

coline.

(Re)onboarding

**après un arrêt maladie :
un atout dans la stratégie RH
des entreprises**



Préface

Au cours de leur vie professionnelle, de très nombreux salariés connaîtront des situations qui les tiendront éloignés un temps de l'entreprise. Il peut s'agir d'un éloignement choisi (congrés sabbatique, congés maternité...) ou forcé (arrêt maladie, télétravail imposé...).

Quelles que soient les circonstances, lorsque **l'arrêt est supérieur à 3 mois, maintenir le lien et mettre en place un processus structuré pour préparer et sécuriser le retour, est primordial.**

C'est ce qu'on appelle le **reonboarding**.

Peu d'entreprises ont intégré cette pratique. En effet, dans 44 % des situations, aucune action n'est mise en place au retour du salarié absent (arrêt de longue durée >90 jours).

Dans le cas d'arrêts maladie, le risque d'être confronté à des situations de désinsertion professionnelle est grand.

Les enjeux de maintien dans l'emploi, qui ne concernent plus seulement les salariés en situation de handicap, sont donc immenses.

Les entreprises doivent s'emparer de ce sujet, aller au-delà de leurs obligations légales et en faire un axe majeur de leur politique RH.

Dirigeants, responsables RH, managers... Ce livre blanc a été conçu pour vous apporter des informations concrètes et des conseils pratiques pour **concevoir un reonboarding efficace notamment après un arrêt maladie de longue durée**, au service de l'ensemble des collaborateurs.

Bonne lecture !

Alix Decroix - Référente handicap HPI Conseil



Introduction

Si la plupart des entreprises a mis en place un process d'onboarding efficace, elles sont encore peu nombreuses à instaurer des processus de reonboarding, notamment après les arrêts maladie longue durée.

Il s'agit pourtant d'un véritable enjeu.

Selon le 14ème baromètre de l'absentéisme d'Ayiming, le taux d'absentéisme pour les arrêts de travail supérieurs à 90 jours est passé de 2.82% en 2019 à 3.14% en 2021.

De plus, en 2021, la durée des arrêts de travail longue durée passe de 94 jours à 105 jours et ils concernent 65% des entreprises.

Face à ces chiffres issus du baromètre Malakoff Humanis sur l'absentéisme, maintenir le lien avec les collaborateurs en arrêt de travail devient une nécessité.

Les risques d'un mauvais reonboarding après une absence longue sont nombreux, : mal-être au travail, dégradation de la cohésion d'équipe, augmentation du taux de turnover et donc fuite de compétences clés.

Dans ce contexte, **préparer l'après maladie et faciliter le retour du salarié doit désormais être pleinement intégré à la politique d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).**

A travers ce livre blanc, Coline.care, la première plateforme de santé au travail fondée sur la pair-aidance, vous présente les enjeux et les objectifs du reonboarding et vous propose une méthode en 4 étapes pour réussir le retour de vos collaborateurs après un long arrêt maladie.



“En 2017, à ma reprise du travail après un arrêt maladie de 4 mois, j'ai manqué d'accompagnement pour reprendre mon poste sereinement, dans un contexte de fusion d'entreprise. Quelques mois plus tard, même si l'accueil de l'entreprise fut bienveillant, j'ai démissionné sans être rétablie. J'aurais aimé bénéficier d'un dispositif comme celui proposé par Coline.care pour maintenir le lien pendant mon arrêt maladie.

**Témoignage de Mathilde Murzeau
Co-fondatrice Coline.care**





4 étapes pour réussir son reonboarding

01 QU'EST CE QUE LE REONBOARDING ? > p.5-6

02 QUELS SONT LES ENJEUX POUR L'ENTREPRISE ? > p.7-9

03 QUELS SONT LES OBJECTIFS ? > p.10-11

04 QUELLES SONT LES ETAPES D'UN REONBOARDING REUSSI ? > p.12-18

1. Qu'est-ce que le **reonboarding** ?



L'onboarding consiste à accueillir un nouveau collaborateur dans l'entreprise, le reonboarding consiste quant à lui à proposer, suite à une absence longue, un **nouveau processus d'intégration à un salarié qui était déjà présent dans l'entreprise**. Le but est de lui faire redécouvrir l'entreprise après une période d'éloignement pendant laquelle des évolutions et des changements ont eu lieu.

Le reonboarding ou « ré-accueil » peut être organisé dans des contextes variés avec un dispositif adapté à chaque situation : congé parentalité, congé sabbatique, arrêt maladie, retour après une longue période de télétravail etc.

Le retour au travail après un arrêt maladie long est une étape particulièrement délicate. Pendant son arrêt, le collaborateur a pu se sentir isolé et fragilisé. Le fait de ne pas exercer son activité professionnelle pendant un certain temps peut également le faire douter de ses capacités lors de la reprise.

Les personnes atteintes de maladies chroniques sont particulièrement confrontées à ces problématiques. Or, 15% de la population active est atteinte d'une maladie chronique évolutive et, selon l'Anact (l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), seulement 1 personne sur 5 dans cette situation s'arrête définitivement de travailler.

Il est donc stratégique pour l'entreprise de mettre en place une politique de reonboarding suite aux arrêts maladie de longue durée afin de conserver les talents et limiter le turn-over. Ce dernier a en effet de lourdes conséquences sur sa productivité, génère des coûts financiers non négligeables et, sur le long terme, dégrade l'image de l'entreprise.

1. Qu'est-ce que le reonboarding ?

Les enjeux sont également importants pour le salarié car pour une personne atteinte d'une maladie chronique, le fait de rester en emploi contribue à sa santé physique et mentale, par les liens sociaux et le sens qu'il apporte, mais également au maintien de ses ressources financières.



Le reonboarding est une étape clé, tant pour le salarié que pour l'entreprise. Il s'agit d'un temps propice à l'accueil, à l'écoute et à la compréhension de la situation de chacun. Il permet de maintenir le lien de confiance et de préparer, en amont, le retour du collaborateur.

Cette phase permet de sécuriser le salarié : il se sent en confiance et attendu. L'employeur, quant à lui, est au fait de la situation et de l'état d'esprit de son collaborateur. Ainsi, les premiers mois, il pourra prendre en compte ces éléments afin d'éviter le stress lié au retour dans l'entreprise voire les rechutes, et pérenniser au mieux le maintien dans l'emploi. "

Témoignage de Manon Simon
Référente handicap Exaequo Santé



2. Quels sont les enjeux pour l'entreprise ?

Pour l'entreprise, les enjeux du reonboarding sont nombreux aussi bien sur le plan humain que sur le plan organisationnel.

Fidéliser les collaborateurs

Après une longue période d'absence pendant laquelle le collaborateur et l'entreprise ont connu des réalités différentes, le risque est grand que le collaborateur ne se sente plus à sa place, qu'il ait des difficultés à retrouver ses repères, et si la situation perdure, qu'il décide de quitter l'entreprise.

La conséquence ? Une augmentation du taux de turnover et le risque de perdre des compétences clés.



“Le reonboarding permet de rétablir le lien social entre le collaborateur et l'entreprise après une longue absence comme notamment un arrêt maladie.

En tant qu'assistante sociale en entreprise, je constate encore un manque d'implication de la hiérarchie face à la reprise du collaborateur.

Cela peut engendrer de l'appréhension, du stress au travail et un manque de motivation du collaborateur qui a le sentiment qu'“un fossé se creuse” entre l'entreprise et lui.

Le collaborateur souhaite être considéré et il a besoin qu'on lui montre qu'il a sa place au sein de l'entreprise.”

Témoignage d'Olivia Ibañez-Ferry
Assistante sociale en entreprise



2. Quels sont les enjeux pour l'entreprise ?

Limiter les risques d'absentéisme et éviter la désinsertion professionnelle



En prenant en compte les éventuels besoins de compensation du salarié tel que l'aménagement de son poste ou de son organisation de travail, l'employeur lui permet d'évoluer dans **un cadre adapté à sa situation** et limite les risques de désinsertion professionnelle. Le bénéfice est double : permettre **au salarié de se maintenir dans l'emploi et à l'entreprise de fidéliser les talents**.

En faire un outil au service de la politique RH et de la marque employeur

En investissant pleinement sa responsabilité auprès de ses salariés, l'employeur **crée un sentiment d'appartenance et renforce la confiance** dans l'entreprise, qui impactent à la fois le niveau d'engagement du salarié qui revient, mais également de l'ensemble des collaborateurs.



Se sentir en confiance peut aussi permettre aux salariés de **partager plus facilement leurs problèmes de santé**. Ils pourront alors être informés des dispositifs disponibles tels que les aménagements ou si leur condition s'y prête, la RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé...).

Pour mémoire, **les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation de compter au minimum 6% de personnes en situation de handicap dans leur effectif total**.



2. Quels sont les enjeux pour l'entreprise ?



“La performance sociale de l'entreprise se mesure par l'engagement de ses salariés. Elle se mesure aussi par la capacité que développe l'entreprise dans l'accompagnement et le développement de ses équipes, dans la diversité et l'inclusion comme vecteurs de performance dans un environnement propice à l'épanouissement et au « Prendre soin ».

Un exemple de politique RH peut étayer ces éléments : le retour à l'emploi après une longue maladie. Comment accompagner les collaborateurs.trices à leur reprise d'activité ? Comment gérer leur retour au sein de l'équipe ? Quel temps se donner pour une montée progressive en performance ? Aujourd'hui, les entreprises qui se donnent les moyens de bien accompagner ce retour sont les plus performantes car elles placent l'humain au cœur de leur stratégie d'entreprise.

Les collaborateurs.trices ont aujourd'hui des attentes plus larges que le package salarial. Ils.elles veulent du sens, des conditions de travail, des valeurs et du service. Ce sont là de beaux enjeux pour une politique RH qui évolue et développe sa marque employeur.”

Témoignage de Dominique Cottereau
Directeur des Ressources Humaines
Laboratoires Servier Industrie



3. Quels sont les **objectifs** du reonboarding ?

Informé pour mieux intégrer

Un des principaux objectifs du reonboarding est d'informer le salarié des nouveautés survenues dans l'entreprise lors de son absence. Elles peuvent être d'ordre **opérationnel** comme les nouveaux projets, les nouveaux clients ou les nouveaux outils utilisés en interne mais également d'ordre **organisationnel** (évolution en interne de certains collègues, changement de management, ...), ou encore humain (départs et arrivées au sein des équipes).

Accompagner pour rassurer

Le reonboarding a également pour but d'aider le salarié à **reprendre confiance dans ses capacités professionnelles**.

Cela peut donc être le moment de faire le point sur ses **besoins éventuels de formation ou d'aménagement de son temps et de ses conditions de travail** (mi-temps thérapeutique, pauses allongées, télétravail...).



Prendre soin des collaborateurs selon leurs souhaits afin de les réintégrer dans les meilleures conditions possibles.

Témoignage de Murielle Doniol
Chargée de mission handicap au Crédit Agricole d'Ile-de-France



Il est également important de **rassurer le salarié sur sa place dans l'équipe** surtout si la personne a été fragilisée par un congé maladie. En effet, un arrêt prolongé peut parfois se traduire par une perte de confiance en soi ou par un sentiment de culpabilité d'avoir été absent.

3. Quels sont les objectifs du reonboarding ?

Cela peut également être l'occasion d'attribuer au collaborateur un parrain ou une marraine qui sera son interlocuteur privilégié pour le guider et **l'aider à reprendre ses marques** de façon plus informelle que le service RH ou son manager.

Sensibiliser pour lever les tabous

Enfin, le reonboarding peut permettre de dédramatiser les absences longues, de déconstruire des préjugés et de répondre aux inquiétudes qui pourraient leur être liées, que ce soit du côté du salarié concerné ou de celui des autres collaborateurs. Le retour d'un collaborateur doit être présenté comme un moment constructif, capable de donner un nouvel élan et d'apporter un bénéfice à l'ensemble de l'équipe.



Accompagner le collaborateur dans sa reprise de poste : cela permet à celui-ci de se projeter, d'être rassuré sur les enjeux et attentes de son retour, sur ces compétences, et aux collègues de celui-ci de se préparer à son retour.

Le collaborateur, surtout si l'absence a été de longue durée ou si le retour sur le poste nécessite des adaptations, peut ainsi se sentir attendu de façon bienveillante et anticipée.

Nathalie Die
Patiente Partenaire Cancer du sein



4. Quelles sont les **étapes** d'un reonboarding réussi ?

Rappel sur les obligations légales de l'employeur

Le retour d'un collaborateur après un arrêt maladie de longue durée est **encadré par plusieurs obligations légales**.

Pour toute absence supérieure à 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, une visite médicale avec le médecin du travail est obligatoire dans les 8 jours suivant la reprise. Elle est demandée par l'employeur dès que la date de fin d'arrêt de travail est connue.



À l'issue de cette visite, plusieurs cas de figure sont possibles :

- 1** Le médecin du travail déclare le salarié apte : l'employeur a l'obligation de le réintégrer au même poste ou à un poste similaire.
- 2** Le médecin du travail déclare le salarié apte avec quelques réserves : l'employeur doit proposer des aménagements au salarié. Le médecin du travail peut aussi préconiser un temps partiel thérapeutique.
- 3** Le médecin du travail déclare le salarié inapte : dans ce cas, l'employeur doit obligatoirement mettre en œuvre les moyens pour reclasser le salarié.

Quel que soit le cas de figure, l'article Article L6315-1 du Code du travail dispose que l'employeur a **obligation d'organiser un entretien professionnel pour tout salarié après une absence longue**. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à sa reprise de poste.



4. Quelles sont les étapes d'un reonboarding réussi ?



Un retour au poste est une réintroduction dans un **écosystème professionnel multidimensionnel**.

Prendre cet état de fait en considération est primordial pour favoriser un retour aussi apaisé que possible.

Quelques règles sont alors à observer :

- Prendre conscience des dimensions du travail.
- Se faire accompagner psychologiquement, émotionnellement, physiquement (un peu comme un sportif qui prépare une compétition).
- Demander une visite de pré-reprise au médecin du travail et mettre par écrit l'ensemble des situations de travail. Le médecin peut ainsi avoir une représentation assez juste du poste de travail, mais l'expert reste l'opérateur.
- Etre acteur de sa reprise.
- Demander au médecin lors de son étude de poste de créer les conditions pour embarquer l'entreprise, le manager et l'équipe à la préparation du retour.
- Avoir recours à un temps partiel thérapeutique (délivré par le médecin traitant et proposé par le médecin du travail) selon les situations.
- Faire évoluer la quote-part selon le travail, la situation de santé. Par exemple, pendant 4 semaines 4h Lundi, Mercredi, Vendredi, puis les 4 semaines suivantes, 4 heures tous les jours, puis les 2 semaines suivantes 2 jours à 8 heures/3 jours à 4h,... Proposez !
- Etre à l'écoute de soi, accepter de prendre son temps... Parfois accepter que ce qui était ne sera pas possible immédiatement, voire plus possible du tout. Un travail de deuil de l'état de santé antérieur mérite d'être posé au chevet de la situation.
- Accepter que les mois ratés auprès de son équipe ne se rattraperont pas... d'autres sont à construire !
- Impliquer le manager comme partenaire du retour.

A chacun de faire les efforts pour que les choses marchent.

Témoignage de Estelle Wolffer
Infirmière de santé au travail



4. Quelles sont les étapes d'un reonboarding réussi ?

Maintenir le contact avec l'employé pendant son absence

Un reonboarding réussi commence avant même le retour du salarié. Si le collaborateur est d'accord, n'hésitez pas à prendre de ses nouvelles afin qu'il se sente soutenu professionnellement dans son parcours de soin. Vous définirez avec lui le mode de communication adapté (mail, sms...). Vous pourrez également, toujours avec son accord, partager ces informations avec le reste de son équipe.



Tenez-le au fait des dernières actualités de l'entreprise telles que les nouveaux projets ou les arrivées et départs éventuels. Enfin, si son état de santé le permet, vous pouvez aussi maintenir le lien avec le collaborateur en l'invitant aux moments de convivialité au sein de l'entreprise tels que les fêtes et les séminaires.



« L'accueil du salarié après un arrêt maladie est primordial. Mais ce qui semble le plus important est la préparation de son retour. La loi du 2 août 2021 prévoit la possibilité d'organiser un rendez-vous de liaison pendant l'arrêt maladie du travailleur. Ce rendez-vous est à l'initiative de l'employeur ou du salarié à partir de 30 jours d'arrêt. Il permet de maintenir un lien pendant l'absence. Cette entrevue est à mes yeux, un outil puissant de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle. »

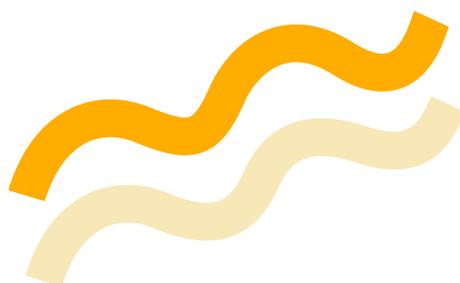
**Témoignage de Cécile Fontanive
Médecin du travail**

Le rendez-vous de liaison est aussi l'occasion d'informer le salarié des actions de prévention de la désinsertion professionnelle dont il peut bénéficier telles que la visite de pré-reprise ou les mesures d'aménagement de son poste. À noter : ce rendez-vous n'est pas une mesure obligatoire et le salarié peut refuser d'y participer.

4. Quelles sont les étapes d'un reonboarding réussi ?

Anticiper le retour du collaborateur

- Une à deux semaines avant le retour du collaborateur, **contactez-le afin de cerner son état d'esprit et désamorcer ses éventuelles appréhensions**. Afin de simplifier son retour, communiquez-lui toutes les informations pratiques si des changements sont intervenus (horaires, emplacement de son bureau, ...). Faîtes-lui part des changements qui ont pu avoir lieu durant son absence et dont il n'aurait pas connaissance. En cas d'absence supérieure à 3 mois, indiquez-lui qu'il peut bénéficier, à sa demande, d'une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail. Cette visite, qui a lieu pendant l'arrêt maladie, a pour but de préparer au mieux le retour au travail. Il existe également l'essai encadré, afin de favoriser le retour à l'emploi de votre salarié en arrêt de travail en testant sa capacité à reprendre son poste ou à en occuper un nouveau s'il ne peut plus exercer son emploi actuel pour des raisons de santé.
- **Préparez son poste de travail** en vous assurant que son bureau soit disponible, qu'il dispose d'un ordinateur et que tous les codes d'accès nécessaires lui sont fournis. Si son état de santé le justifie, prévoyez les adaptations nécessaires à son poste de travail avec notamment l'installation d'équipements adaptés. Ces aménagements pourront être réalisés dans un second temps sur les conseils du médecin du travail ou d'un ergonome.
- **Prévoyez un moment privilégié**. Le retour peut générer stress et anxiété, le manager a alors un rôle clé pour permettre au salarié de se réappropriier son poste et sa place dans l'équipe. Assurez-vous de sa disponibilité et qu'un point soit prévu entre le collaborateur et lui. Prévenez également en amont les membres de l'équipe du retour de la personne et répondez à leurs éventuelles questions et préoccupations.
- Si le salarié vous a donné son accord en amont, vous pouvez **organiser le jour J un moment convivial pour l'accueillir** et lui montrer que son retour est attendu et préparé.
- Dans le cas où le collaborateur a été remplacé pendant son absence, il est important de **prévoir une passation avec son remplaçant** dans les jours qui suivent sa reprise de poste.



4. Quelles sont les étapes d'un reonboarding réussi ?



“Pour mon retour au travail... j'ai vécu du "tabou". Personne ne me demandait si ça allait mieux. Au fil du temps, j'ai été dans plus d'acceptation, et donc plus de dévoilement. Après 6 ans de tabou autour de mon état de santé, j'ai fait de mon parcours un élément clé de ma vie professionnelle, en devenant pair-aidante et patiente-partenaire, pour participer à l'amélioration du système de santé et pour déconstruire les idées reçues.”

Témoignage de Muriel Thibault
Paire-aidante en santé mentale



L'entretien professionnel de reprise

Afin de préparer au mieux cet entretien, déterminez les points suivants en amont du retour du salarié :

- **Qui le mène ?**

L'entretien est mené par le manager direct qui peut si besoin être accompagné d'un responsable RH.

- **Quand le programmer ?**

L'entretien peut avoir lieu le jour même de la reprise pour anticiper les besoins du salarié ou quelques jours plus tard afin de laisser le temps au collaborateur de s'imprégner du nouveau contexte de l'entreprise.

Depuis le 1er janvier 2019, l'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, avant sa reprise de poste.



4. Quelles sont les étapes d'un reonboarding réussi ?

L'entretien professionnel de reprise suite

- **Quels sont les objectifs ?**

Fixez bien les objectifs de l'entretien de reprise dès le début avec le collaborateur afin de vous assurer qu'il réponde aux besoins des deux parties.

Les différents objectifs de cet entretien peuvent être de :

- Rassurer le collaborateur sur les attentes et les enjeux de son retour afin qu'il n'ait pas une vision erronée de ce qui est attendu de lui et tombe dans le surmenage.
- Détecter d'éventuels signaux de mal-être.
- L'interroger sur ses possibles envies de changement, de formation...
- Lui faire part des évolutions éventuelles au sein de l'équipe (arrivées, départs, mobilité interne...).
- Vérifier avec le collaborateur qu'il a tous les éléments de connaissance nécessaires pour mener à bien ses missions.
- S'assurer qu'il a bien identifié les personnes en interne vers lesquelles se tourner en cas de besoin (manager, service RH, référent handicap...).
- Faire un point administratif sur sa situation (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, invalidité...).

- **Quelles sont les contraintes ?**

Cet entretien est soumis au respect de la réglementation relative à la non-discrimination et au respect du secret médical. De plus, le suivi médical du collaborateur reste obligatoire et cet entretien ne peut en aucun cas s'y substituer.

- **Quelques exemples de questions à poser en entretien**

L'entretien professionnel de reprise doit être l'occasion pour le salarié d'exprimer ses attentes et ses besoins liés à sa reprise de poste afin que son manager et l'équipe RH puissent l'accompagner au mieux.

Vous pouvez par exemple lui poser les questions suivantes :

- Comment vis-tu ton retour au bureau ?
- Te manque-t-il des informations pour travailler sereinement sur tes missions ?
- Y a-t-il eu des évolutions en ton absence sur lesquelles tu souhaiterais échanger ?
- Quels sont les aménagements dont tu as besoin ?

4. Quelles sont les étapes d'un reonboarding réussi ?

Mettre en place un accompagnement et un suivi réguliers

- Le reonboarding ne s'arrête pas le jour de la reprise du salarié. Afin de favoriser son maintien dans l'emploi, il doit être pensé comme un accompagnement, un parcours sur le long terme. Prévoir des entretiens réguliers entre le salarié et son manager et/ou le service RH permet ainsi de s'assurer du bon déroulement de la reprise.
- Pendant les premières semaines de réintégration, le parrainage par un autre membre de l'équipe ou la personne qui a assuré l'intérim, peut également permettre d'assurer une partie de ce suivi.



Prévenir mes collègues et mon employeur a été une des premières choses que j'ai faite lorsqu'on m'a diagnostiqué un cancer. Après le parcours de soin, j'ai été pro-actif durant mon congé maladie pour maintenir le lien avec mon employeur et envisager les conditions de ma reprise. Mais j'avais parfois le sentiment qu'on ne comptait plus sur moi. Je suis pourtant convaincu que la relation employeur /employé peut être gagnant/gagnant dans le contexte de la maladie. Le salarié a besoin de se sentir soutenu professionnellement dans son parcours de rétablissement. L'employeur, en investissant pleinement sa responsabilité sociale auprès de ses salariés crée un sentiment d'appartenance très fort qui impacte le niveau d'engagement du salarié vulnérable mais aussi de l'ensemble des collaborateurs.

Benjamin Cornet
Patient Partenaire en oncologie



Formaliser les processus et communiquer auprès des RH et des managers

Il est important que le processus de reonboarding soit explicité afin de s'assurer d'une part que toutes les obligations légales sont remplies et d'autre part que le reonboarding est bien appliqué de façon similaire dans tous les services de l'entreprise. Formaliser le processus permet aussi de capitaliser sur les retours des managers et des collaborateurs pour le faire évoluer et l'améliorer.

Mettre à disposition un processus de reonboarding clair et structuré permet de sensibiliser l'ensemble des équipes RH et des managers à cette étape parfois délicate de la vie d'un service et de leur donner les solutions concrètes pour répondre au mieux à ces enjeux.



Conclusion

Les arrêts longs font partie de la vie de l'entreprise et des salariés. En plus des obligations légales déjà prévues par le Code du travail, vous avez tout à gagner à mettre en place un processus de reonboarding structuré pour accueillir ces collaborateurs à leur retour.

Un parcours de réintégration réussi comprend à la fois des aspects administratifs, opérationnels et humains.

Cette démarche ne se limite pas aux premiers jours de la reprise mais s'inscrit dans la durée. Elle débute pendant l'arrêt maladie du collaborateur par le maintien du lien et se poursuit plusieurs semaines après son retour afin de s'assurer que les conditions de travail du salarié sont adaptées à ses besoins et qu'il a bien été réintégré dans son équipe.

Comme toute démarche participant à rendre l'entreprise plus inclusive, une politique de reonboarding permet de communiquer sur les valeurs de l'entreprise, de renforcer la marque employeur et de fidéliser les talents par un maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques dans un objectif de performance globale.

Merci à toutes celles et tous ceux qui ont contribué à la rédaction de ce livre blanc pour réussir au mieux le reonboarding des collaborateurs.



MERCI
😊

Coline.care : une solution de maintien

Coline.care est une plateforme lancée en 2022 par Mathilde Murzeau et Jonathan Boudault, qui a notamment pour vocation d'accompagner les entreprises à maintenir le lien et accueillir sereinement la reprise des collaborateurs concernés par la maladie chronique, le handicap, le soutien d'un proche.

L'idée leur est venue à la suite d'une expérience vécue par Mathilde : le retour au travail après un long arrêt maladie au cours duquel elle s'est sentie isolée et déboussolée .

À travers Coline.care, ils souhaitent venir en aide aux **30% de travailleurs concernés par la maladie chronique, directement ou en tant qu'aïdants.**

Notre mission

Rompre l'isolement et maintenir dans l'emploi les collaborateurs touchés de près ou de loin par la maladie tout au long de leur parcours dans l'entreprise en mettant la **pair-aidance au coeur de nos dispositifs.**

Notre accompagnement

1

ACCOMPAGNER

A travers des séances privées, les patients partenaires accompagnent individuellement les collaborateurs sur différents sujets : découverte du diagnostic, concilier maladie et travail, retour au travail, RQTH...

2

SENSIBILISER

Nous formons et sensibilisons les managers et les équipes RH sur les enjeux du handicap à travers nos formations et nos conférences. Les équipes accèdent à notre contenu co-construit avec des patients partenaires.

3

MESURER

Mise en place d'une mesure d'impact.



Si j'avais eu la chance d'avoir des séances privées comme celles proposées sur Coline.care, j'aurais pu me sentir écoutée, comprise et agir beaucoup plus tôt sur des aspects différents de ma vie.

Sonia Gonçalves
Patiente partenaire en santé mentale

La santé se transmet



Mathilde Murzeau
Co-fondatrice
mathilde@coline.care
06 48 09 54 52



Jonathan Boudault
Co-fondateur
jonathan@coline.care
06 25 78 53 52