SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

DÉVELOPPER SON LEADERSHIP EN ENVIRONNEMENT SPST

Asseoir sa légitimité, faire adhérer, entraîner au-delà de son périmètre

Vous savez organiser, décider, mobiliser votre équipe. Il s'agit maintenant de développer votre posture et votre capacité à faire adhérer. Deux jours pour asseoir votre légitimité, convaincre et entraîner au-delà de votre périmètre. Le fil rouge : une décision difficile que vous devez réellement porter.

LE FIL ROUGE

Une décision difficile que chaque participant doit réellement porter dans son service : on la prépare de séquence en séquence.

1	2	3	4	5	6
Mon empreinte de leader	Ma signature	Légitimité et sens	Oser dire	Tenir sous la critique	Entraîner au-delà
ATELIER 1	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 1	JEU DE RÔLE 2	JEU DE RÔLE 3	JEU DE RÔLE 4

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

- clarifier leur identité de leader et l'empreinte qu'ils laissent ;
- asseoir leur légitimité et repérer ce qui la fragilise ;
- faire adhérer plutôt qu'imposer, avec un discours qui donne du sens ;
- prendre et assumer les décisions difficiles ;
- tenir sous la critique sans se durcir ;
- entraîner ceux sur qui ils n'ont pas d'autorité hiérarchique.

INFORMATIONS

Public
Directeur général, membre de l'équipe de direction, manager.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

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 : une décision difficile, réelle, à porter dans son service
- Quatre jeux de rôle entre pairs, chacun suivi de son débrief
- Autodiagnostic, feedback croisé et plan de progrès

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) EX006

1 Mon identité de leader : ce que je porte, ce que je laisse

- Leadership et management : ce qui les distingue, ce qui les relie.
- Les styles de leadership et leur impact en SPST, entre professionnels de santé, préventeurs et fonctions support.
- Mon empreinte de leader : ce que mes équipes retiennent de moi.
- Ce qui se joue dans les premières minutes d'une prise de parole, d'une réunion, d'une crise.

ATELIER 1 — **Mon empreinte.** Autodiagnostic, puis feedback croisé entre participants.

2 Valeurs, convictions et zones d'inconfort

- Ce sur quoi je m'appuie : valeurs, convictions, réussites.
- Ce que j'évite : les conversations, les décisions, les personnes.
- Définir sa signature de leader : ce que l'on veut que les autres puissent attendre de soi.
- Les situations qui révèlent le leader : désaccord, incertitude, échec.

ATELIER 2 — **Ma signature de leader.** La formuler en trois phrases et la soumettre au groupe.

3 Légitimité et sens : faire adhérer plutôt qu'imposer

- Les sources de sa légitimité : compétence, cohérence, exemplarité, capacité à décider ; ce qui la fragilise.
- Donner du sens : relier chaque décision au projet de service (L. 4622-14) et aux missions du SPST (L. 4622-2).
- Convaincre, associer, négocier l'engagement : construire un discours qui embarque.
- Les erreurs qui coûtent cher : décider seul, expliquer trop tard, promettre ce que l'on ne tiendra pas.

JEU DE RÔLE 1 — **La décision à porter.** Annoncer à son équipe une décision qu'elle n'attendait pas.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

EX006

4 Courage managérial : oser dire

- Le feedback exigeant et le feedforward : dire ce qui doit changer, dire ce qui est attendu demain.
- L'entretien annuel sans langue de bois, l'entretien de recadrage, les décisions impopulaires.
- Préparer et conduire les conversations difficiles : les faits, l'intention, la demande.
- S'affirmer sans agresser : des faits plutôt que des jugements, fermeté sur le fond, souplesse sur la forme.

JEU DE RÔLE 2 — **La conversation difficile.** Dire à un proche collaborateur ce que l'on repousse depuis des mois.

5 Courage managérial : décider et tenir

- Arbitrer et trancher quand tout le monde ne sera pas d'accord.
- Assumer une décision impopulaire : l'expliquer, ne pas la renégocier à chaque objection.
- Tenir sous la critique : distinguer les objections des attaques, reconnaître ce qui est fondé.
- Rester solidaire des décisions du comité de direction.

JEU DE RÔLE 3 — **Sous le feu.** Tenir une décision contestée en réunion.

6 Porter une ambition et entraîner au-delà de son périmètre

- Convaincre et entraîner sans autorité hiérarchique : médecins, pairs du comité de direction, partenaires ; stratégies d'influence et alliances.
- Fédérer autour d'une ambition : mobiliser l'intelligence collective, reconnaître les contributions, célébrer les réussites.

JEU DE RÔLE 4 — **L'allié à convaincre.** Obtenir l'appui d'un pair, puis plan de progrès : mes engagements de leader pour les six prochains mois.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE MOMENTS DE LEADER, QUATRE DÉBRIEFS ENTRE PAIRS

JEU DE RÔLE 1 · Séquence 3

La décision à porter
Le comité de direction a décidé de regrouper deux centres. Le manager doit l'annoncer à l'équipe du centre qui ferme.
On y travaille : dire la décision sans détour, lui donner du sens, accueillir les réactions, préciser ce qui reste à construire ensemble.

JEU DE RÔLE 2 · Séquence 4

La conversation difficile
Un adjoint loyal et ancien n'est plus à la hauteur de son poste. Chacun le sait, personne ne le lui a dit.
On y travaille : préparer ses faits et son intention, dire l'essentiel dès le début, écouter, ouvrir des suites concrètes.

JEU DE RÔLE 3 · Séquence 5

Sous le feu
En réunion, trois collaborateurs contestent ouvertement une réorganisation décidée la veille. Le ton monte.
On y travaille : garder le cap sans se durcir, distinguer objections et attaques, reconnaître ce qui est fondé, clore sur la suite.

JEU DE RÔLE 4 · Séquence 6

L'allié à convaincre
Le projet du manager dépend du médecin coordonnateur, qui n'en voit pas l'intérêt et sur lequel il n'a aucune autorité.
On y travaille : partir des enjeux de l'autre, chercher le terrain commun, proposer un premier pas, sceller l'accord.

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

Mon empreinte de leader
Ce que mes équipes retiennent de moi.

Ma signature
Ce que les autres peuvent attendre de moi.

Fiche discours
Donner du sens à une décision.

Fiche conversation difficile
Préparer, conduire, conclure.

Mes engagements
Mon plan de progrès à six mois.

Repères travaillés : styles de leadership, sources de légitimité, feedback et feedforward, assertivité, stratégies d'influence, intelligence collective ; Code du travail, L. 4622-2, L. 4622-14.

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.