURABLE DU PHOTOVOLTAÏQUE

GRAND CHASSERAL 60



Revue trimestrielle
de la Chambre d'économie publique
du Jura bernois
#168 • 4/2022

Rédacteur responsable
Patrick Linder

Rédaction
Chambre d'économie publique du Jura bernois

Photos
SwissSkills/Michael Zanghellini, Anne-Camille Vaucher, Nuno Acacio, patriceschreyer.com, Longines, Vigier, Profond, Roventa-Henex, Parc Chasseral, Gataric Fotografie, JbT, SIP-BB, RJB, Michel Bovay, Jb.B, ID3A/Sebastian Wileczelek

Copyright
Reproduction autorisée avec mention de la source

Conception, mise en pages
ID3A, 2610 Saint-Imier

Impression
Juillerat Chervet SA, 2610 Saint-Imier

Régie publicitaire
Chambre d'économie publique du Jura bernois
2735 Bévillard

Cette revue est distribuée aux membres de la
Chambre d'économie publique du Jura bernois.
Vous désirez la recevoir? Demandez-nous un
bulletin d'adhésion:

Chambre d'économie publique du Jura bernois
2735 Bévillard
T +41 32 492 70 33, F +41 32 492 70 34
cepinfo@cep.ch, www.cep.ch

Toute désignation de personne, de statut
ou de fonction s'entend indifféremment au
féminin et au masculin.

Couverture

Base hydraulique (Sontex, Sonceboz).

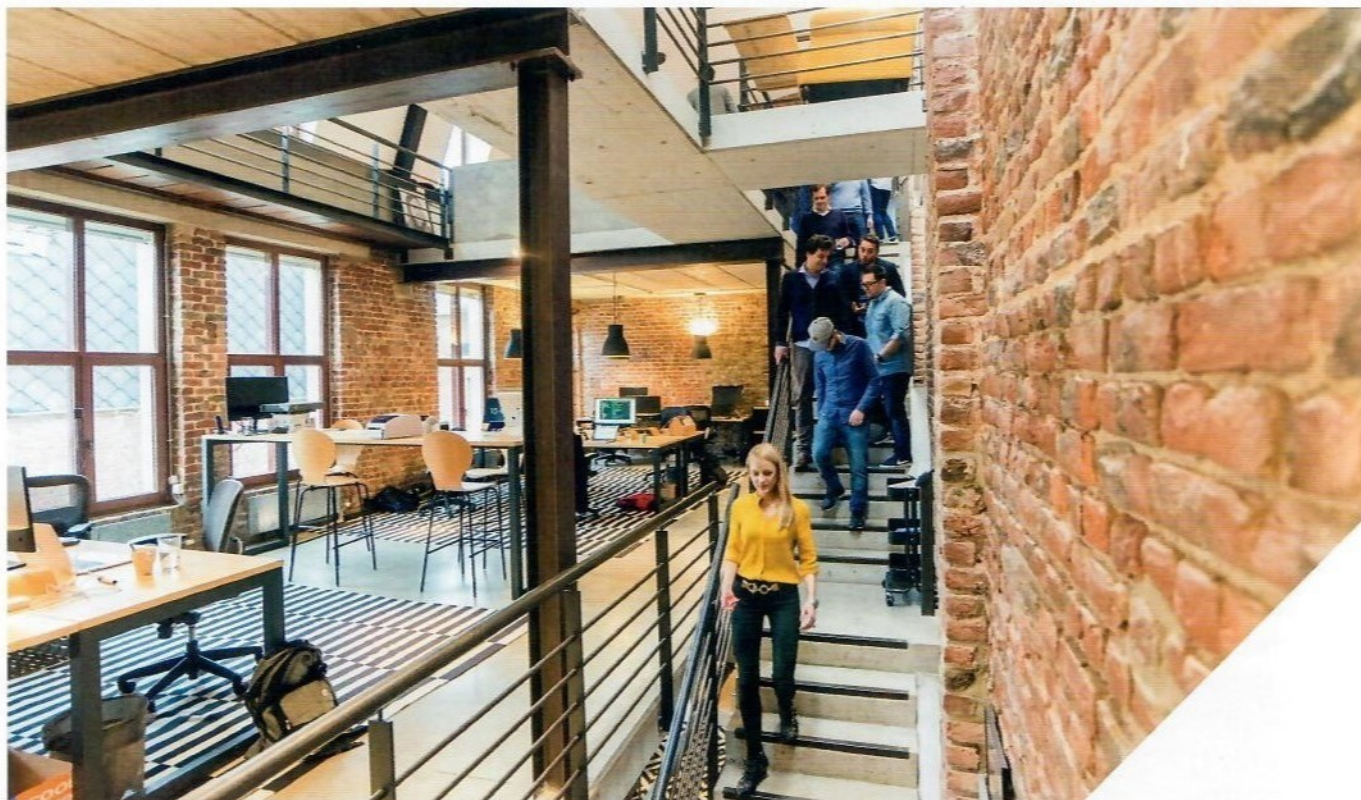
Photographie de la série Microtech

© Daniel Mueller.

La série photographique Microtech a pour
ambition de refléter le secteur de la microtech-
nique dans le Jura bernois. Cette démarche
personnelle conjugue deux approches: photo-
graphies d'objets mais aussi de travailleurs réa-
lisés en entreprise.

Le photographe Daniel Mueller vit et travaille
à Bienne.

ALCOOL EN MILIEU PROFESSIONNEL: INFORMER, SENSIBILISER, CONSEILLER



Faisant partie de notre culture sociale et paradoxalement de nos bons vœux de santé, l'alcool s'invite de même dans notre monde du travail comme marqueur relationnel lors d'événements ou d'occasions diverses. Il trouve sa place dans les liens professionnels pour célébrer un succès, un pot de départ, et accompagne les fêtes de fin d'année en entreprise.

Si l'alcool apporte cette note de convivialité, il ne faut néanmoins pas sous-estimer son effet dévastateur pour les personnes qui sont prises dans la tourmente alcoolique et qui en souffrent. Comme dans la société, en milieu professionnel, deux types de consommation peuvent poser des difficultés: les consommations abusives occasionnelles et les consommations abusives chroniques.

Il s'agit d'un problème notoire et les études ne font que confirmer le fait qu'en Suisse, une personne sur dix consomme de l'alcool tous les jours. L'un des effets principaux sur la santé réside dans les accidents. Quelques données tirées du rapport

publié par l'OMS (Organisation mondiale de la santé) montrent que 15 à 25 % des accidents du travail seraient dus à l'alcool ou d'autres substances psychoactives. Quant à l'absentéisme, il est quatre à cinq fois plus élevé chez un consommateur, mais la baisse de productivité par démotivation s'avère plus difficile à quantifier.

LA VISIBILITÉ DE L'ALCOOLODÉPENDANCE

De toute évidence, la consommation inadaptée dans le cadre professionnel provoque des limitations significatives à répondre pleinement aux prestations et exigences attendues par l'employeur. Les difficultés en lien avec une consommation de substances psychoactives ne se limitent malheureusement pas à la vie privée. Il est illusoire de penser que les effets néfastes de la consommation pour un travailleur cessent lorsqu'il entre dans l'entreprise. Alors, comment différencier usage modéré, usage nocif, dépendance à l'alcool et surtout, comment évaluer les incidences sur la place de travail?

Repères intéressants: l'Office fédéral de la santé publique a émis une nouvelle recommandation en 2021, à savoir ne pas dépasser plus de deux ou trois verres par jour pour les

hommes, et un ou deux verres par jour pour les femmes, avec deux jours d'abstinence dans la semaine. Boire tous les jours dénote déjà un risque de glissement possible vers une alcoolodépendance.

Sur la place de travail, plusieurs facteurs alerteront les collègues et les responsables attentifs à certains signes récurrents tels que baisse de réactivité, retards, états de fatigue ou de stress marqués, oublis fréquents, changements d'humeur et absentéisme. Sans être exhaustifs, ces facteurs sont toutefois les plus repérables. Autre fait révélateur, lorsqu'un événement ou un élément non prévisible survient, entraînant une réaction inappropriée et démesurée de la personne, ce comportement peut vraisemblablement corroborer les indicateurs précités. Ces différentes conséquences perturbent l'organisation du travail et en augmente la charge pour les collègues.

UNE PROBLÉMATIQUE D'ALCOOL AVÉRÉE

De plus en plus de firmes ont prédéfini une politique et rédigé un règlement d'entreprise, car elles considèrent les comportements addictifs comme un risque professionnel majeur. Le monde entrepreneurial désire garantir la sécurité au travail et pouvoir intervenir en cas de dérapage quant à l'utilisation de produits psychotropes mettant à mal la sécurité, la productivité voire l'impact sur l'image de l'entreprise. Si les mesures en place définissent des cadres utiles et nécessaires dans ce contexte, celles-ci doivent s'inscrire dans un processus de gestion de crise considérant les enjeux. En effet, on parle d'une personne en souffrance, voire plus largement d'une famille, mais on parle bien entendu aussi des répercussions auprès des collègues et de l'ensemble des aspects qualitatifs du travail. En résumé, on aborde une situation complexe et très délicate à régler pour l'ensemble des acteurs concernés.

DES PRESTATIONS DE SOUTIEN ET DE CONSEIL

Interpelée par des entreprises confrontées à des situations critiques, la Croix-Bleue romande a développé, grâce à son expertise dans le domaine de l'alcoolologie, des prestations d'accompagnement. Le programme «Alcool en milieu professionnel» propose de l'information, de la sensibilisation, du conseil ainsi que du soutien dans le traitement et la réadaptation, et il se conforme aux besoins de chaque intéressé. Confrontée à de telles difficultés, une entreprise peut demander à la Croix-Bleue romande un premier conseil «gratuit» sous forme d'un entretien d'évaluation sur place avec le ou les responsables hiérarchiques concernés. Ce premier contact peut être source d'informations pour mettre en œuvre une collaboration déclenchant un processus de prise en charge et de suivi de la personne, avec des objectifs et stratégies clairement définis (voir schéma ci-dessous).

ÉTABLIR UN PROCESSUS

Il n'est pas simple pour la personne en état d'alcoolisation d'arriver à reconnaître une dépendance. Pour l'entreprise, l'avantage de l'intervention d'un organisme tiers est de permettre d'établir un processus d'accompagnement tout en œuvrant à la prévention du risque, et d'apporter un soutien dans une démarche orientée solution pour l'ensemble des professionnels concernés.

En amont d'une problématique avérée, il est toujours pertinent de penser à sensibiliser les équipes à ce que représentent les addictions sur le lieu de travail. C'est pourquoi la Croix-Bleue a inclus dans son programme «Alcool en milieu professionnel» une prévention sous forme d'atelier dynamique.

ASTRID STEGMANN

Collaboratrice sociale pour la Croix-Bleue section du Jura bernois

