SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

PRÉVENTEUR EN SANTÉ AU TRAVAIL : CONSOLIDER SA PRATIQUE

Conseiller les employeurs, évaluer les risques sur le terrain, sensibiliser, travailler en équipe

Conseiller un employeur suppose de savoir de quoi l'on parle, juridiquement et sur le terrain. Cinq jours pour consolider sa pratique : évaluer les risques en situation réelle, concevoir des actions de sensibilisation et travailler en équipe. Une entreprise adhérente fictive sert de fil rouge, et huit jeux de rôle la font vivre.

LE FIL ROUGE

Une entreprise adhérente de quatre-vingts salariés, suivie de la première demande du dirigeant au plan d'action : chaque séquence y ajoute une situation.

1-3	4-6	7-8	9-10	11	12
L'environnement du préventeur	Évaluer sur le terrain	Les principaux risques	Sensibiliser et conseiller	PDP et travail en équipe	Mon plan d'action
JEU DE RÔLE 1	JEUX DE RÔLE 2 À 4	ATELIERS 4 ET 5	JEUX DE RÔLE 5 ET 6	JEUX DE RÔLE 7 ET 8	ATELIER 6

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

- maîtriser l'environnement juridique et pratique de leur fonction pour conseiller les employeurs ;
- observer un poste et évaluer les risques professionnels sur le terrain ;
- rédiger une fiche d'entreprise, appuyer un DUERP et formuler des préconisations utiles ;
- concevoir et animer une action de sensibilisation en entreprise ;
- contribuer à la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- collaborer au sein de l'équipe pluridisciplinaire pour une démarche préventive globale.

INFORMATIONS

Public
CPRP, membre de la cellule PDP.

Prérequis
Être CPRP ou avoir une expérience confirmée en prévention de la santé au travail.

Modalités et tarifs
- Inter-entreprises : 2 500 € HT par participant (repas inclus)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : une entreprise adhérente fictive, de la première demande au plan d'action
- Huit jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Six ateliers, dont la rédaction d'une fiche d'entreprise, et des cas apportés par les participants

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 (5 JOURS) AP002

1 Les missions des SPST et la place du préventeur

- Les missions des services (L. 4622-2) et l'offre socle (L. 4622-9-1) : ce que la loi du 2 août 2021 a changé pour les préventeurs.
- La place du préventeur dans l'équipe pluridisciplinaire (L. 4622-8) : périmètre, responsabilités, complémentarités.
- Diagnostic, conseil, accompagnement et appui, dans des conditions garantissant son indépendance (R. 4623-37, R. 4623-38).
- Ce qui se transmet au médecin du travail, ce qui se dit à l'employeur.

ATELIER 1 — **L'entreprise du fil rouge.** Découvrir l'adhérent, sa demande et ce que le service sait déjà de lui.

2 Les notions juridiques essentielles

- Les obligations de l'employeur : obligation de sécurité (L. 4121-1), principes généraux de prévention (L. 4121-2), évaluation des risques (L. 4121-3).
- Le document unique (R. 4121-1 à R. 4121-4) et le salarié désigné compétent (L. 4644-1).
- Responsabilité civile et pénale de l'employeur : ce que le préventeur peut en dire, sans faire peur ni rassurer à tort.
- Ce que le préventeur engage lorsqu'il écrit.

ATELIER 2 — **Vrai ou faux ?** Quinze affirmations entendues en entreprise, corrigées article par article.

3 La posture de conseil auprès des employeurs et des salariés

- Conseiller n'est ni contrôler, ni faire à la place.
- S'adapter à son interlocuteur : dirigeant de TPE, responsable RH, élus du CSE, salarié à son poste.
- Les demandes hors périmètre : les reconnaître, les réorienter.
- Conclure chaque échange sur une suite : qui fait quoi, pour quand.

JEU DE RÔLE 1 — **On m'a dit de vous appeler.** Une première rencontre avec un dirigeant qui ne sait pas ce qu'il attend du service.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (5 JOURS) · SUITE

AP002

4 Observer un poste et analyser les situations de travail

- Travail prescrit et travail réel : ce que l'on regarde, ce que l'on demande.
- Préparer et conduire une observation de poste : grille, entretien avec l'opérateur, photographies, mesures.
- Métrologie d'ambiance : bruit, éclairement, ambiances thermiques. Quand recourir à l'expertise.
- L'action en milieu de travail du service (R. 4624-1).

JEU DE RÔLE 2 — **Je n'ai pas le temps de vous parler.** Observer un poste et interroger un opérateur méfiant.

5 La fiche d'entreprise et l'appui au DUERP

- La fiche d'entreprise (R. 4624-46 et suivants) : contenu, destinataires, mise à jour.
- Les fiches d'évaluation : risque par risque, unité de travail par unité de travail.
- Appuyer l'entreprise dans son DUERP sans le rédiger à sa place ; programme annuel de prévention ou liste d'actions (L. 4121-3-1).

ATELIER 3 — **La fiche d'entreprise.** Rédiger celle de l'entreprise du fil rouge à partir des données de visite.

JEU DE RÔLE 3 — **Un modèle suffira.** Une responsable veut un document unique à recopier.

6 Formuler des préconisations utiles

- La hiérarchie des mesures : supprimer le risque, le réduire, protéger collectivement avant de protéger individuellement (L. 4121-2).
- Mesures organisationnelles, équipements de protection collective, équipements de protection individuelle.
- Rédiger un rapport exploitable : constats, risques, préconisations hiérarchisées.
- Restituer à l'employeur : à l'oral d'abord, par écrit ensuite.

JEU DE RÔLE 4 — **Trop cher, trop compliqué.** Défendre trois préconisations devant un dirigeant.

7 Panorama des principaux risques

- Risques physiques, chimiques, biologiques, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux.
- Pour chacun : ce que l'on repère, ce que l'on mesure, ce que l'on conseille d'abord.
- Les ressources : INRS, CARSAT, OPPBTP, ANACT.
- Les risques émergents : nouvelles organisations du travail, travail isolé, vagues de chaleur.

ATELIER 4 — **Cinq risques, cinq réflexes.** Pour chaque famille, ce que l'on regarde et ce que l'on conseille en premier.

8 Approche globale de la santé et cas pratiques

- Déterminants de santé, hygiène de vie, activité physique : la prévention active en milieu professionnel.
- Les actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (L. 4622-2).
- Analyse de situations réelles apportées par les participants.

ATELIER 5 — **Vos situations.** Analyse en sous-groupes de cas apportés par les participants.

9 Analyser la demande d'une entreprise

- De la demande exprimée au besoin de prévention : les questions à poser.
- Ce qui relève de l'offre socle, de l'offre complémentaire, d'un autre acteur.
- Reformuler, proposer, écrire ce qui a été convenu.
- Distinguer la demande de l'employeur, celle des salariés et celle des élus.

JEU DE RÔLE 5 — **Il nous faut une formation gestes et postures.** Reformuler une demande en besoin.

10 Concevoir et animer une sensibilisation

- Concevoir un module pertinent : objectifs, contenu, supports, évaluation.
- Animer : accrocher, faire participer, conclure sur un geste.
- S'adapter au lieu et au public : salle, atelier, chantier.
- Mesurer ce qui a été retenu : une question, un geste, un engagement.

JEU DE RÔLE 6 — **La causerie.** Animer une séquence de sensibilisation devant le groupe, avec débriefing.

11 Prévention de la désinsertion professionnelle et travail en équipe

- La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (L. 4622-8-1) : missions, acteurs.
- Les dispositifs de maintien en emploi : visite de pré-reprise, rendez-vous de liaison (L. 1226-1-3), essai encadré, aménagements de poste.
- Repérer les situations à risque et articuler son action avec le médecin, l'équipe et les partenaires externes.

JEU DE RÔLE 7 — **Le retour qui inquiète.** Préparer avec un chef d'équipe le retour d'un salarié.

JEU DE RÔLE 8 — **En cellule PDP.** Apporter le regard du préventeur sur un maintien en emploi.

12 Atelier de synthèse

- Cas de synthèse sur l'entreprise du fil rouge : de la demande initiale au plan d'action proposé à l'employeur.

ATELIER 6 — **Mon plan d'action.** Plan d'action individuel de chaque participant, présenté au groupe, puis quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : HUIT SITUATIONS DE TERRAIN, HUIT DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 3

On m'a dit de vous appeler

Le gérant d'une menuiserie appelle sur le conseil de son comptable. Il ne sait pas ce qu'il attend du service, mais il n'a pas de temps à perdre.

On y travaille : faire préciser la situation, présenter ce que le préventeur peut apporter, proposer une première visite, convenir d'une date.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 4

Je n'ai pas le temps de vous parler

En atelier, un opérateur continue son travail sans lever les yeux : il pense que le préventeur est envoyé par la direction pour le surveiller.

On y travaille : se présenter, expliquer ce que l'on observe et pourquoi, interroger sur le travail réel, dire la suite.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 5

Un modèle suffira

Une responsable administrative demande un document unique « type » à recopier : « On a les mêmes risques que tout le monde. »

On y travaille : rappeler qui évalue les risques, partir d'une unité de travail réelle, proposer une méthode, fixer un point d'étape.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 6

Trop cher, trop compliqué

Le préventeur restitue son étude. Le dirigeant conteste la première préconisation, « trop chère », et la deuxième, « impossible avec nos cadences ».

On y travaille : hiérarchiser, distinguer l'indispensable du souhaitable, proposer des étapes, écrire ce qui a été convenu.

JEU DE RÔLE 5 — Séquence 9

Il nous faut une formation gestes et postures

Après trois lombalgies, une DRH commande une formation « gestes et postures » pour tout l'entrepôt, « le plus vite possible ».

On y travaille : accueillir la demande, questionner la situation de travail, reformuler le besoin, proposer une intervention adaptée.

JEU DE RÔLE 6 — Séquence 10

La causerie

Dix salariés d'un atelier, debout, entre deux séries : le préventeur dispose de quelques minutes pour faire passer un message sur le bruit.

On y travaille : accrocher, parler de leur poste, faire participer, conclure sur un geste précis.

JEU DE RÔLE 7 — Séquence 11

Le retour qui inquiète

Un chef d'équipe redoute le retour d'un cariste après un long arrêt : « Il ne pourra plus tenir le poste, et je n'ai rien d'autre. »

On y travaille : écouter l'inquiétude, expliquer les dispositifs, proposer une étude de poste, renvoyer au médecin du travail ce qui relève de lui.

JEU DE RÔLE 8 — Séquence 11

En cellule PDP

La cellule examine la situation d'une aide-soignante. Le médecin et l'assistante sociale ont parlé ; on se tourne vers le préventeur.

On y travaille : apporter des éléments sur le poste, proposer un aménagement réaliste, respecter le secret, s'accorder sur qui fait quoi.

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 repères juridiques
Les obligations de l'employeur, article par article.

Grille d'observation
Préparer et conduire une observation de poste.

Trame de fiche d'entreprise
Les rubriques, les sources, les destinataires.

Trame de rapport
Constats, risques, préconisations hiérarchisées.

Mémento des risques
Cinq familles de risques, cinq réflexes.

Trame de sensibilisation
Objectifs, contenu, supports, évaluation.

Fiche PDP
Dispositifs et partenaires du maintien en emploi.

Mon plan d'action
Mes priorités pour les prochains mois.

Textes de référence travaillés : loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 ; Code du travail, L. 1226-1-3, L. 4121-1 à L. 4121-3-1, L. 4622-2, L. 4622-8, L. 4622-8-1, L. 4622-9-1, L. 4644-1, R. 4121-1 à R. 4121-4, R. 4623-37 à R. 4623-39, R. 4624-1, R. 4624-46 et suivants.

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.