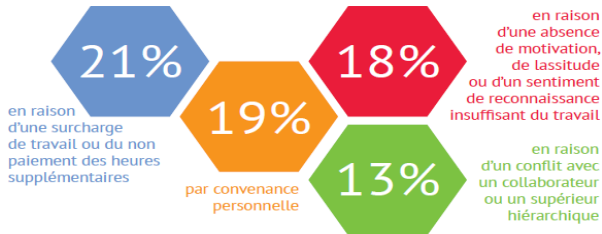


LA RAISON PRINCIPALE DES ARRÊTS MALADIE POUR DES RAISONS AUTRES QUE LA SANTÉ



Un salarié concerné sur cinq justifie son comportement par convenance personnelle (19%). Le reste des personnes interrogées pointe un problème qui aurait pu être anticipé en amont par le management, par de l'écoute et du dialogue. Ce problème a pu concerner un sentiment de non respect du droit du travail par l'entreprise (temps de travail, repos, salaire), une situation humaine conflictuelle ou des états d'âme professionnels.



le cnam
Hauts-de-France

REDUIRE L'ABSENTEISME GRACE A L'EQUILIBRE MANAGERIAL Rencontre-débat au Cnam Hauts-de-France à Amiens, Jeudi 15 Mars à 18h (accueil à 17h 30)

L'absentéisme coûte 60 milliards d'euros par an aux entreprises qui ne savent toujours pas comment le traiter.

D'après un baromètre réalisé par ALMA CG, il atteindrait 17 jours par an et par salarié

L'absentéisme révèle-t-il chez le salarié des états alarmants tels que le burn out, la dépression, un stress accrue ? Est-il le signe d'une méthode de management mal déployée, d'un travail peu intéressant, d'une motivation en berne ? Comment peut-on « justifier » cet absentéisme ?

Le baromètre précise qu'il y a une distinction en fonction de l'âge : 35% chez les moins de 30 ans contre 25% chez les 51 ans et plus.

Manque d'investissement chez les jeunes, démotivation chez les seniors, faible responsabilité, trop de responsabilités... quelles sont les causes identifiables ?

L'étude détermine les motivations d'absentéisme qui sont directement liées à l'organisation de l'entreprise : mauvaises conditions de travail (9%), manque de reconnaissance (7%), trop de charge de travail (6%), mauvaise ambiance (4%), manque de soutien managérial (4%).

- *Et si les managers avaient une part de responsabilité ?*
- *Et si à la place d'une sanction pour retard, je cherchais à en comprendre la raison ?*
- *Et si pour recarder, j'étais respectueux, j'expliquais les incidences de ce comportement sur l'entreprise, sans reproche, en cherchant la meilleure solution à apporter ?*
- *Et si, j'étais aussi exigeant avec moi-même que je le suis avec mon équipe ?*
- *Et si, je montrais l'exemple ?*
- *Et si le droit à l'erreur faisait partie du management bienveillant ? Et si j'exprimais de la reconnaissance ?*
- *Et si ... ces actions développaient la motivation, accroissaient l'implication, baissaient l'absentéisme et le présentéisme passif ? Et si j'étais EXILLANT ?*

L'exillance, c'est atteindre le juste équilibre entre exigence et bienveillance pour obtenir les résultats attendus et préserver durablement les relations humaines par le biais de techniques managériales innovantes.

Un débat qui concerne chaque employeur Tout d'abord parce qu'il engendre des problèmes de productivité et de performance, mais aussi parce que la santé au travail est un sujet préoccupant.

Pour cette même raison, les représentants du personnel, et notamment le CHSCT sont également concernés par le sujet.

Public : Grand public, RH, chefs d'entreprises, représentants du personnel, étudiants en RH, Management, Prévention des Risques

Intervenants :

- **Frederic VABDEWALLE**, Consultant en Management et Relations humaines, Dirigeant d'IMPULSION CONSULTING. Créateur d'EXILLANCE

- **Christian LEGAY** : Consultant en développement de la performance managériale. Dirigeant de MANAGEXPERT

Lieu : Amphithéâtre du Cnam. Avenue des facultés à Amiens

Contact CNAM : Carole BLEROT 03 22 33 65 55 carole.bleriot@lecnam.net

Venez NOMBREUX
Entrée libre et gratuite
Pensez à vous préinscrire en ligne <http://k6.re/IPXZG>