

# **Le profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)**

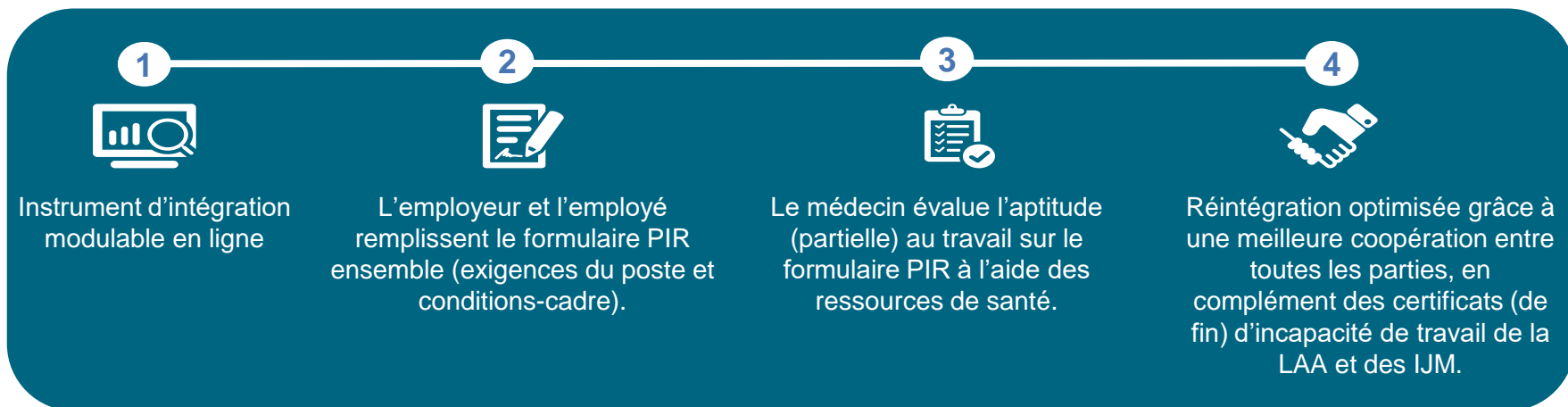
# PIR – Application et processus

---

- Le PIR vise principalement à encourager la communication entre employeur, employé et médecin.
- Il concerne surtout les cas d'incapacité totale de travail sur une longue période.
- Il doit être utilisé pour favoriser le retour (partiel) au travail quand c'est indiqué et possible (80% des certificats médicaux déclarent l'employée apte/inapte à 0% ou 100%).
- Une (ré)entrée progressive est importante pour toutes les parties concernées.

# PIR – Application et processus

---



# Situation de départ et besoins

---

## Les travailleurs

- sont au bénéfice d'une plus grande probabilité de rester dans le processus de travail et d'éviter l'invalidité s'ils peuvent retrouver rapidement un poste de travail
- ne savent souvent pas exactement quelles charges leur santé leur permet de d'assumer
- sont souvent portés en priorité vers ce que leur santé ne leur permet plus de réaliser

### **Les travailleurs évoluent mieux vers la guérison s'ils peuvent avoir l'assurance que**

- leur employeur soutient leur réintégration après une période d'incapacité de travail
- leur employeur les accueillera volontiers à nouveau
- leur retour dans le processus de travail pourra être rapide, au moins en partie (et cela dans le domaine le plus proche possible de leurs compétences ou ressources)

# Situation de départ et besoins

---

## Les employeurs

- souhaitent obtenir des informations aussi précises que possible au sujet de l'employabilité de collaborateurs à la suite d'une assez longue absence (nécessité de planification et exclusion de risques pour leur santé, par exemple par une reprise du travail au bon moment et dans la juste mesure après évaluation par toutes les personnes concernées)
- ne voient souvent pas l'avantage qu'ils ont à pouvoir recourir à des capacités de travail partiellement disponibles
- n'ont que très rarement un contact avec les médecins traitants des collaborateurs

## Les employeurs sont plutôt favorables à l'intégration lorsque

- ils ont l'impression que leur collaborateur/-trice travaille vraiment à sa réintégration professionnelle et s'intéresse à l'entreprise ou aux tâches qu'il ou elle peut y accomplir
- ils sont sûrs que l'emploi est bénéfique au collaborateur
- ils perçoivent l'intérêt qu'ils peuvent tirer de son engagement dans une perspective entrepreneuriale

# Situation de départ et besoins

---

## Les médecins

- mettent l'accent sur le traitement de l'atteinte ou des atteintes à la santé
- ont souvent le sentiment qu'ils doivent protéger leur(s) patient(e)s
- connaissent rarement bien les exigences et les conditions de l'emploi lorsqu'ils délivrent un certificat d'incapacité de travail

## Les médecins sont plutôt favorables à l'intégration lorsque

- ils admettent l'idée que leur(s) patient(e)s ne subiront vraisemblablement pas de préjudice si ils ou elles reprennent une activité professionnelle, au moins partielle, et sont engagés sur le lieu de travail
- ils peuvent être assurés que l'employeur est prêt à contribuer à leur intégration

# Quand le PIR doit-il être utilisé?

---

- Le profil d'intégration axé sur les ressources (PIR) s'applique surtout aux cas de personnes en incapacité de travail depuis assez longtemps.
- Les employeurs et les travailleurs se rencontrent pour lancer le processus et élaborer le PIR en commun.
- Le PIR est imprimé et signé par les deux parties; le travailleur le prend avec lui à son prochain rendez-vous médical et a ainsi le processus en main.
- Les médecins bénéficient d'un échange avec le ou la patiente qui porte sur sa situation en matière de ressources par rapport aux exigences de son poste de travail et aux conditions dans lesquelles ce travail s'accomplit selon le PIR.
- La discussion permet de faire le point sur la capacité actuelle de travail et éclaire le médecin quant à l'implication d'autres problèmes que l'atteinte à la santé (par exemple conflits).

# Le PIR, utile à tous

---

## Les employé-e-s

- sont rassurés de savoir que leur employeur compte sur eux;
- retrouvent au plus vite une place dans le processus de travail, au moins à temps partiel (et la plus en accord possible avec leurs compétences/ressources);
- conservent leur employabilité et leur poste.

## Les employeurs

- conservent leur collaboratrices et collaborateurs compétents;
- sont assurés de ne pas surmener, ni sous-employer leurs collaborateurs en cette période difficile.

## Les médecins traitants

- peuvent être certains que l'employeur va participer à l'intégration;
- accompagnent le mieux possible leur patiente dans son processus de guérison, sachant que le travail est aussi un pan de la vie qui peut contribuer à la santé.



# PIR – le projet est un succès!

---

## Le succès en quatre étapes



Démarrer maintenant

PDF - Instructions détaillées aux employeurs

PDF - Téléchargement d'un modèle

PDF - Rapport coûts/bénéfice

PDF - Instructions aux médecins

PDF - Présentation PIR

Disponible sur [rep.compasso.ch](http://rep.compasso.ch)

## Utilité pour les employeurs et les travailleurs: Un retour en emploi sûr grâce au profil d'intégration axé sur les ressources (PIR)

Un (le présent texte désigne les hommes comme les femmes par le masculin générique) de vos collaborateurs (COL) est depuis quelque temps en arrêt de travail. Vous aimeriez le voir à nouveau opérationnel, ne serait-ce qu'à temps partiel.

Comme vous ne savez pas exactement ce que cet employé(e) est encore autorisé(e) à faire, vous souhaitez une évaluation médicale de ses ressources. Elle vous apprendra, ainsi qu'à lui (elle), la charge de travail qui lui (elle) est possible de supporter sans compromettre sa guérison - et où se situent les limites de la résilience.

Pour cela, utilisez le PIR, qui comprend:

1. Une description du poste (par l'employeur)  
avec les quatre catégories principales:
  - exigences physiques
  - exigences en matière de compréhension, de réflexion, de personnalité et d'autres aspects psychosociaux
  - conditions générales du lieu de travail
  - exigences spécifiques du poste de travail
2. Une évaluation médicale (médecin, spécialiste médical)
3. Une auto-évaluation de la personne concernée (l'employé-e)

# Informations de base

---

## Informations de base

---

- Je souhaite que l'employeur demande un entretien direct avec le médecin traitant. Appelez-moi s'il vous plaît ou envoyez-moi un e-mail.

Tel:

012 345 67 89

E-Mail:

max.muster.xyz.ch

- Description de la profession ou de la fonction de la collaboratrice ou du collaborateur:

Commercial du service interne

- Les exigences et les conditions-cadre sont déjà toutes prises en considération dans la perspective des possibilités d'engagement.
- Les exigences et les conditions-cadre choisies correspondent au dernier poste de travail effectivement occupé parce qu'aucun autre n'était disponible.
- La collaboratrice / le collaborateur a contribué à déterminer les exigences et les conditions-cadre.

# PIR-Document

---

## Profil d'intégration professionnelle axé sur les ressources (PIR)

### Données personnelles

Nom/Prénom/Date de naissance	Muster, Max, 11.11.1970
Adresse	Avenue Henri-Dunant 16, 1205 Genève
Personnel – No d'employé	120

### Autres indications

Je souhaite que l'employeur demande un entretien direct avec le médecin traitant. Appelez-moi s'il vous plaît ou envoyez-moi un e-mail.

Tel:	012 345 67 89
E-Mail:	max.muster.xyz.ch

Description de la profession ou de la fonction de la collaboratrice ou du collaborateur:

Commercial du service interne
-------------------------------

### ATTENTION:

Pour des raisons de protection des données, les données personnelles ne doivent être intégrées qu'après le téléchargement.

# Exigences et conditions de travail sur place

---

## Exigences en matière de compréhension, de réflexion, de personnalité et concernant d'autres aspects psychosociaux

---

*Ne sélectionnez ici que les exigences et les aspects importants concernant les domaines d'activité envisageables pour votre collaboratrice ou votre collaborateur.*

### Exigences en matière de compréhension et de capacité de réflexion

- Réflexion en séquences logiques
- Capacité de concentration
- Planification autonome du travail
- Capacité intellectuelle et rétention
- Créativité (développement d'idées personnelles / concepts / projets)

### Exigences concernant les traits de personnalité

- Soin / exactitude
- Attention
- Ponctualité
- Endurance
- Sens critique
- Flexibilité et aptitude à s'adapter à des situations nouvelles
- Motivation personnelle et prise de responsabilités
- Capacité d'assumer un rôle de leader

Sélection facile par clic de souris !

# Le PIR téléchargé est un document word prêt à utilisation

---

## Les employeurs

- peuvent y utiliser le logo de leur entreprise et y faire figurer des données de contact
- ont la possibilité d'adapter le document word à leur gré

## Les travailleurs

- peuvent, sur un clic de souris, fixer avec leur supérieur hiérarchique les exigences et les conditions à remplir sur le lieu de travail ou sur d'éventuels futurs lieux de travail
- prennent avec eux le document imprimé et signé à leur prochain rendez-vous médical et participent avec leur médecin traitant à l'évaluation de leurs ressources

## Les médecins traitants

- peuvent être assurés que les travailleurs comme les employeurs sont intéressés à une intégration professionnelle puisque le PIR leur est présenté.

Travailleurs, employeurs et médecin définissent les ressources pour déterminer la capacité de travail

# Exemple d'évaluation

Exigences concernant les traits de personnalité	Avis du médecin traitant	
Soin / exactitude	<input checked="" type="checkbox"/> Possible	
	<input type="checkbox"/> Pas possible	
	<input type="checkbox"/> Possible aux conditions suivantes	
Attention	<input checked="" type="checkbox"/> Possible	
	<input type="checkbox"/> Pas possible	
	<input type="checkbox"/> Possible aux conditions suivantes	
Ponctualité	<input checked="" type="checkbox"/> Possible	
	<input type="checkbox"/> Pas possible	
	<input type="checkbox"/> Possible aux conditions suivantes	
Sens critique	<input checked="" type="checkbox"/> Possible	
	<input type="checkbox"/> Pas possible	
	<input type="checkbox"/> Possible aux conditions suivantes	
Flexibilité et aptitude à s'adapter à des situations nouvelles	<input type="checkbox"/> Possible	
	<input type="checkbox"/> Pas possible	
	<input checked="" type="checkbox"/> Possible aux conditions suivantes	<i>Consignes claires</i>

Seule la sélection cochée est reprise dans le PIR. Ainsi, le médecin traitant sait quels aspects il doit traiter!

# Coûts et efforts pour les employeurs et l'équipe médicale

---

- Entretien avec les personnes concernées sur la préparation et le suivi: env. 1 heure
- Le –la- médecin a besoin d'environ 30 minutes supplémentaires
- Seules les informations relatives à l'aptitude au travail sont transmises à l'employeur, le PIR ne contenant aucune donnée spécifique sur l'état de santé, tels des diagnostics ou des constats.
- Si le **PIR** est **utilisé en combinaison avec le certificat de capacité de travail SIM**, une indemnité unique de CHF 100 est versée au médecin par l'employeur. Quand un assureur initie ce processus, il participe souvent aux coûts et soutient l'employeur par son savoir-faire.
- L'employeur doit consacrer un temps supplémentaire d'une demi-heure à une heure pour mettre en œuvre le processus et exploiter les ressources.

Vous trouverez sur ce [lien](#) un exemple type de calcul de l'effort, des coûts et des avantages



# Résumé du profil d'intégration axé sur les ressources

---

- Avec le PIR, pour la première fois les **facteurs psychosociaux** sont également pris en compte dans les évaluations médicales
- Le PIR aide le corps médical pour la délivrance de certificats médicaux
- Le PIR doit être utilisé pour **promouvoir l'aptitude (au moins partielle)** au travail et **planifier soigneusement le retour au travail**
- Le PIR ne remplace pas les certificats de (in)capacité au travail délivrés par les assureurs accidents et indemnités journalières ; il les complète toutefois judicieusement en encourageant la délivrance de certificats médicaux par le corps **médical s'appuyant sur une connaissance des exigences du poste et des conditions cadres.**
- L'accent est mis sur la **communication** et le **dialogue**

**ORIENTATION PRIVILEGIEE: cibler les ressources de la personne concernée (et non le diagnostic et les déficits)**



La vidéo „[Le PIR – en un coup d’oeil](#)”, produite par le réseau Grisons, offre un bon aperçu des possibilités d’application du PIR.

# Une direction saine – Qu'est-ce que cela implique?

---

Assurer la santé sur le lieu de travail ou dans l'entreprise est une tâche de gestion importante. Le monde du travail se transforme et les troubles psychiques sont en augmentation. En même temps, la pénurie de travailleurs qualifiés s'aggrave. Il s'agit donc de préserver et de renforcer la capacité de travail des employés.

Les principaux aspects d'un style de management orienté sur la santé du personnel sont les suivants:

- Prise en compte des personnes en situation de handicap et de l'impératif de leur égalité dans leur environnement de travail
- Culture d'entreprise ouverte valorisant les travailleurs
- Reconnaissance et développement spécifique des compétences et du potentiel des employés avec ou sans handicap
- Valorisation du caractère unique et de la contribution spécifique de l'individu, en vue de lui inspirer un fort sentiment d'appartenance

# Comment pratiquer une saine direction?

---

Un leadership sain consiste à faire en sorte que chacun - y compris le dirigeant - se sente bien au travail. Une des premières conditions est le bien-être interpersonnel, qui a un effet positif sur les performances de tous les employés. Un "style de leadership sain" s'apprend et se pratique.

→ Repères: [Les 6 principaux facteurs d'un style de direction axé sur la santé](#)

- Sécurité
- Valorisation
- Charge adéquate
- Incitation plutôt que pression
- Liberté de manœuvre
- Climat d'entreprise social

Il est donc important que les responsables réfléchissent de manière holistique et sachent reconnaître à temps les problèmes de santé de leurs employés. En tant que supérieur hiérarchique, vous pouvez affiner votre sensibilité à cet égard, ce qui vous permettra d'identifier très tôt les éléments clés et de chercher en temps utile un dialogue constructif. Mais quels sont les signaux d'alerte, notamment en matière de troubles psychiques, et comment les reconnaîtrez-vous?

- Repères: [Que sont les sollicitations psychiques et quels signaux d'alarme pouvez-vous observer en tant que dirigeant ?](#)

# Facteurs de succès de l'intégration professionnelle

---

- Les employeurs sont **sensibilisés** et veillent, avec leurs cadres et collaborateurs, à instaurer la **culture** positive indispensable dans les relations avec les personnes ayant des problèmes de santé.
- Ils ont besoin **d'instruments simples et pratiques** pour accompagner les processus d'intégration, et **d'offres de soutien** des différents partenaires du système (AI, assureurs privés, Suva, médecins, ORP, aide sociale, organisations de personnes handicapées, etc.) **bien structurées et bien coordonnées, pour gérer les handicaps physiques mais aussi les troubles psychiques des collaborateurs!**
- Les employeurs ont besoin **de conditions-cadre et d'offres légales axées sur leurs objectifs** (ex. placement à l'essai), et non de dispositions rigides, inadaptées en pratique; la préservation de l'employabilité et la réintégration doivent aussi être abordées au cas par cas!