

RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Nom de l'entreprise : CENTRE HOSPITALIER EMILE MAYRISCH - CHEM

Secteur d'activité : Santé humaine et action sociale

Catégorie de l'entreprise : Fondation, Association, ONG

Description de l'action

Mise en place d'un programme d'accompagnement et d'informations personnalisées dans le cadre d'une réintégration professionnelle suite à un arrêt pour longue maladie.

Contexte

"Den CHEM : E Spidol vun de Leit fir d'Leit", tel est le leitmotiv de notre hôpital. Cette philosophie souligne l'importance que nous accordons au capital humain dans un environnement de travail en perpétuelle évolution. Le milieu hospitalier et un secteur particulièrement touché par le phénomène d'absentéisme pour cause de longues maladies chez une population vieillissante de travailleurs. Il s'avèrait important de mettre en place un programme d'informations, d'accompagnement et de suivi après la reprise du travail.

Approche

L'arrêt de maladie de longue durée étant un sujet complexe et délicat, cette mission est centralisée au niveau de la psychologue du travail. L'optique essentielle est celle d'atténuer d'éventuelles inquiétudes, répondre aux incertitudes et aux questionnements souvent en lien avec le système social complexe. La prévention de la rupture professionnelle et l'intégration reste une orientation centrale à toute cette démarche "tailor made". Outre les nombreuses conversations, divers supports de communication ont vu le jour comme une brochure informative interne qui donne une vue globale du parcours d'un salarié en maladie ou des articles d'informations et de sensibilisation publiés dans le journal d'entreprise. De plus, des procédures internes ont également été développées de façon à proposer au personnel un parcours fluide, sans complexité administrative avec un accompagnement personnalisé. Cette démarche inclue une multidisciplinarité d'acteurs tant internes qu'externes (médecine du travail, supérieurs hiérarchiques, conseiller en prévention des risques professionnels, gestion administrative RH, ADEM). Toutes les mesures nécessaires pour favoriser une bonne réintégration, en accord avec les problématiques de santé de la personne et les différents partenaires concernés, sont envisagées avant la reprise. Selon la demande du terrain le suivi peut se poursuivre.

Objectifs

- Prévenir la rupture avec le monde du travail et le risque de rechute de la maladie du salarié.
- Maintenir le capital santé du personnel et diminuer les risques psychosociaux.

Impact

- Mise en avant des valeurs clés de respect, responsabilité et de compétence.
- Fédérer le collectif pour assurer la réintégration des salariés post longue maladie.

« A faire »

- Garder si possible le contact avec le salarié pendant la période de réintégration.
- Evaluer les besoins et les possibilités de chacun pour favoriser une bonne réintégration.
- Informer régulièrement les membres du personnel sur les mesures préventives contre les risques professionnels.

« Ne pas faire »

- Ne pas tenir compte des besoins de chacun.
- Oublier d'évaluer le poste en fonction de la problématique du salarié réintégré.