



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Office fédéral des assurances sociales OFAS

Circulaire sur les mesures de réinsertion (CMR)

Valables dès le 1er janvier 2012

Etat: 1er janvier 2019

318.507.21 f CMR

01.19

Remarque préliminaire 1/19

Adaptation du chiffre marginal 1022.1 en raison de la suppression des annexes II-VI de la circulaire sur les mesures de réadaptation d'ordre professionnel (CMRP) régissant la prise en charge des mesures de réinsertion.

Table des matières

Abréviations.....	4
1. Mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle (art. 14a LAI)	5
1.1 Exécution	5
1.2 Nature des mesures (art. 14a, al. 2, LAI et ^{4quinquies} RAI) ...	6
1.2.1 Réadaptation socioprofessionnelle.....	6
1.2.2 Mesure d'occupation	7
1.3 Coordination avec d'autres assurances ou employeurs	8
1.4 Prise en charge de mesures de réinsertion et remboursement des frais de logement et de nourriture hors domicile.....	8
1.5 Délimitation par rapport à d'autres mesures	9
1.5.1 Par rapport à l'intervention précoce (art. 7d LAI)	9
1.5.2 Par rapport aux mesures d'ordre professionnel.....	9
1.5.3 Par rapport à l'examen des circonstances.....	10
2. Mesures de réinsertion dans le cadre de la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente (art. 8a LAI).	10
Annexe 1 Mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle.....	12
Entraînement à l'endurance.....	12
Entraînement progressif	14
Travail de transition	16
REST (réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail)	17

Abréviations

AI	Assurance-invalidité
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
COPAI	Centre d'observation professionnelle de l'AI
CMRP	Circulaire sur les mesures de réadaptation d'ordre professionnel
LAI	Loi fédérale sur l'assurance-invalidité
MR	Mesures de réinsertion
OAMal	Ordonnance sur l'assurance-maladie
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OLAA	Ordonnance sur l'assurance-accidents
RAI	Règlement sur l'assurance-invalidité
REST	Réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail
TF	Tribunal fédéral

1. Mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle (art. 14a LAI)

- 1001 1/18 Les mesures de réinsertion ont pour but de rendre aptes à la réadaptation les assurés dont la capacité de travail est inférieure à 50 %. Elles constituent une étape préparatoire aux mesures d'ordre professionnel.
- 1002 1/18 L'assuré a droit aux mesures de réinsertion quelle que soit la nature de l'atteinte à sa santé (ATF [137 V 1](#)).
- 1003 1/18 Abrogé
- 1004 1/18 Abrogé
- 1005 1/18 Abrogé

1.1 Exécution

- 1006 1/18 Abrogé
- 1006.1 1/18 Les mesures de réinsertion peuvent être exécutées sur le marché primaire du travail, chez le même employeur qu'auparavant ou chez un nouvel employeur, ou dans une institution spécialisée.
- 1006.2 1/18 L'employeur ou le fournisseur de mesures de réinsertion, l'assuré et l'office AI concluent une convention écrite. Ce document fixe les buts que doit atteindre l'assuré en matière de compétences sociales, personnelles et spécialisées, de comportement au travail et de performance.
- 1007 1/18 Les objectifs, le contenu sommaire, les objectifs intermédiaires, les critères de cessation et les exigences en matière d'exécution indiqués dans l'annexe pour chaque mesure de réinsertion servent de repères pour la mise en œuvre des mesures.

- 1008
1/18 Les mesures de réinsertion sont adaptées, quant à leur conception, à leur contenu et à leur durée, au besoin et aux aptitudes de l'assuré. Pendant la planification et l'exécution de mesures de réinsertion, et tout particulièrement en cas d'interruption de celles-ci, il faut impliquer le médecin traitant afin d'assurer l'échange d'informations, de soutenir l'exécution des mesures et de garantir un traitement médical adéquat.
- 1009
1/18 Abrogé
- 1009.1
1/18 Si les mesures de réinsertion sont exécutées chez le même employeur qu'auparavant, celui-ci peut être indemnisé par l'AI. Le montant de cette indemnisation, limitée dans le temps, doit être adapté à la situation de départ de l'assuré et ne peut dépasser 100 francs par jour de présence.
- 1009.2
1/18 L'indemnité est versée après l'achèvement de la mesure de réinsertion. L'employeur en fait la demande à l'office AI en produisant la feuille de contrôle des présences dûment remplie.

1.2 Nature des mesures (art. 14a, al. 2, LAI et 4^{quinquies} RAI)

1.2.1 Réadaptation socioprofessionnelle

- 1010
1/18 La réadaptation socioprofessionnelle comprend les mesures suivantes (voir annexe) :
- 1010.1
1/18 **Entraînement à l'endurance**
Durée et contenu selon le plan de réadaptation individuel ou le contrat d'objectifs
Exigences envers l'assuré : faire passer le temps minimal de présence de 2 à 4 heures par jour pendant 4 jours par semaine ; pas d'exigences quant à son rendement.

- 1010.2 Entraînement progressif
1/18 Durée et contenu selon le plan de réadaptation individuel ou le contrat d'objectifs
Exigences envers l'assuré : passer d'un temps minimal de présence de 4 heures par jour pendant 4 jours par semaine à une capacité de travail de 50 % (d'un emploi à plein temps).
- 1010.3 REST (réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail)
1/18 Durée et contenu selon le plan de réadaptation individuel ou le contrat d'objectifs
Exigences envers l'assuré : passer d'un temps minimal de présence de 2 heures par jour pendant 4 jours par semaine à une capacité de travail de 50 % au moins (d'un emploi à plein temps).

1.2.2 Mesure d'occupation

- 1011 Est considéré comme mesure d'occupation (voir annexe) le travail de transition.
1/18 Exigences envers l'assuré : présence minimale de 6 heures par jour pendant 4 jours par semaine et capacité de travail d'au moins 50 % d'un emploi à plein temps.
- 1012 Le travail de transition doit en règle générale être prévu à la suite d'une réadaptation socioprofessionnelle lorsque l'assuré risque de perdre son aptitude à la réadaptation s'il doit attendre la phase suivante (mesure d'ordre professionnel ou prise d'emploi sur le marché primaire du travail).
- 1013 Abrogé
1/18
- 1014 Abrogé
1/18
- 1015 Abrogé
1/18

1.3 Coordination avec d'autres assurances ou employeurs

- 1016 Abrogé
1/18
- 1017 Abrogé
1/18
- 1018 Si l'employeur continue à verser le salaire pendant les mesures de réinsertion en entreprise (même lorsque l'assuré participe à une mesure de réinsertion dans une institution), l'AI lui verse en règle générale les indemnités journalières directement.
- 1019 Abrogé
1/18
- 1020 Abrogé
1/18
- 1021 Abrogé
1/18
- 1022 Abrogé
1/18

1.4 Prise en charge de mesures de réinsertion et remboursement des frais de logement et de nourriture hors domicile

- 1022.1 Les dispositions du chapitre 6 de la circulaire sur les mesures de réadaptation d'ordre professionnel (CMRP) régissent la prise en charge des mesures de réinsertion.
1/19

- 1023
1/18
- En principe, les frais de logement hors domicile ne sont pris en charge que dans les cas suivants :
- lorsque le logement hors domicile est dû à des raisons liées à l'invalidité ou qu'il constitue une condition indispensable au succès des mesures de réinsertion ; les frais de logement ne sont pas pris en charge si le logement hors domicile est dû exclusivement à des raisons étrangères à l'invalidité, ou
 - lorsque le retour au domicile n'est pas possible ou ne peut raisonnablement être exigé.
- 1024
1/18
- Les frais de logement et de nourriture durant l'exécution des mesures de réinsertion sont remboursés d'après le tarif fixé par l'office AI.

1.5 Délimitation par rapport à d'autres mesures

1.5.1 Par rapport à l'intervention précoce (art. 7d LAI)

- 1025
1/16
- Si les conditions suivantes sont remplies, des mesures de réinsertion peuvent être mises en œuvre dans le cadre de l'intervention précoce, en l'absence d'indemnités journalières de l'AI :
- la réalisation de mesures de réinsertion est indiquée dans le cadre de l'intervention précoce, et
 - l'instruction concernant le droit à une mesure d'insertion n'est pas terminée.
- Les mesures d'intervention dans le cadre de l'intervention précoce ne constituent pas un droit.

1.5.2 Par rapport aux mesures d'ordre professionnel

- 1025.1
1/18
- Les mesures de réinsertion ont pour but de rendre aptes à la réadaptation, en vue de mesures d'ordre professionnel, les assurés dont la capacité de travail est inférieure à 50 %. À partir d'une capacité de travail de 50 %, l'aptitude à la réadaptation est considérée comme acquise et il y a lieu de prévoir des mesures d'ordre professionnel appropriées, qui créeront ou développeront de façon ciblée les

conditions professionnelles d'une réinsertion dans la vie active.

1026
1/18 L'orientation professionnelle au sens de l'art. 15 LAI implique que l'assuré soit apte à la réadaptation. Elle vise à établir quelles activités sont adaptées dans son cas, compte tenu de ses aptitudes, de ses préférences et de l'atteinte à sa santé. Dans le cadre des mesures de réinsertion, l'assuré n'est pas encore réputé apte à la réadaptation.

1027
1/18 Abrogé

1.5.3 Par rapport à l'examen des circonstances

1028
1/18 Les examens effectués par les COPAI et les expertises médicales éventuelles visent à évaluer si l'assuré est apte à la réadaptation, en vertu des art. 69 et 78 RAI. Les assurés qui se trouvent en réadaptation socioprofessionnelle sont jugés non encore aptes à la réadaptation. La mesure de réinsertion a pour but l'acquisition de l'aptitude à la réadaptation.

1029
1/18 Abrogé

2. Mesures de réinsertion dans le cadre de la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente (art. 8a LAI)

1030
1/17 Les mesures de réinsertion dans le cadre de la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente servent à préparer à la reprise d'un emploi sur le marché primaire.

1031
1/18 Les ch. 1001 à 1028 s'appliquent aussi aux mesures de réinsertion dans le cadre de la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente.

- 1032
1/17 Le droit aux mesures de réinsertion dans le cadre de la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente et la durée de ces mesures suivent des règles dérogatoires (art. 8a, al. 3, LAI, art. 4^{novies} RAI).
- 1033
1/17 Les mesures de réinsertion dans le cadre de la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente sont exécutées autant que possible dans des entreprises du marché primaire de l'emploi.
- 1034
1/18 Abrogé
- 1035
1/18 Abrogé
- 1036
1/18 Abrogé

Annexe 1 Mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle

Entraînement à l'endurance

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
<ul style="list-style-type: none"> • Accroître l'endurance <ul style="list-style-type: none"> • physique • psychique • cognitive • Développer les compétences sociales et individuelles • S'habituer au processus de travail • Stimuler la motivation au travail • Structurer la journée ou en maintenir la structure • Établir, le cas échéant, un lien avec les offres de logement accompagné • Atteindre une présence minimale de 4 heures par jour 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan initial (situation actuelle) • Instructions, exercices : <ul style="list-style-type: none"> • Exercices de concentration • Exercices physiques • Exercices comportementaux • Entraînement cognitif • Mesures axées sur l'expérience vécue • Bilan intermédiaire et bilan final <p>Conditions générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si possible dans l'économie libre, ou dans un cadre institutionnel • Encadrement par un personnel formé en psychologie / pédagogie • Cadre thérapeutique / pédagogique • Accompagnement intégré par des thérapeutes 	<p>Début :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'assuré peut être présent 4 jours par semaine (faute de quoi une mesure ambulatoire n'est pas possible). • Il est motivé pour l'entraînement. • Il est disposé à coopérer en dépit de troubles, douleurs, etc. • Il prend les rendez-vous médicaux et autres en dehors des heures de présence convenues. <p>Objectifs intermédiaires quantitatifs successifs selon le plan de réadaptation individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présence régulière et ponctualité (exigence de base) • Absences minimales (à convenir d'avance) • Présence stable de 2 heures par jour • Présence stable de 3 heures par jour 	<p>Généraux et applicables en tout temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le but visé a été atteint. • Passage à une autre mesure (de réinsertion, d'ordre professionnel) jugée plus appropriée. • Le maintien serait trop pénible pour des raisons de santé (examiner la possibilité d'une rente). • Rien ne laisse penser que le maintien de la mesure aboutira à d'autres améliorations. <p>Critères d'interruption au fil du déroulement du plan de réadaptation individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comportement perturbateur • La priorité va clairement au traitement médical. • Fréquentes absences non motivées et/ou non excusées 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence minimale de 2 heures par jour pendant 4 jours par semaine • Augmentation possible du temps de présence • Existence d'un plan de réadaptation • La référence est la limite supérieure de la capacité de travail de l'assuré. • Bilan initial à l'aide de tests objectifs, fiables et validés • Objectifs fixés d'entente avec l'assuré (accord, motivation) • Faire le point en interne une fois par semaine (assuré/institution) • Faire le point avec le/la responsable de la réadaptation selon le plan de réadaptation ou le contrat d'objectifs et les besoins • Bilans intermédiaires et finaux à l'aide de tests objectifs, fiables et validés

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
	<ul style="list-style-type: none"> • Aspects scolaires et motivationnels • Lien, le cas échéant, avec d'autres mesures de réinsertion • Mesurage standardisé, objectif, fiable et validé 	<ul style="list-style-type: none"> • Volonté/capacité de passer à 4 heures de présence par jour • Uniquement des absences motivées <p>Objectif quantitatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présence stable de 4 heures par jour • Uniquement des absences motivées 	<ul style="list-style-type: none"> • La régularité et la ponctualité ne peuvent pas être améliorées. • L'assuré ne parvient pas à assurer les heures de présence par jour convenues. • Pas d'augmentation possible 	

Entraînement progressif

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
<ul style="list-style-type: none"> • Accroître les compétences <ul style="list-style-type: none"> • méthodologiques • individuelles • sociales • S'accoutumer au travail quotidien et aux processus de travail • Pratiquer l'autoréflexion : travail – société – estime de soi – bien-être • Stimuler la motivation au travail • Établir, le cas échéant, un lien avec les offres de logement accompagné • Atteindre une capacité de travail de 50 % (d'un plein temps) 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilan initial (situation actuelle) • Instructions et exercices sous les aspects choisis à l'aide d'activités pertinentes pour le travail • Bilan intermédiaire et bilan final <p>Conditions générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si possible dans l'économie libre, ou dans un cadre institutionnel • Encadrement par un personnel formé en psychologie / pédagogie • Encadrement en premier lieu par un personnel formé en psychologie / pédagogie • Accompagnement intégré par des thérapeutes • Participation de l'employeur • Le cas échéant, lien avec l'instruction de la demande • Composante scolaire et motivationnelle 	<p>Début :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'assuré peut être régulièrement présent 4 heures par jour pendant 4 jours par semaine. • Il participe aux tâches convenues. • Il est disposé à augmenter son temps de présence à 6-8 heures. • Il est disposé à passer à une capacité de travail de 50 %. <p>Objectifs intermédiaires quantitatifs successifs selon le plan de réadaptation individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présence régulière de 4 heures par jour et participation stable aux tâches convenues • Passage à 5 heures par jour (avec, le cas échéant, davantage de brèves pauses convenues) • Présence régulière et stable de 5 heures par jour • Diminution graduelle des pauses supplémentaires • Passage à 6 heures par jour 	<p>Généraux et applicables en tout temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le but visé a été atteint. • Passage à une autre mesure (de réinsertion, d'ordre professionnel) jugée plus appropriée. • Le maintien serait trop pénible pour des raisons de santé (examiner la possibilité d'une rente). • Rien ne laisse penser que le maintien de la mesure aboutira à d'autres améliorations. <p>Critères d'interruption au fil du déroulement du plan de réadaptation individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impossibilité d'une présence régulière de 4 heures par jour • Fréquentes absences non motivées et/ou non excusées (à convenir) • Pas d'amélioration possible de la présence et/ou de la capacité de travail (passage à un programme de thérapie par le travail) • Manque de motivation 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence minimale de 4 heures par jour pendant 4 jours par semaine • Le temps de présence peut évoluer vers une capacité de travail donnée ou celle-ci peut augmenter. • Existence d'un plan de réadaptation • Bilan initial à l'aide de tests objectifs, fiables et validés • La référence est la limite supérieure de la capacité de travail de l'assuré. • Objectifs fixés d'entente avec l'assuré (accord, motivation) • Augmentation individuelle après 1/3 du temps convenu, selon la nature de la maladie, sa gravité et l'objectif de réadaptation • Faire le point en interne une fois par semaine (assuré/institution) • Faire le point avec le/la responsable de la réadaptation selon le plan de réadaptation ou le contrat d'objectifs et les besoins

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
	<ul style="list-style-type: none"> Mesurage standardisé, objectif, fiable et valide 	<ul style="list-style-type: none"> Passage à une capacité de travail de 50 % Objectifs intermédiaires qualitatifs selon le plan de réadaptation individuel Comportement social : disponibilité à s'exercer aux exigences du marché libre (absences, équipe) Comportement social : entraîner l'assuré aux premières exigences du marché libre (exercer une certaine pression) <p>Objectif final quantitatif et qualitatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> Éventuellement, passer à une présence de 7 à 8 heures par jour avec une capacité de travail de 50 % (d'un plein temps) Comportement social : tolérer les premières exigences du marché libre (y compris une certaine pression) 	<ul style="list-style-type: none"> Difficulté à respecter les accords 	<ul style="list-style-type: none"> Bilans intermédiaires et finaux à l'aide de tests objectifs, fiables et validés

Travail de transition

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir la structuration de la journée durant la période d'attente des mesures d'ordre professionnel • Empêcher une dégradation de la capacité de travail résiduelle • Soutenir la personnalité et l'estime de soi • Maintenir la motivation au travail • Faire le point de la situation 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrats d'objectifs • Programmes d'entraînement (aussi programmes ORP, marché complémentaire du travail, Chance) • Entraînement des compétences (personnelles, sociales et professionnelle) • Evaluation <p>Conditions générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Économie libre avant tout, parfois cadre institutionnel 	<p>Début :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintenir une présence stable de 6 heures par jour, 4 jours par semaine • Capacité de travail : 50 % d'un plein temps • Adaptation du comportement social aux exigences du marché libre <p>Objectifs intermédiaires quantitatifs successifs selon le plan de réadaptation individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas de modification de la présence ou du rendement, seulement stabilisation • Ou passage à 7-8 heures de présence ; la capacité de travail reste de 50 % • Ou passage à 7-8 heures de présence ; la capacité de travail passe à 60 % • Ou augmenter individuellement la capacité de travail à 70 %, 80 %, 90 % ou 100 % pour 2 semaines ou davantage 	<p>Généraux et applicables en tout temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le but visé a été atteint. • Passage à une autre mesure (de réinsertion, d'ordre professionnel) jugée plus appropriée. • Le maintien serait trop pénible pour des raisons de santé (examiner la possibilité d'une rente). <p>Critères d'interruption au fil du déroulement du plan de réadaptation individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Écart significatif par rapport aux objectifs convenus • Présence irrégulière • Les accords ne sont pas respectés. • Les soins médico-psychiatriques restent prioritaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'au moins 6 heures par jour, 4 jours par semaine • Capacité de travail d'au moins 50 % d'un plein temps • Existence d'un plan de réadaptation • Bilan initial à l'aide de tests objectifs, fiables et validés • La référence est la limite supérieure de la capacité de travail de l'assuré. • Objectifs fixés d'entente avec l'assuré (accord, motivation) • L'augmentation du temps de présence et/ou du rendement est convenue individuellement, selon la nature de la maladie, sa gravité et l'objectif de réadaptation. • Faire le point avec le/la responsable de la réadaptation selon le plan de réadaptation ou le contrat d'objectifs et les besoins • Bilans intermédiaires et finaux à l'aide de tests objectifs, fiables et validés

REST (réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail)

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> Maintenir la structuration de la journée S'habituer au travail quotidien S'accoutumer aux processus de travail Accroître les compétences <ul style="list-style-type: none"> méthodologiques individuelles sociales <p>Augmenter l'endurance</p> <ul style="list-style-type: none"> Entrer dans le système de l'économie de marché Travailler dans un cadre aussi réaliste que possible débouchant idéalement sur un engagement ferme (même à temps partiel ou avec un salaire partiel) S'initier à un emploi de manière adéquate Avoir un interlocuteur pour l'employeur et l'assuré Changer de poste ou de mesure de réinsertion si l'assuré ne satisfait pas aux exigences 	<ul style="list-style-type: none"> Contrat d'objectifs Coaching / accompagnement incluant le conseil et le soutien aux personnes impliquées (employeur, équipe, assuré) Information de l'employeur, des supérieurs et d'autres personnes de l'entreprise (par ex. formateurs) Intervention en cas de crise Bilans intermédiaires avec adaptation du contrat d'objectifs en conséquence Définition et révision régulières d'objectifs intermédiaires Evaluation <p>Conditions générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> Économie de marché (y c. administration publique) exclusivement Accompagnement et soutien actifs par un/e spécialiste de la réadaptation (ou par un service spécialisé) 	<p>Début :</p> <ul style="list-style-type: none"> L'assuré peut être présent régulièrement au moins 2 heures par jour pendant 4 jours par semaine. Il est disposé à augmenter son temps de présence à 6-8 heures par jour. Il est disposé à passer à une capacité de travail de 50 % au moins. Il participe aux tâches convenues. <p>Objectifs intermédiaires quantitatifs et qualitatifs successifs selon le plan de réadaptation individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> Présence régulière de 4 heures par jour et participation stable aux tâches convenues Passage à 5 heures par jour (avec, le cas échéant, davantage de brèves pauses convenues) Comportement social : disponibilité à s'exercer de nouveau aux exigences du marché libre (absences, équipe) Présence régulière et stable de 5 heures par jour 	<p>Généraux et applicables en tout temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le but visé a été atteint. Passage à une autre mesure (de réinsertion, d'ordre professionnel) jugée plus appropriée. Le maintien serait trop pénible pour des raisons de santé (examiner la possibilité d'une rente). Rien ne laisse penser que le maintien de la mesure aboutira à d'autres améliorations. <p>Critères d'interruption au fil du déroulement du plan de réadaptation individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> Écart significatif par rapport aux objectifs convenus Présence irrégulière Les accords ne sont pas respectés. <p>Les soins médico-psychiatriques restent prioritaires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présence d'au moins 2 heures par jour, 4 jours par semaine Accord avec l'employeur au sujet de l'engagement de l'assuré et de l'accompagnement par un/e spécialiste ou un service spécialisé Existence d'un plan de réadaptation Bilan initial à l'aide de tests objectifs, fiables et validés La référence est la limite supérieure de la capacité de travail de l'assuré. Poste de travail disponible chez l'employeur Objectifs fixés d'entente avec l'assuré (accord, motivation) L'assuré est motivé pour entamer une activité dans l'économie libre. Potentiel d'augmentation de la présence et de la capacité de travail L'augmentation du temps de présence et du rendement est convenue individuellement, selon la nature de la maladie, sa gravité et l'objectif de réadaptation.

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> • Objectifs intermédiaires périodiques • Atteindre une capacité de travail de 50 % (d'un plein temps) • Réduire la stigmatisation de l'assuré 	<ul style="list-style-type: none"> • Aide à la recherche de postes appropriés pour la suite • Coaching en arrière-plan et/ou sur le lieu de travail • Interventions de médiation (pour « traduire ») 	<p>pendant 4 jours par semaine</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diminution graduelle des pauses supplémentaires • Passage à 6 heures par jour • Augmentation du rendement • Constance dans la qualité du travail • Comportement social : s'entraîner aux premières exigences du marché libre (avec une certaine pression) • Stabiliser la capacité de travail à 50 % au moins d'un plein temps • Passage éventuel à 7 ou 8 heures de présence, pour une prestation de 50 % • Adaptation du comportement social aux usages du marché libre ; la coopération et la communication sont pour l'essentiel semblables à celles des personnes valides. <p>Objectif final quantitatif et qualitatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le comportement social satisfait aux exigences du marché libre, la coopération et la communication sont pour l'essentiel semblables 		<ul style="list-style-type: none"> • Les conditions sont convenues avec l'employeur : les tâches et l'horaire de travail de l'assuré sont fixés. Temps d'essai d'un mois avec délai de congé de 7 jours. À partir du 2e mois, délai de congé d'un mois. Engagement limité à 12 mois, suivi dans l'idéal d'un engagement ferme. • Accord avec l'employeur sur le contenu, la forme et l'étendue de l'accompagnement et des conseils fournis par le/la responsable de la réadaptation ou par le/la job coach • L'assuré fait le point une fois par semaine avec le/la responsable de la réadaptation ou le/la job coach. • Le/la responsable de la réadaptation ou le/la job coach fait le point avec l'assuré et l'employeur une fois par mois, plus souvent si nécessaire (par ex. intervention en cas de crise) • Bilans intermédiaires et finaux à l'aide de tests objectifs, fiables et validés

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Conditions
		<p>à celles des personnes valides.</p> <ul style="list-style-type: none">• Temps de présence de 7 ou 8 heures par jour ; capacité de travail équivalent à 50 % d'un plein temps• ou temps de présence de 7 ou 8 heures ; la capacité de travail passe à 60 % d'un plein temps• ou augmenter individuellement la capacité de travail à 70 %, 80 %, 90 % ou 100 % pour 2 semaines ou davantage.		