



MANAGER DES MÉDECINS DU TRAVAIL

Manager des médecins du travail, c'est composer avec la complexité : indépendance, étendue des missions, du rôle et des responsabilités. Poser un cadre qui respecte le médical sans renoncer au pilotage, pour mieux exiger, motiver et fidéliser.

INFORMATIONS

Public

Médecin coordonnateur, Directeur Général, membre de l'équipe de direction, Nouveaux entrants

Modalités et tarifs

- Inter-entreprises : 2 500€ HT (repas incl.)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates

Consultez notre site web

Lieux

- Paris
- Régions
- Sur site

Prérequis

Aucun prérequis nécessaire

Objectifs

À l'issue de cette session, les participants sauront comprendre ce qu'implique d'un point de vue managérial la culture professionnelle des médecins du travail. Ils sauront poser un cadre qui respecte l'indépendance professionnelle tout en servant le projet de service et les enjeux liés. Ils maîtriseront les leviers pour mobiliser, motiver et fidéliser. Ils sauront adapter leur posture aux situations managériales concrètes et complexes liées au quotidien de l'activité d'un SPST.

Méthodes d'évaluation

- Étude de cas collective
- Quiz final

Méthodes pédagogiques

- Apports structurés et interactifs
- Études de cas concrets
- Quiz d'évaluation

PROGRAMME (2 JOURS)

EX004

Comprendre les enjeux des outils managériaux à l'aune de l'engagement médical

- La culture professionnelle médicale du travail : identité, rapport à l'autorité, à l'institution et au temps ; ce que la formation et l'exercice médical façonnent.
- Le contexte spécifique des SPST : démographie médicale, adhésion aux enjeux, lien avec la diversité des profils et des attentes selon les expériences.
- Ce que les médecins attendent...et n'attendent pas de leur management.

Poser le cadre : manager sans empiéter

- L'indépendance professionnelle du médecin du travail : cadre déontologique et réglementaire, frontière entre le managérial et le médical.
- Qui manage quoi : articulation DG / médecin coordonnateur / managers de secteur ; le rôle des instances et de l'Ordre.
- Construire un contrat social clair : droits, devoirs et engagements réciproques entre le service et ses médecins.

Motiver, attirer et fidéliser

- Les leviers de motivation propres aux médecins : sens, autonomie, qualité d'exercice, développement des compétences, reconnaissance.
- Attirer et recruter dans un marché en tension : marque employeur, conditions d'exercice, parcours d'intégration.
- Fidéliser dans la durée : gestion du temps médical, équilibre des portefeuilles, perspectives d'évolution, prévention de l'usure.

Manager au quotidien : situations concrètes

- Conduire un entretien avec un médecin : objectifs et indicateurs d'activité acceptables, évaluation sans intrusion dans l'acte médical.
- Embarquer les médecins dans le changement : projet de service, nouveaux outils, évolutions d'organisation, gestion des résistances.
- Situations difficiles : difficultés dans la coopération, conflit, sous-activité, médecin en difficulté ; jeux de rôle de synthèse et plan d'action individuel.