

ACMU présente une étude de cas portant sur une innovation

Nom de l'innovation	Mini curriculum en gestion
Innovateurs principaux	Andréa Gill MBA CRHA Michel Séguin CRHA PH.D Pierre Désaulniers MD CSPQ
Coordonnées des innovateurs principaux	a.gill@praxie.ca m.seguin@praxie.ca desaulniersp@gmail.com
Description de l'innovation	<p>Objectif: Offrir aux résidents du programme de médecine d'urgence spécialisée une formation de base, adaptée à leurs besoins spécifiques en gestion, les préparant à jouer un rôle déterminant dans la gestion des départements de médecine d'urgence, dans l'organisation des soins hospitaliers et dans l'ensemble du réseau de la santé.</p> <p>Préparation: Le directeur de programme et les membres de la firme de consultants Praxie à Montréal se sont rencontrés plusieurs fois afin de déterminer les besoins des résidents à partir de l'expérience des gradués du programme lors de leur arrivée dans leur milieu de pratique. Cette expérience démontrait que les gradués se voyaient proposer très tôt de multiples responsabilités administratives : élaboration de protocoles/politiques, présidence de comités, direction de département, etc. De façon générale, les gradués se sentaient mal préparés à remplir ce genre de mandat.</p> <p>Les éléments de formation, déjà offerts par le programme ont été revus par l'équipe et intégrés au nouveau curriculum.</p> <p>Résultats: Le curriculum qui suit a été établi et mis à l'épreuve pour la première fois cette année. Il comprend 10 modules, que les résidents complèteront sur 2 ans durant la 4^{ième} et 5^{ième} année de leur formation. Chaque module est d'une durée de 2 à 3 heures.</p> <p>Module 1 : introduction</p> <ul style="list-style-type: none"> - conséquences de la mauvaise gestion - solution : la gestion est une discipline à part entière - importance du leadership <p>Module 2 : témoignages</p>

	<p>Rencontre avec un panel de médecins d'urgence ayant une expérience extensive dans des postes de gestion. Pourquoi s'impliquer ? Les impacts de cette implication.</p> <p>Module 3 : savoir-être</p> <p>Sensibiliser les résidents à l'importance de considérer les facteurs humains au sein des équipes de travail. Comment approcher divers types de personnalités</p> <p>Module 4 : gestion de projets</p> <p>Initiation aux méthodes de gestion de projets. Revue des outils disponibles (matrice RACI, etc)</p> <p>Module 5 : communiquer et convaincre</p> <ul style="list-style-type: none"> -pratiques gagnantes en communication -structure d'un argumentaire -habilités politiques <p>Module 6 : travail d'équipe et communication</p> <p>Utiliser efficacement les outils favorisant le travail d'équipe : mémos, ordre du jour, gestion des courriels, animation d'une rencontre, etc.</p> <p>Module 7 : gestion de personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> -importance de la reconnaissance -intervenir auprès d'un collègue ou employé en difficulté - motiver et mobiliser <p>Module 8 et 9 : finances personnelles et fiscalité.</p> <p>Module 10 : coaching</p> <p>Effectuer un retour individuel auprès des résidents en fonction de leur rôle potentiel en gestion dans leur futur milieu de pratique</p> <p>Critique de réflexion: Le programme a été lancé cette année. L'adéquation entre les besoins de formation exprimés par les résidents et les modules devra être évaluée. D'inévitables ajustements sont déjà considérés notamment l'utilisation de l'expérience vécue par les résidents seniors lors de leur rotation comme coordonnateur de l'urgence comme source de discussion.</p>
<p>Qui a écrit ce résumé?</p>	<p>Pierre Désaulniers Directeur Programme de médecine d'urgence spécialisée Université de Montréal desaulniersp@gmail.com</p>