

# Rapport personnel

Organisation : Groupe IDEWE



**Groupe IDEWE - Service Knowledge, Information and Research**

[www.idewe.be](http://www.idewe.be) | [info@idewe.be](mailto:info@idewe.be) | <https://wellfie-p01.idewe.be> | [info@wellfie.be](mailto:info@wellfie.be)

**Date**

2018-10-02

**INVESTEERT IN  
JOUW TOEKOMST**





## 1. Qu'est-ce que Wellfie et la « maison de la capacité de travail » ?

Grâce à « Wellfie », vous construisez avec votre employeur votre capacité de travail afin que vous puissiez (continuer d')exercer votre fonction avec plaisir.

La capacité de travail indique la mesure dans laquelle un collaborateur est physiquement et mentalement apte à réaliser son travail actuel. La capacité de travail est définie par l'équilibre présent entre les caractéristiques individuelles (santé, compétences, valeurs et attitude) et les exigences posées par le travail. Si l'équilibre est bon, la capacité de travail le sera également.

'La « maison de la capacité de travail » (Ilmarinen, 2005) est une représentation visuelle des facteurs qui déterminent le niveau de capacité de travail et constitue dès lors le cadre idéal pour notre outil « Wellfie ». La capacité de travail se trouve tout en haut, dans le toit de la maison, et repose sur quatre étages qui, ensemble, influencent la capacité de travail.

### 1.1. Rez-de-chaussée : santé physique et mentale

---

Le rez-de-chaussée représente la santé et les capacités fonctionnelles du collaborateur. Ces deux caractéristiques constituent le rez-de-chaussée de la maison. Une bonne santé physique et psychique est nécessaire à la bonne exécution du travail.

### 1.2. Premier étage : compétences

---

Le collaborateur doit disposer des connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de ses tâches. Il est crucial que le collaborateur ait le sentiment de maîtriser ses missions journalières.

### 1.3. Deuxième étage : valeurs, attitude et motivation

---

Cet étage incarne les valeurs, l'attitude et la motivation avec lesquelles le collaborateur exerce son travail. Lorsqu'il estime que ses tâches sont précieuses et utiles et qu'il est motivé, il pourra et voudra exercer sa fonction plus longtemps.

### 1.4. Troisième étage : contenu et exigences du travail, environnement de travail et organisation du travail, collègues et manière de diriger

---

Cet étage est principalement défini par l'entreprise et il est celui qu'elle peut influencer le plus directement.

### 1.5. Toit : la capacité de travail

---

Le toit ne sera solide que si les quatre étages inférieurs sont en bon état et bien entretenus. Lorsqu'un ou plusieurs étages sont en cours de rénovation, la capacité de travail du collaborateur s'en trouve réduite.

Wellfie permet d'évaluer la solidité des différents étages de votre « maison de la capacité de travail ».

## 2. Votre rapport Wellfie personnel

Votre « maison de la capacité de travail » personnelle

Le résumé de vos résultats est illustré dans votre « maison de la capacité de travail » personnelle (voir figure 1). La figure ci-dessous indique quels étages sont solides et lesquels nécessitent encore des travaux de transformation.



(Figure 1 : Votre « maison de la capacité de travail »)

Sur la base de vos réponses au questionnaire Wellfie, nous vous donnons les conseils ci-dessous afin que vous puissiez préserver ou améliorer votre capacité de travail.



## Rez-de-chaussée : Santé et capacités fonctionnelles



### Questions médicales



Les collaborateurs peuvent, pendant leur incapacité de travail, demander une consultation chez le médecin du travail. Le but de cette visite est de favoriser la reprise du travail et d'aborder les possibilités d'adaptation du travail.

Si le collaborateur le souhaite, il peut directement et discrètement demander une visite auprès du médecin du travail avant sa reprise du travail.

Compte tenu de l'état de santé du collaborateur et du poste de travail, le médecin du travail formule des mesures et conseils afin que l'employeur puisse donner un travail adapté au collaborateur dès la reprise du travail. Il s'agit d'une ressource importante dans le cas de collaborateurs vieillissants ayant des problèmes de santé, afin qu'ils puissent continuer de travailler correctement même en présentant d'éventuelles limites liées à l'âge.



Un collaborateur peut gratuitement se rendre à une consultation chez le médecin du travail s'il a des problèmes de santé liés au travail ou à son poste de travail, comme des maux de dos dus à la manutention de charges lourdes ou une irritation des voies respiratoires provoquée par un produit utilisé dans le cadre du travail.

Si un collaborateur souhaite consulter le médecin du travail, il peut demander en toute discrétion une consultation avec le médecin du travail en contactant directement le service externe pour la prévention et la protection au travail. Votre employeur est tenu de mettre les coordonnées de ce médecin du travail à disposition à un endroit facilement accessible (intranet, règlement de travail, etc.).



Vous êtes atteint(e) d'une ou plusieurs pathologies pouvant présenter un lien avec votre mode de vie, comme une tension artérielle élevée, des maladies cardiovasculaires et le diabète. Manger sainement, pratiquer une activité physique, arrêter de fumer... C'est plus facile à dire qu'à faire. Si vous souhaitez avoir des conseils à ce propos ou éprouvez des problèmes dans votre travail, vous pouvez vous adresser à votre médecin du travail (qui vous réorientera si nécessaire).



Vous êtes en dépression ou en burn-out, ou vous avez fait une dépression ou un burn-out. Après une telle expérience, le risque d'un nouvel épisode de dépression ou de burn-out est plus élevé. Faites donc attention aux signaux qui se sont manifestés avant la période précédente et agissez à temps. Planifiez par exemple beaucoup plus de temps pour des activités qui vous apaisent ou recontactez, si nécessaire, votre précédent thérapeute.

Si vous rencontrez des problèmes dans votre travail, vous pouvez vous adresser à votre médecin du travail ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux.



Si vous êtes atteint(e) d'une maladie qui vous gêne au quotidien et dans votre travail, n'hésitez pas à vous adresser à votre médecin du travail qui examinera avec vous les adaptations de travail nécessaires.



### Mode de vie



Vous estimez avoir un mode de vie sain. Cependant, vous fumez, ne pratiquez pas une activité physique suffisante, mangez trop peu de fruits et légumes ou consommez trop d'alcool.



Il n'est jamais trop tard pour arrêter de fumer. La probabilité qu'une personne parvienne à arrêter de fumer dépend de sa dépendance et de sa volonté. Si vous voulez arrêter de fumer, vous n'êtes pas obligé(e) de le faire seul(e). Vous pouvez demander conseil à d'anciens fumeurs, demander l'aide de votre partenaire, de membres de votre famille ou d'amis. Un accompagnement lors d'un sevrage tabagique peut se faire auprès de votre médecin traitant ou en groupe. N'hésitez pas à parler au médecin du travail ou à son infirmier(-ère) de votre intention d'arrêter de fumer.



Dès qu'une personne boit plus de 10 verres d'alcool par semaine, il est question de consommation d'alcool excessive. Nous recommandons donc de ne pas dépasser ce maximum.



**Absentéisme**



**Expérience de travail**



### **BURN-OUT**

Félicitations ! Vous faites partie des 25 % de collaborateurs affichant les scores de burn-out les plus bas de Belgique. Votre travail ne vous épuise pas. Continuez de gérer les avantages et inconvénients de votre fonction de cette manière.



### **ENTHOUSIASME**

Vous faites malheureusement partie des 25 % de collaborateurs affichant les scores d'enthousiasme les plus bas de Belgique. Vous semblez peu enthousiaste quant au contenu de votre travail et en tirer peu de satisfaction et d'énergie. Il peut être intéressant d'en discuter au sein de l'entreprise, par exemple avec votre responsable lors d'un entretien de fonctionnement. Le contenu de votre fonction peut être modifié afin qu'il corresponde mieux à vos intérêts ou talents, ou un système de rotation des postes peut être mis en place afin de vous apporter une plus grande variation dans votre fonction.

Si nécessaire, vous pouvez demander un entretien auprès de la personne de confiance interne, ou du médecin du travail ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux de votre service externe pour la prévention et la protection au travail.

Les noms et coordonnées de ces personnes doivent être mentionnés par l'employeur à un endroit facilement accessible ou dans le règlement de travail.



## **1er étage : Compétences**



**Gestion des talents**



### **ÉVOLUTION DE CARRIÈRE**

Vous souhaitez évoluer de manière horizontale ou verticale dans l'entreprise ? Informez-en alors votre responsable à temps. Ensemble, vous pourrez évaluer ce dont vous avez encore besoin pour pouvoir évoluer vers une fonction supérieure et comment votre responsable ou une formation peut vous aider à cet égard.



## **2e étage : Valeurs, attitude et motivation**



**Valeurs et normes**



Vous n'avez pas le sentiment que vous pouvez exploiter vos talents sur le lieu de travail et vous développer.

- Connaissez-vous : sachez quels sont vos points forts ainsi que vos points faibles. Différents outils en ligne (gratuits) peuvent vous y aider. Citons par exemple [www.verkenjzef.be](http://www.verkenjzef.be). Demandez également aux personnes de votre entourage comment elles vous perçoivent.
- Faites-vous connaître : partagez vos connaissances et attentes avec votre responsable. Si vous ne le faites pas, vous pourrez difficilement espérer qu'il en soit tenu compte.
- Allez vous-même à la recherche de défis potentiels dans l'entreprise. Posez votre candidature à une mission spéciale ou formulez une proposition créative.



Vous ne percevez pas suffisamment le sens de votre contribution au résultat commun.

- Savez-vous concrètement quel résultat visible est attendu de votre part ? Si ce n'est pas le cas, parlez-en à votre responsable.
- Déterminez dans l'intervalle si vous êtes sur la bonne voie et demandez également l'avis d'autres personnes.
- Si des collègues travaillent bien, dites-le-leur, et savourez chaque compliment que l'on vous fait.



Vous estimez que dans cette entreprise, on ne fait pas assez ce que l'on dit et on ne dit pas assez ce que l'on fait.

- Inspirez vos collègues en donnant vous-même l'exemple.
- Tenez vos promesses.
- Expliquez pourquoi vous faites ce que vous faites.



Vos valeurs personnelles ne correspondent pas assez à celles de l'entreprise.

- Faites un top 10 de vos valeurs personnelles afin de savoir ce qui compte vraiment pour vous. Consultez cette liste chaque matin.
- Respectez vos valeurs, osez en parler. Vous remarquerez qu'elles permettront de rapprocher les personnes.
- Veillez à connaître les valeurs prônées par votre entreprise. Discutez de leur signification concrète pour votre travail.

## Attitude et motivation



Vous n'êtes pas attaché(e) à votre travail. Vous ne vous sentez pas vraiment à l'aise sur votre lieu de travail. Évaluez pour vous-même ce qui vous manque dans votre travail pour que vous vous y sentiez davantage attaché(e). Est-ce dû au manque de contacts informels avec les collègues ou au manque de visibilité du résultat de votre travail ? Trouvez une personne avec qui vous pouvez en parler.



Vous avez un très bon équilibre entre travail et vie privée est parfait, bravo !



Votre satisfaction au travail est très faible. Il est préférable d'en parler avec, par exemple, votre responsable lors d'un entretien de fonctionnement. Vous pouvez déterminer la cause de cette faible satisfaction au travail. Est-elle notamment liée à la manière dont les tâches sont réparties, au style de leadership, au contenu des tâches, à la charge qu'implique le travail, aux conditions de travail ou possibilités de formation, à l'environnement matériel, aux relations avec les collègues, etc. ?



Vous avez peu confiance en la direction de votre entreprise. Il peut être important, d'une part, d'en avoir conscience et, d'autre part, d'en identifier la cause et de déterminer l'influence que vous pouvez avoir à cet égard. Si vous constatez que vous n'avez pas suffisamment prise sur la situation, vous pouvez envisager de vous faire une raison ou essayer de trouver une autre fonction.



Votre motivation semble plutôt faible. Vous n'appréciez pas vraiment votre fonction, n'y trouvez pas de sens. Vous pouvez essayer de discuter du contenu de la fonction avec, par exemple, votre responsable lors d'un entretien de fonctionnement.



### 3e étage : Travail, communauté de travail et le management



#### Travail



Vous devez régulièrement soulever, porter, tirer ou pousser des charges. Les collaborateurs qui doivent fréquemment soulever, porter, tirer ou pousser des charges ont nettement plus de risques de développer des lésions (principalement au niveau des bras, des épaules, de la nuque et du bas du dos). Il est donc important que vous souleviez, portiez, tiriez ou portiez de la bonne manière pour éviter ces problèmes.

Essayez avant tout d'améliorer les conditions de vie au travail :

- Évitez de soulever (si possible : glissez ou poussez).
- Utilisez des dispositifs d'aide.
- Demandez l'aide d'un collègue.
- Veillez à avoir une marge de manœuvre suffisante.
- Réduisez la distance de portée (restez aussi proche que possible de la charge ou rapprochez d'abord la charge).
- Utilisez le matériel et les outils de manière adéquate.
- Allégez la charge (une boîte au lieu de plusieurs boîtes en même temps).
- Limitez la distance à parcourir avec la charge.
- Alternez les postures/activités et bougez.
- Portez des vêtements et chaussures adaptés.

Optimisez ensuite vos propres actions :

- Restez en équilibre.
- Gardez votre dos bien droit (= pas trop creusé, mais pas trop arrondi non plus).
- Travaillez avec les mains proches du tronc.
- Utilisez la force du poids de votre corps et des muscles des jambes.
- Initiez lentement le mouvement.
- Bougez les mains et les pieds dans la même direction.

Ces principes peuvent être acquis lors d'une formation consacrée à la maîtrise de la charge physique.





Effectuer pendant une longue période le même mouvement de façon répétitive constitue un facteur de risque important lié à l'apparition de lésions de surcharge. Mieux vaut prévenir que guérir !

Essayez d'abord d'améliorer les conditions de travail :

- Travaillez à la bonne hauteur : un plan de travail bas (hauteur des hanches) est adéquat en cas de travail lourd (tâches qui nécessitent de la force), tandis que le travail de précision nécessite un plan de travail plus haut (hauteur des coudes).
- Aménagez correctement le poste de travail.
- Veillez à avoir une marge de manœuvre suffisante.
- Réduisez la distance d'atteinte (placez-vous aussi près que possible de la surface de travail).
- Utilisez correctement le matériel et les outils.
- Essayez d'alléger la charge si vous devez la soulever (une boîte au lieu de plusieurs boîtes à la fois).

Optimisez ensuite vos propres actions :

- Maintenez les articulations en position neutre.
- Travaillez avec les mains proches du tronc.
- Alternez avec d'autres tâches/postures dont la charge est moins importante.
- Prenez si nécessaire plusieurs courtes pauses au lieu d'une longue.
- Bougez et effectuez quelques exercices (si vous devez rester assis(e) pendant un long moment, levez-vous et faites quelques pas, faites quelques mouvements avec les bras et les jambes, etc.).

Vous pouvez apprendre ces principes lors d'une formation sur la maîtrise de la charge physique.



## Leadership



## Le toit : Capacité de travail

Votre capacité de travail semble moyenne. À l'aide de votre rapport personnel, vous découvrirez les domaines dans lesquels vous pouvez prévoir une assistance complémentaire pour maintenir votre capacité de travail à un niveau moyen ou la relever.

Vous semblez surtout souffrir des exigences physiques de votre fonction. Les principales actions doivent donc avoir pour but d'alléger ces exigences physiques.



## Plus d'informations ?

### Service Knowledge, Information and Research

**Email:** [info@idewe.be](mailto:info@idewe.be)

Groupe IDEWE  
Interleuvenlaan 58  
3001 Heverlee  
016/390.411  
[www.idewe.be](http://www.idewe.be)



© Aucun extrait de cette publication ne peut, d'aucune façon et sous quelque forme que ce soit, être reproduit ou rendu public sans l'autorisation écrite de l'éditeur. Éditeur responsable : Dr Simon Bulterys, IDEWE, Interleuvenlaan 58, 3001 Louvain.