

Prévention et gestion de l'absentéisme

Contexte

L'absentéisme et ses causes réelles mais aussi ses coûts sociaux, humains et financiers sont souvent sous-évalués. Savez-vous, par exemple, qu'une hausse d'un point du taux d'absentéisme génère une augmentation de près de 2% de la masse salariale, en accroissant le recours aux heures supplémentaires, compléments de salaire, paiement des périodes de carence, CDD, intérim...

Objectifs

Développer auprès du personnel encadrant une culture de prévention et de gestion de l'absentéisme et d'accompagnement du retour dans l'emploi.

Développer une culture de prévention, de gestion de l'absentéisme et d'accompagnement du retour dans l'emploi. Identifier les différentes formes d'absentéisme et les acteurs ressources au sein de l'établissement. Repérer et analyser les indicateurs d'absentéisme pertinents pour son service. Proposer une méthode d'entretien individuel préventive et d'accompagnement.

Renseignements complémentaires

Nombre de stagiaires : De 8 à 15 participants

Coût pédagogique : Financé sur les fonds ARS Grand Est

Programme

Les fondamentaux de la gestion de l'absentéisme

- Clarifier les notions et les enjeux de l'absentéisme
 - Absences ou absentéisme, de quoi parle-t-on ?
 - Les différents types d'absentéisme et d'absences
 - Enjeux et impacts de l'absentéisme pour l'établissement, le pôle, le service, les agents
- Connaître les acteurs institutionnels autour de la question de l'absentéisme
 - Les rôles et missions des différents acteurs

- Identifier les facteurs de l'absentéisme
 - Les facteurs pluriels de l'absentéisme
 - La lecture de situation de travail complexe
- Appréhender le rôle de l'encadrement dans la gestion et prévention de l'absentéisme
 - Le sens du travail et les perspectives du collectif
 - Conciliation de l'individu dans le collectif
 - De l'analyse des situations à l'accompagnement individuel et collectif en passant par l'alerte
 - Le management de l'absence
- Prévenir l'absentéisme par les entretiens d'aide : entretien de ré accueil et de retour
- Les leviers du maintien et de la réinsertion dans l'emploi
 - La dimension communicationnelle, la dimension non verbale et para verbale
 - La communication auprès des personnalités difficiles
 - La trame de l'entretien de retour : Les trois temps
 - Les incontournables : transparence, dialogue, responsabilisation, valorisation, présence
 - Les engagements réciproques écrits dans un plan d'action d'accompagnement

Modélisation des bonnes pratiques

- Capitaliser les expériences
 - Choisir les situations managériales à travailler
 - Modéliser les pratiques communes identifiées:
 - Activité, processus, qui fait quoi et avec quelles connaissances, les savoir-faire mobilisés, les capitaliser, solution de transmission du savoir faire

Public

Personnel en situation d'encadrement : cadre soignant, cadre administratif, cadre médicoteknique, cadre logistique

Exercice

2020

Code de formation

AFR 3.07

Nature

AFR

Organisé par

Grieps

Durée

14 heures

Typologie

Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences

