

Médico-social : comment lutter contre l'absentéisme ?



© 2017 Les Echos Publishing

Le secteur de la santé souffre d'un taux d'absentéisme de 6,6 %, soit en moyenne 24 jours d'absence par an et par salarié. Pire encore, au sein des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), ce taux passe à 8,9 % représentant 32,5 jours moyens d'absence par salarié sur une année. Une situation qui a pour effet d'engendrer des coûts économiques importants pour les établissements médico-sociaux, de nuire à leur fonctionnement et de dégrader la qualité de vie au travail des salariés.

Conscientes de ces difficultés, l'Agence régionale de santé (ARS) et l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract) de Nouvelle-Aquitaine ont élaboré un [guide sur l'absentéisme en établissement médico-social](#) destiné à aider ces établissements à s'engager dans une démarche de prévention de l'absentéisme. Une démarche qui s'articule autour de 5 étapes :

- la préparation d'un dispositif de veille et de suivi de l'absentéisme, c'est-à-dire la mise en place d'un groupe de travail chargé, entre autres, de définir et de comptabiliser l'absentéisme et d'élaborer un plan de communication de la démarche auprès des salariés ;
- la collecte des données et le suivi de l'absentéisme, notamment en alimentant une base de données permettant de suivre les absences particulièrement perturbatrices pour l'établissement ;

- l'analyse de l'absentéisme par l'identification de ses grandes tendances (absentéisme plus présent pour certains postes de travail, dans certaines tranches d'âge...), de ses causes (le métier, les difficultés organisationnelles, les tensions relationnelles...) et de ses conséquences (sur les salariés absents, sur la qualité de service, sur la situation financière de l'établissement...) ;
- l'élaboration d'un plan d'actions proposant des pistes d'amélioration telles que l'organisation de réunions d'équipes, l'achat d'outils d'aide à la manutention, la révision des horaires de travail ou encore des enquêtes de satisfaction réalisées auprès du personnel ;
- la mise en œuvre des actions et l'évaluation de la démarche, autrement dit la tenue d'un tableau de bord permettant de s'assurer de la réalisation effective des actions prévues et l'organisation de réunions visant à faire le point sur les actions mises en place et les résultats obtenus.

Les établissements désireux de s'engager dans cette démarche ont la possibilité de télécharger le guide complet sur le site Internet de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail dans la rubrique « Centre de ressources ».