



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)

Valable à partir du 1^{er} janvier 2008

318.507.21 f

11.07

10^e partie/partie X : Mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle (art. 14a LAI)

1. Objectif et notion

- 1 Les mesures de réinsertion visent à combler la lacune existant entre la réinsertion sociale et la réinsertion professionnelle. Conçues comme une étape préparatoire aux mesures d'ordre professionnel, elles sont destinées en particulier aux personnes assurées qui, tout en présentant un potentiel de réadaptation, ne sont psychologiquement pas encore assez stables pour se lancer directement dans une activité lucrative sur le marché primaire de l'emploi ou pour se soumettre à des mesures d'ordre professionnel. Les mesures préalables de réinsertion, faciles d'accès, visent à constituer progressivement la capacité de réadaptation (art. 14a, al. 2, let. a, LAI ; art. 4quater, al. 2, RAI) ou à la maintenir (art. 14a, al. 2, let. b, LAI ; art. 4quater, al. 3, RAI). Suivant le degré d'endurance de la personne assurée, on commencera par ne poser que des exigences relatives à la régularité de sa présence, et non à sa capacité productive de rendement (= capacité de travail).

Les mesures de réinsertion consistent en une préparation ciblée à l'exercice, sur le marché primaire de l'emploi, d'une activité propre à exclure l'octroi d'une rente ou à réduire celle-ci. Il s'agit de constituer ou de maintenir l'aptitude à la réadaptation soit par des mesures socioprofessionnelles ciblées prises dans l'optique de la réadaptation professionnelle, soit par des mesures d'occupation sans lesquelles cette aptitude menacerait de se perdre.

2. Droit

- 2 Ont droit à des mesures de réinsertion en particulier les personnes assurées dont la capacité de travail est réduite pour des raisons d'ordre psychique.

2.1 Délimitation par rapport à d'autres mesures

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

- 3 Lorsque la durée de l'incapacité de travail n'a pas encore atteint six mois, des mesures de réinsertion peuvent être mises en œuvre dans le cadre de l'intervention précoce. Elles ne constituent pas un droit et ne donnent pas droit à des indemnités journalières de l'AI.

2.1.2 Par rapport aux mesures d'ordre professionnel

- 4 A l'opposé des mesures de réinsertion, l'orientation professionnelle (art. 15 LAI) suppose que la personne assurée est apte à la réadaptation. Les examens réalisés en application de l'art. 15 LAI servent à évaluer les possibilités de réadaptation de la personne (en ce qui concerne par exemple le secteur professionnel, la capacité de rendement et ses limites) compte tenu de ses aptitudes, de ses préférences et de l'atteinte à sa santé. Dans le cadre des mesures de réinsertion (d'ordre socioprofessionnel), la personne assurée n'est pas encore réputée apte à la réadaptation. Le but de ces mesures est la constitution de l'aptitude à être réadapté.
- 5 A partir d'une capacité de travail de 50 %, l'aptitude à être réadapté est considérée comme donnée et il y a lieu de passer directement aux mesures d'ordre professionnel. Celles-ci visent notamment à créer les conditions professionnelles d'une réinsertion dans la vie active et à entraîner les intéressés à les remplir. C'est ainsi qu'une personne ayant une capacité de travail d'au moins 50 %, mais qui est objectivement et subjectivement apte à être réadaptée, peut voir cette capacité de travail augmentée ou stimulée grâce à un entraînement dispensé en vertu de l'art. 17 LAI. En revanche, les mesures de réinsertion ont pour but essentiel de rendre aptes à la réadaptation des personnes qui, notamment pour des raisons d'ordre psychique, ont une capacité de travail inférieure à 50 %.

2.1.3 Par rapport à l'examen des circonstances

- 6 Le travail des COPAI et des COMAI consiste à examiner, en vertu des art. 69 et 78 RAI, si la personne concernée est apte à être réadaptée. Pour les bénéficiaires de mesures de réinsertion, cette question est examinée et, lorsqu'il s'agit de la réinsertion socioprofessionnelle, l'aptitude n'est pas considérée comme acquise, mais on s'attend à ce qu'elle se constitue.

2.1.4 Par rapport au travail en atelier d'occupation

- 7 Les personnes travaillant dans un atelier d'occupation touchent une rente AI entière. Elles ne sont pas en mesure d'effectuer un travail suffisamment productif du point de vue économique, c'est-à-dire que leur salaire est inférieur à 2 fr. 35 l'heure. Mais le « travail de transition », qui est une forme d'occupation faisant partie des mesures de réinsertion, est destiné à des personnes aptes à être réadaptées et capables de travailler à 50 % au moins qui accomplissent un travail économiquement productif.

3. Contrats d'objectifs pour les mesures de réinsertion

- 8 Le fournisseur de mesures de réinsertion, la personne assurée et l'office AI concluent une convention écrite. Ce document fixe de manière impérative les buts que doit atteindre la personne assurée en matière de compétences sociales, de compétences individuelles, de comportement au travail, de compétences spécialisées et de capacité de travail.

4. Genres et conditions d'application des mesures de réinsertion

- 9 L'annexe 1 a un caractère contraignant. Elle détermine pour chaque mesure de réinsertion les buts à atteindre, le contenu

sommaire de la mesure, les critères de cessation de celle-ci et les exigences posées pour son exécution.

4.1 La réadaptation socioprofessionnelle

- 10 La réadaptation socioprofessionnelle comprend les mesures suivantes (liste exhaustive) :
- *Entraînement à l'endurance*
 - Durée maximale : 3 mois ; prolongation exclue
 - Exigences envers la personne assurée : faire passer le temps minimal de présence de 2 à 4 heures par jour pendant au moins 4 jours par semaine ; pas d'exigences quant à la capacité de travail (rendement)
 - *Entraînement progressif* :
 - Durée : 6 mois ; prolongation de 3 à 6 mois si nécessaire
 - Exigences envers la personne assurée : passer d'un temps minimal de présence de 4 heures par jour pendant au moins 4 jours par semaine à une capacité de travail de 50 % (d'un emploi à plein temps)
 - *REST (réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail)* :
 - Durée : jusqu'à 12 mois
 - Exigences envers la personne assurée : passer d'un temps minimal de présence de 4 heures par jour pendant au moins 4 jours par semaine à une capacité de travail d'au moins 50 % (d'un emploi à plein temps).

4.2 Mesures d'occupation

- 11 Le travail de transition est une mesure d'occupation.
- Exigences envers la personne assurée : présence minimale de 6 heures par jour pendant au moins 4 jours par semaine et capacité de travail d'au moins 50 % d'un emploi à plein temps ; augmenter éventuellement la capacité de travail.
- 12 Le travail de transition doit en principe être prévu à la suite d'une réadaptation socioprofessionnelle lorsque l'aptitude à

être réadapté menace de se perdre s'il faut attendre la phase suivante, à savoir des mesures d'ordre professionnel ou une prise d'emploi sur le marché libre.

4.3 Mesures de réinsertion mises en œuvre dans l'entreprise (art. 14a, al. 5, LAI)

- 13 En plus de celles qui sont fournies par des spécialistes, toutes sortes de mesures de réinsertion peuvent en principe être mises en œuvre dans l'entreprise où travaillait jusqu'alors la personne assurée.
- 14 Les mesures de réinsertion dans l'entreprise requièrent la conclusion d'un contrat écrit entre l'office AI, l'employeur et la personne assurée.

Coordination avec d'autres assurances ou employeurs

- 15 Le droit à des indemnités journalières de l'assurance-invalidité se substitue aux prestations de l'assurance-maladie ou de l'assurance-accidents, c'est-à-dire que la personne assurée touche des indemnités journalières de l'AI pendant les mesures de réinsertion en entreprise.
Si les indemnités journalières de l'AI sont inférieures aux indemnités journalières versées jusque là par l'assurance-maladie, l'AI ne verse pas la différence. En revanche, si la personne assurée touchait des indemnités de l'assurance-accidents, l'AI verse la différence, c'est-à-dire des indemnités d'un montant au moins égal à celui des indemnités versées auparavant par l'AA (art. 24 LAI).
- 16 Si l'employeur continue à verser le salaire pendant les mesures de réinsertion en entreprise – même quand la personne assurée participe à une mesure de réinsertion dans une institution –, l'AI verse en règle générale les indemnités journalières directement à l'employeur.

- 17 Si la mesure de réinsertion est interrompue en raison d'une maladie ou d'un accident, l'art. 23 RAI est applicable – de la même manière que pour les mesures d'ordre professionnel – à condition que la personne assurée ait droit au remboursement des frais de guérison. Si ce n'est pas le cas, le droit à des indemnités journalières est réglé par l'art. 22, al. 6, LAI et l'art. 20^{quater} RAI.
- 18 Le droit à des indemnités journalières de l'AI s'éteint quand la mesure de réinsertion en entreprise est arrêtée définitivement, y compris si cet arrêt est dû à une maladie ou à un accident.
- 19 La contribution à l'employeur de 60 francs au maximum n'est allouée que pour les jours où la personne assurée prend effectivement part à des mesures de réinsertion dans l'entreprise.
- 20 La contribution est versée après 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.

5. Durée des mesures de réinsertion

- 21 Une année de mesures de réinsertion correspond à 230 jours de mesures. On entend par « journée de mesure » une journée de travail.
- 22 Pour calculer la durée des mesures, chaque journée de mesures est en principe prise en compte, même si la personne assurée n'est pas présente. Toutefois, lorsqu'elle est absente pour raisons de santé pendant plus de 30 jours civils consécutifs, ceux-ci ne sont pas comptés parmi les 230 jours de mesures (art. 4^{sexies}, al. 2, RAI).
- 23 Les mesures de réinsertion s'achèvent toujours dès qu'il n'est plus indiqué de les poursuivre (art. 4^{sexies}, al. 3, RAI). En outre, elles doivent être interrompues prématurément lorsque

les objectifs intermédiaires ne sont manifestement pas atteints.

6. Prolongation des mesures d'un an au plus dans des cas spéciaux

- 24 L'année de prolongation correspond également à 230 jours de mesures (cf. ch.m. 21). Des raisons étrangères à l'invalidité ne sauraient donner lieu à une prolongation.
- 25 La limitation à deux ans de mesures de réinsertion vaut jusqu'à l'âge de la retraite. Un nouveau cas d'assurance n'ouvre le droit à de nouvelles mesures de réinsertion que si les deux ans de mesures ne sont pas encore épuisés.

7. Remboursement des frais de logement et de nourriture hors domicile

- 26 Les frais de logement ne sont en principe remboursés que dans l'un des deux cas suivants :
- lorsque le logement hors domicile est dû à des raisons liées à l'invalidité ou qu'il constitue une condition nécessaire au succès des mesures de réinsertion. Les frais de logement ne sont pas remboursés si l'hébergement hors domicile est dû exclusivement à des raisons étrangères à l'invalidité (p. ex. à des raisons tenant au milieu ambiant) ;
 - lorsque le retour au domicile n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigé.
- 27 Les frais de logement et de nourriture encourus par la personne assurée durant les mesures de réinsertion, chez le fournisseur de celles-ci ou dans une institution, sont remboursés d'après le taux fixé par l'OFAS ou l'office AI. Ce taux est fixé par l'OFAS lorsque les frais journaliers de logement et de nourriture excèdent 200 francs et par les offices AI dans les autres cas.

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 • Augmenter la compétence sociale et individuelle • S'habituer au processus de travail • Stimuler la motivation au travail • Structurer la journée ou maintenir sa structure • Etablir 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><i>Conditions générales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Surtout en institution • Cadre thérapeutique / pédagogique • Accompagnement intégré par des thérapeutes • Aspects scolaires et motivationnels 	<p><i>Début</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'assuré¹ peut être présent au moins 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 convenues. <p><i>Objectifs pour le 1^{er} mois</i></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 <p><i>Objectifs pour le 2^e mois</i></p>	<p><i>Généraux et applicables en tout temps</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le but visé a été atteint • Passage à une autre mesure (de réinsertion ou d'ordre professionnel) jugée plus appropriée • Le maintien serait trop pénible pour des raisons de santé (examiner la possibilité de rente) • Lorsque rien ne laisse penser que le maintien de la mesure aboutira à d'autres améliorations <p><i>Interruption après 1 mois</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comportement perturbateur pendant l'entraînement • 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 au moins 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 rendement 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 une fois par mois, plus souvent si nécessaire

¹ Dans ces tableaux, le substantif « assuré » désigne tant une femme qu'un homme.

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
	<ul style="list-style-type: none"> • Le cas échéant, lien avec d'autres mesures de réinsertion • Mesurage standardisé, objectif, fiable et validé 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence stable de 3 heures par jour • Volonté/capacité de passer à 4 heures de présence par jour au 3^e mois • Uniquement des absences motivées <p><i>Objectifs pour le 3^e mois</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Présence stable de 4 heures par jour • Uniquement des absences motivées 	<p><i>Interruption après 2 mois</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • La régularité et la ponctualité ne peuvent pas être améliorées. • L'assuré ne parvient pas à 3 heures de présence par jour. • Pas d'augmentation possible 	<ul style="list-style-type: none"> • Bilans intermédiaires et finaux à l'aide de tests objectifs, fiables et validés • Durée maximale de 3 mois, non prolongeable

Entraînement progressif

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
<ul style="list-style-type: none"> • Accroître la compétence <ul style="list-style-type: none"> • méthodologique • individuelle • sociale • 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 • Etablir 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 dans les aspects choisis, à l'aide d'activités pertinentes pour le travail • Bilan intermédiaire et bilan final <p><i>Conditions générales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Surtout en institution • 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 • Mesurage standardisé, objectif, fiable et validé 	<p><i>Début</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'assuré peut être régulièrement présent 4 heures par jour pendant au moins 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><i>Objectifs pour le 1^{er} tiers du temps convenu (1^{er} et 2^e mois)</i></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, plus de brèves pauses convenues) • Capacité de travail d'environ 20 % après 2 mois • Comportement social : être disposé à s'entraîner aux exigences du marché libre (absences, équipe) 	<p><i>Généraux et applicables en tout temps</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le but visé a été atteint. • Passage à une autre mesure (de réinsertion ou d'ordre professionnel) jugée plus appropriée • Le maintien serait trop pénible pour des raisons de santé (examiner la possibilité de rente). • Lorsque rien ne laisse penser que le maintien de la mesure aboutira à d'autres améliorations <p><i>Interruption après 1 mois</i></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) <p><i>Interruption dès le 2^e mois</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas d'amélioration possible de la présence et/ou de la capacité de travail (passage à un programme de thérapie par le travail) 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence minimale de 4 heures par jour pendant au moins 4 jours par semaine • Le temps de présence peut évoluer vers une capacité de travail 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 rendement 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 après un mois, après 1/3 et après 2/3 du

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
		<p><i>Objectifs pour les 2 autres tiers du temps convenu (3^e au 6^e mois env.)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation régulière et stable de 5 heures par jour • Diminution graduelle des pauses supplémentaires • Passage à 6 heures par jour • Augmentation du rendement de 20 % en 2 mois, c'est-à-dire capacité de travail d'au moins 40 % à la fin du 4^e mois. Capacité stable de 50 % à la fin du 6^e mois • Comportement social : s'entraîner à répondre aux premières exigences du marché libre (y compris à supporter une certaine pression) <p><i>Environ 1 mois avant la fin</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Passage éventuel à 7 ou 8 heures de présence, pour une capacité de travail de 50 % (d'un plein-temps) • Comportement social : tolérer les premières exigences du marché libre (y 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de motivation • Difficulté à respecter les accords 	<p>temps convenu, plus souvent si nécessaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilans intermédiaires et finaux à l'aide de tests objectifs, fiables et validés • Le 1^{er} mois peut être répété si nécessaire • Durée : 6 mois, prolongeable de 3 à 6 mois si nécessaire

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
		compris une certaine pression)		

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 pour les mesures d'ordre professionnel • Empêcher une dégradation de la capacité de travail résiduelle • Soutenir la personnalité, 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 (individuelles, sociales et professionnelles) • Evaluation <p><i>Conditions générales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Economie libre avant tout, parfois cadre institutionnel 	<p><i>Début</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintenir une présence stable de 6 heures par jour, au moins 4 jours par semaine • Capacité de travail : 50 % d'un plein-temps sur 6 heures • Adaptation du comportement social aux exigences du marché libre <p><i>Après 1/3 du programme (dès le 2^e mois environ)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas de modification de la présence ou du rendement, seulement stabilisation <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passage à 7–8 heures de présence La capacité de travail reste à 50 % <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Passage à 7–8 heures de présence Augmenter la capacité à 60 % <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter individuellement la capacité de travail 	<p><i>Généraux et applicables en tout temps</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le but visé a été atteint. • Passage à une autre mesure (de réinsertion ou d'ordre professionnel) jugée plus appropriée • Le maintien serait trop pénible pour des raisons de santé (examiner la possibilité de rente) <p><i>Interruption après 1 mois</i></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 : au moins 6 heures par jour, au moins 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 rendement de l'assuré. • Objectifs fixés d'entente avec l'assuré (accord, motivation) • L'augmentation du temps de présence et/ou du rendement après 1/3 du programme 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 après un mois, après 1/3 et après 2/3 du temps convenu, plus souvent si nécessaire

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
		à 70, 80, 90 ou 100 % pour 2 semaines ou plus		<ul style="list-style-type: none"> • Bilans intermédiaires et finaux à l'aide de tests objectifs, fiables et validés • Durée : environ 3 mois, prolongeable de 3 à 9 mois si nécessaire

REST (réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail [auparavant job coaching ou emploi accompagné])

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 S'habituer au travail quotidien S'accoutumer aux processus de travail Accroître la compétence <ul style="list-style-type: none"> méthodologique individuelle sociale Augmenter l'endurance 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 	<ul style="list-style-type: none"> Contrat d'objectifs Coaching / accompagnement incluant le conseil et le soutien aux personnes impliquées (employeur, équipe, assuré) Information des employeurs, des supérieurs hiérarchiques et d'autres personnes de l'entreprise (p. ex. formateurs) Intervention en cas de crise Bilans intermédiaires avec adaptations correspondantes du contrat d'objectifs Définition et révision régulières d'objectifs intermédiaires Evaluation <p><i>Conditions générales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Economie de marché (y compris administration publique) exclusivement 	<p><i>Début</i></p> <ul style="list-style-type: none"> L'assuré peut être présent régulièrement au moins 4 heures par jour pendant au moins 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><i>Objectifs pour les 1^{er} et 2^e mois</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Participation régulière pendant 4 heures par jour et collaboration stable aux tâches convenues Passage à 5 heures par jour (avec, le cas échéant, plus de brèves pauses convenues) Capacité de travail d'au moins 20 % d'un plein-temps après 2 mois Comportement social : être disposé à s'entraîner 	<p><i>Généraux et applicables en tout temps</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Le but visé a été atteint. Passage à une autre mesure (de réinsertion ou d'ordre professionnel) jugée plus appropriée Le maintien serait trop pénible pour des raisons de santé (examiner la possibilité de rente). Lorsque rien ne laisse penser que le maintien de la mesure aboutira à d'autres améliorations <p><i>Interruption après 1 mois</i></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 ont encore la priorité. 	<ul style="list-style-type: none"> Présence minimale de 4 heures par jour pendant au moins 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 rendement de l'assuré. Poste de travail disponible chez l'employeur Objectifs convenus avec l'assuré (consentement, 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

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
<ul style="list-style-type: none"> • Changer de poste ou de mesure de réinsertion si l'assuré ne satisfait pas aux exigences • Fixer des objectifs intermédiaires pour des périodes données • Avoir une capacité de travail d'au moins 50 % (d'un plein-temps) • Réduire la stigmatisation de l'assuré 	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement et soutien actifs par un/e spécialiste de la réadaptation (ou par un service spécialisé) • Aide à la recherche de postes appropriés pour la suite • Coaching en arrière-plan et/ou au travail • Interventions de médiation (« traduire ») 	<p>de nouveau aux exigences du marché libre (absences, équipe)</p> <p><i>Objectifs après ¼ du temps convenu (3^e au 5^e mois env.)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Présence régulière et stable de 5 heures par jour pendant au moins 4 jours par semaine • Diminution graduelle des pauses supplémentaires • Passage à 6 heures par jour • Augmentation du rendement de 20 % en 2 mois, c'est-à-dire capacité de travail d'au moins 40 % d'un plein-temps à la fin du 4^e mois. Capacité stable de 50 % à la fin du 6^e mois. • Constance dans la qualité du travail • Comportement social : s'entraîner aux premières exigences du marché libre (avec une certaine pression) <p><i>Objectifs après la moitié du temps convenu (dès le 6^e mois)</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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. A partir du 2^e 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 du soutien fourni par le/la responsable de la réadaptation ou par le job coach • L'assuré fait le point une fois par semaine avec le/la responsable de la réadaptation ou le job coach • Le/la responsable de la réadaptation ou le job

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
		<ul style="list-style-type: none"> • Stabiliser la capacité de travail à au moins 50 % d'un plein-temps dès le 6^e mois • Passage éventuel à 7 ou 8 heures de présence, pour une prestation de 50 % • Adaptation du comportement social au marché libre ; la coopération et la communication sont pour l'essentiel semblables à celles des personnes valides <p><i>Objectifs après ¾ du temps convenu (dès le 8^e mois):</i></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 à celles des personnes valides • Temps de présence de 7 ou 8 heures Capacité de travail de 50 % d'un plein-temps <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temps de présence de 7 ou 8 heures 		<p>coach fait le point avec l'assuré et l'employeur une fois par mois, plus souvent si nécessaire (p. ex. intervention en cas de crise)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bilans intermédiaires et finaux à l'aide de tests objectifs, fiables et validés • Durée : 12 mois, prolongeable si nécessaire

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
		<p>Augmenter la capacité de travail à 60 % d'un plein-temps</p> <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter individuellement la capacité de travail à 70, 80, 90 ou 100 % pour 2 semaines ou plus 		