**Agir sur l’absentéisme**

…………………………………………………………………………………..

Cette fiche vise à décrire les étapes d’une démarche pour agir sur l’absentéisme.

…………………………………………………………………………………..

Les étapes de la démarche

Etape 1 : Analyser l’absentéisme – cf fiche 1\_analyse de l’absentéisme

Etape 2 : Engager les parties prenantes

Les résultats de l’analyse doivent être partagés au bon niveau pour que l’analyse des chiffres puisse être complétée par une analyse qualitative avec recherche des facteurs à l’origine de l’absentéisme.

Il faut penser l’ensemble du processus de restitution de l’analyse afin qu’à l’issue des échanges il puisse y avoir une compréhension des causes de l’absentéisme et un plan d’action construit au bon niveau pour agir sur le terrain.

En fonction de la cible de la restitution, les objectifs vont être différents. Par exemple, si c’est une cible Direction de filière, les objectifs peuvent être d’une part que l’analyse soit portée au niveau des Directions d’établissement pour relai auprès de leurs équipes et d’autre part que les analyses servent à définir un plan d’action filière.

**Les questions à se poser sont les suivantes : Qui présente Quoi ? A qui ? Pour Quoi ? Comment ? Quand ?**

Certaines unions ont déjà des instances créées pour traiter de ces sujets : exemple COPIL QVCT ou autres Groupe de travail impliqués sur les conditions de travail ou l’amélioration continue notamment à travers le baromètre social Prisme. Il est important de s’appuyer sur ces instances pour que les résultats viennent nourrir les travaux déjà initiés et favoriser la cohérence des actions.

**Cibles et ou porteurs potentiels de la restitution de l’analyse :**

CODIR, CSE, CSSCT, Directions, Managers, COPIL QVCT, GT ad Hoc, Salariés…

Etape 3 : Comprendre les causes de l’absentéisme et identifier des axes de travail

Une fois les cibles et contributeurs définis, organisez des temps de mise en discussion pour identifier les causes de l’absentéisme.

**Poser des questions ouvertes comme par exemple "Quels sont, selon vous, les facteurs principaux de l'absentéisme ?", "Quels sont les obstacles actuels à la réduction de l’absentéisme ? » . Les questions pourront être spécifiées au regard de l’analyse en faisant des focus sur le type d’arrêt ou sur des populations plus touchées.**

Identifier les points de divergence et de consensus.

Il existe plusieurs registres d’action pour agir sur l’absentéisme :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Actions pour prévenir l’absentéisme | Actions pour gérer l’absence et son retour | Actions pour limiter la durée des absences | Actions pour animer la démarche et mobiliser les acteur |
| - actions sur les facteurs de risques  - actions en lien avec les plans d’action Prisme  - voir fiche 1\_ signaux faibles  - favoriser les échanges et les remontées quotidiennes des difficultés rencontrées | voir fiche 2 \_accompagnement des salariés absents | - Pilotage de la durée des AT (voir fiches 6 et 7\_AT et MP)  - Contre visite médicale  - Maintien dans l’emploi, prévention de la désinsertion professionnelle (voir fiche 2 \_accompagnement des salariés absents)  - Accompagnement des fins de carrière (voir kit-emploi des séniors) | - communication, sensibilisation des managers et des salariés  - suivi des plan d’action et de leurs effets. |

Domaines d’action pour agir sur l’absentéisme et les effets attendus

Prévention des maladies dont maladies professionnelles

Prévention des accidents du travail

Prévention des RPS et soutien à la santé mentale

Accompagnement et motivation des équipes

Identification des salariés fragilisés

Organisation et animation des échanges sur le travail et identification de situations qui posent difficulté dans le travail

Flexibilité du travail : Meilleur équilibre vie pro/vie perso

Plus d’autonomie et de responsabilisation pour plus d’engagement

Meilleure gestion de la charge de travail

Clarification et simplification des processus

Identification précoce des problèmes

Création d'un environnement de confiance

Identification des causes profondes

Élaboration de solutions personnalisées

Renforcement de l'engagement et de la motivation

Engagement et motivation accrue

Sentiment de valeur et de reconnaissance

Amélioration de la compétence et de la confiance

Réduction de l'ennui et de la monotonie

Gestion efficace du changement

Réduction du stress et de la discrimination

Sentiment d’appartenance et engagement

Etape 4 : Expérimenter

* Identification précoce des problèmes
* Création d'un environnement de confiance
* Identification des causes profondes
* Élaboration de solutions personnalisées
* Renforcement de l'engagement et de la motivation
* Prévention des maladies dont maladies professionnelles
* Prévention des accidents du travail
* Prévention des RPS et soutien à la santé mentale
* Engagement et motivation accrue
* Sentiment de valeur et de reconnaissance
* Amélioration de la compétence et de la confiance
* Réduction de l'ennui et de la monotonie
* Gestion efficace du changement
* Réduction du stress et de la discrimination
* Sentiment d’appartenance et engagement

Définir ce qui est à expérimenter, par qui, comment, sur quel périmètre, sur quelle durée et pour quels résultats attendus (indicateurs).

L’objectif est d’aboutir à des actions concrètes soit au niveau micro (équipe, établissement…) soit au niveau macro (filière d’activité, union…). Pour chacune des pistes d’action identifiées, il faut avoir défini quelqu’un qui porte l’action, les moyens pour les mises en œuvre, voire les étapes de mise en œuvre, le délai de mise en œuvre et le ou les indicateurs de suivi.