



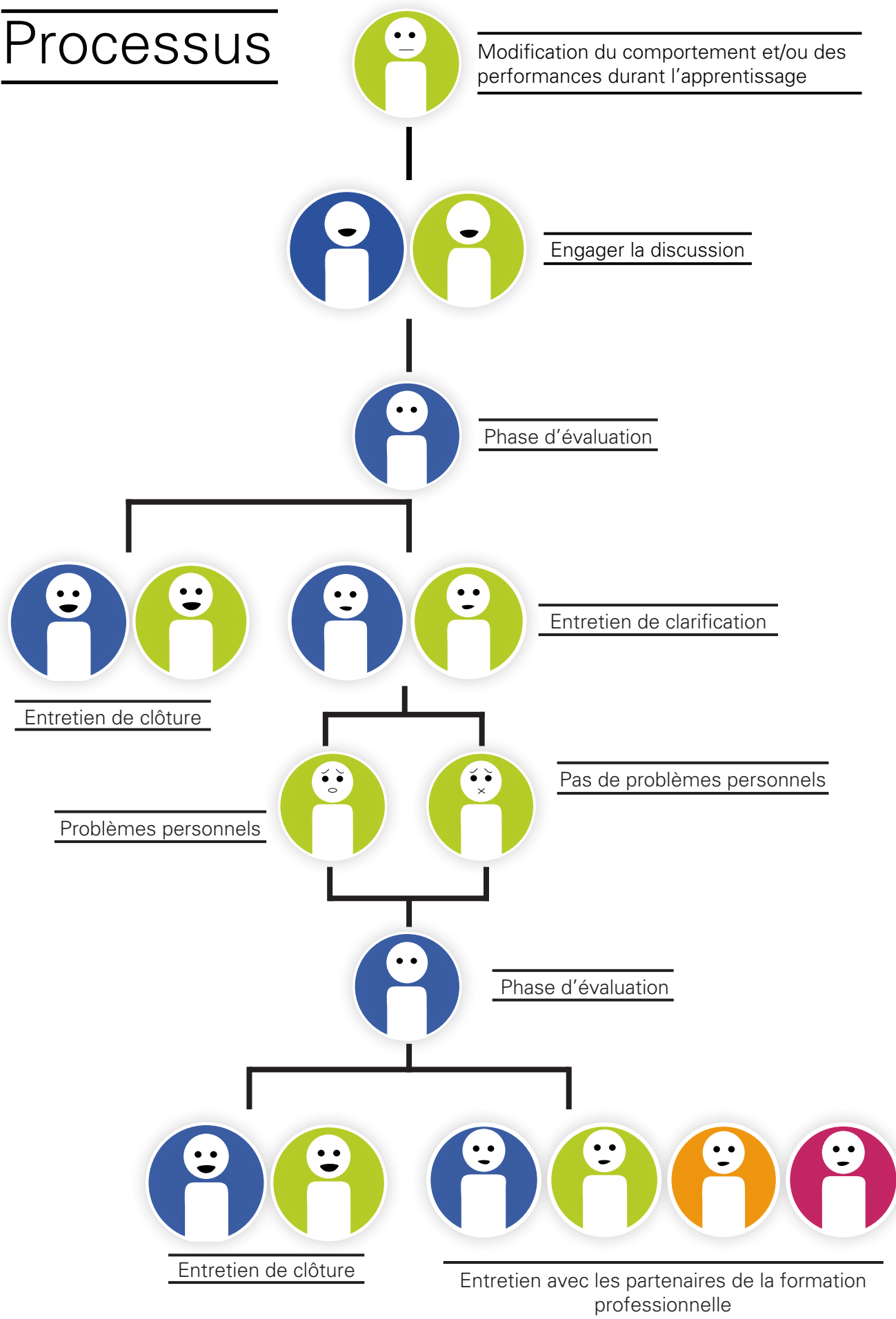
ADDICTION | SUISSE

Apprentis et cannabis

Comment réagir ?

Guide pour formatrices et formateurs en entreprise

Processus





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

Lorsqu'un-e apprenti-e consomme de l'alcool ou 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.

Il faut être attentif à ces changements et les noter par écrit.

Modifications du comportement et/ou des performances durant l'apprentissage:

- Manque de ponctualité
- Manque de motivation
- Augmentation des erreurs
- Oublis
- Diverses absences de courte durée et sans motifs
- Baisse nette des performances professionnelles et/ou scolaires
- Courtes absences pour maladie
- Cours professionnels "séchés"
- Conflits interpersonnels
- Isolement
-

Le formateur ou la formatrice en entreprise (maître d'apprentissage) aura ainsi les éléments objectifs pour savoir quand et sur quoi réagir concrètement.

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, problèmes familiaux entre autres. Ils sont à prendre en considération avec le même sérieux que la consommation de substances psychoactives !



Engager la discussion

Mener un entretien avec un-e apprenti-e à propos d'une situation problématique n'est pas une chose facile, ni agréable à faire. 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 et 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.

Si des difficultés liées à la consommation de substances psychoactives sont abordées durant la discussion, il peut être important d'en référer à un médecin ou à un service social spécialisé.

Lors de cette discussion, le responsable d'apprentissage:

- Relève tout d'abord les aspects et comportements professionnels donnant satisfaction.
- Lui exprime son inquiétude au sujet des faits, même mineurs, qui le préoccupent parce qu'ils perturbent la capacité de travail du jeune et/ou influencent négativement son comportement.
- Cherche à motiver l'apprenti-e au changement et à l'amélioration de ses capacités de travail.
- Lui rappelle les exigences et attentes liées à l'apprentissage.
- Fixe avec lui des objectifs d'apprentissage clairs à atteindre durant la période d'évaluation.
- Lui démontre son soutien.



Phase d'évaluation

Pendant 2 à 3 semaines:

- Soutenir l'apprenti-e dans ses efforts d'amélioration.
- Observer le ou la jeune et prendre régulièrement des notes.
- Evaluer l'atteinte des objectifs.



Entretien de clôture

Les objectifs ont été atteints.

- Donner un feedback positif.
- Exprimer sa satisfaction.
- Valoriser les efforts entrepris.
- Rappeler que l'amélioration doit tenir.
- Quitter la situation.



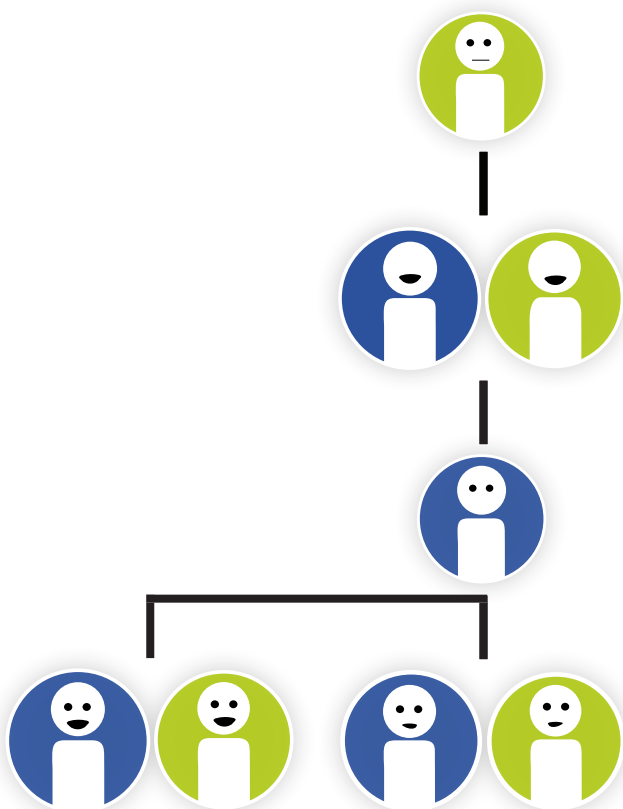
Entretien de clarification

Les objectifs ne sont pas ou sont partiellement atteints

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

Cet entretien sera protocolé et signé par les deux participant-e-s. Il servira de base à la prochaine évaluation de la situation qui aura lieu 2 à 3 semaines plus tard.

- Décrire quels sont les problèmes persistants à la place de travail.
- En rechercher ensemble les causes.
- Formuler des hypothèses sur l'origine du problème.
- Interroger le jeune sur des raisons professionnelles qui pourraient causer ces problèmes. Si oui, comprendre lesquelles.
- Si les causes ne sont pas professionnelles, lui demander si ses soucis personnels l'empêchent d'atteindre ses objectifs professionnels.
- Si des doutes existent quant à une consommation de produits psychoactifs, lui en parler.
- Laisser à l'apprenti-e quelques jours, s'il ou elle en a besoin pour faire le point.
- Signaler la disponibilité de l'employeur à soutenir l'apprenti-e dans la résolution de son problème personnel, quel qu'il soit.





Entretien de clarification (suite)

Le jeune s'ouvre à ses difficultés personnelles et accepte l'offre de soutien individuel externe.

- Elaborer ensemble des stratégies d'amélioration.
- Voir de quelle aide, elle ou il a besoin.
- Formuler des objectifs professionnels clairs et adaptés.
- Planifier une prochaine évaluation de la situation dans un délai de 2 à 3 semaines.
- Informer l'apprenti-e qu'en cas de non atteinte des objectifs professionnels, un entretien avec d'autres partenaires de la formation professionnelle (responsable de l'entreprise, commissaire professionnel ou toute autre personne de référence responsable de l'apprentissage au niveau local ou cantonal) devra être envisagé.
- Si l'apprenti-e est mineur-e, impliquer également les parents. Par contre, si l'apprenti-e est majeur-e, c'est à lui, seul-e, de décider de la présence ou non de ses parents.
- Protocoler cet entretien et le contresigner par les 2 parties.



Entretien de clarification (suite)

Le jeune dit ne pas avoir de problèmes personnels: en rester strictement sur les aspects professionnels à améliorer.

- Décrire à nouveau quels sont les problèmes persistants à la place de travail.
- Fixer à nouveau des objectifs professionnels clairs.
- Planifier une prochaine évaluation de la situation dans un délai de 2 à 3 semaines.
- Informer l'apprenti-e qu'en cas de non atteinte des objectifs professionnels, un entretien avec d'autres partenaires de la formation professionnelle (responsable de l'entreprise, commissaire professionnel ou toute autre personne de référence responsable de l'apprentissage au niveau local ou cantonal) devra être envisagé.
- Si l'apprenti-e est mineur-e, impliquer également les parents. Par contre, si l'apprenti-e est majeur-e, c'est à lui, seul-e, de décider de la présence ou non de ses parents.
- Protocoler cet entretien et le contresigner par les 2 parties.

Phase d'évaluation

Pendant 2 à 3 semaines:



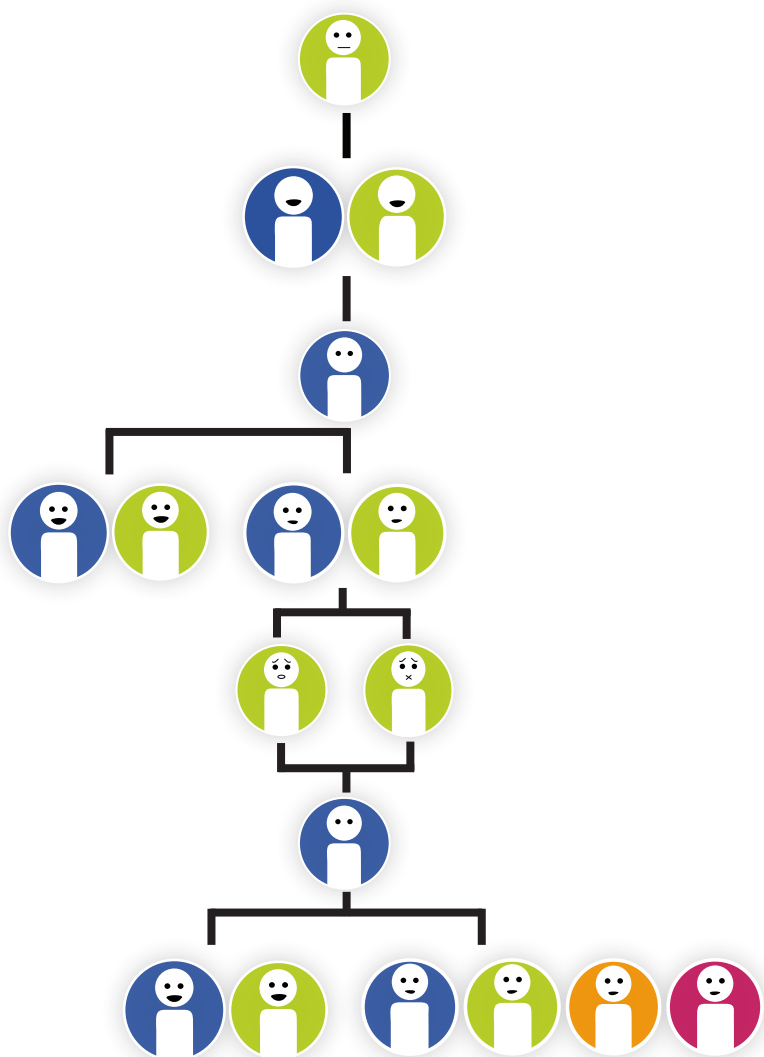
- Soutenir l'apprenti-e dans ses efforts d'amélioration.
- Observer le ou la jeune et prendre régulièrement des notes.
- Evaluer l'atteinte des objectifs.



Entretien de clôture

Les objectifs ont été atteints.

- Donner un feedback positif.
- Exprimer sa satisfaction.
- Valoriser les efforts entrepris.
- Rappeler que l'amélioration doit tenir.
- Quittancer la situation.
- Proposer un coaching au besoin.



Entretien avec les partenaires de la formation professionnelle

Les objectifs n'ont pas été atteints.

C'est une situation de crise. 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 commissaire professionnel-le ou toute autre personne de référence responsable de l'apprentissage au niveau local ou cantonal. Si l'adolescent-e n'a pas atteint sa majorité, les parents seront aussi convoqués à cet entretien.

- Faire un bilan de la situation, afin que l'apprenti-e concerné-e sente la nécessité d'entreprendre quelque chose de conséquent pour elle ou lui.
- Parce que de nombreuses autres démarches ont été entreprises sans succès, discuter en commun des diverses options à venir:
 - Changement de formation
 - Interruption provisoire de l'apprentissage (durant la prise en charge de la problématique personnelle de l'apprenti-e)
 - Rupture de contrat d'apprentissage
- 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.

Pour toute autre information complémentaire, Addiction Suisse est à votre disposition au 0800 105 105.

www.alcoolautravail.ch

Adresses de centres de consultation:

www.indexaddictions.ch

Pour des informations complémentaires et plus approfondies, veuillez consulter [Consommation de substances psychoactives durant l'apprentissage. Un guide pratique pour les responsables d'apprentissage](#).

Tout le matériel d'information d'Addiction Suisse peut être commandé ou téléchargé sur le site shop.addictionsuisse.ch ou au numéro suivant: 021 321 29 35.

Le projet est soutenu financièrement par le Fonds national de prévention des problèmes liés à l'alcool.

Addiction Suisse
Louis Ruchonnet 14
Case Postale 870
1001 Lausanne
Tél. 021 321 29 11
Fax 021 321 29 40
CCP 10-261-7
www.addictionsuisse.ch