

Violence

Si vous observez qu'une personne en formation dans votre entreprise est exposée à des actes de violence psychique ou physique, sous quelque forme que ce soit, ou qu'elle a elle-même recours à la violence, vous êtes légalement tenu-e d'intervenir.

Si une personne en formation est victime d'actes de violence, cherchez le dialogue avec elle, parlez de la situation et des mesures à prendre.

Protégez la personne en formation victime de violence jusqu'à ce que vous sachiez avec certitude ce qu'il s'est effectivement produit. Une fois la situation tirée au clair, vous pouvez mener un entretien bien préparé avec la personne qui a recours à la violence.

Ne décidez rien sans le consentement de la personne en formation; vous pourriez lui nuire.

Si quelqu'un reproche à une personne en formation d'user de violence, ne la confrontez pas tout de suite sur ce point; le reproche pourrait n'être qu'une rumeur. Commencez par observer la personne et par noter les incidents.

Dans le cadre d'un entretien bien préparé, faites part de vos observations à la personne en formation qui use de violence. Concluez un accord écrit avec des buts clairs, dans lequel vous définissez aussi les conséquences qui résulteraient d'un non-respect de l'accord.

Communiquez à la personne en formation qui use de violence des adresses de centres spécialisés et de services d'aide. Aidez-la à prendre contact avec un de ces centres ou accompagnez-la lors de son premier entretien.

Cet aide-mémoire vous donne un aperçu du thème abordé. Vous recevrez des informations essentielles, sous une forme condensée, sur la violence et sur la façon dont vous devez procéder. L'aide-mémoire contient des mesures de prévention et vous montre comment 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.

La «violence» est un terme à connotation négative, employé pour décrire un comportement agressif, non amical, belligérant, autrement dit une influence nuisible, une contrainte exercée sur d'autres, qui provoque la douleur, la peine. On établit une distinction entre les formes de violences psychiques ou physiques, personnelles ou structurelles.

Les apprenti-e-s peuvent subir des actes de violence

Pendant leur formation professionnelle initiale, les apprenti-e-s peuvent être victimes de violence psychique ou physique provenant de différents acteurs: d'autres apprenti-e-s, d'autres étudiant-e-s de l'école professionnelle, des enseignant-e-s de l'école professionnelle, des collaboratrices/collaborateurs ou des supérieurs dans l'entreprise formatrice, des formatrices/formateurs ou encore dans leur famille.

Les apprenti-e-s peuvent user eux-mêmes de violence

Cependant, les apprenti-e-s peuvent aussi avoir eux-mêmes recours à la violence, que ce soit dans l'entreprise, à l'école professionnelle ou durant leur temps libre. Dans la plupart des cas, la violence s'exerce à l'encontre de jeunes du même âge, et parfois même contre des adultes.

Formes fréquentes de violence

Dans les deux cas de figure, que les apprenti-e-s subissent des actes de violence ou usent eux-mêmes de violence, il s'agit souvent de:

- Insultes ou attaques verbales
- Dénigrement et rejet
- Intimidation
- Chantage
- Extorsion d'argent sous prétexte de protéger
- Boycottage de l'enseignement à l'école professionnelle
- Vols
- Menaces verbales
- Menaces avec armes
- Exploitation d'une supériorité physique comme moyen de pression
- Exploitation d'une supériorité numérique comme moyen de pression (agir en groupe/bande)
- Dommages corporels (la plupart du temps: hématomes, écorchures, lésions dentaires, fractures)
- Actes de vandalisme

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

Violence dans l'entreprise formatrice

La personne en formation subit des actes de violence

Si vous avez l'impression qu'une personne en formation est victime de violence dans votre entreprise, ne fermez pas les yeux, mais faites face au problème. Cherchez le dialogue avec la personne en question et protégez-la d'autres actes de violence en la mutant par exemple à un autre poste de travail, de sorte qu'elle ne doive pas travailler avec la personne qui use de violence à son encontre. Parlez de ce que vous pouvez entreprendre avec la personne menacée et observez la personne dont on suppose qu'elle a recours à la violence. Ayez suffisamment de preuves, cherchez le dialogue avec la personne (ou les personnes) qui a un comportement violent. Si vous vous sentez dépassé-e, cherchez de l'aide auprès du service du personnel, de vos supérieurs ou des centres d'aide et de conseil compétents dans ce domaine. Vous êtes une formatrice/un formateur, et non une personne formée pour être thérapeute.

La personne en formation use elle-même de violence

Vous devez également intervenir si vous avez l'impression qu'une personne en formation a elle-même recours à la violence (dans l'entreprise formatrice ou à l'école professionnelle) ou si vous avez vent de telles présomptions. Dans ce cas aussi, observez la personne en formation durant une certaine période et notez les incidents qui se produisent – n'attendez évidemment que si personne n'est sérieusement menacé – de façon à récolter des preuves. Confrontez la personne en formation avec vos observations. Préparez soigneusement l'entretien. N'émettez pas de jugement et ne soyez pas agressif/agressive. Les personnes qui ont recours à la violence sont ou ont souvent été elles-mêmes victimes d'actes de violence. Décrivez vos observations et laissez du temps à la personne pour s'expliquer. Pour terminer, montrez clairement quelles sont les limites à ne pas franchir, formulez vos exigences et trouvez des ébauches de solution. Concluez avec la personne en formation un accord écrit dans lequel vous définissez des buts clairs et fixez une phase d'observation, décidez des moyens de contrôle et montrez les conséquences qui résulteraient d'un non-respect de l'accord. Communiquez à la personne en formation des adresses de centres de conseil et de services d'aide spécialisés. Aidez-la à prendre contact et proposez-lui de l'accompagner lors de son premier entretien. Même principe dans cette situation: si vous vous sentez dépassé-e, demandez de l'aide.

Violence domestique

Une personne en formation peut être exposée à de la violence domestique. Pour cette personne, cela devient un fardeau lourd, qui l'empêche de bien des manières d'être performante au travail – même si elle est en assez bonne santé, forte et résistante. Même lorsque la violence se produit en dehors de l'entreprise, il est indiqué d'agir dans le sens du devoir d'assistance dès que vous remarquez qu'une personne en formation est accablée ou qu'elle montre ses problèmes par des réactions singulières. Faites savoir à la personne qu'elle peut vous faire confiance. Pour elle, il est très important de voir qu'une relation peut aussi fonctionner dans le respect et l'absence de violence. Les bonnes façons d'agir diffèrent selon la situation. Si vous prenez des mesures, parlez-en à vos supérieur-e-s ou à un-e spécialiste (entretien avec la personne en formation, les parents, dénonciation, etc.).

Violence à l'école professionnelle

Dans de nombreuses écoles professionnelles, des mesures sont prévues contre différentes formes de violences (brutalités physiques, extrémisme politique, etc.). Les règlements disciplinaires définissent ce qui n'est pas toléré et comment il faut procéder en cas d'infraction (par ex. exclusion de l'école). Apportez votre aide à toute personne en formation chez vous qui subit des actes de violence à l'école professionnelle. Montrez-lui comment elle peut se défendre et en même temps se protéger. Apportez-lui votre soutien pour qu'elle puisse parler des brutalités aux services compétents de l'école professionnelle ou proposez-lui de l'accompagner lors de son premier entretien.

Implications pendant la formation professionnelle initiale

Une entreprise qui s'engage pour favoriser un climat sans violence ne peut qu'en profiter sur le long terme. Les collaboratrices et collaborateurs savent qu'ils sont bien traités. Cette certitude les motive à fournir un bon travail et à s'engager pour leur entreprise. Il en résulte moins de démissions; le savoir-faire reste plus longtemps au sein de l'entreprise.

Mesures de prévention

En tant que formatrice/formateur, vous pouvez contribuer à favoriser un climat sans violence. Soyez juste et respectueux envers les apprenti-e-s. Soyez un exemple en montrant que les conflits peuvent être résolus sans recourir à la violence. Ne fermez pas les yeux, réagissez si vous voyez que quelqu'un use de violence verbale ou même physique dans le quotidien de l'entreprise. Soutenez les apprenti-e-s. Prenez-les au sérieux s'ils vous disent que quelqu'un ne respecte pas leur intimité. Ne fermez pas non plus les yeux si c'est une personne en formation qui utilise la violence. Quand il y a recours à la violence, il faut du courage pour oser réagir et intervenir. Savoir mener une intervention bien préparée et adaptée à la situation fait partie de votre responsabilité de gestion et de formation.

Situation juridique

Selon la loi sur le travail (art. 6) et le Code des obligations (art. 328), il est du devoir de l'employeur de protéger la personnalité de ses employés sur le lieu de travail. De plus, les employeurs ont vis-à-vis des jeunes gens un devoir d'assistance spécial. Selon la loi sur le travail, les apprenti-e-s et les jeunes gens jusqu'à l'âge de 18 ans révolus doivent être protégés dans leur santé et ne doivent pas être exposés à de mauvaises influences (art. 29, al. 1 et 2; art. 32, LTr).

Dispositions légales

Art. 6, 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, CO, Code des obligations (Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse - Livre cinquième: Droit des obligations, RS 220)

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

Liens

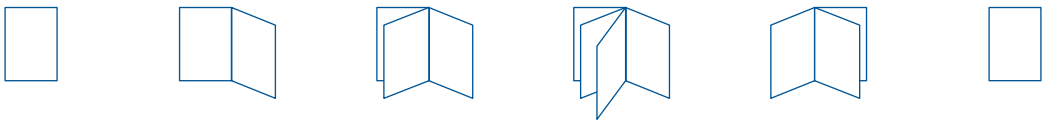
www.formationprof.ch/adresses
Les offices/services cantonaux de la formation professionnelle constituent une première source d'information. Ils communiquent les adresses de services spécialisés.

www.csaj.ch
Environ 65 organisations de jeunesse se sont réunies pour constituer le Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ).

Références bibliographiques

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.
La violence au travail. Facts 24, 2002.
http://osha.europa.eu/fr/publications/factsheets/24/view

Guéniat, Olivier. *La délinquance des jeunes – L'insécurité en question.* Lausanne : Presses polytechniques universitaires, 2007. ISBN 978-2-88074-727-5.



Aide-mémoire 201
Violence
www.formationprof.ch/aidememoire

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