

RAPPORT DE GESTION

2021



OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS
KANTONALE IV-STELLE WALLIS

Office cantonal AI du Valais

Av. de la Gare 15, 1951 Sion, Tél: 027 324 96 11, Fax: 027 324 96 10

Conseil de surveillance

Esther Waeber-Kalbermatten, Conseillère d'État (Présidente jusqu'au 30.04.2021)

Mathias Reynard, Conseiller d'État (Président dès le 01.05.2021)

Anne Guidoux, Psychologue FSP

Kurt Locher, Chef d'entreprise

Gabrielle Weissbrodt, Avocate

Cathrine Mathey, Psychologue du travail

INDEX

04⁰⁵

Chiffres-clés

06⁰⁷

Message du
Directeur

08⁰⁹

Prestations

10¹¹

Vivre à domicile
malgré la baisse
d'autonomie grâce
à la contribution
d'assistance

12¹³

Optimisation
du traitement
des courriers et
des factures

14¹⁵

Prix de la réadaptation
professionnelle dans
le Haut-Valais

16¹⁷

Prix de la réadaptation
professionnelle dans
le Valais romand

18¹⁹

Révision partielle
de la loi sur les
droits et l'inclusion
des personnes en
situation de handicap
(LDIPH)

20²¹

People Care Center
Lonza, Viège

22²³

Le mot de la fin,
Mathias Reynard

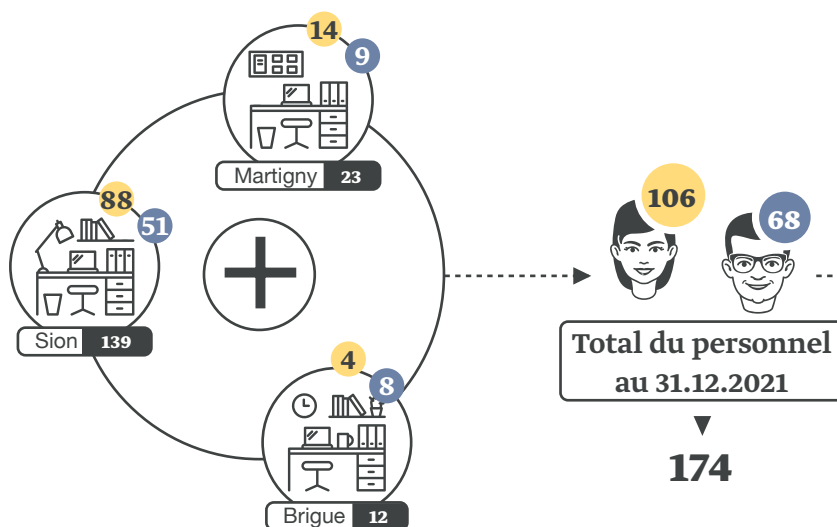
CHIFFRES-CLÉS

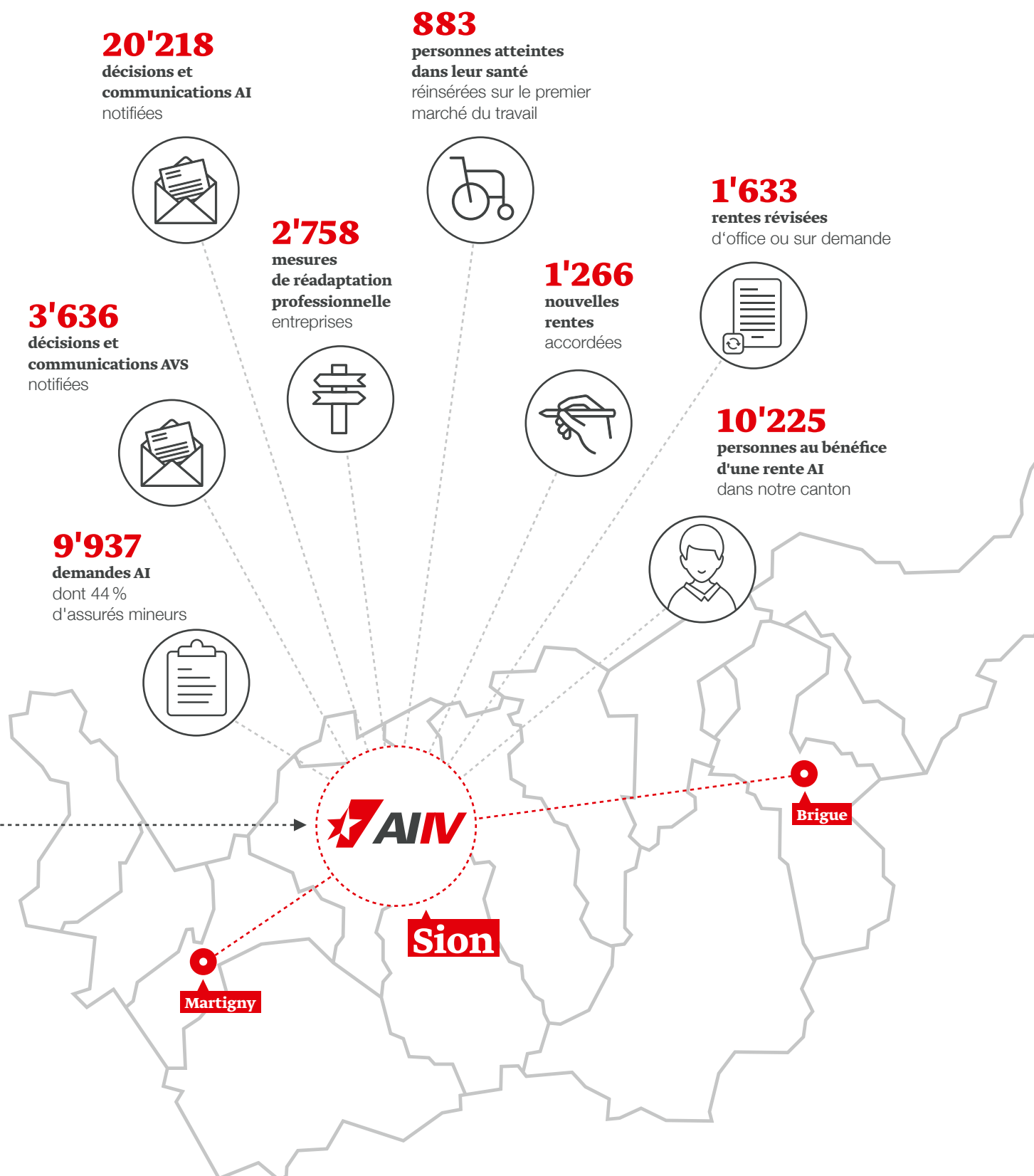
L'Office cantonal AI du Valais est une institution autonome de droit public. Nous sommes l'organe d'exécution de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI) pour le canton du Valais. Notre mission est de permettre aux personnes atteintes dans leur santé d'accéder aux prestations prévues par la LAI, en appliquant le principe de la primauté de la réadaptation. Pour remplir sa mission, notre office s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire,

constituée notamment de spécialistes en réadaptation, collaborateurs administratifs, médecins et juristes.

Ensemble, avec nos partenaires, nous œuvrons en vue d'une réadaptation optimale de nos assurés.

Ci-contre, vous pouvez consulter les principaux chiffres-clés de notre Office AI pour l'année 2021.





MESSAGE

DU DIRECTEUR



Martin Kalbermatten
*Directeur de l'Office
cantonal AI du Valais*

Chère lectrice, cher lecteur,

2021 a été une année de transition pour l'Office cantonal AI. Dès l'été, nos activités, en plus de nos attributions habituelles, se sont concentrées sur la préparation de la mise en œuvre du Développement continu de l'AI (DCAI), qui est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Cette révision législative introduit des changements conséquents, nous ayant amené à réinterroger nos pratiques, nos procédures, nos collaborations avec les partenaires externes. La mise en place de groupes de travail internes et interinstitutionnels a permis le développement de solutions pragmatiques, efficaces et adaptées à notre fonctionnement d'office et à notre contexte valaisan.

Le défi était grand. La gestion exigeante de ces importants changements, le maintien du télétravail qui a compliqué les échanges

et le soutien aux collaborateurs, l'arrivée de nouveaux collègues dès l'été 2021 ont constitué quelques-unes des nombreuses inconnues d'une équation, qui grâce à l'investissement collectif, a été résolue avec créativité. Dans ce contexte de turbulences, le souci de fournir des conditions de travail optimales, afin de maintenir nos collaborateurs en santé, a été au centre de nos préoccupations et du management à distance qui, depuis bientôt 2 ans, fait partie de notre quotidien professionnel.

Forts de l'énorme engagement de nos collaborateurs et de nos cadres, nous pouvons dire avec fierté qu'au 1^{er} janvier 2022, nous sommes prêts à octroyer les prestations prévues par le DCAI. Je les en remercie très sincèrement et suis fier de pouvoir compter sur des équipes, avec un très haut niveau de compétences et de conscience professionnelle.

Je tiens ici également à remercier tous nos partenaires externes qui, au travers de projets-pilotes, d'adaptation de leurs prestations aux nouvelles mesures du DCAI, ont tout mis en œuvre pour être également prêts pour le 1^{er} janvier 2022. La solidité de la collaboration interinstitutionnelle cantonale est une force qui permet une grande réactivité face aux changements.

Si une organisation résiliente est flexible, capable de s'adapter, solide, qu'elle valorise l'expérience, les compétences et saisit les opportunités pour faire face aux changements et adopter les bonnes pratiques, 2021 a montré que l'OAI VS est riche en ressources et valeurs, au service de ses bénéficiaires. Comme directeur, je suis fier d'être à la tête d'un office résilient, dont le sérieux et la stratégie favorisant une réadaptation optimale sont reconnus.

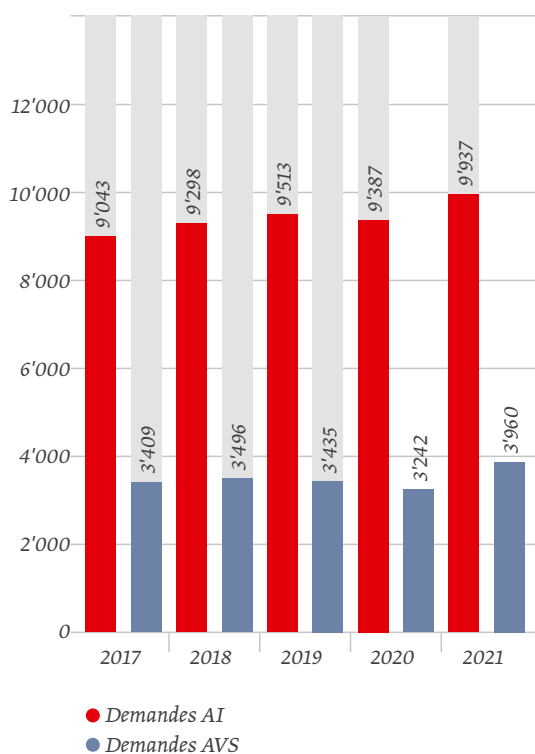
”

La solidité de
la collaboration
interinstitutionnelle
cantonale est
une force

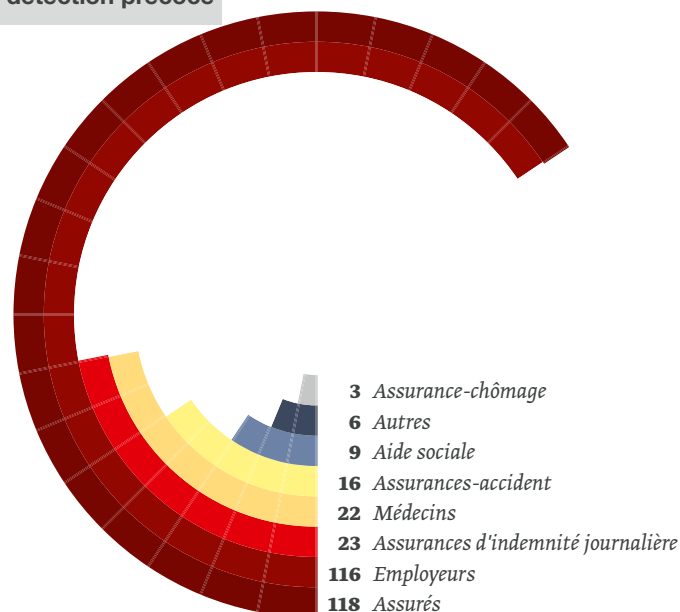
PRESTATIONS

Evolution des
demandes AI et AVS

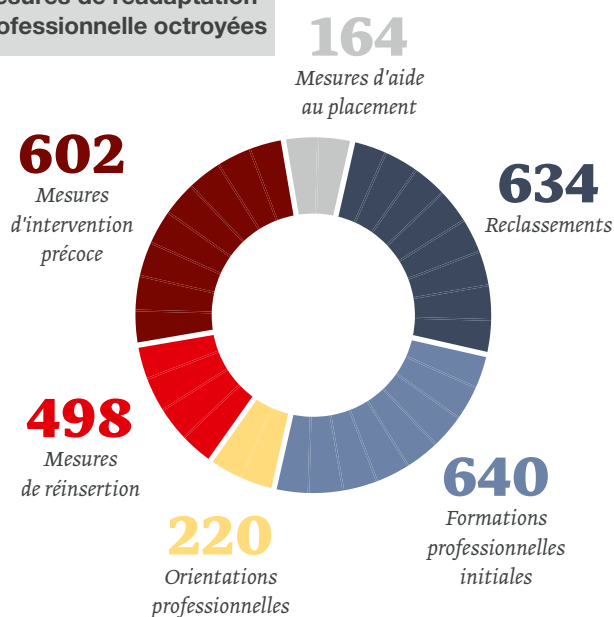
(sans les révisions)



Annonces à la
détection précoce

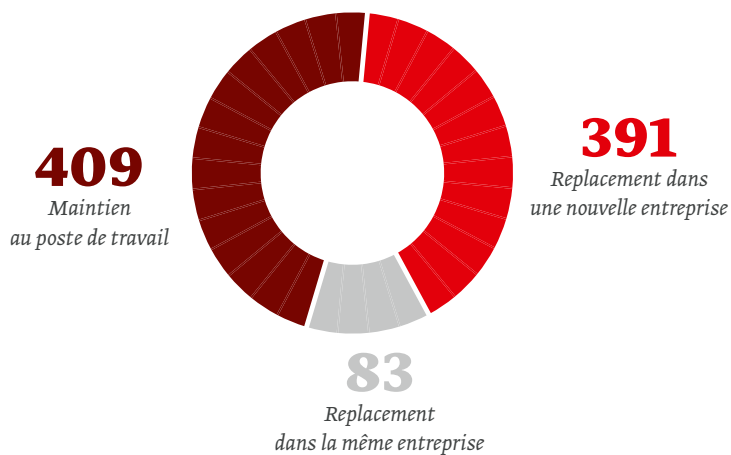


Mesures de réadaptation
professionnelle octroyées

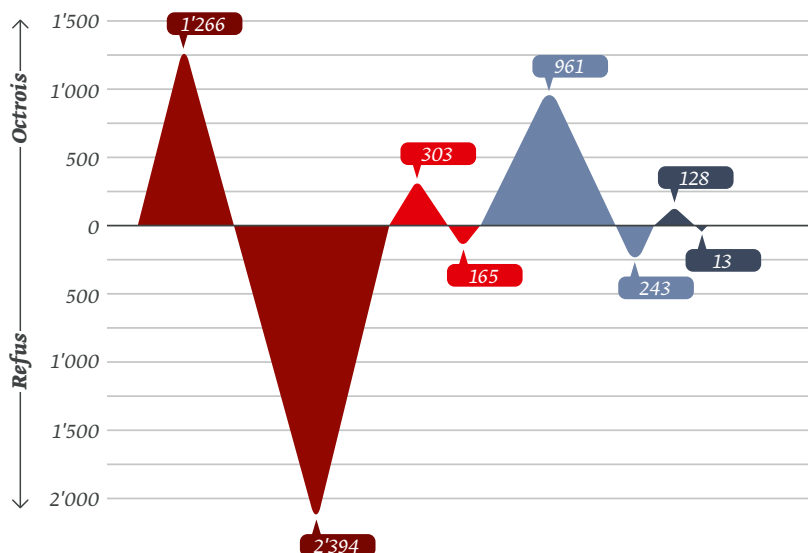
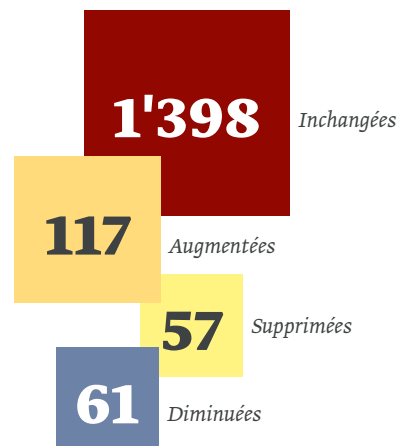


Les différences avec les années précédentes sont dues à un changement de codification, les prestations d'orientation professionnelle et de placement effectuées par nos collaborateurs n'étant plus saisies.

Placements réalisés sur le 1^{er} marché du travail



Décisions de révisions de rentes



Prestations en espèces (sans les révisions)

- Rentes
- Allocations pour impotents AI
- Allocations pour impotents AVS
- Contributions d'assistance

Prestations en nature octroyées

2'484
Mesures médicales

1'608
Moyens auxiliaires AVS

1'890
Moyens auxiliaires AI

VIVRE À DOMICILE

MALGRÉ LA BAISSÉ D'AUTONOMIE GRÂCE À LA CONTRIBUTION D'ASSISTANCE

Sonia K.*, 63 ans, vit avec son époux dans une maison individuelle dans le Haut-Valais. Elle souffre de longue date d'une sclérose en plaques évolutive. Elle bénéficie d'une rente et est en incapacité de travail à 100 % depuis des années, ne peut plus marcher de manière autonome et est donc entièrement dépendante d'un fauteuil roulant pour se déplacer.

Grandement diminuée dans son autonomie, elle a impérativement besoin d'une aide supplémentaire pour le ménage et l'accomplissement des actes ordinaires de la vie. Pour ce faire, elle a demandé une contribution d'assistance à l'AI, ce qui lui éviterait un placement dans un home. Une condition préalable est de toucher une allocation pour impotent qu'elle perçoit déjà de l'AI.

À réception de la demande officielle de contribution d'assistance, l'AI a vérifié les conditions et a ensuite convenu d'un rendez-vous pour une évaluation sur place. Les domaines dans lesquels Sonia K.* a besoin de soutien ont été déterminés avec elle et son époux. Sur la base de cette évaluation, une contribution d'assistance correspondant à un certain nombre d'heures par mois a été fixée, sous déduction du temps des prestations prises en charge par l'allocation pour impotent et l'assurance-maladie (soins à domicile).

De plus, les moyens auxiliaires déjà accordés par l'AI tels que le lit médicalisé, l'adaptation de la salle de bain et un

fauteuil roulant électrique ont également été pris en compte. La suite de la procédure a ensuite été expliquée à Sonia K.*, notamment le fait qu'elle allait devenir une employeuse, serait annoncée en tant que telle auprès de la caisse de compensation et chargée de certaines tâches dans ce cadre. Des services de conseil peuvent également répondre à toute question à ce sujet.

L'assurée a elle-même recruté des aides à domicile et a formalisé leur engagement par un contrat de travail. Chaque mois, Sonia K.* établit une facture pour les heures travaillées par ses employé(e)s. Celle-ci lui est remboursée afin qu'elle puisse leur verser les salaires.

Les aides à domicile effectuent les tâches ménagères courantes, accompagnent l'assurée à l'extérieur et l'aident dans les actes ordinaires de la vie, ce qui représente un soulagement considérable dans son quotidien et celui de son époux.

Finalement, cela lui permet de pouvoir vivre à son domicile, en famille, évitant ainsi un placement dans un home.

* Sonia K., nom d'emprunt



OPTIMISATION

DU TRAITEMENT DES COURRIERS ET DES FACTURES

Dans le cadre de la numérisation croissante, notre office AI évolue lui aussi avec son temps et offre désormais la possibilité aux personnes assurées de nous transmettre électroniquement des documents et factures, ce qui simplifie l'envoi et accélère leur traitement.

Les documents peuvent être transmis par courrier électronique (e-mails). Le traitement et la distribution interne de ces derniers s'effectuent selon le même principe que lors de l'ancienne distribution par courrier postal. Afin de garantir la sécurité de l'information, seuls les documents en format PDF sont acceptés.

L'échange électronique de données permet de réaliser des économies globales et d'optimiser durablement les processus :

- pas d'utilisation de papier pour l'impression et l'envoi par la poste
- suppression des étapes de travail manuelles/de la saisie des données
- automatisation des processus
- sécurité de l'investissement grâce à l'utilisation d'une technologie standardisée.

Cela permet également d'augmenter l'efficacité du traitement des documents :

- transmission d'informations en temps réel, donc traitement plus rapide
- plus grande précision, pas d'erreurs dues à la saisie manuelle des données
- traçabilité, resp. surveillance, de toutes les activités.

La nouvelle plateforme de facturation AI est une autre prestation que nous mettons à la disposition de notre clientèle dans le cadre de la numérisation. Cette plateforme garantit des remboursements de frais plus simples et plus rapides, ce qui permet des économies de temps et d'argent. Les décomptes peuvent être effectués en ligne en quelques clics – de manière pratique, simple et sûre.

Les personnes assurées peuvent saisir les coûts suivants sur la plateforme :

- frais de voyage et de repas
- appareils auditifs, piles incluses
- allocation pour impotent et supplément pour soins intenses aux mineurs (pour la période de facturation à partir de 2021)
- contribution d'assistance
- autres factures telles que perruques, déambulateurs, etc.

Aperçu des avantages :

- traitement et remboursement plus rapides
- moins de travail pour la saisie des factures
- vue d'ensemble de toutes les factures déjà saisies
- statut de traitement visible à tout moment
- utilisable sur smartphone
- pas d'impression, pas de courrier, pas de frais d'envoi.



Plus facile et plus rapide



fini le papier/l'impression,
fini les frais d'envoi,
fini les erreurs



transmission en temps réel,
moins de travail,
remboursement plus rapide



protection par mot de passe,
données cryptées,
cryptage supplémentaire

La plateforme de facturation de l'AI est exclusivement à la disposition des personnes assurées elles-mêmes (ou de leurs représentants légaux ou de leurs parents si elles sont mineures). Les organismes tiers, les autres assurances, etc. n'y ont pas accès.

La sécurité des données de notre clientèle nous tient à cœur. La plateforme de facturation de l'AI est protégée par un mot de passe et la transmission des données est cryptée. Lors de l'inscription, le client ou la cliente définit son propre mot de passe. À chaque connexion, il ou elle reçoit un code SMS pour un cryptage supplémentaire.

PRIX

DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE DANS LE HAUT-VALAIS



*Ne pas perdre patience,
même si cela semble impossible,
c'est cela, la patience.*

Proverbe japonais

Enfin ! Après l'annulation de la cérémonie en 2020 en raison des mesures liées au coronavirus, un certain soulagement était perceptible lors de la 38^e remise des prix pour une réadaptation réussie le 2 septembre 2021 au Centre culturel Zeughaus de Brigue. Les derniers mois ont exigé beaucoup de patience de la part de tout le monde. Le thème de la patience était présent non seulement dans les histoires des lauréat(e)s, mais aussi dans

les témoignages de nos invité(e)s sur leur quotidien. La joie de pouvoir à nouveau vivre un peu de normalité était donc d'autant plus grande cet après-midi-là.

Nos lauréat(e)s de cette année, Anja Volken et Pascal Diezig, tous deux de Naters, et Ivo Grand, de Rarogne, ont montré une patience et une persévérance impressionnantes tout au long de leur parcours de réinsertion. Ne ménageant

pas leurs efforts, parfois de longue haleine, ils ont dû apprendre à être patients et à considérer chaque petit pas comme un succès. Leurs problèmes de santé les y ont contraints et ils ont relevé ce défi de manière impressionnante.

Si de tels succès sont possibles, c'est grâce à des employeurs/partenaires compréhensifs. Le message de M^{me} Marie-Madeleine Julen et de M. Aldo Fux, du restaurant Zur Mühle à Viège, qui ont reçu le prix de l'employeur cette année, l'a clairement affirmé: toute personne doit avoir la possibilité de travailler si elle le souhaite. L'appel ainsi lancé à être patient, en tant qu'employeur également, et à considérer le processus de réadaptation comme une chance de développement personnel, était clair.

L'association ERWO+ Bildung für Alle devra elle aussi faire preuve de patience. Elle a reçu le premier Prix Inclusion, décerné en collaboration avec Forum Handicap Valais-Wallis. Elle s'engage en faveur d'une formation d'adultes accessible à tout le monde et son travail ne fait que commencer dans le Haut-Valais.

Lors de la remise des prix de cette année, M. le conseiller d'État Mathias Reynard nous a adressé pour la première fois son message de bienvenue en tant que président du Conseil de surveillance de notre office. Nous lui souhaitons la même persévérance et la même patience dont sa prédécesseure, M^{me} Esther Waeber-Kalbermatten, a toujours fait preuve au cours des dernières années.

Nous souhaitons également remercier chaleureusement les médias qui couvrent chaque année notre événement.



Nos Lauréats 2021

Anja Volken
Pascal Diezig
Ivo Grand

Prix de l'employeur méritant

Restaurant Mühle,
Marie-Madeleine Julen
und Aldo Fux, Visp

Prix inclusion en collaboration avec Forum Handicap Valais- Wallis et le soutien de la Loterie Romande

ERWO+ Bildung für Alle, Brig

Nos généreux donateurs

Walliser Delegation
der Loterie Romande Sitten,
Oberwalliser Verband
der Raiffeisenbanken,
Rotary Club Brig,
Matterhorn Gotthard Bahn,
Walliser Kantonalbank,
Die Mobiliar Versicherungen
und Vorsorge Generalagentur
Oberwallis,
Kuvertdruck Zurwerra AG,
Lauber IWISA AG,
Lonza AG,
Migros Wallis,
Stadtgemeinde Brig-Glis,
Suva Sion,
Stiftung Atelier Manus,
UBS Switzerland AG.

PRIX

DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE DANS LE VALAIS ROMAND



**La résilience c'est l'art de
naviguer dans les torrents.**

Boris Cyrulnik



*Dans une société inclusive,
il n'est plus fait de différence
entre les individus qui font
partie de la norme et les autres.*

Voilà qui illustre ce que la pandémie nous a appris et ce que les lauréats 2021 du Prix de la Réadaptation ont expérimenté encore plus intensément suite à une atteinte à la santé qui les a contraints à complètement réinventer leur quotidien, personnel, professionnel. Il y a eu des remous, des moments de calme et au final l'art de trouver un équilibre pour ne pas chavirer.

Se réinventer a été également un défi pour notre cérémonie de remise des prix, qui vivait sa 41^e édition. En collaboration avec Forum Handicap Valais-Wallis, nous avons

innové. Le prix spécial a été repensé et a donné naissance au Prix Inclusion, qui dorénavant, sera octroyé chaque année de façon commune. Le but de ce prix est de mettre en lumière l'Inclusion au sein de la société valaisanne.

Dans une société inclusive, il n'est plus fait de différence entre les individus qui font partie de la norme et les autres. Quelles que soient ses déficiences, chaque individu est partie intégrante de la norme et ne peut plus être exclu. Selon cette conception, les environnements physiques, technologiques et relationnels de la société

doivent être rendus accessibles à tous, afin de permettre à chacun une pleine et entière participation à tous les domaines de la vie.

Innovante également la collaboration interinstitutionnelle (CII) à l'échelon cantonal. M. Peter Kalbermatten, chef du service Industrie, commerce et travail et président du comité de pilotage de la CII VS, a souligné la force de celle-ci, la nécessité d'offrir une aide à chaque personne dans le besoin et de l'accompagner dans ses efforts d'intégration. Comme exposé par M. Kalbermatten, *« aucune personne ayant besoin d'aide pour la réintégration dans la vie active ne doit « tomber entre deux chaises », ne serait-ce que pour un très court laps de temps. La dignité humaine, qui est non seulement selon notre constitution fédérale un principe de gouvernance, mais également un droit de l'homme qui est inhérent à chacune et à chacun, exige cette aide d'office »*.

M. le Conseiller d'État Mathias Reynard, qui, en tant que président du Conseil de surveillance de notre office, a pris part à sa première remise de prix, a souligné les efforts méritoires déployés par nos lauréats, conscient de l'intensité de ceux-ci pour terminer avec succès une formation, se réjouissant qu'une nouvelle étape de vie puisse commencer pour tous. M. Reynard a chaleureusement salué la responsabilité sociale de l'entreprise lauréate du Prix de l'employeur et son rôle de modèle.

Quant au Prix Inclusion, « il permet par la création de nouvelles expériences, de belles amitiés » d'être un réel vecteur d'inclusion. M. Reynard a également relevé les défis attendant l'AI, en particulier la prévention de l'invalidité des enfants, des jeunes et des adultes atteints psychologiquement. La mise en œuvre du Développement continu AI doit, selon ses propos, *« veiller à soutenir tous les bénéficiaires et futurs bénéficiaires ayant besoin de ces prestations. Les compétences individuelles, la participation active à la société, ainsi que la valorisation de chaque être humain sont les points centraux de l'AI »*.



Nos Lauréats 2021

Nicolas Aymon
Nicolas Gurny
Nancy Chappuis

Prix de l'employeur méritant

Del Genio
Artisans-Bouchers SA,
Sion & Réchy

**Prix inclusion en
collaboration avec
Forum Handicap Valais-
Wallis et le soutien de la
Loterie Romande**
Curling Club, Sion

Nos généreux donateurs

le FVS Group, Foire du Valais,
la Municipalité de Martigny,
la Délégation valaisanne
de la Loterie romande,
la Banque Cantonale
du Valais à Sion,
l'AEAS-VS,
Axius SA fournisseur
bureautique à Sion,
la Fondation Chez Paou à Saxon,
la Clinique de réadaptation
Suva Care à Sion,
Dallmayr Vending & Office,
Félix bureautique SA à Sierre,
la Migros Valais à Martigny,
la Direction générale Orif,
le Centre Orif de Sion,
l'OSEO Valais,
la Suva Sion,
le TCS section valaisanne,
IGN SA à Basse-Nendaz.

RÉVISION

PARTIELLE DE LA LOI SUR LES DROITS ET L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP (LDIPH)

Le canton du Valais a procédé à une révision partielle de la loi sur les droits et l'inclusion des personnes en situation de handicap. L'adaptation partielle de cette loi était nécessaire pour répondre aux exigences de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (ONU-CDPH), ratifiée par la Suisse et entrée en vigueur le 15 mai 2014.

La révision partielle de la loi sur les droits et l'inclusion des personnes en situation de handicap (LDIPH) a été approuvée par le Grand Conseil du canton du Valais après une seule lecture. Cette révision est conforme à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (ONU-CDPH). En ratifiant la CDPH, la Suisse s'est engagée à garantir les droits des personnes en situation de handicap accordés par ladite Convention et à remplir les obligations y relatives. Les cantons sont également tenus de

œuvrer et leur application. Le canton, les communes, les organes assurant des tâches publiques et les prestataires privés de services accessibles au public sont désormais obligés, selon la loi, de prendre des mesures appropriées pour éliminer ou prévenir les discriminations liées à une situation de handicap. L'allègement des preuves est introduit de manière analogue à la loi fédérale. De même, les exigences générales en matière d'accessibilité et de communication sont réglées dans la loi partiellement révisée.

Avec cette loi, le canton du Valais est le deuxième canton à accorder aux personnes en situation de handicap des droits juridiques complets et justiciables.

mettre en œuvre la CDPH dans le cadre de leurs compétences. La loi cantonale sur l'intégration des personnes handicapées est en force depuis 1991. Sa révision partielle, en vigueur depuis le 01.01.22, était nécessaire pour mettre en œuvre la CDPH.

La loi a été complétée par les droits des personnes en situation de handicap ainsi que des dispositions pour leur mise en

Un bureau spécialisé dans la défense des droits des personnes en situation de handicap a été créé. Ce service encourage et coordonne la mise en œuvre de la nouvelle loi. Il soutient l'administration cantonale ainsi que les communes et les autres organes intéressés dans la mise en œuvre de la législation relative aux personnes en situation de handicap.



LONZA

PEOPLE CARE CENTER, VIÈGE

Lonza est un partenaire mondial privilégié des marchés pharmaceutiques et biotechnologiques et le plus grand employeur de la région du Haut-Valais. L'entreprise emploie 16'000 personnes dans le monde entier, l'usine de Viège étant son plus grand site avec plus de 4'000 collaborateurs et collaboratrices fixes.

bénéficier d'une offre de soutien. Ses tâches consistent notamment à servir d'interlocuteur en cas de difficultés et de situations de vie difficiles, ainsi qu'à coordonner la réadaptation des collaborateurs et collaboratrices malades ou accidentés.



**Les spécialistes du
People Care Center,
Lonza Viège :**
*Fabienne Salzmänn Walther
et Diego Pfammatter*



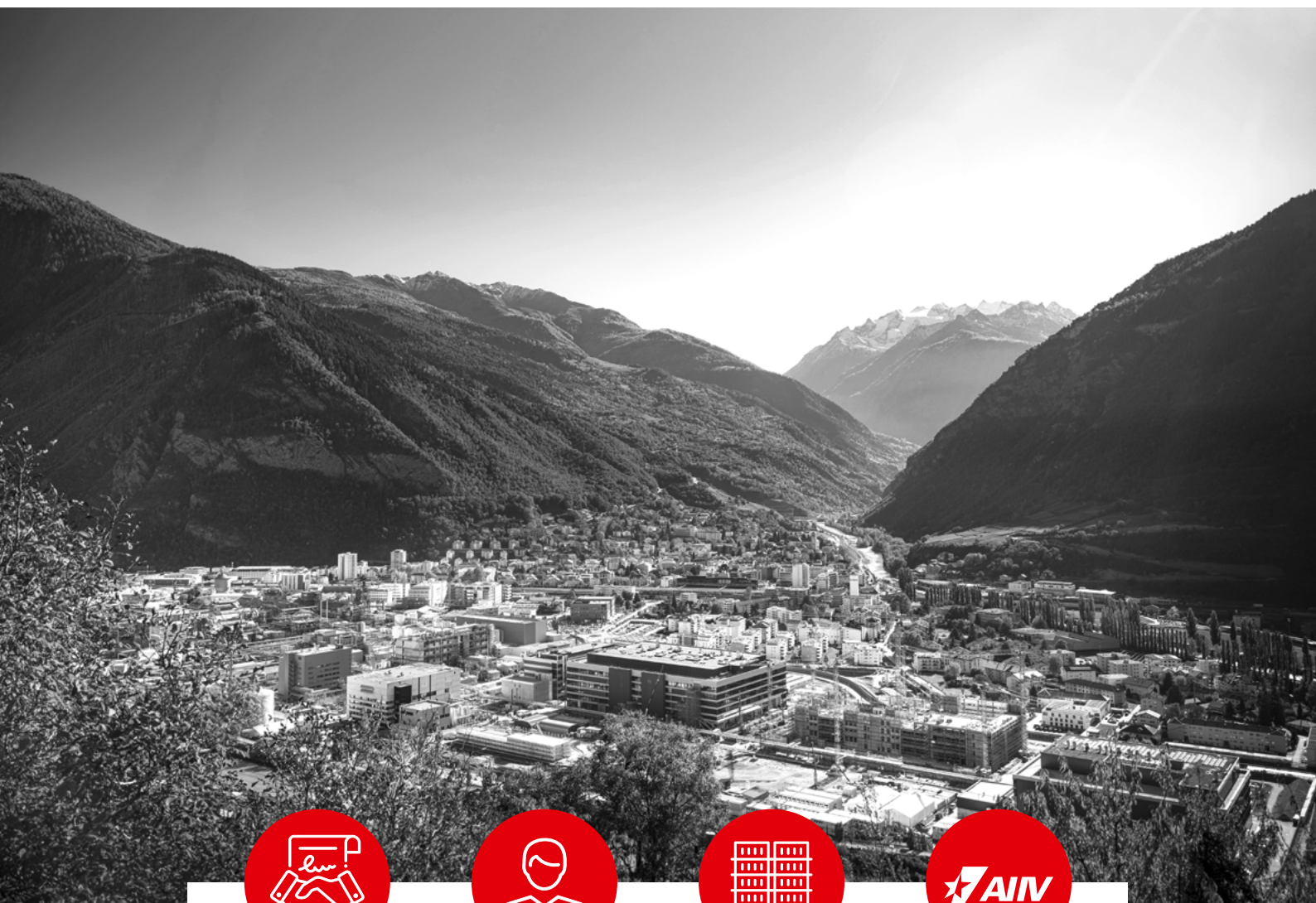
Les personnes employées sur le site de Viège sont connues sur le plan international pour leur fiabilité et la qualité de leur travail. Chaque personne fait partie d'un tout. L'entreprise considère que cette appartenance tout comme la santé physique et psychique de tous les collaborateurs et collaboratrices sont d'importants facteurs de réussite.

La collaboration avec des partenaires externes comme recette du succès

Outre de nombreux programmes de santé et de sport, Lonza Viège dispose d'un People Care Center (PCC). Ce service spécialisé permet à tout le personnel de



Dans ce dernier domaine en particulier, l'entreprise Lonza dépend de partenaires du réseau offrant un soutien pour l'élaboration de solutions individuelles. Lonza perçoit la collaboration avec l'assurance-invalidité (AI) comme extrêmement professionnelle. Les spécialistes de l'agence AI de Brigue, en particulier, se distinguent par le fait qu'ils sont toujours disposés à aborder différentes stratégies d'action de manière constructive et font preuve d'un véritable intérêt dans la mise en œuvre de solutions communes. Dans la mesure du possible, des processus efficaces permettent d'examiner l'adéquation et de mettre en place des mesures de soutien.



Le plus grand employeur de la région du Haut-Valais



L'entreprise emploie 16'000 personnes dans le monde entier



L'usine de Viège est le plus grand site avec plus de 4'000 collaborateurs



Une collaboration professionnelle et un soutien précieux

En outre, Lonza considère que la collaboration avec l'Office cantonal AI du Valais à Sion est professionnelle et qu'elle constitue un soutien précieux. Dans ce cadre, il existe des interfaces avec plusieurs services internes, ce qui implique des processus structurés et précisément définis de part et d'autre. L'Office cantonal AI du Valais pilote le processus administratif et facilite de manière déterminante le traitement des différentes situations pour Lonza.

Lonza s'efforce de réinsérer rapidement, mais surtout durablement, les collaborateurs et collaboratrices malades ou accidentés à des postes de travail appropriés. Le PCC aide les personnes employées à réintégrer l'entreprise le plus rapidement possible, pour autant que leur état de santé le permette. Des postes de travail adaptés ou des emplois à temps partiel permettent de favoriser la réadaptation et d'éviter des absences de longue durée.

C'est pourquoi le PCC déploie de gros efforts pour atteindre cet objectif dans le plus grand nombre possible de situations en collaboration avec les parties impliquées.

L'intervention précoce et dynamique de Lonza a pour but de permettre aux collaborateurs et collaboratrices de réintégrer leur poste de travail avant le 90^e jour d'absence. Le développement continu de l'AI pourra offrir plus d'opportunités à cet égard.

LE MOT DE LA FIN

DES DÉFIS MAJEURS POUR UNE ASSURANCE INCONTOURNABLE

© Pascal Gertschen



Mathias Reynard
Président du conseil de
surveillance de l'OAI VS

L'office cantonal AI (OAI) du Valais peut sembler loin des autres offices et services rattachés au Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC). En assurant « simplement » la Présidence du Conseil de surveillance de l'office, je n'entre pas dans ses tâches et décisions quotidiennes.

Cependant, si je ne connais pas les détails très concrets des dossiers traités, j'ai tout d'abord conscience des liens très forts qui unissent l'OAI et mon Département. Il y a le regard porté sur le fonctionnement général de l'office, la garantie de procédures correctes et de traitement équitable.

Mais l'assurance-invalidité possède un lien fort et très direct avec le Service de la santé publique (SSP) et le Service de l'action sociale (SAS). Leurs approches visent les mêmes objectifs : soutenir les habitantes et habitants de ce canton, quelle que soit leur situation.

L'office AI intervient souvent en complément à ces domaines, parfois pour remplacer l'aide sociale, parfois en parallèle à des traitements médicaux... Dans toutes ces situations, l'humain reste au centre des décisions, au centre des procédures, au centre des aides et soutiens fournis.

Pour les collaboratrices et collaborateurs de l'OAI, travailler avec et pour l'humain est un choix professionnel. Un choix enrichissant, mais qui peut se révéler très prenant. Émotionnellement, les situations personnelles rencontrées au quotidien ne sont pas simples à gérer. Je saisis l'occasion de ces quelques lignes pour les remercier de leur engagement au service de la population valaisanne.

À la lecture de ce rapport, je me rends bien compte des nombreux défis que le personnel a été amené à relever.

L'assurance-invalidité continue à évoluer. Les jeunes sont un des groupes-cibles du développement continu de l'AI (DCAI). Les problématiques auxquelles ils sont confrontés sont toujours plus complexes et les demandes de prises en charge au niveau de l'Hôpital du Valais sont en augmentation. Malgré une hausse des moyens pour leur prise en charge psychothérapeutique, les délais d'attente peuvent rester importants. Les jeunes doivent recevoir des prises en charge spécifiques, voire interinstitutionnelles, afin de prévenir les risques d'invalidité à terme.

Cette collaboration interinstitutionnelle représente également un des grands défis de l'AI, afin de gérer les situations complexes et multiples.

Enfin, les défis internes à l'AI n'ont pas manqué... Le DCAI a impliqué l'engagement de personnel supplémentaire, leur formation et la mise en place d'une gestion des cas, de la naissance à l'âge AVS.

Ces changements demandent une grande souplesse et une grande adaptation de la part du personnel. Mais ils permettent également de maintenir l'assurance-invalidité comme une avancée sociale clef et incontournable dans notre canton.

”

L'humain reste
au centre des
décisions, au centre
des procédures,
au centre des aides
et soutiens fournis

