

Programme d'aide à l'employé chez Pratt et Whitney The employee support program at Pratt and Whitney

Jean L'Heureux and André Baril

Volume 10, Number 2, November 1985

Santé mentale et travail

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/030309ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/030309ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (print)

1708-3923 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

L'Heureux, J. & Baril, A. (1985). Programme d'aide à l'employé chez Pratt et Whitney. *Santé mentale au Québec*, 10(2), 182–183.
<https://doi.org/10.7202/030309ar>

Article abstract

In this article, the authors survey the evolution of the Pratt & Whitney company's assistance program for their employees. Observing that their employees had problems with alcoholism, the personnel development developed a help program for the alcoholics which in the course of the years has also become a help program to the alcoholic's families. The authors summarize the principal problems treated, the program's mode of operation and make a summary evaluation.

Programme d'aide à l'employé chez Pratt et Whitney

*Jean L'Heureux et André Baril**

Les auteurs retracent, dans ce court article, l'évolution des programmes d'aide aux employés à la compagnie Pratt et Whitney. Après avoir constaté que des employés avaient un problème d'alcoolisme important, le département du personnel a développé un programme d'aide à l'alcoolique qui, au cours des ans, s'est transformé en un programme d'aide aux employés et à leur famille. Les auteurs dressent ensuite un tableau des principaux problèmes traités, du mode de fonctionnement et font un bilan sommaire.

HISTORIQUE

La compagnie Pratt et Whitney est un important fabricant de moteurs d'avion. C'est une industrie de haute technologie qui emploie à l'heure actuelle quelque 7 800 travailleurs. Il est normal, dans une entreprise de cette taille, de rencontrer des problèmes de santé comme on en retrouve dans la population en général: problèmes de nature organique (hypertension, diabète, troubles cardiaques, etc.); problèmes de nature psychique (névrose, psychose); problèmes de comportement et problèmes de dépendance face à l'alcool et aux drogues.

Au fil des ans, la compagnie a développé divers services dans le but de satisfaire les besoins de ses employés. Depuis bon nombre d'années, nous possédons un Département médical qui reçoit les employés aux prises avec des problèmes de santé de tout ordre. Cependant, avec l'accroissement du personnel, l'alcoolisme est apparu comme un problème particulièrement préoccupant.

Pour y faire face, le département du Personnel a mis sur pied un «Programme d'aide à l'alcoolique» et engagé à temps partiel un professionnel en relations humaines pour l'administrer. Il s'est avéré, avec le temps, que ce service était de plus en plus en demande et qu'il ne comblait qu'une partie des besoins des employés. En effet, de plus en plus de travailleurs avaient recours au programme pour des pro-

blèmes de comportement et des problèmes familiaux. Comme les problèmes d'un employé proviennent souvent de sa famille ou encore influent sur elle, il fallait tenir compte de cette dimension sociale dans le traitement.

Devant ces faits, nous avons décidé de nous occuper non seulement de l'employé mais de sa famille également. Afin de rendre notre programme d'intervention plus efficace, nous avons dès 1981 procédé à un certain nombre de changements. Nous avons engagé à plein temps un professionnel spécialisé en toxicomanie et en programme d'aide aux employés; nous avons élargi l'éventail de nos services de santé et transformé le «Programme d'aide à l'alcoolique» en «Programme d'aide à l'employé»; nous avons inclus la famille de l'employé dans ce programme de soins. Le tout fut rapatrié au Département médical.

MODALITÉS D'INTERVENTION

Notre intervention se déroule habituellement de la manière suivante: 1° Nous procédons à l'identification et à l'évaluation du problème qui affecte l'employé. 2° Nous recommandons une thérapie, s'il y a lieu; celle-ci peut être effectuée chez nous si possible. Dans la plupart des cas, nous devons référer l'employé aux ressources existantes, privées ou publiques. 3° Nous assurons un suivi du patient, que ce soit chez nous ou au centre de traitement, de façon à ce qu'il n'y ait pas d'abandon de traitement.

À la lumière de notre expérience, les problèmes

* Jean L'Heureux, md, est directeur médical et André Baril est conseiller principal au programme d'aide à l'employé chez Pratt et Whitney.

personnels ou familiaux les plus souvent rencontrés sont les suivants:

- alcoolisme d'un conjoint;
- abus de drogues, légales ou illégales;
- problèmes psychiques de divers degrés;
- agressivité;
- délinquance;
- enfants maltraités;
- problèmes légaux;
- problèmes matrimoniaux (séparation, divorce);
- problèmes financiers.

Lorsqu'un employé se présente pour avoir de l'aide concernant son conjoint ou l'un de ses enfants, nous faisons les démarches nécessaires pour qu'un traitement ait lieu dans un centre approprié, selon l'évaluation que le conseiller au Programme fait de la situation. S'il y a traitement, nous en assurons aussi le suivi.

Lorsqu'un employé présente un problème de comportement quelconque, et que sa famille est présumément normale, il est inévitable que ce problème ait des répercussions sur sa vie familiale. Nous intervenons donc auprès de la famille dans le but de la connaître et de la sensibiliser au problème de notre employé; nous cherchons à la faire participer au traitement et à la réadaptation du patient. Par exemple, si une famille est aux prises avec un père alcoolique, nous devons lui expliquer le phénomène de l'al-

coolisme afin qu'elle assure une douce réinsertion à notre employé-patient lorsqu'il aura reçu son congé du centre de traitement. Ce type d'intervention peut parfois prévenir la détérioration de la famille et l'aider à aborder le problème avec une certaine sérénité, dans la mesure où l'amour et la compréhension règnent encore au foyer.

BILAN

Les problèmes personnels et familiaux sont si souvent liés que nous avons dû transformer nos programmes d'intervention en matière de santé. De programmes spécifiques et variés, nous avons évolué vers un centre de traitement intégré qui vise à aider l'employé en même temps que sa famille. Le but ultime de cette évolution consiste essentiellement à aider l'employé à résoudre ses conflits et problèmes afin qu'il puisse retrouver un certain niveau de bien-être... et d'efficacité au travail.

SUMMARY

In this article, the authors survey the evolution of the Pratt & Whitney company's assistance program for their employees. Observing that their employees had problems with alcoholism, the personnel development developed a help program for the alcoholics which in the course of the years has also become a help program to the alcoholic's families. The authors summarize the principal problems treated, the program's mode of operation and make a summary evaluation.