

# VD\_FINDINFO Arrêt / 2025 / 1003 vom 3. November 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-11-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Arr\\_t\\_\\_2025\\_\\_1003](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2025__1003)

FR: VD\_FINDINFO Arrêt / 2025 / 1003 du 3 novembre 2025

IT: VD\_FINDINFO Arrêt / 2025 / 1003 del 3 novembre 2025

## Regeste

RECONVERSION PROFESSIONNELLE, MESURE DE RÉADAPTATION{ASSURANCE SOCIALE}, RENTE D'INVALIDITÉ, ÉVALUATION DE L'INVALIDITÉ | 17 LAI, 28 LAI, 28b LAI, 16 LPG

## Erwägungen

### E. 3

novembre 2025 \_\_\_\_\_ Composition : M. Piguet , président M. Neu et Mme Brélaz Braillard, juges Greffière : Mme Chaboudez \*\*\*\*\* Cause pendante entre : M. \_\_\_\_\_ , à [...], recourant, et Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud , à Vevey, intimé. \_\_\_\_\_ Art. 17 et 28 LAI E n f a i t : A. M. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né en 1964, cuisinier de formation, travaillait en qualité de représentant et de négociant en vins pour le compte de la société F. \_\_\_\_\_ SA à [...]. Le 10 mai 2009, il a été victime d'une fracture tassement du plateau vertébral supérieur de L1 et de L2 et d'une luxation de l'épaule droite au décours d'une crise d'épilepsie. Se trouvant dans l'impossibilité d'effectuer de longs déplacements en voiture et de maintenir de façon prolongée la station assise en raison de ses douleurs lombaires, il n'a été en mesure de reprendre son activité habituelle que de manière partielle. Son employeur n'étant pas en mesure de lui offrir un poste adapté, il a été licencié avec effet au 30 novembre 2010. Dans l'intervalle, M. \_\_\_\_\_ avait déposé le 15 mars 2010 une demande de prestations de l'assurance-invalidité. Dans le cadre de l'instruction de cette demande, l'Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud (ci-après : l'office AI) a recueilli des renseignements médicaux auprès de la doctoresse S. \_\_\_\_\_ (rapport du 23 mars 2010). L'assuré a également été examiné par le docteur J. \_\_\_\_\_, lequel a estimé qu'il n'était pas en mesure de poursuivre son activité habituelle, mais disposait d'une capacité de travail entière dans une activité adaptée à ses limitations fonctionnelles (alternance des positions, pas de longs trajets en voiture, pas de port de charges, pas de porte-à-faux ni de torsions du rachis). Dans le cadre de mesures d'intervention précoce visant à la réadaptation professionnelle, l'assuré s'est vu allouer un coaching et un bilan de compétences auprès de la société Q. \_\_\_\_\_ à [...], lequel a débouché sur un projet de formation en qualité de médiateur. Par communication du 16 décembre 2010, l'office AI a mis l'assuré au bénéfice d'une formation approfondie à la médiation générale (prévention et gestion des conflits) auprès du H. \_\_\_\_\_ à [...] du 1 er mars 2011 au 30 avril 2013. Afin de compléter cette première formation, l'office AI a, par communication du 8 mai 2013, pris en charge les coûts d'un Master of advanced studies (MAS) en « Human Systems Engineering » auprès de la A. \_\_\_\_\_ à [...] du 1 er mai 2013 au 31 juillet 2015. En parallèle, l'assuré a suivi du 22 janvier 2013 au 16 juin 2015 une formation destinée à l'obtention d'un Diploma of advanced studies (DAS) en « Médiation de conflits – spécialisation dans le champ

familial » auprès de la K. \_\_\_\_\_ de [...]. Afin de soutenir l'assuré dans sa recherche d'un futur emploi, l'office AI a, par communication du 13 avril 2015, mis l'assuré au bénéfice d'une mesure d'aide au placement. Par projet de décision du 24 juillet 2015, l'office AI a informé l'assuré de son intention de mettre un terme à l'octroi de ses prestations. Il estimait que l'assuré avait été réadapté avec succès et qu'il ne présentait pas de préjudice économique susceptible d'ouvrir un droit à une rente de l'assurance-invalidité. M. \_\_\_\_\_ s'est opposé à ce projet de décision le 31 août 2015 dans les termes suivants : J'accuse réception du projet de décision communiqué par votre courrier en date du 24 juillet 2015. Compte tenu de la période durant laquelle le délai de 30 jours ne court pas je considère que l'échéance pour une réponse est portée au 14 septembre 2015. Il m'est proposé d'y apporter mes objections fondées et de demander des renseignements à son propos. J'y fais donc opposition et vous précise ce qui suit : Concernant la date de fin du reclassement professionnel : Demande de renseignements : Sur quelle base est prise la décision de considérer les formations DAS K. \_\_\_\_\_ et Master A. \_\_\_\_\_ comme terminées au 31/07/2015 alors qu'il reste le plus important et difficile du travail à accomplir, soit la rédaction des deux travaux de mémoire (DAS et Master), étant précisé que ces travaux sont précisément prévus dans le contrat d'inscription (voir contrat et site K. \_\_\_\_\_ & A. \_\_\_\_\_) et leur durée évaluée à 356 heures pour le Master et 250 heures pour le DAS, soit en cumul, 600 heures de travail ? Je relève que cette interrogation a déjà fait l'objet de 4 courriels (les 4 mai, 20 mai, 1 er juin, 17 juin). Objections : Les séances de travail concernant l'initialisation de ces travaux eurent lieu les 10 juillet (Master) et 15 juin (DAS) et les derniers cours et stages furent essentiels. Concernant le Master je dois encore faire confirmer la validité de mon sujet en septembre. La date limite pour rendre le travail de DAS est fixée à juin 2016 et décembre 2016 pour le Master. J'avais l'intention de rendre ces travaux avant ces échéances afin d'être totalement disponible pour travailler dès janvier 2016. J'envisageais de les réaliser durant cette période de 600 heures dès fin juillet 2015 pour terminer au plus tard fin 2015. La décision d'interrompre la situation de reclassement avant le terme de la formation me met dans l'obligation d'être 100 % disponible dès le 1 er août 2015 pour répondre aux exigences de l'ORP. De ce fait, ces travaux vont prendre du retard et cette situation génère pour moi une angoisse peu favorable à un travail de recherche et de rédaction. D'autre part, la validation de ces formations, la certification DAS et Master, sont essentielles pour moi qui ne suis pas titulaire de diplôme de formation supérieure. Elaborer un dossier de candidature, évaluer ma situation professionnelle, identifier des cibles réalistes avec l'appui de votre prestation d'aide au placement ou de l'ORP, faire acte de candidature auprès d'une entreprise prend un tour très différent si je peux justifier de diplômes DAS et Master ou si je ne peux présenter qu'un diplôme de cuisinier et des formations inachevées car non certifiées. Je demande dès lors que ces heures, partie intégrante et essentielle de la formation, soient prises en compte dans la durée du reclassement professionnel et que, de ce fait, la date de son terme soit reportée à fin décembre 2015. Le cas échéant, mon inscription à l'ORP, s'il y a lieu, serait alors reportée à janvier 2016. Concernant la rubrique « résultat de nos constatations » mentionnée dans votre projet de décision du 24/07/15 : Préambule : (en référence à votre courrier du 18 mai 2015) : Les cours d'anglais cités dans ce courrier n'ont pas eu lieu pour des raisons de niveau non adéquat ou de dates non compatibles avec les formations en cours. A/Concernant les coaching et formations effectuées : Objections : Je rappelle que le coaching effectué auprès de Q. \_\_\_\_\_ à [...] (1/11/2010 au 10/12/2010) a débouché sur la proposition de formation à la médiation. Avant ce coaching je ne connaissais pas cette

activité et surtout je n'envisageais pas qu'elle puisse me correspondre. Sur les conseils de Mme P. \_\_\_\_\_ (Q. \_\_\_\_\_) et de Mme T. \_\_\_\_\_ (office AI Vevey) j'ai opté pour cette formation puis dès les premiers modules j'ai appris que les débouchés professionnels d'une telle qualification restaient peu prometteurs malgré la modification du Code de procédure civile intervenu[e] début 2011 et favorable, dans le texte, à la médiation. Dans une communication écrite de M. D. \_\_\_\_\_ (inspecteur Suva), ce dernier rapporte que M. B. \_\_\_\_\_, lui-même médiateur diplômé, reconnaît que ce projet était « un peu boiteux », la formation de médiateur n'ouvrant pas de réelles possibilités en tant que salarié et ne pouvant représenter une perspective qu'en activité libérale, c'est-à-dire en prenant le grand risque d'un statut de travailleur indépendant. Et même dans cette configuration les revenus potentiels d'un médiateur débutant et sans atouts complémentaires (juridique, social, formateur) restent faibles et aléatoires, toutes les études récentes le confirment. La formation en médiation familiale ne change pas le contexte du point de vue d'une activité salariée mais offre de meilleures possibilités en tant qu'indépendant. De ce fait, au terme de cette formation de médiateur, M. B. \_\_\_\_\_ et moi avons confirmé ce constat et convenu de la nécessité de compléter cette étape de formation par une autre plus qualifiante et susceptible de m'ouvrir de réelles opportunités de travail. Nous avons alors constaté que je n'avais pas les pré-requis demandés par le plus grand nombre de formation[s] supérieures. Toutefois la possibilité de rejoindre, sans ces pré-requis et donc sur étude de dossier puis entretien personnel, une formation de niveau Master à la A. \_\_\_\_\_ fut identifiée. C'est ainsi que fut prise la décision de rejoindre la formation de Master HSE qui paraissait un complément adéquat. Le programme du master HSE porte sur la psychologie, la communication, la gestion des relations dans l'organisation mais ne représente pas une qualification reconnue pour la gestion RH. La plupart des apprenants de cette formation sont actifs dans les services RH de grandes entreprises et sont unanimes sur l'intérêt de cette formation pour leur évolution professionnelle. Toutefois pour la majorité d'entre eux cette formation vient compléter un riche cursus technique et s'insère dans une trajectoire déjà très fournie en expériences dans le domaine RH. Cette formation reste un excellent atout dans le cas de la perspective d'une activité de coach avec le statut d'indépendant évoqué plus haut. Durant ce parcours de reclassement j'ai été confronté à des réflexions sur des possibilités de formation, des choix à faire dans des domaines que je ne connaissais pas. Ma formation de base est cuisinier et ne me permettait pas l'accès à un grand nombre de formations. J'ai bénéficié des conseils d'orientation et des recommandations de Mme P. \_\_\_\_\_, Mme T. \_\_\_\_\_ et M. B. \_\_\_\_\_, mandatés par l'AI. Il se trouve aussi que ma première demande – qui était de continuer dans l'entreprise où je travaillais avec une autre activité et un poste à temps partiel (administratif aux achats de vins) et une rémunération plus basse – ne fut pas accepté[e] par Mme T. \_\_\_\_\_ car cela impliquait une compensation de salaire de la part de l'assurance. Ensuite, une proposition de formation que je présentais bonne, dans la ligne de mon activité professionnelle d'alors, était une formation en œnologie auprès de l'école de Y. \_\_\_\_\_. Cela aurait conforté ma position dans l'entreprise et possiblement permis une évolution intéressante au service des achats. Mme T. \_\_\_\_\_ ne pouvait accepter cette perspective car le cursus de formation était trop long, hors des possibilités offertes par un reclassement. Je constate aujourd'hui que la nécessité de cumuler trois formations peu qualifiantes a requis des durées bien plus importantes que celle prévue pour l'œnologie. A l'époque j'étais très perturbé par cette nécessité de cesser mon travail, par la réalité de mes limitations fonctionnelles, par tous les changements que cela impliquait dans ma vie. Je n'étais simplement pas en état de m'opposer à ces prises de

positions discutables. Je le regrette aujourd'hui. B/Concernant le revenu théorique :  
Demande de renseignement : Votre projet de décision du 24/07/15 précise que je suis en mesure, suite aux mesures professionnelles, de réaliser un revenu brut de 86'930 chf. Je souhaite connaître précisément le mode de calcul de ce revenu théorique et sur la base de quels textes il a été arrêté. D'autre part, jusqu'à ce courrier du 24/07/15, le revenu déterminant était de CHF 97'989.- par année (avec une revalorisation de 1,33 % intervenue au 01/01/2011). Pourquoi ce montant de 100'730.- dans votre courrier du 24/07/15. Comment est réalisé ce calcul ? Pourquoi ne s'applique-t-il pas au revenu déterminant des périodes précédentes ? C/Limitations fonctionnelles (en référence à votre courrier du 18 mai 2015) : Objections : Les rapports médicaux mentionnent depuis 2009 le risque de lombalgies chroniques aiguës notamment dues à des situations ponctuelles et involontaires de torsions et de positions de « porte à faux » ou à des positions assises prolongées. Dans ces cas les limitations sont telles que je ne peux envisager aucune activité soutenue, répondre à mes besoins de base à la maison est déjà délicat. Ces situations de lombalgies chroniques récurrentes représentent pour moi l'une des difficultés majeures de réinsertion professionnelle car il me paraît difficile de demander à un employeur d'accepter d'intégrer la survenue fréquente de limitations de la capacité de travail ou d'absence pour cause d'accident. Je rappelle que : - sans limitations fonctionnelles je n'aurais pas cessé mon activité et mon revenu aurait progressé ainsi qu'il l'avait fait au cours des années précédentes, voire mieux au vu des possibilités ouvertes à ce moment. - sans limitations fonctionnelles je n'aurais pas de problème aujourd'hui à retrouver une activité proposant un revenu équivalent. De ce fait, si je ne parviens pas à trouver une activité correspondant à un niveau de rémunération équivalent ce n'est pas dû à un manque de formation ni à un manque d'opportunités sur le marché mais à une impossibilité fonctionnelle d'exercer un grand nombre d'activité[s] pour lesquelles j'ai une formation et une expérience adéquate.  
Demande de renseignement : Quelle sera la position des assurances si je ne parviens pas à trouver un emploi du fait des limitations fonctionnelles ou si je ne trouve qu'un emploi faiblement rémunéré ? Quelle sera la position des assurances si de façon récurrente je me trouve dans l'obligation de déclarer un arrêt de travail suite à une crise de lombalgie ? Est-ce considéré comme accident ? Quelle sera la position des assurances si un employeur doit me licencier car mes absences pour crises de lombalgie sont trop fréquentes ? Ce sont des questions très préoccupantes pour moi car elles correspondent à une cruelle réalité. Dans une communication interne datée du 10 novembre 2015, B. \_\_\_\_\_, spécialiste en réinsertion professionnelle auprès de l'office AI, a pris position sur les remarques de l'assuré comme suit : En résumé, dans notre rapport final, nous avons considéré l'assuré comme reclassé à satisfaction dans deux formations simultanées en tant que Médiateur au H. \_\_\_\_\_ (2 formations) et également en master RH à l'A. \_\_\_\_\_ à [...], ce qui est une exception du point de vue de notre assurance. Par la suite, nous avons également octroyé les prestations de l'aide au placement pour lesquelles nous avons mis un terme le 07.10.2015 en raison de difficultés de collaboration avec notre assuré et pour concentrer les démarches avec l'ORP [...] (note du 07.10.2015). L'assuré devait collaborer avec l'ORP pour un certain nombre d'objectifs et a été inscrit pour une mesure [...] de 6 mois. Dans son courrier d'opposition du 31.08.2015, l'assuré conteste les éléments REA suivants de notre projet de décision du 24.07.2015 : Contestation de la fin de formation au 31.07.2015 en évoquant un temps nécessaire pour effectuer le mémoire Nous avons établi notre décision de fin de reclassement au 31.07.2015 sur la base du plan de formation de la A. \_\_\_\_\_ (doc du 07.05.2013) indiquant le dernier jour de cours au 05.07.2015. Ce qui laissait d'ores et déjà

un mois de plus à l'assuré pour débiter son travail de mémoire. Nous rappelons qu'une prolongation de formation afin d'effectuer un travail de mémoire n'est pas sujette à obligation et n'est pas régie par la LAI. Il s'agit d'une appréciation individuelle de la situation pour décision d'octroi. Dans des cas d'exception, nous pouvons prolonger le reclassement car l'assuré est déjà en emploi à 100 % et nous pouvons provisoirement soutenir l'assuré et l'employeur dans ce processus de validation de formation. Pour rappel, la plupart des participants en Master RH effectuant leur formation et leur travail de mémoire en parallèle de leur emploi. Par conséquent, pour notre assuré sans emploi et sans autre activité en cours, il n'y [a] pas d'élément susceptible d'envisager une prolongation de formation au sens de l'art. 17 LAI. Contestation de ne pas être disponible à 100 % car doit être à disposition de l'ORP Réponse identique à l'argumentation susmentionnée, car même en emploi à 100 % un participant peut effectuer son travail de mémoire. L'assuré n'étant pas en emploi mais disponible pour l'ORP n'est pas une argumentation susceptible d'un octroi d'une prolongation de mesure au sens de l'art. 17 LAI. Contestation pour les cours d'anglais Nous prenons note que malheureusement l'assuré n'a pas pu trouver de cours correspondant à son niveau et aux horaires à sa convenance (suivi par SRP précédent). Contestation des choix de formations L'assuré indique qu'il souhaitait effectuer une formation en œnologie qui n'a pas reçu l'accord de notre assurance. Il n'y [a] pas lieu de remettre en question cette appréciation, car une formation HES avec diplôme ne répond pas aux critères et aux principes d'octroi (principe d'équivalence et de proportionnalité) [...] de notre assurance pour un assuré au bénéfice alors d'un CFC. Un projet de formation a été initié dans la médiation générale auprès de H. \_\_\_\_\_. Cette orientation a été faite avec l'accord entier de l'assuré qui se devait alors de se renseigner au mieux sur cette profession. Après échange, nous avons dû effectivement prolonger la formation en médiation par des modules supplémentaires (conflits de travail, médiation en entreprise et médiation commerciale) afin d'améliorer l'employabilité. L'assuré évoquant encore la fragilité de son employabilité, nous avons accepté de réorienter et consolider la formation en apportant un complément solide à l'employabilité par le biais d'une formation en Master RH à l'A. \_\_\_\_\_ d'[...]. Cette formation est sanctionnée par un « Certificate of Advanced Studies » que l'assuré a obtenu (GED du 31.08.2015). Pour rappel, cette formation a été souhaitée et demandée expressément par l'assuré. Nous ne pouvons à nouveau pas tenir en compte de la remise en question de ces choix de formation comme évoqué dans son courrier de contestation. Au vu de ce qui précède et des formations acquises en médiation d'entreprise et en RH, il n'y a pas lieu de remettre en question l'employabilité de notre assuré. L'indication que notre assuré est maintenant reclassé à satisfaction reste effective. Renseignements sur le revenu théorique (RI) Notre calcul repose sur la base Salarium de la Confédération Suisse, branche économique 82 (activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises), activité 21 (comptabilité et/ou gestion du personnel), sans fonction de cadre. Renseignements sur le revenu sans atteinte (RS) Notre calcul repose sur la base des renseignements de l'ancien employeur en 2009 que nous avons indexé pour 2014 selon l'indexation officielle en vigueur des données OFS [réd. : Office fédéral de la statistique] (NOGA 2008). Le salaire indiqué dans le rapport employeur correspond aux montants des revenus des CI [réd. : comptes individuels à l'AVS]. Il n'y a pas lieu de nous écarter de ces montants. Contestations en ce qui concerne les limitations fonctionnelles résiduelles Nous devons préciser que l'assuré a toujours exprimé son désaccord vis-à-vis de la capacité de travail résiduelle de 100 % dans une activité adaptée. Pour rappel, le rapport SMR du 02.07.2010 indique les limitations fonctionnelles résiduelles suivantes : alternance

des positions, pas de longs trajets en voiture, pas de port de charges de +10 kg, pas de porte-à-faux ni de torsions du rachis. Au vu de ces limitations, le SMR a établi une capacité de travail de 25 % dans l'activité habituelle et de 100 % dans une activité adaptée aux limitations fonctionnelles résiduelles. Les éléments évoqués par l'assuré n'apportent pas de faits nouveaux sur le plan médical et ne sont pas de nature à remettre en cause les conclusions médicales. Les rapports médicaux au dossier sont tous antérieurs au rapport du SMR. Nous pouvons également confirmer que les limitations fonctionnelles résiduelles sont totalement compatibles avec des activités adaptées sur le marché du travail et plus particulièrement avec le reclassement effectué par l'assuré. Demande de renseignement sur l'obstacle à l'emploi en raison des limitations Au vu de ce qui précède, nous devons indiquer que les freins à l'employabilité ne peuvent pas être de nature médicale car la CT [réd : capacité de travail] est pleine dans une activité adaptée. Sans faits nouveaux sur le plan médical, attestés par un médecin et confirmé[s] par le SMR, le frein à l'emploi n'est pas du ressort de notre assurance. Par décision du 26 janvier 2016, l'office AI a confirmé son projet de décision du 24 juillet 2015. B. Par arrêt du 24 mars 2017 (cause AI 41/16 – 96/2017), la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal a admis le recours formé par l'assuré contre la décision rendue le 26 janvier 2016, annulé cette décision et renvoyé la cause à l'office AI pour instruction complémentaire au sens des considérants et nouvelle décision. Elle a notamment retenu les éléments suivants :

#### **E. 5**

[...] e) L'office intimé ne peut être suivi lorsqu'il estime que le recourant dispose, grâce aux formations acquises, de tous les éléments qui lui permettraient de retrouver une activité sur le marché du travail et de réaliser un revenu annuel de 86'930 fr. dans une activité de conseil et gestion du personnel. A la lumière de son cursus personnel et professionnel, le recourant ne dispose à l'évidence pas des connaissances et des compétences de base dans la gestion du personnel en entreprise et dans le conseil en personnel (management des ressources humaines [recrutement, contrat de travail, entretien annuel d'évaluation, management des équipes, etc.], gestion administrative, gestion des salaires et des assurances, principes de base en droit du travail, formation du personnel). Or, malgré la réussite des formations, il est parfaitement irréaliste, en l'absence de compétences de base dans ce domaine d'activité, qu'un employeur s'intéresse au profil du recourant. Il ressort d'ailleurs du dossier de l'assurance-chômage versé à la cause au cours de la procédure que le profil du recourant était jugé atypique, en raison notamment du parcours de réinsertion suivi, de sorte que les entreprises avaient de la peine à imaginer dans quel domaine il pouvait travailler (procès-verbal d'entretien du 18 janvier 2016). f) De même, il n'est pas possible d'admettre que le recourant serait en mesure d'exploiter économiquement les compétences acquises dans le domaine de la médiation. Il ressort du dossier de l'assurance-chômage que les recherches effectuées par le recourant afin de décrocher des mandats de médiation s'étaient avérées vaines (procès-verbal d'entretien du 21 octobre 2010). Une démarche de sensibilisation à la création d'entreprise avait par ailleurs démontré que la viabilité économique d'une telle activité n'était envisageable que dans le cadre d'une activité indépendante exercée à plein temps, ce qui, compte tenu du marché réel de la médiation, du profil professionnel du recourant et de son manque d'expérience dans le domaine, apparaît totalement irréaliste. g) Il faut reconnaître que le recourant a donné son plein accord à l'orientation générale proposée par l'office intimé. Il convient néanmoins de souligner que cette orientation résultait d'une démarche de coaching personnalisé proposée par l'office intimé, dont le recourant était en droit d'attendre qu'elle

fût effectuée par des spécialistes en la matière et que les résultats fussent conformes à son potentiel et aux réalités économiques. Qui plus est, le recourant n'avait pas vraiment le choix de refuser la proposition qui lui était faite, puisque, en cas de refus de sa part, il se serait très vraisemblablement vu refuser l'allocation d'une mesure d'ordre professionnel en raison d'un défaut de collaboration. S'il est vrai ensuite que le MAS en « Human systems engineering » a été expressément demandé par le recourant, il convient également de souligner que cette demande était la conséquence de l'inadéquation de la première formation allouée par l'office intimé. Dans la mesure où l'office intimé a examiné le bien-fondé de cette formation et donné son accord au suivi de celle-ci, il est particulièrement malvenu de faire des reproches au recourant et de faire reposer sur les épaules de celui-ci la responsabilité exclusive de l'échec – programmé – du reclassement. h) En réalité, l'office intimé aurait dû se rendre compte, en prêtant l'attention commandée par les circonstances, que le reclassement qu'il avait accepté de prendre en charge n'offrirait au recourant aucun débouché sur le marché du travail. Le fait que les formations proposées n'étaient pas des formations à plein temps, mais des formations généralement suivies en cours d'emploi aurait dû susciter le doute quant à la possibilité de mettre en valeur les connaissances acquises sur le marché de l'emploi, ce d'autant que le recourant ne disposait pas de la formation préalable généralement préconisée pour de telles formations. Dans un courrier adressé le 24 avril 2012 à l'office intimé, le recourant avait très rapidement exprimé ses inquiétudes quant aux débouchés réels d'une formation dans le domaine de la médiation. Le conseiller en réadaptation du recourant avait pour sa part admis, dans le cadre d'un entretien avec un inspecteur accidents de la CNA, que ce projet de réadaptation était dès le départ un peu « boiteux » (compte rendu du 17 janvier 2013). En proposant de compléter la formation du recourant, l'office intimé avait ainsi admis que la formation suivie par le recourant dans le domaine de la médiation ne remplissait pas les critères d'employabilité et de réduction du préjudice économique. En ce qui concerne le MAS en « Human systems engineering », il ne faisait guère de doute que le profil professionnel du recourant ne correspondait pas à celui des destinataires d'une telle formation. Dans un courriel adressé le 14 mai 2015 à l'office intimé, le recourant avait d'ailleurs souligné que les participants au MAS étaient actifs dans les services des ressources humaines de grandes entreprises et étaient unanimes sur l'intérêt de cette formation pour leur évolution professionnelle ; pour la majorité d'entre eux, cette formation venait en effet compléter un riche cursus technique et s'insérait dans une trajectoire déjà très fournie en expériences dans le domaine des ressources humaines.

## **E. 6**

- J'ai donc au cours de ce stage pris de nombreux contact[s] dans mon entourage professionnel direct ainsi que, d'une façon plus large, avec le milieu de l'action sociale des cantons du Valais et de Vaud. J'ai aussi postulé à plusieurs offres dans ce domaine depuis septembre 2020. D'autre part, grâce aux contacts informels j'ai pu soumettre ma candidature à plusieurs des organismes, entreprises, administrations, actives dans le domaine social et plus particulièrement dans l'insertion sociale. Les réponses à ce jour ont toutes été négatives, y compris de la part de l'AI.

## **E. 7**

Afin de cerner les raisons de ces refus, le 13 février 2020, suite à la réponse négative de l'AI, j'ai demandé à Mmes C.\_\_\_\_\_ et T.\_\_\_\_\_ de s'informer auprès des RH de l'AI des lacunes présentées par mon dossier, des recommandations de ces spécialistes, afin de

mieux cibler les améliorations à apporter à mon dossier ; à ce jour, plus de deux mois après cette demande, je n'ai pas de réponse. J'espère que Mme Z.\_\_\_\_\_ pourra obtenir ces précieuses indications, cela me semble un excellent et nécessaire préalable à notre travail d'aide au placement. Par ailleurs, d'autres responsables RH contactés ainsi que l'ensemble des collègues, conseillers, MSP ou cadres, auxquels j'ai posé la question, m'ont clairement affirmé que mon dossier manquait de certification probante dans le domaine social, dans l'accompagnement des adultes et des jeunes mineurs. Ceux parmi eux, les plus expérimentés parfois, qui ont bénéficié d'une formation « sur le tas » et ont accédé à ces métiers par des voies non certifiées ou ne correspondant pas ou plus aux demandes de certifications actuelles, ont dû, ou devront, compléter leurs qualifications par une formation en emploi pour obtenir les certifications demandées aujourd'hui. C'est dire s'il est illusoire de penser pouvoir être dispensé de ces certifications.

#### **E. 8**

- L'expérience vécue avec Mme V.\_\_\_\_\_ durant plusieurs mois de recherche de stage probatoire confirme les avis que j'ai pu obtenir lors de mes récents contacts avec des acteurs du milieu social. Compte tenu de mon manque d'expérience et de certification spécifique les entreprises œuvrant dans le domaine social n'accepteront de m'engager que si l'AI participe à la prise en charge, au moins les premiers mois, durant la formation en emploi. De ce fait je suis très rassuré par votre proposition d'aide au placement et je vous en remercie. En effet lorsque vous aurez également constaté la nécessité d'une telle démarche nous pourrons, dans le cadre de l'aide au placement, envisager de finaliser cette nouvelle orientation professionnelle par une formation certifiante, en emploi, me permettant de correspondre aux critères requis dans le domaine. Dans ce cas notre travail sera de cibler la ou les formations adéquates et de trouver une entreprise qui accepte de m'engager au cours de cette formation en emploi soutenue par l'AI.

#### **E. 10**

- Dans le cas où l'AI n'entre pas en matière pour un tel complément de formation alors qu'il est clair que cela représente un prérequis stipulé dans toutes les offres d'emploi, je me verrais probablement contraint de saisir à nouveau la cour des assurances sociales.

#### **E. 11**

- En effet, de la même façon qu'en 2015, l'AI me propose (si fermement qu'un refus serait synonyme de perte de mes droits d'assuré) de planifier mon avenir professionnel dans un domaine nouveau pour moi et pour lequel je ne peux justifier ni des certifications spécifiques requises, ni d'expérience probante. Il est donc clair que les postulations à venir, dans le cadre de l'assurance chômage, vont se heurter aux mêmes blocages que précédemment, absence d'expérience sur la durée et de certification spécifique à l'accompagnement des jeunes mineurs et des adultes. Je ne souhaite pas revivre ces nombreux mois de vaines recherches avec les responsables de l'ORP qui constatait et confirmait le manque des certifications usuellement requises et le manque d'expérience. L'ORP soulignait, par écrit aussi, que la quantité et la qualité des recherches et postulations que j'effectuais excédait largement leur demande contractuelle.

#### **E. 12**

- La cours des assurances sociales, saisie alors, rendait en 2017, un jugement des plus sévères à l'encontre de l'AI, mentionnant des violations réitérées du droit fédéral et annulant de ce fait la décision de l'assurance. Une telle procédure fut très pénible et le

temps perdu conséquent. Ces violations du droit fédéral concernaient essentiellement trois points : - L'imposition de formations dans des domaines professionnels pour lesquels je n'avais pas de prérequis, ceci sans tenir compte de mes réticences et propositions ni des statistiques économiques du secteur clairement défavorables. - Le fait que même après avoir identifié l'erreur (reclassement par ailleurs décrit comme « boiteux » par un des cadres de l'AI dans un rapport interne en 2011), l'AI a continué à refuser mes propositions qui visaient à retourner vers des domaines professionnels où j'ai de l'expérience. - Le fait que ne tenant pas compte de l'inadéquation et de l'incomplétude flagrante de la formation, l'AI a décidé d'interrompre la mesure considérant à tort le reclassement abouti.

#### **E. 13**

- La cour des assurances sociales a annulé cette décision de l'AI en avril 2017. Il a fallu jusqu'au 06.02.2018 pour que l'assurance ouvre le délai d'attente (rétroactivement au 24.01.2018) et jusqu'au 9.10.2018 pour initier l'octroi d'un reclassement professionnel, soit 18 mois. Soit, entre le 31 juillet 2015 et le 9 octobre 2018 plus de trois ans perdus suite à une décision non fondée de l'AI.

#### **E. 14**

- Jusqu'à ce jour, malgré ma réussite à chaque formation et examen (notamment mention bien, DAS K. \_\_\_\_\_ et mention très bien, Master A. \_\_\_\_\_), le manque d'expérience et de diplômes pertinents, que ce soit pour la médiation ou pour le travail dans les RH, ne pouvait objectivement permettre mon recrutement dans des domaines professionnels que je ne connaissais pas.

#### **E. 15**

- Il en va de même pour la nouvelle orientation d'éducateur ou de conseiller en insertion si fermement proposée. L'activité de gestionnaire de dossiers, envisagée par le premier coaching, paraissait plus proche de ce que je connais dans le cadre de la gestion d'entreprise, malgré cela, les diverses postulations comme gestionnaire de dossier, y compris auprès de l'AI à plusieurs reprises, n'ont pas débouché sur un emploi. La nouvelle orientation de conseiller en insertion a pu être expérimentée quelques mois avec succès et je remercie encore Mme V. \_\_\_\_\_ de son initiative. Je fonde beaucoup d'espoir sur cette possibilité d'emploi. Toutefois je serais trop ingénu si je pensais que sans certification adéquate au métier et 10 mois de stage je pouvais obtenir un poste que de nombreuses personnes formées convoitent aussi. Les réponses négatives que j'ai obtenues de l'AI, du canton de Vaud et d'autres organismes, ainsi que les avis recueillis auprès des professionnels du social, ne laissent pas de doutes quant à la nécessité, à minima, d'un complément de formation et de certification et ceci en emploi.

#### **E. 16**

- D'autre part une question important[e] que j'ai déjà posé[e] à plusieurs reprises et à laquelle je n'ai pas encore reçu de réponse : Dans le cas où je trouve un emploi avec un niveau de salaire autour de 65'000 chf par an (ce qui paraît la norme pour un poste de conseiller en insertion débutant, et non certifié), qu'en est-il du revenu assuré, actuellement autour de chf 105'800 (2020). La différence négative serait alors de chf 35'000 par an, soit de l'ordre de moins 30 %, excédant le dégrèvement conventionnel établi à moins 20%. La différence est-elle compensée ?

#### **E. 17**

- Autre question : Pouvez-vous me dire si, compte tenu de la période de chômage déjà vécue, des droits à une indemnité existent encore et si oui depuis quand et pour quelle durée ? Dans un nouveau courriel du 22 juin 2020, l'assuré a fait état de la situation suivante : Dans le cadre de la mesure d'aide au placement entreprise avec Mme Z. \_\_\_\_\_ nous sommes confrontées à plusieurs paramètres qui rendent la recherche d'un emploi de conseiller en insertion très peu réaliste. 1- Pas de diplôme ou certification adéquate au regard des exigences des annonces de recrutement et des divers entretiens que j'ai pu avoir avec des responsables d'organismes de réinsertion. Je peux vous transmettre une analyse de plusieurs offres d'emploi, aussi de l'AI, attestant ces exigences dans tous les cas. 2- Pas d'expérience probante ; 10 mois (dont 3 à distance...) de collaboration au BB. \_\_\_\_\_ [...] en tant que stagiaire ne constituent pas une expérience susceptible de palier à l'absence de certification. Les annonces de recrutement demandent plusieurs années d'expérience, l'exigence est moindre pour de jeunes candidats. Idem, analyses d'offres disponibles. 3- Ces organismes aussi préfèrent recruter du personnel plus jeune et plus formé et expérimenté. A titre d'exemple, le BB. \_\_\_\_\_ a reçu de nombreuses postulations émanant de personnes ayant des profils de coach certifié, spécialistes en insertion, MSP, éducateurs... L'assurance invalidité elle-même exige au minima ces certifications, plusieurs postulations de ma part n'ont pas reçu [...] de réponse positive, pas même une proposition d'entretien. Je peux vous transmettre la liste exhaustive des organismes (Valais et Vaud) susceptibles de recruter des conseillers en insertion. Tous ces organismes collaborent avec l'AI et donc leurs conditions de recrutement et de salaire devraient être connues de l'assurance. J'ai réalisé cette liste avec l'objectif de leur transmettre ma postulation lorsque les conditions de soutien de la part de l'AI seront clarifiées et confirmées par écrit. A ce sujet il est indispensable que l'AI me confirme par écrit et clairement les dispositions retenues pour la suite de ce projet de réinsertion/aide au placement afin que je puisse transmettre des postulations conformes au projet de soutien de l'AI. Je vous ai déjà adressé en copie, ainsi qu'à Mme Z. \_\_\_\_\_ la dernière postulation faite auprès de l'AI avec une lettre de motivation exposant les conditions proposées aux entreprises par l'AI pour cette embauche. Est-ce que ces conditions sont clairement exposées ? 4- Le niveau de salaire annuel d'un conseiller en insertion est, selon les informations obtenues sur le terrain auprès de salariés, de l'ordre de 55'000 au départ à 78'000 avec plusieurs années d'expérience. Le revenu déterminant assuré mentionné par l'AI est de 105'800 en 2020 (Nb : le calcul de l'AI, 105800 par an/288 par jour abouti à 367.3 jour[s] par an...), soit, déduction faite des 30 % légaux, 75'000. Ces niveaux de salaire devraient être connus de l'AI car l'assurance collabore étroitement avec ces organismes. Il est vrai et connu des professionnels que l'AI rémunère mieux que les autres acteurs du domaine social. Connaissant sans doute ces niveaux de revenu, comment [se] fait-il qu'il me soit proposé ce projet de conseiller en insertion ? Pourquoi pas de réponse lorsque j'ai, ces derniers mois, plusieurs fois abordé ce sujet et soulevé cette question ? Je la réitère, qu'en est-il de l'éventuelle différence de revenu ? L'AI prend-[elle] en charge cette différence ? 5- Concernant le point précédent : Compte tenu du niveau de salaire usuel pour un emploi de conseiller en insertion et suite à la consultation de plusieurs responsables d'organismes de réinsertion une formation de conseiller en insertion (CAS ou [...]) ne permettra pas, à court et même moyen terme, de réaliser un revenu annuel de l'ordre de 75'000. De ce fait ces personnes m'ont vivement recommandé de suivre la formation de DAS insertion professionnelle, le CAS conception et direction de programmes d'insertion ou un bachelor en psycho ou travail social. En effet selon eux, ces formations permettent

d'accéder à des postes d'encadrement pour lesquels le revenu est plus proche du niveau de 75'000 à 80'000 correspondant à 70 % de mon revenu assuré. De ce fait il me paraît pertinent d'envisager plutôt de telles formations. Je suis en train d'essayer de contacter de façon informelle certains organismes d'insertion pour mieux évaluer la pertinence de l'une ou l'autre formation. Il serait opportun d'avoir l'avis du service RH de l'AI, comme je vous l'ai déjà demandé en vain. Deux des collègues avec lesquels je collabore sont actuellement soutenus par l'AI pour un bachelor en travail social ; Ils n'ont que quelques années de moins que moi. Cette formation a convaincu les recruteurs qui les ont engagés pour la durée de la formation, salaire et formation payée à 100 % par l'AI. De plus, concernant le BB.\_\_\_\_\_, c'est aussi le cas d'autres structures d'insertion, des journées sportives sont organisées chaque quinzaine et du fait des limitations fonctionnelles attestées, je ne peux accompagner les bénéficiaires comme le font les autres conseillers. Je confirme aussi que ma postulation auprès du BB.\_\_\_\_\_ [...] aurait probablement été acceptée en janvier-février 2020, avant le changement de direction au BB.\_\_\_\_\_, et serait acceptée aussi aujourd'hui en tant que surnuméraire, pour autant que le salaire soit entièrement pris en charge dans le cadre d'un stage de la durée de la formation. Il est encore temps de modifier ce paramètre avant que le recrutement de personnel surnuméraire soit lui aussi clos, et cela vaut pour les autres structures d'insertion. Je confirme aussi, après plusieurs consultations officieuses de cadres AI d'autres cantons, que ce reclassement ne peut être considéré comme acquis dans les conditions d'un changement de domaine professionnel (médiation/insertion professionnelle) étayé par un seul stage probatoire de 10 mois et aucune certification probante. Chacun d'entre eux m'a conseillé, en cas de non-aboutissement de nos démarches actuelles, de saisir sans tarder la cour des assurances sociales, cela ne me réjouit pas du tout. D'autre part, la décision rendue par la cour des assurances sociales en avril 2017 implique une réactualisation des droits de l'assuré et donc nous repartons après cette décision avec des droits entiers et le projet actuel n'est en aucun cas hypothéqué par le financement ou la durée des précédentes formations. De plus votre courrier du 8 novembre 2017, faisant suite, tardivement, à l'injonction du tribunal, vous mentionnez « une formation de courte durée peut être octroyée ... ». Or, la durée possible est identique à celle légalement possible pour un assuré débutant un reclassement, cela du fait du jugement du tribunal. Je tiens à ajouter que Mme Z.\_\_\_\_\_ a très rapidement identifié ces lacunes et nécessité[s], et que son soutien a été efficace quant à la prolongation de deux mois du stage actuel ; ses réponses à mes questions immédiates et claires, par téléphone ou courriel. Je ne comprends pas comment, connaissant bien le marché de l'emploi, à fortiori dans le domaine social et avec des entreprises toutes partenaires de l'AI pour le reclassement, l'assurance peut imaginer que ces organismes peuvent recruter une personne de 56 ans sans certification adéquate et sans expérience, alors que l'assurance elle-même n'entre pas en matière avec un tel profil. Dans le domaine de la gestion de dossier, préconisée par le coaching précédent, je pouvais au moins me prévaloir d'une expérience de gestions de dossiers avérée et solide, pourquoi cette voie a-t-elle été écarté[e] sans aucune explication ? Un retard de près d'un an dans la mise en œuvre de l'injonction du tribunal (avril 2017 à janvier 2018), des recommandations de coaching potentiellement pertinentes (CAS gestionnaire de dossier) écarté[e]s sans justification (fin janvier 2018), encore 3 mois de retard avant d'ordonner un second coaching le 03.05.2018 (sans une seule rencontre pour analyser le précédent), encore 5 mois avant la décision d'un stage (éducateur spécialisé, L.\_\_\_\_\_, octobre et novembre 2018), puis encore 8 mois avant le stage suivant au BB.\_\_\_\_\_ (conseiller en insertion, BB.\_\_\_\_\_, août 2019). Total 27 mois

de perdus. Quiconque analyse cela en connaissant les erreurs du reclassement précédent et leur jugement sans appel par la cour des assurances sociales, s'interroge sur l'origine de cette suite de dysfonctionnements ; des décisions non étayées, des délais non respectés, des recommandations d'experts non suivies ni même analysées en commun, et pas de réponse à des questions et sollicitations dont la pertinence est aujourd'hui à nouveau confirmée. Je vous remercie par avance de bien vouloir prendre clairement position par écrit et sans délai sur les points évoqués précédemment. Les jours et les semaines passent, 7 mois déjà depuis ma première demande à l'occasion de la fin des 3 premiers mois au BB.\_\_\_\_\_, en décembre 2019. A la suite d'un nouvel examen de la situation, l'office AI a alloué une nouvelle mesure de coaching personnel auprès de la société E.\_\_\_\_\_ (communication du 13 août 2021), pris en charge les coûts d'un Certificate of advanced studies (CAS) en « Job coaching et placement actif » auprès de l'AA.\_\_\_\_\_ à [...] (communication du 27 août 2021) et mis l'assuré au bénéfice d'un stage de « job coach et développement du réseau d'entreprise partenaire » du 16 août 2021 et 31 août 2022 auprès de l'O.\_\_\_\_\_ – OO.\_\_\_\_\_ à [...] (communication du 27 août 2021). Le 20 mars 2022, l'assuré a présenté une crise d'épilepsie généralisée, laquelle a été à l'origine par la suite de plusieurs périodes d'incapacité de travail. Par courrier du 4 août 2022, l'office AI a invité l'assuré, dans la mesure où son stage, respectivement la prise en charge par l'assurance-invalidité allaient bientôt se terminer, à s'inscrire à l'assurance-chômage et l'a informé qu'il pourrait encore bénéficier d'une mesure d'aide au placement. Dans un rapport intermédiaire daté du 2 septembre 2022, N.\_\_\_\_\_, spécialiste en réinsertion professionnelle auprès de l'office AI, a pris position comme suit : D'une manière générale, la situation de notre assuré ne s'est pas améliorée. Malgré les efforts de notre assurance pour permettre à notre assuré de retrouver le marché de l'emploi actuellement aucune porte [ne] s'est ouverte. Nous avons pris en charge un stage d'une année de job coach ainsi qu'un CAS en Job coaching et placement actif qui se sont terminés le 31 août 2022. La réussite du CAS comme nous le savions n'a été qu'une formalité pour notre assuré par contre le stage s'est moins bien passé. Lorsque j'ai proposé à Mme W.\_\_\_\_\_ (O.\_\_\_\_\_) de faire un bilan, elle a décliné mon offre. Elle n'avait tout simplement pas envie de se retrouver devant M. M.\_\_\_\_\_ pour argumenter et contre argumenter des heures. En 11 ans de carrière au sein de l'Office AI, jamais un prestataire ne m'avait refusé un bilan final d'une mesure. Je n'ai que pu accepter que ce bilan ne se ferait pas. Par téléphone, elle m'a simplement dit que M. M.\_\_\_\_\_ n'avait pas toujours été dans la bonne posture face à leur bénéficiaire et qu'il ne s'était pas bien intégré dans leur équipe de collaborateurs. « Il a raison sur tout et [sait] toujours mieux que tout le monde » La problématique de santé somatique ne semble pas être l'enjeu de cette réinsertion. L'aspect du caractère et de la personnalité de M. M.\_\_\_\_\_ sont par contre des freins réels qui l'empêchent de décrocher un emploi. Point supplémentaire : En date du 20 mars, M. M.\_\_\_\_\_ a dû être hospitalisé à [...] en urgence suite à une crise épileptique. Il avait déjà été sujet à une crise d'épilepsie en 2009. Crise inaugurale, lourde de conséquences puisque 3 vertèbres lombaires avaient été fracturées à la suite des trop fortes contractions liées à cette crise. La crise du 20 mars a été moins conséquente. Il souffre tout de même de dorsolombalgies. Un traitement médical pour éviter ce type de crise est en place depuis lundi 21 mars. Conformément à la loi, il ne peut plus conduire de véhicule pendant 6 mois au moins. Comme notre intervention arrivait à son terme le 31 août, je l'ai averti par courrier qu'il devait s'inscrire au chômage s'il n'avait pas trouvé de travail d'ici là et si sa santé le lui permettait. De notre côté, nous lui avons proposé l'aide au placement. Il me semble clair que dans ce dossier il ne faut plus mettre en

place de mesure si ce n'est l'aide au placement afin de l'aider à trouver un emploi. M. M. \_\_\_\_\_ est bien qualifié et ce n'est pas ce qui l'empêche actuellement de trouver un emploi. Après avoir pris connaissance du rapport intermédiaire, l'assuré s'est déterminé de la manière suivante (sic) : Je prends connaissance ce jour de votre rapport intermédiaire en date du 2/09/22. Ainsi que vous me l'avez dit au tel, Mme W. \_\_\_\_\_ a refusé de faire un bilan. Durant le mois de mai j'ai été contraint d'annuler, pour raison de santé, un premier RV de bilan. Ainsi que je vous l'ai dit et écrit OO. \_\_\_\_\_ n'avait pas les moyens de prendre un stagiaire à cause de la suppression de 3 ateliers sur 6 et une baisse de moitié du nombre d'apprentis suivis. De ce fait il m'a été attribué le suivi de seulement 2 apprentis alors qu'au BB. \_\_\_\_\_ j'en accompagnais 10 et ce seulement 1 mois après mes débuts. Je reprends ci-dessous un extrait de mon courriel du 4 juillet 2022 : "Depuis novembre et notre entretien tripartite (en l'absence de Mme X. \_\_\_\_\_, directrice OO. \_\_\_\_\_...) après les 3 premiers mois, j'ai avisé mes collègues à multiples reprises de cette situation de sous activité et il m'a été répondu que c'était provisoire et que si OO. \_\_\_\_\_ n'avait pas assez de boulot je pourrais aller finir ou compléter le stage auprès de O. \_\_\_\_\_... il ne s'est rien passé malgré des relances fréquentes. Cette situation était dû à une mauvaise évaluation des besoins de cette entreprise, pas assez de boulot pour engager un stagiaire « actif ». En plus des rares tâches à accomplir (2 à 4 heures par jour) j'ai tenté de "meubler" les mois de décembre à mars avec quelques travaux et analyses portant plutôt sur les missions, l'organisation d'entreprises d'insertion et les relations avec les mandants. Ceci rejoignait le travail en cours dans le CAS JCPA. Il m'a été quelques peu reproché une position trop "méta" et plus généralement de m'occuper de ce qui ne me concernait pas... Compte tenu de cette situation d'inadéquation entre les objectifs affichés par OO. \_\_\_\_\_ pour ce stage et la réalité vécue il eût été judicieux d'interrompre cette expérience dès décembre et de m'orienter vers une prestation O. \_\_\_\_\_ plus adéquate ou vers une autre entreprise. Je ne vous ai pas alerté sur ce sujet avant avril car la perspective d'autres tâches au sein d'OO. \_\_\_\_\_ ou O. \_\_\_\_\_ était envisagée à court terme. Aujourd'hui, souhaitant rester en bon terme tant avec OO. \_\_\_\_\_ qu'avec O. \_\_\_\_\_ et l'ensemble du personnel que j'ai côtoyé, je n'entends pas évoquer en leur présence cette situation inadéquate de stage quasi vide de contenu ou l'absence de suivi du stage par la responsable de OO. \_\_\_\_\_. Ni les problèmes structurels qui ont conduit à cela. Donc "profil bas" sur ce passé et cap sur ce qu'il est possible de mettre en œuvre dans un futur proche". Fin de l'extrait. Je comprends donc bien que les responsables OO. \_\_\_\_\_, Mme X. \_\_\_\_\_ et Mme W. \_\_\_\_\_, ne souhaite pas se trouver en présence d'un mandataire tel que l'OAI-VD à l'occasion d'un bilan qui mettrait en lumière le manque de travail confié et par là la vacuité du stage. Vous écrivez dans ce rapport que Mme W. \_\_\_\_\_ "n'avait pas envie d'argumenter et contre argumenter des heures". En effet à l'occasion d'un entretien de bilan nous aurions forcément évoqué le sous-emploi effectif dès octobre 2021 et dès cette date les demandes de ma part et les propositions de complément d'activité non suivies d'effet de ces responsables. Quant à la réflexion de Mme W. \_\_\_\_\_ "Il a raison sur tout et sait toujours mieux que tout le monde", elle mérite d'être replacée dans un contexte où, effectivement j'ai apporté pas mal d'info dans des domaines que je connais bien : droit du travail, du bail, théorie de la communication, commerce de détail, prospection d'entreprises, fonctionnement d'une PME, ... Ces interventions ont été considérées comme utiles durant les premiers mois, c'est pourquoi dès novembre il m'a été demandé de travailler sur un projet de formation à la communication pour les MSP et accompagner les négociations avec la DIRIS et la DGEP concernant les réseaux d'entreprises formatrices. Ces projets étaient prêts dès décembre

mais aucune suite ne leur a été donnée (Je vous ai déjà transmis une présentation synthétique de ces travaux). Concernant la remarque "pas toujours dans la bonne posture face à leurs bénéficiaires", le CV et plusieurs bilans intermédiaires mentionnent, par écrit, une très bonne attitude, écoute et entente avec ceux-ci. Pour ces deux sujets, après 7 mois (sept à avril) aucune remarque ni formelle ni informelle ne m'avait été faite à ce sujet, bien au contraire. A la lecture de votre rapport je constate que ce stage a été « un piège » sous tous les rapports : très peu d'occasion de mettre en œuvre l'activité de job-coach, peu ou pas de suivi par les responsables, un contexte malsain du fait de la perte d'activité de OO. \_\_\_\_\_ et du stress subséquent de ses employés ... Cela a pour conséquences une mauvaise relation avec OO. \_\_\_\_\_ et donc O. \_\_\_\_\_, et pour vous et l'OAI-VD- une mauvaise perception de « mon caractère et de ma personnalité » qui deviennent du coup « des freins réels qui l'empêche de décrocher un emploi » ainsi que vous l'écrivez. La difficulté majeure pour trouver un emploi de job-coach est mon âge. Les entreprises d'insertion recrutent pour ces postes des personnes entre 25 et 35 ans environ. Il en va de même pour l'OAI-VD et d'autres organisation d'insertion dont j'ai côtoyé des responsables au cours du CAS JCPA. Vous collaborez en permanence avec ces entreprises et je ne comprends toujours pas pourquoi vous m'avez à nouveau orienté vers cette activité de job-coach à 58 ans. Je constate aussi que la formation de spécialiste en assurances sociales est demandée par plusieurs organismes sociaux et que dans ce domaine, la gestion de dossiers, l'âge importe moins que les compétences. Je suis très déçu que ce rapport ne fasse pas du tout mention du contexte de ce stage, et que vous ayez unilatéralement retranscrit les affirmations de responsables qui voulaient éviter toute mise en cause de la viabilité de leur offre de stage devant leur principal mandant. Vous avez notamment oublié de retranscrire dans mon dossier les éléments de notre premier bilan à trois mois (novembre 2021) en présence de Mme W. \_\_\_\_\_ alors enchantée de mon travail et de la rapidité de mon adaptation à l'entreprise et aux collègues. Cette attitude me déçoit et me surprends car durant notre collaboration vous aviez été jusque-là clair et objectif. A la suite de l'échec, dans le cadre de l'aide au placement accordée, des démarches visant à trouver une place de stage permettant la mise en pratique de toutes les compétences acquises dans le domaine du « coaching », l'assuré a sollicité l'octroi d'une aide au placement dans le domaine de la restauration. Par communication du 25 avril 2023, l'office AI a mis l'assuré au bénéfice d'un placement à l'essai du 1 er mai au 29 octobre 2023 auprès du Restaurant I. \_\_\_\_\_ au [...]. Par courrier du 25 octobre 2023, l'office AI a mis un terme à la mesure d'aide au placement, sur le constat qu'il n'avait pas été possible, dans un délai convenable, de réintégrer l'assuré sur le marché du travail. Par projet de décision du 11 janvier 2024, l'office AI a informé l'assuré qu'il n'entendait pas lui allouer de rente d'invalidité. A la suite des objections formulées par l'assuré à l'encontre de ce projet de décision, N. \_\_\_\_\_, spécialiste en réinsertion professionnelle auprès de l'office AI, a, le 11 mars 2024, pris position comme suit : Il apparaît que la réinsertion de M. M. \_\_\_\_\_ dans un poste salarié s'avère extrêmement complexe, car elle ne dépend pas uniquement de son niveau de formation, bien que notre assuré possède des compétences remarquables dans ce domaine, comme en témoignent ses brillantes réussites lors des formations entreprises. La principale difficulté pour M. M. \_\_\_\_\_ réside dans sa capacité à se faire apprécier de ses collègues et de sa hiérarchie. En effet, M. M. \_\_\_\_\_ a souvent tendance à se considérer comme étant toujours dans le juste, ce qui peut lui fermer les portes de l'emploi. Lorsque j'ai rencontré M. M. \_\_\_\_\_ et que nous avons défini ensemble un projet professionnel, l'idée d'obtenir un brevet fédéral en assurance sociale a été envisagée. Cependant, je n'ai pas

validé cette option, car elle semblait trop longue, nécessitant deux années de formation supplémentaire. L'objectif principal était de placer notre assuré dans un environnement de travail où il pourrait être rapidement opérationnel après une période d'adaptation et surtout se faire engager. Nous avons alors envisagé un poste de job coach, qui a suscité l'intérêt de M. M.\_\_\_\_\_. Nous avons pris contact avec différentes entreprises spécialisées dans la réinsertion professionnelle afin d'évaluer ses chances de succès. L'O.\_\_\_\_\_ et l'[...] nous ont clairement confirmé que l'âge ne constituait pas un frein pour eux et qu'ils étaient fortement intéressés par le profil de M. M.\_\_\_\_\_ avec un poste à la clé au terme de l'année de formation en cours d'emploi. Ce qui a particulièrement retenu leur attention était les compétences commerciales de notre assuré, notamment pour l'O.\_\_\_\_\_, qui cherchait à attirer de nouveaux clients pour occuper les bénéficiaires de leurs mesures. Étant donné que toutes les conditions semblaient favorables à son embauche, nous avons validé cette piste et notre assuré a été accueilli dans leur structure pendant un an. Bien qu'il ait réussi sa formation, il n'a pas réussi à convaincre son employeur de l'engager. À la fin de son année de formation en cours d'emploi, celui-ci a refusé de me rencontrer pour évaluer les résultats avec l'assuré. Selon nos échanges téléphoniques, il ne souhaitait pas devoir se justifier indéfiniment de sa décision de ne pas engager M. M.\_\_\_\_\_. Notre assuré n'a pas réussi à s'intégrer à l'équipe de travail, adoptant souvent une attitude de supériorité et manquant d'adéquation avec les bénéficiaires. En conséquence, la direction n'a plus souhaité entendre parler de M. M.\_\_\_\_\_. Il est vrai que l'O.\_\_\_\_\_ a vécu une année difficile en terme[s] de volume de travail mais le résultat aurait été le même s'il avait fait cette année de formation auprès d'[...]. Nous avons également eu un échange avec la fondation E.\_\_\_\_\_, qui avait suivi M. M.\_\_\_\_\_ dans le cadre d'un coaching mandaté par le service de chômage. Cette fondation était également à la recherche d'un profil similaire à celui de M. M.\_\_\_\_\_. Cependant, elle n'a pas souhaité poursuivre les discussions, car elle a identifié des problèmes relationnels et d'intégration potentiels au sein de son équipe existante. Concernant l'argument du niveau de formation requis pour devenir job coach il est évident qu'un master en psychologie n'est pas nécessaire pour exercer cette profession. De plus, en ce qui concerne l'âge, celui-ci n'est pas un obstacle majeur, comme en témoignaient les intérêts manifestés par des entreprises spécialisées dans la réinsertion pour le profil de M. M.\_\_\_\_\_, prêtes à l'embaucher s'il donnait satisfaction. Nous avons également des exemples de collègues retraités officiellement, qui ont été engagés comme coach professionnel pour des structures similaires. Nous avons travaillé activement pour doter notre assuré de toutes les compétences et connaissances nécessaires pour réussir dans sa recherche d'emploi. Grâce à nos efforts concertés et aux formations validées, il est maintenant équipé de tous les outils pour mettre en valeur ses multiples compétences et contribuer de manière significative à un futur employeur. La problématique de sa santé physique ne semble pas être l'obstacle de M. M.\_\_\_\_\_ en ce qui concerne sa réinsertion. En revanche, ses traits de caractère et sa personnalité constituent de réels freins à son employabilité. Toutefois, ces aspects ne relèvent pas de notre assurance, car ils ne sont pas directement liés à des problèmes de santé documentés. Par décision du 13 mai 2024, l'office AI a rejeté la demande de prestations de l'assuré. D. a) Par acte du 4 juin 2024, M.\_\_\_\_\_ a déféré la décision rendue le 13 mai 2024 par l'office AI auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du canton de Vaud, en concluant au renvoi de la cause audit office afin que celui-ci reprenne le processus de reclassement. En substance, il estimait ledit processus comme étant inachevé, dans la mesure où celui-ci l'avait conduit dans une impasse, son profil professionnel ne correspondant pas aux critères de recrutement

du domaine d'activité où les choix de l'office AI l'avaient conduit. Il demandait que l'office AI reprenne le dossier de manière objective, en tenant compte des recommandations telles qu'elles étaient ressorties des mesures de coaching initiées par l'office AI et de ses propositions, en envisageant désormais des domaines professionnels accessibles. b) Dans sa réponse du 29 juillet 2024, l'office AI a conclu au rejet du recours, en renvoyant principalement aux rapports établis par le spécialiste en réinsertion professionnelle qui s'était occupé du dossier de l'assuré. c) Par ordonnance du 13 mars 2025, le Juge instructeur a requis la production des dossiers de l'assuré auprès de l'Office régional de placement d'[...].

**E n d r o i t :** 1. a) Les dispositions de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA ; RS 830.1) s'appliquent à l'assurance-invalidité (art. 1 de la loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité [LAI ; RS 831.20]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte – ce qui est le cas des décisions en matière d'assurance-invalidité (art. 69 al. 1 let. a LAI) – sont sujettes à recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 LPGA). Le recours doit être déposé dans les trente jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 60 al. 1 LPGA). b) En l'espèce, le recours a été interjeté en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 al. 1 let. a de loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD ; BLV 173.36]) et respecte pour le surplus les formalités prévues par la loi (cf. art. 61 let. b LPGA), de sorte qu'il est recevable. 2. En l'absence d'éléments médicaux de nature à susciter un doute, il n'y a pas lieu de remettre en cause l'appréciation de la situation sur le plan médical opérée par l'office intimé, selon laquelle le recourant disposait – jusqu'au jour de la décision litigieuse à tout le moins – d'une capacité de travail pleine et entière dans une activité adaptée à ses limitations fonctionnelles. L'objet du litige porte sur la question de savoir si l'office intimé était en droit de mettre un terme à ses prestations, singulièrement de considérer que le recourant avait été réadapté avec succès et ne subissait aucun préjudice économique susceptible d'ouvrir le droit à une rente d'invalidité. 3. a) Le rôle principal de l'assurance-invalidité consiste à éliminer ou à atténuer au mieux les effets préjudiciables d'une atteinte à la santé sur la capacité de gain de la personne assurée, en privilégiant au premier plan l'objectif de réinsertion dans la vie professionnelle active ou dans le secteur d'activité initial, et au second plan le versement de prestations en espèces (Message du 22 juin 2005 concernant la modification de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité [5<sup>e</sup> révision de l'AI], FF 2005 4223 n. 1.1.1.2). L'examen d'un éventuel droit à des prestations de l'assurance-invalidité doit par conséquent procéder d'une démarche au centre de laquelle figure avant tout la valorisation économique des aptitudes résiduelles – fonctionnelles et/ou intellectuelles – de la personne assurée. Les mesures qui peuvent être exigées de la personne assurée doivent être aptes à atténuer les conséquences de l'atteinte à la santé (ATF 139 V 399 consid. 5.1 ; 138 I 205 consid. 3.1). b) Selon l'art. 17 al. 1 LAI, l'assuré a droit au reclassement dans une nouvelle profession si son invalidité rend cette mesure nécessaire et que sa capacité de gain peut ainsi, selon toute vraisemblance, être maintenue ou améliorée. c) Est réputé invalide au sens de l'art. 17 LAI celui qui n'est pas suffisamment réadapté, l'activité lucrative exercée jusque-là n'étant plus raisonnablement exigible ou ne l'étant plus que partiellement en raison de la forme et de la gravité de l'atteinte à la santé. Le seuil minimum fixé par la jurisprudence pour ouvrir le droit à une mesure de reclassement est une diminution de la capacité de gain de 20 % environ (ATF 139 V 399 consid. 5.3). d) Par reclassement, la jurisprudence entend l'ensemble des mesures de réadaptation qui sont nécessaires et suffisantes pour procurer à l'assuré une possibilité de gain à peu près

équivalente à celle que lui offrait son ancienne activité. En règle générale, l'assuré n'a droit qu'aux mesures nécessaires, propres à atteindre le but de réadaptation visé, mais non pas à celles qui seraient les meilleures dans son cas. En particulier, l'assuré ne peut prétendre une formation d'un niveau supérieur à celui de son ancienne activité, sauf si la nature et la gravité de l'invalidité sont telles que seule une formation d'un niveau supérieur permet de mettre à profit d'une manière optimale la capacité de travail à un niveau professionnel plus élevé. On notera aussi que si les préférences de l'intéressé quant au choix du genre de reclassement doivent être prises en considération, elles ne sauraient toutefois jouer un rôle déterminant (ATF 139 V 399 consid. 5.4). e) Sont réputées nécessaires et appropriées toutes les mesures de réadaptation professionnelle qui contribuent directement à favoriser la réadaptation dans la vie active. L'étendue de ces mesures ne saurait être déterminée de manière abstraite, dès lors qu'elles présupposent un minimum de connaissances et de savoir-faire et que seules entrent en ligne de compte, en vue de l'acquisition d'une formation professionnelle, celles qui peuvent s'articuler sur ce minimum de connaissance. Au contraire, il faut s'en tenir aux circonstances du cas concret. Celui qui peut prétendre au reclassement en raison de son invalidité a droit à la formation complète qui est nécessaire dans son cas, si sa capacité de gain peut ainsi, selon toute vraisemblance, être sauvegardée ou améliorée de manière notable. Une mesure de reclassement ne saurait être interrompue de façon prématurée, aussi longtemps que le but de réadaptation visé peut, dans les limites de la proportionnalité, encore être atteint (ATF 139 V 399 consid. 5.5). f) L'assuré qui s'est vu allouer par l'assurance-invalidité une mesure de reclassement a droit, selon les circonstances, à des mesures supplémentaires de reclassement. Tel est le cas lorsque la formation prise en charge n'est pas de nature à procurer à l'assuré un revenu satisfaisant et qu'il doit recourir à des mesures supplémentaires pour obtenir un gain comparable à celui qu'il obtenait dans son activité antérieure avant la survenance de l'invalidité. Dans ce contexte, le droit à ces mesures ne dépend pas du fait que le seuil minimal requis pour fonder le droit au reclassement soit atteint (ATF 139 V 399 consid. 5.6).

4. Eu égard à l'objet du litige, la présente procédure n'est pas le lieu pour examiner le bien-fondé de l'octroi de la mesure de reclassement allouée au recourant. Dans la mesure où l'office intimé a considéré que celui-ci pouvait prétendre, dans son principe, à une mesure de reclassement en raison de son invalidité, il était tenu de lui octroyer la formation complète et appropriée qui était nécessaire et suffisante pour lui procurer une possibilité de gain à peu près équivalente à celle que lui offrait son ancienne activité.

5. a) Le recourant, titulaire d'un baccalauréat littéraire français et cuisinier de formation, a effectué l'essentiel de sa carrière professionnelle dans le domaine commercial, en premier lieu pour le compte des sociétés [...] SA et [...] SA sises à [...], actives dans le commerce de gros, puis pour le compte de la société F. \_\_\_\_\_ SA sise à [...], active dans le négoce des vins.

b) aa) Le bilan de compétences organisé entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 10 décembre 2010 par la société Q. \_\_\_\_\_ sise à [...] a mis en évidence que le recourant présentait des prédispositions pour suivre une formation dans le domaine de la médiation et de la gestion des conflits.

bb) Sur la base du résultat de cette évaluation, l'office intimé a décidé de prendre en charge les coûts d'une formation approfondie à la médiation générale (prévention et gestion des conflits) donnée par le H. \_\_\_\_\_ de [...]. Selon le document de présentation figurant au dossier, la formation à la médiation visait à développer des aptitudes et à acquérir des compétences spécifiques nécessaires à la pratique de la médiation. Elle contenait une partie introductive de quinze jours qui avait pour objectif de situer la médiation comme un mode de régulation des conflits s'inscrivant dans les profondes mutations que traversait la société

(méthodologie et technique de la médiation) et une partie d'approfondissement de dix jours qui avait pour objectif d'explorer différents champs et contextes de médiation (médiation en matière environnementale, familiale, scolaire, pénale, entreprise, commerciale ainsi que dans les relations de travail et interculturelles). La formation s'adressait à toute personne intéressée à la médiation ayant une formation professionnelle préalable et ayant suivi une sensibilisation à la médiation avec le H. \_\_\_\_\_ ou dans un organisme reconnu par le H. \_\_\_\_\_ complétée par une demi-journée de formation dispensée par le H. \_\_\_\_\_ ; la formation se faisait en lien avec la pratique professionnelle ou associative des participants. Le document de présentation précisait encore que, dans la mesure où la profession de médiateur en était à ses débuts et offrait peu de débouchés, les participants étaient encouragés à mener leur formation en parallèle avec leur activité professionnelle ou associative afin d'intégrer certains outils de la médiation dans leur pratique. cc) A l'issue de cette formation, il est très vite apparu que la certification généraliste obtenue n'offrirait guère de débouchés professionnels (courrier du recourant à l'office intimé du 24 avril 2012 ; note de suivi du conseiller en réadaptation du recourant du 5 juin 2012 ; voir également « La médiation pour éviter la sentence du juge », article paru dans le Migros Magazine du 12 décembre 2016, ainsi que les statistiques publiées par la Fédération Suisse des Associations de Médiation relative à la part de l'activité professionnelle consacrée à la médiation [Enquête Médiation Suisse 2014, p. 13]), le recourant ne disposant au surplus pas de connaissances notamment juridiques suffisantes pour pouvoir se profiler positivement dans l'une ou l'autre forme de médiation existante (voir en particulier le courriel du recourant à l'intention de B. \_\_\_\_\_ du 9 avril 2013). dd) Aussi, afin de compléter la formation du recourant pour lui permettre d'exercer une activité rémunératrice, l'office intimé a décidé de prendre en charge les coûts d'un Master of Advanced Studies (MAS) en « Human systems engineering ». Selon le document de présentation disponible sur Internet, ce MAS était une formation en cours d'emploi qui s'adressait aux acteurs qui étaient amenés à initier, accompagner ou piloter des changements au sein d'organisations complexes : responsables d'organisations et d'équipes, spécialistes des ressources humaines, responsables de projets, consultants internes et externes. Pour rejoindre le MAS, le participant devait bénéficier d'une bonne expérience professionnelle en entreprise ou au sein d'une organisation publique ou en tant que consultant ou dans la formation. En outre, il devait avoir entrepris un travail de développement personnel et être engagé dans ce processus. Sur le plan académique, le participant était en principe titulaire au minimum d'un diplôme Bachelor décerné par une HES ou par une Université. Cependant quelques personnes pouvaient être acceptées dans le MAS sur dossier, pour ceux qui disposaient d'un ensemble de formations et d'expériences particulièrement significatives sans pour autant être porteur d'un titre décerné par une Haute Ecole. ee) Afin de compléter sa formation dans le domaine de la médiation, le recourant s'est également inscrit de son propre chef au Diploma of advanced studies (DAS) en « Médiation de conflits – spécialisation dans le champ familial » organisé par la K. \_\_\_\_\_ de [...]. Selon le document de présentation disponible sur Internet, ce DAS contenait une première partie destinée au développement des compétences nécessaires et attitudes appropriées à une posture de médiation dans les relations sociales de toute nature et une seconde partie destinée à approfondir les enjeux traités dans la première partie dans le champ de la famille. Pour être admis au DAS, le participant devait être au bénéfice d'un titre délivré par une haute école de travail social, de la santé, de l'enseignement ou d'un titre jugé équivalent (une admission sur dossier et/ou entretien étant possible pour les personnes non titulaires d'un tel titre) ou bien être titulaire

d'un bachelor universitaire dans le domaine des sciences humaines ou juridiques et avoir accompli trois ans de pratique après sa formation de base. ff) A la suite du renvoi de la cause ordonné par la Cour de céans, l'office intimé a pris en charge les frais d'un coaching effectué auprès du centre U. \_\_\_\_\_ à [...]. Au terme de la mesure, il a été mis en évidence, sur la base du parcours professionnel et du récent cursus de formation, que le recourant présentait des prédispositions pour travailler en qualité d'intervenant auprès de l'[...] (moyennant la validation d'un Certificate of advanced studies [CAS] en « Management »), de curateur d'adulte professionnel (moyennant la validation d'un Certificate of advanced studies [CAS] en « Curatelles d'adulte »), de consultant-enquêteur anti-fraude, de délégué à la cohésion sociale au niveau communal ou de coordinateur auprès de l'assurance-invalidité. gg) Afin de valider ces pistes professionnelles, l'office intimé a mandaté la société R. \_\_\_\_\_ à [...] afin de soutenir le recourant dans ses démarches de recherches de stage. A la suite des démarches entreprises, l'office intimé a pris en charge les frais d'un premier stage de médiateur auprès de la Fondation L. \_\_\_\_\_ à [...] du 8 octobre 2018 au 8 janvier 2019. Dans la mesure où l'activité consistait à accompagner et à surveiller de jeunes adolescents tout au long de la journée, il est apparu au terme du stage – interrompu à la fin du mois de novembre 2018 – que celle-ci était incompatible avec les problèmes de dos du recourant. L'office intimé a également pris en charge les frais d'un second stage pratique de conseiller en insertion/coaching auprès du BB. \_\_\_\_\_ de [...] du 12 août 2019 au 31 août 2020. A l'issue de ce stage pratique (dont le déroulement a par ailleurs été perturbé par la survenance de la pandémie de Covid-19), le recourant a toutefois rendu attentif l'office intimé que, selon les acteurs du domaine social, la durée de celui-ci n'était pas suffisante pour justifier d'une réelle expérience professionnelle et que, plus généralement, il manquait de qualifications professionnelles pour exercer une activité de conseiller en insertion (voir en particulier les courriels du recourant à l'intention des gestionnaires de son dossier auprès de l'office intimé des 4 mai et 28 septembre 2020). hh) A la suite d'un nouvel examen de la situation, l'office AI a alloué une nouvelle mesure de coaching personnel auprès de la société E. \_\_\_\_\_, mis l'assuré au bénéfice d'un stage de « job coach et développement du réseau d'entreprise partenaire » du 16 août 2021 au 31 août 2022 auprès de l'O. \_\_\_\_\_ –OO. \_\_\_\_\_ à [...] et pris en charge les coûts d'un Certificate of advanced studies (CAS) en « Job coaching et placement actif » auprès de l'AA. \_\_\_\_\_ à [...]. Selon le document de présentation disponible sur Internet, ce CAS s'adresse principalement aux professionnels des champs du social, de l'économie d'entreprise ou des ressources humaines, titulaires d'un diplôme d'une haute école (ou de niveau équivalent) qui sont intéressés à développer des compétences d'intégration professionnelle dans les entreprises et à développer une pratique d'accompagnement à cet effet. Les candidats doivent exercer une activité professionnelle d'au moins 50 % et peuvent témoigner d'une expérience d'au moins un an dans le domaine de l'insertion professionnelle. La formation est également ouverte à des candidats diplômés du secondaire 2 (par exemple CFC, maturité, etc.), pour autant qu'ils puissent attester d'un minimum de cinq années d'expérience dans le champ de l'insertion professionnelle. c) Les trois formations allouées par l'office intimé au recourant, auxquelles il convient d'ajouter le DAS en « Médiation de conflits – spécialisation dans le champ familial », ont ceci de commun qu'il s'agit de formations – en cours d'emploi – destinées à compléter les connaissances de personnes disposant déjà d'une formation de base – principalement universitaire – dans le domaine juridique, des sciences sociales ou des ressources humaines (formation continue). Ni la formation approfondie à la médiation générale ni le MAS en

« Human systems engineering » ni le CAS en « Job coaching et placement actif » ni le DAS en « Médiation de conflits – spécialisation dans le champ familial » ne constituent des formations de base destinées à acquérir les qualifications professionnelles permettant un accès direct au marché du travail (apprentissage, école de métiers, formation professionnelle supérieure).

d) Lorsqu'il s'agit d'examiner dans quelle mesure un assuré peut encore exploiter économiquement sa capacité de gain résiduelle sur le marché du travail entrant en considération pour lui (art. 16 LPG), on ne saurait subordonner la concrétisation des possibilités de travail et des perspectives de gain à des exigences excessives ; l'examen des faits doit être mené de manière à garantir dans un cas particulier que le degré d'invalidité est établi avec certitude. Il s'ensuit que pour évaluer l'invalidité, il n'y a pas lieu d'examiner la question de savoir si un invalide peut être placé eu égard aux conditions concrètes du marché du travail, mais uniquement de se demander s'il pourrait encore exploiter économiquement sa capacité résiduelle de travail lorsque les places de travail disponibles correspondent à l'offre de la main d'œuvre (TF 8C\_627/2023 du 3 juillet 2024 consid. 7.2 et les références). On ne saurait toutefois se fonder sur des possibilités de travail irréalistes. Ainsi, on ne peut parler d'une activité exigible au sens de l'art. 16 LPG, lorsqu'elle ne peut être exercée que sous une forme tellement restreinte qu'elle n'existe pratiquement pas sur le marché général du travail ou que son exercice suppose de la part de l'employeur des concessions irréalistes et que, de ce fait, il semble exclu de trouver un emploi correspondant (ATF 138 V 457 consid. 3.1 ; TF 8C\_627/2023 précité consid. 7.2).

e) L'office intimé ne peut être suivi lorsqu'il estime que le recourant dispose, grâce aux formations acquises, de tous les éléments qui lui permettraient de retrouver une activité sur le marché du travail et de réaliser, en 2024, un revenu annuel de 97'246 fr. dans une activité dans le domaine du conseil et de la réinsertion (REA – Rapport final du 9 janvier 2024). Comme cela avait déjà été relevé dans l'arrêt de la Cour de céans AI 41/16 – 96/2017 du 24 mars 2017, le recourant ne dispose à l'évidence pas, à la lumière de son cursus personnel et professionnel, des connaissances et des compétences de base qui lui permettraient d'exercer une activité dans la gestion du personnel en entreprise et dans le conseil en personnel (management des ressources humaines [recrutement, contrat de travail, entretien annuel d'évaluation, management des équipes, etc.], gestion administrative, gestion des salaires et des assurances, principes de base en droit du travail, formation du personnel). Or, malgré la réussite des diverses formations qu'il a suivies, il est parfaitement irréaliste, en l'absence de compétences de base dans ce domaine d'activité, qu'un employeur s'intéresse au profil du recourant, ce que le recourant a d'ailleurs relevé à plusieurs reprises sans que cela ne suscite la moindre réaction de la part de l'office intimé. Ce fait est confirmé par le dossier de l'assurance-chômage versé à la procédure, dont il ressort que, malgré le cursus de formation suivi et les différents stages pratiques effectués auprès du BB. \_\_\_\_\_ et d'O. \_\_\_\_\_, le profil du recourant n'a suscité l'intérêt d'aucun employeur potentiel (office intimé compris), celui-ci n'ayant été convoqué à aucun entretien d'embauche.

f) A cet égard, on ne peut suivre l'office intimé lorsqu'il soutient que les difficultés rencontrées par le recourant dans le cadre de ses recherches d'emploi seraient exclusivement liées à sa personnalité. A la lecture du dossier, il apparaît que ce point de vue est le fruit de l'analyse réalisée par le dernier conseiller en réadaptation de l'office intimé en charge du recourant, analyse qui repose exclusivement sur des propos rapportés de tiers qu'il a transcrits dans ses différentes prises de position (voir en particulier la communication interne du 11 mars 2024). On ne trouve toutefois au dossier aucun rapport de stage ou tout autre document qui vient confirmer les propos du conseiller en réadaptation, lesquels entrent par ailleurs en

contradiction avec les différentes attestations de stage établies par les entités concernées (cf. le certificat de travail intermédiaire du BB. \_\_\_\_\_ du 7 janvier 2020) et, plus généralement, avec le parcours professionnel que le recourant a connu avant la survenance de ses problèmes de santé. De même, un tel constat ne saurait résulter de l'échec des postulations du recourant, dans la mesure où, comme on l'a vu précédemment, celui-ci n'a été convoqué à aucun entretien et, partant, n'a pas pu établir de contact personnel avec un potentiel employeur. Contrairement à ce qu'allègue le conseiller en réadaptation, aucun indice ne vient en outre soutenir la thèse selon laquelle les prestataires auprès desquels le recourant a effectué ses stages avaient l'intention, dans un premier temps, d'engager le recourant, et qu'ils seraient revenus sur leur décision dans un second temps. Au contraire, il convient de mettre en exergue que les stages effectués par le recourant se sont déroulés dans un contexte particulier, marqué à la fois par la survenance de la pandémie de Covid-19 (stage BB. \_\_\_\_\_), par la restructuration de l'une des entités concernées (stage O. \_\_\_\_\_) et par les problèmes de santé rencontrés par le recourant à compter du mois de mars 2022, soit autant de circonstances peu propices à l'épanouissement personnel et professionnel. A cet égard, il y a lieu de constater que le conseiller en réadaptation n'a prêté aucune attention aux remarques du recourant s'agissant du déroulement concret du second stage effectué auprès de l'O. \_\_\_\_\_ (voir à cet égard le courriel du recourant du 3 octobre 2022). Plus généralement, rien ne permet de penser que le recourant présenterait une structure de personnalité pouvant constituer un obstacle sur le marché du travail, son attitude, laquelle s'est notamment traduite dans les diverses écritures prolixes qu'il a rédigées tout au long de la procédure, devant être bien plutôt mise en lien avec le long et infructueux parcours de réadaptation que lui a proposé l'office intimé. g) Il faut reconnaître que le recourant a donné son plein accord à l'orientation générale proposée par l'office intimé. Il convient néanmoins de souligner que cette orientation résultait d'une démarche de coaching personnalisé proposée par l'office intimé, dont le recourant était en droit d'attendre qu'elle fût effectuée par des spécialistes en la matière et que les résultats fussent conformes à son potentiel et aux réalités économiques. Qui plus est, le recourant n'avait pas vraiment le choix de refuser l'orientation proposée par l'office intimé, puisque, en cas de refus de sa part, il se serait très vraisemblablement vu refuser l'allocation d'une mesure d'ordre professionnel en raison d'un défaut de collaboration. S'il est vrai ensuite que le MAS en « Human systems engineering » et le CAS en « Job coaching et placement actif » ont été alloués à la demande expresse du recourant, il convient également de souligner que l'octroi de ces formations était la conséquence de l'inadéquation – implicitement admise par l'office intimé puisqu'il a alloué plusieurs compléments – des formations précédemment suivies. h) En réalité, l'office intimé aurait dû se rendre compte, en prêtant l'attention commandée par les circonstances et, surtout, en examinant plus attentivement les considérants explicites de l'arrêt de la Cour de céans AI 41/16 – 96/2017 du 24 mars 2017, que le reclassement qu'il avait accepté de prendre en charge n'offrirait au recourant aucun débouché sur le marché du travail et serait voué à l'échec. Le fait que les formations proposées n'étaient pas des formations à plein temps, mais des formations généralement suivies en cours d'emploi aurait dû susciter le doute quant à la possibilité de mettre en valeur les connaissances acquises sur le marché de l'emploi, ce d'autant que le recourant disposait d'une formation de base très éloignée de la formation préalable généralement préconisée pour de telles formations. D'ailleurs, le recourant, dans un courriel adressé le 4 mai 2020 à l'office intimé, avait, à la suite de différents retours reçus de la part de professionnels du milieu social et du domaine des ressources humaines, exprimé des

réerves quant à la question de savoir si la durée du stage effectué auprès du BB. \_\_\_\_\_ était suffisante pour justifier d'une réelle expérience professionnelle, respectivement quant à la question de savoir s'il disposait de qualifications professionnelles suffisantes (voir également le courriel adressé le 28 septembre 2020 à l'office intimé). Dans un autre courriel adressé le 17 février 2021, le recourant, compte tenu des multiples échecs rencontrés dans le cadre des démarches effectuées auprès d'entreprises actives dans le domaine social, avait demandé s'il était envisageable que l'office intimé offre son soutien dans d'autres domaines professionnels. Or force est de constater que l'office intimé n'a jamais exprimé l'intention de tenir compte des remarques du recourant ou d'entrer en matière sur une alternative à la formation initialement proposée (voir à cet égard les suites données aux propositions faites par la société U. \_\_\_\_\_), préférant au contraire, par le biais d'un nouveau stage auprès de l'O. \_\_\_\_\_, persister aveuglément dans une voie manifestement sans issue.

6. a) En prenant en charge – sur une durée de plus de treize ans – une mesure de reclassement qui n'était à l'évidence pas appropriée, puisqu'elle n'était pas susceptible d'offrir au recourant un débouché professionnel sérieux, l'office intimé ne s'est pas conformé aux obligations fixées par la loi et la jurisprudence (cf. supra consid. 3a) et a, partant, violé le droit fédéral. Dans la mesure où le reclassement n'a pas atteint le but de réadaptation visé, il conviendrait normalement de renvoyer la cause à l'office intimé pour qu'il prenne les mesures nécessaires afin de remédier à une situation qui lui est principalement imputable. b) Cela étant, compte tenu des circonstances dans lesquelles le reclassement professionnel du recourant s'est déroulé et de l'âge actuel de celui-ci, l'octroi de nouvelles mesures d'ordre professionnel et un renvoi de la cause à l'office intimé n'apparaissent plus opportuns. Il convient désormais de procéder à la fixation du droit à la rente, en se fondant sur les perspectives salariales réelles que le profil du recourant peut lui offrir.

7. L'assuré a droit à une rente si sa capacité de gain ou sa capacité d'accomplir ses travaux habituels ne peut pas être rétablie, maintenue ou améliorée par des mesures de réadaptation raisonnablement exigibles, s'il a présenté une incapacité de travail d'au moins 40 % en moyenne durant une année sans interruption notable et si, au terme de cette année, il est invalide à 40 % au moins (art. 28 al. 1 LAI). Pour évaluer le taux d'invalidité, le revenu que l'assuré aurait pu obtenir s'il n'était pas atteint dans sa santé (revenu sans invalidité) est comparé à celui qu'il pourrait obtenir en exerçant l'activité qui peut raisonnablement être exigée de lui après les traitements et les mesures de réadaptation, sur un marché du travail équilibré (revenu avec invalidité ; art. 16 LPGA).

a) Le revenu sans invalidité (art. 16 LPGA) est déterminé en fonction du dernier revenu de l'activité lucrative effectivement réalisé avant la survenance de l'invalidité (art. 26 al. 1, première phrase, RAI [règlement du 17 janvier 1961 sur l'assurance-invalidité ; RS 831.201]), en l'adaptant toutefois à son évolution vraisemblable jusqu'au moment déterminant de la naissance éventuelle du droit à la rente (ATF 144 I 103 consid. 5.3 ; 134 V 322 consid. 4.1). On se fondera, sur ce point, sur les renseignements communiqués par l'employeur ou, à défaut, sur l'évolution des salaires nominaux (par ex. : TF 9C\_192/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4.2).

b) Comme le revenu sans invalidité, le revenu avec invalidité doit être évalué avant tout en fonction de la situation professionnelle concrète de la personne assurée. Si l'assuré réalise un revenu après la survenance de l'invalidité, le revenu avec invalidité (art. 16 LPGA) correspond à ce revenu, à condition que l'assuré exploite autant que possible sa capacité fonctionnelle résiduelle en exerçant une activité qui peut raisonnablement être exigée de lui (art. 26 bis al. 1 RAI). Un éventuel salaire social versé par l'employeur n'est pas pris en considération. La preuve d'un tel salaire social est toutefois soumise à des exigences strictes, car on peut partir du principe

que les salaires payés équivalent normalement à une prestation de travail correspondante (ATF 141 V 351 consid. 4.2). c) Si l'assuré ne réalise pas de revenu déterminant ou n'exploite pas autant que possible sa capacité fonctionnelle résiduelle en exerçant une activité qui peut raisonnablement être exigée de lui, le revenu avec invalidité est déterminé en fonction des valeurs statistiques visées à l'art. 25 al. 3 RAI (art. 26 bis al. 1 et 2 RAI), à savoir les données salariales publiées tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique dans l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS ; ATF 143 V 295 consid. 2.2 et 129 V 472 consid. 4.2.1). aa) Pour une personne ne disposant d'aucune formation professionnelle dans une activité adaptée, il convient en règle générale de se fonder sur les salaires bruts standardisés (valeur centrale) dans l'économie privée (tableaux TA1\_skill\_level), tous secteurs confondus (RAMA 2001 n° U 439 p. 347 ; voir également TF 8C\_205/2021 du 4 août 2021 consid. 3.2). Les salaires bruts standardisés dans l'ESS correspondent à une moyenne de travail de 40 heures par semaine et il convient de les adapter à la durée hebdomadaire moyenne dans les entreprises pour l'année prise en considération. On tiendra également compte de l'évolution des salaires nominaux, pour les hommes ou les femmes selon la personne concernée, entre la date de référence de l'ESS et l'année déterminante pour l'évaluation de l'invalidité (art. 25 al. 4 RAI ; ATF 129 V 408 consid. 3.1.2). Cette année correspond en principe à celle lors de laquelle le droit éventuel à la rente prend naissance (ATF 134 V 322 consid. 4.1 ; 129 V 222). bb) La personne assurée peut, selon sa situation personnelle, voir ses perspectives salariales être réduites par des facteurs tels que l'âge, le handicap, les années de services, la nationalité, le titre de séjour ou le taux d'occupation. Une évaluation globale des effets de ces circonstances sur le revenu d'invalidité est nécessaire. La jurisprudence admet de procéder à une déduction de 25 % au maximum pour en tenir compte (ATF 150 V 410 consid. 9 et 10 ; 148 V 174 consid. 6.3 ; 146 V 16 consid. 4.1 ; 126 V 75). d) Pour procéder à la comparaison des revenus, il convient de se placer au moment de la naissance du droit éventuel à la rente ; les revenus avec et sans invalidité doivent être déterminés par rapport à un même moment et les modifications de ces revenus susceptibles d'influencer le droit à la rente, survenues jusqu'au moment où la décision est rendue, être prises en compte (ATF 143 V 295 consid. 4.1.3 et les références citées ; TF 9C\_104/2009 du 31 décembre 2009 consid. 5.2). 8. En l'occurrence, il n'est pas contesté que le recourant dispose d'une capacité de travail pleine et entière dans une activité adaptée à ses limitations fonctionnelles (cf. supra consid. 2). a) Pour procéder à la comparaison des revenus, il convient de se placer au moment où l'office intimé a considéré que l'octroi de nouvelles mesures d'ordre professionnel ne se justifiait plus et mis un terme au processus de reclassement, soit en l'espèce en septembre 2022. Dans ce contexte, il n'y a pas lieu de tenir compte du placement à l'essai alloué au recourant le 25 avril 2023 (pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2023 au 29 octobre 2023), dans la mesure où le domaine d'activité pour lequel cette mesure a été allouée – à savoir le domaine de la cuisine – était clairement incompatible avec les atteintes à la santé et les limitations fonctionnelles présentées par le recourant. b) S'agissant du revenu sans invalidité, il y a lieu de se référer au dernier salaire obtenu par le recourant dans l'activité de négoce de vins qu'il exerçait avant la survenance de ses problèmes de santé, soit 96'700 fr. en 2009 (selon questionnaire pour l'employeur du 3 mai 2010). Après adaptation de ce montant à l'évolution des salaires nominaux entre 2009 et 2022 (+ 0,7 % en 2010 ; + 1 % en 2011 ; + 0,8 % en 2012 ; + 0,8 % en 2013 ; + 0,7 % en 2014 ; + 0,3 % en 2015 ; + 0,6 % en 2016 ; + 0,4 % en 2017 ; + 0,5 % en 2018 ; + 0,9 % en 2019 ; + 0,8 % en 2020 ; - 0,7 % en 2021 ; + 1,1 % en 2022 ; cf. Indice des salaires nominaux, 1993-2010 [T1.93], publié par l'Office fédéral des statistiques), le

revenu sans invalidité doit être fixé à 104'611 fr. 31. c) S'agissant du revenu d'invalidé réalisable en 2022, il n'y a pas lieu de se référer aux salaires statistiques afférents au domaine de la santé humaine et de l'action sociale (branche économique 86-88) – comme il ressort de la décision attaquée –, dans la mesure où le recourant n'est pas en mesure, malgré les différentes mesures d'ordre professionnel allouées par l'office intimé, de travailler dans ce domaine d'activité. Aussi convient-il d'arrêter le revenu d'invalidé sur la base du salaire moyen touché par un homme dans un emploi qualifié (Enquête suisse sur la structure des salaires 2022 [TA1], niveau de compétence 2 [compte tenu des connaissances nouvellement acquises]) après prise en compte d'une durée de travail de 41,7 heures dans cette branche économique (cf. OFS, Durée normale du travail dans les entreprises selon la division économique [NOGA 2008], en heures par semaine, T 03.02.03.01.04.01), soit 6'096 fr. 55 par mois ou 73'158 fr. 60 par année. Sur ce dernier montant, il convient de procéder à un abattement supplémentaire de 15 % afin de tenir compte de manière appropriée de l'âge du recourant (58 ans en 2022), de sorte que le revenu d'invalidé doit être fixé à 62'184 fr. 80. d) La comparaison d'un revenu sans invalidité de 104'611 fr. 31 avec un revenu d'invalidé de 62'184 fr. 80 aboutit à un degré d'invalidité – arrondi – de 41 %, taux qui ouvre le droit à une rente de 27,5 % (cf. art. 28 b al. 4 LAI) à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022. e) Faute de modification notable des circonstances, il n'apparaît pas nécessaire de procéder à une nouvelle comparaison des revenus (cf. TF 9C\_522/2011 du 8 février 2012 consid. 4.2 a contrario ; voir également TF 9C\_577/2021 du 23 juin 2022 consid. 6). Dans ce contexte, on précisera qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de l'art. 26 bis al. 3 RAI (dans sa teneur en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024), dès lors que les conditions fixées dans les dispositions transitoires relatives à la modification du 18 octobre 2023 du RAI ne sont pas réalisées. 9. Pour le surplus, il convient de préciser que la présente procédure n'est pas le lieu pour examiner d'éventuelles prétentions en dommages-intérêts à l'encontre de l'office intimé. Dans l'hypothèse où le recourant souhaiterait formuler des prétentions en réparation du préjudice subi à l'encontre des autorités de l'assurance-invalidité (en raison notamment de la perte de cotisations du premier et du second piliers), il lui appartient de saisir l'office intimé d'une demande de réparation sur laquelle il devra statuer par voie de décision, conformément à l'art. 78 al. 2 LPGA et 59a LAI. 10. a) Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être admis et la décision attaquée réformée en ce sens que le recourant a droit à une rente de 27,5 % depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022. b) La procédure de recours en matière de contestations portant sur l'octroi ou le refus de prestations de l'assurance-invalidité devant le tribunal cantonal des assurances est soumise à des frais de justice ; le montant des frais est fixé en fonction de la charge liée à la procédure, indépendamment de la valeur litigieuse, et doit se situer entre 200 et 1'000 fr. (cf. art. 69 al. 1 bis LAI). En l'espèce, compte tenu de l'ampleur de la procédure, les frais de justice doivent être arrêtés à 400 fr. et être mis à la charge de l'office intimé. c) Le recourant n'a pas droit à des dépens dès lors qu'il obtient gain de cause sans l'assistance d'un mandataire professionnel (cf. art. 61 let. g LPGA a contrario).