

## Précisions juridiques concernant l'obligation d'annoncer et la protection des données

### Introduction

La protection du bien-être de l'enfant ainsi que des droits de la personnalité des enfants, des adolescent-e-s et des parents doivent être garantis dans les démarches de repérage et d'intervention précoces.

La [loi fédérale sur la formation professionnelle \(LFPr\)](#) et l'[ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs \(OLT5\)](#) en constituent les bases légales. La mission publique y est décrite.

### Les conditions-cadre émanant du droit constitutionnel suisse

- la protection du bien-être des jeunes constitue une mission définie par la Constitution fédérale (art.11 Cst. féd.)
- la protection de la liberté personnelle. Le droit à l'autodétermination dépend de la capacité de discernement du domaine spécifique concerné.

### Legitimation für den Eingriff in das Selbstbestimmungsrecht

Le fait de recueillir, se procurer, transmettre des informations constitue une entrave au droit à la personnalité.

Les trois conditions suivantes doivent être remplies pour légitimer une telle décision:

1. la base légale de la mission publique: loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)
2. l'intérêt public: le bien-être du jeune
3. la proportionnalité: seules les informations nécessaires, appropriées et raisonnablement exigibles pour l'accomplissement du mandat légal peuvent être recueillies et transmises.

### L'échange d'informations

Principe de base: pas de transmission de données à des tiers (secret de fonction)  
Exceptions:

1. le consentement de la/des personne-s concernée-s
2. l'intérêt public prédominant en faveur du bien-être du jeune tel qu'une collaboration externe/interne dans le sens du mandat (voir les bases légales)
3. les bases légales: obligation et droit d'annoncer (APEA), droit et obligation de dénoncer, obligation de témoigner
4. l'intérêt privé prépondérant de la personne: situation préoccupante, urgence.

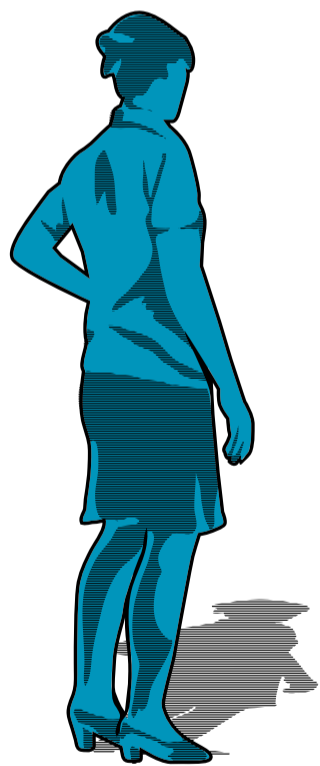
### La pesée d'intérêts

Le bien du jeune est toujours à considérer de manière prioritaire lors d'une prise de décision (par exemple le droit à l'information des parents versus le droit à l'autodétermination du jeune ou encore le rapport de confiance versus l'obligation d'annoncer).

A noter également, que les adolescent-e-s ayant la capacité de discernement sont aptes à agir de manière autonome dans le cadre de la protection de la personnalité. En particulier en ce qui concerne le droit à l'autodétermination en matière d'information, le domaine de l'intégrité corporelle et de la sexualité, ceci sans l'implication des parents.

S'adresser à la hiérarchie, voire à un service juridique est fortement conseillé en cas de doute de même qu'il est primordial de documenter les réflexions ayant conduit à une prise de décision.

Edition: janvier 2016 / Grafik: MAGMA – Die Markengestalter, Bern / Illustration: Kabeljau, Zürich



# Les étapes du repérage précoce

## Guide pour formateur-trice-s et maître-sse-s de pratique: gérer les situations à risque vécues par les apprenant-e-s

### Ce guide

- **donne un aperçu des étapes principales permettant d'identifier et de faire face aux situations dans lesquelles les apprenant-e-s se mettent en danger.**
- **offre un cadre, adaptable au contexte de l'entreprise, pour le processus du repérage et de l'intervention précoces. Le repérage et l'intervention précoces se démarquent de l'intervention de crise.**
- **montre comment définir les procédures et les responsabilités dans le domaine de la formation professionnelle de manière pertinente afin de détecter les situations à risque chez les apprenant-e-s avant que cela ne soit «brûlant».**
- **constitue un document de travail permettant aux professionnel-le-s concerné-e-s d'élaborer une stratégie du repérage et de l'intervention précoces en y intégrant les différents services externes concernés.**

Le repérage et l'intervention précoces s'inscrivent dans une démarche éthique et non stigmatisante. Les éléments suivants sont notamment à prendre en compte:

- Le respect et l'intérêt des apprenantes est au centre de la démarche et le principe de proportionnalité est garanti.
- Une attitude de base commune des différents professionnels impliqués dans l'observation, comme dans l'intervention, va contribuer au succès de la démarche et conforter les acteurs dans leur prise de décision.
- Des rôles clairs, une orientation visant un objectif précis, ainsi qu'une communication transparente sont des facteurs de succès importants.

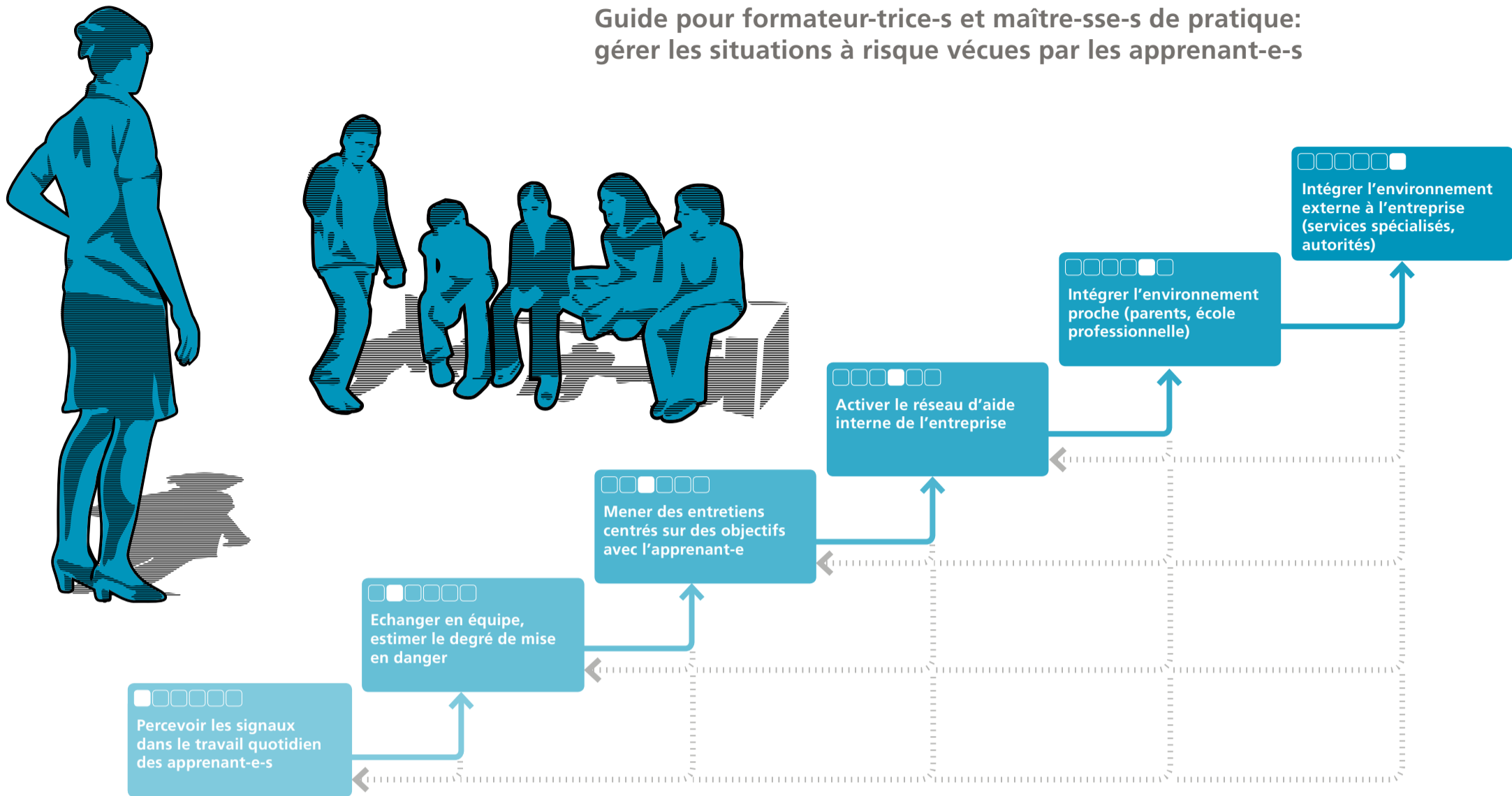
[Vous souhaitez développer un plan d'action pour le repérage précoce de situations à risque chez les apprenant-e-s au sein de votre entreprise?](#)

Santé bernoise vous conseille volontiers et vous accompagne gratuitement dans le développement d'un tel concept. Les éléments essentiels concernant le repérage précoce vous seront transmis lors d'une séance d'information ou d'une formation.



# Les étapes du repérage précoce

Guide pour formateur-trice-s et maître-sse-s de pratique:  
gérer les situations à risque vécues par les apprenant-e-s



## Les étapes du repérage observer et agir

	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Percevoir les signaux dans le travail quotidien des apprenant-e-s	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Echanger en équipe, estimer le degré de mise en danger	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Mener des entretiens centrés sur des objectifs avec l'apprenant-e	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Activer le réseau d'aide interne de l'entreprise	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Intégrer l'environnement proche (parents, école professionnelle)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Intégrer l'environnement externe à l'entreprise (services spécialisés, autorités)
<b>MANDAT</b>	Observer les apprenantes et la dynamique de groupe de manière ciblée, reconnaître les signaux d'alarme, recueillir et consigner les informations.	Partager ses propres observations avec celles d'autres parties, vérifier, estimer le degré de mise en danger de l'apprenant-e, Informer le/la supérieur-e hiérarchique.	Aborder la situation avec l'apprenant-e concerné-e, discuter des comportements inadéquats, convenir d'objectifs, signaler les possibilités d'aide et de soutien.	Mettre en place une structure de soutien pour l'apprenant-e, analyser la situation, planifier des mesures, activer des ressources, envisager une consultation externe.	Informier l'apprenant-e que les parents ou représentants légaux et l'école professionnelle seront informés Organiser des entretiens avec ces partenaires pour: aborder la situation problématique, convenir d'objectifs, clarifier les suites possibles (y compris les sanctions).	Le/la formateur-trice ou le/la supérieur-e, d'entente avec les parents ou représentants légaux et l'apprenant-e, fait appel à un service spécialisé externe. Les démarches à venir sont planifiées, réalisées et évaluées ensemble.
<b>PERSONNES CONCERNÉES</b>	Toutes les personnes participant à la formation de l'apprenant-e	Formateur-trice respectivement maître-sse de pratique	Formateur-trice respectivement maître-sse de pratique, apprenant-e	Formateur-trice respectivement maître-esse de pratique, équipe, supérieur-e hiérarchique, apprenant-e, éventuellement service du personnel, éventuellement service social de l'entreprise	Formateur-trice ou supérieur-e hiérarchique, apprenant-e, parents ou représentants légaux, personne de contact de l'école professionnelle	Formateur-trice ou supérieur-e hiérarchique, apprenant-e, parents ou représentants légaux, personne de contact de l'école professionnelle, service spécialisé externe
<b>PROCÈS-VERBAL</b>	Notes personnelles	Notes personnelles	Objectifs et mesures formulés par écrit, y compris échéancier	Objectifs et mesures formulés par écrit, y compris échéancier	Objectifs et mesures formulés par écrit, y compris échéancier	Objectifs et mesures formulés par écrit, y compris échéancier
<b>INFORMATION A</b>	Formateur-trice	Supérieur-e hiérarchique Entourage professionnel concerné	Supérieur-e hiérarchique Entourage professionnel concerné	Entourage professionnel concerné, apprenant-e, éventuellement service du personnel, éventuellement parents	Supérieur-e hiérarchique, maître-esse pratique, apprenant-e, école professionnelle, si nécessaire commission d'apprentissage	Supérieur-e hiérarchique, maître-esse pratique, apprenant-e, commission d'apprentissage, si nécessaire école professionnelle
<b>DÉCISION CONCERNANT LA PROCÉDURE À SUIVRE</b>	Une mise en danger est possible: passer à l'étape suivante.	La mise en danger estimée est faible: reculer d'une étape. La mise en danger estimée est élevée et/ou persistante: passer à l'étape suivante.	Les objectifs convenus ont été atteints: aucune mesure supplémentaire envisagée, rester attentif à la situation. La mise en danger estimée est élevée et/ou persistante: passer à l'étape suivante.	Les objectifs convenus ont été atteints: aucune mesure supplémentaire envisagée, rester attentif à la situation. La mise en danger estimée est élevée et/ou persistante: passer à l'étape suivante.	Les objectifs convenus ont été atteints: aucune mesure supplémentaire envisagée, rester attentif à la situation. La mise en danger estimée est élevée et/ou persistante: passer à l'étape suivante.	Les objectifs convenus ont été atteints: aucune mesure supplémentaire envisagée, rester attentif à la situation. La mise en danger estimée est élevée et/ou persistante: la commission d'apprentissage prend les mesures qui s'imposent.
<b>DÉCISION PRISE PAR</b>	Formateur-trice	Formateur-trice	Formateur-trice	Formateur-trice	Supérieur-e hiérarchique	Supérieur-e hiérarchique