

6.2. Série d'aide-mémoire «Égalité des chances et traitement équitable»

Responsabilité sociale de l'entreprise

En tant que formateur/formatrice ou entreprise formatrice, vous assumez une responsabilité particulière vis-à-vis des apprenti-e-s, parce que les jeunes gens se trouvent davantage dans un rapport de dépendance que les collaborateurs adultes. Les personnes en formation sont particulièrement vulnérables et doivent bénéficier d'une plus grande protection. 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. 6; art. 29, al. 1 et 2; art. 32, LTr).

Que signifie au juste «agir avec compétence»? Il n'existe malheureusement pas de comportements adéquats en toutes circonstances, car chaque situation est différente dans ses causes et ses effets. Alors, vaut-il mieux fermer les yeux, si la problématique est trop complexe? Cette façon de réagir n'est pas souhaitable. Faut-il plutôt aborder immédiatement tout problème apparent, donner la parole à toutes les personnes impliquées et finalement en informer tout le personnel? Cette façon de faire n'est pas non plus recommandée dans tous les cas. La bonne manière d'agir se trouve quelque part entre ces deux approches, et elle sera différente selon la situation.

Voici trois considérations dont il faut tenir compte:

1. De nombreux formateurs savent gérer des conflits, aborder des difficultés et proposer des solutions appropriées. Pour ce faire, ils peuvent se fier à leur compréhension de l'être humain ainsi qu'aux compétences sociales et personnelles qu'ils ont acquises au fil des années passées à collaborer avec d'autres personnes.
2. Les formateurs/trices ne sont pas des conseillers/ères, des psychologues ou des psychothérapeutes. Il est donc essentiel de consulter assez tôt les services spécialisés compétents en cas d'incertitude, d'exposer le problème et de chercher conjointement des solutions. Les jeunes formateurs encore peu expérimentés devraient, en cas de doute, s'informer auprès d'un autre service de l'entreprise ou s'adresser à un-e spécialiste.
3. Nombreuses sont les entreprises formatrices conscientes que des problèmes tels que le harcèlement sexuel ou la consommation de drogues peuvent se produire sur le lieu de travail, cependant persuadées que «rien de tel» ne peut leur arriver. Or, avec une telle attitude, il peut arriver que l'on ne perçoive pas certains signaux d'alarme importants ou que, par peur, l'on ne se risque pas à aborder des thèmes tabous. Pourtant, il est important que les formateurs/trices et les entreprises formatrices se penchent sur ces différents thèmes, à des fins de prévention, avant même que des problèmes ne surgissent: notamment en édictant, si nécessaire, des directives qui seront communiquées à tous les collaborateurs de l'entreprise, en vue de fixer les règles du jeu et d'exposer les conséquences en cas de non-respect de ces règles. Aborder les problèmes permet de les reconnaître lorsqu'ils se présentent. Les formateurs/trices et les collaborateurs/trices peuvent alors vivre leur quotidien dans l'entreprise en gardant les yeux ouverts et en étant particulièrement attentifs à ce qu'ils entendent. Des directives donnent une légitimité aux démarches des formateurs/trices qui cherchent à engager le dialogue avec des apprenti-e-s dont le comportement leur paraît singulier.

Série d'aide-mémoire

Les problèmes et les incidents qui peuvent surgir pendant l'apprentissage sont variés et de nature très diverse. Il convient de les examiner au cas par cas. Les principales situations à l'origine de problèmes sont décrites dans une série d'aide-mémoire. Le contenu de ces aide-mémoire donne les informations essentielles sur le thème traité. Il indique aux entreprises et/ou aux formateurs/trices

les mesures à prendre pour assurer l'égalité des chances ou remédier aux dérangements, comme la manière de déceler à temps les problèmes et de les traiter avec la compétence de rigueur. La série d'aide-mémoire «Égalité des chances et traitement équitable» comprend les thèmes suivants:

- Dépendances
- Dyslexie et dyscalculie
- Grossesse et maternité
- Immigration
- Mobbing
- Violence
- Dépression et risque de suicide
- Égalité entre hommes et femmes
- Harcèlement sexuel
- Maladie et accident
- Racisme

Vous pouvez télécharger ces aide-mémoire à l'adresse www.am.formationprof.ch et les imprimer.

Aperçu de chacun des thèmes abordés dans la série d'aide-mémoire:

Dépendances

Les jeunes sont d'une manière générale particulièrement exposés au risque de développer un comportement addictif, par exemple consommation d'alcool et de drogue, dépendance aux jeux et achats compulsifs. Il est conseillé aux formateurs/trices confrontés à la toxicomanie et aux autres dépendances de consulter les services spécialisés.

Dépression et risque de suicide

Les maladies psychiques dont souffrent le plus souvent les jeunes vont des humeurs légèrement dépressives aux troubles dépressifs majeurs. Entre six et onze pour-cent des jeunes âgés de 16 à 20 ans présentent des symptômes d'humeur dépressive. Les formateurs/trices ne peuvent prêter assistance aux personnes en formation que dans une mesure limitée, en prenant conscience du danger qui les menace et en assurant un accompagnement. En revanche, il appartient à un médecin (psychologue, psychiatre) d'établir un diagnostic et de prescrire une thérapie. L'aide-mémoire donne des pistes pour déceler précocement, dans le quotidien professionnel, les apprenti-e-s présentant un risque de dépression ou de suicide et réagir de manière appropriée.

Dyslexie et dyscalculie

La dyslexie est la dénomination utilisée sur le plan international pour désigner des faiblesses en lecture et en orthographe. On parle aussi de difficultés dans l'acquisition de la langue écrite. La dyscalculie est une faiblesse dans l'apprentissage des opérations de calcul, une difficulté d'orientation dans le domaine des chiffres ou de la compréhension mathématique. L'aide-mémoire indique comment les jeunes affectés par ces difficultés d'apprentissage peuvent néanmoins accomplir avec succès une formation professionnelle initiale, avec le soutien de leur formateur/trice.

Egalité entre hommes et femmes

Les salarié-e-s ne doivent subir aucune discrimination en raison de leur sexe. Tous et toutes doivent avoir des chances égales (loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, LEg). Le sexe ne doit jouer aucun rôle lors de l'engagement. Les femmes et les hommes doivent recevoir le même salaire pour un travail de valeur égale. Elles/Ils doivent être protégés contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'égalité des chances doit aussi être assurée au niveau de la formation professionnelle initiale.

Grossesse et maternité

Si elle tombe enceinte pendant la formation professionnelle initiale, l'apprentie bénéficie d'une protection dictée par plusieurs lois, aussi pendant les semaines qui suivent l'accouchement et en cas d'allaitement. Les mesures de protection sont impérative; les services de l'inspection du travail (cantonaux et fédéraux) peuvent en contrôler le respect. Une femme enceinte ne peut plus exercer n'importe quel travail.

Harcèlement sexuel

Comme les adultes, les apprenti-e-s peuvent être victimes de harcèlement sexuel. La loi fédérale sur l'égalité interdit tout comportement inopportun de caractère sexuel qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail. Le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en est une illustration. Les formateurs/trices doivent prendre des mesures pour protéger les personnes en formation et prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Immigration

Tous les jeunes étrangers résidant en Suisse ne peuvent pas accomplir une formation professionnelle initiale. Les dispositions varient en fonction de leur pays d'origine. Avant d'engager une personne d'origine étrangère, l'entreprise doit d'abord s'assurer que le/la candidat-e dispose d'un permis de séjour et de travail. Les entreprises formatrices contribuent à l'intégration des jeunes étrangers en leur offrant des places de formation et des emplois.

Maladie et accident

Les entreprises formatrices et les formateurs sont légalement tenus de prévenir les accidents et les maladies professionnels. Cette obligation découle notamment de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et de l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA). Par ailleurs, l'entreprise formatrice et les formateurs doivent savoir quelles assurances conclure en faveur des personnes en formation, afin qu'elles soient couvertes en cas d'accident ou de maladie.

Mobbing

Le mobbing consiste en un abus de pouvoir sur le lieu de travail, exercé par une ou plusieurs personnes contre une personne ou un groupe de personnes. Les apprenti-e-s peuvent aussi en être victimes. Le mobbing se produit souvent dans les entreprises dont la direction est défaillante. L'aide-mémoire indique quelles peuvent être les mesures préventives et comment le formateur ou la formatrice peut se comporter en cas de mobbing.

Racisme

Est raciste toute pratique qui traite des êtres humains de manière injuste ou intolérante, les humilie, les offense, les menace, voire met en danger leur intégrité physique ou leur vie en raison de particularités physiques, de leur origine ou de certaines caractéristiques culturelles. L'entreprise formatrice ne peut pas tolérer les manifestations racistes et discriminatoires au travail et doit prendre des mesures. Le formateur ou la formatrice doit intervenir si la personne en formation est exposée à des actes racistes ou si elle adopte un comportement raciste.

Violence

Pendant leur formation, les apprenti-e-s peuvent être victimes de violence psychique ou physique exercée par différents acteurs: autres apprenti-e-s, autres étudiant-e-s de l'école professionnelle, enseignant-e-s de l'école professionnelle, collaborateurs/trices ou supérieur-e-s de l'entreprise formatrice, formateurs/trices ou encore membres de leur famille. Les personnes en formation peuvent cependant aussi recourir elles-mêmes à la violence. Les entreprises formatrices doivent savoir mener une intervention bien préparée et adaptée à la situation.

Conclusion

Nous vous présentons dans le manuel le déroulement normal de la formation professionnelle initiale en entreprise et y abordons tous les thèmes importants que vous aurez à traiter dans votre pratique de formateur ou de formatrice. A dessein, nous avons renoncé à mentionner toutes les circonstances particulières qui peuvent se présenter. En général, l'apprentissage se déroule bien et est couronné par l'obtention du CFC ou de l'AFP. Vous serez bien entendu aussi confronté-e à des difficultés qui revêtent un caractère exceptionnel.