

LE DOSSIER 6^e révision de l'AI

Le monde du handicap entre inquiétude et pragmatisme

L'assurance-invalidité a changé : fini le temps de « l'arrosage de rentes », place à la réadaptation mise en œuvre de manière musclée. Usagers, professionnels et institutions s'interrogent et, souvent, s'inquiètent face aux changements et aux incertitudes qui les attendent. Petit rappel des mesures successives et prise de température sur le terrain, à l'heure où entre en vigueur le premier train de mesures de la 6^e révision, dit « la 6a ».

« La réadaptation prime la rente », « La rente, passerelle vers la réinsertion »

C'est selon ces leit-motiv que la Confédération propose à un rythme soutenu des révisions de la loi sur l'assurance invalidité. En ligne de mire : des économies destinées à combler le trou béant de la dette de l'AI envers l'AVS (les deux comptes sont séparés depuis début 2011 seulement), ainsi que son déficit annuel, qui s'élevaient respectivement à fin 2010 à 15 milliards et 1 milliard de francs*.

De fil en aiguille, les révisions successives ont confirmé le cap ou plutôt l'ont réellement mis en œuvre, suscitant des réactions dans les milieux liés au handicap, qui semblent osciller aujourd'hui entre pragmatisme résigné, inquiétude, voire franche indignation (lire pp 5 à 8). Car si la double intention - l'assainissement des finances et les efforts accrus pour la réinsertion - rencontre évidem-

ment l'approbation, les moyens choisis ne font en revanche pas l'unanimité.

C'est que pour l'État, le redressement de la barre passe par une baisse du nombre de bénéficiaires, réalisé d'une part en restreignant la définition des « ayants-droit » et d'autre part en tentant d'éviter l'arrivée de nouveaux rentiers via les nouvelles mesures de réadaptation. Les opposants (la gauche et des associations liées au handicap), eux, verraient plutôt une augmentation du financement de l'AI pour répondre à l'augmentation des besoins.

Toujours est-il que, par exemple, les conjoints des rentiers, ont ainsi vu la rente complémentaire qui leur était accordée (soit 30% de la rente de base) disparaître avec la 4^e révision en 2004 et la 5^e révision en 2008.

Comme l'explique Natalia Weideli Bacci, directrice de l'AI-Genève,

« la 5^e révision a représenté une véritable révolution, un vrai changement de paradigme, en mettant franchement le cap sur la réadaptation » (lire en p. 9).

Arme principale : les dispositifs de détection précoce de risque d'invalidité pour les personnes encore en emploi - destinés à éviter la sortie du marché du travail et l'entrée à l'AI - doublés de mesures de réadaptation pour les autres. La révision fixait aussi des cibles claires : une économie d'environ 800 millions de francs par an et la suppression de 12'500 rentes pleines (soit quelque 17'000 rentiers concernés).

Editorial



Les établissements pour personnes handicapées et les entreprises d'insertion, dont Trajets, travaillent en partenariat étroit avec l'assurance invalidité. Tout changement dans ce domaine les affecte donc. Or, la Confédération propose, depuis 2004, des révisions successives de la loi sur l'assurance invalidité (LAI) à un rythme, il faut bien le dire, soutenu. Après les trois premières dont les intentions sont assez fortes et fondamentales, et en attendant une hypothétique 4^{ème} (la 6b), il nous semble essentiel de faire le point sur la situation et de tenter d'en estimer les impacts sur le terrain, ou, au moins, de repérer les craintes et les opportunités qu'elles suscitent.

Les professionnels sont parfois favorables, parfois dubitatifs, voire en colère, mais au-delà de ces prises de position tranchées, la nature de ces révisions oblige à s'interroger sur la réalisation des objectifs du législateur, à la fois pour les personnes invalides et pour les structures d'insertion. Dans leur travail quotidien, ces modifications légales, réglementaires, sont-elles déjà perceptibles ?

Et si oui avec quelles conséquences, immédiates et à plus long terme ?

Ce sujet, avec ses quatre révisions successives sur huit ans, se révélant très complexe, Trajets ne prétend pas à une analyse exhaustive, mais plutôt à un « sondage » des différentes sensibilités de plusieurs parties concernées, avec un accent sur les aspects liés aux personnes souffrant de troubles psychiques, particulièrement concernées par les dernières décisions de l'OFAS.

Nous serons, cela va de soi, ravis de publier vos compléments et/ou réactions lors d'un prochain numéro de « Sur le fil », afin de poursuivre ensemble la réflexion sur les défis qui nous attendent, face à ces mutations de notre environnement.

Pierre-Yves Taponnier
Président de Trajets

Sommaire:

Page 1 : Editorial

Pages 2-3 : Dossier 6^e révision de l'AI

Pages 4-5 : La parole au réseau

Pages 6-7 : Trajets de Vie

Pages 8-9 : Rencontre

Pages 10-11 : La recherche

Page 12 : Le Fil des News



En ligne de mire : les troubles somatoformes. Les levées de bouclier sont surtout arrivées avec l'adoption - entre autres mesures (voir tableau) - d'une notion restrictive de l'invalidité visant la catégorie des troubles psychiques et somatoformes « non objectivés », jugés responsables de l'explosion des coûts. Ainsi, depuis 2008, la fibromyalgie et le « coup du lapin » ne sont plus reconnus comme invalidants donc donnant droit à des prestations. La Confédération faisait machine arrière, puisque dans les années nonante ce type de troubles avait été reconnu, provoquant un afflux de nouveaux rentiers (voir encadré). Exit donc ces pathologies pour l'attribution de nouvelles rentes.

Et c'est ce clou que la 6^e révision enfonce en proposant - dans une première série de mesures entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2012 - de réviser dans les trois ans toutes les rentes existantes qui auraient ainsi été attribuées par le passé « à tort » selon le nouveau cadre législatif ou présentant un potentiel d'amélioration. Seuls épargnés d'office par ces révisions : les plus de 55 ans et ceux qui bénéficient d'une rente depuis plus de quinze ans. Pour le reste, les offices AI devront établir leurs propres critères de tri pour déterminer qui sera

« réexaminé ». Pour booster la réinsertion, des « mesures incitatives » sont par ailleurs proposées aux employeurs, comme le placement à l'essai payé par l'AI durant six mois.

Des questions inquiètes

Dénonçant la « stigmatisation » d'une catégorie de personnes, les acteurs du handicap psychique, même les plus pragmatiques, expriment en outre nombre d'inquiétudes :

Va-t-on envoyer à l'assistance sociale une population de facto « non réinsérable » mais qui serait exclue de la rente à cause d'une application trop stricte des critères légaux ?

Les médecins des services médico-régionaux (SMR), créés en 2004, doivent-ils décider seuls, sans l'avis du médecin traitant, de la capacité à la réadaptation ?

Comment réinsérer des personnes fragiles dans un marché qui s'est beaucoup durci ? Les employeurs vont-ils jouer le jeu et embaucher de telles personnes ?

Ne vont-ils pas abuser du système de placement à l'essai en profitant de cette main d'œuvre gratuite ?

La détection précoce, qui autorise notamment les proches et les employeurs à signaler des cas à risque, va-t-elle déboucher sur une « chasse aux sorcières » ?

En augmentant la pression sur des personnes fragilisées, ne va-t-on pas augmenter leur instabilité psychique ?

Les opposants à la 6^e révision - qui disent « non au démantèlement de l'AI » et brandissent la menace du référendum - espèrent encore : les premiers succès de la 5^e révision commencent à être connus ; selon Yves Rossier, (futur ancien) directeur de l'OFAS, quelque 2000 personnes auraient été remises en emploi en 2010 et l'attribution de nouvelles rentes aurait baissé de moitié. En outre, avec l'arrivée récente du conseiller fédéral socialiste Alain Berset au Département de l'intérieur, et qui dit vouloir attendre les résultats de l'évaluation de la 5^e révision cet automne, l'entrée en vigueur du 2^e train de mesures (la « 6b »), prévue en 2015, pourrait être reporté et son contenu (voir tableau) nuancé.

Mutation des institutions du handicap

Reste que pour les institutions du handicap, dont Trajets, les enjeux sont détaillés (voir ci-dessous) : nombre d'entre elles dépendent en effet pour des parts variables de leur budget des deniers perçus de l'AI pour leurs prestations en direction des rentiers, dont les plus autonomes pourraient basculer sur le marché primaire du travail. Un changement bien entendu positif pour les rentiers concernés, mais qui entraînerait un déséquilibre dans le fonctionnement des entreprises sociales, appelant une mutation profonde de leur rôle et de leur activité.

Michel Pluss/Anne Rougemont

Les entreprises d'insertion à la croisée des chemins ?

Par Michel Pluss, Directeur général de Trajets

Il n'y a pas que les révisions de l'AI ou de l'assurance-chômage qui changent la donne. Entre mutations législatives, sociologiques et technologiques, le secteur de l'insertion sociale va devoir s'adapter : non seulement en termes de prestations, mais aussi de logique d'entreprise et d'outils.

Le contexte de l'insertion des personnes fragilisées, et plus particulièrement celles atteintes dans leur santé psychique, est en pleine (r)évolution. Les ESIE (entreprises sociales d'insertion par l'économie) vont devoir s'adapter rapidement pour assurer tout bonnement leur survie !

Le croisement tout à fait étonnant de facteurs apparemment sans lien entre eux, va modifier les conditions de réalisation de nos prestations de manière très importante.

Ces changements se profilent sur trois grands axes :

1. Les modifications des cadres législatifs dont dépendent notre action : révisions de la LAI (que nous abordons dans ce numéro de « Sur le fil »), loi sur le chômage (LIASI), etc.

2. Modification de la typologie et des problématiques des populations au bénéfice de prestations de l'assurance invalidité

3. Apparition en entreprise, d'usagers et de professionnels issus de la génération «Y», génération qui a des rapports différents au travail et à la communication

A Trajets, nous voyons, depuis quelque temps déjà, se modifier la population que nous accueillons : plus jeune, nettement moins autonome, plus mobile, « zappeuse » pourrions-nous dire, cette population peine à s'inscrire durablement dans un processus d'insertion ou de formation. Elle manifeste des difficultés d'adaptation à la vie sociale (lire à ce sujet le numéro 0 de « Sur le fil » consacré à Move On! disponible en PDF sur www.trajets.org) et cumule souvent plusieurs difficultés : problèmes psychiatriques, troubles du comportement, associabilité, abus de substances, etc.

Diminution de travailleurs usagers « stables »

Parallèlement, et surtout pour les institutions œuvrant majoritairement dans le deuxième marché de l'emploi - les « ateliers protégés » -, la diminution prévisible des rentiers AI demandeurs d'emplois adaptés et stables, ainsi que la multiplication des stages d'insertion ou d'évaluation de l'employabilité, obligent les institutions à réorienter leurs prestations vers une action à plus courte durée, réclamant de nouvelles compétences aux professionnels du domaine : observation, évaluation, formation des utilisateurs, avec l'objectif concret de retour sur le premier marché de l'emploi. **Nous sommes donc à la croisée des chemins.**

Pour parler clair, avec le soutien renforcé des offices AI, les meilleurs éléments parmi les usagers de nos entreprises vont partir - et c'est bien évidemment tant mieux, s'ils réussissent leur passage en emploi dans le premier marché - et modifier ainsi nos modes de production : moins de travailleurs et des personnes moins autonomes parmi ces bénéficiaires de rentes.

De nombreux établissements pour personnes handicapées (EPH) vont certainement voir basculer le centre de gravité de leur activité, de l'atelier d'occupation para-professionnelle vers des prestations de retour à l'emploi. Les lieux de simple production (restaurants, ateliers de sous-traitance, etc.) vont devoir se métamorphoser en lieux axés prioritairement sur l'acquisition de compétences pour aller vers plus d'autonomie (ce qui est déjà souvent le cas), et plus encore en lieux de formation certifiante ou, au minimum, de passerelle vers le marché primaire de l'emploi.

Emergence d'un nouveau style de professionnels

Cela implique une forte mutation des pratiques pour les professionnels : se former à nouveau,

modifier des pratiques usuelles installées depuis plusieurs décennies parfois, voire réorientation de certaines prestations qui ne seront plus adaptées à cette demande. **En plus de ces modifications, émerge doucement un nouveau « style » de professionnels : ceux qui sont issus de la génération «Y», qui n'a plus le même rapport à l'entreprise que celui que les générations précédentes ont connu. Illusions ou réalité ?**

Difficile de répondre. Mais je constate que depuis quelques mois, à Trajets, trois professionnels fraîchement engagés ont donné leur démission entre la signature du contrat et la fin du premier mois. L'une avait obtenu une réponse positive pour un autre emploi, dans l'intervalle avant son premier jour à Trajets, l'autre ne se sentait pas à l'aise avec cette population, le troisième avait changé de projet de vie en cours de route... A chaque fois, ce n'étaient pas les conditions de travail qui étaient en cause, mais bien un rapport très différent à l'entreprise.

En parallèle, dans le même mouvement, l'évolution extrêmement rapide des modes de vie, d'accès à la culture ou au savoir, révèle la nécessité de créer de nouveaux outils pédagogiques et de modes de communication pour intéresser les générations qui arrivent. Plateformes virtuelles, supports pédagogiques numériques, outils de communication accessibles en tout lieu, les modes d'apprentissage et de communication vont nécessiter d'être inventifs pour se calquer à la fois sur les besoins des usagers et les modes d'interactions des nouveaux professionnels. Les manuels pédagogiques et le formulaire papier sont à l'agonie...

Là aussi les EPH vont donc devoir s'adapter à grande allure pour maintenir leur compétitivité sur le secteur de l'insertion sociale et professionnelle, en créant de nouveaux outils et des pédagogies autant numériques et qu'interactives.

Vous pensez que nous jouons les Cassandra ? Peut-être, mais nous en doutons fort. Les signes avant-coureurs de ces mutations sont déjà là...

4 ^e révision 1 ^{er} janvier 2004	5 ^e révision 1 ^{er} janvier 2008	6 ^e révision a (1 ^{er} train de mesures) 1 ^{er} janvier 2012	6 ^e révision b (2 ^e train de mesures) <i>Actuellement devant le Parlement fédéral</i>
Création des Services médico-régionaux (SMR) les médecins de l'AI sont désormais seuls à évaluer l'aptitude à la réadaptation. Introduction de la contribution d'assistance Phase pilote. Suppression de la rente complémentaire pour conjoint Pour les nouveaux bénéficiaires.	Définition restrictive de la notion d'invalidité Il n'y a incapacité de gain que si celle-ci n'est pas « objectivement surmontable ». Seules sont considérées les atteintes à la santé. La mesure vise surtout les troubles psychiques. Installation des dispositifs de détection précoce et de nouvelles mesures de réadaptation Notamment : possibilité pour les proches, les employeurs et les services sociaux de signaler des cas à risque. Les opposants s'inquiètent des risques de délation et de la difficulté à trouver des places d'apprentissage dans l'économie libre. Dans 16 cantons dont Genève, se fait via le projet pilote Mamac de collaboration tripartite AI-assurance chômage – aide sociale. Suppression de la rente complémentaire pour conjoint Pour tous les rentiers. Augmentation de la durée préalable de cotisation (de 1 à 3 ans) Les opposants craignent que des personnes touchées s'adressent alors à l'aide sociale.	Introduction du financement additionnel de l'AI Hausse de la TVA jusqu'en 2017. Généralisation de la contribution d'assistance (fin de la phase pilote) Visée : la désinstitutionnalisation des personnes handicapées. La mesure touche le monde du handicap physique, avec une perte de montants provenant de l'AI. A Genève, le trou est estimé à 1,5 million de francs, dont un tiers (600'000.-) concerne la Fondation Clair Bois. Révision, dans un délai de 3 ans, de toutes les rentes existantes Octroyées alors que l'incapacité de gain n'est pas « objectivement insurmontable ». Mesures incitatives pour les employeurs Notamment placement à l'essai du rentier pendant 6 mois, aux frais de l'AI et conseil aux employeurs. A Genève, une campagne d'information a été lancée au printemps.	Adoption d'un système de rente linéaire Pour éviter les « effets de seuil » et ne plus, parfois, rendre la rente plus avantageuse que le travail. Limite temporelle des mesures de réadaptation supprimée Permet plus de souplesse dans les cas de troubles psychiques, qui nécessitent souvent davantage de temps pour la réadaptation. Diminution de la rente pour enfant de rentier 30% de la rente de base. Augmentation du personnel dans les offices AI Pour faire face à l'augmentation des révisions et des recours éventuels.

Alain Riesen,
cofondateur
et coresponsable
d'Arcade 84



Arcade 84 (www.arcade84.ch)

Créée en 1984 par Alain Riesen et Roger Schuler, l'Arcade 84 est une association offrant un lieu de vie (centre de jour), de soin (ergothérapie) et d'activités (cuisine, création, bureautique...) destiné principalement à des personnes souffrant de troubles psychiques. En 2011, elle a accueilli 120 personnes.

Sur le terrain, comment est perçue la révision systématique des rentes pour certaines catégories ?

Il règne une grande inquiétude. Il ne se passe pas une semaine sans que quelqu'un m'interroge sur le sujet, me demande ce qu'il va se passer. J'observe des cas de décompensation de personnes obsédées par le retrait potentiel de leurs rentes, avant même l'entrée en vigueur des réexamens !

Tout ce qu'on gagne à désigner une catégorie de personnes comme boucs-émissaires, c'est de créer davantage de cas de troubles psychiques. En quarante ans, j'ai peut-être rencontré deux cas de personnes qui cherchaient la rente pour éviter le travail ; la réalité, c'est exactement le contraire de ce que veulent faire croire les mouvements populistes : la majorité des rentiers sont vraiment malades et le fait de devoir passer à l'AI est un choc énorme.

Quelles solutions pour favoriser la réintégration des personnes concernées par les éventuelles suppressions de rente ?

Les entreprises du premier marché rechignent à engager des personnes handicapées : je suis donc pour l'application d'une solution bonus-malus : les entreprises qui refuseraient d'employer un certain nombre de personnes handicapées auraient la possibilité de compenser en payant une taxe ; laquelle permettrait de créer davantage d'entreprises sociales et solidaires. Même si ces dernières aussi subissent le durcissement de la conjoncture et ont augmenté leurs exigences de productivité, donc la pression sur leurs employés handicapés.

Par ailleurs, il est illusoire de penser qu'il suffit de trouver un travail grâce aux mesures de réinsertion : il faut aussi un accompagnement de la personne sur le lieu de travail même, sinon il y a peu de chance de réussir la réintégration.

Michel Kaeser,
directeur de
LBA Sàrl (VD)
ex-directeur du
Repuis (VD)



Vous tenez un discours plutôt positif et pragmatique concernant la 6^e révision... c'est rare !

Il est vrai que la 6^e révision est d'abord perçue sous un objectif d'assainissement des dettes de l'AI, ce qui est dommage. De plus, cette révision s'attache essentiellement à la réinsertion professionnelle de personne en difficultés d'ordre psychosocial. Or, les souffrances auxquelles ces mêmes personnes se trouvent confrontées sont souvent mal comprises. Christoph Blocher ne les a-t-il pas traitées de « fainéants » il y a quelques années ?

De nombreuses personnes souffrant de troubles d'ordre psychique ont eu un « accident de vie », et se trouvent souvent prises dans un processus duquel il est difficile de sortir seul : peur de sortir de chez soi, sentiment d'inutilité, perte de confiance en soi. La révision d'une rente, c'est l'opportunité d'une réinsertion professionnelle, donc de réalisation de soi. C'est un potentiel de développement très intéressant, aussi pour le futur employeur. Par ailleurs, un processus de réinsertion professionnelle en entreprise plutôt qu'en institution ne peut être que gratifiant pour la personne, et permet ainsi de destigmatiser la notion de handicap. **Beaucoup pensent que les entreprises du premier marché ne vont pas jouer le jeu et embaucher ces personnes...**

L'office des assurances sociales, ainsi que les offices AI informent de manière pertinente les employeurs. Les mesures de réinsertion professionnelles sont complètes et bien réfléchies, proposant des dispositifs de job coa-

ching aux employeurs. Ces mesures sont en phase de mise en œuvre, et il y a fort à parier qu'elles sont encore méconnues de plusieurs employeurs. **Je suis persuadé que de nombreux patrons sont prêts à jouer le jeu, mais qu'il leur manque encore des informations sur cette 6^e révision et les possibilités qu'elle offre.**

Gageons qu'avec les dispositifs d'information mis en place, cet aspect sera bientôt corrigé. Il faut aussi prendre en compte l'investissement demandé : les démarches administratives attendues des employeurs représentent peut-être un certain frein (rapports, fiches de suivi, etc.). Il sera nécessaire de faire comprendre au patron que cette charge peut être transférée sur le job coach.

LBA Sàrl (www.labulledargile.ch)

LBA Sàrl est une entreprise qui a pour mission de produire, distribuer et vendre des objets de production artisanale, ainsi que des machines industrielles dont la qualité est reconnue internationalement, et favoriser la réinsertion dans le monde du travail de personnes en difficultés psychosociales, en leur permettant l'accès à un processus de réinsertion offrant les réalités socio-économiques du marché. L'entreprise s'appuie sur trois secteurs : La Bulle d'Argile est le secteur social, LBA-Tech le secteur économique et LBA-Conseil pour des expertises et conseils liés à la formation professionnelle et à la prise en charge de personnes en difficulté.

Marlyse Dormond,
présidente de la
Coraasp et ancienne
conseillère nationale
socialiste, VD



La Coraasp est fermement opposée aux dernières révisions de l'AI, dont la 6^e. Pourquoi ?

La raison fondamentale est qu'elles ont été construites sur des objectifs arbitraires d'économie et non sur les besoins réels. Supprimer quelque 12'000 rentes, c'est demander à des milliers de personnes fragilisées de retrouver un travail dans une société où le chômage

augmente, c'est une aberration. D'autre part, les effets de la 5^e révision n'ont pas encore été évalués sérieusement, comme cela avait été promis lors de son élaboration, il n'est donc pas très honnête d'entamer déjà la suivante.

La 6^e révision vise plus particulièrement les troubles psychiques, qu'en pensez-vous ?

C'est tout simplement inacceptable. Les personnes en situation de handicap psychique, paradoxalement, sont les plus difficiles à réinsérer, car il ne suffit pas d'aménager une place de travail, comme pour un handicap physique. Le cas d'école est celui d'une personne qui possède un bon rendement quand elle va bien, mais qui en cas de « rush », donc d'augmentation du stress, va décompenser et devra s'absenter sur une longue période... au moment où son employeur en a le plus besoin. Ce qui n'est pas toujours supporté par les collègues et les employeurs. Mais il faut souligner que ce sont les entreprises qui, au cours de la crise des années nonante, ont « mis » des personnes à l'AI en supprimant des postes dont les exigences peu élevées convenaient à certaines personnes qui ne peuvent pas avoir un rendement répondant aux contraintes du marché, qui se sont nettement accrues ces dernières années.

Quelles solutions préconisez-vous alors, vis-à-vis des employeurs ?

Ce qu'il faudrait, c'est à la fois des patrons capables de créer des cadres souples - en termes d'horaires par exemple - et l'obligation de réserver un certain quota de places aux travailleurs handicapés. Certes pas pour les petites structures, mais celles qui ont une centaine d'employés et plus.

Je ne crois pas qu'on puisse seulement compter sur la « bonne volonté » des employeurs, l'expérience l'a démontré.

Même la Confédération est un très mauvais élève en la matière, alors que l'État qui préconise ces mesures devrait montrer l'exemple. Les pouvoirs publics ne s'en donnent pas les moyens. À Genève, je serais curieuse de savoir combien de personnes handicapées psychiques sont employées de manière durable - je ne parle pas de contrats à durée déterminée - par le département de Monsieur Longchamp, par exemple...

Et pour assainir les comptes de l'AI ?

Le vrai problème, c'est que l'AI a toujours été insuffisamment financée. Dès le début, il aurait fallu créer un fond séparé de celui de l'AVS. Aujourd'hui, l'efficacité du demi-point

de TVA qui a été voté a fait ses preuves, mais pourquoi l'avoir limité dans le temps, à 2017 ? Une telle mesure, illimitée, aurait permis d'éponger progressivement l'augmentation des dépenses et assainir la dette. **Mais ce n'est pas la philosophie actuelle,** très marquée par les idées de l'UDC, qui désigne des boucs-émissaires.

Quid des fraudeurs ?

Les chiffres auraient montré que les contrôles effectués dans le cadre de la 5^e révision n'ont révélé que 1 à 2% de fraudes. Il faut être intraitable avec ces cas, les offices AI doivent tout mettre en œuvre pour des contrôles sérieux... mais pourquoi mettre sur la sellette 98% de rentiers qui n'ont rien à se reprocher ?

Une lueur d'espoir ?

L'arrivée d'Alain Berset au Département de l'intérieur qui vient de déclarer vouloir se donner du temps pour évaluer les effets des révisions, et les changements à la tête de l'OFAS...

Coraasp (www.coraasp.ch)

Créée en 1999, la Coraasp (Coordination romande des associations d'action pour la santé psychique) réunit 21 organisations actives dans le domaine du handicap psychique et se décrit en outre comme un relais entre le monde médico-socio-psychiatrique et la société.

Béatrice Bougeois,
conseillère en
personnel à l'OCE,
référente CII
(Collaboration
interinstitutionnelle)



Dans la foulée de la 5^e révision, Genève a participé au projet « CII-Mamac ». Quel bilan en tirez-vous ?

Très positif ! Le projet CII-Mamac a permis de développer pour la première fois une collaboration tripartite entre l'Office cantonal de l'emploi (OCE), l'assurance invalidité (AI) et l'Hospice général.

Rencontrer le bénéficiaire le plus rapidement possible lors d'un assessment en présence

des 3 institutions, permet d'assurer une véritable coordination des prestations entre les assurances, d'éviter d'éventuelles triangulations et de favoriser l'échange de renseignements. Le bénéficiaire est placé au centre du processus avec comme but commun de le réinsérer professionnellement dans une activité sur le marché primaire.

Recevoir un bénéficiaire communément entre les institutions permet de le connaître plus globalement, de mieux évaluer son potentiel, sa motivation, etc. C'est une condition sine qua non pour rechercher les moyens de réinsertion les mieux adaptés à chaque situation.

Une autre plus-value du projet est l'obtention d'un avis médical plus précis et détaillé permettant de mieux cerner les capacités physiques et psychiques d'une personne - position de travail autorisée, résistance au stress, etc. Nous pouvons dès lors mieux cibler les actions de réinsertion.

Le projet CII-Mamac a officiellement pris fin, que va-t-il se passer maintenant ?

A l'OCE, un poste de coordinatrice santé-social, intégrant la collaboration interinstitutionnelle (CII), a été créé récemment et tous les conseillers en personnel seront formés sur la collaboration avec les institutions et les assureurs. Cette collaboration s'appliquera à tous les dossiers concernés et à tous les niveaux. Au niveau cantonal, la volonté politique est de poursuivre la CII.

CII - Mamac

Le projet CII-Mamac a été lancé par la Confédération et mis en œuvre par 16 cantons (dont Genève dès 2007) jusqu'à fin 2010. Il s'agissait d'un laboratoire permettant d'expérimenter la collaboration entre l'assurance-chômage, l'assurance - invalidité et l'aide sociale, afin d'harmoniser leurs actions. Ceci particulièrement pour des assurés présentant des situations complexes impliquant l'intervention de plusieurs institutions.



Christiane, 59 ans

Travaille à la blanchisserie de Trajets depuis 2008

« J'ai été adoptée à l'âge de 5 ans, mise sous tutelle par ma mère à 16 parce que je lui en faisais voir de toutes les couleurs ! Ensuite j'ai passé neuf ans - au lieu de un prévu - dans une institution à Fribourg, où on pouvait passer des CFC de secrétaire, de repasseuse, de couturière... Moi je suis ressortie sans rien : j'en avais marre de l'école, j'avais déjà beaucoup redoublé. Après j'ai travaillé plusieurs années dans le privé : chez un traiteur, dans l'horlogerie et à la buanderie de l'hôpital, puis sont venues les missions temporaires de trois à six mois parce que je ne trouvais plus rien en fixe. Soit-disant que j'étais trop vieille... Et puis à 37 ans, j'ai fait ce que j'appelle mon « grand écart » : une grosse bêtise à cause de l'alcool ; j'ai été gravement blessée, je me suis retrouvée six mois au CHUV, où j'ai subi beaucoup d'interventions, et six mois à la clinique de Montana. Dans les années qui ont suivi, j'ai fait plusieurs fois des entrées volontaires à Belle-Idée, et c'est une assistante sociale de là-bas qui m'a envoyée à Trajets, il y a quatre ans, parce que je voulais de nouveau être employée. Je suis à l'AI depuis 1993. Aujourd'hui, mon souhait, c'est de rester à Trajets jusqu'à la retraite ; je ne pourrais plus m'imaginer dans le privé, parce qu'il faut produire beaucoup. Ici, on est entouré, ce n'est pas la même chose... Depuis trois ans, je ne bois plus, j'ai changé de vie, mais c'est toujours comme une épée de Damoclès au-dessus de ma tête. Alors à la retraite, ça risque de me manquer de ne plus devoir aller travailler, de ne plus voir les collègues... Là, je suis à 60%. Sans la rente AI, ce ne serait pas possible de m'en sortir. Je vis en hébergement autonome, dans un studio, mais pour les aspects pratiques, l'administration, mon tuteur s'occupe de tout : payer mon loyer, mes factures, etc. Alors l'AI, les révisions, tout ça, c'est de l'hébreu pour moi... »

Romain, 25 ans

Travaille à la blanchisserie de Trajets depuis 2010

« Je suis arrivé à Trajets grâce au programme JADE* de l'Hôpital cantonal, où je suis suivi depuis trois ans en ambulatoire. A la blanchisserie, on m'amène des piles de linge propre et mon travail, c'est de les emballer pour les clients. Je suis là les après-midi, de 13h à 17h. Je me sens bien ici, j'aime le boulot, les gens sont sympas et les responsables ne mettent pas trop la pression, même s'ils nous responsabilisent pour qu'on fasse les choses bien. Malgré mes problèmes psychiques, qui ont commencé vers 15-16 ans, j'ai réussi à passer mon bac. Mais déjà là, j'avais des problèmes d'intégration, d'anxiété, de timidité extrême, et je me suis replié sur moi-même ; pendant un temps je ne voyais plus personne. Après, j'ai fait un peu d'intérim, mais ça ne s'est pas bien passé, je n'arrivais pas à tenir dans un boulot ; je manquais un peu de motivation, c'est vrai, et les collègues étaient assez rudes avec moi. J'ai passé un an et demi au chômage ; je ne m'ennuyais pas parce que j'adore le cinéma, courir, lire... Mais ce n'était pas très valorisant, et puis c'est mal vu d'être au chômage. Le dédic, c'était il y a deux ans, grâce à un job coach qui m'a trouvé un travail au bord du lac : j'ai loué des petits bateaux pendant tout l'été. Au début, on a fait une séance tous ensemble, avec les patrons et le job coach, et là tout le monde rigolait, c'était cool, alors j'ai été rassuré, j'ai su que tout allait bien se passer. Les patrons nous responsabilisaient, nous mettaient une pression, mais pas méchante. Aujourd'hui, même si j'ai fait des progrès, ce serait trop dur de retourner dans le privé. Même ici, j'ai toujours le trac avant d'aller travailler ; parce que je dois être bien, que je dois assurer, malgré des symptômes qui me parasitent. J'ai suivi ces histoires de révision de l'AI dans les journaux et sur internet. Ça me fait peur, je trouve certaines personnes très intransigeantes, elles ne se rendent pas compte, tout ce qu'elles veulent c'est que ça coûte moins cher. Elles pensent que nous sommes des fainéants, mais j'aimerais les y voir, j'aimerais qu'elles passent une seule journée dans ma peau... Et puis je me dis qu'il faudrait beaucoup d'institutions comme Trajets pour que tout le monde puisse trouver une bonne solution de travail. Moi, j'ai eu de la chance. Si j'avais une baguette magique ? Je voudrais réussir à être maître de moi-même. Et j'aurais des rêves tout bêtes : une maison, un travail stable... Pour moi, le job de rêve ça aurait été médecin ou businessman, mais j'ai toujours pensé que ce n'était pas pour moi. »

* JADE : programme des HUG destiné aux jeunes adultes et spécialisé dans les troubles psychiques débutants



L'AI-GENÈVE FACE À LA 6^e RÉVISION

Comment les nouvelles dispositions sont-elles appliquées à Genève ?

Qui sera concerné par les réexamens de rentes ?



Entretien avec la directrice de l'OAI, Natalia Weideli Bacci, qui veut avant tout rassurer.

A Genève, combien de personnes sont-elles concernées par les réexamens de rente exigés par la 6^e révision ?

Avant tout, je tiens à rappeler que les révisions régulières des rentes font partie de l'activité normale des offices AI - nous en réalisons en moyenne 2000 par année - puisque la rente n'est jamais un acquis définitif.

Ceci étant dit, nous avons pu établir qu'environ **6500 rentiers seront concernés sur trois ans, sur les 14'000 environ que compte Genève**. Ce chiffre a été obtenu en excluant, comme le prévoit la 6^e révision, les plus de 55 ans et ceux qui ont une rente depuis plus de quinze ans. Ont aussi été soustraits bien sûr les cas d'assurés souffrant de pathologies très lourdes et ne présentant clairement pas de potentiel de réadaptation.

Qui sera visé par d'éventuelles suppressions ou diminutions de rentes ?

Les suppressions seront très rares, contrairement à certains fantasmes qui ont cours ! Suppression ou diminution, il ne pourra s'agir que de personnes dont l'état de santé s'est clairement amélioré ou alors les personnes pour lesquelles les mesures de nouvelle réadaptation auront été efficaces.

Une suppression immédiate, sans autre étude, n'est pas possible non plus pour les troubles somatoformes comme la fibromyalgie ou le « coup du lapin ». Ces troubles ne sont plus reconnus invalidants en tant que tels depuis 2004 par la jurisprudence fédérale. Toutefois, les situations concernées doivent être révisées au regard de critères précis établis par cette même jurisprudence. Or, très peu de personnes souffrent uniquement de ces symptômes. **En quatre mois, nous n'avons détecté qu'un seul cas éventuel, encore à l'étude !**

Quoiqu'il en soit, ces personnes seraient accompagnées par des mesures de réadaptation durant deux ans.

Concrètement, comme procédez-vous au réexamen ?

Nous révisons actuellement environ 20 rentes par semaine, choisies selon une mixité de critères : âge, ancienneté de la rente, typologie de l'atteinte à la santé, etc. Le but étant de déceler les personnes avec un potentiel de réadaptation.

Concrètement, une équipe de collaborateurs - un gestionnaire, un réadaptateur, un médecin du SMR, un cadre et parfois un juriste - étudie les dossiers pour détecter les rentiers qu'il vaut la peine de recontacter. Le cas échéant, nous convoquons la personne par lettre, dans laquelle nous rappelons le contexte de la 6^e révision et l'objet de ce premier entretien. Il s'agit d'un entretien explicatif, destiné uniquement à réactualiser les données, se faire une idée de la situation et de l'état de santé actuels de la personne. Les données recueillies sont à nouveau étudiées, et si cela est jugé pertinent, la personne est alors convoquée pour un deuxième entretien dit « de réadaptation », où sera discutée par exemple la possibilité d'un stage en entreprise.

Y'aura-t-il une dimension de contrainte ?

Le fait que les assurés puissent désormais garder leur rente durant les mesures de réadaptation devrait grandement faciliter les choses, car c'est très rassurant pour eux. Qui plus est, ces mesures peuvent être interrompues et reprises selon les besoins, ce qui était impossible avant. Du coup, nous avons même des rentiers qui appellent spontanément pour faire des tentatives de réadaptation... Or nous savons que certains n'osaient pas reprendre une activité professionnelle, par peur de perdre la rente en cas d'échec. Il va de soi que certaines personnes seront moins partantes, et nous devons peut-être insister un peu... si nous sommes persuadés que la situation le justifie. Finalement, ce qu'il faut savoir, c'est qu'en cas de suppression ou de réduction de la rente suite à la mise sur pied de nouvelles mesures de réadaptation, **il existe un délai de protection de 3 ans**. Pendant ce délai, la rente peut être rétablie sans délai en cas d'aggravation de l'état de santé.

Quel type de personnes « vaut-il la peine » de recontacter ?

Prenons l'exemple fictif d'un jeune homme de 30 ans, ayant reçu à 24 ans une rente pour des « troubles psychiques » et ayant échoué en stage ou en formation... Or il se peut qu'en

six ans, les événements de la vie l'aient fait progresser : il a peut-être une petite amie qui travaille et l'encourage à se relancer... Ou au contraire, on peut apprendre qu'il a eu un accident de moto et que son état s'est péjoré.

Il règne globalement une certaine inquiétude des professionnels au sujet de cette 6^e révision...

Je pense qu'il faut distinguer entre les inquiétudes des institutions liées au handicap, comme Trajets et d'autres, et les inquiétudes des assurés ou autour d'eux.

Les premiers ont en partie basé leur organisation sur un certain montant qu'ils reçoivent de l'AI car ils emploient des rentiers, dont certains pourraient désormais basculer sur le marché primaire de l'emploi. C'est un grand changement, parfois douloureux, et il est légitime qu'il suscite des interrogations et des inquiétudes.

Concernant les seconds, encore une fois il faut lever le mythe : il n'y aura pas de suppression ou de diminution arbitraire, et les rentiers concernés font partie d'une typologie bien ciblée !

Des objectifs chiffrés d'économies vous ont-ils été fixés par l'OFAS ?

Absolument pas ! Les offices AI ne travaillent pas selon une logique de coûts, ils sont là pour appliquer la loi fédérale, c'est-à-dire attribuer des prestations aux assurés ayant droit tels que définis par elle. Un point c'est tout.

Les aspects politiques derrière les décisions ne nous concernent pas. Les politiciens et l'OFAS prennent des mesures pour assurer la pérennité du système AI, c'est normal, on parle tout de même du premier pilier de l'assurance sociale ! Alors oui, il y a davantage de sévérité dans la définition des ayants-droit, mais à mon avis, cela compense à juste titre « l'arrosage de rentes » que l'on a connu dans les années 90.

Avez-vous reçu des moyens supplémentaires pour appliquer la 6^e révision ?

Nous avons reçu une très bonne dotation de l'OFAS en postes pour 2012, que nous avons utilisée pour renforcer les effectifs en réadaptation, mais pas uniquement pour appliquer la 6^e révision... Car j'insiste sur le fait que **notre priorité reste le traitement des nouvelles demandes de rente ou de réadaptation professionnelle** : il nous en arrive 200 à 300 par mois, soit quelque 3000 par an !

Que pouvez-vous dire des effets de la révision précédente, la 5^e ?

La 5^e révision a créé une véritable révolution pour tous les acteurs, en mettant l'accent sur la réadaptation, la détection précoce et le dé-

pôt rapide des demandes de rentes. Pour l'office AI, cela a signifié réorienter toute l'activité sur la réinsertion, accélérer les processus, etc. Une des conséquences est que **le profil des assurés a beaucoup changé : désormais nombreux sont ceux qui sont encore en emploi lorsqu'ils arrivent chez nous**. Du coup, nous avons un nouvel interlocuteur - l'employeur - pour chercher des solutions et tenter de maintenir, si possible, l'assuré à son poste de travail. Et côté chiffres, le résultat est là puisque le nombre de bénéficiaires de ces prestations professionnelles a pratiquement doublé depuis 2008.

A-t-on une idée du nombre de personnes qui ont pu être réinsérées durablement ?

Non, il serait impossible de faire le suivi de chaque réinsertion en raison des grands volumes que nous traitons, et puis comment définir la « durabilité » ? Mais nous disposons d'indicateurs établis par l'OFAS (voir tableau), qui permettent d'avoir une idée de la tendance en matière de « succès » des réinsertions.

Les employeurs jouent-ils le jeu de la réinsertion à vos yeux ?

Oui, beaucoup sont vraiment exemplaires et acceptent de prendre des rentiers en stage, voire les engager. Il peut y avoir des réticences, car la démarche est exigeante en termes de suivi et de formation. De grandes firmes jouent le jeu et refusent même d'être citées. **Avec la 6^e révision s'ouvrira aussi la possibilité du placement à l'essai en entreprise**, gratuit pour elles puisque les personnes sont payées par l'AI. Même si ces dernières ne sont pas engagées à l'arrivée, ce n'est pas grave : le principal est d'avoir pu se confronter à nouveau à la réalité du travail, l'idée étant de se reconstituer un bagage professionnel.

Propos recueillis par Anne Rougemont



AI GENÈVE : QUELQUES CHIFFRES-CLÉ	2008	2009	2010	2011
Volume des demandes pour rentes ou mesures professionnelles, hors révision	2'900	3'253	3'010	3'144
- dont premières demandes	2'180	2'399	2'246	2'383
Volume des révisions de rentes	2'431	3'920	3'426	2'976
Nombre d'assurés bénéficiaires pour la première fois d'une mesure professionnelle débutant dans l'année	574	863	935	1016



Chose rare, une étude se penche sur les freins à l'intégration des personnes en situation de handicap, non du point de vue des blocages côté employeurs, mais de celui de ceux qui se trouvent « de l'autre côté de la barrière » : les rentiers AI ayant des capacités de travail. Si l'étude a souffert d'un clair manque de moyens, elle a le mérite d'ouvrir potentiellement la voie à d'autres travaux approfondissant cet angle d'attaque.

Entretien avec Olivier Lorenzi, étudiant HEC et auteur de ce travail réalisé dans le cadre du Master en ressources humaines de l'Université de Genève.

Pourquoi avoir choisi cet angle particulier des freins à la réinsertion professionnelle tels que perçus par les personnes en situation de handicap ?

D'une part, j'ai constaté qu'il existait beaucoup d'avis de spécialistes traitant de l'attitude des employeurs, mais qu'on n'avait pas posé la question aux rentiers eux-mêmes. D'autre part, durant un stage à Foyer Handicap, j'ai été frappé par la grande motivation de certaines personnes, par le fait qu'elles semblaient prêtes à intégrer le premier marché de l'emploi.

D'après certains spécialistes interrogés, il suffirait de quelques ajustements pour exploiter davantage le potentiel de ces personnes sur ce marché, comme cela se fait par exemple avec succès chez Caran d'Ache à Genève.

Je voulais comprendre où étaient les freins à ce passage au premier marché de l'emploi, mais non du côté des employeurs, sujet déjà fort débattu, mais « de l'autre côté de la barrière » : Au niveau des représentations qu'ont les personnes handicapées du système social (au sens de « réseau d'institutions » visant à la réinsertion professionnelle), du monde du travail « classique » et des démarches qui peuvent amener jusqu'à lui, deux dimensions qui semblaient récurrentes dans mes entretiens exploratoires avec les professionnels.



Quelles hypothèses avez-vous cherché à vérifier ?

Elles étaient au nombre de trois :

La première, que les personnes handicapées n'envisagent pas de faire des démarches d'intégration en raison de leurs préjugés sur le monde du travail classique, concernant les besoins de compétences, d'autonomie et de proximité sociale, ainsi qu'en termes de qualité de vie (stress, etc.).

La deuxième, que ces démarches ne sont pas envisagées parce qu'elles sont compliquées par la rigidité du système social, au sens d'une difficulté à se mouvoir d'une organisation à une autre, en raison par exemple d'un manque de communication entre les institutions. A Foyer Handicap, il me semblait que les personnes se voyaient surtout comme employées d'une structure particulière...

Troisième hypothèse : les démarches ne sont pas effectuées car l'intégration sur le premier marché de l'emploi signifie actuellement la perte de la rente, donc un risque et des efforts trop grands pour des personnes qui éprouvent des difficultés en matière d'estime de soi et de persévérance. En d'autres termes, la peur prend-elle le dessus sur la motivation ?

Quelles conclusions probantes avez-vous pu retenir ?

Il est indéniable qu'un des grands freins à l'intégration sur le marché classique est la peur de perdre la rente - qui dans le système actuel représente donc la sécurité plutôt qu'une incitation à l'intégration - et de se retrouver sans rien au cas où l'intégration sur le premier marché échouerait.

D'autre part, il existe clairement une vision plutôt négative du monde du travail : **ces personnes pensent qu'elles n'ont pas les capacités pour gérer le stress, respecter des horaires soutenus, etc.**

Leurs doutes se situent rarement au niveau des capacités « métier », mais sont plutôt liés à une faible estime d'elles-mêmes.

En revanche, la deuxième hypothèse n'a pu être validée de manière probante : en résumé, selon les experts, le système social est trop rigide, mais les réponses données par les personnes handicapées ne permettent pas de déterminer qu'elles en aient conscience, donc qu'elle est perçue comme un frein à l'intégration.

Qui sont les personnes interrogées et comment ont-elles été sélectionnées ?

Il s'agit de 127 personnes employées dans diverses institutions genevoises du marché secondaire du travail : les EPI, Clair-Bois, Trajets et Foyer Handicap. Elles ont été sélectionnées par leurs encadrants, selon leur capacité à répondre de manière la plus fiable possible aux questions.

Selon vous, l'échantillon était-il représentatif ?

Oui, au sens où les personnes sélectionnées parce qu'elles étaient en mesure de répondre aux questions sont donc aussi celles qui ont le plus de chance d'intégrer ou de réintégrer le premier marché de l'emploi. C'est ce public qui était visé par cette étude.

Quel type de données avez-vous récoltées ?

Des données quantitatives, récoltées sur la base d'un questionnaire. Même si certaines questions étaient formulées de façon assez ouvertes et ont fourni des informations très intéressantes, **je regrette de n'avoir pas eu le temps ni les moyens**

de réaliser une étude plus qualitative, basée sur des entretiens personnels.

Qu'auraient-ils apporté de plus ?

On sait que les personnes handicapées ont souvent des difficultés à se concentrer, à comprendre certaines questions, surtout lorsqu'il s'agit de se projeter dans une situation hypothétique, ce qui aboutit souvent au « biais d'acquiescement » pour les questions de type oui/non : pour diverses raisons, dont la recherche de l'approbation sociale, elles tendront à répondre positivement. Du coup, lorsque je constatais des contradictions entre certaines réponses, je ne pouvais les expliquer grâce à un entretien, seulement en posant le constat. Des entretiens bilatéraux auraient été d'autant plus adaptés que ces personnes aiment en général beaucoup parler d'elles.

Pensez-vous que cette étude sera utile pour faire avancer les choses ?

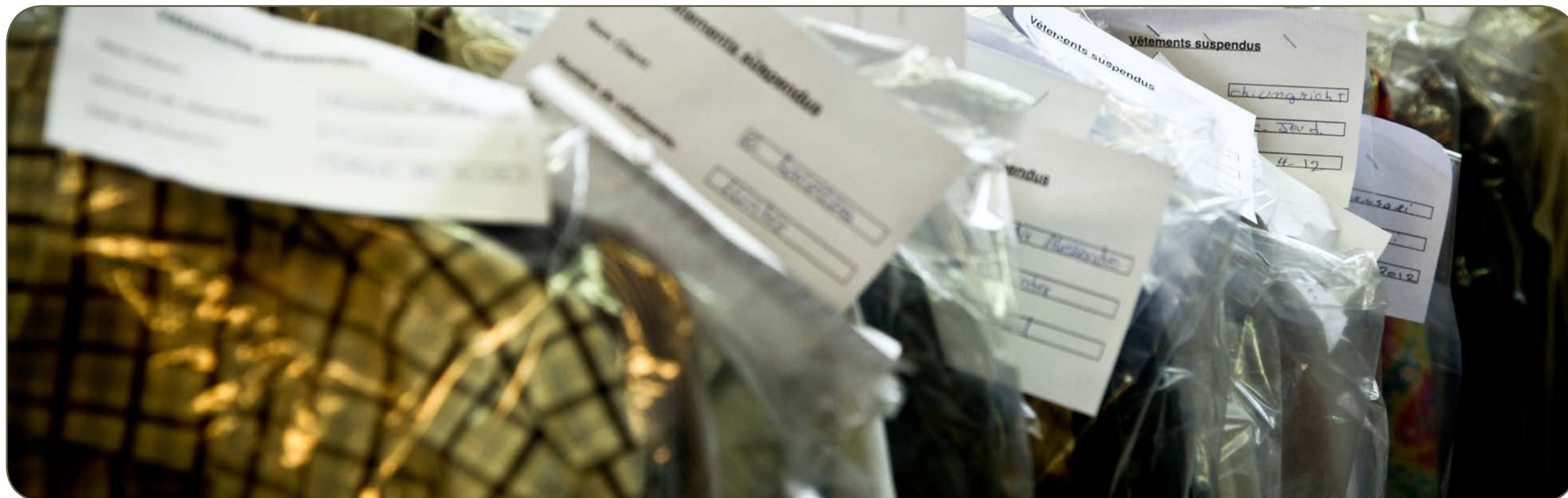
J'espère au moins qu'elle aura ouvert une porte, car peu importe les biais, selon moi il vaut la peine d'aller plus loin, de donner la parole aux personnes en situation de handicap pour mieux comprendre d'où viennent les mauvaises perceptions qu'elles

ont, notamment sur elles-mêmes, et pouvoir suggérer des solutions. Il y a tout à y gagner, y compris pour les entreprises en termes de productivité et d'ouverture d'esprit. J'espère que d'autres études, par exemple au sein des écoles sociales, s'y attelleront.

Propos recueillis par Anne Rougemont

« Intégration professionnelle : Les obstacles perçus par les personnes en situation de handicap à Genève », par Olivier Lorenzi, étudiant HEC. Pour accéder au travail en ligne : <http://www.arbredor.com/MEMOIRE.pdf>

Travail réalisé dans le cadre du Master en ressources humaines de l'Université de Genève, sous la supervision du Professeur Susan Schneider et de Pierre Coucourde.



Visite du salon international « Texcare » marché mondial de l'entretien des textiles

Jean-Marc Deremble, le gérant de la Blanchisserie du Pont-d'Arve, s'est rendu au **salon international « Texcare »** à Francfort les 5 et 6 mai 2012, afin de pouvoir découvrir les nouvelles technologies en matière d'entretien des textiles.

A « Texcare » étaient présents les leaders internationaux du marché de l'entretien du textile, avec quelque 250 fabricants qui y exposaient machines, installations et procédés, détergents, produits de nettoyage, technologies de l'information et logistique. Ces fabricants ont proposé des solutions haute technologie innovantes, simplifiant les processus et réduisant les coûts, tout en accroissant la durabilité.

L'objectif de cette visite était de découvrir les aspects mentionnés ci-dessus, mais également d'avoir **la vision d'une blanchisserie de demain qui puisse coller avec les objectifs de Trajets, c'est-à-dire l'intégration sociale et professionnelle**, et donc de pouvoir conserver un maximum de places de travail qui soient adaptées aux Utilisateurs :

« Dans le domaine de l'entretien du textile, nous ne pouvons pas négliger l'évolution technologique et les nouvelles normes (p.ex. RABC). Mais ces nouvelles technologies ont tendance à remplacer l'humain au profit de la machine, c'est pourquoi, dans le cadre d'une blanchisserie à caractère social, il est primordial d'aller au-delà du rendement et de pouvoir préserver, voire de créer des postes de travail qui puissent être intéressants et évolutifs.

La visite de ce salon m'a permis d'avoir une vision d'ensemble et de pouvoir imaginer une blanchisserie qui réunisse technologie, rentabilité, durabilité et social », explique Jean-Marc Deremble.

Aujourd'hui, l'objectif de la blanchisserie est de pouvoir, à court ou moyen terme, évoluer dans ce sens, afin d'obtenir des résultats optimaux à tous les niveaux.

Visite du salon international de la « Drupa » à Düsseldorf

Deux représentants de l'imprimerie et le directeur des entreprises se sont rendus à ce salon qui est le plus important salon international dédié aux industries graphiques et papetières. **Cet événement a lieu tous les 4 ans et donne la tendance pour les années futures.**

Cette année a été la confirmation du tout numérique et du jet d'encre.

Ce salon a été l'occasion de découvrir différents types de matériels de haute technologie : Prépress, impression numérique et offset, façonnage, reliure...

Nous avons également assisté à une conférence sur le Cross Média, qui est une stratégie d'optimisation de l'impact d'une campagne publicitaire en utilisant tous les médias disponibles (centre d'appels, site internet, mobile, smartphone, support papier...).

Même s'il est très important de se pencher sur les innovations, la particularité de notre entreprise sociale nous contraint à rester vigilants sur les tâches qui sont dévolues aux Utilisateurs. Le piège de l'automatisation systématique doit être évité.

Nous devons toutefois garder à l'esprit de **rester performants et concurrentiels sur le marché**. De plus **nos objectifs écologiques et de développement durable** doivent orienter nos acquisitions futures.



IMPRESSUM

Responsable éditorial :

Michel Pluss

Rédaction des textes et interviews :

Anne Rougemont
www.dire-ecrire.com

Michel Pluss

Graphisme et mise en page :

Trajets Concept

Impression :

Imprimerie Trajets
Imprimerie Atar Roto Presse SA

Photographie :

Fabrice Pichon-Lajust
www.fabricepichonlajust.com

Nous tenons à remercier les personnes interviewées :

Natalia Weideli Bacci,
Alain Riesen,
Michel Kaeser,
Marlyse Dormond,
Béatrice Bourgeois,
Christian Frey,
Christiane, Romain,
Jean-Marc Deremble,
Tatiana Geiser et Eric Sannicola