

Soutenir le retour d'un collaborateur après un burn-out

Parcours ANDRH/Alan : clap de fin ! Découvrez dans ce mémo les conseils de **Lydia Martin**, psychologue du travail au sein d'Alan, pour soutenir un collaborateur lors de son retour après un burn-out.



Le saviez-vous ?



L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) décrit le burn-out comme "un syndrome résultant d'un **stress chronique au travail** qui n'a pas été géré avec succès".

16 %

des salariés français ont déjà vécu un burn-out

3,1 %

Le burn-out sévère affecte 3,1 % des femmes et 1,4 % des hommes en France

34 %

des salariés en France craignent de vivre un burn-out

Source : Statsia et ScienDirect 2024

Mettre en place la méthode RETOUR

R	E	T	O	U	R
Reconnaître	Évaluer	Transformer	Organiser	Unir l'équipe	Réviser
Permettre au salarié de se déconnecter pendant son arrêt	Analyser les causes du burn-out et écouter activement les besoins du salarié	Mettre en place un plan de reprise progressif en ajustant la charge et le temps de travail	Tenir des réunions régulières pour suivre l'intégration et fournir un soutien continu	Promouvoir le soutien collectif et impliquer l'équipe dans l'amélioration des pratiques	Ajuster régulièrement le plan de retour et assurer un suivi pour renforcer l'intégration

Reconnaître

- **Reconnaître** et **respecter** le besoin du salarié de couper avec le travail pendant l'arrêt.

Pratique recommandée :
se rendre disponible pour écouter et accompagner le salarié en évitant les pressions ou les phrases comme "tu dois revenir, on t'attend".

Évaluer

- **Évaluer** les conditions de travail qui ont contribué à l'épuisement.
- **Clarifier** les facteurs de stress et discuter des changements nécessaires.
- **Écouter** le salarié pour comprendre ses besoins et préoccupations.

Pratique recommandée :
poser des questions ouvertes pour cerner ses attentes : Comment te sens-tu par rapport à ton retour au travail ? Comment peut-on te soutenir au mieux ? Y a-t-il des ajustements spécifiques que nous pourrions mettre en place ?

Transformer

- **Instaurer** une transition en douceur avec un plan de reprise progressif.
- **Encourager** une reprise à mi-temps thérapeutique si besoin.

Pratique recommandée :
travailler sur les ajustements nécessaires en termes de charge de travail et d'environnement de travail.

Organiser

- **Organiser** des réunions bimensuelles pendant 6 mois pour discuter de l'intégration du salarié et de ses progrès.
- Posez des **questions ouvertes** telles que : "Comment s'est déroulé cette semaine ?"

Pratique recommandée :
offrir un soutien continu grâce à des ressources internes (ex : mentor, CSE, RH, manager, équipe, etc.) et un accompagnement psychologique.

Unir l'équipe

- Utiliser des **espaces de discussion** pour impliquer les collaborateurs dans les améliorations à apporter à l'échelle de l'équipe.
- **Éviter** la stigmatisation du salarié en retour de burn-out et rassurer l'équipe face à une nouvelle distribution des tâches.

Pratique recommandée :
organiser une session de communication ouverte, en amont du retour du salarié, où les membres de l'équipe se sentent à l'aise pour exprimer leurs préoccupations et leurs besoins

Réviser

- Organiser deux types de **réunions** :
 - Entre le RH et le salarié : une réunion bimensuelle pendant 6 mois pour s'assurer que le poste reste adapté à ses besoins.
 - Entre le manager et le salarié : un suivi régulier pour discuter des progrès, des défis rencontrés, et de toute assistance supplémentaire requise.

Pratique recommandée :
tenir un journal des révisions et ajustements du plan de retour.