

ALCO-ACTUALITÉ

LA MANIÈRE DOUCE CONTRE L'ALCOOLISME

Parmi les 6,000 employés de la grande entreprise pharmaceutique Schering, à Berlin-Ouest, 300 sont alcooliques. Les renvoyer aurait coûté trop cher, aussi la direction a-t-elle mis au point un «programme interne» de lutte contre l'alcoolisme.

Multiplications des fautes professionnelles, manque de concentration, perte de rendement, les méfaits de l'alcoolisme sur le travail sont connus. Mais il n'est pas facile de renvoyer des employés qui sont souvent dans la maison depuis des années.

En outre, le droit du travail ouest-allemand considère l'alcoolisme comme une maladie, avec «obligation d'assistance» de l'entreprise et prise en charge des caisses d'assurance. Tout cela coûte cher.

Trop au goût de beaucoup des entreprises de la RFA, qui ont préféré, à l'image de Schering, venir en aide à leurs employés en leur procurant assistance médicale et soutien psychologique. Ainsi, BASF, Bayer, Boesch, Siemens ou Volkswagen, parmi les plus connues, disposent aujourd'hui d'un tel programme.

Consommation inquiétante

Les chiffres de consommation d'alcool ont atteint des niveaux inquiétants: les Allemands de l'Ouest boivent en un an 145 litres de bière, plus 25 litres de vin, plus six litres de schnaps par personne (chiffre de 1985). Cette moyenne avait été calculée en tenant compte de l'ensemble de la population de la RFA, enfants compris.

En 1987, 1,8 million d'Allemands de l'Ouest étaient considérés comme alcooliques. Qui plus est, selon une étude récente de l'Office fédéral de la Santé, 12 millions de citoyens de la RFA boivent sur les lieux de leur travail, souvent de façon quotidienne.

Pour assurer le suivi de son «programme interne

», Schering a recruté 23 travailleurs sociaux dans son service du personnel. Leur rôle : exercer une « pression constructive » sur les employés concernés, en alternant mesures disciplinaires et offres de soutien.

L'employé alcoolique est convoqué pour un premier entretien. «Nous nous attachons uniquement à l'évocation des fautes professionnelles », explique le chef du personnel de l'entreprise pharmaceutique, Dietz-Cornelius Valentien. Doucement, on en arrive à parler« de possibles problèmes d'alcoolisme qui y seraient liés », poursuit M. Valentien.

Désintoxication

La personne concernée est ensuite envoyée dans un établissement de désintoxication. Il lui est clairement spécifié que son poste de travail lui est conservé, à condition qu'elle fasse montre d'un changement d'attitude à son retour de cure.

Si la première tentative échoue, l'employé doit se rendre à un deuxième entretien, plus formel celui-là, auquel assistent plusieurs responsables de l'entreprise. «J'étais complètement silencieux », raconte Harald Wahl, qui a mis plusieurs années à se défaire de sa dépendance vis-à-vis de l'alcool. «Je savais que cette fois-ci c'était sérieux ».

Stricte interdiction de consommer de l'alcool sur les lieux du travail, visite obligatoire à un groupe d'entraide. La pression de l'entreprise est devenue manifeste. Mais les plus récidivistes reconnaissent que cette mise en demeure leur était nécessaire. «J'avais tout simplement besoin de cette pression de l'entreprise. Sinon je ne me serais jamais pris en mains» estime M. Wahl

Journal de Montréal, 1er juin 1988