

# LUTTER CONTRE L'ABSENTEISME EN ESSMS

## **Objectifs**

- Définir la notion d'absentéisme et appréhender ses caractéristiques pour cibler ses actions.
- Se doter d'outils d'analyse et de moyens opérationnels.
- Adopter un cadre d'analyse de l'absentéisme au travail qui puisse servir de repères pour un plan d'action personnalisé et durable.

**Public** : Cadres dirigeants, cadres intermédiaires ou de proximité.

**Pré-requis** : Connaissances de base relatives à une fonction managériale et aux métiers du secteur sanitaire, social et médico-social

**Durée** : 2 jours (14h)

**Lieu** : Intra-muros / Inter-établissements, nous consulter

**Tarif** : Nous consulter

## **Méthodes pédagogiques**

- Formation-action basée sur une méthodologie interactive centrée sur les participants, axée sur le développement et l'échange de leurs expériences professionnelles.
- Alternances d'apports théoriques, méthodologiques et pratiques.
- Échanges réflexifs à travers des exercices et cas concrets illustrant des situations de terrain apportées par les participants ou la formatrice.
- Proposition d'ateliers pratiques et de travaux en groupe, sous-groupes et individuels.
- Boîte à outils : fiches mémos.

## **Modalités d'évaluation**

*Suivi de l'exécution* : Vérification des connaissances durant la formation par la passation d'un QCM.

*Appréciation des résultats* : Bilan à chaud et questionnaire individuel d'évaluation.

## **Contenu**

### **J1 - L'absentéisme en ESSMS : de quoi parle-t-on ?**

- Définition, causes et conséquences sur l'institution, le travail, l'équipe et les usagers
  - Zoom sur les conditions de travail, l'organisation et le rapport au travail, les caractéristiques des professionnels et du public accueilli, la conciliation travail et hors travail...

### ✓ **Appréhender le cadre légal et juridique**

- Maîtriser les droits et les obligations de chacun
  - Prendre conscience de la responsabilité de l'employeur sur la santé de ses salariés.
  - Rappel sur les droits et les obligations du salarié.

### **J2 - Les repères pour l'action**

- Identifier les préalables à l'action
  - Procéder à un diagnostic de la situation.
  - Calculer le taux d'absentéisme et l'interpréter de façon globale et systémique.
- Élaborer un plan d'action adapté pour prévenir et réduire l'absentéisme
  - Formaliser des objectifs clairs, réalistes, personnalisés et durables.
  - Fédérer son équipe : formaliser un objectif commun et une vision partagée.

### ✓ **Créer une dynamique collective**

- Développer des outils managériaux pour renforcer le dialogue social
  - Impliquer les différents acteurs dans la démarche : favoriser l'intelligence collective, le développement interdisciplinaire, la collaboration, la concertation...
  - Réfléchir sur la reconnaissance au travail et du travail, le soutien, l'implication, l'engagement...
  - Ecouter et communiquer régulièrement avec son équipe (individuellement, collectivement).
  - Quelles mesures pour favoriser la stabilité, la fidélisation, la qualité de vie, le bien-être au travail ?
- Assurer un suivi du plan d'actions mis en place
  - Analyser les résultats obtenus et croiser les données recueillies pour visualiser la situation et servir de supports à la discussion.

## **Intervenant pressenti**

Une chargée de formation de l'OAREIL, diplômée en psychologie du travail et des organisations **OU** un cadre infirmier et ingénieur qualité.