

## Conférence de presse du 29.01.2004

Exposé de Dr. Ruth Lüthi, conseillère d'Etat, présidente de la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales

Ces dernières années, le nombre d'allocation de rentes AI a augmenté de manière massive. Dans la situation économique tendue actuelle, le taux de chômage a dépassé les 4%. En relation avec la réduction à 400 jours du droit à indemnités, les services d'action sociale voient à nouveau remonter le nombre des personnes en fin de droit. Les destins des chômeurs concernés sont encore plus éloquentes que des chiffres sans âme.

Dans les domaines de l'assurance chômage, de l'assurance invalidité, de la formation et du conseil professionnel, on se donne beaucoup de mal pour favoriser la réinsertion totale ou partielle des personnes concernées. Toutefois, la portée de ces efforts est limitée par le cadre légal fixé pour chacun de ces domaines. Il n'est donc pas ou seulement trop peu possible d'échanger, de relier et d'utiliser les potentiels, les connaissances, l'expérience et les instruments spécifiques des divers domaines. On ne peut pas exploiter toutes les possibilités pour les clients.

Dans le domaine législatif, on connaît cette difficulté depuis des années. Le législateur s'efforce d'intégrer la CII. La Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Elle précise la répartition des obligations de prestations entre les assurances. La révision de la LACI 2003, la 4<sup>e</sup> révision de l'AI et la nouvelle loi sur la formation professionnelle ont ajouté d'importantes dispositions concernant la CII.

La Suisse dispose d'un réseau social dense. Afin qu'il soit pleinement mis en valeur, il faut que les institutions existantes soient mieux reliées entre elles. Pour permettre une mise en œuvre de la CII comme processus régulier au sein des cantons et des communes, la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'économie publique et la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales, soutenues efficacement par le seco, ont adressé en septembre 2001 aux gouvernements cantonaux des recommandations pour l'encouragement de la CII. On y incitait chaque canton à créer un service de coordination CII. Tous sans exception ont suivi cette recommandation. Ces services auront pour mission de développer et de coordonner de manière suivie la collaboration interinstitutionnelle. Ils seront en contact avec le gouvernement de leur canton. Ils représentent le cœur de la collaboration interinstitutionnelle. Dans le cadre d'un séminaire, les responsables CII ont bénéficié d'une première initiation à l'échelon suisse.

En outre, un groupe national de coordination CII placé sous la direction de la CDAS et de la CDEP a été créé. Vous en trouverez la composition en première page du manuel. Le groupe a procédé à un premier échange de vues sur la réalisation du présent manuel qui a vu le jour grâce à l'efficace soutien du séco. Ce document de travail contient tout ce qu'il faut savoir sur le travail des services de coordination CII, par exemple les processus, les instruments, des exemples, des répertoires, etc.

On constate toujours plus souvent que de nombreuses personnes sont écartées ou même exclues du monde du travail. Il faut tout mettre en œuvre pour briser cette tendance, non seulement pour des raisons financières, mais également pour des raisons sociales. Dans notre société, une personne n'ayant pas un travail satisfaisant ressemble à un arbre qui, s'il reçoit de l'eau, manque toutefois des éléments nutritifs nécessaires. Il ne peut pas se déployer. Il ne suffit nullement d'utiliser des slogans tels que «invalides imaginaires» ou «parasites sociaux». Bien sûr, tout système social comporte toujours quelques profiteurs soit-il du côté des travailleurs soit-il du côté des employeurs. Ce n'est pas nouveau et nous n'avancerons pas en nous contentant de le constater. Il faut bien plus rechercher les causes du malaise et humaniser le monde du travail.

Dans son essence même, la vie professionnelle actuelle est devenue fébrile et complexe. Bien des relations sont de moins en moins transparentes. Cela facilite la manipulation des personnes. Les travailleurs sont exposés aux jeux d'influences financières d'envergure comme des fusions d'entreprises ou des mesures de réorganisation. Il résulte de tout cela une grande incertitude et bien des angoisses. La tension permanente se transforme en manque d'enthousiasme au travail, en dépressions, en toxicomanie ou autres manifestations psychologiques similaires.

Tout cela rend l'insertion plus difficile et favorise l'exclusion du monde du travail. C'est un fait indiscutable: seules les personnes motivées pourront être intégrées durablement. A ce propos également, la CII peut apporter une contribution précieuse. Le fait de proposer un travail sur mesure, adapté aux aptitudes, aux atouts et aux capacités du client ou de la cliente peut engendrer la motivation nécessaire.

La CII ne peut pas tout réaliser, mais elle peut faire beaucoup. Son potentiel n'est pas encore épuisé. Elle peut apporter une contribution capitale à l'intégration réussie des personnes dans le monde du travail. Le présent manuel représente une base supplémentaire à l'amélioration de la CII.

Il faut réussir l'intégration même des personnes plus fragiles dans le monde du travail. Il n'existe aucune alternative, si ce n'est une société inhumaine.

**Contact : [ChappuisCA@etatfr.ch](mailto:ChappuisCA@etatfr.ch) / Secrétaire CDAS: Ernst Zürcher 031 371 04 29**