SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

ANIMER ET COORDONNER UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Niveau 2 : situations complexes, intelligence collective, conduite du changement

Le niveau 1 a donné les outils pour mieux se connaître et comprendre l'autre ; la pratique a montré ce qui résiste. Ce deuxième temps travaille les situations complexes du transverse, l'intelligence collective et la conduite du changement. Le fil rouge : les situations réelles des participants.

LE FIL ROUGE

Les situations réelles des participants : chacun arrive avec un cas vécu depuis le niveau 1, retravaillé de séquence en séquence.

1	2	3	4	5	6
Retour sur la pratique	Leadership personnel	Lire le groupe	Résistances et conflits	Recadrer en transverse	Collectif et changement
ATELIER 1	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 1	JEU DE RÔLE 2	JEUX DE RÔLE 3 ET 4	ATELIER 3

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

- consolider leur style d'animation à partir de leur pratique depuis le niveau 1 ;
- lire les dynamiques d'un groupe et ajuster leur posture en temps réel ;
- traiter une résistance et réguler un conflit entre métiers sans autorité hiérarchique ;
- recadrer en transverse et s'appuyer sur l'encadrement au bon moment ;
- mobiliser l'intelligence collective pour faire produire et grandir l'équipe ;
- conduire le changement dans leur équipe tout en pilotant plusieurs projets.

INFORMATIONS

Public
Médecin du travail, médecin coordonnateur.

Prérequis
Avoir suivi le niveau 1 ou disposer d'une expérience équivalente.

Modalités et tarifs
- Inter-entreprises : 1 300 € HT par participant (repas inclus)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : les situations réelles apportées par les participants
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Analyse de pratiques et séance de codéveloppement

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) EX002

1 Retour sur la pratique : ce qui a fonctionné, ce qui résiste

- Analyse structurée des situations vécues depuis le niveau 1 : les faits, l'intention, l'effet produit, les alternatives.
- Ce que les réussites ont en commun, ce que les difficultés révèlent de son style d'animation.
- Les situations que l'on évite, et ce qu'elles coûtent à l'équipe.
- Les progrès réalisés depuis le niveau 1 : ce qui est acquis, ce qui reste fragile.

ATELIER 1 — **Mon cas.** Chaque participant présente une situation vécue, analysée par le groupe avec une grille commune.

2 Approfondir son leadership personnel

- L'intelligence situationnelle : lire le contexte, choisir sa réponse plutôt que la subir.
- La gestion de ses émotions dans les moments de tension : repérer, nommer, différer.
- Son énergie dans la durée : ce qui la nourrit, ce qui l'épuise, ce qui se protège.
- Tenir son rôle quand l'équipe est sous pression : délais, effectifs, tensions avec un adhérent.

ATELIER 2 — **Ma courbe d'énergie.** Repérer les moments de l'animation qui portent et ceux qui usent.

3 Lire le groupe et ajuster sa posture

- Les dynamiques du groupe au-delà des profils individuels : alliances, silences, leaders informels, non-dits.
- Ajuster sa posture en temps réel : cadrer, ouvrir, relancer, se taire.
- Nommer ce qui se passe sans mettre quiconque en cause.
- Les moments clés d'une réunion : l'ouverture, le premier désaccord, la décision, la clôture.

JEU DE RÔLE 1 — **Le silence du groupe.** Animer une réunion où personne ne dit ce qu'il pense.

Pour en savoir plus, contactez-nous : +33 1 84 20 20 84 ou formation@sst-conseil.fr · spst-formation.fr

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

EX002

4 Résistances et conflits entre métiers

- Les résistances dans l'équipe : comprendre ce qu'elles expriment avant de chercher à les lever.
- Les traiter sans autorité hiérarchique : écouter, reformuler, associer, distinguer le négociable du non négociable.
- Réguler les conflits entre métiers : territoires, reconnaissance, façons de faire.
- Les personnalités difficiles au sein de l'équipe : ce qui apaise, ce qui aggrave.

JEU DE RÔLE 2 — **On a toujours fait comme ça.** Répondre à une résistance exprimée devant toute l'équipe.

5 Recadrer en transverse

- Dire les choses à un collaborateur que l'on ne manage pas : les faits, leurs effets, la demande.
- Ce que le médecin peut exiger au titre de l'animation de l'équipe (L. 4622-8), ce qui relève du responsable hiérarchique.
- S'appuyer sur l'encadrement au bon moment, sans se défausser ni court-circuiter.
- Tracer ce qui a été dit et convenu.

JEU DE RÔLE 3 — **Il faut que je vous dise.** Recadrer un collaborateur sur lequel on n'a pas d'autorité.

JEU DE RÔLE 4 — **J'ai besoin de vous.** Solliciter l'encadrement sans se défausser.

6 Développer le collectif et conduire le changement

- L'intelligence collective en pratique : codéveloppement, techniques de facilitation, résolution de problème en équipe, expérimentés en séance.
- Faire grandir les collaborateurs : feedback de développement, délégation avancée, contribution à l'entretien annuel conduit par le responsable hiérarchique, montée en compétences du collectif.
- Conduire le changement dans son équipe : embarquer autour d'une évolution du service, gérer la transition tout en pilotant plusieurs projets.

ATELIER 3 — **Séance de codéveloppement.** Un cas du groupe traité en six étapes, puis plan de progrès : mes défis d'animateur pour les douze prochains mois.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE SITUATIONS COMPLEXES, QUATRE DÉBRIEFS ENTRE PAIRS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 3

Le silence du groupe

Le médecin présente une nouvelle répartition des visites. Personne ne réagit, deux collaborateurs échangent un regard, et la réunion se termine sans une question.

On y travaille : repérer les signaux du groupe, ouvrir la parole sans forcer, nommer ce qui n'est pas dit, convenir d'une suite.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 4

On a toujours fait comme ça

Une assistante expérimentée s'oppose devant tous à la nouvelle organisation des convocations : « Ça ne marchera pas, on a déjà essayé. »

On y travaille : accueillir l'objection, chercher ce qu'elle protège, distinguer le négociable du non négociable, associer à la solution.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 5

Il faut que je vous dise

Un préventeur rend ses comptes rendus de visite avec plusieurs semaines de retard. Le médecin n'est pas son responsable hiérarchique, mais toute l'équipe en pâtit.

On y travaille : décrire les faits et leurs effets, écouter les contraintes, demander un engagement précis, dire ce qui se passera ensuite.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 5

J'ai besoin de vous

Malgré deux échanges, rien ne change. Le médecin va voir la responsable du pôle prévention, qui craint qu'on lui demande de « faire la police ».

On y travaille : exposer les faits sans juger la personne, préciser ce qu'on attend de l'encadrement, s'accorder sur un message commun.

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

Grille d'analyse
Relire une situation vécue : faits, intention, effet.

Fiche dynamiques
Lire un groupe : signaux, alliances, silences.

Fiche recadrage
Dire les choses sans lien hiérarchique.

Trame de codéveloppement
Les six étapes d'une séance.

Mon plan de progrès
Mes défis d'animateur à douze mois.

Repères travaillés : intelligence situationnelle, dynamique des groupes, traitement des résistances, codéveloppement professionnel, feedback de développement, conduite du changement ; Code du travail, L. 4622-8.

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.

Pour en savoir plus, contactez-nous : +33 1 84 20 20 84 ou formation@sst-conseil.fr · spst-formation.fr