

1 - URSSAF TOULON - PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT DU RETOUR DANS L'EMPLOI

BÉNÉFICIAIRE	2
CONTEXTE	2
DÉMARCHE	2
DESCRIPTIF	2
SUIVI	2
CONDITIONS DE RÉUSSITE	3
WEBOGRAPHIE	4

Isabelle GAILLARD

Responsable de Service

Service Ressources Humaines

Tel. 04 94 41 87 02

Mèl. isabelle.gaillard@urssaf.fr [p.4]

BÉNÉFICIAIRE

Toute personne reprenant son activité professionnelle après une longue période d'absence du fait d'une maladie, d'un congé parental, d'un congé sans solde ... (à partir d'une absence minimale d'un an selon les postes).

CONTEXTE

Le retour à une activité professionnelle après une longue période d'interruption est bien souvent un facteur de stress qu'il est important de prendre en considération pour garantir la bonne réintégration du salarié.

L'appréhension face à la reprise dans un collectif de travail, les évolutions de législations qui n'ont pas été suivies, les changements organisationnels qui ont eu lieu durant l'absence..., tous ces éléments sont source d'anxiété avec un degré de tolérance variable selon les individus.

DÉMARCHE

Pour en limiter les risques, et éviter de mettre en difficulté le salarié en reprise d'activité, une démarche d'accompagnement individualisé est proposée. Elle permet de faciliter l'acquisition par le salarié des connaissances nécessaires à la tenue de son emploi, et de suivre les différentes phases de son apprentissage.

DESCRIPTIF

Une phase préparatoire, réalisée préalablement au retour du salarié, est construite par le responsable formation et l'encadrement de proximité.

Elle consiste à :

- lister à partir des activités existantes au moment du départ de l'agent, les compétences restant à acquérir par celui-ci pour une remise à niveau
- identifier les activités nouvelles qui nécessiteront une formation
- désigner un expert/tuteur qui aura pour mission d'accompagner l'agent durant la phase d'apprentissage
- construire la formation avec l'encadrement de proximité et l'expert identifié
- déterminer un calendrier pour chaque phase d'apprentissage et planifier les bilans de suivi

Un plan d'action est ainsi élaboré, qui sera remis et présenté au salarié le jour de son retour.

SUIVI

Des bilans périodiques sont programmés, à fréquence hebdomadaire ou bimensuelle suivant les postes, permettant de suivre la progression de l'agent dans l'acquisition des connaissances, voire

de procéder à des ajustements éventuels (exemple : besoin d'approfondissement d'un point particulier en matière de législation).

Participent à ces bilans : le salarié, le responsable RH ou responsable formation, le tuteur, le responsable de service.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- une adhésion de l'ensemble des acteurs
- un expert/tuteur choisi et volontaire
- un suivi régulier par des bilans hebdomadaires ou bimensuels, et un bilan final

WEBOGRAPHIE

isabelle.gaillard@urssaf.fr : <mailto:isabelle.gaillard@urssaf.fr>