

Disability management

Exemples d'implémentation

APBMT Novembre 2019

Dr Pête Elisabeth



attentia
feeling good works great

Ordre du jour

Quelle est la place du Disability Management dans le cadre du bien être au travail ?

Lien avec l'absentéisme ?

Exemple de tool utile : la matrice de réintégration

Takeaways

Le rôle du Disability Management:

Le DM a pour but d'aider les entreprises à gérer de manière systématique et coordonnée le retour de ces travailleurs mais également leur maintien au travail

Souffrance personnelle

- Perte de l'estime de soi
- Perte de confiance
- Isolement

Les coûts pour

- La personne (moral et financier)
- L'employeur
- Sécurité sociale ...

Chiffres

20% des travailleurs en Belgique sont confrontés au cours de leur carrière à des limitations fonctionnelles ou des problèmes de santé durables



De quoi parle-t-on ?



Déficience
versus
Limitation



Modèle
biopsychosocial
(évolution vers ce
mode de pensée)



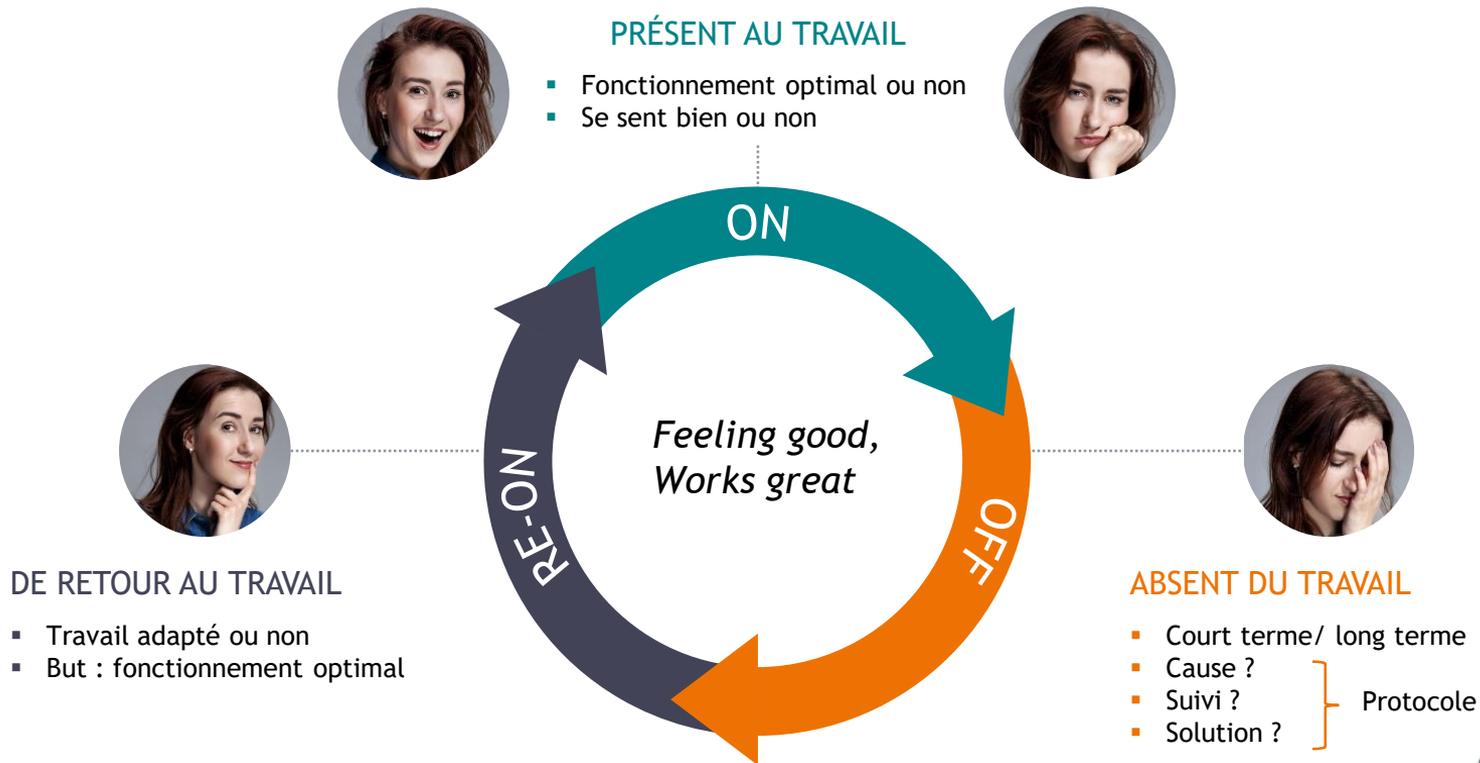
L'incapacité
médicale
n'est pas le seul
facteur à
déterminer la
limitation

Contexte psychologique :
Comment le travailleur perçoit-il sa
déficience?

Contexte social :
Comment l'entourage vit-il et
perçoit-il l'incapacité?

Contexte financier :
Le système compensatoire convient-il
à la personne et à son entourage ?

Le cycle du bien-être du collaborateur



Des collaborateurs heureux
sont la force motrice
des organisations prospères



Exemple : les TMS (troubles musculosquelettiques)

Les données

Sont de loin les maladies professionnelles reconnues les plus fréquentes

Coûtent cher à l'entreprise

Entraînent en Belgique la perte d'environ 40 % de l'ensemble des jours de travail

Tranche d'âge la plus fréquente :
40-54 ans

Exemple : les TMS (troubles musculosquelettiques)

Les facteurs de risques



Les capacités et la condition physique



Le sexe



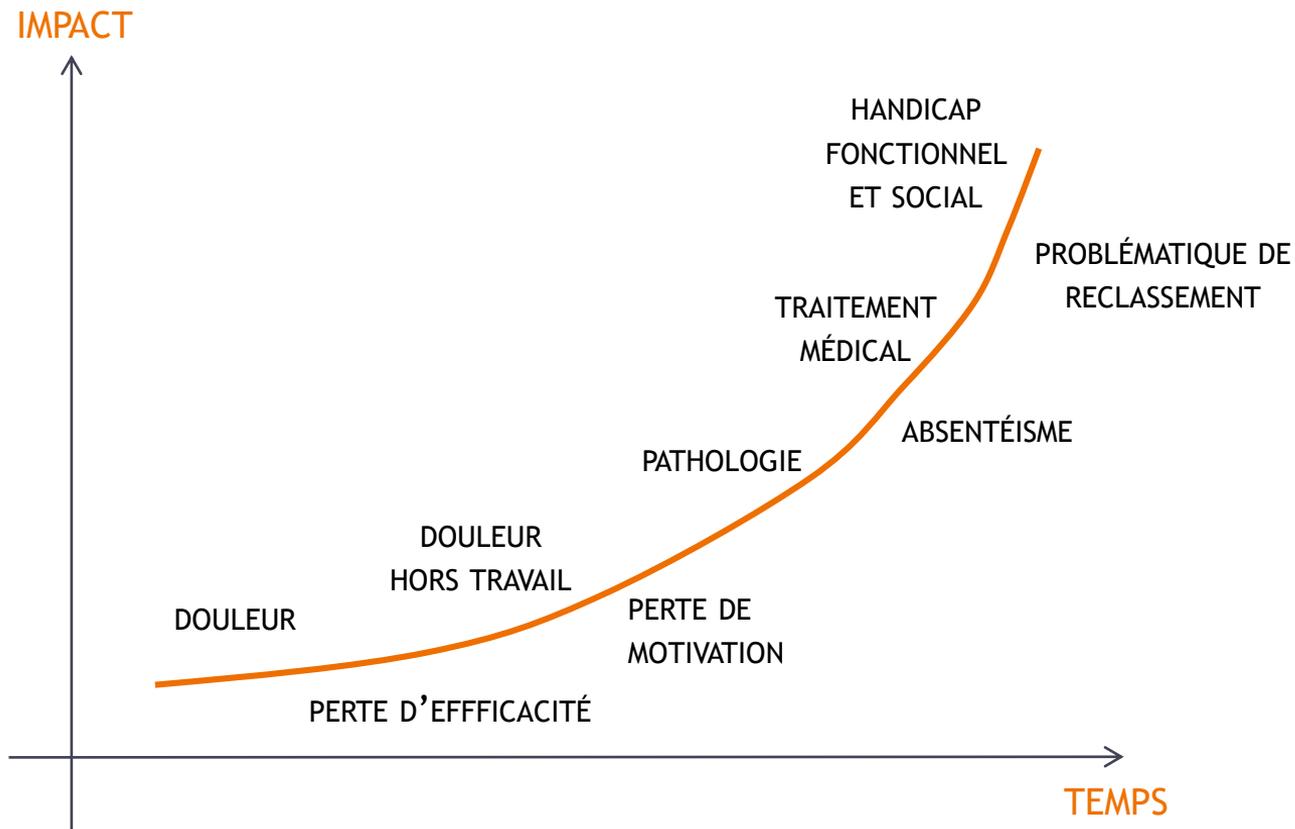
L'âge



Le tabagisme :
corrélation
significative
entre le fait d'être
un fumeur régulier
et de présenter des
TMS

Exemple : les TMS (troubles musculosquelettiques)

Les conséquences



Bénéfices de l'activité physique au travail (OMS 2012)

PHYSIQUES

PSYCHOSOCIAUX

ÉCONOMIQUES

EMPLOYÉ

Augmentation de la
condition physique
(Conn et al. 2009)

Diminution
du stress
(Conn et al. 2009)

Diminution des
dépenses de santé
250 euros d'économie
annuelle
(Conn et al. 2009)

EMPLOYEUR

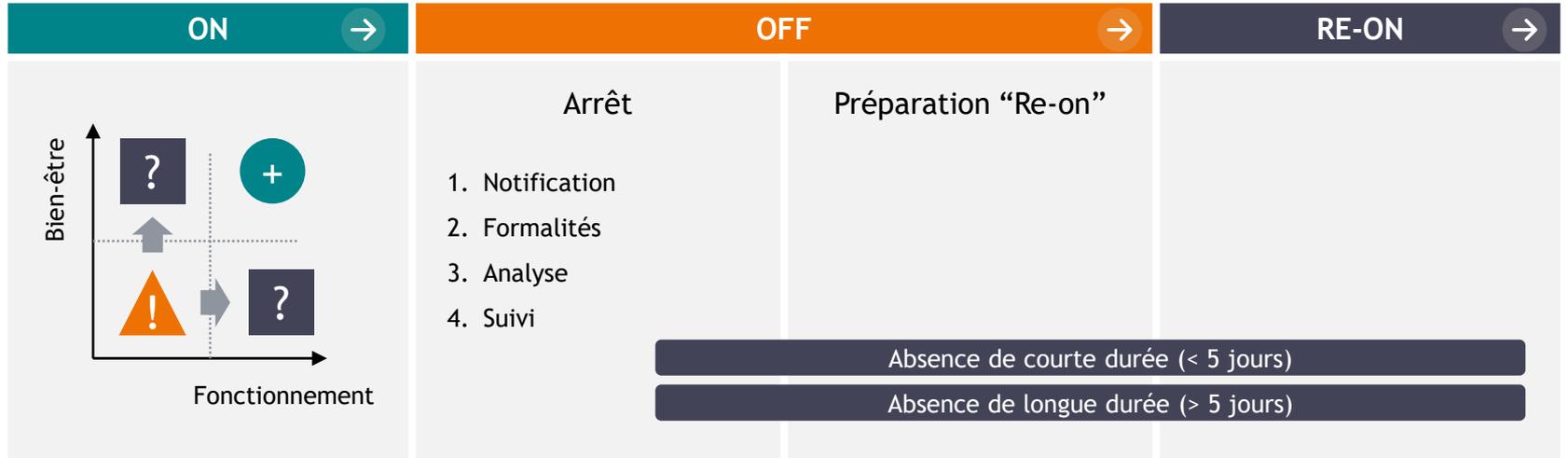
Diminution de
l'absentéisme
-32 % de congés de maladie
+52 % de productivité
(OMS 2012)

Impact + sur la culture
d'entreprise
Attractivité
(Conn et al. 2009)

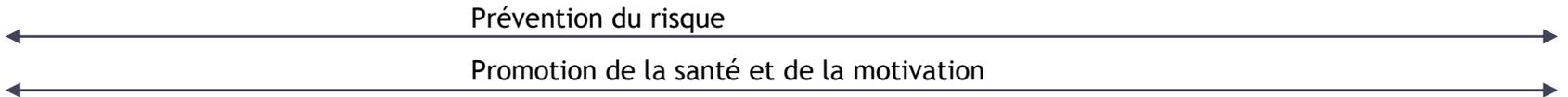
Retour sur
investissement + coûts
santé et absentéisme
Jusqu'à 387%
(Van Dogen et al. 2012)



Cadre “bien-être”



PRINCIPES FONDAMENTAUX



Un protocole comme point de départ



Le protocole aide l'organisation à comprendre clairement **ce qui doit être fait, quand et comment.**

Pour ce faire, nous utilisons un flux total basé sur des procédures qui contrôlent votre absentéisme.



Aperçu du problème de l'absentéisme



Approche cohérente appropriée dans un contexte plus large



Transparence et attentes claires à l'égard du collaborateur

Étapes à entreprendre



GOUVERNANCE

Concertation entre tous les organes



PLAN DE COMMUNICATION

Communication vers toutes les parties prenants afin de rester transparent



AIDE

Soutien constant pour l'implémentation

Approche



Démarrage

Clarifier les objectifs et développer une approche pratique

- Réunion d'introduction avec l'équipe de base
- Définir les objectifs et les raisons



Scan

Mieux connaître l'organisation

- Quels chiffres sont disponibles ?
- Quelle est la politique actuelle ?
- Quel est le protocole actuel ?
- Cartographie des parties prenantes par phase respective
- Quelle est la perception de la politique et du protocole actuels : courts questionnaires - groupes de discussion - entretiens



Focus

Élaboration du protocole

- Se concentrer clairement sur le pourquoi par phase respective
- Poursuite et achèvement du protocole par phase respective
- Mettre en place la communication vers les parties prenantes concernées
- Mettre en avant des 'solutions' concrètes



Monitoring, Gouvernance & Communication

Respect des conditions préalables du protocole

- Déterminer, en ce qui concerne l'input et l'impact, ce qui doit être mesuré et suivi et ce dans quelle phase et sous-phase



Intégration

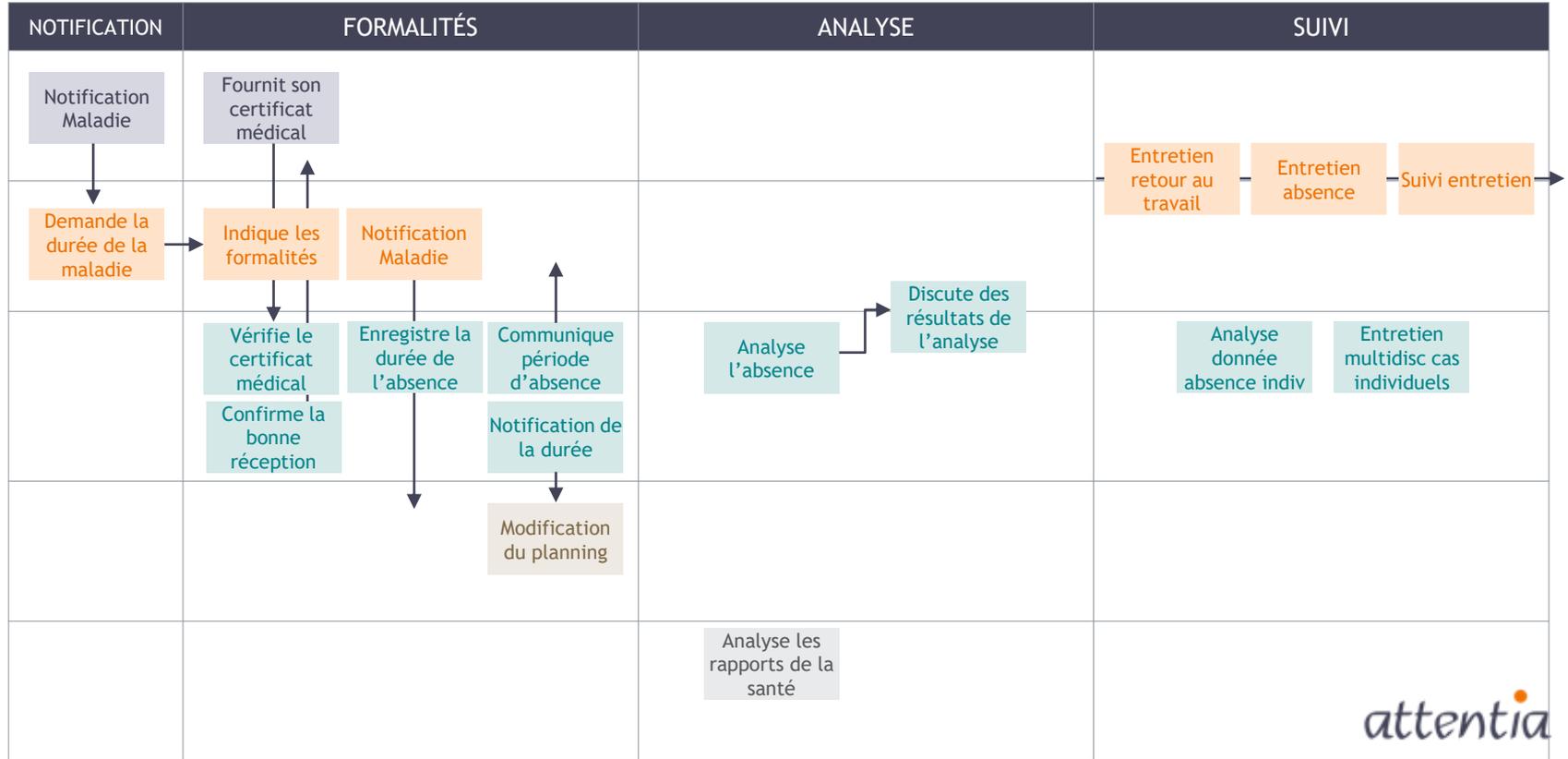
Support pour l'implémentation du protocole

- Déploiement du protocole renouvelé
- Déploiement du plan de communication
- Déploiement des nouvelles 'solutions'
- Formation pour les différentes parties prenantes
- Alignement des différentes phases

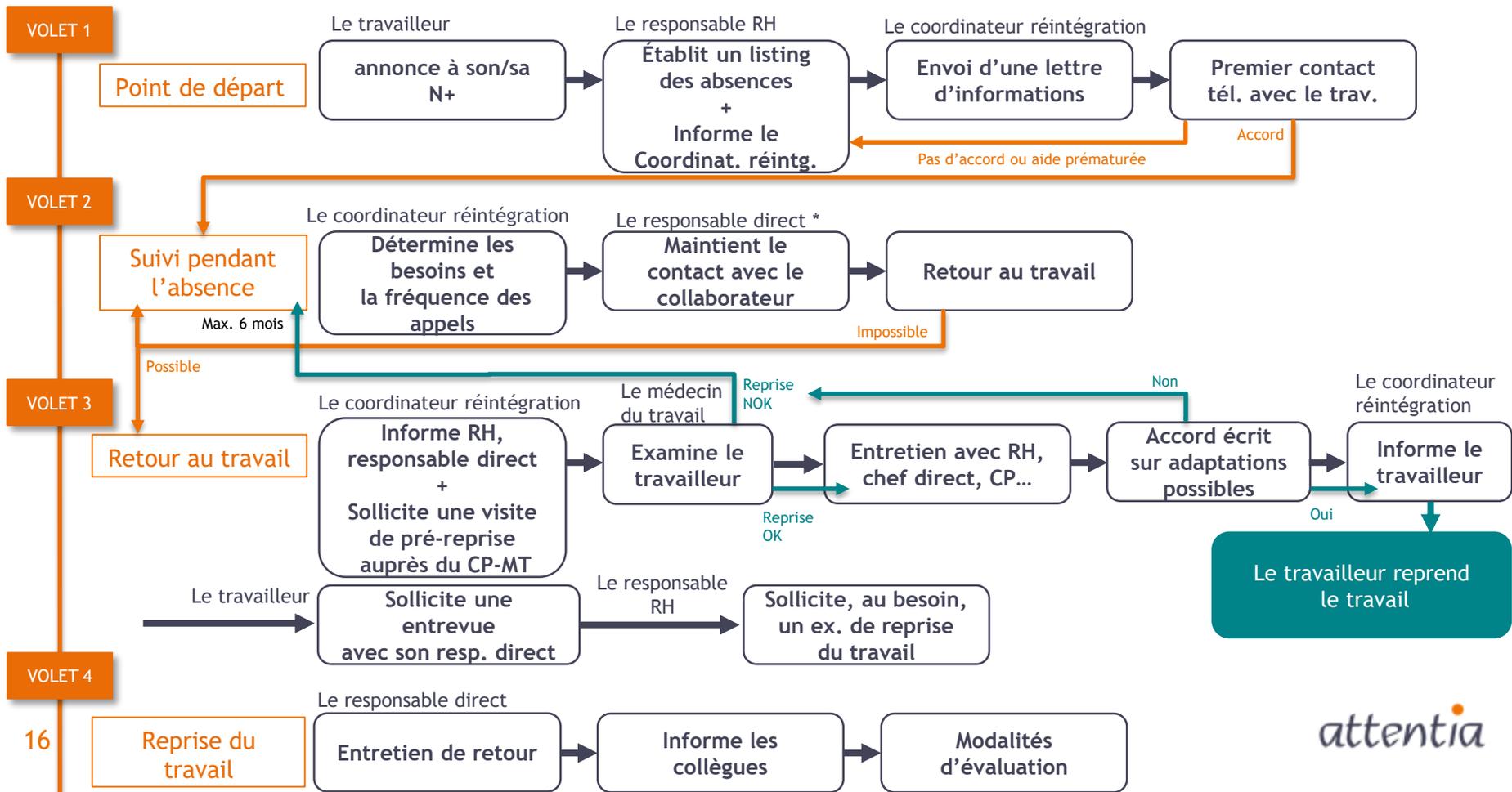
Rapport final avec protocole

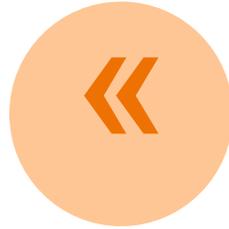
Déploiement

Exemple absence de courte durée



Exemple de procédure pour le retour au travail





*« Les aspects collectifs de la réintégration au travail »
Exemple d'outil d'analyse*

Développé par le Dr Michel Jacobs

AR du 28 octobre 2016



Volet individuel
la prise en charge
individuelle du travailleur
concerné



Volet collectif
l'analyse au niveau
collectif des possibilités de
travail adapté à l'échelle
de l'entreprise

La politique de réintégration au niveau collectif

Mise en oeuvre

Modus operandi : collaboration et concertation de l'employeur et des travailleurs

But : Promouvoir les possibilités de réussite de cette politique de réintégration

Fréquence : au moins une fois/an

Avis des conseillers :
Médecin du travail et autres conseillers en prévention, si nécessaire

Lieu : CPPT

Le responsable final:
Employeur

La politique de réintégration au niveau collectif

Méthode d'analyse et évaluation

- 1 Travail adapté: volume du travail, adaptation de l'horaire et modification partielle du contenu
- 2 Autre travail disponible
- 3 Adapter les postes de travail: aménagement technique et ergonomique

La politique de réintégration au niveau collectif

Support et outil d'analyse

1.

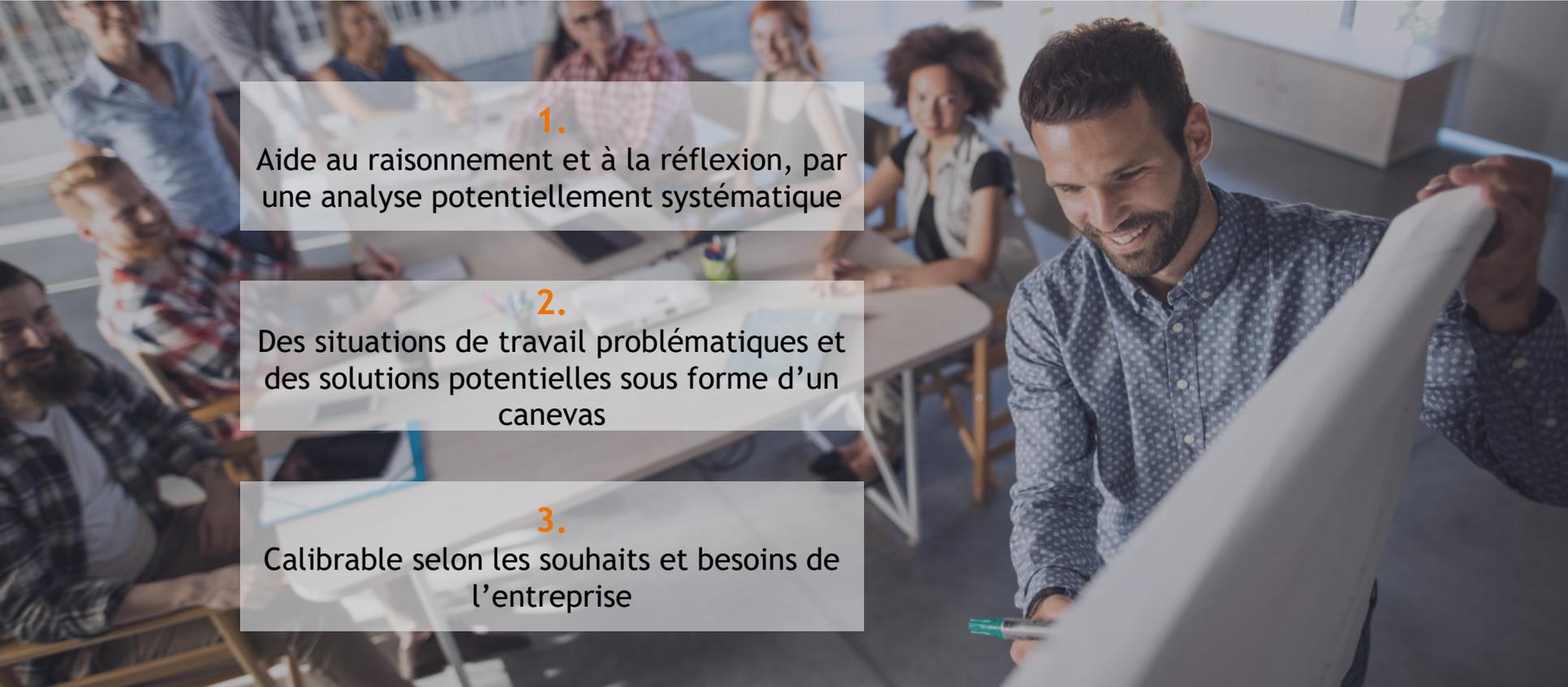
Aide au raisonnement et à la réflexion, par une analyse potentiellement systématique

2.

Des situations de travail problématiques et des solutions potentielles sous forme d'un canevas

3.

Calibrable selon les souhaits et besoins de l'entreprise



La politique de réintégration au niveau collectif

Canevas



La politique de réintégration au niveau collectif

Procédure pour remplir le canevas Excel

/ 0 1

Compléter d'abord la liste des postes et des fonctions existants

/ 0 2

Mentionner les fonctions dites « poste de garde » ou d'astreinte, qui impliquent certaines exigences

/ 0 3

Entamer une réflexion sur les éventuels travaux circonstanciels et les types éventuels de travaux *de novo* ou sur mesure, conceptualisables dans l'entreprise

/ 0 4

Lister les qualifications requises en regard de ces postes et fonctions, et les éventuelles aides techniques disponibles

/ 0 5

Se positionner sur une éventuelle politique de formation interne et/ou externe pour l'accès à certains postes de travail

/ 0 6

Compléter les aires d'adaptabilité du travail dans le temps et dans l'espace

/ 0 7

Entamer une réflexion sur les principales restrictions médicales qui sont présentes et problématiques dans l'entreprise et ensuite analyser leur incidence sur les postes de travail

/ 0 8

Importance de l'expertise et de la collaboration du médecin du travail qui connaît l'entreprise

La politique de réintégration au niveau collectif

Objectif du canevas



Une fois le fichier rempli, des éventuelles lignes de force pourront se dégager et répondre ainsi aux obligations légales de l'analyse des aspects collectifs de la réintégration au travail



Ce fichier pourra également être utilisé dans le cadre de nos examens médicaux réalisés en dehors d'un trajet de réintégration



Utilisation du canevas également lors d'une procédure individuelle, dans le cadre d'un trajet de réintégration

La politique de réintégration au niveau individuel

Utilisation du canevas

- ✓ Pour la/les restriction(s) médicale(s), voir si le maintien au poste est possible
- ✓ Peut-il bénéficier d'une aide technique ?
- ✓ Si le maintien n'est pas possible, analyse éventuelle des autres postes accessibles sur le plan médical
- ✓ Si c'est le cas, le travailleur a-t-il la compétence requise ?
- ✓ Si ce n'est pas le cas, peut-il bénéficier d'une formation ?
- ✓ Le poste envisageable est-il libre ou libérable ?

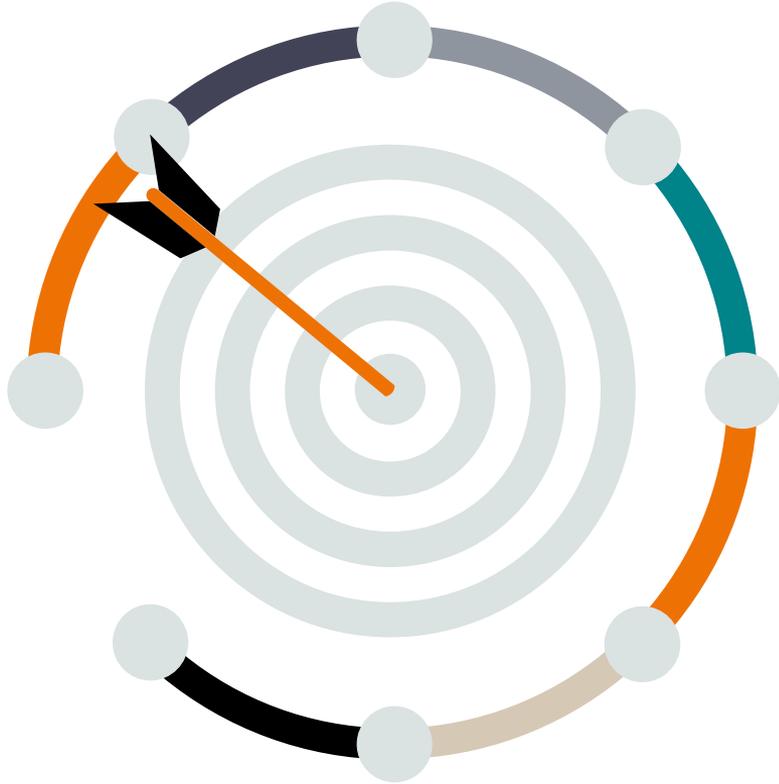
La politique de réintégration au niveau individuel

Utilisation du canevas



Sur le formulaire d'évaluation de réintégration, le « cahier des charges » pourra mieux être défini

On ne mentionnera plus uniquement ce que le travailleur ne peut plus faire, mais bien ce qu'il peut encore faire



Takeaways

1. Indissociable de la loi du bien-être au travail

- Passe par des procédures claires, un suivi individuel et collectif
- Former et informer : changement de vision
- Responsabilité partagée travailleur - employeur - environnement

2. Aide à la gestion de l'absentéisme

- Maintien absolu de la meilleure option dans le milieu professionnel
- Traitement et reprise peuvent se faire en même temps
- Voir surtout les compétences restantes

3. Idée de win-win

- Argument pour l'employeur: diminution des coûts
- Argument pour le travailleur: évite le décrochage social et l'isolement

4. Obtenir l'engagement et la confiance

A background image showing a group of people smiling and clapping. The image is partially obscured by an orange overlay on the left side.

Merci !



www.attentia.be

[linkedin.com/company/attentia](https://www.linkedin.com/company/attentia) • [facebook.com/AttentiaGroup](https://www.facebook.com/AttentiaGroup) • twitter.com/attentia

attentia

feeling good works great