

Un outil facilite la reprise progressive du travail

ABSENCES Plutôt que de maintenir une personne malade ou blessée éloignée du monde du travail pendant de longues durées, le profil reWork vise à la réintégrer progressivement, en fonction de ses aptitudes

PIERRE CORMON

Tout ou rien. C'est ainsi que la grande majorité des certificats médicaux évaluent la capacité de travail des employés. Une personne s'étant tordu les ligaments se voit par exemple notifier une incapacité de travail de 100% pendant deux semaines, quelles que soient les exigences de son poste, puis une reprise à temps plein. Quant aux incapacités de travail pour troubles psychiques, elles sont généralement intégrales et de longue durée.

Cette approche est critiquée, tant par des médecins que par des employeurs ou des employés. Un informaticien ou un comptable s'étant cassé le pied peut par exemple travailler à distance.

Dans le cas des absences de longue durée, plus elles se prolongent, plus la personne perd le contact avec le monde du travail et aura de la peine à s'y réintégrer. «Un certificat de médical d'incapacité est comme un médicament», résume Mike Egloff, médecin généraliste en médecine interne à Soleure. «Il a des effets, mais aussi des effets secondaires.»

Renversement

Il faut donc renverser la manière de considérer les absences, estiment l'association Compasso, issue des milieux patronaux, et la plateforme Swiss Insurance Medicine, issue des milieux médicaux. Elles ont présenté leur approche le 18 juin, à Lausanne.

Leur idée: dans certains cas, plutôt que de se focaliser sur l'incapacité de travail, mieux vaut se concentrer sur ce que la personne est encore capable de faire. Elles ont mis au point un processus collaboratif permettant un retour progressif du collaborateur au travail en fonction de ses capacités. Il combine un outil d'analyse des tâches réalisables – le profil reWork – et un certificat médical adapté, axé sur les capacités restantes.

Assentiment

Le processus requiert dans tous les cas l'assentiment du collaborateur. S'il est d'accord, après deux ou trois semaines d'absence, l'employeur et lui remplissent ensemble un questionnaire accessible en ligne. Celui-ci décrit précisément les exigences du poste avec septante-deux critères – par exemple «lever les bras au-dessus de la tête», «capacité de concentration» ou «capacité d'assumer un rôle de leader». Des photos peuvent être jointes. Le questionnaire, modulable, a été adapté à certaines professions afin de gagner du temps (services du bâtiment, électricité, technique du bâtiment et hôtellerie-restauration). Il peut également être adapté aux spécificités de l'entreprise qui l'emploie. Un document synthétisant les exigences

du poste est ensuite généré. Le collaborateur l'apporte à son médecin (on peut également l'envoyer par e-mail de manière sécurisée). Le médecin détermine la capacité du patient à exécuter chacune des tâches liées au poste (oui, non, avec limitations). Il remplit ensuite un certificat médical qui permet de décrire beaucoup plus précisément que les modèles classiques les modalités d'un retour à temps partiel. Pas d'absence à 40% sans autre précision, mais une évaluation du type «capacité à travailler x heures par jour, soit y% du taux d'occupation contractuel, avec un rendement de z%, de telle date à telle date, avec une consultation à suivre tel jour».

Dialogue

Lorsque c'est nécessaire, un dialogue peut être engagé entre l'employeur et le médecin pour préciser les modalités d'une reprise progressive du travail. «Il ne porte en aucun cas sur le diagnostic, mais seulement sur les capacités fonctionnelles de la personne», souligne Frédéric Bracher, membre du comité de Compasso. «Le secret médical est préservé.»

Le processus a été pensé pour être aussi peu bureaucratique que possible. On estime que remplir le questionnaire requiert une quinzaine de minutes pour l'employeur et l'employé, et une dizaine pour le médecin, que l'employeur rémunère cent francs pour cette tâche.

L'accès à l'outil, lui, est gratuit et est accessible depuis n'importe quel appareil numérique (ordinateur, tablette, smartphone).

Avantages

Le collaborateur, plutôt que de rester coupé du monde du travail, peut y retourner dans une activité adaptée, parfois à pourcentage réduit. Il préserve ainsi son employabilité, sachant que plus une absence se prolonge, plus son affection risque de devenir chronique et plus la probabilité de reprendre le travail diminue. Cela peut aussi être bénéfique à sa santé mentale, souvent mise à rude épreuve par l'inactivité.

Pas dans tous les cas

L'employeur diminue les coûts liés aux absences (un calculateur d'économies est intégré à l'outil), peut mieux planifier le retour au travail et augmente ses chances de conserver un collaborateur dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Le médecin dispose d'informations plus précises pour établir son certificat médical. Il peut ainsi éviter de renvoyer le patient au travail trop tôt (ce qui est un risque pour sa santé) ou trop tard (ce qui peut rendre sa réintégration plus difficile).

Le processus ne convient pas dans tous les cas. Une absence liée à un conflit de personnes se prête mal à une telle approche. Une petite entreprise n'a pas toujours un poste correspondant aux capacités résiduelles de la personne. Une reprise à temps partiel n'est pas toujours possible, pour des raisons d'organisation, etc. «Dans ces situations, mieux vaut ne pas recourir à l'outil», conclut Frédéric Bracher. ■

Plus d'informations: rework.compasso.ch/fr