
7 mythes qui parasitent la communication médecins - entreprises



Jean-Charles REY
professeur HEVS

Objectif :

- « Tordre le cou » à certains mythes autour de la santé au travail, mythes fort répandus auprès des entreprises et /ou des médecins

Des mythes qui parasitent

- car ils freinent ou empêchent la mise en place des processus permettant le maintien/le retour des personnes atteintes dans leur santé dans des activités professionnelles qui soient, à la fois, satisfaisantes pour elles et rentables pour l'entreprise qui les emploie

Mythe N° 1

- L'assurance invalidité ne peut intervenir qu'après, au minimum, une année d'incapacité de travail
- Les mesures de réadaptation peuvent être accordées dès qu'il est visible que l'atteinte à la santé rendra difficile ou impossible la poursuite de l'activité antérieure

Plus l'intervention est précoce, plus les probabilités de maintien et/ou au travail sont importantes.

Mythe N° 2

- Une personne en incapacité de travail ne peut pas être licenciée

→ Il existe des délais de protection, mais ceux-ci ne font que prolonger la durée de la période avant le terme effectif du contrat de travail, ils n'empêchent en aucun cas le licenciement

Les chances de retrouver un emploi diminuent proportionnellement à la durée de la période sans activités professionnelles effectives.

Mythe N° 3

- S'occuper de la santé de ses employés c'est perdre du temps, de l'argent et risquer de se retrouver devant les tribunaux

→ Les entreprises mènent une politique de promotion de la santé adéquate voient leur taux d'absentéisme et leur turn over baisser très sensiblement alors que la satisfaction de leurs collaborateurs augmentent

Ne rien faire : payer toujours plus cher et perdre des collaborateurs alors que les chances de réinsertion sont bien plus fortes si la personne est encore active

Mythe N° 4

- Un travailleur en incapacité de travail ne peut travailler ne serait-ce que quelques heures par semaine dans son entreprise sans perdre son droit aux indemnités perte de gain

→ Si la personne et l'entreprise en font la demande, la plupart des assureurs entrent volontiers en matière

Le maintien d'une activité résiduelle est un des outils performants contre la désinsertion progressive

Mythe N° 5

- Il est inutile d'imaginer un plan de réinsertion sans connaître exactement le diagnostic médical de la personne

→ La nature exacte de l'atteinte à la santé n'est pas un bon prédicteur de la capacité à assumer un emploi

Connaître la nature des limitations qui affectent la personne et leur probable évolution suffit. Connaître le diagnostic peut même « brouiller les pistes »

Mythe N° 6

- Une certificat d'incapacité de travail permet de protéger le travailleur de la maltraitance qu'il subit de la part de son entreprise
- Même si de nombreuses pathologies sont liées aux conditions de travail, le CIP ne réglera en aucun cas le problème. Il permettra, peut être, de diminuer pour un moment la pression subie par le collaborateur

Risque de chronicisation, d'enfermement dans « la voie bleue »

Mythe N° 7

- Le secret protège toujours le travailleur

→ Faute d'informations, c'est les rumeurs et les phantasmes qui prennent le relais et elles sont le plus souvent disproportionnées

En se taisant sur ses limitations, la personne ne permet pas les éventuelles adaptations de son poste de travail qui permettent souvent la poursuite de l'activité professionnelle actuelle

Pourquoi tant de mythes ?

- Méconnaissance
 - Complexité
- Méfiance réciproque

Dépasser ces mythes ?

Oser le dialogue,
même si il est complexe,
car il est fertile pour tous,
et surtout pour la personne concernée

Merci pour votre attention