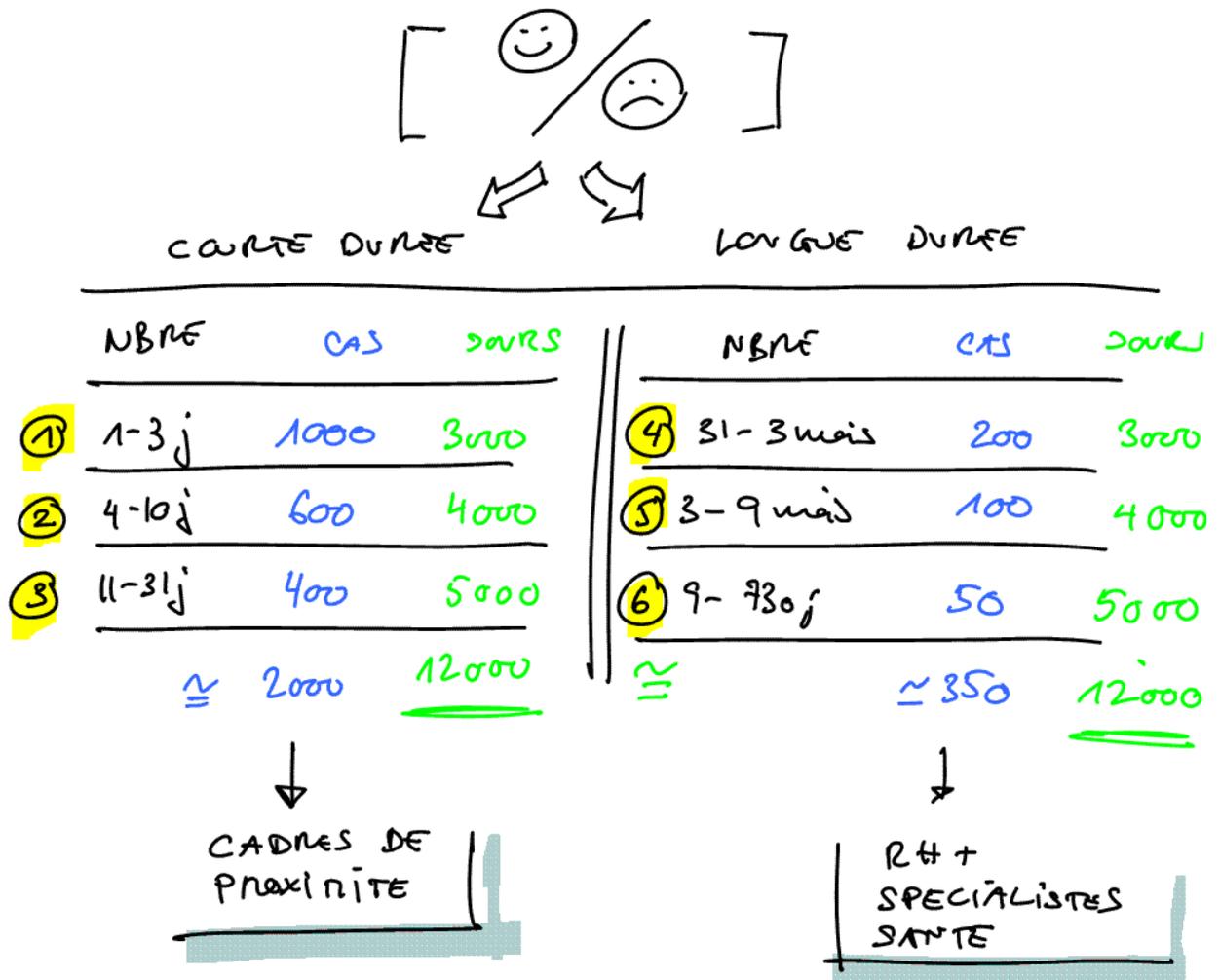




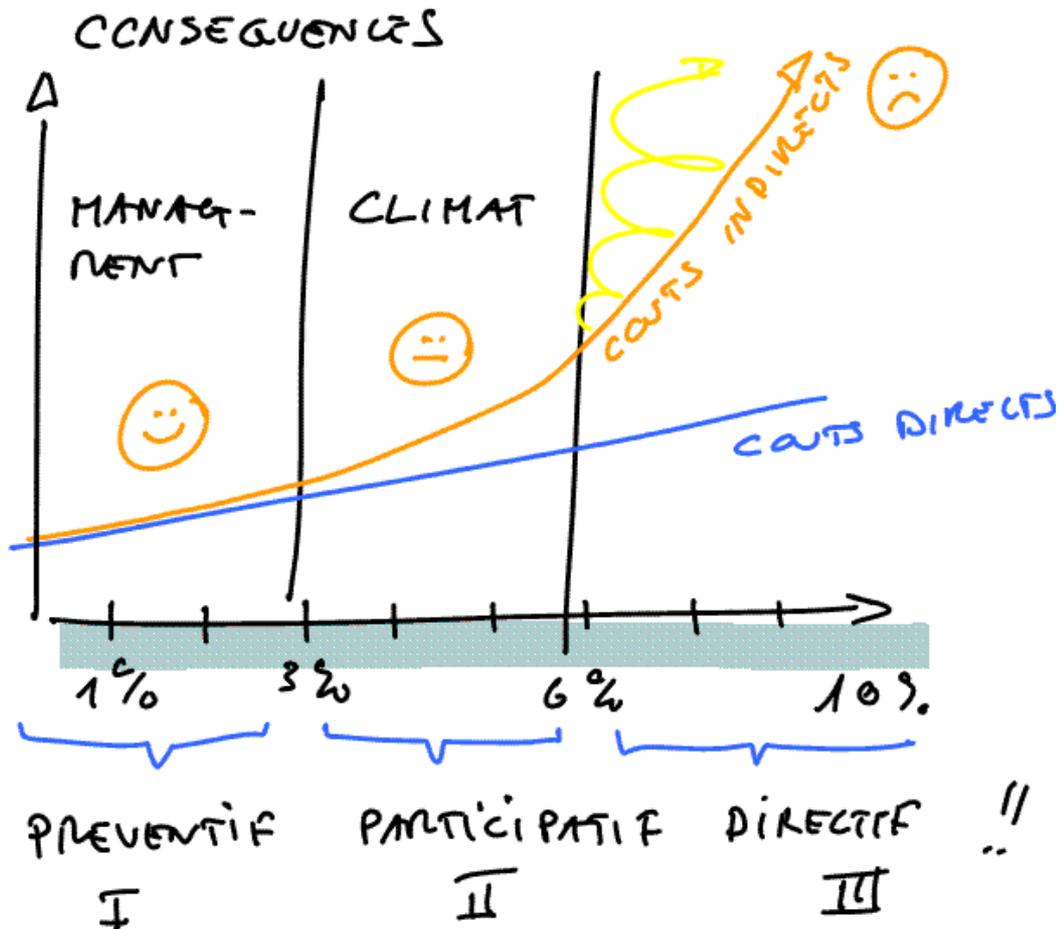
GESTION DES ABSENCES BASES DE REFLEXION ET SCHEMAS

1. Evaluation du taux d'absence : Deux programmes distincts



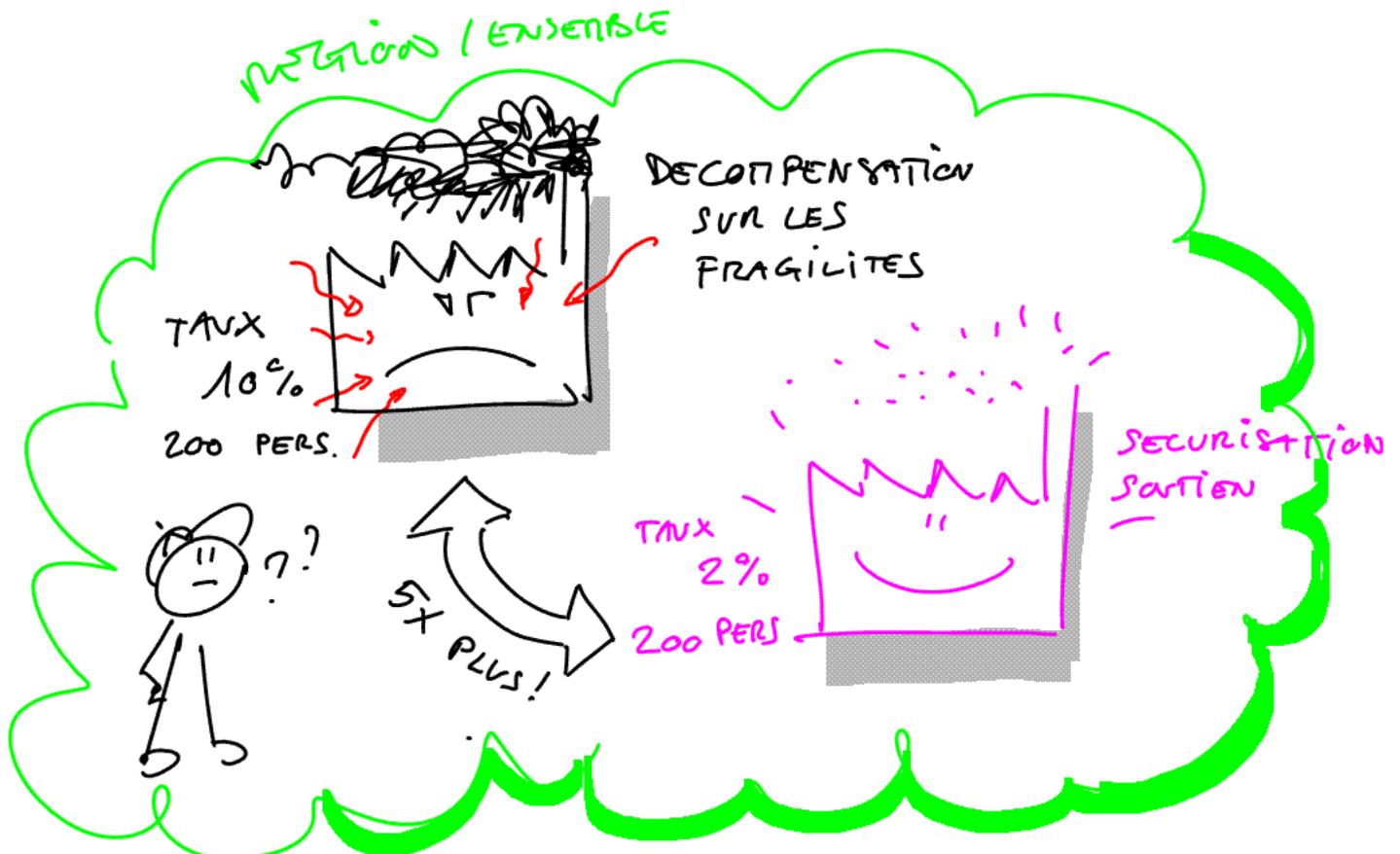
- Nombre de jours d'absence de courte durée = Nbre de jours longue durée
- Nombre de cas inversement proportionnel aux nombre de jours
- Absences de courtes durées prédictives des absences de longues durées
- Taux d'absence non significatif de la souffrance au travail (interprétation des presque absents ...)

2. Conséquences et retombées sur l'organisation : proportionnelles aux taux d'absence



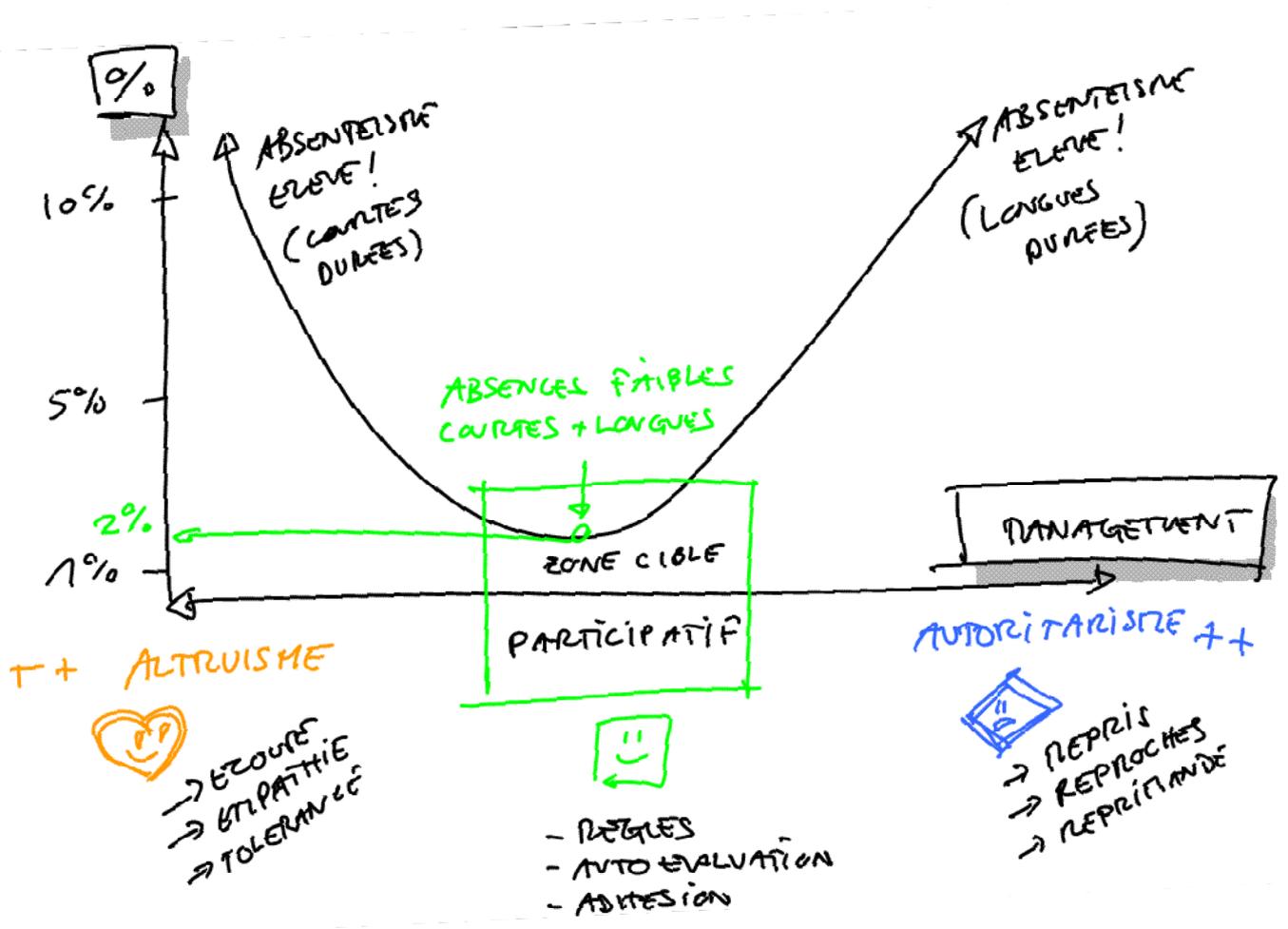
- 3 programmes d'intervention en fonction du taux
- Conséquences sur la désorganisation et couts indirects
- Absences engendrent les absences, les meilleurs éléments se mobilisent sur les urgences et les remplacements = Déficit de croissance
- zone III = atteinte à la santé des collaborateurs présents, et donc violation des lois sur la protection des travailleurs

3. Différence de climat entre organisation de caractéristiques similaire



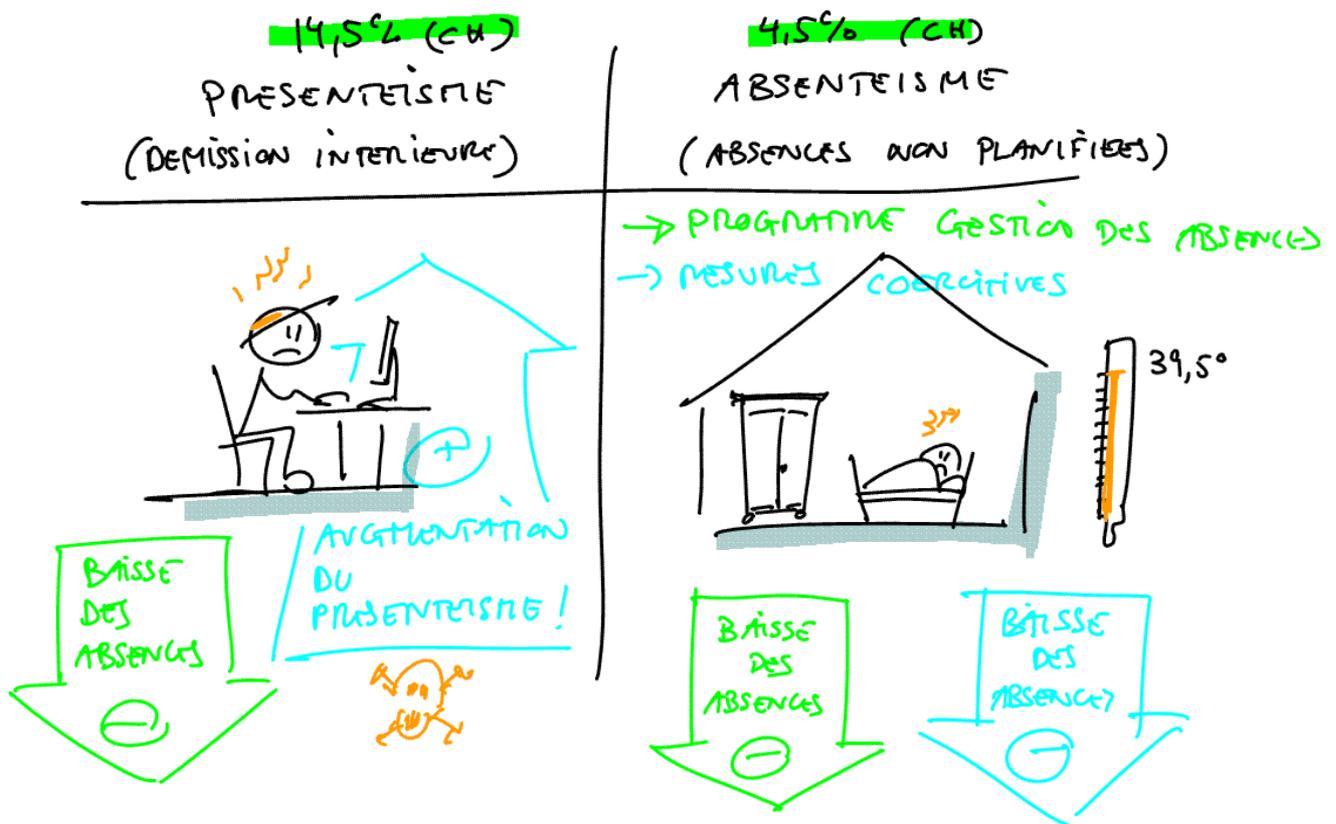
- Différence de climat = Différence de taux
- Collaborateurs fragilisés décompensent en mauvaise situation
- Absences de courtes et longues durées influencées par le climat

4. Style de management et conséquences sur les taux d'absences



- 2 Extrêmes de comportement = taux d'absence élevé
- Inexistence des règles = divergence et inégalité de traitement des cas
- Entreprise schizophrénique : de l'altruisme à l'autorité sous le même toit, par manque de politique et de règles claires de comportement

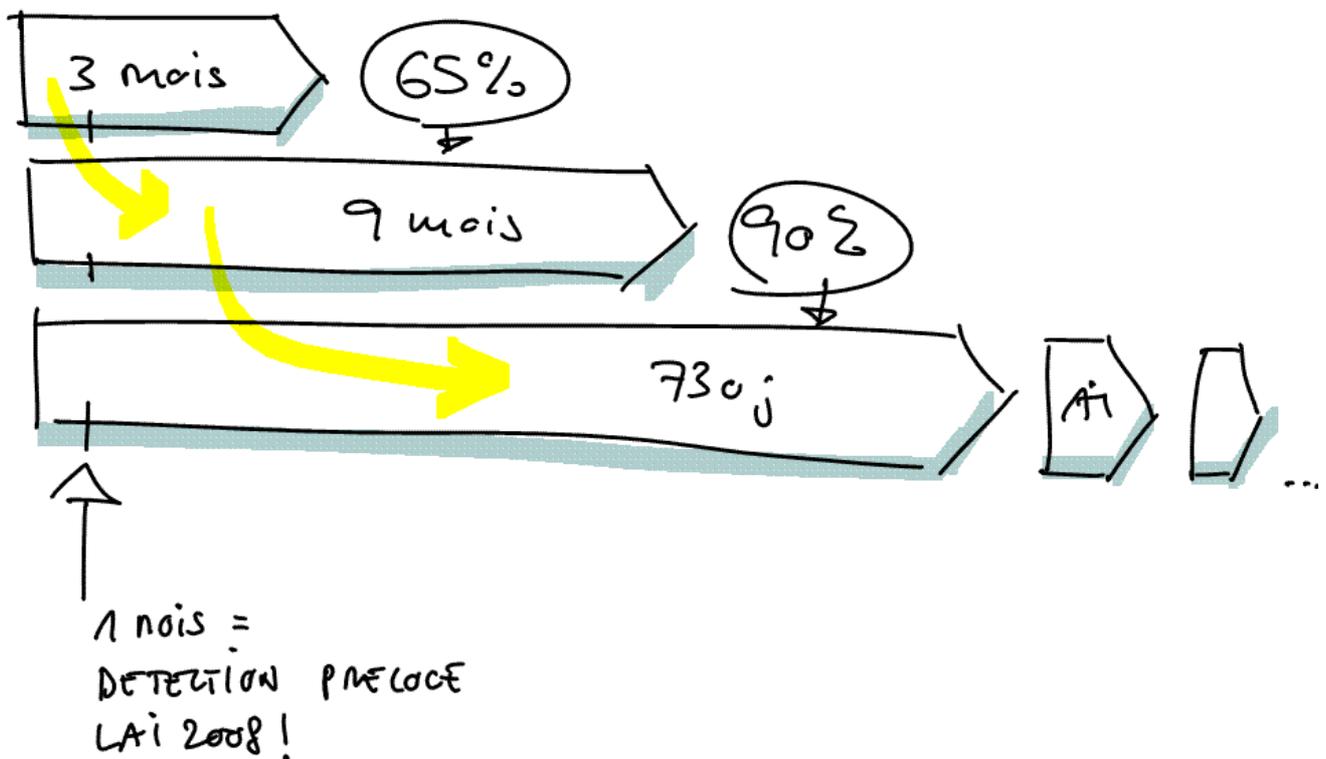
5. Lien étroit entre climat, absentéisme et présentéisme dans un programme de gestion des absences



- Mesures coercitives entraînent des augmentations de présentéisme
- Programme de santé au travail réduit les absences et améliorent le relationnel (interdiction de jugement et de recherche du motif d'absence)
- Développement de l'effet de solidarité

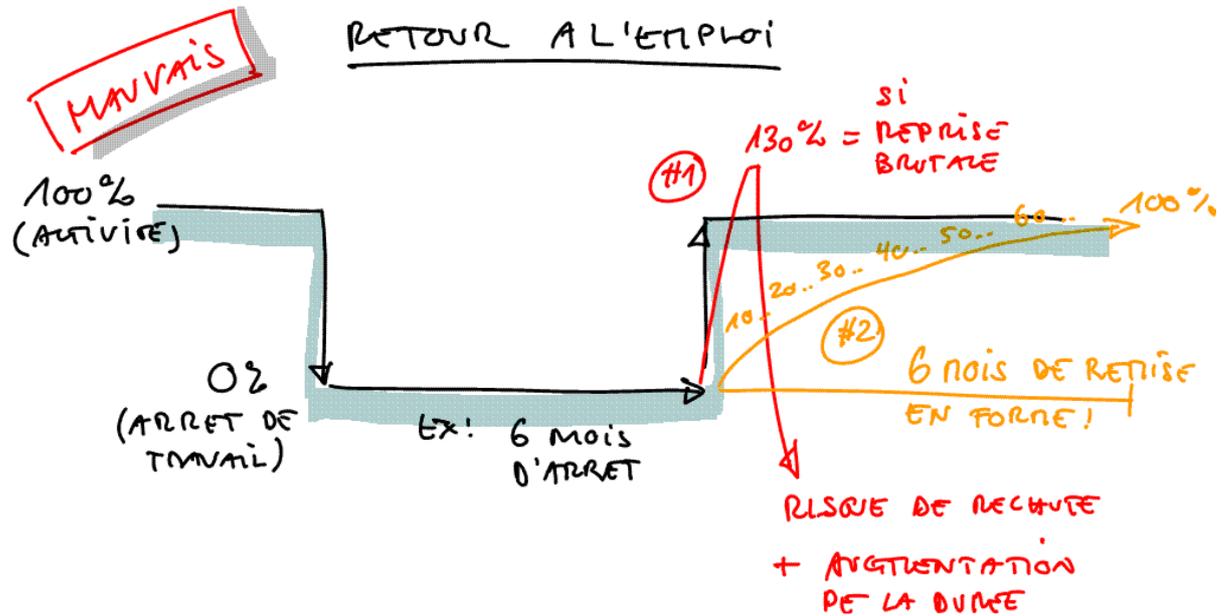
6. Augmentation des risques d'absence de longue durée par accroissement des angoisses de la reprise

RISQUES DE PROLONGATION

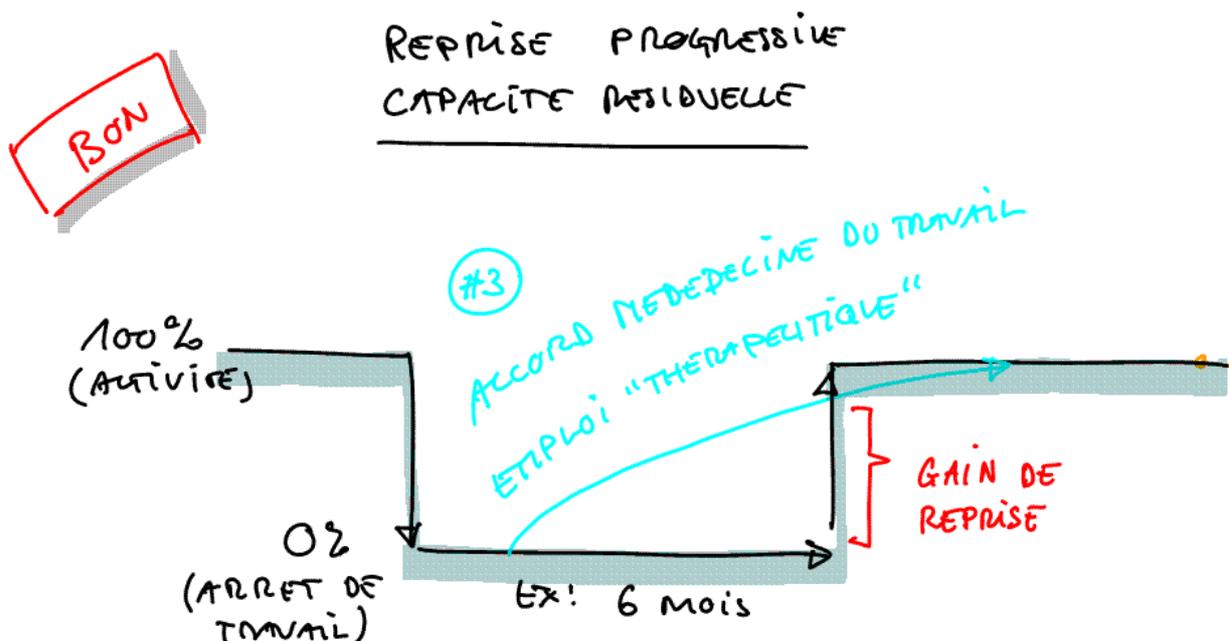


- Mise en œuvre de la détection précoce dès 1 mois d'absence
- Programme de suivi par les spécialistes santé (SPE)
- Application rigoureuse des dispositions légales en matière de droits et devoirs de l'employé et de l'employeur

7. Absence de longue durée : Difficultés de reprise et délai de remise en forme



- 1. Durée de reprise = durée d'absence
- 2. Reprise brutale et intensive entraîne des rechutes, plus complexe à soigner



- 3. Reprise en capacité résiduelle, sans devoir de rendement

8. Plan d'action du programme de management

PROGRAMME DE GESTION DES ABSENCES

#1



PROCEDURE D'ANNONCE TELEPHONIQUE

#2



ENTRETIEN DE RETOUR / ACCUEIL

#3



ENTRETIEN DE BILAN POUR
ABSENCES REPETEES, APRES 4 ABSENCES

#4



ENTRETIEN PREVENTIF

- Ne pas juger les absences, mais les gérer
- Pas de certificat de complaisance...que des gens qui vont en chercher
- Pas d'absences abusives...des personnes désabusées
- Comprendre le sens des absences

9. Règlement et politique de santé, 4 actions

POLITIQUE DE SANTE

#1

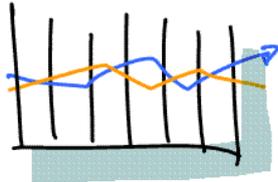
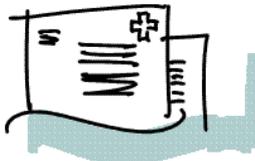


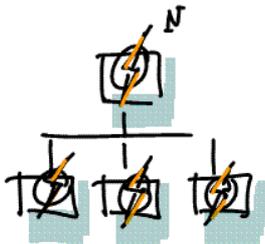
TABLEAU DE BORD ABSENCES

#2



COMMUNICATION + DISPOSITIONS LEGALES

#3



FORMATION MANAGEMENT

#4

REGLEMENTS / PROCEDURES
(EGALITE DE TRAITEMENT)

- Direction d'entreprise garante de la politique de santé
- Tableau de bord et statistiques transparente et pertinente (nombre de cas)
- Règlement et procédures connues de tous, collaborateurs et dirigeants
- Augmentation de la maîtrise managériale