

# Représentation systémique de la réadaptation professionnelle

Focalisation sur l'employabilité / 2019

## Introduction

Compasso est un réseau suisse d'intégration professionnelle qui s'engage pour la préservation et l'obtention/le rétablissement de l'employabilité. Compasso fournit aux employeurs des informations concrètes et des outils spécialisés pour les aider à travailler avec des personnes atteintes dans leur santé ayant un emploi ou sans emploi. L'accent est mis sur le rétablissement ou la préservation de l'employabilité, qui constitue la clé de l'intégration professionnelle.

L'élaboration de la présente «représentation systémique» se veut un outil d'orientation pour les employeurs et les partenaires du système en matière d'intégration professionnelle. Elle entend soutenir le processus de préservation de l'employabilité. Les partenaires du système suivants ont notamment contribué à l'élaboration de cet outil d'orientation: *le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS), la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS), la Conférence des offices AI (COAI), l'Association Suisse d'Assurances (ASA) et la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (SUVA).*

### Six cartes des processus principaux d'intégration professionnelle

Pour la première fois, les six processus principaux de (ré)intégration professionnelle sont présentés sous forme de représentations systémiques. Les processus de chacune des six représentations systémiques couvrent la

plupart des situations observées et permettent d'orienter aussi bien les partenaires du système que les employeurs. Les représentations systémiques illustrent les interfaces entre l'employeur et le partenaire du système et montrent les liens de manière transparente.

Outre ces six processus principaux, il existe d'autres cas de figure complexes dans la pratique. Cet outil d'orientation comprend une sélection de situations assorties d'exemples. Les situations sélectionnées sont également présentées sur le site Internet de Compasso et chacun des exemples se compose d'une description de la situation ainsi que d'une fiche comportant les données spécifiques.

### La clé, c'est l'employabilité

Compasso s'engage pour la réussite de l'intégration professionnelle des personnes atteintes dans leur santé. L'évaluation de l'employabilité, qui a lieu au début du processus, joue un rôle clé à cet égard. Le modèle développé par Compasso définit la volonté d'engagement et les performances comme principaux critères de l'employabilité. Ces critères peuvent être évalués à l'aide des cinq dimensions suivantes :

- Santé
- Compétences sociales
- Compétences personnelles
- Compétences professionnelles
- Situation professionnelle et personnelle

## Introduction

---

Une évaluation complète et ciblée de l'employabilité suppose l'examen de chacune des dimensions. La santé est certes primordiale pour Compasso, mais les interactions entre les dimensions individuelles doivent aussi être prises en compte dans l'évaluation, étant donné qu'une déficience peut également affecter les aptitudes sociales de la personne concernée.

Le concept de l'employabilité est dynamique car les besoins du marché du travail et les conditions individuelles des demandeurs d'emploi évoluent. Par conséquent, il y a lieu de contrôler régulièrement l'évaluation de l'employabilité. Le diagnostic de la maladie joue alors un rôle secondaire.

### **De nombreux partenaires impliqués**

Le grand nombre de partenaires du système impliqués rend l'intégration professionnelle très complexe. Cet enjeu a pu être observé au niveau structurel: le réseau de la collaboration interinstitutionnelle (CII) regroupe l'ensemble des institutions impliquées au niveau cantonal dans les domaines de la sécurité sociale, de l'intégration et de la formation. Ces institutions soutiennent les personnes inscrites auprès de plus d'une institution dans leur (ré)intégration professionnelle. La collaboration interinstitutionnelle étendue CII-plus vise une collaboration précoce, axée sur la réadaptation, entre les offices AI et les assureurs en amont. Les personnes assurées sont elles-mêmes impliquées dans la procédure dès le début et peuvent ainsi se prévaloir de leur droit d'être entendues.

Il est extrêmement important de continuer à simplifier le système complexe de l'intégration professionnelle. En effet, si les employeurs et les personnes concernées peinent à s'y retrouver, cela est également vrai des différents partenaires du système. La «représentation systémique de l'intégration professionnelle» constitue un document de référence qui assure une compréhension commune du concept d'employabilité en tant qu'assise importante de l'intégration professionnelle. Ce document favorise également la transparence et la compréhension des interrelations complexes qui composent le système de sécurité sociale dans le domaine de l'intégration professionnelle.

# Employabilité

## Terminologie et définition de l'employabilité (Compasso)

Une définition largement étayée de l'employabilité doit concourir à la coordination et à la garantie de l'exécution, centrée sur des objectifs et besoins, de prestations de service en faveur de la réadaptation professionnelle, et ce sur la base de critères (si possible) objectifs. Déterminer l'employabilité d'un demandeur d'emploi doit permettre de définir une offre adaptée aux besoins de la personne en tenant compte de sa situation personnelle. Il est ainsi possible de mettre en place une stratégie appropriée de conseil ou de réadaptation professionnelle.

Pour assurer la continuité des performances et de l'engagement professionnel des collaborateurs d'une entreprise, il est nécessaire d'équilibrer ou d'« ajuster » les conditions-cadres spécifiques des entreprises et les exigences professionnelles par rapport à l'employabilité des collaborateurs.

### Définition de l'employabilité

La volonté d'engagement et les performances constituent les principaux critères de l'employabilité. L'employabilité est définie comme la capacité à trouver un emploi (première intégration sur le marché du travail), à conserver son emploi, à se qualifier dans le cadre de rapports de travail existants ou encore comme la probabilité de (re)trouver un nouveau travail en cas de perte d'emploi ou de chômage involontaire.

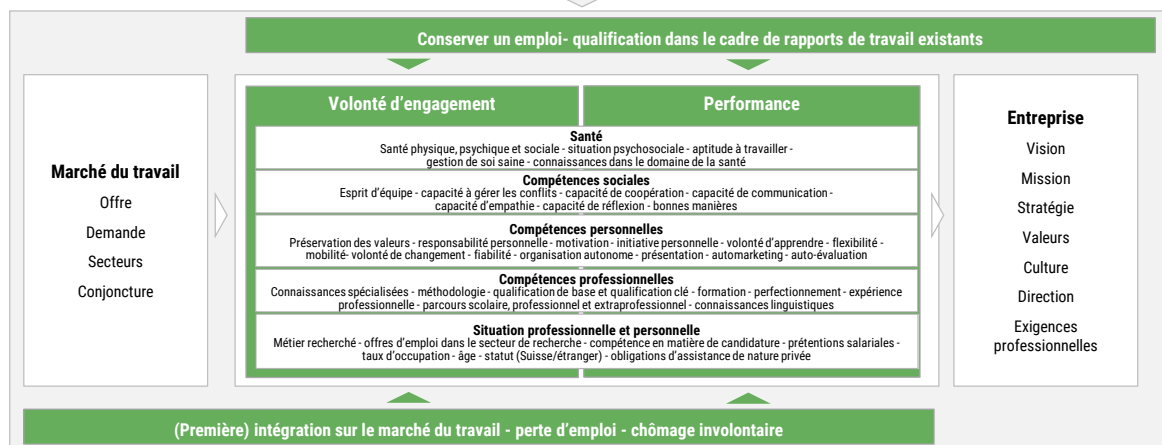
### L'employabilité, un ensemble homogène

Le concept de l'employabilité est dynamique car les besoins du marché du travail et les conditions individuelles des demandeurs d'emploi évoluent. Par conséquent, il y a lieu de contrôler régulièrement l'évaluation de l'employabilité. Cette évaluation ne repose pas uniquement sur la situation actuelle de la personne concernée, mais également sur ses possibilités d'évolution dans un avenir proche (une année, p. ex.). Le concept de l'employabilité présente un ensemble homogène de caractéristiques et ne saurait être une employabilité binaire ou une inaptitude à l'employabilité. Cela constitue une différence essentielle par rapport à d'autres concepts relevant du droit des assurances sociales (aptitude au placement, aptitude à travailler, capacité de gain p. ex.), qui conduisent à évaluer le droit à une allocation ou une indemnité.



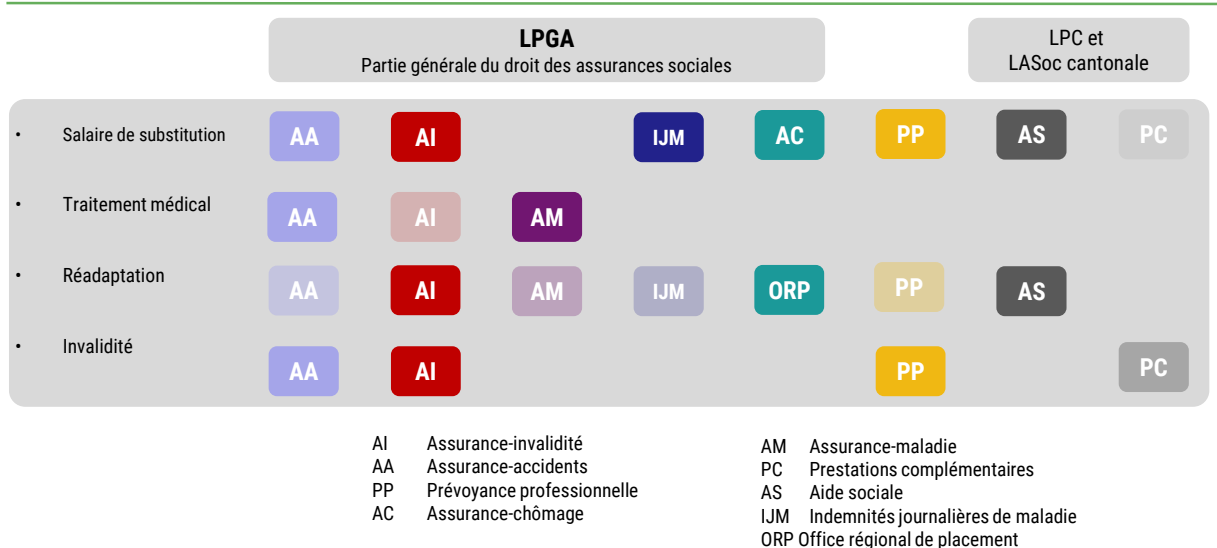
## Modèle de l'employabilité : critères principaux et facteurs d'influence

Changement démographique - dynamique du changement - évolutions technologiques - évolutions politiques et juridiques - évolutions sociales - répercussions sur l'environnement

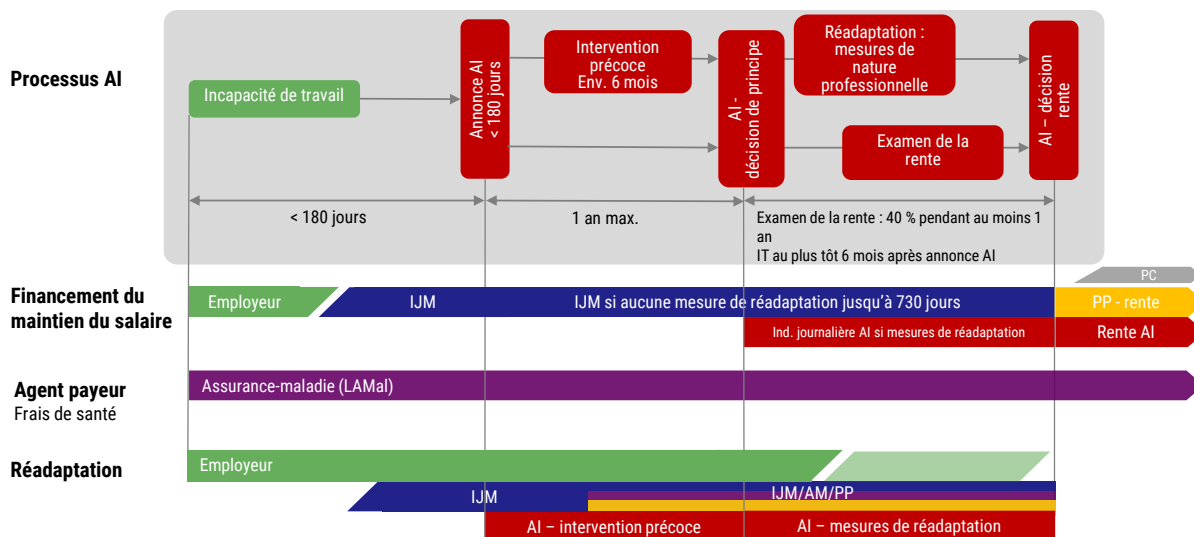


## Représentations systémiques

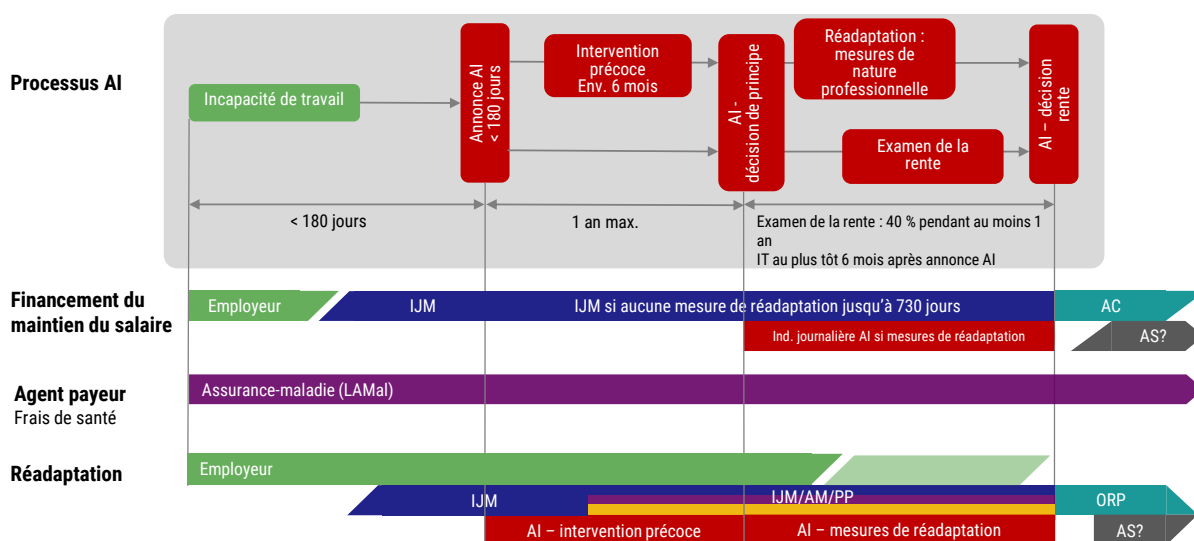
### Vue d'ensemble du système de réadaptation professionnelle



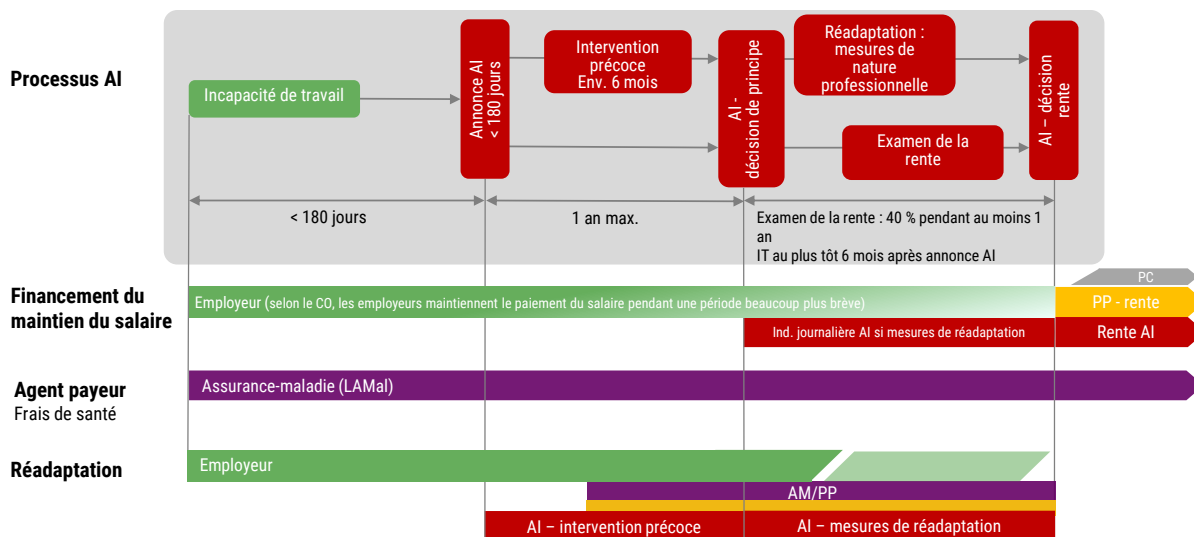
## Représentation systémique (processus principal 1) – cas de maladie avec décision d'octroi de rente AI



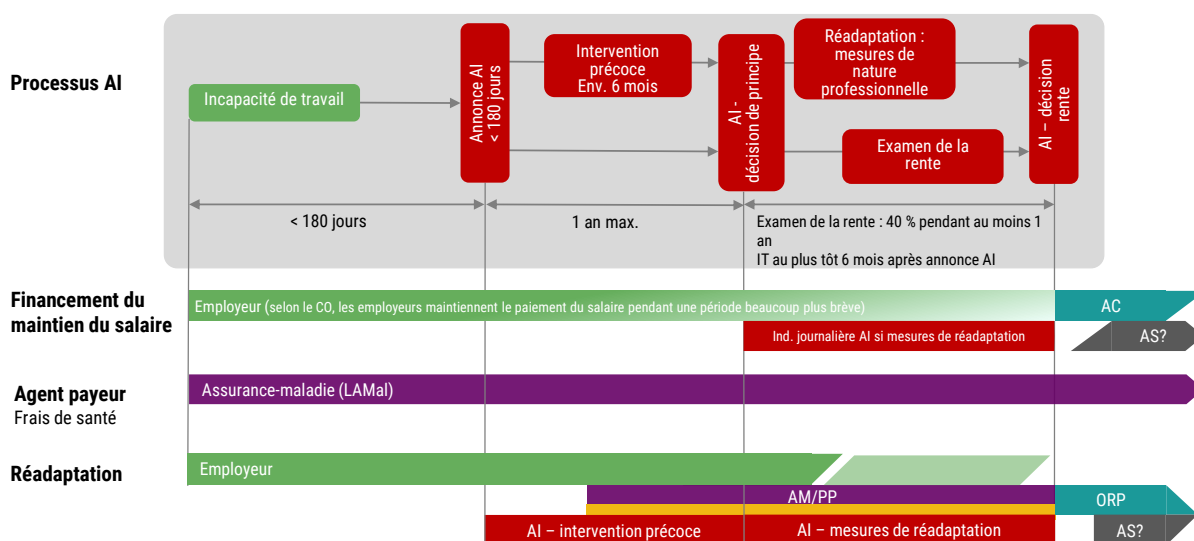
## Représentation systémique (processus principal 2) – cas de maladie sans décision d'octroi de rente AI



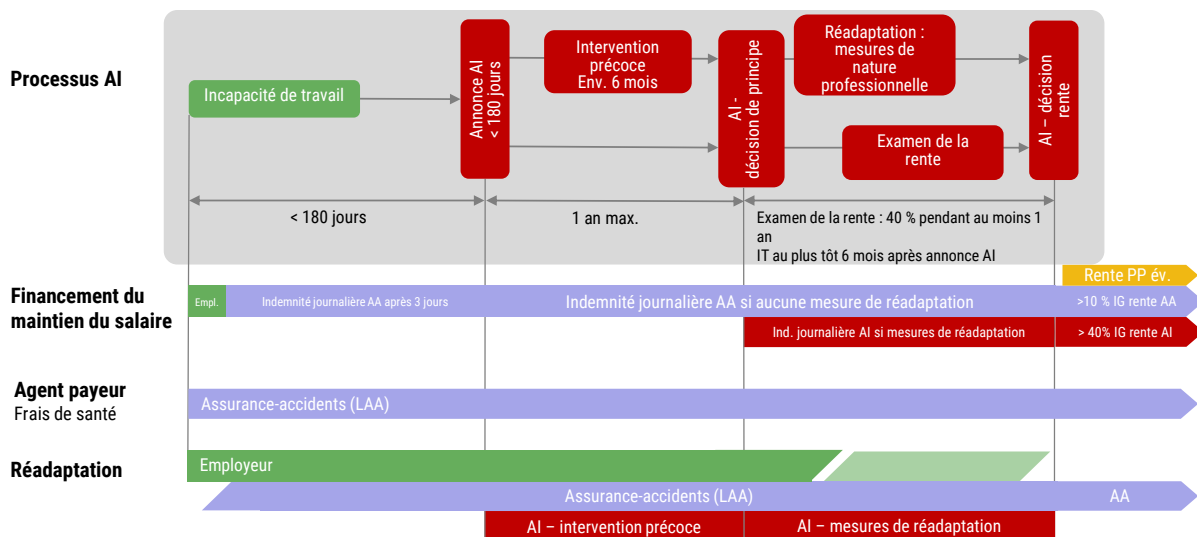
## Représentation systémique (processus principal 3) – cas de maladie sans assureur IJM, avec rente



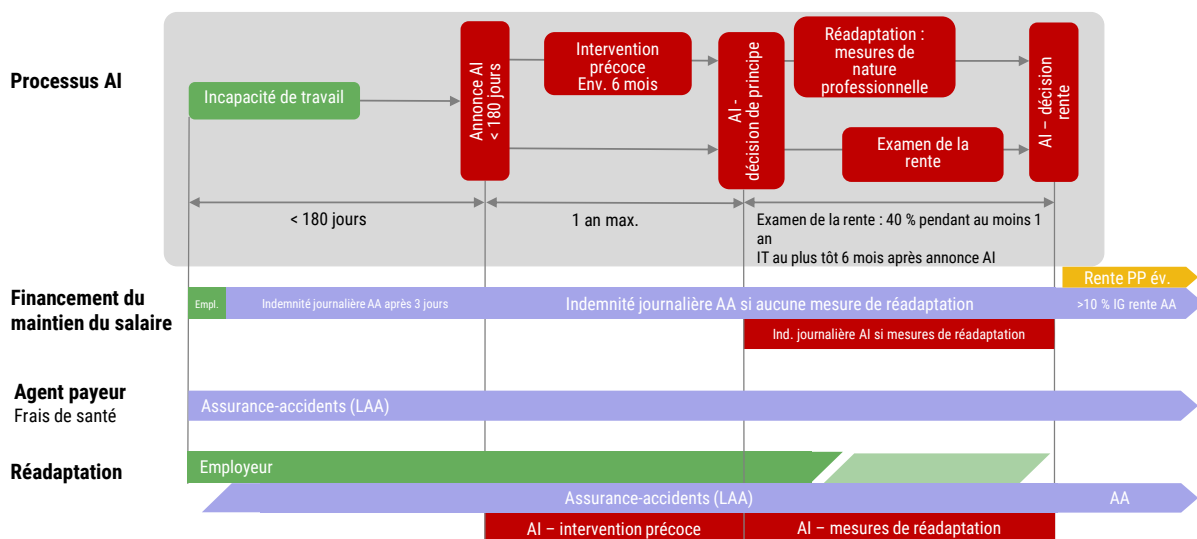
## Représentation systémique (processus principal 4) – cas de maladie sans assureur IJM et sans décision d'octroi de rente AI



## Représentation systémique (processus principal 5) – accident avec décision d'octroi de rente AI avec rente AA



## Représentation systémique (processus principal 6) – accident sans décision d'octroi de rente avec rente AA



## Exemples supplémentaires

### Exemples de 4 cas qui ne s'inscrivent pas dans les représentations systémiques

---

Les six processus principaux de les représentations systémiques présentés permettent de couvrir 80 pour cent des constellations possibles de la réadaptation professionnelle/de la préservation de l'employabilité. Dans la pratique, il existe cependant plusieurs autres constellations possibles. Les quatre études de cas concrètes qui suivent visent à tenir compte de situations qui ne peuvent être attribuées aux processus principaux de les représentations systémiques.

#### Exemples de cas

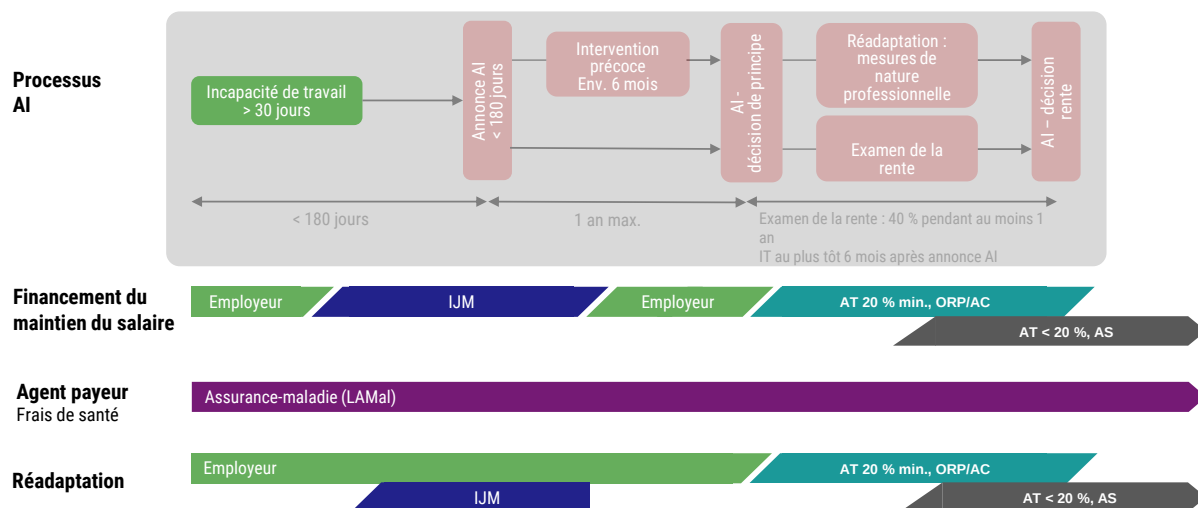
1. Un collaborateur souffre d'une maladie psychique ; pas de mesures d'intervention précoce AI et de réadaptation, l'assureur IJM suspend les indemnités journalières, l'employeur licencie le collaborateur.
2. Un collaborateur souffre d'une maladie psychique ; pas de mesures d'intervention précoce AI et de réadaptation, l'employeur licencie le collaborateur.
3. Un collaborateur souffre d'une maladie psychique ; mesures d'intervention précoce AI, pas de mesures de réadaptation, l'employeur licencie le collaborateur.
4. Absence de longue durée du collaborateur pour cause de maladie. Droit à une indemnité de chômage après le versement d'indemnités journalières de maladie et licenciement par l'employeur (car aptitude au travail de 20 % min.).

## Exemple de cas 1

**Un collaborateur souffre d'une maladie psychique ; pas de mesures d'intervention précoce AI et de réadaptation, l'assureur IJM suspend les indemnités journalières, l'employeur licencie le collaborateur.**

- L'employeur déclare la maladie à l'assureur IJM.
- L'assureur IJM établit une communication de détection précoce à l'AI.
- L'AI rejette la demande.
- L'assureur IJM fait établir une expertise médicale.
- L'expert arrive à la conclusion que le collaborateur malade est apte au travail.
- L'assureur IJM suspend donc le versement des indemnités journalières.
- Le maintien du paiement du salaire n'est plus garanti.
- Si le collaborateur est toujours déclaré malade, l'employeur doit prendre en charge son salaire.
- L'employeur licencie le collaborateur en respectant le délai légal (également possible si la personne est encore en incapacité de travail ou en capacité de travail réduite).
- Le collaborateur est au chômage et doit s'inscrire à l'ORP.
- La capacité partielle de travail doit être au minimum de 20 % afin que l'assurance-chômage prenne les prestations en charge.
- Le placement de personnes ayant des problèmes de santé est complexe.
- Si le placement s'avère infructueux pendant la période de versement de l'indemnité journalière de l'AC, la personne risque d'être dépendante de l'aide sociale.

## Représentation systémique, exemple de cas 1 : cas de maladie sans mesures AI, suspension des IJM, licenciement du collaborateur



## Exemple de cas 2

**Un collaborateur souffre d'une maladie psychique ; pas de mesures d'intervention précoce AI et de réadaptation, l'employeur licencie le collaborateur.**

- L'employeur déclare la maladie à l'assureur IJM.
- L'assureur IJM établit une communication de détection précoce à l'AI.
- Pas de droit aux prestations AI
- L'employeur licencie le collaborateur en respectant le délai légal (également possible si la personne est encore en incapacité de travail).
- L'assureur IJM verse les prestations légales d'indemnités journalières de 720 jours.
- Une convention a été conclue entre l'AC et l'assureur IJM concernant les indemnités journalières. Cette convention prévoit les dispositions suivantes :
  - AT 75 % = AC (indemnité journalière complète)
  - 50 % = moitié IJM/moitié AC
  - AT 25 % = IJM (indemnité journalière complète)
- Si le collaborateur malade est encore en incapacité de travail après les 720 jours d'indemnités journalières, on observe deux variantes pour la poursuite du soutien financier.
 

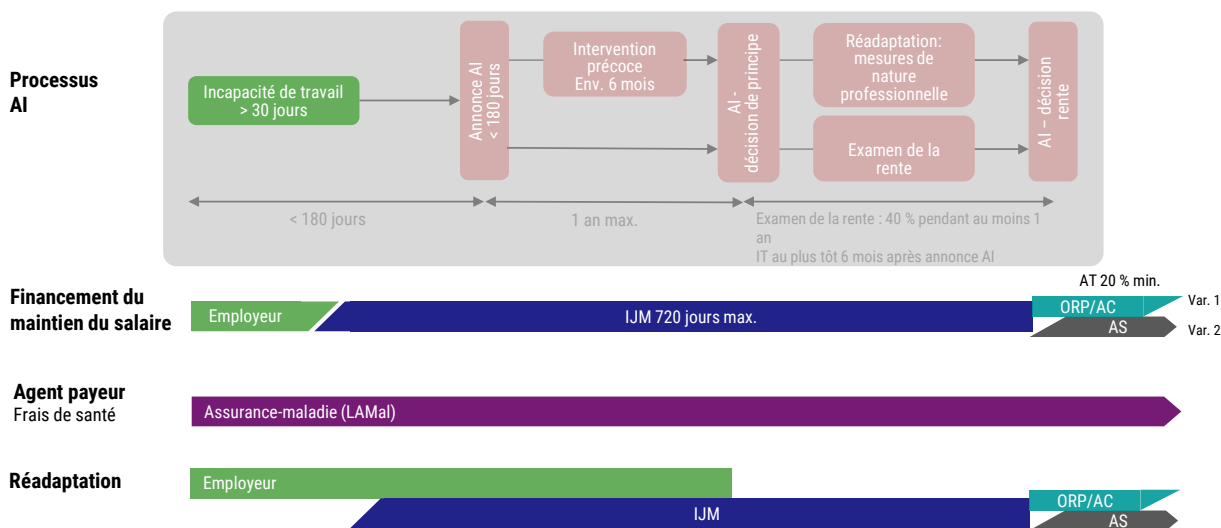
**Variante 1 - ORP**

  - Si la capacité partielle de travail dépasse encore 20 %, la personne est apte à être placée en vertu de l'AC.
  - Des indemnités journalières AC peuvent être versées (520 jours max.).

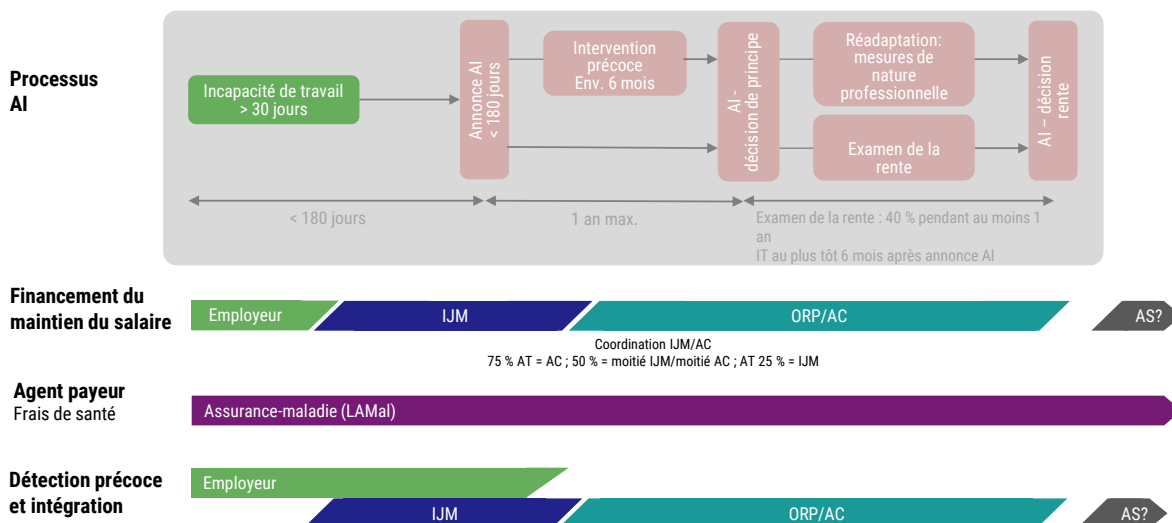
**Variante 2 - aide sociale**

  - Si la capacité partielle de travail est inférieure à 20 % (empêchant le versement d'indemnités journalières AC), la dernière option, pour la personne malade, consiste à se tourner vers l'aide sociale pour bénéficier d'un soutien financier.

## Représentation systémique, exemple de cas 1 – variante 1 : cas de maladie, aucune mesure AI, l'employeur licencie le collaborateur, l'assureur verse les IJ jusqu'à 720 jours



## Représentation systémique, exemple de cas 2 – variante 2 : cas de maladie sans mesures AI, l'employeur licencie le collaborateur pendant le versement des IJM

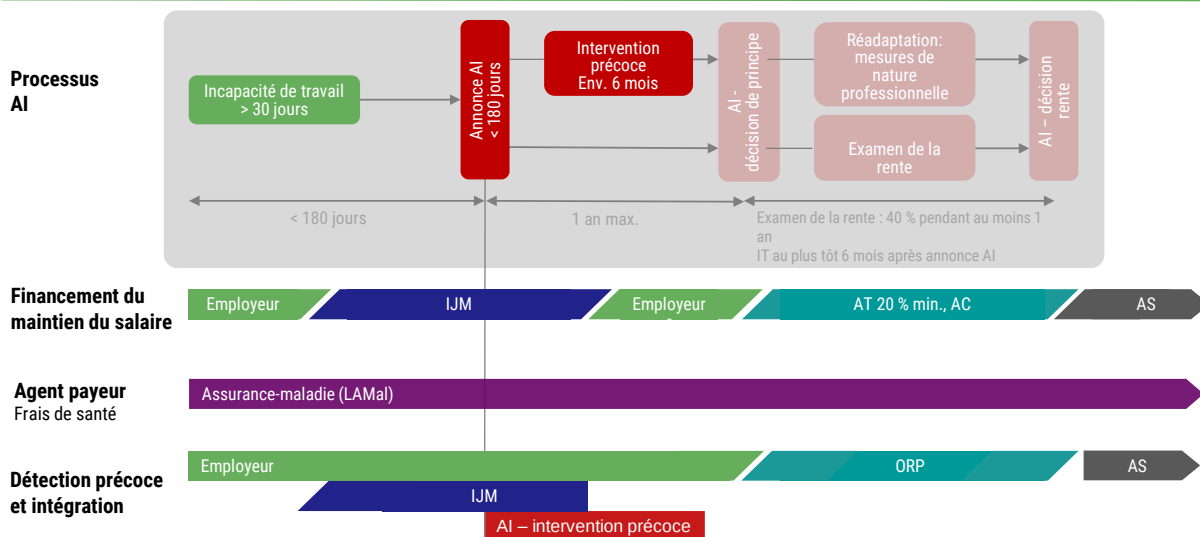


## Exemple de cas 3

Un collaborateur souffre d'une maladie psychique ; mesures d'intervention précoce AI, pas de mesures de réadaptation, l'employeur licencie le collaborateur.

- Les mesures d'intervention précoce AI sont appliquées (max. 6 mois après l'annonce AI).
- L'assureur IJM verse les indemnités journalières jusqu'à la décision de l'AI.
- L'office AI décide qu'aucune mesure de réadaptation n'est nécessaire.
- L'assureur IJM fait établir une expertise médicale.
- L'expert arrive à la conclusion que le collaborateur malade est apte au travail.
- L'assureur IJM suspend le versement des indemnités journalières.
- Le maintien du paiement du salaire n'est plus garanti.
- Si le collaborateur est toujours déclaré malade, l'employeur doit prendre en charge son salaire.
- L'employeur licencie le collaborateur en respectant le délai légal (également possible si la personne est encore en incapacité de travail).
- Le collaborateur est au chômage et doit s'inscrire à l'ORP.
- La capacité partielle de travail doit être au minimum de 20 % afin que l'assurance-chômage prenne les prestations en charge.
- Le placement de personnes ayant des problèmes de santé est complexe.
- Si le placement s'avère infructueux pendant la période de versement de l'indemnité journalière de l'AC, la personne risque d'être dépendante de l'aide sociale.

**Représentation systémique, exemple de cas 3 : cas de maladie avec intervention précoce AI, l'assureur IJM suspend les indemnités journalières, l'employeur licencie le collaborateur, AT de 20 % min.**



## Exemple de cas 4

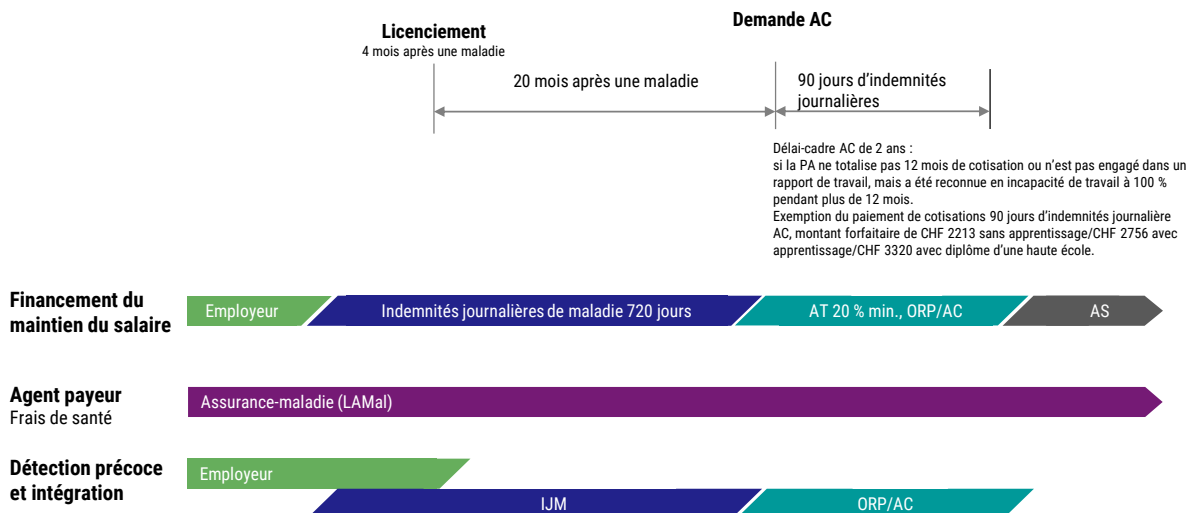
**Absence de longue durée du collaborateur pour cause de maladie. Droit à une indemnité de chômage après le versement des indemnités journalières de maladie et licenciement par l'employeur (car aptitude au travail de 20 % min.).**

- L'employeur déclare le cas de maladie auprès de l'assureur IJM.
- L'assureur IJM verse les indemnités conformément à la convention.
- Pas de droit aux prestations AI
- L'assureur IJM verse les indemnités pendant 720 jours.

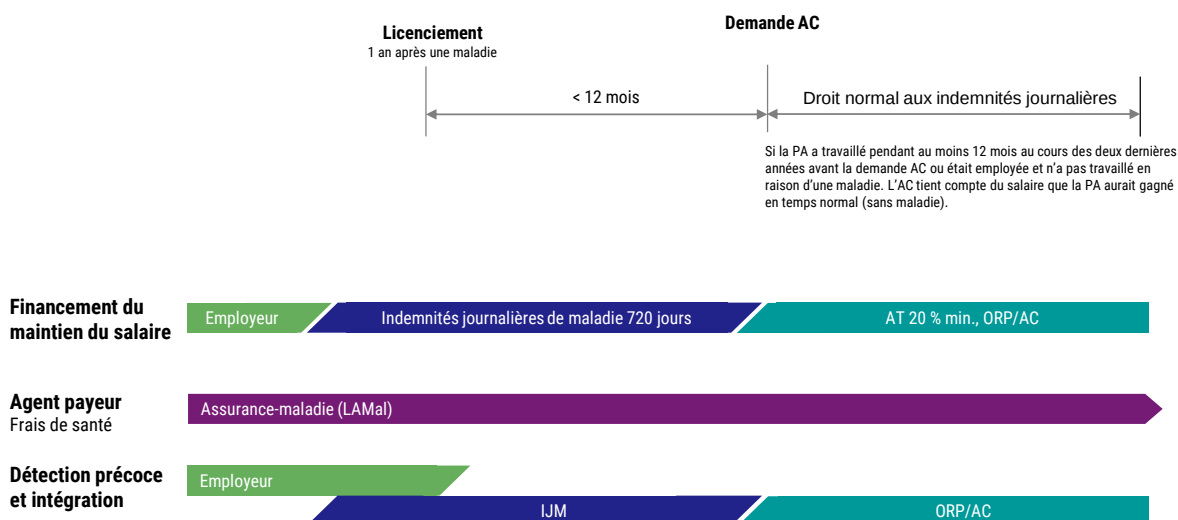
**Variante 1:** l'employeur licencie le collaborateur après 4 mois de maladie.

**Variante 2:** l'employeur licencie le collaborateur après 1 an de maladie.

## Représentation systémique, exemple de cas 4 – variante 1 : droit à une indemnité de chômage après le versement des indemnités journalières de maladie et licenciement par l'employeur



## Représentation systémique, exemple de cas 4 – variante 2 : droit à une indemnité de chômage après le versement des indemnités journalières de maladie et licenciement par l'employeur



viser  
la pratique

**compasso // Intégration professionnelle – Portail d'information pour les employeurs**

Lagerstrasse 33 // Case postale // 8021 Zürich

Téléphone +41 44 299 95 84

[www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) // [info@compasso.ch](mailto:info@compasso.ch)