

COACHING INDIVIDUEL

POUR MEDECINS GESTIONNAIRES OU INTERÉSSES PAR LA GESTION

PRÉPARATION
ET RÉFLEXION

1 H 30

BANQUE
D'HEURES DE
COACHING

10 H

ÉLABORATION
D'UN PLAN
INDIVIDUEL DE
DÉVELOPPEMENT

1 H 30



CONTEXTE

Médecins francophones du Canada offre une activité d'évaluation de l'exercice reconnue et « clé en main », développée spécifiquement pour les médecins gestionnaires ou intéressés par la gestion.

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Ce programme de coaching structuré propose une démarche d'accompagnement personnalisé qui vous permettra d'évaluer votre exercice en tant que médecin gestionnaire, de cerner vos priorités et de guider vos efforts de développement professionnel, en toute confidentialité.

Au terme du programme, vous serez en mesure de :

- > Revisiter votre conception du rôle de gestionnaire, en tenant compte des meilleures pratiques.
- > Utiliser le coaching, l'autoévaluation et la rétroaction afin de discerner vos défis et vos opportunités de développement.
- > Bâtir et actualiser un plan de développement axé sur votre pratique professionnelle.

OUTILS UTILISÉS

- > Bilan de mes pratiques en tant que médecins-gestionnaires. Outil conçu par l'équipe de coaches, sous la direction de M. Alain Gosselin, professeur émérite à HEC Montréal.
- > Questionnaire VIA basé sur la classification des 24 forces de Peterson et Seligman.
- > Inventaire du quotient émotionnel (EQ-i 2.0), basé sur le modèle créé par le Dr Reuven Bar-On.

TARIFS

MEMBRES

2 450 \$ + taxes

NON-MEMBRES

2 750 \$ + taxes

Pour devenir membre de Médecins francophones du Canada, visitez le site medecinsfrancophones.ca

MÉDECINS PAR PASSION

Découvrez les avantages
d'être membre.

> medecinsfrancophones.ca

POUR VOUS INSCRIRE, COMMUNIQUEZ AVEC

Mme Nicole Parent, PH. D.

Directrice générale, Médecins francophones du Canada

nparent@medecinsfrancophones.ca

514 898-7333



APERÇU DES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE

ÉTAPE 1 : Préparation et réflexion

TRAVAIL PERSONNEL (1 h 30)

À l'aide de questionnaires, le participant fait un bilan de ses pratiques de gestion, il identifie ses forces et son quotient émotionnel. Des rapports individualisés lui sont transmis.

ÉTAPE 2 : Débriefing

PREMIÈRE SÉANCE DE COACHING

Le coach passe en revue le résultat des questionnaires avec le participant. Leur discussion permet de dégager les principaux constats et les implications sur le plan du développement.

ÉTAPE 3 : Élaboration d'un plan individuel de développement

TRAVAIL PERSONNEL (1 h 30)

UNE OU DEUX SÉANCES DE COACHING

En fonction de ce que le participant souhaite améliorer, consolider ou réaliser, un ou deux objectifs de développement sont mis en priorité. Une réflexion s'amorce alors sur les comportements clés, les actions et les stratégies possibles pour les atteindre.

ÉTAPE 4 : Actualisation et suivi du plan

TROIS À QUATRE SÉANCES DE COACHING

Le plan de développement est documenté et se précise tout au long de la démarche, en y intégrant les pratiques, les exercices et les lectures proposés par le coach.

Chaque entretien est l'occasion d'effectuer un suivi des actions prises, de reconnaître les progrès réalisés et d'aiguiller le participant sur la suite des changements amorcés.

ÉTAPE 5 : Bilan de la démarche

DERNIÈRE SÉANCE DE COACHING

Ultime étape où le participant et le coach font le point sur l'atteinte des objectifs de départ et sur l'ensemble de la démarche d'accompagnement.

DURÉE DE LA DÉMARCHE

L'accompagnement s'échelonne sur trois à quatre mois.

HORAIRE FLEXIBLE

Choix de dates à convenir entre le coach et le médecin.

EXEMPLES D'OBJECTIFS INDIVIDUELS Selon les deux axes de développement du programme

1 Développement du leadership et des capacités de gestion :

- > Concevoir et véhiculer une vision claire et engageante de ce que je veux vraiment accomplir et léguer comme gestionnaire.
- > Valider mes pratiques et m'outiller afin de susciter la mobilisation et la responsabilisation des membres de mon équipe.
- > Aiguiser mon sens politique en vue d'exercer un leadership d'influence accru dans mes fonctions et mes relations.
- > Renforcer mes habiletés de communication et ma capacité à m'affirmer dans des situations de conflits ou d'adversité.
- > Intégrer une approche de gestionnaire-coach pour développer les talents et la relève au sein de mon équipe.

2 Gestion de la vie professionnelle :

- > Effectuer une réflexion guidée ou un bilan de carrière
- > Explorer les possibilités de carrière, se donner une vision et des objectifs porteurs de sens
- > Préparer et réussir une transition, une réorientation ou la fin de sa carrière

DIRECTEUR PÉDAGOGIQUE



ALAIN GOSSELIN

FELLOW CRHA, M. SC. (GESTION), PH. D. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT),
Directeur pédagogique de l'Essentiel
du MBA pour médecins, professeur
émérite à HEC Montréal

L'ÉQUIPE DE COACHS



LYNE BEAUSOLEIL

M. SC. CRHA,
Coordonnatrice de l'équipe
Coach professionnelle certifiée (PCC)



LINE BLACKBURN

M. SC. CRHA,
Coach professionnelle certifiée (PCC)



RACHEL FOURNIER

M. SC. CRHA,
Coach professionnelle certifiée (PCC)