

Mémento Coaching

pour les fournisseurs de prestations de l'Office AI Canton de Berne

1 Situation de départ

Pour qu'un mandat de coaching soit accordé, une convention correspondante doit avoir été conclue entre l'Office AI Canton de Berne et un fournisseur de prestations. Les différents types de coaching désignés dans le présent mémento se rapportent toujours à la description de produit «Coaching» selon la convention de prestations, annexe 5.1.

Le spécialiste compétent (SRP) de l'Office AI Canton de Berne est le mandant dans un cas particulier concret. Il choisit le prestataire approprié et décide du mandat après l'entretien de présentation. La mesure de coaching précisant la durée et l'étendue est accordée à la personne assurée avec copie au prestataire de coaching.

Une convention d'objectifs correspondante est toujours établie pour chaque mandat de coaching. En sont exceptées les prolongations, si les objectifs n'ont pas changé. La convention d'objectifs définit les objectifs qui doivent être atteints par le mandat de coaching et donc le mandat au coach dans le cas concret. Les objectifs non convenus ne doivent pas être poursuivis par le coach, sauf s'ils ont été discutés avec le SRP après l'établissement de la convention d'objectifs.

2 Octroi et exécution du mandat

L'entretien de présentation vise à faire connaissance, à clarifier le contexte, les conditions-cadres, les objectifs et à établir une convention d'objectifs. L'octroi écrit de prestations fait suite à l'octroi d'un mandat. Le coach accompagne la personne assurée et veille à ce que les objectifs soient atteints. Le coach informe le SRP sur la situation et l'évolution lors de l'atteinte des objectifs, conformément aux accords et de manière proactive en cas d'événements particuliers ou d'un déroulement inattendu (généralement par e-mail ou par téléphone). Un entretien intermédiaire peut en outre être réalisé si nécessaire (p. ex. vérification / adaptation de la convention d'objectifs, état des lieux, solution subséquente). En cas de problèmes qui surviennent ou de modifications des conditions cadres (p. ex. risque de perte d'emploi, dégradation de l'état de santé, absence de motivation/participation), le coach en informe sans délai le SRP. Le coach informe également le SRP des influences qui ne concernent pas directement la situation professionnelle, mais dont il estime qu'elles ont des conséquences sur les efforts de réinsertion. Le SRP décide à chaque fois de la suite de la procédure.

3 Entretien d'évaluation / rapports

A la date convenue, le coach contacte le SRP afin de l'informer de la situation actuelle et de convenir de la marche à suivre. Un rendez-vous est fixé pour l'entretien d'évaluation (p. ex. personne assurée, coach, employeur, SRP). Un rapport provisoire selon le contenu / la trame défini(e) est dans tous les cas transmis au SRP, 5 jours avant l'entretien d'évaluation. L'entretien d'évaluation porte sur le déroulement sur la base du rapport provisoire, l'atteinte des objectifs et la suite de la procédure. Le rapport final définitif est fourni avec l'aperçu des prestations au plus tard 10 jours après la fin de la mesure (cf. [Guide pratique Modèles de rapport](#)).

4 Aperçu des prestations

Le rapport sur les prestations de coaching fournies est conforme aux prescriptions sur le formulaire «Aperçu des prestations du coaching». L'aperçu des prestations de coaching doit toujours figurer dans les rapports finaux. Au besoin, les aperçus des prestations peuvent également être demandés comme partie intégrante des rapports intermédiaires par le SRP. L'envoi est effectué au SRP compétent. L'aperçu des prestations n'est pas considéré comme une facture.

5 Rémunération

Les prestations de coaching sont rémunérées au taux horaire défini dans la convention de prestations. Seule la charge horaire effectivement assurée pour le mandat de coaching correspondant peut être facturée, c.-à-d. les contacts avec la personne assurée et les personnes / services impliqués, les déplacements et l'administration. Le même temps de travail ne doit jamais être facturé en double, par exemple pour le coaching et parallèlement sous la forme d'une autre prestation. L'entretien de présentation en vue d'un coaching n'est rémunéré en fonction de la charge que s'il est consécutif à l'entretien de présentation pour un mandat de coaching. Les entretiens de présentation avec les coachs et les employeurs peuvent toujours être décomptés en plus de l'étendue des prestations allouée. A cet effet, ces entretiens de présentation doivent être déclarés séparément lors de la facturation avec la charge de travail effectuée. D'autres réglementations relatives à la rémunération figurent dans les conditions contractuelles générales (CCG).

6 Indemnisations de l'employeur

Lors de certaines mesures d'instruction ou de réadaptation, il est possible d'indemniser les employeurs pour leurs charges supplémentaires. Les prescriptions à respecter à cet égard par les fournisseurs de prestations sont consignées dans la description de produit «Coaching» (annexe 5.1).

7 Coachings pour la recherche de places ou d'emplois

Lorsqu'il s'agit de rechercher des places d'apprentissage, des places de stage découverte, des places de travail temporaires ou des emplois, les charges rémunérables de coaching sont limitées. Il existe donc ici un plafond de coûts qui ne doit pas être dépassé. Une prolongation ou une augmentation du nombre d'heures au-delà du plafond de frais prescrit n'est en principe pas possible. Des prolongations sont possibles dans la limite du plafond de frais. Conformément au chiffre 5, le travail facturé se limite exclusivement au travail fourni.

7.1 Coaching pour recherche et accompagnement de stages

Plafond maximal de coûts	Maximum 36 heures de coaching au total
---------------------------------	----------------------------------------

Le coaching pour la recherche et l'accompagnement de stages s'adresse aux jeunes qui traversent le processus d'orientation professionnelle. Les jeunes sont soutenus par le fournisseur de prestations lors de la recherche et de l'exécution de 2 à 3 stages sur le marché primaire du travail. Les différents stages durent généralement entre 3 et 5 jours. Objectifs:

- Les jeunes réfléchissent à des aspects pratiques de l'orientation professionnelle et aux exigences du marché primaire du travail. Pendant les stages, ils comparent leurs centres d'intérêt et leurs capacités avec les exigences des professions choisies et ont ainsi une vision réaliste de leurs chances et possibilités professionnelles.
- A l'issue de l'accompagnement du stage, les jeunes ont une préférence évidente pour un métier, qui peut au besoin déboucher sur une clarification approfondie. Les stages donnent une première indication quant au niveau de formation et à la possibilité d'une formation sur le marché primaire du travail.

Déroulement / contenus

Le fournisseur de prestations effectue une recherche ciblée de stages sur le marché primaire du travail et la coordonne si nécessaire avec l'école. La personne assurée est soutenue par le fournisseur de prestations pendant le stage. A la fin d'un stage, il demande l'évaluation écrite de l'employeur au moyen du [formulaire de rapport](#) pour les stages de l'OP.

Si le souhait professionnel est clarifié après le premier ou le deuxième stage, le fournisseur de prestations organise, en concertation avec le SRP, un stage supplémentaire dans le métier souhaité dans une entreprise présentant des structures différentes (p. ex. petite ou grande entreprise).

A la fin du «coaching pour recherche et accompagnement de stages», le coach établit toujours un rapport succinct écrit à l'attention du SRP. Un entretien d'évaluation n'est organisé qu'en cas de besoin.

7.2 Coaching pour recherche de places d'apprentissage

Plafond maximal de coûts Maximum 54 heures de coaching au total

Le coaching pour recherche de places d'apprentissage s'adresse à des personnes assurées (principalement des jeunes et de jeunes adultes) qui ont terminé l'orientation professionnelle et pour lesquelles la recherche d'une place d'apprentissage est difficile. Les assurés sont soutenus par le fournisseur de prestations lors de la recherche d'une place d'apprentissage sur le marché primaire du travail. L'objectif consiste à conclure une convention d'apprentissage correspondante.

7.3 Coaching pour recherche d'une place de travail temporaire

Plafond maximal de coûts Maximum 18 heures de coaching au total

Soutien lors de la recherche d'une place de travail temporaire appropriée sur le marché primaire du travail. Cela inclut par exemple la recherche d'une place de stage ou de pratique pendant une formation sur le marché primaire du travail, la recherche de places de travail pour des placements à l'essai ou des mesures de réinsertion.

Objectifs: Ce coaching doit permettre de trouver une place de travail appropriée sur le marché primaire du travail, conformément aux exigences définies par le SRP.

7.4 Coaching pour recherche d'emplois

Plafond maximal de coûts 6 mois maximum au total (intensité faible à élevée possible, voir chiffre 8)

Le coach aide la personne assurée à trouver un emploi approprié sur le marché primaire du travail. Objectifs:

- La personne assurée signe un contrat de travail pour un engagement à durée indéterminée. Exceptionnellement, un engagement à durée limitée est également possible après concertation avec le SRP.
- Les possibilités de gain de la personne assurée (taux d'occupation, salaire) sont exploitées de manière appropriée.
- Le profil d'exigibilité de la personne assurée est pris en compte.

Déroulement en cas de recherche réussie

Lorsqu'un emploi approprié est trouvé, le coach en informe le SRP avant la signature du contrat. Le SRP décide si et le cas échéant quand il a besoin d'un entretien commun avec le (futur) employeur de la personne assurée. Si un emploi est trouvé pendant la durée du «coaching pour recherche d'emplois», le reste

des heures allouées pour ce «coaching pour recherche d'emplois» peut, au besoin, être utilisé pour le «coaching pour l'accompagnement à la nouvelle place de travail».

Placement à l'essai (art. 18a LAI) au titre d'un coaching de recherche d'emploi

Un placement à l'essai en vue d'expérimenter le travail est en principe également disponible dans le cadre du coaching de recherche d'emploi, dans la perspective d'un engagement ferme prévu. Mais le coach ne doit pas faire de promesses concrètes, sans en avoir préalablement discuté avec le SRP. S'il y a un placement à l'essai, une convention de placement à l'essai doit être conclue dans le cadre d'un entretien personnalisé avec l'employeur, la personne assurée, le coach et le SRP.

Allocation d'initiation au travail (art. 18b LAI) dans le cadre de ce mandat de coaching

Une allocation d'initiation au travail est en principe également disponible dans le cadre du coaching de recherche d'emploi, en cas d'engagement ferme. C'est le cas si la capacité de travail de la personne assurée ne correspond pas encore au salaire convenu pendant la durée d'initiation. Mais le coach ne doit pas faire de promesses concrètes, sans en avoir préalablement discuté avec le SRP. C'est pourquoi le coach se concerta avec le SRP avant de thématiser l'allocation d'initiation au travail avec l'employeur. Si le SRP est en principe d'accord avec l'allocation d'initiation au travail, le versement de celle-ci est réglé dans une convention écrite, dans le cadre d'un entretien personnalisé avec l'employeur, la personne assurée, le coach et le SRP.

8 Coachings parallèles aux mesures d'instruction ou de réadaptation

Des coachings qui se déroulent parallèlement aux mesures d'instruction ou réadaptation doivent permettre de garantir le bon déroulement et l'atteinte des objectifs conformément à la convention d'objectifs.

Lorsqu'une place doit préalablement être recherchée pour la mesure d'instruction ou de réadaptation, cette recherche est réalisée avec un coaching selon le chiffre 7. Si un coaching a lieu parallèlement à une mesure d'instruction ou de réadaptation, la durée et l'intensité d'un coaching sont déterminées individuellement. L'intensité maximale de 18 heures de coaching par mois représente généralement la limite supérieure des dépenses remboursables. L'intensité maximale n'est toutefois pas accordée en règle générale, mais le volume du coaching probablement nécessaire. Les directives générales suivantes s'appliquent à cet égard:

Intensité	Plafond accordé pour le coaching par mois
Faible intensité	6 heures / mois
Moyenne intensité	12 heures / mois
Forte intensité	18 heures / mois

8.1 Coaching pendant une observation professionnelle

Ce coaching sert principalement les jeunes qui sont sur le point de choisir un métier pour une formation professionnelle initiale et à l'instruction d'un métier sur le marché primaire du travail afin de déterminer les ressources personnelles et professionnelles, la capacité à suivre une formation, le niveau de formation et/ou les mesures de soutien éventuelles. Les objectifs de cette mesure sont

- l'évaluation de la capacité à suivre une formation sur le marché primaire du travail,
- l'évaluation de la capacité pour le domaine d'activité choisi,

- la détermination des ressources scolaires et pratiques, de l'étendue de l'accompagnement de la formation et des mesures d'assistance éventuelles,
- le choix de l'orientation professionnelle et du niveau de formation.

La durée de l'observation professionnelle est définie en concertation avec le SRP en fonction de la situation et des besoins. Une mesure consécutive interne chez le fournisseur de prestations qui a procédé à l'observation sur le marché primaire du travail est exclue en guise de solution consécutive.

8.2 Coaching pour la préparation à une formation

Le groupe cible de ce coaching est principalement constitué de jeunes qui ont des difficultés d'orientation professionnelle en raison d'une invalidité et qui ont besoin d'une assistance lors de l'orientation professionnelle grâce à des expériences professionnelles pratiques. Les objectifs de cette mesure sont

- l'accoutumance aux exigences d'une formation / du marché du travail et la promotion des compétences sociales et méthodologiques correspondantes,
- le choix de l'orientation professionnelle et du niveau de formation,
- la préparation à la voie de formation choisie grâce à un soutien individuel,
- la signature d'un contrat de formation sur le marché primaire du travail.

Une mesure consécutive interne chez le fournisseur de prestations qui a procédé à la préparation sur le marché primaire du travail ne constitue pas une option en guise de solution consécutive.

8.3 Coaching pour la préparation ciblée à une formation

Ce coaching s'adresse à des personnes assurées qui disposent d'une demande ou d'un contrat pour leur formation professionnelle initiale (niveau AFP ou CFC), mais qui ont encore besoin d'une préparation ciblée. L'objectif consiste en une promotion individuelle des compétences sociales, techniques et méthodologiques requises si encore insuffisantes pour la formation professionnelle initiale définie.

8.4 Coaching pendant une formation

Le «coaching durant une formation» est constitué par un accompagnement et un conseil axés sur les besoins individuels de la personne assurée dans une formation sur le marché primaire du travail (p. ex. formation professionnelle initiale, reclassement, cours, stage). Objectifs:

- Accompagnement de la personne assurée en impliquant des personnes de son environnement professionnel (p. ex. entreprise formatrice et école professionnelle) pendant une formation en vue de la réussite à l'examen
- Préparation et accompagnement de la personne assurée dans la perspective d'une solution subséquente / d'un engagement sur le marché primaire du travail après le diplôme

8.5 Coaching pendant une mesure de réinsertion, un entraînement progressif, un entraînement au travail, pendant le travail transitoire, un placement à l'essai, la mise au courant en cas d'engagement ferme, la location de services et afin de maintenir la place de travail

Ces coachings ont pour but d'assurer le déroulement réussi des mesures correspondantes et l'atteinte des objectifs.