

JOURNÉE INTERINSTITUTIONNELLE

DU 23 SEPTEMBRE 2010

Janvier 2011

TABLE DES MATIÈRES

1.	Programme de la journée	4
2.	Liste des participants	5
3.	Présentations	7
3.1	Souhails de bienvenue	7
	Actualités de la CII.....	8
3.2	Les mesures d'accompagnement des transitions 1 et 2	9
3.3	Regards croisés sur les transitions 1 et 2	10
3.4	Le système du Canton du Valais : Plate-forme – Case management Formation professionnelle (CM FP).....	12
3.5.	Synthèse des discussions en ateliers	19
4.	Synthèse et perspectives	22

Pour ne pas alourdir le texte, la forme masculine, quand elle est employée pour des personnes, peut désigner aussi bien des hommes que des femmes

1. PROGRAMME DE LA JOURNÉE

08 h 30 Bienvenue, ouverture, présentation de la Journée - Actualités de la CII

*Martin Kalbermatter, chef de LA section LMMT-SICT, chef du groupe cantonal de pilotage de la CII
Marie-France Fournier, adjointe de direction OAI, responsable de la réadaptation*

08 h 45 Les mesures d'accompagnement des transitions 1 et 2

Daniel Cordonier, directeur de l'Office d'orientation - VS romand

09 h 00 Regards croisés sur les transitions 1 et 2

*Christian Bonvin, directeur adjoint de l'Office d'orientation - VS romand
Philippe Jaffé, directeur IUKB – professeur Uni GE
Xavier Lavanchy, juge des mineurs – VS romand*

09 h 45 Le système du Canton du Valais : Plate-forme – Case management Formation professionnelle (CM FP)

Claude Pottier, Chef du service de la formation professionnelle – VS

10 h 20 Pause-café

10 h 50 Travail en ateliers représentatifs des partenaires et des régions

12 h 00 Restitution en plénum – synthèse et perspectives.

Jean-Charles Rey, professeur HES, filière travail social

12 h 30 Clôture

Martin Kalbermatter, chef de section LMMT - SICT

12h45 Cocktail dînatoire



2. LISTE DES PARTICIPANTS

SICT SERVICE DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DU TRAVAIL – OFFICES RÉGIONAUX DE PLACEMENT ORP

Bracci Lory, SICT
Buttet Yannick, SICT
Fontannaz Bertrand, SICT
Kalbermatten Peter, SICT
Kalbermatter Martin, SICT
Marko Janine, SICT
Piffeteau Ursula, SICT
Abgottsporn Kurt, RAV Oberwallis
Bregy Manfred, RAV Oberwallis
Lötscher Kurt, RAV Oberwallis
Mathieu Arno, RAV Oberwallis
Russi Carmen, RAV Oberwallis
Schmid Anton, RAV Oberwallis
Schndydrig Jwan, RAV Oberwallis
Schwery Stefan, RAV Oberwallis
Beysard Stéphane, ORP Sierre
Bourdoin Roland, ORP Sierre
D'Angelo Pietro, ORP Sierre
Duarte Inès, ORP Sierre
Fasnacht Michell, ORP Sierre
Beney Anne, ORP Sion
Clerc Gilles, ORP Sion
Evequoz Jean-Jacques, ORP Sion
Glassey Tristan, ORP Sion
Lonfat Michel, ORP Sion
Salman Emir, ORP Sion
Savoy Dominique, ORP Sion
Bender David, ORP Martigny
Berclaz Marie-Christine, ORP Martigny
Duay Jean-Michel, ORP Martigny
Penon Sébastien, ORP Martigny
Volluz Jean-Marie, ORP Martigny
Avanthey Fabrice, ORP Monthey
Clerc-Gautschi Christine, ORP Monthey-St Maurice
Favre Jean-Claude, ORP Monthey-St Maurice
Maret Philippe, ORP Monthey-St Maurice
Turin Véronique, ORP Monthey-St Maurice
Vuadens Cédric, ORP Monthey-St Maurice

OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS OCAI

Berguerand Romaine, OCAI
Blatter Crettenand Fränzi, OCAI
Delaloye Monique, OCAI
Fournier Marie-France, OCAI
Konalian Michel, OCAI
Mathieu Bernahard, OCAI
Michelet-Studer Pascale, OCAI
Ostertag-Varone Valérie, OCAI
Parvex Dominique, OCAI
Protti Anne-Sylvie, OCAI
Rahir Jean-Luc, OCAI
Studer Rainer, OCAI
Zahno Thomas, OCAI

SERVICE DE L'ACTION SOCIALE SAS – CENTRES MÉDICO-SOCIAUX CMS

Blanc Emile, SAS
Darioli Simon, SAS
Duc Marilyn, SAS
Gay-des-Combes Benoît, SAS
Schwery Patricia, SAS
Theler Maud, CMS du Coteau
Germanier Laure, CMS Entremont
Rosset Eliane, CMS Entremont
Bossy Jean-Daniel, CMS Martigny
Décaillet Hélène, CMS Martigny
Luisier Meilland Barbara, CMS Martigny
Urban Thomas, CMS Martigny
Cabral Edina, CMS Monthey
Devanthey Nathalie, CMS Monthey
Duchoud Julie, CMS Monthey
Maillard Patricia, CMS Monthey
Udresy France, CMS Monthey
Brunetti Loredana, CMS Saxon
Dias Liliana, CMS Saxon
Reuse Sylvie, CMS Saxon
Cucinotta Carole, CMS Sierre
Schroeter Julien, CMS Sierre
Dekumbis Ludovic, CMS Sion
Favre Roland, CMS Sion
Michellod-Maret Florie, CMS Sion
Wernimont Michel, CMS Vétroz
Anthony Caroline, CMS Vouvry
Hasani Bastrije, CMS Vouvry
Jahmurataj Flutra, CMS Vouvry
Thétaz Olivier, CMS Vouvry
Bayard Raoul, SMZ Brig
Gretz Nina, SMZ Brig
Heinzmann Anja, SMZ Brig
Salzmann Karin, SMZ Brig
Amstutz Corinne, SMZ Leuk
Bauer Sabine, SMZ Leuk
Kalbermatter Rafaela, SMZ Leuk
Kalbermatter Marc, SMZ Visp
Imboden-Schmidpeter Tamara, SMZ Zermatt-Täsch-St Niklaus
Neuwirth Michaela, SMZ Zermatt-Täsch-St Niklaus
Werlen Christine, SMZ Zermatt-Täsch-St Niklaus

SERVICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE SFP – OFFICE D'ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE OSP - BIZ

Besse Bruno, SFP
Clivaz Gérard, SFP
Grau Joël, SFP
Pottier Claude, SFP
Antille Gorette, OSP
Bonvin Christian, OSP
Boser Frédérique, OSP

Calabretto Viviane, OSP
Cardinaux Myriam, OSP
Cordonier Daniel, OSP
Crettaz Valérie, OSP
Debons Lucienne, OSP
Délèze-Devanthery Arlette, OSP
Germanier Martine, OSP
Moix Adrienne, OSP
Montandon Katia, OSP
Pasche Lorena, OSP
Seppey Françoise, OSP
Stalder Nathalie, OSP
Vergère Cédric, OSP
Vernaz Nadia, OSP
Zgrabben Mélanie, OSP
Kuonen Manfred, BIZ Brig
Schnyder Daniel, BIZ Brig
Zurbriggen Edgar, BIZ Brig

LIGUE VALAISANNE CONTRE LES TOXICOMANIES LVT

Aerni Claude-Alain, LVT
Barman Jean-Daniel, LVT
Claret Georges-Alain, LVT
Contat Jérôme, LVT
Guntern Claude, LVT
Loye Anne-Sophie, LVT
Mayor Daniel, LVT
Ruf Stefan, LVT
Vuillamoz Philippe, LVT

SUVA

Bochatey Jean-Jacques, Suva
Castagna Claude, Suva
Evequoz Pascal, Suva
Varone Pierre-Dominique, Suva
Walker Roland, Suva
Zufferey Pierre-Alain, Suva



3. PRÉSENTATIONS

3.1 Souhais de bienvenue

Martin Kalbermatter, chef de section LMMT – SICT

Je vous souhaite la bienvenue à cette journée au nom du groupe cantonal de pilotage de la CII. Je suis heureux que vous ayez pris le temps de participer à cette rencontre.

J'ai consulté les programmes des journées CII organisées ces dernières années pour la préparation de cette journée. La première journée CII, organisée le 21 novembre 2002, avait pour thème la philosophie des mesures cantonales de réinsertion. Les débats des années suivantes ont porté sur les modifications des dispositions légales (LACI 2003, puis 4^{ème} et 5^{ème} révision de l'AI). Il devrait en aller de même dans le futur : le peuple doit se prononcer sur la 5^{ème} révision de l'assurance-chômage, la 6^{ème} révision de l'AI est en préparation, et des lois qui concernent notre domaine d'activité sont actuellement en préparation sur le plan cantonal.

« Change happens ». Que ce soit sur le plan législatif ou lors de changements de collaborateurs, etc. Il nous incombe de façonner ces changements, de surmonter les obstacles qui se présentent et de mettre à profit toutes les chances qui se présentent, dans l'intérêt des personnes concernées.

Le projet pilote CII-MAMAC se termine le 31 décembre 2010 !

Mais il existe une volonté affirmée de poursuivre l'expérience aussi bien sur le plan national que sur le plan cantonal. Le label « CII-MAMAC » disparaît et sera intégré dans la CII dès 2011. Les ressources existantes dans le cadre de la CII-MAMAC seront toujours à disposition et les ressources disponibles pendant la phase de projet (env. 5 postes répartis sur 25 collaborateurs) le seront dans le cadre de la CII 2011.

Marie-France Fournier, cheffe de projet, vous présentera les résultats et les perspectives du projet.

J'aimerais remercier tout particulièrement les personnes qui ont travaillé sur ce projet. Nous espérons pouvoir continuer à compter sur votre collaboration à l'avenir.

La collaboration entre l'AC et l'aide sociale est un thème d'actualité sur le plan national. Une vaste étude sur cette question, menée par KEK-CDC Consultants, sur mandat de la direction du travail du SECO, esquisse 11 recommandations.

La lecture de ces recommandations montre que le Valais joue dans la « Ligue des Champions » dans le domaine de la CII.

Ceci est dû avant tout à l'esprit d'ouverture face à la nouveauté et à la volonté des personnes qui collaborent au projet de ne pas économiser leurs efforts. De plus, le Valais va présenter des projets pilote sur la thématique de la collaboration entre l'AC et l'aide sociale.

Nous sommes conscients que la CII ne disposera pas de moyens financiers supplémentaires. Mais elle nous autorise toutefois à utiliser les ressources existantes de manière plus ciblée. L'effort supplémentaire que nous fournissons dans le cadre des projets portera ses fruits dans le futur.

Cette journée porte avant tout sur l'entrée des jeunes dans le marché du travail.

Le premier point de chute pour ces jeunes est l'orientation professionnelle et la formation professionnelle. C'est pourquoi le contenu de cette journée a été conçu par le Service de la formation professionnelle. Je les remercie pour ce travail.

Actualités de la CII

Marie-France Fournier, adjointe de direction OAI, responsable de la réadaptation

Un bilan positif peut être tiré des 3 ans du projet CII-MAMAC en Valais.

Une véritable culture MAMAC s'est développée parmi les partenaires concernés, avec des répondants qui travaillent au service des bénéficiaires, indépendamment de l'institution à laquelle ils sont affiliés. Chacun des partenaires a appris à mieux connaître les dispositifs et les mesures des autres institutions, ce qui a permis d'améliorer la qualité des prises en charge. Une unité de pratique entre les institutions valaisannes s'est ainsi créée sur le terrain.

Les processus de travail mis en place fonctionnent plutôt bien. La présence d'un médecin lors de l'assessment est un point fort et il est souhaitable que cette présence soit maintenue pour la suite du projet.

Les conventions cantonales, qui définissent les règles du jeu ont été signées en 2009 ; elles doivent encore être opérationnalisées. Parmi les points à améliorer pour l'opérationnel, on peut relever la nécessité de mieux définir ce qu'est un cas MAMAC, en déterminant plus précisément les critères et les facteurs de risque. La détection précoce pourra ainsi être améliorée. Il faut également trouver le moyen d'inciter les institutions à déclarer les cas qui relèvent de MAMAC, et ce, indépendamment de la charge de travail des collaborateurs.

L'expérience CII-MAMAC s'est avérée très utile et nous souhaitons qu'elle continue dans l'intérêt des bénéficiaires. Il conviendra de passer de « la réaction à la prévention ». Cela signifie évaluer les facteurs de risques qui pourraient amener à une problématique complexe et prendre en charge les personnes avant que celle-ci ne soit installée. Cela passera par un changement de culture, en posant la question de la CII au début de la prise en charge dans chaque dispositif.

STATISTIQUE DU PROJET CII-MAMAC VALAIS 2007-2010

CANTON DU VALAIS KANTON WALLIS		GRP OFFICE REGIONAL DE PLACEMENT Groupement valaisan des Centres médico-sociaux Walliser Vereinigung der sozialmedizinischen Zentren		suvacare Prestations et réadaptation		AI IV OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS KANTONALE IV-STELLE WALLIS		
Projekt IIZ-MAMAC Wallis / Projet CII-MAMAC Valais								
Statistique du projet CII-MAMAC Valais 2007-2010								
du 1.06.2007 au 30.06.10		Valais	Bas-Valais	Valais central	Oberwallis			
Cas annoncés	258		131	83	44			
- CMS	138		82	33	23			
- OAI	32		12	7	13			
- ORP	80		36	37	7			
- SUVA	8		1	6	1			
Cas en cours	71		41	19	11			
- avec case-management	60		37	12	11			
Cas liquidés	122		52	53	17			
- sur le 1er marché	37	30.33%	16	30.77%	15	28.30%	6	35.29%
- prise en charge aide sociale	6	4.92%	4	7.69%	1	1.89%	1	5.88%
- prise en charge AI	30	24.59%	11	21.15%	15	28.30%	4	23.53%
- prise en charge AC	1	0.82%	1	1.92%	0	0.00%	0	0.00%
- manque de coopération	29	23.77%	14	26.92%	12	22.64%	3	17.65%
- MAMAC non compétente	5	4.10%	1	1.92%	3	5.66%	1	5.88%
- autre / santé	14	11.48%	5	9.62%	7	13.21%	2	11.76%
Cas CII	65		38	11	16			

3.2 Les mesures d'accompagnement des transitions 1 et 2

Daniel Cordonier, directeur de l'Office d'orientation scolaire et professionnelle du Valais romand

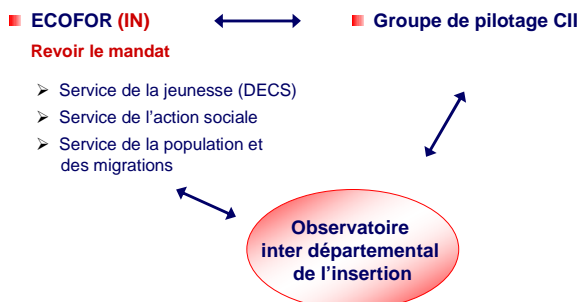
RAPPELS HISTORIQUES

- **2001** **Rapport Optima**
 - Nouvelle structure
 - groupe de pilotage cantonal
 - 3 groupes régionaux
 - entretiens de coordination
 - Intégration de l'OSP (CIO) et de l'AI
 - Formation inter institutionnelle et journées communes
 - Formulaires harmonisés et base de données commune
- **2002 à 2008** **Mise à jour et signature de diverses conventions bilatérales**
- **2006** **Projet CII-MAMAC**
Lettre officielle du Conseil d'Etat sur la CII
- **2009** **Convention de collaboration inter institutionnelle globale (CII-Valais)**

LES BONNES PRATIQUES

- **Projet transition CDIP (2006-2010)**
 - Faire pour chaque élève un bilan de situation
 - Impliquer les parents
 - Harmoniser les exigences (plans d'études communs)
 - Mettre à disposition des mesures complémentaires (case management et autres)
 - Relier les structures existantes
- **ECOFOR (Conseil d'Etat)**
 - Réunit les responsables du Département de l'économie et ceux de l'éducation
 - Intègre dans les projets des représentants du monde économique
 - Pilote la plate forme « Insertion des jeunes » (projet)
 - Coordonne les mesures touchant à la transition 2 (projet)

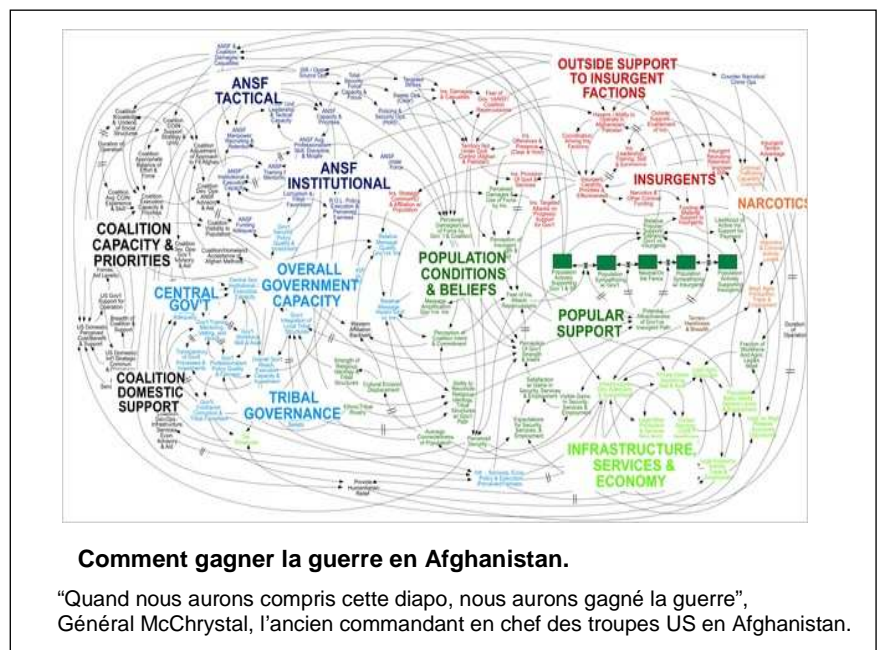
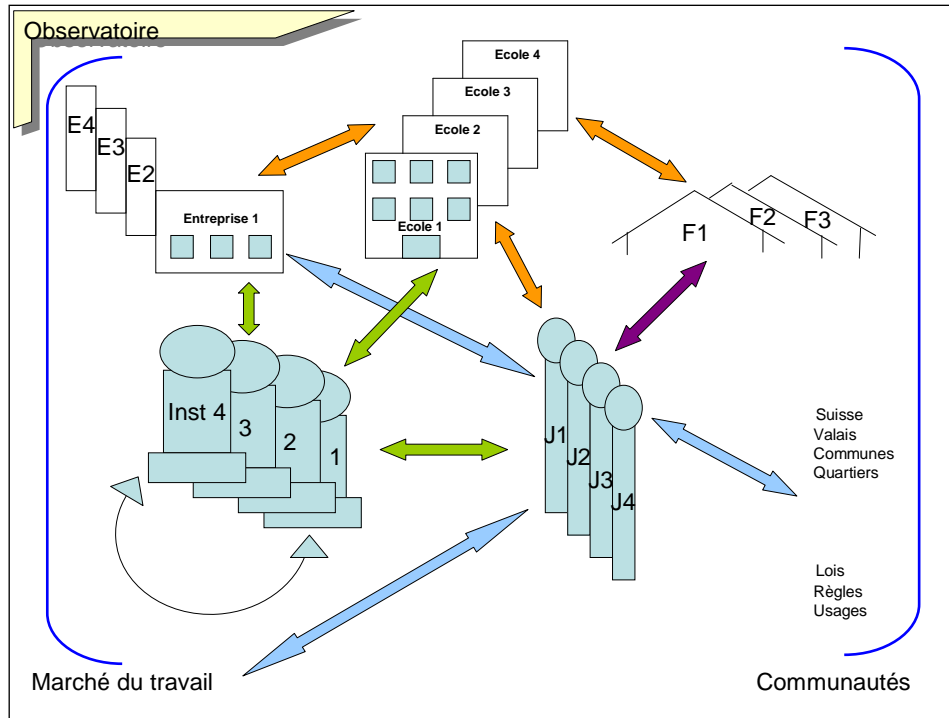
VERS UN NIVEAU SUPERIEUR DE COORDINATION



3.3 Regards croisés sur les transitions 1 et 2

Christian Bonvin, directeur-adjoint de l'Office d'orientation Valais romand
 Philippe Jaffé, directeur IUK, professeur Uni Genève
 Xavier Lavanchy, juge des mineurs Valais romand

3 regards critiques et engagés sur les problèmes, enjeux et défis qui se présentent à l'ensemble des partenaires : un essai d'intégration des approches, des pratiques et des exigences sur le plan du droit, des rôles et de l'intervention.



POINTS DE VUE

... sur les jeunes en général

« Majoritairement, les jeunes vont bien », Ch. Bonvin

« Avec les jeunes on perd son latin », P. Jaffé

« Certains jeunes sont en grève. Ils sont difficiles à mettre en mouvement », X. Lavanchy

... sur le monde du travail

« Il y a souvent un écart entre les souhaits des jeunes et la réalité du terrain », C. Bonvin

« Nous avons un devoir de formation de l'enfant, de promouvoir dans son développement dans le but de le rendre autonome », C. Bonvin

« L'entreprise a un rôle citoyen à jouer ; elle a une importance dans la société pour aider les jeunes en difficulté », X. Lavanchy

... sur la famille

« L'orientation du jeune est du devoir des parents », C. Bonvin

« Le rôle de la famille est d'amener le jeune à se développer », P. Jaffé

« La famille a un rôle normatif important », X. Lavanchy

... sur l'école

« L'école formate les jeunes, leur donne un cadres, des règles, mais elle ne tient pas toujours compte de leur spontanéité », P. Jaffé

« Depuis 10 ans, nous voyons moins de problèmes pénaux à l'école en Valais », X. Lavanchy

« La nouvelle loi sur le cycle d'orientation sera plus « orientante » », Ch. Bonvin

... sur l'Etat

« L'Etat doit lisser les disparités et donner un maximum d'égalité de chances à tout le monde », P. Jaffé

« L'Etat est une émanation administrative à qui il s'agit de donner une face humaine », P. Jaffé

En conclusion

« En fait-on assez au niveau de la relation entre les jeunes et le marché du travail? », C. Bonvin

« Il est difficile de faire passer auprès des jeunes le message que chacun a un rôle à jouer dans la société et que le travail contribue à construire la société », X. Lavanchy

« Les jeunes sont des caméléons malléables », P. Jaffé



3.4 Le système du Canton du Valais : Plate-forme – Case management Formation professionnelle (CM FP)

Claude Pottier, Chef du service de la formation professionnelle – VS

1. La problématique 1/2

Objectifs CDIP:

Amener à 95%, d'ici à l'année 2015, le taux de diplômés du secondaire II;
Éviter les pertes de temps dues à un changement de place d'apprentissage ou d'école ou aux années d'attente;
Détecter les problèmes à temps (dès la scolarité obligatoire) et agir en conséquence.

Objectifs OFFT: (Case management formation professionnelle)

Le CM-FP a pour but d'identifier à temps les jeunes à risques ou les jeunes aux problèmes multiples, de les observer de façon continue et de les accompagner pendant une certaine période (jusqu'à l'obtention d'un certificat du degré secondaire II).

Le soutien des jeunes en difficulté afin qu'ils deviennent autonomes (Empowerment) ainsi que l'accroissement de l'efficacité et de l'efficacité grâce à une conception solide et à une conduite performante des processus sont au centre du case management.

1. La problématique 2/2

- Complexité des questions à traiter et des interventions nécessaires
- Nombre des acteurs et leur mise en réseau
- Coordination des mesures et des projets en cours de réalisation
- Facteur temps / durée des projets
- Ressources nécessaires (temps, finances)

2. Définitions

La transition Case management form. prof.

Formation postobligatoire degré secondaire II

Scolarité obligatoire

2.1. Transition I

- Amélioration et facilitation du passage entre la fin de la scolarité obligatoire (C.O.) et le secondaire II (post-obligatoire);
- Optimisation des offres passerelles et transitoires;
- Projet professionnel et choix d'une future profession **VS** choix d'une formation

2.2. Case Management FP

Le CM-FP s'adresse à des jeunes à partir de la 7^{ème} année scolaire et à de jeunes adultes de moins de 24 ans qui :

- ne trouvent pas d'emploi après la fin de leur scolarité obligatoire
- arrêtent leur apprentissage
- ne réussissent pas leur examen de fin d'apprentissage
- ne trouvent pas d'emploi après la fin de leur apprentissage.

La réalisation du concept de case management englobe les sept phases suivantes :

1. Identification (bilan)
2. Contact, clarification
3. Établissement du profil, analyse de la situation (Assesment)
4. Définition des objectifs, planification des mesures
5. Coordination, coopération
6. Observation, surveillance
7. Évaluation

2.2. Case Management FP

7^{ème}/8^{ème} année scolaire → 9^{ème} année scolaire → Degré secondaire II

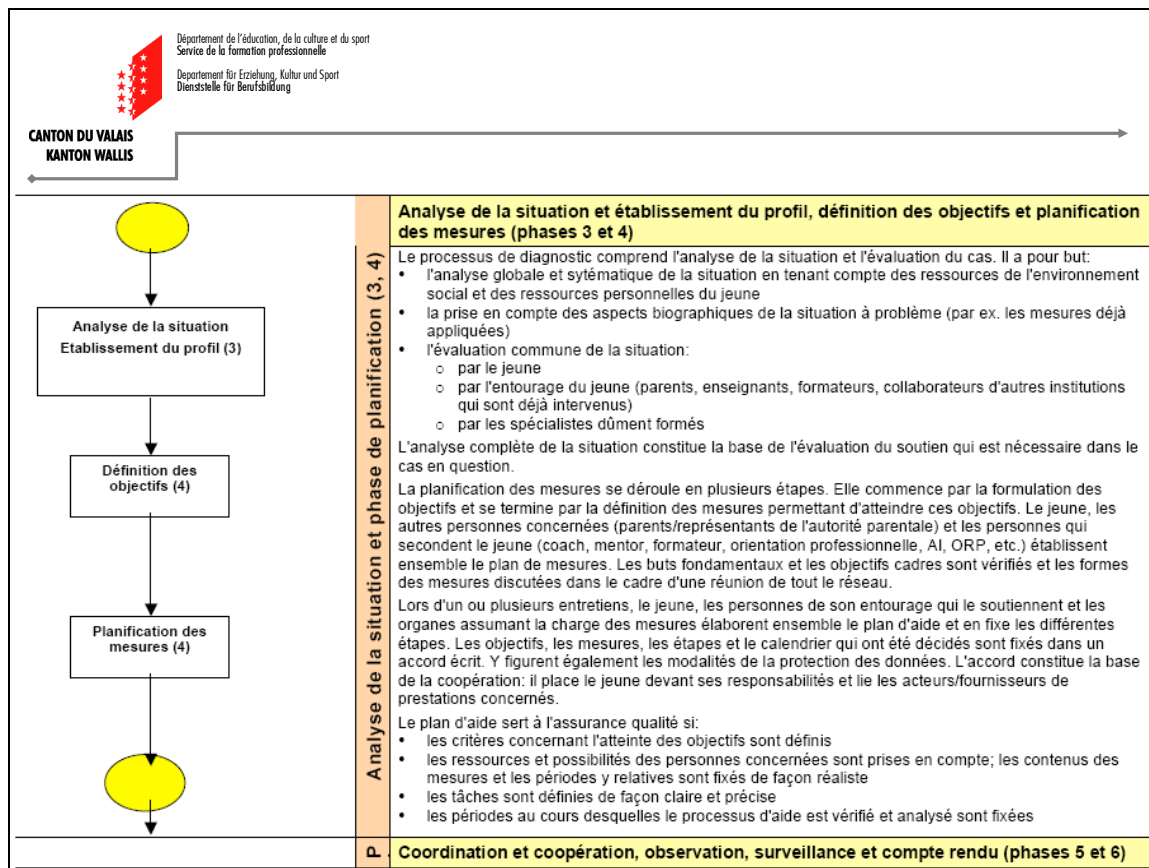
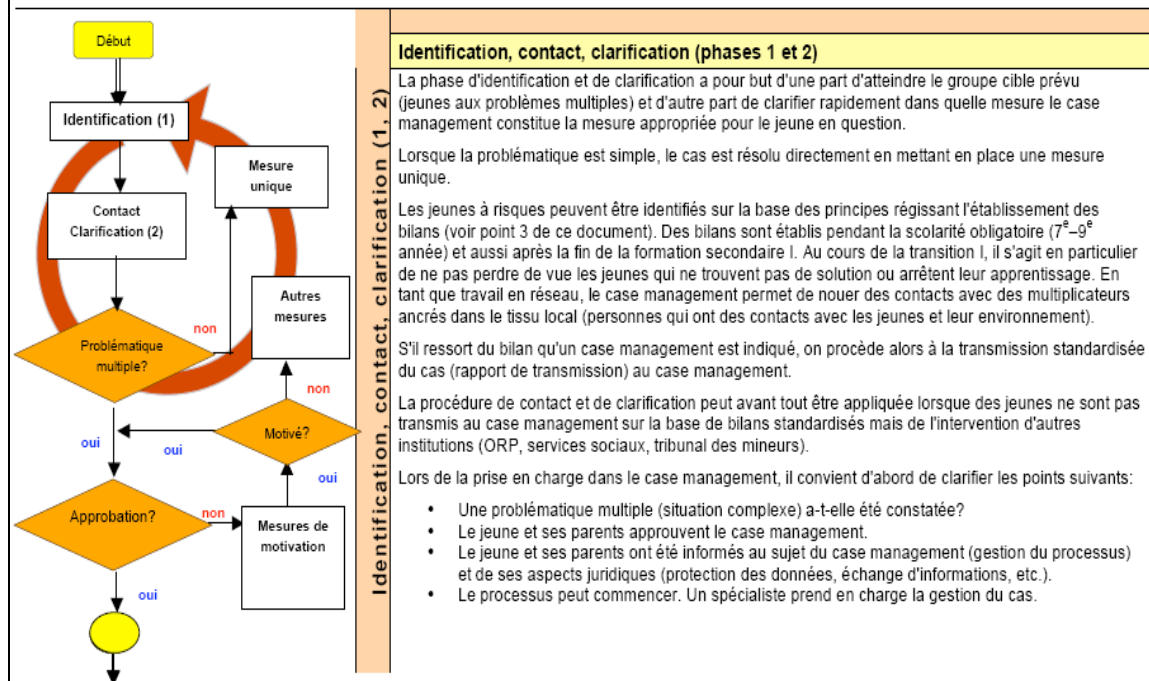
Offre transitoire

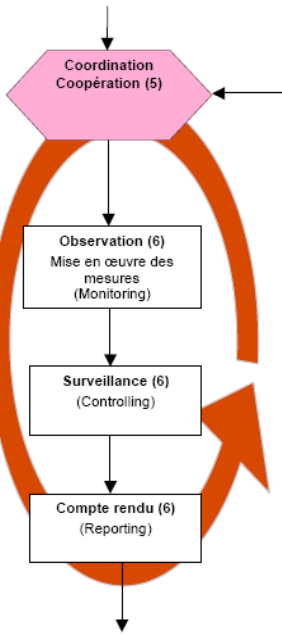
Formation professionnelle initiale

Mesures complémentaires

1. Identification, recensement et observation permanente du groupe à risques
2. Choix d'une profession
3. Transition
4. Formation professionnelle initiale
5. Mesures complémentaires
6. Évaluation
7. Évaluation

Les différentes phases du processus CM-FP





Le case management fait la distinction entre la coordination axée sur le système (I) et la coordination axée sur le processus (II). Cela permet de répartir les tâches sur plusieurs case manager.

- (I) Le case manager coordonne les différentes offres ainsi que les activités des diverses institutions. En outre, il fait le lien entre les possibilités de soutien formel ou informel. Il connaît les interfaces entre les organes assumant la charge des prestations et les institutions, et il les coordonne.
- (II) Le case manager joue le rôle d'intermédiaire entre le jeune, les personnes qui le soutiennent et les organes qui prennent en charge les prestations. Il met en place des mesures adaptées aux besoins du jeune, les coordonne et noue des contacts avec les organismes qui proposent des prestations de service ou de soutien.

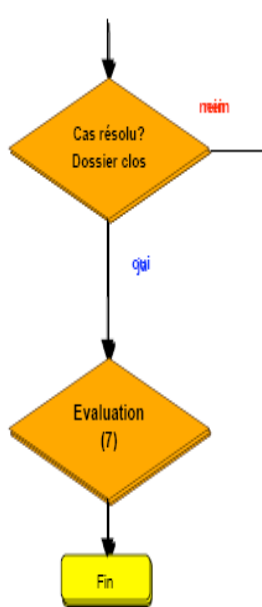
Les tâches de coordination présentent les caractéristiques suivantes:

- Communiquer – fixer, planifier et coordonner l'échange d'informations avec tous les partenaires concernés (base de données)
- Coopérer – entretenir les contacts / rechercher en commun des solutions
- Coordonner – faire concorder les différents processus
- Travailler en réseau

Le processus de controlling dirige, règle et suit la gestion du cas en question. Cela étant, on peut faire une distinction entre le controlling stratégique et le controlling opérationnel. Le premier se rapporte au rôle et à la fonction du case manager. Le second se concentre sur la réalisation du plan de mesures, à savoir:

- l'engagement des personnes impliquées (acteurs, jeunes, personnes concernées): dans quelle mesure ces personnes sont-elles capables de respecter les accords? sont-elles dépassées? leurs connaissances spécifiques suffisent-elles?
- les façons d'opérer et les mesures mises en route: sont-elles efficaces ou n'atteignent-elles par leur but?
- l'impact de l'environnement du jeune
- la coopération entre les institutions et les organes assumant la charge des prestations
- le rapport entre les moyens mis à disposition et les charges
- les coûts occasionnés par les mesures et le financement de celles-ci

Un compte rendu à intervalles réguliers permet de documenter l'évolution du cas. Les personnes qui s'occupent du cas ont accès à ces informations (plate-forme électronique d'échange de données).



Clôture

Lorsque les objectifs fixés sont atteints, il est possible de clore le cas. Les critères définis dans le plan de mesures et concernant la façon d'atteindre les objectifs ainsi qu'un controlling sérieux permettent au case manager de décider de clore ou non un cas.

Le déroulement du cas est étudié et évalué sur la base des objectifs qui avaient été fixés (réunion de clôture).

Si les problèmes ne sont pas résolus, on procède à une dernière évaluation. Des mesures complémentaires sont alors mises en place et coordonnées entre elles (Reassessment).

Evaluation des prestations et des effets sur les personnes et le système (phase 7)

Lorsque le cas est terminé, il est évalué. A cet effet, on se réfère à la documentation rassemblée au cours des différentes phases du processus (Reporting), aux entretiens menés avec les personnes concernées, aux réactions etc. Les prestations, les répercussions et les succès sont alors évalués sur la base de critères d'efficacité et d'efficience. La coopération entre les organes assumant la charge des mesures (acteurs), les structures du système, les compétences professionnelles lors de la réalisation des mesures sont également pris en compte dans l'évaluation. Les résultats sont regroupés puis intégrés dans l'évaluation nationale. Ils permettent aussi aux instances politiques de vérifier les effets du case management et de poursuivre leur planification.



Liste des critères 1/2

- **a) Compétences personnelles (volonté d'apprendre et attitude face au travail)**
 - participe activement en classe
 - travaille de manière autonome
 - évalue ses propres capacités de manière objective
 - utilise des stratégies d'apprentissage
 - se forge sa propre opinion
 - etc.
- **b) Compétences sociales**
 - collabore avec les autres pour mener à bien une tâche
 - gère les conflits avec fair-play
 - sait adopter un autre point de vue
 - parvient à s'imposer de manière appropriée
 - a une approche constructive face aux critiques
- **c) Connaissances**
 - mathématiques
 - français
 - connaissance de l'environnement (biologie, physique, chimie)
 - allemand
 - anglais
 - activités artistiques, créatrices et manuelles
 - compétences professionnelles (pour les jeunes en formation professionnelle initiale)



Liste des critères 2/2

- **d) Environnement social (famille, groupes de jeunes du même âge, associations, etc.)**
 - implication des parents ou représentants de l'autorité parentale
 - intérêt pour l'école
 - intérêt pour les activités du domaine professionnel
 - attitude face à la formation et à l'école
 - difficultés familiales
 - situation personnelle
 - intégration
 - connaissances linguistiques
- **e) Santé**
 - problèmes de dépendance (drogue, alcool)
 - surpoids préoccupant pour la santé
 - anorexie, boulimie
 - problèmes psychiques
- **f) Maturité en ce qui concerne le choix professionnel (pour les jeunes qui n'ont pas encore commencé une formation initiale)**
 - est motivé à choisir une profession et à rechercher une place d'apprentissage
 - perçoit clairement ses points forts et ses points faibles
 - se représente de manière réaliste les exigences de la profession souhaitée
 - possède des connaissances sur le monde du travail
 - formule des souhaits et des objectifs professionnels clairs
 - reçoit le soutien de son environnement social



Évaluation et recours au CM-FP

A	probablement pas ou peu de difficultés → pas de mesures particulières	<ul style="list-style-type: none"> évaluation par l'enseignant/le formateur 	cours normal de la formation
B	difficultés identifiées → soutien proposé dans le cadre de l'école (en règle générale par l'enseignant ou à travers des services et prestations internes à l'école); probablement peu de problèmes lors de l'intégration professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> évaluation par l'enseignant/le formateur entretien avec les parents et avec le jeune 	
C	incertitude → observation à poursuivre, soutien interne et/ou externe plus étendu à envisager (par ex. travail social en milieu scolaire ou conseil en éducation) recours au responsable du CM FP.	<ul style="list-style-type: none"> évaluation par l'enseignant/le formateur entretien avec le jeune, ses parents ou avec le jeune adulte nouvelles investigations (par ex. réexamen des mesures prises dans le cadre de l'école, évtl. table ronde avec tous les intéressés, etc.) 	phase d'investigation
D	cas problématique → prescription de diverses mesures de soutien internes et/ou externes décision d'entreprendre un CM FP	<ul style="list-style-type: none"> évaluation par l'enseignant/le formateur entretien le jeune, ses parents ou représentants de l'autorité parentale ou avec le jeune adulte nouvelles investigations avec les personnes et organismes concernés (table ronde) mise en place de mesures de soutien et d'encadrement 	case management de la formation professionnelle

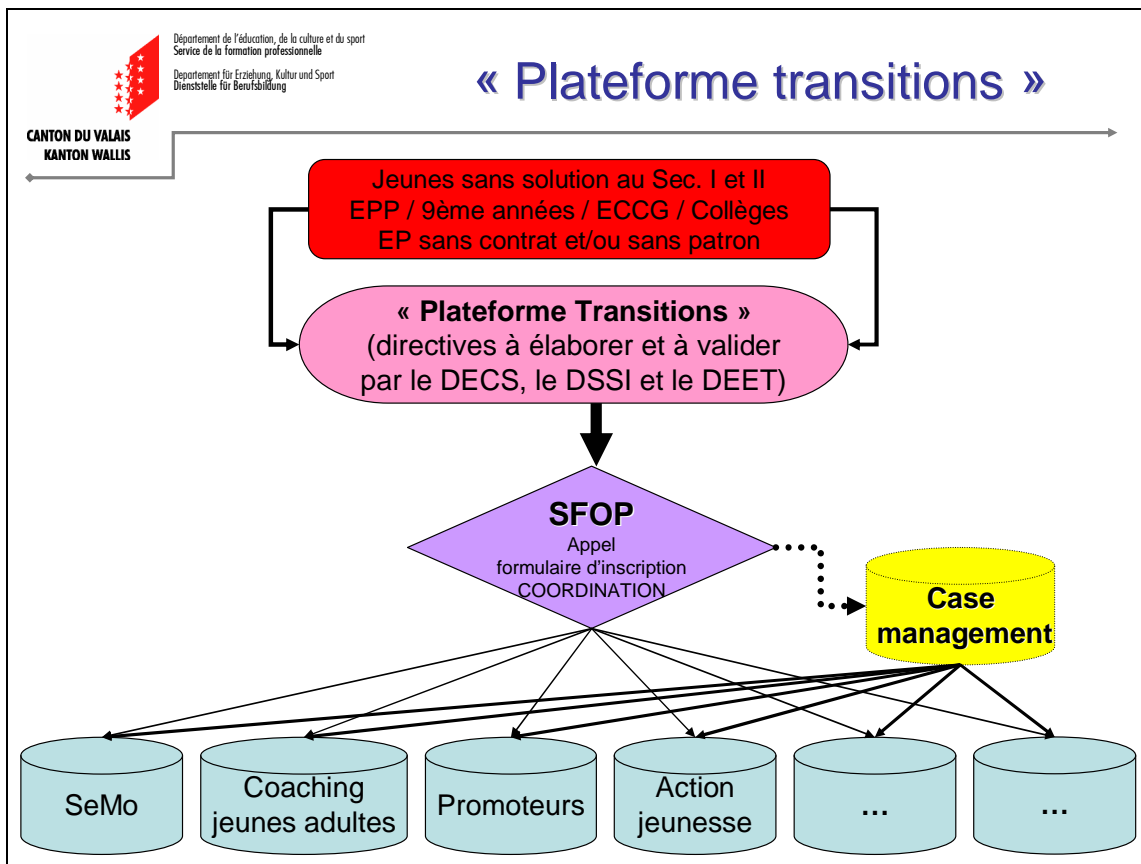
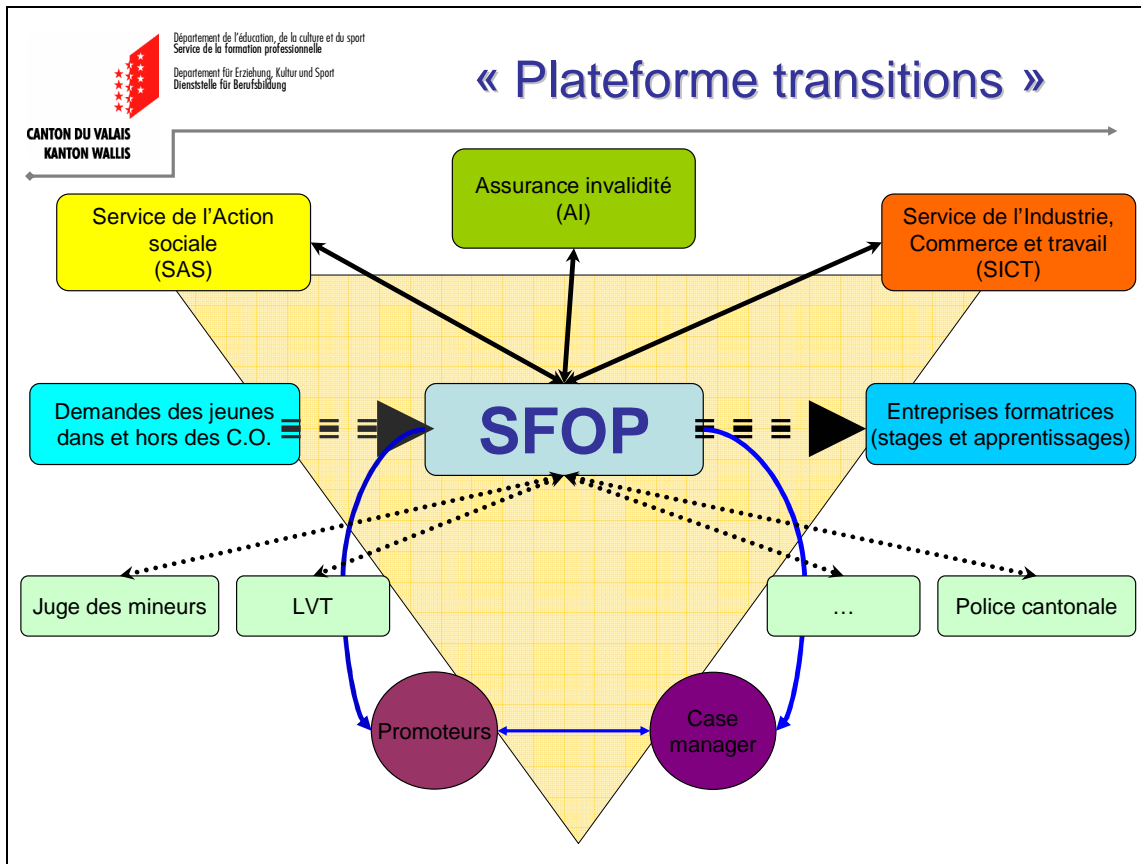


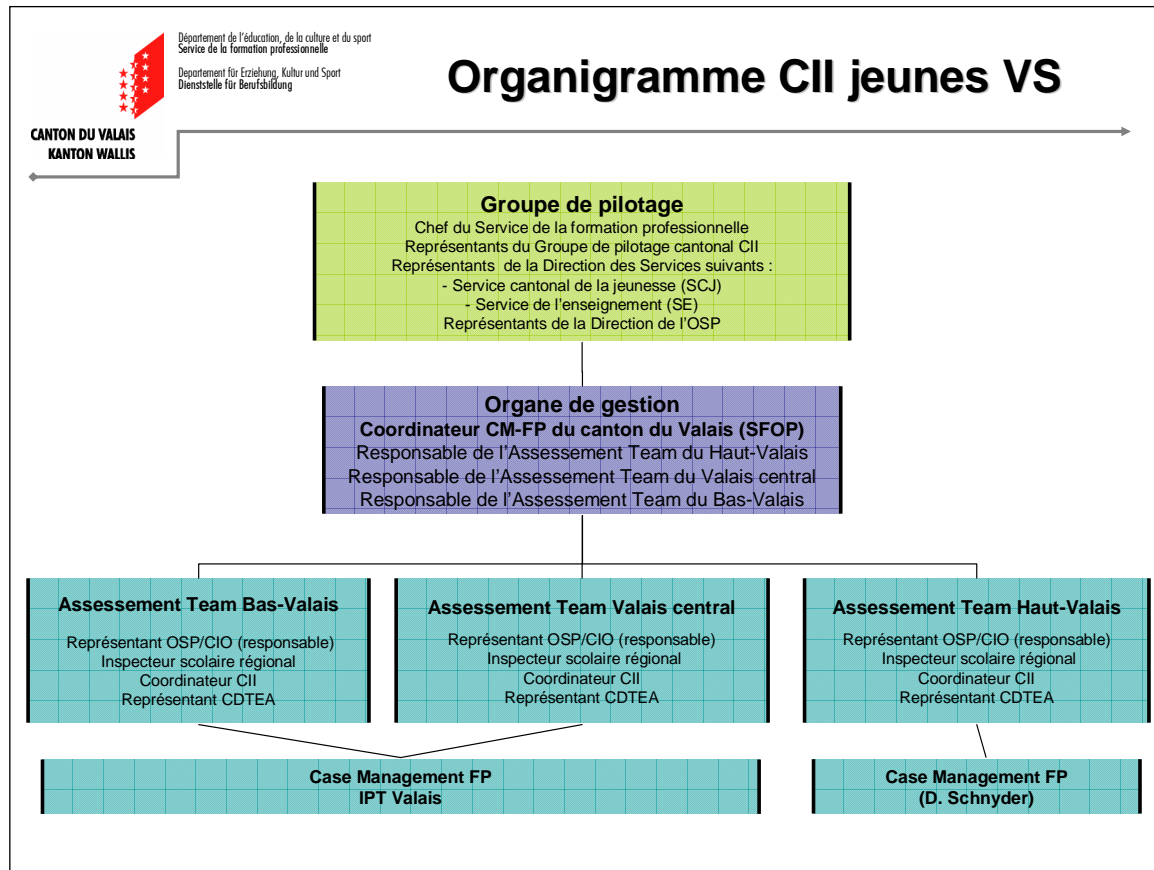
Limites du CM-FP

Le case management est un système de renfort dans le domaine de la formation ayant pour but l'intégration professionnelle. Lorsque la capacité à se former, chez un jeune, est très fortement limitée, le case management fait place à d'autres solutions, notamment dans les situations suivantes:

- cas relevant de l'assurance-invalidité (mesures prises par l'AI)
- alcoolisme et toxico-dépendances (suivi médico-thérapeutique)
- maladies psychiques (suivi médico-thérapeutique)
- absence de coopération / attitude réfractaire durable
- non respect des engagements pris dans le cadre du CM FP

Lorsque le CM atteint ses limites, il ne s'agit pas d'abandonner le jeune ou le jeune adulte à son sort mais de veiller à ce qu'il soit dûment pris en charge par une instance spécialisée. La transmission du cas doit s'effectuer dans les règles avec remise d'un dossier complet à la nouvelle instance compétente.





Département de l'éducation, de la culture et du sport
 Service de la formation professionnelle
 Department für Erziehung, Kultur und Sport
 Dienststelle für Berufsbildung

5. Questions ouvertes

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

- Le modèle de la « CII-Mamac » est-il le bon modèle pour la transition I et le Case management form. prof. ?
- Comment transférer au mieux les bonnes pratiques et les expériences/compétences acquises de la CII-Mamac à la « CII jeunes » ?
- Durabilité et ressources allouées ?
- Adhésion de tous les partenaires impliqués ?
- Bases et protection des données ?
- ...

Département de l'éducation, de la culture et du sport
 Service de la formation professionnelle
 Department für Erziehung, Kultur und Sport
 Dienststelle für Berufsbildung

Calendrier et planning

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

- Finalisation des projets de plateforme et de Case management FP entre octobre et décembre 2010;
- Mise en place du système de Case Management form. prof. selon « Organigramme CII jeunes VS » dès janvier 2011;
- Réglages du système durant l'année 2011.

Département de l'éducation, de la culture et du sport
 Service de la formation professionnelle
 Department für Erziehung, Kultur und Sport
 Dienststelle für Berufsbildung

Suite...

CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

- Processus en cours de finalisation;
- Toutes les impulsions, suggestions, critiques et propositions discutées et présentées au cours de la journée seront analysées et intégrées dans le dispositif;
- **Merci de votre attention, de votre apport et de votre collaboration future...**

3.5. Synthèse des discussions en ateliers

LES OPPORTUNITÉS

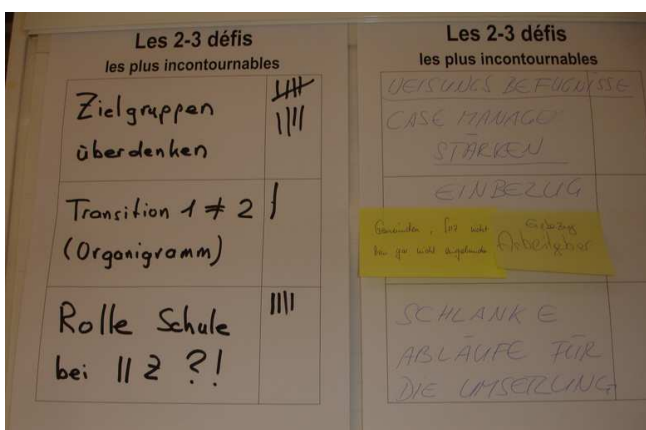
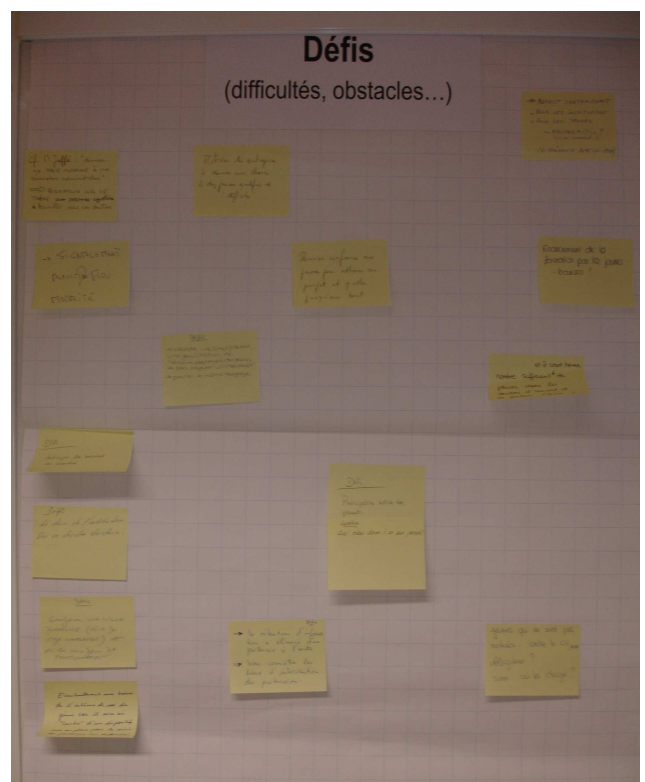
Collaboration Esprit d'équipe	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informations claires et fluides des divers partenaires ✓ Dégager une culture comme collaboration ✓ Bienfait du travail en réseau pour aider les jeunes « on est plus intelligent à plusieurs » ✓ Comment tenir compte de structures existantes et de leurs forces ✓ Critère central : perspectives professionnelles ?
Prévention	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plus précoce encore ✓ Prévention plutôt que réaction
Détection	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Une détection précoce permet de ne pas laisser les jeunes sur le carreau. Aucun jeune ne doit sombrer ✓ Améliorer, détecter le signalement, après l'école obligatoire ✓ Pertinente ✓ Détection précoce = une chance et une opportunité
Sentiment de sécurité, état d'esprit	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre le jeune au centre de l'action et le rendre participatif ✓ Structure claire et unique vers laquelle on peut s'adresser lorsqu'on sait un jeune en difficulté ✓ Centraliser, systématiser, structurer la démarche ✓ Suivi et accompagnement en cas de difficultés ou d'échecs ✓ Meilleures prise en charge des jeunes en fin de scolarité ✓ Accompagnement ciblé et individuel ✓ Accorder un nouveau départ valorisant les capacités qu'a forcément un jeune ✓ Pallier au manque d'investissement des parents dans la formation des enfants
Tourniquet	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eviter les doublons ✓ Réunion des forces, éviter l'effet tourniquet, le bénéficiaire est au centre ✓ Porte tournante défectueuse
La CII, un modèle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eriger une convention sur le modèle de la CII ✓ Intégrer les expériences de la CII-MAMAC
Volonté politique	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Une volonté qui permettrait de mettre en place une convention de collaboration sur le modèle de la CII ✓ Importance d'investir humainement et financièrement en formation avant de « forcer » une orientation professionnelle
Case management	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rôle de coordination du case management ✓ Une seule direction ✓ Un fil rouge représenté par une personne référent)
Un interlocuteur unique	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diminuer le nombre de sollicitations auprès des entreprises (répondant unique par jeune en difficulté)

LES DÉFIS INCONTOURNABLES

Structure simple	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plate-forme d'information simple et accessible ✓ Lourdeur administrative, machinerie parfois peu motivante et donc contre-productive – Eviter les lourdeurs du type MAMAC ✓ Processus à simplifier pour tous : jeunes, parents, profs, institutions ✓ Procédures simples pour la mise en œuvre ✓ Mettre en place quelque chose de structuré, simple, pertinent ✓ Clarifier l'organigramme de la Transition 1 et de la Transition 2
Efficacité de la structure	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le système mis en place et réactif et non pas proactif ✓ Structurer, clarifier le système pour mieux informer (par ex. le monde des entreprises) ✓ 1 personne = 1 répondant
Cahier des charges des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordonner les informations ✓ Transparence de l'information, collaboration des partenaires
Adhésion du jeune	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comment mobiliser les « jeunes en grève » ? Réfléchir aux mesures pour les insérer ✓ Obtenir la confiance du jeune
Adhésion de la famille, des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Place des parents dans l'assessment ? Parfois difficile à intégrer les parents dans le processus. ✓ Elargir les intervenants : les communes, le social, les employeurs ✓ Comment mobiliser les partenaires pour réussir la détection précoce (enseignants, collaboration des différentes structures, parents ?) ✓ Inventer des solutions nouvelles pour obtenir l'adhésion de tous les partenaires ✓ Rôle de l'école dans la CII-jeunes
Adhésion des entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser l'économie et l'entreprise à ce dispositif afin de le faire fonctionner. ✓ Motiver un patron à engager un jeune en difficulté. ✓ Comment intégrer les associations professionnelles au groupe de pilotage ? ✓ Donner aux jeunes la possibilité d'avoir une formation en adéquation avec les besoins du marché du travail
Pourquoi IPT ?	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pourquoi ajouter un partenaire (IPT) au lieu de prendre un organisme déjà présent ?
Groupe-cible	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Groupe-cible à revoir
Eviter de stigmatiser les jeunes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ « Machine à intégrer », qui risque d'exclure plus encore ceux qui ne pourront suivre. Le projet devrait abandonner les limites, surtout en matière de durée

Détection	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qui détecte, annonce la situation ? Elargir les possibles (parents, commissaires d'apprentissage, etc.) ✓ Clarifier les critères d'exclusion
Suivi : Mettre en pratique les décisions	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Qui décide ? ✓ Les mesures décidées dans le cadre du CM sont-elles contraignantes ? ✓ Renforcer le pouvoir de décision du case manager ✓ Quelles modalités d'application contraignantes pour les acteurs du dispositif ? ✓ Et après ? Comment assurer le suivi du jeune après le CM ?
Aspect contraignant de la CII « jeunes »	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La « CII-jeunes » est-elle obligatoire ?
Temps / ressources financières	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ressources humaines et financières à long terme ? ✓ Bien faire avec peu et concrétiser ? ✓ Disponibilités des partenaires ✓ Formation ad-hoc pour les personnes appelées à travailler dans le dispositif du CM
Secret professionnel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le secret professionnel, qui protège-t-il ?

Savoir accepter les 5% d'échec (modestie)



4. SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES

Christian Bonvin, directeur-adjoint de l'Office d'orientation Valais romand

1. Les acquis et constats concernant la CII en cet automne 2010 :

- ✓ La CII est en place, elle a produit continuellement des effets positifs chez chacun des partenaires ceci tant au niveau des pratiques que des attitudes et des compétences professionnelles.
- ✓ La CII a renforcé la construction de multiples passerelles entre les instances et les acteurs ; une culture CII basée sur les objectifs interinstitutionnels et sur des valeurs communes explicites est en place.
- ✓ La CII valaisanne se situe dans l'âge adulte, elle entre dans une période de générativité et d'assertivité.
- ✓ La CII se trouve dans une période de transition, elle voit la fin du projet CII-MAMAC en 2010 et de nouveaux défis majeurs devant elle.

2. Les objectifs partagés : ils sont doubles, soit :

- ✓ Assurer la transition après le projet MAMAC et élargir l'application des pratiques interinstitutionnelles à l'ensemble des usagers.
- ✓ Etendre la CII aux jeunes de manière à assurer une continuité de pratique et de suivi complète et cohérente entre les systèmes et les catégories d'usagers.

3. Les méthodes : rappelons-en les mots clés :

- ✓ Renforcer la prévention et les mesures proactives ;
- ✓ Coordonner et partenariser l'ensemble des acteurs ;
- ✓ Concerner et se coordonner avec les entreprises et les associations professionnelles
- ✓ Responsabiliser et favoriser l'adhésion des jeunes ;
- ✓ Faciliter et renforcer la responsabilité parentale ;
- ✓ Dégager les ressources minimales nécessaires .

4. Les attitudes

Les observateurs de cette journée de travail ont pu vérifier le haut niveau de professionnalisme des participants ; le niveau de débat a été constamment élevé, les contenus des échanges pertinents sur le plan conceptuel et opérationnel. Le souci d'intégrer les valeurs aux pratiques, de lier le jeune au travail et à l'entreprise, est lié à une approche pragmatique et efficiente.

Le prochain défi est clair, il va s'agir de mettre en place la continuité CII pour les jeunes dès le Cycle d'orientation en s'inspirant du modèle du Case management Formation professionnelle et des expériences récentes d'autres cantons ; les compétences humaines et institutionnelles sont présentes et motivées, reste à résoudre la délicate question des ressources.

INSTANTS DE PARTAGE ET DE CONVIVIALITÉ

