



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.

Formation Intra

Personnes concernées

DRH et tout cadre de pôle et de service

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 selon plusieurs niveaux :

- **Au démarrage :** les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation pour soutenir la confrontation au thème et à ses enjeux. Les acquis/les connaissances a priori seront évalués de manière autoformatrice, par l'intermédiaire d'un test de positionnement ou d'un quiz de connaissances.
- **En cours de formation :** les participants seront invités à autoévaluer leur progression à l'aide d'outils proposés par le formateur (test intermédiaire, QCM, questionnaire, exercice de reformulation, plan de progression personnalisé).
- **À l'issue de la formation :** la satisfaction des participants 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 » remis aux participants. Il porte sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis.
- **À distance de la formation :** le participant pourra analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment dans le cadre de son entretien professionnel annuel, à l'aide des outils mis à disposition tout au long de la formation (plan 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
- Cadre de santé : acteur de prévention des RPS
- Management des seniors
- Qualité de Vie au Travail (QVT)