SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

MENTORAT DES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION

Dix séances confidentielles avec un pair expérimenté pour affirmer sa posture de direction

Prendre une fonction de direction, c'est un peu comme entrer dans une arène. Dix séances confidentielles avec un pair expérimenté pour travailler vos sujets du moment, affirmer votre posture et gagner en autonomie à votre rythme. 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 piloter son périmètre et contribuer au pilotage du service ;
- conduire les transformations en cours ;
- créer l'adhésion de ses équipes et des 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
Membres de l'équipe de direction et du Codir.

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) TR002

1 Séance 1 : cadrage du parcours

- Diagnostic partagé de la situation du bénéficiaire et de son périmètre.
- 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 direction.** Mon périmètre, mes interlocuteurs, mes échéances : 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, prioriser, arbitrer.
- Traduire le projet de service (L. 4622-14) en feuille de route pour sa direction.
- Faire remonter un arbitrage au directeur général : instruire, proposer, laisser trancher.

ATELIER 2 — **Ma feuille de route de direction.** Trois priorités, ce que j'arrête, ce que je fais arbitrer.

3 Séances 2 à 9 : conduite du changement

- Construire le récit de la transformation pour ses équipes.
- Créer l'adhésion des équipes, des instances et des adhérents.
- Porter une décision du Codir, y compris quand on a plaidé autre chose.

JEU DE RÔLE 1 — **Le premier Codir.** Défendre son diagnostic devant ses pairs : le mentor joue un collègue réticent.

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

TR002

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.
- Trouver sa place entre le directeur général, ses pairs et ses équipes.
- Qui décide de quoi : conseil d'administration, président, directeur (L. 4622-11, L. 4622-16), commission médico-technique (L. 4622-13).

JEU DE RÔLE 2 — **L'arbitrage.** Obtenir une décision d'un directeur général pressé : le mentor tient le rôle.

5 Séances 2 à 9 : posture et leadership

- Légitimité, communication d'influence, gestion de la pression.
- Passer d'expert à dirigeant : déléguer, faire faire, rendre compte.
- Manager ses anciens pairs ; conduire les entretiens annuels de son équipe, aux méthodes d'évaluation connues à l'avance (L. 1222-3).

JEU DE RÔLE 3 — **L'entretien annuel d'un ancien pair.** Évaluer celui ou celle dont on partageait le bureau hier.

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 prise de parole.** Présenter son dossier au conseil d'administration ou devant les équipes, en temps limité.

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

Le premier Codir
Le bénéficiaire présente son diagnostic de prise de fonction. Le mentor joue un pair réticent.
On y travaille : aller à l'essentiel, accueillir l'objection, proposer une suite.

JEU DE RÔLE 2 · Séquence 4

L'arbitrage
Deux priorités se disputent les mêmes moyens. Il faut une décision du directeur général, qui a peu de temps.
On y travaille : présenter les options, recommander, repartir avec une décision.

JEU DE RÔLE 3 · Séquence 5

L'entretien annuel d'un ancien pair
Un collègue d'hier est devenu un collaborateur. Son entretien annuel approche.
On y travaille : poser le nouveau cadre, évaluer sur des faits, fixer des objectifs sans abîmer la relation.

JEU DE RÔLE 4 · Séquence 6

La prise de parole
Un dossier doit être présenté au conseil d'administration ou devant les équipes, en temps limité.
On y travaille : structurer le message, tenir le temps, répondre aux questions difficiles.

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, L. 4622-13, L. 4622-16), projet de service (L. 4622-14), 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