

Accompagner le retour au travail après la pause parentale

POURQUOI ?

Après plusieurs semaines voire plusieurs mois d'absence en pause parentale, l'heure est venue de réaccueillir le collaborateur dans l'équipe.

Cette coupure avec le monde professionnel aura certainement été un moment de déconnexion pour lui, mais en aucun cas elle n'aura été des vacances.

Rares sont les jeunes parents qui reviennent plus reposés après qu'avant.



À la fatigue physique de la grossesse, de l'accouchement, des nuits sans sommeil depuis l'arrivée de bébé, s'ajoute une fatigue émotionnelle considérable (rencontre avec l'enfant qu'on apprend à connaître et comprendre, poids des nouvelles responsabilités, construction du couple parental, sentiment d'isolement, équilibre des temps de vie ...).

Impossible donc de faire comme si rien n'avait changé pour lui à son retour.

Le savoir, vous permettra d'adopter la bonne attitude et le bon accompagnement à son égard.

CHIFFRES CLES [femmes en retour de congé maternité]

50%

déclarent avoir mal vécu leur retour de congé maternité

1/2 femme

estime que son manager n'a pas été assez à l'écoute

30%

décrochent professionnellement après la maternité

CADRE LÉGAL

- Procéder à minima au **rattrapage salarial**
- Prévoir un **rdv avec la médecine du travail** au plus tard dans les huit jours qui suivent le retour
- Prévoir un **entretien de reprise** entre manager & salarié-e pour aborder : état de santé, perspectives d'évolution pro, besoins de formation ...
- Poursuite de l'allaitement** sur le temps de travail et communiquer les lieux pour le faire
- Protection de l'emploi** : le collaborateur doit retrouver son poste ou similaire et rémunération au moins équivalente. Le collaborateur est **protégé contre le licenciement** pendant sa pause parentale.
- Droit au temps partiel** jusqu'aux 3 ans de l'enfant
- Droit de démissionner sans préavis** (courrier AR au plus tard 15j avant le retour)
- Congés payés protégés** (si pas pris et pas indemnisés avant départ)

CHECKLIST à destination des MANAGERS



Respect de la loi & dispositifs internes



Assurer le respect de la loi & **informer les collaborateurs** de manière proactive de leurs droits et des mesures existantes en interne.

- Partager avec le collaborateur le **cadre légal en vigueur** (Cf page.1)
- Partager avec le collaborateur les **dispositifs et ressources internes**



Retour soigné



Réunir les conditions nécessaires pour que le collaborateur se sente attendu, bienvenu et à sa place à son retour.

- Être présent le Jour J** pour l'accueillir et prévenir l'équipe
- Prévoir un **moment de convivialité** pour célébrer le retour
- Prévoir un bureau prêt à l'emploi** : C'est-à-dire un bureau disponible, propre et rangé et un ordinateur qui fonctionne



Présence



Se montrer **présent et à l'écoute**, particulièrement dans ce mois de retour, afin de permettre à chacun de trouver l'organisation et l'équilibre qui lui convient.

- Prévoir une attention de la part de l'équipe** pour célébrer la naissance si pas fait pendant le congé maternité
- Bannir les **phrases culpabilisantes**



Indulgence



Ne pas s'attendre à ce que le collaborateur retrouve son niveau de performance en une journée, après plusieurs mois d'absence.

- Viser long terme** et adapter le plan de charge en conséquence
- Accompagner le collaborateur vers un **retour progressif**



Entretien de reprise



A organiser **idéalement le jour du retour** ou dans la première semaine. Prévoir un temps d'échange avec le collaborateur/trice.

- Faire le point sur l'état de santé** et mindset à l'heure de reprendre
- Partager les **ressources à disposition en interne** ... *salle d'allaitement, soutien psy, groupes de parents*
- Mise à jour du collaborateur** : point business, changements dans l'équipe, nouveaux outils, périmètre du job ...
- Caler les missions et objectifs** pour le mois à venir
- Caler l'entretien de suivi 1 mois plus tard** pour faire le point et revoir le plan de charge, les objectifs si besoin



Entretien de suivi



Faire le point un mois après l'entretien de reprise pour vérifier que le retour se passe bien et adapter l'accompagnement en fonction.

- Faire le point sur l'état de santé** et mindset un mois après la reprise
- Bilan de « performance »** du premier mois à l'aune des objectifs fixés et revue du plan de charge et orga si besoin



Equilibre



La conciliation des temps de vie est un challenge majeur pour les salariés parents. Le manager peut **les aider à trouver l'équilibre**, et ce sur le long terme :

- Respecter les **temps de déconnexion** (matin, soir, weekend)
- Prendre les jours** auxquels vous avez droit (maladie, décès...)
- Parler des sujets de conciliation des temps de vie** régulièrement avec l'équipe