



DE L'ABSENCE AU BIEN-ÊTRE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Chaque jour, en Belgique, 7 travailleurs sur 100 sont absents pour cause de maladie. Chaque année, ces absences coûtent 8.44 milliards d'euros aux employeurs. Elles sont par ailleurs incommodantes en premier lieu pour le travailleur malade, mais aussi pour ses collègues et son ou ses supérieur(s) hiérarchique(s). Bien entendu, il arrive à tout le monde de tomber malade ; c'est inévitable. Néanmoins, le travail peut être une des causes d'absence.



CETTE FICHE :

- a) explique de manière simple en quoi consistent l'absentéisme et la réintégration.
- b) propose plusieurs pistes afin que vous puissiez, avec vos participants, mener une réflexion sur la manière d'intégrer ce thème dans la politique de prévention.
- c) vous fournit des pistes et des outils qui vous seront utiles durant votre formation.

La fiche « De l'absence au bien-être sur le lieu de travail » fait partie de l'outil de formation « Aspects psychosociaux : outil pour le formateur ». Cet outil traite également des thèmes suivants : « Gestion d'équipe », « Respect mutuel au travail », « Prévention du stress et du burn-out », « Les nouvelles formes d'organisation du travail » et « Comment assurer le bien-être psychosocial : une introduction au thème ».

La recherche a démontré que non seulement les comportements indésirables et abusifs au travail (CIAT), mais aussi le stress et le burn-out peuvent engendrer de l'absentéisme. Il peut être intéressant de consulter les fiches sur ce thème. De plus, la recherche a montré que le supérieur hiérarchique joue un rôle important dans la réduction du risque d'absence de longue durée, du burn-out et du stress. Il peut donc aussi être utile de parcourir la fiche « Gestion d'équipe ».



OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

En vous basant sur cette fiche, vous pouvez organiser une formation sur le thème de l'absentéisme et de la réintégration des travailleurs. À l'issue de cette formation, les participants doivent être capables de :

- faire la différence entre maladie et absentéisme pour cause de maladie.
- citer et établir une distinction entre les différentes formes d'absentéisme.
- reconnaître dans des cas pratiques les facteurs qui sont déterminants en cas d'absence des travailleurs.
- identifier et citer les fondements d'une politique en matière d'absentéisme.
- identifier et citer les acteurs qui peuvent jouer un rôle avant, pendant et après la période d'absence.
- réfléchir activement à la mise en œuvre d'actions relatives à la prévention de l'absentéisme.
- retrouver de plus amples informations sur le thème en utilisant la documentation complémentaire.





Cet exercice peut être donné au début de la formation en guise d'introduction au thème. Projetez les affirmations sur un écran et demandez aux participants de se mettre debout à gauche dans le local de formation s'ils ne sont pas d'accord avec l'affirmation et à droite s'ils sont d'accord. Demandez ensuite à chaque groupe (« d'accord » et « pas d'accord ») d'expliquer brièvement son point de vue et exposez-leur les conclusions ci-après.

- **Objectif** : Réfléchir à l'interprétation de l'absentéisme et de la réintégration, ainsi qu'entamer une discussion constructive.
- **Durée** : 10 minutes.
- **Matériel nécessaire** : un écran pour la projection des affirmations et un ordinateur relié à l'écran.

Cela arrive de tomber malade, mais l'absentéisme est un choix.

Cette affirmation montre que le terme « maladie » revêt une autre signification que le terme « absentéisme ». Le fait d'être malade n'est pas un choix. Chaque personne gèrera différemment sa maladie. Au début de l'absence, ce sont surtout des symptômes médicaux qui constituent la cause principale de cette absence. Au fur et à mesure que la durée de l'absence augmente, ces facteurs disparaissent à l'arrière-plan, et ce sont des facteurs psychologiques et sociaux qui prennent le dessus (par exemple, sentiment de culpabilité, angoisse quant aux réactions à l'absence, perception de ses propres capacités, etc.).

Plus longtemps on s'absente, plus il est difficile de reprendre le travail.

La recherche a démontré que les 3 à 6 premiers mois sont cruciaux pour une bonne reprise du travail. À partir de 6 mois d'absence, la probabilité de retour au travail chez le même employeur baisse à 50 %. Après une année d'absence, cette probabilité est ramenée à 20 %, et après une absence de 2 ans ou plus, la probabilité est de seulement 10 %.

La reprise du travail peut aider à guérir.

Vous ne pouvez bien entendu pas attendre d'une personne gravement malade ou ayant une gêne physique qu'elle revienne tout simplement au travail. Il est vrai toutefois que la reprise du travail peut avoir une influence positive. Le travail assure une sécurité financière, s'accompagne d'un environnement social et peut contribuer à une meilleure santé mentale. Il peut donc être utile de réfléchir à une reprise possible et faisable (tant pour le travailleur que pour l'employeur).

L'absentéisme (pour cause de maladie), qu'est-ce que c'est ?

Bien que la maladie soit liée à l'absentéisme, ces deux termes revêtent une signification fondamentalement différente :

- La **maladie** renvoie à des symptômes physiques et/ou psychiques constatés au moyen d'un diagnostic médical.
- L'**absentéisme** renvoie à des comportements et/ou à des stratégies pour gérer la maladie ou pour donner à la maladie une place dans notre fonctionnement quotidien.

L'absence d'un travailleur dépend donc non seulement de ses symptômes psychiques ou physiques (= le degré d'incapacité de travail), mais aussi de sa motivation et de son implication dans l'équipe/l'organisation (= comportement). C'est une bonne nouvelle, car le comportement peut être influencé. Nous pouvons, en tant qu'organisation, qu'employeur ou que supérieur hiérarchique, avoir un impact en influençant activement ce comportement.

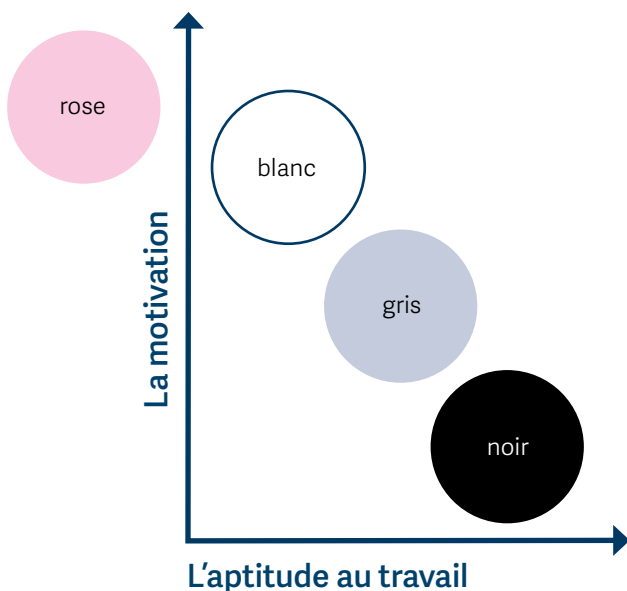


Demandez aux participants à votre formation ce que le mot « absentéisme » évoque pour eux. Concrètement : où commence et où se termine cette notion pour eux ? Vous pouvez leur demander de noter leurs idées sur un tableau à feuilles. Résumez ensuite et expliquez la définition de la maladie et de l'absentéisme. Expliquez ensuite quels facteurs déterminent les différentes sortes d'absentéisme.

- **Objectif** : expliquer la notion d'« absentéisme » et faire prendre conscience aux participants de leur vision de l'absentéisme. Cela a en effet une influence sur la manière dont ils gèrent la maladie/les absences.
- **Durée** : 15 minutes.
- **Matériel nécessaire** : tableau à feuilles et feutres.

En se basant sur l'**aptitude au travail** et la **motivation** d'un travailleur, 3 types d'absentéisme peuvent être définis. Chaque type exige une approche différente (lisez à ce sujet la partie intitulée « Approche »).

- **Absentéisme blanc** : le travailleur veut travailler, mais il n'est pas en mesure de le faire en raison de symptômes psychiques ou physiques. Il s'agit de la forme d'absentéisme la mieux acceptée socialement (par exemple, un cas de grippe). 30 % de l'absentéisme général sont considérés comme de l'absentéisme blanc.
- **Absentéisme gris** : le travailleur présente des symptômes physiques ou psychologiques qui sont moins prononcés ou qui sont incontestables (maux de tête, maux de dos, sentiments dépressifs, etc.). La motivation joue souvent un rôle dans ce type d'absentéisme (par exemple, conflits dans l'équipe, trop hautes exigences du travail ou encore enfant malade qui ne peut pas être gardé). Il est décidé, en concertation avec le médecin, de délivrer ou non un certificat médical. 60 % de l'absentéisme général est considéré comme de l'absentéisme gris.
- **Absentéisme noir** : le travailleur n'est pas malade, mais est absent du travail (fraudemment). Dans ce cas, il apparaît clairement que le travailleur ne veut pas travailler : des problèmes se posent quant à son attitude à l'égard du travail et quant à sa motivation. 10 % de l'absentéisme général est considéré comme de l'absentéisme noir.
- **Absentéisme rose** : le travailleur est malade, mais il vient tout de même travailler. À première vue, ce n'est pas un problème, mais c'est une situation indésirable. Le travailleur peut en effet contaminer les autres ou développer une maladie plus grave. De plus, il est souvent moins productif qu'à son habitude.



EXERCICE 3

Imaginez plusieurs situations auxquelles peuvent s'appliquer les différents types d'absentéisme. Le cas de Koen (à la fin de cette fiche) peut servir d'exemple. Répartissez les participants en plusieurs groupes (de maximum 5 personnes) et demandez de déterminer quel type d'absentéisme s'applique à chaque situation. Discutez ensuite des conclusions avec l'ensemble des participants.

- **Objectif** : donner aux participants une meilleure compréhension des types d'absentéisme et leur faire comprendre que les absences du travail peuvent avoir différentes causes. Découvrir une situation pratique.
- **Durée** : 5 minutes de réflexion, 15 minutes de discussion.



C'est parti !



Demandez aux participants à votre formation quelles actions ont déjà été entreprises dans leur organisation sur le plan de l'absentéisme. Demandez-leur de classer ces actions selon la phase du processus de l'absentéisme, à savoir avant, pendant ou après l'absence. Discutez des différentes actions citées avec l'ensemble du groupe. Intégrez les informations ci-dessous dans une brève explication à l'issue de l'exercice.

- **Objectif :** réfléchir à des actions utiles. Les participants peuvent s'inspirer les uns les autres.
- **Durée :** 20 minutes.

L'absentéisme n'est pas une donnée statique. Il y a en effet une phase avant, pendant et après l'absence. En tant qu'employeur, vous pouvez avoir un impact sur chaque phase de ce « processus de l'absentéisme » :

AVANT

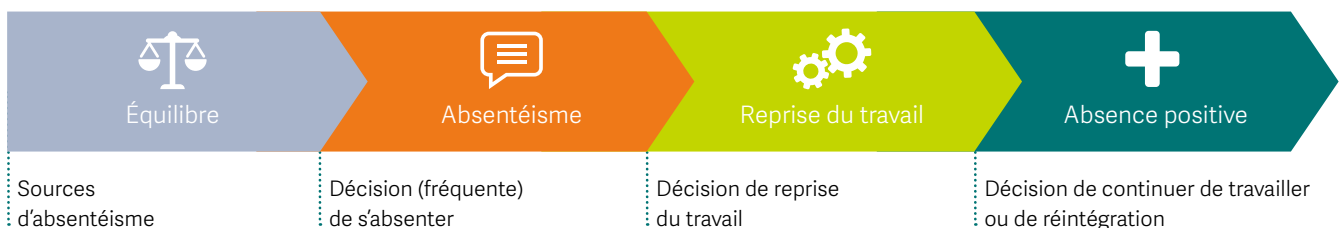
En agissant préventivement, à savoir en surveillant l'équilibre entre la charge et la capacité des travailleurs. De la sorte, vous pouvez vous attaquer aux **sources d'absentéisme** éventuelles afin de prévenir les absences pour cause de maladie ;

PENDANT

En rendant moins évidente la notification de l'absence et l'absence elle-même. La **décision** des travailleurs **de s'absenter** peut ainsi être influencée. Voici quelques exemples de mesures pouvant être prises : obliger les travailleurs à signaler leur absence par téléphone, améliorer l'ambiance dans l'équipe et l'implication des travailleurs afin qu'ils aient la motivation de venir au travail, demander des explications aux travailleurs qui sont souvent absents, etc. Évitez toutefois de tomber dans le piège : les travailleurs peuvent avoir le sentiment qu'ils ne peuvent plus être malades et, par conséquent, qu'ils continuent de travailler malgré leurs problèmes de santé ;

APRÈS

En facilitant la reprise du travail afin d'influencer la **décision** du travailleur de **reprendre le travail**. Voici quelques exemples de mesures : garder contact pendant l'absence, ouvrir le dialogue au sujet de l'absentéisme, proposer un travail adapté (de manière temporaire).



L'approche diffère selon le type d'absentéisme. Il n'est pas étonnant que l'« absentéisme blanc » requière une autre approche que l'« absentéisme gris ». Voici les principales directives en la matière :

- **Absentéisme blanc :** mener une politique de « petites attentions » (par exemple, envoyer une carte ou des fleurs en cas d'absence de longue durée, mener une campagne sur la vaccination contre la grippe ou encore faire la promotion de la santé), et entretenir la motivation et l'implication des travailleurs (voir aussi la fiche « Prévention du stress et du burn-out »).
- **Absentéisme gris :** augmenter la motivation et identifier les causes qui peuvent avoir un impact sur le bien-être psychosocial du travailleur (par exemple, les conflits au sein de l'équipe et une pression au travail trop élevée).
- **Absentéisme noir :** réagir de manière systématique (par exemple, envoyer un médecin-contrôleur en cas de soupçon de fraude), mais aussi avoir une vue d'ensemble des causes qui peuvent avoir un impact sur le bien-être psychosocial du travailleur.

Politique en matière d'absentéisme

Les principes décrits ci-dessus peuvent déjà aider les organisations à s'engager sur la bonne voie, mais il est essentiel d'élaborer une politique en matière d'absentéisme, afin d'aborder les absences selon une approche mûrement réfléchie.



- Une politique en matière d'absentéisme clarifie la position de l'employeur à l'égard de l'absentéisme.
- Elle assure la clarté des procédures et des accords en matière d'absentéisme.
- Elle décrit clairement les tâches, les responsabilités et les compétences des différents acteurs dans le cadre de la politique en matière d'absentéisme.

En résumé : la mise en place d'une politique permet de définir un cadre en vue de traiter chaque travailleur de la même manière. Cela crée une relation de confiance et un sentiment de sécurité pour tous.

Une politique en matière d'absentéisme repose idéalement sur les fondements suivants :

1. Un **texte** décrivant la vision qu'a l'organisation de l'absentéisme et les efforts fournis pour le prévenir. Des objectifs concrets peuvent y être définis afin de préciser sur quel plan l'organisation souhaite évoluer et d'identifier quand des progrès sont réalisés. Par exemple : « Nous voulons que le taux d'absentéisme diminue de 1 % en 2020. » (veuillez également consulter le point 3, « Enregistrement et analyse »)
 2. Un **protocole en matière d'absentéisme** reprend les accords et les directives en matière d'absentéisme qui s'appliquent au sein de l'organisation. Par exemple : les procédures à suivre pour notifier son absence pour cause de maladie, les contacts pendant la maladie, la reprise du travail ou encore le recours à un médecin-contrôleur. Il est essentiel que le protocole décrive les mesures qui seront prises en cas de non-respect de ces procédures.
 3. L'**enregistrement** et l'**analyse** des chiffres en matière d'absentéisme (par exemple, le taux d'absentéisme, la durée de l'absence, les tendances dans les absences (comme être chaque fois malade le vendredi) et des données qualitatives (par exemple, l'expérience de travailleurs absents et de leurs supérieurs hiérarchiques et l'expérience des supérieurs hiérarchiques quant à la gestion des absences dans leur équipe) peuvent aider à adapter la politique à la réalité du terrain. Il est important d'effectuer de manière périodique un suivi de ces chiffres (par exemple, tous les ans ou tous les semestres) afin d'en surveiller l'évolution et de suivre la situation.
 4. La **sensibilisation des travailleurs** aux accords conclus au sein de l'organisation et la formation des **supérieurs hiérarchiques** à la gestion de l'absentéisme sont indispensables. Les travailleurs doivent être suffisamment informés sur le rôle qu'ils ont à jouer dans le cadre de la politique en matière d'absentéisme, mais aussi sur le rôle que les autres acteurs jouent (par exemple, l'employeur, le supérieur hiérarchique, le conseiller en prévention et les délégués syndicaux), et ce, afin d'éviter tout malentendu. Les supérieurs hiérarchiques informent les travailleurs, agissent de manière préventive et jouent un rôle central dans le cadre de la reprise du travail des travailleurs absents. Il est important de former les supérieurs hiérarchiques à **ouvrir le dialogue** au sujet de l'absentéisme.
 5. N'oubliez pas de prévoir, dans votre politique en matière d'absentéisme, un volet sur la réintégration des travailleurs absents de longue durée pour cause de maladie. Depuis 2016, c'est une obligation légale pour les employeurs de fournir aux travailleurs absents de longue durée pour cause de maladie un accompagnement dans le cadre de leur reprise du travail. Vous trouverez de plus amples informations au sujet de la législation en la matière sur le site Web suivant : <https://www.beswic.be/fr/themes/retour-au-travail>.
- En effet, ces directives relatives à la mise en place d'une politique ne constituent qu'un cadre pour donner une visibilité à une politique en matière d'absentéisme au sein de l'organisation. En pratique, le travail et l'absentéisme revêtent une dimension humaine. L'apparition de l'absentéisme dépend souvent de la relation entre le travailleur et son supérieur hiérarchique. L'ajout d'une bonne dose d'empathie au fonctionnement de l'organisation vous aidera déjà à bien avancer. Le fait de pouvoir aborder la problématique de l'absentéisme au sein de l'organisation est indispensable pour pouvoir y apporter une solution.

L'ajout d'une bonne dose d'empathie au fonctionnement de l'organisation, vous aidera déjà à bien avancer. Le fait de pouvoir aborder la problématique de l'absentéisme au sein de l'organisation est indispensable pour pouvoir y apporter une solution.



Différents rôles dans le cadre de la politique en matière d'absentéisme

L'absentéisme est un processus dynamique dans lequel différents acteurs jouent un rôle important avant, pendant et après la période d'absence :

- L'**employeur et/ou le supérieur hiérarchique direct** (a) apprennent à identifier les signes précédant l'absentéisme, (b) gardent contact pendant les absences et (c) élaborent des plans de réintégration.
- Le **service du personnel** assiste le travailleur et le supérieur hiérarchique lors de l'élaboration d'un plan de réintégration. Ce service a généralement une bonne notion du cadre légal et peut apporter une assistance administrative.
- Le **travailleur** doit aussi être étroitement impliqué (par exemple, signaler des situations qui ont un impact sur son bien-être).
- Le **service interne et/ou externe** offre une assistance par l'intermédiaire du conseiller en prévention aspects psychosociaux (par exemple, pour dresser l'inventaire des risques psychosociaux qui rendent difficile une reprise du travail), du médecin du travail (par exemple, pour évaluer si le travailleur est apte à reprendre le travail) et de l'ergonome (par exemple, pour donner des conseils relatifs au lieu de travail, au matériel et aux outils).
- Les **délégués syndicaux et/ou les organes de concertation sociale** apportent leur aide dans le cadre de la communication avec les différents acteurs concernés et de l'évaluation annuelle de la politique de réintégration.



EXERCICE 5

Disposez dans l'espace plusieurs feuilles d'un tableau à feuilles (1 feuille par acteur de la prévention). Demandez aux participants quel rôle ils peuvent assumer avant, pendant et après la période d'absence. Vous pouvez pour ce faire utiliser la méthode « carrousel » et ainsi répartir les participants en plusieurs groupes (de maximum 5 personnes) et les faire changer de place jusqu'à ce que chaque groupe ait abordé le rôle de chaque acteur.

- **Objectif :** aider à comprendre quels sont les différents acteurs de la prévention. Réfléchir au rôle qu'ils peuvent assumer durant le processus d'absentéisme.
- **Durée :** 15 minutes.
- **Matériel nécessaire :** tableau à feuilles et feutres.

En pratique : de l'absentéisme à la reprise du travail

Koen (41 ans) est marié, a 2 enfants et est aide-soignant dans un hôpital. Ces derniers temps, il a dû souvent reprendre les permanences de collègues et a presté des heures supplémentaires. Il a le sentiment que son dévouement n'est pas reconnu par son supérieur hiérarchique, qu'il voit rarement (ou ne voit jamais) sur le lieu de travail. De plus, Koen éprouve des difficultés à préserver l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée. Il n'est pas facile de combiner le système de travail posté ainsi que les heures supplémentaires avec sa vie de famille, ce qui crée des frustrations au sein de sa famille.

Au cours des 6 derniers mois, il a été plusieurs fois en congé maladie en raison de troubles gastro-intestinaux. C'est pourtant étrange, car il n'a presque pas été malade tout au long de sa carrière. Son médecin traitant signale que les troubles physiques de Koen sont dus au haut niveau de stress auquel il est soumis actuellement. Les soupçons du médecin sont corroborés par la tension artérielle élevée de Koen.

Le supérieur hiérarchique de Koen a recueilli les observations des collègues de ce dernier, et il décide d'aller en parler à Koen. Koen apprécie ce geste, mais il n'a pas l'impression qu'il y ait une solution. Il continue de reprendre les permanences de collègues et a du mal à conjuguer travail et vie privée. La situation s'aggrave, et Koen se porte de nouveau malade. Son médecin traitant lui délivre cette fois-ci un certificat médical pour une période plus longue (1 mois). À la fin de la période de maladie, le médecin généraliste prolonge le congé de 1 mois.

Son supérieur hiérarchique se fait du souci et prend régulièrement contact avec Koen pendant son absence. Cette mesure est également prévue dans la politique en matière d'absentéisme de l'organisation. Le supérieur hiérarchique demande à Koen ce qui se passe et lui offre son aide. Koen apprécie beaucoup le fait que son chef l'appelle ; il se sent soutenu et entendu. Il sait que de tels coups de fil de la part du supérieur hiérarchique sont habituels pendant une absence. Il consulte un psychologue et essaie de remettre sa vie sur les rails. Ce processus est fait de hauts et de bas. Son supérieur hiérarchique l'appelle désormais tous les mois pour savoir comment il va. Ses collègues prennent aussi le temps de le contacter. Koen a maintenant vraiment le sentiment d'être soutenu.

Après 4 mois d'absence et de rétablissement, Koen aimerait reprendre le travail et poursuivre les consultations chez le psychologue après ses heures de travail. Il en parle à son médecin traitant, qui lui dit qu'une reprise du travail à temps plein n'est pas encore à l'ordre du jour. Le médecin est toutefois d'accord pour une reprise à temps partiel. Le supérieur hiérarchique de Koen prévoit un entretien avec ce dernier quelques semaines avant la reprise du travail. Ils élaborent ensemble une proposition : Koen travaillera à l'hôpital 18 heures par semaine, et sera exempté de tâches administratives au cours des premiers mois. Le médecin du travail et le médecin-conseil donnent leur accord. Koen reprend le travail comme prévu. Après un mois, il travaille déjà 25 heures par semaine. À partir du troisième mois, il reprend son temps plein. Ces étapes sont chaque fois soumises à l'approbation du médecin du travail et du médecin-conseil. Le supérieur hiérarchique de Koen s'informe encore régulièrement de son état de santé et consacre une attention particulière au bien-être de Koen pendant l'entretien de fonctionnement annuel.



Demandez aux participants de lire chacun pour eux le cas de Koen, et demandez-leur de réfléchir aux principaux facteurs de réussite de sa reprise du travail (éléments facilitateurs). Vous trouverez les réponses principales à la rubrique « Éléments facilitateurs : conseils en cas d'absentéisme » ci-dessous.

- **Objectif :** intégrer les informations reçues lors de la formation. Découvrir une situation pratique.
- **Durée :** 15 minutes.

”

Éléments facilitateurs : conseils en cas d'absentéisme

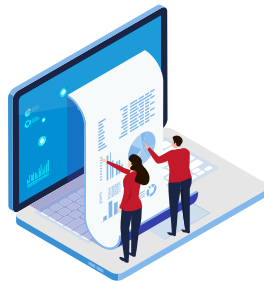


Vous pouvez trouver de nombreux conseils en examinant le cas de Koen. En voici la liste :

- Faites en sorte que l'absentéisme puisse être abordé librement au sein de l'organisation. Faites savoir que vous vous faites du souci et parlez-en à votre travailleur. Demandez quelles peuvent être les causes (liées au travail) et si vous pouvez faire quelque chose en votre qualité de supérieur hiérarchique ou en tant qu'organisation.
- Impliquez le travailleur absent pour trouver une solution à l'absentéisme.
- Impliquez temporairement les différents acteurs de la prévention.
- Rendez les supérieurs hiérarchiques coresponsables et apprenez-leur à gérer l'absentéisme.
- Pendant l'absence, gardez contact avec le travailleur absent.
- Impliquez et informez l'équipe en cas d'absence de longue durée (mais discutez-en toujours d'abord avec le travailleur).
- Discutez à temps des possibilités de reprise du travail avec le travailleur (de préférence avant son retour), et effectuez un suivi après son retour.
- Élaborez une politique en matière d'absentéisme qui soit univoque et claire, et faites une communication à ce sujet à l'attention de vos travailleurs.



Documentation et exercices



1

BESWIC - <https://www.beswic.be/fr/themes/retour-au-travail>

Ce site Web présente une description claire de ce qu'implique la réintégration, d'une politique de prévention relative à la réintégration, des différents acteurs qui jouent un rôle dans ce cadre et de l'aide possible qui est importante en cas de réintégration. Vous y trouverez également un aperçu des outils que le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale propose sur ce thème, de la réglementation en la matière, de la documentation externe et du matériel de sensibilisation. Le site Web peut venir compléter la matière présentée lors de cette formation.



Inspiration pour un exercice supplémentaire : Inspirez-vous de ce site Web pour formuler quelques affirmations. Présentez ces affirmations aux participants à votre formation, et demandez-leur si elles sont vraies ou fausses. Ils peuvent voter en utilisant des cartons (vert = vrai et rouge = faux) ou par le biais d'un sondage (au moyen de Poll Everywhere, par exemple). Exemple d'affirmation : « L'employeur n'a pas l'obligation d'élaborer une politique de reprise du travail. » (= Faux). Faites chercher les réponses aux participants sur ce site Web afin qu'ils apprennent à l'utiliser. Cela les aidera également à avoir une meilleure notion, entre autres, de la politique de prévention relative à la réintégration et des différents acteurs qui jouent un rôle à cet égard.

2

Brochure « Retour au travail après une absence longue durée pour raison médicale. Prévention et réintégration »

Cette brochure peut être une source d'information importante pour les participants à votre formation. Elle traite des thèmes suivants : les acteurs qui jouent un rôle dans le retour au travail, une politique de retour au travail adaptée à l'entreprise, ce qui se passe si un travailleur tombe malade, le trajet individuel de retour au travail pour le travailleur, les aides existantes pour adapter le travail, la reprise partielle du travail après une période d'incapacité de travail temporaire et la fin du contrat de travail pour force majeure médicale. La brochure (42 pages) est disponible sur le lien suivant : <https://emploi.belgique.be/fr/publications/retour-au-travail-apres-une-absence-longue-duree-pour-raison-medicale-prevention-et>.



Inspiration pour un exercice supplémentaire : Utilisez cette brochure comme source d'inspiration pour imaginer un cas pratique. Celui-ci doit présenter la situation d'un travailleur absent pour maladie de longue durée qui souhaite reprendre le travail en faisant un travail adapté. Posez les questions suivantes : comment ce travail pourrait-il être adapté ? Quelle pourrait être la procédure ? De quoi doit-on tenir compte ? Discutez-en avec l'ensemble du groupe.

3

Rapport de recherche « Retour au travail après une absence de longue durée »

Le rapport de recherche présente une analyse des mesures prises par les instances et par les acteurs concernés dans le cadre de la réintégration des travailleurs après une absence pour cause de maladie de longue durée. Le rapport traite entre autres des facteurs bloquant et de ceux favorisant la réintégration, des discordances entre la théorie et la pratique et de quelques bonnes pratiques. Un résumé du rapport (25 pages) est disponible sur le lien suivant : <https://emploi.belgique.be/fr/projets-de-recherche/2011-retour-au-travail-apres-une-absence-de-longue-duree>.



Inspiration pour un exercice supplémentaire : Disposez un tableau à feuilles dans le local. Tracez 2 colonnes, et intitulez la première « éléments facilitant la réintégration » et la deuxième « éléments bloquant la réintégration ». Répartissez les participants en groupes (de maximum 5 personnes) et distribuez-leur des post-it. Demandez aux participants de réfléchir à des exemples pratiques pour les facteurs facilitant et pour ceux bloquant la réintégration qui sont cités dans le rapport de recherche. Discutez-en ensuite avec l'ensemble du groupe.

4

www.jeuxreprendre.be

Ce site Web présente une vidéo de sensibilisation (durée : 30 secondes) sur la réintégration au travail. Cette vidéo met en scène un mode de réflexion très fréquent qu'a une personne absente pour cause de maladie de longue durée. Elle peut donc être utilisée en guise d'introduction au thème « absentéisme et réintégration ». Le site Web contient également d'autres témoignages, ainsi que des conseils et des pistes qui peuvent être utiles aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs.

5

Séquence vidéo « Réintégration d'un travailleur dans une PME »

Cette séquence vidéo présente le témoignage d'un travailleur sur sa réintégration après une période de maladie de longue durée. La séquence vidéo (durée : 4 minutes et 11 secondes) est disponible sur le lien suivant : <https://www.youtube.com/watch?v=QD32UOohCZA&feature=youtu.be>.



Inspiration pour un exercice supplémentaire : Faites visionner à vos participants 1 minute et 20 secondes de la séquence vidéo (à partir de 20 secondes jusqu'à 1 minute et 40 secondes). Demandez-leur de réfléchir chacun pour eux à la manière dont ce travailleur peut être réintégré dans l'organisation. Discutez-en avec l'ensemble du groupe. Visionnez ensuite le témoignage dans son intégralité.