SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

AIDER VOS ADHÉRENTS À PROMOUVOIR LE CAPITAL SANTÉ ET LA PRÉVENTION AUPRÈS DE LEURS SALARIÉS

Conseils individuels d'hygiène de vie, actions collectives attractives, prévention dans la durée

Un adhérent a besoin d'actions concrètes, bien au-delà de simples constats. Deux jours pour intégrer une vision globale du capital santé (activité physique, alimentation, sommeil) et concevoir des actions collectives attractives et évaluables. Le fil rouge : une action de promotion de la santé construite pas à pas pour une entreprise adhérente.

LE FIL ROUGE

Une entreprise de logistique en horaires décalés demande « quelque chose sur la santé ». Chaque séquence construit la réponse, du conseil individuel à l'action collective.

1	2	3	4	5	6
Le capital santé	Hygiène de vie et travail	Le conseil individuel	Concevoir une action	Animer	Ancrer et promouvoir
ATELIER 1	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 1	JEU DE RÔLE 2	JEU DE RÔLE 3	JEU DE RÔLE 4

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

- intégrer une vision globale du capital santé : activité physique, alimentation, sommeil, rythmes de vie ;
- diffuser en entretien individuel des conseils d'hygiène de vie adaptés aux contraintes professionnelles ;
- analyser la demande d'une entreprise et la traduire en action de prévention ;
- concevoir des actions collectives régulières et attractives ;
- animer une session de sensibilisation ;
- évaluer les actions et les valoriser auprès des employeurs.

INFORMATIONS

Public
Médecin du travail, infirmier en santé au travail, IPRP, assistant médical, membre de la cellule PDP.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

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 action de promotion de la santé construite pour une entreprise adhérente
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Autodiagnostic, ateliers et ébauche d'une action transposable

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) PV007

1 Le capital santé : une approche globale de la prévention

- Le capital santé et ses déterminants ; la prévention de l'usure physiologique.
- Les recommandations d'activité physique au travail ; évaluer et prévenir les risques liés à la sédentarité.
- Activité physique et hygiène de vie comme leviers de qualité de vie et des conditions de travail.
- Une mission du service : les actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (L. 4622-2).

ATELIER 1 — **Mon capital santé.** Autodiagnostic, puis lecture des déterminants sur lesquels le travail pèse.

2 Alimentation, hygiène de vie et travail

- L'alimentation, facteur d'équilibre : bases d'une alimentation saine, hydratation, relation entre alimentation et sommeil.
- S'adapter aux contraintes professionnelles : horaires décalés, déplacements, contraintes de temps, rythmes biologiques.
- La détection précoce du stress.

ATELIER 2 — **La semaine d'un salarié posté.** Repérer les marges d'adaptation réalistes sur une semaine type.

3 Conseiller en entretien individuel

- Transmettre des clés d'adaptation simples, adaptées au poste et aux horaires de travail.
- Favoriser le passage de l'intention à l'action : un objectif, un premier pas, un suivi.
- Ce qui relève du conseil, ce qui relève de l'orientation.

JEU DE RÔLE 1 — **Je sais, mais je n'y arrive pas.** Conseiller un salarié de nuit sans lui faire la morale.

Pour en savoir plus, contactez-nous : +33 1 84 20 20 84 ou formation@sst-conseil.fr · spst-formation.fr

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

PV007

4 Concevoir des actions collectives attractives

- L'analyse de la demande : diagnostic préalable, choix thématique, objectifs, planification.
- Concevoir des modules dynamiques : stratégies d'apprentissage, techniques ludiques et participatives, construction modulaire.
- Dimensionner : durée, taille du groupe, lieu, matériel.

JEU DE RÔLE 2 — **Faites-nous une conférence.** Reformuler la demande d'un employeur en besoin de prévention.

5 Animer une session de sensibilisation

- Ouvrir, faire participer, conclure : les temps d'une session réussie.
- Mises en situation et cas pratiques : animer une séquence devant le groupe.
- Faire avec un public non volontaire ou sceptique.

JEU DE RÔLE 3 — **Dix minutes pour convaincre.** Ouvrir un atelier devant des salariés venus par obligation.

6 Ancrer la prévention dans la durée et la promouvoir

- Inscrire les actions dans la régularité : sensibiliser, faciliter, organiser ; définir les priorités et mesurer les résultats dans le temps.
- Construire un argumentaire auprès des employeurs : la prévention comme investissement et comme vitrine de l'offre du service.

JEU DE RÔLE 4 — **Combien ça me rapporte ?** Défendre l'action devant un employeur, puis atelier de clôture : ébaucher une action transposable dans son service, et quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : DU CONSEIL INDIVIDUEL À L'ACTION COLLECTIVE, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 3

Je sais, mais je n'y arrive pas
Un préparateur de commandes de nuit sait tout ce qu'il « devrait » faire. Il mange sur le pouce, dort peu et ne bouge plus.
On y travaille : partir de ses contraintes réelles, chercher un seul changement possible, convenir d'un premier pas et d'un point de suivi.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 4

Faites-nous une conférence
La responsable des ressources humaines veut « une conférence sur le sommeil » pour toutes ses équipes postées, réunies en une seule fois.
On y travaille : questionner le besoin, les publics et les contraintes, proposer un format plus utile, s'accorder sur un objectif mesurable.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 5

Dix minutes pour convaincre
Douze salariés ont été inscrits d'office à un atelier. Bras croisés, téléphones sortis : l'animateur ouvre la session.
On y travaille : accrocher par une situation de leur quotidien, faire participer vite, annoncer ce qu'ils en retireront.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 6

Combien ça me rapporte ?
Le dirigeant écoute poliment le bilan de l'action, puis demande ce qu'elle lui rapporte et pourquoi il la reconduirait.
On y travaille : présenter deux ou trois résultats mesurés, parler son langage, proposer une suite réaliste.

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 capital santé
Déterminants et repères essentiels.

Mémo conseils
Clés d'adaptation selon les contraintes du poste.

Trame d'analyse de la demande
Du souhait de l'employeur au besoin de prévention.

Canevas de module
Objectifs, séquences, techniques participatives.

Argumentaire employeur
La prévention comme investissement.

Repères travaillés : déterminants du capital santé, recommandations d'activité physique et de lutte contre la sédentarité, rythmes biologiques et horaires décalés, techniques d'animation participative ; Code du travail, L. 4622-2.

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.