SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

L'ASSISTANT(E) DE SERVICE SOCIAL : UN(E) ALLIÉ(E) POUR LA POLITIQUE RH

Cadre et déontologie, coopération avec les RH, valorisation de l'action sociale

Le service social est un appui essentiel pour les entreprises adhérentes : absentéisme, usure, départs. Deux jours pour situer son cadre et sa déontologie, coopérer avec les RH et la direction, et faire reconnaître cette valeur. Le fil rouge : une entreprise adhérente où la place du service social reste à construire.

LE FIL ROUGE

Une entreprise adhérente de trois cents salariés où l'assistant(e) de service social intervient depuis peu : sa place se construit de séquence en séquence.

1	2	3	4	5	6
Cadre et missions	Le secret professionnel	Les enjeux RH	La posture d'interface	Connaître l'entreprise	Valoriser l'action
ATELIER 1	JEU DE RÔLE 1	JEU DE RÔLE 2	JEU DE RÔLE 3	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 4

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

- situer le cadre, les missions et la déontologie du service social du travail ;
- identifier les enjeux RH sur lesquels il peut agir : absentéisme, QVCT, fidélisation, RPS, diversité et inclusion ;
- détecter les signaux faibles, alerter et orienter ;
- coopérer avec les RH, la direction et le CSE dans le respect du secret professionnel ;
- construire et présenter un rapport d'activité anonymisé ;
- valoriser l'action sociale comme un levier de la politique RH.

INFORMATIONS

Public
Assistant(e) de service social, service RH, nouveaux entrants.

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 : une entreprise adhérente où la place du service social se construit
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Ateliers, dont la cartographie des acteurs, 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) AP005

1 Cadre et missions du service social en entreprise

- Histoire et évolution du service social du personnel.
- Le cadre réglementaire : le service social du travail (L. 4631-1 et L. 4631-2) et sa place dans les SPST (L. 4622-9).
- Le cadre déontologique de la profession d'assistant de service social.
- Les périmètres d'intervention : besoins sociaux individuels et collectifs.

ATELIER 1 — **L'entreprise du fil rouge.** Découvrir l'entreprise, ses données sociales et les premières demandes reçues.

2 Le secret professionnel et l'équipe pluridisciplinaire

- Le secret professionnel de l'assistant de service social (Code de l'action sociale et des familles, L. 411-3 ; Code pénal, articles 226-13 et 226-14).
- Ce qui se partage, ce qui se protège.
- L'articulation avec l'équipe pluridisciplinaire du SPST : médecin du travail, infirmier, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (L. 4622-8-1).
- Ce que l'on peut dire aux RH et aux managers, et comment le dire.

JEU DE RÔLE 1 — **Dites-moi juste si c'est grave.** Un DRH veut savoir pourquoi une salariée a été reçue.

3 Les enjeux RH contemporains et la place du service social

- Absentéisme, fidélisation, qualité de vie et conditions de travail, diversité et inclusion : les terrains d'action.
- Risques psychosociaux et signaux faibles : détecter, alerter, orienter.
- Les contributions propres du service social à la politique RH.
- Passer de la somme des situations individuelles à une lecture collective.

JEU DE RÔLE 2 — **Le signal faible.** Alerter la direction sur un service en difficulté, sans exposer personne.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

AP005

4 Coopérer : cartographie des acteurs et posture d'interface

- Les acteurs internes : RH, direction, CSE, managers, SPST. Rôles, attentes, coopérations.
- La posture d'interface : la singularité stratégique de l'assistant(e) de service social.
- Ni relais de la hiérarchie, ni porte-parole des salariés.
- Dire non à une demande qui sort du cadre, et proposer autre chose.

JEU DE RÔLE 3 — **Entre deux chaises.** Un manager demande de « raisonner » un salarié.

5 Connaître l'entreprise pour mieux agir

- Les documents internes : données sociales, accords d'entreprise, document unique.
- L'observation sociale et l'écoute active.
- Le travail en réseau : assurance maladie, caisse d'allocations familiales, maison départementale des personnes handicapées, organismes de logement.
- Tenir ses propres données : motifs de demande, délais, orientations.

ATELIER 2 — **La carte des acteurs.** Situer, pour l'entreprise du fil rouge, qui attend quoi du service social.

6 Valoriser l'action au service de la politique RH

- Construire et présenter un rapport d'activité anonymisé et valorisant.
- Passer du constat aux préconisations stratégiques et aux interventions collectives.

JEU DE RÔLE 4 — **Le rapport d'activité.** Le présenter au comité de direction, puis plan d'action individuel et quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE SITUATIONS D'INTERFACE, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 2

Dites-moi juste si c'est grave
Un DRH bienveillant a orienté une salariée vers le service social. Il rappelle : « Je ne veux pas les détails, dites-moi juste si c'est grave. »
On y travaille : tenir le secret sans rompre la confiance, dire ce qui peut être dit, proposer ce que l'entreprise peut faire.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 3

Le signal faible
En trois mois, cinq salariés d'un même service ont demandé un rendez-vous. L'assistante sociale veut alerter la direction sans exposer personne.
On y travaille : s'appuyer sur des données anonymisées, décrire une tendance, proposer une action collective, associer le SPST.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 4

Entre deux chaises
Un manager demande à l'assistante sociale de « raisonner » un salarié souvent absent : « Vous, il vous écoutera. »
On y travaille : refuser le rôle de relais hiérarchique, dire ce que le service social peut proposer, rappeler au manager ce qui relève de lui.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 6

Le rapport d'activité
Devant le comité de direction, l'assistante sociale présente son rapport annuel. Le directeur financier demande : « Et concrètement, ça nous rapporte quoi ? »
On y travaille : présenter des chiffres anonymisés, relier l'action aux enjeux RH, formuler trois préconisations, répondre sur la valeur.

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 cadre
Missions, déontologie, textes de référence.

Fiche secret
Ce qui se partage, ce qui se protège.

Carte des acteurs
RH, direction, CSE, managers, SPST.

Trame de rapport
Un rapport d'activité anonymisé, chiffré, tourné vers l'action.

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

Textes de référence travaillés : Code du travail, L. 4622-8-1, L. 4622-9, L. 4631-1, L. 4631-2 ; Code de l'action sociale et des familles, L. 411-3 ; Code pénal, articles 226-13 et 226-14.

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.