



Retour au travail après une
absence de longue durée

Regard de psy...

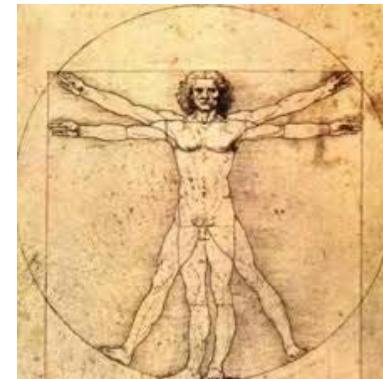
Travail...reflet de notre identité...

- Il exprime une partie de ce que nous sommes : caractéristiques, qualités, compétences
- Il nous donne une indication sur notre statut social et nous situe dans notre environnement social
- Il s'invite en permanence dans notre système éducatif et fait souvent office d'indicateur de « valeur personnelle »
- Il est source de sécurité et de stabilité



L'AMBIVALENCE DU TRAVAIL

- Nécessité
- Pénibilité
- Souffrance
- Réalisation
- Réussite
- Motivation



L'INCAPACITÉ : AMBIVALENCE EN MIROIR

- Soulagement
- Repos
- Libération



- Perte de confiance
- Echec
- Culpabilité



L'incapacité de longue durée : atteinte à l'identité

- Elle casse l'image que l'on a de ses caractéristiques, qualités, compétences
- Elle remet en cause nos certitudes sur le travail, la vie et ses équilibres
- Elle touche à notre place dans notre environnement social
 - Elle génère l'incertitude et l'inquiétude



DE L'INCAPACITÉ...

AUX INCAPACITÉS

INCAPACITÉS DE LONGUE DURÉE

L' ACCIDENT DE VIE

- L'incapacité résulte d'un évènement majeur touchant l'intégrité physique et psychologique de l'individu

L'ABOUTISSEMENT

- L'incapacité résulte d'un long processus adaptatif avec dégradation de la situation et de la santé de l'individu

INCAPACITÉS DE LONGUE DURÉE

L' ACCIDENT DE VIE

- ACCIDENT PHYSIQUE
- MALADIE GRAVE DIAGNOSTIQUEE
- EVENEMENTS TRAUMATIQUES
- ...

L'ABOUTISSEMENT

- EPUISEMENT PROFESSIONNEL
- BORE OUT
- DEPRESSION
- CONSEQUENCES D'ASSUETUDES
-

L'ACCIDENT DE VIE



- Suis-je responsable ?
- Inquiétudes sur les conséquences pour le travail, les collègues,...
- De quoi serai-je encore capable ?
- Espoir d'un retour le plus rapide possible mais inquiétudes assez précoces sur le fait d'avoir encore une place dans l'organisation

- Pourquoi n'ai-je pas pu faire face ? Suis-je faible ?
- Suis-je définitivement fini ?
- Le lieu de travail est un lieu de souffrance
- Aucune perspective possible dans le monde du travail vécu comme pathogène et/ou anxiogène

FRAGILE

L'ABOUTISSEMENT

ET PENDANT CE TEMPS, L'ENTREPRISE

Répartition des tâches

Engagement de temporaires

Réorganisation des processus



Poursuite des projets en cours

Ré-équilibrage psycho-social



Comment
appréhender le
retour au travail ?



DES CHANCES DE RETOUR INVERSEMENT PROPORTIONNELLES À LA DURÉE DE L'INCAPACITÉ

- Incapacité de 3 à 6 mois => **50%** restent chez l'employeur
- Incapacité +12 mois => **20%** restent chez l'employeur

EN FONCTION DE L' AGE ET DU DEGRE DE QUALIFICATION

- Pas toujours de motivation de l'employeur de réintégrer la personne
- Quasi impossibilité de retrouver du travail
- Effet cumulé avec l'allongement des temps de carrière et la dégressivité des allocations de chômage, plus d'accès aux pré-pensions...risque de précarisation



L'ACCIDENT DE VIE



- Convaincre l'individu de la nécessité de se soigner avant toute reprise
- En cas d'incapacité partielle définitive, accompagner le processus d'acceptation de l'invalidité
- Maintenir autant que possible le lien avec l'entreprise via des acteurs de confiance (collègues, hiérarchie, RH, autres)
- Au niveau de l'entreprise, entreprendre une démarche structurée de ré-intégration
- Projet commun

vivement
lundi!

- Prendre le temps de digérer, d'absorber le processus qui a amené à l'incapacité
- Soigner les symptômes afin de retrouver la force d'entamer une réflexion personnelle
- Faire prendre conscience des causes personnelles et organisationnelles
- Travailler le sens d'un retour au travail
- Entreprendre un projet personnel
- **Au niveau de l'entreprise, entreprendre une démarche structurée de ré-intégration**
- **Projet commun éventuel**

L'ABOUTISSEMENT

TROIS QUESTIONS CLÉ POUR L'ENTREPRISE



- Y a-t-il un retour possible dans la même fonction ?
- Y a-t-il un retour possible avec le même responsable hiérarchique ?
- Y a-t-il un retour possible dans le même environnement social ?

POUR UNE APPROCHE MULTIDISCIPLINAIRE



- Expertise médicale
- Approche psychologique et psychosociologique
- Analyse ergonomique
- Accompagnement social

DÉFINIR UNE POLITIQUE DE RETOUR AU TRAVAIL AU SEIN DE L'ENTREPRISE



Inspiré de l'approche

**CAP WORK
ENTERPRISE®**

- Entre partenaires sociaux
- Avec les experts adhoc : ressources humaines, conseillers en prévention internes et externes, médecin du travail

ETABLISSEMENT D'UNE STRATEGIE

Vision

- Détermination de la politique de l'entreprise en matière de retour au travail.

Inventaire

- Bilan sur la situation spécifique de l'entreprise et des actions déjà menées.
- Présentation de la démarche CESI.

Plan d'action

- Fixation des mesures concrètes prises lors du retour au travail.

CAP WORK
ENTERPRISE®

EXEMPLE DE DEMARCHE STRUCTUREE DE RETOUR AU TRAVAIL

Initier la démarche de retour au travail dès les premières démarches administratives pour absence

Établir le premier contact avec le travailleur

Accompagner le travailleur dans son rétablissement

Analyser le poste de travail et l'environnement psychosociologique

Elaborer un plan de retour au travail avec les acteurs concernés dont la hiérarchie directe du travailleur.

Faciliter le retour au travail et mettre en œuvre le plan de retour

Assurer le suivi du retour et effectuer les ajustements nécessaires

CAP WORK
ENTERPRISE®

LES CONDITIONS DU SUCCÈS



CAP WORK
ENTERPRISE®



Le retour au travail est un processus qui commence pendant l'incapacité, qui prend différentes formes selon la nature de celle-ci et dont la réussite dépend tant du travail de l'**individu** que de la prise en charge structurée par l'**organisation**