

Les études les plus récentes montrent que le manager doit pouvoir maîtriser les 5 dimensions suivantes :

- se connaître soi-même
- maîtriser et diffuser les informations
- avoir des capacités opérationnelles
- gérer les autres et les conflits potentiels
- entretenir un réseau

Pour permettre aux médecins de mener à bien leur mission de management il existe aujourd'hui des outils permettant de poser un diagnostic en terme de compétences managériales.

Et pour accompagner les médecins, chefs de services ou de cliniques, à mener à bien ces différentes missions Foster & Little propose un programme spécifique en 6 étapes intitulé LEADER.

S'appuyant sur les études les plus récentes, ce programme a déjà été proposé dans différents hôpitaux, CHU comme CHR, et est animé par les auteurs de l'ouvrage « Médecin & manager ».

Basée sur des case studies réels et supportée par une pédagogie adaptée – *learn to learn* – cette approche vise avant tout à permettre aux participants de comprendre mais surtout de mettre en œuvre concrètement sur le terrain des outils et comportements managériaux pragmatiques et efficaces.

L = être un Leader

en se connaissant mieux soi-même

E = communiquer Efficacement

en partageant l'information

A = Attitude manager coach

pour gérer l'opérationnel

D = Développer et gérer les autres

pour favoriser l'initiative

E = Eviter et résoudre les conflits

pour favoriser la collaboration

R = Réseau et partenariat

pour mener à bien les projets

Programme international développé par :

Foster & Little

Avenue Delleur 45
1170 Bruxelles - Belgique
Tél : 00 32 (0)2 675 98 11
&
253, Boulevard de Leeds
59777 Lille - France
Tél : 00 33 3 28 53 59 50

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro :
31 59 09022 59

mail : info@foster-little.com
www.foster-little.com

*Sous la direction de Jean-Louis Festeraerts et la supervision
du Dr Jacques Van Erck, tous les deux auteurs du livre « Médecin & manager »*

Foster & Little a été nommée
« Meilleure société de formation et de coaching ».



La plupart de nos formations sont agréées par le SPF Santé
publique au titre de formation continue pour l'octroi
du complément fonctionnel aux cadres des services de santé.



www.foster-little.com

LEADER

Programme de formation en management pour les **médecins**



Une approche spécifique
pour les médecins appelés
à gérer des équipes

www.foster-little.com



ÊTRE UN LEADER en se connaissant mieux soi-même

• Quels sont les différents types de management et quand les mettre en œuvre ?

On ne choisit pas son type de management, 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.

• Mission & valeurs

Une institution de soins a une mission qui repose sur des valeurs. Le manager partage-t-il ces valeurs et les diffuse-t-il auprès de ses équipes au quotidien pour faire les bons choix ?

• Mieux connaître ses « drivers » pour mieux se gérer

Pourquoi agissons-nous de la sorte ? Pour quelles raisons ? Savoir le pourquoi explique souvent le comment. En se basant sur des outils de l'Analyse transactionnelle, le médecin manager apprend à mieux se connaître et se comprendre.

• Quels sont les risques du métier ?

Les métiers d'aide sont les plus exposés au mal-être au travail. Nier les risques de ces métiers est s'exposer à des accidents graves. Comment prévenir le burnout pour soi-même mais aussi au sein de ses équipes est fondamental pour un manager.



COMMUNIQUER EFFICACEMENT en partageant l'information

• Quand 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. Collègue, collaborateur 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.

• 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.

• 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 feed back ou de recadrage. A chaque style son approche.



ATTITUDE MANAGER COACH pour gérer l'opérationnel

• La méthode GROW

Comment être un manager mais également un coach pour ses équipes ? Comment mettre ses collaborateurs en autonomie afin de se concentrer sur la stratégie ? Grâce à la méthode GROW qui garantit des résultats.

• Comment fixer des objectifs

Travailler sans objectif 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 ? Questions essentielles en management !

• Comment motiver ses collaborateurs

Une équipe ne fonctionne bien que si les collaborateurs sont motivés ; sans cela, tout le travail repose seulement sur certains. Mais comment motiver une équipe ainsi que tous ses membres ? Mais qu'est-ce qui génère la motivation. La théorie X ou Y ?

• 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.



DÉVELOPPER ET GÉRER LES AUTRES pour favoriser l'initiative

• 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 pour se concentrer sur la stratégie ?

• 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.

• 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 ?

• 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.



ÉVITER ET RÉSOUDRE LES CONFLITS pour favoriser la collaboration

• 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 motivation

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 ?

• 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.

• Les conflits générationnels et la génération Y

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 de la génération Y.



RÉSEAU ET PARTENARIAT pour mener à bien les projets

• L'utilité d'un réseau et comment le mettre en place

De plus en plus les équipes s'échangent des informations pour trouver les meilleures solutions. Mais pourquoi et comment mettre en place un réseau efficace ? Et qui y participe ?

• Comment gérer un réseau

Créer un réseau ne suffit pas. Il faut également le faire vivre. Quels sont les outils et les règles à notre disposition pour animer un réseau médical performant ?

• Les avantages du partenariat

Le partenariat permet non seulement l'échange des bonnes pratiques mais également d'augmenter notre niveau de compétences et donc de performances. Mais comment nouer des partenariats efficaces et avec qui ?

• La gestion de projet pour fédérer les parties

L'aménagement d'un nouveau bloc, le déménagement d'un service, l'intégration de nouvelles technologies sont autant de projets qu'il faut savoir mener à bien. Découvrir donc les bases d'une bonne gestion de projet est essentiel pour tout médecin dans son rôle de manager.