

Date de dépôt: 21 décembre 2006

Messagerie

Rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur le suivi donné aux rapports de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques (CEPP)

Mesdames et
Messieurs les députés,

L'article 29, alinéa 5, de la loi sur la surveillance administrative et financière et l'évaluation des politiques publiques (D 1 10) demande à notre Conseil de renseigner le Grand Conseil sur les mesures prises pour faire suite aux rapports de la CEPP. Vous trouverez donc ci-dessous et de manière détaillée le suivi qui a été donné à chaque recommandation contenue dans les quatre derniers rapports de cette commission :

1. Politique cantonale de lutte contre le chômage de longue durée – Evaluation des mesures cantonales ;
2. Evaluation du dispositif de protection des enfants victimes de maltraitance ;
3. La politique cantonale de préformation des non francophones à risque d'exclusion – Evaluation des mesures de soutien ;
4. Evaluation du dispositif de surveillance de l'apprentissage en entreprise.

A titre liminaire, le Conseil d'Etat tient à souligner qu'il a très largement tenu compte des constats effectués par la CEPP sur l'efficacité insuffisante du dispositif actuel de lutte contre le chômage de longue durée pour élaborer le projet de loi modifiant la loi cantonale en matière de chômage qu'il a adopté le 13 septembre 2006. Ce projet est actuellement à l'étude devant la commission de l'économie du Grand Conseil.

A la lecture des tableaux récapitulatifs qui suivent, vous constaterez que dans leur ensemble, les recommandations de la CEPP ont été suivies d'effet.

La mise en place de la plupart de ces mesures étant programmée dans le temps, le Conseil d'Etat s'engage à revenir périodiquement devant le Grand Conseil avec un état des lieux des mesures engagées ou prévues.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à prendre acte du présent rapport.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

Le chancelier :
Robert Hensler

Le président :
Charles Beer

Annexes :

Tableaux présentant le suivi donné aux recommandations pour les rapports suivants :

- 1. Politique cantonale de lutte contre le chômage de longue durée - Evaluation des mesures cantonales*
- 2. Evaluation du dispositif de protection des enfants victimes de maltraitance*
- 3. La politique cantonale de préformation des non francophones à risque d'exclusion - Evaluation des mesures de soutien*
- 4. Evaluation du dispositif de surveillance de l'apprentissage en entreprise*

Politique cantonale de lutte contre le chômage de longue durée - Evaluation des mesures cantonales

Rapport de la CEPP de mars 2002

Résumé :

Optique générale : La CEPP estime qu'il ne lui appartient ni de fixer ni de hiérarchiser les objectifs de la politique cantonale de lutte contre le chômage de longue durée. Cette tâche incombe le cas échéant aux autorités politiques, dans le cadre de la marge d'autonomie concédée aux cantons par le droit fédéral. C'est pourquoi notre commission ne propose pas un changement radical du système actuel.

L'analyse effectuée par la CEPP met en évidence un certain nombre de dysfonctionnements et de lacunes. Nous constatons en particulier que, **malgré nos recommandations précédentes**, les efforts en vue d'améliorer les effets de réinsertion des emplois temporaires restent insuffisants.

Le chômage de longue durée est au centre du dispositif. Il doit être réinséré au plus vite et de manière plus efficace. Une série de mesures doivent être appliquées dès qu'il entre dans son douzième mois de chômage. Il s'agit en effet d'un cap important, souvent difficile à vivre. Ces mesures sont définies dans le cadre d'un parcours d'insertion déterminé au moment où il arrive au chômage (bilan initial). Ce parcours balisé comporte des étapes importantes au fur et à mesure que le chômage se prolonge.

Nos recommandations comportent trois axes centraux :

- Prévenir le chômage de longue durée durant la période d'indemnisation fédérale
- Renforcer l'utilisation des ARE
- Renforcer le rôle de réinsertion professionnelle des ETC, notamment en impliquant davantage les services et les organismes qui en bénéficient.

De manière générale, le rôle des grandes entreprises et celui des partenaires sociaux doit être accru.

Le cas échéant, il appartient à l'OCE d'établir un plan d'action par étapes pour la mise en œuvre de nos recommandations.

Pour le suivi, veuillez indiquer :

Recommandation réalisée (R), partiellement réalisée (PR), en cours de réalisation (ER), en phase de projet (EP), non prise en considération (N)

Recommandations	Suivi	Suite donnée ou raison de la non prise en considération (situation au 28.08.2006)
<p>PREVENIR LE CHOMAGE DE LONGUE DUREE DURANT LA PERIODE D'INDEMNISATION FEDERALE</p>		
<p>Recommandation 1 - Etablir un bilan après 12 mois de chômage ("regards croisés")</p> <p>Dans le cadre de son parcours d'insertion et pour autant qu'il ne soit toujours pas réinséré, le chômeur est soumis à une évaluation au bout de 12 mois de chômage. Ce bilan doit définir si la personne requiert des prestations d'insertion professionnelle et / ou des prestations d'insertion sociale. Il est réalisé en intervention par des spécialistes de l'OCE et du RMCAS formés spécialement à cet effet. Ce bilan, qui fait suite au bilan initial, pourrait intervenir dans un premier temps sous une forme d'expérience pilote et être généralisé en cas de résultats positifs.</p>	R	<p>Développement, en partenariat avec le CEBIG, d'un outil de diagnostic (diagnostic d'insertion) appliqué à tous les demandeurs d'emploi dans les premières semaines de chômage après l'inscription. Les objectifs consistent à évaluer les critères d'employabilité et à définir un plan d'action. L'enjeu porte sur l'amélioration du suivi, un meilleur ciblage des actions à entreprendre et plus grande rapidité d'intervention dans la prise de décision. Cet outil a été introduit progressivement depuis juin 2005 et a été totalement implémenté en juin 2006.</p> <p>Développement, en partenariat avec l'OFPC et l'Hospice général, d'un diagnostic interinstitutionnel, permettant d'offrir aux demandeurs d'emploi après une année de chômage un regard croisé, de visiter le projet professionnel et de proposer</p>

<p>Recommandation 2 - Mieux utiliser les mesures fédérales</p> <p>Sur la base du bilan "douze mois" et des mesures déjà octroyées, définir les éventuelles mesures MMT qui doivent être attribuées. Renforcer l'utilisation d'allocations d'initiation au travail (AIT) et des emplois temporaires fédéraux, en particulier pour les chômeurs qui n'ont pas du tout bénéficié de mesures MMT. Utiliser les ETF pour tester les capacités d'insertion du chômeur.</p>		<p>des axes d'amélioration de l'employabilité. Ce diagnostic a été introduit en phase pilote à la fin du mois d'avril 2006. L'entretien de diagnostic est effectué soit par un collaborateur de l'OCE, de l'OFPC, ou de l'Hospice général, voire en tandem.</p>
	EP	<p>Renforcement du dispositif de programmes d'emploi temporaires fédéraux (PETF) pour les demandeurs d'emploi en chômage de longue durée ainsi que pour tester les capacités d'insertion. L'objectif consiste notamment à éviter l'inactivité tout au long de l'indemnisation fédérale.</p>
	R	<p>Les AIT ont été développées depuis 2001 : leur nombre est passé de 450 à 748 en 2005. Il s'agit d'une mesure MMT systématiquement encouragée lorsqu'elle permet de faciliter une insertion durable (nécessité d'obtenir un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'au moins 12 mois et une période d'initiation pour être autonome dans le poste).</p>
	R	<p>L'outil d'aide à la gestion du portefeuille de demandeurs d'emploi (GESPODE) facilite la gestion au profit de la qualité du suivi et d'une meilleure utilisation des MMT.</p>
<p><u>Relations avec les entreprises</u></p>	R	<p>Réaménagement des objectifs et du fonctionnement du groupe d'échange d'informations entre logisticien MMT et ORP (Interface MMT).</p>

<p>Recommandation 3 - Etudier la mise en place de bourses de l'emploi</p> <p>Dans les secteurs professionnels les plus touchés, des bourses de l'emploi tripartites (OCE, syndicat, patronat) pourraient être organisées afin de favoriser les contacts directs entre chômeurs et employeurs. Cela permettrait des prises de contact personnalisées, au-delà du simple envoi d'un curriculum vitae. Il s'agit d'étudier dans quelle mesure les expériences qui ont eu lieu à Genève dans l'hôtellerie-restauration peuvent être reprises et étendues à d'autres secteurs.</p>	<p>ER</p> <p>R</p>	<p>Dans certains secteurs d'activités, les agences ORP offrent et assurent aux employeurs un soutien logistique et organisent des entretiens de recrutement avec les entreprises dans les locaux de l'ORP (P. ex. Hotel Etaps, Bell, etc.).</p> <p>Pour ce qui concerne les mesures cantonales, l'équipe chargée du traitement des allocations de retour en emploi (ARE) a été intégrée à l'équipe des services aux entreprises pour coordonner les actions menées. Cette équipe reste toutefois dépendante du SMC pour des questions administratives et pour la gestion de la facturation.</p>
<p>Recommandation 4 - Etablir des contrats de partenariat avec les grandes entreprises</p> <p>Les entreprises s'engagent à employer un nombre déterminé de chômeurs de longue durée. En contrepartie, elles obtiennent un "label social" utile à leur image. Des expériences ont été faites dans le cadre de la promotion des postes d'apprentissage.</p>	<p>ER</p> <p>ER</p>	<p>De nombreux employeurs-clients de l'ORP ont été fidélisés. Un travail important des agences ORP se poursuit en ce sens (La Poste, Mark et Spencer, Etaps Hôtels, etc.).</p> <p>Au niveau des mesures cantonales, une action vient de démarrer, après plusieurs tentatives, en partenariat avec Migros, pour le placement de 5 stagiaires en fin de droit. Deux autres actions sont en cours, avec Firmenich et Piaget.</p>
<p>Recommandation 5 - Multiplier les contacts personnalisés avec les employeurs</p>		

<p>Il s'agit de décrocher davantage de postes vacants à l'attention des chômeurs de longue durée.</p>	<p>R</p>	<p>Des conseillers en personnel formés (formation conjointe avec l'ANPE, sous l'égide du seco à Bienne) sont spécialisés dans les contacts avec les entreprises et composent l'équipe des services aux entreprises. Ils ont pour mission d'établir les contacts, démarcher les emplois vacants, en vue d'instaurer des relations clients-fournisseurs et fidéliser les entreprises pour leurs besoins en personnel.</p>
<p><u>Recommandation 6 - Améliorer la collaboration interinstitutionnelle pour la réinsertion</u></p> <p>Il s'agit d'institutionnaliser, de formaliser certaines collaborations qui se font actuellement de manière très ponctuelle. Pour mémoire, voir les recommandations du rapport fédéral du Groupe de travail interdépartemental "marche du travail complémentaire" (2001)</p>	<p>ER</p>	<p>L'équipe chargée des ARE effectue un nombre important de visites aux employeurs, dans le cadre de la promotion de la mesure, tout comme le placement des chômeurs en fin de droit.</p>
<p><u>Recommandation 6 - Améliorer la collaboration interinstitutionnelle pour la réinsertion</u></p> <p>Il s'agit d'institutionnaliser, de formaliser certaines collaborations qui se font actuellement de manière très ponctuelle. Pour mémoire, voir les recommandations du rapport fédéral du Groupe de travail interdépartemental "marche du travail complémentaire" (2001)</p>	<p>R R</p>	<p>L'OCE a mis en place des collaborations régulières avec ses principaux partenaires, notamment le Département de l'instruction publique, l'OFAS, l'AI et l'Hospice général :</p> <p>La structure interdépartementale (DSE /DIP), intitulée "interface entreprises", est chargée de trouver des places de stage, voire des postes fixes, pour diverses populations, dont les demandeurs d'emploi. L'OCE bénéficie des démarches de recherche de places effectuées par Interface entreprises, au sein de laquelle travaille un collaborateur détaché de l'OCE. Par ailleurs, le comité de direction de cette structure est formé d'un directeur de l'OFPC et du directeur du Service des agences spécialisées.</p>
	<p>EP</p>	

	R	<p>L'OFAS, d'entente avec le seco et l'AI, a mis sur pied un projet national de collaboration interinstitutionnelle. Genève a décidé de s'y associer et a été retenu comme canton-pilote. Ce projet, intitulé MAMAC, vise à réaliser un "case management" pour la prise en charge de demandeurs d'emploi rencontrant des problèmes multiples.</p> <p>Le SMC est un membre actif de la charte de collaboration OCE-OCAI. Les PCM sont d'ailleurs extrêmement actifs sur ce terrain.</p> <p>D'autre part, la collaboration avec l'HG en général, et le RMCAS en particulier, s'effectue désormais au niveau des détenteurs de dossiers et les rencontres sont régulières et fructueuses.</p>
<p><u>Organisation interne à l'OCE</u></p> <p>Recommandation 7 - Tester des nouveaux moyens de placement</p> <p>Pour un nombre limité de chômeurs et sous forme expérimentale, il s'agit de confier des mandats de placement à des organismes (y compris des partenaires sociaux) qui ont un contact rapproché avec les entreprises et dont la rémunération est fixée en fonction des placements effectués. Genève peut s'inspirer de l'expérience zurichoise "Maatwerk" et d'autres expériences cantonales et communales.</p>	<p>ER</p> <p>R</p>	<p>Mise en place, dans le cadre des MMT, d'un projet pilote d'une année, dès septembre 2006, visant à tester des modalités de suivi et de placement différentes pour le chômage de longue durée. Celui-ci a été confié à Hestia Partners qui assurera en permanence l'accompagnement jusqu'au placement de 100 demandeurs d'emploi arrivant au 13ème mois de chômage. Les MMT « OSEO parcours » et "Intégration pour tous", par exemple, répondent à cet objectif.</p> <p>Collaboration avec des agences de placement privées.</p>

<p>Recommandation 8 - Eviter de répartir les chômeurs non spécialisés par secteur</p> <p>Actuellement, on tient compte en général de la dernière profession du chômeur pour l'attribuer à l'agence économique chargée de le placer. Le risque existe de ne pas considérer d'autres secteurs de placement possibles pour le chômeur qui a accumulé plusieurs expériences de travail différentes ou qui exerce une profession différente de sa formation de base. Il convient donc de lui attribuer un conseiller en personnel qui soit capable de tenir compte de ces différents paramètres.</p>	<p>ER</p> <p>ER</p> <p>R</p> <p>R</p> <p>R</p>	<p>Tout en couvrant les mêmes secteurs d'activité économique, les agences SAE ont été, dans la mesure du possible, décloisonnées en groupes multi-professionnels, ou le seront dès que la situation interne le permettra, assurant ainsi la polyvalence de ses conseillers en personnel.</p> <p>Le réalisme des cibles professionnelles de réinsertion est clarifié avec attention, le « diagnostic d'insertion » en début de chômage est aujourd'hui utilisé systématiquement.</p> <p>Les modalités de transfert de dossiers inter-agences, pour examiner la viabilité des différentes cibles, ont été clarifiées et simplifiées.</p> <p>Le Service des agences spécialisées est composé de 2 agences, qui prennent en charge les demandeurs d'emploi en fonction de problématiques spécifiques et non en raison de leur appartenance à un secteur professionnel, sauf en ce qui concerne les métiers des arts et du spectacle.</p> <p>Au Service des mesures cantonales, les conseillers en personnel sont autant que possible polyvalents. Les chômeurs ne sont pas répartis par profession.</p>
--	--	---

<p>Recommandation 9 - Coordonner la prospection auprès des entreprises</p> <p>L'objectif est de faciliter et de systématiser le travail de prospection auprès des entreprises, d'éviter des doublons lors des prises de contacts, en particulier entre le SPP et les mesures cantonales. Il s'agit de pouvoir suivre les contacts établis entre l'OCE et les entreprises ainsi que leurs résultats. Les moyens informatiques à disposition sont très peu utilisés. L'information nécessaire n'est donc en général pas saisie.</p>	<p>R</p>	<p>Les conseillers en personnel du groupe des services aux entreprises sont formés et utilisent la fonction INFÉ, de Plasta, dédiée à la gestion du portefeuille d'entreprise.</p> <p>Depuis 16 mois, les conseillers s'occupant des ARE sont intégrés à cette équipe.</p>
<p>Recommandation 10 - Renforcer le suivi des chômeurs et des conseillers en personnel</p> <p>Les conseillers en personnel ont une marge de manœuvre très importante dans le suivi des chômeurs. Il est essentiel de pouvoir suivre l'utilisation de cette marge (controlling interne), par exemple en ce qui concerne les entretiens effectués avec chaque demandeur d'emploi, les propositions d'emplois, les assignations, les sanctions.</p>	<p>R EP</p>	<p>Le suivi des demandeurs d'emploi est contrôlé par un dispositif de pilotage/controlling quantitatif, complété par des évaluations métiers des aspects qualitatifs.</p> <p>S'agissant du suivi des chômeurs en fin de droit, celui-ci est constante du nombre d'arrivées en fin de droit a péjoré la situation en 2004-2005, voyant certains conseillers en personnel devoir gérer jusqu'à plus de 400 dossiers. Tout suivi a été entravé et la priorité mise sur le placement. La suppression de la prolongation des indemnités en juillet 2005 pour les moins de 50 ans a encore aggravé la situation.</p> <p>En juillet 2006, la situation tend à revenir à une normalité et certains conseillers en personnel retrouvent un nombre de dossiers très légèrement supérieur à 200. Un suivi efficace n'est néanmoins possible qu'autour de 150 dossiers par conseiller.</p>

<p>Recommandation 11 - Améliorer l'information statistique</p> <p>L'OCE doit être à même de fournir rapidement et de manière cohérente sur plusieurs années l'ensemble des informations-clés sur le chômage à Genève y compris les mesures cantonales octroyées et le RMCAS, et cela d'un point de vue statistique et comptable.</p>	<p>EP</p> <p>EP</p>	<p>Redéfinition des statistiques pertinentes sur le chômage et les MMT en tenant compte des nouvelles fonctions intégrées aux outils mis à disposition par le seco (en particulier LAMBDA, Supernatural).</p> <p>La présentation et la diversité des tableaux statistiques ont été grandement améliorées. D'autre part, le Service des mesures cantonales dispose, pour ses besoins propres, de très nombreuses sources d'information.</p>
<p>RENFORCER L'UTILISATION DES ARE</p>		
<p>Recommandation 12 - Promouvoir les ARE auprès des grandes entreprises</p> <p>Jusqu'à présent la promotion n'a eu lieu qu'auprès des PME. La promotion peut se faire notamment dans le cadre des contrats de partenariat.</p>	<p>PR</p>	<p>Une campagne de sensibilisation des grandes entreprises, appuyé par un courrier personnalisé du Chef du département, est intervenue, cependant sans les résultats escomptés. Les partenariats naissants aujourd'hui proviennent de contacts renouvelés, et de propositions originales, où l'approche résulte de l'activation de réseaux personnels développés par les conseillers en personnel.</p>
<p>Recommandation 13 - Prévoir des mécanismes donnant suffisamment de temps aux services des mesures cantonales pour obtenir des ARE</p> <p>Des chômeurs en fin de droit en passe d'obtenir une ARE ont la possibilité de bénéficier du RMCAS, voire du RMR jusqu'à la</p>	<p>R</p>	<p>Depuis la suppression de la prolongation des indemnités aux demandeurs d'emploi de moins de 50 ans, une séance</p>

conclusion du contrat, mais au maximum pendant deux mois.		d'information sur les ARE et les STARE est organisée au sein du Service des mesures cantonales. Cette séance est destinée aux demandeurs d'emploi se situant à 3 mois de la fin de leurs indemnités qui manifestent un intérêt pour les mesures cantonales. Au cours de cette séance, le demandeur d'emploi doit apporter un dossier de candidature complet pour permettre aux conseillers en personnel en charge des ARE de prospecter le marché. Pendant cette période de transition, la responsabilité administrative demeure au sein des agences du SAE-SAS, afin de satisfaire aux exigences du Seco en terme de suivi.
Recommandation 14 - Etablir un rapport annuel sur les ARE	R	Un rapport sur les ARE est établi chaque année.
Recommandation 15 - Prévoir un droit aux ARE pour les personnes au RMCAS	R	L'expérience a été tentée et a rencontré un très grand succès.
RENFORCER LE ROLE DE REINTEGRATION PROFESSIONNELLE DES ETC		
Recommandation 16 - Imposer un contrat d'activité comportant un temps d'encadrement	N	La réalisation de la recommandation de conclusion d'un contrat

<p>le chômeur, le service ou l'organisme bénéficiaire et l'OCE. Précédé, selon les besoins, d'un bilan de compétences, le contrat porte sur les objectifs de la réinsertion et peut inclure diverses mesures telles qu'un plan de formation, une aide à la recherche d'emploi, un soutien social et / ou psychologique. Pour les demandeurs d'emploi ayant des chances de réinsertion professionnelle, il s'agit d'offrir des ETC véritablement qualifiants. Des évaluations semestrielles sont agendées. Les ETC doivent être systématiquement contrôlés sur place.</p>		<p>d'activité s'est heurtée à une résistance des institutions accueillant des chômeurs en ETC, résistance qui n'a pu être dépassée en raison de l'objectif prioritaire de recherche de places ad hoc. A défaut, le Service des mesures cantonales a assuré un suivi, prioritairement pour les placements en ARE, par un conseiller en personnel diplômé en coaching. Cette opération a rencontré un succès important.</p> <p>Pour le surplus, cette question importante sera reprise dans le cadre du projet de révision de la loi cantonale en matière de chômage que le Conseil d'Etat proposera tout prochainement.</p>
<p>Recommandation 17 - Prévoir un encadrement pour chaque bénéficiaire d'ETC</p> <p>Dans le cadre du contrat d'activité, prévoir un temps d'encadrement assumé par la personne responsable de l'ETC au sein du service équivalant au minimum 10 % de son temps de travail. Lorsqu'il y a plus de cinq ETC dans le même service, un poste d'encadrement détaché à cet effet (coaching, formation, évaluation, assistance dans la recherche d'emploi, etc.) peut être financé dans le cadre des mesures cantonales après en avoir défini précisément la mission.</p>	ER	<p>Le nombre de dossiers imposés à chaque conseiller en personnel empêche tout suivi lors des ETC.</p> <p>En 2003-2004, ce suivi était possible, et donnait des résultats remarquables.</p> <p>Il sera partiellement rétabli en automne, sous la forme de 3 entretiens de suivi durant l'ETC (un après un mois, un après 6 mois et un au terme de l'emploi) dès que les conseillers en personnel auront moins de 200 dossiers par personne. A partir d'environ 150 dossiers par conseiller en personnel, un suivi mensuel sera réintroduit.</p>
<p>Recommandation 18 - Accorder un jour de libre par semaine uniquement en cas de formation</p> <p>Il s'agit de conserver la journée prévue pour la recherche d'emploi uniquement lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'un projet de formation ou de réinsertion. Une certaine souplesse doit être trouvée dans l'aménagement du temps de la personne</p>	PR	<p>La législation en vigueur ne permet pas d'y déroger.</p> <p>Toutefois, lors d'octroi d'actions de formation, cette règle a été appliquée, chaque fois que possible.</p>

<p>en ETC qui suit des cours de formation.</p>	<p>Recommandation 19 - Prévoir une formation pour toutes les personnes chargées d'encadrer des ETC</p> <p>Il s'agit de leur fournir une formation sur les spécificités de l'encadrement de personnes ayant été longtemps sans emploi. La formation doit leur permettre d'évaluer la progression de ces personnes ainsi que l'adéquation du poste et de l'encadrement proposé.</p>	<p>EP</p>	<p>Dispositif prévu dans le projet de loi repoussé en votation populaire.</p>
<p>Recommandation 20 - Etablir un concept d'utilisation du budget formation</p> <p>Une directive interne à l'OCE fixe strictement les conditions d'obtention d'une action de formation. Il s'agit de développer un concept plus actif qui doit aider le conseiller en personnel à définir en collaboration avec le chômeur les besoins et les actions de formation nécessaires.</p>	<p>EP</p>	<p>L'objectif de la directive établie est de permettre toute formation, pour autant qu'elle soit utile au demandeur d'emploi. Elle fixe des conditions limitatives extrêmement réduites.</p>	
<p>SUIVI DES RECOMMANDATIONS 1998 DE LA CEPP</p>	<p>La CEPP note que les quatre recommandations contenues dans son rapport de 1998 ont été examinées, analysées et approuvées par l'OCE.</p> <p>Elle relève toutefois que quatre ans plus tard, le degré de réalisation est faible, exception faite de la recommandation 4</p>		

<p>Recommandation 1 - assurer une prise en charge cohérente du chômeur dans le temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiser un parcours d'insertion (la mise en œuvre de cette nouvelle politique reste à vérifier) • Proposer un contrat d'activité (il n'y a pas de contrat d'activité du type proposé) • Préciser le rôle de l'OCE (il subsiste de nombreux dossiers lacunaires et la pratique de suivi demeure inégale selon les conseillers) 	PR	<p>Le parcours du demandeur d'emploi est balisé (séance d'information, diagnostic d'insertion, suivi intensif durant les 6 premiers mois, recherche active d'emploi, examen du besoin en MMT avant 4 mois)</p> <p>Le rôle de l'OCE est précisé lors de l'inscription, puis lors de la séance d'information chômage.</p>
<p>Recommandation 2 - impliquer davantage les services bénéficiaires pour augmenter les chances de réinsertion de la personne en emploi temporaire</p> <p>En 2002, de nombreuses lacunes subsistaient encore, notamment au niveau de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formaliser clairement des besoins • Responsabiliser les services bénéficiaires • Prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi 	PR	<p>Le taux de placement durant l'ETC dans les services bénéficiaires ou ailleurs progresse de manière significative. Cela traduit bien les efforts faits pour impliquer les services bénéficiaires tant à l'encadrement des demandeurs mis à leur disposition qu'à la prise de conscience de l'importance de l'enjeu.</p>
<p>Recommandation 3 - établir un concept de placement</p> <p>Générer davantage d'offres : dès septembre 1998, deux collaborateurs ont été engagés pour aller dans les départements et les communes pour prospecter des places de travail destinées aux employés temporaires et aux stagiaires.</p> <p>Etablir un concept de placement : les règles budgétaires définies permettent aux Mesures cantonales de répondre, à tout moment, à des questions de la direction du budget sur le</p>	R	<p>Depuis lors, nous avons pu sans difficulté majeure, passer de 800 demandeurs d'emploi en ETC à plus de 2600. A l'heure actuelle, l'offre de postes dépasse légèrement la demande.</p> <p>Les placements en ETC au sein de l'Etat, comme dans le secteur privé, peuvent à tout moment faire l'objet d'une évaluation financière précise.</p>

<p>coût réel de ces emplois temporaires au sein de l'Etat.</p>		
<p>Recommandation 4 - doter l'OCE de moyens suffisants</p> <p>Les engagements nécessaires ont été faits, les outils informatiques nécessaires ont été mis à disposition et le personnel a été formé. Concernant les locaux, il semble que depuis janvier 2000, chaque employé des mesures cantonales dispose de son propre bureau avec possibilité de fermer la porte.</p>	<p>R</p>	<p>Le problème est réglé depuis 2000.</p>

Evaluation du dispositif de protection des enfants victimes de maltraitance

Rapport de la CEPP de décembre 2004

Résumé :

Il existe aujourd'hui à Genève un dispositif important qui assure plusieurs objectifs de protection de la jeunesse. Quand on observe ce dispositif du point de vue de la lutte contre la maltraitance, on constate cependant qu'il n'existe pas de politique commune, mais de multiples actions dispersées. Il est désormais urgent de dépasser les territoires administratifs ou les prérogatives de chacun, pour définir un objectif commun et mettre en place une "coalition contre la maltraitance". Du reste, celle-ci ne concerne pas que les services de l'Etat, mais elle inclut aussi des partenaires privés.

Composante essentielle du dispositif actuel, l'Office de la jeunesse (OJ) pose un problème spécifique. Il consiste aujourd'hui en une juxtaposition de services qui n'ont pas de vision ni d'objectifs communs. Par ailleurs, certains de ses services font face à des difficultés internes importantes : surcharge chronique, démotivation partielle, "burn out", taux d'absence élevé, etc. Du point de vue de la prise en charge de la maltraitance, l'organisation interne de l'OJ n'est pas efficace. Toutefois, la CEPP n'ayant pas examiné l'ensemble des prestations de cet office, elle ne se permet aucune recommandation concernant son fonctionnement interne. Elle souligne néanmoins que les priorités et modes de travail de l'OJ sont à réexaminer et que, une fois ceux-ci définis, sa dotation en personnel et ses moyens devront être en concordance. Ces clarifications exigent une action déterminée et fédératrice de la direction générale de l'OJ.

L'action de l'Etat dans la lutte contre la maltraitance doit être améliorée et renforcée. Les changements doivent être pensés en fonction des enfants maltraités et de leur famille, même s'ils peuvent remettre en question les modes d'organisation administrative actuelle. La CEPP formule une série de recommandations, dont les premières (1 à 5) visent à **élaborer une politique commune d'intervention**. Les recommandations 6 à 10 concernent **l'amélioration du dispositif** existant. Deux recommandations (11 et 12) proposent des mesures qui tiennent compte de **l'évolution des problèmes sociaux et des besoins**. Quant à la dernière, elle évoque le **cadre législatif** qui accompagnera ces changements.

Pour le suivi, veuillez indiquer :

Recommandation réalisée (R), partiellement réalisée (PR), en cours de réalisation (ER), en phase de projet (EP), non prise en considération (N)

<p>Evaluation du dispositif de protection des enfants victimes de maltraitance</p> <p>Rapport de la CEPP de décembre 2004</p>		<p>Suite donnée ou raison de la non prise en considération (situation au 10 novembre 2006)</p>
<p>Recommandations</p>	<p>Suivi</p>	
<p>ELABORER UNE POLITIQUE COMMUNE D'INTERVENTION</p>		
<p>Recommandation 1 - Désigner un organe de pilotage</p> <p>La CEPP recommande au Conseil d'Etat de créer une commission mixte chargée de piloter le dispositif de protection de l'enfance maltraitée, composée de représentants expérimentés tant des services publics que des milieux privés et dotée d'une présidence indépendante.</p> <p>Dotée d'un réel pouvoir de décision, cette commission aura pour tâche de définir une politique commune d'action contre la maltraitance qui intègre les trois piliers qui la mettent en œuvre (justice, filières sanitaire et socio-éducative). Il s'agira d'articuler les missions des uns et des autres, en fonction des besoins identifiés et de clarifier le rôle des organismes subventionnés et des partenaires privés (foyers d'hébergements, SOS-Enfants, Pro Juventute, écoles privées, etc.). Cet organe veillera à la mise en œuvre de cette politique commune.</p>	<p>ER et EP</p>	<p><u>Mesures existantes et actions réalisées</u></p> <p>1. Une telle commission existe déjà. Il s'agit de la commission cantonale en matière de violence et de maltraitance envers les mineurs (CCVM), composée de représentants de l'Office de la jeunesse (OJ), des divers ordres d'enseignement, des HUG, de la Police et du pouvoir judiciaire. A noter que l'existence de cette commission ne repose pas sur une base légale.</p> <p>Comme on le voit, la CCVM est une structure transversale qui a l'avantage de réunir en son sein les différents services de l'administration et les instances du pouvoir judiciaire.</p>

<p>La CEPP recommande de s'inspirer du fonctionnement de la "Commission mixte en matière de toxicomanie" en exercice depuis 1981.</p> <p>Les mesures liées aux recommandations relatives à l'élaboration d'une politique commune d'intervention (2 à 5) doivent être réalisées sous la responsabilité de l'organe de pilotage.</p>	<p><u>Mesures à prendre et chantiers en cours</u></p> <p>Donner à la CCVM une base légale avec une représentation interdépartementale comme déjà actuellement en y intégrant la FSASD. A souligner que cette commission doit avoir un caractère purement consultatif et ne doit en aucun cas mener la politique dans ce domaine. C'est au pouvoir politique, soit en particulier au CE qu'il appartient de définir la politique à mener contre la maltraitance. La création formelle de cette commission se fera par le biais de la nouvelle loi sur l'OJ (pour les détails, voir recommandation 13).</p> <p>Par ailleurs, l'organisation interne à l'OJ est plus efficace que ne le prétend le rapport car la lutte contre la maltraitance s'inscrit dans la politique générale de protection de l'enfance et de la jeunesse.</p> <p>Enfin, la maltraitance envers des mineurs faisant également partie de la problématique plus générale des violences domestiques, le Conseil d'Etat mettra en lien le dispositif de protection des mineurs avec les mesures prévues par la nouvelle loi sur les violences domestiques (F 1 30), entrée en vigueur en novembre 2005.</p> <p>Pour rappel, cette dernière prévoit en particulier la création d'un bureau des violences domestiques au sein de l'Etat dont la tâche est de développer, coordonner et entretenir une mise en réseau et une bonne complémentarité des principaux intervenants (sociaux, médicaux et judiciaires), autour d'un "concept d'intervention et de prévention". Le bureau des violences domestiques travaillera en collaboration avec une commission consultative, composée de représentants des</p>
--	---

<p>Recommandation 2 - Créer des références et des outils communs</p> <p>Vu le nombre et la diversité des professions impliquées dans le dispositif, la CEPP recommande de réaliser des références et des outils communs.</p> <p>2.1 Des définitions et des seuils d'intervention harmonisés</p> <p>L'objectif est de réduire le caractère aléatoire de la détection, du signalement, de la dénonciation et de la prise en charge, ainsi que de rendre plus fluide la coordination.</p> <p>2.2 Des guides d'action ou directives cohérents</p> <p>Chaque entité ou groupe professionnel concerné par la détection des situations doit en disposer. Ces directives doivent être cohérentes par rapport au dispositif global.</p> <p>2.3 Un module de connaissances interprofessionnelles</p> <p>La formation de base des nouveaux professionnels et la formation continue des personnes déjà en activité doivent comporter un module obligatoire de connaissances minimales communes : définitions, critères d'observation, informations sur le dispositif genevois d'intervention, règles d'action et responsabilités de chacun.</p>	<p>R et EP</p>	<p>pouvoirs publics et de personnes expérimentées provenant de milieux privés. Ces deux entités seront mises en place d'ici la fin de l'année 2006.</p>
		<p><u>Mesures existantes et actions réalisées</u></p> <p>2.1 et 2.2 En ce qui concerne les directives et protocoles concernant l'évaluation et le signalement, il en existait déjà un certain nombre à l'intérieur de l'OJ, du DIP ainsi qu'entre le DIP et d'autres instances avant la publication du rapport de la CEPP. Il s'agit, parmi les plus importants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une directive sur les permanences de week-end et de nuit de juillet 2003 interne à la Protection de la jeunesse (PDJ), - de protocoles PDJ/Police, de décembre 2001 et janvier 2002, - d'un accord de septembre 2003 entre les HUG et l'OJ concernant le secret médical ainsi que la collaboration entre les services de l'OJ et les HUG. <p>Depuis la publication du rapport de la CEPP, la Direction générale de l'Office de la jeunesse (DGOJ) a pris des mesures pour que d'autres protocoles voient le jour ou soient actualisés. Ces derniers définissent aujourd'hui de façon claire et précise - et cela d'une manière transversale - le rôle, la compétence, les responsabilités et la marche à suivre de chacun des acteurs amenés à intervenir dans une situation. Chaque protocole contient, de plus, désormais les mêmes définitions concernant les types de maltraitance, ce qui crée une base de référence commune pour tous les acteurs.</p> <p>Il est important de souligner que tous les protocoles et chaque directive ont fait l'objet d'une approbation formelle par la DGOJ</p>

<p>2.4 Des statistiques compatibles et une veille documentaire</p> <p>Chaque entité doit enregistrer les cas de maltraitance à partir des définitions retenues et selon les mêmes critères. Les statistiques doivent pouvoir être consolidées.</p> <p>Une veille documentaire à l'usage de toutes les entités (ex. informations sur les expériences menées en Suisse et à l'étranger en matière de maltraitance) doit être organisée, afin de nourrir la réflexion sur les pratiques et de formuler des propositions pour une politique commune.</p>	<p>afin de garantir leur cohérence mutuelle, pour veiller à l'unité des méthodes et des actions de chacun lors de la détection, le signalement, la dénonciation et la prise en charge d'une situation.</p> <p>Le "concept d'intervention et de prévention" qui sera élaboré par le Bureau des violences domestiques et adopté par le Conseil d'Etat constituera également un outil utile dans le cadre de la lutte contre la maltraitance envers les mineurs. Un tel document a en effet pour but d'unifier les pratiques ou de coordonner les pratiques existantes, ainsi que de définir des objectifs communs à l'ensemble des partenaires.</p> <p>2.3 Afin de créer des références communes, la DGOJ en partenariat avec les HUG et en lien avec la CCVM réalise actuellement un module de formation à l'intention de tous les acteurs concernés par la maltraitance, (tels que les services de l'OJ, HUG, CASS, HG, FSASD, Police, pouvoir judiciaire, ordres d'enseignement...). Pour ce faire, un groupe de pilotage a été créé sous la direction de la DGOJ auquel participe un représentant de la police, des HUG, des ordres d'enseignement, du pouvoir judiciaire et la PDJ. Les premières formations devraient débuter fin 2006.</p> <p>Un groupe de travail (soit une sous-commission de la CCVM) est chargé d'élaborer, avec les différents partenaires, une grille d'évaluation/observation (genre DSM), en vue de disposer de seuils communs d'interventions pour aider les acteurs à mieux détecter les cas.</p> <p>2.4 Cette recommandation est en phase de projet.</p>
---	--

<p>Recommandation 3 - Evaluer l'utilité des mesures prises et leurs effets sur les enfants et leurs familles</p> <p>La CEPP recommande que l'évaluation de l'utilité des mesures et de leurs effets fasse partie intégrante des missions des services et entités concernés, ainsi que de celle du Tribunal tutélaire.</p> <p>Les institutions ne connaissent pas aujourd'hui les résultats et effets concrets des mesures prises. Elles sont donc dans l'impossibilité de capitaliser les expériences et d'ajuster leurs pratiques. Evaluer les pratiques existe pourtant ailleurs, par exemple au Québec, où des programmes sont mis en place systématiquement évalués (cf. bibliographie, point 12.4).</p>	<p>EP</p>	<p><u>Mesures à prendre et chantiers en cours</u></p> <p>Etablir des outils d'évaluation des actions entreprises (juridiques, médicales, psychothérapeutiques, sociales). Pour ce faire, la DGOJ souhaite solliciter les compétences et l'appui du SRED</p>
<p>Recommandation 4 - Mettre sur pied un groupe de référence pluridisciplinaire externe</p> <p>La CEPP recommande de mettre sur pied un groupe de référence pluridisciplinaire externe.</p> <p>Avant d'agir, les professionnels de terrain peuvent avoir besoin de confronter leurs impressions avec des spécialistes de la maltraitance infantile, en dehors des vivages professionnels et institutionnels, en toute confidentialité. Conscient de ce besoin, le canton de Vaud a instauré des groupes de référence, composés d'un spécialiste de chacun des domaines concernés : droit, pédiatrie, pédopsychiatrie, travail socio-éducatif. Les groupes donnent un avis concerté aux professionnels qui les</p>	<p>EP</p>	<p><u>Mesures existantes et actions réalisées</u></p> <p>Il existe actuellement plusieurs groupes ou personnes ressources auxquels les professionnels peuvent recourir pour évaluer une situation. Il s'agit de la cellule maltraitance du SMP, soit encore du GPE des HUG (pour les détails, voir recommandation no 6). Récemment un protocole PDJ/SMP a donné la possibilité aux assistants sociaux de la PDJ de solliciter la cellule maltraitance du SMP.</p> <p><u>Mesures à prendre et chantiers en cours</u></p>

<p>consultent sur la meilleure façon d'aborder la situation exposée.</p>		<p>La DGOJ entend s'inspirer de ce qui a été mis en place, avec succès, dans le canton de Vaud. En effet, ce canton a créé plusieurs groupes de référence, composé d'un spécialiste de chacun des domaines concernés, soit droit, pédiatrie, pédopsychiatrie et travail social, auprès desquels les professionnels du monde de l'enfance confrontés à une suspicion de maltraitance peuvent s'adresser pour évaluer une situation.</p>
<p>Recommandation 5 - Favoriser un processus participatif</p> <p>La CEPP recommande de mettre en place un processus participatif qui implique l'ensemble des intervenants.</p> <p>Le succès de la mise en œuvre d'une politique commune et d'un dispositif de protection efficace sera favorisé si la démarche repose sur un processus qui associe les multiples intervenants de terrain provenant de cultures professionnelles différentes.</p>	<p>R et ER</p>	<p><u>Mesures existantes et actions réalisées</u></p> <p>Il est nécessaire d'instaurer de véritables collaborations entre des services rattachés à des départements différents. A ce sujet, force est de constater que la CCVM a su créer des synergies entre les services de l'OJ et également avec d'autres départements. La future commission consultative sur les violences domestiques poursuivra le même objectif. Par ailleurs, les différents nouveaux protocoles adoptés (voir la réponse au constat 2) - qui précisent le rôle et la fonction de chacun de façon transversale - intègrent tous les intervenants dans le domaine de la maltraitance en les coordonnant. La formation mise sur pied va également permettre aux différents acteurs de se rencontrer et ainsi créer des contacts sans aucun doute fructueux pour créer une dynamique entre ceux-ci.</p>

<p>AMELIORATION DU DISPOSITIF EXISTANT</p>		
<p>Recommandation 6 - Intégrer la filière santé dans le dispositif institutionnel actuel</p> <p>La CEPP recommande deux mesures, afin d'intégrer la filière santé au dispositif actuellement largement articulé autour des services de l'OJ. Cette filière n'est pas formalisée pour l'instant. Les possibilités de signalement à l'autorité tutélaire sont méconnues ou sous-utilisées. Le Groupe de protection de l'enfant (GPE) ne dispose d'aucun statut formel, ni de ressources nécessaires pour répondre à la demande tant interne (HUG) qu'externe (ex. pédiatres, SSJ). La responsabilité de l'impulsion de ces mesures devrait appartenir à l'organe de pilotage. Celui-ci désignerait les acteurs chargés de la mise en œuvre.</p> <p>6.1 Intégrer le Groupe de protection de l'enfant (GPE) dans le dispositif</p> <p>Le groupe doit être reconnu formellement comme structure de contact pour les situations de maltraitance que les professionnels de la santé hésitent à signaler directement au Tribunal tutélaire (exs. Suspensions, besoin d'approfondir un diagnostic, etc.). Il doit disposer à cet effet des ressources matérielles et financières adéquates.</p>	<p>PR</p>	<p><u>Mesures existantes et actions réalisées</u></p> <p>6. En général</p> <p>Il existe déjà des collaborations SSJ-HUG, mais celles-ci doivent être redéfinies et améliorées (problème du secret médical). Pour mémoire, les HUG ont créé, pour les collaborateurs HUG qui sont confrontés à une suspicion de maltraitance sur un enfant, un groupe pluridisciplinaire composé de médecins, psychologues, infirmières et assistants sociaux qui peut être activé pour discuter de la situation. Ce groupe appelé « GPE » (groupe de protection de l'enfant - HUG/pédiatrie) joue actuellement un rôle important mais il manque de moyen.</p> <p>De plus, afin de répondre à cette recommandation, le nouveau Service de protection des mineurs depuis le mois de juillet 2006 (SPMi, ex-PDJ regroupé avec le service de l'ancien Tuteur général en charge des mineurs) a conclu récemment deux accords avec les HUG, soit un accord sur les échanges d'information avec l'Unité du développement intervenant en néonatalogie et un accord sur les échanges d'information avec la consultation interdisciplinaire de médecine et de prévention de la violence (CIMPV).</p> <p>Ces deux accords ont pour objectif de permettre à ces structures des HUG de communiquer des informations au SPMi s'agissant de familles exposées à des risques de maltraitance sur leur enfant.</p>

<p>6.2 Sensibiliser les acteurs privés de la santé et informer du contenu de l'article 358 ter CP</p> <p>Les professionnels de la santé (ex. pédiatres privés, psychologues, logopédistes, FSASD) doivent être sensibilisés au rôle qu'ils ont à jouer dans la lutte contre la maltraitance et à leurs possibilités d'action. Par ailleurs, les dispositions légales permettant de lever le secret professionnel quand l'enfant est en danger et de signaler à l'autorité tutélaire (art. 358 ter CP) doivent être connues et mieux appliquées. Des actions d'information doivent être entreprises en ce sens.</p>		<p><u>Mesures à prendre et chantiers en cours</u></p> <p>6.1 Il faut préciser les compétences, les responsabilités des uns et des autres ainsi que donner un statut formel et des ressources au GPE dans le cadre des HUG. Cela doit se faire dans le cadre de la réforme de la loi sur l'OJ. Il convient de repenser la notion de secret professionnel dans les relations HUG-OJ.</p> <p>6.2 Enfin, toujours dans le cadre de la mise en œuvre de cette recommandation, la DGOJ a adressé fin février 2006 une information à tous les pédiatres (82) exerçant dans le canton de Genève attirant leur attention sur leur rôle dans les situations de maltraitance et en particulier au regard de l'application du secret professionnel. A cet égard, il leur a été rappelé que l'article 358 ter du code pénal prévoit que lorsqu'il y va de l'intérêt des mineurs, les personnes astreintes au secret professionnel ou au secret de fonction (art. 320 et 321) peuvent aviser l'autorité tutélaire des infractions commises à l'encontre de ceux-ci.</p>

<p>Recommandation 7 - Améliorer la transmission des informations</p> <p>7.1 Appliquer l'art. 7 alinéas 2 et 3 de la loi sur l'office de la jeunesse (LOJ)</p> <p>Afin de clarifier les possibilités d'échanges déjà couvertes par cet article, la direction de l'OJ doit élaborer une seule directive générale d'application à propos de la communication concrète entre tous ses services (SSJ, PDJ, STG, SMP), ainsi que de ceux-ci vers les partenaires extérieurs (ex. écoles).</p> <p>7.2 Elaborer les dispositions légales manquantes</p> <p>Pour les autres acteurs, lorsque cela est nécessaire, il convient de créer les dispositions légales permettant de transmettre les informations requises entre eux et l'OJ ou les autres organismes concernés.</p> <p>7.3 Etablir des procédures en cas de changement d'établissement</p> <p>En cas de déménagement, de changement d'ordre d'enseignement, de passage du préscolaire au scolaire, de sortie du système scolaire public ou du canton, une procédure doit garantir la transmission des informations utiles au suivi de l'enfant.</p> <p>7.4 Assurer la communication des autorités judiciaires vers les services administratifs concernés</p> <p>Le Ministère public et le Tribunal tutélaire doivent</p>	<p>PR</p>	<p><u>Mesures existantes et actions réalisées</u></p> <p>7. En général</p> <p>Il existe plusieurs bases légales traitant de la possibilité des échanges d'informations et de renseignements détenus par les agents de l'Etat, en particulier, dans la loi sur l'information du public et l'accès aux documents (LIPAD) notamment aux articles 24 et 26, la loi sur l'office de la jeunesse (art. 7) et la loi sur la procédure administrative (LPA) qui prévoit à l'article 25 le principe de l'entraide administrative.</p> <p>7.1 Après un examen de cette question cruciale par la DGOJ, il ressort que les incertitudes autour des possibilités d'échanges d'information et de renseignements proviennent du manque de clarté des bases légales citées supra et de leur articulation. Pour cette raison, la DGOJ a sollicité l'expertise du Professeur T. TANQUEREL qui a rendu en juillet 2006 un avis de droit sur la question de l'échange d'informations au sein des services de l'Etat, en axant son analyse sur les échanges d'informations et de renseignements, en particulier lorsque les agents de l'Etat (travailleurs sociaux, psychologues, infirmières, médecins pédiatres de ville, etc.) ont à traiter un cas de maltraitance. Grâce au travail du Professeur T. TANQUEREL, une directive générale va être établie afin de rappeler et préciser les règles applicables aux personnes soumises au secret de fonction et professionnel, et en particulier l'application de l'article 7 LOJ.</p> <p>7.2 Par ailleurs, afin de pallier ces difficultés d'échanges d'informations, le SSJ et le SPMi ont conclu plusieurs conventions avec certains services des HUG, en particulier le groupe de protection de l'enfance de la pédiatrie, l'unité du</p>
--	------------------	---

<p>communiquer les informations utiles aux services (PDJ, STG) ou aux professionnels (conseillers sociaux) impliqués dans la gestion quotidienne d'une situation, en attente d'une décision de justice.</p>	<p>développement intervenant sur les familles à risque, suivies en néonatalogie, et la consultation interdisciplinaire de médecine et de prévention de la violence s'agissant des familles ayant des problèmes de violence intra familiale.</p> <p>7.3 Il existe au nouveau SPMi une méthode d'enregistrement systématique d'information des demandes (inscription sur ordinateur des données, provenance de la demande, dossier déjà connu ou non, type de maltraitance avérée, soupçonnée ou pas, etc.) qui prévient l'absence de suivi d'une situation ou d'un signalement.</p> <p>7.4 Cette recommandation est déjà effective</p> <p><u>Mesures à prendre et chantiers en cours</u></p> <p>Afin de favoriser les possibilités d'échanges d'informations internes et externes, la DGOJ va établir une directive afin de préciser ou rappeler les règles légales applicables à tous les collaborateurs de l'OJ concernant le secret professionnel et le secret de fonction.</p>
<p>Recommandation 8 - Garantir le suivi</p> <p>La CEPP recommande deux mesures pour améliorer le suivi :</p> <p>8.1 Désigner un répondant de l'enfant</p> <p>Il est nécessaire qu'un professionnel assure le rôle de répondant chargé de veiller à l'intérêt de l'enfant, tout au long de sa prise en charge. Ce professionnel a la légitimité de</p>	<p>R</p> <p><u>Mesures existantes et actions réalisées</u></p> <p>8.1 Il est en effet essentiel d'éviter les ruptures dans la prise en charge lorsqu'une situation passe d'une instance à l'autre ou d'un service à l'autre. Fort de ce constat, le Conseil d'Etat a décidé la création de ce nouveau grand service de protection de l'enfance (baptisé Service de protection des mineurs, SPMi) en juillet 2006 réunissant le service de protection de la jeunesse (PDJ) et le secteur des mineurs du service du tuteur</p>

vérifier l'application des décisions et leur suivi, ainsi que de veiller à la cohérence des mesures prises sur le long terme et sur un plan global.

8.2 Définir un mode d'emploi pour le travail en réseau

Le travail en réseau est nécessaire pour la prise en charge interdisciplinaire des situations de maltraitance. Des règles minimales de fonctionnement sont à élaborer concernant le mode de décision, la désignation d'un responsable du suivi des décisions, la rédaction et la diffusion d'un procès-verbal de séance, etc.

général (STG); cela évitera les cas de rupture dans le suivi d'une situation comme c'était parfois le cas lors du transfert d'un dossier de la PDJ au STG.

De plus, il existe au nouveau SPMi une méthode d'enregistrement systématique d'information des demandes (inscription sur ordinateur des données, provenance de la demande, dossier déjà connu ou non, type de maltraitance avérée, soupçonnée ou pas, etc.) qui prévient l'absence de suivi d'une situation ou d'un signalement. Par ailleurs, depuis 2001, la police et les HUG peuvent faire appel 24/24 au SPMi pour signaler une situation d'enfant en danger ou maltraité afin que le collaborateur de garde, notamment de nuit, (un membre de la direction), prenne toute mesure utile à la protection de l'enfant immédiatement.

Au sein des HUG, le médecin en charge de l'enfant à l'hôpital fait office de répondant et organise son suivi à l'extérieur de l'hôpital. Après la sortie de l'hôpital, le suivi se fait par des services extérieurs aux HUG.

S'agissant de désigner un répondant unique à un enfant lorsqu'un réseau de professionnels se met en place autour d'une situation, après consultation des intéressés, le Conseil d'Etat ne retiendra pas cette recommandation. En effet, cette dernière ne s'avère pas nécessaire : le SPMi joue en particulier ce rôle lorsqu'il est en charge d'un mandat et il est investi de cette tâche par sa responsabilité légale de service de protection des mineurs.

8.2 Les différents services impliqués dans la maltraitance ont l'habitude de travailler en réseau, de sorte qu'une procédure ou

<p>Recommandation 9 - Développer une offre coordonnée et adaptée de places en institutions d'hébergement</p> <p>La CEPP recommande que la direction de l'OJ répertorie les besoins en places de foyers, coordonne l'offre des institutions d'hébergement en fonction de ces besoins, et favorise la création de modes de prise en charge adaptés à des besoins émergents (ex. foyer mère-enfant).</p> <p>L'offre actuelle n'est pas coordonnée et un ajustement aux nouveaux besoins est nécessaire. Selon de nombreux intervenants, il manque des places en foyer pour les tout-petits, ainsi que des places d'accueil d'urgence ou des foyers pouvant accueillir momentanément des enfants avec leurs parents.</p>	<p>R</p>	<p>des règles de fonctionnement n'apparaissent pas nécessaires. Toutefois une formation serait utile pour les pédiatres de ville.</p> <p><u>Mesures existantes et actions réalisées</u></p> <p>9. Cette question est déjà abordée dans le cadre de la Commission de l'éducation spécialisée, pilotée par la DGOJ. La collaboration entre les services placeurs et les établissements pour enfants et adolescents est assurée sur le plan formel par cette commission qui a été instituée par la loi sur la coordination, le contrôle et l'octroi de subventions aux institutions genevoises d'éducation spécialisée pour mineurs et jeunes adultes (J 6 35).</p> <p>Cette commission réunit, entre autres, des représentants du DIP, du DI, du DES, (DSE?) des services placeurs de l'office de la jeunesse, du tribunal de la jeunesse, du tribunal tuteur, de l'autorité de surveillance en matière de placements de mineurs, des employeurs, des directeurs d'institutions d'enfants et du personnel éducatif.</p> <p>Dès lors, le souci de la coordination entre l'offre des places en foyers et la demande des familles et services placeurs fait déjà l'objet d'une attention toute particulière.</p>
<p>Recommandation 10 - Améliorer les possibilités de détection</p> <p>10.1 Renforcer la détection dans les institutions de la petite enfance (IPE)</p>	<p>R</p>	<p><u>Mesures existantes et actions réalisées</u></p> <p>10.1 et 10.2 Le Service de santé de la jeunesse (SSJ) a mis en place en novembre 2005 des protocoles dans le secteur des</p>

<p>Différentes mesures sont à envisager : directives, renforcement de la présence du SSJ, formation des éducateurs, etc.</p> <p>10.2 Développer la détection dans les écoles privées</p> <p>Renforcer la collaboration avec le SSJ : formation, aide à l'élaboration de procédures, etc.</p> <p>10.3 Créer une voie simple d'appel pour le public</p> <p>Que ce soit un numéro d'appel court ou une instance clairement désignée, il est indispensable que toute personne qui est témoin d'actes de maltraitance sache à qui s'adresser.</p>	<p>institutions de la petite enfance et des écoles privées. Le protocole concernant les institutions de la petite enfance, IPE (crèches et jardins d'enfants) rappelle le rôle de chaque professionnel (la direction et le personnel) intervenant dans l'institution (le secteur de l'évaluation des lieux de placements (ELP) dépendant du SPMi; le service éducatif itinérant (SEI), la guidance infantile), singulièrement l'obligation de signaler toute situation d'enfant en danger au responsable de cette dernière qui doit la référer aux infirmières du SSJ. Afin de mettre en œuvre concrètement le protocole "petite enfance", le SSJ a organisé une journée de présentation dudit protocole à tous les professionnels des IPE.</p> <p>10.3 En ce qui concerne une voie simple d'appel au public, il existe déjà le numéro d'appel 147 qui remplit cette tâche.</p> <p>S'agissant des outils de détection, voire point no 2.</p>
<p>EVOLUTION DES PROBLEMES SOCIAUX ET DES BESOINS</p> <p>Recommandation 11 - Développer l'action auprès des familles maltraitantes</p> <p>La CEPP recommande de développer les mesures d'accompagnement et d'appui aux familles maltraitantes. Dans les cas de maltraitance jugés par le Tribunal tuteur, de</p>	<p>ER et PR</p> <p><u>Mesures existantes et actions réalisées</u></p> <p>11. Cette question est examinée par la DGOJ en relation avec la réflexion que mène la Commission cantonale de la famille sur le thème du soutien à la parentalité (renforcement des</p>

<p>nombreux professionnels soulignent que peu de choses existent pour accompagner la famille défaillante : le système est essentiellement organisé autour de la protection de l'enfant et le temps à disposition ou dévolu est insuffisant. Des actions sont entreprises, notamment par certains assistants sociaux de la PDJ et en amont d'un signalement, mais elles demeurent isolées par rapport à l'ensemble du dispositif. Il est aujourd'hui nécessaire de développer une action qui vise la famille dans son ensemble, afin de renforcer les compétences parentales défaillantes chaque fois que c'est possible. Il s'agit de permettre au contexte familial d'évoluer, afin d'optimiser l'efficacité des mesures prises pour l'enfant.</p> <p>Si un appui aux familles existe parallèlement à l'action auprès de l'enfant, la sanction administrative ou légale éventuelle peut plus facilement être perçue comme faisant partie du processus de réparation. Des enseignements ont à tirer d'expériences de participation à des thérapies familiales ou des programmes éducatifs pour les familles maltraitantes, de foyers de séjour mère-enfant permettant de renforcer les compétences parentales, etc.</p>	<p>compétences parentales).</p> <p>Parallèlement, une autre réflexion est conduite par la Commission de l'éducation spécialisée sur l'appui éducatif en milieu ouvert (AEMO) et le soutien à la parentalité.</p> <p>La FSASD est sollicitée pour des visites à domicile par des professionnels spécialisés en santé maternelle et infantile. Lors de ces visites, les infirmières accompagnent les parents dans l'évolution de l'acquisition du rôle parental et observe le développement de l'enfant. Dans ces situations la transmission des observations et de l'évolution sont effectuées auprès du pédiatre.</p> <p>Enfin, Le DES, respectivement la DGS n'a pas pu cette année entrer en matière sur le subventionnement du centre de consultations pour les victimes d'abus sexuels (CTAS) compte tenu des difficultés budgétaires.</p> <p><u>Mesures à prendre et chantiers en cours</u></p> <p>La nouvelle loi sur les violences domestiques qui vise à renforcer la prévention, la sensibilisation et l'information en matière de violence domestique sera un outil fort pour protéger aussi les mineurs contre les violences intrafamiliales.</p>
---	--

<p>Recommandation 12 - Elaborer une politique de prévention de la maltraitance</p> <p>Le mandat de la CEPP ne concernait pas la prévention primaire. Les résultats de l'évaluation ont cependant montré la nécessité d'agir non seulement à chacune des étapes du processus, mais aussi en amont. La CEPP tient à attirer l'attention sur la nécessité de développer des actions de prévention et de les intégrer au sein d'une politique globale axée sur les négligences et les carences éducatives.</p> <p>Plus particulièrement, dans les écoles primaires, les intervenants sont de plus en plus confrontés à des situations d'enfants en risque ou en "zone grise" comportant des problématiques sociales ou éducatives qui ne peuvent pas être assumées entièrement par les infirmières SSJ. Il convient de mettre sur pied les modalités d'une prise en charge de type social ou éducatif, adaptée aux structures du primaire (ex. équipe mobile, intervenants spécialisés).</p> <p>Sur un plan général, face au constat unanime de l'augmentation des carences éducatives et des négligences, ainsi que de troubles du comportement, diverses actions ont</p>	<p>R et EP</p>
	<p><u>Mesures à prendre et chantiers en cours</u></p> <p>12. Le Service de santé de la jeunesse (SSJ) travaille quotidiennement dans la prévention primaire, secondaire, voire tertiaire par ses interventions notamment auprès des enfants fréquentant les différents ordres d'enseignement¹. De même, le service de protection des mineurs fait un énorme travail également de prévention par le suivi de centaines de familles à risque. La loi sur les violences domestiques prévoit expressément l'obligation de l'Etat d'apporter un soutien aux institutions publiques et privées actives dans la lutte contre les violences domestiques. Au niveau de la politique de prévention de la maltraitance, même si le mandat de la CEPP ne concernait pas la prévention primaire, il convient d'attirer l'attention sur le fait qu'un grand travail se fait à la Maternité ainsi qu'au département de pédiatrie, par son Service de Développement et Croissance, en collaboration avec les psychiatres de liaison afin de mettre en place une structure permettant à certaines familles à risque de fonctionner en dehors d'une structure hospitalière.</p>

¹ L'OMS décompose la prévention sur trois niveaux: *la prévention primaire* dont l'action entend sensibiliser l'individu aux avantages du bien-être ou aux risques de certains comportements avant qu'ils n'existent; *la prévention secondaire* qui entend enrayer un processus ou l'aggravation d'une situation détériorée; *la prévention tertiaire* qui cherche à éviter un ancrage ou une rechute. Dictionnaire suisse de politique sociale, J.-P. Fragnière et R. Girod, 2002, Ed. Réalités sociales

déjà été menées auprès des jeunes et des familles, en lien avec les quartiers et les écoles. Parmi elles, des cycles de conférences, des semaines de sensibilisation, des brochures destinées aux parents, etc. Ces actions mériteraient d'être systématisées et articulées entre elles.

Par ailleurs, la DGOJ étudie attentivement le système vaudois des infirmières de la petite enfance (IPE) qui proposent de façon systématique une visite à domicile lors d'une naissance. Le but de ces visites est de faire passer des messages de prévention (conseil en allaitement, rythme de sommeil, soin, hygiène, etc..) et également, le cas échéant, de découvrir à cette occasion les familles à risque de façon à leur proposer un encadrement plus important pour les soutenir.

Actuellement, la FSASD organise des consultations parents-enfants qui constituent de fait un lieu / un espace de prévention primaire.

Les parents peuvent rencontrer à cette occasion d'autres parents et des professionnels spécialisés. Des thèmes sont régulièrement évoqués lors de ces consultations (pleurs de l'enfant, partir en voyage avec l'enfant, l'allaitement, le sommeil, etc.)

Un pédopsychiatre vient mensuellement dans ces consultations et est à disposition des parents et des professionnels pour toute discussion

A titre indicatif, en 2006, 1240 enfants âgés d'une semaine à deux ans ont bénéficié d'une ou de plusieurs visites à une consultation parents enfants.

Il est donc intéressant de noter que près d'un quart des enfants nés dans le canton ont fréquenté la consultation. Ces chiffres diffèrent d'une commune à une autre, passant de 11 % des enfants nés en 2006 à Vézenaz, à 25 % en ville de Genève et 51 % à Onex.

<p>CADRE LEGISLATIF</p> <p>Recommandation 13 - Inscrire la lutte contre la maltraitance dans les bases légales</p> <p>Les recommandations décrites plus haut permettront de changer les pratiques. Pour leur assurer une pérennité et marquer la volonté de lutter efficacement contre la maltraitance, la CEPP recommande deux axes.</p> <p>13.1 Inclure la prévention et la protection des enfants maltraités dans les rôles et missions des services de l'Office de la jeunesse</p> <p>La loi sur l'OJ est en cours de révision. L'objectif commun à tous les services de l'OJ concernant la maltraitance devrait y figurer, ainsi que les missions et rôles de chaque service qui en découlent. Le règlement d'application de la loi doit être élaboré, développant les aspects plus opérationnels.</p> <p>13.2 Elaborer une loi cadre pour une action transdépartementale</p> <p>Afin d'asseoir l'objectif de lutte contre la maltraitance, une loi-cadre facilitera une action transdépartementale et permettra notamment d'impliquer des partenaires tant publics (dont les communes avec des IPE) que privés.</p>	<p>ER</p> <p><u>Mesures à prendre et chantiers en cours</u></p> <p>13.1 et 13.2 La DGOJ travaille à un nouveau projet de loi sur l'OJ intégrant tous les éléments concernant la lutte contre la maltraitance.</p>
---	---

Liste des abréviations

AEMO	Appui éducatif en milieu ouvert
CASS	Centre d'action sociale et de la santé
CCVM	Commission cantonale en matière de violence et de maltraitance envers les mineurs
CE	Conseil d'Etat
CEPP	Commission d'évaluation des politiques publiques
CIMPV	Consultation interdisciplinaire de médecine et de prévention de la violence
DES	Département de l'économie et de la santé
DGOJ	Direction générale de l'office de la jeunesse
DI	Département des institutions
DIP	Département de l'instruction publique
DSM	Diagnostic and Statistical Manual
ELP	Evaluation des lieux de placement
FSASD	Fondation des services d'aide et de soins à domicile
GPE	Groupe de protection de l'enfant
HG	Hospice général
HUG	Hôpitaux universitaires de Genève
IPE	Institutions de la petite enfance
LIPAD	Loi sur l'information du public et l'accès aux documents
LOJ	Loi sur l'office de la jeunesse
LPA	Loi sur la procédure administrative
OJ	Office de la jeunesse
PDJ	Protection de la jeunesse
SEI	Service éducatif itinérant
SMP	Service médico-pédagogique
SPMi	Service de protection des mineurs
SRED	Service de la recherche en éducation
SSJ	Service de santé de la jeunesse
STG	Service du tuteur général

La politique cantonale de préformation des non-francophones à risque d'exclusion - Evaluation des mesures de soutien

Rapport de la CEPP de septembre 2005

Résumé :

La préformation est une étape indispensable du cursus de formation, car elle permet d'acquérir les compétences préalables pour entamer une formation professionnelle reconnue et certifiée, ou faciliter une insertion professionnelle et sociale. La préformation se situe donc en amont du cursus de formation continue, par le développement de compétences transversales (cours de langues, informatique, comptabilité, etc.) et de mesures préparatoires à l'acquisition de compétences plus spécifiques à une profession.

Cette évaluation a mis en évidence que la volonté, inscrite dans l'Agenda 21, de rassembler les actions de préformation dans un programme commun était pertinente. En effet, à l'heure actuelle, il n'y a pas de politique globale de lutte contre l'exclusion par le biais de la formation des personnes à risque d'exclusion. En revanche, il existe toutes sortes d'actions ou de politiques sectorielles qui oeuvrent dans le domaine de la préformation. Au vu de l'inventaire effectué, il est important d'avoir une politique d'ensemble de lutte contre l'exclusion par la formation.

L'essentiel de nos recommandations porte sur des mesures permettant de donner une cohérence, une structure et une visibilité à l'ensemble des actions de préformation soutenues par des fonds publics et d'en améliorer l'accès au public. Il s'agit également d'améliorer la gestion de ces fonds, ainsi que l'efficacité de l'offre en cours en termes d'orientation des participants. Il est aussi question d'améliorer la connaissance des résultats obtenus et de les évaluer pour pouvoir adapter les actions à l'évolution des besoins des public-cibles.

Face à la nébuleuse que constitue l'offre actuelle de cours, la création d'un programme permettrait d'améliorer la coordination des mesures de soutien et de rendre cette politique plus lisible. Un tel programme doit toutefois rester ouvert aux nouvelles approches et encourager l'innovation, notamment dans des domaines où les problèmes sont très spécifiques aux populations visées (femmes migrantes, quart-monde). Ce faisant, il est essentiel de préciser le lien entre la politique, le programme d'action et le programme de cours.

Enfin, la commission estime qu'il faut considérer la préformation, au sens de la définition ci-dessus, comme une formation à part entière et l'intégrer comme une réelle étape de formation dans le parcours d'insertion professionnelle, tout en adaptant les critères

classiques d'agrément des formations professionnelles à cette étape particulière. Il s'agit de développer une nouvelle philosophie qui considère en particulier les compétences sociales et culturelles comme partie intégrante de la formation professionnelle.

Les dix recommandations ci-dessous sont ainsi réparties en trois volets : la coordination de l'offre, la politique d'accueil et d'insertion, et la gestion des subventions.

Pour le suivi, veuillez indiquer :

Recommandation réalisée (R), partiellement réalisée (PR), en cours de réalisation (ER), en phase de projet (EP), non prise en considération (N)

La politique cantonale de préformation des non-francophones à risque d'exclusion - Evaluation des mesures de soutien

Septembre 2005

Recommandations

Suivi

Suite donnée ou raison de la non prise en considération (situation au 31.01.05)

COORDINATION DE L'OFFRE

Recommandation 1 : Encourager la réalisation de cursus complets intégrant préformation et formation.

ER

Pour rendre ces cursus possibles, il convient en particulier :

1. de développer la fonction de **conseil et d'orientation** (analyse des besoins, choix du cours, financement) des personnes nécessitant une **préformation** professionnelle, par exemple à l'OFPC. Il s'agit aussi de

Le Service d'orientation scolaire et professionnelle va offrir dès la fin novembre 2006 des entretiens individuels en vue de permettre aux personnes concernées de clarifier leurs besoins et d'élaborer un projet de formation.
A partir de la mi-octobre, une sensibilisation est prévue pour le grand public à travers des articles de journaux. Des séances

<p>faire connaître cette fonction auprès du public visé, des organismes de formation et des incitateurs. Cette fonction gagnerait à être complétée par un réseau d'indicateurs composé de communautés étrangères, d'organisations syndicales et patronales.</p> <p>d'exiger que tous les cours subventionnés donnent lieu à une attestation qui décrit les contenus des cours et les acquis des participants. Cette attestation est essentielle pour que les participants puissent continuer leur formation dans de bonnes conditions et obtenir des équivalences. A terme, ces attestations devraient évoluer vers de véritables certifications.</p>		<p>d'information doivent aussi être organisées auprès des institutions de formation.</p> <p>C'est seulement une fois que l'inventaire des préformations sera terminé, qu'il sera possible d'envisager la mise en place de telle attestation.</p>
<p>Recommandation 2 : Structurer et coordonner l'offre de cours visant l'accueil, l'intégration et la réinsertion.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborer un ensemble de programmes de cours et de cursus de formation. Cet ensemble comprendra des mesures adaptées aux différents publics cibles* et fera le lien entre la préformation et la formation. <p>*Par exemple : Catégorie "Sensibilisation" : des cours de français (oral), d'information sur la vie quotidienne à Genève et d'introduction à la culture helvétique pour les non-francophones arrivés récemment. Catégorie "Acquisition" : des cours de français (écrit), des cours de perfectionnement professionnel pour des employés peu qualifiés, des cours de rudiments professionnels pour les non-francophones en difficulté d'intégration. Catégorie "<u>insertion / réinsertion</u>" : des cours de</p>	<p>ER</p>	<p>Une cartographie de l'offre de préformation est en cours d'élaboration. Elle comprendra l'ensemble de l'offre.</p>

<p>renforcement personnel, mise en situation professionnelle pour les personnes en difficulté pour retrouver du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'information au sein de l'administration au sujet des diverses subventions (montants, rapports d'activités, évaluations, etc.). • Promouvoir des outils de suivi communs pour les préformations subventionnées (cf. recommandations 7 - 9). • Donner un préavis sur les nouvelles subventions en matière de préformation. Un accent sera mis sur la complémentarité des subventions cantonales avec celles de la Confédération et des communes. <p>Pour appliquer cette recommandation et au vu de la nature transversale des informations requises, il convient de confier la coordination de l'offre de cours à un groupe interdépartemental réunissant des représentants impliqués dans la formation : DIP (OFFPC), DEE (OCE), DIAE (BIE), DASS (DGAS), DF (SPPE). Ce groupe pourrait être élargi au FPPP et à l'HG (RMCAS, ARA). Cette plate-forme aura pour fonction de coordonner et de systématiser le financement des préformations, ainsi que de renforcer les synergies entre les départements et les services.</p>	<p>Un groupe interdépartemental a été créé au mois de mars 2006. Il se réunit une fois par mois. Il est constitué de représentants du DIP, du DES et du DI. Pour le moment, sa principale tâche a consisté à répertorier l'ensemble des groupes et commissions concernant la préformation et à faire l'inventaire de tous les types de subventionnement existants et des critères utilisés pour leur attribution. Ce groupe remplit également les tâches de coordination mentionnées dans cette recommandation. Il rendra en janvier 2007 un rapport sur ses activités au Conseil d'Etat.</p>
<p>Recommandation 3 : Créer un site Internet</p> <p>Créer un site représentatif des préformations disponibles à Genève et le mettre à disposition du public et des professionnels. L'inventaire de la CEPP peut servir de point de</p>	<p>EP</p> <p>La création par l'OFFPC d'une base de données sur internet intégrant les différents cours de préformation est prévue pour l'automne 2006.</p>

<p>départ, mais il devra être complété et validé par les organismes de formation eux-mêmes. En effet, les sites internet actuels (www.bop.ch, www.orientation.ch, www.geneve.ch/emploi/demandeur/, www.geneve.ch/OFPC) ne permettent pas de consulter l'entier de l'offre existante, ni le détail des cours et conditions de participation.</p>		
POLITIQUE D'ACCUEIL, D'INTEGRATION ET D'INSERTION		
<p>Recommandation 4: Créer un "chèque-accueil" pour les non-francophones s'installant à Genève.</p> <p>Ce chèque donnera la possibilité d'apprendre le français déjà pendant la première année de résidence. Après ce délai, l'actuel chèque annuel de formation peut prendre le relais.</p>	EP	<p>Le chèque annuel pourrait exceptionnellement être élargi à cette population. L'OFPC attend à ce propos les résultats de l'enquête de la CEPP sur le chèque annuel de formation pour faire des propositions.</p>
<p>Recommandation 5 : Développer et faire connaître l'offre de l'Ecole de parents (du CO).</p> <p>Il faut mieux faire connaître aux parents d'élèves du primaire la possibilité de suivre les cours de l'Ecole des parents du Cycle d'orientation, en particulier les cours de français pour non-francophones. Cette mesure permettrait d'intervenir plus tôt dans le processus d'intégration des parents. Des campagnes d'information à large spectre devraient accompagner le développement de cette offre.</p>	N	<p>Cette recommandation n'est pas prise en compte dans la mesure où cette information existe déjà.</p>
GESTION DES SUBVENTIONS		
<p>Recommandation 7 : Attribuer des objectifs aux</p>	EP	

<p>subventions</p> <p>Ces objectifs doivent permettre de classer les subventions selon le type de cours que l'on veut soutenir. On reprendra alors la classification établie lors de cette étude s'agissant des trois types d'offres de cours identifiés (acquisition, sensibilisation, insertion / réinsertion).</p>		<p>Les recommandations 7, 8 et 9 s'inscrivent dans le cadre de la loi D 1 11 sur les indemnités et les aides financières.</p> <p>Les trois catégories qui sont proposées (acquisition" sensibilisation, insertion /réinsertion) entrent dans le cadre de la définition de la formation continue.</p>
<p>Recommandation 8 : Etablir des critères</p> <p>Etablir des critères pour sélectionner les organismes de formation à même de recevoir une subvention. Ces critères peuvent varier en fonction du type de cours offert, mais doivent être explicites et transparents.</p>	<p>PR</p>	<p>L'OFFPC est en train de définir des critères de subventionnement qui devront pouvoir être applicables à partir du 1^{er} janvier 2008 date de l'entrée en vigueur des nouvelles modalités de financement de la formation professionnelle.</p>
<p>Recommandation 9 : Instaurer des outils de suivi</p> <p>Instaurer des outils de suivi pour les préformations subventionnées. Ces outils sont appliqués par les services responsables de la gestion des subventions et l'information sera mise à disposition des autres services. L'avantage pour les organismes de formation est de devoir rendre des comptes - certes plus détaillés qu'avant - une seule fois et à un seul destinataire.</p>	<p>PR</p>	<p>Ces outils de suivi existent aujourd'hui mais ils concernent l'ensemble des activités des institutions concernées et non pas la préformation en tant que telle. Des indicateurs spécifiques à la préformation devront être inclus.</p>
<p>Recommandation 10 : Evaluer les effets</p> <p>Evaluer les effets des subventions en fonction des objectifs déterminés préalablement et du type d'offre à laquelle elles contribuent (acquisition, sensibilisation, insertion / réinsertion).</p>	<p>ER</p>	<p>§ Un mandat a été donné par le FPPP au professeur Yves Flückiger pour évaluer les effets des formations. Ce mandat prévoit qu'un cadre général soit fourni pour les évaluations. Le rapport final est attendu pour le mois d'octobre 2006.</p>

Évaluation du dispositif de surveillance de l'apprentissage en entreprise

Rapport de la CEPP de novembre 2005

Résumé :

Malgré les lacunes relevées dans cet état des lieux, la CEPP rejoint l'avis de nombreux acteurs pour qui la surveillance doit être exercée par des professionnels du métier, car ils sont les mieux habilités à identifier les problèmes. Toutefois les conditions actuelles ne permettent pas aux commissaires d'apprentissage d'assumer leur responsabilité. Il convient donc de doter le système actuel des moyens de son efficacité, tout en respectant les règles du tripartisme (Etat, associations patronales et syndicales). La participation des partenaires sociaux est une composante indispensable pour obtenir les améliorations requises.

Les modifications qu'il s'agit de réaliser visent à :

- simplifier et clarifier le dispositif pour les apprentis et les entreprises formatrices;
- instaurer un tri des problèmes dès leur signalement à l'OFPC et différencier le rôle des conseillers en formation;
- modifier les processus de collaboration et la répartition des charges entre l'OFPC et les commissaires d'apprentissage (attribution des apprentis, des cas à suivre) et, au sein de l'OFPC, entre les conseillers en formation;
- adapter le type et l'intensité de la surveillance selon les spécificités des métiers et branches professionnelles;
- mieux impliquer les partenaires sociaux (employeurs, syndicats) et valoriser leur contribution.

Sur cette base, la CEPP estime qu'il est de la responsabilité conjointe du Conseil central interprofessionnel (CCI), des commissions d'apprentissage et de l'autorité de surveillance (OFPC) d'opter pour une surveillance réaliste et efficace dans toutes les branches professionnelles, y compris dans les professions nouvelles ou les secteurs peu (ou pas) organisés, et pour les différentes phases de l'apprentissage.

La commission fait ainsi dix recommandations.

Pour le suivi, veuillez indiquer :

Recommandation réalisée (R), partiellement réalisée (PR), en cours de réalisation (ER), en phase de projet (EP), non prise en considération (N)

Évaluation du dispositif de surveillance de l'apprentissage en entreprise

Novembre 2005

<p align="center">Recommandations</p>	<p align="center">Suivi</p>
<p>Recommandation 1 : Attribuer un référent à chaque apprenti et entreprise formatrice</p> <p>Les référents, choisis parmi les actuels conseillers-ères en formation de l'OFPC, sont responsables de la qualité de la formation des apprentis. Au début de l'année, chaque apprenti reçoit le nom du référent qui lui est attribué. Le référent doit veiller à la qualité de la formation et au respect du contrat d'apprentissage par les parties. Il reçoit les plaintes ou les demandes des apprentis placés sous sa responsabilité et celles de leurs formateurs (entreprises formatrices).</p> <p>Les quatre fonctions du référent :</p> <ol style="list-style-type: none"> Il accorde et contrôle les autorisations de former des entreprises. Il dispose des moyens de sanctionner (cf. Recommandation 8) les éventuels manquements des entreprises au droit du travail et à leurs engagements en matière de formation professionnelle. Véritable aiguilleur, le référent traite uniquement les cas 	<p align="center">R</p> <p>Cette recommandation est prise en compte par l'OFPC.</p> <p>Depuis la rentrée 2006-2007, un référent est attribué à tout apprenti. Les apprentis et les entreprises formatrices sont informés de l'identité du conseiller référent.</p> <p>Le référent suit l'apprenant dès la signature de son contrat d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A l'entrée en formation, il évalue les difficultés potentielles de chaque apprenant (parcours scolaire antérieur, difficultés scolaires, réussite aux tests d'aptitudes, etc.). - Au cours de la 1^{re} année de formation (3 mois, 6 mois), il fait passer le questionnaire apprenti. <p>Il collabore avec l'école pour s'informer des résultats scolaires.</p>

<p>légers qui lui sont signalés. Pour les aspects professionnels ou scolaires, le référent répond aux questions des apprentis ou de leurs formateurs, les redirige vers un conseiller en formation si une prise en charge est nécessaire ou mandate un commissaire d'apprentissage si une expertise professionnelle est requise.</p> <p>3. Si une prise en charge plus conséquente est nécessaire pour les aspects personnels ou sociaux, le référent redirige les cas vers les acteurs du réseau les plus qualifiés pour résoudre le problème (cf. ci-dessous).</p> <p>4. Si une prise en charge a été nécessaire, le référent garde la responsabilité du dossier et coordonne l'ensemble des mesures prises par les intervenants jusqu'à la résolution du problème.</p>	<p>R</p>	<p>En cas de difficulté, il évalue la situation et fait appel aux professionnels les plus appropriés du réseau (conseiller en orientation, conseiller social, psychologue, etc.) pour proposer les mesures de re-médiation utiles.</p> <p>Le référent fait appel à un commissaire si une expertise professionnelle est requise dans l'entreprise formation.</p>
<p>Recommandation 2 : Différencier le rôle des conseillers en formation</p> <p>Une modification de la répartition des tâches des conseillers en formation de l'OFPC est nécessaire pour que certains deviennent des référents et d'autres se consacrent à la prise en charge de problèmes liés aux difficultés des apprentis dans l'assimilation des matières enseignées (pratiques et théoriques). Au besoin, les apprentis sont réorientés vers un appui psychosocial ou pédagogique spécialisé.</p>	<p>ER</p>	<p>Cette recommandation est en cours de réalisation. Des conseillers assurent le suivi des apprentis. Pour les apprentis éprouvant des difficultés importantes, des conseillers spécialisés les conseilleront. Ces professionnels intégreront une structure "Projet Apprentis" comprenant à l'OFPC.</p> <p>Des procédures de prise en charge selon la typologie des difficultés sont en cours de réalisation. Ces conseillers en formation vont être formés pour pouvoir assurer une prise en charge plus efficace des apprentis en</p>

difficulté (mesures de coaching, principes de médiation, fixation d'objectifs, etc.).		
<p>Dès la rentrée 2006-2007, le dispositif "Réussir+" est étendu à l'ensemble des professions.</p> <p>Dans le cadre du processus de suivi, le Questionnaire Apprenti sera passé à 3 reprises en 1^{re} année de formation (3, et 6 mois) dans les 2^e 3^e , voire 4^e années de formation.</p>	<p>PR</p>	<p>Recommandation 3 : Adopter le "Questionnaire Apprenti" (QA) du Système qualité de l'apprentissage.</p> <p>Pour améliorer la détection des problèmes de tous ordres, le Questionnaire aux Apprentis - un des outils spécifiques développés dans le cadre du projet pilote SQA - doit être étendu à tous les métiers. Il sera appliqué et analysé dès le 3^e mois de chaque année d'apprentissage <u>par le(s) référent(s)</u>. Ce questionnaire est consacré aussi bien aux relations de l'apprenti avec l'entreprise formatrice, à la qualité globale de la formation qu'à la satisfaction de l'apprenti et aux problèmes personnels, familiaux ou de santé.</p>
<p>Les partenaires sociaux réunis dans le cadre de l'association pour la formation professionnelle JAPG/CGAS ont affirmé leur souhait de s'impliquer d'avantage dans la surveillance de l'apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> - en proposant une surveillance différenciée selon les domaines professionnels; - en professionnalisant des commissaires; - en proposant des contrats de prestation à l'OFPC sur la base des prestations de suivi qu'ils assumeront. 	<p>EP</p>	<p>Recommandation 4 : Développer des outils de surveillance différenciés</p> <p>Cette tâche est de la responsabilité des commissions d'apprentissage et du Conseil central interprofessionnel (CCI).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La transmission du savoir professionnel doit être formulée précisément de façon à pouvoir être vérifiée par les commissaires d'apprentissage. Pour cela, les Commissions d'apprentissage doivent déterminer, dans le guide méthodique, les points qui doivent être contrôlés. Les commissions d'apprentissage doivent avoir comme préoccupation permanente l'efficacité du dispositif de surveillance. Les entreprises, les écoles

professionnelles et les associations professionnelles doivent collaborer à propos de l'évolution des métiers et des techniques utilisées.

2. Sur la base du guide méthodique, les commissions d'apprentissage doivent développer un "**Questionnaire Métier**" (QM) et le faire appliquer par les commissaires d'apprentissage lors de leurs visites en entreprise. Ce questionnaire spécialisé dans les compétences spécifiques à chaque métier doit permettre d'améliorer la **détection des lacunes dans la formation** de l'apprenti. Il doit être appliqué et analysé entre les 6e et 8e mois de chaque année d'apprentissage **par les commissaires d'apprentissage. Il sera annexé au rapport de visite.**
3. Une fois les mesures prises (QA et QM), les commissions d'apprentissage pourront adapter le nombre de visites tout en améliorant leur efficacité. Les visites des apprentis et des entreprises pourraient être moins nombreuses, mais plus régulières et plus strictes en cas d'irrégularités. Leur nombre doit être décidé par les commissions d'apprentissage et ne devrait pas être précisé dans la nouvelle loi cantonale.
4. De manière générale, la surveillance doit être adaptée aux spécificités de métiers et différenciée selon la taille des entreprises et du degré d'organisation du partenariat. Il faut notamment tenir compte des trois contextes d'apprentissage en entreprise les plus courants :

Un groupe de travail (OFPC, UAPG, CGAS) a été mis en place afin de définir les principes de collaboration entre l'autorité cantonale et les partenaires sociaux et définir ces contrats de prestations.

Ce groupe de travail mis en place en mai 2006 devrait définir les principes du nouveau suivi de la formation professionnelle pour la fin 2006.

<p>a. type "compagnon" (le formateur de l'apprenti au quotidien est aussi le responsable de la formation de l'apprenti vis-à-vis de l'OFPC) : vérifier les compétences professionnelles et pédagogiques du formateur;</p> <p>b. type "délégué" (l'entreprise a un responsable de formation pour l'ensemble des apprentis) : obtenir la liste des formateurs au quotidien, vérifier leurs compétences professionnelles et pédagogiques. Si la personne responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise formatrice devait changer, l'autorité de surveillance doit le savoir immédiatement et réexaminer la capacité du nouveau formateur à assurer la qualité de la formation de l'apprenti;</p> <p>c. type "centre" (l'entreprise dispose d'un centre de formation pour ses apprentis) : obtenir la liste des enseignements dispensés dans les centres, vérifier le contenu, obtenir les résultats des apprentis aux examens intermédiaires, obtenir la liste des formateurs au quotidien, vérifier leurs compétences professionnelles et pédagogiques, ainsi que celles des responsables hiérarchiques.</p>	
<p>5. Le CCI fait en sorte que le dispositif de surveillance puisse s'appliquer aussi aux secteurs non organisés ou aux nouveaux métiers.</p>	<p>Recommandation 5 : Garantir l'indépendance, la formation et la rémunération des commissaires d'apprentissage</p> <p>EP</p> <p><u>Voir</u> Recommandation 4.</p>

<p>Il faut revoir, après examen avec le Conseil central interprofessionnel, la rémunération, la formation et l'information des commissaires d'apprentissage. Le système doit être repensé, en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les indemnités des commissaires d'apprentissage doivent être en rapport avec le temps consacré aux visites et à la rédaction des rapports. • La neutralité du commissaire doit être absolument garantie lors des visites. • Le commissaire doit se faire remplacer si des conflits d'intérêts ou de loyauté sont prévisibles avec une entreprise qu'il doit contrôler. • Un système de protection doit être envisagé de manière à ce que les commissaires d'apprentissage ne puissent pas subir de pression de leurs employeurs. • La formation des commissaires d'apprentissage par l'OFPC abordera précisément le fonctionnement du nouveau dispositif, les règles en matière de réalisation d'entretiens (avec les apprentis et les formateurs) ainsi que l'utilisation des questionnaires-métiers. <p>Un accent spécifique sera mis sur l'établissement d'un rapport de confiance avec les apprentis, les garanties de neutralité du commissaire et les règles déontologiques de la surveillance.</p>	<p>Le groupe de travail OFPC - UAPG - CGAS doit définir les contrats de prestation qui lieront les partenaires sociaux et l'OFPC.</p> <p>La professionnalisation des commissaires impliquera des formations adaptées aux exigences de la fonction.</p> <p>Les règles déontologiques de la surveillance seront définies.</p> <p>La professionnalisation de la fonction devrait permettre de garantir la neutralité du commissaire de même qu'une meilleure protection et valorisation de sa fonction.</p>
<p>Recommandation 6 : Intégrer l'école dans le dispositif de surveillance</p>	<p>EP</p>

<p>Pour améliorer la détection de problèmes dans la formation professionnelle, les écoles professionnelles doivent être intégrées à la fonction de surveillance. Pour cela, il faut relier fortement les écoles professionnelles, l'OFPC et les entreprises : par des échanges réguliers entre l'école et les entreprises, par des échanges fréquents entre les conseillers en formation et les conseillers sociaux des écoles, entre les enseignants et les référents ou les conseillers en formation. De façon globale, une meilleure coordination entre les partenaires de l'apprentissage est nécessaire.</p>	<p>L'avant-projet de la loi cantonale sur la formation professionnelle prévoit la création de "commissions de formation" incluant les écoles professionnelles, l'OFPC et les représentants des partenaires sociaux.</p> <p>Ces commissions de formation sont appelées à remplacer les commissions d'apprentissage actuelles, de même que les commissions consultatives des écoles professionnelles.</p> <p>L'objectif est d'intensifier les relations entre les divers acteurs, afin d'améliorer la qualité de la surveillance de l'apprentissage. en particulier afin de répondre de manière concertée et en fonction des différentes compétences de chaque partenaire aux difficultés rencontrées par les apprentis.</p>
<p>Recommandation 7 : Assurer une meilleure information des apprentis, des parents et des entreprises formatrices sur les ressources à leur disposition en cas de problème.</p> <p>En 1^{re} et 2^e année, les apprentis sont informés du rôle de l'autorité de surveillance et les adresses utiles sont transmises aux parents. De façon plus générale l'information doit mieux circuler entre les acteurs. Ainsi, les outils de surveillance tels que le guide méthodique (ad hoc), le rapport semestriel de formation et le journal de l'apprenti doivent être tenus à disposition par les entreprises et communiqués d'une manière adéquate aux partenaires de la surveillance. Dans le même esprit, les résultats des examens intermédiaires et finaux doivent être systématiquement transmis aux formateurs et aux commissaires d'apprentissage.</p>	<p>PR</p> <p>Depuis la rentrée 2006, les apprenants, leurs parents et les entreprises formatrices sont informés de l'identité du conseiller en formation référent qui les accompagnera pendant la durée de la formation.</p> <p>Des procédures ont été mises en place par l'OFPC et les écoles professionnelles afin d'informer les formateurs des résultats de leurs apprenants.</p> <p>Lors du renouvellement des commissions d'apprentissage (printemps 2006), l'OFPC a précisé les principes de base de la surveillance de l'apprentissage (utilisation des guides</p>

		<p>méthodiques, journal de l'apprenti, rapport de formation).</p> <p>Le groupe de travail (OFPC, UAPG, CGAS) doit formaliser l'utilisation des outils de la surveillance de la formation en entreprise et de l'information.</p>
<p>Recommandation 8 : Appliquer les contrôles des autorisations de former</p> <p>Appliquer les contrôles des autorisations de former après un an, tel que déjà prévu par la loi actuellement en vigueur. Il faut de plus réévaluer périodiquement l'autorisation de former des entreprises. Dans ce but, les informations sur la qualité des places d'apprentissage dans les entreprises doivent être conservées par l'OFPC. Il y a lieu également d'instaurer des sanctions envers les entreprises. Ces sanctions pourront être modulées selon la gravité des problèmes rencontrés. Le retrait de l'autorisation de former ne devient ainsi qu'un ultime recours.</p>	<p>R</p>	<p>Une nouvelle procédure de contrôle des autorisations de former est appliquée depuis fin 2005.</p> <p>Les entreprises souhaitant former des apprenants font l'objet d'une visite d'autorisation de former (intervention d'un conseiller OFPC et d'un commissaire).</p> <p>En cas de préavis positif, l'entreprise reçoit une autorisation d'engager un-e apprenante. Le formateur en entreprise désigné est inscrit aux cours "Edupros", afin qu'il puisse se former au niveau pédagogique et obtenir l'attestation de formateur en entreprise, conformément aux prescriptions de la loi fédérale sur la formation professionnelle.</p> <p>Dès l'obtention du certificat de formateur en entreprise, l'entreprise reçoit une autorisation de former des apprenants.</p> <p>Cette autorisation fera l'objet d'une réévaluation systématique tous les quatre ans ou en cas de problème avéré.</p> <p>Les dossiers concernant les entreprises et les données</p>

		<p>concernant leur suivi sont centralisés et conservés par l'OFPC.</p> <p>En cas de difficultés particulières concernant la qualité de la formation, le conseiller en formation mandate un commissaire pour intervenir.</p> <p>L'analyse faite par le commissaire conduit à des mesures de suivi et de soutien.</p> <p>Les exigences minimales sont fixées aux l'entreprise ainsi que des délais pour les respecter. Le retrait de l'autorisation de former n'est appliqué qu'en cas d'ultime recours.</p>
<p>Recommandation 9 : Créer un système d'information performant à l'OFPC.</p> <p>Ce système doit être configuré pour faciliter le travail des référents, des conseillers en formation et des commissaires d'apprentissage. Il doit réunir toutes les données sur les entreprises, sur les formateurs, sur l'école professionnelle, les notes acquises, les commissaires d'apprentissage, les contrôles effectués, les adresses de contact, etc. Il doit aussi permettre par la suite d'analyser rétrospectivement les données sur les apprentis, les entreprises et les formateurs, de suivre le parcours des apprentis et d'analyser les échecs ou les réorientations. Ce système doit permettre de suivre et d'analyser les échecs et les parcours des jeunes. Les informations doivent être reliées entre elles de façon à ce que le système soit plus réactif et permette des analyses plus fines.</p>	<p>EP</p>	<p>La base de données de "Gestion genevoise de l'apprentissage" (GGA) a passablement évolué depuis l'étude menée par la CEPP. Elle permet à satisfaction de gérer les données contractuelles de l'apprentissage (apprentants, entreprises formatrices, commissaires, experts).</p> <p>La base GGA a été intégrée dans le périmètre d'étude SIEF du DIP afin de permettre d'assurer un réel suivi des apprentants et des formateurs et de partager les données avec les écoles professionnelles. L'analyse des besoins exprimés par l'OFPC se caractérise notamment par</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en relation de GGA avec la base de données scolaires (BDS) et la base de données des écoles professionnelles. <p><u>Objectifs:</u> Identifier les apprentants nécessitant un suivi individualisé en</p>

mentorat capables de suivre les élèves dès le cycle d'orientation jusqu'à l'obtention du CFC sont envisageables. De cette façon aussi, on garantirait aux entreprises un meilleur suivi pour les apprentis et, par conséquent, de meilleures chances de réussite aux examens.

deux ans avec attestation est effectué, depuis l'année scolaire 2003-2004, par des coachs spécialisés dans l'encadrement de jeunes en difficulté.
Ce dispositif mis en place par l'OFPC est complété, depuis juin 2006, par la mise en œuvre du dispositif de suivi individualisé "Réussir +".