SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

# DEVENIR MANAGER DE LA CELLULE PDP

## Structurer la cellule, coordonner les acteurs du maintien en emploi, rendre visibles les résultats

*Une cellule PDP sans pilotage devient vite un guichet de signalements. Deux jours pour la structurer, coordonner les acteurs du maintien en emploi, sécuriser les parcours et rendre visibles les résultats obtenus. Le fil rouge : une cellule à remettre en ordre de marche, dossier après dossier.*

### LE FIL ROUGE

Une cellule PDP à remettre en ordre de marche : quarante dossiers ouverts, pas de tableau de bord, des partenaires peu sollicités.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|
| Les fondamentaux | Les dispositifs | Organiser la cellule | Piloter | Accompagner les parcours | Valoriser |
| ATELIER 1 | ATELIER 2 | JEU DE RÔLE 1 | JEU DE RÔLE 2 | JEUX DE RÔLE 3 ET 4 | ATELIER 4 |

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

- structurer une cellule PDP au sein d'un SPST ;
- coordonner les acteurs internes du maintien en emploi ;
- mobiliser les dispositifs et les partenaires externes ;
- piloter l'activité avec des outils de suivi et un tableau de bord ;
- sécuriser les parcours des salariés concernés ;
- valoriser les actions menées et développer une culture du maintien en emploi.

## INFORMATIONS

### Public
Responsable prévention, médecin du travail, médecin coordonnateur, IPRP, membre de la cellule PDP.

### 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 cellule PDP à remettre en ordre de marche
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Ateliers, dont le tableau de bord de la cellule, et études de cas complexes

### 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) AP006

### 1 Les fondamentaux de la PDP

- Définition et enjeux de la prévention de la désinsertion professionnelle : pour le salarié, pour l'entreprise, pour le service.
- Le cadre réglementaire et le rôle des SPST : une mission du service (L. 4622-2), une cellule pluridisciplinaire dédiée (L. 4622-8-1).
- Les missions de la cellule : sensibiliser, identifier les situations individuelles, proposer des mesures, accompagner.
- Qui l'anime : un médecin du travail ou un membre de l'équipe désigné par lui, sous sa responsabilité.

ATELIER 1 — **La cellule du fil rouge.** État des lieux : dossiers ouverts, délais, partenaires, points de blocage.

### 2 Les dispositifs du maintien en emploi

- Visite de pré-reprise, rendez-vous de liaison (L. 1226-1-3), visite de mi-carrière (L. 4624-2-2).
- Mesures individuelles d'aménagement du poste proposées par le médecin du travail (L. 4624-3).
- Essai encadré (Code de la sécurité sociale, L. 323-3-1) et convention de rééducation professionnelle en entreprise (L. 5213-3-1).
- Les partenaires : assurance maladie, Cap emploi, Agefiph, maison départementale des personnes handicapées.

ATELIER 2 — **Quel dispositif pour quelle situation ?** Dix situations à relier au bon dispositif et au bon partenaire.

### 3 Organiser la cellule et coordonner l'équipe

- Le fonctionnement et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire : médecin, infirmier, assistant social, préventeur, psychologue.
- Le circuit d'un dossier, du signalement à la clôture.
- La réunion de cellule : ordre du jour, décisions, traçabilité.
- Le partage d'informations dans le respect du secret (L. 1110-4 du Code de la santé publique) et avec l'accord du salarié.

JEU DE RÔLE 1 — **La réunion de cellule.** Animer l'examen de trois dossiers et conclure chacun par une décision.

## PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

AP006

### 4 Piloter : outils de suivi et tableau de bord

- Les outils de suivi : fiche de situation, revue de portefeuille.
- Les indicateurs de pilotage : délais de prise en charge, situations suivies, issues des parcours.
- La construction et l'exploitation d'un tableau de bord.
- Rendre compte à la direction et à la commission médico-technique.

ATELIER 3 — **Le tableau de bord.** Choisir six indicateurs pour la cellule du fil rouge.

JEU DE RÔLE 2 — **Combien de salariés maintenus ?** Rendre compte à la direction.

### 5 Accompagner les parcours de maintien en emploi

- Identifier les situations à risque : arrêts longs ou répétés, restrictions, signalements.
- Mobiliser les dispositifs et les partenaires du maintien en emploi.
- Coordonner les actions de prévention et d'accompagnement : un référent par parcours.
- La place de l'employeur et celle du salarié dans le parcours.

JEU DE RÔLE 3 — **Qu'il revienne guéri.** Obtenir d'un employeur qu'il étudie un aménagement.

JEU DE RÔLE 4 — **Le partenaire.** Bâtir avec deux partenaires le parcours d'une salariée.

### 6 Valoriser les actions de la cellule et préparer la suite

- Communiquer sur les résultats et les actions menées ; identifier les axes d'amélioration ; développer une culture du maintien en emploi.
- Applications pratiques : études de cas, analyse de situations complexes.

ATELIER 4 — **Mon plan d'action.** Élaboration du plan d'action de chaque participant pour sa cellule, puis quiz final.

## LES JEUX DE RÔLE : QUATRE SITUATIONS DE PILOTAGE, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 · Séquence 3

**La réunion de cellule**

Trois dossiers à l'ordre du jour, cinq professionnels autour de la table, et une habitude : on échange longuement, on ne décide pas.

**On y travaille :** cadrer la parole, faire formuler une proposition par dossier, désigner un responsable, tracer la décision.

JEU DE RÔLE 2 · Séquence 4

**Combien de salariés maintenus ?**

Le directeur demande ce que « produit » la cellule : « Vous êtes cinq à vous réunir chaque semaine, pour quels résultats ? »

**On y travaille :** présenter trois indicateurs, illustrer par un parcours anonymisé, dire ce qui manque pour faire mieux.

JEU DE RÔLE 3 · Séquence 5

**Qu'il revienne guéri**

Un dirigeant refuse d'étudier un aménagement pour un salarié en arrêt depuis six mois : « Qu'il revienne guéri, ou qu'il ne revienne pas. »

**On y travaille :** écouter la contrainte, dire ce que l'entreprise risque et ce qu'elle peut gagner, proposer un rendez-vous de liaison, présenter les aides.

JEU DE RÔLE 4 · Séquence 5

**Le partenaire**

Une salariée ne pourra pas reprendre son poste. Le manager de la cellule appelle Cap emploi et le service social de l'assurance maladie pour bâtir la suite.

**On y travaille :** présenter la situation avec l'accord de la salariée, répartir les rôles, fixer un calendrier, désigner un référent.

*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 PDP**
Cadre, missions de la cellule, textes de référence.

**Fiche dispositifs**
Quel dispositif, pour qui, avec quel partenaire.

**Trame de réunion**
Ordre du jour, décisions, suivi des dossiers.

**Trame de tableau de bord**
Six indicateurs pour piloter la cellule.

**Mon plan d'action**
Mes priorités pour ma cellule.

**Textes de référence travaillés :** Code du travail, L. 1226-1-3, L. 4622-2, L. 4622-8-1, L. 4624-2-2, L. 4624-3, L. 5213-3-1 ; Code de la sécurité sociale, L. 323-3-1 ; Code de la santé publique, L. 1110-4.

### 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.