



Quand la tête ne permet plus de faire le travail – Une vision de changement en ergothérapie

Par Geneviève Dion, ergothérapeute, M.Sc. et révisé par le comité de communication de l'AQEPP

Chez l'adulte, le travail représente une grande partie de sa vie. De façon optimale, chacun désire pouvoir s'y épanouir, se valoriser, se dépasser. Mais qu'en est-il lorsque la personne n'y parvient pas? L'ergothérapeute peut agir comme un allié considérable pour renouer des liens solides entre l'individu, son emploi et son milieu de travail.

Une problématique grandissante :

Des études montrent qu'une proportion importante de travailleurs qui s'absentent du travail pour des problèmes d'ordre psychologique le fait en raison de difficultés vécues dans l'emploi alors qu'ils ont longtemps été associés uniquement à des problèmes personnels. Ces difficultés demeurent la résultante de plusieurs facteurs qui nécessitent un approfondissement individualisé. Les dirigeants ont d'ailleurs besoin de comprendre cette situation pour mettre en place des moyens de prévention et de réintégration des employés. L'ergothérapeute se positionne comme un outil intéressant pour faciliter ce travail.

Les troubles mentaux courants (TMC) comprennent la dépression, le trouble d'adaptation, le trouble anxieux, le stress post-traumatique et le syndrome d'épuisement professionnel.

Selon les estimations de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), la dépression sera la deuxième cause d'invalidité à l'échelle mondiale d'ici 2020. Au Québec en 2012, ce sont 31,5% des québécois âgés de 15 ans et plus qui ont déjà souffert d'un trouble mental ou d'un trouble lié à la consommation de substances. Les entreprises canadiennes absorbent les coûts reliés aux problèmes de santé mentale chiffrés à environ 16 milliards de dollars par année. Il apparaît peu nécessaire de justifier le besoin de s'outiller en matière de moyens préventifs dans les milieux de travail.

Conséquemment, les recherches sur la prévention des TMC au travail se multiplient. Le travail est réalisé par un individu qui a ses capacités, valeurs, croyances à l'intérieur d'une entreprise ayant elle-même ses caractéristiques et des responsabilités envers d'autres instances (cadres législatifs et régimes d'assurance). Considérant la complexité des interactions affectant la santé psychologique au travail, il est important que tous les acteurs concernés s'unissent pour diminuer les impacts possibles des TMC sur l'individu, l'entreprise et la société.

Retrouver l'équilibre avant tout : Le rôle de l'ergothérapeute

Au niveau du travailleur, les principales difficultés rapportées lors de retour au travail sont les difficultés cognitives et les exigences du poste de travail. Il peut en effet être exigeant de performer tel qu'attendu lorsque le sommeil n'est pas réparateur, qu'il reste des difficultés à s'organiser, à planifier des tâches simples, ou encore qu'il y a une absence de routine favorisant la récupération.

Ces difficultés affectent rapidement l'estime et la confiance en soi et peuvent contribuer à percevoir les obstacles comme des montagnes. C'est à ce niveau que l'ergothérapeute peut devenir un allié pour accompagner le travailleur.

Globalement, l'ergothérapeute évalue les composantes du travail en fonction de l'individu et l'environnement de travail. Il peut agir au niveau du travailleur (développer des compétences, améliorer l'équilibre de vie, etc.), du travail (simplifier/modifier les tâches, etc.) ou de l'environnement de travail (adapter l'espace de travail, optimiser l'utilisation des ressources, faciliter la collaboration, etc.).

Plus précisément, l'ergothérapeute vise la santé et le bien-être à travers les occupations ainsi qu'une routine de vie satisfaisante et adaptée à l'individu. Par exemple, une dirigeante d'entreprise qui s'avère également être mère de jeunes enfants n'a pas les mêmes défis qu'un jeune homme ambitieux nouvellement sur le marché de travail se retrouvant sans opportunité d'avancement. Quoique différentes, ces deux situations peuvent mener à des problématiques uniques, toutes aussi importantes les unes que les autres. L'ergothérapeute travaille en collaboration avec la personne pour qu'elle se réalise pleinement au quotidien pour ainsi réduire les symptômes du TMC. Un équilibre dans les différentes sphères de sa vie permet à l'individu de s'investir pleinement dans son travail.

Devenir des agents de changement au travail :

Le travail demeure un des déterminants de la santé primordial chez l'adulte et, bien que l'individu s'investisse pour trouver son propre équilibre, il faut rappeler que les entreprises, les compagnies d'assurances et les politiques gouvernementales peuvent être des facilitateurs ou, involontairement, des obstacles à la réintégration à l'emploi. Face à ces éléments hors du contrôle du travailleur, l'ergothérapeute peut donc être amené à identifier ces facteurs avec ce dernier et rechercher le dialogue afin de trouver des solutions gagnantes tant au niveau de l'individu, de la compagnie et de la société. Il demeure que la clé du succès pour le retour au travail réside dans l'action concertée entre tous les acteurs (travailleur, professionnel de la santé, gestionnaire, syndicat, etc.).

Tel que soutiennent les meilleures pratiques dans le domaine (Corbière, Durand & Coutu, 2014), le retour au travail suite à un TMC doit être personnalisé et supporté par le milieu de travail avec, au besoin, des mesures d'aménagement tout en assurant la faisabilité selon la réalité de l'entreprise. À l'inverse, il est possible de mettre en lumière les lacunes couteuses de continuer à privilégier une gestion médico-administrative des absences au travail.

À travers cette complexité unique à chaque individu selon son milieu, il est facile de concevoir que cet encadrement peut être ardu pour une organisation. Il faut rappeler que l'ergothérapeute, avec sa capacité à analyser l'interaction entre la personne, son emploi et son milieu de travail, demeure un collaborateur essentiel qui mérite d'être davantage impliqué au sein des acteurs présents dans le retour au travail suite à un TMC.

À propos de nous : L'AQEP est une association à but non lucratif dont la mission est de promouvoir l'ergothérapie dans le secteur privé et supporter ses membres dans les défis de cette pratique.

Références

Association Canadienne des Ergothérapeutes. L'ergothérapie et la santé mentale en milieu de travail [Consulté en ligne le 2018-02-11]

<https://www.caot.ca/document/4127/Workplace%20Mental%20Health%20-%20FS.pdf>

Corbière, M. & al. (2016) Factors perceived by employees regarding their sick leave due to depression, *Disability and Rehabilitation*, 38:6, 511-519, DOI: 10.3109/09638288.2015.1046564

Corbière, M. & al. (2016) Validation du questionnaire Obstacles au Retour au Travail Et Sentiment d'Effacité pour les Surmonter (ORTHESES) auprès de travailleurs avec un trouble mental courant ou un trouble musculosquelettique. *Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail*. 77p.

Durand, M.-J., Corbière, M. & Coutu, M.F. (2014) Le retour au travail après un trouble mental courant : les meilleures pratiques. *Le partenaire : Santé mentale et travail : comprendre, prévenir et agir*. 22 : 3 p.16-19.

Do Live Well (2015) Description du modèle : Vivez bien votre vie – Ce que vous faites quotidiennement compte [Consulté en ligne le 2018-02-11] <http://dolivewell.ca/wp-content/uploads/2015/05/vivez-bien-votre-vie-flowchart.jpg>

Gouvernement du Québec (2018) Santé mentale au travail : prévention et moyens d'actions [Consulté en ligne le 2018-02-11]

<https://www.entreprises.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/infosite?lang=fr&x=3109472046>

Gouvernement du Québec, Institut de la statistique (2015) Portrait statistique de la santé mentale des Québécois : Résultats de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes Santé mentale 2012. Bibliothèque et Archives Canada. 136 p. [Consulté en ligne le 2018-02-11]

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/mentale/portrait-sante-mentale.pdf>

Morin, E. & Gagné, C. (2009) Donner un sens au travail : Promouvoir le bien-être psychologique. IRSST – R-624. 20p. [Consulté en ligne le 2018-02-18]

<http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-624.pdf?v=2018-01-21>

St-Arnaud, L. & Pelletier, M. (2013) Guide : Soutenir le retour au travail et favoriser le maintien en emploi : Faciliter le retour au travail d'un employé à la suite d'une absence liée à un problème de santé psychologique. *Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail*. [Consulté en ligne le 2018-02-11] <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/RG-758.pdf?v=2017-10-15>

Ressources :

Centre d'études et de recherche en santé mentale & travail – Chaire de recherche

<http://www.santementaletravail.ca/publications/>

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

<https://www.strategiesdesantementale.com/>