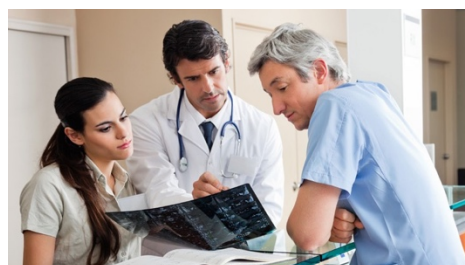


# LEADer

Programme de formation  
en management pour les médecins



Une approche spécifique pour  
les médecins appelés à gérer des équipes

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 et gérer le changement*

Et que les hôpitaux où les médecins ont suivi des formations en management sont globalement mieux gérés<sup>1</sup>. Et pour accompagner les médecins, chefs de services ou de cliniques, à mener à bien ces différentes missions EuroMedi International propose un programme de formation spécifique en 4 étapes intitulé LEADer avec des séances de coaching individuel pour réellement mettre en œuvre le changement.

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 = Leader**

en se connaissant mieux soi-même

**E = Être efficace** en communication

en partageant l'information

**A = Attitude Manager coach**

pour gérer l'opérationnel et développer les autres

**D = Driver**

pour gérer le changement et gérer les situations difficiles



**La seule solution complète et efficace : Formation & coaching**

- 6 jours de formation et 8 séances de coaching individuel
- Par module de 1 jour et ½ + Séances de coaching de 2 heures surenviron 6 mois
- Nombre limité de places à 12 participants pour favoriser les échanges

Programme international de formation développé par :

**Foster & Little Health Management pour EuroMedi International**

**SIÈGES OPÉRATIONNELS :**

Avenue Delleur, 45  
1170 Bruxelles – Belgique

*Email* : [info@foster-little.com](mailto:info@foster-little.com)

*Website* : [www.health.foster-little.com](http://www.health.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**  
Health Management

est partenaire d'



**EuroMedi  
International**

Cette formation a déjà été dispensée dans de nombreux établissements :



## L Module 1 : Leader en se connaissant mieux soi-même

- **Quels sont les différents types de management et quand les mettre en oeuvre ?** 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.
- **Connaître ses collaborateurs pour répondre à leurs attentes.** Nous sommes différents et avons des attentes différentes. Il faut repérer le profil de l'autre pour pouvoir le gérer.
- **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 ?
- **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.
- **Quels sont les risques du métier ?** 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.

## E Module 2 : Être efficace en communiquant et 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. 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.
- **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. À chaque style son approche.
- **L'utilité d'un réseau, comment le mettre en place et le 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 ?

## A Module 3 : 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 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 ?
- **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 ?
- **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 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.

## D Module 4 : Driver le changement et les situations difficiles

- **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 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, ignorés, s'ils sont 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

