Gérer l'absentéisme au quotidien

MANAGEMENT

Ref : MGTMC12B

Compétences visées

Innover pour gérer l'absence imprévue de l'agent, dans une perspective d'efficience et de Qualité de Vie au Travail.

Objectifs et contenus

Analyser les situations emblématiques

- Le recueil des pratiques managériales pour pallier à une absence imprévue d'un agent afin de repérer les situations emblématiques à travailler.
- L'analyse de ces situations avec différents outils : co-développement, *appreciative inquiry*, instruction au sosie, analyse réflexive.
- Le repérage des invariants et/ou des pratiques innovantes.
- La modélisation des schèmes d'actions et de coopération efficients.

Acquérir des outils et des clés de lecture pour gérer les absences

- La dimension individuelle et collective de l'absence.
- Le positionnement du cadre de proximité : source de solution pour l'agent, l'équipe et référence institutionnelle.
- La gestion de l'absence pour le cadre, pour l'agent, pour l'équipe : impact, éthique, organisation.
- Les pratiques managériales alternatives : leadership démocratique et dynamique de groupe, autonomie, confiance et collectif de travail, espace de régulation, équilibre des ressources et contraintes organisationnelles et espaces de créativité, espaces de discussions (Dujarier, Lewin, Detschessar, Linhard, Sennett).
- L'impact de la communication autour de l'absence : dimension éthique et interrogation des habitudes de fonctionnement.

Enrichir ses pratiques et innover

- La modélisation des bonnes pratiques managériales pour les situations initialement choisies de gestion de l'absence.
- La présentation des expérimentations choisies et l'élaboration d'axes d'action managériaux.

Méthodes

- Apports théoriques.
- Apports méthodologiques.
- Études de cas.
- Expérimentation.
- Jeux de rôle.

Personnes concernées

Cadre de santé de proximité.

Valeur ajoutée

Cette formation est expérientielle. Elle permet l'engagement des participants pour agir de manière adaptée par rapport à leur contexte de travail. Elle propose des tests de connaissance de soi et des outils concrets d'autodiagnostic. Une journée de retour d'expériences peut être organisée pour les formations intra.

Pré-requis

Aucun

Dispositif d'évaluation

L'ÉVALUATION SERA RÉALISÉE À L'AIDE DES CRITÈRES SUIVANTS :

- Les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation et confrontées aux objectifs de formation.
- Les acquis / les connaissances seront évalués en début et en fin de formation par l'intermédiaire d'un outil proposé par le formateur (quiz de connaissances, questionnaire, exercice de reformulation, mise en situation…).
- La satisfaction des participants à l'issue de la formation sera évaluée lors d'un tour de table, le cas échéant en présence du commanditaire de la formation, et à l'aide d'un questionnaire individuel « à chaud » portant sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la qualité globale de l'intervention.
- A distance de la formation : il appartiendra aux stagiaires d'analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail , notamment lors de leur entretien professionnel. Des outils pourront être suggérés pendant la formation (plans d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact…).

Mise à jour le : **20/03/2025**