



Système de forfait pour les subventions d'exploitation

Rapport

Etat en mai 2007

Sommaire

Introduction.....	2
Chapitre 1: Situation initiale	3
1. Tâche et but des subventions fédérales aux maisons d'éducation.....	3
2. Conditions de reconnaissance et examen	3
3. Pratique actuelle en matière de subvention et développement des subventions d'exploitation	3
4. Travail	4
5. Effet 4	
6. Forces et faiblesses de la pratique actuelle.....	5
Chapitre 2: La RPT et ses effets concrets.....	6
1. Modification de la loi en relation avec le versement de subventions d'exploitation	6
2. Conventions de prestation avec les cantons	6
3. Exigences posées au nouveau modèle des subventions sous forme de forfaits.....	7
Chapitre 3: Modèle de forfait pour les subventions d'exploitation.....	8
1. Principes	8
2. L'offre sociopédagogique de base	8
3. Offres supplémentaires.....	9
3.1 Groupes d'accueil d'urgence et groupes d'observation	9
3.2 Groupes fermés	9
3.3 Structure de jour interne	9
3.3.1 Formation professionnelle.....	10
3.3.2 Forfait pour la structure de jour.....	10
3.4 Phases de progression	10
4. Dotation en personnel reconnue par offre	11
5. Moyenne des frais de personnel.....	12
6. Proportion de personnel éducatif qualifié.....	12
7. Frais de personnel reconnus et indexation	12
8. Système de malus	13
9. Journées de séjour reconnues et non reconnues.....	13
10. Evaluation du modèle	13
10.1. Forces et faiblesses	13
10.2. Evaluation en regard des objectifs visés.....	14
11. Procédure et mise en application.....	15
Annexes	17
1. Exemples pratiques	17
2. Evaluations (comparaisons entre ancien et nouveau système).....	21
2.1. Remarque préliminaire.....	21
2.2. Comparaison de l'ancien et du nouveau système en ce qui concerne la dotation en personnel	21

Introduction

Dans le domaine de l'aide à la jeunesse, la Suisse dispose d'une large palette d'offres. Plus de 170 maisons d'éducation reconnues par la Confédération fournissent à une clientèle difficile et présentant des troubles du comportement des prestations dont l'effet est avant tout préventif.

La Confédération subventionne les maisons d'éducation reconnues. Ces subventions sont calculées et octroyées sur la base de la loi fédérale du 5 octobre 1984 sur les prestations de la Confédération dans le domaine de l'exécution des peines et des mesures (LPPM, RS 341) et de l'ordonnance d'exécution du 29 octobre 1986 (OPPM, RS 341.1).

Dans le cadre de la réforme de la péréquation et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT), une base légale visant à permettre à l'avenir de verser les subventions d'exploitation aux maisons d'éducation sous forme de forfaits et dans le cadre de conventions de prestation est aménagée dans la LPPM.

Les conventions sont conclues avec l'autorité cantonale compétente en faveur des maisons d'éducation ayants droit aux subventions. La convention définit pour une certaine période le règlement des subventions sous forme de forfait fondé sur les prestations fournies. Dans ce contexte, le calcul et le mode de paiement des subventions sont simplifiés.

Le nouveau modèle contribue à stabiliser le besoin financier de la Confédération dans ce domaine. Parallèlement, il doit permettre de maintenir la qualité des prestations fournies jusqu'ici par les maisons d'éducation.

Chapitre 1: Situation initiale

1. Tâche et but des subventions fédérales aux maisons d'éducation

La Confédération verse des subventions d'exploitation aux internats pour mineurs. L'octroi de ces subventions vise à éviter des inégalités de traitement qui pourraient résulter de la structure fédéraliste, à permettre une planification pour l'ensemble du pays, et à encourager et garantir la qualité dans les établissements reconnus.

La Confédération est intéressée à ce que le développement et la socialisation de mineurs et de jeunes adultes délinquants ou dont le comportement social est gravement perturbé soient favorisés de manière adéquate (art. 5 LPPM, art. 9 OPPM). Les subventions fédérales doivent permettre la création et le maintien d'une grande variété d'établissements et d'approches de prise en charge et rendre les maisons d'éducation à même de s'adapter à l'évolution des besoins de leur clientèle.

La loi, l'ordonnance et les directives posent une série de conditions de reconnaissance censées promouvoir et assurer un certain standard de qualité.

Les subventions d'exploitation sont des indemnisations, les maisons d'éducation qui remplissent les conditions posées à leur reconnaissance y ont droit.

2. Conditions de reconnaissance et examen

Pour pouvoir obtenir des subventions fédérales, les internats pour mineurs doivent remplir les conditions de reconnaissance prévues notamment à l'article 3 OPPM. Pour être reconnues comme ayants droit aux subventions, les maisons d'éducation doivent en particulier disposer d'un personnel éducatif dont les deux tiers au moins disposent d'une formation adéquate.

Depuis 2005, toute maison d'éducation reconnue est soumise tous les cinq ans à un examen approfondi. Matériellement, cet examen correspond à l'examen qui est engagé en cas de demande de reconnaissance. Sont examinés à cette occasion le concept pédagogique, la qualité et la dotation du personnel spécialisé, l'organisation et le déroulement des processus et l'adéquation de l'infrastructure. Après analyse des documents déposés, les questions encore ouvertes sont discutées à l'occasion d'une visite sur place en présence de l'autorité cantonale. Une attention toute particulière est vouée aux perspectives de développement de l'établissement.

L'examen s'achève sur la décision de maintenir sa reconnaissance, en l'assortissant éventuellement de charges, ou de lui retirer son droit aux subventions. L'OFJ effectue ces examens par régions et ceux-ci sont précédés par une séance au cours de laquelle la planification cantonale est discutée avec les cantons concernés.

3. Pratique actuelle en matière de subvention et développement des subventions d'exploitation

Conformément à l'article 7, alinéa 1 LPPM, la subvention s'élève à 30% au plus des frais reconnus afférents au personnel chargé de l'éducation. Conformément à l'article 4, alinéa 1 OPPM, les frais reconnus sont les traitements, autres rétributions, prestations sociales et contributions, versés par l'employeur l'année précédente pour les personnes s'occupant d'éducation, de formation scolaire ou professionnelle ou qui posent des diagnostics, dispensent un traitement ou conseillent la maison d'éducation. Seuls sont subventionnés les frais afférents au personnel qui dispose des formations définies dans l'ordonnance. En outre, la

subvention est proportionnelle aux journées de séjour afférentes à la clientèle reconnue au sens de la loi (art. 4, al. 2 et art. 7, al. 2 LPPM).

Chaque année, les maisons d'éducation déposent auprès de l'OFJ par l'intermédiaire des offices cantonaux de liaison une demande de subventions d'exploitation. Une fois tous les dossiers traités, les subventions sont versées aux maisons d'éducation jusqu'à la fin de l'année. Les maisons d'éducation ont aussi la possibilité de demander des acomptes.

Le montant de la subvention d'exploitation définitive ne peut être calculé qu'en cours d'année. Dès lors, le besoin financier ne peut être établi que vers la fin de l'année. Cette pratique ne garantit pas une estimation budgétaire correcte.

Au fil des années, le montant des subventions d'exploitation variait constamment. Depuis 1997, les montants suivants ont été versés:

1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
72.2	75.1	77.3	60.5	62.5	66.4	69.7	72.4	69.2	72.7

(subv. en millions de francs)

En l'an 2000, le programme de stabilisation et en 2005, le programme d'allégement budgétaire 2003, ont eu des effets très nets sur le montant des subventions versées.

4. Travail

Chaque année, les maisons d'éducation comme l'Office fédéral de la justice (OFJ) doivent fournir un travail important dans la préparation et le traitement des demandes de subventions. Les diverses formules doivent être travaillées en ligne ou sur papier. L'office cantonal de liaison effectue un premier contrôle de la justesse des données fournies. Il transmet ensuite la demande de subventions à l'OFJ. Commence alors l'examen détaillé de la proportion de journées de séjour reconnues, de la proportion de personnel au bénéfice d'une formation reconnue et des frais effectifs afférents au personnel. Au cours de l'année, des contrôles sont effectués dans un certain nombre de maisons d'éducation pour vérifier l'exactitude des données fournies. La comptabilité des salaires, les décisions de placement de la clientèle et diplômes du personnel s'occupant d'éducation font en particulier l'objet d'un examen.

5. Effet

La pratique actuelle en matière de subvention a suscité au cours des années une augmentation marquée de la proportion de personnel qualifié dans les maisons d'éducation. Lors de l'examen des reconnaissances de toutes les maisons d'éducation qui a eu lieu dans les années 1987 à 1990, nombre d'entre elles ont dû déployer de gros efforts pour atteindre la proportion des deux tiers requise. En 2006, la proportion moyenne de personnel qualifié dans l'ensemble des maisons d'éducation s'élève à 89%. C'est ainsi qu'un des objectifs du législateur, à savoir la promotion et la garantie de la qualité dans les maisons d'éducation, a pu être atteint.

6. Forces et faiblesses de la pratique actuelle

Nous énumérons ci-dessous les forces et faiblesses du mode de calcul actuel:

Forces

- Garantie de la qualité par un lien direct entre subventions et frais de salaire du personnel qualifié.
- Augmentation massive de la proportion de personnel formé depuis l'introduction du système. Le niveau actuel de la formation est maximal.
- Les nouveaux besoins de la clientèle, qui engendrent de nouveaux frais au niveau du personnel, sont directement indemnisés.
- La subvention fédérale peut être facilement calculée et anticipée par le canton et la maison d'éducation.
- La procédure bénéficie d'un large consensus auprès des cantons et des maisons d'éducation.

Faiblesses

- Du fait des différences entre les salaires et les dotations en personnel, des prestations identiques sont diversement indemnisées.
- Le marché actuel de la formation engendre un travail important lors de la définition et en particulier du contrôle des formations reconnues.
- En cas de modifications concernant la dotation en personnel et les salaires dans une maison d'éducation, la Confédération doit les reconstituer d'elle-même sans pouvoir véritablement les influencer.
- Au niveau fédéral, le modèle est trop détaillé et ne laisse guère aux ayants droit la marge de manoeuvre aujourd'hui nécessaire.
- La saisie et l'évaluation des données déterminantes pour les subventions sont une lourde charge pour tous les intéressés.

Chapitre 2: La RPT et ses effets concrets

1. Modification de la loi en relation avec le versement de subventions d'exploitation

Dans le cadre de la législation d'exécution de la RPT, la LPPM a été adaptée. L'article 7, alinéa 3 a maintenant la teneur suivante: * (*entrera probablement en vigueur le 1^{er} janvier 2008*)

„Dans le cadre d'une convention de prestation passée avec l'autorité cantonale compétente, un dédommagement forfaitaire peut être fixé en faveur des maisons d'éducation ayant droit aux subventions. Le Conseil fédéral arrête les conditions cadres déterminantes et les principes de calcul“.

Cette disposition constitue la base légale nécessaire à un nouveau mode de calcul des subventions d'exploitation.

2. Conventions de prestation avec les cantons

Dans le cadre de la RPT, la gestion de l'exécution de tâches communes par les cantons se fera surtout grâce à l'instrument de la convention de prestation. La Confédération fixera un montant global pour un programme donné. Ce programme s'étend sur plusieurs années et les prestations financières de la Confédération sont conditionnées par l'atteinte de certains objectifs. Toutefois, pour l'octroi de subventions d'exploitation, ce mécanisme n'est pas adéquat car atteindre des objectifs dans ce domaine ne peut pas être quantifié et l'obligation de la garantie d'une qualité uniforme doit prévoir des mécanismes de contrôle supplémentaires. Les conventions de prestation qui, pour l'essentiel, prennent en compte les dispositions de contrats de programme permettent de satisfaire largement à la philosophie de la RPT.

En vue du nouveau modèle de subvention, tant les exigences posées aux prestations fournies par les cantons et les maisons d'éducation que le calcul des frais donnant droit à des subventions sont concrétisés au niveau de l'ordonnance.

Par rapport aux maisons d'éducation qui dépendent d'eux, les cantons occupent une position particulière: ils leur délivrent une autorisation d'exploiter, déterminent leurs prestations sur la base de la planification et assument la surveillance de première instance. Les cantons sont tenus de désigner pour l'ensemble de leurs institutions une autorité cantonale compétente, ce qu'il est convenu d'appeler l'office de liaison. Celui-ci signe la convention de prestation au nom du canton.

Au niveau de la Confédération, l'OFJ est l'instance décisionnelle compétente pour la reconnaissance du droit aux subventions. Il reconnaît les diverses maisons d'éducation et posera à l'avenir encore des exigences claires en matière de formation et de dotation du personnel éducatif. L'OFJ signe avec les cantons les conventions de prestation qui fixent aussi la subvention accordée à chaque maison d'éducation.

La convention règle en particulier les points suivants:

- les compétences,
- l'étendue des prestations à la lumière des offres des maisons d'éducation,
- les obligations des cantons en matière de surveillance et d'information,
- les instruments d'appréciation des prestations dans le cadre des conditions posées à la reconnaissance,
- le montant des subventions fédérales,
- la description des réglementations relatives à la mise au point de modifications de prestations,
- les compétences en cas de conflit.

Les conventions de prestation sont passées pour une durée de quatre ans. Pour cette période, les cantons se voient allouer la subvention fixée par maison d'éducation. Les subven-

tions sont versées une fois l'an.

Durant la période contractuelle, les cantons exercent la surveillance sur les divers établissements. En cas de doute, la Confédération se réserve le droit d'effectuer des contrôles.

3. Exigences posées au nouveau modèle des subventions sous forme de forfaits

Les dispositions légales d'une part et l'analyse des forces et des faiblesses de la pratique actuelle en matière de subvention d'autre part permettent de définir des exigences auxquelles un nouveau modèle ne saurait se soustraire.

- a) Le modèle du forfait doit prendre en compte la diversité des offres.
- b) Stabilisation du besoin financier de la Confédération dans ce secteur.
- c) Maintien de la qualité des prestations ou de la proportion de personnel qualifié dans les maisons d'éducation.
- d) Réduction du travail administratif pour tous les intéressés grâce à un système simple mais néanmoins transparent et compréhensible.
- e) Définition claire du rôle des cantons et de la Confédération en ce qui concerne le contrôle et la gestion.

Chapitre 3: Modèle de forfait pour les subventions d'exploitation

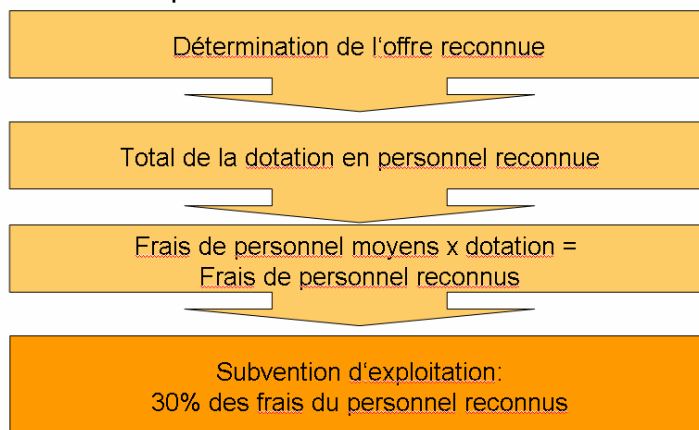
1. Principes

En prenant comme base de calcul des subventions d'exploitation les frais de personnel reconnus, le modèle de forfait présenté reprend du même coup les paramètres des bases d'octroi des subventions prévus dans la LPPM. Ci-après suit une explication de la manière dont sont calculés les frais de personnel reconnus mentionnés dans la LPPM et comment la subvention d'exploitation annuelle d'une maison d'éducation reconnue est établie à partir des frais de personnel reconnus.

L'offre des maisons d'éducation reconnues est définie et structurée au moyen d'une grille. L'offre globale est assortie de l'effectif de personnel reconnu à cette fin. Cela aboutit à la dotation en personnel reconnue par maison d'éducation. Les frais de personnel sont calculés en multipliant la dotation en personnel reconnue par le coefficient des frais de personnel. La subvention d'exploitation s'élève à 30% des frais de personnel ainsi définis.

Articulation du modèle de calcul

Dotation en personnel selon l'offre reconnue de l'institution



Le modèle du forfait se fonde sur l'offre proposée par une maison d'éducation. L'offre de toutes les maisons d'éducation est répartie en offre sociopédagogique de base et offres complémentaires.

A l'avenir, dans le cadre des subventions d'exploitation, il ne s'agira plus de subventionner des frais de personnel individuels afférents à des catégories professionnelles reconnues mais des offres de l'aide à la jeunesse en internat. Celles-ci doivent s'inscrire et être décrites dans un concept.

2. L'offre sociopédagogique de base

2.1. Le groupe de vie sociopédagogique

De nos jours, toutes les maisons d'éducation reconnues fonctionnent selon un système de groupe; le groupe de vie sociopédagogique et la prise en charge qu'il offre au quotidien sont au premier plan. La question du personnel nécessaire par groupe n'est pas nouvelle. Aujourd'hui déjà, l'OFJ l'inclut dans ses directives.

Le modèle de forfait a repris l'aspect de la prise en charge en groupe et reconnaît par groupe de vie sociopédagogique comptant jusqu'à 10 clients une dotation en personnel de 450%.

L'OFJ exige en outre qu'au moins quatre postes d'éducateur à temps complet par

groupe soient effectivement occupés. Cela correspond à une dotation dont la maison d'éducation a besoin pour satisfaire aux exigences de l'OFJ en matière de présence d'éducateur. Cette dotation en personnel inclut tant la direction que les veilles de nuit. Dans ce modèle, la part afférente aux stagiaires n'est plus expressément prise en compte. Font partie des tâches centrales de la prise en charge sociopédagogique l'organisation des loisirs, l'aide aux devoirs, une structure de jour en cas de besoin, le travail systémique avec l'environnement familial et la posture en cas de retour dans le milieu d'origine ou des systèmes de type familial.

2.2. Maison d'éducation de petite taille

A l'heure actuelle, la Suisse compte un nombre relativement grand de petites maisons d'éducation constituées d'un seul groupe et offrant de 7 à 15 places. Toutefois, eu égard à leur dimension réduite et à leur organisation, elles ne peuvent pas dégager des synergies dans la répartition des ressources en personnel comme peuvent le faire les maisons d'éducation plus importantes. C'est la raison pour laquelle l'OFJ leur accorde un supplément de 100% de poste sur l'offre sociopédagogique de base. Les maisons d'éducation les plus petites dont le groupe compte plus de 10 clients se voient en outre octroyer 10% par place dès la onzième place.

3. Offres supplémentaires

Des offres spécialisées complètent l'offre de base. L'OFJ définit lesquelles de ces offres sont reconnues et quelle dotation en personnel elles nécessitent. Ces offres et la dotation en personnel correspondante peuvent être ajoutées à l'offre de base définie ci-dessus.

3.1 Groupes d'accueil d'urgence et groupes d'observation

Les maisons d'éducation qui disposent d'un groupe d'accueil d'urgence et/ou d'un groupe d'observation bénéficient pour l'offre de base du groupe de vie sociopédagogique d'une dotation en personnel supplémentaire de 150% par groupe pour le surcroît de travail qu'impliquent l'accueil d'urgence et le mandat de l'observation, à condition cependant que cette offre spécialisée soit valable pour tout le groupe.

3.2 Groupes fermés

Les maisons d'éducation qui disposent de groupes fermés bénéficient pour ceux-ci d'une dotation en personnel supplémentaire de 150% par groupe pour le surcroît de travail que le caractère fermé des groupes implique. Le surcroît de travail engendré par des divisions disciplinaires et des places réservées à la détention est pris en compte par une dotation en personnel supplémentaire de 10% par place.

3.3 Structure de jour interne

Certaines maisons d'éducation disposent d'offres en matière de structure de jour interne. Les mineurs y sont placés dans la mesure où il apparaît qu'ils ont besoin de cette structure de jour interne. Il peut s'agir d'école primaire, de formation professionnelle ou d'occupation à plein temps destinée à remplacer une formation ou encore de préparation à la vie professionnelle. Aujourd'hui déjà, l'école primaire est une tâche exclusivement cantonale. Avec l'entrée en vigueur de la RPT, l'enseignement spécialisé passe aussi en totalité dans la sphère des cantons. En conséquence, l'OFJ ne subventionnera plus à l'avenir les offres scolaires internes censées remplacer l'école primaire obligatoire.

Dans le modèle du forfait, l'OFJ reconnaît les autres structures de jour lorsqu'il s'agit d'offres à plein temps. Une structure de jour interne ponctuelle fonctionnant en guise de solution transitoire fait partie de l'offre sociopédagogique de base et ne donne pas droit à une dotation en personnel supplémentaire.

3.3.1 Formation professionnelle

Les maisons d'éducation qui disposent d'ateliers de formation et offrent une formation complète (apprentissage et diplôme) fondent cette offre dans le concept. Les places réservées à la formation sont utilisées par les mineurs placés. Ces places peuvent aussi servir à l'orientation professionnelle ou à la préparation à une formation professionnelle. Est pris en considération le nombre de places que cette structure de formation professionnelle offre, ce nombre de places ne devant pas dépasser celui offert dans les groupes de vie internes. Si le mineur fréquente l'école professionnelle à l'intérieur de la maison d'éducation, l'OFJ reconnaît pour l'offre de formation professionnelle une dotation en personnel supplémentaire de 60% par place. Si le mineur fréquente une école professionnelle publique, l'offre de formation professionnelle bénéficie de 50% par place. Lorsqu'il y a une école interne, l'OFJ exige au moins 45% de poste effectifs par place et 40% par place lorsque la maison d'éducation ne dispose pas d'école interne.

3.3.2 Forfait pour la structure de jour

Les maisons d'éducation qui disposent d'une structure de jour interne ne correspondant pas à un atelier de formation mais à un atelier d'occupation fondent une telle offre dans le concept. L'offre fait partie de la maison d'éducation. Elle est reconnue lorsque les mineurs placés en profitent à plein temps. Il peut s'agir d'un mélange d'ateliers d'occupation ou de production et de rattrapage scolaire. Les maisons d'éducation en particulier qui disposent d'une offre fermée ou dans lesquelles une autre structure de jour n'est pas proposée du fait de la durée du placement ont recours à ces formes de structure de jour. Si l'offre correspondante est utilisée par tout le groupe, l'OFJ reconnaît 200% de dotation en personnel supplémentaire par groupe.

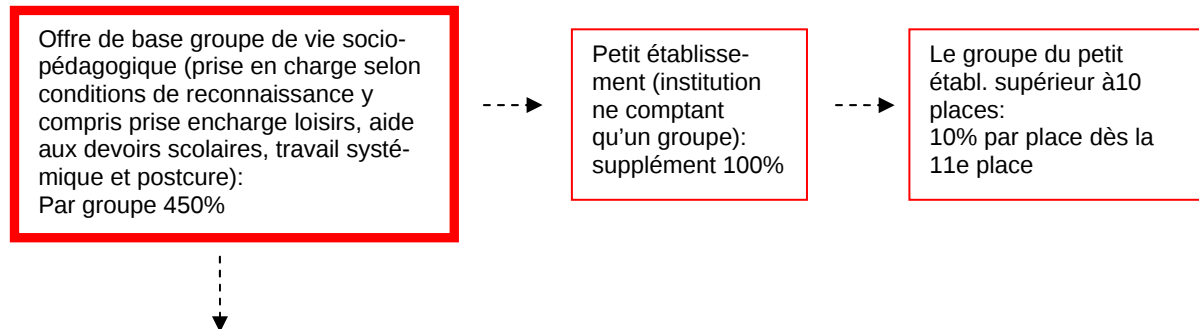
3.4 Phases de progression

Les maisons d'éducation qui proposent des phases de progression à leur clientèle fondent celles-ci dans le concept. En l'occurrence, il s'agit soit de groupes de mineurs à l'intérieur de la maison d'éducation, dans lesquels il n'est pas possible d'entrer directement, ou de groupes de vie extérieurs dans lesquels les mineurs pris en charge jouissent d'une plus grande indépendance. La postcure qui mène à l'indépendance entre également dans ce cadre. S'agissant des phases de progression, l'OFJ n'exige pas une présence 24 heures sur 24. Ces formes de prise en charge touchent des groupes de grandeur très variable. C'est la raison pour laquelle la dotation en personnel reconnue pour ces phases de progression s'élève à 25% par place.

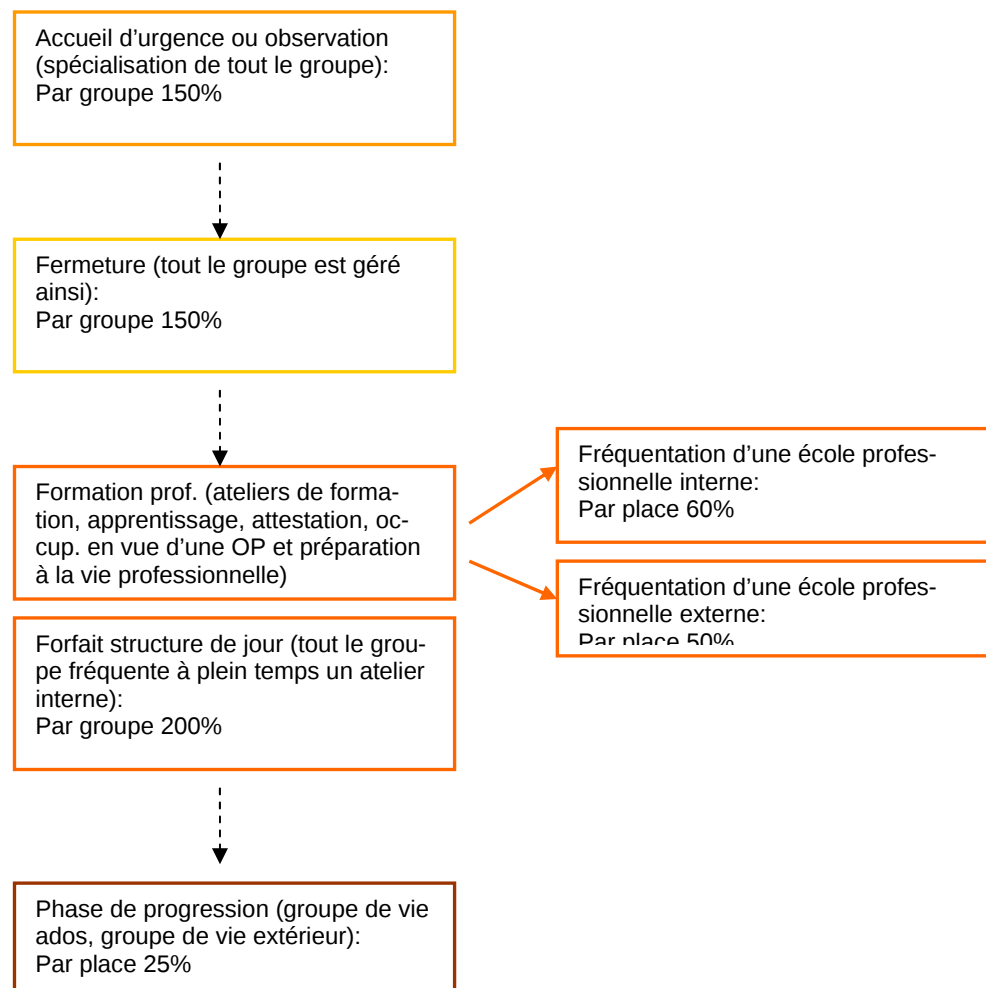
4. Dotation en personnel reconnue par offre

Le schéma suivant montre comment les offres d'une maison d'éducation sont structurées.

Offre de base



Offres supplémentaires



Dès que l'offre globale d'une maison d'éducation est fixée, la dotation en personnel reconnue peut être établie au moyen de la grille.

5. Moyenne des frais de personnel

La moyenne des frais de personnel a été établie sur la base d'un sondage qui prend en compte les frais de personnel que la Confédération a subventionnés en 2006. Comme jusqu'ici l'octroi de subventions se fondait sur les frais de l'année précédente, il s'agit ici des frais de personnel que les maisons d'éducation ont eus en 2005. Sont considérés comme frais de personnel les traitements, prestations sociales et contributions de l'employeur. Le sondage comprend les frais de personnel afférents à 1480 collaborateurs reconnus (directeurs d'institution, éducateurs, éducateurs en formation, responsables de la formation professionnelle). Ces personnes se répartissent dans 83 maisons d'éducation de tous les cantons qui ont jusqu'ici bénéficié de subventions (19 cantons). Les types de maison d'éducation et les régions linguistiques sont pris en compte de manière adéquate. D'après le sondage, les personnes ont une moyenne d'âge de 39 ans et restent en moyenne 6.2 ans à leur poste. Sur la base des frais de personnel de toutes les catégories professionnelles, un poste coûte en moyenne 105'678 francs. Dans les calculs qui suivent, la moyenne est fixée à 106'000 francs. Cette moyenne constitue un montant unique pondéré de sorte que les différences de frais entre les diverses catégories professionnelles ne sont pas prises en compte.

6. Proportion de personnel éducatif qualifié

Selon l'article 3, alinéa 1, lettre d OPPM, deux tiers au moins du personnel s'occupant d'éducation doivent disposer d'une formation reconnue. Partant de l'hypothèse qu'un personnel qualifié fournit aussi un meilleur travail, cette réglementation a été introduite en 1989. Entre-temps, toutes les maisons d'éducation sont parvenues à remplir cette condition. Pour l'ensemble du territoire suisse, depuis plusieurs années, cette proportion s'élève à quelque 89%. Dans le système actuel, le montant des subventions est influencé par la formation de chaque intervenant. Ce lien financier direct a favorisé l'engagement de personnes au bénéfice d'une formation en travail social. Dans le cadre de l'octroi de subventions sous forme de forfaits, le montant de la subvention ne sera plus lié au cas d'espèce. Du même coup, le mécanisme d'incitation mentionné disparaît. Nonobstant, pour continuer à promouvoir la qualité dans ce domaine, la proportion de personnel éducatif qualifié requise est portée à 75%. L'année dernière, 10 maisons d'éducation n'atteignaient pas cette proportion de 75%. Comme cette proportion est un critère de reconnaissance contraignant, un délai transitoire de 4 ans est fixé au cours duquel les maisons d'éducation reconnues jusqu'ici devront remplir cette condition pour que leur droit aux subventions soit reconduit.

7. Frais de personnel reconnus et indexation

Partant de l'idée que la proportion moyenne effective de personnel reconnu restera de 89% en Suisse, celle-ci doit aussi être prise en compte dans le système du forfait. Pour le forfait, cela signifie que les frais de personnel reconnus dépassant la moyenne des frais de personnel sont mis en relation avec la proportion actuelle de 89%.

$$\text{Frais de personnel reconnus} = \text{Fr. } 106'000.-- \times 89\% = \underline{\text{Fr. } 94'340.--}$$

En conséquence, tout poste à 100% reconnu se voit reconnaître 94'340 francs de frais de personnel. Ces frais sont soumis à une indexation annuelle liée à la compensation du renchérissement accordée au personnel fédéral.

8. Système de malus

Conformément à l'article 3, alinéa 1, lettre d OPPM, exceptionnellement, l'exigence des deux tiers peut être provisoirement suspendue. Cette exception subsistera mais elle s'appliquera à la nouvelle proportion de 75%. Comme cela a déjà été relevé plus haut, l'incitation financière à atteindre autant que possible cette proportion tombe. C'est la raison pour laquelle il convient d'introduire un système de malus pour le cas où la proportion n'est pas atteinte. Quiconque n'atteint pas les 75% subira une réduction de 10% des frais de personnel reconnus pour la période durant laquelle la proportion n'est pas atteinte.

9. Journées de séjour reconnues et non reconnues

L'article 5 LPPM définit la clientèle dont les journées de séjour sont reconnues. Ces journées de séjour reconnues seront comme jusqu'ici définies plus précisément dans les directives sur les subventions.

Dans le système du forfait aussi, les journées de séjour non reconnues devront être déduites. Ce sont toujours les journées de séjour afférentes à de petits enfants de moins de sept ans, et à de jeunes adultes de plus de 18 ans qui ne subissent pas une mesure au sens de l'article 61 aCP et dont le placement civil ou volontaire est intervenu après qu'ils ont eu 18 ans. Doivent en outre être déduites les journées de séjour des mineurs pour lesquels l'assurance-invalidité verse des contributions. Enfin, il convient de déduire aussi les journées de séjour afférentes aux externes, à celles et ceux qui bénéficient d'offres non reconnues et aux requérants d'asile mineurs non accompagnés. Dans le cadre du système du forfait, et sur la base de l'expérience, les journées de séjour non reconnues sont définies dans une fourchette de 5% pour chaque maison d'éducation (par ex. 1 à 5%, 6 à 10%, etc.). Ce n'est que lorsqu'elle s'écarte de cette fourchette qu'il convient de redéfinir la fourchette applicable à une maison d'éducation. Pour que le décompte des journées de séjour puisse être bouclé chaque année, il doit se référer à la période du 1^{er} août au 31 juillet.

10. Evaluation du modèle

10.1. Forces et faiblesses

Tout nouveau modèle comporte des forces et des faiblesses. Comme point de départ de l'évaluation qui suit, celles-ci sont résumées dans un tableau:

Forces

- Ce sont d'abord des prestations fondées sur des offres qui sont subventionnées.
- Egalité de traitement de toutes les maisons d'éducation par les mêmes forfaits.
- Le système du forfait peut s'appuyer sur les résultats de la procédure de reconnaissance.
- Vu la planification qui intervient dans ce domaine, l'offre subventionnée par la Confédération peut être mieux orientée.
- Le modèle est compatible avec les tendances au financement global qui se font jour dans les cantons.
- La charge de travail pour la Confédération, les cantons et les maisons d'éducation diminue sensiblement. Les ressources ainsi libérées peuvent être utilisées plus efficacement.
- La subvention fondée sur un forfait peut être facilement calculée par tous les intéressés. Ce système garantit la sécurité budgétaire à tous les niveaux.
- Par la procédure d'examen imposée aux maisons d'éducation reconnues et l'augmentation de la proportion requise de personnel qualifié, la Confédération continue de s'assurer une influence sur le maintien de la qualité.
- Les maisons d'éducation ont une plus grande marge de manoeuvre dans la mise en place de leurs offres et l'engagement du personnel.

Faiblesses / inconvénients

- La Confédération limite sa participation au financement de l'offre de base indispensable à l'aide à la jeunesse en internat.
- Les particularités au sens de „prestations spéciales en dehors du modèle“ ne bénéficient plus d'un soutien financier.
- La tendance croissante au cours de ces dernières années vers un surcroît d'ouverture et des offres de semi-internat ou ambulatoires ne peut pas être prise en compte dans le cadre du nouveau modèle.

10.2. Evaluation en regard des objectifs visés

Les objectifs suivants, qui peuvent tous être largement atteints, ont été assignés au nouveau modèle:

- a) Le modèle du forfait prend en compte la diversité des offres:
Le modèle retenu remplit totalement cette tâche. Pour toutes les maisons d'éducation, les subventions sont versées exclusivement sous forme de forfaits dont le montant dépend des diverses offres. Celles-ci ont été prises en compte autant que possible dans leur diversité sans introduire cependant de trop nombreux cas spéciaux qui auraient concurrencé l'idée même de forfait.
- b) Stabilisation du besoin financier de la Confédération dans ce secteur de subvention:
La convention de prestation de quatre ans et la détermination de l'offre des maisons d'éducation donnant droit à des subventions qu'elle implique permettent de chiffrer les dépenses de la Confédération. Si l'offre reste stable, le besoin financier de la Confédération n'augmentera pas non plus. Le nombre de places dans les maisons d'éducation reconnues resté relativement constant durant de nombreuses années permet d'espérer aussi à l'avenir une augmentation de l'offre modeste. A l'heure actuelle, il est difficile d'évaluer les effets du nouveau droit pénal des mineurs et de la privation de liberté de quatre ans qu'il instaure. En outre, la délégation de l'enseignement spécialisé aux cantons introduite dans le cadre de la RPT entraînera une augmentation du nombre de journées de séjour reconnues dans les maisons d'éducation ayant droit aux subventions. Il n'est pas possible de déterminer avec précision les conséquences qui en résulteront sur le plan financier.
- c) Maintien de la qualité des prestations ou de la proportion de personnel qualifié dans les maisons d'éducation:
Dans les conditions de reconnaissance, qui resteront toujours applicables, certaines composantes de prestations sont clairement prescrites et la procédure d'examen permet d'en assurer le contrôle nécessaire. Même s'il n'y a plus de rapport financier direct entre la proportion de personnel qualifié et le montant des subventions, l'augmentation de cette proportion de deux tiers jusqu'ici à trois quart à l'avenir encouragera durablement l'engagement de personnel formé. Le haut degré de professionnalisme qui prévaut dans ce secteur perdurera.
- d) Diminution de la charge de travail administratif pour tous les intéressés grâce à un système simple mais néanmoins transparent et compréhensible:
Si le nouveau modèle recourt à des valeurs de base, celles-ci sont néanmoins nettement moins nombreuses. Cela réduit considérablement la récolte de données à tous les niveaux (maison d'éducation, Confédération, canton). La période de quatre ans et les mécanismes de correction peu nombreux suppriment le contrôle annuel de toutes les maisons d'éducation ayant droit aux subventions. Des contrôles approfondis n'interviennent que tous les quatre ans, ce qui réduit sensiblement les doublons entre Confédération et cantons.

- e) Définition claire des rôles respectifs de la Confédération et des cantons en ce qui concerne le contrôle et la gestion:

D'une part, le système du forfait confère à la Confédération le rôle d'instance de coordination et de garant de la qualité. D'autre part, les cantons sont plus impliqués que par le passé dans les tâches de planification et de contrôle et donc de gestion. Dans l'instrument des conventions de prestation, les droits et devoirs sont définis de manière plus détaillée que jusqu'ici et les conséquences de leur non-respect sont également indiquées.

11. Procédure et mise en application

11.1. Processus jusqu'à l'établissement des premières conventions

La méthode du forfait entrera vraisemblablement en vigueur en même temps que la RPT, soit le 1^{er} janvier 2008. Comme cela a déjà été relevé, la durée de la convention de prestation est en principe de quatre ans et est couplée avec l'examen des conditions de reconnaissance. Ces examens ont donc lieu maintenant tous les quatre ans au lieu de tous les cinq ans comme jusqu'ici.

Maintenant, ce sont 43 maisons d'éducation qui sont chaque année soumises à l'examen. Du fait du passage au cycle de quatre ans, les cantons qui ont été examinés en 2007 ont été ventilés sur les quatre ans. Pour certains de ces cantons donc, l'examen des conditions de reconnaissance sera renouvelé dans un ou deux ans déjà. Une procédure d'examen spécifique, raccourcie permettra de tenir compte de cet élément.

Afin qu'à l'avenir l'OFJ soit en mesure d'examiner chaque année un quart de toutes les maisons d'éducation et de conclure durant la même année les conventions de prestation avec les cantons concernés, les premières conventions ont une durée variable. La durée se réfère à l'échéance du prochain examen. Dès ce moment, toutes les conventions auront une durée de quatre ans.

Le tableau suivant présente le nouveau calendrier:

cantons	examen	durée du premier convention de prestation	nouveau CP
GE, VS, FR, JU, SG	2008	5 ans	2013
ZH, LU, SZ, OW	2009	2 ans	2010
BS, BL, BE, AG, AR, TG	2010	3 ans	2011
VD, NE, TI, GR	2011	4 ans	2012

Au cours du premier semestre 2008, tous les cantons recevront dans le cadre du droit d'être entendu le projet de convention de prestation ainsi que les annexes avec les pour cent de poste accordés en fonction de l'offre reconnue.

Jusqu'à fin octobre 2008 au plus tard, toutes les conventions de prestations devront être conclues.

Jusqu'à fin mai 2008, un premier acompte sera versé aux cantons. Le solde leur sera versé au plus tard en décembre 2008.

11.2. Diverses questions de procédure

Pour ces prochaines années, il convient que la Confédération s'engage par la convention de prestation à verser chaque année en deux fois aux cantons les subventions d'exploitation définies. Le premier acompte qui s'élèvera à 50% du montant total arrivera à échéance en

mai. Le solde sera versé au plus tard jusqu'à fin novembre.

Les cantons quant à eux s'engagent à faire parvenir ces subventions dans leur intégralité aux maisons d'éducation concernées. En outre, les cantons permettent aux établissements de recevoir des acomptes sur la subvention pour assurer leurs liquidités. Le canton doit documenter la conformité de l'utilisation des moyens de la convention de prestation.

Jusqu'au 31 août de chaque année, les cantons doivent adresser à l'OFJ les décomptes des journées de séjour non reconnues. Sinon, le paiement de la subvention jusqu'à fin novembre n'est plus garanti. En outre, le canton est tenu de faire savoir à l'OFJ si, au jour de référence du 1^{er} août, une maison d'éducation n'atteint pas la proportion de personnel qualifié requise. En pareil cas, l'OFJ fixera le délai dans lequel la proportion requise devra être atteinte (en règle générale, une charge selon laquelle une personne qualifiée devra être engagée dès la prochaine vacance sera formulée) et la subvention fédérale pour l'année suivante sera adaptée selon le système du malus.

Au cours de l'année de l'examen des conditions de reconnaissance, l'OFJ effectuera auprès des maisons d'éducation des contrôles concernant la formation du personnel et le calcul des journées de séjour. Des données incorrectes ou incomplètes qui auraient entraîné le versement de subventions indues donneront lieu au remboursement de celles-ci. Par ailleurs, conformément à l'article 10, alinéa 6 OPPM, la Confédération peut retirer la reconnaissance lorsque le bénéficiaire des subventions les a obtenues en faisant de fausses déclarations ou en dissimulant des faits.

Les demandes cantonales en faveur de nouvelles offres proposées par des maisons d'éducation déjà reconnues peuvent être déposées au fur et à mesure mais au plus tard pour le 1^{er} septembre. Aux termes de l'article 11, alinéa 2, lettre a OPPM, les demandes en vue de la reconnaissance de nouveaux établissements devront toujours être déposées auprès de l'OFJ pour le 1^{er} mars ou le 1^{er} septembre.

Les conventions de prestations ne sont pas adaptées en cours d'année. De nouvelles offres ou de nouveaux établissements ne sont intégrés dans la convention de prestation de leur canton que dès l'année suivant leur reconnaissance et ne sont financés qu'à partir de ce moment-là. Le canton est tenu d'annoncer sans délai à l'OFJ la suppression de prestations pendant l'année civile. Ce cas entraîne un réexamen de la convention de prestation, les prestations financées non fournies donnant lieu à un remboursement proportionnel.

Annexes

1. Exemples pratiques

annexe no.: 1

nom de l'établissement Foyer Pompier no d'enregistrement

A. Etablissement de l'inventaire

type	1	nbre max. journées de séjour (JS)		5'840
places en internat	16	JS reconnues	2008	échelon 3 92.0%
places de progression	0			
places sect. disciplin.	0			
total groupe(s)	2	frais de person. rec. pour un poste à 100%	Fr.	94'340
- dont type 1	2	indice (année 2008 = 100)	100	
- dont type 2	0	frais de person. rec. indexés	Fr.	94'340
structure(s) de jour	2			
places formation				
- dont école prof.				

décompte selon renseignements de l'OCL du	
confirmatio/modification des JS reconnues,	échelon
prop. personnel reconnu atteinte (oui/non)?	 si oui, nbre de collab.

B. Calcul des% de poste

	% de poste par groupe/place	% de poste reconnus
a) groupe de vie sociopédagogique		
offre complète/offre centrale:	450% par groupe	900%
logement, pension		
prise en charge sociopédagogique (aide p. devoirs incl.)		
offre loisirs, structure de jour ponctuelle		
travail avec les parents, travail systémique		
postcure (dans la famille)		
supplément pour petit foyer d'un seul groupe	100% par groupe	
petit foyer (un seul groupe) de plus de 10 places dès la 11e	10% par place	
offres supplémentaires:		
type accueil d'urgence (tout le groupe)	150% par groupe	300%
observation/diagnostic (tout le groupe)		
type fermeture (tout le groupe)	150% par groupe	0%
division disciplin., détention, dét. prév., time-out fermé	10% par place	0%
phase de progression (dans le cadre du placement)	25% par place	0%

b) formation prof.

formation interne (à plein temps)	50% par place 60% par place, si responsable de l'école	
-----------------------------------	--	--

c) structure de jour

structure de jour interne (à plein temps)	200% par groupe	400%
---	-----------------	------

d) total % de poste reconnus

1'600%

C. Frais de personnel

16 postes à Fr. (indexés)	94'340.00	Fr.	Fr.
		1'509'440	
durée en mois de la non-atteinte de la prop. de 75%			
réduction des frais de personnel pour cette durée	10%	0	
frais de personnel réduits		1'509'440	

D. Taux de subvention frais de personnel 30% 452'832

E. Prop. des JS reconnues en pour cent 92%

F. Forfait annuel 416'605

annexe no.: 2

nom de l'établissement Foyer Röntgen no d'enregistrement

A. Etablissement de l'inventaire

type	2	nbre max. journées de séjour (JS)	2'920
places en internat	8	JS reconnues 2008 échelon 1	100.0%
places de progression	0		
places sect. disciplin.	0		
total groupe(s)	1	frais de person. rec. pour un poste à 100%	Fr. 94'340
- dont type 1	1	indice (année 2008 = 100)	100
- dont type 2	1	frais de person. rec. indexés	Fr. 94'340
structure(s) de jour	1		
places formation			
- dont école prof.			

décompte selon renseignements de l'OCL du	
confirmatio/modification des JS reconnues, échelon	
prop. personnel reconnu atteinte (oui/non)?	 si oui, nbre de collab.

B. Calcul des% de poste

	% de poste par groupe/place	% de poste reconnus
a) groupe de vie sociopédagogique		
offre complète/offre centrale:	450% par groupe	450%
logement, pension		
prise en charge sociopédagogique (aide p. devoirs incl.)		
offre loisirs, structure de jour ponctuelle		
travail avec les parents, travail systémique		
postcure (dans la famille)		
supplément pour petit foyer d'un seul groupe	100% par groupe	100%
petit foyer (un seul groupe) de plus de 10 places dès la 11e	10% par place	
offres supplémentaires:		
type accueil d'urgence (tout le groupe)	150% par groupe	150%
observation/diagnostic (tout le groupe)		
type fermeture (tout le groupe)	150% par groupe	150%
division disciplin., détention, dét. prév., time-out fermé	10% par place	0%
phase de progression (dans le cadre du placement)	25% par place	0%

b) formation prof.

formation interne (à plein temps)	50% par place 60% par place, si responsable de l'école	
-----------------------------------	--	--

c) structure de jour

structure de jour interne (à plein temps)	200% par groupe	200%
---	-----------------	------

d) total % de poste reconnus 1'050%

C. Frais de personnel

10.5 postes à Fr. (indexés)	94'340.00	Fr. 990'570	Fr.
durée en mois de la non-atteinte de la prop. de 75%			
réduction des frais de personnel pour cette durée	10%	0	
frais de personnel réduits		990'570	

D. Taux de subvention frais de personnel 30% 297'171

E. Prop. des JS reconnues en pour cent 100%

F. Forfait annuel 297'171

annexe no.: 3

nom de l'établissement Foyer Blume no d'enregistrement

A. Etablissement de l'inventaire

type	4	nbre max. journées de séjour (JS)		9'855
places en internat	27	JS reconnues	2008	échelon 2 97.0%
places de progression	3			
places sect. disciplin.	0			
total groupe(s)	3	frais de person. rec. pour un poste à 100%	Fr.	94'340
- dont type 1	0	indice (année 2008 = 100)	100	
- dont type 2	0	frais de person. rec. indexés	Fr.	94'340
structure(s) de jour	0			
places formation	0			
- dont école prof.	0			

décompte selon renseignements de l'OCL du	
confirmatio/modification des JS reconnues, échelon	
prop. personnel reconnu atteinte (oui/non)?	 si oui, nbre de collab.

B. Calcul des% de poste

	% de poste par groupe/place	% de poste reconnus
a) groupe de vie sociopédagogique		
offre complète/offre centrale:	450% par groupe	1'350%
logement, pension		
prise en charge sociopédagogique (aide p. devoirs incl.)		
offre loisirs, structure de jour ponctuelle		
travail avec les parents, travail systémique		
postcure (dans la famille)		
supplément pour petit foyer d'un seul groupe	100% par groupe	
petit foyer (un seul groupe) de plus de 10 places dès la 11e	10% par place	
offres supplémentaires:		
type accueil d'urgence (tout le groupe)	150% par groupe	0%
observation/diagnostic (tout le groupe)		
type fermeture (tout le groupe)	150% par groupe	0%
division disciplin., détention, dét. prév., time-out fermé	10% par place	0%
phase de progression (dans le cadre du placement)	25% par place	75%
b) formation prof.		
formation interne (à plein temps)	50% par place 60% par place, si responsable de l'école	
c) structure de jour		
structure de jour interne (à plein temps)	200% par groupe	0%

d) total % de poste reconnus 1'425%

C. Frais de personnel

14.25 postes à Fr. (indexés)	94'340.00	Fr.	Fr.
		1'344'345	
durée en mois de la non-atteinte de la prop. de 75%			
réduction des frais de personnel pour cette durée	10%	0	
frais de personnel réduits		1'344'345	

D. Taux de subvention frais de personnel 30% 403'304

E. Prop. des JS reconnues en pour cent 97%

F. Forfait annuel 391'205

annexe no.: 4

nom de l'établissement Foyer Werkbank no d'enregistrement

A. Etablissement de l'inventaire

type	5	nbre max. journées de séjour (JS)	13'140
places en internat	36	JS reconnues 2008 échelon 4	87.0%
places de progression	4		
places sect. disciplin.	0		
total groupe(s)	4	frais de person. rec. pour un poste à 100%	Fr. 94'340
- dont type 1	0	indice (année 2008 = 100)	100
- dont type 2	0	frais de person. rec. indexés	Fr. 94'340
structure(s) de jour	0		
places formation	36		
- dont école prof.	36		

décompte selon renseignements de l'OCL du	
confirmatio/modification des JS reconnues, échelon	
prop. personnel reconnu atteinte (oui/non)?	 si oui, nbre de collab.

B. Calcul des% de poste

	% de poste par groupe/place	% de poste reconnus
a) groupe de vie sociopédagogique		
offre complète/offre centrale:	450% par groupe	1'800%
logement, pension		
prise en charge sociopédagogique (aide p. devoirs incl.)		
offre loisirs, structure de jour ponctuelle		
travail avec les parents, travail systémique		
postcure (dans la famille)		
supplément pour petit foyer d'un seul groupe	100% par groupe	
petit foyer (un seul groupe) de plus de 10 places dès la 11e	10% par place	
offres supplémentaires:		
type accueil d'urgence (tout le groupe)	150% par groupe	0%
observation/diagnostic (tout le groupe)		
type fermeture (tout le groupe)	150% par groupe	0%
division disciplin., détention, dét. prév., time-out fermé	10% par place	0%
phase de progression (dans le cadre du placement)	25% par place	100%

b) formation prof.

formation interne (à plein temps)	50% par place 60% par place, si responsable de l'école	2'160%
-----------------------------------	--	--------

c) structure de jour

structure de jour interne (à plein temps)	200% par groupe	0%
---	-----------------	----

d) total % de poste reconnus 4'060%

C. Frais de personnel

40.6 postes à Fr. (indexés)	94'340.00	Fr. 3'830'204	Fr.
durée en mois de la non-atteinte de la prop. de 75%			
réduction des frais de personnel pour cette durée	10%	0	
frais de personnel réduits		3'830'204	

D. Taux de subvention frais de personnel 30% 1'149'061

E. Prop. des JS reconnues en pour cent 87%

F. Forfait annuel 999'683

2. Evaluations (comparaisons entre ancien et nouveau système)

2.1. Remarque préliminaire

L'ancien système allait très loin dans le détail. Les dépenses effectives afférentes au personnel reconnu étaient subventionnées. Soumis à une évaluation objective, ce système, considéré d'un point de vue subjectif comme différencié et judicieux, présente de grandes faiblesses. L'évaluation de l'année 2002 met en évidence le fait que pour quasiment la même prestation, des maisons d'éducation peuvent se voir octroyer des subventions deux ou trois fois plus élevées. Ces différences se rencontrent dans tous les types de maison d'éducation et ne s'expliquent pas par des différences dans la proportion de personnel reconnu.

Comparaison: subvention d'exploitation (SE) par journée de séjour (JS)

Type de maison d'éducation	Rapport SE/JS le plus bas	Rapport SE/JS le plus élevé	Moyenne de tous les foyers du même type
Accueil et transition	48	175	103
Observation	68	137	103
Education pour enfants avec école interne	30	130	64
Education pour enfants sans école interne	24	126	55
Education pour adolescents ayant quitté l'école avec classe de perfectionnement / travaux manuels	48	183	88
Thérapie / rééducation	48	104	87
Apprentis	16	119	63
Education au travail	18	131	96
Dét. préventive / détention	52	95	72

(source: subventions d'exploitation 2002, montants en francs)

Les autres comparaisons entre ancien et nouveau système mettent en évidence une situation de départ particulièrement hétérogène qui rend difficile toute analyse statistique.

2.2. Comparaison de l'ancien et du nouveau système en ce qui concerne la dotation en personnel

Les évaluations de la dotation en personnel prennent en compte les dotations en personnel actuelles effectives des maisons d'éducation. Ne sont toutefois pas compris les enseignants qui ne sont plus subventionnés dans le nouveau système et les catégories professionnelles comme le personnel administratif qui n'ont jamais été subventionnées. Les dotations en personnel calculées sur la base du modèle du forfait sont mises en regard.

Eu égard à la situation de départ hétérogène, une marge de 10% est définie pour l'évaluation. Dans les limites de cette marge, on parlera de forte concordance entre l'ancienne et la nouvelle dotation. Tel est le cas pour 85 maisons d'éducation.

46 maisons d'éducation voient leur dotation en personnel actuelle diminuer de plus de 10% alors que 38 connaissent la situation inverse : elles obtiennent une augmentation de leur dotation en personnel supérieure à 10%. Cette évaluation aussi reflète l'hétérogénéité du secteur. Ici non plus, on ne peut établir de rapports significatifs entre les types de maison d'éducation et leur classification.

Dans une compilation des dotations en personnel, avec 10 postes à temps complet, le modèle est conforme à la réalité. Cela signifie que les dotations en personnel aujourd'hui subventionnées (enseignants toujours exclus) le seront encore à l'avenir. Dans cette perspec-

tive, le système offre une meilleure égalité de traitement dans la mesure où la même prestation bénéficie de la même subvention.

Si l'on compare les régions, on constate que pour la plupart des cantons – une fois déduites les subventions pour le personnel enseignant – le solde de la subvention est de l'ordre de grandeur de ces dernières années (13 cantons). Quelques cantons seulement obtiennent nettement moins (4 cantons) ou nettement plus (2 cantons).