

Intégration professionnelle / Informations pour l'employeurs

Coaching Plus rehapunkt © comprend les rôles suivants		
Expert·e du domaine médico-thérapeutique BSc Ergothérapie	Coach Compétences en conseil / Attitude	Leader du processus Case Management
Réseau interdisciplinaire de rehapunkt : soutien / mise à contribution d'expert·e-s externes si nécessaire		

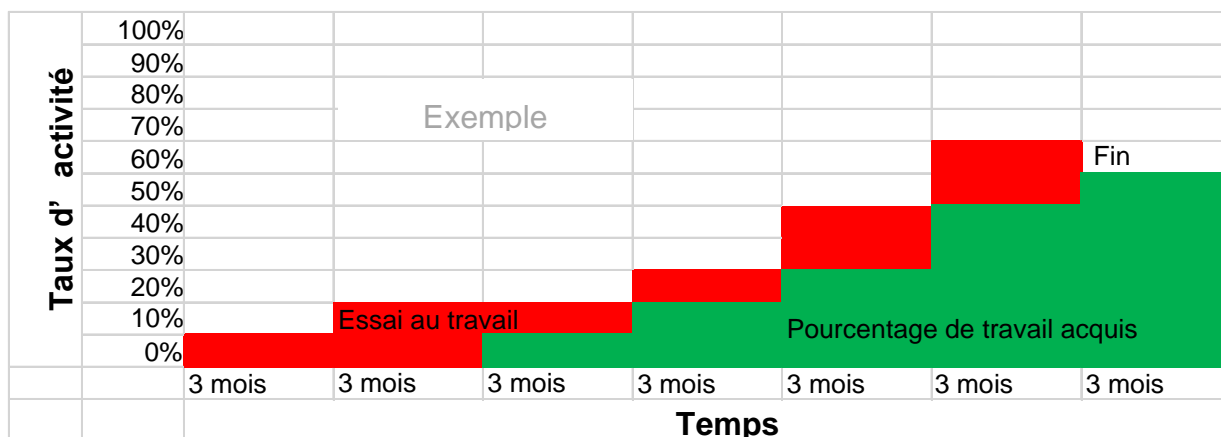
Objectifs

Objectif principal : la réinsertion avant la rente

L'objectif dans le processus d'intégration est d'atteindre une situation gagnant-gagnant pour toutes les parties impliquées :

- **Employeur** : l'employeur reçoit toutes les informations importantes et le soutien durant le processus. L'investissement dans l'intégration devrait rester proportionnel au rendement attendu. L'employeur paye le salaire lorsqu'un rendement est acquis. Une situation durable et stable est recherchée.
- **Employé·e** : Le/la client·e reste intégré·e dans le monde professionnel et peut apporter ses ressources sur la place de travail (adaptée). Son revenu est assuré durant et à la fin de l'intégration professionnelle.
- **Assurances sociales** : La place de travail peut être maintenue. Le degré d'invalidité est déterminé à la fin de l'intégration professionnelle. Ceci afin de définir si une rente AI (partielle) en complément du salaire est nécessaire.

Durée et financement de l'intégration professionnelle



Durée : le processus d'intégration dure en général plusieurs mois. Normalement, le processus se termine au plus tard après 2 ans. A ce moment-là, les assurances sociales doivent être prêtes à effectuer un calcul de rente, en cas de nécessité.

Financement durant le processus : Le financement est assuré par les indemnités journalières de l'assurance maladie, de l'assurance accident ou de l'AI. Avec l'augmentation progressive de la capacité de travail, une partie du salaire proportionnellement au rendement effectif fourni est versée par l'employeur.

Processus	Rôles de l'employeur / Attentes
Préparation à l'intégration professionnelle : première séance de coordination sur la place de travail, définition d'objectifs professionnels avec le client et l'employeur et, si nécessaire, réalisation d'une évaluation du poste de travail.	Participation aux séances de coordination. Participation active pour définir les objectifs (par ex. le contenu du travail (cahier des charges), le pourcentage de travail et l'adaptation du poste de travail)
Début de l'intégration professionnelle. Le/la client-e travaille selon un taux d'activité (présence sur la place de travail) et un cahier des charges définis sans obligation de rendement ou d'heures de travail.	Une personne de contact est définie dans l'entreprise
Séances de coordination sur la place de travail (chaque 3 mois) afin d'évaluer et d'adapter ensemble le taux d'activité et le cahier des charges. Difficultés éventuelles durant le processus sont traitées ensemble. Le coach rehapunkt coordonne et consigne les entretiens avec le client, l'employeur et l'AI.	Participation aux séances de coordination. Prise de contact rapide avec le coach en cas de difficultés. Disponibilité pour aider à résoudre les problèmes et ouverture d'esprit pour des approches non-conventionnelles.
Si une certaine stabilité du taux d'activité et du cahier des charges est atteinte, le rendement et sa mesure sont dès lors pris en considération. Les composantes du rendement (contenu du travail) et son échelle de mesure sont définies.	Participation à l'élaboration d'un instrument pour mesurer le rendement.
Reprise du travail partielle / complète : la capacité de travail est progressivement établie. Adaptations éventuelles au niveau organisationnel ou du contenu du travail sont proposées.	Détection et reconnaissance du rendement du/de la client-e. Disponibilité pour chercher des solutions lorsque des adaptations sont requises.
Fin	Rôles de l'employeur / Attentes
Ultime appréciation du rendement en collaboration avec l'employeur, le/la client-e et le/la coach rehapunkt. Ceci sert de base pour le nouveau contrat de travail.	Évaluation basée sur le processus d'appréciation.
Nouveau contrat basé sur l'évaluation définitive du rendement, le taux d'activité et le cahier des charges.	Élaboration du nouveau contrat de travail éventuellement en collaboration avec le département des RH.
Information complémentaire en cas de rente AI	
<p>Ressources économiques du/de la client-e après l'intégration dans le cas de l'octroi d'une rente.</p> <p>Le revenu se compose des parties suivantes</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Salaire pour le rendement effectif fourni (employeur) 2. Rente AI conformément à la décision de l'AI 3. Rente LPP conformément à la caisse de pension 4. Rente de l'assurance accident quand il s'agit d'un accident. 	

Calcul du taux d'invalidité :

Taux d'invalidité	Droit à
40 %	25 %
41 %	27.5 %
42 %	30 %
43 %	32.5 %
44 %	35 %
45 %	37.5 %
46 %	40 %
47 %	42.5 %
48 %	45 %
49 %	47.5 %
50 – 69 %	Le pourcentage de la rente correspond au taux d'invalidité.
70 – 100%	100 % (rente entière)

Un taux d'invalidité inférieur à 40% ne donne pas droit à une rente.

L'office AI évalue le taux d'invalidité des personnes actives en procédant à une comparaison des revenus.

Il calcule d'abord le revenu que l'assuré pourrait obtenir de son activité lucrative s'il n'était pas atteint dans sa santé. Il déduit ensuite de ce mon- 16 tant le revenu que l'assuré pourrait vraisemblablement réaliser, malgré son atteinte à la santé, après avoir bénéficié de mesures de réadaptation. Le résultat de cette opération est le manque à gagner, en d'autres termes la perte de gain due à l'invalidité.

Source et informations complémentaires :

[Mémento 4.01 Prestations de l'AI, état au 1^{er} janvier 2022](#)