



## MANAGEMENT DU TRAVAIL ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Année :

### Entretien de ré-accueil et de retour - FORMATION

Réf. : MGTMC12A



## Compétences Visées

Prévenir et gérer l'absentéisme.

## Objectifs, 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 oeuvre.
- 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 oeuvre 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 oeuvre 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 et tout cadre de pôle et de service

## Prix

Tarif Intra : **Nous consulter**

## Valeur ajoutée de la formation

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.

## Prérequis

» Aucun

## Dispositif D'évaluation

### L'évaluation sera réalisée à l'aide des critères suivants :

- **Les attentes** des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- **Les acquis / les connaissances** seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation...).
- **La satisfaction** des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires **d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail**, notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

## À noter

### Voir aussi

- [Gérer l'absentéisme au quotidien](#)
- [Management des seniors et deuxième partie de carrière](#)
- [Qualité de Vie au Travail \(QVT\) : de la démarche au pilotage](#)