

# **Guide**

## *de la réadaptation professionnelle*





# Sommaire

## Editorial

- 2 Reprendre le travail : un jeu gagnant-gagnant
- 3 Les PME participent au renforcement de la réadaptation
- 5 L'office AI, un pôle de compétences au service des assurés et des employeurs

## Guide de la réadaptation professionnelle

- 6 Un système de gestion de la santé efficace
- 8 Que faire lorsqu'un de vos employés est souvent absent ou a des problèmes de santé?
- 10 Que peut faire l'office AI pour vous aider à conserver un collaborateur?
- 14 En tant qu'employeur, que pouvez-vous faire pour la réadaptation professionnelle?
- 16 Scénario de la réadaptation professionnelle
- 18 Que faire si l'employé donne satisfaction?
- 20 Sur quel soutien pouvez-vous compter en cas de rechute?

## Annexe

- 24 Contacts
- 28 Le web de la réadaptation professionnelle
- 30 Table des abréviations
- 31 Informations légales
- 32 Commande de dépliants ou de brochures

## **Reprendre le travail :** *un jeu gagnant-gagnant*



L'Union patronale suisse est convaincue que les actions volontaires de réinsertion conjuguées aux nouveaux instruments de l'AI et à un changement global des mentalités seront porteuses de succès. Il est prévu de réinsérer quelque 17 000 bénéficiaires de rente AI d'ici à 2018 et nous savons tous que c'est là un objectif ambitieux. L'assainissement durable de l'AI est nécessaire et urgent et les mesures de réadaptation y contribuent grandement. ***Nous autres employeurs tenons à apporter notre contribution à cette tâche afin de mettre en œuvre le principe de la primauté de la réadaptation sur la rente.*** De même, il est important de conserver dans l'entreprise les collaborateurs atteints dans leur santé.

Les mesures de la révision 6a de l'AI améliorent notablement les conditions d'une réadaptation et d'une nouvelle réadaptation de ces personnes, et tout le monde y gagne : les personnes concernées comme les employeurs. Par ailleurs, les relations entre les entreprises et les offices AI cantonaux sont essentielles. Alors n'hésitez pas à contacter l'office AI de votre canton : il est là pour vous aider. Si les différentes parties concernées tirent à la même corde, beaucoup de choses sont réalisables.

La présente brochure vous présente les nouveautés de l'AI, les exigences de la réadaptation et les prestations sur lesquelles vous pouvez compter.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'V. Vogt'.

Valentin Vogt  
Président de l'Union patronale suisse

## Les PME participent au renforcement de la réadaptation



Les PME suisses font largement preuve de leur responsabilité sociale. Dans les périodes difficiles, un chef de PME préfère enregistrer des pertes financières plutôt que de mettre à la rue ses collaborateurs. En fin de compte, on collabore étroitement au quotidien, ce qui favorise une disposition commune à se soutenir mutuellement dans les temps difficiles.

Cette approche positive s'exprime également lorsque des collaborateurs affrontent de graves problèmes de santé. **Dans la mesure où il existe des solutions raisonnables, les PME sont prêtes à aider à la réadaptation de leurs collaborateurs à la suite d'un accident ou d'une maladie.** Mais elles ont besoin d'une aide professionnelle pour de nombreux points.

Comme le montre la présente brochure, les offices AI proposent aujourd'hui un large choix de prestations pour soutenir les entreprises qui souhaitent s'engager dans la réadaptation : des conseils avisés, un suivi de qualité, des mesures de reclassement parallèlement à l'exercice d'une activité et diverses mesures de soutien sur le lieu de travail. Il est désormais possible d'effectuer un placement à l'essai pouvant durer jusqu'à six mois, pendant lequel l'entreprise est dispensée de son obligation de verser le salaire. Le chef d'entreprise peut ainsi trouver des collaborateurs motivés et reconnaissants, tout en limitant au minimum les frais de recrutement et sans prendre de risque. N'attendez plus pour y participer vous aussi, vous avez tout à y gagner. Votre office AI cantonal est à votre disposition pour vous conseiller et vous aider.

Hans-Ulrich Bigler  
Directeur de l'Union suisse des arts et métiers



## **L'office AI, un pôle de compétences** au service des assurés et des employeurs



La réadaptation professionnelle est la mission prioritaire de l'assurance-invalidité. Pour ce faire, elle dispose d'une palette de mesures pour accompagner les bénéficiaires. La réadaptation de ceux-ci sur le marché du travail, quelles que soient les mesures mises en place, n'est pas possible sans les entreprises.

La détection précoce est particulièrement importante et l'employeur est un partenaire privilégié, puisqu'il est rapidement informé d'une incapacité de travail d'un collaborateur. Comment gérer celle-ci lorsqu'elle se prolonge, que mettre en place pour favoriser le retour au travail, comment aménager le poste, voilà des questions que se posent les patrons et auxquelles les experts en réadaptation des offices AI sont en mesure de répondre, par des moyens efficaces, afin d'assurer une réinsertion durable. Celle-ci passe parfois par des mesures de réentraînement au travail, de nouvelles formations, un placement dans une nouvelle activité.

L'employeur peut compter sur le soutien des spécialistes AI, en termes de coaching, mais également par des mesures incitatives. L'accompagnement dure tout au long des mesures, mais au-delà également, si nécessaire. Sur appel de l'employeur, nous intervenons et évaluons en entreprise, l'aide que nous pouvons apporter, sans coût pour cette dernière. **Employeurs, n'hésitez pas à faire appel à notre savoir-faire; notre partenariat est source de solutions.**

Martin Kalbermatten  
Responsable du domaine d'activité intégration,  
Conférence des offices AI,  
Directeur de l'office AI cantonal du Valais

## **Un système de gestion de la santé efficace**

Le meilleur moyen de prévenir les problèmes de santé au travail est de mettre en place **un système efficace de gestion de la santé au travail**. De nombreuses entreprises en ont compris l'intérêt. Voici l'exemple de l'entreprise Victorinox AG, basée à Ibach (SZ).

**Le bien-être de son personnel fait partie des priorités** de Victorinox, tout comme la satisfaction des clients. Ce n'est pas pour rien que le règlement interne de l'entreprise commence par « La santé est notre bien le plus précieux ». Différentes mesures visent à sensibiliser le personnel aux questions de santé. Un système de gestion des absences, des événements annuels familiaux et sportifs et un programme de promotion des activités physiques dans l'entreprise permettent de mener une gestion de la santé efficace.

Le nombre de collaborateurs ayant des problèmes de santé a augmenté il y a une douzaine d'années. En production, ces problèmes venaient de tâches pénibles et répétitives. Dans les services de marketing et de vente, les douleurs aux épaules et à la nuque et les maux de tête devenaient de plus en plus fréquentes. Ces douleurs physiques ont entraîné une augmentation des absences et une baisse de la motivation. A la suite de ce constat, Victorinox a mis en place en 2002 **un nouveau programme, selon la F. M. Alexander-Technik, visant à favoriser l'activité physique**. Si les collaborateurs ont eu du mal à changer leurs habitudes dans un premier temps, le projet pilote, accompagné par une conseillère sur place, a rapidement connu ses premiers succès.





Chez Victorinox, **la promotion de la santé est l'affaire du chef**. Pour l'entreprise, il s'agit d'assumer sa responsabilité sociale. Elle a mis en place un système de gestion des absences dans lequel le supérieur reste en contact avec le collaborateur qui s'absente pour une longue durée à la suite d'un accident ou d'une maladie. Elle travaille par ailleurs en contact étroit avec les médecins traitants afin que les collaborateurs concernés puissent reprendre aussi vite que possible leur travail. Si nécessaire, le poste de travail est aménagé.

La promotion de la santé nécessite des investissements. L'entreprise consacre aujourd'hui 20 000 francs par an à ce projet de promotion des activités physiques. Et tous les services font trois pauses quotidiennes (« Balance time ») pendant lesquelles chacun effectue des exercices d'assouplissement. **Mais le retour sur investissement est là et il est mesurable**. Victorinox enregistre aujourd'hui 40 % d'absences pour maladie ou accident de moins qu'avant. L'entreprise a du reste reçu de nombreuses distinctions. Elle s'est par exemple vu décerner le premier prix au concours de La Suva « Bouger, c'est possible ! » en 2009.



## **Que faire lorsqu'un de vos employés est souvent absent ou a des problèmes de santé?**

Dès 30 jours d'incapacité de travail ou suite à des absences répétées, vous pouvez demander conseil à l'office AI de votre canton. Vous déclenchez ainsi le processus de **détection précoce**. Un entretien permet de déterminer si une demande de prestations AI est nécessaire.

En tant qu'employeur, vous pouvez et vous avez le droit de demander une détection précoce pour l'un de vos employés. L'assuré ou son représentant légal, les membres de la famille faisant ménage commun avec l'assuré, les médecins traitants, l'assureur d'indemnités journalières en cas de maladie, l'assureur-accidents, la caisse de pension et d'autres assurances et organes sont également habilités à faire une communication.

Ensuite, un spécialiste de l'office AI rencontre la personne et détermine si le problème de santé risque d'aboutir à une invalidité **et si une demande de prestations AI est indiquée**. Selon la situation, vous serez, en tant qu'employeur, amené à participer à ces examens.

En cas de dépôt de demande AI, les **mesures d'intervention précoce** permettent de mobiliser la personne rapidement et sans complications en vue d'un retour au travail ou de la mise en œuvre d'un reclassement professionnel.

Si la situation ne relève pas de l'assurance-invalidité, vous profitez malgré tout du contact avec votre office AI: le spécialiste peut établir le contact avec l'organisme compétent.



Daniel Troxler, Partenaire  
chez Ast & Fischer AG

« Un poste  
d'entraînement  
au travail

*nous permet de faire connaissance avec un futur collaborateur sans prendre de risque. Nous recevons une personne compétente et dont le caractère est approprié. Nous serions tout à fait disposés à proposer de nouveau un poste d'entraînement. Par ailleurs, il permet à la personne de se réinsérer et à l'entreprise de construire des pôles de croissance ou de compléter des pôles existants. Il y a régulièrement des changements, ce qui signifie autant de potentialités. »*

## Un exemple pratique

### La détection précoce

M. G. travaille depuis 17 ans pour une entreprise spécialisée dans la fabrication de fenêtres, il a 52 ans et, depuis une année, il est **souvent absent à raison d'un ou deux jours de maladie** toutes les trois semaines. Il souffre de problèmes de dos.

L'employeur lance le **processus de détection précoce** auprès de l'office AI. Un conseiller AI rencontre M. G., qui lui dit qu'il trouve son travail de plus en plus difficile et que son dos le fait de plus en plus souffrir. Quant à l'employeur, il tient beaucoup à poursuivre la collaboration avec cet employé consciencieux qui sait, mieux que tout autre, agencer et organiser un nouveau chantier. Sur les conseils du spécialiste de l'office AI en détection précoce, M. G. dépose une **demande à l'AI**.

En accord avec l'employeur, l'office AI prend en charge, à titre de **mesures d'intervention précoce**, trois mois de cours d'informatique et de gestion de stock afin de préparer M. G. à une réinsertion dans l'entreprise: désormais, M. G. travaillera tant à la mise en place des chantiers qu'à la gestion de stock ainsi qu'à d'autres tâches administratives et pourra poursuivre son emploi à 100 % sans perte salariale. L'entreprise conserve un collaborateur précieux et expérimenté, et n'aura donc pas besoin de consacrer du temps pour pourvoir un poste exigeant.

## **Que peut faire l'office AI** *pour vous aider à conserver un collaborateur?*

Ce n'est pas parce qu'un collaborateur s'annonce à l'AI qu'il va percevoir une rente, au contraire: l'office AI peut prendre rapidement et sans complication des **mesures d'intervention précoce**.

Après l'instruction du cas, il élabore un **plan de réadaptation** à caractère impératif qui regroupe toutes les mesures décidées. La phase d'intervention précoce comprend surtout des mesures d'adaptation du poste de travail, des cours, le job coaching et l'entraînement au travail. En tant qu'employeur, vous participez aux mesures de réadaptation et le conseiller de l'AI vous accompagne.

Pendant les mesures d'intervention précoce, l'office AI détermine les prestations de l'AI auxquelles le collaborateur aura droit ensuite. L'AI peut verser une indemnité journalière dans le cadre de **mesures d'ordre professionnel** (p. ex. reclassement, formation professionnelle). En tant qu'employeur, vous êtes ainsi déchargé, en totalité ou en partie, de l'obligation de payer le salaire.

Après la phase de réadaptation, l'office AI examine les résultats des mesures. Dans le meilleur des cas, le collaborateur pourra réintégrer son poste de travail et n'aura pas besoin de rente. Si sa capacité de travail est partielle, il pourra percevoir une rente partielle.



Josiane Jacot, responsable  
RH de FELCO

« C'est très rare que l'on arrive à sortir une personne du milieu protégé et à l'intégrer dans un milieu professionnel courant. Il faut beaucoup de volonté de la part de la personne comme de l'entreprise. En collaboration et avec le soutien de l'office AI, nous avons pu l'engager après quatre mois au sein de l'entreprise. Aujourd'hui, je la considère comme une apprentie, pas comme une personne handicapée. »

## Un exemple pratique

### Le maintien en emploi

T. F. est magasinier. Après un **accident**, il n'est provisoirement plus en mesure de travailler. L'assurance-accidents l'accompagne d'abord pour l'aider à reprendre son travail. Mais de nombreuses rechutes conduisent à une demande de prestations AI. Son employeur maintient le contrat de travail pendant cette période.

Mais un essai au poste qu'il a occupé jusque-là montre que T. F. n'est plus en mesure d'accomplir cette tâche. Dans le cadre de l'**intervention précoce**, l'AI lui permet de suivre une formation informatique de base. L'office AI poursuit l'instruction et mène plusieurs entretiens, puis propose un **reclassement parallèlement à l'exercice d'une activité professionnelle**. L'employeur tient à conserver ce collaborateur qu'il connaît de longue date et son précieux savoir. Dans le même temps, l'entreprise souhaite investir dans de nouveaux champs d'activité. Elle reconnaît les synergies avec les postes planifiés et réserve un poste d'électrotechnicien à T. F.

L'office AI organise immédiatement un **stage** qui permet de constater que T. F. possède les capacités nécessaires pour ce poste. Le reclassement peut donc être commencé. Les partenaires (employeur, assurance-accidents, T. F. et office AI) consignent par écrit toutes les mesures dans une **convention d'objectifs**. L'office AI prend à sa charge les frais de formation, de transports publics, de repas, d'adaptation du poste de travail, etc.

T. F. a obtenu l'attestation professionnelle et peut maintenant commencer à son nouveau poste. L'approche positive de son employeur, sa volonté propre et le partenariat mis en place lui ont permis de conserver son emploi.



Nicole Bosshart  
Directrice adjointe du Musée international d'horlogerie

*« J'ai reçu il y a quatre ans la visite d'un conseiller de l'Office AI de Neuchâtel. Il m'a donné beaucoup d'informations sur la réadaptation professionnelle en général et sur les avantages des stages AI pour un employeur. J'ai alors décidé d'accueillir un stagiaire AI au secrétariat du musée. Je trouve qu'une personne atteinte dans sa santé ne doit pas l'en empêcher d'avoir une vie professionnelle. En fournissant à une personne handicapée un emploi normal sur le marché du travail primaire, c'est comme si je supprimais une partie de son handicap. »*



Markus Wenger  
Gérant de la société Wenger Fenster AG

*« Je suis chef d'entreprise et pour moi, les places de travail, c'est important. En insérant dans notre entreprise des personnes plus fragiles et atteintes dans leur santé, nous avons renforcé leur estime d'elles-mêmes et évité des coûts pour la société. En 2001, nous avons gagné le prix Etoile sociale de Thoune. Cela nous a permis de remporter de nombreux nouveaux mandats. Et cette reconnaissance donne à nos cadres la motivation nécessaire pour continuer à agir à l'avenir pour l'intégration de personnes handicapées. »*



Olaf Schäfer

Responsable de la gestion des prestations chez Helsana Assurances SA

*« Helsana agit pour favoriser la transparence, la qualité et l'efficacité des coûts. Notre expérience montre qu'il est possible de réduire durablement les problèmes si on accompagne tôt et de manière coordonnée les personnes qui risquent de présenter des affections chroniques. Et tout le monde en profite : l'assuré, parce que sa santé est plus stable, l'employeur, parce que son employé est moins souvent absent, et les assureurs, du fait d'une réduction des coûts. »*



Fritz Moser

Responsable du projet « Insertion de personnes handicapées à la Poste »

*« Dans différents secteurs de la Poste, nous avons fait des expériences positives avec l'insertion de personnes handicapées. Et nous en sommes convaincus : la qualité n'en pâtit pas, au contraire ! Il y a peut-être une productivité plus basse au début. Mais elle augmente ensuite, quand le personnel est plus motivé et peut se concentrer sur ses principales activités. Ensemble, on arrive à atteindre plus de choses. »*

Vous retrouverez ces témoignages d'employeurs, ainsi que de nombreux autres, sur [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)

## **En tant qu'employeur,** *que pouvez-vous faire pour la réadaptation professionnelle?*

Ensemble avec vous, l'office AI peut empêcher qu'un de vos collaborateurs ne quitte le monde du travail. Votre collaboration permet également de réintégrer professionnellement une personne qui perçoit déjà une rente AI.

Pour atteindre cet objectif, la loi donne aux offices AI la possibilité de prendre des **mesures de nouvelle réadaptation des bénéficiaires de rente** et de faire des offres intéressantes aux employeurs.

L'office AI peut décider d'un **placement à l'essai** d'une durée de six mois au maximum. Il n'y a **pas de rapport de travail** entre la personne et l'employeur. Celui-ci ne verse **pas de salaire**. Il donne à la personne la possibilité de montrer ses capacités sur le marché primaire de l'emploi. L'avantage pour lui est de pouvoir faire connaissance avec un futur employé et de l'évaluer à fond, mais sans prendre de risque et en réduisant les charges de recrutement au minimum. L'assuré continue à percevoir sa rente AI pendant le placement à l'essai.

Dans certains cas, l'assuré doit d'abord participer à des **mesures de réinsertion** (entraînement progressif, entraînement à l'endurance) qui le prépareront à suivre avec profit les mesures de réadaptation. L'employeur perçoit pendant les mesures de réinsertion une **indemnisation dont le montant peut aller jusqu'à 100 francs par jour**.







## Un exemple pratique

### Placement à l'essai

L. O., dessinateur en bâtiment de formation, est bénéficiaire depuis cinq ans d'une rente entière en raison d'un trouble dépressif récurrent. A l'occasion de la révision régulière de la rente, son médecin informe l'office AI que son état de santé s'est amélioré et que l'on pourrait envisager un retour progressif au travail.

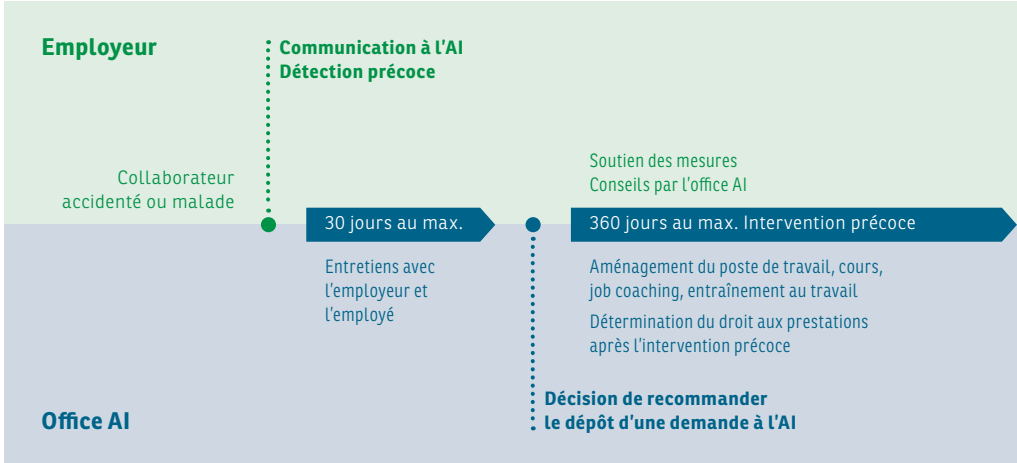
L'office AI propose à L. O. des **mesures de nouvelle réadaptation**. Pendant quatre mois, il est encadré dans l'atelier de dessin technique d'un centre de formation, en augmentant régulièrement son taux d'occupation. Parallèlement, il suit une formation complémentaire sur des programmes de dessin assisté par ordinateur.

Après cette mise au courant, il entre dans le bureau d'architecture B. pour une durée de six mois, dans le cadre du **placement à l'essai**. Durant cette période, l'employeur n'a pas à verser de salaire car L. O. continue de percevoir sa rente, et il n'y a pas de rapport de travail non plus.

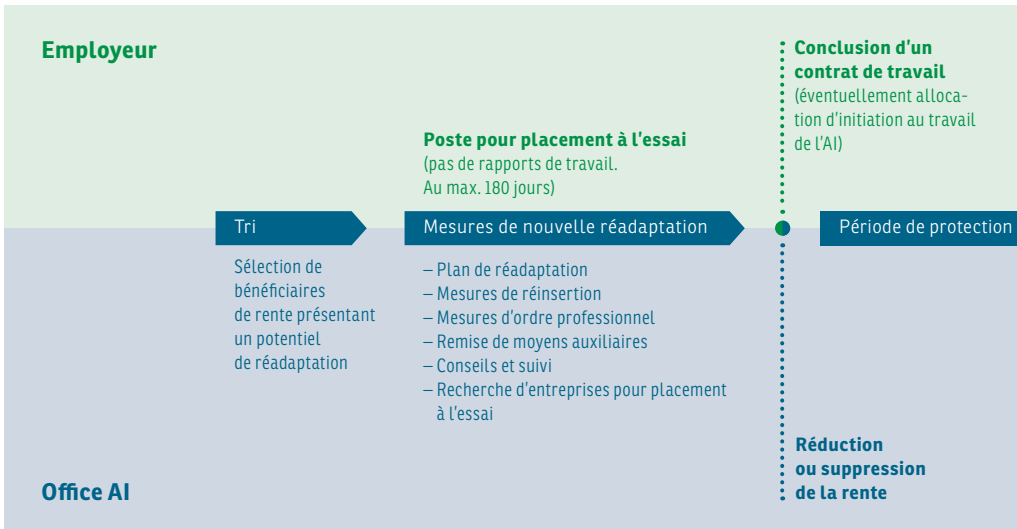
# Scénario

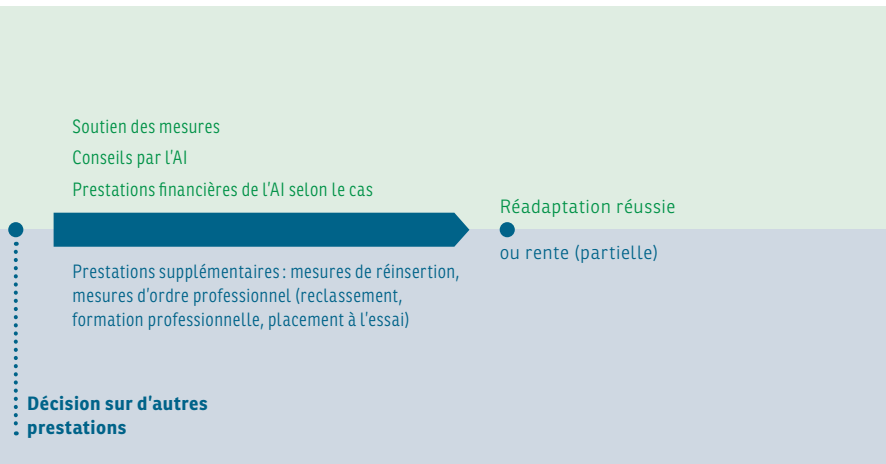
## de la réadaptation professionnelle

### La réadaptation prime la rente

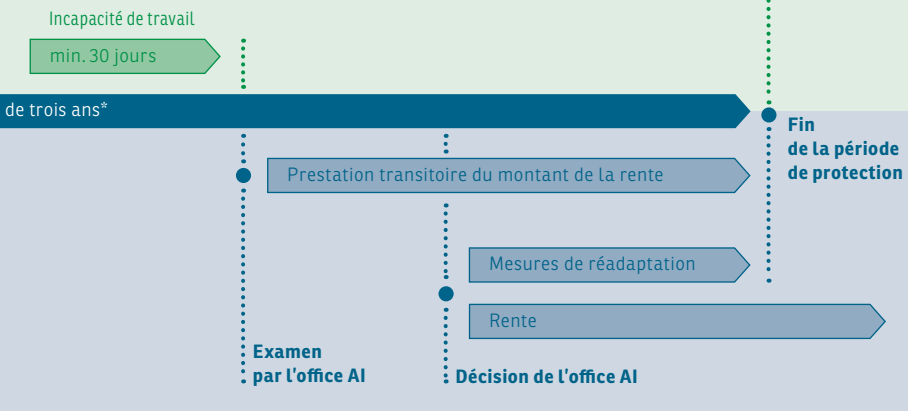


### La réadaptation au lieu de la rente





\* Conseil et coaching de l'employeur et de l'employé. L'employé reste assuré par son ancienne caisse de pensions. Versement d'une prestation financière de l'AI (prestation transitoire) à l'employé en cas de rechute.



## **Que faire si l'employé donne satisfaction ?**

Le placement à l'essai permet à l'employeur de tester l'ensemble des capacités et compétences d'un futur employé. Que faire si celui-ci fait ses preuves et s'intègre dans votre équipe ?

Si votre entreprise est en mesure de conserver l'employé, vous allez établir un contrat d'engagement qui fera naître des **rapports de travail**. Mais la réadaptation n'est pas nécessairement achevée pour autant. Si nécessaire, l'office AI peut continuer à vous fournir **des conseils et un suivi**. Si votre nouvel employé a par exemple besoin d'un soutien particulier à son poste, vous pouvez **percevoir une allocation d'initiation au travail pendant une période pouvant aller jusqu'à six mois**.

En vertu des nouveaux rapports de travail, **l'office AI révisé la rente** de votre employé : il la supprime si l'employé est pleinement opérationnel et la réduit en proportion si sa capacité de travail n'est que partielle.

Votre employé et vous-même bénéficiez en outre d'une **période de protection de trois ans** (page 20).



Brigitte Gasser,  
EMS Prérisa

« Lorsque  
l'office AI  
m'a demandé

*si nous étions disposés à former un monsieur de 50 ans désirant se reconvertir dans l'intendance, nous avons dit oui, ensuite, grâce à sa débrouillardise et à son professionnalisme et en raison du départ du titulaire, nous lui avons proposé le poste de responsable de l'intendance. Maintenant, il est parfaitement intégré à notre équipe et est notre interlocuteur principal pour tous les problèmes techniques que nous rencontrons dans notre établissement. »*

## Un exemple pratique

### De nouveaux rapports de travail

Nous revenons à l'histoire de L.O. Lors de son placement à l'essai, son travail donne pleinement satisfaction et le bureau d'architecture B. l'**embauche**.

Si L.O. possède une grande expérience professionnelle, il a tout de même besoin d'un soutien à son poste, du fait de sa maladie et de sa longue absence du monde du travail. C'est pourquoi il est d'abord engagé **à temps partiel**, afin qu'il puisse consolider ses capacités. Sa rente AI est adapté en conséquence, et il reste **suivi par son conseiller AI**.

L'office AI verse au bureau d'architecture B. **une allocation d'initiation au travail en raison de cet encadrement supplémentaire**. En outre, avec les nouveaux rapports de travail commence **une période de protection de trois ans** pendant laquelle le bureau d'architecture B. et L.O. bénéficient de l'accompagnement de l'office AI et peuvent être soutenus rapidement et facilement en cas de questions ou de problèmes.

## **Sur quel soutien pouvez-vous compter en cas de rechute ?**

Après la réadaptation, entière ou partielle, l'office AI ne vous laisse pas seul en cas de rechute de votre employé. La loi a prévu une **période de protection de trois ans** après la décision de la suppression de la rente. Cela permet de garantir que vous ne preniez aucun risque financier si votre nouvel employé s'absente de nouveau pour des raisons de santé. Et l'office AI reste à vos côtés et à ceux de l'ex-bénéficiaire de rente.

Pendant la période de protection, l'AI assume le rôle de l'assureur d'indemnités journalières. Si votre employé fait une rechute ou a un nouvel accident et présente une incapacité de travail d'au moins 30 jours, il perçoit une **prestation transitoire** du montant de son ancienne rente. Vous n'avez donc pas besoin de déclarer la maladie à votre assurance d'indemnités journalières et **vous ne risquez pas de devoir payer des primes plus élevées**. Et même si vous n'avez aucune assurance d'indemnités journalières, vous êtes notablement **déchargé du paiement du salaire**.

Pendant trois ans, votre employé reste **assuré auprès de son ancienne caisse de pensions**. S'il est à nouveau en incapacité de travailler, votre caisse de pensions n'aura pas à verser de prestations d'invalidité, et vous n'aurez pas à craindre une augmentation de vos primes de la prévoyance professionnelle.



Luca Censi, directeur  
de Ferrari SA

« Je me suis dit que les opérations d'emballage, de chargement et de déchargement de la marchandise ne sont pas compliquées et sont tout à fait adaptées à des stagiaires. C'est intéressant de pouvoir faire connaissance avec ces personnes pendant la durée d'un stage. Cela me permet de voir si elles ont l'esprit d'équipe et si elles savent faire face au stress. Et je n'ai plus à passer du temps à chercher du personnel. Parce que si ça se passe bien, j'engage la personne à la fin du stage. »

## Un exemple pratique

### Déroulement de la période de protection

Après avoir perçu une rente entière de l'AI durant cinq ans en raison de lombalgies, M. F., maçon de profession, bénéficie de **mesures de nouvelle réadaptation** et effectue un placement à l'essai dans l'entreprise W SA, spécialisée dans la micro-électronique. Le **placement à l'essai**, qui dure six mois, se passe très bien. A son terme, W SA engage M. F. Durant six mois, la W SA reçoit **une allocation d'initiation au travail** pour indemniser l'encadrement supplémentaire nécessaire.

Trois mois après la fin de cette période, l'état de santé de M. F. se détériore, il est de plus en plus souvent absent et finit par être en incapacité de travail prolongée. A chaque épisode d'arrêt de travail, un conseiller de l'AI intervient et conseille l'entreprise. Après quatre semaines d'incapacité de travail prolongée, l'office AI verse à M. F. **une prestation transitoire équivalente à la rente qu'il percevait** avant d'avoir bénéficié de mesures de nouvelles réadaptation, ce qui dispense W SA de faire appel à son assurance d'indemnités journalières.

Dans le même temps, l'office AI examine si M. F. peut se réinsérer professionnellement, et le cas échéant dans quel cadre. Comme il est durablement atteint dans sa santé, l'office AI prend la décision de le remettre au bénéfice d'une rente.

Tous ces événements se déroulent durant la **période de protection de trois ans** qui permet à l'office AI d'agir de façon rapide et simple. W SA ne subit aucune charge financière et M. F. reçoit dans un bref délai le soutien dont il a besoin.



Louis-Philippe Gard  
Directeur de Gard Métal et d'Atelier Chandoline SA

*« Je constate que l'engagement d'un collaborateur par le biais de l'AI permet à chacun de trouver son bon-*

*heur. Accueillir un nouveau collaborateur qui a dû se remettre en question, appréhender la vie sous un nouvel angle, s'ouvrir pour s'en sortir est une expérience particulièrement enrichissante pour l'entreprise. »*



Sandra Butty  
Medelec SA

*« L'office AI nous a contactés pour nous proposer un collaborateur apte à être formé dans le cadre d'une activité légère et adaptée. Comme j'étais*

*précisément en train de créer un poste de contrôle de qualité, j'ai accepté de le prendre en stage durant six mois, après quoi nous l'avons engagé dans notre entreprise, à notre entière satisfaction. »*





Jean-Pierre Bringham  
Directeur du groupe Bringham

*« Les collaborateurs avec un handicap ont tous été de très bons exemples de volonté avec tous les hauts et les bas que peuvent traverser des personnes qui ont dû se relever. Leur apport au niveau de leur expérience antérieure est très précieux pour une entreprise, donc un plus non négligeable. »*



Claude-Olivier Rosset  
Zurich Assurances

*« J'ai pris contact avec l'office AI car je cherchais une collaboratrice pour notre service des sinistres. Ils m'ont proposé une ancienne infirmière devant se convertir dans une activité mieux adaptée à son problème de genoux, nous l'avons formée pendant une année avec l'appui de l'AI puis nous l'avons engagée à 100%. Grâce à ses compétences en anglais et en allemand, nous l'avons spécialisée dans la gestion de dossiers de sinistres relatifs aux entreprises multinationales que nous assurons. »*

# Contacts

## L'office AI du canton de...

### **Appenzell Rhodes-Extérieures**

Kasernenstrasse 4  
9102 Herisau  
Téléphone 071 354 51 51  
eingliederung@ahv-iv-ar.ch

### **Appenzell Rhodes-Intérieures**

Postfach  
9050 Appenzell  
Téléphone 071 788 18 30  
astrid.schoch@akai.ch

### **Argovie**

Bahnhofstrasse 3c  
5001 Aarau  
Téléphone 062 837 85 15  
integration@sva-ag.ch

### **Bâle-Campagne**

Hauptstrasse 109  
4102 Binningen  
Téléphone 061 425 23 50  
integration@sva-bl.ch

### **Bâle-Ville**

Postfach  
4002 Basel  
Téléphone 061 225 25 25  
eingliederung@ivbs.ch

### **Berne**

Chutzenstrasse 10  
3001 Bern  
Téléphone 031 379 74 74  
readaptation@aibe.ch

### **Fribourg**

Route du Mont Carmel 5  
1762 Givisiez  
Téléphone 026 305 52 37  
readaptation@fr.oai.ch

### **Genève**

Case postale 425  
1211 Genève 13  
Téléphone 022 809 54 54  
reinsertion@ge.oai.ch

### **Glaris**

Postfach  
8750 Glarus  
Téléphone 055 648 11 11  
eingliederung@svgl.ch

### **Grisons**

Ottostrasse 24  
7001 Chur  
Téléphone 081 257 41 11  
eingliederung@sva.gr.ch

**Jura**

Case postale  
2350 Saignelégier  
Téléphone 032 952 11 11  
ai@ju.oai.ch

**Lucerne**

Postfach 4766  
6002 Luzern  
Téléphone 041 369 05 00  
eingliederung@ivstlu.ch

**Neuchâtel**

Case postale 2183  
2302 La Chaux-de-Fonds  
Téléphone 032 910 71 00  
readaptation@ne.oai.ch

**Nidwald**

Stansstaderstrasse 88  
6371 Stans  
Téléphone 041 618 51 00  
eingliederung@aknw.ch

**Obwald**

Brünigstrasse 144  
6060 Sarnen  
Téléphone 041 666 59 39  
arbeitgeberberatung@akow.ch

**Saint-Gall**

Postfach 368  
9016 St. Gallen  
Téléphone 071 282 66 33  
beruflicheintegration@svasg.ch

**Schaffhouse**

Oberstadt 9  
8200 Schaffhausen  
Téléphone 052 632 61 11  
eingliederung@svash.ch

**Schwyz**

Postfach 53  
6431 Schwyz  
Téléphone 041 819 04 25  
eingliederung@aksz.ch

**Soleure**

Postfach  
4501 Solothurn  
Téléphone 032 686 24 80  
integration@ivso.ch

**Tessin**

Via dei Gaggini 3  
6500 Bellinzona  
Téléphone 091 821 91 11  
integrazione@ti.oai.ch

# Contacts

## L'office AI du canton de...

### Thurgovie

Postfach  
8501 Frauenfeld  
Téléphone 052 724 71 71  
eingliederung@aai-tg.ch

### Uri

Postfach 30  
6460 Altdorf  
Téléphone 041 874 50 20  
eingliederung@akuri.ch

### Valais

Avenue de la Gare 15  
1951 Sion  
Téléphone 027 324 96 11  
readaptation@aivs.ch

### Vaud

Avenue du Général Guisan 8  
1800 Vevey  
Téléphone 021 925 24 24  
reinsertion@vd.oai.ch

### Zoug

Postfach 4032  
6304 Zug  
Téléphone 041 560 47 00  
eingliederung@akzug.ch

### Zurich

Röntgenstrasse 17  
8005 Zürich  
Téléphone 044 448 58 58  
integration@svazurich.ch

## Office AI pour les assurés résidant à l'étranger

Case postale 3100  
1211 Genève 2  
Téléphone 022 795 91 11  
oaie@zas.admin.ch

## Service liechtensteinois de l'invalidité

Gerberweg 2  
9490 Vaduz  
Téléphone 00423 238 16 16  
ahv@ahv.li



www.avs.ch  
AVS  
AVI

# ***Le web de la réadaptation professionnelle***

Pour obtenir plus de renseignements, consulter des témoignages et prendre contact, veuillez visiter les sites Internet suivants :

## **CII**

Collaboration interinstitutionnelle dans le domaine de l'intégration professionnelle

[www.cii.ch](http://www.cii.ch)

[www.cii-plus.ch](http://www.cii-plus.ch)

## **Compasso**

Portail d'information sur la réadaptation professionnelle destiné aux employeurs

[www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)

## **Espace emploi**

Portail du SECO et des offices de placement

[www.espace-emploi.ch](http://www.espace-emploi.ch)

## **Informations sur les méthodes de l'insertion professionnelle**

[www.netzwerk-cm.ch](http://www.netzwerk-cm.ch)

[www.supportedemployment-schweiz.ch](http://www.supportedemployment-schweiz.ch)

## **My Handicap**

Site destiné aux personnes souffrant d'un handicap ou d'une maladie grave et aux employeurs

[www.myhandicap.ch](http://www.myhandicap.ch)

## **Orientation professionnelle**

Portail consacré aux métiers, aux études et au conseil en orientation

[www.berufsberatung.ch](http://www.berufsberatung.ch)

### **Organismes spécialisés dans le placement de personnes handicapées**

[www.profil.proinfirmis.ch](http://www.profil.proinfirmis.ch)

[www.fondation-ipt.ch](http://www.fondation-ipt.ch)

### **Personalclick**

Vos futurs collaborateurs en un seul clic!

[www.personalclick.ch](http://www.personalclick.ch)

### **Travail en réseau**

Forum sur la réadaptation professionnelle destiné aux employeurs

[www.reseau-travail.ch](http://www.reseau-travail.ch)

### **XtraJobs**

Placement de personnes handicapées motivées

[www.xtrajobs.ch](http://www.xtrajobs.ch)

## Table des abréviations

Les assurances sociales utilisent souvent des abréviations. Vous rencontrerez celles qui suivent dans le cadre de la réadaptation professionnelle et dans vos rapports avec vos employés :

<b>AA</b>	Assurance-accidents
<b>AC</b>	Assurance-chômage
<b>AF</b>	Allocations familiales
<b>AFA</b>	Allocations familiales dans l'agriculture
<b>AI</b>	Assurance-invalidité
<b>AM</b>	Assurance militaire
<b>AMal</b>	Assurance-maladie
<b>AMat</b>	Allocation de maternité
<b>APG</b>	Allocations pour perte de gain en faveur des personnes servant dans l'armée, dans le service civil ou dans la protection civile
<b>ASA</b>	Association Suisse d'Assurances
<b>AVS</b>	Assurance-vieillesse et survivants
<b>CII</b>	Collaboration interinstitutionnelle
<b>COAI</b>	Conférence des offices AI
<b>COMAI</b>	Centre d'observation médicale de l'AI
<b>COPAI</b>	Centre d'observation professionnelle de l'AI
<b>DIP</b>	Détection et intervention précoces
<b>LPP</b>	Prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
<b>MA</b>	Moyens auxiliaires
<b>OFAS</b>	Office fédéral des assurances sociales
<b>ORP</b>	Office régional de placement
<b>PC</b>	Prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI
<b>SMR</b>	Service médical régional
<b>Suva</b>	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents
<b>UPS</b>	Union patronale suisse
<b>Usam</b>	Union suisse des arts et métiers



## Informations légales

Ce guide ne vous donne qu'une vue générale des possibilités de la réadaptation professionnelle. Pour le règlement des cas individuels, seule la loi fait foi. Pour faciliter la lecture de ce guide, nous avons choisi majoritairement le masculin générique pour désigner les deux sexes.

Pour en savoir plus sur les questions de droit du travail, veuillez vous adresser aux associations professionnelles de l'Union patronale suisse et de l'Union suisse des arts et métiers :

[www.arbeitgeber.ch](http://www.arbeitgeber.ch)

[www.sgv-usam.ch](http://www.sgv-usam.ch)

Vous trouverez davantage d'informations sur les prestations de l'AI sur le portail [www.avs-ai.info](http://www.avs-ai.info). Si vous souhaitez entrer en contact avec un conseiller AI, veuillez vous adresser directement à votre office AI cantonal. Vous trouverez ses coordonnées aux pages 24 à 26 de cette brochure ou sur le site [www.office-ai.ch](http://www.office-ai.ch)

# Commande de dépliants ou de brochures

Vous pouvez commander gratuitement des dépliants ou des exemplaires supplémentaires de ce guide. Il vous suffit de remplir le formulaire sur le site [www.avs-ai.info/employeurs](http://www.avs-ai.info/employeurs) ou de contacter votre office AI.





La présente brochure d'information sur la 6<sup>e</sup> révision de l'AI est le fruit d'une collaboration entre les organismes suivants :



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI  
**Office fédéral des assurances sociales OFAS**

### **Coordination :**

Centre d'information AVS/AI  
Case postale 4423  
6304 Zoug

[info@ahv-iv.ch](mailto:info@ahv-iv.ch)  
[www.avs-ai.info/employeurs](http://www.avs-ai.info/employeurs)