

Dépendances

Si vous remarquez, dans votre entreprise, qu'une personne en formation a un problème de dépendance parce qu'elle a un comportement anormal ou si vous avez vent de telles présomptions, vous devez réagir en tant que formatrice/formateur – c'est d'ailleurs une obligation légale. Voici les principes à observer dans un tel cas:

Un comportement anormal chez une personne en formation ne s'explique pas nécessairement par une problématique de dépendances ou d'addiction; il peut y avoir d'autres causes.

Ne parlez à la personne en question que si vous avez pu d'abord vous faire une idée claire de la situation.

Observez ce qui se passe, notez systématiquement les comportements et les faits qui semblent particuliers et dressez-en une liste. Vous devez disposer de faits clairs avant de pouvoir parler à la personne en question.

Vous vous situez, tout comme les apprenti-e-s, dans un rapport professionnel. Soyez conscient-e des limites de vos possibilités d'influence. Pour obtenir un soutien compétent, adressez-vous à des centres d'information pour la jeunesse ou des services d'aide en cas de dépendances. Vous obtiendrez plus de renseignements auprès de l'office cantonal de la formation professionnelle.

Entrez des démarches plus poussées en collaboration étroite et d'entente avec les supérieurs, les parents, l'office, le service social.

Lorsqu'il y a consommation légale ou illégale de stupéfiants et qu'une dépendance est constatée, la personne en question doit d'abord être considérée au sein de l'entreprise comme ayant besoin d'assistance.

D'après la loi, vous avez l'obligation, lorsqu'il s'agit d'apprenti-e-s mineur-e-s, d'informer les représentants légaux du risque éventuel que court l'apprenti-e.

Essayez, si possible, de permettre à la personne de poursuivre et de terminer sa formation professionnelle initiale.

Il vaut mieux prévenir que guérir. Quelles mesures de prévention des dépendances votre entreprise a-t-elle prises?

Cet aide-mémoire sur les dépendances contient des informations essentielles sur cette thématique; vous y trouverez des indications, sous une forme condensée, sur ce que l'on désigne par «dépendances», sur la façon dont vous devez procéder, sur les mesures de prévention que vous pouvez prendre et sur la manière dont vous pouvez vous comporter au quotidien en tant que formatrice/formateur. Des adresses et des liens importants sont également indiqués à la fin du document.

Qu'entend-on par «dépendances»?

On dit d'une personne qu'elle est dépendante lorsqu'elle se trouve dans un état pathologique de dépendance extrême à des substances ou des comportements. La dépendance s'accompagne habituellement d'une tendance à esquiver les conflits et les tensions qui semblent insolubles. Les personnes souffrant de dépendance sont mues par le besoin de se procurer la substance ou de pratiquer le comportement dont elles sont dépendantes, souvent selon une dose de plus en plus forte. Elles ne sont plus à même de se libérer par elles-mêmes de leur dépendance.

Que compte-t-on parmi les stupéfiants?

À l'heure actuelle, on classe dans les stupéfiants toute substance qui agit sur le cerveau et influe ainsi sur la perception, la conscience et les sentiments. En font partie les substances telles que le tabac et l'alcool, les somnifères et les tranquillisants, les calmants, les produits volatils, mais aussi les différentes drogues illégales. Aujourd'hui, les milieux spécialisés appellent «dépendance à une substance» cette forme d'addiction. Toutefois, ces dernières décennies, on a étendu la notion de dépendance à d'autres activités compensatoires compulsives. On observe dans ces cas que les personnes en question sont livrées à leur comportement addictif de façon similaire aux personnes dépendantes à une substance. Il s'agit notamment de la pathologie du jeu, de la dépendance à l'achat, de la dépendance à Internet ou encore de désordres alimentaires.

Qui est susceptible de devenir dépendant?

Est susceptible de tomber dans une dépendance toute personne qui recourt à la consommation de stupéfiants ou d'activités compensatoires pour faire face à sa vie et qui néglige de chercher d'autres solutions. De manière très générale, le temps de la jeunesse comporte des risques plus grands pour le développement de comportements addictifs. Se sentir désavantagé dans le parcours scolaire, ne pas réussir à atteindre les performances visées, vivre des conflits permanents avec les parents ou éprouver des difficultés dans les relations avec les autres personnes du même âge constituent autant de facteurs de risque pour la consommation de drogues.

Que faire, en tant que formatrice/formateur, dans des cas concrets?

Que faut-il au fond savoir?

Vous recevrez du soutien pour gérer des problèmes de dépendances en vous adressant à des centres d'information pour la jeunesse ou des services d'aide en cas de dépendances. Les mesures prises ne devraient jamais se résumer à une résiliation immédiate. Du point de vue social, la qualification professionnelle joue un très grand rôle et influence fortement les perspectives d'avenir. De plus, chaque échec ou exclusion supplémentaire ne fait qu'augmenter le risque, pour des jeunes gens déjà fragilisés, de tomber dans une forme de dépendance. Par conséquent, il faut que l'entreprise formatrice ait pour but de trouver une solution permettant d'éviter d'interrompre la formation professionnelle initiale. Pour y parvenir, il est nécessaire de travailler en étroite collaboration avec les apprenti-e-s, les parents, l'entreprise formatrice et le service d'aide. D'après la loi, vous avez l'obligation d'informer, lorsqu'il s'agit d'apprenti-e-s mineur-e-s, les représentants légaux du risque éventuel que court l'apprenti-e.

Comment un abus de stupéfiants est-il constaté?

Vous constatez chez un-e apprenti-e des réactions particulières ou des changements de comportement, tels qu'une baisse du rendement, des inattentions, une somnolence accrue, un manque de concentration, des pertes de mémoire, un manque de sérieux, un manque de ponctualité, de brèves absences de plus en plus fréquentes, une nervosité croissante et une irritabilité, un manque de crédibilité et des excuses répétées, une tendance au repli sur soi, etc.

Des comportements de ce type ne résultent pas forcément d'une problématique d'addiction ou d'un abus de stupéfiants; il peut y avoir d'autres causes derrière ces comportements. Il faut que l'apprenti-e soit par exemple visiblement sous l'emprise de la drogue ou qu'il/elle ait été surpris-e en train d'en consommer au travail pour qu'on dispose de signes clairs. Il importe donc d'examiner soigneusement si les difficultés constatées sont vraiment dues à la consommation de drogues.



Entretien informel

Cherchez une occasion de discuter avec la personne en formation. Consommer régulièrement des drogues peut être un signal indiquant que la personne a de la peine à faire face à sa vie. Il faut toujours considérer dans sa globalité la situation de la personne dépendante et chercher à cerner les circonstances liées à la consommation ainsi que le gain qu'elle en tire. A partir de cette compréhension, l'entreprise a la possibilité d'offrir une aide.

Objectifs de l'entretien:

- signalez à l'apprenti-e les problèmes ou les changements de comportement observés dans le cadre du travail;

- exprimez votre inquiétude à ce sujet.

Si l'apprenti-e ne mentionne pas de lui-même/d'elle-même la question de la dépendance à une substance, on n'abordera le sujet qu'en connaissance d'événements concrets. Si des drogues, légales ou illégales, sont en cause, vous devez attirer son attention sur les risques qu'il/elle fait courir à l'entreprise sur le plan de la sécurité, en lui montrant clairement que la consommation de drogues n'est pas approuvée. Proposez de l'aide aux personnes en formation qui se trouvent dans cette situation.

Phase d'observation

Continuez de surveiller la personne en formation. Pour entreprendre de nouvelles démarches, il faut pouvoir se baser sur des faits incontestables. Il convient donc de relever systématiquement tous les événements et tous les faits qui se produisent, en consignait le comportement observé par écrit (date, description, conséquences) et en le conservant dans le dossier du personnel.

Si aucun changement n'intervient dans les semaines qui suivent, vous devez inviter officiellement l'apprenti-e à un entretien.

Objectifs de cet entretien:

- définir ensemble le problème;

- fixer ensemble des objectifs concrets

(Dans quelle direction la situation doit-elle évoluer? Comment vérifier qu'il y a bel et bien un changement? Dans quels délais? A cet égard, l'apprenti-e doit prendre position et peut exiger des aménagements dûment motivés.);

- planifier les étapes suivantes

(Toutes les personnes concernées doivent connaître la marge de manœuvre délimitée, de même que la suite des mesures prévues.)

Si ces mesures ne s'avèrent pas concluantes, vous devez entreprendre une confrontation constructive. Si les objectifs convenus ne sont pas atteints dans les délais fixés, il convient de solliciter l'entourage de la personne en formation (supérieurs, parents, office de la formation professionnelle, service social):

- inventorier et décrire les problèmes selon le point de vue de toutes les personnes impliquées;

- fixer des mesures étape par étape

(exigences minimales posées à l'apprenti-e et propositions d'aide de la part de l'entreprise formatrice);

- fixer des sanctions au cas où l'accord ne serait pas respecté

(conséquences prévisibles: communication à la direction, mutation à un poste moins exposé, résiliation du contrat d'apprentissage);

- définir le mode de contrôle des objectifs;

dans la mesure du possible, poursuivre l'apprentissage.



Accompagnement

Vous rencontrez la personne en formation à intervalles réguliers pour réévaluer avec elle l'évolution de la situation. La personne en formation a besoin de soutien et souvent il faut lui donner plusieurs chances, car on doit s'attendre à des rechutes. S'il apparaît que la personne en formation ne peut pas atteindre les objectifs fixés pour la formation professionnelle initiale, ni maîtriser son problème de comportement addictif, on appliquera les sanctions convenues.

Quelques axes importants pour pouvoir offrir un soutien

Aider plutôt que punir

Lorsque des jeunes gens se trouvent aux prises avec des problèmes de drogues illégales, la situation comporte toujours certains aspects relevant du droit pénal. Néanmoins, les problèmes de dépendances ne se résolvent ni par des menaces de sanctions ni par des mesures de contrainte. Comme lorsqu'il y a consommation de stupéfiants légaux, la personne concernée doit d'abord être considérée au sein de l'entreprise comme ayant besoin d'assistance. Proposez votre aide, en tant que formatrice/formateur ou entreprise formatrice, en y ajoutant des exigences précises.

Eviter une interruption de la formation

Les jeunes gens susceptibles de tomber dans une dépendance doivent souvent faire face à de grandes difficultés personnelles. Toute difficulté supplémentaire ne fait qu'augmenter le risque qu'ils tombent dans la dépendance. Il vous faut donc, en tant que formatrice/formateur, essayer de faire en sorte, en collaborant avec l'entreprise formatrice, que la personne en formation puisse poursuivre et terminer sa formation professionnelle initiale.

Reconnaître ses propres limites

En tant que formatrice/formateur, vous devez être conscient-e des limites de votre influence au sein de l'entreprise. Vous vous situez, tout comme les apprenti-e-s, dans un rapport professionnel, il ne s'agit donc ni de thérapie ni de rapports d'amitié. Vous pouvez, conjointement avec d'autres responsables de l'entreprise formatrice, offrir du soutien et veiller à ce que la personne ne rencontre pas plus de difficultés (inutiles). Mais vous ne pouvez pas résoudre les problèmes des jeunes gens à leur place.

Consulter des spécialistes

Vous trouverez un soutien compétent en vous adressant aux centres d'information de la jeunesse et aux services d'aide en cas de dépendances. Ceux-ci proposent une aide spécialisée soit pour conseiller l'entreprise formatrice dans un cas particulier, soit pour assurer un suivi des jeunes gens concernés. S'il y a des problèmes de dépendances, il est indispensable de demander de l'aide auprès des services d'aide. Car il faut absolument recevoir des instructions claires pour bien gérer la situation.

Implications pendant la formation professionnelle initiale

Une entreprise qui tolère un comportement addictif sur le lieu de travail aura à en supporter les conséquences négatives. Lorsque les limites ne sont pas respectées et que rien n'est entrepris, le climat dans l'entreprise s'en trouve inévitablement perturbé. De plus, si des actions en justice sont intentées contre une entreprise qui n'a pas pris au sérieux son devoir d'assistance, il faut s'attendre à une dégradation de son image.



Mesures de prévention

Pour prévenir les dépendances, il faut continuellement favoriser l'autonomie et la confiance en soi des jeunes. La prévention comporte aussi une part d'éducation à la tolérance et à la solidarité, ainsi que la capacité à exercer un esprit critique sur soi et à surmonter ses frustrations. Les expériences positives de la vie et la gestion constructive des situations difficiles permettent aux jeunes de rester en bonne santé et de ne pas chercher à fuir dans le monde des stupéfiants.

Dans chaque entreprise proposant une formation, il existe certaines normes et certaines règles relatives au travail; elles s'avèrent aussi utiles pour la vie de tous les jours. Pour bien exécuter une tâche, il ne faut pas seulement certaines aptitudes. La façon dont les aléas du quotidien sont gérés dans l'entreprise représente une aide précieuse pour les jeunes, qui apprennent ainsi à s'orienter. Les conditions dans l'entreprise formatrice peuvent donc contribuer à stimuler les apprenti-e-s dans leur développement tant professionnel que personnel. La façon de gérer les substances et les comportements addictifs en fait notamment partie.

Situation juridique

Selon la Loi sur le travail et le Code des obligations, l'employeur a le devoir de protéger la santé des apprenti-e-s, de veiller au maintien de la moralité dans l'entreprise et d'assumer envers ceux-ci un devoir d'assistance particulier.

En outre, selon l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles, les employeurs doivent prendre des mesures lorsqu'une personne en formation, du fait de sa consommation de substances, représente une menace pour la sécurité sur le lieu de travail. Formateurs et employeurs doivent décider si la personne en formation est en mesure d'accomplir son travail sans compromettre la sécurité au travail. Si tel n'est pas le cas, il convient de lui attribuer un travail sans risque ou de la renvoyer à la maison. De plus, lorsqu'il s'agit d'apprenti-e-s mineur-e-s, les représentants légaux doivent être informés du risque éventuel que court la personne en formation (art. 31, al. 1, LTr).

Les apprenti-e-s ou les autres employé-e-s qui commettent une infraction contre la loi sur les stupéfiants ne doivent pas nécessairement (mais peuvent) être dénoncés. Ce n'est sûrement pas la première mesure à prendre dans l'entreprise s'il y a consommation de drogues. Il s'agit plutôt de chercher, avec la personne concernée, une aide appropriée en fonction des besoins de la personne. Pour ce faire, il est possible – et même recommandé – de faire appel à un soutien spécialisé externe.

Dispositions légales

Art. 29, al. 1 et 2, art. 32, LTr, Loi sur le travail (Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, RS 822.11)

Art. 328, art. 337, CO, Code des obligations (Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse - Livre cinquième: Droit des obligations, RS 220)

Art. 82, LAA, Loi sur l'assurance-accidents (Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents, RS 832.20)

Art. 11, al. 3, OPA, Ordonnance sur la prévention des accidents (Ordonnance du 19 décembre 1983 sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles, RS 832.30)

(Les lois mentionnées peuvent être téléchargées à cette adresse; il suffit d'indiquer l'abréviation correspondante: www.admin.ch/govl/fr)



Sources d'information

www.ofp.formationprof.ch

Vous obtiendrez des renseignements auprès de l'office cantonal de la formation professionnelle. Il existe des centres de prévention des toxicomanies, centres d'information de la jeunesse et des services d'aide en cas de dépendances, etc., dans chaque localité d'une certaine importance ou du moins dans chaque capitale cantonale. Dans l'annuaire, ils figurent sous des mots-clés comme «centres de conseils».

Liens

www.addictionsuisse.ch

Fondation indépendante pour prévention, aide, recherche

www.infodrog.ch

Centrale nationale de coordination des addictions –

Infodrog est mandatée par l'Office fédéral de la santé publique (OFSP). Son activité porte essentiellement sur les thérapies et la réduction des risques dans le domaine des addictions.

www.grea.ch

Groupement romand d'études des addictions, association romande des professionnels du domaine des addictions. Il travaille à promouvoir la prise en compte des problèmes de dépendances dans la société (alcool, drogues, comportements) et à améliorer la qualité des interventions.

www.la-verite.ch

Conseil suisse de la sécurité routière, exposition itinérante: «La vérité sur la fumette et la conduite». Matériel d'information pour les écoles de l'enseignement post-obligatoire.

www.raidblue.ch

Informations sur la consommation d'alcool destinées aux jeunes

www.ciao.ch

Conseils aux jeunes et information sur différents thèmes (dont les problèmes de dépendances) lancé par Promotion Santé Suisse

www.infofet.ch

Organisations nationales et cantonales de prévention des dépendances

www.pme-vital.ch

Programme pour la santé en entreprise

www.suva.ch (Prévention > Branches et thèmes > Thèmes principaux > Les substances engendrant la dépendance au poste de travail)



Références bibliographiques

Addiction Suisse.

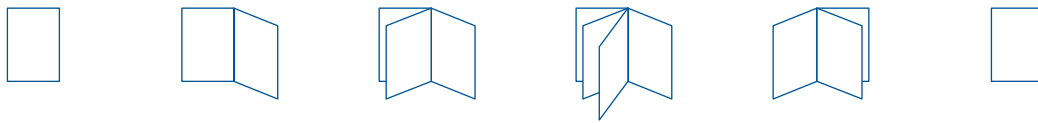
La consommation d'alcool, de tabac et de cannabis des jeunes: données et éclairages.

Lausanne : 2010. www.addictionsuisse.ch

Davidson, Christine et Maso, Philippe: *Dépendances et changements: un autre regard.*

Editions Carrefour Prévention, Genève : 2002.





Cet aide-mémoire fait partie de la série «Égalité des chances et traitement équitable»:

Introduction	www.formationprof.ch/download/am200.pdf
Compensation des désavantages	www.formationprof.ch/download/am213.pdf
Dépendances	www.formationprof.ch/download/am210.pdf
Dépression et risque de suicide	www.formationprof.ch/download/am211.pdf
Dyslexie et dyscalculie	www.formationprof.ch/download/am204.pdf
Égalité entre hommes et femmes	www.formationprof.ch/download/am202.pdf
Grossesse et maternité	www.formationprof.ch/download/am208.pdf
Harcèlement sexuel	www.formationprof.ch/download/am209.pdf
Hygiène corporelle – tenue vestimentaire	www.formationprof.ch/download/am214.pdf
Immigration	www.formationprof.ch/download/am205.pdf
Maladie et accident	www.formationprof.ch/download/am203.pdf
Mobbing	www.formationprof.ch/download/am206.pdf
Protection des données et de la personnalité	www.formationprof.ch/download/am212.pdf
Racisme	www.formationprof.ch/download/am207.pdf
Violence	www.formationprof.ch/download/am201.pdf

Aide-mémoire 210
Dépendances
www.am.formationprof.ch

Édition juin 2018

© **CSFO Berne**

La reproduction intégrale ou partielle, sous forme imprimée ou électronique, est autorisée uniquement à des fins non commerciales et avec mention de la source.

SDBB | CSFO | Belpstrasse 37 | Case postale | CH-3001 Berne
Téléphone 031 320 29 00 | formationprof@csfo.ch

www.formationprof.ch