



1 jour (7 h)

Devis sur demande

Public & Pré-requis

Toute personne qui assure la conduite des entretiens de retour d'absences

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

Objectifs pédagogiques

Analyser les causes et impacts de l'absentéisme dans sa structure

Identifier les leviers de prévention adaptés à son contexte

Mener un entretien de réaccueil respectueux, structuré et efficace

Faciliter la réintégration du collaborateur tout en maintenant la dynamique de l'équipe

Moyens pédagogiques

L'implication active par l'entraînement à partir de situations réelles (jeux de rôles, jeux) - Feed-back des stagiaires.

Une approche préventive sur le long terme

Une boîte à outils adaptée, efficace et facile à mettre en œuvre dès le lendemain

Modalités d'évaluation

Délivrance d'une attestation de compétences détaillées.

Évaluation de satisfaction en ligne.

Évaluation finale par QCM ou cas pratique récapitulatif.



18, rue du fonds Pernant - 60 200 Compiègne

03 64 21 83 83

contact@media-management.fr

www.media-management.fr

Siret : 348 678 756 00068 - APE 8559A

Déclaration d'activité N° 22 60 000842 60

CONDUIRE UN ENTRETIEN DE RE-ACCUEIL

Comment gérer les absences répétitives de vos collaborateurs ?

L'absentéisme est un fléau pour l'entreprise. Cette formation vous donne les clés pour comprendre, anticiper et savoir agir pour réduire le risque d'absences et aussi adopter une méthodologie et une posture pour la conduite de cet entretien de retour/de ré-accueil du collaborateur.

PROGRAMME

Comprendre les enjeux de l'absentéisme pour l'entreprise

- Identifier les différentes formes d'absentéisme (répétitif, courte/longue durée...)
- Réaliser l'état des lieux objectif sur son unité ou son service
- Expliquer les enjeux de la maîtrise de l'absentéisme : impacts organisationnels, économiques et humains

Analyser les causes et impacts de l'absentéisme

- Distinguer les causes d'absentéisme (personnelles, professionnelles, organisationnelles)
- Mesurer les coûts directs (remplacements, baisse de production) et indirects (climat social, désorganisation, démotivation...)
- Identifier les signaux faibles pouvant annoncer des absences à venir (mal-être, surcharge, conflits...)

Agir dans une logique de prévention

- Proposer des actions concrètes de prévention adaptées à son contexte
- Intégrer l'entretien de réaccueil comme outil clé de la prévention
- Identifier les acteurs internes à mobiliser dans la démarche (RH, managers, médecine du travail...)

Conduire un entretien de ré-accueil structuré et respectueux

- Adopter une posture managériale adaptée (écoute, non-jugement, confidentialité)
- Structurer un entretien de ré-accueil : objectifs, cadre, durée, points à aborder
- Mener l'entretien de manière à comprendre la situation du collaborateur sans être intrusif et adapter sa posture selon la nature de l'absence

Favoriser une réintégration réussie

- Préparer le collectif au retour du collaborateur (communication, accueil, réorganisation si besoin)
- Maintenir la cohésion d'équipe et prévenir les tensions post-retour
- Identifier les éventuels besoins d'aménagement ou d'accompagnement à la reprise
- Suivre le collaborateur après son retour pour consolider sa réintégration

Pour aller plus loin, nous vous recommandons

Management de proximité