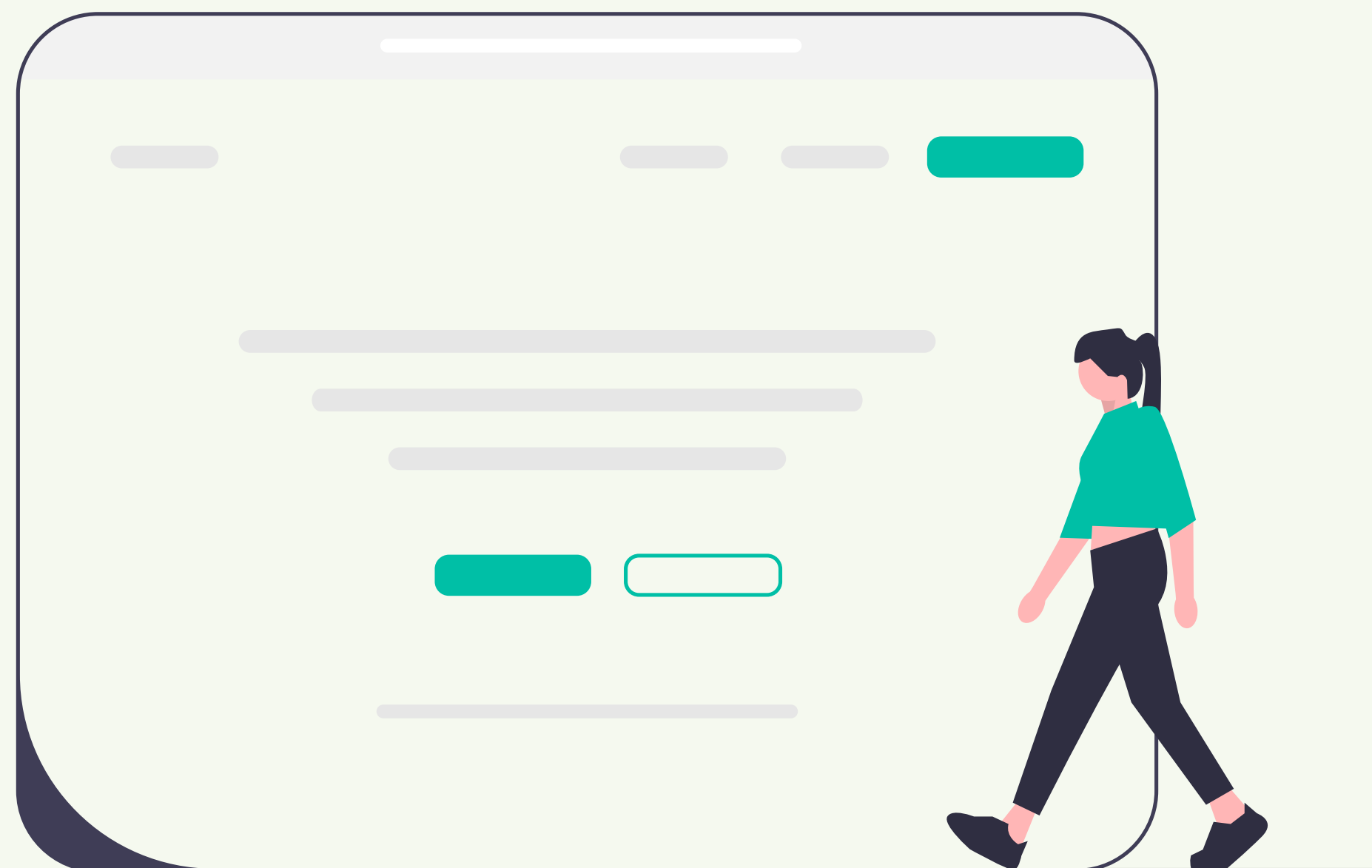


## ACTIONS TRANSVERSALES - DURANT TOUT LE PROCESSUS DE RETOUR AU TRAVAIL

- Lorsque le travailleur est suivi par une équipe multidisciplinaire externe, identifier un intervenant contact pour faciliter la communication avec le CORAT de l'organisation. Privilégier la participation active de chaque intervenant, en s'assurant de la bonne coordination des interventions.
- Répartir les tâches entre les différents professionnels (p. ex., le psychologue pourrait se concentrer sur le ou les problèmes personnels tandis que l'ergothérapeute se concentre sur les limitations fonctionnelles) si le travailleur est pris en charge par d'autres professionnels impliqués.
- Prendre une décision commune sur les objectifs et les modalités du traitement et du plan de retour au travail, à l'issue des évaluations réalisées par chaque professionnel de la réadaptation.
- Faire part des capacités et des limitations fonctionnelles du travailleur aux autres intervenants de la santé.
- Soutenir le travailleur, faire preuve d'écoute et lui témoigner de la reconnaissance (p. ex., ne pas forcer le travailleur à faire des changements auxquels il n'est pas ouvert).
- Tenir compte du fait que le travail peut représenter une source de soutien pour le travailleur, notamment sur le plan émotionnel (en l'occurrence et toute chose étant égale par ailleurs, un retour rapide au travail peut être bénéfique pour le travailleur).
- Encourager les membres de l'équipe du travailleur (p. ex., supérieur immédiat, collègue) à adopter une approche sensible et empathique.
- Être une ressource pour l'employeur (p. ex., le supérieur immédiat).
- Reconnaître les symptômes de détresse chez le travailleur et évaluer sa capacité à accomplir les tâches associées à son poste.

### Phase 1

- Examiner le dossier du travailleur dès qu'on vous le transmet.
- Analyser les facteurs de risque psychosociaux de l'environnement organisationnel qui peuvent être associés à l'absence maladie du travailleur.



## Phase 2

- Rencontrer le travailleur et expliquer votre rôle en tant que professionnel de la réadaptation, ainsi que le contenu et les objectifs de vos interventions.
- Laisser le temps au travailleur de raconter son histoire et lui prêter une oreille attentive.
- Évaluer l'attitude du travailleur envers son travail, sa motivation à réintégrer son poste et ses capacités d'adaptation.
- Communiquer clairement et le plus tôt possible que l'objectif principal du traitement est le retour au travail et s'assurer que le travailleur partage le même objectif.
- Respecter les limitations fonctionnelles et comprendre que la volonté de changement doit d'abord venir du travailleur.
- Communiquer avec l'employeur et évaluer les exigences du poste de travail (p. ex., exigences physiques et cognitives), ainsi que les obstacles rencontrés par le travailleur (une visite sur le lieu de travail est recommandée).
- Parler ouvertement avec le travailleur des obstacles perçus à son retour au travail (p. ex., conflits potentiels sur le lieu de travail, pression associée au retour en poste, culpabilité liée à l'absence maladie).
- Élaborer avec le travailleur de nouvelles stratégies d'adaptation en fonction des obstacles identifiés.
- Apprendre au travailleur à reconnaître les signes avant-coureurs de la détresse et mettre en œuvre des techniques de relaxation.
- Encourager le travailleur à reprendre une activité physique régulière, en lui indiquant qu'il existe un lien étroit entre la santé mentale et la santé physique.
- Proposer des interventions adaptées à son état de santé et aux difficultés rencontrées dans le milieu de travail et familial (p. ex., programme de développement des capacités cognitives, formation supplémentaire, mise en place d'un réseau de soutien).
- Aider le travailleur à ne pas se cantonner à un rôle qui se résume à son invalidité.
- Inviter le travailleur à effectuer de plus en plus régulièrement les tâches associées à ses différents rôles.
- Consolider le sentiment d'efficacité personnelle du travailleur et l'encourager à prendre le contrôle de sa situation (p. ex., lui donner des devoirs d'une séance à l'autre afin que le travailleur puisse se responsabiliser progressivement et prendre confiance en lui).
- Ne pas attendre la disparition de tous les symptômes associés au trouble mental / psychique (p. ex., dépression) du travailleur pour envisager le retour au travail.
- Favoriser une approche valorisant un retour rapide au travail suivi d'une période de formation/amélioration des capacités d'adaptation, dès que la plupart des symptômes du trouble mental / psychique se sont dissipés.
- Recommander un entraînement progressif à des tâches cognitivement plus exigeantes pour préparer au mieux le retour au travail (p. ex., interactions avec autrui, travail sur ordinateur).
- Développer les perceptions de l'aptitude du travailleur à reprendre le travail, notamment en prenant en considération ses capacités de concentration, de communication, sa motivation et son équilibre sur le plan émotionnel.
- Questionner de manière respectueuse le travailleur lorsque vous observez chez lui des résistances et lui offrir de nouvelles perspectives.
- Proposer des aménagements de travail qui conviennent au travailleur (p. ex., modification ou réduction des tâches, changement d'équipement, horaire de travail flexible).
- Élaborer, après une réduction significative des symptômes, un plan de retour au travail qui tient compte des symptômes résiduels.
- Vous assurer d'obtenir le consentement du travailleur avant même de mettre en œuvre le plan de retour au travail (p. ex., sa crainte de retourner au travail peut constituer un obstacle).
- Prendre contact avec l'employeur pour planifier la mise en place des aménagements et lui transmettre un document écrit contenant des informations pertinentes et spécifiques du poste du travailleur.
- Mettre en évidence la capacité du travailleur à retourner au travail si des aménagements sont implantés dans son milieu de travail.
- Savoir que l'implantation d'aménagements peut contribuer à un changement, même subtil, de culture organisationnelle.
- Accompagner le travailleur dans l'utilisation des aménagements mis en place dans son milieu de travail.
- Rencontrer le travailleur régulièrement pour parler de ses conditions de travail (p. ex., surcharge de travail, responsabilités floues, interactions difficiles), en considérant les éléments de sa vie personnelle (p. ex., répartition inégale des tâches ménagères, difficultés financières).
-

# RÉADAPTATION

Professionnel·le·s de la réadaptation (ergothérapeutes, physiothérapeutes, kinésiothérapeutes, psychologues) suivant un·e employé·e en absence maladie due à un trouble mental courant



## Phase 3

- Assurer un suivi avec le travailleur une fois le retour au travail (progressif ou non) entamé.
- Discuter des problèmes que le travailleur a pu rencontrer depuis son retour au travail et recommander des ajustements au plan de retour au travail si nécessaire.
- Aider le travailleur à maintenir son fonctionnement au travail et soutenir sa décision quand il souhaite augmenter le nombre d'heures de travail.
- Promouvoir la présence du travailleur dans le milieu de travail et le maintien d'un mode de vie sain/équilibré.

