

## RÉINTÉGRER un collaborateur après une longue absence (maladie, burn out, handicap)

### Public concerné

Responsable RH,  
Chargé de Mission RH,  
Manager Sécurité et Bien-Etre  
au travail,  
Manager Relations Sociales  
individuelles,  
Manager de Proximité.

### INTRA Catalogue France et pays francophones

2 à 10 participants

#### 2 Jours :

**Présentiel**, en consécutif

**Distanciel** : ZOOM ou TEAMS  
(découpage en modules, à la  
demande)

**Fiche préparatoire d'OBJECTIFS**  
adressée aux participants.

### INDIVIDUEL en distanciel

12 heures

**Prix : 3 000 € nets**

**Nombre de sessions et  
fréquence**, à définir avec le  
stagiaire.

### Modalités pédagogiques

Mises en situation en réel ou en  
classes virtuelles, simulations, ateliers  
collectifs, études de cas réels, vécus  
par les stagiaires.

### OBJECTIFS

*A l'issue de la formation, les participants disposent de moyens pour :*

- comprendre les besoins, attentes et motivations du collaborateur à réintégrer,
- mettre en place une bonne communication : écouter, rassurer, maîtriser l'entretien de retour, apprécier les compétences,... conseiller et orienter,
- aider à l'intégration et au maintien dans l'emploi en interne ou en externe : évaluation de potentiels, bilan de compétences, aires et passerelles de mobilité, opportunités de mobilité externe,
- informer sur la formation professionnelle pour répondre aux besoins de

### THEMES pouvant être abordés

#### Connaître et comprendre la diversité et types de problématiques pour réintégrer une activité professionnelle, après

une maladie grave ou en phase de rémission  
un Burn out (dépression ou épuisement professionnel)  
un accident de la vie privée (physique ou psychologique)  
un accident du travail.

#### Instaurer un bon relationnel et connaître les freins et pièges de la communication

Mettre en place un discours clair et bienveillant (résilience et altruisme)  
Adopter une communication positive  
Connaître les pièges à éviter (exemple : Triangle de Karpman)  
Acquérir une écoute active  
Savoir définir des objectifs avec le salarié (SMART)  
Savoir rassurer, soutenir et donner des marques d'attention (verbales et non verbales), Confidentialité des échanges.

#### Comprendre les besoins, attentes et motivations

Comprendre les appréhensions, les angoisses et peurs du salarié et les vôtres  
Les stratégies de régulation émotionnelle – Outils de gestion du stress  
Savoir prendre du recul et se protéger (faire la différence entre empathie compassion et sympathie)  
Comprendre et adapter notre propre système de croyances et certitudes  
Savoir redonner confiance, autonomie et responsabilité au salarié.

#### Se préparer au retour du salarié

Disposer des outils pour réussir l'intégration et/ou garantir le maintien dans l'emploi en interne ou en externe :

Rencontrer le salarié, en arrêt de travail, pour l'aider à déterminer les obstacles et les leviers psychologiques et physiques associés à son rétablissement et à son retour

Planifier des rencontres, afin de préparer et établir le plan de retour au travail

Connaître les ressources d'aide et de soutien qui s'offrent à lui, selon les besoins