



Réinsertion professionnelle du travailleur malade ou handicapé

■ «Etudes de cas pratiques »

- Colloque Charleroi, 18 avril 2008

- Chantal DENAGTERGAEL, Directrice des ressources humaines, Intercommunale de Santé Publique du Pays de Charleroi

Denagtergael Ch. 18/04/2008

1



Etude de cas pratique Présentation

- Femme
- Age :51 ans
- Ancienneté:21 ans
- Qualification: infirmière graduée
- statut : CDI
- Secteur hospitalier public
- Poste de travail: quartier opératoire

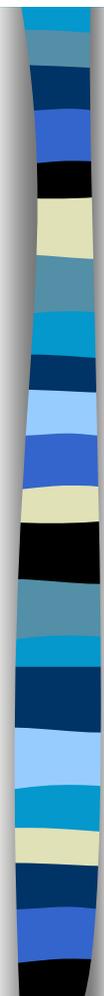
Denagtergael Ch. 18/04/2008

2



Description du poste de travail .

- Activités et tâches administratives au sein du quartier opératoire
- - tarification des actes opératoires
- - statistiques diverses
- - gestion des documents administratifs
- - gestion des dossiers: contrôle, agrément,...



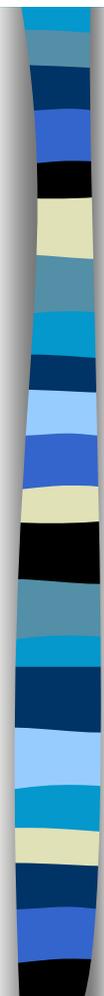
Capacité au travail

- Diminution de capacité liée à : maladie système immunitaire
- Pathologie et diminution de capacité: mobilité et fatigue
- Freins à l'exercice de sa fonction: éviction patients infectés, limiter les déplacements fréquents et station debout prolongée.



Les différents intervenants

- Médecin du travail: recommandations en matière de reprise de travail après incapacité
- Département des ressources humaines: reclassement : proposition de poste de travail
- Le travailleur :demande de reprise de travail
- L 'AWIPH : prime de compensation depuis 09/2004



Quelles solutions envisagées?

- Solution envisagée dès le retour d 'incapacité de travail :en 2001
- - transfert de service :
- * service des archives médicales (11/2001 à 03/2002)
- * service pharmacie hospitalière(2002 à 2005)
- → échec de réintégration au sein de ces deux services



Quelles solutions envisagées?

- Solution retenue: en juin 2005
- Aménagement du poste de travail au sein de son service d'origine: le quartier opératoire
- - orientation vers des tâches administratives
- - assouplissement en matière de durée de travail (travail à 1/2 temps - 19 heures semaine)



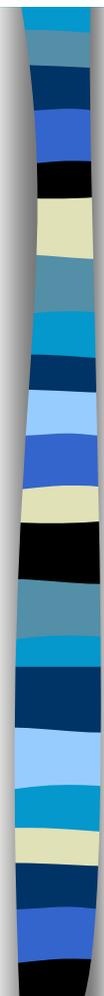
Les facteurs de succès

- Encadrement : management de 1ère ligne
- Compétences du personnel : le profil professionnel du travailleur et son expérience professionnelle
- Rentabilité et « employabilité »: flexibilité et adaptation à l'organisation du travail
- Volonté du travailleur dans la reprise de travail: capacité à gérer sa carrière et aptitude à la gestion de soi (satisfaction)



Les facteurs d 'échec

- Changement de service : « choc » pour le travailleur
- Rôle de l 'encadrement
- Niveau de handicap du travailleur et exigence du poste
- Insatisfaction professionnelle
- Méconnaissance des activités et tâches
- Flexibilité et organisation du travail



Rôle et missions du département des ressources humaines dans le processus de reclassement du personnel

- Collaboration avec les différents intervenants
- Respect du règlement de travail et de la législation
- Respect de l 'organisation du travail
- Etude des profils des travailleurs → la procédure de reclassement doit être structurée



Rôle et missions du département des ressources humaines (suite)

- Evaluation des postes de travail
- Programme de retour au travail - évaluation
- Evaluation des impacts financiers du reclassement du personnel



Réinsertion professionnelle du travailleur malade ou handicapé

- Merci de votre attention