

PERMETTRE À UN ÉTABLISSEMENT DE FAIRE SON **AUTO DIAGNOSTIC** D'ABSENTÉISME

À QUI EST-IL DESTINÉ ?

- ✘ Un outil d'aide à la décision pour tout établissement de santé (sans distinction de taille, d'effectifs, de nature d'activité, de localisation géographique) pouvant être décliné à l'échelle d'un pôle, d'un service, d'une unité de travail).
- ✘ Un outil destiné aux acteurs en charge des projets liés directement ou indirectement à la réduction de l'absentéisme: direction, DRH, direction des affaires médicales, direction des soins, encadrement, CHSCT, services de santé au travail, etc.: mise en place du volet social, de plans de prévention de l'absentéisme, certification HAS, volet social du CPOM, obtention d'un CLACT, projets de réorganisation, etc.

PRINCIPES CLEFS D'UN TRAVAIL SUR L'ABSENTÉISME DANS UN ÉTABLISSEMENT

COMMENT L'UTILISER ?

- ✘ Pour aider les acteurs de l'établissement à rendre plus cohérentes leurs actions (RH en particulier, mais pas uniquement) avec leurs systèmes d'objectifs (la réduction de l'absentéisme notamment, mais pas uniquement).
- ✘ Pour faciliter le dialogue social, l'échange, la concertation et le travail collectif.
- ✘ Comme une grille d'analyse de l'absentéisme qui élargit délibérément la problématique d'absentéisme pour aborder les questions de management, d'organisation du travail, de conditions de travail, de modes de gestion des absences, de perception de l'absentéisme, etc.
- ✘ En le croisant avec d'autres outils ou démarches : document unique, bilan social rénové, etc.



UN OUTIL D'AIDE
AU **DIAGNOSTIC**
DE L'ABSENTÉISME

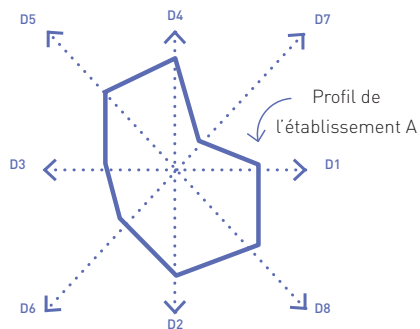
UN OUTIL COMPOSÉ D'UNE LISTE DE SIGNAUX ET D'UN INSTRUMENT DE MAPPING

COMMENT FONCTIONNE T-IL ?

- ❖ Un socle de signaux pouvant mettre sur la piste des facteurs qui favorisent l'absentéisme.
- ❖ Liste initiale devant et pouvant être complétée et amender par l'établissement : **le travail de réflexion autour des signaux conduit l'établissement à devenir inventeur de sa propre grille d'auto diagnostic.**

Exemple de signaux : « Les membres de l'équipe ont le sentiment d'une sur-sollicitation », « Il existe dans l'établissement ou le service un grand nombre de groupes projets et peu de documents permettant de connaître l'état d'avancement des travaux de ces groupes », « La direction et les cadres de proximité n'ont pas (ou plus beaucoup) de réunions de concertation sur la gestion des absences. »

- ❖ La présence ou l'absence des signaux vient alimenter plus ou moins certains déterminants de l'absentéisme.
- ❖ L'outil fournit un mapping visuel (type diagramme radar ou autre selon la représentation graphique choisie).
- ❖ Identification des champs d'intervention pertinents et par retour sur les signaux, identification des actions précises.



LISTE DE SIGNAUX



FACTEURS FAVORISANT



MAPPING DE L'ABSENTÉISME



EXPÉRIMENTATIONS ET ACTIONS