



Le réseau pour l'intégration professionnelle des personnes fragilisées

Colloque d'Insertion Suisse — insertion professionnelle et santé mentale

Maintien de l'employabilité — études de cas tirées de la pratique

Berne, le 12 mars 2020

praktisch
orientiert

Compasso // Berufliche Integration – Netzwerk für Arbeitgeber

Lagerstrasse 33 // Postfach // 8021 Zürich
Telefon +41 44 299 95 84 // Telefax +41 44 299 95 80
www.compasso.ch // info@compasso.ch



Thèmes abordés

- Pourquoi Compasso ?
- Que fait Compasso ?
- 2 exemples tirés de la pratique
- Le profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)

Pourquoi les employeurs s'intéressent-ils à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ?

- L'élément déclencheur a été la **mauvaise situation financière de l'AI** : les employeurs n'ont aucun intérêt à ce que l'AI soit en difficulté : « revirement » dans l'AI et début d'un intérêt des employeurs pour l'intégration professionnelle.
- Résultats visibles : entre 2012 et 2018, les offices AI et les employeurs sont parvenus à maintenir en emploi ou à réinsérer sur le marché primaire du travail 135 000 personnes en situation de handicap.
- Cette thématique représente également un **intérêt économique** pour les employeurs (une place vacante aux niveaux de gestion inférieurs coûte 30 à 50 % du salaire annuel).
- Compte tenu de l'**évolution démographique**, il devient de plus en plus important d'assurer une meilleure utilisation du potentiel de main-d'œuvre indigène : **pénurie de main-d'œuvre qualifiée !**



Le manque de main-d'œuvre qualifiée — une chance pour les personnes avec des problèmes de santé

- En raison de l'évolution démographique, il devient toujours plus important de mieux utiliser la main-d'œuvre encore inexploitée : les employeurs misent sur l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.
- L'intégration professionnelle reste toutefois délicate pour les employeurs, car elle implique de nombreux partenaires avec des rôles segmentés et des processus complexes. Elle ne se fait donc pas d'elle-même !
- Les partenaires du système, employeurs et autres parties prenantes doivent œuvrer ensemble pour l'intégration professionnelle : **c'est là qu'intervient Compasso** : www.compasso.ch

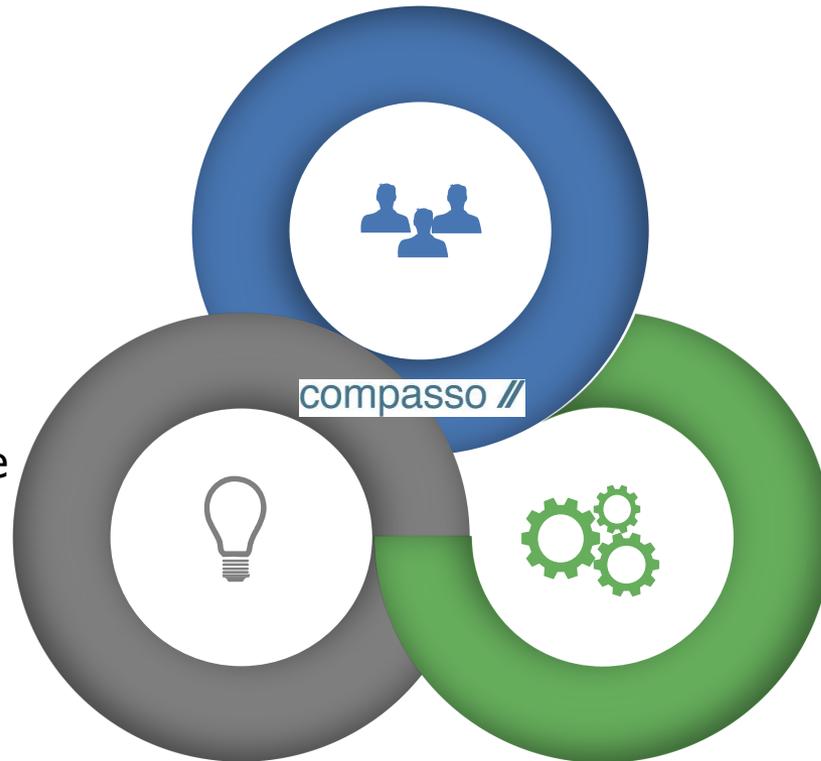
Compasso : le réseau pour l'insertion professionnelle

Portail d'information

Pour 90 membres issus des secteurs public et privé

Think Tank

Un Think tank se charge de faire avancer le développement technique et de concevoir des instruments de soutien aux employeurs.



Réseau

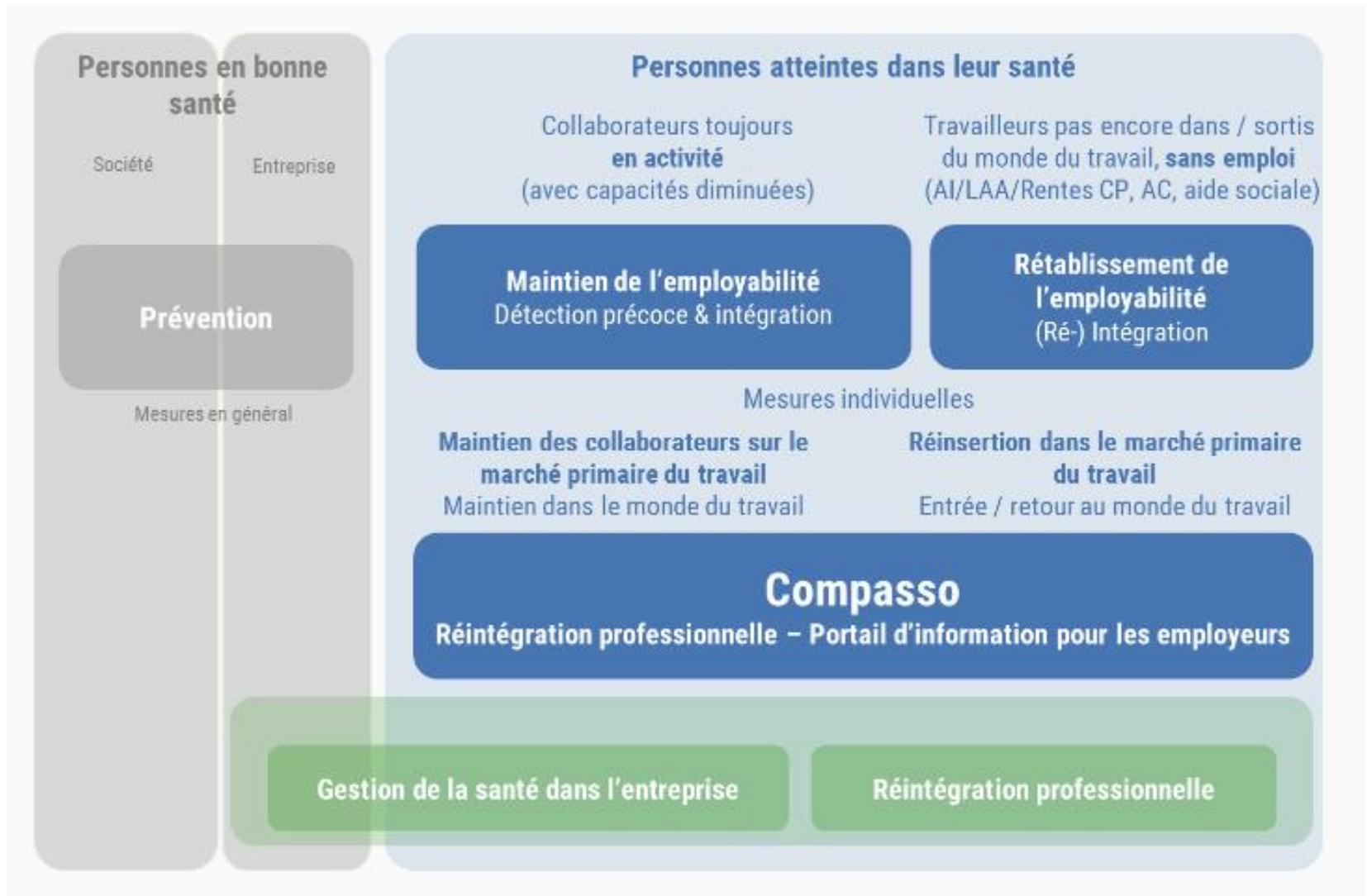
Compasso est aussi un réseau constitué de partenaires du système, d'employeurs et d'autres parties prenantes qui se mobilisent pour l'intégration professionnelle.

Compasso veille à ce que les concepts d'intégration professionnelle prometteurs soient transposés et mis en œuvre dans la pratique

Vision

Les employeurs décèlent les problèmes de santé de leurs collaborateurs à un stade précoce et préservent leur employabilité par des mesures rapides et opportunes. Les sorties du premier marché du travail pour des raisons de santé sont évitées au maximum. Les employeurs prêts à embaucher des personnes ayant des problèmes de santé sont soutenus dans leur démarche de réintégration.

Comment se positionne Compasso ?

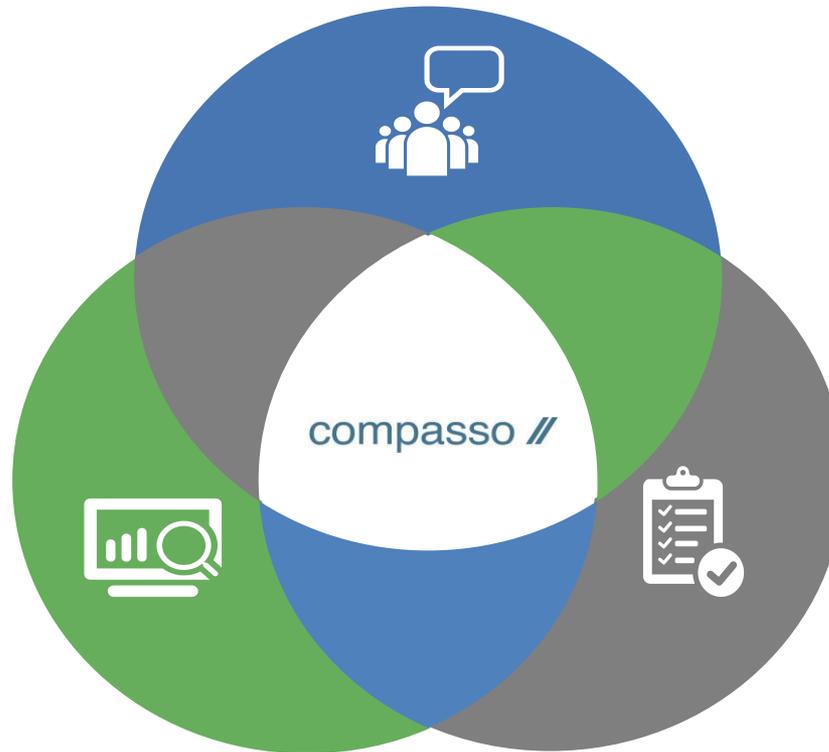


Que propose Compasso ?

Plate-forme de dialogue et de développement

Dialogue — Coopération — Perfectionnement technique

Portail
Informations
concrètes et pratiques



Boîte à outils
Mise au point de processus
et d'instruments vraiment
utiles

Soutien pratique

Que faire quand un collaborateur est souvent absent ou s'il a manifestement des problèmes de santé ?



Vue d'ensemble des mesures de maintien au poste de travail et de réintégration

Aide-mémoire

Notre employé revient d'un long arrêt maladie. Comment préparer son retour ?



Profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)

Outils

En tant qu'employeur, que puis-je faire pour la réintégration professionnelle ?



Guide de la réadaptation professionnelle

Guides

À quoi devons-nous faire attention si nous embauchons une personne qui a un problème de santé ?



En dix étapes vers l'égalité dans le monde du travail

Checklists

Soutien pratique

Quel style de direction adopter pour favoriser la bonne santé des collaborateurs ?



Les six principales caractéristiques d'un style de direction axé sur la santé

Aide-mémoire

Les employés atteignent de moins en moins leur productivité habituelle, ou leur comportement vis-à-vis de vous ou de l'équipe a changé.



Entretien portant sur des problèmes de performances

Guides

Tous ces efforts pour l'intégration professionnelle profiteront-ils vraiment à mon entreprise ?

Entreprise de construction de 30 salariés :
Taux d'absentéisme 3,7%
=> coûts directs et indirects = 214 000 CHF par an
Mesures de prévention et de détection précoce
=> diminution du taux d'absentéisme de 20%
=> économie de 42 840 CHF

Exemple de calcul

Soutien pratique – prestations en baisse

Introduction

Saine gestion

Prestations en baisse

> Connaissances
approfondies

Absences

Coopération avec des
partenaires

Exemples pratiques

Ce qu'il faut savoir
concernant le handicap

Prestations en baisse

Vous constatez qu'une collaboratrice ou un collaborateur

- peine à fournir la prestation à laquelle vous êtes habitué et que vous attendez,
- produit un faible volume de travail malgré des temps de présence élevés,
- a changé de comportement à l'égard de ses collègues et à votre égard,
- n'est plus aussi fiable et ponctuel,
- est souvent absent(e) un ou deux jours et prolonge fréquemment ses pauses. [\[Pour plus d'informations sur ce thème\]](#)

Il est de plus en plus important pour un employeur d'avoir une approche globale afin de bien identifier les problèmes de leurs collaborateurs. En tant que supérieur hiérarchique, vous pouvez affiner votre conscience de leurs difficultés et ainsi repérer à temps les anomalies.

Quels sont les signaux d'alerte précoce et comment puis-je les identifier?

Voici des listes de contrôle qui vous aideront à détecter de manière précoce les problèmes physiques et psychiques :

-  [Liste de contrôle: Quelles sont les atteintes psychiques et les signaux d'alarme que vous pouvez observer en tant que dirigeant ?](#)
-  [Liste de contrôle: Protection contre les risques psychosociaux sur le lieu de travail](#)
-  [détecter les problèmes d'addiction sur le lieu de travail \(en allemand uniquement\)](#)

Tous nos outils sont disponibles sur www.compasso.ch

Soutien pratique – absences

[Introduction](#)

[Saine gestion](#)

[Prestations en baisse](#)

[Absences](#)

> [Taux d'absences](#)

> [Connaissances approfondies](#)

[Coopération avec des partenaires](#)

[Exemples pratiques](#)

[Ce qu'il faut savoir concernant le handicap](#)

Absences

Mon collaborateur est souvent ou depuis longtemps empêché de travailler

Lorsqu'un collaborateur est souvent ou depuis longtemps empêché de travailler, il est dans l'intérêt de toutes les personnes concernées de clarifier les causes de l'absence et de prendre des mesures ciblées le plus tôt possible. Une gestion des absences simple et axée sur la pratique, ainsi qu'un encadrement compétent, proactif et valorisant du collaborateur concerné sont essentiels pour préserver sa capacité de travail à long terme, ce qui constitue l'objectif numéro un.

Quelles sont les mesures à prendre et que puis-je faire?

Conseils pratiques en matière de gestion des absences:

 [Gestion des absences: guide pour cadre dirigeant](#)

 [Maladie et accident: questions fréquentes](#)

 [De la gestion des absences au management durable: Un atout supplémentaire pour les entreprises](#)

> [Video: De la gestion des absences au management durable – Un atout supplémentaire pour les entreprises](#)

Connaissances approfondies

Vous pouvez ici approfondir la problématique des absences. Les contenus sont régulièrement réexaminés et interprétés de manière plus détaillée à l'aide d'informations complémentaires.

Tous nos outils sont disponibles sur www.compasso.ch

Apprendre à l'aide d'exemples tirés de la pratique

Gebrüder Hallwyler SA



La collaboration avec La Mobilière, l'AI et les médecins

Case Manager: Dès le début de l'incapacité de travail, j'ai pris contact assez rapidement avec M. W. Lors du premier entretien, sa femme était également présente. Ses requêtes ont aussi été prises en compte, ce qui a permis de l'associer au processus d'intégration. De toute évidence, M. W. était surmené et mécontent de la situation. Une fois les pronostic médical établi, nous avons étudié des solutions de rechange avec l'employeur et l'AI. Nous avons eu des entretiens réguliers sur la place de travail, avons sans cesse réexaminé les objectifs définis, pour les adapter aux nouveaux aspects de la situation. Avec les médecins et les assurances impliqués, - notamment La Mobilière, qui a pris en charge une partie des dépenses d'intégration - une collaboration très fructueuse a pu être assurée. M. W. s'est vu finalement attribuer un poste à 50 pourcent comme magasinier, avec une demi-rente AI.

Rôle de la caisse de pension et de la Mobilière : La caisse de pension de Gebrüder Hallwyler SA est réassurée auprès de La Mobilière. En étroite contact avec le Case-manager de SIZ Care et la caisse de pension, la Mobilière a pris en charge une partie des dépenses d'intégration.



Des histoires vraies pour mieux comprendre :

1 exemple de réintégration réussie

1 exemple de maintien en emploi réussi

« Monsieur Z. avait déjà fait un stage à la fédération laitière valaisanne par le passé et il avait laissé une bonne impression. C'est pourquoi j'ai répondu favorablement à la demande de réinsertion professionnelle que m'a adressée l'AI.

La demande est arrivée au bon moment, car nous étions justement en phase de restructuration interne et nous avions une place libre qui pouvait lui convenir.

Il y a toujours un doute, on se demande pourquoi la personne est à l'AI. Il est tout à fait possible que la situation empire si on l'engage. Mais, pour en avoir le cœur net, il faut prendre le risque. »



Olivier Jollien, employeur

« Lors de la première discussion avec M. Jollien, monsieur Z. a parlé très naturellement et ouvertement de sa maladie et de ses limites.

On ne sait jamais comment un employeur réagit face à un handicap psychique, mais, dans ce cas, la réaction a été très positive.

Nous nous sommes mis d'accord sur une période d'entraînement au travail dans la comptabilité. Au début, monsieur Z. a travaillé 4 heures par jour, à raison de 4 jours par semaine, pour se réhabituer progressivement au monde du travail. Nous avons ensuite augmenté petit à petit son taux d'occupation.

Monsieur Z. n'ayant jamais travaillé dans la comptabilité, nous lui avons payé des cours qu'il a suivis parallèlement à son activité professionnelle. En plus de cela, nous avons également mis en place un coaching.

Nous avons interrompu le coaching quelques mois avant la fin du réentraînement au travail afin d'être sûrs qu'il s'en sortirait même sans coach. »



C. Mayor-Rossier, conseillère AI, avec O. Jollien, employeur, et monsieur Z., employé

« Lorsque mes problèmes psychiques ont commencé, j'avais des difficultés à vivre dans la réalité, je me réfugiais dans un monde à moi et je perdais tout contact avec mon entourage. Je vivais comme dans une bulle : le monde extérieur me paraissait irréel, et c'est le monde que je m'étais créé qui était le vrai. J'ai perdu ma place de travail et j'ai dû être soigné en clinique. Les assistantes sociales de la clinique ont annoncé mon cas à l'AI.

Mme Mayor-Rossier m'a demandé : "Quel métier avez-vous envie d'exercer ?" Je lui ai répondu que mon rêve serait de travailler dans la comptabilité. J'ai trouvé génial qu'elle ait accueilli favorablement mon souhait et qu'elle ait engagé les démarches nécessaires. »



Monsieur Z., employé, avec C. Mayor-Rossier

« Nous avons informé nos collaborateurs de notre intention d'engager monsieur Z. dans le cadre d'une mesure de réinsertion de l'AI, sans donner plus de détails. »

— « La collaboration avec mes collègues se passe très bien, j'ai de la chance. Ils ne m'ont jamais considéré comme malade. Ils ont accepté que je sois plus lent, tout en me traitant normalement.

J'ai particulièrement apprécié le fait qu'ils me fassent confiance dès le début. M. Brigante, mon supérieur direct, a estimé que j'étais capable de faire tant, mais sans jamais me mettre la pression. Il m'a toujours laissé suffisamment de temps, et lorsqu'il remarquait que j'étais trop lent, il me déchargeait de quelques tâches. »



O. Jollien, employeur, et monsieur Z., employé

« C'est la fatigue provoquée par les médicaments qui m'a causé le plus de difficultés. Je n'arrivais pas à bien me concentrer. J'ai donc un bureau un peu à l'écart des autres pour ne pas être constamment distrait et ne pas être dérangé par le bruit.

À cause du nouveau rythme imposé par mon travail, j'ai eu peur au début de faire une rechute, de devoir retourner à l'hôpital. Le travail était pour moi un moyen de reprendre une vie normale, c'est pourquoi je voulais absolument réussir.

La liberté qu'on m'a laissée concernant mes horaires de travail m'a particulièrement aidé. Je pouvais choisir quand arriver et quand partir. Si je n'allais pas bien ou que j'étais épuisé, je pouvais rentrer à la maison plus tôt le soir et commencer plus tôt le lendemain matin. »



Monsieur Z., employé

« J'apprécie le fait que monsieur Z. soit toujours de bonne humeur et qu'il se soit intégré très rapidement dans l'équipe et dans l'entreprise.

Sa franchise a beaucoup facilité les choses. Nous lui avons dit de nous avertir immédiatement si quelque chose n'allait pas, car il se connaît mieux que personne et nous ne pouvons pas nous mettre dans sa peau.

Monsieur Z. a très rapidement apporté un soutien important à l'équipe. Par la suite, nous lui avons donc octroyé une rémunération en plus des indemnités journalières de l'AI, car il représentait pour nous une plus-value.

Monsieur Z. occupe désormais un poste fixe en tant qu'assistant à la comptabilité. Il travaille à 70 %, mais parce qu'il a voulu suivre une formation à côté du travail, cela n'a donc pas de lien avec son handicap. Il a une capacité de travail de 100 %. »



Olivier Jollien, employeur, et monsieur Z., employé

« J'avais besoin de trois éléments pour retrouver la forme :

1. le soutien de ma famille
2. un travail, pour être entouré de personnes en bonne santé et pouvoir recouvrer la mienne
3. une vie personnelle, par ex. des contacts avec mes amis.

Trouver du travail est le plus difficile des trois, mais, grâce à Mme Mayor-Rossier, j'y suis arrivé. Elle a été la bonne fée qui a exaucé mes vœux. Mon coach a également été très important pour moi. Cette personne était une sécurité, une épaule sur laquelle m'appuyer. De même que mon père, qui était présent à toutes les discussions.

Je ne pense pas qu'on puisse sortir d'une maladie comme la mienne sans un vrai travail. Offrir une place de travail à quelqu'un, c'est lui redonner la vie. On doit se lever le matin, on a un certain rythme et on se sent utile. »



Monsieur Z., employé, avec
G. Brigante, son responsable direct

« Oui, je répéterais sans hésiter une telle expérience. Bien entendu, tout dépend des possibilités de l'entreprise. Nous sommes soumis à une forte pression et nous ne pouvons donc pas engager artificiellement une personne pour une mesure de réinsertion ou un réentraînement au travail si un nouveau poste ne se justifie pas.

Il faut une bonne collaboration entre l'entreprise et l'AI, ce qui a été le cas en l'occurrence. Pour nous, il était très important de sentir que l'AI était à nos côtés durant toute la durée de la réadaptation. Dès que monsieur Z. ou nous avons des questions, nous avons pu nous adresser à Mme Mayor-Rossier.

Je conseille à d'autres employeurs de tenter l'expérience. Nous travaillons tous dans un environnement où il faut être très productifs. Mais parfois, il faut savoir regarder un peu plus loin et prendre des risques. C'est la seule façon d'être surpris en bien. »



Olivier Jollien, employeur

Helsana Assurances SA, Lucerne (LU)

« Madame F. est employée dans notre service clientèle. Elle travaille chez Helsana depuis plus de 20 ans. Auparavant, elle travaillait beaucoup au téléphone et fournissait un bon travail. C'est pourquoi nous nous engageons pour elle.

Mais elle a des problèmes psychiques qui lui donnent du fil à retordre. Son état s'est soudain dégradé : elle a été hospitalisée pendant quatre mois et a tout de même continué à travailler chez nous à mi-temps.

Mais son médecin a dit qu'elle ne pouvait plus exercer une activité au téléphone car c'était trop stressant. Nous avons donc dû modifier ses processus de travail.

Entre-temps, je suis devenue cheffe de groupe au back office et j'ai pris madame F. dans mon équipe.

Aujourd'hui, elle effectue un travail de correspondance commerciale simple. Mais cela ne l'empêche pas d'assumer des tâches complexes, quand son état de santé le permet. »



Sandra Meier, supérieure

Helsana Assurances SA, Lucerne (LU)

« Quand j'ai commencé à Helsana en 1987, mon cahier de charge était diversifié, mais on m'a principalement affectée à l'accueil téléphonique, au service clientèle. En 1992, après la naissance de mon fils, j'ai souffert d'une grave dépression. Mais après mon congé de maternité, j'ai recommencé à travailler à 100 %.

Longtemps, mon état ne s'est pas amélioré. J'ai alors été hospitalisée six mois. Mais j'ai tout de même continué à travailler à 100 % après.

En 2005, j'ai suivi une cure de sevrage alcoolique, qui a encore entraîné une absence de six mois. Mais après, j'ai à nouveau repris mon travail à temps plein. À l'époque, je n'en ai pas parlé avec mon employeur, et je ne me sentais pas surchargée. Pour moi, le travail était important, j'avais du plaisir à le faire.

C'est seulement depuis 2008 que j'ai de gros problèmes et que je n'arrive plus à supporter le stress. Quand j'ai à nouveau été hospitalisée quatre mois, j'ai continué à travailler, plus ou moins en fonction de mon état quotidien. Helsana m'a alors annoncée à l'AI. »



Madame F., employée

Helsana Assurances SA, Lucerne (LU)

« Madame F. et moi, nous avons un très bon contact. Je la vois depuis mon poste, cela me sensibilise à sa situation. Pendant le travail que nous faisons en commun, par exemple quand nous trions le courrier, il nous arrive de discuter.

Il faut un certain temps pour se rendre compte que quelqu'un ne va pas bien. Madame F. se maîtrise si bien qu'une personne extérieure ne le remarquerait pas.

Aujourd'hui, il est essentiel qu'elle ne se sente pas sous pression. Parfois, elle fait des blocages. Maintenant, je sais comment réagir dans ce type de situation.

La mise en place du "HR Care Management" de Helsana en 2009 a été décisive. Depuis, nous avons pu agir en ayant en tête la recherche de solutions et nous avons adapté l'environnement de travail de madame F. afin qu'elle puisse donner le meilleur d'elle-même. »



S. Meier, supérieure, et madame F., employée

Helsana Assurances SA, Lucerne (LU)

« Quand les problèmes sont devenus plus importants, j'ai contacté la responsable du personnel de notre région. Nous avons décidé de recourir à l'aide du "HR Care Management". Nous avons discuté des mesures appropriées avec les spécialistes et les avons mises en œuvre sans tarder : pour soulager madame F. de la pression à laquelle elle était soumise, nous l'avons libérée de l'obligation de timbrer. Depuis, elle travaille dans le cadre de consignes moins strictes sur le plan des horaires et en fonction de son état de santé.

Madame F. a parlé ouvertement à ses collègues de ses troubles borderline. Elle a répondu à leurs questions. Ses collègues ont apprécié cette ouverture : ils ne connaissaient pas cette maladie. »



S. Meier, supérieure

Helsana Assurances SA, Lucerne (LU)

« Mais malgré toute la bonne volonté de ses collègues, il y a quand même eu des problèmes. Pendant les absences de madame F., ils ont en effet dû faire face à une plus grosse charge de travail.

L'AI n'a pas encore décidé si madame F. va percevoir une rente. D'ici là, Helsana supporte les coûts.

L'équipe de "HR Care Management" s'y est engagée. Cette solution a permis de décharger notre centre de frais et nous avons pu embaucher une personne supplémentaire. »



S. Meier, supérieure

Sur la photo : madame F., employée

Helsana Assurances SA, Lucerne (LU)

« Mon travail est très important pour moi. J’y suis complètement intégrée et je ne remarque pas que je suis différente des autres. Mes collègues ne me demandent pas à tout bout de champ “Comment ça va?”, mais nous parlons tout à fait normalement du travail et des sujets de tous les jours.

Au début, j’avais l’impression que je ne pourrais plus jamais aller travailler. Mes supérieurs sont venus me voir à la clinique. Nous avons discuté de la situation et cherché des solutions.

Ça m’a permis de revenir progressivement dans le monde du travail. Ça ne s’est pas fait en un jour. À l’époque, j’étais encore au front office, au téléphone. C’était beaucoup plus stressant que mon poste d’aujourd’hui, où je peux faire mon travail calmement.

Et maintenant, quand je ne vais pas bien, on me laisse tranquille.

Je veux continuer à travailler tous les jours. J’ai besoin de ce rythme. »



Madame F., employée

Helsana Assurances SA, Lucerne (LU)

« Dans ce processus de réinsertion, il y a des moments où on est très sollicité et où on ne sait pas quoi faire. C'est là que je prends contact avec le "HR Care Management" pour discuter des étapes suivantes.

Si je me retrouvais dans une telle situation aujourd'hui, j'appuierais sur le frein bien plus tôt et dirais qu'il faut que l'employeur réagisse. Dès que le "HR Care Management" a été mis en place, le processus s'est mis en route. L'accompagnement professionnel a permis de prendre les bonnes décisions.

Madame F. est un plus pour l'équipe. Elle fait bien son travail, c'est indéniable. Mais c'est également un apport sur le plan personnel : c'est toujours rassurant d'avoir un aîné qui peut dire : "Ça, on l'a déjà fait chez Helsana" ou "Ça m'est déjà arrivé, ce n'est pas grave". C'est une collègue normale, et elle est traitée comme telle. »



S. Meier, supérieure

■ Exemple de soutien pratique

Le PIR

(profil d'intégration axé sur les ressources)
**Réussir son retour au travail après un
accident ou une maladie grave**



Le PIR — un atout pour réussir son retour au travail après un accident ou une longue maladie ?

- **PIR = profil d'intégration axé sur les ressources**
- **Instrument d'intégration modulable en ligne consistant en une description de poste et une évaluation médicale**

⇒ **Juste un formulaire de plus ?**

Absences de longue durée : le point de vue de l'employeur et des collègues

- Pour l'employeur et les collègues, l'absence prolongée d'un collaborateur des suites d'une maladie ou d'un accident est avant tout une situation pénible...
- Nous avons déjà beaucoup à faire et voilà qu'il faut encore s'occuper de ça...
- Le médecin ne me donne aucune information et inscrit simplement « un mois de maladie » (feuille bleue), sans que personne ne sache pourquoi... Puis, arrive un nouveau certificat pour un deuxième mois...
- Cette personne se comportait déjà bizarrement depuis un moment. Elle s'est toujours plus isolée de l'équipe...
- Les démarches à suivre avec les assurances, l'AI, la SUVA sont aussi très compliquées. Il faut remplir formulaire après formulaire...
- Tout ça, c'est du travail pour les juristes. Le certificat médical est un point litigieux...
- Ce serait déjà bien de savoir si cette personne va revenir... ou même si elle *souhaite* revenir...
- Coûts ? Budget ? Remplacement ? Délai de protection ? Licenciement ?



Assurer la meilleure coordination et communication possible

- L'intégration professionnelle — qu'il s'agisse du maintien de l'employabilité ou de la (ré)insertion — peut être un succès, mais c'est aussi un défi.
- Tout retour au travail qui ne réussit pas est un échec pour la personne concernée, pour son employeur et pour les assurances.
- La clé d'une intégration professionnelle réussie réside dans l'association de processus bien coordonnés et conçus de sorte à tenir compte du point de vue de l'employeur avec une communication entre les différents partenaires d'intégration.
- Les échanges d'expériences au sein de Compasso ont montré que l'établissement d'une communication entre les médecins traitants, leurs patients (les employés) et les employeurs dès le début est essentiel.
- La question du certificat médical constitue l'élément central de cette communication.
- Tant les employeurs que les médecins estiment que la situation actuelle n'est pas satisfaisante.



Diagnostic : le point sur les intérêts respectifs des employés, des médecins et des employeurs

- **Les employés concernés** sont inquiets. Ils ont peur pour l'avenir et se concentrent sur ce que leur santé les empêche (momentanément) de faire.
- **Les employeurs** aimeraient disposer d'informations aussi précises que possible sur l'aptitude au travail des employés concernés. Ils veulent planifier.
- **Les médecins traitants** veulent protéger au mieux leurs patients. Ils se concentrent sur la guérison de ces derniers et connaissent mal les exigences liées à leur emploi.

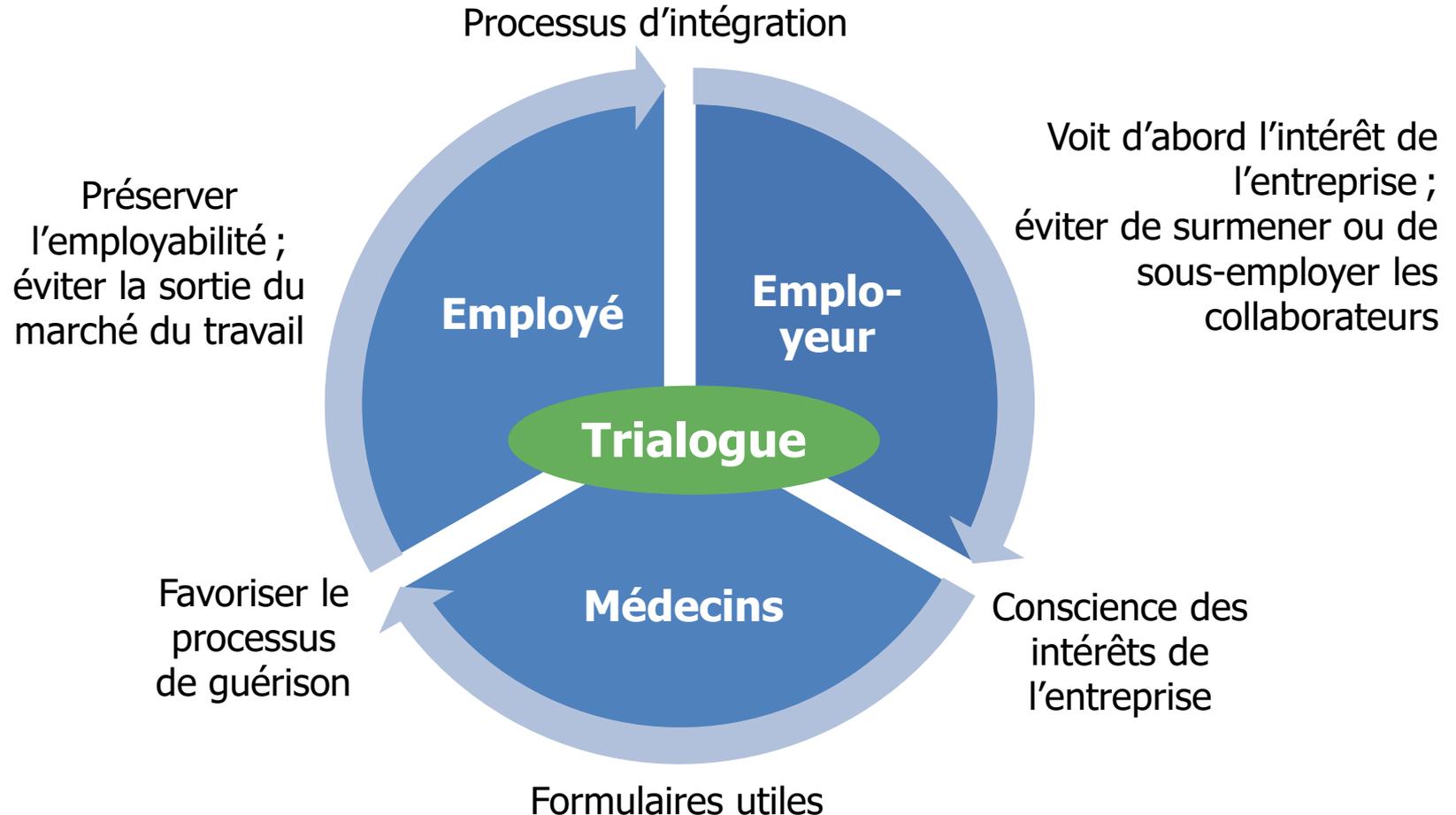
Conclusion : les certificats médicaux disponibles jusqu'à présent ne suffisent ni à garantir l'équilibre entre tous ces intérêts ni à favoriser la communication de sorte à permettre une amélioration significative des chances de retour au travail.



Offre : le profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)

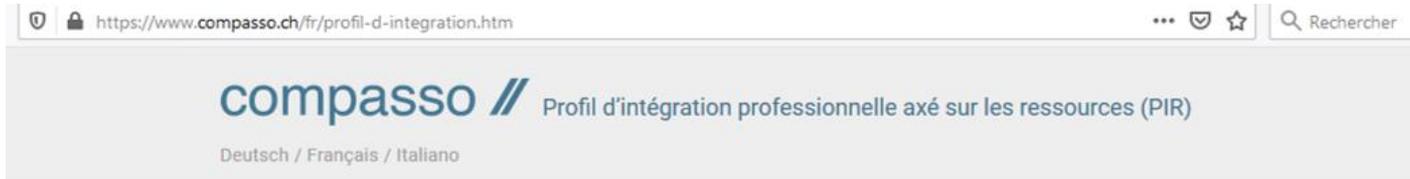
- Le PIR est un instrument d'intégration modulable en ligne.
- Il se compose d'une description du poste et d'une évaluation médicale qui, pour la première fois, tient également compte des facteurs psychosociaux.
- Il aide les médecins dans l'établissement des certificats médicaux.
- L'accent n'est pas mis sur le diagnostic et les limitations des patients et employés, mais plutôt sur leurs **ressources**.
- Le PIR doit être utilisé pour favoriser la capacité (partielle) de travail et pour aider l'employeur à planifier soigneusement le retour de l'employé concerné, en collaboration avec ce dernier et son médecin.
- Le PIR ne remplace pas l'attestation d'incapacité ou de capacité de travail des assureurs accidents et d'indemnités journalières, mais les complète judicieusement et promeut la délivrance de certificats médicaux qui tiennent compte des exigences des postes et des conditions-cadres.

PIR – Engager le « trialogue »



La communication est à la base de la confiance !

PIR – un outil facile d'accès et d'utilisation pour les employeurs...



Utilité pour les employeurs et les travailleurs:

Avec le profil d'intégration axé sur les ressources (PIR), le retour en emploi est assuré

Le succès en quatre étapes:



PDF - Instructions détaillées aux employeurs

PDF - Téléchargement d'un modèle

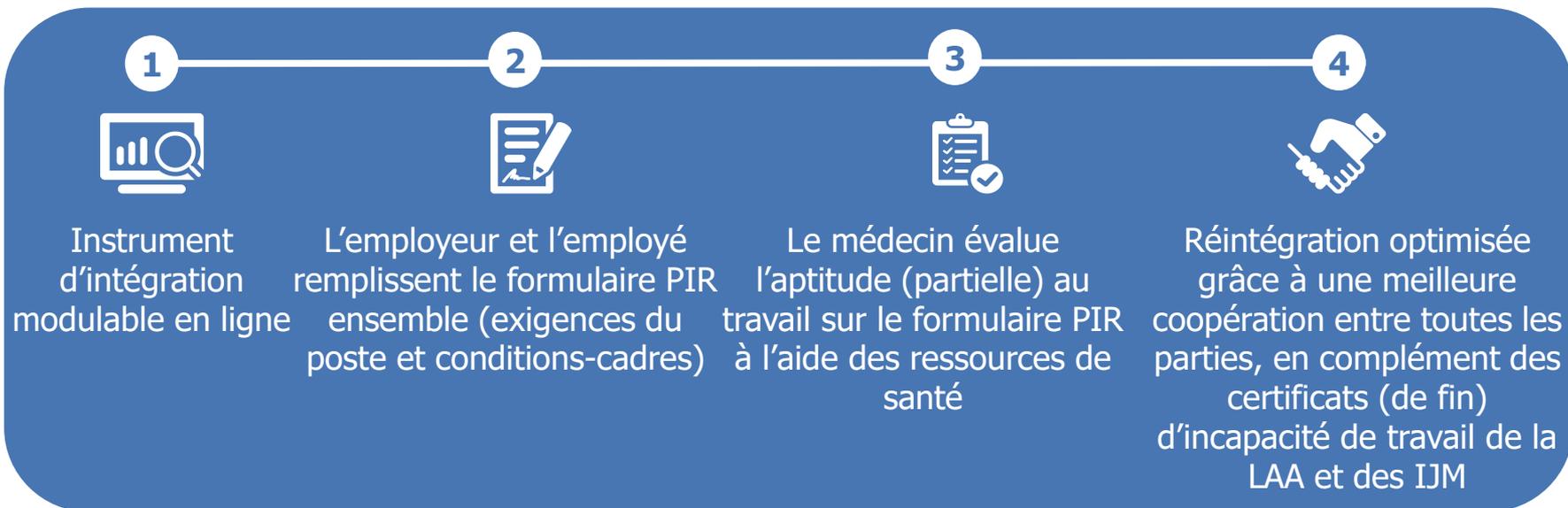
PDF - Rapport coûts/bénéfice

Retrouvez cette page sur :

<https://www.compasso.ch/fr/profil-d-integration.htm>

PIR – application et processus

Le PIR doit être utilisé pour favoriser le retour (partiel) au travail quand c'est indiqué et possible (80 % des certificats médicaux déclarent l'employé apte/inapte à 0 % ou 100 %) !



... vous sélectionnez ce qui correspond à votre situation...

Informations de base

- Je souhaite que l'employeur demande un entretien direct avec le médecin traitant. Appelez-moi s'il vous plaît ou envoyez-moi un e-mail.

Tel:

E-Mail:

- Description de la profession ou de la fonction de la collaboratrice ou du collaborateur:

- Les exigences et les conditions-cadre sont déjà toutes prises en considération dans la perspective des possibilités d'engagement.
- Les exigences et les conditions-cadre choisies correspondent au dernier poste de travail effectivement occupé parce qu'aucun autre n'était disponible.
- La collaboratrice / le collaborateur a contribué à déterminer les exigences et les conditions-cadre.

... une fois terminé, le document ressemble à ceci :

Profil d'intégration professionnelle axé sur les ressources (PIR)

Données personnelles

Nom/Prénom/Date de naissance	Mustermann, Max, geb. 02.04.1967
Adresse	Musterstrasse 12, 0123 Musterhausen
Personnel – No d'employé	123456789

Attention :

Pour des raisons de protection des données, les informations personnelles ne peuvent être ajoutées qu'après le téléchargement.

Autres indications

Je souhaite que l'employeur demande un entretien direct avec le médecin traitant. Appelez-moi s'il vous plaît ou envoyez-moi un e-mail.

Tél:	012 345 67 89 (interlocutrice: Mara Muster, responsable)
Courriel:	mara.muster@xyz-ag.ch

Description de la profession ou de la fonction de la collaboratrice ou du collaborateur :

Commercial du service interne

Les exigences et les conditions-cadre sont déjà toutes prises en considération dans la perspective des possibilités d'engagement.

La collaboratrice / le collaborateur a contribué à déterminer les exigences et les conditions-cadre.

L'avis du médecin traitant dans le PIR — une base solide pour l'intégration

Exigences concernant les traits de personnalité	Avis du médecin traitant	
Soin / exactitude	<input checked="" type="checkbox"/>	Possible
	<input type="checkbox"/>	Pas possible
	<input type="checkbox"/>	Possible aux conditions suivantes
Attention	<input checked="" type="checkbox"/>	Possible
	<input type="checkbox"/>	Pas possible
	<input type="checkbox"/>	Possible aux conditions suivantes
Ponctualité	<input checked="" type="checkbox"/>	Possible
	<input type="checkbox"/>	Pas possible
	<input type="checkbox"/>	Possible aux conditions suivantes
Accepter la critique	<input checked="" type="checkbox"/>	Possible
	<input type="checkbox"/>	Pas possible
	<input type="checkbox"/>	Possible aux conditions suivantes

Travail et coûts à la charge de l'employeur qui assure ensuite la bonne mise en œuvre du PIR

- Le profil d'intégration axé sur les ressources (PIR) est établi en moins de 30 minutes ; en tenant compte de l'entretien, de la préparation et du suivi, une heure suffit à son élaboration
- Le médecin traitant devrait percevoir un montant de 100 CHF pour le temps passé à remplir le PIR et à en discuter avec son patient ; ce travail peut être fait en quelques minutes et peut être intégré dans un contrôle de suivi
- La réalisation de l'engagement et l'utilisation des ressources prendront encore entre une demi-heure et une heure à l'employeur

Un exemple de calcul des charges, coûts et bénéfices est disponible sur https://www.compasso.ch/fr/cm_data/PIR_v1_Rapport_Couts_et_benefice_FR.pdf

- À noter si une assurance d'indemnités journalières, un office AI ou la SUVA est déjà impliqué : ces organisations participent souvent aux coûts et assistent les employeurs durant la procédure grâce à leur expertise.

Le PIR : des avantages évidents

- **Employés**

- sont rassurés de savoir que leur employeur compte sur eux
- retrouvent au plus vite une place dans le processus de travail, au moins à temps partiel
- conservent leur employabilité et leur poste

- **Employeurs**

- conservent leurs collaborateurs compétents
- sont assurés de ne pas surmener ni sous-employer leurs collaborateurs durant cette phase sensible

- **Médecins traitants**

- peuvent être certains que l'employeur va participer à l'intégration
- accompagnent le mieux possible leur patient dans son processus de guérison, sachant que le travail est aussi un pan de la vie qui peut contribuer à la santé

⇒ **TOUS SONT GAGNANTS : À VOTRE TOUR D'ESSAYER**

La SIM se tourne elle aussi vers les ressources

- Le PIR fait l'objet d'un nombre croissant d'applications pratiques
- La plateforme pour la médecine d'assurance SIM a rejoint le mouvement : en 2019, elle a remplacé son ancien certificat d'incapacité de travail par un certificat de capacité de travail. Ce dernier est conçu en lien avec le PIR et utilisé en combinaison avec celui-ci !
- cf. <https://www.swiss-insurance-medicine.ch/fr/connaissances-speciales-et-outils/incapacite-de-travail/certificat-de-capacite-de-travail-sim>

En bref...

- **Direction saine et employés en bonne santé vont de pair**
- **Œuvrer ensemble pour préserver l'employabilité : le maintien en emploi et la (ré)intégration ne fonctionnent que si l'on y travaille ensemble**
- **N'hésitez pas à demander des informations ou du soutien**
- **www.compasso.ch (nouveau site prévu pour la fin novembre 2020)**



Melanie Mettler

Secrétaire générale de Compasso
Tel. 044 299 95 84

melanie.mettler@compasso.ch