



**Rencontre des professionnels RH CISME  
Démarche de Progrès en Santé au Travail :  
Comment mettre en place le volet RH ?**

**Atelier 2 : Comment prévenir l'absentéisme ?**

**Mounia CHBANI**

**Directrice des ressources humaines et de la démarche de progrès**

**Le 9 novembre 2017**

# Introduction

**I – ACMS : qui sommes-nous ?**

**II – DPST et Projet de service**

**III – Gestion et prévention de l'absentéisme**



# ACMS : qui sommes-nous ?

**.1 200 professionnels** : 300 médecins du travail, 96 infirmiers, 293 secrétaires médicales, &

**.46 secteurs** et une centaine d'implantations sur les huit départements.

**.80 000 lieux de travail**

**.dont 70 % de TPE-PME, dans tous les secteurs d'activité.**

**.1,1 million de salariés suivis.**



# DPST et Projet de service

**Le système d'amélioration continue est organisé autour de la mise en œuvre du Proj**

→ **Trois sur les missions :**

- .Actions sur le milieu de travail
- .Suivi individuel de l'état de santé des salariés
- .Prévention de la désinsertion professionnelle

→ **Quatre sur les moyens :**

- .Equipes opérationnelles de secteur et investissements
- .Retour à l'équilibre financier
- .Systèmes d'information
- .Communication

Dans le cadre de l'axe sur les équipes opérationnelles, une des actions est la gestion et la p

L'ACMS s'engage à appliquer une démarche d'amélioration continue. Pour cela elle vise l'o

# Gestion et prévention de l'absentéisme

L'ACMS est particulièrement sensible à la problématique de l'absentéisme qui engendre des in

Elle souhaite faire de l'absentéisme un sujet commun de préoccupation et agir avec la collabo

Elle s'inscrit aujourd'hui dans une démarche préventive afin de développer la présence au trav

Nous nous engageons dans cette perspective à mobiliser, avec les acteurs concernés, l'ense

- .Quantifier précisément le phénomène,
- .Identifier et analyser les causes et les types d'absences,
- .Mettre en place des actions d'amélioration amenant à des comportements préventifs et respo



# Gestion et prévention de l'absentéisme

**Nous avons plusieurs objectifs avec des indicateurs et des échéances :**

→ **1<sup>er</sup> Objectif** : développer et suivre les indicateurs par emploi, par secteur et les partager avec les partenaires.

**.Indicateur** : un suivi mensuel des données.

**.Echéance** : développement des indicateurs en 2017 et en faire le suivi sur la période du P

→ **2<sup>ème</sup> Objectif** : développer des règles de gestion des absences connues de tous.

**.Indicateurs** : un guide de bonnes pratiques autour de la gestion de l'absence et la formation.

**.Echéance** : année 2018.

→ **3<sup>ème</sup> Objectif** : baisser d'un point par an, sur les cinq prochaines années, le taux d'absentéisme.

**.Indicateurs** : taux d'absentéisme par emploi et par secteur.

**.Echéance** : la durée du Projet de service.

# Gestion et prévention de l'absentéisme

→ **Guide de bonnes pratiques autour de la gestion de l'absence :**

## **.Règles de bonnes pratiques avant et pendant l'absence**

- Prévenance du salarié
- Contact avec le salarié durant l'absence
- Suivi des absents longue durée

## **.Règles de bonnes pratiques après l'absence**

- Visite de reprise
- Visite de pré-reprise
- L'entretien de retour



# Gestion et prévention de l'absentéisme

→ **Formation des responsables à l'entretien de retour : objectifs**

**Une démarche de compréhension de la situation et de recherche de**

- .Accueillir le salarié
- .Informé le salarié
- .Analyser la situation
- .Envisager ses conditions de reprise.

