

Thème :

**Adapter les postes de travail aux potentialités
des collaborateurs vieillissants**

Alain HAAS

Domaine d'intervention de l'ISMAT

Institut de santé et de management du climat social de travail

**... faire prendre conscience des pratiques
existantes dans les entreprises en gestion du
climat social de travail**

**... créer avec celles-ci des « recettes Betty
Bossy » (difficultés, erreurs à éviter et
recommandations d'actions) ☺ pour implanter
des outils**

Points abordés :

1. Contexte légal
2. Difficultés et recommandations tirées de l'expérience de l'ISMAT
- 3.... trois axes de réponses

1. Contexte légal

- a. 5ème révision de l'AI :
une impulsion amenant les entreprises à réfléchir sur les actions à entreprendre pour :
 - le retour au travail des collaborateurs,
 - le maintien en emploi des collaborateurs avec limitations fonctionnelles,
- b. changement de paradigme :
on passe d'une justification de l'absence ou d'une limitation fonctionnelle, à une dynamique de retour au travail et de maintien du collaborateur en emploi.

2. Difficultés / Recommandations :

a. une multiplicité d'intérêts et d'acteurs concernés :

- élaboration d'un processus de gestion collectif
- création de modules d'actions délimitant les rôles et les responsabilités des différents acteurs,

b. le retour en emploi ... gérer le temps :

- privilégier les expériences - le retour en emploi se met en place dans l'interaction avec l'environnement professionnel

c. respecter « l'écologie des systèmes humains » :

- éviter de renforcer les résistances des collaborateurs au retour au travail (critiques, jugements, ...)
- rechercher systématiquement la fonction utile d'un dysfonctionnement (« limitations fonctionnelles ou incapacité ») et y donner du sens
- les rythmes ... les respecter (collaborateur, entreprise).

d. Comment « appliquer » les conclusions du rapport médical dans l'activité professionnelle :

- Introduire l'interface santé-travail.

3. Trois axes de réponses ...

... en vue d'adapter les postes de travail aux potentialités des collaborateurs vieillissants

- a. le processus de retour au travail – les rôles**
- b. l'interface santé – travail**
- c. les outils d'analyse des possibilités d'adaptation du poste de travail**

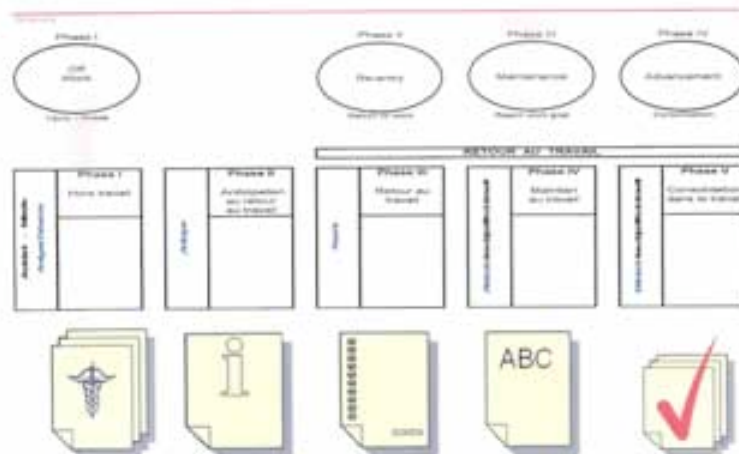
a. Le processus – les rôles

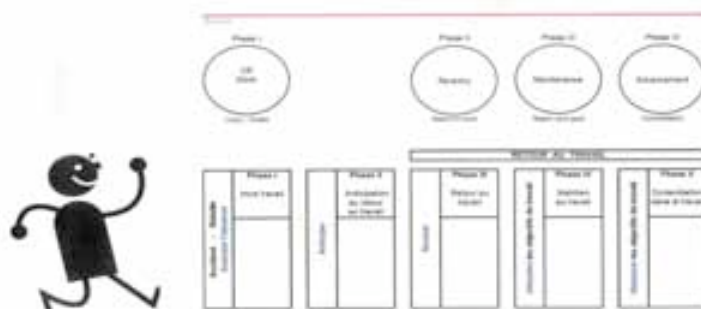
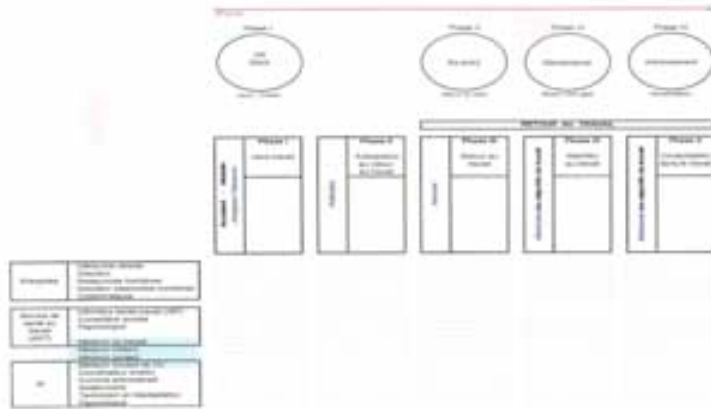
Implanter un processus permettant aux acteurs concernés :

- d'interagir de manière collective,**
- de rechercher des solutions optimales, tant pour les collaborateurs que pour l'établissement.**

Les cinq phases du processus

1. Analyser l'absence
2. Anticiper le retour au travail
3. Revenir au travail
4. Maintenir au travail – atteindre des objectifs
5. Consolider au travail – maintenir les objectifs





Qui est concerné ?

La direction de l'entreprise avec le soutien des responsables ressources humaines.

b. L'interface santé - travail

- à l'intersection entre l'état de santé du collaborateur et les contenus de son activité professionnelle,
- permet de lister les contenus de l'activité professionnelle affectés par l'état de santé du collaborateur,
- déterminer ses limitations fonctionnelles et son aptitude au travail.

0006 N°16 - BIODIVERSITÉ DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL ACTUALISÉE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

N° de patient : _____ Date de naissance : _____

Exposition à la situation :

Activités de l'employé(e) :	Exposition à la situation			Exposition à la situation		Exposition à la situation		Exposition à la situation	
	Exposition à la situation	Exposition à la situation	Exposition à la situation	Exposition à la situation	Exposition à la situation	Exposition à la situation	Exposition à la situation	Exposition à la situation	Exposition à la situation
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

Commentaire : _____

Signature du médecin du travail : _____

Signature de l'employé(e) : _____

Date : _____

ismat.ch

Qui est concerné ?

Le médecin du travail.

c. les outils d'analyse des possibilités d'adaptation du poste de travail :

Quelles activités exercées par le collaborateur, compte tenu de la structure et de l'aptitude au travail, peuvent être adaptées ?

c. les outils d'analyse des possibilités d'adaptation du poste de travail :

- l'entretien de réseau**
- les canevas de renseignements sur l'activité professionnelle**
- le plan de suivi des actions.**

L'entretien de réseau



Cet entretien permet de réunir tous les acteurs impliqués dans la gestion de l'adaptation du poste.

Canevas de renseignements professionnels



Le document :
« Echelle de
l'environnement de travail »

permet aux responsables hiérarchiques d'évaluer les possibilités d'adaptation des postes.



Le document :
« reconstruction de l'activité »

un protocole d'actions pour les responsables hiérarchiques :

-« uniformiser » l'analyse de du poste de travail

Le plan de suivi des actions



Le document :
« plan de suivi des actions »

permet aux acteurs concernés de savoir :

**- qui fait quoi
-qui contrôle le déroulé des actions.**



Qui est concerné ?

Les responsables hiérarchiques et les directions.

Un dernier mot ...

une juste tension ... entre la détermination d'une
aptitude professionnelle et les contraintes
organisationnelles

