



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 2012

318.507.21 f

11.11

Inhalt

Abréviations	4
1^{re} partie	5
1. Mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle (art. 14a LAI)	5
1.1 Droit (art. 14a, al. 1, LAI, art. 4^{quater} RAI)	5
1.2 Durée et prolongation des mesures (art. 14a, al. 3, LAI, art. 4^{sexies} RAI).....	5
1.2 Procédure.....	5
1.4 Nature des mesures (art. 14a, al. 2, LAI, art. 4^{quinquies} RAI)	6
1.4.1 Réadaptation socioprofessionnelle	6
1.4.2 Mesure d'occupation	7
1.4.3 Mesures de réinsertion mises en œuvre en entreprise (art. 14a, al. 5, LAI, art. 4 ^{septies} , al. 2, et art. 4 ^{octies} RAI) ...	7
1.5 Coordination avec d'autres assurances ou employeurs	8
1.6 Remboursement des frais de logement et de nourriture hors domicile.....	9
1.7 Délimitation par rapport à d'autres mesures	9
1.7.1 Par rapport à l'intervention précoce (art. 7d LAI)	9
1.7.2 Par rapport aux mesures d'ordre professionnel	9
1.7.3 Par rapport à l'examen des circonstances	10
1.7.4 Par rapport au travail en atelier d'occupation.....	10
2^e partie	11

2. Mesures de réinsertion dans le cadre de la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente (art. 8a LAI).....	11
Annexe 1 : Mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle.....	13
Entraînement à l'endurance.....	13
Entraînement progressif	15
Travail de transition	17
REST (réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail)	19

Abréviations

AI	Assurance-invalidité
ATF	Arrêt du Tribunal fédéral
COMAI	Centre d'observation médicale de l'AI
COPAI	Centre d'observation professionnelle de l'AI
LAI	Loi fédérale sur l'assurance-invalidité
MR	Mesures de réinsertion
MR NR	Mesures de réinsertion dans le cadre de la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
RAI	Règlement sur l'assurance-invalidité
REST	Réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail

1^{re} partie

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

1001 Les mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle visent à combler la lacune existant entre l'intégration sociale et la réinsertion professionnelle. Elles constituent une étape préparatoire aux mesures d'ordre professionnel dans le cadre du processus de réadaptation professionnelle.

1.1 Droit (art. 14a, al. 1, LAI, art. 4^{quater} RAI)

1002 L'assuré a droit aux mesures de réinsertion quelle que soit la nature de l'atteinte à sa santé (ATF 8C_303/2009).

1.2 Durée et prolongation des mesures (art. 14a, al. 3, LAI, art. 4^{sexies} RAI)

1003 [Art. 14a LAI](#)
[Art. 4^{sexies} RAI](#)

1004 La limitation à deux ans vaut jusqu'à l'âge de la retraite.

1005 Une cessation anticipée des mesures intervient dans les cas mentionnés par la loi et le règlement, mais aussi lorsque les objectifs intermédiaires sont loin d'être atteints.

1.2 Procédure

1006 Le fournisseur de mesures de réinsertion, l'assuré et l'office AI concluent une convention écrite. Ce document fixe de manière impérative les buts que doit atteindre l'assuré en matière de compétences sociales, personnelles et spécialisées, de comportement au travail et de performance.

- 1007 Les objectifs, le contenu sommaire, les critères de cessation et les exigences en matière d'exécution indiqués à l'annexe 1 pour chaque mesure de réinsertion servent de repères pour la mise en œuvre des mesures.
- 1008 Les mesures de réinsertion sont adaptées, quant à leur conception, leur déroulement, leur contenu et leur durée, aux besoins et aux aptitudes de l'assuré.
- 1009 Les mesures de réinsertion ne sont octroyées que si une amélioration est possible selon toute vraisemblance et que le rapport coût/utilité est raisonnable.

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

1.4.1 Réadaptation socioprofessionnelle

- 1010 La réadaptation socioprofessionnelle comprend les mesures suivantes (liste exhaustive) :
- 1010.1 *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 au moins 4 jours par semaine ; pas d'exigences quant à sa capacité de travail (rendement).
- 1010.2 *Entraînement progressif*
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 au moins 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)
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 au moins 4 jours

par semaine à une capacité de travail de 50 % (d'un emploi à plein temps).

1.4.2 Mesure d'occupation

- 1011 Est considéré comme mesure d'occupation le travail de transition.
Exigences envers l'assuré : 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.
- 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).

1.4.3 Mesures de réinsertion mises en œuvre en entreprise (art. 14a, al. 5, LAI, art. 4^{septies}, al. 2, et art. 4^{octies} RAI)

- 1013 Les mesures de réinsertion peuvent être mises en œuvre dans une institution spécialisée ou sur le marché primaire du travail, chez le même employeur qu'auparavant ou dans une nouvelle entreprise.
- 1014 Lorsque les mesures de réinsertion sont mises en œuvre chez un nouvel employeur ou dans l'entreprise où l'assuré travaillait auparavant, l'office AI, l'employeur et l'assuré concluent un contrat écrit.
- 1015 Lorsque les mesures de réinsertion sont mises en œuvre dans l'entreprise où l'assuré travaillait auparavant, une contribution de 100 francs par jour au maximum peut être accordée à l'employeur.

1.5 Coordination avec d'autres assurances ou employeurs

- 1016 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 l'assuré touche des indemnités journalières de l'AI pendant les mesures de réinsertion en entreprise.
- 1017 Si les indemnités journalières de l'AI sont inférieures aux indemnités versées jusque-là par l'assurance-maladie, l'AI ne verse pas de complément. En revanche, si l'assuré touchait des indemnités de l'assurance-accidents (AA), l'AI verse la différence, c'est-à-dire des indemnités d'un montant au moins égal à celui des indemnités versées par l'AA (art. 24, al. 4, LAI).
- 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 En cas d'interruption de la mesure de réinsertion, le droit aux indemnités journalières est régi par l'art. 22, al. 6, LAI et l'art. 20quater RAI.
- 1020 Le droit aux indemnités journalières de l'AI s'éteint quand la mesure de réinsertion en entreprise cesse définitivement, même si cet arrêt est dû à une maladie ou à un accident.
- 1021 La contribution de 100 francs au maximum n'est allouée à l'employeur que pour les jours où l'assuré prend effectivement part à des mesures de réinsertion en entreprise.
- 1022 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.

1.6 Remboursement des frais de logement et de nourriture hors domicile

- 1023 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 (par ex. des raisons tenant au milieu ambiant), ou
 - lorsque le retour au domicile n'est pas possible ou ne peut raisonnablement être exigé.
- 1024 Les frais de logement et de nourriture chez un fournisseur de mesures de réinsertion ou dans une institution durant l'exécution des mesures sont remboursés d'après le tarif fixé par l'OFAS ou par l'office AI. Le tarif 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. A partir du 1er juillet 2012, il sera fixé dans tous les cas par les offices AI.

1.7 Délimitation par rapport à d'autres mesures

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

- 1025 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.

1.7.2 Par rapport aux mesures d'ordre professionnel

- 1026 A la différence des mesures de réinsertion, l'orientation professionnelle (art. 15 LAI) implique que l'assuré soit apte à la réadaptation. Les examens réalisés en application

de l'art. 15 LAI servent à évaluer les possibilités de réadaptation de l'assuré (en ce qui concerne par ex. 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), l'assuré n'est pas encore réputé apte à la réadaptation. Le but de ces mesures est de constituer son aptitude à la réadaptation.

- 1027 A partir d'une capacité de travail de 50 %, l'aptitude à la réadaptation est considérée comme acquise et il y a lieu de prévoir directement des 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 % et qui est objectivement et subjectivement apte à la réadaptation peut voir cette capacité augmentée ou stimulée grâce à un entraînement au travail. En revanche, les mesures de réinsertion ont pour but essentiel de rendre aptes à la réadaptation des personnes qui ont une capacité de travail inférieure à 50 %.

1.7.3 Par rapport à l'examen des circonstances

- 1028 Le travail des COPAI et des COMAI consiste à examiner, en vertu des art. 69 et 78 RAI, si l'assuré est apte à la réadaptation. Pour les assurés ayant achevé des mesures de réinsertion, cette question est résolue ; dans le cas de la réinsertion socioprofessionnelle, l'aptitude n'est pas considérée comme acquise, mais on s'attend à ce qu'elle se constitue.

1.7.4 Par rapport au travail en atelier d'occupation

- 1029 Les assurés 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. 55 l'heure. Quant au « travail de transition », forme d'occupation faisant partie des mesures de réinsertion, il est destiné à des personnes aptes à la réadaptation et capables de travailler à 50 % au moins qui accomplissent un travail économiquement productif.

2^e partie

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

- 1030 Les mesures de réinsertion dans le cadre de la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente (MR NR) servent à préparer à la reprise d'un emploi sur le marché primaire.
- 1031 Les nos 1030 à 1036 s'appliquent aux MR NR en complément des nos 1001 à 1029.
- 1032 Le droit aux MR NR et la durée de ces mesures suivent des règles dérogatoires (art. 8a, al. 3, LAI, art. 4novies RAI).
- 1033 Les MR NR sont exécutées autant que possible dans des entreprises du marché primaire de l'emploi.
- 1034 Lorsque les MR NR sont exécutées dans une entreprise du marché primaire de l'emploi, une contribution de 100 francs par jour au maximum peut être allouée à l'employeur.
- 1035 Durant l'exécution des MR NR, l'assuré continue de toucher la rente de l'AI, conformément à l'art. 22, al. 5bis, LAI, ainsi que, le cas échéant, d'autres prestations coordonnées.

- 1036 En plus de la rente, l'assurance verse à l'assuré, en vertu de l'art. 22, al. 5ter, LAI, une indemnité journalière s'il subit une perte de gain ou s'il perd une indemnité journalière d'une autre assurance en raison de la mise en œuvre d'une mesure.

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 • Etablir, le cas échéant, un lien avec les offres de logement accompagné • Atteindre une présence minimale de quatre 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"> • Exécution surtout en institution • Cadre thérapeutique / pédagogique • Accompagnement intégré par des thérapeutes • Aspects scolaires et motivationnels • Lien, le cas échéant, 	<p><i>Début</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'assuré peut être présent quatre 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><i>Objectifs intermédiaires</i></p> <p><i>quantitatifs successifs selon le plan de réadaptation individuel</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 • Présence stable de 	<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, 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><i>Critères d'interruption au fil du déroulement du plan de réadaptation individuel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comportement perturbateur • La priorité va clairement au traitement médical. • Fréquentes absences non motivées et/ou non excusées • La régularité et la ponc- 	<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 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
	avec d'autres mesures de réinsertion <ul style="list-style-type: none"> • Mesurage standardisé, objectif, fiable et validé 	3 heures par jour <ul style="list-style-type: none"> • Volonté/capacité de passer à 4 heures de présence par jour • Uniquement des absences motivées <i>Objectif quantitatif</i> <ul style="list-style-type: none"> • Présence stable de 4 heures par jour • Uniquement des absences motivées 	tualité ne peuvent pas être améliorées. <ul style="list-style-type: none"> • 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'auto-réflexion : 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 sous 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"> • Exécution 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 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 intermédiaires quantitatifs successifs selon le plan de réadaptation individuel</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, davantage de brèves pauses convenues) • Présence régulière et stable de 5 heures par jour • Diminution graduelle des pauses supplémentaires 	<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, 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><i>Critères d'interruption au fil du déroulement du plan de réadaptation individuel</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) • 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 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 ré-

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
		<ul style="list-style-type: none"> • Passage à 6 heures par jour • Passage à une capacité de travail de 50 % <p><i>Objectifs intermédiaires qualitatifs selon le plan de réadaptation individuel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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><i>Objectif final quantitatif et qualitatif</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Eventuellement 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"> • Manque de motivation • Difficulté à respecter les accords 	<p>adaptation ou le contrat d'objectifs et les besoins</p> <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><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, 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>Objectifs intermédiaires quantitatifs successifs selon le plan de réadaptation individuel</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 de 50 % <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • passage à 7-8 heures de présence ; la capacité de travail passe à 60 % <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • augmenter individuelle- 	<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, d'ordre professionnel) jugée plus appropriée. • Le maintien serait trop pénible pour des raisons de santé (examiner la possibilité d'une rente). <p><i>Critères d'interruption au fil du déroulement du plan de réadaptation individuel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ecart 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, 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 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 ob-

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
		<p>ment la capacité de travail à 70 %, 80 %, 90 % ou 100 % pour 2 semaines ou davantage</p>		<p>jectifs, fiables et validés</p>

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 • 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 • Changer de poste ou de mesure de réinsertion 	<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><i>Conditions générales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Economie de marché (y c. administration publique) exclusivement • Accompagnement et soutien actifs par un/e spécialiste de la ré- 	<p><i>Début</i></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><i>Objectifs intermédiaires quantitatifs et qualitatifs successifs selon le plan de réadaptation individuel</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, davantage de brèves pauses convenues) • Comportement social : disponibilité à s'exercer de nouveau aux exigences du marché libre (absences, équipe) • Présence régulière et 	<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, 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><i>Critères d'interruption au fil du déroulement du plan de réadaptation individuel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ecart 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 2 heures par jour, 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 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 indivi-

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Conditions
<p>tion si l'assuré ne satisfait pas aux exigences</p> <p><i>Objectifs intermédiaires périodiques</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Atteindre une capacité de travail de 50 % (d'un plein temps) • Réduire la stigmatisation de l'assuré 	<p>adaptation (ou par un service spécialisé)</p> <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>stable de 5 heures par jour 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><i>Objectif final quantitatif et qualitatif</i></p> <p>Le comportement social</p>		<p>duellement, selon la nature de la maladie, sa gravité et l'objectif de réadaptation.</p> <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. 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 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

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Conditions
		<p>satisfait aux exigences du marché libre, la coopération et la communication sont pour l'essentiel semblables 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 <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> • temps de présence de 7 ou 8 heures ; la capacité de travail passe à 60 % d'un plein temps <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 davantage. 		<p>une fois par mois, plus souvent si nécessaire (par 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