IFBD
Institute for Business Development

2027

Du trajet de réintégration 3.0 à une politique de réintégration collective, cohérente et applicable dans votre organisation

Accompagner le retour au travail de façon durable

Pour réduire les risques de rechute, prévenir les absences répétées et préserver les compétences de votre entreprise

> **Vous savez ce que le trajet de réintégration 3.0 exige de votre entreprise**, à quel moment et avec quels acteurs.

> **Vous passez d'actions ponctuelles à une politique de réintégration collective**, avec des rôles et des responsabilités clairs.

> **Vous repartez avec vos améliorations prioritaires** et les premières étapes d'une démarche adaptée à votre organisation.

« Un retour au travail réussi ne s'improvise pas. Il se prépare, s'accompagne et se construit collectivement. »



Sous la direction experte de :

Murielle de Potesta
Formatrice-coach
Atout & Potentiel

>>> **IFBD.BE** /
ressources humaines
& droit social

Pourquoi cette formation ?

QUATRE MOIS D'ABSENCE, ET PERSONNE N'A DE PLAN

Un collaborateur est en incapacité depuis quatre mois. Son équipe se répartit ses tâches « en attendant ». Son manager hésite à l'appeler, de peur de mal faire. Aux RH, le dossier avance au rythme des certificats. Puis, un lundi, il revient. Personne n'a préparé sa reprise, ni défini qui s'en occupe, ni vérifié si son poste lui convient encore. Trois semaines plus tard, il retombe en incapacité. Et tout recommence.

UN CADRE LÉGAL QUI NE LAISSE PLUS DE PLACE À L'ATTENTISME

Depuis le 1er janvier 2026, le trajet de réintégration 3.0 (TRI 3.0, arrêté royal du 17 décembre 2025) renforce la responsabilité de l'employeur. Pour les incapacités qui débutent à partir de cette date, l'entreprise doit informer la médecine du travail dès la huitième semaine, afin de faire estimer le potentiel de travail du collaborateur. Dès que ce potentiel existe, l'employeur qui occupe 20 travailleurs ou plus est tenu de lancer un trajet de réintégration au plus tard six mois après le début de l'incapacité, sous peine de sanction. Le maintien du contact avec le collaborateur absent doit désormais faire l'objet d'une procédure formelle, à inscrire dans le règlement de travail : qui prend contact, et à quelle fréquence. Attendre que la personne donne signe de vie n'est plus une option.

LÀ OÙ LA GESTION AU CAS PAR CAS ATTEINT SES LIMITES

Dans la plupart des organisations, chaque absence de longue durée est traitée comme un dossier isolé, par la personne disponible, avec les moyens du moment. Le conseiller en prévention-médecin du travail est sollicité tard. Le manager porte seul la reprise. Les décisions se prennent sous pression, au moment du retour, sans repères partagés. Résultat : des retours mal préparés, des rechutes, des absences répétées et des compétences qui s'évaporent pendant que l'équipe compense.

CE QUE VOUS DEVEZ POUVOIR FAIRE

Anticiper plutôt que réagir. Savoir quelles obligations et quels délais s'appliquent à votre entreprise. Mobiliser les bons acteurs au bon moment : RH, manager, conseiller en prévention, médecin du travail, médecin-conseil et, bien sûr, le collaborateur lui-même. Et surtout, inscrire tout cela dans une politique de réintégration collective, anticipée et structurée, qui tient compte de la réalité de votre organisation. C'est ce qui distingue une entreprise qui subit les absences de longue durée d'une entreprise qui les gère.

CE QUE CETTE JOURNÉE VOUS APPORTE

Cette formation combine une connaissance actualisée de la législation avec des méthodes réfléchies, des stratégies concrètes et des cas pratiques réalistes. Vous repartez avec une vision d'ensemble du retour au travail en Belgique, des repères pour structurer votre démarche et les premières étapes d'une politique de réintégration adaptée à votre organisation. Vous pouvez nous transmettre votre propre situation au préalable : la formatrice en tient compte pour coller au plus près de vos besoins.

Pour qui ?

Cette formation s'adresse aux responsables et collaborateurs RH, aux conseillers en prévention, aux dirigeants et aux managers confrontés aux absences de longue durée et qui souhaitent structurer le retour au travail dans leur organisation. Elle concerne aussi bien les entreprises qui doivent mettre leur politique de réintégration en conformité avec le TRI 3.0 que celles qui veulent dépasser la gestion au cas par cas. Aucune connaissance juridique préalable n'est requise : le cadre légal actualisé est posé dès le premier module.

Cette journée est faite pour vous si…

- Un de vos collaborateurs est absent depuis plus de deux mois et personne n'a encore évalué son potentiel de retour.
- Vous ne pourriez pas dire, aujourd'hui, qui garde le contact avec un collaborateur en incapacité, ni à quelle fréquence.
- Vous avez déjà vu un collaborateur reprendre le travail, puis retomber en incapacité quelques semaines plus tard.
- Votre entreprise occupe 20 travailleurs ou plus et vous n'êtes pas certain de ce que le TRI 3.0 vous impose à six mois d'incapacité.
- Votre politique de réintégration existe surtout dans la tête de deux ou trois personnes.

Si vous vous reconnaissez dans deux de ces situations, cette journée vous concerne directement.

Ce que vous coûte le statu quo

Les absences de longue durée ne coûtent pas seulement des jours d'absence. Elles coûtent surtout ce qui se passe pendant et après.

- **Des rechutes et des absences répétées.** Un retour improvisé se solde souvent par une nouvelle incapacité, et toute la procédure recommence.
- **Des compétences qui partent.** Plus l'absence se prolonge sans perspective, plus le savoir-faire quitte l'organisation, avec les coûts de remplacement et de formation qui suivent.
- **Des équipes qui compensent trop longtemps.** Les collègues absorbent la charge pendant des mois, les managers improvisent, et la lassitude s'installe.
- **Un risque juridique réel.** Pour les employeurs de 20 travailleurs ou plus, ne pas lancer de trajet de réintégration alors qu'un potentiel de travail existe constitue une infraction passible de sanction.
- **Du temps RH perdu.** À chaque dossier, la procédure est réinventée, faute d'avoir été formalisée une fois pour toutes.

Aucun de ces coûts n'est spectaculaire. Tous s'additionnent, dossier après dossier.



Programme de la journée

Une journée qui part de la réglementation actualisée pour aboutir à votre propre démarche de réintégration. Chaque module combine repères, méthodes et cas pratiques issus du terrain.

MODULE 1 – LE RETOUR AU TRAVAIL EN BELGIQUE : RÉALITÉ, ENJEUX ET NOUVEAU CADRE LÉGAL

Ce que le trajet de réintégration 3.0 change pour votre entreprise, et à partir de quand

Avant de structurer quoi que ce soit, vous avez besoin d'une vision d'ensemble : les tendances, les acteurs et les règles qui s'appliquent depuis le 1er janvier 2026.

- L'augmentation des absences de longue durée en Belgique et ses enjeux humains, organisationnels et économiques
- Réintégration, santé, législation et démarches liées au retour au travail : la vision d'ensemble et les acteurs en présence
- Les nouvelles règles du TRI 3.0 : estimation du potentiel de travail, lancement du trajet, obligations et délais de l'employeur
- Prévention des absences de longue durée et maintien du contact pendant l'incapacité : ce que le cadre attend désormais de votre entreprise
- Ce que cela change concrètement pour vos dossiers, vos délais et vos procédures internes

Résultat concret : vous situez chaque situation d'absence dans le cadre légal actualisé et savez quelles obligations et quels délais s'appliquent à votre entreprise.

MODULE 2 – FAIRE DE LA RÉINTÉGRATION UN LEVIER DE PERFORMANCE DURABLE

Pourquoi une politique collective, anticipée et structurée rapporte plus que la gestion au cas par cas

La réintégration coûte du temps à ceux qui la gèrent. Ce module montre ce qu'elle rapporte lorsqu'elle est pensée comme une politique d'entreprise.

- Réduire les risques de rechute : ce qui fragilise un retour et ce qui le consolide
- Prévenir les absences répétées au lieu de les constater après coup
- Préserver les compétences au sein de votre organisation, pendant et après l'absence
- Bien-être des collaborateurs, continuité des activités et performance de l'entreprise : les trois dimensions d'une même politique
- Une politique collective, anticipée et structurée : ce que cela suppose concrètement

Résultat concret : vous savez expliquer pourquoi une politique de réintégration collective sert à la fois vos collaborateurs, la continuité de vos activités et la performance de l'entreprise, et ce qu'elle suppose.

MODULE 3 – D'ACTIONS PONCTUELLES À UNE VÉRITABLE STRATÉGIE DE RÉINTÉGRATION

Les leviers, les acteurs et les rôles d'une politique cohérente, adaptée à votre organisation

Une stratégie de réintégration tient à quelques décisions : quels leviers vous activez, qui vous impliquez et à quel moment.

- Les leviers d'action pour construire une politique cohérente, adaptée à la taille et à la réalité de votre organisation
- Mobiliser les bons acteurs au bon moment : RH, manager, conseiller en prévention, médecin du travail, médecin-conseil et le collaborateur lui-même
- Clarifier les rôles et les responsabilités à chaque étape, de l'absence à la reprise
- Des repères concrets pour structurer votre démarche et créer les conditions d'un retour au travail réussi et durable

Résultat concret : vous savez qui fait quoi, à quel moment, et sur quels repères structurer votre démarche.

Timing

08.30	Accueil et enregistrement, café et thé
10.30	Pause-café (jusqu'à 10.45)
15.00	Pause-café (jusqu'à 15.15)
17.00	Fin de la journée de formation

Un lunch est prévu à la mi-journée.

Programme de la journée (suite)

MODULE 4 – DES SOLUTIONS CONCRÈTES ET DIRECTEMENT APPLICABLES

Vos améliorations prioritaires et les premières étapes de votre propre démarche

La dernière partie de la journée est consacrée à votre organisation : vous confrontez la démarche à vos situations et fixez vos premières étapes.

- Outils pratiques et pistes d'action pour la réintégration
- Analyse d'exemples de situations rencontrées sur le terrain
- Vos propres situations : les questions et cas transmis au préalable par les participants
- Identifier les améliorations prioritaires à apporter à vos pratiques
- Définir les premières étapes d'une démarche de réintégration qui répond aux réalités de votre organisation

Résultat concret : vous repartez avec vos priorités d'amélioration et les premières étapes de votre démarche, formulées pour votre organisation.

Ce que vous emportez

DES COMPÉTENCES ET DES REPÈRES

- une compréhension approfondie et orientée pratique de la réalité du retour au travail après une absence médicale ;
- la maîtrise du cadre légal actualisé, dont le trajet de réintégration 3.0 : obligations, délais et acteurs ;
- une vision d'ensemble de la réintégration, de la santé, de la législation et des démarches liées au retour au travail en Belgique ;
- les leviers d'une politique de réintégration collective, anticipée et structurée, avec des rôles et des responsabilités clairs ;
- des pistes concrètes pour réduire les risques de rechute, prévenir les absences répétées et préserver les compétences.

DES RÉSULTATS TANGIBLES EN FIN DE JOURNÉE

- vos améliorations prioritaires et les premières étapes de votre démarche de réintégration, formulées pendant le module 4 ;
- la documentation de la formation, comprise dans le prix.

Ce qui change après cette formation

Aujourd'hui	Après la formation
Chaque absence de longue durée est gérée comme un dossier isolé, par la personne disponible.	Vous appliquez une démarche collective, avec des étapes et des rôles connus de tous.
Le médecin du travail est sollicité tard, souvent au moment du certificat de reprise.	Vous déclenchez l'estimation du potentiel de travail et le trajet de réintégration dans les délais prévus par le TRI 3.0.
Le manager gère la reprise seul, sans savoir ce qu'on attend de lui.	Les rôles de chacun (RH, manager, conseiller en prévention) sont clarifiés avant le retour du collaborateur.
Après la reprise, le suivi s'arrête ; la rechute surprend tout le monde.	Vous savez ce qui fragilise un retour et créez les conditions d'une reprise durable.
Les bonnes intentions restent des actions ponctuelles.	Vous disposez d'améliorations prioritaires et de premières étapes concrètes pour votre politique de réintégration.



Un cas concret

Situation de départ. Une entreprise de services de 140 collaborateurs compte, cette année, quatre absences de longue durée. Chacune est suivie par la personne la plus proche du dossier : une fois les RH, une fois le manager, une fois personne en particulier. Un responsable d'équipe apprend, au détour d'un couloir, qu'un de ses collaborateurs absent depuis cinq mois souhaite reprendre progressivement.

Le dilemme. Le poste a été réorganisé pendant l'absence. Deux collègues ont absorbé les tâches et ne souhaitent pas tout rendre. Le manager ignore s'il peut proposer un travail adapté, à qui s'adresser et ce qu'il peut dire ou non au collaborateur. Les RH, de leur côté, découvrent que, pour cette incapacité, l'entreprise aurait dû faire estimer le potentiel de travail depuis des mois, et que le délai de six mois pour lancer un trajet de réintégration approche.

La décision au cœur de la formation. Bricoler un arrangement individuel, une fois de plus ? Ou saisir ce dossier pour poser une démarche collective : qui prend contact et quand, à quel moment solliciter le conseiller en prévention-médecin du travail, comment préparer la reprise avec le manager et l'équipe, et comment réduire le risque de rechute une fois le collaborateur revenu. C'est précisément ce passage d'actions ponctuelles à une stratégie de réintégration que vous travaillez pendant cette journée.

Votre formatrice

« Une réintégration durable ne consiste pas simplement à remettre quelqu'un à son ancien poste et à reprendre comme avant. Elle demande au collaborateur, au manager et à l'organisation de regarder honnêtement ce qui reste possible, ce qui doit être adapté et ce que chacun peut assumer. Le retour réussit lorsque les attentes, le rythme et les conditions de travail sont discutés ouvertement et ajustés dans la durée. Sans ce dialogue, on ne prépare pas un retour durable : on organise la prochaine absence. »

Murielle de Potesta – Formatrice IFBD





Murielle de Potesta est spécialisée dans l'accompagnement des personnes en incapacité de travail prolongée et dans la préparation de leur retour professionnel. Elle intervient notamment auprès de personnes confrontées au stress, au burn-out ou à une maladie de longue durée.

Elle les aide à retrouver leurs repères et leur confiance, à clarifier leurs besoins et à déterminer les conditions nécessaires à une reprise compatible avec leur santé. Lorsque le retour à l'ancienne fonction n'est plus réaliste, elle les accompagne dans l'exploration d'un autre poste ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Elle est certifiée pour proposer cet accompagnement individuel dans le cadre du Fonds Retour au Travail de l'INAMI.

Murielle connaît également la réalité des organisations. Grâce à son expérience en coaching professionnel, en talent management, en recrutement et en bilan de carrière, elle comprend les contraintes des responsables RH et des managers chargés d'organiser le retour. Elle les aide à préparer l'entretien de reprise, à définir les aménagements nécessaires, à construire une reprise progressive, à communiquer avec l'équipe et à prévenir les rechutes.

Formatrice et coach professionnelle depuis 2003, elle est notamment certifiée en prévention et accompagnement du burn-out professionnel, en coaching, au MBTI®, à la PNL et en intelligence émotionnelle. Elle est également formée à l'intervention systémique et stratégique selon le modèle de Palo Alto.

Dans cette formation, elle met cette double expertise au service d'une réintégration structurée, humaine et durable, respectueuse à la fois du collaborateur et des réalités de l'organisation.

À retenir

Pour les incapacités qui débutent à partir du 1er janvier 2026 :

- informer la médecine du travail dès la huitième semaine, pour faire estimer le potentiel de travail ;
- lancer un trajet de réintégration au plus tard six mois après le début de l'incapacité, dès qu'un potentiel existe (20 travailleurs ou plus), sous peine de sanction ;
- inscrire le maintien du contact dans le règlement de travail.

Une interactivité accrue

Les participants se voient offrir de multiples occasions de soumettre leur propre problématique au débat. Pour ce faire, nous demandons à recevoir au préalable un descriptif succinct du problème à formuler.
En procédant de la sorte, nous pouvons intégralement adapter le cours en fonction de vos propres besoins d'informations. À cette fin, il vous est possible de contacter à tout moment Dirk Spillebeen au numéro de téléphone **+32 10 20 89 90** – E-mail : **dirk@ifbd.be**.

Accompagner le retour au travail de façon durable

2027

> Date & lieu du cours : veuillez visiter notre site **www.ifbd.be**
> Frais de participation : € 795 (hors TVA)

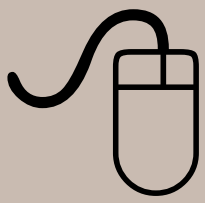
>>> INSCRIPTION

Par e-mail :
info@ifbd.be



cliquer ici

Par notre site :
ifbd.be



cliquer ici

Par code QR :

Téléphone :
00 32 10 20 89 90



Pour plus d'informations sur votre inscription...

>>> INFORMATIONS PRATIQUES

Les frais de participation à cette journée de cours s'élèvent à **€ 795 hors 21 % TVA**. Par participant supplémentaire, vous bénéficierez de **5 % de réduction** sur le montant total, avec une **réduction maximale de 20 % (= 5 participants ou plus)**. Ce montant comprend les boissons chaudes/froides et un lunch copieux. Vous recevrez en outre un **précieux dossier documentaire** que vous pourrez consulter ultérieurement comme ouvrage de référence.
Après réception de votre inscription, nous vous faisons parvenir **une confirmation d'inscription** ainsi qu'une facture. Deux semaines avant la date du cours, vous recevez **une lettre de rappel**, ainsi qu'un plan descriptif pour vous rendre à l'hôtel.

Annulation

Nous comprenons parfaitement que d'autres priorités puissent survenir entre le moment de votre inscription et la date du cours. Dès lors, si nous pouvons enregistrer votre annulation écrite **deux semaines avant la date du cours**, seul un montant de 95 euros vous sera porté en compte. **Moins de deux semaines avant le cours**, vous nous serez redevable de l'intégralité de la somme due. Bien entendu, nous serons toujours enchantés d'accueillir l'un de vos collègues à votre place.

HÉBERGEMENT À L'HÔTEL

Un hébergement sur place est possible, ainsi vous pouvez entamer et/ou finir la formation de manière détendue.
Vous pouvez réserver une chambre d'hôtel sur le site suivant : **www.martinshotels.com/fr/hotel/chateau-du-lac**.

BASE DE DONNÉES DE L'IFBD & GDPR

Nous souhaitons vous tenir informé des dernières évolutions dans votre secteur. Pour ce faire, nous avons enregistré vos données dans notre base de données. Vos informations sont destinées à notre propre usage, sont protégées et ne sont jamais communiquées à des tiers. Nous prenons toutes les mesures nécessaires à cet effet. Conformément au GDPR, vous avez à tout moment le droit de consulter vos données, de les faire corriger et de les faire supprimer. Pour en savoir plus, consultez notre page www.ifbd.be/fr/GDPR ou écrivez à DPO@ifbd.be.

TERMES & CONDITIONS

Consultez la rubrique « Informations pratiques » de notre page **www.ifbd.be/fr/qui-sommes-nous** pour toutes nos modalités.