



OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS
KANTONALE IV-STELLE WALLIS

2025

RAPPORT ANNUEL

Table des matières

- **L'office AI en bref**
 - Message du directeur
 - Chiffres-clés
- **Fonctionnement de l'office**
 - Intégration de la gestion des risques au cœur de la stratégie : un enjeu pour l'innovation et la performance
 - Les enquêteurs de l'Office cantonal AI du Valais : sur le terrain, en lien direct avec les réalités de nos bénéficiaires
- **Projets & évolutions**
 - De nouveaux bureaux pour l'agence de réadaptation de Brigue
 - Formation à l'ère de la digitalisation
- **Prix de la réadaptation professionnelle**
 - Prix de la réadaptation professionnelle Valais romand
 - Prix de la réadaptation professionnelle Haut-Valais
- **Perspectives**
 - Le mot de la fin

L'office AI en bref

Message du directeur

L'année 2025 s'est inscrite dans un contexte global marqué notamment par l'imprévisibilité, la remise en cause de règles depuis longtemps établies et le rapport de force. En parallèle, la course au développement de l'intelligence artificielle, l'évolution des exigences du monde de l'emploi et la prise en compte plus exhaustive des attentes des personnes accueillies au sein de nos dispositifs redessinent le cadre, les marges d'action et les limites de nos politiques de (ré)insertion socioprofessionnelle.

Dans ce contexte, l'Office cantonal AI du Valais a poursuivi en 2025, en sus de ses tâches ordinaires, un travail d'ajustement à des besoins évolutifs et à un quotidien en mutation. Cette année aura ainsi vu passer son lot de clarification et d'harmonisation de nos pratiques professionnelles, processus et procédures, de réflexions organisationnelles autour des responsabilités et voies décisionnelles, de lancements de projets pilotes et groupes de travail ou encore de développements dans plusieurs domaines tels que la gestion des risques, la digitalisation ou le management de la qualité.

Concrètement, les défis à venir sont bien présents. La réadaptation et l'insertion professionnelle des assurés présentant des difficultés d'ordre psychique constituent un enjeu majeur, en tenant compte d'un contexte global de péjoration de la santé mentale dans la population, des potentialités d'intégration du marché du travail et des ressources à disposition. À cela s'ajoute le maintien en continu de l'ensemble des prestations de l'Office, dispensées de manière adéquate et conforme, visibilisant par là même le vaste champ d'intervention de l'assurance-invalidité et ses moyens d'action. La fin d'activité concomitante de plusieurs membres de la direction de l'Office représente également un défi conséquent, de par la somme des compétences acquises par ces collègues, leurs connaissances étendues et leurs réseaux bien établis.

Comment y répondre au mieux ? La recette miracle n'existe probablement pas, bien que les ingrédients nécessaires semblent bien connus : un cadre de travail clair, façonné par une vision commune, des missions spécifiques, des objectifs concrets et des valeurs fortes incarnées au quotidien ; un engagement des équipes basé sur la compétence, la pluridisciplinarité, le professionnalisme et la mobilisation ; une culture de l'échange et l'accent sur l'intelligence collective ; le travail en réseau avec l'ensemble des partenaires et la coordination fine des prises en charge ; une réflexivité lucide sur les postures professionnelles et les pratiques de travail, dans une optique d'amélioration continue.

La voie pour la suite paraît toute tracée, bien que des imprévus et des écueils ne manqueront pas de se présenter. Tant que le cap sera maintenu et que nous pourrons avancer ensemble, en confiance, solidaires, dans le respect de chacun et en mettant les assurés au centre de nos préoccupations, nos actions professionnelles feront sens en plus d'être utiles. Allons-y, avec enthousiasme, en toute humilité face à nos responsabilités et en vous remerciant déjà tous et toutes pour votre précieuse contribution.



Benoît Gay-des-Combes

Directeur

Chiffres-clés

Ensemble pour une réadaptation optimale !

Telle est la vision de l'Office cantonal AI du Valais, organe d'exécution de la Loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI) pour le canton. Une des tâches principales est d'accompagner les personnes atteintes dans leur santé vers une activité adaptée sur le marché primaire du travail.

Au travers de différentes mesures de réadaptation, l'objectif des prestations est de prévenir, réduire ou même éviter l'invalidité, en permettant aux personnes de rétablir, maintenir ou améliorer leur capacité de gain ou leurs aptitudes à accomplir leurs travaux habituels, afin de mener une vie autonome et responsable.

Ci-après, vous pouvez consulter les principaux chiffres-clés de notre Office AI pour l'année 2025.

Lieu de travail	Hommes	Femmes	Total
Sion	47	110	157
Martigny	6	16	22
Brigue	6	4	10
Total du personnel	59	130	189

10 744

demandes AI dont 40%
d'assurés mineurs

25 061

décisions et communications AI
notifiées

4 866

décisions et communications
AVS notifiées

1 472

nouvelles rentes accordées

1 808

rentes révisées d'office ou sur
demande

10 705

personnes au bénéfice d'une
rente AI dans notre canton

4 809

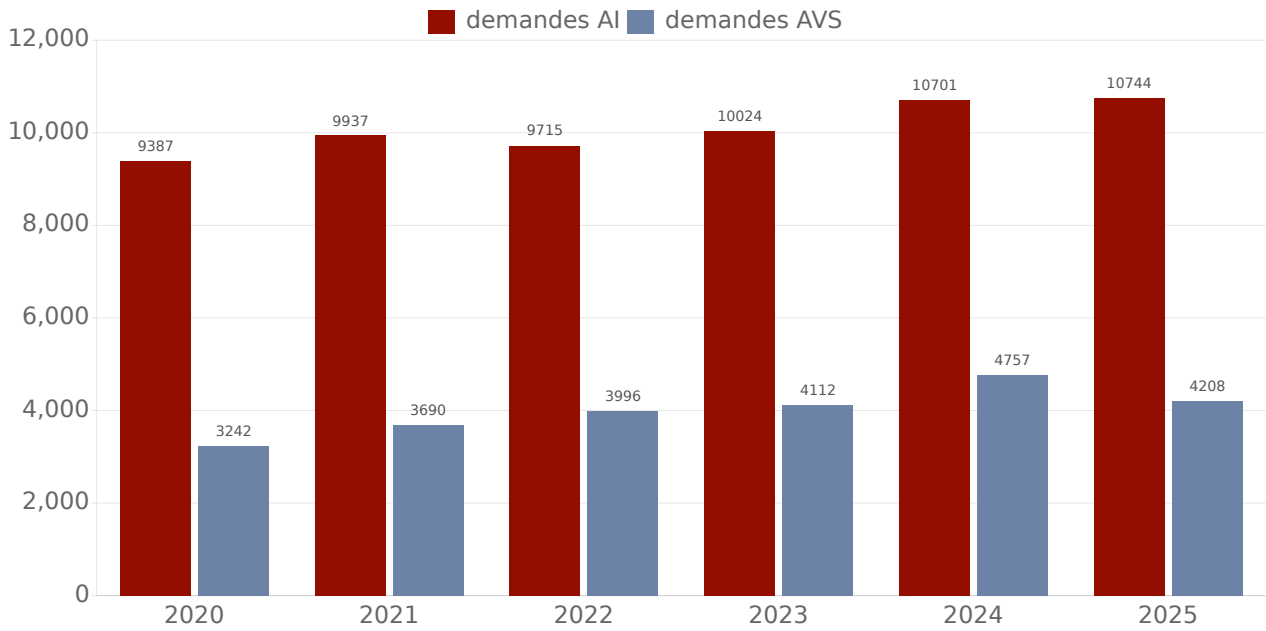
mesures de réadaptation
professionnelle entreprises

855

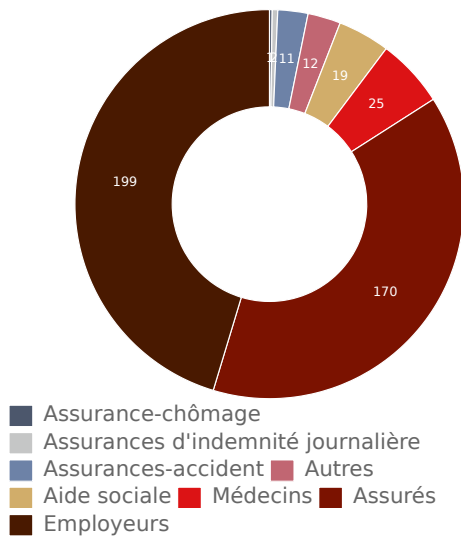
personnes atteintes dans leur
santé réinsérées sur le premier
marché du travail

PRESTATIONS

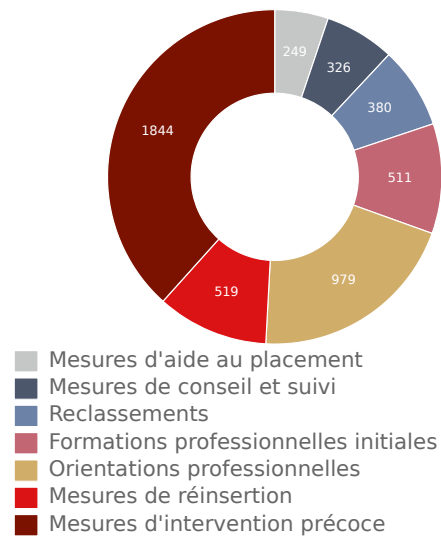
Evolution des demandes AI et AVS



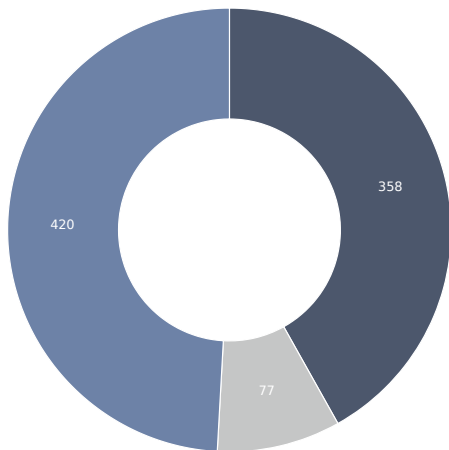
Annonce à la détection précoce



Mesures de réadaptation professionnelle octroyées



Placements réalisés sur le 1er marché du travail

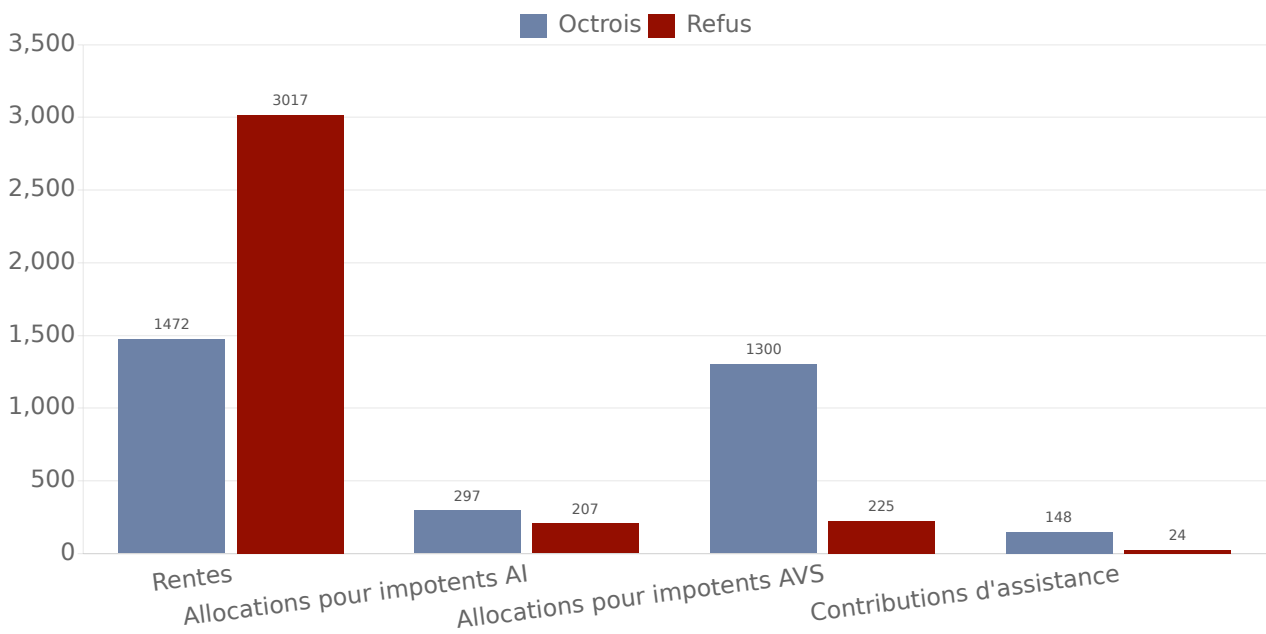


- Placements dans une nouvelle entreprise
- Nouveaux emplois dans la même entreprise
- Maintiens au poste de travail

Décisions de révisions de rentes

1424	Inchangées
227	Augmentées
82	Diminuées
75	Supprimées

Prestations en espèces (sans les révisions)



Prestations en nature octroyées

2'363
Moyens
auxiliaires AVS

2'338
Mesures
médicales

1'805
Moyens
auxiliaires AI

Fonctionnement de l'office

Intégration de la gestion des risques au cœur de la stratégie : un enjeu pour l'innovation et la performance



L'implémentation de la gestion des risques au sein de notre office marque un tournant stratégique majeur, évoluant d'une culture teintée par la prudence vers une gestion proactive visant à transformer les risques en leviers d'innovation et d'agilité chaque fois que cela est pertinent. Dans un environnement en constante évolution, marqué par la transformation digitale et les nouvelles attentes des assurés et de nos partenaires, le véritable risque réside désormais dans l'inaction.

Cette nouvelle approche se concrétise par l'instauration du Corporate Risk Management (CRM), directement intégré à la stratégie de gouvernance et au management du changement. Ce cadre de gestion des risques vise à intégrer de manière cohérente la prise en compte des risques dans les processus à tous les niveaux de l'organisation.

Afin d'assurer une gestion des risques structurée et complète, notre office a mis en place une approche fondée sur deux processus distincts, mais complémentaires. Le premier est le processus SMSI (Système de Management de la Sécurité de l'Information), dédié à la gestion des risques liés à la sécurité de l'information. Pour ces derniers, une approche prudente est adoptée, avec une tolérance au risque très faible, voire nulle, pour les risques évitables graves. Cette approche est en ligne avec nos objectifs de conformité et de sécurisation des données, l'office visant d'ailleurs la certification ISO 27001 au printemps 2027. Le second processus est celui de la Direction, formalisé en 2025. Il est conçu pour gérer les risques stratégiques et transversaux, en intégrant systématiquement l'évaluation des risques dans le processus de prise de décision stratégique. Cela permet de garantir que chaque décision soit alignée avec nos objectifs à long terme, tout en tenant compte des risques associés.



« Dans le cadre du Corporate Risk Management, notre office s'engage ainsi à adopter une gestion proactive des risques chaque fois que cela est pertinent. Nous reconnaissons que certains risques, lorsqu'ils sont soigneusement évalués et contrôlés, peuvent devenir des sources d'opportunités et de valeur ajoutée pour l'organisation. »

Cornelia Metrailler, Riskmanager

La gestion proactive des risques est essentielle dans trois domaines clés. Dans les projets, il est crucial d'intégrer l'évaluation des risques dès la phase de planification, afin d'anticiper et de limiter les impacts potentiels. En ce qui concerne les prestations transversales, la coordination et la communication entre les processus sont fondamentales pour la gestion des risques partagés, permettant de surmonter les obstacles liés à un fonctionnement en silos. Enfin, dans le domaine des risques stratégiques et plus particulièrement en matière de digitalisation, il est nécessaire d'accepter des risques maîtrisés et calculés, pour encourager l'innovation et l'amélioration continue des services. Ainsi, la gestion des risques est perçue non pas comme un frein à l'action, mais comme un filet de sécurité qui permet de prendre des décisions plus rapides, plus sûres, et plus agiles.

Le succès de la démarche repose sur un véritable changement de culture et sur une responsabilité partagée à tous les niveaux de l'organisation. La Direction, en tant que moteur et promoteur de cette initiative, incarne cette vision par exemple en allouant un temps spécifique à la gestion des risques lors des séances du team Direction. Cette impulsion est cruciale pour renforcer la confiance et l'adhésion des collaborateurs.

L'approche repose avant tout sur la promotion du dialogue et de la collaboration en équipe. L'objectif est d'encourager les échanges ouverts et la résolution de problèmes collectifs et de favoriser la simplicité et l'efficacité face aux imprévus. Cette démarche, fondée sur l'apprentissage continu, oriente l'organisation vers une plus grande agilité.

Pour ancrer cette culture proactive, un ensemble d'outils structurés et standardisés est déployé, visant à harmoniser les pratiques à tous les niveaux. Parmi ces outils, l'évaluation des risques occupe une fonction centrale et doit être systématiquement réalisée, en particulier pour les sujets abordés lors des séances de Direction. L'organisation d'ateliers participatifs est également essentielle, non seulement pour l'identification et la priorisation collective des risques, mais aussi pour impliquer l'ensemble des acteurs dans la co-construction des solutions. La cohérence des pratiques est renforcée et le suivi de la gestion des risques optimisé grâce au développement d'un tableau de bord intégré sur l'outil Smartcockpit.

Le Corporate Risk Management vise à être un levier de décision agile, soutenu par une analyse rigoureuse des risques, permettant ainsi de répondre avec flexibilité aux enjeux de l'organisation.

Les enquêteurs de l'Office cantonal AI du Valais : sur le terrain, en lien direct avec les réalités de nos bénéficiaires



Au sein de l'Office cantonal AI du Valais se trouve une profession essentielle, mais parfois méconnue : celle d'enquêteur AI. Leur mission ? Appliquer le droit au plus près de la réalité de vie de chaque personne assurée. Pas de cape ni de chapeau de détective, mais une expertise pointue, beaucoup de rigueur et une bonne dose de sens humain. Car si la loi sur l'assurance-invalidité (LAI) fixe le cadre, la vie, elle, n'entre pas toujours parfaitement dans des cases administratives. C'est donc en allant rencontrer les personnes assurées directement chez elles que l'enquêteur obtient l'image la plus fidèle de leur quotidien.

Une enquête qui dépasse le simple dossier

Chaque enquête débute par une analyse minutieuse du dossier : état de santé, parcours professionnel, revenus professionnels, contexte familial. Puis vient l'enquête sur place, étape centrale où l'on découvre concrètement les difficultés rencontrées dans la vie de tous les jours.

Cette immersion n'est pas anecdotique : elle permet de comprendre ce que les rapports médicaux et les documents présents dans le dossier n'expliquent pas toujours. Elle permet une prise de décision, au plus près des réalités et besoins particuliers de nos assurés.



Pour les assurés n'exerçant pas (ou partiellement) une activité lucrative, l'évaluation se fait dans le contexte des travaux habituels du ménage. Il s'agit d'objectiver les empêchements dans des activités telles que l'entretien du logement, la préparation des repas, les achats, la lessive, ou la prise en charge des enfants.

Alors que le taux d'invalidité repose sur des textes juridiques précis, l'enquête permet de déterminer comment la santé impacte réellement la capacité d'agir.

Les indépendants : une réalité économique à examiner avec finesse

Pour les travailleurs indépendants, y compris les exploitants agricoles, l'enquête combine observation de terrain et analyse comptable. Comprendre si l'activité peut se poursuivre malgré l'atteinte à la santé exige d'examiner les chiffres, mais aussi ce qu'ils ne disent pas. L'enquête sur place apporte alors des éléments indispensables : la comptabilité, à elle seule, ne raconte pas toute l'histoire.

Les enquêteurs veillent ainsi à ce que les revenus pris en compte reflètent la réalité économique et non une certaine fiction fiscale.

Allocation pour impotent : autonomie et dignité au centre

L'évaluation de l'impotence, pour adultes comme pour mineurs, nécessite un regard attentif sur l'assistance nécessaire pour accomplir les actes ordinaires de la vie : se déplacer, s'habiller, manger, etc.

Qu'on vive à Brigue, à Monthey ou dans une vallée plus reculée, un même principe prévaut : c'est l'état de santé qui compte et surtout les éventuelles répercussions sur l'accomplissement des actes ordinaires de la vie, pas l'endroit où l'on habite.

L'enquêteur vérifie également que tout moyen auxiliaire utile soit utilisé. En effet, des solutions simples peuvent parfois soulager considérablement.

Contribution d'assistance : précision et responsabilité

Pour déterminer le droit à la contribution d'assistance, l'enquêteur évalue minutieusement le temps d'aide requis dans toutes les dimensions de la vie quotidienne, y compris l'activité professionnelle et l'organisation au sein du foyer.

Cette prestation étant subsidiaire, il s'agit également de s'assurer qu'aucune autre aide ne couvre déjà ces besoins. C'est un travail d'équilibriste entre contingences légales et bon sens.

Connaissance indispensable des conditions réelles sur place

En 2025, l'Office AI du Valais a traité plus de 10 000 demandes et conduit près de 5 000 mesures de réadaptation professionnelle. Derrière ces chiffres, il y a des collaborateurs engagés qui, chaque jour, donnent un visage humain à l'assurance-invalidité.

La double compétence — juridique et relationnelle — des enquêteurs permet des décisions fondées, équitables, conformes au principe de justice sociale. En rencontrant les assurés sur leur terrain de vie, ils rappellent que l'AI n'est pas une simple administration, mais un service public attentif à la dignité de chacun.

La mission est exigeante, parfois complexe, mais toujours essentielle.

Projets & évolutions

De nouveaux bureaux pour l'agence de réadaptation de Brigue

Depuis le 7 juillet 2025, nous accueillons les personnes assurées et partenaires dans les nouveaux bureaux à l'Apollostrasse 6 à Brigue-Glis, à quelques pas seulement de l'ancienne adresse de la Gliserallee 13. L'emménagement dans les nouveaux bureaux marque la fin d'un long processus soigneusement planifié, qui a exigé un engagement considérable.



La CPVAL, propriétaire de l'ancien bâtiment, prévoyait une rénovation complète, d'où ce déménagement. Les premières discussions ont eu lieu dès le printemps 2023. La CPVAL a ensuite pu proposer des locaux de remplacement appropriés à notre office. Pendant la phase de planification et de mise en œuvre, qui a duré environ deux ans, l'office AI a pu participer activement à la transformation des nouveaux bureaux et exercer une influence décisive sur leur réalisation. Ce processus a nécessité beaucoup de temps, une planification précise et une grande attention aux détails tant organisationnels que techniques.

À l'été 2025, c'était enfin le moment de déménager. Entre fin juin et début juillet, l'agence de Brigue-Glis a été fermée pendant deux semaines. Durant cette période, les anciens locaux n'étaient plus accessibles et le personnel a télétravaillé. Toutes les installations électriques et l'infrastructure informatique ont été démontées et installées sur le nouveau site tandis qu'une entreprise de déménagement faisait suivre le mobilier.

« Nous nous réjouissons de poursuivre notre travail dans ces locaux modernes. »

Regula Giovani, Responsable réadaptation de l'agence de Brigue



La réception est équipée d'un comptoir adapté aux personnes en situation de handicap et de dispositifs de sécurité modernes. Tous les postes de travail sont munis de bureaux réglables en hauteur; de plus, les collaboratrices et collaborateurs ont pu bénéficier de conseils spécialisés en matière d'ergonomie après le déménagement.

Formation à l'ère de la digitalisation

La digitalisation a profondément transformé notre rapport au savoir. En quelques années, les méthodes traditionnelles d'apprentissage ont été bousculées par l'arrivée d'outils numériques performants, faisant de la formation une expérience flexible, interactive et personnalisée, accessible en tout lieu et à tout moment. Ce décloisonnement du savoir permet une démocratisation sans précédent, ouvrant de nouvelles perspectives de développement professionnel.



Un centre de formation spécialisé pour les offices AI

Le Centre de Formation AI (CFAI) est au cœur de cette mutation institutionnelle.



Créé en 1997, il avait pour mission initiale de garantir aux offices AI un perfectionnement adapté, tant sur le plan métier que dans leur développement personnel, avec des cours majoritairement dispensés par des collaborateurs en exercice dans des salles de formation ou des hôtels. Le virage numérique s'est opéré progressivement : dès 2005 avec les premières inscriptions via Internet, mais aussi une amélioration constante des applications. En 2013, les formations s'ouvrent aux personnes extérieures à l'AI impliquées dans le domaine de la réadaptation professionnelle, de l'invalidité et des prestations AI. Toutefois, c'est la crise du COVID-19 en 2020 qui a agi comme un véritable accélérateur, forçant le développement immédiat d'outils de formation à distance performants.

L'innovation au service de l'apprentissage

Aujourd'hui, l'offre de formation de notre office repose sur un écosystème riche et diversifié. Les collaborateurs bénéficient de la nouvelle plateforme e-learning Absorb pour toutes les formations internes, ainsi que des programmes du CFAI et de l'État du Valais. L'accent est désormais mis sur le format hybride, alliant judicieusement le présentiel et le distanciel. Un exemple emblématique de cette évolution est le congrès assurance, médecine et réadaptation de 2024 ; le CFAI y a proposé un format hybride à grande échelle, incluant des participations en direct et des enregistrements asynchrones accessibles aux collaborateurs de tous les Offices AI de Suisse.

Une expertise certifiée et reconnue

Le CFAI ne se contente pas d'innover techniquement ; il garantit une qualité pédagogique de haut niveau. Chaque année, plus de 300 sessions de formation sont organisées en français, allemand et parfois en italien, animées par un réseau de plus de 100 formateurs experts. Le centre délivre aujourd'hui également trois certifications majeures :

- Médecins SMR ;
- Formateurs CFAI ;
- Gestionnaires et enquêteurs LFA.

Cette crédibilité est renforcée par des collaborations académiques étroites avec la Haute école spécialisée bernoise (BFH), la Haute école de travail social Fribourg (HETS FR) et la HES-SO Genève pour l'obtention de différents CAS (Certificate of Advanced Studies).

Défis et importance du lien humain

Les possibilités de formation en ligne sont immenses, mais elles soulèvent des défis, tels que la nécessité d'une grande autodiscipline pour l'apprentissage à distance. Dans cet environnement numérique où la fiabilité des contenus peut varier, le partenariat historique avec le CFAI garantit aux collaborateurs l'accès à des formations rigoureuses et certifiées.

Prix de la réadaptation professionnelle

Prix de la réadaptation professionnelle Valais romand

Une 45ème édition et un succès toujours grandissant pour la cérémonie de remise des prix de la réadaptation professionnelle ! Devenue un incontournable du jeudi de la Foire du Valais, elle est l'occasion pour l'Office cantonal AI du Valais d'honorer les parcours méritoires de personnes ayant surmonté leur atteinte à la santé en trouvant ou retrouvant une place sur le marché du travail et ainsi de délivrer une image positive de notre office au travers de la large palette des mesures de réadaptation qu'elle offre.

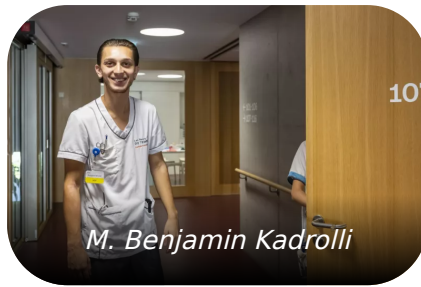


Vivre et nourrir les émotions à l'ère de l'intelligence artificielle (IA), voilà ce que nos lauréats nous ont permis de faire grâce à leur engagement, à leur motivation, avançant pas à pas sur leur chemin de réinsertion, avec des doutes, des petits bonheurs, la joie de chaque réussite.

Mme Joëlle Morand, M. Benjamin Kadrolli, M. Vincent Voide, dans les hauts et dans les bas, ont fait face, entourés de leurs proches, formateurs, collègues, pour finalement décrocher un travail adapté à leur situation. Les employeurs qui les ont accueillis, accompagnés, offrent une opportunité de travail au sein de leur entreprise, ont ainsi pleinement assumé leur responsabilité humaine et sociale et contribué à développer des relations pleines d'authenticité.



Mme Joëlle Morand



M. Benjamin Kadrolli



M. Vincent Voide

Le prix de l'employeur



Cette responsabilité, DransEnergie, lauréate du prix de l'employeur méritant en est un bel exemple, elle qui collabore depuis de longues années avec notre Office. Par la mise en place de solutions sur mesure pour ses employés atteints dans leur santé, offrant des opportunités à des assurés en reconversion professionnelle, elle leur a offert un environnement bienveillant, leur permettant d'acquérir de nouvelles compétences.

Élargir les publics en renforçant la communication inclusive et en créant des ponts entre les personnes avec et sans handicap, telle est la vision de l'association #SansFiltre, récompensée par le Prix Inclusion, remis pour la 5^{ème} fois, en collaboration avec Forum Handicap Valais, avec le soutien de la délégation valaisanne à la loterie romande. #SansFiltre a pour mission de promouvoir l'inclusion sociale à travers des événements festifs et culturels, accessibles aux personnes en situation de handicap, quel que soit le type de limitation fonctionnelle.



Par ses propos, M. le Pr Marcel, chercheur à l'IDIAP, nous a entretenus des opportunités de l'IA en lien avec le marché du travail, des PME en particulier et le domaine du handicap et de la santé. De nouvelles perspectives se dessinent, l'IA devenant de plus en plus un assistant dans le domaine du quotidien et se positionnant comme ressource utile pour les personnes atteintes dans leur santé.

En sa qualité de président de notre Conseil de surveillance, M. Mathias Reynard sait être l'écho de l'âme de cette cérémonie et de la chaleur humaine qui s'en dégage. Par ses propos, il souligne les réussites individuelles de nos lauréats comme reflet d'une réussite collective : celle de l'assurance-invalidité. Celle-ci a profondément transformé notre pays, en passant d'un système qui condamnait trop souvent les personnes atteintes dans leur santé à l'exclusion, à un dispositif qui permet aujourd'hui chaque année à des dizaines de milliers de personnes (41'000 en 2024) de retrouver leur place dans le monde du travail et dans la société. M. Reynard a rendu hommage aux lauréats, aux institutions, aux professionnels, aux entreprises qui rendent tout cela possible. Il rappelle que ces histoires font que l'inclusion n'est pas une idée abstraite ; elle se vit, elle se construit, elle transforme des vies.

Nos Lauréats 2025

M. Benjamin Kadrolli
Mme Joëlle Morand
M. Vincent Voide

Prix de l'employeur méritant

DransEnergie SA, Orsières

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

Association #sansfiltre,
Monthey

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.

Prix de la réadaptation professionnelle Haut-Valais

Le 4 septembre 2025, nous avons eu le plaisir de féliciter trois personnes assurées pour des formations et des réinsertions professionnelles particulièrement réussies.





Ramona Furger n'a pu exercer que brièvement son premier métier d'assistante en soins et santé communautaire pour des raisons de santé et n'a ensuite pas travaillé pendant une longue période. Avec le soutien de l'AI et de l'Atelier Manus, elle a pu se réorienter et reprendre pied professionnellement. Après une nouvelle formation, elle est aujourd'hui employée à plein temps par Kanal9 dans le domaine de la production cinématographique. Sur scène, elle a touché le public avec la lecture sensible de son poème *Schwarz-Wiis-Deicho*.

Des problèmes de santé ont également empêché Steven Walch de poursuivre son activité à partir de 2019. Une nouvelle perspective professionnelle a été élaborée en collaboration avec le service d'orientation professionnelle de l'AI. En 2024, M. Walch a terminé avec succès sa reconversion en tant que dessinateur CFC et est toujours employé par l'entreprise dans laquelle il a effectué son apprentissage, Holzbau AG - une situation gagnant-gagnant classique.





Ellinore Werlen est un autre exemple de ce que des entreprises engagées et la détermination personnelle peuvent faire ensemble. En 2022, elle a dû abandonner son activité de soins au Seniorenzentrum Schweizerhof de Kandersteg, se retrouvant ainsi face à un avenir professionnel incertain. Une étroite collaboration entre l'employeur et l'AI a permis de lui créer un nouvel espace de travail adapté à ses besoins individuels et axé sur le long terme. Aujourd'hui, Mme Werlen travaille à nouveau à 80%.

Le prix de l'employeur

Le Prix de l'employeur méritant a été décerné cette année à la boutique «All in One Näh-, Woll- und Bastelshop» à Brigue. La propriétaire, Patrizia Willa-Bortis, a déjà permis à plusieurs jeunes d'effectuer des stages et une formation dans le commerce de détail. Grâce à son grand engagement et à son attitude sociale, elle montre de manière impressionnante comment des jeunes atteint·e·s dans leur santé peuvent réussir leur entrée dans le monde du travail par le biais d'un apprentissage.



Le prix Inclusion



Le Prix Inclusion a été décerné au HC Viège, représenté par son CEO Sébastien Pico. Le HC s'engage depuis de nombreuses années pour la suppression des barrières sociales et physiques. Le club emploie et valorise des personnes atteintes dans leur santé, organise des matchs au profit d'organisations caritatives ou soutient des contributions culturelles, comme une représentation du groupe Esperanza avant un match.

Nos Lauréats 2025

Mme Ramona Erika Furger
M Steven Walch
Mme Ellinore Werlen

Prix de l'employeur méritant

All in One Näh-, Woll- und Bastelshop, Brig

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

EHC Visp

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.

Perspectives

Le mot de la fin



Après avoir travaillé plus de 38 années au sein de notre Office, Marie-France Fournier, Directrice adjointe et responsable réadaptation a fait valoir son droit à la retraite pour le 1^{er} juillet 2026.

Dans cet entretien, elle nous révèle quelques aspects marquants de son parcours.

Quels souvenirs gardez-vous de votre 1^{er} jour de travail auprès de l'Assurance-Invalidité ?

J'ai débuté le 15 février 1988 comme jeune stagiaire psychologue auprès de « l'Office régional AI », dans un domaine totalement nouveau, après 6 mois de stage post-licence auprès du Service médico-pédagogique de l'époque. J'avais une toute petite expérience, une grande curiosité et l'envie d'accompagner des personnes en difficulté.

L'Assurance-Invalidité a beaucoup évolué au fil de vos années d'activités. Qu'est-ce qui a le plus changé ? Comment voyez-vous le développement de l'assurance dans les dix prochaines années ?

Clairement la complexité des situations que nous avons à accompagner. Les personnes que nous devons réadapter actuellement, les jeunes en particulier, présentent des problématiques complexes et multiples. Par chance, nous disposons de toujours plus d'outils, suite aux différentes révisions AI, pour assurer des accompagnements individualisés et adaptés à chaque situation. Les défis à venir sont financiers ; l'augmentation du nombre de rentes pour les jeunes adultes de moins de 30 ans nous préoccupe et va nécessiter de nouveaux moyens pour notre assurance, mais également au niveau interinstitutionnel.

En termes d'organisation du travail, d'évolution des technologies, quels sont les plus grands défis que vous avez eu à relever ?

À mes débuts, j'écrivais mes rapports à la main et ceux-ci étaient ensuite dactylographiés, en plusieurs exemplaires au moyen de papier carbone, par une secrétaire, au moyen d'une machine à écrire, déjà à mémoire ! Dès 1998, nous avons plongé dans l'ère de la digitalisation, avec la gestion électronique des dossiers et la mise en œuvre d'une application métier. Avec l'introduction du télétravail, il nous a fallu développer nos compétences en matière de management à distance et maintenir une culture d'entreprise et d'équipe nous permettant d'exercer notre mission.

Quelles compétences avez-vous pu développer lors de ces longues années d'activité ?

- Une connaissance approfondie de notre domaine d'activité, des domaines interinstitutionnels avec qui nous sommes appelés à collaborer, ce qui me permet d'avoir une vision méta des différents systèmes.
- Le développement de contacts et d'un réseau élargi au service de notre office.
- Une longue expérience en matière de gestion RH me permettant d'avoir du recul relatif à la recherche de solutions dans des situations complexes.

Quels conseils donneriez-vous à la personne qui vous succède ?

Je lui conseillerais de prendre le temps de s'immerger dans l'environnement de l'Office, du service de réadaptation en particulier, de s'imprégner de la vision et de la culture en matière de réadaptation, de prendre connaissance de notre réseau professionnel pour créer les liens de confiance permettant une collaboration optimale.

Mais surtout, de prendre du temps avec ses collaborateurs, qui sont tous des professionnels engagés et de ne jamais oublier le bon sens dans la prise de décisions !

Qu'emmènerez-vous lorsque vous fermerez la porte de votre bureau pour la dernière fois ?

Le souvenir de belles rencontres, avec des assurés, avec les collaborateurs, avec nos partenaires, avec les employeurs. Ils ont tous nourri mon parcours et fait de mon métier une passion. J'aurai donc un gros pincement au cœur lorsque je fermerai la porte de mon bureau.



OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS
KANTONALE IV-STELLE WALLIS

Office cantonal AI du Valais

Av. de la Gare 15

1951 Sion

027 324 96 11

aivs.ch