







Comment éviter l'absentéisme et la démotivation ?

En matière d'absentéisme, mieux vaut prévenir que guérir...

7 millions d'arrêts de travail et plus de 200 millions de journées indemnisées, c'est le bilan de l'absentéisme en France. Si des abus existent, plusieurs études révèlent de vrais troubles, y compris chez les cadres. 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

-  Rechercher les causes et trouver des solutions adaptées aux réalités d'aujourd'hui
-  Prendre connaissance des aspects légaux et juridiques liés à l'absentéisme
-  Revisiter son rôle de Manager pour percevoir les axes d'amélioration dans son contexte
-  Mettre en place un plan d'actions personnalisé

PROGRAMME

Les causes et le coût de l'absentéisme pour l'entreprise

Typologie des absences

Les arrêts de travail : maladies, accidents, maladies professionnelles

Les facteurs de démotivation

Le climat général et les exigences qualité, le contexte compétitif

Evaluation des coûts de l'absentéisme : 1 à 2% du PIB en France

Répercussion sur la performance globale de l'entreprise

Les aspects légaux et juridiques : les exigences

Définition de la santé par l'OMS – Les liens entre santé et bien être

Le Code du Travail et les Lois de modernisation

Responsabilités et obligations du chef d'entreprise en termes de santé

Les intervenants et leurs rôles : managers, médecin, RH, CHSCT, représentants du personnel

Les obligations concrètes de l'entreprise : les documents d'analyse et de suivi

L'ensemble des exigences : une quadrature du cercle ?

Examen des métiers et des tâches sur le site / dans l'entreprise

(pour ce diagnostic, il est sera intéressant que les stagiaires aient à disposition les données)

Taux d'absentéisme actuel et objectif à terme

Pénibilité, rythmes, fatigue et capacité d'attention

La sécurité et les risques, les protections et les pauses

Le respect des consignes de sécurité : outils et produits dangereux

Le respect du règlement interne et la formation

Regards sur les comportements individuels et collectifs

La singularité et les inégalités physiques et psychiques

Le stress vécu est une souffrance – Ses effets et la relaxation

Engagement, usure professionnelle et démotivation

Les ressorts de la motivation et la re-motivation

Le regard des autres et les tensions dans le groupe

Les comportements et états limites et la part de responsabilité personnelle

Les apports du Manager dans son rôle

Implication et présence dans l'équipe et l'observation globale

La détection des signes de mal être et de tensions internes dans l'équipe

L'animation équilibrée d'équipe et la communication, l'écoute de chacun(e)

Comment reconnaître, valoriser, soutenir et encourager

Les décisions disciplinaires, les sanctions, les médiations

Le retour en poste : l'accueil et l'entretien de reprise

Les remontées au N+1 et son soutien

Mettre en place un plan d'actions d'amélioration personnelle

Les phases du processus de changement individuel

Tableaux de bord, indicateurs et analyse des données

DUREE

2 jours

PUBLIC

Managers, cadres, dirigeants,
responsables de service
Ressources humaines...

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

L'accent est mis sur les échanges de pratiques à partir des expériences de chacun. L'animation est ouverte et interactive pour être centrée sur les réalités vécues.

Apports théoriques destinés à faire apparaître le contexte.

Echanges pour initier des prises de consciences et des solutions.

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, ergonomiste, 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

