

## La réintégration au travail

Plusieurs recherches démontrent que la plupart des employés qui s'absentent du travail pour raisons psychologiques sont très vulnérables. L'absence du travail, bien que parfois nécessaire, constitue rarement une solution à long terme aux problèmes qui ont causé l'absence.

Les moyens et les stratégies utilisés pour combattre les symptômes peuvent parfois diminuer ces derniers, mais ils peuvent aussi rendre la personne encore plus vulnérable et augmenter le niveau de souffrance.

Comme employeur, vous soutenez votre employé durant ce moment difficile qu'il traverse en lui offrant les services de spécialistes qui l'accompagnent et le soutiennent durant cette épreuve.

Les honoraires professionnels de ces spécialistes de la firme Aux Trois Sources sont entièrement assumés par l'employeur.

En offrant le Programme de Réintégration au Travail (PRET) à ses employés en difficulté, l'employeur démontre sa reconnaissance envers ces derniers pour leur dévouement et implication au travail.

L'employé(e) est l'acteur principal dans toute sa démarche de réintégration au travail

Le programme PRET se distingue du programme d'aide aux employés (PAE).

Il s'agit d'un travail d'équipe entre l'employé, le gestionnaire, le thérapeute, le médecin traitant, le service de santé et le service des ressources humaines.



Pour information  
Communiquez avec:  
Nom, No tél. Adresse courriel

Simon Gadoury PDG  
(418) 392-0718  
[info@auxtroissources.com](mailto:info@auxtroissources.com)



**Aux 3 Sources**  
formation et consultation en milieu de travail

## Programme de Réintégration au Travail (PRET)

Logo de  
l'organisation

## Objectifs du PRET

Offrir des conditions qui facilitent un retour au travail dans le respect des valeurs et des besoins de la personne ainsi que de l'organisation et réduire la probabilité de rechute.

## À qui s'adresse t'il

Le PRET s'adresse aux personnes qui vivent des problématiques situationnelles et qui sont en arrêt de travail, ou à risque de l'être, pour des motifs psychologiques.

## La confidentialité

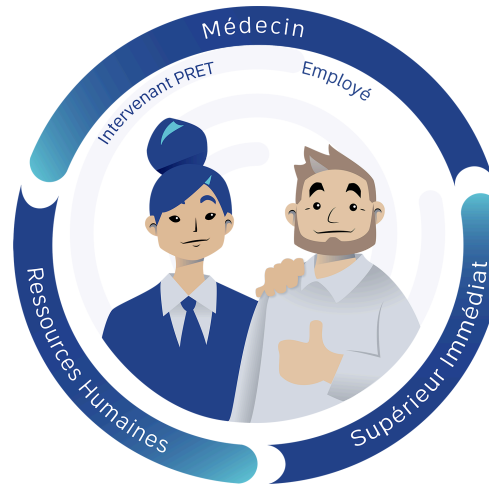
Afin d'assurer la confidentialité des informations, l'employeur donne accès à une firme externe à ses employés. Le consultant informera l'employeur du déroulement général du processus. Il lui communiquera l'acceptation ou le refus de participer au programme, les dates de rencontres et au moment approprié, la date approximative du retour au travail.

Aucune autre information ne sera communiquée à l'employeur à moins que l'employé en fasse la demande.

L'employé devra alors signer un document autorisant le consultant à faire cette démarche.

## Qui peut référer

Les ressources humaines procéderont à la référence de votre dossier au PRET en respectant les critères d'admissibilité.



## Les rencontres

La durée des rencontres est généralement d'une heure et le nombre de rencontres est variable. Cependant, la moyenne par dossier est d'environ 7 rencontres. La fréquence des rencontres peut varier selon la problématique et les disponibilités mutuelles. L'intervenant peut consacrer un total de dix heures pour vous soutenir dans votre démarche de réintégration au travail. Cela inclut les heures de discussions avec votre médecin traitant, le service des ressources humaines et le supérieur immédiat.

## Les responsabilités de l'intervenant PRET

Accueillir, accompagner et soutenir l'employé;

Aider l'employé à entrer en contact avec ce qu'il apprécie de son travail, les facteurs qui l'ont amené à s'y investir;

Aider l'employé à identifier les facteurs qui l'ont mené à l'épuisement;

Établir avec l'employé un plan d'action qui permettra d'éviter l'épuisement lors de son retour au travail;

Au besoin et en respectant strictement les limites imposées par la confidentialité, informer le médecin traitant, les ressources humaines et le supérieur immédiat de l'employé du cheminement global du dossier de réintégration. Établir avec eux les modalités du retour au travail;

Lorsque cela est opportun, soutenir le supérieur immédiat dans sa démarche visant à préparer l'équipe lors du retour au travail;

Assurer la cohérence de toutes les actions entreprises par toutes les personnes impliquées dans le processus de réintégration;

S'assurer que les modalités de retour au travail sont bien suivies, voire bonifiées au besoin;

Lors de la dernière rencontre, évaluer la satisfaction de l'employé par rapport au cheminement effectué et la qualité de l'aide reçue.