

RH07 - Faire face à l'absentéisme ?

Inter

Intra

Thématique(s)

Gestion des ressources humaines

La durée, le nombre de séances, les modalités (présentiel ou distanciel), les dates, les lieux et les tarifs varient selon les sessions. Consultez la page de la formation sur le site Fidal Formations ou contactez-nous pour connaître les modalités à jour.

Objectifs professionnels

- Identifier les mécanismes de l'absentéisme
- Analyser l'absentéisme et ses conséquences au niveau économique, social et juridique
- Mettre en place un plan de réduction du taux d'absentéisme : approche méthodologique, étude de cas pratiques

Programme

1. Analyse factuelle

- Conséquences de l'absentéisme pour l'entreprise
 - Coûts directs et indirects (marge, masse salariale, ...)
 - Climat social (tensions, dégradation, ...)
 - Problèmes d'organisation du travail (surcoûts salariaux, retards, ...)
- Les mesures récurrentes du traitement de l'absentéisme et leur efficacité
 - Le contrôle médical (quand l'utiliser ? Quelle portée juridique ?...)
 - Les primes (portées et limites)

2. Traiter différemment l'absentéisme

- Etude de l'existant
 - Elle doit être ciblée au niveau de l'entreprise, d'un service, voire même d'une unité de travail
 - Elle consiste à recueillir les informations indispensables à un traitement de fond du problème

- Analyse et préconisations à partir de l'étude de l'existant seront déterminés
 - Un taux d'absentéisme « incompressible »
 - Les informations permettant d'établir des préconisations (leviers d'évitement de l'absentéisme, actions sur les causes)
 - Une stratégie globale de « lutte » contre l'absentéisme
 - Un calendrier de mise en oeuvre
 - Les modalités de suivi et de gestion des écarts (objectifs recherchés / objectifs atteints, actions correctives, ...)
- Mise en oeuvre des préconisations, la définition des préconisations permettra de :
 - Fixer les préconisations par ordre de priorité
 - Fixer un échéancier de mise en oeuvre
 - Identifier et associer les interlocuteurs aux démarches définies
 - Elaborer une stratégie de communication

3. Quelques exemples d'actions à partir de cas pratiques

- Les entretiens individuels de retour
- Communiquer sur l'absentéisme : coûts et autres conséquences
- Sensibiliser les encadrants
- Agir sur les postes de travail
- Inciter au présentéisme (ex. : acquisition de points de présence)
- Responsabiliser les salariés et les équipes à leur poste

4. Exemples de mesures mises en oeuvre

Public concerné

- Dirigeant - Chef d'entreprise
- DRH / RRH
- Fonction paye

Pré-requis

- Expérience dans l'une des fonctions ciblées

Pédagogie

- Formation associant aspects théoriques et surtout approche pratique.
- Remise d'un dossier technique spécialement conçu par FIDAL FORMATIONS.

Intervenants

Les intervenants, experts de leur domaine, sont précisés selon la session. Consultez la page de la formation sur le site Fidal Formations.

Contactez Fidal Formations

Pour toute question sur cette formation, son financement, ses dates ou ses tarifs, contactez nos équipes.

Site

<https://www.fidalformations.fr/contactez-nous>

Email

infos@contact.fidalformations.fr

Téléphone

[+33 \(0\) 1 58 97 10 00](tel:+332158971000)

Fidal Formations

4-6 Avenue d'Alsace, 92400 Courbevoie, France.

© 2026 Fidal Formations. Tous droits réservés.