



## COMPETENCES ET METHODES MANAGERIALES

Année : 2021  
Lieu : Paris

### Médecin manager : parcours managérial - FORMATION

Réf. : MGTP001D



## Compétences Visées

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

## Objectifs, Contenus

### 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'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 : 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 de 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, dommanditaire 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 3 : 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 4 : 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 5 : La gestion et prévention des conflits

### Savoir négocier et prévenir les conflits dans une posture éthique

- 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.
- 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&hellip;
- 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.

## Module 6 : Le statut des professionnels médicaux

### Identifier les singularités de statut des professionnels médicaux

- Les différents statuts :
  - le statut des praticiens hospitaliers temps plein et temps partiel,
  - les contractuels,
  - les praticiens étrangers,
  - l'impact de la réforme sur les études et statut des internes.

## Personnes concernées

Tout professionnel médical en situation d'encadrement.

## Paris 2021

---

### Durée

#### 7 jours

- » du 07/04/2021 au 07/04/2021
- » du 08/04/2021 au 09/04/2021
- » du 01/06/2021 au 03/06/2021
- » du 04/06/2021 au 04/06/2021

### Intervenant

#### CIBIEL Lydie

- DESS Droit de la santé
- Diplôme Sciences Politiques (Bordeaux)
- Diplôme ENSP (Rennes) : Directrice d'hôpital
- [Voir son profil LinkedIn](#)

### Prix

**2 800 €**

## Méthode

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

## Valeur ajoutée de la formation

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. 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.

## Prérequis

- » Être en position d'encadrement.

## Dispositif D'évaluation

L'évaluation sera réalisée selon plusieurs niveaux :

- Au démarrage : les attentes des participants seront recueillies par le formateur lors du lancement de la formation pour soutenir la confrontation au thème et à ses enjeux. Les acquis/les connaissances a priori seront évalués de manière autoformatrice, par l'intermédiaire d'un test de positionnement ou d'un quiz de connaissances.
- En cours de formation : les participants seront invités à autoévaluer leur progression à l'aide d'outils proposés par le formateur (test intermédiaire, QCM, questionnaire, exercice de reformulation, plan de progression personnalisé).
- À l'issue de la formation : la satisfaction des participants 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 » remis aux participants. Il porte sur l'atteinte des objectifs, le programme de formation, les méthodes d'animation et la transférabilité des acquis.
- À distance de la formation : le participant pourra analyser les effets de la formation sur les pratiques individuelles et collectives de travail, notamment dans le cadre de son entretien professionnel annuel, à l'aide des outils mis à disposition tout au long de la formation (plan d'action, préfiguration d'un plan d'amélioration des pratiques individuelles et collectives, grille de suivi personnalisé de mesure d'impact...).

## À noter

Voir aussi

- [Animer et motiver une équipe](#)