

# Formations en leadership pour les médecins

## Module 1:

- ▶ **Le leadership : un art difficile pour les médecins.** Le profil psychologique des médecins et leur formatage par les études et la profession n'est pas toujours un atout pour être bon manager. Ils devront en tenir compte.
- ▶ **Se connaître et connaître ses collaborateurs.** Nous sommes différents et avons des attentes différentes. Il faut repérer le profil de l'autre pour pouvoir le gérer.
- ▶ **Quels sont les différents types de management et quand les mettre en œuvre ?** On adapte son type de management en fonction des circonstances. Il faut donc bien d'abord connaître les différents types de management avant de choisir le plus approprié.
- ▶ **Être crédible comme manager.** Si un manager veut réussir sa mission de leader au sein de ses équipes il doit avant tout être crédible. La crédibilité pour un médecin chef de service ne repose cependant pas seulement sur les aptitudes médicales.

## Module 2:

- ▶ **Comment travailler en équipe.** La base de la réussite est le travail en équipe. Encore plus qu'ailleurs en secteur hospitalier. Mais quels sont les obstacles au travail en équipe et comment les surmonter efficacement ?
- ▶ **Mission & valeurs.** Une institution de soins a une mission et des valeurs. Le manager partage-t-il ces valeurs et les diffuse-t-il auprès de ses équipes pour faire les bons choix ?
- ▶ **Quels sont les risques du management ?** Les métiers d'aide sont les plus exposés au mal-être au travail. Comment prévenir le burnout pour soi-même mais aussi au sein de ses équipes est fondamental pour un manager.

## Module 3:

- **L'attitude manager coach pour gérer l'opérationnel et développer les autres, la méthode GROW.** Comment être un manager mais aussi un coach pour ses équipes ? Comment mettre ses collaborateurs en autonomie afin de se concentrer sur la stratégie ?
- **L'Analyse Transactionnelle comme solution.** Mettre en œuvre des relations adulte-adulte, éviter le piège du triangle de Karpman et connaître ses *drivers* pour gérer son équipe.
- **Comment motiver ses collaborateurs.** Une équipe ne fonctionne bien que si les collaborateurs sont motivés ; sans cela, tout le travail repose seulement sur certains d'entre eux. Mais comment motiver une équipe ainsi que tous ses membres ?

## Module 4:

- **Comment fixer des objectifs.** Travailler sans objectifs est la porte ouverte à toutes les dérives. Mais comment définir un objectif et comment le communiquer concrètement auprès de ses collaborateurs en s'assurant qu'il est mis en œuvre ?
- **Mettre les autres en autonomie grâce à la délégation.** Sans déléguer certaines tâches tous les managers se noient. Mais comment déléguer efficacement pour mettre les collaborateurs en autonomie et pouvoir se concentrer sur la stratégie ?
- **Comment faire de la reconnaissance.** Le manque de reconnaissance est à la source de la démotivation, de l'absentéisme et du turnover. Mais comment faire de la reconnaissance ? Positive comme négative mais surtout de manière efficace.

## Module 5:

- **Comment gérer le changement.** Toutes les organisations sont confrontées au changement. Et l'hôpital encore plus que les autres. Mais comment faire passer et surtout faire accepter le changement au sein des équipes ? Et surtout sans susciter une énorme résistance.
- **Faire face aux situations difficiles.** Même si le chef de service a développé toutes les capacités du bon manager, les conflits peuvent survenir. Comment les gérer de manière efficace afin que tous les membres de l'équipe accomplissent leurs missions ?
- **Gérer le défaut de motivance.** Tous les collaborateurs n'atteignent pas les objectifs. Par manque à la fois de compétence et de motivation. Comment gérer ces profils bien spécifiques qui peuvent, s'ils sont ignorés, contaminer tout le reste de l'équipe

## Module 6:

- **Développer un projet et mettre en place un plan d'action.** Que faire avec les collaborateurs les plus difficiles ? Les ignorer ou les faire accomplir leur mission comme les autres ? Pour cela, seul le plan d'action mis en œuvre de manière efficace permet au manager de régler ce problème.
- **Être efficace en communiquant et en partageant l'information.** Communiquer ne veut pas seulement dire parler. Ce qui compte ce n'est pas d'envoyer un message, c'est de s'assurer que l'autre l'a compris, collègues, collaborateurs ou patients. Chacun, selon son propre profil a ses filtres. Savoir s'adapter pour avoir plus d'impact dans son discours est un véritable enjeu.

## Module 7:

- **Comment partager l'information.** Les impacts de la littéracie sont ici mis en avant, mais aussi comment faire passer un message de manière efficace afin que l'information soit bien diffusée, comprise et retenue par tous.
- **Comment mener une réunion.** La réunion est le thermomètre de l'ambiance au sein des équipes soignantes. Comment dès lors bien mener une réunion en respectant des règles de base pour que chaque participant comprenne son rôle et ce que l'on attend de lui ?

## Module 8:

- **Comment mener un entretien individuel.** L'entretien individuel est un moment important de la relation managériale. Il doit donc être bien mené et pour cela respecter des règles de base. Un entretien de reconnaissance n'est pas un entretien de feedback ou de recadrage. À chaque style, son approche.
- **Les conflits générationnels. Les générations Y et Z.** Il est parfois difficile pour un médecin manager de gérer des collaborateurs d'âges différents. Comment répondre aux attentes de chacun pour maintenir la cohésion et plus particulièrement avec les membres des générations Y et Z.
- **L'utilité d'un réseau. Les réseaux sociaux. Comment les utiliser et les gérer.** De plus en plus les équipes s'échangent des informations pour trouver les meilleures solutions. Comment mettre en place un réseau efficace ? Et qui y participe ? Quels sont les outils et les règles à notre disposition pour animer un réseau médical performant ? Quels sont les pièges des réseaux sociaux? Faut-il les utiliser?