SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

DIRIGER AVEC IMPACT LES TRANSFORMATIONS EN SPSTI

Cadrer le projet, tracer la trajectoire, embarquer instances et équipes

Dans une organisation de professionnels dont l'indépendance est protégée, une transformation ne s'impose pas. Deux jours pour cadrer le projet, tracer la trajectoire et embarquer les équipes. Le fil rouge : le projet de transformation apporté par chaque participant.

LE FIL ROUGE

Le projet de transformation que chaque participant apporte : à chaque séquence, son cadrage, sa trajectoire, sa conversation, son plan.

1	2	3	4	5	6
Les transformations	Cadrer le projet	La trajectoire	Les instances	Les équipes	Tenir dans le temps
ATELIER 1	JEU DE RÔLE 1	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 2	JEU DE RÔLE 3	JEU DE RÔLE 4

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

- cadrer un projet de transformation en distinguant ce qui relève de la décision de direction et ce qui suppose l'adhésion des professionnels ;
- construire une trajectoire par étapes et choisir ses indicateurs ;
- conduire la conversation avec les instances aux moments décisifs ;
- parler aux équipes au bon moment, avec les bons relais ;
- traiter les résistances propres à une organisation de professionnels indépendants ;
- repartir avec le plan de conduite du changement de leur propre projet.

INFORMATIONS

Public
Directeur de SPSTI en poste ou arrivant.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

Modalités et tarifs
- Inter-entreprises : 1 900 € HT par participant (repas inclus)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : le projet de transformation de chaque participant
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Ateliers sur son propre projet et codéveloppement final

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) TR005

1 Les transformations en cours dans les SPSTI

- Certification (L. 4622-9-3), offre socle, démographie médicale, mutualisations, numérique et données de santé au travail, risque climatique : ce qui pousse au changement, et à quelle échéance.
- Ce qui rend une transformation de SPSTI singulière : on ne prescrit pas la pratique de professionnels dont l'indépendance est protégée (L. 4623-8).
- Le directeur met en œuvre les décisions du conseil, sous l'autorité du président (L. 4622-16) : ses marges, ses appuis.

ATELIER 1 — **Ma transformation.** Présenter en trois phrases le projet que l'on apporte.

2 Cadrer le projet

- Formuler le problème avant la solution : périmètre, bénéficiaires, et ce qui ne changera pas.
- Trancher la frontière entre ce qui se décide en direction et ce qui suppose l'adhésion des équipes, avant de communiquer, jamais après.
- Écrire le cadrage en une page.

JEU DE RÔLE 1 — **Qu'est-ce qui est décidé ?** Répondre à un médecin coordonnateur qui veut savoir ce qui reste ouvert.

3 Construire la trajectoire

- Séquencer en étapes atteignables.
- Choisir les indicateurs ; situer les points de non-retour.
- Relier la trajectoire au projet de service (L. 4622-14) et au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (L. 4622-10).

ATELIER 2 — **Ma trajectoire.** Tracer les étapes et les indicateurs de son propre projet.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

TR005

4 Conduire la conversation avec les instances

- Conseil d'administration, commission de contrôle, commission médico-technique (L. 4622-11 à L. 4622-13) : les moments où leur adhésion se gagne ou se perd.
- Préparer un passage en instance : ce qui se demande, ce qui s'informe.
- Le président, premier allié à embarquer.

JEU DE RÔLE 2 — **Le passage en commission médico-technique.** Présenter le projet à des médecins qui redoutent une perte d'autonomie.

5 Parler aux équipes

- Ce qui se dit, quand et par qui ; ce qu'il ne faut pas annoncer avant d'être décidé.
- Les managers, relais de la transformation : points d'équipe, entretien annuel, objectifs individuels reliés au projet.
- Les questions qui reviennent toujours : mon poste, mon site, ma charge.

JEU DE RÔLE 3 — **L'annonce.** Présenter le projet à une équipe qui en a déjà entendu parler par la rumeur.

6 Traiter les résistances et tenir dans le temps

- Distinguer l'objection technique, le désaccord de fond et la perte de repères : trois résistances, trois réponses.
- Ce qui fait retomber un projet à six mois, et le dispositif de revue qui l'évite.

JEU DE RÔLE 4 — **Je ne suis pas contre, mais.** Répondre à un désaccord de fond, puis codéveloppement final : chaque participant soumet son plan au regard de ses pairs, et quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE CONVERSATIONS DÉCISIVES, QUATRE DÉBRIEFS ENTRE PAIRS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 2

Qu'est-ce qui est décidé ?
Avant toute annonce, le médecin coordonnateur demande au directeur ce qui est déjà arrêté et ce qui se discute encore.
On y travaille : dire clairement ce qui est décidé, ce qui est ouvert et ce qui ne changera pas, sans promettre ce qui ne dépend pas de soi.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 4

Le passage en commission médico-technique
Les médecins voient dans le projet une réorganisation de leurs secteurs décidée sans eux.
On y travaille : séparer l'organisation de l'acte médical, présenter ce qui est soumis à leur avis, proposer une expérimentation.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 5

L'annonce
L'équipe d'un centre a appris par la rumeur que « des choses allaient changer ». Le directeur vient en parler.
On y travaille : reconnaître le retard d'information, dire ce qui est sûr, accueillir les réactions, donner la date du prochain point.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 6

Je ne suis pas contre, mais
Une responsable reconnue soutient le projet en réunion et le freine sur le terrain. Elle finit par dire son désaccord.
On y travaille : faire préciser l'objection, distinguer le fond de la crainte, chercher ce qui peut être ajusté sans vider le projet.

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

- **Note de cadrage** — Le projet en une page.
- **Trame de trajectoire** — Étapes, indicateurs, points de non-retour.
- **Carte des instances** — Qui décide, qui est consulté, quand.
- **Plan de communication** — Ce qui se dit, quand, par qui.
- **Mon plan de conduite du changement** — Mes prochaines étapes.

Textes de référence travaillés : loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 ; Code du travail, L. 4622-9-3, L. 4622-10 à L. 4622-14, L. 4622-16, L. 4623-8 ; référentiel AFNOR SPEC 2217.

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.