

Gérer le retour au travail d'un employé après une absence en raison d'un problème de santé mentale

Lorsqu'un employé retourne au travail après un congé prolongé, plusieurs facteurs doivent être pris en considération. Il s'agit d'un moment difficile pour l'employé et l'employeur. L'employé pourrait devoir gérer des problèmes persistants de santé mentale, auxquels s'ajoute l'angoisse du retour au travail et de la réintégration, des éléments qui auront des répercussions énormes sur sa productivité et son aptitude à reprendre son rôle au travail. Il incombe au gestionnaire de faciliter cette transition.

Comment transformer le retour au travail en expérience positive

Encouragez un retour au travail rapide, si possible – Celui-ci dépendra des progrès de l'employé et de l'évaluation du médecin. Selon l'Organisation mondiale de la santé, plus longtemps un employé est absent du travail en raison de problèmes de santé mentale, plus il est probable qu'il craindra de perdre son emploi et se détachera mentalement de son travail.

Rencontrez l'employé avant la date de son retour au travail – Une ou deux semaines avant la date de son retour au travail, planifiez une courte rencontre avec l'employé afin de l'informer des changements qui se sont produits durant son absence. Il s'agit d'une excellente occasion de rassurer l'employé sur sa valeur au sein de l'entreprise et de parler des mesures d'adaptation particulières pouvant être nécessaires, par exemple, un horaire de travail flexible ou un lieu tranquille où il pourra prendre des pauses.

Apaisez ses craintes à l'égard de son retour au travail – Si votre employé est préoccupé par la possibilité d'une rechute après son retour au travail, rassurez-le. Dites-lui que votre porte est toujours ouverte et établissez un plan pour l'aider à gérer sa charge de travail et à atténuer son stress.

Sugérez une date de retour au travail en milieu de semaine et un retour progressif au travail – Pourquoi un employé devrait-il effectuer un retour au travail un lundi ou même à temps plein? Proposez-lui de le faire un mercredi ou un jeudi, ce qui réduira son stress et sa nervosité au départ. En outre, un horaire à temps partiel au début l'aidera à réintégrer son poste en douceur et lui permettra de poursuivre ou de terminer son traitement médical. Établissez ensemble un horaire de retour au travail qui vous convient. Par la même occasion, définissez vos attentes et modifiez graduellement son horaire de travail jusqu'à ce qu'il soit au travail à temps plein.

Donnez l'exemple – Idéalement, vous l'avez déjà fait en corrigeant les idées préconçues et en éduquant les membres de votre équipe sur la maladie mentale. En plus de vous attaquer directement à la stigmatisation de la maladie mentale, donnez l'exemple en montrant que vous respectez, accordez de la valeur et faites confiance à l'employé qui revient au travail.

Habituellement, le travail est bénéfique pour la santé et le bien-être de vos employés. Il leur offre la possibilité d'établir des liens avec leurs collègues, renforce leur sentiment d'identité et leur raison d'être et améliore leur sécurité financière. L'aide que vous apportez à votre employé qui retourne au travail après une absence liée à la santé mentale fait partie intégrante de son traitement et de son rétablissement.

Vous désirez obtenir un soutien complémentaire? Grâce à un éventail de ressources, votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) peut vous offrir des suggestions. Communiquez avec votre PAEF au 1 800 361-5676 ou visitez le site Web travailsantevie.com.

Les choses à faire et à ne pas faire lorsque vous accueillez un employé qui retourne au travail après une absence en raison d'un problème de santé mentale

Un retour au travail après une absence pour cause de santé mentale est souvent aussi difficile pour l'employé que pour ses collègues. Voici des suggestions pour effectuer cette transition en douceur :

Ce que vous devez faire : maintenir des liens avec l'employé durant son congé d'invalidité

Le travail est un élément essentiel de notre vie. À part le fait que nous passons une grande partie de notre vie au travail, celui-ci donne un sens à notre vie, nous permet d'établir des relations et constitue un aspect important de notre identité. Un employé qui s'absente en raison d'un problème de santé mentale perd ces repères. Restez en contact avec lui en lui envoyant des courriels de temps à autre ou sa revue préférée accompagnée d'un petit mot. Vos messages doivent être légers et teintés d'optimisme pour éviter de lui causer du stress. Par exemple, envoyez-lui un article et joignez-y cette note : « J'ai pensé que cet article t'intéresserait, étant donné que tu préconises depuis des années que l'expédition doit être faite la journée même. »

Ce que vous devez faire : évaluer les éléments essentiels

Selon [La santé mentale au travail](#), un programme de l'Association canadienne pour la santé mentale visant à renforcer les capacités au sein des milieux de travail canadiens, la réussite du retour au travail repose sur trois principes fondamentaux :

- Ni le travail ni la présence de l'employé ne doivent présenter un risque pour l'employé ou pour toute autre personne en milieu de travail;
- Des mesures d'adaptation appropriées permettent à l'employé de mieux accomplir son travail;
- Le lieu de travail doit être accueillant et exempt de harcèlement et d'autres facteurs pouvant nuire au rétablissement de l'employé ou le retarder.

Ce que vous ne devez pas faire : vous ingérer dans sa vie

Vous n'avez pas besoin de connaître les moindres détails du diagnostic ou de traitement – votre employé ne veut pas étaler sa vie privée au grand jour. Vous devez simplement savoir ce qui aiderait l'employé à effectuer un retour au travail durable.

Ce que vous devez faire : demander à l'employé quels sont ses besoins

La détermination de la charge de travail et des accommodements requis exige une bonne communication entre vous, l'employé et, le cas échéant, le médecin traitant de l'employé. Une fois de plus, vous n'avez pas besoin de connaître les raisons de la demande. Vous devez simplement savoir comment aider l'employé. Si la demande est raisonnable, faites le maximum d'efforts pour y répondre.

Ce que vous ne devez pas faire : bâtir des hypothèses

Il est facile de formuler des hypothèses sur le retour au travail de l'employé. Par exemple, vous pouvez présumer que l'employé ne voudra pas interagir avec les autres ou aura besoin d'une surveillance constante. Vous pourriez aussi supposer qu'un retour au travail signifie que l'employé est prêt à accomplir toutes ses tâches. La situation de chacun est différente; ne l'oubliez pas au moment de définir vos attentes.

Ce que vous devez faire : établir ensemble un plan de réintégration au travail

L'employé a-t-il hâte de réintégrer son poste à temps plein? Un retour au travail progressif serait-il préférable? Une bonne conversation avec l'employé s'impose. Parlez de ses objectifs, demandez-lui quelles sont les tâches qu'il préfère et établissez ensemble le plan de retour au travail.

Les employés peuvent retourner au travail après un congé d'invalidité pour maladie mentale, et ils le font. Vous jouez un rôle important en les aidant à effectuer un retour au travail durable dans un environnement positif et productif.

Vous désirez obtenir un soutien complémentaire? Grâce à un éventail de ressources, votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) peut vous offrir des suggestions. Communiquez avec votre PAEF au 1 800 361-5676 ou visitez le site Web travailsantevie.com.