

Chef de service : parcours managérial pour
médecin manager

MANAGEMENT

Ref : MGTP001D



Compétences visées

Acquérir les fondements constitutifs de la performance managériale et développer des compétences-clés.

Module 1 : Le Manager Médecin, son positionnement

Assurer sa mission de médecin manager en sachant se positionner et s'affirmer

- La compréhension du contexte sociétal et l'évolution managériale :
 - le médecin manager : situation et positionnement dans le monde d'aujourd'hui, monde de VICA (Volatile, Incertain, Complexe, Ambigu),
 - l'évolution des mentalités de la modernité à la post-modernité et à la transmodernité du monde médical, des qualités à développer pour le manager.
- L'apport des neurosciences et de la physique quantique dans le changement de vision du management.
- La posture de médecin manager propre à naviguer dans un monde VICA.
- L'évolution de l'autorité et du pouvoir : qu'est ce que c'est, comment et où cela se fonde, nouveau paradigme ?
- L'incertitude : 3P de la densité (Plaisir, Partage, Profit), la proximité et l'exigence, la construction de l'identité managériale, l'alliance managériale médecin/cadre.
- L'équipe et son évolution : phases, performance et adaptation du management, qualité des relations entre les parties, règle des 3P (Permission, Protection, Puissance), droit à l'erreur.
- L'intelligence collective, penser « nous » et non « je ».

Module 2 : Le système de santé, clés de lecture

Appréhender les évolutions du système de Santé

- Le cadre réglementaire de la loi HPST au Ségur de la santé.
- Les acteurs de la Santé : ARS, HAS...
- Les notions structurantes : coopération, mutualisation, gradation, parcours de santé...
- L'évolution des groupements hospitaliers de territoire.
- La gouvernance interne des établissements.
- Les instances de gouvernance.
- L'évolution du projet d'établissement au projet médical.
- Les instances représentatives du personnel.

Module 3 : La conduite du changement et de projet

Conduire le changement en recherchant la performance

- Le changement dans un système complexe :
 - le changement et ses 3 étapes : « c'est ridicule », « c'est dangereux », « c'est évident »,
 - les notions du changement : bifurcation, résistances, rétroactivités négatives et/ou positives, types de changements, déviation prometteuse.
- La pensée complexe (dialogique) pour naviguer dans les contradictions qu'implique le changement, posture créative et adaptabilité pour naviguer dans la complexité.
- Les clés du changement : penser différemment, exploitation du passé, présent et futur, projection du futur souhaité, processus de deuil et réalisation.
- La conduite de projet : outil performant pour conduire le changement.
- Le cycle de vie d'un projet, ses différentes phases :
 - le cadrage du projet et ses enjeux : « pourquoi » et « pour quoi » ce projet, commanditaire du projet,
 - le contexte et son intégration ou l'articulation avec d'autres projets,
 - les grandes étapes de l'élaboration d'un projet,
 - l'animation et le pilotage du groupe projet,
 - les structures à mettre en place et le *timing*,
 - la mobilisation des talents individuels au service du projet,
 - le rôle du chef de projet,
 - la préparation et le plan de communication autour du projet,
 - le dispositif de suivi et d'évaluation du projet.

Module 4 : La communication managériale efficace

Mobiliser une communication professionnelle et efficace

- Les relations adaptées aux situations professionnelles :
 - la connaissance et la compréhension des autres avec les « états du moi » : Analyse Transactionnelle,
 - la notion de transactions parallèles et de transactions croisées,
 - la structuration du temps et les jeux psychologiques : triangle dramatique ou de Karpman,
 - les positions de vie.
- La reconnaissance et la gestion de ses émotions :
 - les émotions de base,
 - la gestion des besoins reliés aux émotions.
- La communication managériale efficace :
 - les enjeux de la communication : « pourquoi » et « pour quoi » communiquer ?
 - la communication et/ou l'information,
 - l'adaptation de la prise de parole : en fonction de la cible et des objectifs visés,
 - les différents savoir-faire : écoute, reformulation, synthèse,
 - les outils supports,
 - la communication en situation de crise : spécificité de la rumeur.

Module 5 : L'animation des équipes

Assurer l'animation des équipes en développant ses compétences

- L'animation des équipes : développer leur implication et leur engagement.
- La complémentarité des personnalités : capacités cachées de ses collaborateurs, équilibre entre libertés et contraintes à donner à ses collaborateurs.
- La promotion des relations d'entente et de confiance, l'intelligence émotionnelle, les composantes du management bienveillant, les forces motrices dans un groupe.
- La valorisation du collectif pour mieux travailler ensemble : reconnaissance du travail, individuellement et collectivement (14 actions).
- Les 12 comportements qui stimulent la confiance : donner du sens.
- L'accompagnement des collaborateurs en lien avec les personnalités, les leviers de motivation de chaque collaborateur, les objectifs pertinents et motivants pour mobiliser et motiver l'équipe.
- Les leviers de la motivation : paramètres, théories et paradigmes.
- Les outils de la motivation individuelle et collective, l'entretien, les défis et challenge, la valorisation et management du réel.

Module 6 : La gestion et prévention des conflits

Savoir négocier et prévenir les conflits dans une posture éthique

- Les conflits en situation de travail : divergences de besoins, d'intérêts ou de valeurs.
- Les enjeux des conflits : quête de reconnaissance derrière les conflits.
- L'impact des différents types de personnalités dans le conflit.
- Les concepts-clés : caractère, tempérament, personnalité, traits de personnalité, types de personnalités, personnalités difficiles.
- Les cinq grands traits de la personnalité : ouverture à la nouveauté, autodiscipline, extraversion, stabilité émotionnelle, amabilité.
- L'élargissement de sa palette de réponses face aux personnalités difficiles : anxieux, dépressif, paranoïaque, narcissique, dépendant, passif-agressif...
- Les compétences relationnelles-clés favorisant le travail en équipe et la coopération.
- Les enjeux de la relation : pouvoir, distance affective, équilibre des échanges et valeurs (totem et tabou).
- L'intelligence relationnelle : maîtrise des émotions, écoute compréhensive, affirmation de soi.
- Les fondements et principes de la politesse, de l'éthique de la discussion et de la parole.
- La construction de stratégies de sortie de conflit.
- Le passage de la peur des conflits à l'art de gérer les différences et de créer des passerelles : négociation, médiation.
- Les questions de l'altérité, la coexistence des libertés et le pari humaniste à l'hôpital.
- Les méthodes et outils de la délibération collective et de l'argumentation intersubjective.
- Le diagnostic des difficultés relationnelles rencontrées au travail.
- Les situations difficiles liées : à l'évolution des patients et de leurs pathologies, aux professionnels et à leur profession, à l'institution et son organisation.

Méthodes

- Apports théoriques et méthodologiques.
- Exercices.
- Analyse de situations.
- Jeux de rôle.
- Co-développement.

Personnes concernées

Tout professionnel médical en situation d'encadrement.

Valeur ajoutée

Ce parcours managérial permet, dans son intégralité, d'appréhender l'ensemble des compétences-clés des médecins managers ou, selon les besoins, de choisir des modules spécifiques et de développer l'alliance entre le médecin-manager et le cadre de santé. L'animation de chaque module est basée sur l'apport de situations vécues, le partage et l'analyse des pratiques managériales pour favoriser les perspectives de réinvestissement. À l'issue de chaque module des axes de progrès individuels sont déterminés.

Pré-requis

» Être en position d'encadrement.

Formation Inter & Intra

Paris - Mai 2024

>> Du 21-05-2024 au 24-05-2024

Intervenant :

CASTELOT Anne-Sandrine

- Formatrice-Consultante
- Enseignante Formatrice : CNAM, Unité de Santé Publique (Nantes)
- IPRP (Intervenante en Prévention des Risques Professionnels)
- Consultante réseau ANACT/ARACT
- Responsable du Master 1
- Chercheuse
- Sociologue du travail et des organisations
- Responsable du domaine Management
- Voir son profil [LinkedIn](#)

Prix

Tarif Inter **2520 €** Net de taxe

Tarif Intra **Nous Contacter**