

RÉALISER UN ENTRETIEN DE RETOUR D'ABSENCE

RH17



STATUTS

Dirigeant, Employé, Cadre et agent de maîtrise, Demandeur d'emploi, Tout public



PRÉREQUIS

La formation ne nécessite aucun pré-requis



DURÉE

1 jour, soit 7 heures



PUBLIC

Tout public



CERTIFICATIONS

Une attestation de stage est systématiquement remise à l'issue de la formation conformément aux dispositions réglementaires.



PROCHAINE(S) SESSION(S) :

2024

Besançon	Nous consulter
----------	----------------

CE QUE VOUS ALLEZ APPRENDRE

Savoir anticiper le retour au travail d'un collaborateur.
Savoir accueillir le collaborateur lors de son retour au travail et veiller à sa bonne réintégration.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Comprendre les finalités de l'entretien de réintégration
Savoir mener un entretien professionnel et constructif
Assurer le suivi

PROGRAMME

Les différents types d'absence

Absence longue pour différents motifs, absences répétées, expression d'un mal-être...

Le cadre réglementaire; obligations du salarié, conditions de visites de pré-reprise, de reprise,

Le respect de la vie privée, du secret médical,

Concilier le respect du cadre réglementaire et empathie

Les points de vigilance internes

Des causes sociales et collectives: GPEC – les relations au travail ..

Des causes organisationnelles: charge de travail – organisation – pénibilité..

Des causes managériales: clarté des objectifs et moyens – culture managériale et reconnaissance..

L'entretien de réintégration

Intérêt et enjeux pour le collaborateur, le manager, l'équipe

Sa finalité,

La préparation de l'entretien par le manager:

Selon les causes de l'absence, suivi des conclusions et relevé des plans d'action suite à AT

Informations à communiquer au salarié concernant l'organisation et les changements mis en œuvre pendant son absence,

Suivi individuel de la situation d'absentéisme du salarié,

Prise de connaissance de l'avis médical de reprise

Envisager les causes psychosociales

L'anticipation du retour au travail

Maintien du contact pendant l'absence, quelles possibilités? Quelles limites?

Anticipation de l'organisation du travail, préparation de l'équipe au ré-accueil du collègue

La conduite de l'entretien

Fil conducteur et déroulé: l'accueil – le constat – l'échange – l'analyse et le plan d'intégration – le contrat de confiance

Outils DESC (Description de la situation, Expression des ressentis, recherche de Solutions, Conséquences) – FORCES (Faits, Objectivité, Respect, Confiance, Ecoute, Simplicité)

Les attitudes à éviter (culpabilisation, jugement, interrogatoire, menace..)

Les attitudes et posture à privilégier (écoute active, empathie, justesse et adaptation, ouverture et négociation des conditions de reprise, accompagnement...)

Le suivi dans la durée

Favoriser la réintégration, les entretiens de suivi (soutien, valorisation du salarié, ajustement des objectifs et conditions de travail..)

Intégration dans la stratégie globale de l'entreprise en matière de QVT (prise en compte des facteurs humains, articulation vie personnelle/vie professionnelle)

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Mise en situation collective, en sous-groupe

Echanges d'expériences

Apports théoriques

Présentation dynamique et ludique.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

QCM ou étude de cas/mise en situation

Rejoignez-nous et suivez-nous sur :



BESANÇON

46, avenue Villarceau

25000 Besançon

Tél. : 03 81 25 26 06

BELFORT

1, rue du Docteur Fréry

90000 Belfort

Tél. : 03 84 54 54 84

VESOUL

1, rue Victor Dollé

70000 Vesoul

Tél. : 03 84 96 71 08

LONS-LE-SAUNIER

87, Place de la Comédie

39000 Lons-le-Saunier

Tél. : 03 84 86 42 07

Pour toute demande d'informations : contact@sifco.eu