

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.

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...).

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**

Mise à jour le : **29/05/2024**