

### ➔ Tandem ORP-CMS

Dans le précédent numéro, un exemple de Table Ronde (TRO) a été mis en avant. Aujourd'hui, le **tandem ORP-CMS** est à l'honneur.

Les facteurs de succès de la mesure sont le suivi régulier et personnalisé des dossiers, le coaching intensif et l'esprit positif de collaboration entre les professionnels. Notons que pour ce type de prise en charge, le **taux de réussite**, à savoir la réinsertion sur le 1<sup>er</sup> marché du travail, atteint les **46%**.

La prise en charge par le tandem CII valaisan s'est fait connaître hors canton. Un article lui a été consacré dans la **revue SKOS** (revue de l'aide sociale).

#### Plus d'informations sur

[http://www.vs.ch/NavigData/DS\\_19/M31328/fr/CII\\_Revue\\_ZESO\\_3-15.pdf](http://www.vs.ch/NavigData/DS_19/M31328/fr/CII_Revue_ZESO_3-15.pdf)

### ➔ Tous partenaires

Les axes culture, formation, monitoring et processus ont été présentés aux directions régionales par les membres du COPII et du CDC. Les directions seront davantage impliquées dans l'**implémentation** de la CII et l'**organisation** des journées régionales 2016.

### ➔ Une formation CII pour les nouveaux collaborateurs

L'enquête CII, réalisée en octobre 2014, a relevé le fait que les nouveaux collaborateurs devaient se former à la CII. Dans le Haut-Valais, cette possibilité de **formation interinstitutionnelle** déjà existante satisfait l'ensemble des collaborateurs. Le Valais romand a donc suivi cet exemple. Ce fut chose faite le **5 novembre**. La formation a rassemblé **33 participants** provenant de toutes les institutions. Après une immersion pratique dans la CII, les collaborateurs ont assisté à la présentation des 6 institutions partenaires. Cette journée leur a permis de mieux se connaître et de se familiariser avec la CII.

L'**évaluation** de la journée a été positive. Prochainement, une nouvelle rencontre sera organisée.

### ➔ Normes d'aide sociale

De nouvelles normes d'aide sociale vont être introduites en Valais au **1<sup>er</sup> janvier 2016**.

Les modifications résultent à la fois d'un rapport d'experts commandé par le Département en charge des affaires sociales (DSSC), des propres réflexions du

service de l'action sociale (SAS), de la révision des normes CSIAS et des décisions prises par le Grand Conseil. En résumé, ces modifications concernent la réduction du forfait d'entretien pour les familles nombreuses et pour les jeunes adultes. Les suppléments incitatifs (franchises admises sur les revenus d'une activité lucrative, indemnité de stage et de contrat d'insertion sociale) ainsi que le supplément d'intégration seront également modifiés.

Mesures d'économie pour les uns, mesures visant à améliorer la pertinence du dispositif d'aide sociale pour les autres ; les décisions prises s'inscrivent en tout cas sur un fond de tension grandissante entre les besoins observés sur le terrain, les stratégies et les coûts de l'aide sociale. En sachant toutefois que l'aide sociale reste le dernier filet et que la lutte contre les causes de la pauvreté et l'exclusion doit demeurer une priorité admise par chacun. La mise en œuvre de ces modifications, qui s'ajoute aux activités courantes déjà importantes, repose en grande partie sur l'**engagement remarquable** du personnel des CMS.

## ➔ OAI : IRADIS

Depuis le 1er janvier 2015, les OAI sont appelés à fournir aux **employeurs** des conseils, un accompagnement ainsi qu'une formation qui ne s'appuient pas sur des cas particuliers (art. 41, al. 1, let. fbis RAI), soit en amont de l'incapacité de travail.

En Valais, cette nouvelle attribution a pris forme avec le projet IRADIS, élaboré en collaboration avec l'Office AI de Soleure, lequel vise à **promouvoir la santé** en entreprise et à **accompagner les employeurs** (micro- et petites entreprises de moins de 50 collaborateurs) de façon individualisée, en visant la prévention d'absences de longue durée et les risques d'invalidité.

Pour remplir cette mission, une équipe de collaborateurs expérimentés et disposant de larges compétences dans les domaines de la santé au travail, des ressources humaines, de la formation d'adultes et du coaching, accompagne les entreprises dans cette démarche de prévention.

## ➔ Suva : SYRIUS

La Suva a introduit le 7 avril 2015 un **nouveau système informatique** (SYRIUS). Ce dernier doit permettre à moyen terme de garantir la flexibilité requise lors du développement de nouveaux champs d'activité, d'accroître l'efficacité des technologies de l'information et de réduire la complexité des systèmes informatiques. Les collaborateurs seront ainsi en mesure de **régler les sinistres** de manière efficiente et conviviale pour le client.

La Suva a mis à profit dix années d'expériences dans le **Case Management** pour en proposer une forme quelque peu modifiée à partir du 1er janvier 2016, mieux adaptée à la situation. Il s'agit en effet de déterminer, pour chaque cas avec une problématique de réinsertion, le niveau d'intervention ainsi que l'intensité du suivi liés à la situation, selon le **rapport coûts – efficacité**. Il conviendra de rechercher en permanence l'équilibre entre le besoin de suivi des cas en cours et les ressources disponibles. Pour ce faire, le Case manager devra établir des priorités et affecter ses ressources là où elles seront le plus efficaces.

## ➔ Monitoring Transition 1

Le Service de la formation professionnelle (SFOP), par le biais de la Plateforme Transition 1 (T1), doit mettre en place les conditions-cadre pour garantir la prise en charge des jeunes (15-25 ans) en difficulté d'insertion socio-professionnelle. La prémisses d'une telle activité a nécessité l'élaboration d'un **outil de monitoring**. Cet outil permet le suivi et la gestion des jeunes sans solution au sortir de la scolarité obligatoire et en rupture de formation et aussi leur recensement statistique. L'outil de monitoring T1 est donc le résultat de la collaboration entre le SFOP et le SICT par le biais de l'Observatoire valaisan de l'emploi. Il s'inscrit clairement dans une démarche de collaboration interinstitutionnelle (CII) en faveur des jeunes. A ce propos, tous les partenaires de la CII, ainsi que le Service de l'enseignement (SE), ont été sollicités pour la mise en commun des données concernant les jeunes inscrits au sein de leurs propres structures.

Ce partage systématique des informations est réalisé dans le respect de la loi sur la protection des données. Dans un deuxième temps, il est prévu la constitution d'un groupe de travail interdisciplinaire et interservices consacré à la T1. Son objectif sera d'élaborer des stratégies visant la prévention primaire et la détection précoce des situations à risque au sein de l'école obligatoire. Il permettra également d'analyser et de déterminer les offres de formation ou d'accompagnement transitoires.

## ➔ RICRAC.CH

L'Observatoire romand et tessinois de l'emploi (ORTE) a développé, sur mandat de la Conférence romande et tessinoise (CRT) des Services de l'emploi, un **outil d'aide à l'identification des compétences et des métiers** pour toutes les professions Plasta.

L'ORTE a tout d'abord réalisé une base de données contenant pour chacune des professions Plasta une description sur l'activité et une information sur les qualités et compétences spécifiques requises via des "fiches métiers" déjà existantes sur Internet.

Dans un second temps, un outil informatique en libre accès sur Internet ([www.ricrac.ch](http://www.ricrac.ch)) a été développé. Cet outil, qui fonctionne comme un moteur de recherche, a également été conçu de manière à faciliter la maintenance de la base de données.

RICRAC est donc un outil complémentaire aux différents sites existants (espace emploi,...) avec comme avantage principal un gain de temps pour la recherche d'informations.

**CII Valais**  
« **Tous partenaires** »