



EUOSHA REINTEGRATION

8/12/2020

- Daphne De Smedt – SPF Finances
- Christine Vets - Empreva

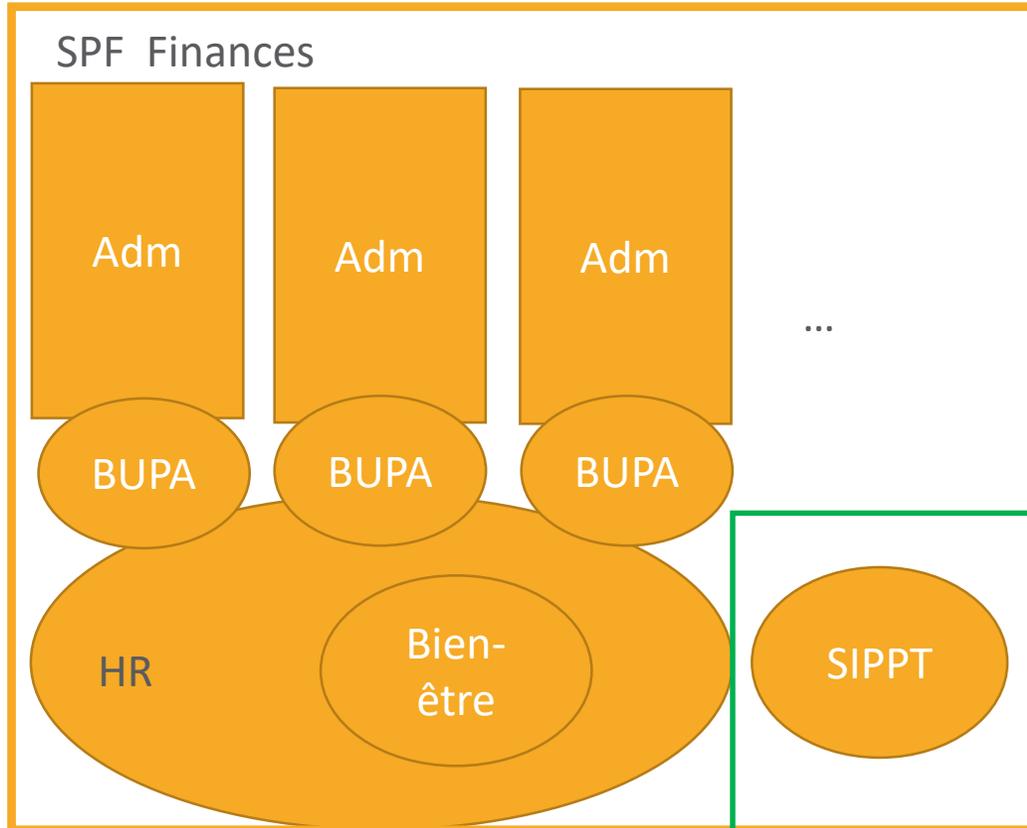


CASE LOUIS - STRUCTURE

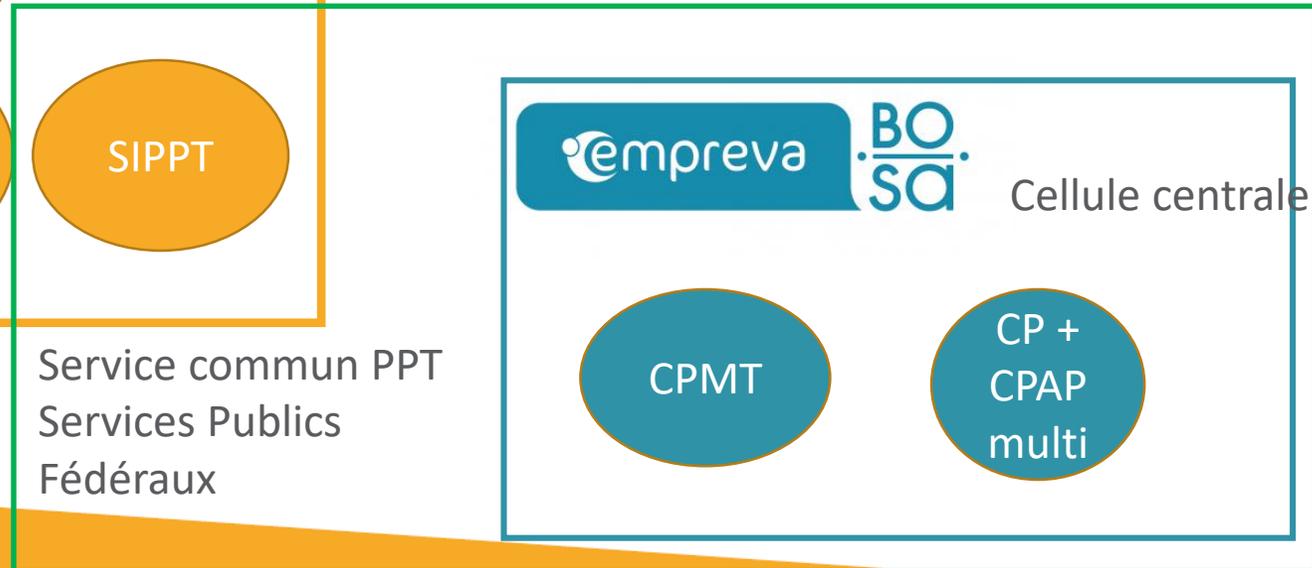
- Contexte
- Trajet
 - Evaluation de la réintégration
 - Etablir un dossier
 - Rechercher les possibilités
 - Elaborer un plan de réintégration et de reprise du travail
- Lien vers la politique
- Conclusion



CONTEXTE



Les collaborateurs sont des fonctionnaires contractuels et statutaires



Service commun PPT
Services Publics
Fédéraux



CONTEXTE

- Louis est un jeune collaborateur hautement formé
- 8 ans d'ancienneté au sein du SPF FIN
- 2 changements de service, 2 ans en interruption de carrière
- Depuis 1,5 ans en absence pour maladie
- Contact avec l'assistant social
- Il entame lui-même une réintégration



ETAPE 1: EVALUATION DE REINTEGRATION

- Evaluation du médecin du travail: C – définitivement inapte
 - Reprise dans le service actuel non recommandée
 - Eviter des tâches répétitives, routinières
 - Fort en communication orale
 - Peut apprendre des nouvelles connaissances
 - Accompagnement recommandé lors de la reprise
 - Elaborer progressivement un ensemble de tâches
 - Prévoir régulièrement un feedback
 - Eventuellement débiter par une période d'essai afin d'acquérir l'expérience nécessaire, et vérifier si la fonction est compatible avec ses compétences



ETAPE 2: REUNIR LES INFORMATIONS

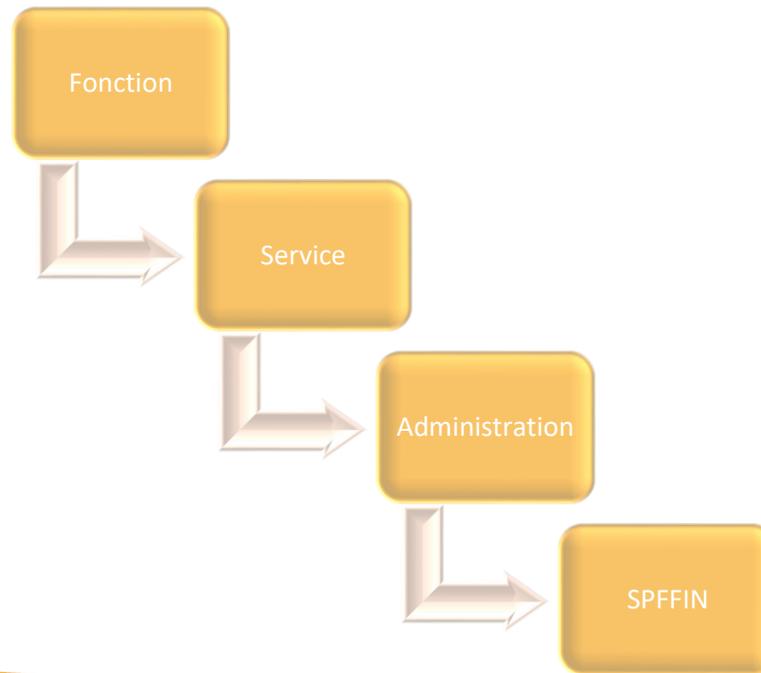
- Contact individuel avec les différentes parties concernées :
 - Louis
 - Business partner P&O de l'administration concernée
 - Assistant social
 - Gestionnaire du dossier de maladie
 - Médecin du travail

- Différentes perspectives par rapport à une même situation
- Image objective



ETAPE 3: RECHERCHE DES POSSIBILITES

- Première concertation entre Louis et le business partner P&O
- Procédure interne:





ETAPE 3: POSSIBILITES D'EXAMEN

- Proposer le profil aux différents services du personnel
- Politique flexible :
 - Indépendamment du plan de personnel
 - Pas de compensations

Concertation permanente





ETAPE 4: ELABORATION D'UN PLAN DE RÉINTÉGRATION ET DE REPRISE

- Concertation avec 2 chefs de service
- Elaboration d'un plan de réintégration (template)
 - Service
 - Ensemble de tâches et progressivité
 - Formation
 - Encadrement de la réintégration : durée et évaluation
- Accompagnement lors de la reprise  Crescendo (cycle d'évaluation)
- Evaluations intermédiaires



POLITIQUE

- Flexible – indépendamment du plan de personnel
- Pas de compensation: motive les administrations à offrir une solution
- Processus
- Template plan de réintégration
- Outil de suivi
- Encodage dans la banque de données du personnel



CONCLUSION

- Le trajet de réintégration est également applicable dans les administrations publiques
- Qu'est-ce qui est nécessaire ?
 - Investissement du travailleur et de l'employeur → à traduire dans une politique
 - Confiance → encourage la collaboration et augmente les chances de réussite
 - Positif → Partir de possibilités et pas seulement de restrictions
 - Accompagnement et suivi → soutien du dirigeant et du collaborateur
 - Adapter l'évaluation
 - Utiliser cette connaissance afin d'éviter la défaillance → accompagnement de carrière, careercenter

- Information utile :

www.fedweb.be

www.empreva.be