SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

PRÉPARER ET ANIMER VOTRE SÉMINAIRE D'ÉQUIPE : MISE EN ŒUVRE DE LA TRANSFORMATION DU SERVICE

Une journée de préparation avec la direction, une journée d'animation avec les équipes

Une feuille de route que les équipes n'ont pas comprise ne sera pas appliquée. Une journée de préparation et une journée d'animation avec vos équipes pour traduire les orientations du service en chantiers concrets et en engagements tenables. Le fil rouge : les orientations de votre service, traduites métier par métier.

LE FIL ROUGE

Les orientations de votre service : la direction les rend lisibles, puis chaque équipe dit ce qu'elles changent pour elle et s'engage.

1	2	3	4	5	6
Messages clés	Points de crispation	Déroulé et kit	Diagnostic et vision	Chantiers par métier	Engagements
ATELIER 1	JEU DE RÔLE 1	JEU DE RÔLE 2	JEU DE RÔLE 3	ATELIERS 2 ET 3	JEU DE RÔLE 4

Objectifs À l'issue du séminaire, les participants ont :

- partagé le diagnostic et compris les orientations du service ;
- exprimé leurs questions et obtenu des réponses de la direction ;
- traduit ces orientations en chantiers concrets pour leur propre activité ;
- formalisé les actions, les responsables et les jalons qui les engagent ;
- identifié les conditions de réussite ;
- remonté à la direction leurs points de vigilance.

INFORMATIONS

Public
Toutes les équipes du SPST, en co-animation avec le comité de direction et le directeur général.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

Modalités et tarifs
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : les orientations de votre service, traduites métier par métier
- Quatre jeux de rôle, dont deux pour préparer la direction
- Ateliers par métier et restitution des engagements

Méthodes d'évaluation
- Attentes de la direction recueillies en préparation
- Engagements formalisés par chaque équipe
- Points de vigilance remontés à la direction
- Évaluation du séminaire 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) TR009B

1 Préparer avec la direction : les messages

- Reprendre les orientations du service et les rendre lisibles pour les équipes.
- Choisir les messages clés : ce qui change, ce qui ne change pas, ce qui est ouvert.
- Définir ce qui est attendu des équipes et ce qui restera à arbitrer ensuite.

ATELIER 1 — **Trois messages.** Écrire avec la direction les messages clés du séminaire.

2 Anticiper les points de crispation

- Repérer les sujets qui fâchent, métier par métier.
- Préparer les réponses de la direction : ce qui peut être dit, ce qui ne peut pas encore l'être.
- Décider qui répond à quoi.

JEU DE RÔLE 1 — **La question qui fâche.** La direction s'entraîne à répondre aux questions les plus redoutées.

3 Concevoir le déroulé et le kit d'animation

- Le déroulé : séquences, ateliers, répartition des rôles d'animation entre la direction et le formateur.
- Les supports et le kit d'animation du séminaire.
- Les conditions matérielles qui font la qualité des échanges.

JEU DE RÔLE 2 — **L'ouverture.** Le directeur répète son mot d'ouverture devant le comité de direction.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

TR009B

4 Partager le diagnostic et exposer la vision

- Partager le diagnostic : mutations du secteur, attentes des adhérents, position du service.
- Exposer la vision et les orientations : donner du sens, répondre aux questions.
- Traiter les objections et les questions difficiles en séance.

JEU DE RÔLE 3 — **Dans la peau de l'adhérent.** Des volontaires jouent un adhérent à qui l'on explique ce qui va changer.

5 Traduire les orientations en chantiers, métier par métier

- Ce que les orientations changent concrètement dans chaque métier.
- Traduire les chantiers en actions, livrables, responsables et jalons.
- Repérer ce qui dépend de l'équipe et ce qui doit remonter.

ATELIER 2 — **Ce que ça change pour nous.** Travail par métier.

ATELIER 3 — **Nos actions.** Actions, responsables et jalons de chaque équipe.

6 Formaliser les engagements et clôturer

- Formaliser les engagements de chaque équipe et les points de vigilance remontés à la direction.
- Clôturer : suites données, dispositif de suivi et communication interne.

JEU DE RÔLE 4 — **La restitution.** Chaque équipe présente ses engagements à la direction, qui répond en séance.

LES JEUX DE RÔLE : DEUX POUR PRÉPARER LA DIRECTION, DEUX AVEC LES ÉQUIPES

JEU DE RÔLE 1 · Séquence 2

La question qui fâche
En préparation, le comité de direction liste les dix questions qu'il redoute. Le formateur les pose, sans ménagement.
On y travaille : répondre court et vrai, dire « je ne sais pas encore » quand c'est le cas, s'accorder sur une réponse commune.

JEU DE RÔLE 2 · Séquence 3

L'ouverture
Le directeur répète son mot d'ouverture. Première version : un long rappel du contexte avant d'annoncer quoi que ce soit.
On y travaille : commencer par ce qui change, dire pourquoi, annoncer ce qui est attendu des équipes.

JEU DE RÔLE 3 · Séquence 4

Dans la peau de l'adhérent
Deux volontaires jouent un employeur et sa responsable des ressources humaines, à qui un collègue explique les nouvelles orientations.
On y travaille : entendre ce qui parle à un adhérent, repérer le jargon, ajuster la manière de présenter le changement.

JEU DE RÔLE 4 · Séquence 6

La restitution
Chaque équipe présente ses engagements et un point de vigilance. La direction doit répondre tout de suite.
On y travaille : présenter des engagements tenables, formuler la vigilance comme une demande, obtenir une réponse ou une date.

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

Fiche messages clés
Ce qui change, ce qui ne change pas, ce qui est ouvert.

Questions et réponses
Les réponses de la direction aux questions difficiles.

Kit d'animation
Déroulé, supports, rôles.

Fiche engagements
Actions, responsables, jalons par équipe.

Relevé des vigilances
Ce qui remonte à la direction.

Repères travaillés : messages clés, traitement des objections, traduction des orientations par métier, engagements d'équipe, dispositif de suivi.

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.