

“Ce projet-pilote mis en place en collaboration avec Attentia est une réussite : le taux d’absentéisme a été réduit de près de moitié, passant de 6,66 % en 2013 à 3,67 % en 2015.”

Erik Debackere, Social Manager, D’Ieteren.



D’Ieteren s’engage dans une politique de gestion positive des absences et de l’engagement des employés, sous l’accompagnement d’Attentia

D’Ieteren est parvenu, en deux ans, à réduire de moitié l’absentéisme d’un groupe-pilote grâce à la mise en œuvre d’une politique de gestion positive des absences. Avec l’aide d’Attentia, D’Ieteren a choisi une approche intégrale axée sur la santé, la vitalité et l’employabilité : proactive, avec des actions pour maintenir chaque employé en bonne santé, et réactive, pour ceux qui risquent de décrocher ou qui ont déjà décroché - l’objectif est alors de les maintenir au travail ou de les remettre au travail le plus rapidement possible.

Erik Debackere, Social Manager, explique cette approche : “Nous avons d’abord, sous la supervision d’Attentia, répertorié les causes de l’absentéisme. Nous avons décidé de ne pas approcher les malades de manière négative. Nous prenons contact avec le collaborateur absent pour cause de maladie après 1 mois. Dans 80 % des cas, la réponse est positive. Le contact est établi et le

collaborateur accepte notre programme d’accompagnement en 4 phases. Cette première étape est suivie par un entretien à domicile ou sur le lieu du travail. Plus tard, un entretien avec une équipe socio-médicale est proposé. Nous proposons souvent un parcours de soins individualisé par le biais du fonds pour les maladies professionnelles dans le cadre d’une vaste politique de

DÉFIS

- Maintenir la vitalité et l’engagement des collaborateurs
- Éviter que des collaborateurs ne décrochent
- Accélérer la réintégration des malades de longue durée
- Réagir rapidement, suivant une approche uniforme et structurée

SOLUTION

- Accompagnement stratégique pour définir une vision, une mission et mettre en œuvre une politique de bien-être et de prévention
- L’outil de mesure du stress et de l’engagement
- Interventions avec les supérieurs hiérarchiques et concertation avec des médecins du travail
- Tableaux de bord pour le suivi des politiques mises en œuvre et des évolutions
- Analyse et prévention des maux de dos
- Formations sur des sujets tels que le leadership coachant, discussions sur l’absentéisme, etc.

RÉSULTAT

- Le taux d’absentéisme a quasiment diminué de moitié (6,66 % en 2013 contre seulement 3,67 % en 2015).
- Un climat de travail positif, quand l’employeur se montre concerné et contacte le malade sous un angle positif
- Inventaire de toutes les actions positives et développement d’une politique de vitalité d’entreprise
- Prise de conscience du dynamisme

prévention, notamment pour les problèmes psychosociaux ou les pathologies dorsales. Parfois, nous sommes en mesure de trouver un travail adapté, mais il n'y a pas toujours de postes vacants. Dans certains cas, nous devons envisager une réorientation professionnelle. Attentia nous accompagne sur le plan stratégique, pour définir notre vision et notre mission, mais également prévoir les interventions avec les supérieurs hiérarchiques et la concertation avec nos médecins du travail internes. Les tableaux de bord sont utiles pour le suivi des politiques mises œuvre et des évolutions. De cette façon, nous pouvons tirer les enseignements de nos expériences et travailler de manière préventive à plus de bien-être et d'employabilité durable au travail."

Approche intégrée avec le service médical interne et Attentia

Avec le social Manager Erik Debackere, D'Ieteren a volontairement opté pour une politique socialement responsable : " Je suis moi-même travailleur social et tenu au secret professionnel. En tant que manager social, j'analyse chaque décrochage et détermine quelles démarches doivent être entreprises. Je rends également visite aux absents. Et je suis l'employé après sa réintégration. Ceci dit, le soutien d'un expert en réintégration d'Attentia s'est révélé bien utile pour le développement et la mise en œuvre d'une politique de réintégration. Nous intégrons cela dans le soutien aux trajets de réintégration individuels. Le médecin du travail d'Attentia réalise les évaluations de santé prescrites par la loi et émet un avis concernant les capacités de travail du collaborateur. En d'autres termes, nous mettons l'accent sur ce que le collaborateur peut encore faire au lieu de sur ce qu'il ne peut plus faire."

Soutien des supérieurs hiérarchiques

Le supérieur hiérarchique joue un rôle primordial, tant de manière préventive en tendant une oreille attentive, qu'en maintenant le contact pendant la période d'absence ou lors de l'entretien de retour ou de réintégration. D'Ieteren contribue au climat positif

en proposant des formations pour reconnaître les signaux, des techniques pour mener des discussions sur l'absentéisme, du coaching favorable à davantage de bien-être et du coaching individuel si nécessaire. Erik Debackere, Social Manager : " Grâce aux entretiens d'intervention trimestriels, nous pouvons tirer les enseignements de nos expériences concrètes et adopter une approche structurée. Nous évitons par la même occasion les visites médicales et les frais qu'elles engendrent, et nous établissons une relation de confiance avec les collaborateurs.

Objectif : des collaborateurs satisfaits

"Grâce à notre approche structurée, tous les collaborateurs sont contactés de la même manière : nous leur téléphonons, et en cas d'absence prolongée, nous leur proposons une visite à domicile et nous leur envoyons une carte et/ou un bouquet de fleurs en cas d'hospitalisation. Le fait que l'employeur prenne l'initiative en cas d'absence d'un collaborateur pour raison de maladie est bien perçu par le personnel. La politique de gestion positive des absences s'inscrit dans une vision durable de l'emploi : nous souhaitons organiser une réintégration correcte, limiter les absences, augmenter la satisfaction des collaborateurs et améliorer les circonstances de travail", conclut Erik Debackere.

La vitalité d'entreprise augmente le dynamisme et l'engagement de l'employé

"Nous lancerons bientôt officiellement une nouvelle politique de vitalité d'entreprise, avec le soutien du comité de direction. Notre programme consiste actuellement en un mix d'activités déjà en place et de nouvelles actions ciblées. En concertation avec le service de prévention, nous promovons davantage l'activité physique, le mode d'alimentation et le sommeil, qui sont des éléments indispensables au dynamisme. Il s'agit d'une large palette, allant de l'incitation à se déplacer davantage au bureau à l'amélioration de la politique en matière de vélo, en passant par des check-up facultatifs, des fruits gratuits et un horaire plus flexible ou du télétravail."

"Le fait que l'employeur prenne l'initiative en cas d'absence d'un collaborateur pour raison de maladie est bien perçu par le personnel."

Erik Debackere, Social Manager, D'Ieteren

À propos de D'Ieteren

Avec ses 1 650 employés, D'Ieteren Auto assure en Belgique l'importation, la logistique et la distribution des véhicules des marques Volkswagen, Audi, SEAT, Škoda, Bentley, Lamborghini, Bugatti et Porsche, ainsi que de leurs pièces de rechange et accessoires. D'Ieteren Auto collabore avec près de 150 concessionnaires indépendants, détient en propre 16 sites, et est également actif dans la vente de véhicules d'occasion via le réseau My Way.



info@attentia.be
www.attentia.be

attentia