



OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS  
KANTONALE IV-STELLE WALLIS

# 2024

RAPPORT DE GESTION

**Office cantonal AI du Valais**

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

**Conseil de surveillance**

Mathias Reynard, Conseiller d'État  
Anne Rhodes, Psychologue FSP  
Kurt Locher, Chef d'entreprise  
Cathrine Mathey, Psychologue du travail  
Gabrielle Weissbrodt, Avocate

# INDEX

**4****Chiffres-clés****7****Message du directeur**

Martin Kalbermatten

**8****Prestations****10****Sécurité au travail****12****Iradis**

Prévenir et promouvoir la santé psychique

**14****Prix réadaptation professionnelle**

Haut-Valais

**16****Prix réadaptation professionnelle**

Valais romand

**18****Inclusion****20****Explorer**

Les générations pour relever les défis de demain

**22****Le mot de la fin**

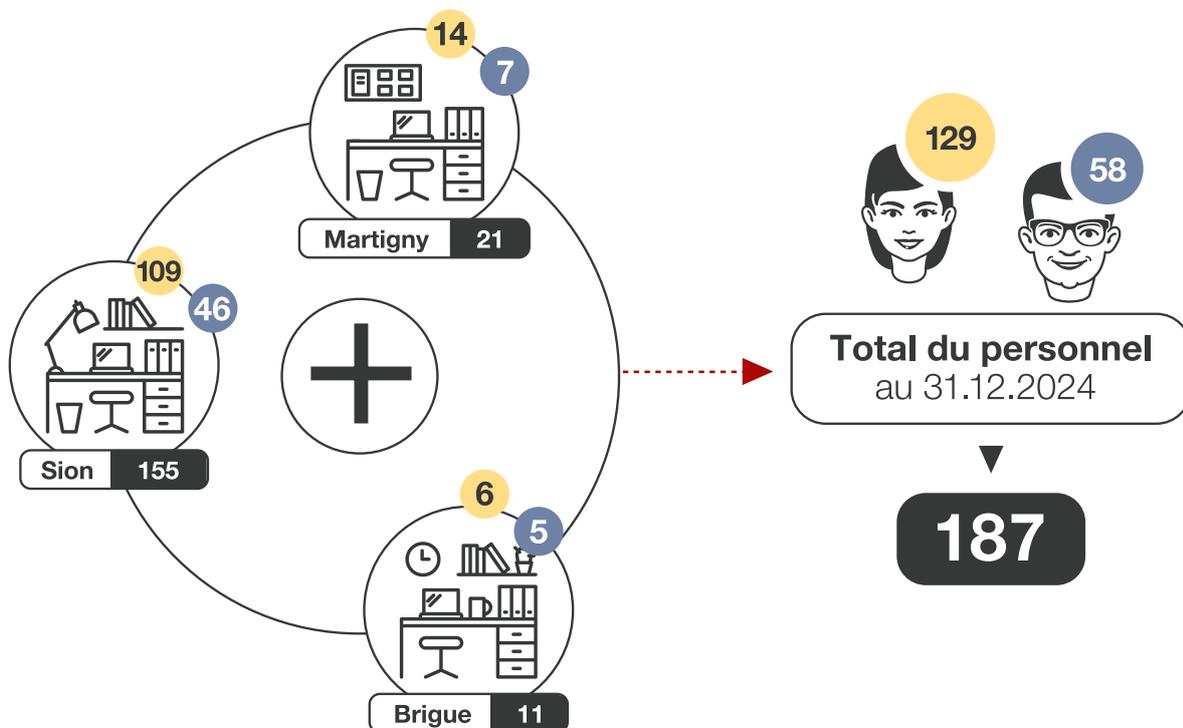
# Chiffres-clés

L'Office cantonal AI du Valais est une institution autonome de droit public. Il est l'organe d'exécution de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI) pour le canton du Valais. Sa 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 celle-ci, notre office s'appuie sur une équipe pluridisciplinaire, constituée notamment de spécialistes en réadap-

tation, 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 2024.



**24'036**décisions et  
communications AI  
notifiées**864**personnes atteintes  
dans leur santé  
réinsérées sur le premier  
marché du travail**5'110**mesures  
de réadaptation  
professionnelle  
entreprises**1'622**rentes révisées  
d'office ou sur demande**5'215**décisions et  
communications AVS  
notifiées**1'259**nouvelles  
rentes  
accordées**10'496**personnes au bénéfice  
d'une rente AI  
dans notre canton**10'701**demandes AI  
dont 40 %  
d'assurés mineurs**AIIV****Sion****Martigny****Brigue**



« Face à nos **défis**,  
le terme d'**agilité**  
prend tout son sens »

# Message du directeur



## **Martin Kalbermatten**

*Directeur de l'Office  
cantonal AI du Valais*

2024 a vu la population suisse dépasser les 9 millions d'habitants. En Valais, celle-ci a augmenté de 2.4 %, avec les défis que cela peut représenter pour un office AI, en particulier avec l'augmentation des demandes qui vont de pair avec une telle évolution démographique.

Au quotidien, il nous faut assurer les tâches relatives à nos attributions, tout en assurant le développement, l'innovation et l'adaptation aux changements contextuels, notamment légaux, qui sont les nôtres.

Un objectif guide chacune de nos actions : répondre au mieux aux besoins de nos bénéficiaires. S'organiser en mode agile nous permet de briser les silos, de libérer les échanges et de fédérer les équipes autour de différents projets. L'organisation de journées de réflexions internes sur le thème des interactions entre les différents centres de compétences de l'Office AI ont permis de dégager des pistes d'amélioration : culture du dialogue dans la recherche de solutions, avec en toile de fond le travail pluridisciplinaire, valorisant les compétences de chaque métier spécifique, pour aboutir à une bonne décision pour nos bénéficiaires. Nous nous activons à développer cette même dynamique avec nos partenaires externes, afin de faire face aux défis liés notamment à l'augmentation des problématiques d'ordre psychique, chez les jeunes en particulier.

Dans le cadre de nos certifications, nous nous positionnons dans une dynamique d'amélioration continue, nous portant à nous interroger sur le bien-fondé de nos processus et sur l'op-

timisation de ceux-ci. Sécurité des personnes, de l'information sont au centre de nos actions. Orientés vers le futur, nous apportons une attention particulière à l'innovation et à la digitalisation, avec la mise en place d'une cellule dédiée, qui fonctionne de manière flexible pour appuyer la vision stratégique de la Direction.

Au quotidien, cela nécessite de nos collaborateurs souplesse, flexibilité. Face aux exigences des tâches qui sont les leurs, la Direction veille à mettre en place un cadre le plus optimal possible, afin de promouvoir la santé au travail. Je les remercie très sincèrement pour leur professionnalisme, leur engagement et la qualité de leur travail.

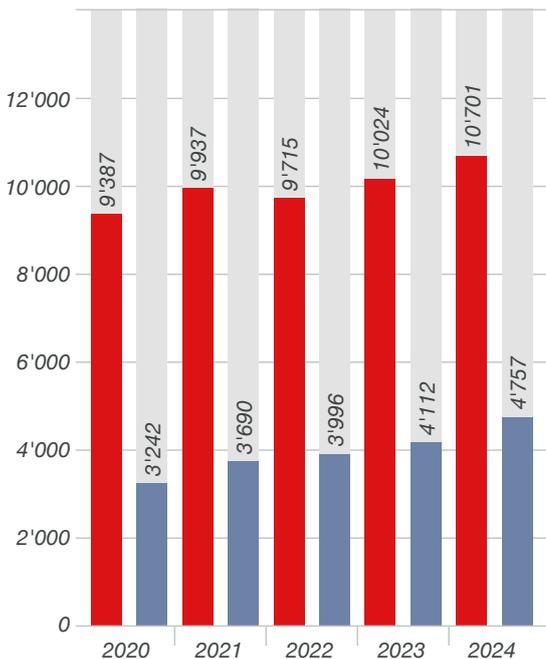
L'année à venir s'annonce également intense. Le recrutement de collaborateurs compétents est un défi permanent, en particulier au niveau des médecins pour notre service médical régional. Différents projets nous attendent au niveau digitalisation, communication, applications métiers, management de la sécurité de l'information, management des risques ainsi que des nouveaux locaux pour notre agence de Brigue. Défi également, et pas des moindres, la gestion de la relève, plusieurs membres de la direction faisant prochainement valoir leur droit à la retraite.

C'est face à ces défis que le terme d'agilité prend tout son sens. Avancer en accueillant le changement, en travaillant ensemble, en privilégiant le dialogue nous permettra d'assurer la continuité, tout en ouvrant la porte à la nouveauté.

# Prestations

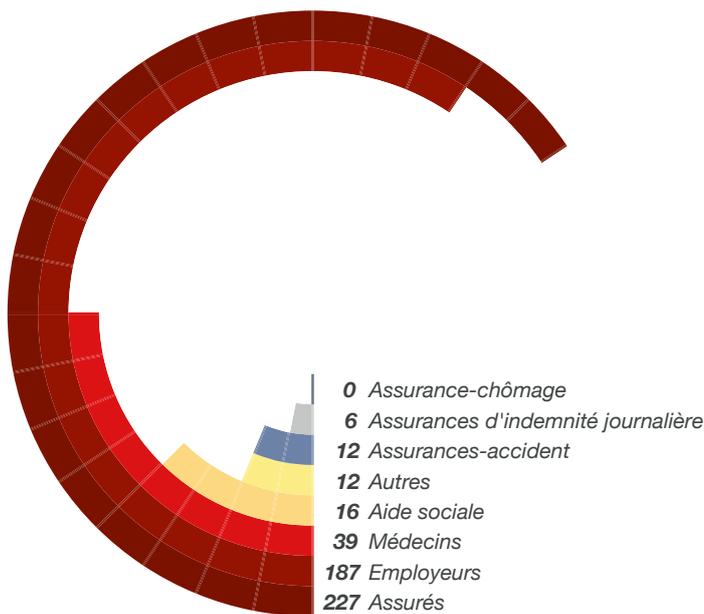
## Évolution des demandes AI et AVS

(sans les révisions)



● Demandes AI  
● Demandes AVS

## Annonce à la détection précoce



## Mesures de réadaptation professionnelle octroyées

**2'123**

Mesures d'intervention précoce

**327**

Mesures d'aide au placement

**273**

Mesures de conseil et suivi

**428**

Reclassements

**508**

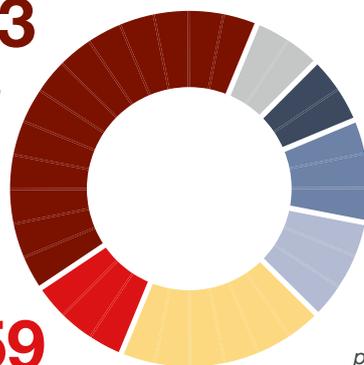
Formations professionnelles initiales

**459**

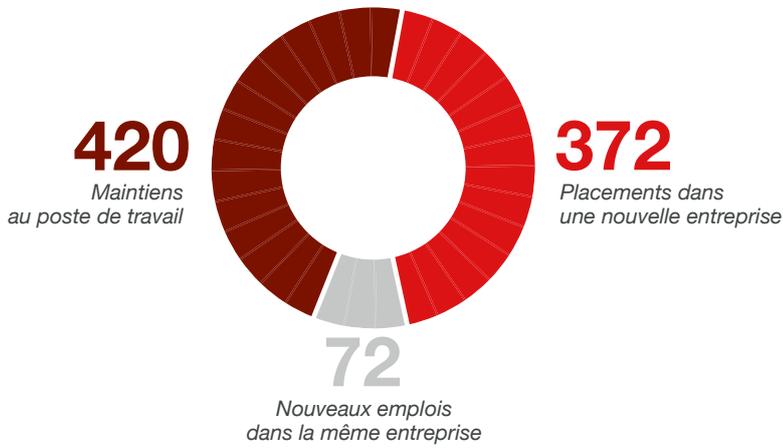
Mesures de réinsertion

**992**

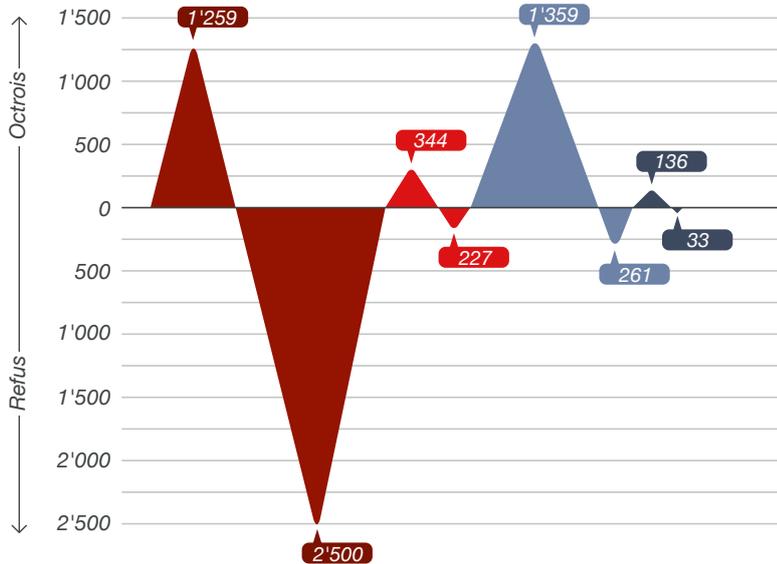
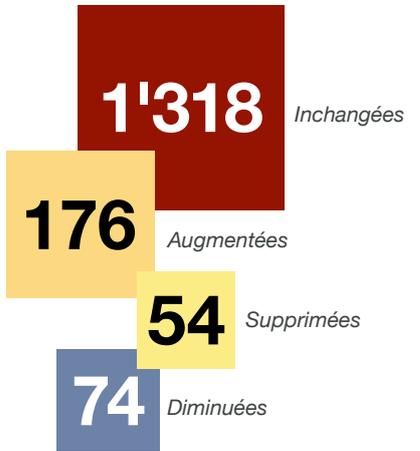
Orientations professionnelles



**Placements réalisés sur le 1er 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**

**2'213**  
Mesures médicales

**2'690**  
Moyens auxiliaires AVS

**2'023**  
Moyens auxiliaires AI

# Sécurité au travail



## Cadre légal en matière de sécurité au travail

Dans le domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé, c'est le Code suisse des obligations, la Loi fédérale sur l'assurance-accidents et la Loi fédérale sur le travail qui définissent les principes légaux en la matière.

La directive relative à l'appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail permet de répondre à ces lois.

Au sein de l'Office cantonal AI du Valais, c'est le processus infrastructure, logistique et sécurité (ILS) qui a la mission de développer, promouvoir et gérer la stratégie en matière de sécurité au travail.

## Mesures concrètes mises en place

Dans un premier temps, pour procéder à une détermination approfondie des dangers existants, un groupe de travail interne composé d'une dizaine de membres provenant de différents services a été créé en 2019 et a fait diverses propositions à la direction pour combler les lacunes constatées.

De nombreuses mesures issues de ce groupe de travail ont été réalisées depuis lors (liste non exhaustive):

- Créer un manuel d'urgence qui remplit les buts suivants :
  - Inciter les collaborateurs à adopter un comportement adéquat en matière de sécurité
  - Disposer d'un moyen simple et opérationnel pour les situations d'urgence
  - Empêcher ou limiter les dommages
- Installer un défibrillateur à chaque réception
- Déposer une trousse de secours sur chacun des sites
- Organiser une journée de formation sur la santé et la sécurité au travail pour l'ensemble du personnel
- Refaire les affiches d'urgence sur chaque étage
- Améliorer la signalétique au niveau des chemins de fuite
- Mettre à disposition des collaborateurs sur chaque étage un bac d'urgence dans lequel est déposé notamment la version papier du manuel d'urgence et une couverture incendie

Les mesures prises jusqu'ici ont permis de former et sensibiliser les collaborateurs et d'améliorer ainsi la sécurité dans notre office.

*La journée de formation « Santé et sécurité au travail », ici chez les pompiers de Sion, rencontre un vif succès auprès des collaborateurs.*

### Formation continue et suivi

La formation continue joue un rôle clé, c'est pourquoi des actions spécifiques sont mises en place pour former les nouveaux collaborateurs et renforcer les bonnes pratiques en matière de sécurité. Par exemple, depuis novembre 2024, dans le cadre d'une campagne de messages globaux intitulée « Message du jour (Tip of the day) », de courts rappels concernant notamment la sécurité sont diffusés aux collaborateurs via une fenêtre qui s'ouvre au démarrage de chaque poste de travail.

Le système de sécurité mis en place continue de vivre, notamment par un contrôle annuel sur chaque site et le traitement des événements qui se produisent : survenance ou annonce par les collaborateurs d'incidents ou de presque-accidents, analyse des accidents professionnels dans nos locaux. Cela dans l'objectif de continuer à améliorer nos dispositifs en place pour garantir un environnement sécurisé.



# Iradis

## Prévenir et promouvoir la santé psychique



*Iradis est une prestation de l'Office Cantonal AI du Valais pour soutenir les PME du canton du Valais et notamment les dirigeants, responsables RH et formateurs d'apprentis en les accompagnant dans la formation et le conseil liés à la santé mentale en entreprise.*

### Au service des formateurs d'apprentis

L'apprentissage reste en Suisse une voie principale pour acquérir une formation professionnelle. Lorsque nous interrogeons les formateurs en entreprise, ils décrivent une expérience enrichissante, mais également un défi et un exercice d'équilibre pour chacune des parties, exercice qui ne s'improvise pas.

Les formateurs doivent jongler entre leurs propres responsabilités professionnelles et l'accompagnement pédagogique. Cette double charge peut être épuisante, notamment si le jeune présente des difficultés, par exemple d'apprentissage, de santé ou personnelles.

Si les cours pour les formateurs d'apprentis abordent l'accompagnement des jeunes en difficulté, nous constatons que l'entreprise se trouve assez démunie lorsque les problèmes se font sentir. Les jeunes apprentis se trouvent dans une période charnière de leur développement ;

il s'agit d'un basculement dans la vie active et ils peuvent être particulièrement vulnérables aux troubles comme l'anxiété, le stress et la dépression. Les différences d'âges et de perspectives entre l'apprenti et son formateur peuvent également rendre la communication difficile, ce qui peut compliquer la résolution des problèmes.

Il est établi que la santé mentale influence directement la capacité d'un apprenti à intégrer les informations, à s'adapter et à s'épanouir dans son environnement de travail. Un jeune en détresse peut se montrer absent, démotivé ou impulsif et cela crée rapidement des tensions, des malentendus. Environ 25 % des jeunes interrompent leur contrat de formation. Les statistiques ne nous permettent actuellement pas de faire la différence entre les interruptions dues à des soucis privés ou professionnels et celles effectuées en vue d'un changement d'orientation, car oui, à 15 ans, le jeune a aussi le droit de se tromper et de changer.

« Pour moi, c'était une chouette expérience de pouvoir explorer et comprendre mieux le comportement des jeunes apprentis. Votre livre de référence des 10 pas me sera très utile et m'invitera à être plus attentive tout au long de la formation. »

Feedback d'une formatrice d'apprentis suite au workshop.

Plus d'informations sur notre site internet : [www.iradis-valais.ch](http://www.iradis-valais.ch)



Afin d'accompagner les formateurs dans leur mission, Iradis a mis sur pied un workshop d'une journée. Cette formation spécifique permet de se replonger dans les spécificités de l'adolescence, d'apprendre à repérer les signes de détresse. Elle fournit également des outils et des clés pour oser aborder la thématique avec le jeune sans trop attendre, pour le motiver dans son rôle d'apprenti et l'intégrer dans la vie de l'entreprise au quotidien.

La règle d'or transmise lors de cette journée est d'oser instaurer le dialogue dans la bienveillance et l'authenticité. L'apprenant doit se sentir en sécurité et soutenu au sein de l'entreprise. Nous encourageons les formateurs à proposer des points réguliers avec les jeunes pour discuter des ressentis, mais aussi des objectifs. Enfin, nous mettons un point d'orgue à ne pas considérer les formateurs comme des professionnels de la santé mentale, même si leur rôle dans la détection du mal-être est important. Dans cette optique,

nous présentons les différents relais existants dans notre canton, afin de leur fournir soutien et conseils. Le workshop est accompagné d'un support thématique pour le formateur et d'un carnet de développement personnel pour l'apprenti permettant à chacun de trouver les informations et les repères tout au long du processus d'apprentissage.

Nos ateliers sont ouverts à chaque formateur d'apprentis désireux d'acquérir des compétences supplémentaires pour accompagner ses apprenants. La journée fait bien sûr la part belle aux échanges d'expériences et au partage.



# Prix de la réadaptation professionnelle Haut-Valais



En 2024, nous avons à nouveau eu le plaisir de récompenser deux lauréats et une lauréate pour leur courage exceptionnel et leur engagement persévérant dans la recherche d'une insertion durable dans le marché du travail malgré de graves problèmes de santé.

Après une scolarité difficile et un début d'apprentissage chahuté, Alessio Walden a pu faire des expériences positives et prendre confiance en lui grâce au soutien de sa famille, de l'entreprise Gattlen Gebäudetechnik et de Mariette Burgener, sa thérapeute d'apprentissage. Le résultat: l'année dernière, il a décroché son AFP de praticien en technique du bâtiment – orientation chauffage.

Hildegard Walker a été contrainte, pour des raisons de santé, d'abandonner son métier d'infirmière, qu'elle adorait. Accepter cela a été un défi, d'autant plus difficile en raison de complications médicales supplémentaires. Néanmoins, elle n'a jamais baissé les bras et a aujourd'hui réussi à entrer dans la profession d'employée de commerce.

Enfant, Cyrill Williner faisait déjà preuve d'une résistance et d'une force exceptionnelle. Il a dû quitter sa famille très tôt pour suivre sa scolarité dans une école spécialisée. Il a effectué une formation de cuisinier CFC, après quoi il a intégré le

marché du travail avec une indépendance admirable et le soutien de son employeur de longue date, Bosch Scintilla.

Le Prix de l'employeur méritant a été décerné cette année à la Société Suisse des Explosifs (SSE). L'entreprise fait preuve d'une grande responsabilité et d'un engagement social marqué envers ses propres collaborateurs et offre aussi régulièrement son aide à des personnes extérieures dans leur réintégration sur le marché du travail. Depuis des années, l'Office AI du Valais entretient une très bonne collaboration avec la SSE.

L'association des samaritains de Mörel et environs est un exemple concret de la notion d'inclusion, puisqu'elle organise des cours pour les personnes en situation de handicap et facilite ensuite leur implication dans les activités de la section. Elle s'est ainsi vue décerner le Prix Inclusion.

Bettina Herzog à l'accordéon et Eliane Locher à la flûte traversière ont apporté leur contribution musicale à l'événement.

**Nos Lauréats 2024**

M Alessio Walden  
Mme Hildegard Walker  
M Cyrill Williner

**Prix de l'employeur méritant**

Société Suisse  
des explosifs (SSE), Brig

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

Samariterverein (OSV)  
Mörel und Umgebung

**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,  
Mobilier Versicherungen  
und Vorsorge Generalagentur  
Oberwallis,  
Stadtgemeinde Brig-Glis,  
Stiftung Emera,  
Suva Sitten,  
Stiftung Atelier Manus,  
UBS Switzerland AG.



# Prix de la réadaptation professionnelle Valais romand

*« Un PARI ça se prépare, cela se conditionne, cela se mesure, cela se décide et cela se réalise à force de volonté et de persévérance »*

*Félix Houphouët-Boigny*

Les lauréats du prix de la réadaptation : M. Steve Charrière, Mme Diana Martins Marques, M. Lucca Romano, M. Alban Sarbach, à l'image des athlètes des jeux olympiques et paralympiques ont réussi leur PARI 2024. Grâce à leur motivation, leur sérieux et leur engagement, ils ont construit pierre après pierre le chemin les menant vers une « nouvelle » activité sur le marché du travail. Ils méritent les médailles de notre respect et de notre admiration, que nous avons eu l'occasion de leur remettre lors de la 44<sup>e</sup> cérémonie de remise des prix de la réadaptation professionnelle dans le cadre de la Foire du Valais.

Nos lauréats ont pu bénéficier de tout un réseau pour les accompagner et les appuyer dans leur processus de réadaptation grâce à leurs : familles, amis, enseignants, formateurs, employeurs, partenaires interinstitutionnels, prestataires et conseillers AI. Ce formidable réservoir de ressources a été essentiel à la réussite de la stratégie de réadaptation mise en place.

Les entreprises occupent une place centrale et c'est ce que le prix Employeur, décerné à Veuthy & Cie Martigny SA, souhaite mettre en avant. Cette entreprise investit beaucoup de temps et d'énergie dans le suivi des personnes en réadaptation qu'elle accueille, relevant l'importance de créer un lien de confiance, permettant un partenariat solide avec notre Office et ceci depuis de longues années.

## **Le rôle clé des personnes-ressources**

Mme Meystre, membre du comité de Swiss Paralympic l'a particulièrement relevé lors de son allocution. Les personnes-ressources jouent un

rôle clé en particulier lors d'un processus de réhabilitation suite à un accident, et permettent à la personne de se réapproprier sa nouvelle vie. Elle a souligné l'exemplarité des jeux paralympiques de Paris, en termes d'égalité, de reconnaissance des athlètes avec handicap et d'inclusion au sens large. « Gageons que ce mouvement de contagion positif se distille hors des stades, vers la société, entraînant ainsi un changement de paradigme, dont les bases ont été posées par quelques pionniers. »

Dans son message, M. le Conseiller d'État Mathias Reynard a relevé l'importance d'adapter l'environnement, afin de permettre une meilleure inclusion et de donner aux personnes atteintes dans leur santé les outils nécessaires pour s'insérer dans le monde professionnel : « Quand une fleur ne fleurit pas, on modifie l'environnement dans lequel elle pousse, on ne corrige pas la fleur. ».

Cette citation illustre particulièrement bien la contribution du Théâtre Les Halles à Sierre, lauréat du prix Inclusion 2024, dont la culture inclusive fait partie de son ADN. Sa philosophie repose sur le fait d'accueillir chaleureusement toute personne quels que soient ses besoins particuliers et de rendre la culture accessible pour toutes et tous, s'engageant à créer un environnement où chacun peut se sentir bienvenu et participer pleinement aux activités.

Cette 44<sup>e</sup> édition illustre une nouvelle fois, au travers des témoignages émouvants de nos lauréats, la justesse de la mission de notre Office : Ensemble pour une réadaptation optimale!



**Nos Lauréats 2024**

M. Steve Charrière  
 Mme Diana Martins Marques  
 M. Lucca Romano  
 M. Alban Sarbach

**Prix de l'employeur méritant**

*Veuthey & Cie Martigny SA*

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

*Théâtre Les Halles, Sierre*

**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.*



# Inclusion



Plus d'informations sur  
[avenir-inclusif.ch/vs](http://avenir-inclusif.ch/vs)



**En 2022, la Loi sur les droits et l'inclusion des personnes en situation de handicap (LDIPH) est entrée en vigueur en Valais. Cette révision vise à réaliser l'égalité des droits, afin de mettre en œuvre la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) au niveau cantonal. Un centre de conseil, le Bureau pour les droits des personnes en situation de handicap a été créé, afin de coordonner la mise en œuvre de la LDIPH en Valais.**

Le Bureau pour les droits des personnes en situation de handicap (BPSH) est rattaché à l'Office de coordination pour les questions liées au handicap du Service de l'action sociale. Il a été créé en mai 2022 et dispose d'un équivalent plein temps réparti entre la responsable du BPSH et une collaboratrice spécialisée pour la partie germanophone du canton.

Son principal mandat est de favoriser l'inclusion dans le respect de l'égalité des droits. Si les droits des personnes en situation de handicap ne sont pas contestés, force est de constater que l'égalité pleine et entière n'est pas encore une réalité. Or, la mise en œuvre concrète de l'inclusion comme l'exigent divers cadres légaux (CDPH, LHand ou LDIPH) est une tâche complexe. D'une part, parce que les questions liées au handicap sont transversales et relèvent de départements et domaines différents, par exemple : l'insertion professionnelle, les droits politiques, la participation culturelle ou sportive, l'accès aux bâtiments et aux transports publics, accès à des informations simples, etc. D'autre part, parce que la répartition des responsabilités entre Confédération, Cantons et Communes varie selon les thèmes.

#### **Le BPSH assume différentes tâches définies dans la LDIPH :**

- Il entretient des contacts réguliers avec le Bureau fédéral de l'égalité des personnes handicapées de la Confédération. Il est membre du « Groupe des délégués aux personnes handicapées » et de la Conférence des délégués cantonaux aux questions du handicap (CDQH) de la Conférence des directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS).

- Il travaille avec les milieux associatifs et Forum Handicap, la faïtière des associations au niveau valaisan. Ces échanges sont essentiels pour être informés des difficultés rencontrées par les personnes concernées, mais également pour bénéficier de leur expertise lors de processus consultatifs. Garantir la participation des personnes en situation de handicap sur les sujets qui les concernent est un des principes de la CDPH. Le BPSH conseille et appuie les services dans cette mise en œuvre.

- Il conseille les personnes en situation de handicap, afin qu'elles puissent faire valoir leurs droits et agit comme une instance de médiation lorsqu'une inégalité est mentionnée en rencontrant les acteurs concernés.

- Il sensibilise aux droits et à l'inclusion. Les difficultés spécifiques des personnes concernées ou certaines formes de discriminations sont encore méconnues. La participation du canton du Valais aux journées nationales d'action « Avenir inclusif » du 15 mai au 15 juin 2024 a permis, au travers de 44 actions, de mettre en lumière des initiatives inclusives ou des difficultés encore rencontrées.

**Dans les projets en cours, on peut mentionner entre autres :**

- Un projet pilote pour améliorer l'accessibilité numérique du site du service de l'action sociale, un enjeu d'inclusion dans une société qui se numérise de plus en plus.
- L'organisation, en collaboration avec Procap et les associations, de rencontres à l'automne 2025 avec les communes valaisannes afin d'aborder la mise en œuvre de la LDIPH
- La participation à des projets internes à l'Etat, comme l'amélioration de l'accueil des personnes en situation de handicap à l'hôpital du Valais.

Les missions de l'Office AI comme celles du BPSH sont définies. Les périmètres d'actions sont différents, l'un au niveau fédéral, l'autre au niveau cantonal. Il n'en demeure pas moins que la volonté partagée de pouvoir échanger sur certains thèmes contribue d'un côté à améliorer le conseil, de l'autre à prendre en compte les besoins des personnes concernées, comme de disposer de brochures explicatives ou de communications rédigées en langue facile à lire.

Cependant, l'inclusion et la reconnaissance de la richesse de la diversité humaine ne dépendent pas de quelques instances spécifiques, elles sont l'affaire de toutes et tous.



**Viviane Bérod Pinho**, responsable, et **Priska Escher**, collaboratrice spécialisée  
Au sein du Bureau pour les droits des personnes en situation de handicap

# Explorer les générations pour relever les défis de demain



## Steffi Burkhart

Née en 1985, Steffi Burkhart est **titulaire d'un doctorat en psychologie de la santé** et a étudié les sciences du sport à l'Université des sports de Cologne. Experte reconnue des générations Y, Z et Alpha, elle consacre ses recherches aux dynamiques générationnelles et aux transformations du monde du travail.

Lors du petit déjeuner employeur, organisé au printemps 2024 au Zeughaus Kultur de Brigue, elle a présenté les défis et opportunités liés à l'arrivée des nouvelles générations sur le marché de l'emploi. Selon ses recherches, d'ici 2035, plus de 75 % de la main-d'œuvre mondiale sera composée des générations Y, Z et Alpha. Ces dernières, notamment les générations Z et Alpha, bouleversent les attentes traditionnelles en matière de travail, de communication et d'équilibre de vie.

### Un phénomène intergénérationnel inédit

Actuellement, six générations cohabitent dans nos sociétés, et une septième émergera dès 2025. Pour la première fois, quatre à cinq générations interagissent simultanément dans le monde professionnel.

Ces générations sont :

- Les générations silencieuses (1928–1945);
- Les baby-boomers (1946–1964);

- La génération X (1965–1980);
- La génération Y ou Millennials (1981–1994);
- La génération Z (1995–2010);
- La génération Alpha (2011–2025).

Chaque génération, marquée par son époque, porte des valeurs, des attentes et des comportements distincts. Les baby-boomers, par exemple, ont grandi dans une ère sans Internet où la transmission des savoirs reposait sur les figures d'autorité. À l'inverse, la génération Z, élevée dans un monde ultra-connecté, privilégie l'immédiateté et accorde une importance particulière aux valeurs immatérielles.

Ces différences forcent les entreprises à s'adapter pour attirer et retenir les jeunes talents. Il ne s'agit plus uniquement de proposer un emploi, mais de répondre à des aspirations personnelles, souvent tournées vers une quête de sens et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### Entre opportunités et défis

La diversité générationnelle est une richesse. Les baby-boomers, par leur expérience et leur loyauté, apportent une stabilité précieuse aux organisations. Cependant, les entreprises doivent repenser leurs stratégies pour intégrer les jeunes générations, notamment la génération Z, qui fait preuve d'une grande mobilité professionnelle. Aux États-Unis, on estime qu'une personne de cette génération changera de poste 20 fois au cours de sa carrière, contre 12 en Europe. Cette propension au changement impose aux entreprises d'offrir davantage de flexibilité et de perspectives d'évolution.

En parallèle, un défi majeur se profile : la santé mentale. Bien que les jeunes générations soient fortement connectées sur le plan numérique, beaucoup se sentent isolées dans leur vie réelle. Ce paradoxe digital soulève des questions sur le bien-être au travail et appelle les employeurs à agir.

### Réinventer le travail

Les attentes des jeunes générations redéfinissent aussi la notion d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Plutôt que de chercher

une carrière traditionnelle, beaucoup souhaitent travailler à temps partiel pour consacrer le reste de leur temps à des activités indépendantes ou personnelles. Ces évolutions demandent aux entreprises de revoir leurs modèles de travail, en intégrant davantage de flexibilité et de diversité dans leurs propositions.

### Un dialogue nécessaire

Si les tensions intergénérationnelles ne sont pas nouvelles, elles sont aujourd'hui amplifiées par la multiplicité des médias et plateformes. Un véritable dialogue entre générations est essentiel pour réduire ces conflits et intégrer les besoins des plus jeunes dans les décisions politiques et économiques.

Les générations Z et Alpha seront déterminantes pour façonner le futur du travail. Reconnaître leur potentiel et s'adapter à leurs aspirations représente une opportunité unique pour relever les défis sociétaux et économiques à venir.



# Le mot de la fin



## Guy Riand

Responsable Administration  
Valais Romand de l'Office  
cantonal AI du Valais

40 ans de service à l'Office cantonal AI du Valais, c'est une grande page qui se tourne. Que de souvenirs depuis mes débuts en mars 1985 au sein du Secrétariat AI qui se trouvait alors dans le bâtiment de la Caisse de compensation du canton du Valais à l'Av. de Pratifori 22 à Sion, dont son directeur de l'époque, Roland Revaz, m'avait accordé sa confiance en m'engageant, sans avoir au préalable demandé à mon père mon appartenance politique et ma confession.

Durant ces premières années, si le métier me passionnait et m'a permis d'acquérir de vastes connaissances dans tous les domaines de l'AI, l'image de cette assurance auprès du public n'avait pas bonne presse, car on pensait que seules les personnes en situation de chômage prolongé ou ayant des problèmes de dépendances y avaient droit. Lorsqu'on me demandait ce que je faisais dans la vie, je répondais que j'étais à l'AI, mais j'ajoutais toujours promptement, que c'était pour y travailler.

Depuis son entrée en vigueur en 1960, et au fil de ses innombrables révisions nous en sommes à la septième, la seule que je n'ai pas connue étant celle de 1977, l'AI a su redorer son blason en mettant l'accent sur la réadaptation et en durcissant les conditions d'accès à la rente.

Il reste souvent difficile de faire comprendre à nos assurés que l'invalidité est avant tout une notion économique et qu'une atteinte à la santé, même grave, n'est pas automatiquement constitutive d'un droit à des prestations AI. Si la rente AI est destinée à nos assurés dont l'infirmité congénitale, la maladie ou les séquelles d'un accident sont si importantes que l'accès au 1er marché du travail n'est plus ou que partiellement possible, le droit aux mesures de réadaptation – au sens large du terme – a été progressivement élargi, ce qui est très réjouissant.

Malgré une couverture médiatique qui se concentre souvent sur des exemples malheureux d'ins-tructions ou de réadaptations inachevées sans prendre en compte tous les détails de la situation, il est important de souligner les décisions de prise en charge acceptées ainsi que les succès de nos mesures de réadaptation. Malheureusement, ces éléments ne sont pas encore reconnus à leur juste valeur. Si nous octroyons environ 1'200 nouvelles rentes par année, parce que méritées, près de 5'000 mesures de réadaptation professionnelle sont dans le même temps mises sur pied avec un succès certain. L'Office cantonal AI du Valais traite plus de 10'000 demandes AI par année et ses collaborateurs appliquent les dispositions légales avec compétence et diligence et je suis fier d'en avoir fait partie depuis 40 ans.

Responsable du Service Administration du Valais romand depuis bien des années, je relève le respect et la confiance qui m'ont été accordés au sein de l'équipe de direction et le plaisir d'avoir été entouré de collaborateurs dévoués et très compétents. Mon activité fut une source de rencontres magnifiques au sein et en dehors de l'Office, une opportunité d'enrichir mes connaissances en matière juridique, sociale et médicale. L'Assurance-invalidité est certainement la branche des assurances sociales la plus complexe, mais elle a su me passionner par ses changements incessants, m'obligeant à faire preuve d'adaptabilité et de réactivité pour garantir une application correcte de ses dispositions.

Je n'aurais eu qu'un métier dans ma vie, mais qu'il fut beau. Il me reste à partager les joies de la retraite avec tous les miens.



« Il est important de souligner  
les **succès** de nos **mesures**  
de **réadaptation** »



**Éditeur** Office cantonal AI du Valais  
Direction, Av. de la Gare 15, 1951 Sion  
027 324 96 11 | [www.aivs.ch](http://www.aivs.ch)

**Graphisme** octane communication / Shirlene Terrapon  
**Photos** Office cantonal AI du Valais