

Intégration professionnelle / Informations pour les patrons

Coaching Plus rehapunkt © comprend les rôles suivants

Expert du domaine médico-thérapeutique :
 BSc Ergothérapie

Coach :
 Compétences en conseil /
 Attitude

Leader du processus :
 Case Management

Réseau interdisciplinaire du rehapunkt : soutien / mise à contribution d'experts externes si nécessaire

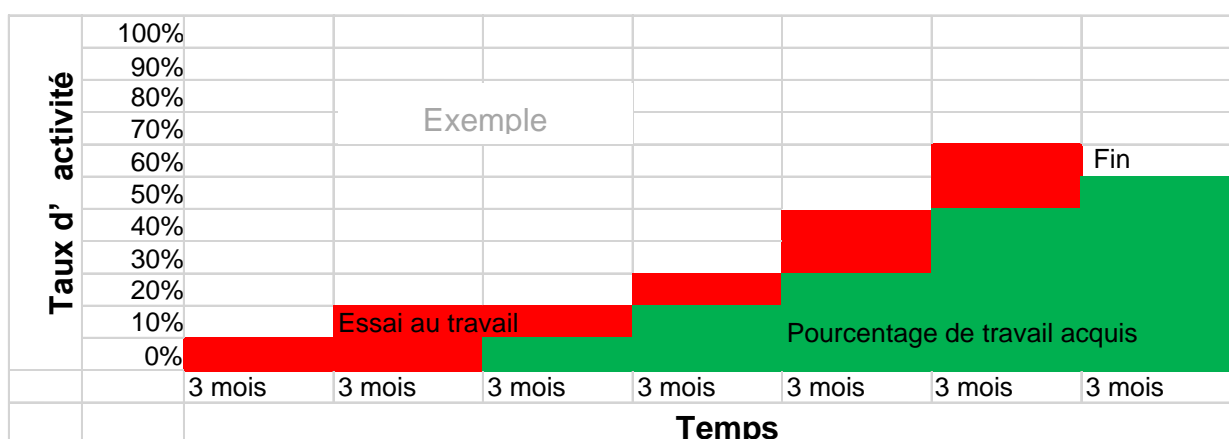
Objectifs

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 / client :** Le client reste intégré 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 : Indemnités journalières de l'assurance maladie ou de l'assurance accident, indemnités journalières 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 du(des) patron(s) / 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 client 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.	Personne de contact du client 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.
Une stabilité du taux d'activité et du cahier des charges est atteinte avec certitude, 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 client. Disponibilité pour chercher des solutions lorsque des adaptations sont requises.
Fin	Rôles du(des) patron(s) / Attentes
Ultime appréciation du rendement en collaboration avec l'employeur, le client et le 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>Taux d'invalidité</p> <p>40% au moins 50% au moins 60% au moins 70% au moins</p> <p>Un taux d'invalidité inférieur à 40% ne donne pas droit à une rente d'invalidité. L'AI commence par évaluer le revenu de l'activité lucrative que vous pourriez obtenir en l'absence d'atteinte à la santé. Il déduit ensuite de ce montant le revenu que vous pourriez raisonnablement réaliser en dépit de vos problèmes de 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. Exprimée en pourcentage, elle indique le taux d'invalidité.</p> <p>Source et informations supplémentaires : www.ahv-iv.ch</p>	<p>Droit à</p> <p>un quart de rente une demie-rente trois quarts de rente une rente entière</p>
<p>Ressources économiques du client 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. 	