



## Modélisation prédictive des absences et du présentéisme

Lien :

<https://innov-maroc.com/formation/modelisation-predictive-des-absences-et-du-presenteisme>

 DURÉE  
**4 jours (28h)**

 RÉFÉRENCE  
**RH163**

 CATÉGORIE  
**People Analytics, Data  
RH et Pilotage  
Décisionnel**

## 🎯 OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- ✓ Comprendre les enjeux RH et organisationnels liés à l'absentéisme et au présentéisme
- ✓ Identifier les données pertinentes pour analyser les comportements d'absence et de présence
- ✓ Structurer et préparer des données RH destinées à la modélisation prédictive
- ✓ Analyser les tendances, facteurs associés et profils de risque à partir des données historiques
- ✓ Construire des variables explicatives adaptées aux modèles prédictifs
- ✓ Développer et comparer des modèles statistiques et de Machine Learning
- ✓ Évaluer la performance, la robustesse et la pertinence des modèles obtenus
- ✓ Interpréter les prédictions et identifier les facteurs pouvant orienter les actions de prévention
- ✓ Identifier et limiter les biais dans les modèles prédictifs appliqués aux données RH
- ✓ Garantir la confidentialité, la sécurité et l'utilisation responsable des données individuelles
- ✓ Transformer les résultats analytiques en actions d'amélioration des conditions de travail et de l'organisation
- ✓ Concevoir un dispositif de pilotage permettant de suivre les résultats et d'améliorer continuellement les modèles

## POUR QUI ?

- ✓ Directeurs et responsables des ressources humaines
- ✓ Responsables HR Analytics et People Analytics
- ✓ Responsables qualité de vie et conditions de travail
- ✓ Responsables santé, sécurité et prévention des risques professionnels
- ✓ Responsables SIRH et transformation digitale RH
- ✓ HR Business Partners et responsables développement RH
- ✓ Data Analysts et Data Scientists spécialisés dans les données RH
- ✓ Responsables contrôle de gestion sociale et performance RH
- ✓ Responsables administration du personnel et gestion des absences
- ✓ Responsables organisation et amélioration des conditions de travail
- ✓ Managers et responsables opérationnels impliqués dans le pilotage des équipes
- ✓ Consultants en Data RH, People Analytics et transformation des ressources humaines
- ✓ Professionnels souhaitant exploiter la modélisation prédictive pour améliorer la prévention de l'absentéisme et du présentéisme



## Programme détaillé

### 1 / Comprendre les enjeux des absences et du présentéisme

- Identifier les différentes formes d'absentéisme et de présentéisme en entreprise
- Comprendre leurs impacts sur la performance, les coûts, la qualité de vie au travail et l'organisation
- Définir les objectifs métiers et RH d'une démarche de modélisation prédictive

### 2 / Collecter et structurer les données RH

- Identifier les données pertinentes : absences, horaires, ancienneté, activité, organisation, engagement et conditions de travail
- Nettoyer, consolider et préparer les données historiques nécessaires à l'analyse
- Garantir la qualité, la confidentialité et la traçabilité des données RH utilisées

### 3 / Explorer les facteurs associés aux absences et au présentéisme

- Réaliser une analyse exploratoire des historiques d'absence et des indicateurs de présence
- Identifier les tendances, corrélations, saisonnalités et facteurs organisationnels pertinents
- Segmenter les populations et situations afin d'identifier les profils et contextes à surveiller

### 4 / Construire les variables et modèles prédictifs

- Définir les variables explicatives et les indicateurs nécessaires à la modélisation
- Construire des modèles adaptés à la prédiction des absences et à l'identification des situations de présentéisme
- Comparer différentes approches statistiques et Machine Learning selon les objectifs du projet

## 5 / Évaluer et interpréter les modèles

- Séparer les données d'entraînement, de validation et de test
- Évaluer les modèles avec des métriques adaptées à la nature des prédictions
- Interpréter les résultats et identifier les facteurs contribuant aux prédictions

## 6 / Maîtriser les biais, l'éthique et la confidentialité

- Identifier les biais potentiels liés aux données individuelles et organisationnelles
- Évaluer les risques de discrimination ou d'utilisation inappropriée des prédictions RH
- Mettre en place des principes de gouvernance, confidentialité et usage responsable des modèles

## 7 / Transformer les prédictions en actions RH

- Identifier les leviers organisationnels permettant de réduire les absences et les situations de présentéisme
- Construire des actions de prévention adaptées aux facteurs identifiés par l'analyse
- Mesurer l'efficacité des actions engagées sans transformer les prédictions en décisions automatiques sur les salariés

## 8 / Déployer un dispositif prédictif de pilotage RH

- Construire un tableau de bord permettant de suivre les indicateurs d'absence, de présence et les tendances prédictives
- Organiser le monitoring, la mise à jour et la réévaluation régulière des modèles
- Intégrer la modélisation prédictive dans une démarche durable d'amélioration de l'organisation et de prévention

## 🔗 Approche pédagogique

- ✓ Support Ecrit et Projection
- ✓ Exposés Interactifs, Podcasts et Vidéos
- ✓ Brainstorming et Jeux de Rôle
- ✓ Mises en Situation pour faciliter l'assimilation
- ✓ Cas Pratiques et Labs inclus pour leur impact opérationnel
- ✓ Test de Validation des Acquis des Connaissances

---

## 🔄 Réservation & Renseignements

📞 **Téléphone** : +212 522 247 210  
✉ **Email** : [contact@innov-maroc.com](mailto:contact@innov-maroc.com)  
🌐 **Web** : <https://www.innov-maroc.com>

---

Document généré le 23/10/2026 — Réf : RH163  
INNOV MAROC — Tous droits réservés