SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

MENTORAT SUR MESURE DE DIRECTEUR DE SPST

Dix séances avec un pair expérimenté, rythmées par vos enjeux du moment

Un directeur de SPST décide beaucoup et se confie peu. Dix séances avec un pair expérimenté, rythmées par vos enjeux en temps réel, pour clarifier votre cap et améliorer la conduite de vos transformations sans rester seul. Le fil rouge : vos objectifs d'impact, fixés à la première séance et mesurés à la dernière. Vos échéances clés se préparent en jeux de rôle.

LE FIL ROUGE
Vos objectifs d'impact : fixés à la séance 1, repris à chaque séance, mesurés à la séance 10.

1	2	3	4	5-6	7
Cadrage du parcours	Vision et stratégie	Conduite du changement	Gouvernance et jeu d'acteurs	Posture et échéances clés	Bilan et ancrage
ATELIER 1	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 1	JEU DE RÔLE 2	JEUX DE RÔLE 3 ET 4	ATELIER 3

Objectifs À l'issue du parcours, le bénéficiaire sait :

- clarifier sa vision et ses priorités de dirigeant ;
- s'outiller pour améliorer le pilotage de son service ;
- conduire les transformations en cours ;
- créer l'adhésion de ses équipes et de ses instances autour des enjeux du changement ;
- préparer ses échéances clés : Codir, conseil d'administration, négociation, prise de parole ;
- affirmer une posture de direction moderne, avec un impact mesurable « par le haut » : gouvernance, stratégie et exemplarité.

INFORMATIONS

Public
Directeur général de SPST.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

Modalités et tarifs
- Intra-entreprise : nous consulter
- Première et dernière séances en présentiel, les autres à distance

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : vos objectifs d'impact, de la séance 1 à la séance 10
- Quatre jeux de rôle pour préparer vos échéances clés
- Un pair expérimenté, un cadre confidentiel

Méthodes d'évaluation
- Diagnostic partagé et objectifs d'impact à la séance 1
- Point d'avancement à chaque séance
- Bilan au regard des indicateurs de réussite à la séance 10
- Évaluation du parcours par le bénéficiaire

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

PROGRAMME DÉTAILLÉ (10 SÉANCES) TR001

1 Séance 1 : cadrage du parcours

- Diagnostic partagé de la situation du dirigeant et de son service.
- Définition des objectifs d'impact et des indicateurs de réussite du parcours.
- Choix des premières priorités et du rythme des séances.

ATELIER 1 — **Ma carte de dirigeant.** Enjeux, acteurs et échéances des douze prochains mois : ce qui compte, ce qui presse.

2 Séances 2 à 9 : vision et stratégie

Un accompagnement sur mesure, rythmé par vos enjeux : le contenu s'adapte aux priorités du bénéficiaire. Les thèmes qui suivent sont des exemples.

- Clarifier le cap du service, prioriser, arbitrer.
- Relier ce cap au projet de service (L. 4622-14) et au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (L. 4622-10).
- Tenir une feuille de route lisible par le conseil d'administration, le Codir et les équipes.

ATELIER 2 — **Mon cap en une page.** Trois priorités, ce que j'arrête, ce que j'arbitre.

3 Séances 2 à 9 : conduite du changement

- Construire le récit de la transformation.
- Créer l'adhésion des équipes, des instances et des adhérents.
- Repérer les alliés, les opposants et les hésitants ; choisir ses premiers pas.

JEU DE RÔLE 1 — **L'annonce.** Présenter une réorganisation à des équipes inquiètes : le mentor joue la salle.

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

PROGRAMME DÉTAILLÉ (10 SÉANCES) · SUITE

TR001

4 Séances 2 à 9 : gouvernance et jeu d'acteurs

- Relations entre le Codir, le conseil d'administration et les équipes : alliances et points de blocage.
- Le tandem président et directeur ; le conseil d'administration paritaire (L. 4622-11), la commission de contrôle (L. 4622-12), la commission médico-technique (L. 4622-13).
- Préparer une décision avant de la soumettre.

JEU DE RÔLE 2 — **Le conseil d'administration.** Défendre un dossier sensible : le mentor joue un administrateur sceptique.

5 Séances 2 à 9 : posture et leadership

- Légitimité, communication d'influence, gestion de la pression.
- Faire grandir son équipe de direction : délégation, retours réguliers, entretien annuel aux méthodes d'évaluation connues à l'avance (L. 1222-3).
- Décider seul sans s'isoler.

JEU DE RÔLE 3 — **L'entretien annuel d'un membre du Codir.** Dire ce qui va, ce qui ne va pas, et fixer le cap de l'année.

6 Séances 2 à 9 : entraînement aux échéances clés

- Préparation d'un Codir, d'un conseil d'administration, d'une négociation ou d'une prise de parole stratégique.
- Répéter en séance, débriefer, ajuster : l'échéance réelle se joue ensuite.

JEU DE RÔLE 4 — **La négociation.** Préparer et jouer une négociation à enjeu : partenaire, adhérent important, représentants du personnel.

7 Séance 10 : bilan et ancrage

- Mesure du chemin parcouru au regard des objectifs initiaux.
- Consolidation des acquis.
- Feuille de route d'impact pour les douze mois suivants.

ATELIER 3 — **Ma feuille de route.** Douze mois, trois engagements, et les indicateurs qui diront si le cap est tenu.

LES JEUX DE RÔLE : VOS ÉCHÉANCES CLÉS, RÉPÉTÉES AVANT LE JOUR J

JEU DE RÔLE 1 · Séquence 3

L'annonce
Une réorganisation doit être présentée à des équipes inquiètes. Le mentor joue la salle, ses questions et ses silences.
On y travaille : poser le récit, répondre sans se justifier, conclure sur les prochaines étapes.

JEU DE RÔLE 2 · Séquence 4

Le conseil d'administration
Un dossier sensible passe au prochain conseil. Le mentor joue un administrateur sceptique.
On y travaille : aller à l'essentiel, anticiper les objections, obtenir une décision.

JEU DE RÔLE 3 · Séquence 5

L'entretien annuel d'un membre du Codir
Un membre de l'équipe de direction attend son entretien annuel ; ses résultats sont contrastés.
On y travaille : dire ce qui va et ce qui ne va pas, fixer des objectifs clairs, préserver la relation.

JEU DE RÔLE 4 · Séquence 6

La négociation
Une négociation à enjeu approche, avec un partenaire, un adhérent important ou des représentants du personnel.
On y travaille : préparer ses marges, tenir sa position, sortir avec un accord ou une suite.

Ces situations sont des exemples : en mentorat, on joue vos échéances réelles. Le mentor tient le rôle de l'interlocuteur, puis l'on débriefe et l'on rejoue.

OUTILS REMIS AU BÉNÉFICIAIRE

Diagnostic partagé
La situation de départ, écrite à la séance 1.

Objectifs d'impact
Les objectifs du parcours et leurs indicateurs de réussite.

Carnet de bord
Décisions, essais et enseignements, séance après séance.

Fiches d'entraînement
Préparer un Codir, un conseil d'administration, une négociation, une prise de parole.

Feuille de route d'impact
Les douze mois qui suivent le parcours.

Repères travaillés : gouvernance des SPSTI (L. 4622-11 à L. 4622-13), projet de service (L. 4622-14), contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (L. 4622-10), entretien annuel (L. 1222-3).

LA SIGNATURE SST FORMATION

Un fil rouge
Vos objectifs d'impact, fixés à la première séance et suivis jusqu'au bilan de la dernière.

Des jeux de rôle sur vos échéances
On joue l'échéance qui approche, on débriefe sur la réponse attendue, et on recommence.

Des pairs expérimentés
Anciens directeurs de SPST et dirigeants, ils connaissent les instances, les métiers et les transformations du secteur.

Un cadre confidentiel
Ce qui se dit en séance reste en séance : c'est la condition d'un travail utile.

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