

LE STRESS DU RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE LONGUE ABSENCE



Introduction

Le retour au travail après une longue absence est bien plus qu'une simple reprise d'activité.

C'est une véritable épreuve qui met à l'épreuve la résilience psychologique des individus.

Que ce soit suite à une maladie grave, un accident du travail, un congé parental prolongé ou toute autre raison majeure, cette transition s'accompagne souvent d'un sentiment d'appréhension, d'incertitude et d'isolement.

Introduction

Dans un contexte professionnel où le bien-être au travail est devenu un enjeu majeur, il est essentiel de comprendre les mécanismes du stress lié à ce retour et de mettre en place des stratégies efficaces pour accompagner les salariés.

Les sources de stress

Le stress lié au retour au travail est multifactoriel.

Il peut être lié à des changements organisationnels, à des difficultés relationnelles, à des problèmes de santé persistants ou encore à des transformations personnelles.

La peur de l'inconnu

Les changements organisationnels, les nouvelles tâches et les nouveaux collègues peuvent créer une grande appréhension.

Cette peur de l'inconnu peut paralyser et rendre le retour au travail particulièrement stressant.

Les sources de stress

La pression de la performance

La crainte de ne pas être à la hauteur des attentes après une longue absence est une source majeure de stress.

Les employés peuvent ressentir une pression accrue pour prouver leur valeur et leur compétence.

Les difficultés relationnelles

Reprendre contact avec les collègues et la hiérarchie après une longue période d'absence peut être difficile.

Les dynamiques interpersonnelles peuvent avoir évolué, nécessitant un réajustement.

Les sources de stress

Les problèmes de santé

Les séquelles physiques ou psychologiques de l'absence peuvent compliquer le retour au travail.

Les transformations personnelles

L'expérience de la maladie ou de l'absence peut avoir modifié la perception de soi, les valeurs et les priorités, rendant difficile la réintégration professionnelle.

Les conséquences du stress

Le stress lié au retour au travail peut avoir des conséquences importantes sur la santé physique et mentale du salarié, mais aussi sur sa performance professionnelle et sa vie personnelle.

Les symptômes les plus fréquents incluent :

- **Des troubles physiques :** Maux de tête, troubles du sommeil, fatigue accrue sont des manifestations courantes du stress lié au retour au travail.
- **Des troubles psychologiques :** anxiété, dépression, irritabilité et autres troubles émotionnels peuvent émerger ou s'accroître.

Les conséquences du stress

- **Des difficultés relationnelles:**
Tensions avec les collègues,
conflits avec la hiérarchie.
- **Une baisse de la productivité:**
Difficultés de concentration,
erreurs fréquentes, absentéisme.

Exercices pratiques pour gérer le stress

- **La respiration profonde :** Inspirez lentement par le nez, retenez votre souffle pendant quelques secondes puis expirez lentement par la bouche. Répétez plusieurs fois.
- **La visualisation positive :** Fermez les yeux et imaginez une situation de travail réussie. Visualisez les détails, les sensations et les émotions positives associées à cette réussite.
- **Les techniques de relaxation:** Méditation, relaxation musculaire progressive.

Exercices pratiques pour gérer le stress

- **La pleine conscience:** Porter attention à l'instant présent pour réduire l'anxiété et améliorer la concentration.
- **L'activité physique:** Pratiquer une activité sportive régulière pour libérer les tensions et améliorer le bien-être général.
- **La journalisation:** Écrire ses pensées et ses émotions pour mieux les comprendre et les gérer.

Spécificités du stress lié à une absence pour maladie longue durée

Le retour au travail après une maladie longue durée soulève des enjeux spécifiques.

La peur de la rechute, les changements d'identité professionnelle et la stigmatisation peuvent exacerber le stress.

- **Incertitudes sur l'avenir** : Les personnes ayant connu une longue maladie peuvent se sentir vulnérables et s'interroger sur leur capacité à reprendre une activité professionnelle stable.
- **Peur de la rechute** : La crainte de voir la maladie réapparaître peut générer un stress important.

Spécificités du stress lié à une absence pour maladie longue durée

- **Changements dans l'identité professionnelle** : Pendant l'absence, la personne a pu se construire une nouvelle identité, éloignée de son rôle professionnel. Le retour à l'emploi peut donc être vécu comme une perte.
- **Modifications de l'environnement de travail** : L'organisation, les collègues, les outils peuvent avoir évolué pendant l'absence, ce qui peut être déstabilisant.
- **Stigmatisation potentielle** : Certaines maladies peuvent entraîner une stigmatisation, ce qui peut générer de l'anxiété et de la peur du jugement.

Stratégies pour accompagner les personnes concernées

Pour accompagner efficacement les salariés en retour d'une longue absence, les entreprises peuvent mettre en place différentes stratégies :

- **Un accompagnement personnalisé** : Il est essentiel de prendre en compte les spécificités de chaque situation et d'adapter l'accompagnement en conséquence.
- **Un entretien préalable**: Il permet au salarié d'exprimer ses attentes, ses craintes et ses besoins.

Stratégies pour accompagner les personnes concernées

- **Un retour progressif** : La reprise d'activité doit se faire de manière graduelle, avec des objectifs clairs et réalisables.
- **Un aménagements de poste** : Adapter le poste de travail aux besoins de la personne peut contribuer à réduire le stress.
- **Une communication transparente** : Une communication ouverte et honnête entre l'employé et l'employeur est essentielle pour instaurer un climat de confiance.

Recommandations pratiques

Pour les Employeurs

- Mettre en place des programmes de réinsertion pour les employés de retour après une longue absence.
- Offrir un soutien psychologique et des formations à la gestion du stress.
- Adapter les postes de travail aux besoins spécifiques des employés.

Pour les Salariés

- Communiquer ouvertement avec les managers et les collègues sur leurs craintes et besoins.
- Utiliser des techniques de gestion du stress, telles que la respiration profonde et la visualisation positive.

Recommandations pratiques

Pour les Salariés

- S'appuyer sur le soutien social de leur réseau personnel et professionnel.

Le rôle des proches et du réseau social

Les proches et le réseau social jouent un rôle essentiel dans le soutien des employés revenant de longues absences.

Leur soutien moral et pratique peut grandement faciliter la transition.

Les groupes de soutien peuvent également apporter une aide précieuse en permettant aux personnes de partager leurs expériences et de trouver du réconfort.

Enjeux juridiques liés à la réintégration professionnelle

Il est important de connaître les droits et les obligations des employés et des employeurs en matière de réintégration professionnelle.

Les lois sur la non-discrimination, les aménagements raisonnables et le soutien au retour au travail doivent être respectées.

Enjeux éthiques liés à la réintégration professionnelle

La réintégration professionnelle soulève de nombreux enjeux éthiques.

Il est essentiel de garantir le respect des droits des salariés et de prévenir toute forme de discrimination.

- **Le principe d'égalité des chances:** Tous les salariés doivent avoir les mêmes opportunités de se réintégrer, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur origine, de leur handicap ou de toute autre caractéristique personnelle.

Enjeux éthiques liés à la réintégration professionnelle

- **Le respect de la vie privée:** Les informations médicales relatives à l'absence doivent être traitées avec la plus grande confidentialité.
- **La prévention des discriminations:** Il convient de veiller à ce que le retour au travail ne soit pas source de discrimination, notamment en termes d'affectation, de rémunération ou de perspectives d'évolution professionnelle.

Enjeux éthiques liés à la réintégration professionnelle

- **Le maintien dans l'emploi:** Les entreprises doivent tout mettre en œuvre pour maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap ou ayant vécu une longue absence, en leur proposant des aménagements raisonnables.

Les bonnes pratiques à adopter

- **Établir un cadre éthique clair:** Définir une charte éthique qui encadre les pratiques de réintégration.
- **Former les managers:** Sensibiliser les managers aux enjeux éthiques liés à la réintégration.

Enjeux éthiques liés à la réintégration professionnelle

Les bonnes pratiques à adopter

- **Mettre en place des mécanismes de signalement:** Permettre aux salariés de signaler tout cas de discrimination ou de harcèlement.

L'intérêt de faire appel à un coach

Un coach professionnel peut apporter une aide précieuse au salarié dans son parcours de réintégration.

Il l'accompagne notamment dans :

- **La définition de ses objectifs:** Le coach aide le salarié à clarifier ses attentes et à fixer des objectifs réalistes.
- **Le développement de ses compétences:** Il l'aide à développer des stratégies pour gérer le stress, améliorer sa confiance en soi et renforcer ses compétences professionnelles.

L'intérêt de faire appel à un coach

- **La gestion des émotions:** Le coach l'accompagne dans l'expression de ses émotions et l'aide à trouver des solutions pour gérer les difficultés
- **La prise de conscience de ses ressources:** Il l'aide à identifier ses forces et à les mobiliser pour surmonter les obstacles.

Les bénéfices d'un accompagnement par un coach:

- **Une approche personnalisée:** Le coaching est adapté aux besoins spécifiques de chaque individu.

L'intérêt de faire appel à un coach

Les bénéfices d'un accompagnement par un coach:

- **Un regard extérieur:** Le coach apporte un regard neuf sur la situation et permet au salarié de prendre du recul.
- **Un soutien continu:** Le coach accompagne le salarié tout au long du processus de réintégration.
- **Une amélioration du bien-être:** Le coaching contribue à améliorer le bien-être psychologique et professionnel du salarié.

Conclusion

Le retour au travail après une longue absence est une période complexe et stressante.

En comprenant les sources de stress, en mettant en œuvre des stratégies de gestion efficaces et en adoptant les bonnes pratiques, il est possible de faciliter cette transition et d'assurer le bien-être des employés.

Les entreprises, les managers, les collègues et les professionnels de la santé au travail ont tous un rôle crucial à jouer dans ce processus.

Pascale Opdebeek

Business coach

pascale.opdebeek@openyourself.be

+ 32 470 49 51 51

www.openyourself.be

