



Collaboration interinstitutionnelle  
Interinstitutionelle Zusammenarbeit

N°18  
2026

# Newsletter CII

« Tous partenaires »

# VALAIS

AIDE  
ACCOMPAGNEMENT  
digitalisation  
plateforme  
agir

ÉLÈVES

*Reconnaissance*  
attestation  
**compensation**  
INNOVER

# 2026

# Edito

## CII Valais : détecter tôt, agir ensemble, ouvrir des possibles

“

*La CII Valais avance avec une ambition affirmée : offrir à chaque personne en difficulté de vraies chances d'insertion en utilisant les bons outils au bon moment. Que ce soit pour les jeunes en rupture, les élèves ayant besoin d'aménagements (MCDD) ou les adultes en reconversion, l'objectif reste le même : détecter tôt, agir ensemble et ouvrir de nouvelles perspectives.*

*Dans ce paysage en mouvement, les partenaires innovent. Reconnaissance institutionnelle, valorisation des acquis professionnels, formation continue, ...autant... de portes qui s'ouvrent pour révéler des compétences parfois insoupçonnées. Un Valais apprenant, vivant et solidaire où chacun peut évoluer à son rythme.*

*Dans la même dynamique, **aventis** arrive comme un véritable accélérateur : une plateforme unique pour la gestion de l'aide sociale, plus cohérente, plus fluide et mieux connectée aux réalités du terrain. De quoi simplifier la vie des professionnels et, surtout, améliorer la prise en charge et l'accompagnement des personnes.*

*En résumé, nous avançons ensemble, vers un système toujours plus coordonné et résolument tourné vers l'avenir avec, comme leitmotiv, l'Humain au centre de notre action.*

*Bonne lecture et nos meilleurs vœux pour la nouvelle année !*

*Anne Beney Confortola,  
Chargée cantonale de la CII Valais*

”

# Mieux coordonner les mesures de compensation des désavantages ( MCDD ) en Valais

**Depuis deux ans, le canton du Valais renforce la coordination des mesures de compensation des désavantages ( MCDD ) pour les élèves du secondaire II, qu'ils soient en formation générale ou professionnelle.**

Dans la formation générale, une professeure spécialisée coordonne désormais les MCDD dans les collèges, écoles de commerce et de culture générale. Elle soutient les équipes, harmonise les pratiques et veille à une mise en œuvre cohérente des mesures sur l'ensemble du territoire.

Dans la formation professionnelle, un coordinateur ou une coordinatrice MCDD relie les écoles et le monde du travail. Son rôle : former les formateurs, accompagner les établissements et favoriser une inclusion réelle des apprentis, du début à la fin de leur parcours.



## ..... DEPUIS 2024 .....

### DEUX NOUVEAUTÉS MARQUENT UNE ÉTAPE IMPORTANTE

- Des consignes cantonales harmonisées encadrent désormais les pratiques dans la formation générale ;
- Le concept « *L'individu au centre de la formation* » guide la voie professionnelle, avec un accompagnement personnalisé dès l'entrée en apprentissage.

Autre avancée majeure : les nouveaux principes du Département de l'Economie et de la Formation ( DEF ) ( 2024 ) simplifient les transitions entre la scolarité obligatoire et post-obligatoire, en reconnaissant les troubles d'apprentissage comme durables, ce qui est un vrai gain pour les jeunes.

Les effets se font déjà sentir : montée en compétences du personnel éducatif, plus grande sécurité pour les familles et meilleure compréhension des besoins des élèves.

Le canton poursuit sur sa lancée en renforçant les transitions, en formant les équipes et promouvoir une approche plus inclusive soutenue par la stratégie numérique cantonale *Bring Your Own Device* ( BYOD ).

En Valais, l'objectif est clair : offrir à chaque jeune les conditions d'apprentissage qui lui permettent de déployer tout son potentiel.

*Aian Jaffe,  
responsable Plateforme T1*

*Laurent Seppey,  
collaborateur scientifique, Plateforme T1*

# Reconnaissance institutionnelle des acquis informels :

**faire de l'expérience une force pour l'emploi**



**Reconnaitre un parcours professionnel individuel et valoriser l'expérience acquise à travers un dispositif « sur mesure » débouchant sur une attestation cantonale : tel est l'enjeu de la Reconnaissance institutionnelle des acquis informels ( RI ).**

**Mise en place en Valais dès 1997 par les services de l'orientation et de l'emploi, en lien étroit avec les associations professionnelles, la RI offre un cadre officiel de reconnaissance des compétences acquises hors des filières classiques.**

Le contexte est clair : 23 % des adultes valaisans de plus de 25 ans ne détiennent aucun titre post-obligatoire, soit environ 52'000 personnes, un taux légèrement supérieur à la moyenne suisse.

Dans une économie qui subit les aléas de la pénurie de personnel qualifié et qui est en constante mutation, la lisibilité des compétences est cruciale pour les individus comme pour les entreprises. Sans CFC, AFP, maturité fédérale ou spécialisée, il est difficile de faire valoir son savoir-faire. L'absence de qualification accroît le risque de précarité et complique les recrutements.

## Qu'est-ce que la RI ?

La RI désigne le processus officiel par lequel l'autorité cantonale atteste des compétences acquises par la pratique, dans un métier ou un champ professionnel, même lorsqu'aucune certification formelle n'existe. Elle rend visibles des savoir-faire issus de la pratique ou de l'expérience personnelle, que ce soit dans des métiers déjà identifiés au niveau fédéral ou dans des champs professionnels encore non répertoriés. Un règlement cantonal fixe le cadre de la démarche (Lexfind 417.403).

## Les RI en chiffres

41% de femmes	45 ans âge moyen
49% de nationalité suisse	11% poursuivent vers une certification professionnelle pour adultes ( CPA )
13 demandes par année	
468 attestations délivrées depuis 1997	
57% d'engagements dans l'entreprise après le stage	

## Public concerné

La reconnaissance institutionnelle s'adresse principalement à deux catégories de personnes : d'une part, celles qui ne possèdent pas de titre officiel, mais qui ont développé de solides compétences dans un domaine d'activité et, d'autre part, celles qui exercent dans des métiers non couverts par un système de certification formelle ( exemple : projeteur DAO, manœuvre agricole, courtier, etc. ).

La très grande majorité des bénéficiaires sont des demandeurs d'emploi inscrits dans les Offices régionaux de placements (ORP). La RI repose sur la conviction que la capacité d'évoluer et de se former tout au long de la vie doit être reconnue, quelle que soit le contexte d'apprentissage.



## Etapes de la procédure

La mesure comporte les phases suivantes :

- 
- 1** Bilan de compétences dont la trace est une liste personnelle, ciblée et ordonnée des compétences à évaluer. Préparation des modalités d'évaluation en entreprise : choix de l'entreprise en concertation avec l'association professionnelle concernée, planification des échéances.
  - 2** Stage d'évaluation de quatre semaines : observation et évaluation in situ par des professionnels reconnus de la branche, dans le cadre d'un stage pratique en entreprise.
  - 3** Attestation cantonale de compétences : document signé par l'entreprise évaluatrice, l'association professionnelle et l'Office cantonal d'orientation, qui fait état des compétences évaluées et de leur niveau d'exécution.
- 

Bilan de compétences



Stage d'évaluation



Attestation

Identification des compétences  
Établissement d'une liste ordonnée de compétences.

Évaluation des compétences par des professionnels du secteur d'activité concerné, reconnu par leur association professionnelle, dans le cadre d'un **stage pratique** (4 semaines) effectué en entreprise.

Au terme de ces étapes, il est procédé à la remise d'une **attestation** cantonale du RI

## Quelles répercussions pour les bénéficiaires ?

La RI valorise l'expérience pratique et rend les compétences plus visibles sur le marché du travail. Elle améliore l'employabilité (mobilités interne / externe, accès facilité à des formations et à des certifications), renforce la confiance en soi, réduit les inégalités liées à l'absence de diplômes et fluidifie les parcours en levant des freins à la progression ou à la reconversion.

## Et pour les entreprises ?

Pour les entreprises, la RI est un levier de gestion des compétences : meilleure lisibilité des capacités, recrutements objectivés, reconnaissance de compétences transversales et repérage des talents. Elle favorise l'intégration, la fidélisation et la qualité des prestations.

Surtout, la RI est une évaluation « sur mesure » : elle tient compte des compétences transférables, intègre d'éventuelles difficultés linguistiques et s'adapte aux réalités de chaque activité. Les effets positifs sur l'employabilité et la durabilité des trajectoires sont régulièrement observés, tant pour les personnes que pour les organisations.

En résumé, la RI s'impose comme une réponse à la fois innovante, humaine et pragmatique aux défis actuels de la formation et de l'emploi : elle reconnaît la valeur du réel, sécurise les parcours, renforce l'inclusion et aligne mieux les compétences disponibles avec les besoins économiques du canton.

*Lionel Clavien,  
Office d'orientation scolaire, professionnelle et de carrière*

## LES AVANTAGES DE LA RI EN 7 POINTS

1. Evaluation sur-mesure
2. Sur le premier marché du travail
3. Améliore l'employabilité des personnes peu ou non qualifiées
4. Renforce la stabilité professionnelle
5. Encourage à se former davantage
6. Facilite la transition professionnelle pour les personnes avec des compétences diverses particulières
7. Offre des opportunités d'engagement





# Reconnaissance des acquis professionnels ( RAP )

L'Office de l'asile du canton du Valais s'engage à offrir aux personnes qu'il accompagne les meilleures conditions possibles pour favoriser leur intégration dans la société et le monde du travail. Consciente que certains parcours peuvent être éloignés des exigences actuelles du marché, l'institution a choisi de miser sur des formations certifiantes comme levier d'inclusion et de valorisation des compétences.

Les formations proposées dans les domaines de la cuisine, du service et de l'intendance en hôtellerie débouchent sur une **certification RAP**, véritable tremplin vers l'emploi. Cette reconnaissance atteste des savoir-faire pratiques recherchés par des employeurs confrontés à une pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée.

## UNE CERTIFICATION POUR LES PERSONNES SANS PRÉREQUIS

La **RAP** est une certification officielle du **Service de la formation professionnelle** du canton du Valais, en collaboration avec **l'OrTra Santé-social Valais** pour l'intendance et **Hôtel & Gastro formation Valais** pour les métiers de l'hôtellerie-restauration.

Elle a été pensée pour les personnes ne disposant pas des prérequis nécessaires à un CFC ou à une AFP mais souhaitant valoriser leurs compétences par une attestation reconnue.

## Une procédure simple et valorisante

- 1** Durant sa formation, le candidat choisit les compétences qu'il souhaite faire reconnaître.
- 2** Le formateur ou le responsable de stage évalue régulièrement ses progrès et annonce le candidat à Hôtel & Gastro formation Valais.
- 3** Un chef expert planifie ensuite un examen « clé en main », en présence de deux experts et du formateur.
- 4** Une attestation officielle, signée par les partenaires institutionnels et les experts, confirme les compétences validées ainsi que le niveau d'autonomie atteint.

Cette attestation, évolutive, accompagne la personne tout au long de sa carrière et constitue une référence fiable pour les employeurs.

## Des avantages concrets

Pour l'entreprise, la RAP garantit un niveau de compétence reconnu par l'État et les associations professionnelles. Pour le candidat, elle représente **une valorisation concrète de son expérience** et augmente ses chances d'accéder à un emploi stable et durable.

Depuis 2019, **près de 190 attestations** ont été délivrées dans les domaines de la cuisine, du service et de l'intendance. Forts de ces résultats, nous envisageons aujourd'hui d'étendre la certification à d'autres branches économiques.

## Une approche complémentaire à la Reconnaissance institutionnelle (RI)

La RAP s'adresse à toute personne souhaitant faire reconnaître ses compétences pratiques. À l'Office de l'asile, les participants suivent une formation collective de 6 à 12 mois, avec un examen coordonné. À l'inverse, la **Reconnaissance institutionnelle des acquis informels (RI)**, pilotée par l'Office d'orientation scolaire, professionnelle et de carrière, repose sur un accompagnement individuel.

Ces deux démarches, bien que distinctes, partagent un même objectif : **favoriser l'insertion professionnelle** par une approche pragmatique, personnalisée et alignée sur les besoins réels du marché du travail.

*Anne Meunier, collaboratrice scientifique, OASI*



# Le Fonds cantonal pour la formation continue : un levier pour innover et agir

**Du soutien aux proches aidants à la digitalisation des compétences, le Fonds cantonal pour la formation continue des adultes ( FCFCA ) encourage des projets concrets qui renforcent l'employabilité et favorisent la cohésion sociale en Valais.**

Le canton du Valais s'est distingué très tôt par sa politique volontariste en matière de formation continue en instaurant, dès 2001, une loi spécifique. Cette initiative pionnière a inscrit durablement la formation continue dans le paysage législatif cantonal, soulignant son rôle stratégique pour le développement des compétences propres au territoire.

En 2020, la révision de la Loi cantonale sur la formation continue des adultes ( LFCA ) apporte une vision renouvelée : encourager l'employabilité, promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et renforcer les compétences de base, tout en garantissant un accès équitable à des formations adaptées aux besoins et réalités économiques et sociales. C'est dans ce contexte qu'a été créé le Fonds cantonal pour la formation continue des adultes ( FCFCA ).

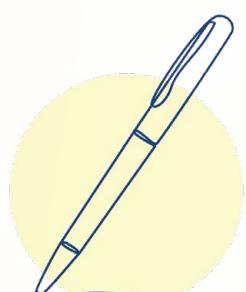
Outil central de cette politique, ce Fonds mutualise les contributions de l'État, des communes, des employeurs,



des indépendants et des employés, mettant chaque année près d'un million de francs à disposition d'institutions délivrant des prestations de formation continue. Cette approche solidaire favorise une répartition équitable des engagements privés-publics et une forte implication du monde professionnel et des partenaires sociaux.

Les projets soutenus concernent des domaines variés : acquisition des compétences de base, digitalisation, adaptation aux besoins du marché du travail ou encore promotion de la formation continue et soutien à la création de nouvelles offres de formation.

Ces axes accompagnent la transformation du monde du travail tout en favorisant également des offres de formation vers les publics les plus vulnérables, notamment les personnes faiblement qualifiées ou en reconversion.



Depuis sa création, le FCFCA a permis de soutenir de nombreux projets d'intérêt public : formations destinées aux proches aidants, cursus dans la transition énergétique, dispositifs de formation numérique ou cours de base favorisant l'accès à l'emploi. Ces initiatives reflètent l'esprit d'innovation et de co-construction des porteurs de projets et la capacité du Fonds à générer un effet de levier dans l'écosystème valaisan de la formation continue.

Le nombre de demandes de financement connaît une croissance régulière, signe d'une prise de conscience accrue de l'importance de la formation continue. Cette progression témoigne de l'efficacité de la collaboration entre institutions, associations professionnelles, partenaires sociaux, prestataires de formation et la Formation continue cantonale.

Dans un contexte de mutations économiques, technologiques et sociales rapides, l'acquisition et la mise à jour des compétences sont devenues des conditions essentielles de l'employabilité durable. Le FCFCA incarne la volonté du canton du Valais de promouvoir une culture d'apprentissage ouverte, inclusive et innovante : un « Valais apprenant », où chaque adulte peut renforcer ses compétences et construire activement son avenir professionnel.



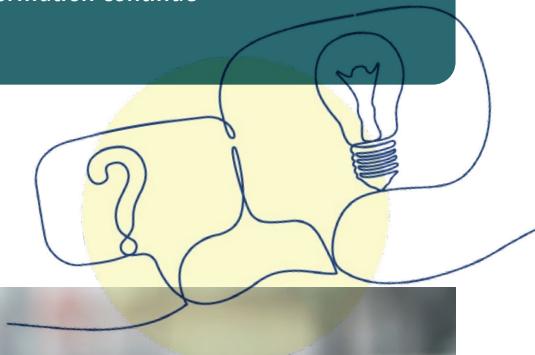
## **Vous souhaitez développer un projet de formation ?**

**Le FCFCA soutient les organisations à but non lucratif, les associations professionnelles, les fondations et les collectivités publiques désireuses d'innover dans le domaine de la formation continue.**

N'hésitez pas à vous renseigner et à déposer votre dossier sur :  
[www.fcfca-kwbf.ch](http://www.fcfca-kwbf.ch)



*Nathalie Baré-Rouiller,  
responsable formation continue*



# La COREM Coordination régionale pour l'emploi

## Reprendre confiance afin de retrouver une place.

La COREM - Coordination régionale pour l'emploi - accompagne les personnes en réinsertion socio-professionnelle par un suivi personnalisé, des formations ciblées et une collaboration renforcée avec les employeurs et le réseau de partenaires (ORP, Services sociaux, Office de l'asile et AI).

### DEPUIS MAI 2025

La COREM a mis en œuvre une formation en compétences de base (ACBC) destinée aux bénéficiaires de l'aide sociale. Elle vise à permettre à chacun de renforcer ses connaissances en français, numératie, technologies de l'information et de la communication ainsi qu'en méthodologie et organisation du travail, tout en participant à des activités favorisant l'autonomie et la mise en pratique des apprentissages.

Cette approche duale permet d'adapter les contenus et les apprentissages aux besoins spécifiques de chaque bénéficiaire, en conciliant formation théorique et mise en situation concrète.

Pour plus  
d'information  
rendez-vous sur :  
[www.corem-sierre.ch](http://www.corem-sierre.ch)



## Un soutien financier au service d'une offre de formation renforcée.

Pour mener à bien ce projet, nous avions besoin d'un soutien financier destiné à développer l'ingénierie de formation, acquérir du matériel pédagogique adapté et produire des supports audiovisuels de présentation de notre nouvelle offre.

Grâce à ce soutien, nous avons pu mobiliser des formateurs spécialisés pour concevoir les processus pédagogiques, équiper nos salles avec du matériel moderne et pertinent, et ainsi proposer une offre conforme aux exigences actuelles de la formation continue pour adultes.

*Céline Splivalo,  
Responsable de secteur COREM, Service Social-Emploi*



# La gestion de l'aide sociale s'unifie sur une plateforme unique

**La gestion de l'aide sociale en Valais s'est modernisée avec la mise en production d'*aventis* le 9 décembre 2025.**

**Conçue pour accompagner les collaboratrices et collaborateurs engagés dans la gestion de l'aide sociale, cette solution renforce la coordination, la cohérence et l'efficacité des processus à l'échelle cantonale.**

Avec **aventis**, les deux systèmes actuellement utilisés en Valais laisseront place à une plateforme unique pour l'ensemble du canton. Son développement s'est fait en étroite collaboration avec les représentants

des utilisateurs des services sociaux des CMS, du Service de l'action sociale, des communes du Valais romand et du Haut-Valais, ainsi qu'avec le fournisseur informatique Diartis.

## Automatisation et gain de temps

Le logiciel **aventis** permet un suivi harmonisé de tous les bénéficiaires de l'aide sociale et intègre un nouvel outil de reporting, améliorant le pilotage à tous les niveaux. Il intègre également le suivi CII pour chaque bénéficiaire. Moderne, intuitif et adapté aux pratiques du terrain, **aventis** répond aux besoins des utilisateurs. Il offre davantage d'automatismes et de contrôles intégrés, devant permettre un gain de temps significatif dans les processus quotidiens.



## Un outil intégré pour une efficacité renforcée

Grâce à son intégration dans l'écosystème informatique fédéral et cantonal, **aventis** contribue à renforcer l'efficacité de l'action publique et à améliorer la qualité du service rendu aux citoyens.

Il communique avec l'Office fédéral de la statistique (OFS) pour l'envoi mensuel des données requises. Il accélère la saisie des données des personnes grâce à son interface avec le référentiel des personnes cantonal (GERES), facilite l'envoi des demandes de subventions de caisse maladie et met à disposition des services de l'Etat identifiés un portail web pour accéder aux attestations d'aide sociale.



## Une formation pour bien préparer les utilisateurs

Cet automne, avant le lancement officiel, une large campagne de formation a permis aux futurs utilisateurs (CMS et Service de l'action sociale) de se familiariser progressivement avec le nouvel environnement de travail. Cet accompagnement avait pour objectif de favoriser l'adhésion des utilisateurs et leur appropriation de l'outil, condition essentielle au succès du déploiement.



## En 2026, le projet **aventis** continue pour le Valais et à l'échelle nationale

En plus des nouvelles améliorations et automatismes prévus courant 2026 dans le cadre du projet, le logiciel continuera d'évoluer et de s'améliorer grâce aux retours d'expérience des futurs utilisateurs d'**aventis** dans toute la Suisse.



*Roland Favre,  
Chef de l'Office de coordination des prestations sociales*

Merci  
pour votre  
lecture !

### CII Valais

Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT)  
Collaboration interinstitutionnelle (CII)  
Av. du Midi 7, 1950 Sion  
Tél. 027 606 73 20  
<https://www.vs.ch/cii>

Anne Beney Confortola  
[anne-francoise.beney@admin.vs.ch](mailto:anne-francoise.beney@admin.vs.ch)