

SUIVI PROFESSIONNEL APRÈS UN BURN-OUT

Company name : CHAMBRE DES MÉTIERS

Activity sector : Activités de services administratifs et de soutien

Company category : Secteur Public

Description of the action

Action ponctuelle mise en place pour faciliter et accompagner la reprise du travail pour les collaborateurs touchés par un burn-out : mise en place d'un coaching et d'actions de formation à destination du/des collaborateurs en question.

Context

Après une absence de plusieurs mois, il est souvent difficile et angoissant pour un collaborateur de reprendre le travail. En effet, le collaborateur peut éprouver un sentiment de honte et / ou se percevoir comme étant plus faible que les autres.

De la même manière, ce retour peut être stressant pour le manager et l'équipe qui ne savent pas toujours comment accueillir le collègue qu'ils retrouvent après cette période d'absence prolongée.

Objectives

Le but de l'accompagnement mis en place à la Chambre des Métiers a été de permettre au manager de jouer un rôle prépondérant dans le retour au travail du collaborateur, en lui offrant les moyens de revoir l'organisation du travail dans son équipe pour éviter toute rechute. Cet accompagnement a également pris la forme d'un suivi du collaborateur par un coach externe afin de lui permettre de parler de ses angoisses, de les surmonter et de prendre de bonnes habitudes.

Approach

Responsabilité de l'action : l'équipe RH et le management Recours à des organismes de formation / coachs externes

Impact

Le/les collaborateurs se sentent accompagnés pendant la période clé que représentent les semaines suivant la reprise du travail, cela minimise le risque de "rechute".

« To do »

Discuter avec le/les collaborateur(s) concernés en amont pour leur proposer ce type d'accompagnement personnalisé afin de s'assurer de leur adhésion. Informer l'équipe de management (supérieur hiérarchique) afin qu'elle puisse jouer un rôle de relais sur le terrain, sensibiliser quant à la problématique du burn-out (par l'équipe RH). Assurer un suivi régulier avec le/les collaborateur(s) afin d'être en mesure d'adapter l'accompagnement (nombre de

séance de coaching, contenu, etc.).

« Not to do »

Imposer l'accompagnement sans discussion préalable avec le/les collaborateurs concerné(s) et leur management.