

Formation des managers à la prévention et la gestion de l'absentéisme

Formez vos managers pour prévenir et gérer l'absentéisme au travail. Identifiez les causes, prenez les actions préventives et correctives.

Durée de la formation :	14 heures effectives - 2 jours
Modalités :	Présentiel ou à distance
Destinataires :	Managers opérationnels

Objectifs et prérequis :

Les objectifs pédagogiques de la formation :

Connaître et comprendre :

- Le concept de l'absentéisme, les différentes typologies et leurs mécanismes sous-jacents
- Les principaux indicateurs d'absentéisme
- Les différents leviers de prévention de l'absentéisme
- Les pratiques managériales favorables à la santé au travail
- Le rôle et les limites des différents acteurs internes et externes en matière de prévention de l'absentéisme

Savoir :

- Analyser des données quantitatives et qualitatives d'absentéisme
- Analyser les facteurs de RPS pour diminuer l'absentéisme diffus
- Accompagner les professionnels et prendre en considération leur état de santé pour diminuer l'absentéisme perlé
- Accompagner les professionnels après un arrêt long pour faciliter leur retour à l'emploi et diminuer l'absentéisme long

Prérequis : aucun

Programme détaillé :

SEQUENCE 1 : Définir l'absentéisme et ses enjeux

- Notions clés : absence, absentéisme, présentéisme
- Etat de l'absentéisme en France : les chiffres clés
- Conséquences individuelles et collectives de l'absentéisme
- Coûts directs et indirects de l'absentéisme
- Définition et illustration des typologies d'absentéisme :
 - Absences diffuses
 - Absences perlées

- Absences longues
- Causes imputables à chaque typologie d'absentéisme :
 - Absences diffuses : facteurs de RPS, conditions de travail et facteurs organisationnels et managériaux
 - Absences perlées : facteurs de vulnérabilité professionnels et personnels
 - Absences longues : usure professionnelle physique ou psychologique, pathologies longue durée
 - Facteurs individuels de vulnérabilité
- Signaux précurseurs de l'absentéisme : notion de signaux faibles

SEQUENCE 2 : Evaluation quantitative de l'absentéisme

- Les grandes étapes d'une démarche d'analyse et de prévention de l'absentéisme
 - La définition
 - La collecte et la consolidation
 - La qualification des données
 - Le suivi et l'analyse des données
- Les principaux indicateurs d'absentéisme
 - Taux d'absentéisme
 - Fréquence
 - Gravité
 - Exposition
- Analyser et interpréter les données disponibles :
 - Analyser les données selon les typologies et définir des hypothèses explicatives
 - Exploitation à court-terme : définir des seuils d'alerte dans une perspective curative
 - Exploitation périodique à moyen et long-termes dans une perspective préventive

SEQUENCE 3 : Evaluation qualitative de l'absentéisme : établir un « profil absentéisme » de son équipe

- Analyser les forces et les faiblesses internes et externes à son service et son établissement
- Compléter l'analyse grâce à des données complémentaires :
 - Données RH et SST : turnover, accidentologie, DUERP, formation, résultats de baromètres sociaux, etc.
 - Données « dialogue social » : qualité du dialogue social, PV d'instances, etc.

SEQUENCE 4 : Agir face aux absences diffuses

- Agir sur les RPS pour limiter les absences diffuses : grille de lecture des RPS :
 - Intensité et complexité du travail
 - Horaires de travail difficiles
 - Exigences émotionnelles
 - Autonomie au travail
 - Rapports sociaux
 - Conflits de valeurs
 - Insécurité de l'emploi et du travail
- Leviers d'actions : les 3 niveaux de prévention
 - Primaire : agir sur les facteurs de risque à la source
 - Secondaire : réduire les impacts des risques sur la santé
 - Tertiaire : prendre en charge les impacts et accompagner les professionnels impactés
- Outils d'analyse et de recherche de solutions :
 - Le DUERP
 - L'outil « satisfactions – insatisfactions »
 - La méthode situation-problème ANACT

SEQUENCE 5 : Agir face aux absences perlées

- Principaux facteurs de fragilités préfigurant les ruptures de parcours professionnels
- Posture adaptée et écueils à éviter :
 - Zone de légitimité du management
 - Posture adaptée et écueils à éviter
 - Comprendre les freins et les postures de « déni » pour les dépasser
- Réagir face aux signaux faibles et absences perlées préfigurant les ruptures de parcours professionnels :
 - Engager le dialogue
 - Analyser la situation au regard des différentes familles de contraintes
 - Prendre en considération les besoins, les contre-indications et les contraintes du poste
 - Proposer et mettre en œuvre les aménagements
 - Suivre et ré-évaluer la situation
 - Préserver l'équité au sein d'un collectif de travail
- Rôle et limites du manager : être le maillon d'une chaîne de compétences collective et interdisciplinaire

SEQUENCE 6 : Agir face aux absences longues

- Préparer et accompagner le retour à l'emploi :
 - Ce que prévoit le code du travail pour la prévention de la désinsertion professionnelle : rendez-vous de liaison, visites de pré-reprise et de reprise, etc.
 - Maintenir le lien avec un professionnel pendant son arrêt : est-ce possible ?
 - Anticiper le retour à l'emploi et prendre en considération l'adéquation entre l'état de santé et les contraintes du poste
 - Accueillir et accompagner la reprise d'activité
- La reconnaissance du handicap comme levier de réinsertion :
 - Définition du handicap
 - Les démarches de reconnaissance
 - Intérêts et limites

SEQUENCE 7 : Quelles pratiques managériales au quotidien pour favoriser la santé au travail et prévenir durablement l'absentéisme

- Introduction au modèle scientifique des Pratiques Organisationnelles Vertueuses (POV)
 - Pratiques de gestion de carrière
 - Pratiques de santé et sécurité
 - Pratiques de conciliation vie personnelle et vie professionnelle
 - Pratiques de reconnaissance
 - Pratiques de communication
 - Pratiques de justice organisationnelle
 - Pratiques de participation à la prise de décisions
 - Pratiques de dialogue social
 - Pratiques d'inclusion
 - Pratiques de développement durable
- Evaluer ses pratiques et cibler ses axes de progrès : auto-diagnostic
- Le continuum individu - collectif : capitaliser les bonnes pratiques

SEQUENCE 8 : Dispositifs et relais internes et externes

- Connaître et solliciter les relais internes et externes :
 - Médecins du travail
 - Acteurs RH et prévention
 - Hiérarchie supérieure et élus

- Services de santé au travail
- OPCO
- Etc.

SEQUENCE 9 : Synthèse et feuille de route

- Retour sur les principaux enseignements de la formation
- Elaboration d'une feuille de route pour se projeter sur la transposition des acquis de la formation

Formateurs et pédagogie :

Formateurs et formatrices :

Consultant.es formateurs.trices spécialistes de la gestion et de la prévention de l'absentéisme justifiant d'une forte expérience dans l'accompagnement des managers opérationnels.

Méthodes pédagogiques :

- Études de cas pratiques et découverte d'outils
- Apports théoriques
- Brainstorming
- Auto-diagnostic des pratiques
- Mises en situation
- Cartographie des dispositifs, des acteurs et de leurs domaines de compétences
- Feuille de route

Ressources et outils :

La mallette pédagogique de cette formation inclut :

- Les supports théoriques de la formation
- Un outil d'auto-diagnostic des pratiques managériales
- Des études de cas pratiques
- Des ressources complémentaires : guides externes, articles, podcasts, etc.

Évaluation des acquis :

- En entrée en formation : questionnaire
- Pendant la formation : à travers les éléments produits en ateliers et travaux de groupes
- A la fin de la formation : questionnaire