

# LA PREVENTION ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SERVICE DU MAINTIEN EN EMPLOI



Identification de vos enjeux



Co-Construction



Validation du contrat



## Notre accompagnement reprise d'activité & suivi :

A la veille des 15 ans de ma société HR Performances Coaching, je suis animée par « l'En-Vie » de relever avec résilience et confiance les défis actuels en alliance avec les partenaires et restant connectés aux lois du vivant ( source International Mozaik).

Grâce aux épreuves traversées et mes superviseurs, j'ai appris à me Re poser ( lâcher prise sans lâcher la barre de ma vie, de mes valeurs avec mes proches) , de me Poser pour mieux Composer connecté à une conviction qui m'anime avec énergie depuis plus de 25 ans d'activité professionnelle :  
« révéler en chacun sa PEPITE » ( se connecter à sa Personnalité - Ressourcer ses Energies - Développer son Potentiel - Oser Innover - Découvrir son Talent en gardant de Soi l'En Vie d'Entreprendre son Devenir).

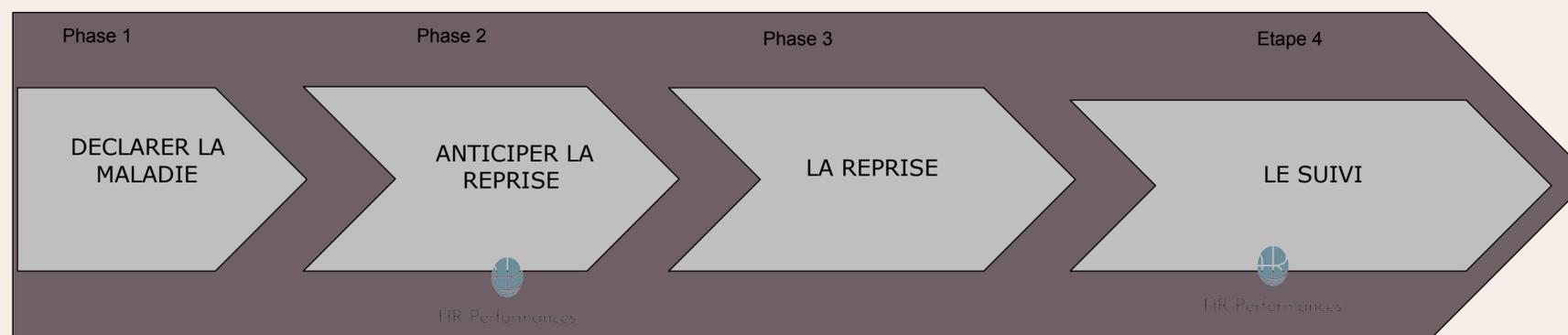
Dans notre contexte actuel, de plus en plus incertain qui nous invite à faire le deuil du « comme avant » et ouvre les champs du possible, je souhaite proposer un accompagnement de transition pour celles et ceux qui en plus subissent une maladie, un handicap, une différenciation.

En travaillant en partenariat avec des conseillers administratifs , en collaboration avec les dirigeants.tes et leurs managers , je propose deux thématiques suivantes :

**Rebondir après une longue absence :** « Je me sens coupable de laisser subitement mes collègues, mon manager » - « Je me sens impuissante, j'ai peur de confronter le regard des autres »-« Je ne pourrais pas reprendre mon activité comme avant ». Comment passer ce Cap de plus jamais comme avant et oser reprendre la barre de son devenir ?

**Accompagner la reprise et le maintien d'activité :** « Je ne sais pas comment me positionner dans ma relation avec ma collaboratrice malade ? »-« J'ai peur d'être confrontée à cette situation qui me renvoie à l'handicap de mon père suite à son AT ». Comment soutenir les managers à trouver des leviers, leur propres ressources pour dépasser leurs freins et trouver leur juste posture pour gérer l'absence et la reprise d'activité de leurs collaborateurs ?

# Rebondir auprès une longue absence : processus d'accompagnement pour les collaboratrices.eurs



## Les objectifs

- Apporter un soutien interne (RH, service social) facilitateur dans les démarche administrative et garder du lien avec le salarié
- Ne pas rompre le lien avec sa sphère professionnelle pour en faciliter le retour

- Prévoir un **questionnaire individuel** pour recueillir les ressentis,
- Coaching individuel** ( photolangage, questionnement, approche systémique...) la boussole, réaliser un auto diagnostic sur les ressentis

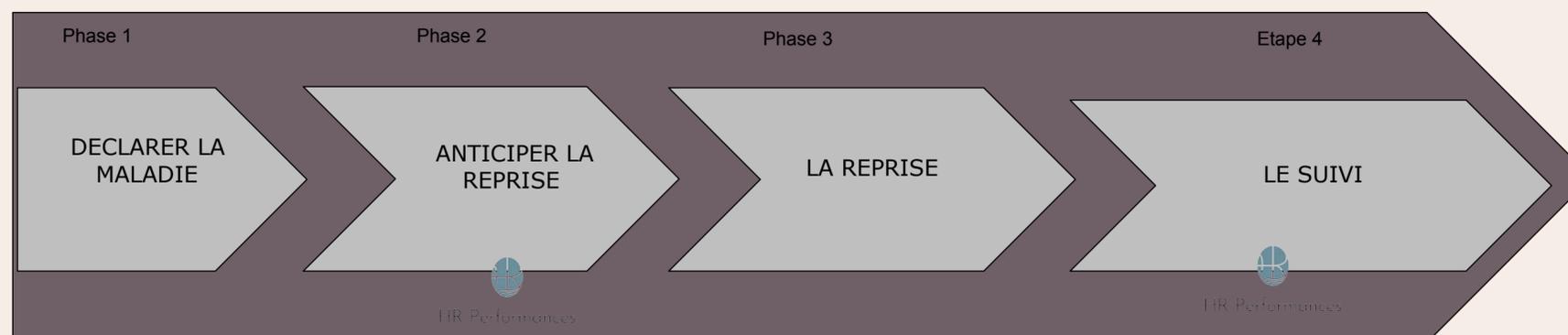
- Effectuer la visite de reprise auprès du médecin du travail
- Réalisation d'une visite sur le poste de travail pour s'assurer de l'adéquation besoin du collaborateur et environnement de travail

- Faire un point régulier avec le collaborateur pour identifier les variations de l'état de santé et effectuer les ajustements nécessaires
- l'intention permettre d'accompagner les collaborateurs pour qu'ils soient acteurs dans leur processus de réintégration

## Les modalités : parcours à co construire avec les RH, les managers ou les cellules Cancer et travail

Par collaborateur un forfait de 4 séances de coaching individuelles et 2 ateliers collectifs avec possibilité d'organiser du coaching voile 1/2 j ( naviguer sur un voilier encadrés par un skipper et Christine. Prendre la barre ,virer de bords, se fixer un nouveau cap de vie plein d'En Vies ) ou de l'équi-coaching accompagnement reprise d'activité & suivi

# Maintien & Reprise d'activité : Garder le lien processus d'accompagnement pour les managers



## Les objectifs

- ❑ Apporter un soutien interne (RH, service social) facilitateur dans les démarche administrative et garder du lien avec le salarié
- ❑ Ne pas rompre le lien avec sa sphère professionnelle pour en faciliter le retour

- ❑ S'entretenir avec le manager chef d'équipe:
- ❑ Faire le point sur ses attentes, Ses besoins, L'état d'esprit du collectif
- ❑ Organiser des séances de coaching individuelles et collectives

- ❑ Préparer l'intégration en collectif : institutionnaliser un rituel par trimestre avec l'ensemble des personnes qui ont repris leur activité après une longue absence de plus de 6 mois . par service : chaque responsable avec l'assistante et/ou un parrain « intégration » co créer un dispositif convivial où chacun expose ce qui a changé écoute les attentes en bienveillance

- ❑ Organiser un atelier d'échanges entre les collaborateurs et les managers en identifiant ce qui est positif ce qui serait à améliorer.
- ❑ Permettre à chacun d'être force de proposition et si c'était à refaire je ferais.
- ❑ Permettre des prises de conscience de sa posture et travailler sur l'expression de ses ressentis CNV

## Les modalités : parcours à co construire avec les RH, les managers ou les cellules Cancer et travail

Atelier de coaching 1/2 j 4 à 8 managers : Permettre aux managers d'exprimer leurs craintes par rapport à l'absence de leurs collaborateurs dans un espace bienveillant afin d'exprimer les non dits. Proposer des mises en situations pour déculpabiliser les managers, éviter des maladresses de posture. Préconiser un processus basé sur l'écoute active et la co responsabilité des acteurs.

Pour les managers qui le souhaitent : 2 séances de 2H coaching individuel ( photolangage, questionnement, approche systémique...) la boussole \* outil International Mozaik, réaliser un auto diagnostic sur les difficultés et les besoins identifiés pour le manager. Apport CNV, réaliser un tableau de bord de suivi et former aux feedback positifs.