

RAPPORT DE GESTION

2023



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

Mathias Reynard, Conseiller d'État

Anne Rhodes, 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

Regards croisés :
débuter comme
spécialiste en
réadaptation

12¹³

Amélioration continue
dans le domaine
de la cybersécurité

14¹⁵

Prix de la réadaptation
professionnelle dans
le Haut-Valais

16¹⁷

Prix de la réadaptation
professionnelle dans
le Valais romand

18¹⁹

Instruction d'une
demande AI

20²¹

Centre d'information
AVS/AI

22²³

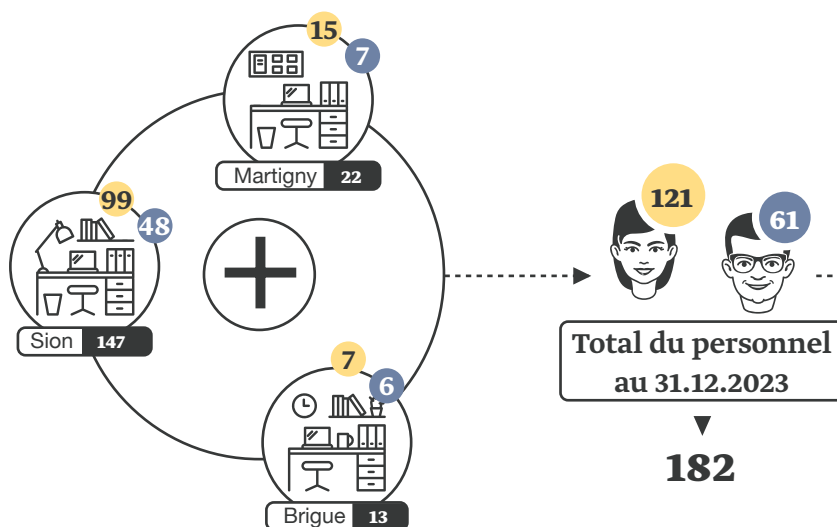
Le mot de la fin,
Peter Kalbermatten

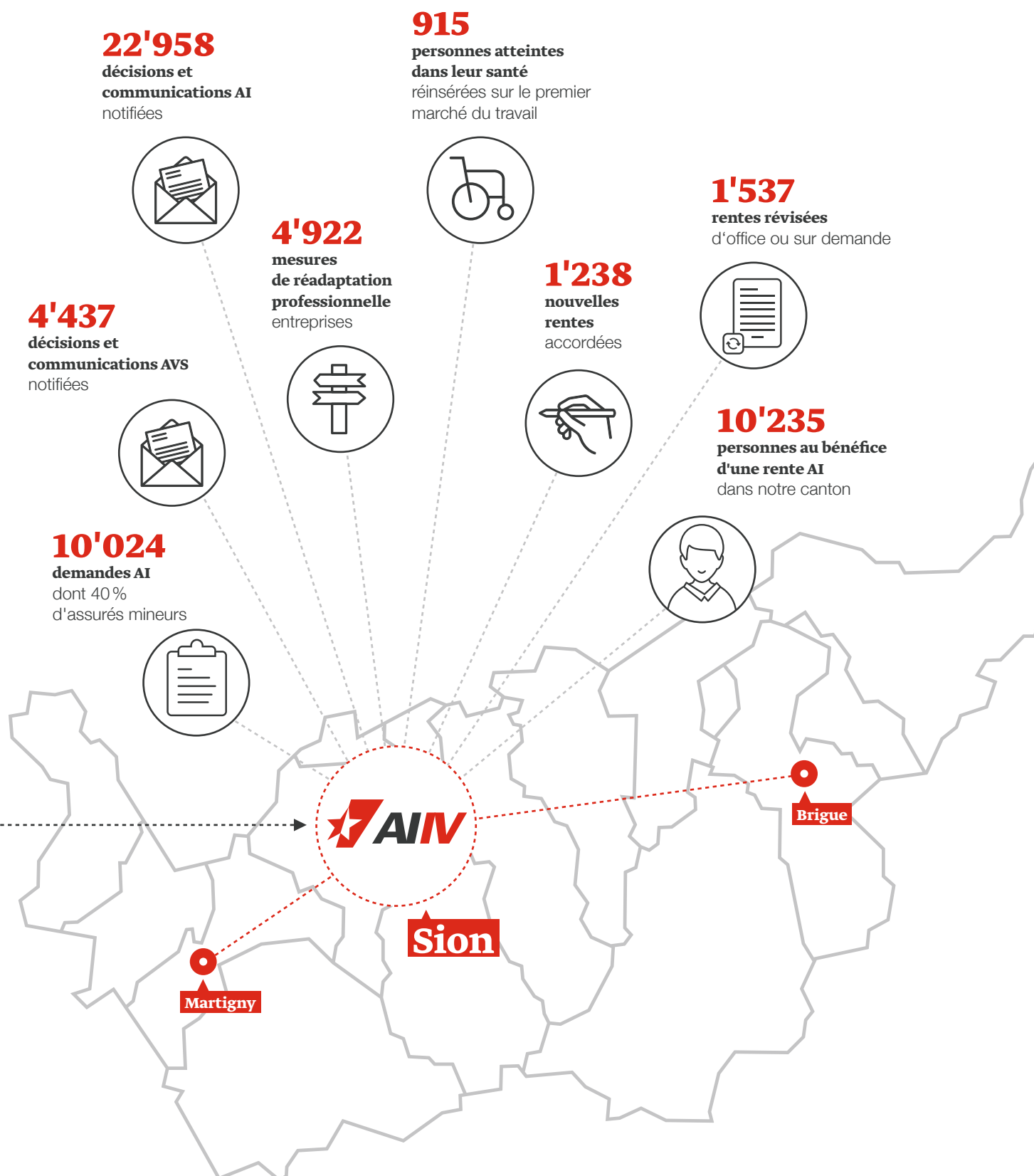
CHIFFRES-CLÉS

Notre Office AI vise en priorité à réinsérer professionnellement les personnes dont l'état de santé affecte leur capacité de travail. Nos prestations ont pour objectif de rétablir, maintenir ou d'améliorer leur capacité de gain grâce à des mesures de réadaptation. En cas d'invalidité, nous compensons les effets économiques, en couvrant les besoins vitaux afin d'aider les personnes concernées à mener une vie autonome et responsable.

Notre Office AI est l'organe d'exécution de la loi fédérale sur l'assurance invalidité (LAI) pour le canton du Valais. Ensemble avec nos partenaires, nous œuvrons pour une réadaptation optimale de nos assurés.

Ci-contre, vous pouvez consulter les principaux chiffres-clés de notre Office AI pour l'année 2023.





MESSAGE

DU DIRECTEUR



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

L'année 2023 a été placée en Suisse sous le signe du dialogue entre les cultures. La diversité qu'offre notre pays favorise l'ouverture aux échanges. Transposée au quotidien de l'Office cantonal AI, cette ouverture au dialogue prend tout son sens. Dialogue entre les différents domaines de compétences, fonctions et métiers exercés par nos collaborateurs. Dialogue avec nos partenaires des assurances sociales. Dialogue avec nos partenaires interinstitutionnels. Dialogue avec l'économie. Dialogue avec des sensibilités diverses tant individuelles que collectives.

C'est ce qui fait la richesse de notre travail et en même temps constitue un défi stimulant. La recherche du dialogue nous oblige à dépasser notre cadre institutionnel pour générer des solutions, à évoluer dans nos pratiques, à être créatifs lorsque les aspects financiers pourraient apparaître comme bloquants, pour finalement gagner en qualité.

Suite à l'entrée en vigueur de la révision législative Développement continu de l'AI (DCAI), 2023 a été une année de stabilisation, d'appropriation de toutes les nouveautés et tous les changements qui ont dû être intégrés par nos collaborateurs et nos partenaires. Les défis n'ont toutefois pas manqué.

La santé et la sécurité au travail ont constitué une de nos priorités. En effet, nous avons à cœur de fournir à nos collaborateurs un environnement sain et sécuritaire, dans lequel ils peuvent évoluer en pleine confiance, pour accomplir une mission qui est exigeante. Le rythme des changements s'accroît et il

nous faut veiller à offrir les conditions-cadres favorables permettant à nos collaborateurs de rester en santé.

Sous le signe de l'amélioration continue, nous interrogeons constamment nos processus, avec comme objectif un haut niveau de qualité des prestations à l'intention de nos assurés.

Nous soignons particulièrement les relations avec nos partenaires. Nous portons une attention singulière à la collaboration avec les médecins traitants.

Pour l'année à venir, les défis ne sont pas des moindres avec des modifications législatives importantes, qui vont occuper de façon intensive nos collaborateurs. Plus globalement, la protection des données et la mise en place d'un système de management de la sécurité de l'information vont mobiliser des ressources conséquentes.

Comme directeur, je suis confiant. Notre office peut compter sur des collaborateurs engagés, compétents, disposant d'une longue et solide expérience, avec un haut degré d'exigence en termes de qualité des prestations fournies et une forte orientation client. Nous nous sentons soutenus dans notre mission par notre conseil de surveillance, qui est disponible et à l'écoute. Ensemble, nous allons relever les défis qui s'offrent à nous, rendant vivantes les valeurs qui sont les nôtres : respect, qualité, dynamisme, collaboration. Mes sincères remerciements et ma grande reconnaissance à nos collaborateurs, partenaires et à notre conseil de surveillance !

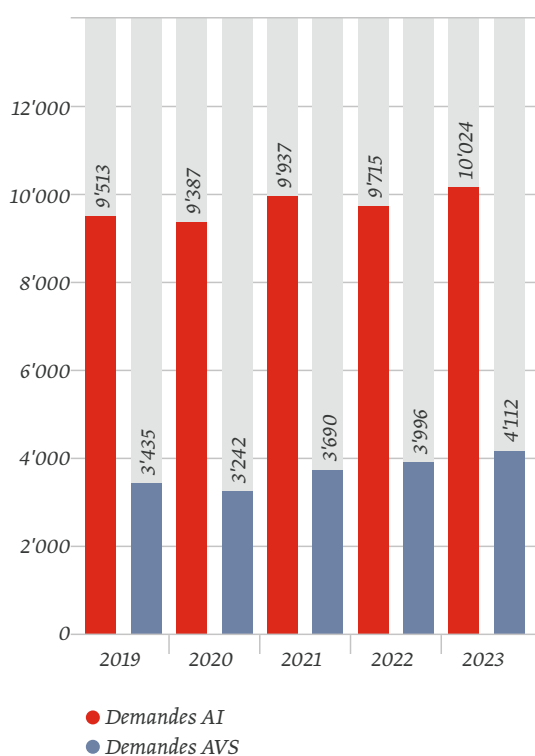
”

Le dialogue,
pour gagner
en qualité.

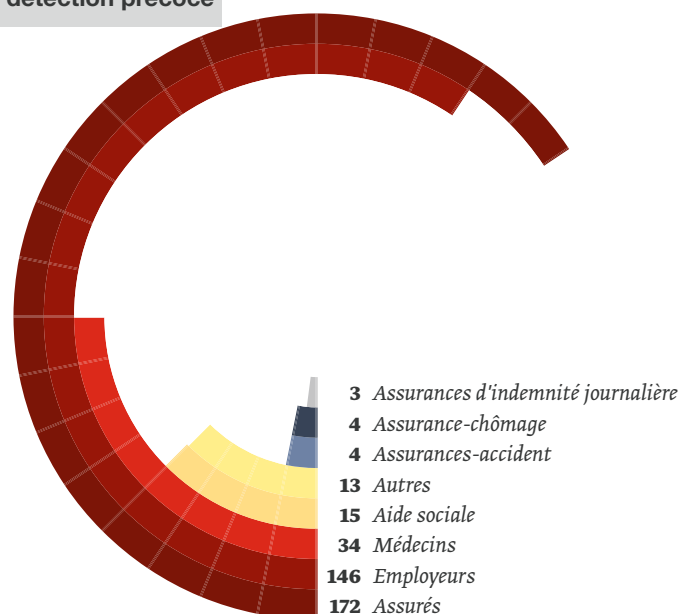
PRESTATIONS

Évolution des demandes AI et AVS

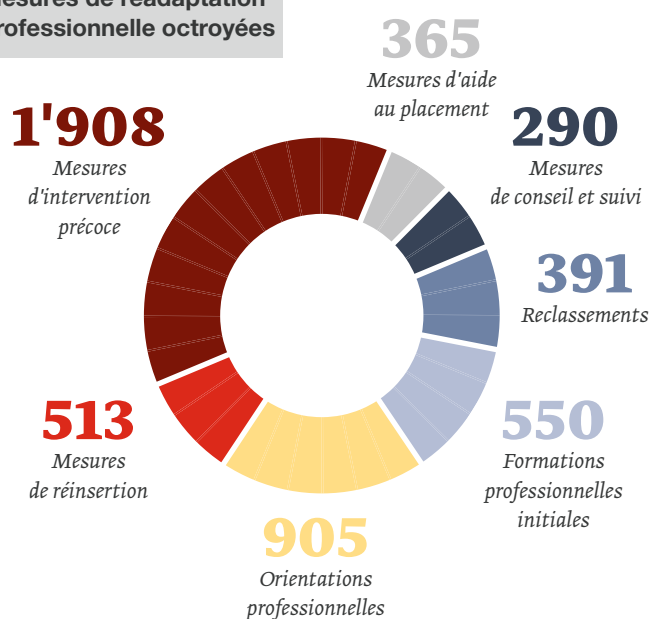
(sans les révisions)



Annonces à la détection précoce

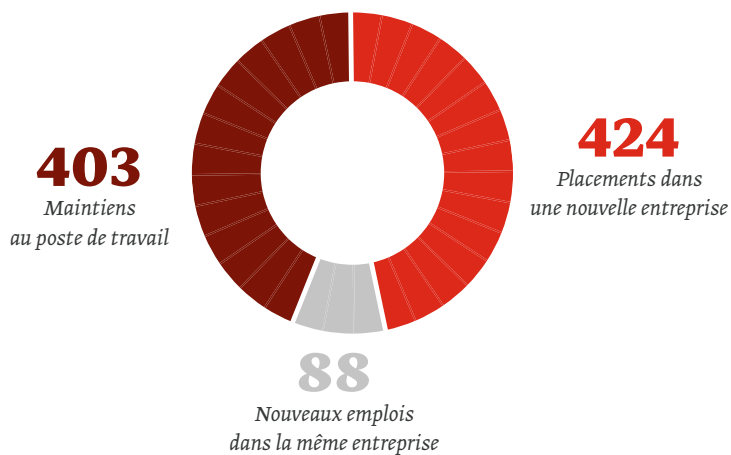


Mesures de réadaptation professionnelle octroyées

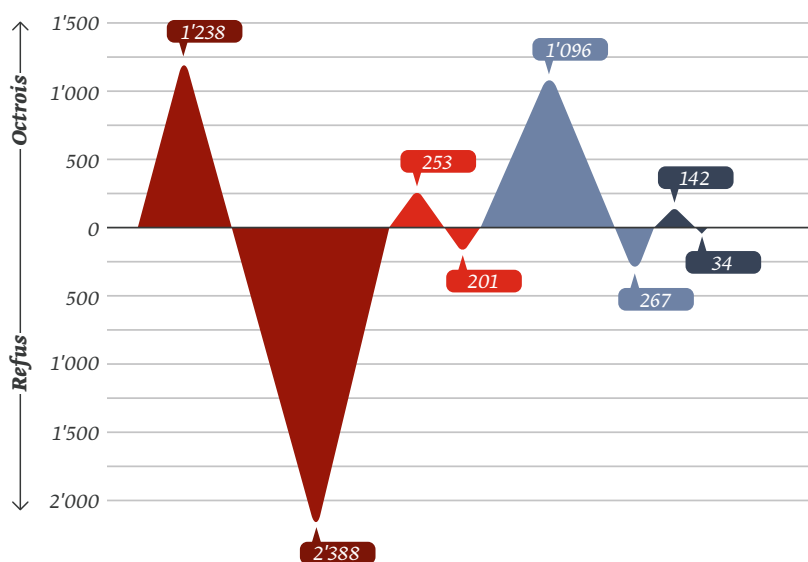
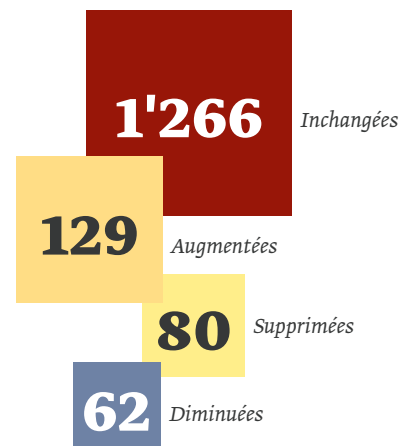


Les différences avec les années précédentes résultent de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022 de la révision législative « Développement continu de l'AI » (DCAI), ainsi que l'introduction de nouvelles mesures.

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



Décisions de révisions de rentes



Prestations en espèces (sans les révisions)

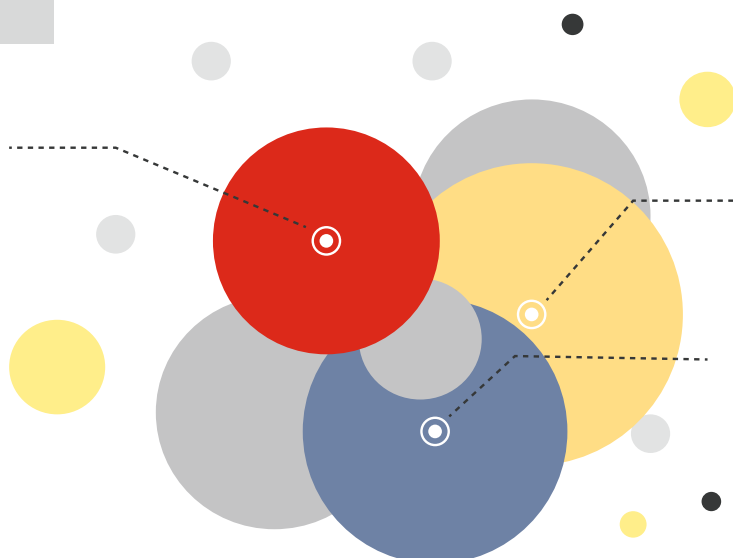
- Rentes
- Allocations pour impotents AI
- Allocations pour impotents AVS
- Contributions d'assistance

Prestations en nature octroyées

1'968
Mesures médicales

2'228
Moyens auxiliaires AVS

2'053
Moyens auxiliaires AI



REGARDS CROISÉS :

DÉBUTER COMME SPÉCIALISTE EN RÉADAPTATION AUPRÈS DE L'OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS

**Marie-Catherine
Jacquod-Mayoraz**

Psychologue conseillère
en orientation professionnelle,
en charge des jeunes dès la fin de la
scolarité et jusque vers 25 ans
Entrée en fonction le 01.01.23



Sandra Guerra

Coordinatrice en réadaptation,
en charge des adultes

Entrée en fonction le 01.09.23

Quelles ont été tes impressions après ton 1^{er} jour de travail au sein de notre office AI ?

Marie-Catherine : Que j'avais beaucoup «de pain sur la planche» face à la masse d'informations à assimiler! J'avais été prévenue que le temps de formation était conséquent et j'y étais préparée.

Sandra : L'équipe m'a réservé un très bon accueil. J'ai reçu de nombreuses informations, les collaboratrices et collaborateurs m'ont dit qu'il faut du temps pour être formée. Je suis donc rentrée chez moi le soir avec un bon sentiment.

Avec un peu de recul quel est ton regard sur ton activité ?

Marie-Catherine : Il est beaucoup plus apaisé. Je trouve notre travail très varié. Je suis encore régulièrement confrontée à des situations totalement nouvelles, mais maintenant mieux armée pour les appréhender. Dans la mise en place d'une stratégie, le cadre légal nous permet une marge de manœuvre. J'apprécie la créativité dont nous pouvons faire preuve pour rechercher les meilleures solutions possibles et adaptées à chaque personne.

Sandra : Le cadre légal nous permet d'explorer de nombreuses possibilités avec les personnes assurées. Le travail est très vaste et il faut tenir compte de nombreuses lois/directives. Chaque jour, chaque personne et chaque situation sont différentes. Je trouve que notre travail est varié, important et stimulant, puisque nous devons rechercher les meilleures solutions possibles. Lors du processus d'intégration, nous sommes proches des personnes, nous ressentons leurs émotions, qui sont parfois très diverses.

Quels sont les défis auxquels tu es particulièrement confrontée ?

Marie-Catherine : Les jeunes ont fréquemment des projets de formation qui ne sont pas adaptés à leur atteinte à la santé. Il est parfois difficile de faire entendre qu'une formation de niveau CFC ou AFP est trop exigeante. Les parents ont accompagné leur enfant durant toute leur scolarité, souvent en s'engageant eux-mêmes beaucoup, et ils s'attendent à ce qu'à la sortie de l'école ils poursuivent une formation dans le but d'être indépendants plus tard. L'entrée dans le monde du travail révèle généralement de nouveaux défis pour les jeunes avec des attentes d'ordre psychologique

qu'ils n'avaient pas à l'école. C'est à ce moment-là que les familles réalisent les difficultés d'adaptation de leur enfant au milieu professionnel.

Sandra : Les personnes assurées adultes sont souvent obligées, pour la première fois, après de nombreuses années, de se réorienter au niveau professionnel. Elles ne se sentent pas capables de choisir une autre profession ou leur souhait de reconversion professionnelle ne peut pas être satisfait en raison du principe de proportionnalité. En même temps, nous ressentons souvent une déception du fait que l'atteinte à la santé de la personne ne lui permet plus de poursuivre son chemin professionnel. Accepter ce changement est difficile. Les assurés doivent se confronter à leur maladie et se réorienter tout en faisant face à des limitations. L'important est de regarder avec les personnes assurées ce qui est toujours possible, plutôt que de voir seulement ce qui ne l'est plus.

Qu'est-ce qui complique et qu'est-ce qui facilite ton travail ?

Marie-Catherine : Notre cadre légal est déjà compliqué pour les professionnels de l'insertion, mais pour les assurés et leur famille, c'est encore plus opaque. Il faut donc du temps pour pouvoir expliquer et réexpliquer nos positionnements et leurs raisons.

Ce qui m'aide dans mon travail, c'est la culture de l'échange qui règne tant au sein du service de réadaptation que de l'Office. De manière générale, mes collègues de toutes fonctions sont disponibles et nos discussions sont l'occasion de compléter ma compréhension du paysage de nos prestations. Nos objectifs étant similaires, nous pouvons nous apporter les appuis nécessaires pour avancer.

Sandra : Nous ressentons souvent un rejet de l'AI. Les personnes assurées n'en connaissent que certains éléments. Certains souhaitent recevoir directement une rente et d'autres ne veulent pas en entendre parler. Lorsque les personnes assurées se rendent compte que nous voulons les soutenir et les intégrer de nouveau dans le marché du tra-

vail, elles s'ouvrent et acceptent nos offres. J'apprécie beaucoup les bons échanges entre collègues de travail. Un autre point de vue, une nouvelle idée, une confirmation, un questionnement critique et des réponses compétentes sont autant de choses qui facilitent mon travail.

Quel est le projet de réadaptation qui t'a particulièrement marqué depuis ton entrée en fonction ?

Marie-Catherine : Étant donné la longueur des suivis, qui peuvent durer plusieurs années, je n'ai pas encore clôturé un projet de réadaptation. Je suis actuellement un jeune que j'ai rencontré à la suite d'une hospitalisation et qui voulait reprendre son apprentissage. Nous avons pu mettre en place un coaching qui lui permet pour l'heure de dépasser les difficultés qui ont mis en échec sa première tentative de formation, avec une collaboration renforcée du coach et de l'employeur. Grâce à cela, il a pu poursuivre sa formation et nous mettons tout en œuvre pour l'accompagner vers la réussite.

Sandra : Le premier placement que j'ai organisé en grande partie de manière autonome après quelques semaines de travail principalement théorique au bureau. J'ai pu voir la joie de la personne assurée de se retrouver parmi des travailleurs « ordinaires ». L'estime qu'elle a reçue et reçoit encore, qui lui donne le courage d'envisager son avenir de manière positive malgré les restrictions et les douleurs.

Et ton mot de la fin ?

Marie-Catherine : C'est dans les entretiens et le contact avec nos assurés et leurs familles que je trouve du sens à mon travail, dans les situations où une solution se dessine et où un lien se crée.

Sandra : Je souhaiterais que la population se rende compte de l'ampleur du travail de prévention de l'AI et pas seulement de l'évaluation des rentes. L'assurance-invalidité a tellement plus à offrir !

Trois conseils à un nouveau collaborateur débutant auprès du service de réadaptation :



Savoir prendre du temps pour échanger avec ses collègues et s'entraider.

Fixer ses priorités pour faire face au stress.

Trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.



Faire preuve de patience envers soi-même jusqu'à ce que l'on soit formé. Il n'est pas possible de mettre directement en pratique toutes les informations.

Observer les différences entre les collaboratrices et collaborateurs et retirer quelque chose de bon de chacun.

Fixer des priorités ! Un cas à la fois – ne pas les confondre.

AMÉLIORATION CONTINUE

DANS LE DOMAINE DE LA CYBERSÉCURITÉ

*« IT Cybersécurité » ou
« les enjeux complexes de
la cybersécurité à l'ère des
Technologies de l'Information »*

Avec l'arrivée de la révolution numérique, la manière dont nous interagissons avec le monde a dû être redéfinie. Cela a apporté d'innombrables opportunités, mais également un grand nombre de défis complexes, particulièrement dans le domaine de la cybersécurité.

L'IT ou Technologie de l'Information, qui se réfère à l'utilisation, au développement et à la gestion des systèmes informatiques, des logiciels, du matériel informatique et des réseaux pour stocker, traiter, transmettre et récupérer des informations, doit faire face à un challenge perpétuel. L'informaticien doit fournir aux utilisateurs finaux des solutions simples d'emploi et rapides, mais également renforcer la résilience des systèmes mis en place face aux cybermenaces croissantes et de plus en plus sophistiquées.

La cybersécurité a commencé à gagner en importance à la fin des années 1990 à mesure que la technologie de l'information et l'utilisation d'internet ont connu une croissance exponentielle. Elle se concentre spécifiquement sur la protection des systèmes informatiques, des réseaux, des programmes et des données contre les attaques, les dommages, l'accès non autorisé et d'autres menaces qui peuvent survenir dans l'environnement numérique au travers des canaux de communication usuels.

Elle est devenue une préoccupation majeure de notre Office pour garantir la protection des données sensibles et assurer la continuité des opérations et des services, afin de permettre aux personnes atteintes dans leur santé d'accéder aux prestations prévues par la loi fédérale sur l'assurance-invalidité. Les récentes attaques répétées dans différentes institutions prouvent que la dépendance aux moyens technologiques est grande pour tous.

Les solutions pour renforcer la cybersécurité sont multiples et leur mise en place permet d'améliorer la cyberrésilience. Ce concept permet principalement d'approcher la sécurité en entreprise en admettant que la société puisse être la cible de personnes malveillantes (hackeurs) et en se préparant à déjouer et à parer les attaques diverses en insistant sur une démarche préventive et pédagogique de la sécurité. Cette démarche innovante nous montre que personne n'est naturellement cyberrésilient, mais que nous devons apprendre à le devenir et à continuellement nous améliorer. Et ce aussi bien pour l'organisation toute entière que pour chacune des personnes qui la composent.

Nous devons apprendre à nos collaborateurs les bons réflexes à adopter lors de chaque activité effectuée à l'aide d'un outil technologique. En effet, la majorité des cyberattaques proviennent d'usurpation d'identité. Le phishing (mail provenant d'un fraudeur se faisant passer pour une autre personne en vue d'obtenir des informations ou des accès) et le spearphishing (phishing dit ciblé, dont l'objet du courriel et le corps du message sont liés à l'activité de la personne ou de l'organisation ciblée) sont les méthodes favorites pour obtenir des données privées et/ou confidentielles. C'est pourquoi la sensibilisation à la cybersécurité est une étape essentielle pour faire face aux risques.



L'engagement de notre Office dans une démarche préventive pour faire face aux menaces informatiques est un point essentiel.

Des mesures techniques ainsi qu'organisationnelles doivent permettre de diminuer les risques d'un cyberincident ou du moins de son impact. Nous pouvons citer: filtrage du trafic (firewalls), antivirus à jour, contrôle des accès avec l'authentification multiple, sauvegardes régulières, collaboration avec des spécialistes en cybersécurité, chiffrement des données, etc.

Pour finir, nous devons prévoir des plans de relance de l'activité prêts à être implémentés le cas échéant. En effet, la cyberrésilience admet que toute organisation est une cible

potentielle des hackers et doit se préparer à parer, à déjouer et à réparer les systèmes après toute tentative d'attaque en déployant les moyens humains et technologiques nécessaires.

Face à l'évolution constante des menaces et cyberattaques, notre Office a eu conscience depuis longtemps qu'une démarche d'amélioration continue dans le domaine de la cybersécurité est la seule réponse adéquate à cette problématique. En adoptant des approches multidimensionnelles, en favorisant la prévention, la collaboration et la formation, en investissant dans des systèmes et des technologies avancées, l'Office cantonal AI peut mieux se prémunir contre les cyberattaques et garantir la sécurité des données qui nous sont transmises.

PRIX

DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE DANS LE HAUT-VALAIS

» 40^e anniversaire

Depuis 1983, une remise de prix pour l'insertion professionnelle a été initiée dans le Haut-Valais. En 1985, le prix spécial a été créé ; il a été remplacé en 2021 par le prix Inclusion en collaboration avec le Forum Handicap Valais. Au fil des années, le prix de l'employeur est venu s'ajouter. Nous sommes fiers d'avoir été le premier office AI à organiser un tel événement en Suisse.

En cette année anniversaire, quatre lauréats et lauréates ont été récompensés pour leur motivation, leur persévérance et leur grand engagement professionnel malgré d'importants problèmes de santé. Aurelia Bumann et Donato Pio Polvere ont terminé leur apprentissage et ont réussi leur insertion professionnelle. Sarai Theresa Lager et Roger Bregy ont dû renoncer à leur métier initial et se réorienter. Avec l'aide de leur famille, de leurs formateurs, de leur employeur, de leurs amis et de nos spécialistes de l'insertion, tous les quatre

ont finalement atteint remarquablement leur objectif.

L'école de natation inclusive MixMax a pour objectif de rendre le bien-être du sport et des loisirs dans l'eau chaude accessible à tous. Elle propose donc des cours de natation adaptés à tous les bébés et enfants, y compris en situation de handicap physique et/ou cognitif. Chaque cours est un cours d'intégration ! L'école de natation MixMax, représentée par Cathi Walden et Kerstin Tenisch, a remporté le prix Inclusion pour son projet.



Le prix Employeur a été décerné à la commune de Viège pour son engagement social marqué, son ouverture et notre collaboration productive de longue date. La commune de Viège soutient ses collaboratrices et collaborateurs confrontés à des problèmes de santé dans leur réorientation professionnelle, forme des jeunes et nous épaula régulièrement pour offrir des perspectives de retour à l'emploi à des personnes externes.



Comme les années précédentes, de nombreux représentants du monde politique, de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), de l'économie et des institutions partenaires ont pris part à ce jubilé qui s'est tenu à la Simplonhalle. L'apéritif qui a suivi a dignement été animé par le duo de jazz composé d'Alex Rüedi et d'Aron Salzmann.



Nos Lauréats 2023

*M^{me} Sarai Theresa Lager
M. Roger Bregy
M^{me} Aurelia Bumann
M. Donato Pio Polvere*

Prix de l'employeur méritant
Gemeinde Visp

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

*MixMax Integrative
Schwimmschule, Brig-Glis*

Nos généreux donateurs

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

PRIX

DE LA RÉADAPTATION PROFESSIONNELLE DANS LE VALAIS ROMAND



**Tomber, se relever,
toujours positif
et rester motivé !**

Keen'V



« Yes, we can ! » C'est grâce à leur volonté, à leur motivation, à leur engagement de tous les instants que les lauréats du Prix de la Réadaptation 2023, soutenus par leurs proches, ont trouvé, retrouvé le chemin du marché du travail, surmontant ainsi une atteinte à la santé qui a chamboulé leur vie.

« Ensemble pour une réadaptation optimale », c'est ce que se sont dit les collaborateurs de l'Office AI, en collaboration avec les employeurs, les partenaires interinstitution-

nels, pour les accompagner sur le chemin de la réussite, soutenus par cette volonté politique, au travers du processus législatif, de fournir les conditions-cadre permettant à des personnes atteintes dans leur santé de trouver leur place au sein de l'économie.

Une collaboration win-win entre AI, Suva et les patients, soulignée par le Dr Gilles Rivier dans son allocution est gage de réadaptation réussie pour les patients accidentés.

Du haut de son expérience de 24 années à la CRR, le Dr Rivier est convaincu de l'importance du travail interdisciplinaire et en réseau. Comme centre de compétences, la clinique préconise une prise en charge globale médico-professionnelle, gage d'efficacité et de réussite, permettant une transition harmonieuse vers les mesures AI.

«Tomber, se relever, toujours positiver et rester motivé!». Ces paroles de Keen'V, M^{me} Virginia Ferreira Machado, M^{me} Lauryne Monnet, M. Kilian Monod, nos lauréats 2023, peuvent les reprendre en chœur.

Soutenus par des patrons pour lesquels la valeur de responsabilité sociale n'est pas un vain mot, ils ont mené à bien un parcours de réadaptation exemplaire. Alpsoft SA, représentée par M. Alain Praz, entreprise lauréate du Prix de l'employeur méritant, en constitue un bel exemple, susceptible d'animer d'autres entreprises à oser le pari de la réadaptation.

Et quelle énergie nous ont transmis Gaëtan et l'école In2dance au travers de leur chorégraphie toute de finesse et d'émotions, faisant se côtoyer un danseur valide et un danseur en situation de handicap! Quel honneur de leur décerner le Prix Inclusion, en collaboration avec Forum Handicap Valais.

M. le Conseiller d'État, Mathias Reynard, citant Camus, a résumé de la plus belle des manières le mérite de tous les lauréats 2023: «Notre monde n'a pas besoin d'âmes tièdes, il a besoin de cœurs brûlants». Il a également relevé que «tous ces prix récompensent celles et ceux qui ont fait face, qui se sont donné les moyens de réussir et qui ont compris que la société fonctionnait mieux lorsque chacun a une place, peu importe ce qu'il a traversé. Ces prix, c'est la preuve que la vie continue malgré les blessures et la maladie. Ce sont les prix du courage et de la volonté. Les prix de l'intelligence et la solidarité. Ces prix sont une belle tradition, mais ils me dépassent aussi. Ils dépassent peut-être aussi celles et ceux qui, dans cette salle, n'ont pas eu le parcours des lauréats. Ils nous apprennent l'humilité. Ils sont simplement à la hauteur des personnes récompensées».



Nos Lauréats 2023

M^{me} Virginia Machado Ferreira
M. Kilian Monod
M^{me} Lauryne Monnet

Prix de l'employeur méritant
Alpsoft SA, Sion

Prix inclusion en collaboration avec
Forum Handicap Valais-
Wallis et le soutien de la
Loterie Romande
École In2dance, Sion

Nos généreux donateurs

FVS Group – Foire du Valais,
Municipalité de Martigny,
Délégation valaisanne
à la Loterie Romande,
Banque Cantonale du Valais,
Association des Employés
d'Assurances Sociales du Valais,
Axius SA,
Caisse de compensation
du canton du Valais,
Clinique romande
de réadaptation SUVA,
Dallmayr Vending & Office,
Félix Bureautique SA,
Fondation Chez Paou,
Fondation Emera,
Migros Valais,
Direction générale Orif,
Orif Sion,
OSEO Valais,
Suva Sion,
TCS Section Valais.

INSTRUCTION

D'UNE DEMANDE AI



i

Dr Cromec

Spécialiste en psychiatrie
et psychothérapie FMH,
Président du Groupement des
psychiatres-psychothérapeutes
de la Société Médicale du Valais
(SMVS)

L'instruction médicale fournit les éléments nécessaires pour évaluer les conditions médicales du droit aux prestations de l'AI. Elle porte notamment sur des éléments comme l'atteinte à la santé, les limitations fonctionnelles et leur impact sur la capacité de travail, sur les ressources de la personne, les possibilités d'exercer une activité adaptée. Ces informations sont obtenues auprès du médecin traitant, de spécialistes ou d'autres assurances. L'Office cantonal AI, par son service médical évalue s'il dispose des informations nécessaires à l'appréciation du cas et au besoin, procède à un examen, voire mandate un expert externe.

Dr Cromec, comment percevez-vous votre rôle de médecin traitant dans le cadre de l'instruction d'une demande AI pour l'un de vos patients ?

En tant que psychiatre traitant, une fois le diagnostic posé, mon rôle est de soigner le patient, mais également d'identifier les difficultés que la maladie pose au travail et de rechercher d'éventuelles ressources pour y faire face. Si l'atteinte à la santé affecte durablement la capacité de travail, mon rôle consiste à transmettre les éléments cliniques pertinents de manière claire auprès de l'Office AI pour que le médecin du Service médical régional (SMR) puisse instruire le dossier et in fine que le patient bénéficie des mesures AI adéquates.

Quels sont les opportunités et les défis liés à la mise en place de mesures de réadaptation en parallèle de l'accompagnement médical de votre patient ?

Les opportunités sont que cela me permet d'aborder les questions liées à l'emploi. Le travail thérapeutique doit viser le maintien, dans la mesure du possible, d'une activité professionnelle tout en préservant la santé en sachant qu'un emploi satisfaisant est favorable à la santé et à l'intégration sociale.

Un des principaux défis est de traduire ma vision bio-psycho-sociale en une vision médico-asséculo-logique où l'accent est mis exclusivement sur l'atteinte à la santé et

l'impact de celle-ci sur la capacité de travail. Les difficultés psycho-sociales sont donc exclues. Pourtant ces dernières peuvent parfois jouer un rôle capital dans le maintien du trouble psychique ou dans l'incapacité à maintenir un emploi. Elles peuvent aussi être la conséquence d'un trouble psychique. L'enjeu est ici de démêler ces facteurs et surtout de bien transposer des symptômes psychiques en limitations fonctionnelles et ceci en lien avec le métier du patient. Cela demande également une investigation et compréhension fine des tâches et des exigences que le patient doit effectuer dans son poste de travail.

Les médecins doivent faire face à toujours plus de tâches administratives, ce qui empêche sur l'activité clinique. Découragement ou empressement à régler la tâche peut conduire le clinicien à résumer brièvement la situation médicale, pensant que les limitations fonctionnelles sont évidentes, aux dépens d'une analyse des ressources du patient. Il peut en résulter un manque d'éléments indispensables pour permettre une instruction adéquate du dossier AI et prêter le droit aux prestations pour le patient. Le défi est donc ici d'avoir une meilleure compréhension des besoins et des difficultés de chacune des parties et d'établir un dialogue constructif.



© Prostock-Studio

Comment trouver un langage commun entre médecins traitants et l'Office AI, pour une meilleure compréhension des attentes et une optimisation de l'accompagnement du patient?

Partant du principe qu'une meilleure compréhension des rôles et des besoins améliore la collaboration, le groupement des psychiatres-psychothérapeutes de la SMVS, les médecins SMR-Rhône et les spécialistes en réadaptation de l'Office AI ont mis en place, courant 2023, des ateliers communs dont l'objectif principal est de mieux comprendre la réalité de chacun et de renforcer la collaboration. Le travail a été ciblé sur la description des limitations fonctionnelles et des ressources et a permis de conclure que, malgré des objectifs divergents, une collaboration permet une meilleure avancée des dossiers de nos patients. Ainsi, ces ateliers permettent de se rencontrer et de construire un dialogue.

Une démarche AI est parfois mal comprise, suscite des craintes auprès des personnes concernées. L'AI est encore trop souvent associée à la rente. Comme médecin traitant, comment pouvez-vous expliquer à votre patient les opportunités que peuvent représenter les mesures de réadaptation?

En premier lieu, cela implique que le psychiatre lui-même connaisse suffisamment bien les prestations de l'assurance invalidité.

Au fil des révisions, devenues aujourd'hui continues, l'AI s'est clairement orientée vers la réadaptation et la rente n'arrive qu'en dernière instance. Il est donc important de bien expliquer ce principe et de discuter des opportunités, lorsque la situation clinique le permet, que peuvent représenter des mesures de réadaptation pour maintenir une activité qui, même à temps partiel, peut présenter d'indéniables avantages sur la santé physique, psychique et sociale.

CENTRE

D'INFORMATION AVS/AI



Roger Holzer
travaille dans le domaine des
assurances sociales depuis 2007.
Il est gérant de la Caisse de
compensation des banques
suisses depuis 2018.
En septembre 2020,
il a repris la présidence du
Centre d'information AVS/AI.

Brève introduction à l'histoire du Centre d'information AVS/AI : depuis quand existe-t-il ? Qui en est membre ?

Le Centre d'information AVS/AI existe depuis le 27 juin 1985. Il a été créé sous la forme d'une association au sens de l'article 60 du Code civil. L'idée était de centraliser les tâches de publication et d'économiser ainsi des ressources au niveau des organes d'exécution. Cela permet également d'assurer l'homogénéité des informations. Les membres fondateurs étaient l'Association des caisses de compensation professionnelles (ACCP), la Conférence des caisses cantonales de compensation (CCCC) et la Caisse suisse de compensation (CSC). Ils ont été rejoints par la Caisse fédérale de compensation (CFC) en 1989 et la Conférence des offices AI (COAI) en 1994.

Quels sont les organes du Centre d'information AVS/AI ? Comment est-il organisé ?

Les organes de l'association sont l'assemblée générale (AG), le comité et l'organe de révision. Le comité se compose de douze personnes élues par les délégués. L'ACCP et la CCCC y sont représentées par quatre personnes chacune, la COAI par deux et la CSC et la CFC par une personne chacune. Le secrétariat est géré avec 1,8 EPT (équivalent plein-temps) et le siège social est sis à la Caisse de compensation des banques suisses à Zurich depuis août 2022.

Quelle est la mission du Centre d'information AVS/AI ?

Le Centre d'information AVS/AI est au service des caisses de compensation et des offices AI de Suisse. Sa tâche principale consiste à publier du matériel d'information complet, utile et valable à l'échelle nationale sur les assurances sociales du 1^{er} pilier, que les organes d'exécution peuvent distribuer à leurs assurés. Il gère en outre plusieurs plateformes internet ainsi qu'un extranet regorgeant de renseignements sur la mise

en œuvre des assurances sociales et de supports de conférences et de formations, qui sont à la disposition de l'ensemble du personnel des caisses de compensation et des offices AI.

Quels services le Centre d'information AVS/AI propose-t-il principalement ?

La publication des mémentos mis à jour chaque année et d'autres supports d'information destinés aux organes d'exécution et à leurs assurés, ainsi que l'adaptation des sites internet et des documents à l'évolution de la législation. Si nécessaire, il organise des formations sur les réformes du 1^{er} pilier, comme récemment sur l'AVS 21. Depuis 2012, le Centre d'information AVS/AI gère en outre les formulaires nationaux de demande de prestations AVS, AI, d'allocation de maternité, de prise en charge, d'adoption et d'allocation à l'autre parent.

La transition numérique intervient-elle aussi au Centre d'information ?

Oui. Le Centre d'information AVS/AI propose les mémentos en ligne au format PDF depuis 2005 déjà. Ces dernières années, plusieurs vidéos explicatives ont en outre été réalisées sur des thèmes très divers. Elles sont actualisées au fur et à mesure. En parallèle, les formulaires nationaux de demande de prestations AVS et AI ont été numérisés, de sorte que les assurés peuvent téléverser directement les pièces jointes et envoyer le formulaire en ligne. Autre avantage : les données peuvent être reçues de manière structurée et transférées directement dans les systèmes respectifs de l'organe d'exécution. Ce processus n'est pas encore terminé, il est sans cesse étendu et optimisé.

Une enquête est en cours auprès de tous les organes d'exécution afin de recenser leurs attentes et leurs souhaits concernant l'avenir numérique. Les résultats seront pris en compte dans la stratégie pour les années à venir.



Le Centre d'information AVS / AI est au service des caisses de compensation et des offices AI en Suisse. Il publie des informations complètes et utiles sur les assurances sociales qui composent le 1^{er} pilier :



Imprimés

Matériel d'information complet, utile et à jour avec la législation, destiné aux organes d'exécution et à leurs assurés :

- édition des mémentos
- édition de différentes publications sur les assurances sociales
- supports de conférences et formation
- vidéos explicatives.



Site internet

Formulaires nationaux de demande de prestations AVS, AI, allocation de maternité, de prise en charge, d'adoption, d'allocation à l'autre parent et les prestations transitoires.



Formations

LE MOT DE LA FIN



Peter Kalbermatten

*Chef de service de l'industrie,
du commerce et du travail,
Président du COPIL CII Valais*

Dans le système social suisse, chaque institution couvre des risques spécifiques pour différents groupes d'ayants droit. Cette spécialisation peut causer des difficultés lorsque les problèmes sont complexes ou mal définis. Pour remédier à cela, la collaboration interinstitutionnelle (CII) a été instaurée. En Valais, elle implique la coordination entre l'assurance-chômage, l'assurance invalidité, l'aide sociale, l'asile, la formation professionnelle et l'orientation scolaire, professionnelle et de carrière (OSP). Ces diverses institutions partenaires veulent résoudre efficacement les situations complexes, en combinant leurs expertises et en trouvant les meilleures solutions pour les personnes concernées.

Ancré légalement depuis 2012 dans la Loi cantonale sur l'emploi et les mesures en faveur des chômeurs (LEMC), l'objectif politique de la CII Valais vise à «assurer, dans le respect des cadres légaux des différents partenaires les conditions optimales pour que les personnes relevant de plusieurs dispositifs bénéficient rapidement d'une stratégie d'insertion/réinsertion professionnelle et sociale».

Les partenaires CII du «premier cercle», signataires de la Convention CII, ont reprécisé leur mission: travailler ensemble pour une insertion professionnelle et sociale durable. Pour la satisfaire, le COPIL a souhaité que les partenaires du «deuxième cercle», essentiels à certains aspects pratiques de l'insertion soient intégrés dans la CII Valais

via une plateforme de réseautage plus vaste et englobante.

Le Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) met en place un système de management de la qualité (SMQ) pour obtenir la certification ISO 9001/2015. Le bureau de la CII Valais, rattaché à ce service, s'est joint à la démarche afin d'asseoir ses fondements dans la durée et éviter que la CII ne se résume aux seuls individus en place. Ce SMQ lui permet de pérenniser les compétences développées au fil de ces 10 dernières années et d'implémenter les outils pour mener à bien sa mission. Dans une logique d'amélioration continue, tous les processus ont été révisés et adaptés.

En conclusion, la CII Valais représente un pivot essentiel et un modèle unique en Suisse pour résoudre les défis complexes de l'insertion professionnelle et sociale. Bien que ses prestations visibles (tables rondes, assessments, tandems) constituent la pointe de l'iceberg, il existe une partie cachée importante de travail et d'interactions entre professionnels. Le défi majeur de la CII réside dans la reconnaissance et la valorisation de chaque élément de cette chaîne de collaboration permettant ainsi de consolider et de faciliter l'existence de ces opérations effectuées en arrière-plan. En optimisant la visibilité et l'appréciation de toutes ses actions, la CII pourra mieux garantir son rôle crucial dans l'offre de solutions intégrées pour les personnes en besoin, renforçant ainsi son impact positif dans la société.

”

Travailler ensemble
pour une insertion
professionnelle et
sociale durable.

