SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

MANAGER DES MÉDECINS DU TRAVAIL

Poser un cadre qui respecte le médical sans renoncer au pilotage

Manager des médecins du travail, c'est composer avec l'indépendance, l'étendue des missions et le poids des responsabilités. Deux jours pour poser un cadre qui respecte le médical sans renoncer au pilotage, et pour mieux exiger, motiver et fidéliser. Une équipe de sept médecins sert de fil rouge.

LE FIL ROUGE

Une équipe de sept médecins du travail aux profils et aux attentes contrastés, à manager d'un bout à l'autre des deux jours.

1	2	3	4	5	6
La culture médicale	L'indépendance	Qui manage quoi	Motiver, attirer, fidéliser	Manager au quotidien	Situations difficiles
ATELIER 1	JEU DE RÔLE 1	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 2	JEU DE RÔLE 3	JEU DE RÔLE 4

Objectifs À l'issue de la formation, les participants savent :

- comprendre ce qu'implique, pour le management, la culture professionnelle des médecins du travail ;
- poser un cadre qui respecte l'indépendance professionnelle tout en servant le projet de service ;
- clarifier qui manage quoi entre direction, médecin coordonnateur et managers de secteur ;
- mobiliser les leviers pour motiver, attirer et fidéliser ;
- conduire l'entretien annuel et l'entretien d'activité d'un médecin sans intrusion dans l'acte médical ;
- adapter leur posture aux situations difficiles : conflit, sous-activité, médecin en difficulté.

INFORMATIONS

Public
Médecin coordonnateur, directeur général, membre de l'équipe de direction, nouveaux entrants.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

Modalités et tarifs
- Inter-entreprises : 2 500 € HT par participant (repas inclus)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : une équipe de sept médecins du travail à manager
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Ateliers, dont la rédaction d'un contrat social, et plan d'action individuel

Méthodes d'évaluation
- Quiz de positionnement en ouverture
- Points d'observation à chaque jeu de rôle
- Étude de cas collective et quiz final
- Évaluation de la formation par les participants

Accessibilité
Formation accessible aux personnes en situation de handicap : notre référent handicap étudie avec vous les adaptations utiles.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) EX004

1 La culture professionnelle des médecins du travail et le contexte des SPST

- Identité, rapport à l'autorité, à l'institution et au temps : ce que la formation et l'exercice médical façonnent.
- Le contexte des SPST : démographie médicale, adhésion aux enjeux du service, diversité des profils et des attentes selon les parcours.
- Ce que les médecins attendent de leur management, et ce qu'ils n'en attendent pas.
- Une équipe rarement homogène : médecins expérimentés, nouveaux arrivants, collaborateurs médecins en formation.

ATELIER 1 — **Sept médecins, sept attentes.** Découvrir l'équipe du fil rouge et ce que chacun attend de son manager.

2 L'indépendance professionnelle : manager sans empiéter

- Le cadre déontologique et réglementaire de l'indépendance (L. 4623-8 ; Code de la santé publique, R. 4127-5 et R. 4127-95).
- La frontière entre le managérial et le médical : ce qui s'organise, ce qui ne se prescrit pas.
- La zone commune : délais, priorités, délégations, qualité de service.
- Ce que le manager peut demander à un médecin, et la manière de le demander.

JEU DE RÔLE 1 — **Vous n'avez pas à me dire.** Parler d'organisation à un médecin qui invoque son indépendance.

3 Qui manage quoi

- L'articulation entre directeur général, médecin coordonnateur et managers de secteur (L. 4622-16).
- Le rôle des instances, dont la commission médico-technique (L. 4622-13), et celui de l'Ordre des médecins.
- Construire un contrat social clair : droits, devoirs et engagements réciproques entre le service et ses médecins.
- Les lieux où se règlent les désaccords : entretien, réunion médicale, commission médico-technique.

ATELIER 2 — **Le contrat social.** Écrire les engagements réciproques du service et de ses médecins.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

EX004

4 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.
- Prévenir l'usure : repérer les signaux, agir sur l'organisation.

JEU DE RÔLE 2 — **Pourquoi chez vous ?** Recevoir une candidate sollicitée par plusieurs services.

5 Manager au quotidien

- L'entretien annuel et l'entretien d'activité avec un médecin : objectifs et indicateurs acceptables, méthodes d'évaluation connues à l'avance (L. 1222-3), aucune intrusion dans l'acte médical.
- Embarquer les médecins dans le changement : projet de service (L. 4622-14), nouveaux outils, évolutions d'organisation.
- Gérer les résistances : entendre l'argument médical, tenir l'objectif de service.
- S'appuyer sur le médecin coordonnateur et sur la commission médico-technique.

JEU DE RÔLE 3 — **Parlons de vos délais.** Un entretien d'activité avec un médecin apprécié des adhérents.

6 Situations difficiles et plan d'action

- Difficultés de coopération, conflit, sous-activité, médecin en difficulté : ce qui relève du management, ce qui appelle un relais.
- Jeux de rôle de synthèse sur les situations apportées par les participants.

JEU DE RÔLE 4 — **Je n'y arrive plus.** Recevoir un médecin en difficulté, puis plan d'action individuel et quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE ENTRETIENS AVEC DES MÉDECINS, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 · Séquence 2

Vous n'avez pas à me dire

Le directeur veut harmoniser la durée des créneaux de visite. Un médecin s'y oppose : « La durée de mes consultations relève de mon indépendance. »

On y travaille : distinguer l'acte médical de l'organisation, chercher l'objectif commun, proposer une expérimentation, s'appuyer sur la commission médico-technique.

JEU DE RÔLE 2 · Séquence 4

Pourquoi chez vous ?

Une jeune médecin du travail hésite entre plusieurs services. Elle demande ce que celui-ci lui apportera, au-delà de la rémunération.

On y travaille : écouter ses attentes, parler du projet de service et des conditions d'exercice, décrire l'intégration, ne rien promettre d'intenable.

JEU DE RÔLE 3 · Séquence 5

Parlons de vos délais

Sur le secteur d'un médecin apprécié des adhérents, les délais de visite ont doublé. Il estime que la qualité demande du temps.

On y travaille : partager des faits, entendre sa conception du métier, chercher des marges dans l'organisation et la délégation, convenir d'un suivi.

JEU DE RÔLE 4 · Séquence 6

Je n'y arrive plus

Un médecin expérimenté accumule les retards et s'isole. En entretien, il lâche : « Je ne sais pas combien de temps je vais tenir. »

On y travaille : accueillir sans minimiser, rester à sa place de manager, alléger ce qui peut l'être, organiser un relais.

Chaque situation se joue en petit groupe, sous le regard d'un observateur, puis se débriefe sur la réponse attendue. En intra, les situations peuvent être celles de votre service.

OUTILS REMIS AUX PARTICIPANTS

Fiche culture médicale
Ce que les médecins attendent de leur management.

Fiche frontière
Le managérial, le médical, la zone commune.

Trame de contrat social
Engagements réciproques du service et des médecins.

Fiche entretien annuel
Objectifs et indicateurs d'activité acceptables.

Mon plan d'action
Mes priorités de manager de médecins.

Repères travaillés : culture professionnelle médicale, leviers de motivation, marque employeur, entretien annuel et entretien d'activité, conduite du changement ; Code du travail, L. 1222-3, L. 4622-13, L. 4622-14, L. 4622-16, L. 4623-8 ; Code de la santé publique, R. 4127-5 et R. 4127-95.

LA SIGNATURE SST FORMATION

Un fil rouge
Un fil conducteur relie les apports aux situations réelles du métier, de la première à la dernière séquence.

Des jeux de rôle tout au long de la formation
On joue les situations, on débriefe sur la réponse attendue, et on recommence.

Des formateurs du terrain
Issus des SPST, ils en connaissent les métiers, les sigles, la culture et les transformations.

Des contenus structurés
Support, jeux de rôle et fiches sont conçus de façon centrale : la même exigence quel que soit le formateur.