

Entretien de ré-accueil et de retour

**MANAGEMENT**

Ref : MGTMC12A



Compétences visées

*Prévenir et gérer l'absentéisme.*

---

## Objectifs et contenus

### Connaître et différencier les arrêts de travail et leurs impacts?

- Les notions générales sur l'absentéisme :
  - les définitions,
  - les données en France : secteur public, secteur de la santé, hôpital, coûts directs et indirects de l'absentéisme,
  - les enjeux, causes, conséquences de l'absentéisme,
  - les indicateurs pertinents, les méthodes de calcul et les tableaux de bord d'absentéisme,
  - les évolutions sociétales et managériales et la relation au travail aujourd'hui.
- La typologie analytique des absences.
- La détection et l'analyse de l'absentéisme dans son contexte de travail, les variables à croiser : cartographie des arrêts de travail et leur suivi.
- Les entretiens de ré-accueil et de retour pour favoriser la réintégration après un arrêt long et contribuer à la prévention de l'absentéisme, par l'implication de chacun, dans l'amélioration des conditions de vie au travail et la prévention du burnout.

### Favoriser la réintégration de l'agent après une absence longue : entretien de réaccueil?

- La question du maintien de contact, ou pas, durant l'absence : entre ce que la loi interdit et règles co-établies avec l'équipe.
- L'entretien de ré-accueil : finalité et enjeux.
- L'intégration de l'entretien de ré-accueil comme outil de management individualisé :
  - la reconnaissance personnelle,
  - l'évaluation des capacités et craintes pour favoriser la reprise et l'efficacité au travail,
  - la détermination de l'accompagnement à mettre en œuvre.
- Les étapes-clés de la conduite de l'entretien de ré-accueil.

### Identifier des liens entre arrêts de travail et mal être au travail : entretien de retour

- L'analyse des arrêts de travail de courte durée mais récurrents, avec l'agent :
  - le niveau de stress ressenti,
  - l'évaluation du niveau de compétence en regard des compétences requises par le poste,
  - les points forts et points faibles de l'organisation,
  - la qualité de la dynamique d'équipe et l'ambiance au travail.
- L'évaluation avec l'agent de ses besoins et la contractualisation d'aides ou d'actions possibles.
- L'intégration au niveau collectif, avec les professionnels, d'éléments d'amélioration à partir des apports des différents entretiens de retour.

### Mettre en œuvre les entretiens de ré-accueil et de retour

- Le diagnostic de situation quant aux arrêts et absences dans le service ou dans le pôle : taux, cartographie des absences, évolution sur les 2 dernières années, impacts sur l'équipe, activité et qualité des prestations.
- La conception d'une démarche de mise en place d'entretiens de ré-accueil et/ou de retour, au regard du diagnostic de situation : co-élaboration avec l'équipe.
- La mise en œuvre des entretiens.
- Le suivi et l'évaluation des impacts.
- La communication à l'équipe et le retour au service des Ressources Humaines.

## Personnes concernées

DRH, tout cadre de pôle et de service en structure de santé.

## Valeur ajoutée

Cette formation de type formation-organisation s'adresse à un groupe réunissant direction des ressources humaines et encadrement. Elle propose des outils concrets d'autodiagnostic, ainsi que des ateliers de production de grilles d'entretien et de mise en situation, simulation d'entretiens.

## Pré-requis

Aucun

Mise à jour le : **06/03/2024**