SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

CONDUIRE ET PILOTER LE CHANGEMENT EN SPST

Comprendre les mécanismes du changement, structurer la démarche, embarquer les équipes jusqu'à l'ancrage

Ce n'est pas le changement qui résiste, ce sont les raisons qu'on n'a pas entendues. Deux jours pour décoder ce qui se joue individuellement et collectivement, structurer la démarche et embarquer les équipes jusqu'à l'ancrage. Le fil rouge : un changement en cours dans le service de chaque participant.

LE FIL ROUGE

Un changement en cours ou à venir dans votre service, choisi par chaque participant : son diagnostic, ses acteurs, son plan, ses messages.

1	2	3	4	5	6
Comprendre	Les mécanismes	Structurer	Les acteurs	Embarquer	Ancrer
ATELIER 1	JEU DE RÔLE 1	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 2	JEUX DE RÔLE 3 ET 4	ATELIER 3

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

- analyser les transformations qui traversent les SPST et leurs impacts sur les équipes ;
- comprendre les mécanismes individuels et collectifs face au changement ;
- structurer et piloter une démarche d'accompagnement adaptée à leur service ;
- cartographier les acteurs et s'appuyer sur les bons relais ;
- mobiliser les leviers de communication et de participation pour embarquer les équipes ;
- ancrer les changements dans la durée.

INFORMATIONS

Public
Médecin du travail, médecin coordonnateur, manager, comité de direction, directeur général, responsable prévention.

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 : un changement en cours dans le service de chaque participant
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Ateliers sur son propre changement et plan d'action individuel

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) TR010

1 Les SPST face au changement

- Un secteur en transformation : réformes réglementaires, offre socle et certification, regroupements, numérique et intelligence artificielle, tensions démographiques, évolution des métiers.
- Identifier les changements en cours ou à venir dans son propre service, et leurs impacts.
- Changement décidé, changement subi : ce que cela change pour ceux qui le vivent.

ATELIER 1 — **Mon changement.** Diagnostic partagé : ce qui change, pour qui, avec quels effets.

2 Les mécanismes du changement

- La courbe d'adaptation : les étapes par lesquelles chacun passe.
- Résistances individuelles et collectives ; besoins de sens et de sécurité.
- Ce que la résistance dit, et qu'il faut entendre.

JEU DE RÔLE 1 — **On a déjà essayé.** Écouter une résistance sans chercher à la convaincre.

3 Structurer la démarche de changement

- Les étapes clés d'une conduite du changement réussie : vision, diagnostic, stratégie, plan d'action.
- Articuler conduite du changement et gestion de projet : jalons, gouvernance, moyens.
- Ce qui est négociable, ce qui ne l'est pas.

ATELIER 2 — **Mon plan.** Poser les étapes de la démarche pour son propre changement.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

TR010

4 Cartographier les acteurs

- Sponsors, relais, alliés et opposants.
- Le rôle spécifique du comité de direction, des managers et des médecins coordonnateurs.
- Consacrer son énergie à ceux qui peuvent basculer.

JEU DE RÔLE 2 — **J'ai besoin de vous.** Obtenir d'un médecin coordonnateur qu'il soit le relais du changement.

5 Embarquer les équipes

- Communiquer : donner du sens, adapter les messages aux métiers et aux inquiétudes, choisir les canaux et les moments.
- Faire participer : co-construction, expérimentation, groupes de travail pluridisciplinaires.
- Accompagner les personnes : résistances et émotions, soutien aux managers de proximité, entretien annuel pour relier chacun au changement, prévention des risques psychosociaux.

JEU DE RÔLE 3 — **Et moi, dans tout ça ?** Répondre à une assistante inquiète pour son poste.

JEU DE RÔLE 4 — **Le manager entre deux feux.** Soutenir une responsable prise entre la direction et son équipe.

6 Ancrer le changement dans la durée

- Suivre et mesurer : indicateurs d'adoption, retours d'expérience, ajustements.
- Développer une culture d'amélioration continue au sein du service.

ATELIER 3 — **Mes trois prochaines actions.** Plan d'action individuel sur son changement, présenté en binômes, puis quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE RÉACTIONS AU CHANGEMENT, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 2

On a déjà essayé

Un infirmier expérimenté accueille le projet par un haussement d'épaules : « On a déjà essayé il y a cinq ans, ça n'a rien donné. »

On y travaille : faire raconter ce qui s'est passé, reconnaître ce qui a échoué, dire ce qui est différent cette fois.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 4

J'ai besoin de vous

Le médecin coordonnateur n'est pas hostile, mais il se tient à distance : « C'est un projet de la direction. »

On y travaille : dire ce que l'on attend de lui précisément, ce qu'il peut y gagner pour les médecins, convenir d'un premier geste visible.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 5

Et moi, dans tout ça ?

Une assistante médicale apprend que son centre va changer d'organisation. Elle ne demande qu'une chose : ce qu'elle deviendra.

On y travaille : répondre à la question posée, dire ce qui est sûr et ce qui ne l'est pas encore, donner une échéance.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 5

Le manager entre deux feux

Une responsable de centre doit porter un changement qu'elle n'a pas choisi, devant une équipe qui compte sur elle pour s'y opposer.

On y travaille : l'écouter d'abord, clarifier ce qu'on lui demande de porter, lui donner des arguments et un appui.

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

Grille de diagnostic
Ce qui change, pour qui.

Fiche courbe d'adaptation
Les étapes et la réponse à chacune.

Carte des acteurs
Sponsors, relais, alliés, opposants.

Plan de communication
Messages, canaux, moments.

Mon plan d'action
Mes trois prochaines actions.

Repères travaillés : courbe d'adaptation, résistances individuelles et collectives, cartographie des acteurs, communication du changement, co-construction, amélioration continue.

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.