



# EUOSHA REINTEGRATION

8/12/2020

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

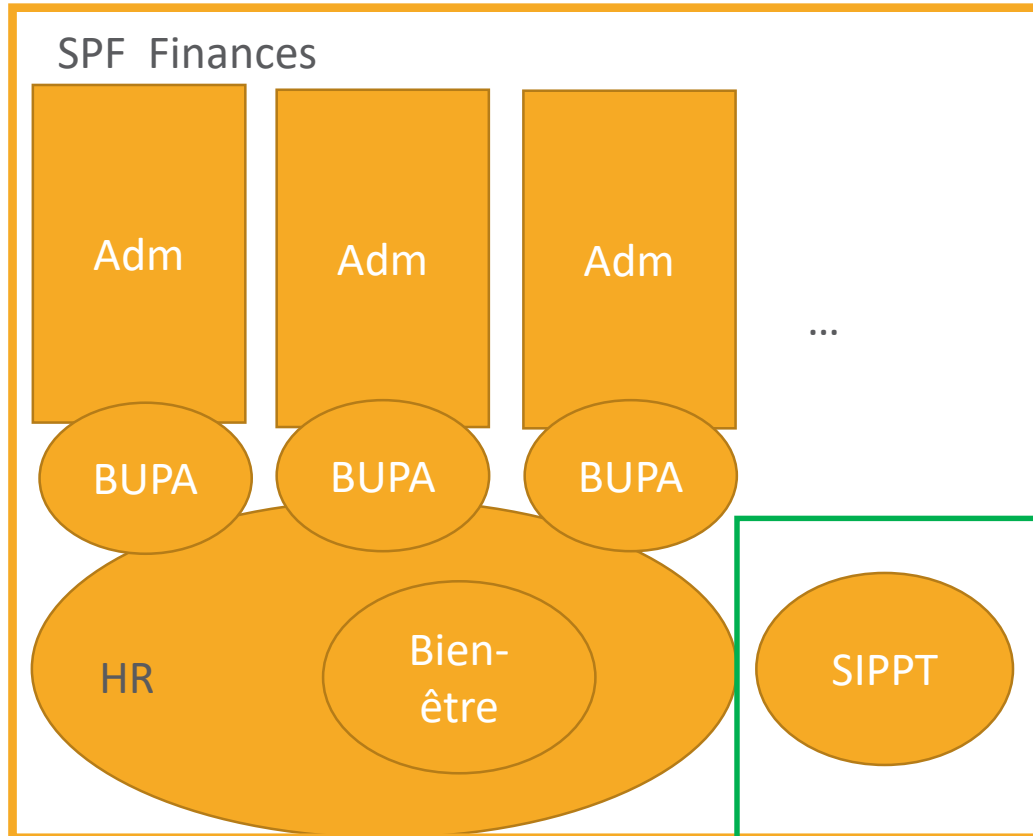


## CASE LOUIS - STRUCTURE

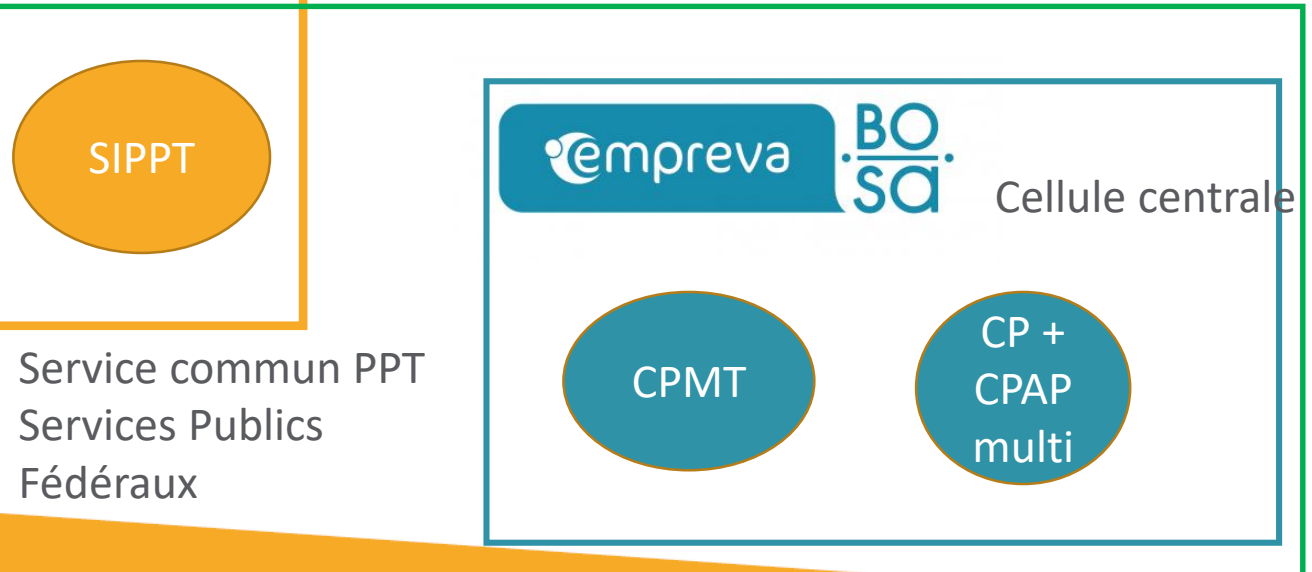
- Contexte
- Trajet
  - Evaluation de la réintégration
  - Etablir un dossier
  - Rechercher les possibilités
  - Elaborer un plan de réintégration et de reprise du travail
- Lien vers la politique
- Conclusion



## 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



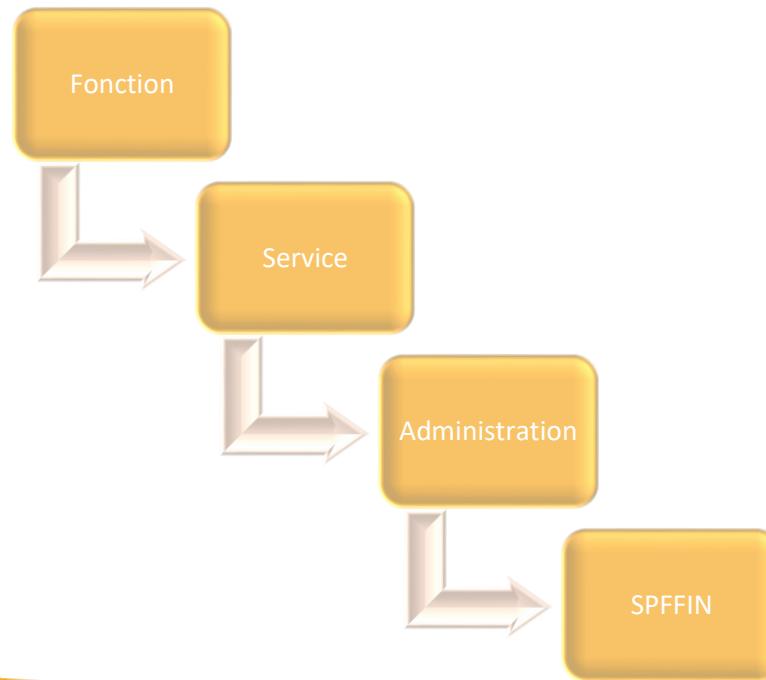
## ETAPE 2: REUNIR LES INFORMATIONS

- 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](http://www.fedweb.be)

[www.empreva.be](http://www.empreva.be)