Votre programme d’aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

# 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.

**Suggérez 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.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d’information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.