



## Public

Responsables RH,  
collaborateurs RH,  
Administration du personnel,  
et Managers opérationnels

## Durée

2 jours

## Evaluation & Suivi

Une évaluation à chaud est effectuée à la fin de la formation par les stagiaires à l'aide d'un questionnaire.

Pendant le déroulement du dispositif, ainsi qu'à l'issue de la formation, le consultant ECOFAC reste à disposition des participants pour répondre aux questions et/ou difficultés rencontrées lors de la mise en pratique de la formation.

## Réduire l'absentéisme

### OBJECTIFS

---

- ➔ Connaître les points clefs en droit du travail,
- ➔ Diagnostiquer l'absentéisme dans l'entreprise et analyser les différentes causes
- ➔ Bâtir un plan d'action pour réduire l'absentéisme et mettre en place des solutions adaptées,

### CONTENU

---

#### Cadre juridique de l'absentéisme

Différents acteurs concernés  
Médecin du travail  
Assistant(es) social(es)  
Représentants du personnel  
Rh  
Management  
Distinguer maladies, accidents du travail et maladies professionnelles  
Définition  
Obligations du salarié malade  
Contrôle médical employeur  
Inaptitude  
Licenciement

#### Diagnostiquer l'absentéisme dans l'entreprise

Faire parler les chiffres  
Mesurer l'absentéisme  
Différents types d'absentéisme  
Analyse quantitative de l'absentéisme  
Réfléchir sur les causes possibles  
Usure professionnelle  
Situation de changement  
Type de management  
Charges de travail ...  
Troubles psychosociaux types touchant les individus et le collectif  
Stress, anxiété, épuisement, dépression, troubles du sommeil, violence, substances psychoactives, maladies somatiques, TMS  
Valider les hypothèses sur le terrain : analyse qualitative  
Mesurer l'impact de l'absentéisme dans l'entreprise





## **Mettre en place un programme de réduction de l'absentéisme**

Vérifier l'efficacité des jours de présentéisme ou des contrôles médicaux employeurs

Communiquer sur la réalité de l'absentéisme et son impact économique

Préférer la concertation et le dialogue social à la répression

S'appuyer sur le management de proximité, impliquer les acteurs concernés

Mettre en place des outils RH adaptés aux différentes situations

- Développer une gestion " humaine " du changement

- Mieux intégrer les nouveaux collaborateurs dans l'entreprise

- Agir sur le parcours professionnel des salariés (notamment les seniors)

- Renforcer l'autonomie des salariés

- Mettre en place des entretiens de retour après arrêts de travail

- Mettre en place un plan d'aide aux employés (pae)

- Travailler sur la charge de travail (prescrite, réelle et subjective)

- Construire des indicateurs d'alerte

