

ACTIONS TRANSVERSALES – DURANT TOUT LE PROCESSUS DE RETOUR AU TRAVAIL

- Évaluer les besoins du travailleur afin de décider si son état de santé nécessite une absence maladie (les certificats d'absence maladie sont utilisés pour permettre au travailleur de se rétablir).
- Veillez à ce que la santé du travailleur soit prioritaire.
- Indiquer une durée d'absence maladie lorsque le certificat d'absence maladie est émis.
- Adopter une approche préventive en proposant un traitement et une assistance rapide.
- Évaluer les symptômes cliniques du travailleur en suivant attentivement leur évolution.
- Évaluer les limitations fonctionnelles du travailleur en suivant attentivement leur évolution.
- Orienter le travailleur vers un autre spécialiste de la santé si nécessaire (p. ex., psychiatre, psychothérapeute, professionnel de la santé).
- Surveiller attentivement leurs effets (c-à-d. amélioration, détérioration, effets secondaires) tout le long du processus de retour au travail, lors de la prescription des médicaments.
- Évaluer les tâches et responsabilités du travailleur ainsi que son environnement de travail (p. ex., conditions de travail, charge de travail, relations avec les collègues)
- Fournir les documents requis aux agents d'assurance et à l'employeur dans un délai raisonnable.
- Favoriser une relation stable et durable avec le travailleur (p. ex., éviter de référer le travailleur à d'autres généralistes).
- Savoir qu'une attitude surprotectrice peut avoir un impact négatif sur l'humeur du travailleur et nuire à son processus de retour au travail.
- Savoir que la seule recommandation de repos peut être préjudiciable au rétablissement du travailleur.
- Prendre en considération les intérêts et les motivations du travailleur dans les décisions relatives à sa santé.
- Soutenir l'autodétermination du travailleur et l'importance de son rôle actif dans le processus de rétablissement et de retour au travail.
- Promouvoir l'éducation du travailleur à propos des facteurs de risque psychosociaux sous-jacents aux problèmes de santé (p. ex., charge de travail, stress, relations conflictuelles).
- Aider le travailleur à s'orienter dans le système de santé.
- Encourager une réactivation comportementale et sociale chez le travailleur pour faciliter son processus de récupération et de retour au travail (p. ex., reprendre les activités quotidiennes et sociales), tout en tenant compte de ses besoins de récupération et de repos.
- Soutenir le travailleur à faire face aux problèmes qu'il peut rencontrer en lui proposant d'utiliser des stratégies de résolution de problèmes (liés ou non au travail).
- Valoriser les soutiens sociaux chez le travailleur car ils peuvent le protéger des effets négatifs du stress lié au travail.
- Encourager le travailleur à réfléchir à la possibilité et aux conditions d'un retour progressif au travail avant même son rétablissement complet.
- Suggérer ou prescrire des aménagements du poste de travail et des procédures de retour au travail qui répondent aux besoins du travailleur.
- Suivre de près l'état de santé du travailleur pour prendre connaissance de l'évolution du traitement.

Phase 1

- Écouter le travailleur et évaluer de façon systématique l'intensité de ses symptômes.
- Évaluer de façon systématique l'ampleur des limitations fonctionnelles du travailleur.
- Vous concentrer sur les éléments de stress du travailleur en tenant compte des facteurs de risque psychosociaux liés au travail (p. ex., charge de travail, relations de travail difficiles).
- Communiquer au travailleur le diagnostic relatif à son état de santé et lui proposer des solutions adaptées à sa situation.
- Prendre en considération l'influence d'un trouble mental (p. ex. dépression) sur les interactions du travailleur avec d'autres personnes, notamment lors de l'élaboration d'un plan de traitement.
- Rencontrer, dans le cas d'une rechute, l'équipe pluridisciplinaire (notamment son coordinateur) qui suit le travailleur afin de mettre en place un traitement de façon efficace et coordonnée.

Phase 2

- Rencontrer le travailleur à une fréquence régulière (suggestion d'une fois par mois) pour réévaluer ses symptômes, ses limitations fonctionnelles et son aptitude à travailler.
- Ajuster ou modifier son traitement lors du suivi du travailleur et réajuster l'absence maladie en fonction.
- Évaluer l'intention du travailleur à retourner au travail, au tout début du processus de traitement / réadaptation.
- Informer le travailleur que la prise de médicaments n'est pas seulement un signe de la maladie (c-à-d. s'identifier comme une personne malade pourrait prolonger son absence maladie).
- Encourager le travailleur à cultiver son identité professionnelle.
- Discuter avec le travailleur de l'influence du trouble mental / psychique (p. ex., dépression) sur les perceptions de soi (p. ex., l'auto-stigmatisation).
- Tenir compte du fait que le sentiment d'auto-efficacité du travailleur à surmonter les obstacles identifiés au retour au travail prédit sa disposition à retourner au travail.
- Encourager le travailleur à participer progressivement aux activités pouvant mener à son rétablissement.
- Donner la priorité aux interventions de réadaptation multidisciplinaires axées sur les actions qui aident le travailleur à développer et à mettre en place des stratégies qui favorisent son rétablissement.
- Échanger avec l'assureur ou l'employeur (p. ex., via les formulaires) pour l'informer des limitations fonctionnelles du travailleur et clarifier les aménagements nécessaires à mettre en place dans le milieu de travail pour répondre à ses besoins.
- Tenir compte des ressources, humaines et matérielles, offertes par l'organisation et la compagnie d'assurance lors de la préparation du plan de retour au travail.

Phase 3

- Identifier avec le travailleur les situations susceptibles de déclencher une rechute.
- Sensibiliser les intervenants en santé mentale des signes et symptômes avant-coureurs d'une rechute.
- Réévaluer les mécanismes d'adaptation du travailleur et les aménagements du milieu de travail pour favoriser son rétablissement.
- Vous assurer que la durée du retour progressif est adéquate en considérant la durée de l'absence maladie.
- Orienter le travailleur vers les ressources professionnelles en santé mentale adéquates (p. ex., un psychothérapeute, clinique de réadaptation), spécialisées en cas de rechute.

