

# REINTEGRER UN COLLABORATEUR SUITE A UNE LONGUE ABSENCE

RH014

Initiation

1 journée de formation  
= 7h

 2 Jours

 4 min.  
10 max.

€ Intra (groupe de 10 personnes max.) :  
- locaux clients : 980€ HT / jour  
- locaux ARAMIS : 1 100€ HT / jour



Nous contacter

## Objectifs & compétences visées

- Anticiper le retour du collaborateur
- Appréhender la nature des différentes absences prolongées
- Préparer le retour
- Agir au quotidien
- Réintégrer le collaborateur
- Accompagner le collaborateur dans le temps
- Gérer les situations particulières

**Pour qui ?** Tout public.

## Prérequis & modalités d'accès

Aucun prérequis n'est nécessaire pour suivre cette formation.

## Conditions d'accueil

- Toutes nos salles sont ergonomiques et adaptées à l'accueil du public
- Elles sont également accessibles aux personnes en situation de handicap. Dans ce cas, nous contacter
- Collation et café offerts

## Méthodes pédagogiques

- Les méthodes pédagogiques sont entièrement centrées sur les participants. L'objectif majeur est de les rendre acteurs de leur formation. L'avantage est que ce que les participants apprennent en formation est directement applicable sur le terrain
- Elles reposent essentiellement sur des exercices de découverte, d'application, de contrôle
- Pour encourager les participants à s'exprimer sur ce sujet, le formateur utilise des articles de journaux et des exemples d'intégration professionnelle réussie
- Tout au long de la formation, les participants s'expriment librement sur leurs expériences et leurs ressentis
- Au cours de la formation, le formateur prend appui en permanence sur ces expériences tout en initiant des exercices de types : travaux en sous-groupes et/ou en grand groupe, conception d'un plan d'action pour préparer le retour du collaborateur ou d'une grille d'analyse d'entretien d'accompagnement spécifique, exercices de communication, méthode active et inductive, simulations et mises en situation dans la mesure du temps disponible
- Nos formateurs sont des professionnels et/ou des experts dans leur domaine : ils utilisent des méthodes et outils appropriés aux formations professionnelles continues, et adaptent leur pédagogie au public accueilli. Pour ce faire, ils utilisent le vécu des participants et les échanges sur leurs expériences
- Synthèse à la fin de chaque journée avec expression des participants

### Contenu de la formation

#### I. Repérer les raisons de l'absence prolongée

- Connaître le cadre légal des congés : congé parental, raison médicale (type + durée), etc.
- Intégrer les obligations du collaborateur et celles de l'encadrant
- Savoir quelles sont les conditions de reprise de travail : retour "dit normal", aménagement du temps de travail, aménagement du poste de travail, des missions
- Analyser les raisons pour lesquelles la reprise peut être difficile : durée de l'arrêt, état d'esprit du collaborateur, évolution du poste de travail, changement dans l'équipe, changement d'encadrant

#### II. Préparer le retour

- Prendre en considération l'état d'esprit souvent négatif du collaborateur
  - absence non souhaitée = frustration, incompréhension vs retour obligé mais non souhaité
  - peur, appréhension, perte de confiance
  - perte de contact avec ses collègues = reprise de communication difficile
- Récupérer les informations internes nécessaires : s'appuyer sur son responsable et le CHSCT, s'appuyer sur des structures extérieures
- Prendre ou reprendre contact avec le collaborateur pour organiser le retour
  - sa perception du retour (positif ou négatif)
  - son point de vue sur ses missions
  - les éléments pour s'organiser
  - ses besoins spécifiques (formation, outils...)

- Organiser le retour (matériel, missions)

- Informer l'équipe des conditions du retour de leur collègue et les implications inhérentes

#### III. Réintégrer le collaborateur

- Organiser un entretien de reprise : positiver la reprise, exposer les éléments positifs, rassurer fortement, motiver le collaborateur, expliquer les "nouveauautés", les éléments mis en place pour la reprise du travail, poser un objectif à court terme (pour se donner les moyens de mesurer la progression)
- Gérer les changements dans le fonctionnement de l'équipe : communiquer régulièrement avec les acteurs, gérer les freins et/ou les tensions, réorganiser au fur et à mesure les missions de chacun
- Générer une émulation dans ce contexte : faire accepter une situation particulière sans générer de frustration, encourager les autres collaborateurs à aider celui qui revient
- Mettre à niveau le collaborateur concerné : mesurer son niveau de compétence sur le terrain, évaluer ce qui peut être fait sur le poste et/ou par l'encadrant et ce qui relève d'une formation complémentaire, vérifier l'adéquation des actions mises en place avec la réalité et s'adapter

#### IV. Accompagner le collaborateur dans le temps

- Organiser une veille concentrée sur le retour sur poste
- Mettre en place un plan d'action
- Réaliser des entretiens d'accompagnement spécifiques

#### V. Gérer les situations particulières

- Réintégrer une personne victime de harcèlement
- Réintégrer une personne suite à une dépression
- Réintégrer une personne ayant des problèmes psychologiques, voire psychiatriques
- Réintégrer une personne souffrant pendant son travail (pathologie du dos, tendinites, polyarthrite, ...)

## Les + de la formation !

- La formation allie **théorie et pratique** pour des mises en situation et des échanges constructifs entre stagiaires et formateur.
- Le stagiaire repart de la formation avec un **livret de formation**, véritable guide opérationnel, qui reprend les points clés du stage.
- **Entraînement à partir des situations professionnelles.**
- Une **hotline** disponible durant 1 mois à l'issue de la formation, afin que nos formateurs puissent répondre aux questions des participants !

Date de mise à jour : Juin 2021

**A l'issue de la formation, le participant reçoit une attestation.**

## Modalités d'évaluation

- En début de formation, des objectifs de progrès sont formulés par les participants, et repris en fin de formation pour évaluation.
- **Évaluation des acquis** : Selon le contenu de la formation suivie : quizz, exercices pratiques, mise en situation et jeux de rôle...soit sur papier, soit par voie numérique
- **Évaluation de la satisfaction** : A chaud à l'issue du stage, elle peut se faire soit sur papier, soit par voie numérique.