Marc Corbière et Maud Mazaniello-Chézol

Le processus de retour au travail à la suite d'une absence maladie...

Illustration: Marijosé Auclair

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

www.santementaletravail.ca

Dans une société moderne tardive, où les modèles et référents sociétaux évoluent, se transforment, les hommes et les femmes ont parfois de la difficulté à s'y identifier.

Dans cette constante mouvance, l'intensification des activités professionnelles, la tertiarisation du travail et les nouveaux modes de communication ont des retombées sans équivoque chez les individus, notamment sur le plan de leur santé mentale. Toutefois, il faut se maintenir dans la course, coûte que coûte... Les courriels n'attendent pas et la liste de tâches continue à s'allonger.

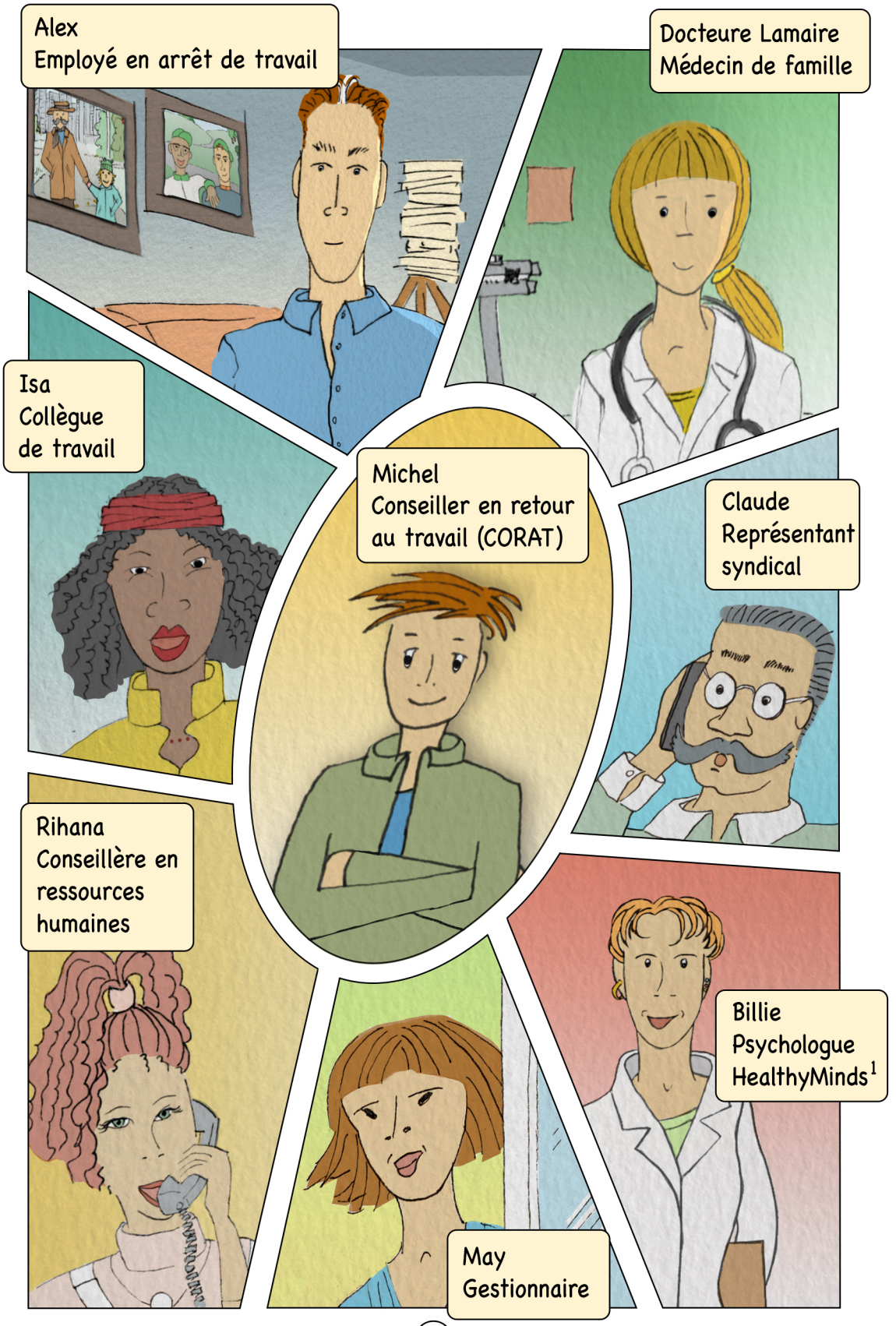
L'adaptation des employés à l'accélération des mécanismes de production, aux exigences des milieux de travail et aux nouvelles technologies est certainement ardue et parfois s'illustre par des absences maladies liées à un trouble mental (p. ex. dépression, trouble de l'adaptation, trouble anxieux, burn out). Et pourtant... on entend souvent « je ne peux pas m'arrêter ». Mais on doit comprendre « j'ai peur de m'arrêter ».

Selon les experts, dans les prochaines décennies, avec l'accélération du temps et de la productivité et d'une perte de repères, les coûts liés aux problèmes de santé mentale s'élèveront à plusieurs milliers de milliards de dollars sans compter les effets délétères de la maladie sur la personne concernée tels qu'un risque élevé d'addiction, une identité professionnelle qui s'effrite, la perte de reconnaissance de ses compétences par les pairs et en retour une estime de soi qui s'effiloche au fil du temps...

Au Canada, comme ailleurs, cette réalité est bien présente. Alex est passé par là.
Nous allons suivre son histoire. Une histoire qui nous semble commune, qui parfois nous ressemble, jonchée toutefois par des éléments gagnants d'une transition absence maladie-retour au travail durable.

Alex va apprendre à s'arrêter quand ça va trop vite pour lui permettre de prendre soin de lui et se concentrer sur son rétablissement. Grâce à l'accompagnement de son conseiller en retour au travail et l'implication de son médecin de famille, des professionnels de la réadaptation, de sa gestionnaire, de ses collègues, des ressources humaines, du syndicat et de son entourage, il va élaborer des stratégies gagnantes pour redonner sens à son travail.

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)


Alex
Employé en arrêt de travail
Docteure Lamaire
Médecin de famille
Isa
Collègue
de travail
Michel
Conseiller en retour
au travail (CORAT)
Claude
Représentant
syndical
Rihana
Conseillère en
ressources
humaines
May
Gestionnaire
Billie
Psychologue
HealthyMinds[1]

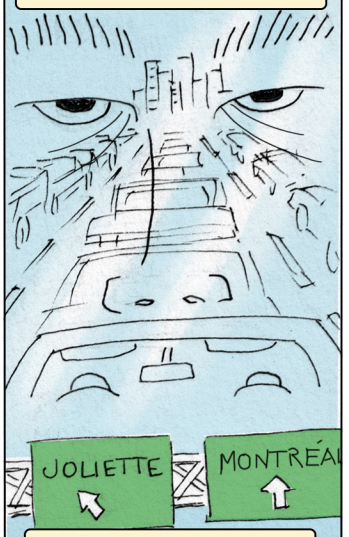
Chapitre 1

Une onde de choc

Voici Alex, divorcé et père d'une petite fille de 8 ans.
Il est ingénieur civil pour la compagnie Pont + depuis
maintenant 7 ans. Il vit à Joliette et travaille à Montréal.

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Les semaines s'enchaînent...



...le va-et-vient quotidien...

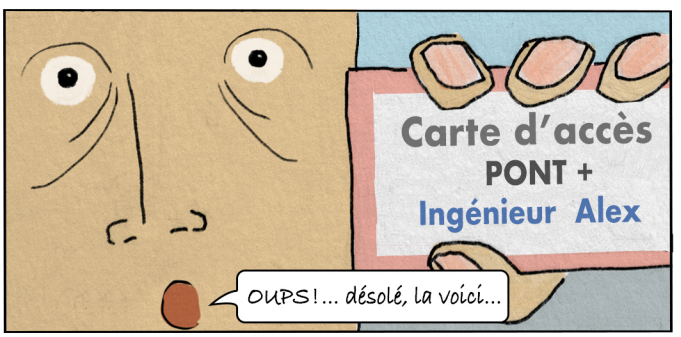
...entre la maison à Joliette et le travail à Montréal.

On arrive bientôt à l'école Manu...

J'espère que je ne vais pas être en retard...

Comme chaque matin à l'entrée du chantier, Alex présente sa carte d'employé...

Désolé mon gars, mais c'est pas la bonne carte.



OUPS!... désolé, la voici...

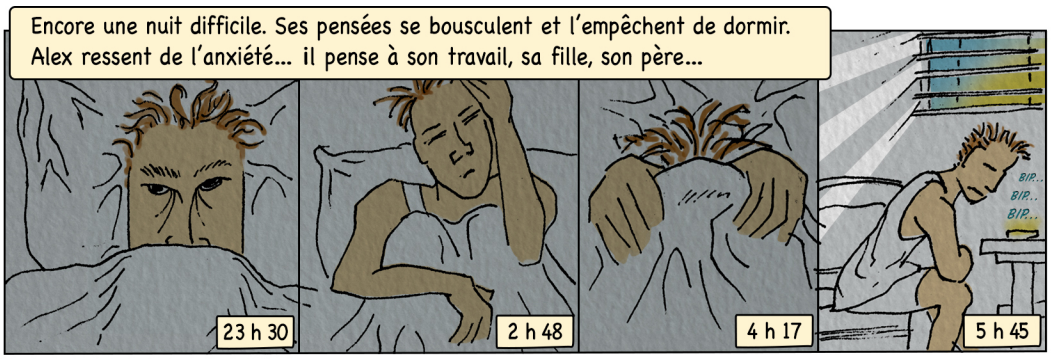
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

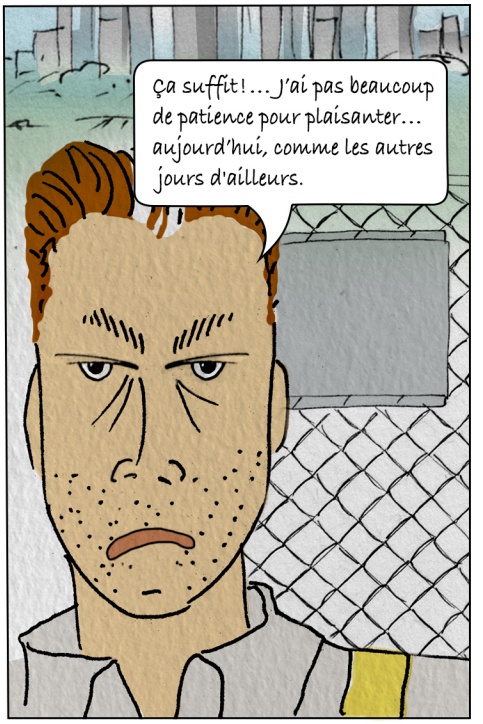
8 h : Comme d'habitude, Alex prend le pouls de la journée avec son équipe.

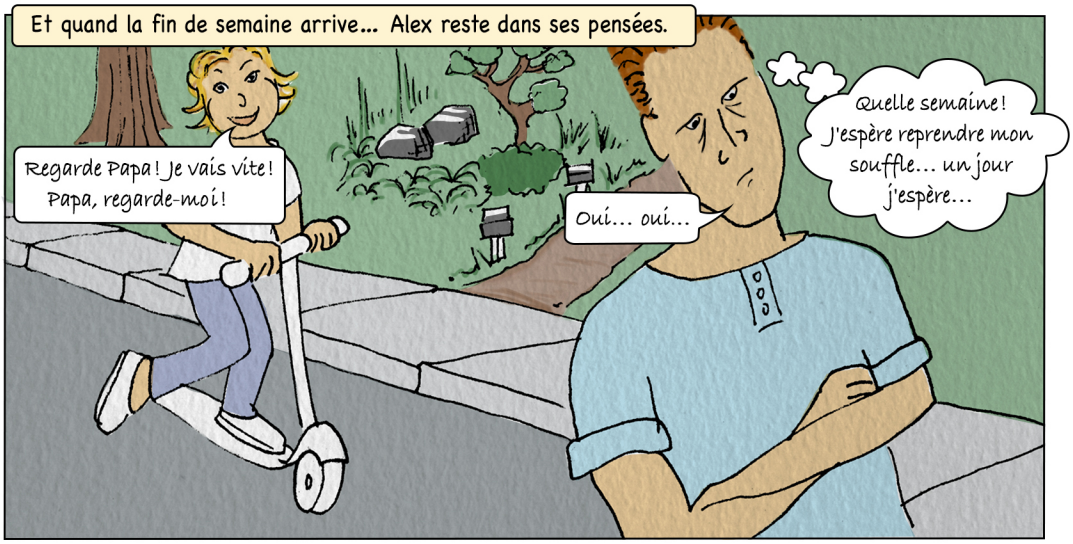
Il est 17 h 10 et ça ne dérougit pas ! Alex n'a pas vu la journée passer...

Mais sa journée n'est pas finie... C'est le retour à la maison, une nouvelle journée commence !

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

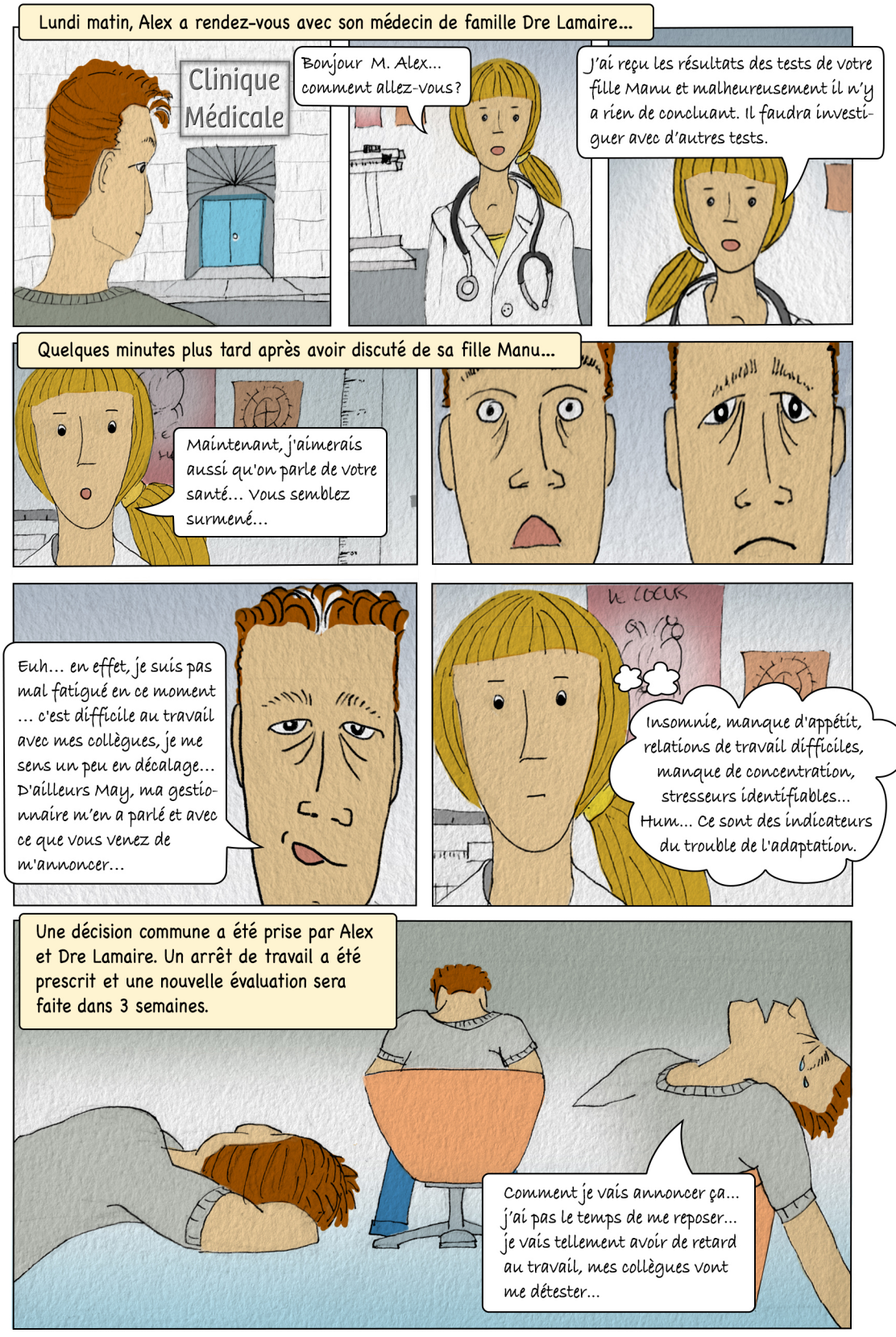






© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Le lendemain en matinée Alex parle à Claude, son représentant syndical…

Le médecin m'a prescrit un arrêt de travail… Qu'est-ce qui se passe maintenant?

Et bien, le service de santé et sécurité au travail (SST) va te contacter prochainement. Tu pourrais en attendant recevoir de l'aide du programme d'aide aux employés (PAE), c'est confidentiel… Si tu as des questions sur tes droits et certains aspects administratifs, n'hésite pas à communiquer avec moi… Prends soin de toi.

Ça va être difficile de gérer toutes ces absences dans la boîte…

Au même moment au bureau de Pont + …

Bonjour May!

Salut May!

J'ai reçu un texto d'Alex… Il m'informe qu'il sera absent dans les prochaines semaines… As-tu des nouvelles?

?

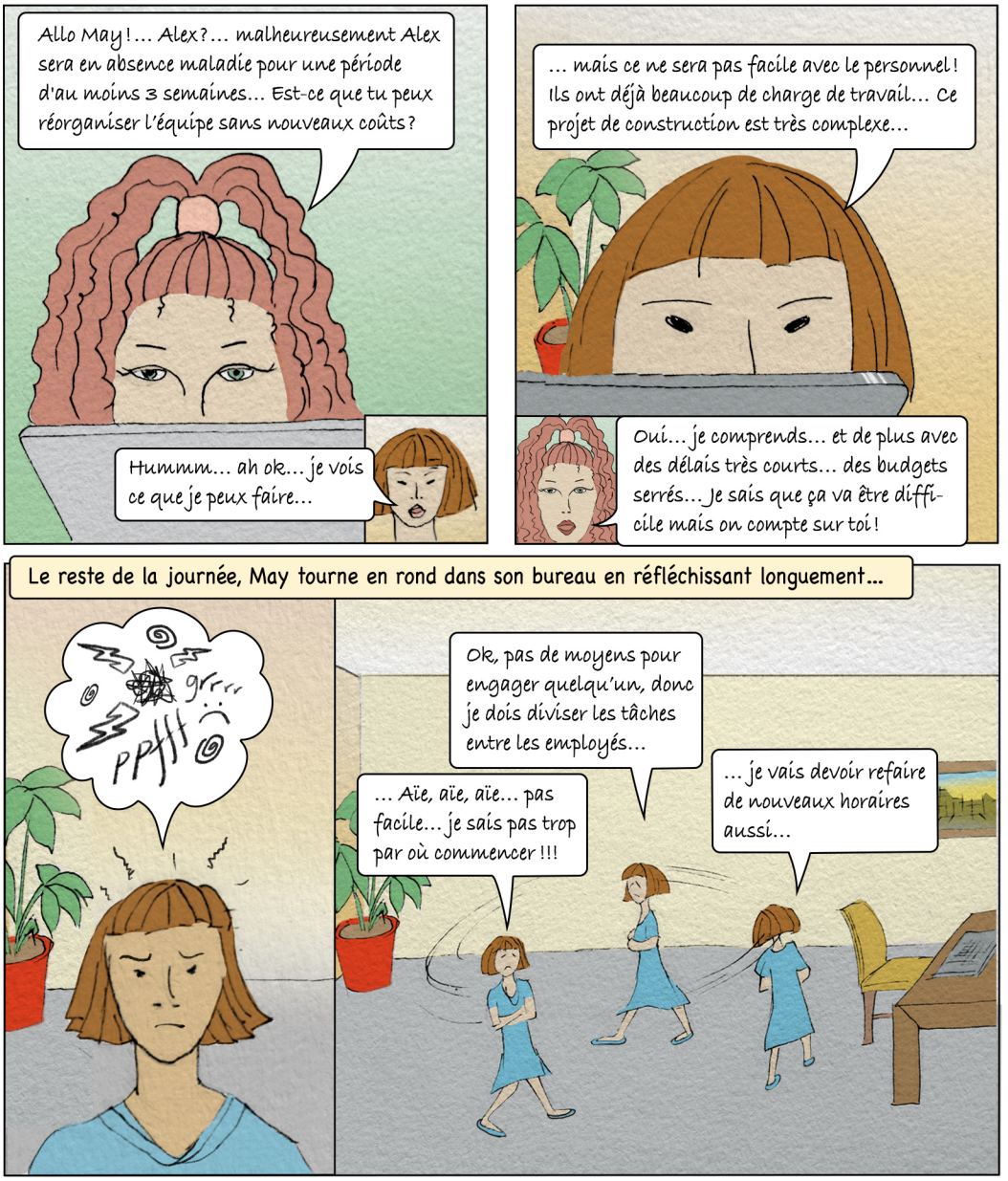
Heuuuh… Alex? je sais pas… je reviens vers vous sous peu… je dois aller en réunion!

Bureau de May Tremblay

May appelle immédiatement les ressources humaines…

Allo Rihana…? C'est May, de l'unité ingénierie civile… Qu'est-ce qui se passe à propos d'Alex?

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Chapitre 2

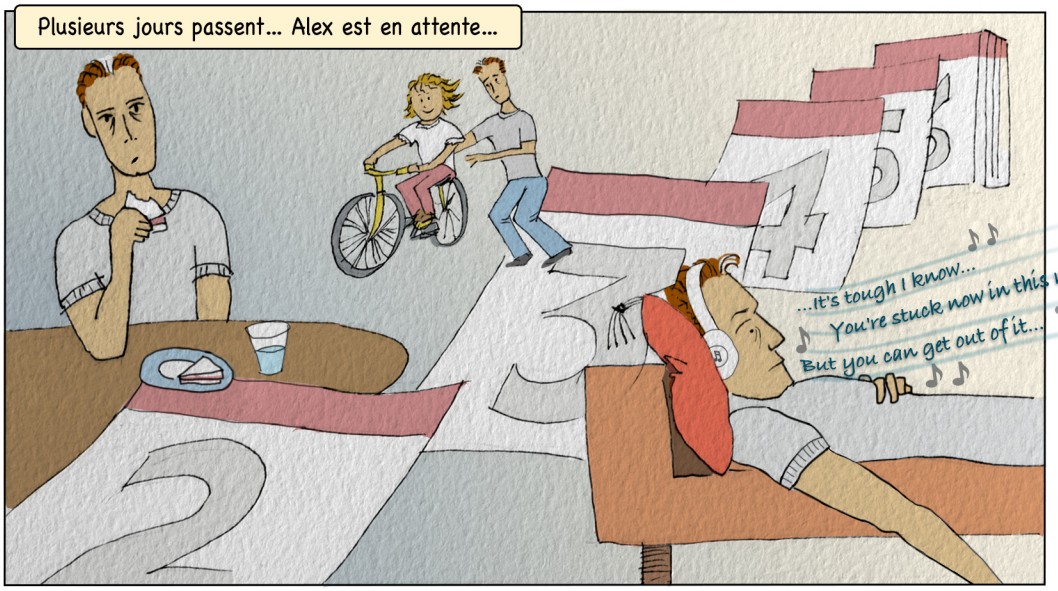
Le diagnostic

Docteure Dany Lamaire : médecin de famille d'Alex et de sa fille Manu

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Jeudi… Finalement Alex a son rendez-vous avec Dre Lamaire…

La situation avec Manu et la surcharge au travail… et bien, je crois constater un certain nombre de stresseurs identifiables qui ont un impact sur votre fonctionnnement et votre santé… Dans notre jargon médical, on appelle ça un trouble de l'adaptation… C'est un trouble ponctuel aïgu… Je vous recommande une absence maladie que l'on pourra réévaluer d'ici 3 semaines … Qu'est-ce que vous en pensez?

La Dre Lamaire transmet finalement le certificat d'absence maladie d'Alex à Pont +.

Maintenant, il va falloir que j'indique le diagnostic sinon les RH et la compagnie d'assurance vont insister pour avoir l'information… Alex l'a bien compris.

À faxer aux RH de l'organisation d'Alex

En date du

CERTIFICAT D'ARRÊT DE TRAVAIL

Raison de l'absence maladie :
Trouble de l'adaptation

Durée du traitement :
3 semaines

Prescrit par :
Dre. Lamaire

Le lendemain au bureau de RH de Pont +.

Ah ok, voici le certificat d'Alex… C'est bien ce qui me semblait, santé mentale, hop ça part chez l'assureur! Ça passera certainement par un conseiller en retour au travail, un CORAT, pour un accompagnement pendant l'absence maladie. Je vais transférer l'info à May sans rentrer dans les détails, pour respecter la confidentialité des informations personnelles et médicales.

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Chapitre 3

Qui fait quoi ?

Claude : représentant syndical
de la compagnie Pont +

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Michel, le CORAT de la compagnie d'assurance entre en jeu afin de coordonner les étapes avec les intervenants impliqués dans le processus de retour au travail (RAT)

J'ai un employé du secteur d'ingénierie civil qui a un trouble mental courant. Pour le moment avec 3 semaines d'arrêt de travail... je te laisse prendre la main sur l'accompagnement Michel ?

Ça me va, je vais le contacter et l'informer, puis s'il est d'accord, je vais faire la même chose avec son médecin, sa gestionnaire et la réadaptation au besoin pour que tout le monde soit sur la même longueur d'onde pour soutenir son rétablissement.

Michel prend contact avec Alex

Michel prend contact avec Dre Lamaire

Michel prend alors contact avec May

Après avoir expliqué son rôle, il précise les meilleures pratiques que chaque acteur pourrait adopter [2]

> Durant l'absence maladie, maintenir le contact avec votre supérieur immédiat ou tout autre représentant de l'employeur désigné.

> Participer activement aux différentes interventions médicales et de réadaptation au travail (p. ex. kiné, ergo, psy).

> Repérer les facteurs personnels (p. ex. enfants à charge) et organisationnels (p. ex. charge de travail) qui pourraient affecter votre maintien en emploi.

> Réfléchir aux informations que vous souhaitez partager avec votre supérieur immédiat et vos collègues concernant votre absence maladie (p. ex. prise de décision concernant la divulgation de votre état de santé).

> Se 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).

> Encourager le travailleur à participer progressivement aux activités pouvant mener à son rétablissement.

> 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.

> Identifier avec le travailleur les situations susceptibles de déclencher une rechute.

> Informer le travailleur des pièces justificatives relatives à son arrêt de travail qu'il doit fournir, ainsi que des services qui sont à sa disposition (p. ex. programme d'aide aux employés).

> Évaluer avec le travailleur et le service de santé et de sécurité au travail ou d'autres acteurs de l'organisation, la possibilité de mettre en place des aménagements de travail.

> S'assurer d'être disponible pour accueillir le travailleur le premier jour de son retour au travail (en cas de force majeure, désigner une personne pour l'accueillir et l'informer des éléments convenus dans le plan de retour au travail).

> Maintenir les connaissances et les compétences relatives aux rechutes éventuelles à la suite d'un trouble mental (p. ex. dépression).

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Après quelques jours d'absence maladie pour permettre à Alex de prendre un répit, Michel l'invite à se connecter à PRATICA^{dr} [3]. Alex s'applique à remplir le questionnaire que Michel lui a demandé...

PRATICA^{dr} Aide Ressources Qui sommes-nous? Test

Est-que vous percevez que l'item ci-dessous est un obstacle à votre retour au travail ?

- La crainte d'être observé par vos collègues après être revenu au travail.

- La peur de faire une rechute à cause des exigences de votre travail.

- D'éventuelles difficultés de concentration ou d'attention au travail.

Au cours des 2 dernières semaines, selon quelle fréquence avez-vous été gêné(e) par les problèmes suivants ?

- Difficultés à s'endormir ou à rester endormi(e), ou dormir trop

ORTESES [4]

De son côté, May se penche sur son questionnaire...

PRATICA^{dr} Aide Ressources Qui sommes-nous? Test

Facteurs de risques psychosociaux de l'environnement de travail :

- L'absentéisme est en hausse spécialement à l'égard des problèmes de santé psychologique.

- L'organisation prévoit peu de mesures de soutien pour faciliter le retour au travail.

- Il y a souvent surcharge de travail.

Questionnaire INSPQ [5]

Malgré son horaire serré, Dre Lamaire elle aussi se met à la tâche.

PRATICA^{dr} Aide Ressources Qui sommes-nous? Test

Pourriez-vous évaluer les limitations fonctionnelles de l'employé selon les catégories ci-dessous ?

- Perceptions (p. ex. interprétations erronées)
  Décrivez : _____

- Cognitifs (p. ex. mémoire)
  Décrivez : _____

- Émotionnel (p. ex. pleurs fréquents)
  Décrivez : _____

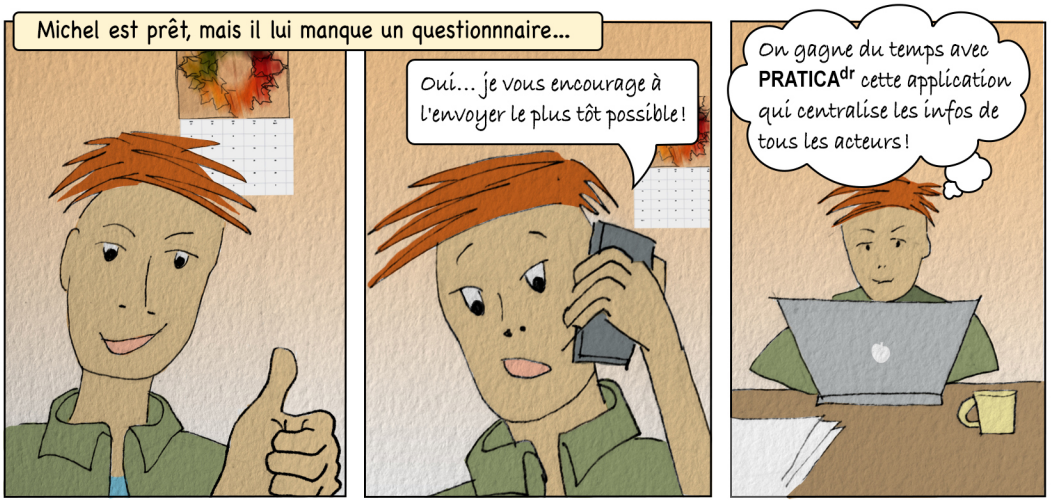
- Comportemental (p. ex. comportements inadéquats)
  Décrivez : _____

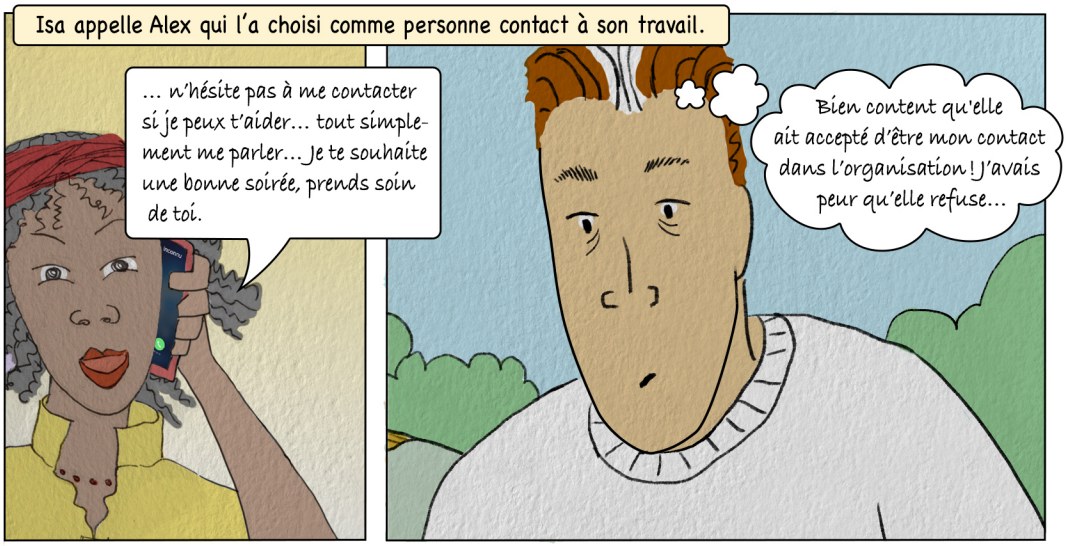
- Social (p. ex. conduite inadéquate)
  Décrivez : _____

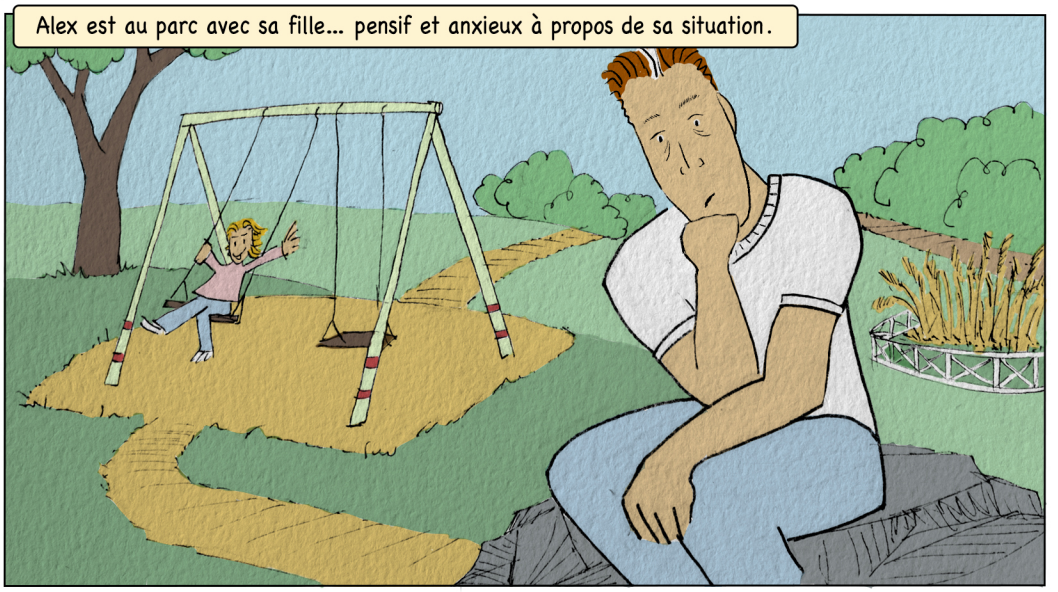
- Fonctionnement général
  Décrivez : _____

Questionnaire PRATICA^{dr} [3]

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)







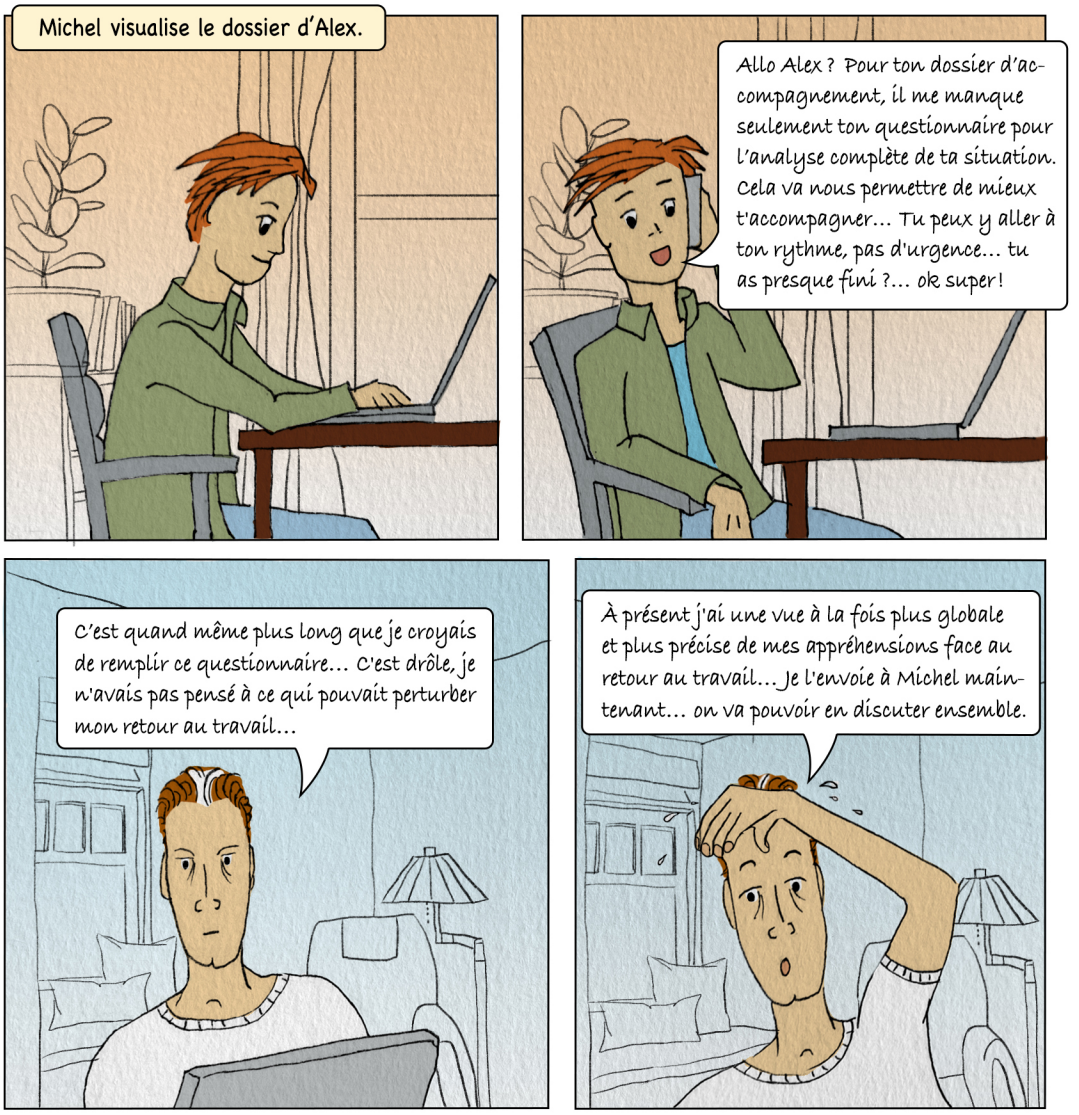
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Chapitre 4

Un travail d'équipe bien coordonné !

Michel : conseiller en retour au travail (CORAT)

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



ORTESES[4]

Obstacles au Retour au Travail Et Sentiment d'Efficacité Pour Surmonter - Trouble Mental Courant

(ORTESES-TMC)

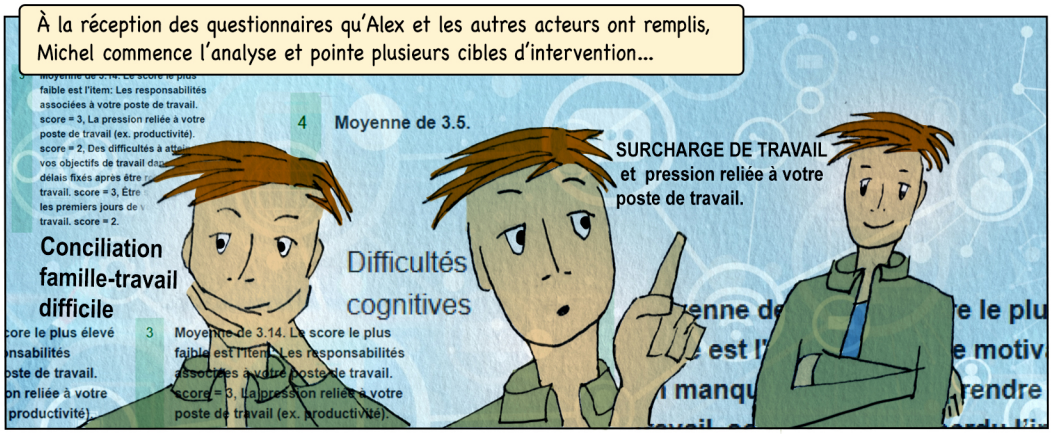
Dans ce questionnaire, le genre masculin est utilisé comme générique , dans le but de ne pas alourdir le texte

Partie A - EST-CE QUE VOUS PERCEVEZ QUE L'ITEM CI-DESSOUS EST UN OBSTACLE À VOTRE RETOUR AU TRAVAIL?	1- Pas un obstacle	2	3	4	5	6	Gros obstacle	Partie B JUSQU'À QUEL POINT VOUS SENTEZ-VOUS CAPABLE DE SURMONTER CET OBSTACLE?	1- Pas un obstacle	2	3	4	5	6	1- Gros obstacle
1- La peur d'aggraver votre problème de santé mentale après être retourné au travail.												X			
2- D'éventuelles difficultés de concentration ou d'attention au travail						X		2- D'éventuelles difficultés de concentration ou d'attention au travail		X					

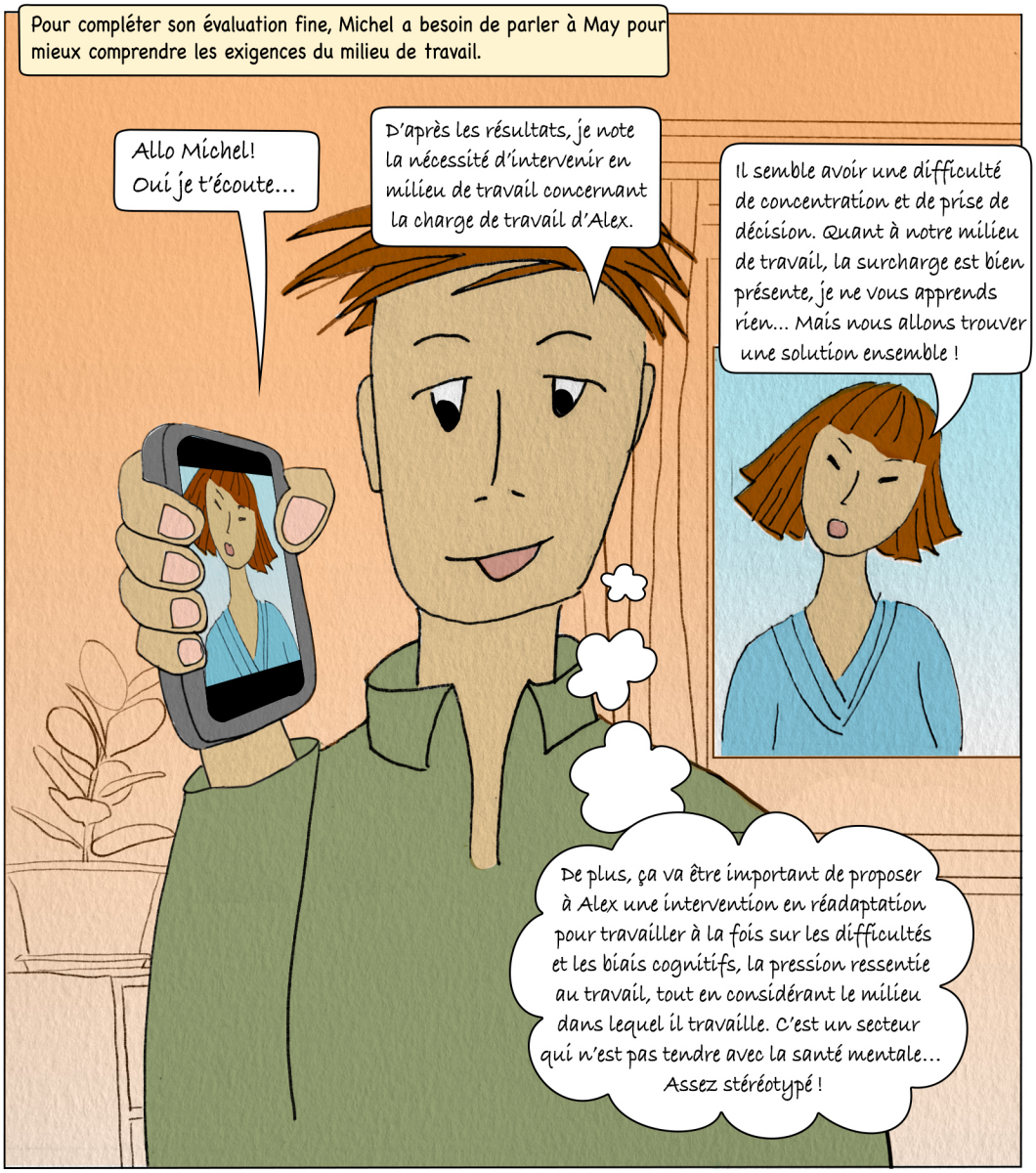
Félicitations ! Vous avez complété le questionnaire.

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

À la réception des questionnaires qu'Alex et les autres acteurs ont remplis, Michel commence l'analyse et pointe plusieurs cibles d'intervention...



Pour compléter son évaluation fine, Michel a besoin de parler à May pour mieux comprendre les exigences du milieu de travail.



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Courriel de Michel (CORAT)

Bonjour Alex,
Merci d'avoir pris le temps de remplir les questionnaires. Cela a été très aidant pour réfléchir à ton plan d'accompagnement. Que dirais-tu que l'on échange pour élaborer le plan ensemble ? Est-ce que demain à 10 h ou après demain à 13 h serait bon pour toi ?

J'attends ta réponse, prends soin de toi
et bonne journée ! *Michel*

J'espère que ça va bien aller… Ça devrait, Michel est à l'écoute.

Le lendemain à 10 h …

Alors voilà comment ça marche : on parle de tes résultats pour prendre des décisions ensemble… C'est vraiment important que l'on s'entende tous les deux sur les étapes à suivre. Je vais donc te fournir l'info pertinente pour que tu saches les tenants et les aboutissants et t'accompagner tout le long… Je te propose de travailler également sur les perceptions de ton travail.

La discussion débute sur les appréhensions liées au retour au travail et le sentiment d'efficacité pour les surmonter, notamment les difficultés et biais cognitifs, la charge de travail et la relation avec les collègues.

Je souhaiterais travailler sur mon manque de sommeil, car je pense que c'est lié aussi à ma perte de concentration… Et mon anxiété entraîne des difficultés de sommeil et aussi de concentration… Humm… Je suis comme pris dans un cercle vicieux…

Oui, tu as raison. C'est souvent interrelié. Je connais une bonne intervention psychosociale, couplée à un programme en réadaptation qui te permettrait de travailler sur les divers éléments qui te préoccupent… Es-tu intéressé à ce que je t'en parle ?

Certainement Michel… J'aimerais avoir plus de détails !

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Chapitre 5

Comment s'outiller pour se rétablir ?

Billie : psychologue de l'intervention HealthyMinds[1]

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Courriel de Michel à l'assureur Santé Maxi

Voici le plan d'accompagnement pour lequel je me suis entendu avec Alex.

Courriel de l'assureur Santé Maxi à Michel

Vous avez notre aval. Tout est approuvé car bien justifié : nature et durée des interventions. Nous souhaitons à Alex un retour durable avec le moins de risque de rechute. Nous ferons un suivi prochainement.

La médecin a entériné les propositions du plan d'accompagnement.

Clinique du Dre. Lamaire téléphone : 555-444-6262

1234 rue de la Rencontre Ville de Nouveau-Royal

Nom du patient : M. Alex

Plan d'accompagnement :
Prescriptions des sessions
avec groupe Healthy Minds
d'ergothérapie
kinésithérapie

La durée du traitement :
3 semaines renouvelables une fois

Un prochain RV est planifié
dans 3 semaines (mi-parcours)

Numéro de pratique 21643FD

Dre. Lamaire

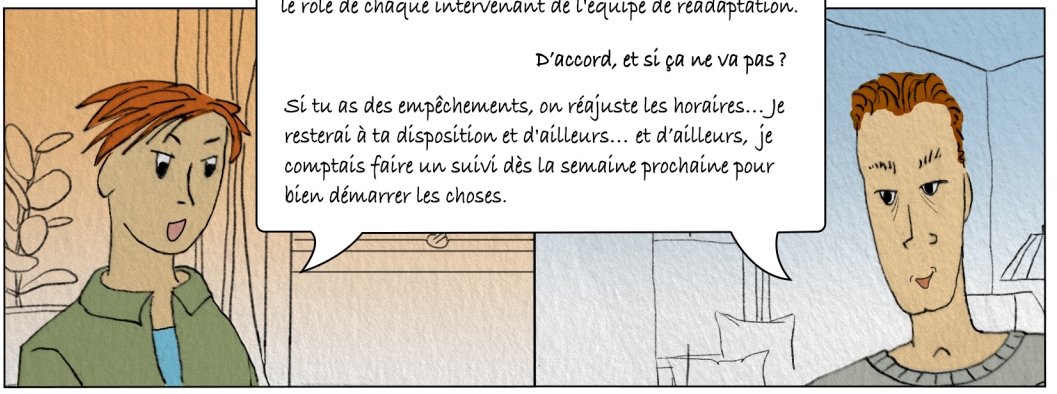
Allo Alex. Bonne nouvelle, ton plan d'accompagnement est approuvé !

Ha ! Très bien… et ça débute quand et comment ça marche ?

Comme il a fallu se coller aux dispos des équipes, je vais t'envoyer le programme prochainement avec l'horaire et le rôle de chaque intervenant de l'équipe de réadaptation.

D'accord, et si ça ne va pas ?

Si tu as des empêchements, on réajuste les horaires… Je resterai à ta disposition et d'ailleurs… et d'ailleurs, je comptais faire un suivi dès la semaine prochaine pour bien démarrer les choses.

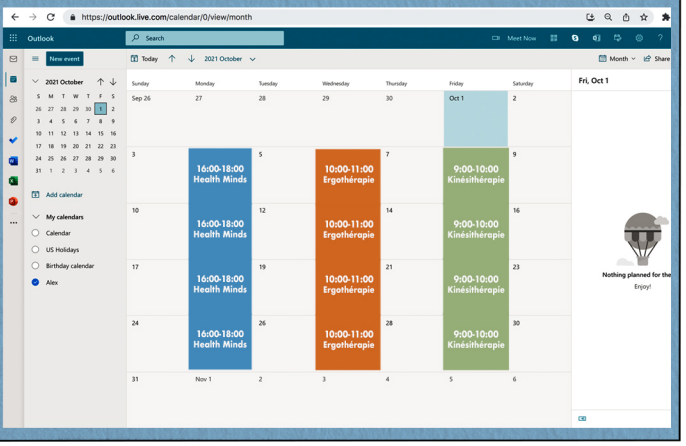


© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Plan d'accompagnement d'Alex

Durée : 3 semaines renouvelables

Date : du 15 juillet au 4 août



Courriel de Michel (CORAT)

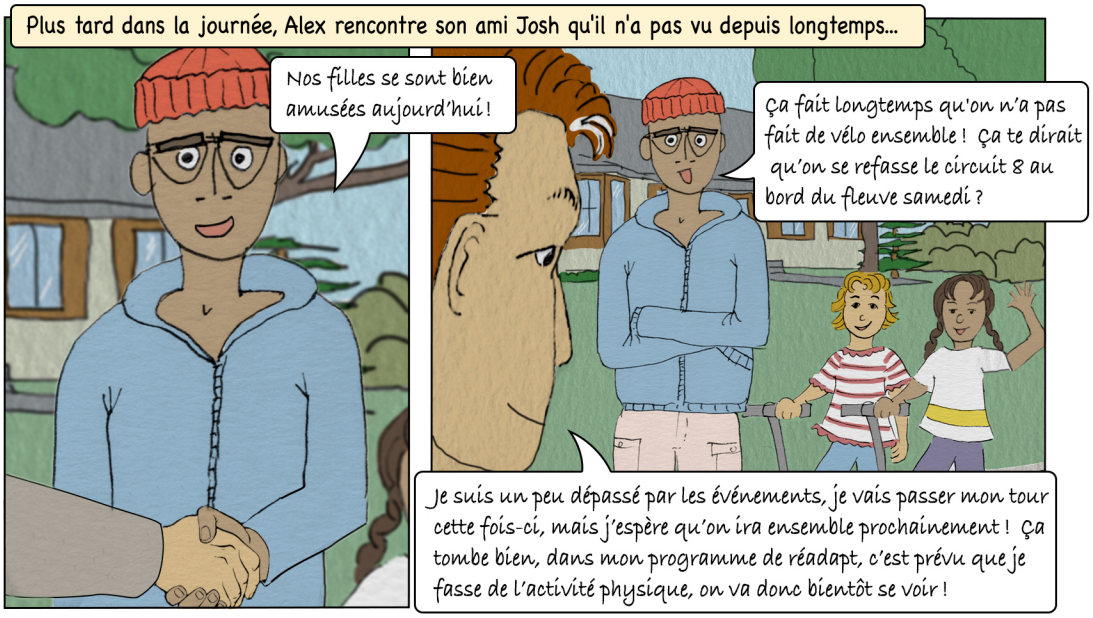
CC : "Clinique de réadaptation, coordination"; "Billie, HealthyMind"; "Jeanne, Ergothérapeute"; "Yuri, Kinésiologue"

Comme convenu, je vous envoie le plan d'accompagnement d'Alex.

S'il vous plaît, avisez-moi directement s'il y a des changements ou des imprévus de votre côté. Nous effectuerons aussi un suivi ensemble dans quelques semaines.

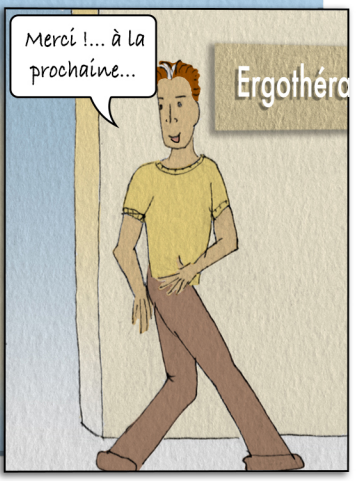
Merci pour votre coopération et je reste à votre dispostion.

Plus tard dans la journée, Alex rencontre son ami Josh qu'il n'a pas vu depuis longtemps...

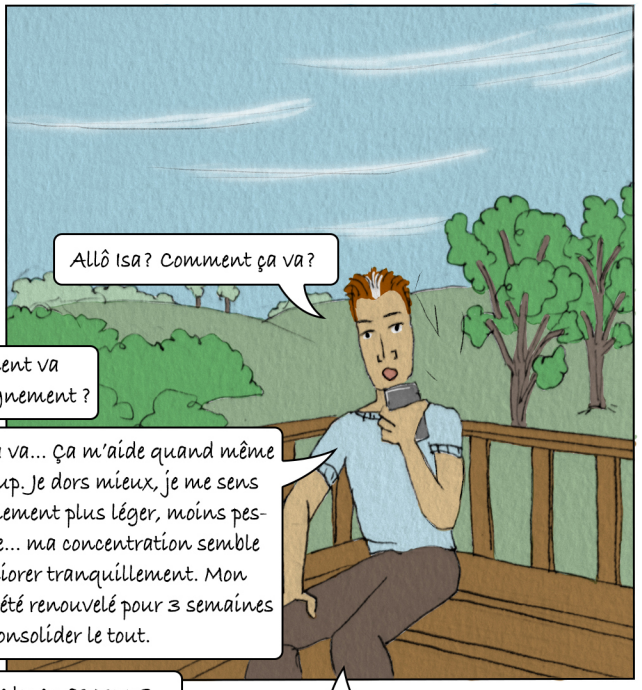


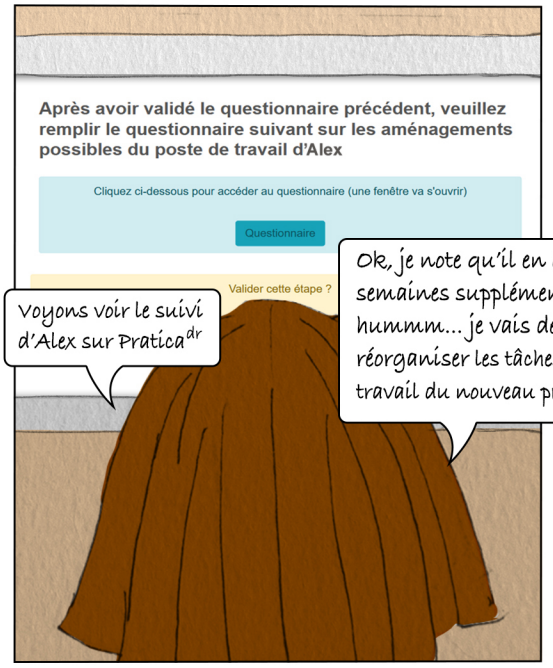
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Alex commence son programme de réadaptation avec la psy pour travailler sur les biais cognitifs et l'adoption de nouvelles stratégies d'adaptation. En parallèle, il voit le kiné pour le conditionnement physique général. Enfin, l'ergo s'assure du fonctionnement global d'Alex, du niveau de ses habiletés fonctionnelles pour retrouver son autonomie professionnelle, tout en faisant le suivi avec le kiné et la psy.



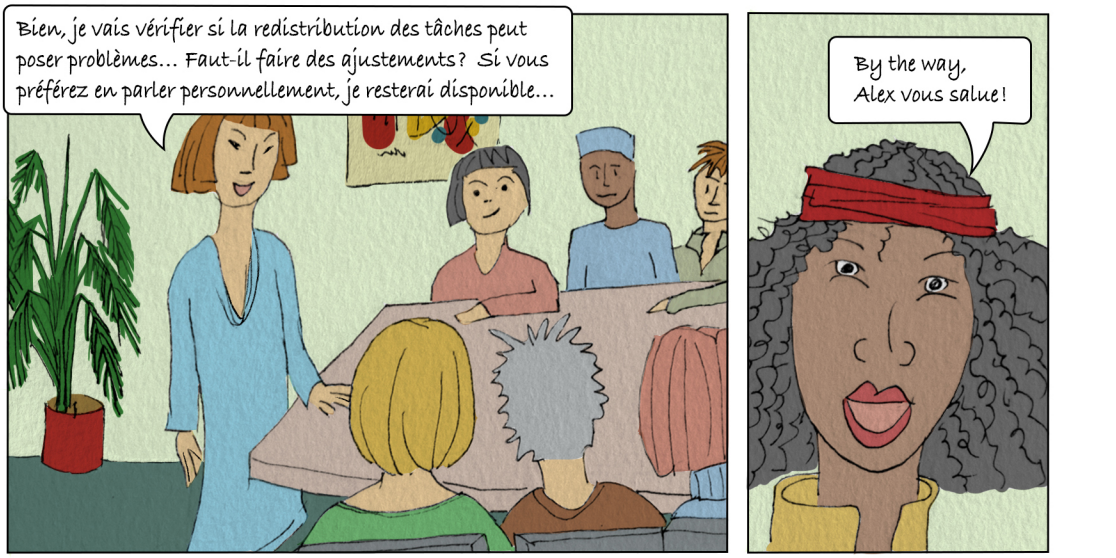
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

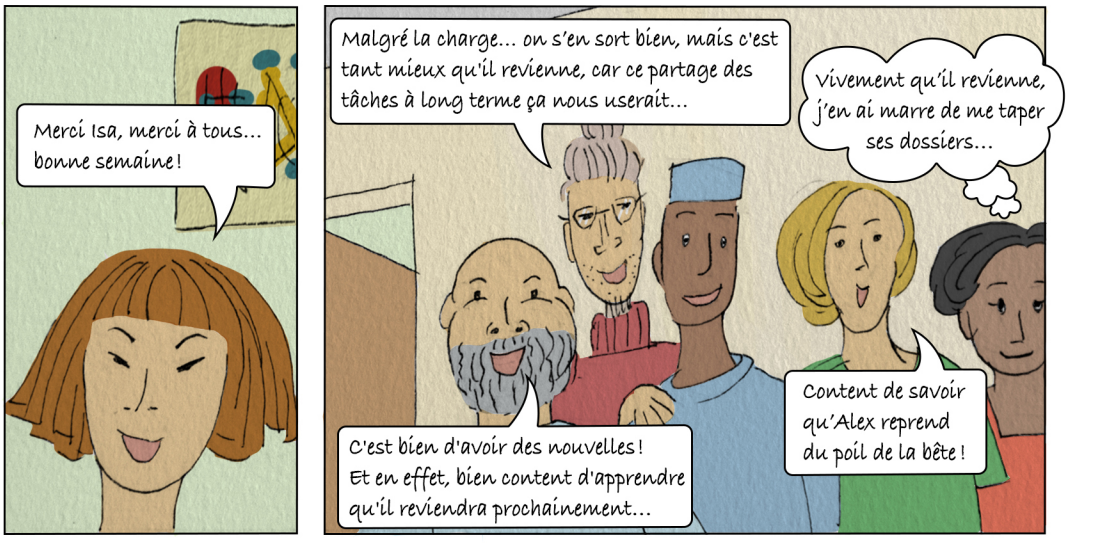




© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

May convoque une réunion pour réorganiser les tâches de travail pendant l'absence prolongée d'Alex.





© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Alex en session matinale de kinésithérapie.

Bonne évolution sur les points de tension de ton corps Alex… Bravo !

Piouff… merci !

Je suis soulagé de savoir que Manu est avec Papai, il va bien s'en occuper, ils vont probablement aller se promener.

L'activité physique permet d'améliorer :

- la qualité de vie ;
- l'humeur ;
- les états dépressifs et l'anxiété.

Alex est en conversation téléphonique en main libre avec Michel.

Bonjour Michel ! C'est Alex ! Tu m'as appelé ?

Oui ! Michel ! Je voulais savoir comment ça se passait tes sessions de réadap ?

Bien, tous les intervenants sont satisfaits de mes progrès. Par contre, je suis toujours un peu fatigué, je dors pas bien la nuit…

Ok, je vois… qu'est-ce qui te préoccupe ?

Je ne dors pas encore très bien… En plus, j'appréhende un peu de rencontrer certains de mes collègues…

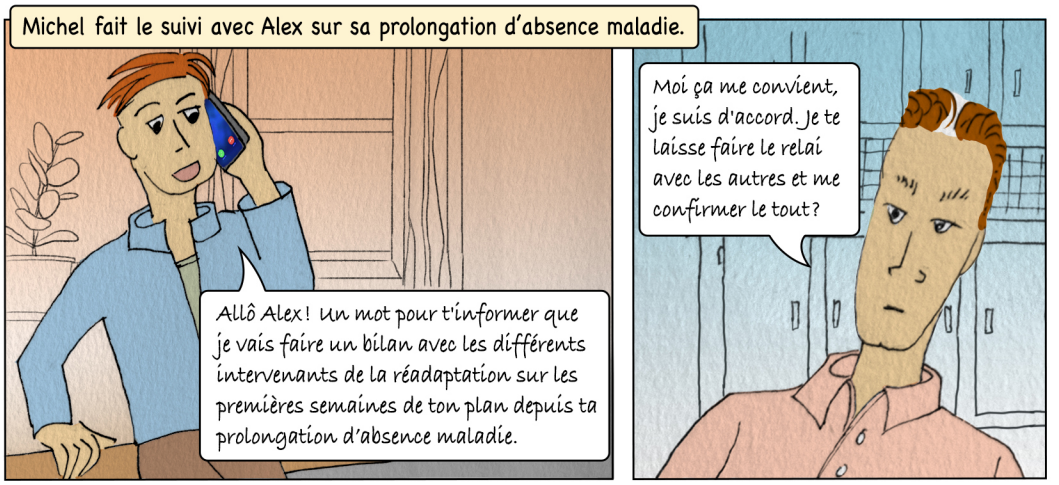
Je t'envoie un suivi avec des questions pour l'évaluation.

Michel reçoit le questionnaire d'Alex via PRATICA[dr] .

Conciliation famille-travail difficile

Je vais synthétiser les nouveaux résultats des questionnaires et des rapports des intervenants.

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Chapitre 6

Dans l'idée d'une reprise...

May : gestionnaire et supérieure
immédiate d'Alex chez Pont +

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Michel parle avec Jeanne l'ergothérapeute du centre de réadaptation pour faire le bilan.

Oui Jeanne, en fonction des résultats du plan d'accompagnement d'Alex, je comprends qu'il est opportun de penser à la préparation au retour au travail avec les aménagements nécessaires. Et bien sûr on continue nos suivis hebdomadaires !

Suite à un suivi hebdomadaire, Michel invite Alex à remplir le questionnaire sur les aménagements de travail en tenant compte de ses limitations et difficultés.

C'est exactement ça… Dans la liste des aménagements possibles, on te demande d'en indiquer 5 que tu juges prioritaires pour favoriser ton rétablissement lors de ton retour au travail. Et May va faire la même chose de son côté sans prioriser.

Quelques jours plus tard, suite à la conversation avec Michel, Alex lit attentivement l'inventaire des aménagements de travail en priorisant ses choix et lui retourne une fois terminé.

Inventaire des accommodements de travail
Retour au travail[6]

Accommodements de travail	Est-ce que cet accommodement pourrait faciliter votre retour au travail ?		
1. Pouvoir partager les tâches de votre emploi avec au moins un collègue de travail.	Oui	Non	Ne s'applique pas
2. Savoir que votre supérieur immédiat va prendre le temps de vous expliquer les tâches à réaliser.	Oui	Non	Ne s'applique pas
3. Savoir que vos collègues de travail vont prendre le temps de vous expliquer les tâches à réaliser.	Oui	Non	Ne s'applique pas
4. Pouvoir prendre des journées de congé sans solde.	Oui	Non	Ne s'applique pas
5. Pouvoir vous absenter de votre travail pour des visites médicales.	Oui	Non	Ne s'applique pas

Michel analyse les résultats des aménagements possibles identifiés par May pour les arrimer avec les priorités d'Alex.

Liste de priorités : Alex

1 : Introduire graduellement vos tâches de travail.

2 : Avoir la possibilité d'échanger des tâches de travail avec d'autres collègues.

3 : Recevoir de la part d'un collègue un soutien émotionnel (p. ex. binôme).

4 : Utiliser un agenda pour vous aider à mettre en place vos priorités et objectifs.

5 : Pouvoir modifier les tâches de travail (p. ex. diminuer la charge de travail).

Liste des aménagements possibles : May

☑ Permettre à l'employé en retour au travail une introduction graduelle de ses tâches de travail

☑ Permettre à l'employé en retour au travail de partager ses tâches de travail avec un membre de votre équipe.

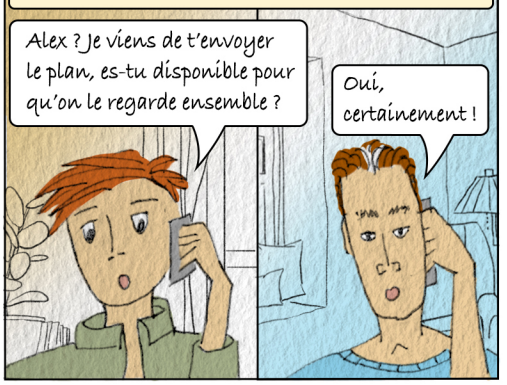
Inviter un membre de l'équipe à offrir un soutien émotionnel à l'employé en reprise professionnelle (p. ex. binôme).

Permettre à l'employé en retour au travail l'utilisation d'un agenda pour l'aider à mettre en place ses priorités et objectifs.

Permettre à l'employé en retour au travail de modifier ses tâches de travail (p. ex. diminuer la charge de travail).

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

En fonction des résultats d'Alex et de May, Michel a préparé une première version de plan de retour au travail et en discute avec Alex.



Michel souhaite ensuite confirmer le plan avec May...

Courriel de Michel à May

Bonjour May,
Voici un plan de retour au travail préliminaire pour Alex dans lequel je tiens compte de ses besoins et de l'implantation possible des mesures d'aménagements. Je vais communiquer avec Alex aussi, et si tout vous convient, il restera une approbation finale du médecin pour poursuivre le plan.

Merci et bonne journée,
Michel

Après la discussion avec Michel, Alex lit attentivement la version préliminaire du plan de retour au travail.

Date du retour progressif : 1er septembre
Durée du retour progressif : 3 semaines

1. Revoir la nature des tâches de travail et la charge cognitive associée (premières semaines) - en vue de les alléger ou de les adopter

2. Mise en place d'un binôme (*buddy system*) pour se refamiliariser avec les tâches de travail et logiciels (première semaine)

3. Flexibilité des horaires de travail (premières semaines)

Michel envoie le plan révisé par Alex et May pour approbation au Dre Lamaire.

À la suite d'une évaluation des progrès d'Alex et de la consultation des divers acteurs clés (réadaptation et gestionnaire) incluant Alex, je propose un retour progressif de 3 semaines comprenant les éléments :

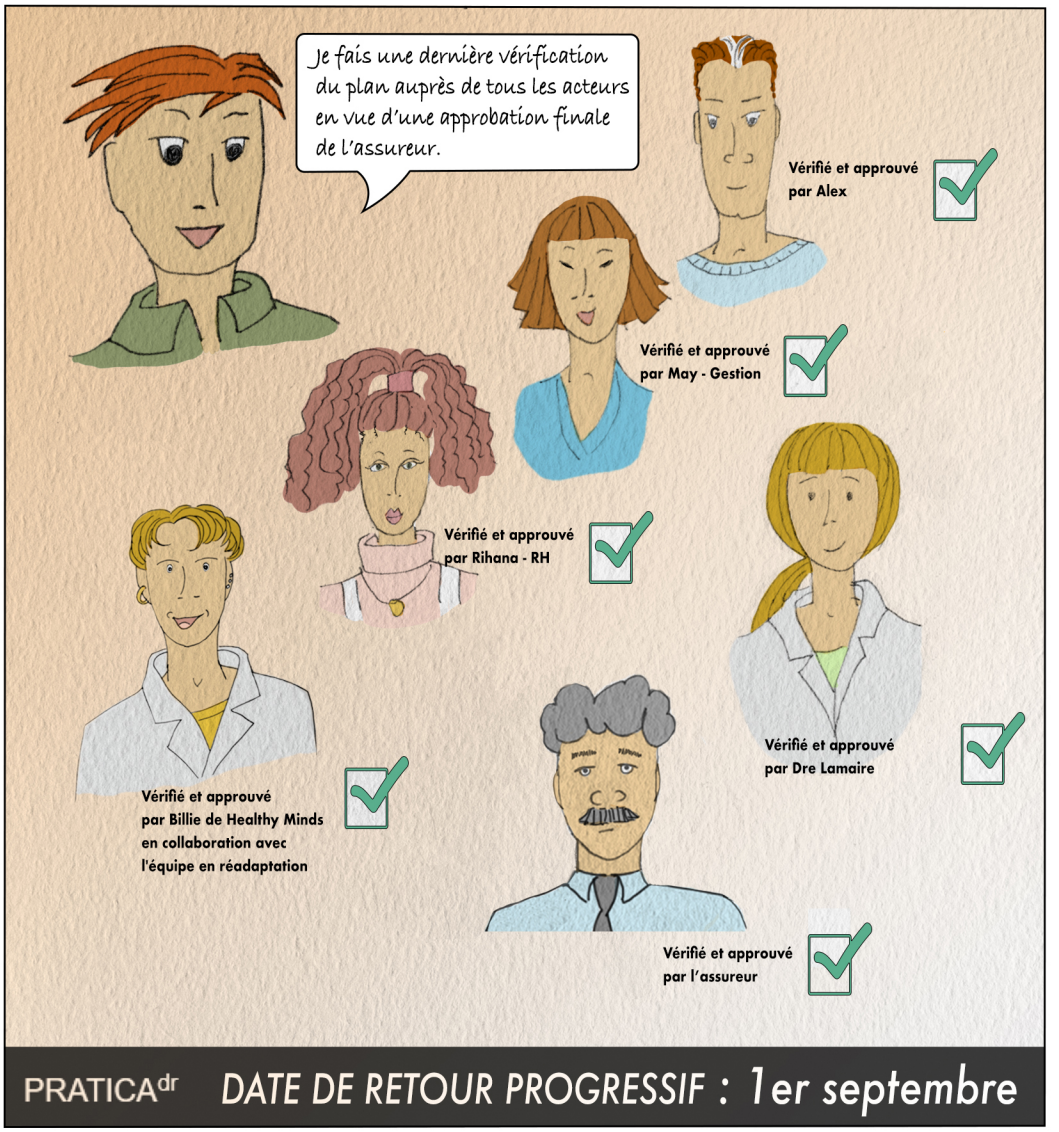
première sem. à 2 jours
deuxième sem. à 3 jours
troisième sem. à 4 jours

De plus, les éléments suivants seront proposés

1. Revoir la nature des tâches avec sa gestionnaire...

2. Mise en place d'un binôme...

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



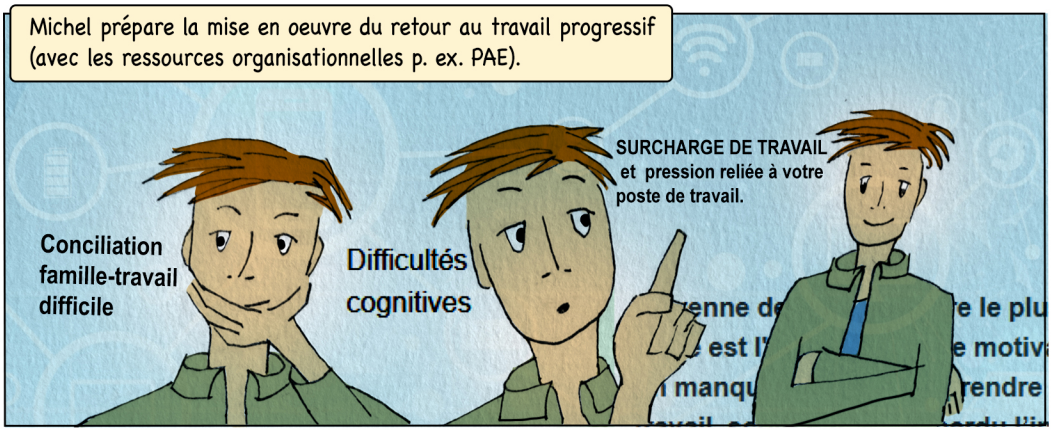
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

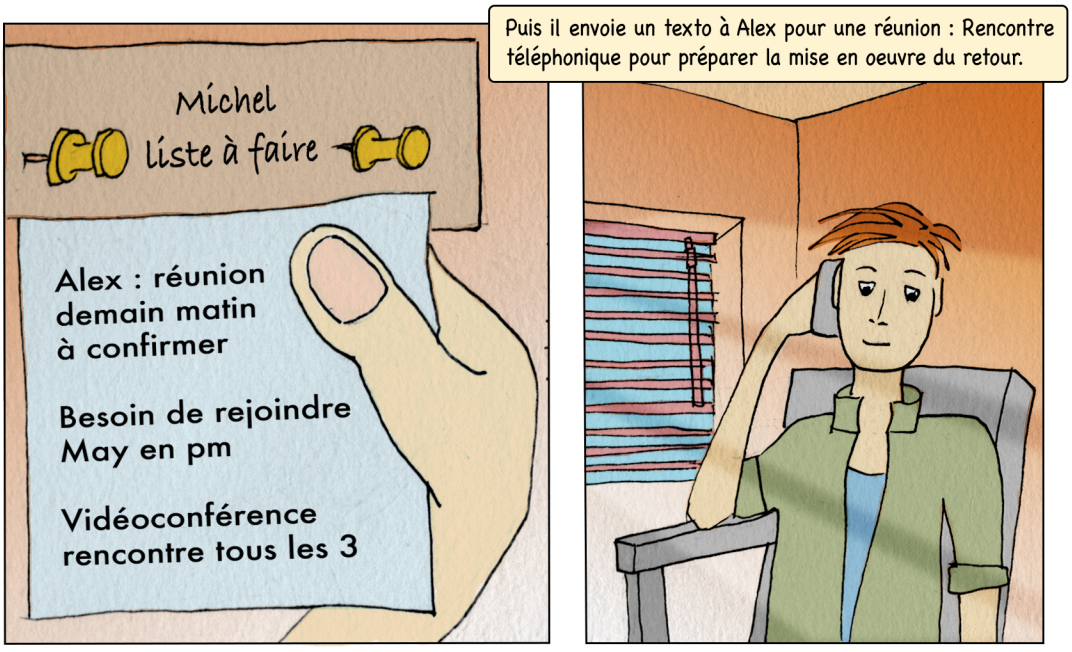
Chapitre 7

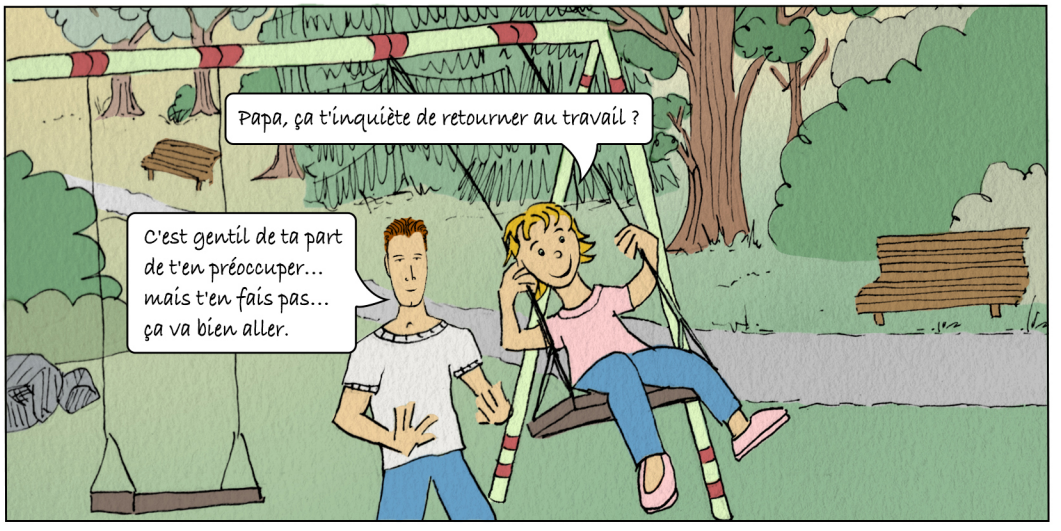
Sur la même longueur d'onde

Rihana : conseillère en ressources humaines chez Pont+

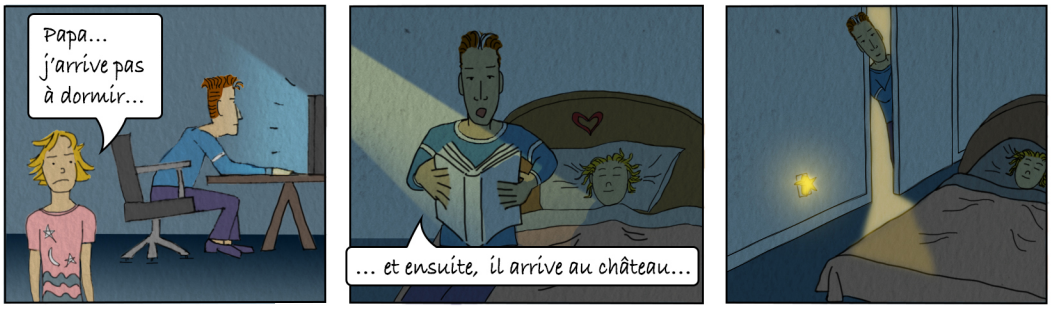
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



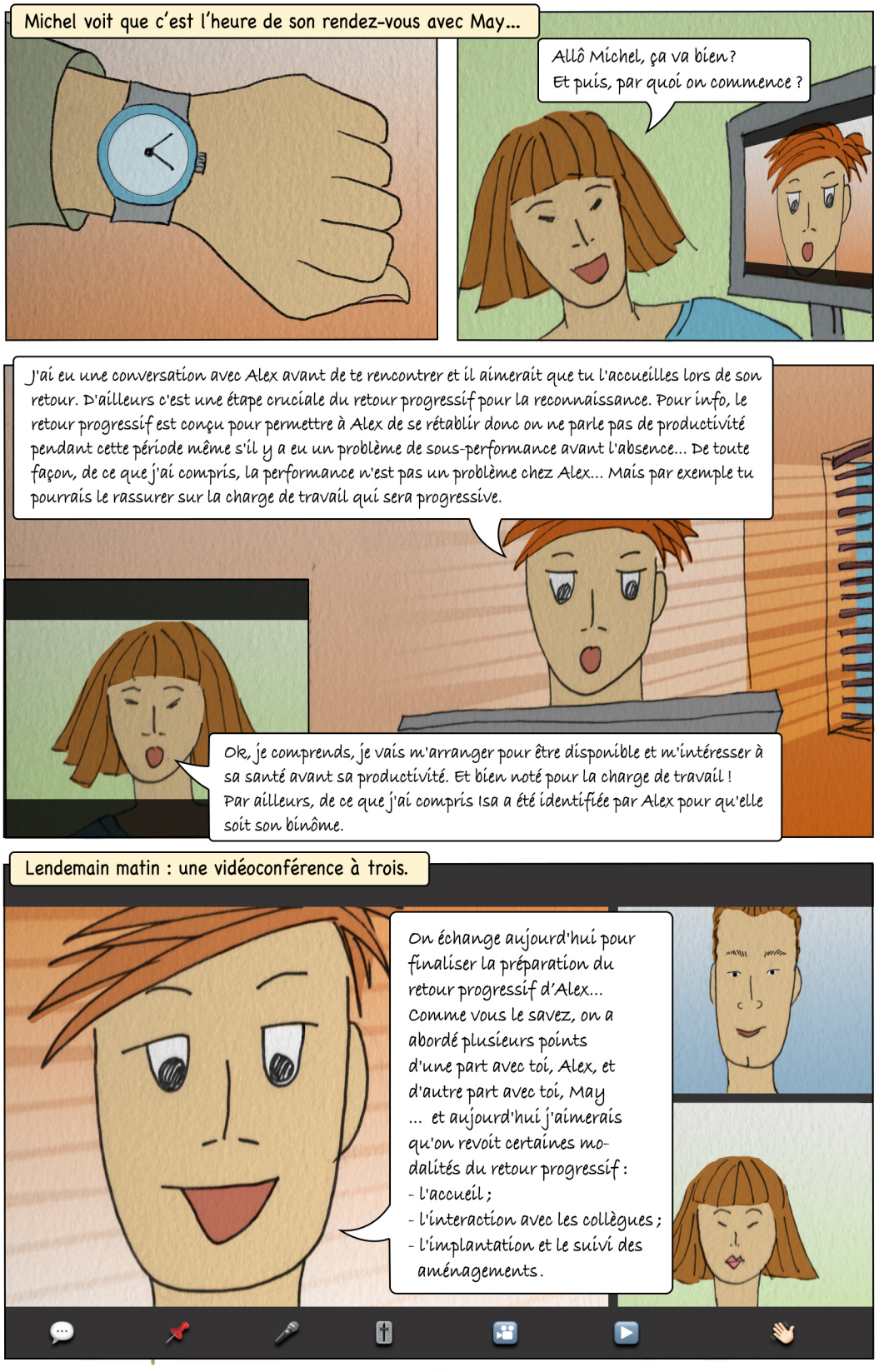




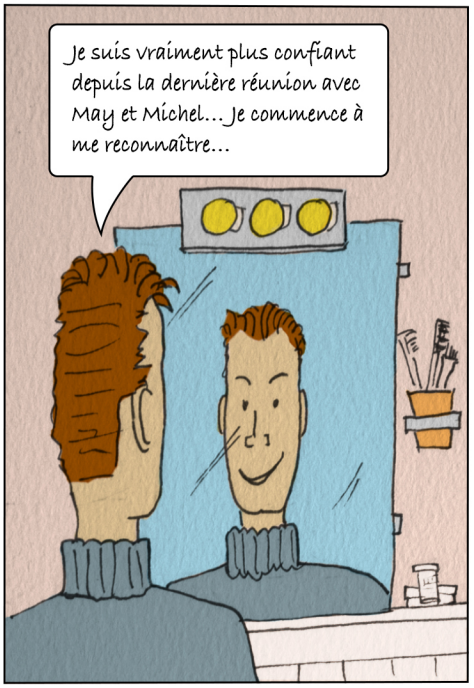
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



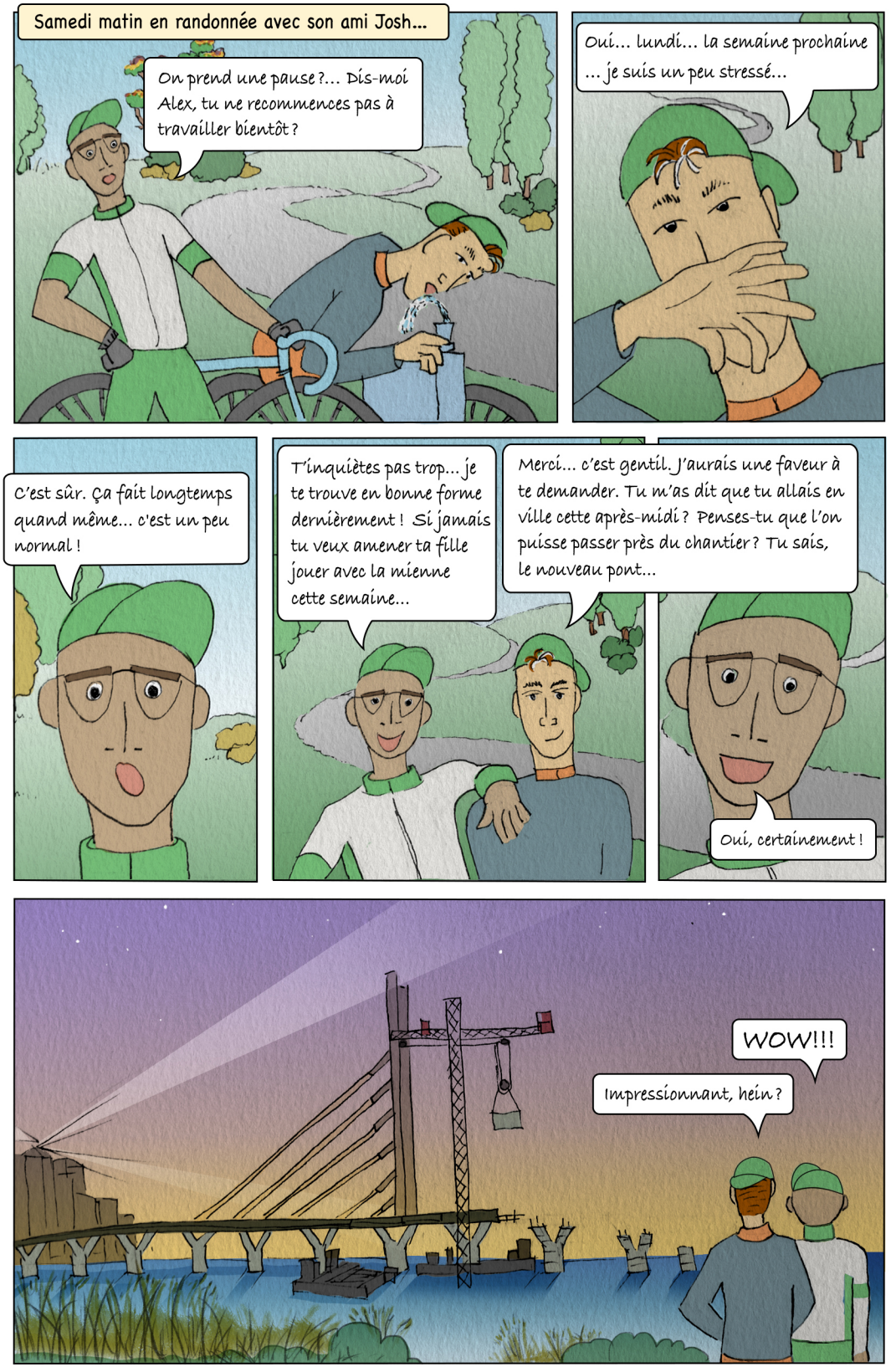
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Chapitre 8

Y aller progressivement

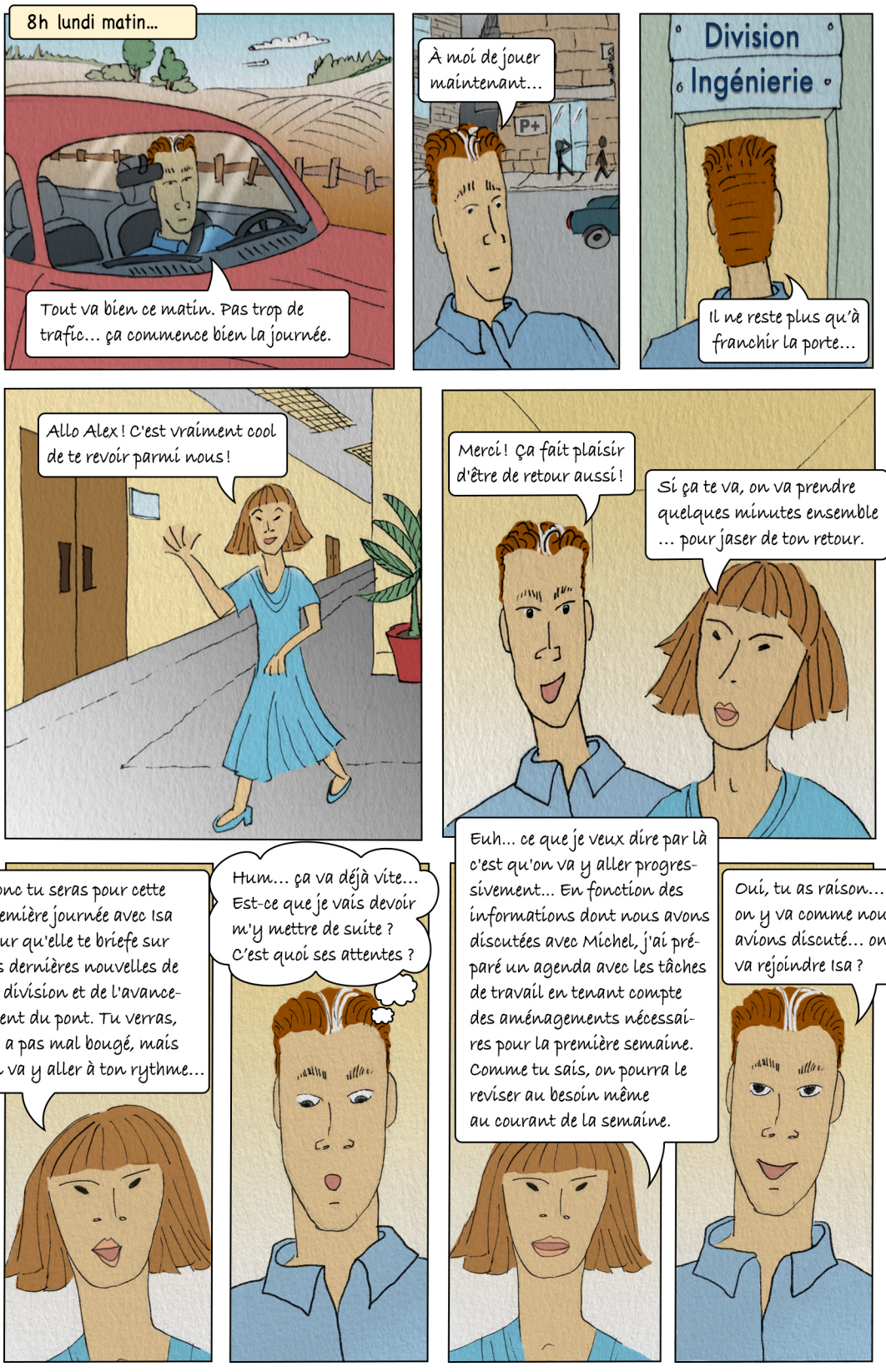
Isa : collègue de travail et également binôme d'Alex

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



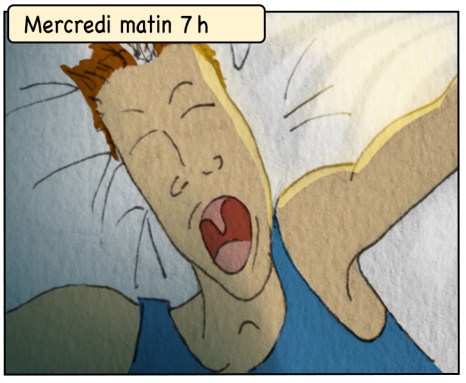
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

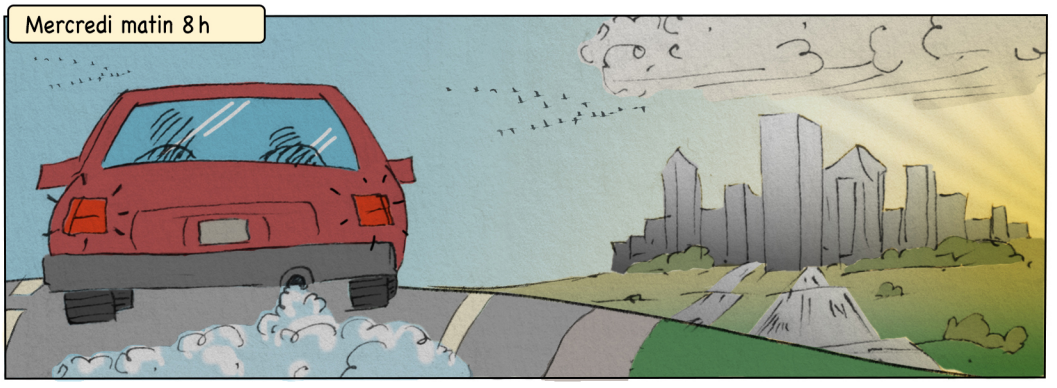
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)





© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Vendredi, déjà la première semaine de retour progressif se termine...

Résumé de ma semaine... ça va bien. La proposition d'une journée sur le chantier avec 2 journées au bureau c'est vraiment bien... Remplir le questionnaire de Michel pour évaluer le début du retour progressif, mais il m'a dit de ne pas me presser... J'ai hâte de voir Manu.

Les 3 semaines du retour progressif passent rapidement...

Michel répond à Alex après avoir reçu son questionnaire de suivi complété.

Dans un retour progressif, il est normal d'avoir des symptômes résiduels, ton manque de sommeil et la fatigue en font partie par exemple, c'est souvent lié au stress de la reprise cela peut avoir des effets sur ta concentration comme tu me disais. Je vais tout de même y apporter une attention particulière lors de mes suivis, pour m'assurer que ça se dissipe.

Pendant ce temps, May prépare la réunion d'équipe qui aura lieu le lendemain.

Ok voici les points que je vais aborder demain à la réunion mensuelle :

- Présenter les recrues pour les nouveaux projets;
- Faire le suivi de la redistribution des tâches à la suite du retour progressif d'Alex;
- Présenter les futurs projets.

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Dre Lamaire fait le bilan concernant le retour progressif d'Alex.

Les 3 semaines auront été bénéfiques, toutefois, je crois qu'un prolongement de 5 jours du retour progressif va être requis, car je note encore des difficultés sur le plan de l'anxiété qui pourraient déclencher une rechute.

À FAXER À: ASSUREUR!

inique Lamaire
Médecine familiale

Intervention additionnelle

Durée : Prolonger le retour progressif de 5 jours

Prescrit par Dre. Lamaire

L'assureur reçoit la demande d'extension du retour progressif de la Dre Lamaire.

Ok, je n'enverrai pas le dossier d'Alex en contre-expertise pour 1 semaine de plus sachant les effets délétères sur le retour au travail comme une perte de confiance ou une éventuelle rechute...

Le prolongement du retour progressif va se terminer. Dans son bureau, May rencontre Alex et Michel pour parler du retour au travail complet.

Mon niveau d'énergie est meilleur le matin. Mon ex-femme s'occupe de Manu la fin de semaine et ça me permet de me reposer. Et je me sens assez confiant pour le retour au travail complet.

Je constate que ce retour progressif s'est bien déroulé avec les aménagements prévus. De ce que je comprends on peut démarrer le retour au travail complet en faisant attention à ton rythme, c'est ça?

On fait comme d'habitude, on se rencontre régulièrement pour faire le point, sans oublier notre suivi à 1 mois, ça vous va?

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Chapitre 9

Retrouver sa place

Manu et Josh : fille d'Alex
et ami proche d'Alex

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Le retour progressif prolongé d'une semaine a été judicieux car maintenant Alex est en retour complet et se sent plus en confiance.

C'est bon ?... tu es prête ? On peut partir ?

Le zip de ce manteau... il est toujours coincé. Merci Papa ! Oui, je suis prête !

N'oublie pas les après-midi, c'est maintenant maman qui vient te chercher après l'école...

Bye bye Papa...!

PONT +

Hey Alex ! ... Ça tient toujours pour ce midi au casse-croûte du chantier ou tu dois partir plus tôt ?

Oui, ça marche... à partir de cette semaine mon horaire est à temps complet... à +

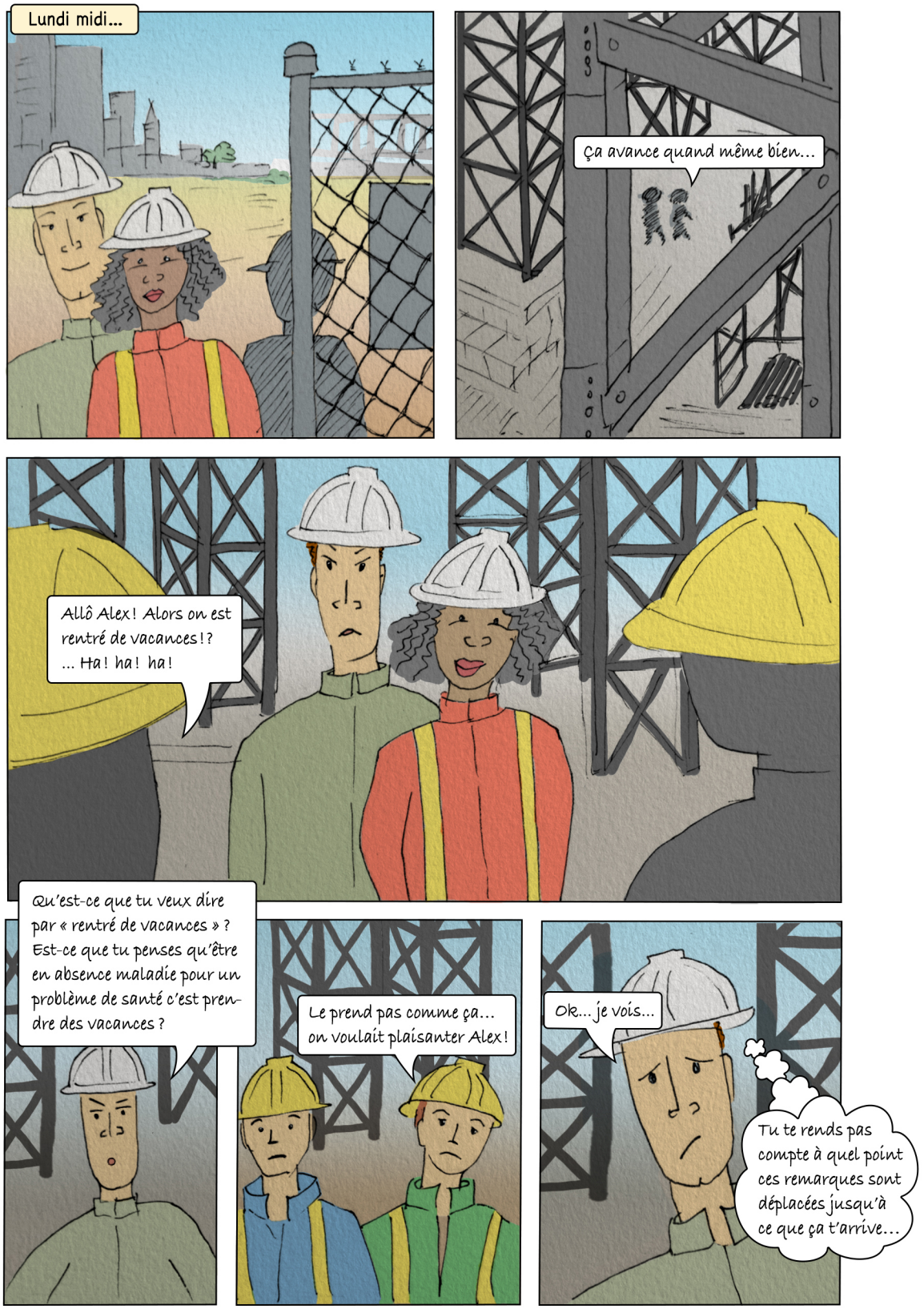
Salut Isa ! ... t'as l'air en pleine forme !

Toi aussi !!!... Ça tient toujours pour ce lunch sur le chantier?

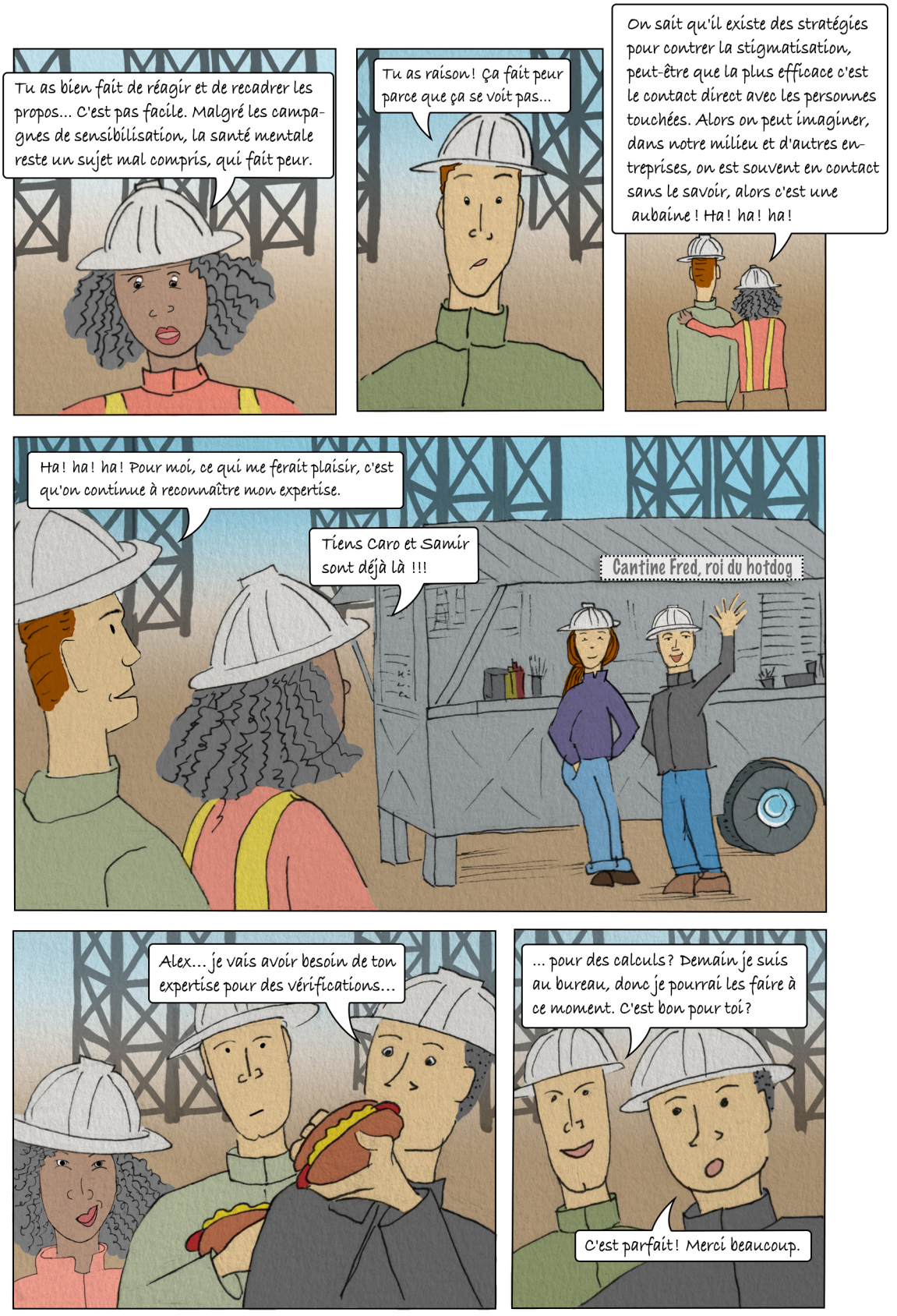
Absolument ! Je viens de confirmer avec Samir... ça me manque les supers hot dogs du chantier ... ha ha ha !

Je t'attends à la réception du bureau pour partir avec toi sur le chantier !

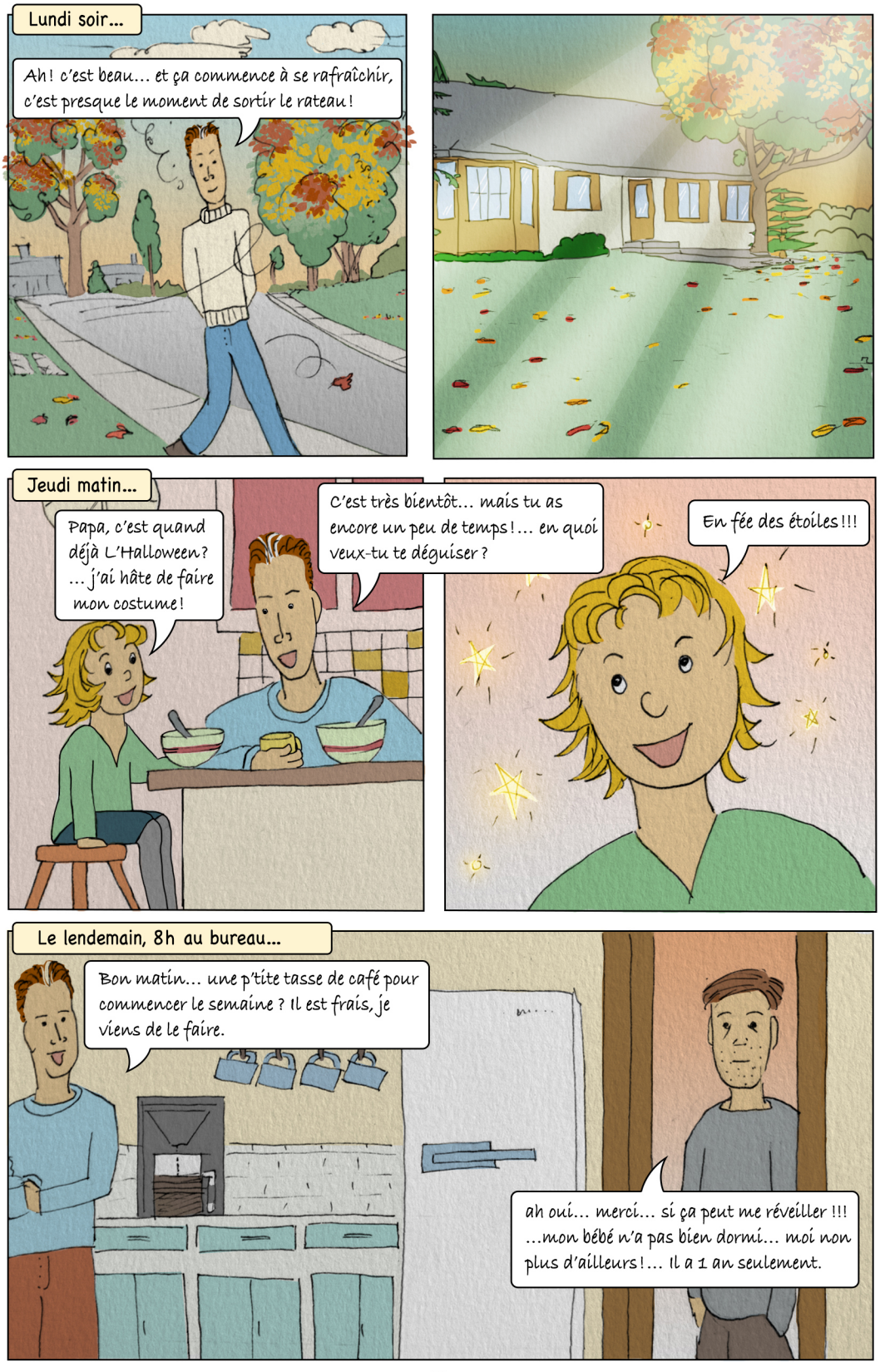
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



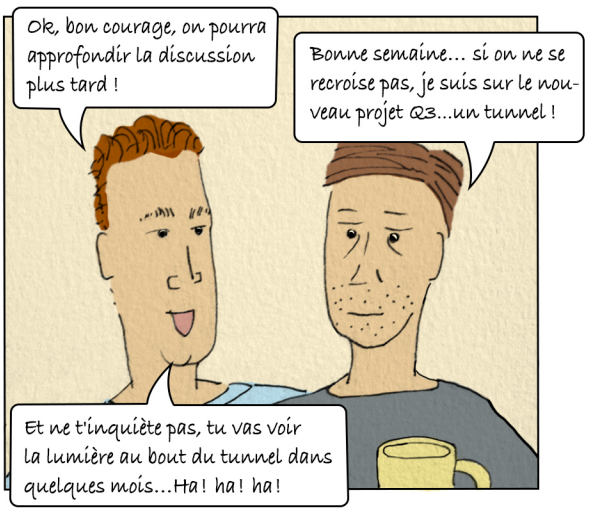
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

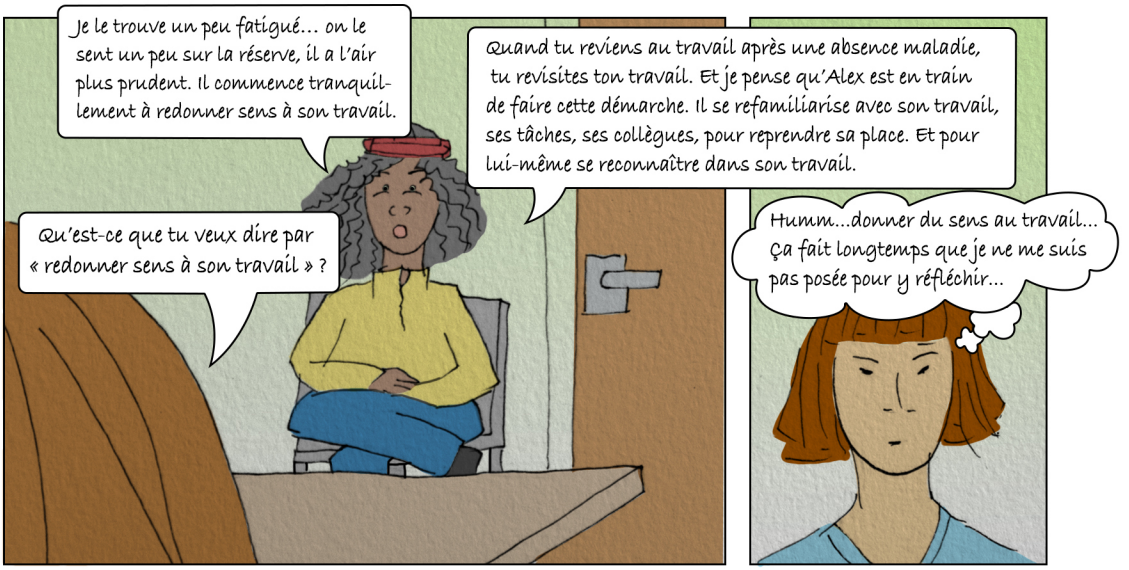


© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

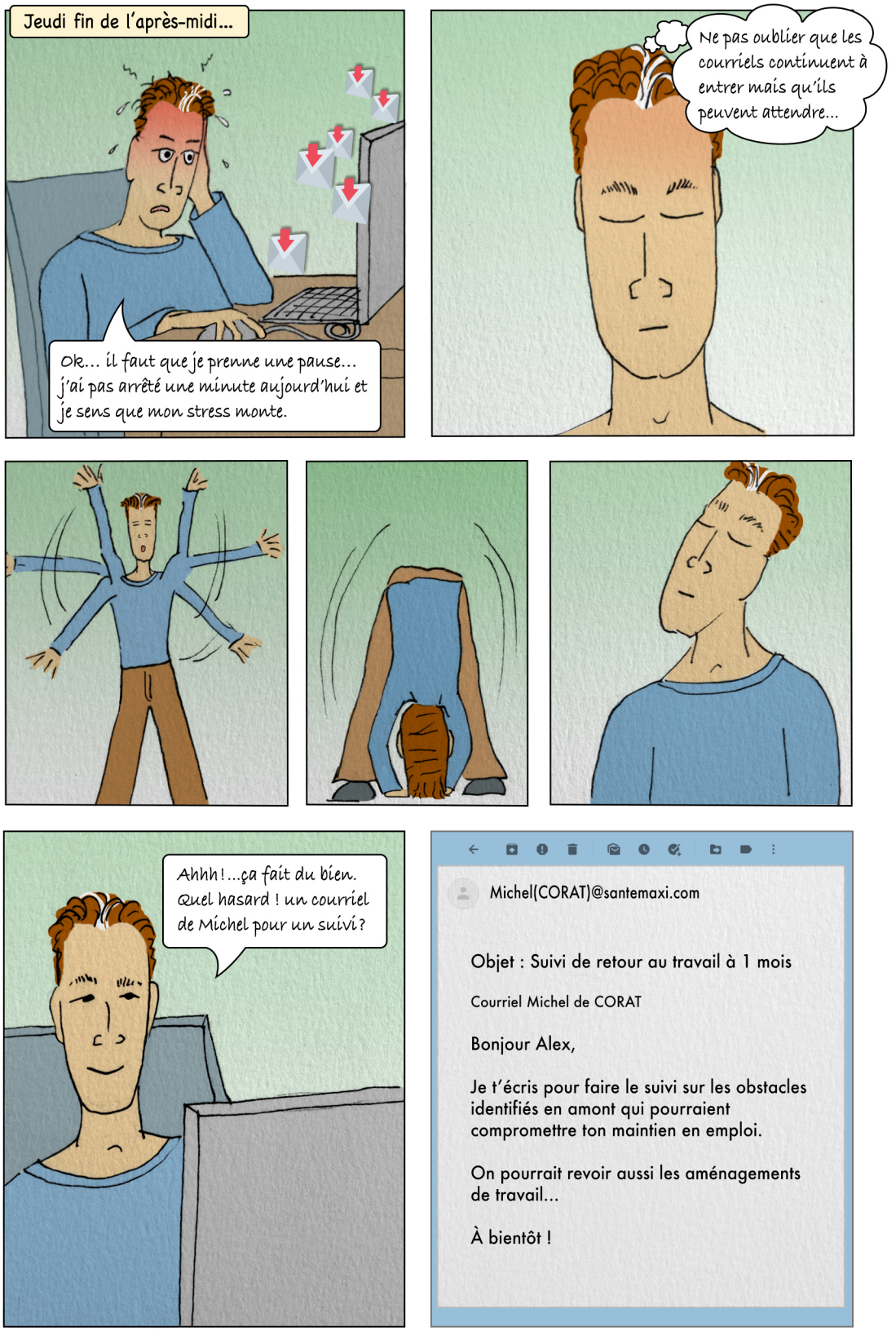


© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

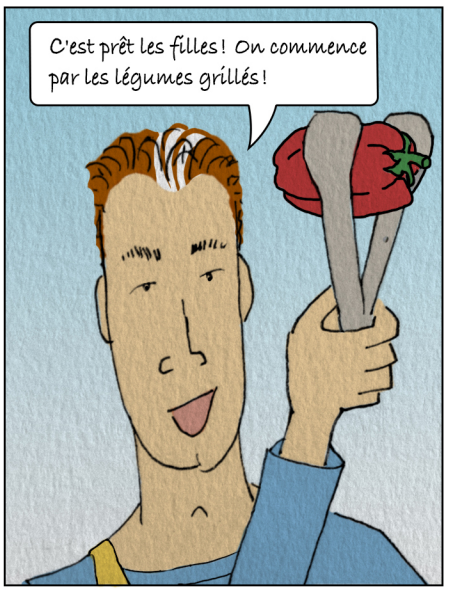


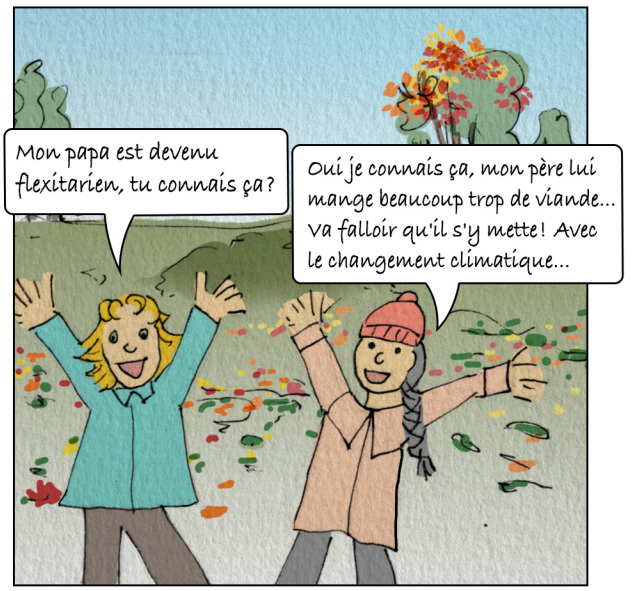


© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



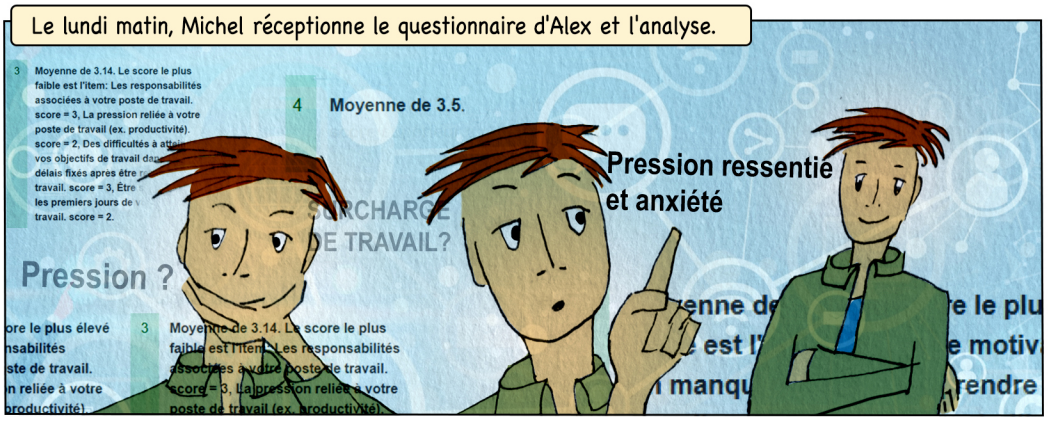
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



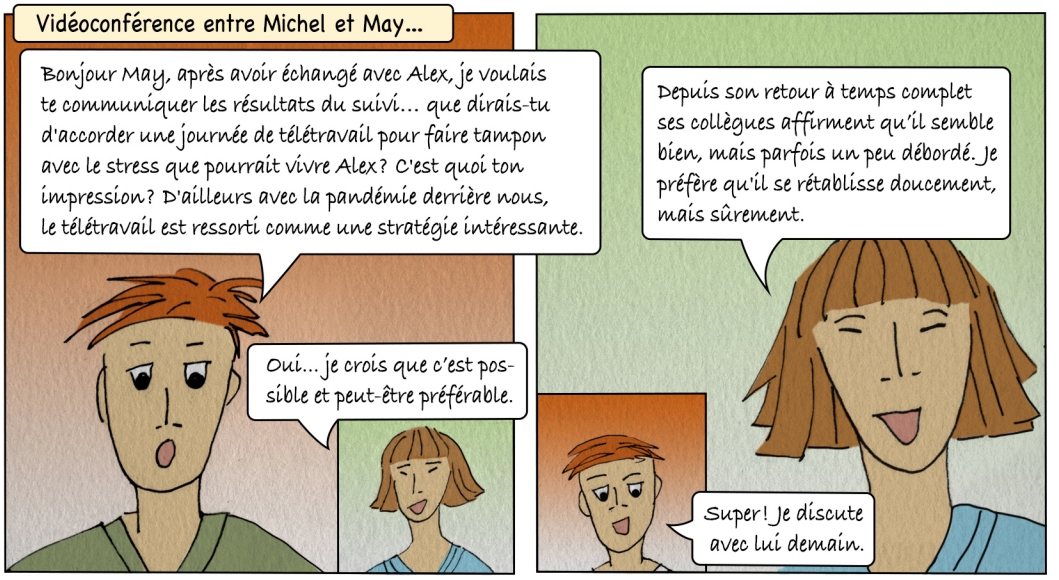


© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

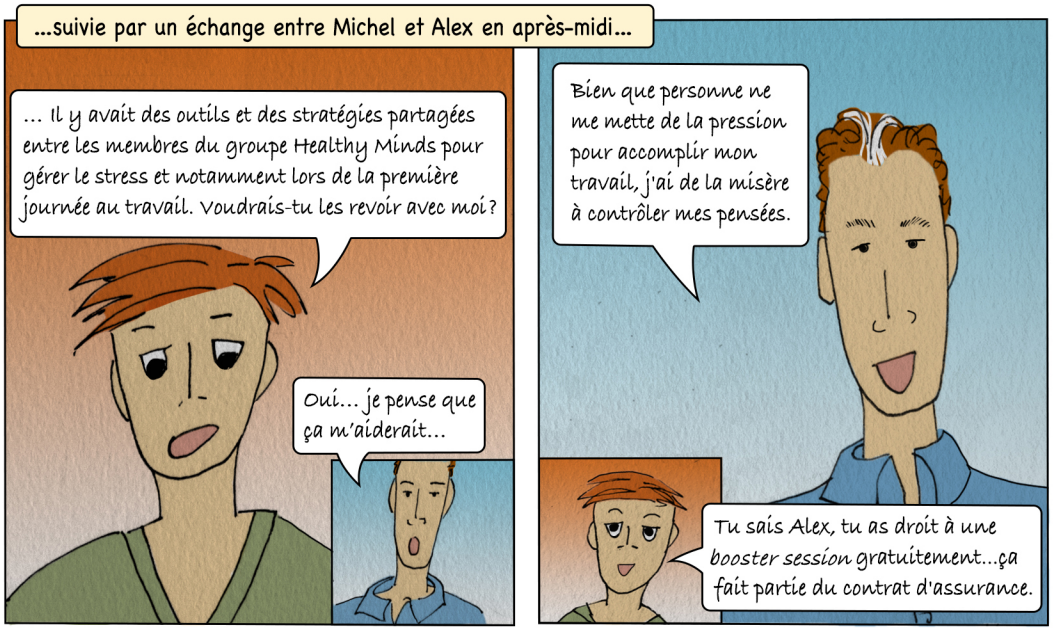
Le lundi matin, Michel réceptionne le questionnaire d'Alex et l'analyse.



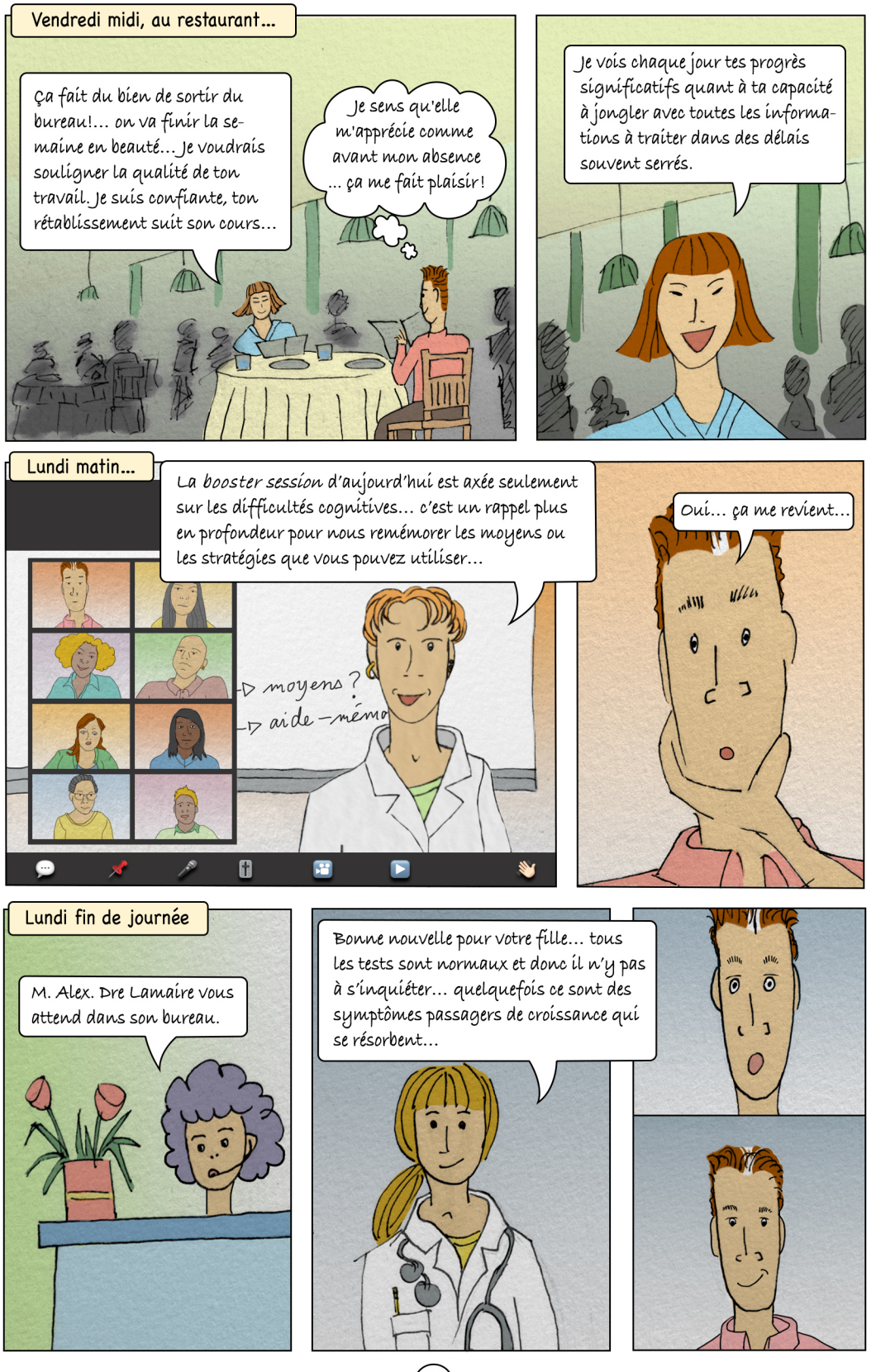
Vidéoconférence entre Michel et May...



...suivie par un échange entre Michel et Alex en après-midi...



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

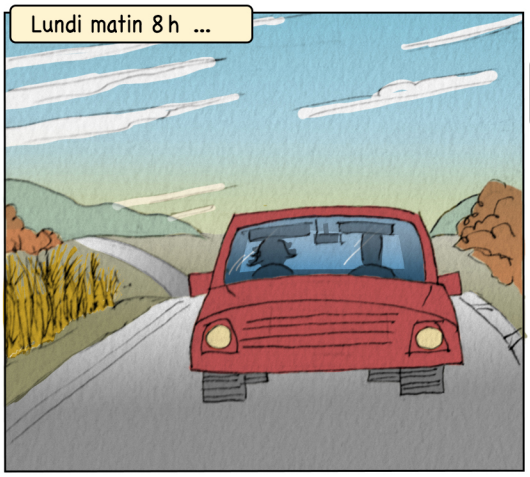
© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

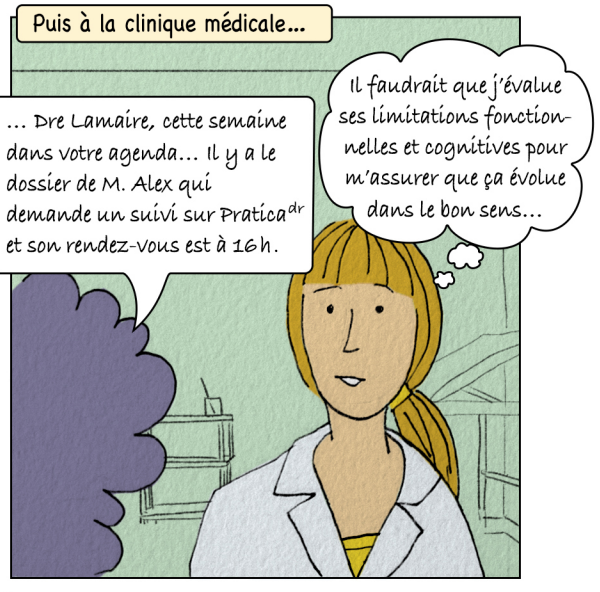
Chapitre 10

Être attentif à sa santé

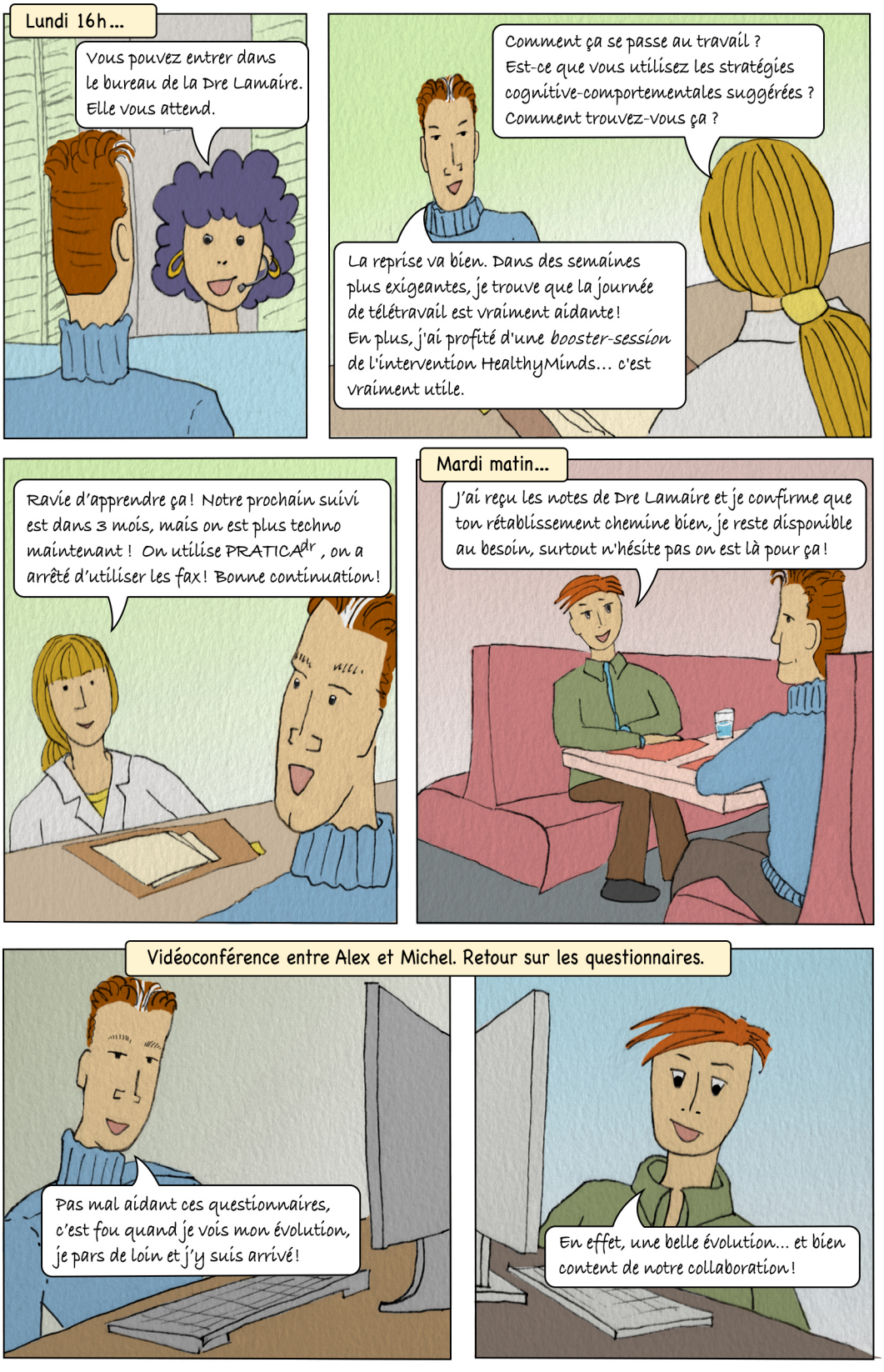
Le succès du retour au travail est une histoire de responsabilité collective

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)





© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)



© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

C'est déjà le week-end. Alex décide d'aller rendre visite à Papai. Il lui apporte une petite surprise pour préparer les fêtes de fin d'année.

Super cadeau, merci fiston! Les miennes, je les ai perdues dans le déménagement!

lumières

Ah j'oubliais Papai... l'inauguration du pont c'est vers le 4 novembre.

Je ne la manquerai pour rien au monde... je suis tellement fier de toi fiston!

Merci Papai... je me sens privilégié d'être ton fils aussi...

Un peu plus tard, début novembre, une vidéoconférence entre Michel, Alex et May.

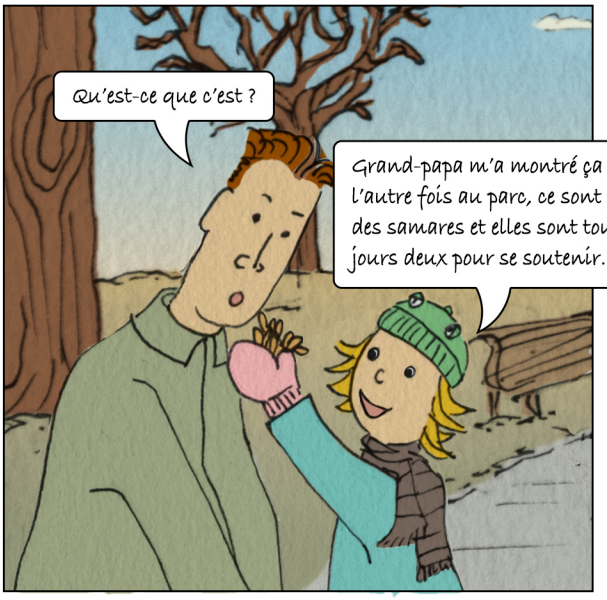
Allo à tous les deux, mon rôle comme CORAT s'arrête ici, car le mois suivant s'avère concluant... En tout cas, je voulais vous remercier tous les deux pour votre collaboration et sachez que je reste dispo de façon ponctuelle, au besoin. Alex, n'hésite pas à me contacter même pour se dire bonjour ! En tout cas, je penserai à vous quand je prendrai le tout nouveau pont des érables!

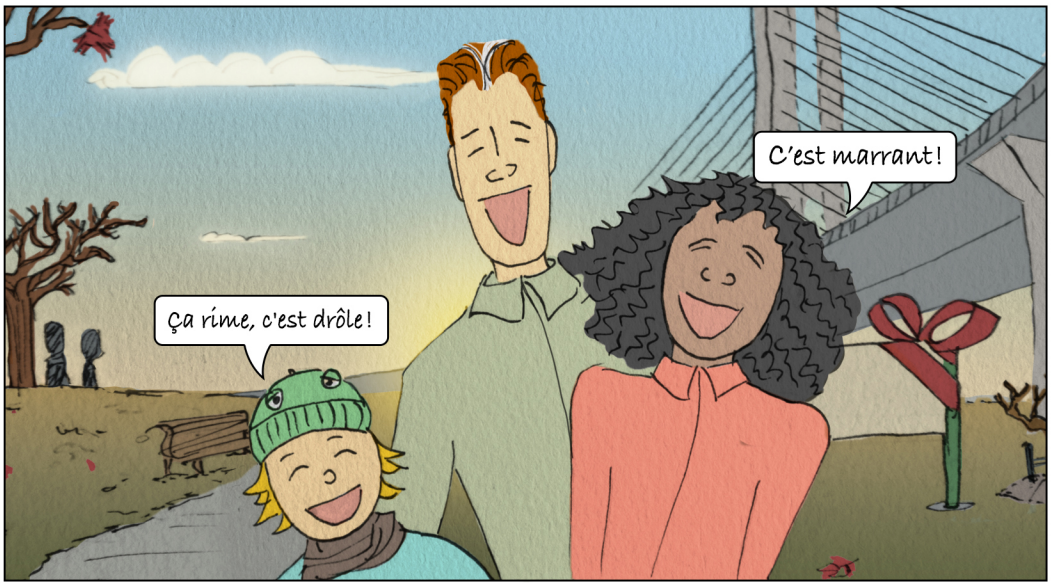
Avec tout ce travail, le gestionnaire va peut-être comprendre que le retour au travail c'est pas seulement de la réadaptation c'est aussi de la prévention![8]

J'ai maintenant tous les outils et l'expérience qui vont me permettre de réussir un retour au travail durable d'un collaborateur après une absence maladie... Humm, peut-être que ça pourrait être aussi utile dans le cadre de la prévention des problèmes de santé mentale...

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)





© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

Références

1. Corbière, M., Lachance, J-P., Jean-Baptiste, F., Hache-Labelle, C., Riopel, G., Lecomte, T. (2022). Healthy Minds – Group cognitive-behavioral for sustainable return to work after a sick leave due to depression (in press in Journal of Occupational Rehabilitation). DOI: 10.1007/s10926-021-09991-6

   Lecomte T., Corbière M. (2017). Une intervention cognitive comportementale de groupe pour prévenir les rechutes chez les employés en processus de retour au travail à la suite d'une dépression: protocole et faisabilité - A group cognitive-behavioural intervention to prevent depression relapse in individuals having recently returned to work: protocol and feasibility. Revue santé mentale au Québec, 42, 2, 87-104.

2. Corbière, M., Mazaniello-Chézol, M., Bastien, M-F., Wathieu, E., Bouchard, R., Panaccio, A., Guay, S., Lecomte, T. (2020). Stakeholders' role and actions in the return-to-work process of employees on sick-leave due to common mental disorders: A scoping review. Journal of Occupational Rehabilitation, 30, 381-419. doi.org/10.1007/s10926-019-09861-2 30

3. Corbière, M., Willems, L., Guay, S., Panaccio, A., Lecomte, T., Mazaniello-Chézol, M. (2021). Développement et implantation de l'application Web PRATICAdr: Plateforme de Retour Au Travail axée sur les Interactions et la Communication entre les Acteurs, intégrant un programme Durable favorisant le Rétablissement. Revue santé mentale au Québec, 46(1), 175-202 (open access). https://doi.org/10.7202/1081515ar

   Corbière, M., Mazaniello-Chézol, M., Lecomte, T., Guay, S., Panaccio, A. (2022). Developing a collaborative and sustainable return-to-work program for employees with common mental disorders: A participatory research with public and private organizations (in press in Disability and Rehabilitation). DOI: 10.1080/09638288.2021.1931481

4. Corbière, M., Negrini, A., Durand, M-J., St-Arnaud, L., Briand, C., Fassier, J-P., Loisel, P., Lachance, J-P. (2017) Development of the Return-to-Work Obstacles and Self-Efficacy Scale (ROSES) and Validation with Workers Suffering from a Common Mental Disorder or Musculoskeletal Disorder. Journal of Occupational Rehabilitation, 27, 329-341. DOI: 10.1007/s10926-016-9661-2

5. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2373_risques_psychosociaux_travail_mesurables_modifiables.pdf p. 3. Consulté le 21 avril 2022.

© Chaire de recherche en santé mentale et travail (2022)

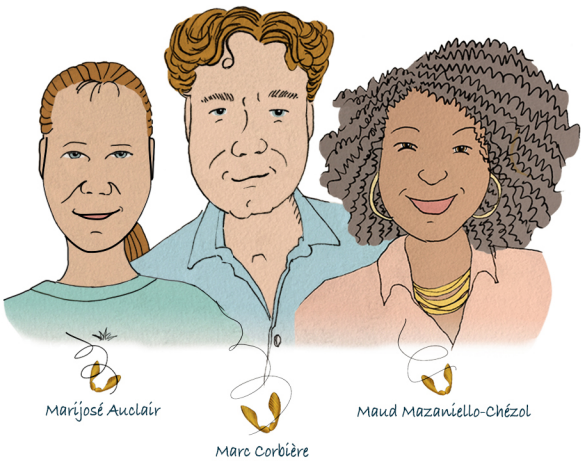
Références

6. Corbière, M., Villotti, P., Lecomte, T., Bond, G., Lesage, A., Goldner, E. (2014). Work accommodations and natural supports for maintaining employment. Psychiatric Rehabilitation Journal, 37(2), 90-98.

7. Corbière, M., Villotti, P., Toth, K., Waghorn, G. (2014). La divulgation du trouble mental et les mesures d'accommodement: Deux notions pour comprendre le maintien en emploi de personnes aux prises avec un trouble mental grave. L'Encéphale, 40(S2), 91-S102.

   Toth, K., Yvon, F., Villotti, P., Lecomte, T., Lachance,J-P., Kirsh, B., Stuart, H., Berbiche, D., Corbière, M. (2022). Disclosure dilemmas: How people with a mental health condition perceive and manage disclosure at work (in press in Disability and Rehabilitation). DOI: 10.1080/09638288.2021.1998667

8. Article dans les cahiers du savoir - Ordre des Psychologues du Québec (OPQ). Numéro 1 – Décembre 2020 – Les troubles dépressifs. Facteurs saillants à la suite d'un trouble mental courant comme la dépression – Récension des écrits, pp.47-55, publié par Marc Corbière



©2022 M. Corbière, M. Mazaniello-Chézol, MJ. Auclair
Not to be reproduced in whole or in part without written permission. Ne peut être reproduit en totalité ou en partie sans autorisation écrite.

All rights reserved / Tous droits réservés

Pour citer cette bande dessinée : Corbière M., Mazaniello-Chézol M., Auclair MJ. (2022). Le processus de retour au travail à la suite d'une absence maladie. Chaire de recherche en santé mentale et travail. Centre de recherche et Fondation de l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal (IUSMM). Montréal, QC. pp. 72