# l'entretien de retour après une absence

La vie, un accident, un problème de santé… peuvent faire qu'à un moment un collaborateur s'absente. A son retour, l'accueil qui lui est réservé est primordial pour le réinsérer durablement dans l'entreprise et à son poste. Avant de s'attaquer efficacement à l'absentéisme, il faut en comprendre les causes, souvent multiples. Par exemple, dans les cas où l'absentéisme est lié à des conditions de travail trop génératrices de stress, une réorganisation de l'entreprise ou du service peut être nécessaire. Les causes de l'absentéisme non liées à des maladies classiques peuvent aussi être liées à des : conditions de travail dégradées, relations problématiques avec la hiérarchie, inquiétude sur l'avenir... Le rôle des managers dans cette lutte est prépondérant. Ils doivent eux-mêmes apprendre à gérer leur stress et leurs émotions.

## OBJECTIFS

- Réussir l'accueil d'un salarié après une absence (arrêt maladie, congé maternité, accident du travail)
- Comprendre la situation de l'individu, déterminer celle de l'entreprise
- Mener l'entretien de retour en comprenant les enjeux d'un tel entretien
- Prévenir l'absentéisme dans le service (en cas d'absences répétées)

## PROGRAMME

**Analyser les causes de l'absentéisme**
***Echanges et cours participatif***
Savoir faire un diagnostic objectif
Typologie des absences
Les facteurs de démotivation
Analyse des causes : lien avec les conditions de travail et la santé
Répercussions et conséquences sur le travail de l'équipe, coût pour la collectivité, etc…

**Prendre en compte les implications de l'absence et du retour**
La reprise de contact après une absence (plus ou moins longue, répétées…) est déterminante
Mesurer les enjeux / Analyser les raisons et les effets de l'absence
Prendre en compte des changements survenus
Définir les risques et les précautions à prendre lors du retour sur poste
Déterminer les objectifs pour le collaborateur et l'équipe
Pérenniser le retour sur poste

**Prendre en compte le contexte juridique**
Principes généraux relatifs aux congés de maladie ordinaire, longue maladie…
La procédure de reclassement

**Elaborer le contenu : la trame et ces points incontournables**
*Exercice préalable : cas pratique de découverte*
*Cours participatif et échanges*
Etablir la logistique de l'entretien : lieu, heure, « style » / Planifier l'entretien
Analyser la situation particulière du retour après ce type d'absence
Préparer les questions à poser / Envisager les réponses et les situations attendues
Comment clore l'entretien et laisser une bonne impression de cet accueil
Etablir le bilan et le suivi

**Optimiser son comportement**
*Cours participatif et exemples*
*Mises en situation filmées et feed-back possible selon la taille du groupe*
Adopter un comportement professionnel :
éviter l'attente, se rendre disponible et personnaliser l'accueil…
Agir efficacement avec les comportements appropriés :
les premiers mots, les premiers gestes qui facilitent le contact
Comprendre et cadrer les demandes :
rassurer, renseigner, orienter
Maîtriser le fond et la forme :
mots et éléments de langage idoines, ton et langage paraverbal
langage non verbal : regards, postures, mimiques et gestes
Analyser le comportement du collaborateur
Affiner et développer le sien…

**Traiter les situations difficiles**
*Exercice de découverte. Cours participatif et exemples.*
*Mises en situation filmées et feed-back possible selon la taille du groupe*
Accueillir positivement un désaccord
Contenir ou calmer l'hostilité
Identifier les freins à la reprise
Faciliter l'expression
Montrer sa fermeté

**DUREE**

2 jours

**PUBLIC**

Tout responsable, manager, directeur… services RH

**Pré REQUIS**

Aucun

**EVALUATION**

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

**PEDAGOGIE**

Nous utiliserons des techniques centrées sur le relationnel du manager de terrain de manières pratiques et concrètes, sous forme participative, suscitant réflexions, réactions et interventions ;
Mises en situations décryptées. Cas pratiques et exercices de découverte et de réflexion sur la fluidité relationnelle.

**INTERVENANTS**

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonome, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc…

**TARIFS**

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

**Vidéo** de présentation

Conseils, Qualité et Formations Didactiques ©