

C'est à Madame Nicole Aquilon qu'échet (forme archaïque) l'honneur de présenter l'orateur de la soirée Monsieur Dwight Rodrick responsable de projets de prévention de l'ISPA (Institut suisse pour la prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies).

Psychologue de formation M. Rodrick a un parcours d'abord médiatique puisqu'il a travaillé en qualité de promoteur réalisateur d'émissions, puis s'est dirigé dans la formation et très récemment a acquis un post-grade en management des institutions sociales. La parole est à l'orateur.

## 1. Présentation de l'ISPA

100 ans en 2002

Organisation privée, indépendante

Information au public et aux médias

Élaboration de matériel pédagogique

Développement des projets de prévention

Formation et conseil

Recherches psychosociales, épidémiologiques

Statistiques et documentation

Site internet : [www.sfa-isp.ch](http://www.sfa-isp.ch) ou [www.ispa.ch](http://www.ispa.ch)

## 2. De l'entretien de qualification

D'une manière générale dans les entreprises quand on est bien au travail, on est bien dans sa vie. J'en reviens, précise le conférencier, à l'entretien de qualification. Là on voit bien qu'il y a toujours un dysfonctionnement. En tant que RH et en tant que cadres, le but c'est l'interprétation de l'alcool ou pas ; on en est toujours au fait factuel. Donc on en est toujours, après un deuxième entretien, dans le dysfonctionnement et, à ce moment-là, on formalise les hypothèses : – Monsieur, Madame est-ce que vous avez des problèmes privés, est-ce que vous avez des problèmes de santé, etc. Mais aussi est-ce que la personne a envie de parler de ça ou pas ! Mais bien entendu que s'il y a risque d'alcool, on ne va pas parler de ça ; on va plutôt attendre un troisième entretien. Et là, c'est l'art des RH effectivement de mener un entretien, d'avoir du doigté, pour que la personne puisse peut-être arriver à reconnaître que sa consommation est... en jeu, mais toute accusation dans ce cas n'est pas du tout recommandée.

Il s'agit alors de rappeler les exigences et, bien entendu, ce qui est proposé en général, le but est quand même d'apporter une aide concrète. Selon la personne, on peut licencier quelqu'un relativement facilement par rapport à d'autres pays la France par exemple. Si l'entreprise décide de choisir cette voie, c'est qu'elle veut aider la personne. Mais si la personne quelque part va continuer à dysfonctionner, elle risque vraiment le licenciement, non pas pour le problème d'alcool, mais pour des dysfonctionnements à répétition, soit, elle reconnaît les faits de ses dysfonctionnements qui seraient peut-être dus à quelque chose du genre : une consommation exagérée d'alcool.

Mais, néanmoins, dans un premier temps peut-être la personne peut, réflexion faite, adopter trois variantes: a) elle le dénie, b) elle dit le contrôler... peut-être, c) elle le reconnaît et déclare avoir compris le message et vouloir se faire aider par un médecin.

Mais, nous, en tant que RH et en tant que cadres, nous disons d'accord et nous proposons à la personne de se revoir après un mois, après deux mois, après trois mois, selon le protocole établi et nous allons nous en tenir strictement aux aspects professionnels. Et puis, bien entendu, on va peut-être essayer à ce que les personnes acceptent de l'aide parce qu'on sait, cela n'est pas un mystère, que lorsque les personnes acceptent de l'aide et d'être accompagnées dans le traitement ; qu'est-ce qui se passe ?, c'est qu'elles ont quand même plus de probabilités de pouvoir s'en sortir.

### **3. Entreprise et médecine du travail**

L'orateur de citer, à ce moment, de son exposé, un bref exemple de la médecine du travail en entreprise. Il y a trois ans de cela, a eu lieu une formation par un médecin du travail dont 25 situations problématiques traitées dans cette entreprise. Le médecin du travail que l'orateur a par la suite rencontré de lui dire : c'est incroyable de voir le résultat... Le conférencier de préciser être lui aussi d'avis que quand il y a un impact dans une entreprise les chances de réussite sont deux fois plus grandes que lorsque quelqu'un tente de se débrouiller par lui-même... Conclusion, le médecin du travail est donc intervenu.

C'est en sorte, le principe de la perche tendue à quelqu'un qui se noie... en l'occurrence... dans l'alcool ! Encore faut-il que la personne la saisisse ! La perche ! On a aussi vu des perches qui se cassent !

### **4. Alcool et milieu professionnel quelques chiffres**

Dans les entreprises, environ 5 à 10% des actifs sont concernés par une consommation problématique avec l'alcool.

L'alcoolisme coûte environ 6 millions par jour à l'économie suisse.

En 2003, il y a eu 230'000 accidents professionnels en Suisse.

À noter au passage que dans environ 20% des accidents de ménage, l'alcool est aussi mis en cause (ISPA).

Ces données, est-il utile de le souligner, prouvent que le sujet doit être pris très au sérieux par les RH.

Selon l'OCRIT (Office cantonal de l'inspection et des relations du travail) à Genève, entre 10% et 20% des accidents professionnels seraient dus à l'alcool.

La perte de rentabilité due à l'alcool se situe, selon le BIT, à 25%.

L'absentéisme est 2 à 3 x plus élevé chez les employés dépendants.

Il importe en conséquence de se référer aux articles de loi suisse concernant les substances engendrant la dépendance.

### **5. Articles de loi suisse de bon aloi concernant les substances engendrant la dépendance**

Tout employeur qui laisse sciemment un travailleur en état d'ébriété, ou enfreignant les règles de sécurité poursuivre son travail, commet une infraction.

Cf. art. 82 de la LAA (Loi fédérale sur l'assurance-accidents)

Le supérieur hiérarchique, qui n'a pas exécuté correctement la mission qui lui a été confiée son employeur, par exemple d'instruire et de surveiller le personnel, viole ses devoirs contractuels envers l'employeur.

Cf. art. 321a et 321 d du CO (Code des obligations).

Tout travailleur qui se trouve dans un état dangereux pour lui-même et autrui, suite notamment à la consommation de substances rendant ivre, commet également une infraction.

CF. art 11 (al. 3) de la OPA (Ordonnance sur la prévention accident).

L'employeur peut limiter ou interdire la consommation de boissons alcoolisées.

Art. 35 al. 3 de l'Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail

## 6. Problèmes d'alcool et travail

Qualité du travail insuffisante

- manque de précision
- détérioration des capacités intellectuelles et manuelles

Baisse ou irrégularités dans les performances

- travail en « dents de scie »
- fréquentes absences de courte durée
- non respect systématique des délais

Baisse de la motivation professionnelle

- absence d'initiatives, de prises de décisions
- refus de nouvelles responsabilités

Mise en danger de la sécurité

- attention diminuée
- violation des consignes de sécurité
- risque d'accidents avec des machines, véhicules

Détérioration du climat interne

- surcharge des collègues
- stress des supérieurs
- comportements imprévisibles
- agressivité, violence

Image de marque de l'entreprise !

## 7. L'alcool est culturel et social, mais en milieu professionnel, il peut être utilisé :

Pour s'euphoriser (dans des ambiances ou des conditions de travail pas toujours optimales)

## 8. Le parcours alcool en entreprise

La personne concernée sent que tout lui échappe et ne sait plus quoi faire.

Les collègues sont en difficultés. À la fois culpabilisé et révolté, le groupe réclame une intervention pour que cela cesse.

L'encadrement est contraint et forcé d'intervenir. Personne ou presque ne défendra l'indéfendable. L'affaire réglée, la collectivité est soulagée !! Mais un autre scénario se prépare peut-être déjà un peu plus loin !

### 1. Le « réponse » sociale : la codépendance

L'entourage minimise, ne réalise pas qu'il y a un problème, ne le voit pas. ... couvre, protège fait « à la place de ... », ne veut pas en parler, fait « comme si... » La personne codépendante est celle qui s'est laissée affecter par le comportement d'un autre individu et qui se fait une obsession de contrôler le comportement de celui-ci dans le but de l'aider. Souvent les codépendants se sentent « obligés » d'aider l'autre, se sentent indispensables, s'efforcent de plaire aux autres au lieu de se plaire à eux-mêmes.

Vont au-devant des besoins des autres et ne tiennent pas compte des leurs. Essaient de tout contrôler. Ont de la peine à demander de l'aide. Face à la « déresponsabilisation » de l'autre, ils se sur-responsabilisent. Cela peut aboutir à de la complaisance d'où le laminage du cahier des charges, l'absence d'exigences. Le mot d'ordre : « continuez, on s'adapte... à votre incompetence ». Souvent les codépendants se sentent obligés d'aider l'autre. Se sentent indispensables. S'efforcent de plaire aux autres au lieu de se plaire à eux-mêmes. Vont au devant des besoins des autres et ne tiennent pas compte des leurs. Ils essaient de tout contrôler.

Le mot d'ordre : « Continuez, on s'adapte... à votre incompetence ! » La seule conclusion : « Il y a un dysfonctionnement professionnel observé avec ce collaborateur !!! » Conséquence : Il faut le lui dire ! La règle se résume en quatre lettres en guise de mot clé : Déceler un problème, Investiguer pour mieux comprendre, Réagir, Exiger, Encourager, Encadrer. Il s'agira pour conclure de parvenir à la modification du comportement et/ou des performances professionnelles constatées par le supérieur pour ensuite déboucher sur un 1<sup>er</sup> entretien de service avec le collaborateur, puis aboutir à la phase d'évaluation. Question finale : Durant les 4 dernières semaines, les changements demandés sont-ils réalisés : OUI = entretien de clôture, NON = entretien de clarification. Vaste programme à suivre.

Un modèle

Un modèle, il s'appelait Numa. Chaque jour, je devais lui faire prendre sa pilule d'antabus. Je lui préparais son gobelet d'eau et son antabus, mais lui, rusé, veillait à se faufiler dans mon bureau quand je n'y étais pas. Je le croisais alors dans le corridor et il me disait d'une voix bien décidée : « j'ai bu mon antabus ». Puis un beau jour, voilà qu'un collègue de l'étage du dessous me dit : « Chaque matin, il y a de l'eau qui passe devant ma fenêtre ». – De l'eau ! De l'eau ! Devant ta fenêtre ! Le salaud ! Je lui ai alors donné l'ordre de ne la prendre qu'en ma présence. Il faisait le geste de l'ingurgiter puis sortait d'un pas olympien. C'est alors qu'un autre collègue vint me dire : « Dis-donc, ton Numa, il va vomir chaque fois son antabus aux chiottes ! » Ah ! L'ivresse, l'ivresse est une vraie maîtresse !

Comme à l'accoutumée, après la salve d'applaudissements nourris pour remercier l'orateur, le verre de l'amitié a été servi (sans excès) et a permis, entre collègues, d'échanger quelques propos enivrants sur la question ! Santé !

Jacques Maurice Chenaux  
Neuchâtel, le 22 novembre 2006