



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)

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012

Valable à partir du 1^{er} janvier 2018

318.507.21 f

11.17

Remarque préliminaire

Les chiffres suivants ont fait l'objet de modifications ou de compléments :

1001	Nouvelle formulation
1002	Nouvelle formulation
1003	Abrogé
1004	Abrogé
1005	Abrogé
1006	Abrogé
1006.1	Nouveau chiffre ; contenu de l'ancien ch. 1013 ; nouvelle formulation
1006.2	Nouveau chiffre : contenu des anciens ch. 1006 et 1014 ; nouvelle formulation
1007	Complément apporté
1008	Ajout d'une précision et adaptation rédactionnelle
1009	Abrogé
1009.1	Précisions apportées au contenu de l'ancien ch. 1015
1009.2	Nouveau chiffre ; reprend le contenu de l'ancien ch. 1022
1010	Adaptation rédactionnelle
1010.1	Adaptation rédactionnelle
1010.2	Adaptation rédactionnelle
1010.3	Adaptation rédactionnelle
1011	Adaptation rédactionnelle
1013	Abrogé ; contenu repris au nouveau ch. 1006.1
1014	Abrogé ; contenu repris au nouveau ch. 1006.2
1015	Abrogé ; contenu repris au nouveau ch. 1009.1
1016	Abrogé
1017	Abrogé
1019	Abrogé
1020	Abrogé
1021	Abrogé
1022	Abrogé
1022.1	Modification du contenu
1023	Adaptation rédactionnelle
1024	Modification du contenu

1025.1	Nouveau chiffre ; précise le contenu de l'ancien ch. 1027
1026	Précisions apportées au contenu
1027	Abrogé ; contenu repris au nouveau ch. 1025.1
1028	Nouvelle formulation
1029	Abrogé
1031	Adaptation rédactionnelle
1034	Abrogé
1035	Abrogé
1036	Abrogé

Table des matières

Abréviations	5
1. Mesures de réinsertion préparant à la réadaptation professionnelle (art. 14a LAI).....	6
1.1 Exécution	6
1.2 Nature des mesures (art. 14a, al. 2, LAI et 4 ^{quinquies} RAI)	7
1.2.1 Réadaptation socioprofessionnelle.....	7
1.2.2 Mesure d'occupation.....	8
1.3 Coordination avec d'autres assurances ou employeurs	9
1.4 Prise en charge de mesures de réinsertion et remboursement des frais de logement et de nourriture hors domicile	10
1.5 Délimitation par rapport à d'autres mesures	10
1.5.1 Par rapport à l'intervention précoce (art. 7d LAI)	10
1.5.2 Par rapport aux mesures d'ordre professionnel	11
1.5.3 Par rapport à l'examen des circonstances	11
2. Mesures de réinsertion dans le cadre de la nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente (art. 8a LAI)	12

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
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'Al. 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 Al 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 *Entraînement à l'endurance*
1/18 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)
1/18 le *travail de transition*.
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
1/18 Les dispositions du chapitre 6 et des annexes II et III de la circulaire sur les mesures de réadaptation d'ordre professionnel (CMRP) régissent la prise en charge des mesures de réinsertion.
- 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><i>Conditions générales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Si possible dans l'économie libre, ou dans un cadre institutionnel • Encadrement par un personnel formé en 	<p><i>Début</i></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><i>Objectifs intermédiaires 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 	<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 	<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
	psychologie / pédagogie <ul style="list-style-type: none"> • Cadre thérapeutique / pédagogique • Accompagnement in- tégré par des théra- peutes • Aspects scolaires et motivationnels • Lien, le cas échéant, avec d'autres mesures de réinsertion • Mesurage standar- disé, objectif, fiable et validé 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence stable de 3 heures par jour • Volonté/capacité de pas- ser à 4 heures de pré- sence par jour • Uniquement des absen- ces motivées <i>Objectif quantitatif</i> <ul style="list-style-type: none"> • Présence stable de 4 heures par jour • Uniquement des absen- ces motivées 	<ul style="list-style-type: none"> • La régularité et la ponc- tualité ne peuvent pas être améliorées. • L'assuré ne parvient pas à assurer les heures de présence par jour conve- nues. • Pas d'augmentation pos- sible 	

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><i>Conditions générales</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Si possible dans l'économie libre, ou dans un cadre institutionnel <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<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 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

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
	<ul style="list-style-type: none"> • Le cas échéant, lien avec l'instruction de la demande • Composante scolaire et motivationnelle • Mesurage standardisé, objectif, fiable et validé 	<ul style="list-style-type: none"> • Passage à 6 heures par jour • Passage à une capacité de travail de 50 % <p style="text-align: center;"><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 style="text-align: center;"><i>Objectif final quantitatif et qualitatif</i></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"> • Manque de motivation • Difficulté à respecter les accords 	<p>tation selon le plan de réadaptation 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"> • Économie 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 • 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 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, 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"> • 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

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Exigences en matière d'exécution
		à 70 %, 80 %, 90 % ou 100 % pour 2 semaines ou davantage		<ul style="list-style-type: none">• 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 • 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 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"> • Économise de marché (y c. administration publique) exclusivement • Accompagnement et soutien actifs par un/e 	<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) 	<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"> • 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 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 rende-

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Conditions
<ul style="list-style-type: none"> • Changer de poste ou de mesure de réinsertion si l'assuré ne satisfait pas aux exigences <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>spécialiste de la réadaptation (ou par un service spécialisé)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide à la recherche de postes appropriés pour la suite • Coaching en arrièr-plan et/ou sur le lieu de travail • Interventions de médiation (pour « traduire ») 	<ul style="list-style-type: none"> • Présence régulière et stable de 5 heures par jour pendant 4 jours par semaine • 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>ment est convenue individuellement, 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. À 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 une fois par mois, plus

Objectifs	Contenu sommaire	Objectifs intermédiaires	Critères de cessation	Conditions
		<p>Le comportement social 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>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