



L'ABSENTÉISME le subir ou le gérer ? 1 à 2 journée(s)

Est-ce une fatalité ou peut-on l'influencer? Y a-t-il plusieurs approches possibles, des actions simples pour un bénéfice conséquent, ... ?

LES OUTILS DE CETTE FORMATION VOUS FONT DÉCOUVRIR COMMENT...

Définir
l'absentéisme
Et
se comparer

Identifier les
absents
(malades ?)
Les blancs, les
noirs et les gris
qui sont-ils ?

Portrait de
Marie-Pierre
Formatrice Chez
ALIAS Consult



Identifier
quelles sont
nos croyances
et leurs
conséquences

Évaluer
l'influence de
mon attitude
en tant que
leader

Adopter une
approche
commune et
cohérente

Savoir quelles
attitudes pour
quels effets ?
Que dois-je
modifier pour
influencer ?

Savoir jusqu'où
aller. Fixer des
objectifs
chiffrés

Quelle peut
être mon
action? Faisons
un plan

LA FORMATION JOUR PAR JOUR



JOUR 1

Comprendre l'absentéisme et fixer son ambition



> Contenu / Bénéfices	> Méthodologie / Activités
Qu'entend-on par absentéisme? Les absences de courtes durées ou toutes les absences ? Inclut-on les accidents , les repos d'accouchement? Parler de la même chose c'est déjà comprendre et uniformiser	Brainstorming en duo et mise en commun en grand groupe
Comparons-nous au national, à notre secteur d'activités ... Dans quelle situation sommes nous? Est-ce critique? Y a-t-il des services ou positions plus sensibles?	Présentation par l'animateur
Quels sont les différents types d'absentéisme? Peut-on les influencer ou non?	Présentation et questionnaire à remplir en sous-groupe suivi d'une mise en commun
Personnellement quelles sont mes croyances et quelle est mon attitude à cet égard ? Qu'est-ce que l'entreprise attend de moi ? Y a-t-il plusieurs approches possibles ?	Travail individuel sur base d'une analyse sur un schéma à 4 cadrans construit sur deux axes l'ouverture/ écoute et la tolérance versus exigence
Pourquoi l'approche doit-elle être cohérente dans toute l'entreprise? La cohérence comme facteur essentiel de succès.	Travail en grand groupe sur base d'études de cas typiques suscitant les réactions des participants
Que dois-je/ devons-nous changer par rapport à aujourd'hui si je veux influencer l'absentéisme ? Que dois-je commencer à faire, cesser de faire, ou faire plus encore?	Plan d'action individuel sur base de la méthode « arrêter , commencer renforcer » Partage sur base volontaire pour le coté inspiratif et non critique
Définissons un plan d'action individuel et collectif	Définition en grand groupe des actions collectives et déclinaison au niveau individuel
Chiffrons nos objectifs , jusqu'où peut-on influencer et quel investissement cela demande-t-il ?	Définition d'objectifs smart soit en grand groupe soit en sous groupes si problématiques différenciées

LA FORMATION JOUR PAR JOUR



JOUR 2 Les leviers d'actions



> Contenu / Bénéfices

En pratique, quels sont les différents cas typiques? L'absent du lundi, l'absent des congés scolaires, l'absent de longue durée

Comment traiter ces différents types d'absence dans le moment et dans le temps?

Les types d'entretiens possibles et les solutions à envisager

Et si rien n'y fait, quels sont nos moyens de contrôle et/ou nos moyens légaux?

Définition du type de suivi, tableaux de bord, régularité des suivis et critères de réussite

Veut-on communiquer quant au plan d'action, si oui quoi et à qui?

Évaluation de la formation et définition des besoins en suivi individuel ou collectif

> Méthodologie / Activités

Définitions en grand groupe des grands types présents dans l'entreprise et des cibles particulières

Cadre présenté par l'animateur

Canevas présentés par l'animateur, jeux de rôle, débriefing des jeux de rôle et tips and ideas

Présentation du cadre par l'animateur

Discussion en grand groupe avec le support HR et finance de l'entreprise

Méthode de métaplan

Formulaire, expression personnelle de son feedback à chaud