



## CHAMPAGNE-ARDENNE

AXE 3 : ENCADREMENT ET MANAGEMENT DES ÉQUIPES

# 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, 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

---

**Lieu & dates** : Voir calendrier en annexe

**Nombre de participants** : De 8 à 15 participants

**Coût pédagogique** : Financé sur fonds mutualisés ANFH (crédits régionaux)

## 📅 PROGRAMME

---

### Les fondamentaux de la gestion de l'absentéisme

- Clarifier les notions et les enjeux de l'absentéisme.
- 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**

Tous professionnels en situation d'encadrement (cadre ou faisant-fonction) quelle que soit la filière.

**EXERCICE**  
**2021**

**CODE DE FORMATION**  
**AFR 3.06**

**NATURE**  
**AFR**

**ORGANISÉ PAR**  
**Griepps**

**DURÉE**  
**14 heures**

**TYPOLOGIE**  
**Formation continue ou Développement des connaissances et des compétences**



Imprimer

---