

MODULE 1 – Positionnement (en distanciel)

Ce module initial et individuel de positionnement est proposé à tout médecin souhaitant s'inscrire dans le « Parcours de formation modulaire pour les managers médicaux », ceci afin de définir au plus juste son projet de formation.

PUBLIC VISÉ :

➔ Tout personnel médical en situation de management

ANIMÉ PAR :

➔ Sylvie LEVRAUD,
Responsable
pédagogique
IMS Académie – CHU de
Bordeaux

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➔ 1 participant par entretien

DURÉE :

➔ 30mins estimée pour l'auto-évaluation

45mins maximum pour l'entretien

PRÉREQUIS :

➔ Aucun prérequis nécessaire

CONTACT :

➔ IMS Académie
ims.academie@chu-bordeaux.fr

OBJECTIFS

Identifier les besoins en formation, au regard du niveau de maîtrise des compétences managériales.

Echanger sur les attentes du médecin manager.

Définir le parcours le plus adapté.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Grille de positionnement pédagogique :
Auto-évaluation du niveau de maîtrise des compétences managériales, au regard de chaque objectif pédagogique prévu par module de formation.

Synthèse du parcours professionnel et de formation en management réalisée par le médecin manager.

Entretien individuel en visioconférence :
Les éléments personnels communiqués durant l'entretien demeurent confidentiels

Formalisation du parcours de formation individuel

PROGRAMME

1ère étape : Auto-évaluation via une grille de positionnement pédagogique

Le médecin manager sera invité à remplir une grille de positionnement pédagogique avant l'entretien où il formalisera les principales étapes de son parcours professionnel en tant que manager ainsi que les éventuelles formations suivies sur le domaine. Il pourra également réaliser une auto-évaluation du niveau de maîtrise de ses compétences managériales, au regard de chaque objectif pédagogique prévu par module.

Cette grille sera communiqué au référent de l'IMS Académie et servira de support à l'entretien.

2ème étape : Entretien semi-directif en visio-conférence de 45mins maximum

L'entretien réalisé par le référent de l'IMS Académie, permettra de recueillir des données qualitatives et de mieux comprendre le contexte du médecin manager, d'échanger sur ses points forts et axes d'amélioration et d'identifier ses besoins en formation.

3ème étape : Formalisation du parcours de formation

A l'issue de l'entretien, le choix du parcours de formation sera conjointement établi avec le médecin manager et communiqué à la délégation régionale de l'ANFH et à l'établissement.

La proposition de parcours et la grille de positionnement pourront être transmises aux formateurs afin de leur permettre d'ajuster si besoin leur intervention.

MODULE 2 – La gouvernance hospitalière

Appuyé sur l'analyse stratégique, l'analyse des politiques publiques de santé et la sociologie des organisations, ce module permet d'appréhender le management médical dans son contexte politique et institutionnel, de structurer son positionnement managérial dans une logique systémique mais aussi d'utiliser des outils simples de gestion et d'aide à la prise de décision.

PUBLIC VISÉ :

➔ Tout personnel médical en situation de management

ANIMÉ PAR :

➔ Sciences Po Bordeaux
Anne-Laure BEDU ou
Sébastien GUIGNER ou
Ronan LE GRAET

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➔ 8 participants minimum
16 participants maximum

DURÉE :

➔ 2 jours (14h)

PRÉREQUIS :

➔ Aucun prérequis nécessaire

CONTACT :

➔ IMS Académie
ims.academie@chu-bordeaux.fr

OBJECTIFS

Comprendre l'évolution du système de santé et son impact sur la place du médecin manager au sein de l'établissement :

- Acquérir une vision systémique de l'organisation actuelle du système de santé pour mieux comprendre son rôle sa place dans cette organisation
- Acquérir les bases et outils de la gestion de projet
- Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Exposés
Etude des notions
Analyse de cas
Débats
Dossier pédagogiques (principaux textes législatifs)

PROGRAMME

JOUR 1 :

L'organisation actuelle du système de santé ; son rôle, sa place dans cette organisation

- Enjeux et défis du système de santé : les besoins de la population et les réponses du système de santé. Effets de crise et tendances longues.
- Le nouveau cadre réglementaire : ma santé 2022, loi RIST, numérique en santé, place des usagers
- Les impacts systémiques, organisationnels et humains : articulation entre niveaux stratégique/opérationnel, le rôle du manager, les enjeux pour la QVCT

JOUR 2 :

Les bases et outils de la gestion de projet

- Identifier et savoir utiliser son positionnement managérial dans les projets
- Les leviers pour agir en situation de changement
- Accompagner, piloter, contribuer dans le cadre des projets : notion de projet en termes managérial, diagnostic initial et projection, outils et méthodes de suivi

Engager un projet d'application managérial réaliste et ambitieux

- Choisir, définir et s'engager dans son action managériale : fixer les priorités, mesurer les risques, s'engager en développant sa valeur ajoutée.

MODULE 3 – Comprendre le rôle et la place du médecin manager dans la relation managériale individuelle et collective au sein de l'équipe

Ce module est consacré à la manière dont se construit et se joue la relation managériale, pour les individus et les équipes, que l'on soit manager ou collaborateur. Il s'agit d'abord de trouver sa juste posture, de fonder sa crédibilité et son autorité, tout en restant aligné son identité propre, ses valeurs et ses capacités de leader, de communiquer.

PUBLIC VISÉ :

➔ Tout personnel médical en situation de management

ANIMÉ PAR :

Consultantes et formatrices en management, coach :
Corine PESIER ou
Céline VERGELY ou
Betty DESPGANE

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➔ 8 participants minimum
16 participants maximum

DURÉE :

➔ 4 jours (28h, 2 jours +
2 jours, 1 mois maximum
entre les deux sessions)

PRÉREQUIS :

➔ Aucun prérequis
nécessaire

CONTACT :

➔ IMS Académie
[ims.academie@chu-
bordeaux.fr](mailto:ims.academie@chu-bordeaux.fr)

OBJECTIFS

- Identifier ses préférences managériales
- Mieux se connaître pour mieux s'adapter
- Concilier Leadership et confiance
- Maîtriser les différents types de communication selon les situations pouvant être rencontrées
- Développer les compétences de mes collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel et le processus de délégation
- Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques
Utilisation d'outil d'intelligence collective (Min Mapping, méthode appréciative, co-développement...)
Apprentissage d'outils nouveaux
Analyse des situations apportées par les participants
Travail intersession
Jeux de rôle
Test individuel

PROGRAMME

JOUR 1 :

Identifier ses préférences managériales :
Définition du Management / Rôle et posture du manager / Définition de l'équipe / Les différents styles de management

Mieux se connaître pour mieux s'adapter :
Identification de mon propre style de manager / Identification de mes zones de confort, d'inconfort et mes axes d'évolution

JOUR 2 :

Concilier leadership et confiance :
Agilité managériale / Définition de l'agilité, application / Différence entre leadership et management / Confiance et assertivité / Posture du manager

Maîtriser les différents types de communication :

La communication stratégique / Les 4 types de communicants / Les 3 composantes de la communication : verbale, non verbale et para verbale

JOUR 3 :

Développer les compétences des collaborateurs en exploitant efficacement l'entretien annuel :

L'entretien annuel, ses objectifs, sa méthodologie / Ses outils / Détermination et définition des compétences de ses collaborateurs

Développer les compétences des collaborateurs en exploitant le processus de délégation :

Délégation et responsabilité / Les méthodes de délégation / Priorisation et gestion du temps

JOUR 4 :

Se décaler pour comprendre et tester sa pratique managériale :

Amélioration continue / Description, analyse et résolution de situations managériales

MODULE 4 – Apprendre à anticiper et gérer les conflits

La gestion de conflit est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens du fait d'un environnement hospitalier en mouvement perpétuel. Les deux journées offrent aux participants l'occasion d'expérimenter des solutions et des comportements adaptés à leur contexte professionnel. Il s'agit d'apprendre à prévenir, mais aussi désamorcer les situations aigües, en gérant l'agressivité d'autrui et en s'appuyant sur les techniques de la négociation, de la médiation.

PUBLIC VISÉ :

➔ Tout personnel médical en situation de management

ANIMÉ PAR :

➔ Formateurs experts en management médical
Stéphanie PREVOT ou
Christine FERRAND ou
Vincent SIRAUT

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➔ 8 participants minimum
16 participants maximum

DURÉE :

➔ 2 jours (14h)

PRÉREQUIS :

➔ Aucun prérequis nécessaire

CONTACT :

➔ IMS Académie
ims.academie@chu-bordeaux.fr

OBJECTIFS

- Identifier les différents types de conflits
- Maîtriser la médiation dans les situations conflictuelles
- Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper
- Accompagner le changement

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Apports théoriques
Travaux de groupes
Exposés interactifs
Mises en situation
Test

PROGRAMME

JOUR 1 :

Identifier les différents types de conflits :

- Comprendre la notion de conflit
- Définition du conflit pour mieux l'identifier l'architecture du conflit
- Analyser un conflit
- Évaluer le coût des conflits et de ses conséquences
- Repérer les tensions et les comportements à l'origine des conflits.

La résolution de conflit, la médiation :

- Mise en situation à partir d'une situation proposée en lien avec l'exercice de cadrage.
- Confrontation avec la réalité du terrain.

JOUR 2 :

Savoir négocier, gérer mais aussi anticiper :

- Accompagner le changement
- La méthode DESC
- Son comportement dans le conflit
- Les jeux psychologiques selon Karpman

Accompagner le changement :

- L'architecture du conflit et son analyse : outil d'aide à la conduite du changement
- Les sources de conflit, les sources d'inflation

MODULE 5 – Identifier les leviers pour créer les conditions d'une meilleure qualité de vie et conditions de travail (QVCT) tout en sachant reconnaître et identifier les risques psychosociaux

La gestion de conflit est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens du fait d'un environnement hospitalier en mouvement perpétuel. Les travaux de groupe, les exposés interactifs et les mises en situation rythment les deux journées. Il s'agit d'apprendre à prévenir, mais aussi désamorcer les situations aigües, en gérant l'agressivité d'autrui et en s'appuyant sur les techniques de la négociation, de la médiation.

PUBLIC VISÉ :

➔ Tout personnel médical en situation de management

ANIMÉ PAR :

➔ Laurent SAMSON et Philippe BAREL

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➔ 8 participants minimum
16 participants maximum

DURÉE :

➔ 2 jours (14h)

PRÉREQUIS :

➔ Aucun prérequis nécessaire

CONTACT :

➔ IMS Académie
ims.academie@chu-bordeaux.fr

OBJECTIFS

Développer et mettre en œuvre la qualité de vie et conditions de travail :

- Identifier les leviers de cohésion d'équipe
- Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs

La bientraitance managériale

- Construire au quotidien un environnement bientraitant au sein d'un service, tout en intégrant les contraintes institutionnelles
- Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale
- Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux
- Mettre en place une communication efficiente

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Pédagogie interactive basée sur une alternance d'apports théoriques, de travaux de sous-groupes, d'utilisation d'outils.

Cas concrets

Jeux de rôle

Documents pédagogiques en format papier et en ligne

Autodiagnostic

PROGRAMME

JOUR 1 :

Identifier les leviers de cohésion d'équipe : Les bonnes pratiques

- Comprendre les enjeux d'une démarche QVCT pour moi-même et pour mes collaborateurs : Définition des RPS et de la QVCT
- Mécanismes stress psychologique
- Outils de mesure
- Pratiques managériales et prévention

JOUR 2 :

Construire au quotidien un environnement bientraitant :

- Bienveillance, bienfaisance, bientraitance
- Contraintes/Opportunités

Comprendre la culture de la bientraitance en général et de la bientraitance managériale :

- Bientraitance en situation de changement

Apprendre à développer des postures, attitudes, langages et comportements managériaux en prévention des risques psychosociaux :

- Concept d'assertivité

Mettre en place une communication efficiente :

- Objectifs et résultats

MODULE 6 – Module optionnel - Thème à définir et co-construire avec le groupe et à valider par le commanditaire

PUBLIC VISÉ :

Tout personnel médical
en situation de
management

ANIMÉ PAR :



NOMBRE DE PARTICIPANTS :

8 participants minimum
16 participants maximum

DURÉE :

➔ 2 jours (14h)

PRÉREQUIS :

Aucun prérequis
nécessaire

CONTACT :

➔ IMS Académie
[ims.academie@chu-
bordeaux.fr](mailto:ims.academie@chu-bordeaux.fr)

OBJECTIFS

- Un approfondissement des sujets traités dans les modules précédents
- Un nouveau sujet identifié par le prestataire émanant des groupes
Un sujet proposé par le prestataire :
Gestion des conflits niveau 2
Gestion du temps
Co-développement
Mener des entretiens
Travailler en équipe
- Un besoin identifié lors du positionnement des médecins

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

A définir en fonction du thème choisi
par le commanditaire

PROGRAMME

Le programme et le thème du module 6 sera défini en fonction des besoins individuels et collectifs repérés ou nommés lors des bilans de fin de module et de fin de parcours.

Voici un exemple de thèmes que nous avons déjà développés pour les médecins depuis 2019 :

- Gestion des conflits niveau 2
- Gestion du temps
- Co-développement et performance managériale
- Mener des entretiens
- Travailler en équipe
- Travailler en mode projet
- Les hôpitaux, acteurs de et avec leur territoire
- ...