

Disability management

De la formation à la certification

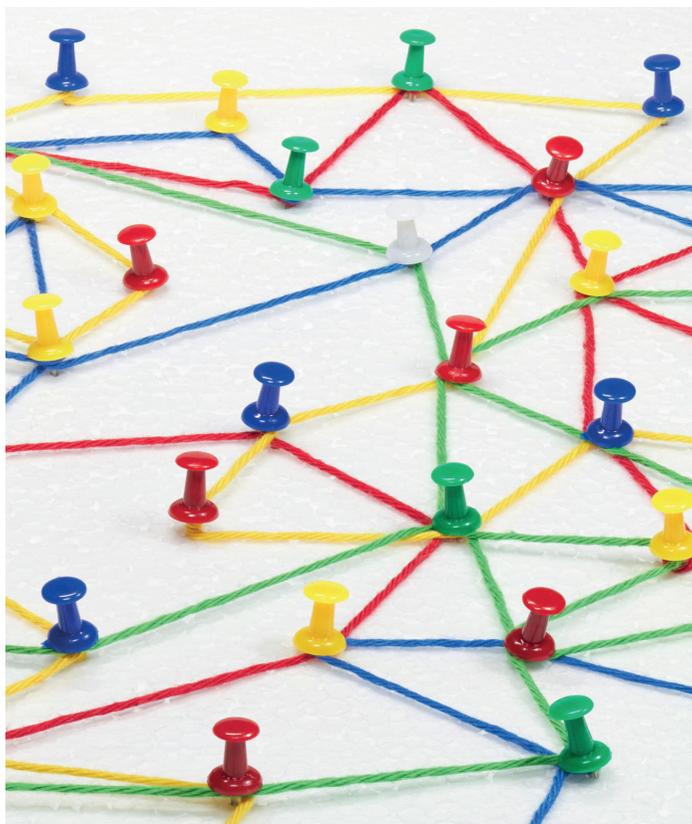


Table des matières

| | | |
|-------|---|----|
| I. | Qu'est-ce que le Disability Management ?..... | 2 |
| II. | Les 10 principes de Disability Management | 3 |
| III. | Qu'est-ce que le National Institute for Disability Management and Research ?..... | 4 |
| IV. | Pourquoi Disability Management en Belgique ? | 5 |
| V. | En quoi consistent la formation et la certification ? | 7 |
| VI. | Qui peut participer ? | 9 |
| VII. | Organisation de la formation | 10 |
| VIII. | Comment s'inscrire ? | 11 |
| IX. | Des " trajets courts " sont-ils possibles ?..... | 12 |
| X. | Plus d'informations ? | 13 |

I. Qu'est-ce que le Disability Management ?

La méthodologie du *Disability Management (D.M.)* a été développée au Canada. Elle est axée sur le maintien au travail ou sur un retour rapide/adéquat au travail de la personne en incapacité de travail, dans le cadre duquel il est tenu compte :

- } des besoins individuels de la personne
- } des conditions de travail
- } du cadre législatif.

Le *D.M.* est caractérisé par l'attention qu'il porte à la coordination : une personne centrale (jobcoach, médecin-conseil, médecin du travail, etc.) réunit les autres parties concernées et les soutient dans leurs tâches relatives au maintien de l'emploi des personnes qui risquent de le perdre et à la réinsertion des personnes en incapacité de travail. Cette méthodologie part du principe que le lieu de travail est l'endroit le plus efficace pour une réinsertion.

Deux piliers peuvent être distingués :

- } une approche systématique au niveau de l'entreprise
- } des efforts coordonnés au niveau de la personne.

En juin 2014, l'INAMI a conclu un contrat de licence avec le *National Institute for Disability Management and Research (NIDMAR)* pour pouvoir implémenter en Belgique la formation et la certification afférente.

II. Les 10 principes de Disability Management

1. Intervenir rapidement.
2. Impliquer toutes les personnes clés.
3. Poursuivre le maintien au travail dans un premier temps.
Si ce n'est pas possible, favoriser un retour rapide et adapté.
4. Reconnaître la place centrale du lieu de travail.
5. Avoir du respect pour la dignité des travailleurs et leur donner la possibilité de participer activement au processus de maintien au travail ou de retour au travail.
6. Créer une communication ouverte et positive entre tous les acteurs impliqués.
7. Objectif d'un retour au travail des travailleurs au niveau le plus haut possible, en respectant une certaine hiérarchie: même tâche/même travail, même employeur; tâche adaptée/travail comparable, même employeur; tâche alternative/nouveau travail, même employeur; tâche adaptée/travail comparable, autre employeur; tâche alternative/nouveau travail, autre employeur.
8. Attribution de tâches significatives aux travailleurs concernés de sorte que le travail soit adapté aux capacités et intérêts de la personne.
9. Envisager un retour graduel au niveau de travail qui était celui du travailleur avant ses problèmes de santé ou la limitation fonctionnelle. Cela peut par exemple se traduire en terme de temps (travailler à temps partiel, heures réduites, etc.), de responsabilité, ...
10. Intégration de la réinsertion individuelle dans une politique élargie de l'absentéisme et du personnel et programmes de sécurité et de santé.

III. Qu'est-ce que le National Institute for Disability Management and Research ?

Committed to reducing the human, social and economic cost of disability to workers, employers and society by providing education, research, policy development and implementation resources to promote workplace-based reintegration programs (source: website NIDMAR)



Le *NIDMAR*, créé en 1994, est une organisation internationalement reconnue dont l'objectif est de limiter les coûts humains, sociaux et économiques des problèmes de fonctionnement.¹

Le *NIDMAR* se concentre à cet effet sur la formation, le training et la recherche concernant l'implémentation de programmes de réinsertion sur le lieu de travail. La force de l'Institut réside dans le fait qu'il collabore avec des dirigeants tant du milieu du travail que du monde des affaires, des pouvoirs publics, de l'enseignement, du secteur des assurances et du secteur de la rééducation fonctionnelle.



<https://www.nidmar.ca/index.asp>

¹ Il n'existe actuellement pas de traduction généralement reconnue pour le terme « disability ». C'est pourquoi nous utiliserons ici la traduction employée dans la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) : problèmes de fonctionnement (WHO, 2001).

IV. Pourquoi Disability Management en Belgique ?

Depuis quelques années déjà, l'assurance indemnités prête une attention croissante à la réinsertion des personnes en incapacité de travail. Outre l'offre d'un revenu de remplacement adéquat, des initiatives ont été élaborées afin de donner à ces personnes en incapacité de travail une opportunité de reprendre le travail. Cela peut impliquer, pendant l'incapacité de travail :

- › d'effectuer un travail adapté au fonctionnement (à développer progressivement dans le temps et/ou au niveau du contenu en fonction de la nécessité) ;
- › de suivre une formation ou un stage afin d'actualiser les compétences (rééducation socioprofessionnelle) ;
- › de suivre une formation ou un stage afin d'acquérir de nouvelles compétences (réorientation socioprofessionnelle).

Pour obtenir plus d'informations concernant ces possibilités de réinsertion socioprofessionnelle, n'hésitez pas à visiter notre site web.



www.inami.be , rubrique Thèmes > [Réinsertion socio-professionnelle](#).

Toutefois, la réinsertion de personnes en incapacité de travail est une problématique complexe. C'est pour cette raison qu'il est essentiel de travailler de façon systématique, proactive et pertinente dans le cadre de l'accompagnement des travailleurs.

Cependant, certains aspects compliquent les choses :

- › **la multitude d'acteurs** : outre le travailleur et l'employeur, un rôle est également dévolu au médecin-conseil de la mutualité, à l'équipe traitante (médecin généraliste, médecin spécialiste, ergothérapeute, assistant social, etc.), au médecin du travail, à l'ergonome, au conseiller en prévention, au partenaire du travailleur et encore à d'autres parties. Le degré d'implication de ces acteurs dépend de la situation individuelle du travailleur. Chaque acteur a dans ce cadre sa propre compétence professionnelle et/ou ses propres responsabilités dans le trajet de réinsertion.
- › **la complexité du cadre réglementaire** : la réglementation d'application pour le travailleur en question n'est pas toujours simple et univoque. Afin d'accompagner adéquatement une personne, les acteurs doivent non seulement avoir des connaissances sur la législation relative à l'assurance soins de santé, mais aussi sur la législation relative au chômage, à la sécurité sociale, à la médecine du travail, etc. Entre-temps, différentes instances ont également pris des initiatives divergentes en matière de réinsertion. Il est important que les personnes qui accompagnent le travailleur connaissent la législation et les initiatives en cours et sachent ce qui s'applique éventuellement au travailleur en question.
- › **l'harmonisation nécessaire des capacités et des exigences de l'emploi** : la réinsertion n'a de chance de réussite que s'il y a une harmonisation ad hoc entre les exigences de l'emploi et ce que la personne concernée peut faire. Ce n'est néanmoins pas un exercice facile dans les différents contextes d'entreprise. Par ailleurs, il n'est pas non plus facile pour les travailleurs d'évaluer quelles sont leurs capacités restantes.

À l'aide de la formation, nous souhaitons que le Service des indemnités apporte un soutien à tous les acteurs impliqués dans le trajet de réinsertion.

V. En quoi consistent la formation et la certification ?

La formation est modulaire et aborde les thèmes suivants :

- › Communication et capacités d'interview
- › Compensations pour les travailleurs et *D.M.*
- › Assessment
- › *Disability* et diversité au travail
- › Organisations syndicales
- › Le *D.M.* vu sous l'angle des ressources humaines
- › Programmes *D.M.* efficaces
- › Evaluation des programmes *D.M.*
- › Troubles physiques, troubles mentaux, services de réhabilitation et *return to work*
- › Dispositifs d'aide et adaptations
- › Gestion des informations
- › Interviews et aptitudes à aider
- › Introduction au *case management*
- › Introduction à la résolution de conflits
- › Analyse d'un emploi
- › Aptitudes en matière de management et d'organisation dans le *D.M.*
- › Gestion des changements
- › Marketing et formation en *D.M.*
- › Prévention des accidents et promotion de la santé
- › Travailler de façon à résoudre les problèmes avec des groupes
- › Comportement professionnel et gestion du *return to work*
- › Assurances (privées) et « autres » mesures
- › Législation et *D.M.*



Des informations supplémentaires concernant les modules de formation sont disponibles sur le site web du *NIDMAR* :

<https://www.nidmar.ca>

Après avoir suivi l'ensemble des modules, les étudiants passent un examen constitué de 300 questions. Cet examen est basé sur l'examen canadien et est adapté au contexte belge. À cet effet, un comité d'examen (avec représentation de tous les acteurs) collaborera avec une agence de test, sous la direction du Service des indemnités de l'INAMI.

Les étudiants qui réussissent cet examen reçoivent un certificat. Selon l'examen passé, il s'agit d'un certificat de :

- › *Certified return to work coordinator (CRTWC)* : cette personne travaille au sein d'une organisation ou fournit des services à une organisation en tant que collaborateur externe. Il/elle coordonne et facilite le retour au travail de personnes individuelles ayant des problèmes de fonctionnement dans un large éventail de contextes.
- › *Certified disability management professional (CDMP)* : cette personne travaille au sein d'une organisation ou fournit des services à une organisation en tant que collaborateur externe. Il/elle peut également prendre en charge l'accompagnement individuel de travailleurs ayant des problèmes de fonctionnement, mais s'occupe aussi, et principalement, du développement de procédures, des aspects stratégiques et de la promotion du *return to work* (en proposant des modules d'éducation et de training, en participant à des comités, par un programme d'évaluation, etc.).

L'obtention d'un certificat signifie que les étudiants ont acquis les aptitudes, expériences et compétences correspondant aux normes professionnelles internationales actuelles pour le *D.M. (Occupational Standards in Disability Management* [développé par le *NIDMAR* en 1999]) et les directives internationales en matière de *return to work* de l'*International Social Security Association (ISSA)*.

Pour la réussite de l'examen, il est très important d'avoir assez d'expérience pratique.

Les certificats sont délivrés sous la surveillance de l'*International Disability Management Standards Council (IDMSC)* et sont de plus en plus considérés comme des normes reconnues pour l'implémentation du *D.M.* au niveau mondial.

 <http://www.idmsc.org>



Le certificat a en principe une validité de 18 mois; son renouvellement sera possible en démontrant tous les 18 mois une expérience pratique supplémentaire, la participation à des séminaires/ formations, la participations des études, la participation active à certains réseaux, etc.
Les étudiants obtiendront une description claire de ces critères.

VI. Qui peut participer ?

La formation s'adresse aux acteurs suivants (liste non limitative) :

- › Représentants du VDAB, du FOREM, d'ACTIRIS, de l'AViQ, du GTB, de Phare et de Bruxelles Formation ;
- › Médecins-conseils, médecins du travail et leur équipe multidisciplinaire ;
- › Employeurs, (collaborateurs) HRM, etc ;
- › Des personnes travaillant dans les hôpitaux, centre de réhabilitation, etc. (p. ex. ergothérapeutes, assistants sociaux, etc.) ;
- › Etc.

VII. Organisation de la formation

La formation contient 26 modules dont 19 ont lieu à Bruxelles dans les locaux de l'INAMI. Les 7 autres modules ont lieu sous forme d'e-learning. Les étudiants peuvent travailler ces modules à leur rythme et au moment qui leur convient le mieux.

La formation commence en février et se termine en octobre. Un maximum d'un module est donné par semaine. Il n'y a pas de cours pendant les vacances scolaires. Les modules donnés à Bruxelles commencent à 9h15 et se terminent à 16h.

L'examen a lieu en décembre.

Les dates exactes de cours et la date de l'examen sont communiquées après l'inscription et le paiement.

VIII. Comment s'inscrire ?

Envoyez un mail au secrétariat du Service des indemnités (secr-uitk-dirgen@riziv-inami.fgov.be). On vous contactera ensuite pour obtenir plus d'informations.

Sont compris dans les droits d'inscription :

- › la participation à la formation bilingue : les cours sont donnés dans la langue du formateur (néerlandais ou français). Une traduction est prévue.
- › une présentation Power Point et un syllabus sont prévus dans les 2 langues pour tous les modules (excepté les e-learning).
- › l'accès à la plateforme d'apprentissage en ligne.
- › l'examen.
- › du café et un lunch sont prévus pendant les journées de cours.

IX. Des “ trajets courts ” sont-ils possibles ?

Pour certains participants, il n'est peut-être pas nécessaire, en raison de leur expérience et de leur trajet, de suivre tous les modules avant de passer l'examen. Pour le moment, le Service des indemnités ne dispose pas de suffisamment d'informations pour décider qui doit suivre quels modules pour garantir les chances de réussite.

Dans un stade ultérieur, nous nous pencherons sur la possibilité de dispense pour certains modules (compétences qui sont considérées comme déjà acquises). Ces exemptions ne concerneront toutefois que les modules. L'examen quant à lui devra toujours être passé intégralement.

Dans la pratique, le participant décidera naturellement lui-même dans quelle mesure il sera présent aux modules à suivre. Les questions d'examen portent sur l'ensemble des modules et il y a lieu de répondre aux 300 questions.

X. Plus d'informations ?

Pour plus d'informations, veuillez contacter le secrétariat du Service des indemnités de l'INAMI (secr-uitk-dirgen@riziv-inami.fgov.be).

Merci beaucoup pour votre intérêt !

Éditeur responsable
Administrateur général, avenue Galilée 5/01, 1210 Bruxelles

Réalisation
Service des indemnités de l'INAMI

Design graphique
TeamComm de l'INAMI

Date de publication
Février 2022

Dépôt légal
D/2022/0401/1