

Les ressources en ligne de mire pour le retour au travail

En plus de la souffrance pour les personnes concernées, les accidents et les maladies engendrent des charges et des coûts pour les employeurs. Le profil «compasso» facilite un retour au travail en douceur.



De nombreux médecins ne connaissent pas les exigences et les conditions-cadres liées au travail de leurs patients, raison pour laquelle ils établissent souvent un certificat médical pour une incapacité de travail de 100%. Cependant, des paliers intermédiaires sont indispensables pour une réintégration réussie.

Photo: pixabay

Une personne concernée témoigne: «Je me rappelle que j'étais encore relativement détendue il y a environ une année. Et soudain, tout a commencé: tachycardie, sueurs, insuffisance respiratoire et vertiges sont apparus. Le simple fait de penser à me rendre au magasin du quartier provoquait rapidement une attaque de panique.

Je ressentais des angoisses par rapport aux changements. A cela s'est ajoutée la peur de faire une crise de panique sur mon lieu de travail. C'était difficile. Je prétextais un refroidissement et restais à la maison, mais je savais bien que je devais informer ma supérieure de ce qui

m'arrivait réellement. Mais comment? Et serais-je un jour capable de retravailler avec cette peur insurmontable? Je suis parvenue à appeler ma supérieure. A mon plus grand soulagement, elle a réagi en toute impartialité, a été à l'écoute et m'a posé des questions sans porter de jugement. Ma supérieure m'a conviée à un entretien personnel afin que nous puissions discuter ensemble des possibilités qui s'offraient à moi.

Une semaine plus tard seulement, j'ai réussi à reprendre le chemin menant à mon «ancien» bureau. Ma supérieure a tout de suite remarqué à quel point j'étais nerveuse et tendue. Ainsi, dès le

début de l'entretien, elle m'a expliqué qu'elle souhaitait que je reste dans l'entreprise et que j'étais un élément important de l'équipe. Elle a ajouté qu'une modification de l'état de santé pouvait tous nous toucher, et que ce n'était pas une raison pour tout arrêter. Je n'y croyais pas: j'avais en effet imaginé repartir avec ma lettre de licenciement.

Ma supérieure a proposé que nous complétions ensemble le «profil d'intégration professionnelle axé sur les ressources» (PIR). Elle m'a expliqué qu'il me permettrait de bien saisir quelles exigences étaient requises pour mon activité de collaboratrice spécialisée dans le service

Un portail pour la réintégration professionnelle

Destiné aux employeurs, Compasso (www.compasso.ch) est un portail d'information consacré aux questions de la détection précoce, de l'intervention et de l'intégration professionnelle avec les interfaces que sont les entreprises, les personnes concernées, l'AI, la Suva, les caisses de pension et les assureurs privés. L'objectif est le maintien en poste et la récupération de la capacité de travail de collaborateurs atteints dans leur santé.

Informations relatives au profil d'intégration axé sur les ressources (PIR) sur <https://www.compasso.ch/fr/profil-d-integration>

Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz	
Arbeitszeitgestaltung	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt
gleichender / wechselnder Tagesdienst	möglich
	nicht möglich
	<input checked="" type="checkbox"/> wie folgt möglich: 4 Std. in freier Einklung
Arbeitsort, Erreichbarkeit und Arbeitswege	Beurteilung durch die behandelnde Ärztin resp. den behandelnden Arzt
fester Einsatzort beim Arbeitgeber	möglich
	<input checked="" type="checkbox"/> nicht möglich
	wie folgt möglich:
Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten	möglich
	nicht möglich
	<input checked="" type="checkbox"/> wie folgt möglich: 50% Pensum s.o.
ständige Erreichbarkeit	möglich
	<input checked="" type="checkbox"/> nicht möglich
	wie folgt möglich:

Contrairement au certificat médical d'incapacité de travail, le PIR présente les capacités concrètes de la personne malade/accidentée à son poste de travail. C'est un changement de paradigme.

Photo: aperçu d'un questionnaire PIR

à la clientèle. Ma supérieure a répertorié mes tâches de façon détaillée dans l'outil basé sur le web et a imprimé un exemplaire du PIR à mon intention. Munie de ce document, je suis allée consulter mon médecin, qui a fourni son évaluation par rapport à chaque point en indiquant si – ou sous quelles conditions – je pouvais remplir l'exigence concernée.

L'entretien a été constructif: il en est ressorti qu'avec les conditions-cadres appropriées, j'étais à nouveau capable de travailler à 50%, dans un premier temps depuis la maison. Ma supérieure a accepté et assuré le support technique nécessaire. Je n'aurais jamais attendu un tel soutien de la part de mon employeur pour que je puisse conserver ma place de travail. J'étais infiniment soulagée. Parallèlement aux nouvelles conditions de travail, j'ai choisi de suivre une thérapie ambulatoire, qui devrait me permettre d'élucider les causes de mes angoisses et atténuer les attaques de panique afin que je retrouve toute mon aptitude au travail.»

Prévenir le risque de chronicité

Cet exemple présente de façon saisissante les possibilités offertes par le PIR dans le cadre de la réintégration professionnelle. De nombreux médecins ne connaissent pas les exigences et les conditions-cadres liées au travail de leurs patients, raison pour laquelle ils établissent souvent un certificat médical pour une incapacité de travail de 100%. Sur l'ensemble des certificats médicaux, 80% présentent une incapacité de 0% ou de 100%. Cependant, des paliers intermédiaires sont indispensables pour une réintégration réussie. Pour les maladies

psychiques en particulier, il est important que les capacités de travail partiel puissent être mises en œuvre à un stade précoce, d'entente avec l'employeur et le médecin traitant, afin de prévenir le risque de chronicité. Le PIR facilite ces échanges entre les groupes d'intérêt concernés, car les ressources disponibles de la personne touchée y sont saisies de façon détaillée par rapport aux exigences liées à la place de travail.

Approche orientée vers les ressources

Le PIR est un instrument global qui permet de prendre en compte, parallèlement aux exigences physiques, de nombreux aspects cognitifs, mentaux et psychosociaux. Il est ainsi possible de réaliser une évaluation globale de la capacité de travail de la personne concernée. Contrairement au certificat médical d'incapacité de travail, le PIR présente les capacités concrètes de la personne malade/accidentée à son poste de travail. Il s'agit d'un changement de paradigme: on s'écarte d'une pensée et d'une compréhension axées sur les problèmes pour se concentrer sur les ressources encore présentes. En mars 2019, la Swiss Insurance Medicine (SIM) a développé un certificat de capacité de travail adapté au PIR. Le PIR trouve un intérêt croissant auprès des employeurs, des personnes concernées et du corps médical car il apporte un plus – également en termes de gain de temps.



Regina Knöpfel a mené le projet de mise sur pied du PIR. Elle dirige entre autres Knöpfel Life Consulting AG et réalise depuis 2015 des mandats contribuant au développement de Compasso.

Martin Kaiser est président de Compasso depuis 2014 et membre de la direction de l'Union patronale suisse (UPS), où il est responsable du secteur politique sociale et assurances sociales.

Source: magazine Sécurité au travail en Suisse (décembre 2019)