



Consommation de substances psychoactives durant l'apprentissage: Des pistes pour prévenir et réagir

Un guide pratique pour les responsables d'apprentissage



Editeur:

Addiction Suisse, Lausanne, 2010

Pour vos commandes:

Addiction Suisse, case postale 870, 1001 Lausanne

Téléphone 021 321 29 35, Fax 021 321 29 40

librairie@addictionsuisse.ch, www.addictionsuisse.ch

ISBN 2-88183-097-8

Un guide pratique pour les responsables d'apprentissage

Sommaire

- 4** **Introduction**
- L'apprentissage: une période de la vie pas si facile!
La place d'apprentissage: une chance pour les jeunes!
Pourquoi l'entreprise devrait-elle faire de la prévention des problèmes liés aux substances psychoactives?
De bonnes raisons de faire de la prévention en entreprise!
- 7** **La prévention des problèmes liés aux substances psychoactives en entreprise: d'abord une attitude!**
- Apprenti ou apprentie: penser à la différence!
Agir sur le contexte de travail
Du temps pour parler
Compréhension et ouverture
Prendre certaines décisions ensemble
Une situation particulière: la rupture d'apprentissage ...
- 11** **La prévention des problèmes liés aux substances psychoactives en entreprise: quelles attitudes face aux différents produits?**
- La culture d'entreprise: attention, double tranchant!
Des règles claires et connues de tous
Les tests de dépistage de drogues: vraiment pas de la prévention!
- 15** **La consommation de substances psychoactives durant l'apprentissage**
- Les multiples visages de la consommation
La consommation de substances influence la capacité de travail
Tableau de synthèse
La consommation et les genres: des particularités
- 21** **Problèmes avec les substances psychoactives: comment réagir?**
- Constater un changement de comportement
L'entretien individuel: la clé du processus
Réagir étape par étape: un guide pratique
Mais encore
- 30** **Schéma de résolution de problèmes sur le rabat**

L'apprentissage: une période de la vie pas si facile!

Pour les jeunes, le début d'une formation en entreprise représente les premiers pas dans la vie professionnelle, avec de nouveaux défis à relever. En quittant les commodités de la vie scolaire, faite de journées planifiées, d'horaires précis, de buts préétablis, d'encadrement soutenu et de ... longues périodes de vacances, ils entrent dans une toute autre réalité, inconnue pour eux. Les rythmes de vie changent considérablement, deviennent plus lourds à assumer, avec nettement moins de congés, donc de place pour les loisirs et le repos. En même temps que les responsabilités augmentent, le regard des adultes qui les encadrent devient plus distant, l'autonomie plus large. Dans une phase de leur vie où la recherche de leur propre identité est cruciale et où leur envie d'autonomie vis-à-vis des parents souvent très grande, ils sont partagés entre ces nouveaux besoins et une certaine insécurité: seront-ils capables de faire face à tous ces défis? Il y a là de quoi en déstabiliser plus d'un, et les faire douter parfois du «bon» choix professionnel qu'ils ont fait. Les perspectives d'avenir, bien souvent reléguées au second plan jusque là, prennent alors une grande importance pour ces adolescent-e-s, propulsé-e-s sans transition dans le monde adulte.

S'ajoutent à cela les premiers salaires, qu'il va falloir apprendre à gérer, et l'accession à la majorité à 18 ans, qui renforce le statut d'adulte à un moment de l'existence où plus rien n'est vraiment aussi clair qu'auparavant ...

C'est donc avec des jeunes en plein bouleversement individuel, vécu avec plus ou moins de facilité, que l'entreprise va avoir à composer; elle assume alors une grande responsabilité, conjointement avec l'école professionnelle et les parents, non seulement dans l'acquisition d'un métier, mais aussi dans leur développement personnel sur le chemin de l'âge adulte.

La place d'apprentissage: une chance pour les jeunes!

Chaque entreprise pose ses règles et ses normes pour assurer la meilleure qualité du travail accompli, dans les meilleures conditions possibles; ces conditions sont aussi utiles au développement des compétences de l'adolescent-e en formation. Elles lui donnent non seulement la possibilité d'acquérir un métier, mais elles l'aident aussi à sa construction sociale, en lui offrant des repères différents de ceux acquis dans sa famille, ses loisirs et sa scolarité. Par ailleurs, de bonnes conditions de travail contribuent au maintien de la santé et du bien-être de l'apprenti-e; c'est dans ce contexte que s'inscrit une partie de la réflexion sur les produits psychoactifs légaux ou illégaux, et les actions préventives qui en résultent.

Pourquoi l'entreprise devrait-elle faire de la prévention des problèmes liés aux drogues?

Dans le fond, faire de la prévention auprès des adolescent-e-s, ce n'est rien d'autre pour l'employeur que de promouvoir et renforcer les aspects positifs de la santé, de savoir accompagner et aider au besoin les apprenti-e-s, et pourquoi pas l'ensemble du personnel?, dans leurs difficultés professionnelles, sociales et relationnelles.

Selon la Loi sur le travail (LT, art.29 à 32) et le Code des Obligations (art. 328), il est du devoir de l'employeur de protéger la santé et de sauvegarder la moralité des jeunes qui suivent une formation professionnelle dans leur entreprise. Cela inclut non seulement les notions de sécurité et d'intégrité corporelle, mais fait référence aussi au devoir éducatif des responsables d'apprentissage. Ainsi, la loi stipule clairement que l'employeur a le devoir de signaler au responsable légal tout jeune en situation de risque (LT, art 32 al.1). En outre, comme pour tout-e autre employé-e, un-e apprenti-e n'a pas le droit de travailler sous l'emprise de l'alcool ou de toute autre substance enivrante, afin de ne pas mettre soi-même ou les autres en danger (Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles, art.11 al. 3).

De bonnes raisons de faire de la prévention en entreprise!

Si la loi oblige l'employeur à mettre en place quelques mesures à visée préventive, il ne faut pas négliger aussi les bénéfices d'une politique de prévention des dépendances en entreprise ...

... sur la sécurité

Plus les apprenti-e-s se sentent soutenu-e-s et encadré-e-s, plus les situations de stress professionnel seront rares et bien gérées; les jeunes seront ainsi moins soumis à des situations dans lesquelles le recours aux drogues pourrait leur paraître une solution. Par ailleurs, des apprenti-e-s sensibilisé-e-s aux conséquences potentielles de la consommation de produits psychoactifs sur le lieu de travail sont plus conscient-e-s des risques d'accidents associés, ce qui augmente la sécurité.

... sur le climat de travail

Faire de la prévention en entreprise, c'est montrer implicitement que le bien-être et la santé de ses apprenti-e-s sont importants. Cela facilite la communication entre adultes et jeunes et a donc une influence sur l'ambiance de travail en général. C'est aussi une bonne manière de développer une telle approche pour toute l'entreprise!

... sur l'image de l'entreprise

L'engagement des responsables d'apprentissage pour la santé, le bien-être et la prévention peut être valorisé à l'extérieur: cela sera tout à la fois un bénéfice d'image pour l'entreprise et un exemple qui pourra motiver d'autres employeurs à le faire!

La prévention des problèmes liés aux substances psychoactives en entreprise: d'abord une attitude



La prévention des problèmes liés à la consommation de substances psychoactives est importante et a du sens. Elle passe par la transmission d'informations, par des actions ponctuelles ainsi que par des règles claires en matière de consommation.

A titre d'exemple, on peut citer différentes actions menées par de nombreuses entreprises:

- séances d'information sur les drogues, expositions itinérantes, en collaboration avec les organismes de prévention régionaux;
- animations durant les camps de sports et de loisirs et/ou lors des semaines d'introduction en début d'apprentissage: des ateliers à thèmes sont organisés par des spécialistes externes à l'entreprise, sur des sujets comme la santé en général, la sécurité, la violence, la gestion de son budget, les substances psychoactives, etc;
- charte ou règlement concernant la fumée durant l'apprentissage, avec des offres de désaccoutumance pour celles et ceux qui souhaitent arrêter de fumer.

Cela étant, si ces actions sont bien évidemment importantes pour faire passer le message, la prévention ne s'arrête pas là; elle doit s'ancrer dans le quotidien. Les problèmes liés à la consommation d'alcool, de tabac, de médicaments ou de drogues illégales ne se manifestent pas d'un jour à l'autre. Aussi faut-il mettre en place une stratégie de prévention globale, sur le long terme, qui prenne en considération tous les éléments de la vie des apprenti-e-s, leurs soucis, leurs besoins; cette stratégie vise à trouver ensemble les conditions positives pour prévenir et résoudre ces problèmes. Proposer aux jeunes des alternatives à la consommation de substances psychoactives à travers une réflexion commune sur la recherche de choix de vie positifs est une démarche que les jeunes apprécient. Et puis, la meilleure des préventions passe par une attitude quotidienne et un contexte de vie faits d'ouverture, de dialogue, de repères et de limites.

Apprenti ou apprentie: penser à la différence!

Qu'on le veuille ou non, être un homme ou une femme nous fait voir la vie de manière différente. Les études scientifiques, tout comme la pratique de tous les jours, le démontrent: les jeunes filles et les jeunes hommes se différencient dans leur propre processus d'autonomisation, dans le développement de leur carrière professionnelle, de leur orientation familiale; elles ou ils voient leur corps grandir autrement et adoptent des comportements et des rôles sociaux différents. Ainsi, garçons et filles sont confrontés à des problèmes spécifiques à leur genre, qu'il faut aborder avec des stratégies de résolution différentes, en leur offrant, en cas de difficultés individuelles, un soutien personnalisé. Par ailleurs, bien que globales, les approches préventives doivent respecter au mieux les sensibilités propres aux deux sexes.

Agir sur le contexte de travail

En qualité de responsable d'apprentissage, vous avez la possibilité d'influencer positivement le contexte de travail quotidien et de contribuer ainsi au bien-être de chacun, en créant, modifiant ou améliorant les structures, les conditions de travail et les règles de l'entreprise. Des études montrent en effet que certains facteurs structurels jouent un rôle important dans l'augmentation des risques de consommation problématique de produits psychoactifs:

- stress lié à la surcharge de travail
- travail monotone
- tâches peu valorisantes
- sur – sous motivation
- sentiment de ne pas être reconnu-e dans ses compétences
- bruit, chaleur, poussière et mauvaise lumière
- travail solitaire, isolé
- conflits avec la hiérarchie ou les collègues.

Tous ces facteurs ne sont pas forcément facilement modifiables, mais un bon nombre d'entre eux peuvent être réduits à un impact minimum.

Du temps pour parler

Pour la première fois de leur vie, les jeunes passent la majorité de leur temps sur leur place d'apprentissage et de travail; de plus, ils sont entourés d'adultes ne faisant pas partie de leur cercle habituel de relations, parce qu'ils ne les ont pas choisis. Les situations dans lesquelles ils se trouvent sont source de défis, mais aussi de discussion leur permettant de développer leur personnalité: savoir prendre de la distance, être confronté à des opinions différentes des leurs, faire des compromis et trouver des solutions. En étant attentifs aux enjeux du quotidien, en montrant son ouverture et sa disponibilité, les responsables d'apprentissage peuvent mettre l'accent sur des situations de vie parfois problématiques pour les jeunes, les thématiser et les aider ainsi à mieux savoir les gérer dans le futur. Pour cela, il est nécessaire de ménager des temps de discussion avec les jeunes.

Compréhension et ouverture

C'est en prenant les jeunes au sérieux, en cherchant à les comprendre que l'on construit petit à petit la confiance entre adultes et adolescent-e-s. Or une relation faite de confiance réciproque est une base indispensable à un travail de prévention des problèmes liés à la consommation de substances; elle permet aux jeunes de s'ouvrir aux adultes de référence pour leur parler de leurs soucis et difficultés, afin de trouver soutien et solution à leurs problèmes.

Prendre certaines décisions ensemble

Savoir doser les exigences professionnelles en fonction des compétences propres de l'apprenti-e n'est pas chose facile. C'est cependant la meilleure manière de la ou le motiver à se dépasser, dans une dynamique de succès. Pour ce faire, il faut associer les jeunes aux décisions qui concernent leurs objectifs d'apprentissage, à la manière de les atteindre, à l'organisation de leur travail. L'apprenti-e se sentira ainsi reconnu-e, valorisé-e et motivé-e à réussir; de quoi renforcer son estime de soi, facteur protecteur contre les dépendances.

Une situation particulière: la rupture d'apprentissage ...

La rupture d'apprentissage est incontestablement une situation délicate pour un jeune; des études ont montré qu'un jeune en rupture d'apprentissage risque potentiellement, si elle ou il ne retrouve pas rapidement une autre place de travail, de glisser dans un comportement de consommation de produits psychoactifs. En effet, l'apprenti-e est alors non seulement dans une situation d'échec personnel, mais elle ou il est très souvent démuni-e pour faire face et rebondir: vers qui se tourner, comment affronter le groupe de pairs, quels nouveaux choix faut-il faire? Il est donc important que le responsable d'apprentissage puisse analyser à temps les signes d'une éventuelle rupture d'apprentissage, afin de chercher rapidement des solutions par un dialogue ouvert avec l'apprenti-e. Il n'est pas toujours bénéfique de prolonger indéfiniment un contrat d'apprentissage si la motivation n'est plus là; il se peut que l'adolescent-e n'ait pas fait le choix adéquat et veuille se réorienter, changer complètement de voie professionnelle. Dans ce cas-là, ce n'est en aucun cas un échec, mais bien plutôt un succès: il faut du courage pour oser changer! Le responsable d'apprentissage doit donc accompagner cette démarche pour la rendre fructueuse.

La prévention des problèmes liés aux substances psychoactives en entreprise: quelles attitudes face aux différents produits?



Pour l'entreprise, il est nécessaire de faire le lien entre consommation de produits psychoactifs et exigences professionnelles; c'est une manière de légitimer sa volonté de sensibiliser les jeunes, mais aussi le personnel dans son ensemble, aux différents modes de consommation des drogues légales et illégales, à leurs effets et risques sur les performances professionnelles et sur la santé. Dans ce cadre-là, il est important de non seulement rappeler les règles appliquées par l'entreprise, mais plus encore de signaler sa disponibilité à aider en cas de difficulté personnelle. Il faut pour cela que l'entreprise ait développé une politique de gestion des problèmes liés à la consommation de produits psychoactifs. Elle prend sinon le risque de réagir dans l'urgence, au coup par coup, sans égalité de traitement et de manière souvent inadéquate.

Il est essentiel que les responsables d'apprentissage soient eux-mêmes cohérents avec leurs propres valeurs et convictions en matière de consommation de substances psychoactives, afin d'avoir des attitudes claires envers les apprenti-e-s.

La culture d'entreprise: attention, double tranchant!

De nombreux facteurs influencent la consommation d'alcool et de tabac: accessibilité et visibilité du produit, acceptation, voire valorisation sociale de sa consommation, sont en particulier à prendre en considération. Dans chaque entreprise, des règles et/ou des pratiques existent pour ces deux substances légales: interdiction de consommation d'alcool durant le travail, accès limité au restaurant d'entreprise, verrées fréquentes, espaces fumeurs, cendriers à tous les étages, etc. Ces règles et rituels, valables pour tous, donnent aux apprenti-e-s une image informelle mais bien présente de la manière dont l'entreprise aborde ces questions. A l'entreprise de voir si une cohérence existe entre ces pratiques et son discours de prévention auprès des jeunes ...

Des règles claires et connues de tous

On comprend mieux pourquoi il est indispensable que l'entreprise ait des règles claires et connues de tous en matière de consommation d'alcool ou de tabac, tout comme en matière de drogues illégales. Ces règles doivent être communiquées aux apprenti-e-s, avec les sanctions qui en découlent en cas de transgression. On doit aussi expliquer le fondement de ces règles, basées sur la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des employé-e-s. Les règles les plus importantes concernent les aspects suivants:

- consommation d'alcool (avant et/ou pendant le temps de travail)
- accessibilité à l'alcool au sein de l'entreprise (restreinte, libre, interdite)
- consommation de tabac (interdite, libre, restreinte géographiquement ou temporellement)
- consommation de médicaments sans indication médicale (en particulier tranquillisants et somnifères)
- mesures en cas de consommation de drogues illégales

A titre d'exemple, quelques règles possibles, appliquées par diverses entreprises de Suisse:

- Réflexion commune, adultes et apprenti-e-s ensemble, sur les règles de consommation ou non de différents produits durant les camps de sport ou thématiques; ce travail de réflexion est en soi une partie de la prévention! En général, on aboutit à une interdiction formelle de toute consommation d'alcool et de drogues illégales, à une forme de tolérance pour le tabac, avec des restrictions strictes, comme des lieux déterminés où l'on a le droit de fumer, tout comme des temps durant lesquels la fumée est interdite (durant les cours, les sports, etc.). Les sanctions sont aussi discutées avant le camp.
- En principe, la plupart des entreprises interdisent la consommation d'alcool durant le temps d'apprentissage.
- Pour le tabac, on peut édicter des règles de conduite claires (interdiction de fumer dans les bâtiments, etc.).
- Certaines entreprises développent un concept global autour du mot clé «santé», dans lequel les règles relatives aux différents produits psychoactifs sont clarifiées.

Les tests de dépistage de drogues: vraiment pas de la prévention!

Il n'y a aucun doute: la consommation de substances psychoactives n'est pas acceptable dans le contexte professionnel. D'une part, la loi ne l'autorise pas (art.19 LStup) et d'autre part, quelque soit le statut des substances, leurs propriétés psychoactives les rendent incompatibles avec les exigences de qualité et de sécurité du monde professionnel. De plus, dans le cas de drogues illégales, le commerce à l'intérieur de l'entreprise peut influencer négativement le climat de travail et implique la responsabilité juridique de l'employeur, qui ne peut tolérer ces pratiques.

Ces raisons, auxquelles s'ajoute aussi le besoin de protéger les adolescent-e-s, même contre leur gré, a pu pousser quelques responsables d'apprentissage à vouloir introduire des tests de dépistage des drogues (tests d'urine principalement) dans leurs stratégies de prévention. Addiction Suisse combat avec vigueur ce genre de pratiques, qui vont à l'encontre du respect de la sphère privée et sont de nature à détériorer le climat de confiance propice au dialogue et à la prévention.

Les seuls buts acceptables d'un dépistage de la consommation de drogues sont la garantie de la sécurité, la qualité du travail et de la santé des employé-e-s. Sur le plan de la sécurité et de la qualité du travail, les tests d'urine n'apportent rien, à la fois parce qu'ils sont peu fiables et qu'ils n'indiquent rien sur l'état de conscience de la personne testée. Le cannabis est décelable dans les urines pendant plusieurs semaines après la dernière consommation. Un test positif ne permet donc pas de conclure que la personne est actuellement sous l'influence du produit, ni qu'elle en consomme régulièrement. Il existe par ailleurs bien d'autres manières, plus fiables, légitimes, classiques et plus respectueuses de l'individu qui permettent d'évaluer les compétences professionnelles ou le comportement d'un-e apprenti-e! Pas besoin de test pour constater qu'un jeune va mal ...

Quant au critère de santé ou de prévention, il est fort discutable! L'entreprise n'a pas de légitimité à faire ce genre de dépistage, qui porte atteinte à la sphère privée. Dans tous les cas, un dépistage n'a de sens au plan médical que s'il a pour objectif d'améliorer la santé de l'individu, sans visée disciplinaire; or, on peut se demander comment une entreprise, dont ce n'est pas le mandat, pourrait, dans ce genre de situation, influencer positivement la santé d'un jeune pris en flagrant délit de test positif.

On prétend parfois que cette mesure est dissuasive, qu'elle va retenir certains jeunes à consommer des drogues. En effet, des tests positifs seront vraisemblablement suivis de sanctions, parfois même d'une rupture de contrat d'apprentissage. Le dépistage dans le sport démontre malheureusement clairement que le risque d'une sanction ne va pas retenir certaines personnes de consommer! Plus encore, la possibilité de subir un test va engendrer de la part des jeunes de la suspicion, du silence, voire du mensonge et de la tricherie. Ainsi, ces pratiques brisent le climat de confiance et de dialogue entre adultes et apprenti-e-s.

Enfin, au plan juridique, le consentement de l'apprenti-e, même si elle ou il est mineur-e, est nécessaire pour autoriser un test de drogues. Plus encore, le consentement des parents n'autorise pas l'employeur à faire un test sans l'accord du jeune concerné. Pourtant, quelle marge de manœuvre les jeunes, et les parents, ont-ils pour refuser de signer un papier autorisant l'entreprise à pratiquer des tests d'urine? Quitter cette entreprise? Laisser l'impression que l'on veut cacher quelque chose? Trouver un autre employeur?

Les tests d'urine ne sont pas une solution pour résoudre les problèmes de consommation des jeunes. Ce sont les pistes de la prévention, de l'écoute, du dialogue et de l'offre d'aide qu'il faut privilégier.

Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur www.alcoolautravail.ch

La consommation de substances psychoactives durant l'apprentissage



La prévention ne réussit pas toujours à éviter la consommation de produits! En effet, c'est dans le contexte de vie d'un individu, dans son entourage relationnel, selon ses ressources personnelles, sa manière de pouvoir faire face à des tensions, des conflits, des émotions et sentiments variés que se joue essentiellement l'entrée ou non dans une consommation de drogues ou d'alcool. A cela s'ajoute la raison cachée ou consciente de la consommation de drogues: recherche de plaisir, de sensations ou moyen de combler un vide ou de soulager une souffrance.

Les multiples visages de la consommation

Il est essentiel de distinguer l'expérimentation, l'usage occasionnel, l'usage régulier, l'abus ponctuel et la dépendance. Si aucune de ces formes de consommation n'est bien entendu à recommander à un-e adolescent-e, force est de constater que certaines d'entre elles comportent plus de risques que d'autres.

Ainsi, l'expérimentation, soit le fait d'avoir essayé une fois dans sa vie de prendre telle ou telle substance, témoigne plus d'une sorte de curiosité que de l'expression d'un problème sous-jacent. Chacun se souvient de sa première, et parfois unique, expérience avec les cigarettes, par exemple! Il peut en être de même aujourd'hui avec le cannabis ... Il ne s'agit ni de banaliser ni de dramatiser une telle expérience, mais d'en discuter ouvertement, pour donner à l'adolescent-e un signal clair de notre préoccupation, voire de notre désapprobation.

La consommation occasionnelle est souvent considérée par les usagers eux-mêmes comme récréative. Le terme peut choquer, mais il décrit bien l'intention de la consommatrice ou du consommateur: chercher du fun, du plaisir, à la manière d'un verre ou deux d'alcool dans une soirée. Risqué? Préoccupant, en ce sens que cette consommation peut, selon les individus et les contextes, augmenter le risque d'accidents et conduire à des problèmes. En effet, elle peut masquer un mal de vivre, un déficit de compétences relationnelles, bref, combler un vide, et devenir ainsi de plus en plus fréquente, régulière, habituelle. Mais elle peut aussi témoigner d'un besoin de fuir la réalité dans une ivresse; dans ces situations d'abus ponctuels, le risque de surdosage est toujours présent! Ces consommations problématiques (régularité – habitude et abus ponctuels) peuvent conduire peut-être plus tard à la dépendance, et ce plus ou moins rapidement selon les produits et les individus. Reste que la plupart des consommatrices et consommateurs occasionnels ne glissent pas vers d'autres modes de consommation plus problématiques. Leur consommation de drogues illégales reste confinée à l'adolescence et au début de l'âge adulte.

La consommation de substances influence la capacité de travail

Les entreprises se font essentiellement du souci autour de la consommation de drogues illégales, en particulier du cannabis. Pourtant, les substances les plus consommées par les jeunes restent encore et toujours l'alcool et le tabac; pour ce dernier, la quasi-absence de retombées sur la capacité de travail constitue souvent un motif pour ... ne rien faire! C'est pourtant durant l'adolescence que les enjeux de la consommation future sont les plus grands. En effet, la majorité des fumeuses et fumeurs adultes, ont commencé pendant l'adolescence. En prenant des mesures structurelles envers le tabac comme, par exemple l'interdiction de fumer dans les bâtiments, l'employeur peut ainsi avoir un rôle éducatif sur le long terme! Pour tous les autres produits psychoactifs, y compris l'alcool, leur consommation peut avoir de graves incidences sur la santé, les performances professionnelles et scolaires; c'est pourquoi l'employeur est légitimé à agir, à chaque fois qu'il est en mesure de constater qu'un-e apprenti-e est en situation de risque à cause d'une possible consommation de produits psychoactifs. Le tableau ci-après donne un aperçu des effets et des manifestations externes de la consommation de diverses substances. Il n'est pas rare cependant que plusieurs substances soient consommées lors de la même occasion; les risques de ces mélanges sont très élevés: augmentation des effets et de la toxicité sont les conséquences les plus fréquentes.

Il faut aussi relever que la consommation régulière, même si elle ne se passe pas durant le temps de travail, peut avoir des incidences sur la capacité de travail et susciter, de fait, une réaction de l'employeur. De manière générale, quelque soit la substance utilisée, les symptômes d'une consommation récréative abusive durant les temps de loisirs (week-ends et soirées en particulier) peuvent être:

- **fatigue excessive, somnolence**
- **manque de concentration**
- **baisse des performances**
- **absentéisme de courte durée**
- **arrivées tardives le matin.**

Si on est en présence de doutes, d'ouï-dire, de faits rapportés quant à une consommation de substances psychoactives, il est du devoir éducatif du responsable d'apprentissage de faire part ouvertement de ses doutes, à titre préventif. Un rappel des règles de l'entreprise, des exigences de la formation, des risques liés à une consommation de drogues durant l'apprentissage peut permettre à l'apprenti-e concerné-e de prendre conscience des enjeux de son comportement et l'inciter à arrêter, ou pour le moins à réduire sa consommation.

Dans ce contexte, il faut rappeler aussi avec fermeté qu'aucun commerce ou offre de drogues (deal) n'est toléré dans l'entreprise; dès lors, toute présence de substances illégales trouvée dans l'enceinte de l'entreprise sera sanctionnée si la ou le responsable est pris sur le fait. Les sanctions devraient être clairement définies par l'entreprise au préalable.

Consommation de substances psychoactives et influence potentielle sur le travail

substance	influence d'une consommation occasionnelle durant le travail	influence d'une consommation régulière et problématique sur les performances professionnelles
alcool	<ul style="list-style-type: none"> • augmentation de la témérité • baisse de la concentration et de l'attention • diminution de la résistance à la fatigue • diminution des perceptions sensorielles • baisse de la capacité de réaction • changement de comportement social (euphorie ou agressivité) 	<ul style="list-style-type: none"> • manque de précision • détérioration de la capacité manuelle et/ou intellectuelle • augmentation des absences de courte durée • baisse de la motivation et de l'engagement professionnel • oublis fréquents • comportements imprévisibles • manque de ponctualité et non respect des délais
tabac	<ul style="list-style-type: none"> • risque pour la sécurité (incendie) • la fumée passive incommode les autres personnes et met leur santé en danger 	<ul style="list-style-type: none"> • risque pour la sécurité (incendie) • la fumée incommode les autres personnes et met leur santé en danger • temps passé hors des pauses pour fumer • augmentation de l'absentéisme pour maladie • baisse de la capacité physique
médicaments psychoactifs sans suivi médical	<ul style="list-style-type: none"> • fatigue, abattement, vertiges • torpeur, hébétude 	<ul style="list-style-type: none"> • trous de mémoire • baisse de la capacité de réaction et d'attention • baisse des performances • légère atteinte des capacités cognitives • faiblesse musculaire
cannabis	<ul style="list-style-type: none"> • changement de perception du temps et de l'espace • perceptions sensorielles perturbées • augmentation de la fatigue et de la somnolence • diminution de la concentration et de l'attention • baisse de la capacité de réaction • modification de l'humeur 	<ul style="list-style-type: none"> • atteinte des fonctions cognitives, troubles de la mémoire • difficultés de concentration • baisse de la motivation

substance	influence d'une consommation occasionnelle durant le travail	influence d'une consommation régulière et problématique sur les performances professionnelles
stimulants, drogues de synthèse	<ul style="list-style-type: none"> • modification de l'humeur, conduisant à des comportements inadéquats, comme l'euphorie et le risque de confusion des sens • surestimation de ses capacités: risque d'activité incontrôlée 	<ul style="list-style-type: none"> • risque de troubles psychiques comme la paranoïa • états d'excitation durables • risque d'épuisement • irritabilité et comportement agressif • humeur dépressive
	<ul style="list-style-type: none"> • euphorie et stimulation de courte durée, avec risque d'hyperactivité incontrôlée, suivi d'un état d'épuisement et de mauvaise humeur 	<ul style="list-style-type: none"> • risque de troubles psychiatriques, états dépressifs, confusions • agressivité, violence • difficultés de concentration • baisse de la mémoire • diminution de la fiabilité • baisse de la ponctualité
opiacés, héroïne	<ul style="list-style-type: none"> • euphorie, suivie d'un état de somnolence et d'engourdissement • changements d'humeur 	<ul style="list-style-type: none"> • attention et concentration diminuées • sautes d'humeur • non respect des délais • baisse de la ponctualité • absences plus fréquentes
	<p>Pour obtenir d'autres informations sur les substances, leurs effets, leurs risques ainsi que des données récentes sur leur consommation, adressez-vous directement à Addiction Suisse, qui vous remettra gratuitement des flyers, des brochures et d'autres outils d'information. Vous trouverez aussi ces données sur le site Internet d'Addiction Suisse, www.addictionsuisse.ch.</p>	

La consommation et les genres: des particularités

Garçons et filles sont confronté-e-s à des attentes spécifiques à leur genre, aussi bien sur le plan social, relationnel qu'émotionnel et professionnel. La consommation de substances psychoactives s'inscrit dans cette logique, et prend ainsi des significations différentes selon les sexes.

La cigarette permet à chaque sexe de s'identifier à une manière de fumer, propre à son genre; la publicité leur donne d'ailleurs de «bonnes» références pour cela! Chez les filles, la cigarette peut avoir une fonction à la fois consciente et inconsciente de régulation du poids, par son côté coupe-faim. Cet enjeu est fortement présent chez les femmes dans l'intention ou non d'arrêter de fumer.

Quant aux médicaments, ce sont essentiellement les filles qui les consomment sans suivi médical approprié; leur usage discret, non social, auquel s'ajoute l'illusion du contrôle, amène très rapidement à des abus et risque d'engendrer des dépendances sur le long terme.

Problèmes avec les substances: comment réagir?



Repérer un problème de consommation n'est pas évident; l'aborder encore moins. Les responsables d'apprentissage, lorsqu'ils sont confrontés à un doute ou à une évidence sont bien souvent démunis. S'il n'y a pas de recette miracle, chaque situation étant particulière, des lignes de conduite existent. Elles permettent d'éviter les pièges principaux, les erreurs classiques qui vont freiner le processus de résolution.

Constater un changement de comportement

Lorsqu'un-e apprenti-e consomme des drogues de manière problématique, son comportement personnel et professionnel se modifie peu à peu. Ce sont ces changements qui nécessitent une réaction de la part des adultes. Dans de nombreux cas toutefois, les changements dans les performances professionnelles peuvent être attribués à des difficultés inhérentes à l'âge de l'adolescence, soucis existentiels, chagrins d'amour, entre autres. Ils sont à prendre en considération avec le même sérieux que la consommation de substances! Les signes les plus fréquents d'un changement de comportement professionnel lié à un problème de consommation sont annoncés dans le tableau en pages 18–19.

Le plus important est que la ou le responsable d'apprentissage réagisse au plus vite!

Les changements de comportement doivent faire l'objet d'un entretien avec l'apprenti-e. Lors d'une phase d'observation de la situation, le responsable d'apprentissage va noter tous les faits, même mineurs, qui le préoccupent parce qu'ils perturbent la capacité de travail du jeune et/ou influencent négativement son comportement. Il aura ainsi les éléments objectifs pour savoir quand et sur quoi réagir concrètement. C'est de cela qu'il parlera dans un entretien avec l'apprenti-e concerné-e.

Redisons-le encore: il se peut qu'un-e apprenti-e consomme des drogues sans que personne ne le sache. Dans ce cas, inutile de chercher à voir ce qui ne peut l'être! Seules les situations dans lesquelles on peut constater un comportement inadéquat, dont la consommation de drogues peut être l'origine, doivent imposer une réaction.

L'entretien individuel: la clé du processus

Mener un entretien avec un-e apprenti-e à propos d'une situation problématique n'est pas une chose facile, ni agréable à faire. Les sentiments oscillent entre compréhension et agacement, entre soutien et réprimande. Pourtant, chaque entretien a pour objectif de faire prendre conscience à l'apprenti-e de son comportement professionnel et de la ou le motiver à l'améliorer, tout en lui proposant un soutien. Si le responsable d'apprentissage joue ici un rôle clé, il n'est pas question d'en faire un spécialiste des problèmes de dépendance! Non, il s'agit de rester dans son champ de compétences et d'analyser, avec le jeune, sa situation professionnelle. Si des difficultés liées à la consommation de substances psychoactives sont discutées, il peut s'avérer utile d'en référer à un médecin ou à un service social spécialisé.

Dans les petites et moyennes entreprises, qui n'ont que très rarement des personnes formées et engagées pour gérer les ressources humaines et pour accompagner le processus (service du personnel, par exemple), mener un tel entretien est parfois difficile à envisager. Le manque de pratique peut donner l'impression d'être incompetent, dépassé par la situation. C'est pourquoi il faut préparer cet entretien avec beaucoup de soin: les notes prises à propos de la situation permettent de donner un cadre à l'entretien, de fixer les objectifs du changement, d'en déterminer les délais. En gardant ces éléments devant soi lors de l'entretien, cela facilite la tâche et permet de se centrer sur ce que l'apprenti-e dit et sur la recherche de solutions.

Il faut aussi être attentif à la question homme – femme; la manière qu'a chaque genre d'appréhender les problèmes et leur nature même sont différentes. Dès lors, selon la situation, on pourrait privilégier la rencontre entre personnes du même sexe; cela peut faciliter le dialogue, en permettant à chacun de se sentir un peu plus en confiance et de mieux pouvoir exprimer ses sentiments. Si la discussion avec l'apprenti-e ne mène vraiment à rien, il est recommandé de faire appel à un-e spécialiste et de ne pas laisser tomber trop vite!

Réagir étape par étape: un guide pratique

Le schéma de la page 30 donne la marche à suivre, pas à pas, des étapes décrites ci-dessous.

1. Engager la discussion

Le responsable d'apprentissage ayant fait un constat de changement dans les attitudes et les performances professionnelles d'un-e apprenti-e se doit d'en parler avec elle ou lui dans les meilleurs délais.

Lors de cette discussion, le responsable d'apprentissage cherche à motiver l'apprenti-e au changement et à l'amélioration de ses capacités de travail. Il lui exprime son inquiétude au sujet de ses baisses de performances, lui rappelle les exigences et attentes liées à l'apprentissage pour l'amener à prendre conscience des enjeux professionnels. Il fixe avec lui des objectifs d'apprentissage clairs, à atteindre durant la période d'évaluation.

Le responsable d'apprentissage doit aussi démontrer son soutien par des mesures concrètes: coaching, suivi plus personnalisé et plus intense, par exemple.

Un délai (2 – 3 semaines en principe) est fixé, durant lequel l'apprenti-e doit améliorer sa situation professionnelle.

Commentaire:

Si l'apprenti-e ne mentionne pas qu'elle ou il consomme des drogues, on ne parlera de ce thème que si des soupçons quant à une consommation de substances psychoactives existent. Il s'agira de l'évoquer comme une hypothèse possible, de signaler la préoccupation que ce comportement induit et d'interroger l'apprenti-e pour connaître son point de vue à ce sujet.

Phase d'évaluation

Cette phase est très importante: elle permet au responsable de valider les changements souhaités ou, au contraire, de constater l'absence d'amélioration, en vérifiant si les objectifs définis lors de l'entretien ont été atteints ou non.

Il faut, durant cette période, soutenir l'apprenti-e dans ses efforts d'amélioration.

2. Entretien de clôture

Cet entretien sert à quittancer la situation, à valoriser les efforts entrepris, et à clore cette période d'évaluation spécifique. Il est cependant nécessaire de rappeler que l'amélioration obtenue doit se maintenir sur le long terme. Un accompagnement de type coaching est toujours possible.

Il faut être attentif aux situations pour lesquelles l'amélioration n'est que partielle: il faut alors valoriser l'acquis, mais continuer d'exiger que la totalité de l'objectif soit atteint. Dans ce cas-là, il vaut mieux mener un entretien formel (voir ci-après).

3. Entretien de clarification

Si les objectifs n'ont pas été atteints ou partiellement atteints, il faut chercher ensemble les causes de cette impossibilité momentanée de changer les choses, en menant un entretien de clarification, dont l'objectif est de trouver ensemble des solutions aux difficultés professionnelles de l'apprenti-e.

L'entretien passera en revue les événements passés, posera le constat d'échec présent et permettra de formuler des hypothèses quant à l'origine du problème de l'apprenti-e.

Puisque le problème n'est manifestement pas lié à des questions d'ordre professionnel – comme la motivation, la compétence de base, le contexte de travail, entre autres éléments – on peut penser que les causes du dysfonctionnement ont pour origine une difficulté personnelle.

Le responsable d'apprentissage doit donc formuler cette hypothèse de manière directe à l'apprenti-e, en lui demandant si des soucis personnels l'empêchent d'atteindre ses objectifs professionnels. Si des doutes existent quant à une consommation de produits psychoactifs, il ne faut pas les cacher. Il faut aussi déjà signaler la disponibilité de l'employeur à soutenir l'apprenti-e dans la résolution de son problème personnel, quel qu'il soit. Il faut mettre tout son poids et toute sa motivation pour que l'apprenti-e fasse le choix de se faire aider!

Pour vérifier la disponibilité de l'apprenti-e à répondre, le responsable lui demande son regard sur sa propre situation personnelle et professionnelle. Fait-elle ou il un lien entre ses difficultés professionnelles et son vécu personnel?

Deux cas de figure se présentent alors:

A le jeune s'ouvre à ses difficultés personnelles

B le jeune dit ne pas avoir de problèmes personnels

S'il dit avoir des problèmes personnels, est-il prêt à être soutenu et aidé dans la résolution de ceux-ci? Il se peut toutefois que l'apprenti-e concerné-e ne soit pas prêt à donner une réponse immédiate. Il est préférable de lui laisser alors un peu de temps (variable selon la gravité de la situation, entre quelques jours et trois semaines) pour qu'elle ou il puisse réfléchir à cela et prendre ensuite position, lors d'une rencontre dont la date aura été fixée.

A le jeune s'ouvre à ses difficultés personnelles

Formuler une offre de soutien individuel externe

Dans ce cas, il faut alors lui proposer une aide concrète d'accompagnement spécialisé: travailleur social, spécialiste des questions de dépendance, médecin, selon le problème évoqué. Cette démarche personnelle, strictement confidentielle pour l'employeur, est faite en parallèle avec la mise en place d'objectifs professionnels clairs et adaptés à la situation actuelle de l'apprenti concerné.

Un tel entretien est protocolé et contresigné par les deux parties. Il servira de base à l'évaluation suivante, à échéance du temps déterminé pour rétablir la situation.

B le jeune dit ne pas avoir de problèmes personnels

Fixer des objectifs professionnels clairs

On devra alors rester strictement sur les aspects de son apprentissage; un rappel des exigences et des enjeux de sa formation est nécessaire, tout comme la volonté de l'aider à surmonter cette mauvaise passe. Des objectifs clairs et évolutifs sont posés, dans des délais préalablement fixés. L'apprenti-e est informé-e qu'en cas de non atteinte des objectifs, un entretien avec d'autres partenaires de la formation professionnelle sera nécessaire, avec à la clé des conséquences potentiellement graves pour son avenir professionnel.

Cet entretien est protocolé et contresigné par les deux parties. Il servira de base à l'évaluation, essentielle pour valider l'évolution des prestations professionnelles de l'apprenti-e.

4. Entretien de clôture

Dans le cas où l'apprenti-e a rétabli ses performances et où son comportement est à nouveau adéquat, un entretien de validation permet de quitter la situation, tout en rappelant que cette amélioration doit se maintenir sur le long terme. Un accompagnement de type coaching professionnel est toujours possible, ainsi que, selon la fragilité de la situation actuelle de l'apprenti-e, des mesures d'accompagnement social.

5. Entretien avec les partenaires de la formation professionnelle

Nous nous trouvons ici dans une situation de crise; en effet, soit l'apprenti-e concerné-e n'a pas voulu s'ouvrir à ses difficultés personnelles, soit elle ou il l'a fait sans parvenir à les surmonter, avec dans les deux cas de figure un constat lourd: l'apprenti-e n'arrive pas à faire face aux exigences professionnelles.

A ce stade, et parce que de nombreuses autres démarches ont déjà été entreprises sans succès, il faut impliquer les autres acteurs de la formation professionnelle, comme le responsable de l'entreprise – si cela n'a pas déjà été fait – et un-e représentant-e de la commission d'apprentissage. Il est en effet impératif de faire un bilan de la situation, en mettant une pression formelle au changement, afin que l'apprenti-e concerné-e sente la nécessité d'entreprendre quelque chose de conséquent pour elle ou lui.

Les parents seront aussi convoqués à cet entretien si l'adolescent-e n'a pas atteint sa majorité. S'il est majeur, il faudra lui faire cette proposition, en lui précisant l'intention: les parents ont encore un devoir d'entretien financier et sont donc à associer à cette démarche; leur avis est d'ailleurs souvent important pour tous. Si le jeune accepte cette proposition, on pourra inviter les parents à cet entretien.

Le regard et les propositions de solution de tous les partenaires de la formation professionnelle seront utiles pour résoudre cette situation de manière satisfaisante pour tous.

Si l'on doit s'acheminer vers une rupture du contrat d'apprentissage, il est essentiel que l'apprenti-e en entende les raisons fondamentales, surtout si elles sont liées à ses difficultés personnelles: il peut ainsi comprendre qu'un simple changement de patron ou de branche professionnelle ne suffira pas, qu'il doit d'abord résoudre son problème personnel, afin d'être capable de retrouver son équilibre personnel et ses compétences professionnelles. Dans cette perspective-là, le processus qui prend fin avec l'employeur actuel peut signifier un recommencement riche d'espoir pour l'apprenti.

On peut aussi envisager une rupture provisoire du contrat, pour la durée du rétablissement, par exemple en cas de traitement spécifique d'un problème de consommation de produits psychoactifs; l'employeur donne ainsi un signal fort à son apprenti-e, en lui offrant une chance future, sous conditions.

Mais encore

S'il s'agit de drogues ou d'alcool ...

A la suite d'un sevrage physique et d'une thérapie, le rétablissement peut prendre encore du temps, durant lequel une ou plusieurs consommations sont probables. Si une certaine tolérance est nécessaire, il ne faut pas perdre de vue l'objectif central de l'employeur: former un apprenti-e à une profession. Si ce dernier n'en est pas capable pour des motifs de santé, il faudra en tirer les conséquences. Prolonger artificiellement les rapports de travail n'aide pas le jeune concerné. La sanction, soit la rupture de contrat, est dure, mais cohérente dans ce cas.

18 ans, la majorité!

En cours d'apprentissage, le statut légal des jeunes passe de mineur à majeur. Les parents ne sont plus les représentants légaux de leur enfant; dès lors, les communications officielles passent par l'apprenti-e, sans en référer aux parents. Ce n'est qu'avec l'accord de l'apprenti-e que ses anciens représentants légaux peuvent être informés de sa situation.

Un soutien parfois indispensable!

Les responsables d'apprentissage portent une grande responsabilité en matière de repérage précoce des problèmes de consommation de drogues légales et illégales chez les apprenti-e-s. Ce rôle n'est vraiment pas facile à assumer au quotidien! Confronté à une situation réelle, on peut se sentir dépassé, incompetent, trop dur ou trop laxiste ... Addiction Suisse souhaiterait soutenir toutes celles et ceux qui accompagnent des adolescent-e-s et des jeunes adultes dans leur processus de développement personnel et d'apprentissage d'une profession: si vous êtes face à un comportement problématique d'un-e de vos apprenti-e-s, que vous soupçonnez ou savez qu'il y a consommation de drogues, vous pouvez faire appel à des spécialistes en la matière, qui pourront vous conseiller à distance, vous aider à préparer un premier entretien, vous indiquer les adresses et les ressources propres à la problématique que vous devez aborder, bref, vous coacher pour renforcer vos compétences et vous permettre de réagir.

Ces professionnels sont à votre disposition dans chaque canton, chaque région. Addiction Suisse peut vous indiquer les adresses des spécialistes proches de vous, et peut aussi vous donner ce genre de conseils.

Du matériel, des idées, des partenaires à votre disposition!

Vous voulez mettre sur pied des activités de prévention spécifiques aux substances psychoactives?

Là encore, les partenaires cantonaux de la prévention sont à votre disposition; ils peuvent intervenir dans votre entreprise, en collaboration étroite avec les responsables d'apprentissage; chaque module, chaque proposition est discutée avec vous, en fonction de vos réalités, de vos besoins et de vos disponibilités.

Il existe aussi du matériel pédagogique, créé par Addiction Suisse, et utilisable directement par les enseignants, responsables d'apprentissage ou animateurs. Il s'agit de vidéos thématiques, de dossiers pédagogiques et d'autres outils didactiques sur l'alcool, le tabac, le cannabis, le dépendance à Internet etc. Contactez-nous pour obtenir la liste actuelle des moyens proposés ou cliquez sur www.addictionsuisse.ch, rubrique «matériel d'information». Vous trouverez d'autres informations sur la thématique de l'alcool au travail sur www.alcoolautravail.ch

Modification du comportement et/ou des performances durant l'apprentissage

Le schéma donne la marche à suivre, pas à pas, pour aider un jeune à retrouver ses capacités de travail et son équilibre personnel.





