Dépendances

Si un-e apprenti-e de l'entreprise présente des signes d'addiction ou un comportement à risque en matière de consommation, il vous incombe, en tant que formateur/trice, de réagir immédiatement. Cet aide-mémoire contient les principales informations en matière d'addiction et de dépendance. Vous y découvrirez ce que l'on entend par comportement addictif, comment vous devez procéder et quelles mesures de prévention vous pouvez mettre en place.



Les jeunes sont particulièrement exposés au risque d'addiction

Pourquoi?
En grandissant, les adolescents traversent de nombreux changements, tant sur le plan physique que psychologique et social.

Le développement du cerveau ne s'achève qu'autour de 25 ans. Pendant cette phase de croissance, la capacité à se contrôler reste encore limitée. Les jeunes ont donc plus de mal que les adultes de plus de 25 ans à se contrôler, à évaluer les conséquences à long terme ou à réguler leurs émotions.

De plus, les jeunes sont en quête de leur «moi», de leur propre identité, leur besoin de reconnaissance sociale s'accroît. Pour obtenir cette reconnaissance, ils peuvent se mettre à faire ce que font les autres, ce qui peut les conduire à adopter des comportements à risque (p. ex. consommation de substances).

Ces transitions, qui s'accompagnent de nouvelles exigences, de nouveaux rôles et de nouvelles attentes, peuvent s'avérer très difficiles et être source de stress. Combinées aux processus de maturation du cerveau et aux exigences croissantes de l'environnement auxquelles les adolescents doivent faire face, elles augmentent le risque de troubles psychiques, tels que la dépression ou les troubles anxieux et paniques.

La consommation de substances psychoactives, c'est-à-dire de substances qui modifient le fonctionnement du cerveau et influencent la conscience, la perception et les émotions, ou la consommation incontrôlée de médias numériques, qui agissent également sur le système de récompense du cerveau, peuvent soulager à court terme le stress et les symptômes psychiques.

© 2025 CSFO, Berne

Comment différencier la consommation récréative de la consommation problématique?

La consommation de substances psychoactives ou de médias numériques ne constitue pas nécessairement un problème en soi. Il n'est toutefois pas toujours facile de déterminer à partir de quand cette consommation devient préoccupante.

Le tableau comparatif ci-après indique quand une consommation devient problématique:

Consommation occasionnelle ou à titre d'essai	**Consommation potentiellement problématique**
– Consommation occasionnelle – Découverte de l'ivresse – Consommation entre amis – Consommation en faibles quantités – La consommation n'a pas d'importance particulière – La consommation représente peu d'investissement en temps et en argent	– La consommation est régulière et la fréquence augmente – Consommation de plus en plus solitaire, retrait social – Fort besoin de la substance / du comportement lié à la consommation – Augmentation des doses – Perte de contrôle croissante – Négligence des centres d'intérêt – La consommation fait partie intégrante du quotidien – Consommation mixte et consommation de plusieurs substances – La consommation devient une stratégie d'adaptation

Une consommation problématique ne signifie pas nécessairement qu'une personne est dépendante.

Le développement d'une addiction est un processus insidieux, souvent difficile à détecter au début, tant pour la personne concernée que pour son entourage.

L'addiction est une maladie qui s'accompagne de modifications de la structure et du fonctionnement du cerveau. Elle se manifeste par une forte envie de consommer et une perte de contrôle, et ne peut être diagnostiquée que dans le cadre d'un entretien approfondi avec un médecin ou un psychothérapeute.

Une addiction peut toucher des personnes de tout âge et de tous horizons sociaux et culturels.

Mise en place de mesures de prévention au sein de l'entreprise

Si ce n'est pas déjà le cas, il est recommandé d'ancrer la prévention des addictions dans l'entreprise dans le règlement d'entreprise ou de l'intégrer dans un système de gestion de la santé en entreprise (GSE) existant. Les services de prévention des addictions peuvent apporter leur soutien pour cette tâche.
Voir le lien à la page 8/9.

L'objectif de la prévention des addictions dans l'entreprise est d'identifier et de réduire les facteurs de risque, ainsi que de renforcer les facteurs de protection.

Vous trouverez ici un aperçu des facteurs de risque:

Tâches professionnelles
- Surcharge ou sous-charge de travail, exigences floues
- Manque de soutien au travail
- Tâches monotones et sans intérêt

Climat de travail
- Manque de reconnaissance, hostilité
- Esprit de compétition et conflits
- Colère et mécontentement
- Solitude et isolement au travail

Culture de consommation
- Mauvais exemples
- Absence de règles
- Accès facile à l'alcool ou aux médicaments

Facteurs de protection à renforcer
Comment les entreprises, les supérieurs hiérarchiques, les formateurs/trices et les collaborateurs/trices peuvent-ils contribuer à créer des conditions favorables à la santé sur le lieu de travail?

Facteurs de protection

Encourager les tâches professionnelles épanouissantes
- Définir clairement les compétences
- Organiser des entretiens de feed-back réguliers afin que les apprenti-e-s puissent évaluer de manière réaliste leur évolution et leurs progrès
- Veiller à une collaboration étroite entre l'école professionnelle et l'entreprise formatrice
- Donner à l'apprenti-e l'occasion de sentir que sa participation compte
- Encourager l'initiative personnelle et l'autonomie dans le quotidien professionnel

Créer un climat de travail positif
- Définir ensemble et incarner des valeurs positives (culture d'entreprise)
- Veiller à l'équité entre les collaborateurs/trices et les apprenti-e-s, mais aussi entre l'entreprise et les apprenti-e-s, par exemple grâce à des horaires de travail fixés de manière équitable
- Encourager les relations sociales, par exemple grâce à une salle de pause commune, à des activités collectives (sorties en équipe, etc.)
- Mettre en avant les forces des apprenti-e-s
- Valoriser les bonnes prestations, exprimer sa reconnaissance

Instaurer une culture de la consommation responsable
- Élaborer un programme de prévention des addictions existant et l'intégrer dans le règlement d'entreprise
- Mettre en place des offres visant à réduire la consommation individuelle
- Limiter l'accès aux substances addictives (p. ex. alcool, médicaments)
- Proposer des alternatives sans alcool lors des apéritifs et indiquer clairement que la consommation d'alcool et de tabac est interdite aux mineurs.
- Mettre à disposition des listes d'adresses de services spécialisés dans les addictions et des offres avec des informations complémentaires

– Édicter des directives transparentes concernant la consommation de substances psychoactives et des médias numériques sur le lieu de travail et communiquer de manière claire à ce sujet
– Jouer un rôle de modèle: les jeunes s'inspirent beaucoup de leurs figures de référence, y compris dans leur rapport aux substances récréatives, aux substances addictives ou aux médicaments

---

Détection et intervention précoces

Plus un comportement à risque ou une addiction sont détectés et abordés tôt, meilleures sont les chances d'un changement positif.

Détection précoce
Quels sont les signes particuliers à surveiller dans le comportement de l'apprenti-e?
Signes précurseurs:

Absences	Prestations et qualité	Comportement	Apparence
Absences non justifiées	Dégradation de la qualité du travail	Difficultés de concentration	Négligence en matière d'hygiène
Plusieurs absences de courte durée	Erreurs	Sautes d'humeur	Caractéristiques spécifiques à la substance (p. ex. odeur d'alcool)
Longues pauses	Baisse des prestations	Retrait social	Fatigue
Retards	Manquements / Non-respect des délais	Baisse d'intérêt et de motivation	Prise ou perte de poids
Absences après des jours de congé	Augmentation du nombre d'incidents / d'accidents		Démarche instable, troubles de la motricité fine
Manque de ponctualité	Plaintes des collègues, des supérieurs hiérarchiques et des clients		Hygiène corporelle

Toutes ces signes ne traduisent pas nécessairement une consommation à risque ou une addiction, mais peuvent aussi avoir d'autres causes.

Si vous constatez des comportements anormaux ou des changements chez les apprenti-e-s, il est important d'en discuter lors d'un entretien.

Intervention précoce
Si la thématique de l'addiction fait partie du règlement d'entreprise ou s'il existe un guide sur la prévention des addictions, vous devez vous y référer.

Procédure à suivre en cas de changements de comportement

En tant que formateur/trice, réagissez rapidement si vous constatez ou apprenez qu'un-e apprenti-e se comporte différemment ou que ses prestations baissent.

Consignez par écrit tous les changements et tous les comportements anormaux afin de pouvoir les évoquer de manière aussi concrète que possible lors des entretiens. Ne portez pas atteinte à la sphère privée de la personne concernée (p. ex. en fouillant ses effets personnels).

Procédure à suivre en cas d'incident

Si un-e apprenti se trouve sous l'influence immédiate de substances au travail, agissez sans délai. L'objectif premier est de veiller à ce qu'il/elle ne mette personne en danger, ni lui/elle ni autrui.

Abordez sans tarder la question de son état avec l'apprenti-e. Si vous annoncez un entretien approfondi, fixez si possible une date précise. Si l'apprenti-e n'est plus en mesure de travailler, assurez-vous qu'il/elle puisse rentrer à la maison en toute sécurité. Dans le cas de mineurs vous devez informer immédiatement les parents ou le représentant légal.

Mener des entretiens

Préparation de l'entretien

Préparez-vous bien à l'entretien si vous soupçonnez une consommation problématique (substances psychoactives, jeux vidéo excessifs, etc.).

Conseils pour préparer un entretien

Réflexions concernant l'entretien:

- Notez ce que vous appréciez chez l'apprenti-e.
- Quels sont les comportements ou faits qui vous inquiètent?
- Quel est votre objectif lors de cet entretien?
- Comment gérez-vous les réactions possibles: minimisation, déni, justification, refus de dialoguer, colère, tristesse, larmes…?
- Quelles sont les conséquences si l'apprenti-e ne change pas son comportement?
- Quels centres de consultation/services d'aide recommandez-vous?

Conseils pour mener un entretien

Tenez compte des points suivants afin de mener un entretien constructif:

- Menez l'entretien avec bienveillance et exprimez votre reconnaissance.
- L'entretien doit avant tout porter sur le souci du bien-être de l'apprenti-e, sur ses prestations et son comportement dans le contexte professionnel. Si le sujet de la «consommation» n'est pas abordé par l'apprenti-e, il ne doit être évoqué qu'en présence de faits concrets.
- Si le soupçon d'une consommation problématique est très concret (p. ex. une haleine chargée d'alcool), il convient d'en parler. Si l'on peut parler ouvertement de la consommation à risque, il faut toujours considérer la situation de l'apprenti-e dans son ensemble et lui proposer de l'aide.
- Concentrez-vous sur les changements et les comportements anormaux observés.
- En cas de problèmes avec le travail de l'apprenti-e: indiquez clairement ce qui doit être amélioré.
- Gardez du temps pour le point de vue et les éventuelles préoccupations ou demandes de l'apprenti-e.
- Demandez à l'apprenti-e comment il/elle perçoit ses tâches, le climat de travail et la culture de consommation au sein de l'entreprise, et quelles améliorations il/elle souhaiterait.

– Demandez à l'apprenti-e comment vous pouvez le soutenir dans son travail.
– Attirez son attention sur les offres d'aide disponibles (p. ex. accompagnement externe).
– À la fin de l'entretien, résumez les points les plus importants. Rappelez explicitement ce que l'apprenti-e doit changer. Convenez d'un entretien de suivi deux à trois semaines plus tard et indiquez clairement que vous observerez attentivement le comportement de l'apprenti-e d'ici là.
– Si l'apprenti-e adopte une attitude défensive, revenez sur les changements observés dans son comportement et ses prestations.
– Concluez l'entretien par des mots valorisants et réaffirmez votre soutien.

Principes
Suivez ces principes pour mettre toutes les chances de votre côté et favoriser un entretien constructif:

1 Transparence
Communiquez clairement vos attentes à l'apprenti-e dès le début. Instaurez un climat de confiance en discutant ouvertement de la situation et de la suite de la procédure. Veillez à ce que l'apprenti-e sache exactement à quoi s'en tenir. Des informations claires et honnêtes favorisent un dialogue constructif.

2 Engagement et attitude cohérente
Les accords doivent être formulés clairement et respectés. Une attitude cohérente montre aux apprenti-e-s qu'on les prend au sérieux, eux et le sujet abordé.

Montrez que l'entreprise est ouverte aux suggestions d'amélioration concernant les tâches, le climat de travail et une culture de consommation responsable. Prenez les feed-back au sérieux. Les adaptations aux besoins des apprenti-e-s ont non seulement un effet immédiat, mais aussi préventif pour les futurs apprenti-e-s.

3 Soutien continu
Des entretiens réguliers et un accompagnement constant sont essentiels pour suivre l'évolution de la situation et instaurer un climat de confiance. Ils favorisent une relation stable et un soutien continu.

4 Compréhension de la situation
Essayez de comprendre les défis personnels et professionnels auxquels l'apprenti-e fait face. L'empathie et la compréhension facilitent le dialogue et favorisent l'ouverture.

5 Sollicitude au centre des préoccupations
Le bien-être de l'apprenti-e doit toujours être au centre des préoccupations. Encouragez l'apprenti-e à demander de l'aide en cas de difficultés; accordez-lui le temps nécessaire.

6 Conscience de son propre rôle
Sachez qu'en tant que figure modèle et accompagnateur/trice, vous jouez un rôle important, votre attitude et votre comportement ont une grande influence sur les apprenti-e-s.

7 Éviter les ruptures d'apprentissage
L'objectif devrait toujours être de garantir la poursuite de la formation et d'éviter les ruptures d'apprentissage. Un accompagnement précoce aide à surmonter les situations difficiles.

8 Connaître ses propres limites
Il est important que vous ayez conscience de vos limites et que vous sachiez reconnaître quand vous avez besoin d'une aide interne ou externe. On ne peut pas relever tous les défis tout seul.

9 Faire appel à des spécialistes
Si la situation se complique, n'hésitez pas à faire appel à des spécialistes. Ils vous apporteront leur soutien et vous aideront à trouver des solutions adaptées.

Suite de la procédure

Rester en contact
Rencontrez régulièrement l'apprenti-e afin d'évaluer ensemble son évolution. Veillez, grâce à un accompagnement étroit, à ce que l'apprenti-e bénéficie du soutien dont il/elle a besoin (p. ex. dans les domaines du travail, de l'école, du soutien psychologique, etc.). Si les prestations, la qualité du travail ou le comportement sur le lieu de travail ne s'améliorent pas, les accords conclus par écrit doivent être rigoureusement appliqués.

Implication du réseau de soutien
Si les objectifs convenus ne sont pas atteints dans le délai fixé, il convient d'impliquer l'entourage de l'apprenti-e (supérieurs hiérarchiques, représentant légal, office de la formation professionnelle).

Approche structurée
Énumérez les problèmes du point de vue de toutes les parties concernées.
- Définissez des mesures par étapes (exigences minimales pour l'apprenti-e et aide apportée par l'entreprise formatrice).
- Définissez les conséquences en cas de non-respect des accords (signalement à la direction, transfert vers un poste moins dangereux, résiliation du contrat d'apprentissage).
- Assurez-vous que les mesures sont régulièrement passées en revue avec l'apprenti-e

Objectif principal
Dans la mesure du possible, la formation professionnelle initiale devrait se poursuivre.

Situation juridique

La loi sur le travail (LTr, art. 32, al. 1) dispose qu'une entreprise doit protéger la santé de ses collaborateurs; tout risque pour la santé des apprenti-e-s de moins de 18 ans doit être signalé aux parents ou au représentant légal.

Conformément à la loi sur le travail (LTr, art. 29 à 32) et au Code des obligations (CO, art. 328), il incombe à la personne responsable des apprenti-e-s de protéger la santé physique et mentale des jeunes.

Les travailleurs ne doivent pas se mettre dans un état où ils mettent en danger leur propre sécurité ou celle d'autrui. Cela vaut en particulier pour la consommation de boissons alcoolisées ou d'autres substances enivrantes (OPA, art. 11, al. 3).

Bases légales

Art. 32, al. 1, 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. 29 ss 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)

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 peuvent être consultées par le biais du numéros RS sur: → *fedlex.admin.ch*)

Liens importants

→ *formationprof.ch/adresses*
Liste des offices cantonaux de la formation professionnelle. Point de contact pour les premières informations et la transmission des adresses des services spécialisés.

→ *formationprof.ch/lexique*
Tous les termes importants de la formation professionnelle décrits dans des textes courts et informatifs.

→ *infodrog.ch*
Centrale nationale de coordination des addictions

→ *Prev@Work*
Un programme qui cible les apprenti·e·s et leur entourage professionnel.

→ *safezone.ch*
Plateforme de consultation en ligne sur les dépendances

→ *suchtfachstelle.zuerich*
Suchtfachstelle Zürich

→ *addictionsuisse.ch*
Addiction Suisse

→ *indexaddictions.ch*
Trouver des services professionnels dans le domaine des addictions

→ *addiction-et-monde-du-travail.ch*
Liens rapides sur la formation concernant la dépendance, axés sur la formation professionnelle initiale

→ *addiction-et-monde-du-travail.ch*
Services de prévention des dépendances proposant une aide professionnelle (p. ex. pour la prévention des dépendances en entreprise), classés par canton

Références bibliographiques

→ *bag.admin.ch*
Brochure GREA. Méthode OSER (Oser, Situer, Écouter, Renseigner). Pour les professionnel-le-s en contact avec les jeunes. GREA, novembre 2022

→ *promotionsante.ch*
Promotion Santé Suisse, Gestion de la santé en entreprise. Principes de base et tendances. Accent sur la santé psychique, 2018

→ *promotionsante.ch*
Promotion Santé Suisse, Gestion des apprenti-e-s soumis-es à des contraintes psychiques dans l'entreprise. Partie 1: résultats d'étude, 2023

→ *promotionsante.ch*
Promotion Santé Suisse, Gestion des apprenti-e-s soumis-es à des contraintes psychiques dans l'entreprise. Partie 2: recommandations d'action, 2023

→ *pabst.publishers.com*
Schmid Otto, Thomas Müller, Die Sucht-Enzyklopädie, Lengerich, 2020, Pabst-Science-Publisher

→ *suchtpraevention-zh.ch*
Suchtprävention in der Lehre, Leitfaden für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner, Zürich, 2024, Bildungsdirektion Kanton Zürich Mittelschul- und Berufsbildungsamt

Source

Schmocker Barbara, Umgang mit psychisch belasteten Lernenden. Eine Befragung von Berufsbildner/innen in der Deutschschweiz. Binningen, Basel, Köln, 2022, Gesundheitsförderung Schweiz → *bgm-zh.ch*

Suchtprävention in der Lehre, Erfolgreich durch die Lehrzeit, Zürich, Zweite Auflage 2024, Suchtfachstelle Zürich

Élaboré par l'équipe du service de prévention, Centre de traitement des addictions de Zurich → *suchtfachstelle.zuerich*
Édition janvier 2026

Cet aide-mémoire ainsi que d'autres aide-mémoire sont disponibles à l'adresse suivante:

→ ***formationprof.ch/aidememoire***

© 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.