# Médecin : manager, prévenir et gérer les conflits

**ORGANISME**

Antidote expertise

**DURÉE**

2 jours consécutifs

**ÉCHÉANCE DU MARCHÉ**

Jusqu'au 16/11/2027

**SUR LA FORMULE**

**Code prestation :**
En présentiel : 2023-43
En distanciel : 2023-44

**COÛT DE LA FORMATION**

En présentiel : 2 190 € TTC
En distanciel : 2 190 € TTC
*Hors frais formateur*

**MODALITÉ**

Présentiel ou distanciel
Le format mixte n'est pas possible

## Module 1 : Être médecin et manager une équipe médico-soignante

### Public

Professionnels médicaux exerçant ou souhaitant exercer des fonctions managériales.

### Objectifs

- Connaître les principes d'une dynamique d'équipe hospitalière.
- Utiliser des méthodes relationnelles adaptées pour instaurer l'écoute, la confiance et le respect mutuel dans l'équipe.
- Favoriser la motivation de chacun en reconnaissant sa place et son rôle dans une équipe pluriprofessionnelle et intergénérationnelle.
- Mettre en œuvre une démarche participative pour impliquer l'équipe sur les projets du service (ou pôle).
- Soutenir un collègue confronté à une situation difficile.

### Programme

- Les enjeux d'une équipe hospitalière performante.
- Les spécificités et la dynamique d'une équipe médico-soignante.
- L'intelligence émotionnelle et sociale.
- Le manager et/ou leader d'une équipe médico-soignante.
- La communication au sein de l'équipe pour favoriser l'écoute, la confiance et le respect mutuel.
- La perception de justice organisationnelle sous ces différentes formes.
- La motivation au travail, le sens du travail au cœur de la QVT. Comment fédérer par le partage d'une culture, de règles et de valeurs ?
- La démarche participative autour des projets du service.
- La stratégie et l'accompagnement du changement pour prévenir les peurs et résistances.
- L'expérimentation, l'innovation et le droit à l'erreur.
- Les entretiens managériaux et le partage d'objectifs motivants, les objectifs individuels et collectifs SMART.
- Le contexte actuel de la FPH et RPS.
- Le rôle pivot du manager dans la démarche de prévention des RPS.
- Le soutien managérial et le repérage des collaborateurs en souffrance.
- La cohérence et le soutien en cas de collaborateur mis en cause.

**Financement des frais pédagogiques et des repas sur les fonds mutualisés DPCM. Financement des frais de déplacement et d'hébergement sur l'enveloppe DPCM de l'établissement.**