

Retour au travail après une absence de longue durée

RETURN TO WORK



Sommaire

01	Return to Work	04
02	Une approche humaine	06
03	Politique	08
04	Accompagnement	10
05	Formations Return to Work	12
06	Contactez-nous	14

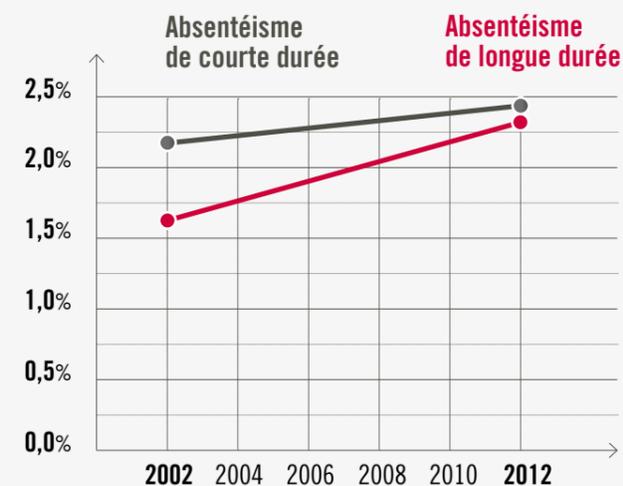
2012 = année record

Depuis 2002, l'absentéisme parmi les travailleurs belges est en **augmentation constante**. **Jamais encore l'absentéisme total** pour cause de maladie n'a été aussi élevé qu'en 2012.



± 400.000

malades de longue durée en Belgique en 2011 (absents pendant plus de 14 jours)



2002 2012



2,76% ↑ 3,73%



0,81% ↑ 1,58%

Augmentation de l'absentéisme de longue durée parmi les ouvriers et employés ces 10 dernières années.

2008 2012

50-54 ans 2,51% ↑ 3,40%

55-59 ans 2,87% ↑ 4,18%

≥ 60 ans 2,31% ↑ 4,28%

Augmentation de l'absentéisme de longue durée parmi les travailleurs plus âgés durant ces 4 dernières années.

+10.000€



2008 2012

En 2012, une entreprise belge employant 100 personnes a dépensé **88.955 euros en moyenne** afin de payer le salaire garanti de collaborateurs absents pour cause de maladie. En 2008, elle avait déboursé **10.000 euros de moins**.

DES CHIFFRES QUI EN DISENT LONG

L'absentéisme est un phénomène non négligeable. Des études l'ont démontré.

Ce qui en ressort également : reprendre le travail après une longue période d'absence n'est pas évident du tout... Laissez-vous convaincre par les chiffres.



Plus longtemps un collaborateur reste absent après une maladie de longue durée, plus faible est la chance qu'il reprenne le travail un jour.

> 3 mois



> 1 an



> 2 ans



80% des collaborateurs ont besoin d'un soutien lors de la reprise du travail après une absence supérieure à 6 semaines.

SOURCES

- 1/ Disability Management dans les entreprises belges. (DM@work)
- 2/ Employment and disability - Back to work strategies. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)
- 3/ Out of Office : l'absentéisme en Belgique 2012. (sdwork)
- 4/ Rapport annuel 2012 : 5e Partie Données Statistiques. (Riziv)

RETURN TO WORK

Retour au travail
après une absence de longue durée.



Seuls la moitié des travailleurs absents pendant une durée de trois à six mois pour cause de maladie ou d'accident, reprennent le travail. La conséquence ? Une perte de connaissances et d'expérience considérable dont la reconstruction nécessite du temps et de l'argent.

Reprise des activités professionnelles par les travailleurs longtemps absents ?

Avec Return to Work de Mensura, vous ouvrez la voie à vos précieux collaborateurs longtemps absents. Mensura vous aide à développer une approche. Vous pouvez compter sur nous pour accompagner vos collaborateurs. Nous dispensons également une formation aux interlocuteurs de l'entreprise afin qu'ils sachent comment appliquer Return to Work à l'avenir.

Reprenre le travail ? Pas évident. Et pourtant, c'est une nécessité car le marché du travail se rétrécit de plus en plus. **Return to Work simplifie le processus de réintégration.** Comment ? En discutant et en préparant tout soigneusement en votre compagnie.

L'absentéisme coûte bien plus que ce que l'on imagine

Avez-vous déjà dressé la carte du nombre de collaborateurs longtemps absents dans votre entreprise ? Cela représente un frein au bon fonctionnement. A l'heure actuelle en effet, du **personnel bien formé** constitue le **meilleur atout** pour la progression de votre entreprise.

De bons collaborateurs, expérimentés et disposant des connaissances requises : pas question d'abandonner un tel atout ! Surtout si vous savez qu'il existe une approche ciblée baptisée Return to Work. Et que vous pouvez même décrocher des **subsidés** pour la mettre en œuvre.

Un collaborateur est longtemps absent ? Cela entrave le bon fonctionnement de votre entreprise. C'est pourquoi nous vous conseillons d'investir dans Return to Work : nos experts Return to Work et le médecin du travail cherchent ensemble une solution à ce problème.

UNE APPROCHE HUMAINE

L'aspect Return to Work constitue un élément essentiel au niveau de votre politique du personnel. Accordez-y une place dans le cadre de votre approche préventive de l'absentéisme.



Avec Return to Work, vous vous attaquez à la problématique de l'absentéisme de longue durée de façon approfondie, structurée et humaine. Plus longtemps un travailleur reste absent pour cause de maladie ou d'accident, plus faible est la chance qu'il reprenne le travail. Après être restés de trois à six mois à la maison, la moitié des travailleurs jettent définitivement le gant. Ne perdez pas de temps et essayez, avec l'aide de Mensura, d'inciter vos précieux collaborateurs à reprendre le travail.

Agir malin face à l'absentéisme de longue durée ?

Savez-vous à quel point la pression est forte pour les collègues qui continuent à travailler, en prestant bien souvent deux fois plus ?

> 1^{ère} ETAPE

Dressez la carte de l'absentéisme de longue durée

Avez-vous déjà établi un **aperçu** de l'absentéisme de longue durée au sein de votre entreprise ? Mettez divers éléments sur papier : quand, depuis combien de temps et pourquoi. Réfléchissez également au fait que cette situation est dérangeante. Peut-être l'absence est-elle liée à la crise, au stress ou à la pression du travail. Sans parler des conditions dans lesquelles le personnel doit travailler. **Dressez un aperçu pour y voir plus clair.**

> 2^{ème} ETAPE

Abordez le problème ensemble

Discutez avec toutes les **personnes internes concernées** : le comité pour la prévention et la protection au travail, le conseil d'entreprise, le médecin du travail, la direction, tous les dirigeants... Ce n'est que lorsque tout le monde sera sur la même longueur d'ondes que vous pourrez mettre sur pied une politique 'Return to Work' concrète.

> 3^{ème} ETAPE

Communiquez clairement et à temps

Des études ont démontré que les collaborateurs longuement absents **lâchent rapidement prise au niveau mental**. La culture et les valeurs de l'organisation ne les intéressent plus. Ils se sentent sous-estimés. Les collaborateurs absents risquent en effet d'avoir l'impression d'être abandonnés à leur triste sort. Communiquez donc clairement et à temps. C'est bénéfique pour tout le monde.

> 4^{ème} ETAPE

Parlez de 'Return to Work' sur le lieu de travail

Vous souhaitez faire savoir à tous vos travailleurs quel est l'objectif de Return to Work ? **Examinez les choses dans un cadre plus large**. Discutez du contenu du job. Motivez les collaborateurs, impliquez-les et veillez à ce qu'ils soient en bonne forme. Afin qu'ils se sentent bien dans leur peau et en bonne santé. Vous constaterez que **vos collaborateurs seront plus disponibles et que vous pourrez davantage faire appel à eux.**

03 POLITIQUE

Comment développer une politique ?
Mensura vous offre un soutien



03
Politique

De plus en plus de collaborateurs sont longuement absents en raison de maladie ou après un accident. Mensura vous aide à mettre sur pied une politique 'Return to Work' permettant à ces collaborateurs de reprendre plus rapidement leurs activités professionnelles.

Pourquoi ?

- Vous avez besoin de vos collaborateurs car l'offre sur le marché diminue.
- Vous avez tout intérêt à abaisser la durée et les frais de l'absentéisme pour cause de maladie.
- Vous devez plus que jamais démontrer que vous appréciez vos collaborateurs et que vous les motivez.

Pour vous ?

Que faire si vous avez des collaborateurs longuement absents ? Existe-t-il des solutions innovantes pour réduire cette absence ? Return to Work vous permet d'instaurer une **politique grâce à laquelle vous vous attaquez immédiatement au problème.**

Comment ça fonctionne ?

Une politique 'Return To Work' sur mesure exige une bonne préparation.

- Mensura vous explique ce qui existe déjà et ce qui est nécessaire pour vous : détection des besoins, sondage de perception et étude des initiatives existantes.

- Nous mettons sur pied un **groupe de travail 'Return to Work'** qui :
 - rédige une déclaration de politique 'Return to Work' : quelle mission, quelle vision, quels rôles et quelles responsabilités ?
 - établit un protocole de réintégration : qui se voit attribuer quel rôle et comment les rôles sont-ils remplis ?
 - dresse la carte de l'organisation pratique : quelles sont les possibilités de réglage et adaptations de travail ?
 - détermine la stratégie de communication : comment faire part de la politique à tous les collaborateurs ?
- Nous **déterminons les critères et moments d'évaluation.**

Votre résultat ?

- Vous bénéficiez d'une politique bien établie incitant vos travailleurs longuement absents à réintégrer votre entreprise à temps.
- Vous tirez un profit optimal de l'expérience et des connaissances de vos collaborateurs.
- Vous appréciez et motivez vos collaborateurs.
- Vous réduisez les frais directs et indirects provoqués par l'absentéisme de longue durée.
- Vous renforcez l'image de votre entreprise de façon durable.

ACCOMPAGNEMENT

Accompagner les collaborateurs
longuement absents ? Mensura
vous offre un soutien.

Les collaborateurs longuement absents bénéficient d'un accompagnement et d'un soutien afin de pouvoir reprendre le travail à temps et ce, de façon responsable. En concertation avec une équipe multidisciplinaire (médecin du travail, ergonomes, psychologue, médecins traitants du travailleur,...), nous examinons comment il est possible pour le collaborateur de réintégrer – petit à petit – le travail. Mensura cherche toujours des solutions à la mesure du collaborateur et de votre entreprise.

Pourquoi ?

- Lors d'une absence de longue durée, vous devez vous passer de l'expérience et du know-how acquis par des collaborateurs expérimentés.
- Une absence de longue durée entraîne des frais d'absentéisme élevés.
- Un accompagnement sur mesure permet d'harmoniser les besoins et desiderata du collaborateur avec ceux de votre entreprise.

Pour vous ?

Vous êtes manager HR ou dirigeant et vous estimez qu'il n'est pas évident de faire reprendre le travail aux collaborateurs longuement absents ? S'ils ne bénéficient pas d'un bon accompagnement, le pas à franchir par ces collaborateurs en vue de recommencer à travailler est bien souvent trop important. **L'accompagnement 'Return to Work' tient compte des différents aspects de la reprise du travail et établit un plan à étapes sur mesure.**

Comment ça fonctionne ?

- La problématique médicale du travailleur est évaluée au moyen d'une consultation chez le médecin du travail et d'une analyse de capacité en collaboration avec les médecins traitants.
- Si nécessaire, on fait appel à un ergonome ou à un psychologue.

- Une analyse du job permet de cerner les conditions de travail et les tâches du collaborateur.
- Un entretien est organisé avec le collaborateur, son chef direct et éventuellement un membre du service des ressources humaines afin de savoir quelles sont les attentes de chacune des parties.
- Les exigences de travail et les capacités du collaborateur sont mises en parallèle afin de pouvoir déterminer la présence éventuelle d'obstacles à la reprise du travail.
- Une concertation multidisciplinaire est prévue avec les personnes concernées afin de chercher des solutions pour vaincre ces obstacles.
- Nous discutons des propositions de solutions avec votre entreprise et élaborons un trajet de réintégration.
- Les progrès du collaborateur sont suivis pas à pas.

Votre résultat ?

- Un trajet de réintégration sur mesure est élaboré pour le collaborateur longuement absent afin qu'il puisse bénéficier d'un accompagnement durant les différentes phases de la réintégration.
- Votre collaborateur peut reprendre le travail plus rapidement. Ainsi vous réduirez les frais directs et indirects provoqués par l'absentéisme.

Cadre légal

- AR du 4/8/1996 relatif au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- AR du 28/03/1998 relatif à la politique sur le bien-être.



05

DES FORMATIONS EN MATIERE DE RETURN TO WORK POUR QUE VOUS ET VOS COLLEGUES SOYEZ PLUS FORTS

Si vous et vos collaborateurs maîtrisez tous les aspects de Return to Work, vous obtiendrez de bons résultats. Les collaborateurs longuement absents reprendront le travail. Parce qu'ils savent que vous les soutenez et leur fournissez des conseils.

05

Formations en matière de Return to Work

Établir une politique et un trajet en matière de Return to Work constitue un exercice d'équilibre délicat. Veillez à ce que vous et votre personnel dirigeant soyez bien formés. Les efforts au niveau de votre politique en matière de reprise du travail porteront leurs fruits.

Chaque formation en vaut la peine

Vous souhaitez mener de meilleurs entretiens 'Return to Work' ? N'hésitez pas à faire appel aux **spécialistes de Mensura**. Ils vous apprendront comment entretenir des contacts avec les collaborateurs longuement absents. Vous parviendrez à maîtriser des techniques d'entretien efficaces, notamment grâce à des situations d'exemple et à des jeux de rôles.

Approche proactive et multidisciplinaire

Return to Work, c'est bien plus qu'apprendre à mener des entretiens. Les outils et techniques de toutes nos formations 'Return to Work' viennent toujours à point grâce à l'attention accordée à une **approche proactive et multidisciplinaire**.

Formations pour vos dirigeants

L'une de nos formations vous apprend à **élaborer un trajet de reprise du travail complet**. Les managers en ressources humaines, conseillers en prévention internes ainsi que les délégués syndicaux ont tout intérêt à suivre cette formation théorique et pratique. Ils pourront ainsi cerner clairement la problématique complexe de l'incapacité de travail de longue durée et de la reprise du travail. Ils distingueront les possibilités de faire appel à des gens et à des moyens en cas de politique de reprise du travail ciblée.

Spécifiquement pour votre organisation

Vous estimez qu'une formation spécifique en ce qui concerne l'aspect Return to Work est nécessaire pour votre organisation ? Discutez-en avec Mensura. En permettant à vos collaborateurs de suivre une bonne formation, vous élaborez votre **propre politique Return to Work avec un excellent retour sur investissement** : vous réaliserez des économies considérables sur les frais directs et indirects de l'absentéisme pour cause de maladie.

Contactez-nous

Mensura Return to Work

E returntowork@mensura.be

T +32 2 549 71 00

www.mensura.be

