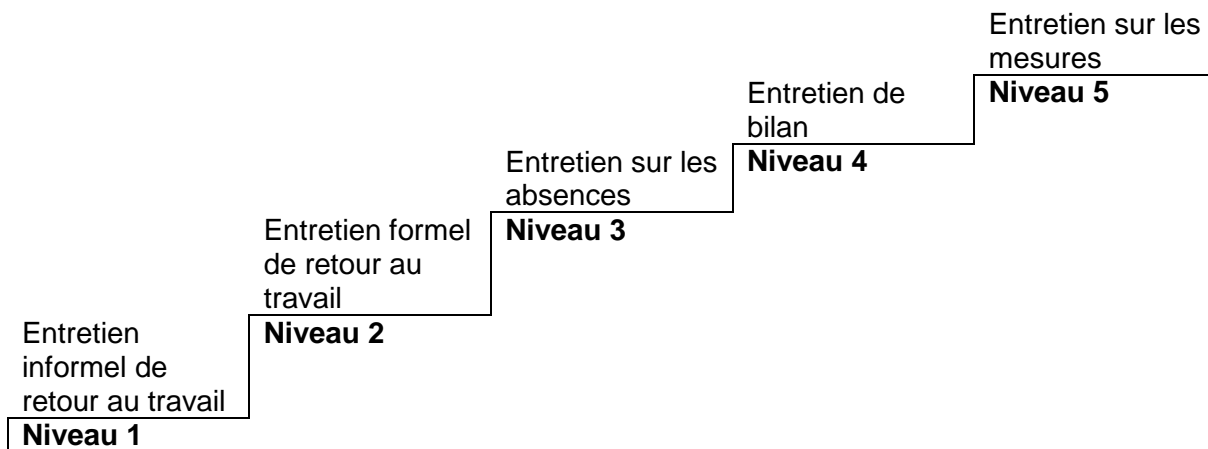


Niveaux et types d'entretiens



Les différents entretiens ont pour objectif de maintenir le dialogue et la relation avec le collaborateur. En examinant et en thématissant les causes d'absence à temps, il sera possible d'analyser suffisamment tôt les motifs des absences et de prendre d'éventuelles mesures de prévention. Apporter du soutien au collaborateur permet d'éventuellement anticiper des absences de longue durée ou à répétition et de les éviter par des mesures appropriées. Des absences de courte durée récurrentes seront également thématissées lors des entretiens de suivi. En cas d'absences prolongées, la forme et la procédure de réintégration, ainsi qu'un éventuel accompagnement par un Case Manager, seront abordés lors des entretiens. Un entretien concernant les mesures sera nécessaire en cas d'état de santé durablement altéré ou d'absences brèves ou longues à répétition.

Le tableau ci-dessous présente les différents types d'entretiens de suivi. Les critères pour les différents entretiens peuvent être adaptés à la situation de l'entreprise. Pour favoriser l'acceptation et l'égalité de traitement, le domaine d'application devrait englober tous les secteurs et niveaux hiérarchiques.

Niveau / type d'entretien	Critères	Participants	Contenu possible
Niveau 1 Entretien de retour au travail (caractère plutôt informel, comparable à un entretien de bienvenue après les vacances)	Après chaque absence et des absences jusqu'à 10 jours (pour un taux d'occupation de 100%)	Supérieur et collaborateur	<ul style="list-style-type: none"> o Remarquer l'absence o Valoriser le retour et la présence o Echanges d'information (état de santé, affaires en suspens)
Niveau 2 Entretien formel de retour au travail	Pour des absences entre 10 et 29 jours environ	Supérieur et collaborateur (évtl. visite à la personne malade à domicile) – Procès-verbal	<ul style="list-style-type: none"> o Remarquer l'absence o Valoriser le retour et la présence o Thématiser les conditions d'une éventuelle reprise partielle du travail o Comprendre les motifs des absences, mesures possibles pour les éviter
Niveau 3 Entretien concernant les absences	3 absences ou 15 jours d'absence en l'espace de 6 mois		

			<p>(entreprise/collaborateur)</p> <ul style="list-style-type: none"> o Echange d'informations (affaires en cours)
<p>Niveau 4 Entretien de bilan</p>	<p>Pour des absences de plus de 30 jours env.</p>	<p>Supérieur et collaborateur, évtl. avec RRH. Information au supérieur immédiat – procès-verbal</p>	<ul style="list-style-type: none"> o L'institution s'intéresse au processus de guérison et aimerait apporter sa contribution o Déroulement de l'absence o Retour envisageable o Conception et forme de la réintégration o Suite du processus, p.ex, Case Management avec indemnités journalières ou autre prestataire / annonce à l'AI o Autres mesures de soutien
<p>Niveau 5 Entretien concernant les mesures</p>	<p>En cas de mauvais état de santé durable ou absences brèves ou longues à répétition</p>	<p>Supérieur et collaborateur, évtl. avec supérieur immédiat ou RH – procès-verbal</p>	<ul style="list-style-type: none"> o L'institution s'intéresse au processus de guérison et aimerait apporter sa contribution o Future capacité de travail o Implication du médecin-conseil o Possibilités d'aménagement au niveau de l'entreprise (réduction du taux de travail, modification des horaires, mutation, aménagement du poste, fin des rapports de travail) o Autres mesures de soutien

Ces entretiens de suivi (à l'exception de l'entretien de retour informel) doivent être menés dans un lieu adapté et dans le respect de la confidentialité. Des dérangements devraient être évités.