SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

DÉVELOPPER AU SEIN DU SPST UNE POLITIQUE DE PRÉSERVATION DU CAPITAL SANTÉ ET DE PRÉVENTION INTERNE

Diagnostic des risques du service, DUERP, plan d'action et indicateurs

Le SPST est un employeur comme un autre : charge émotionnelle, agressivité reçue, déplacements, écrans. Deux jours pour construire le DUERP du service, le plan d'action qui en découle et les indicateurs qui le feront vivre. Le fil rouge : le service des participants lui-même.

LE FIL ROUGE

Le fil rouge, c'est votre propre service : chaque séquence fait avancer son diagnostic, son document unique et son plan d'action.

1	2	3	4	5	6
Le SPST employeur	Les risques du service	Le diagnostic	Le plan d'action	Les indicateurs	Faire vivre la démarche
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 :

- poser un diagnostic des risques propres aux métiers du service ;
- construire le document unique du service et le plan d'action qui en découle ;
- distinguer ce qui relève de l'organisation du travail et de l'individuel ;
- définir des indicateurs de préservation du capital santé suivis dans le temps ;
- associer le CSE et les équipes à la démarche ;
- inscrire la politique de prévention interne dans le projet de service.

INFORMATIONS

Public
Directeur général, manager, médecin du travail, médecin coordonnateur, infirmier en santé au travail, assistant médical, IPRP, membre de la cellule PDP, agent d'accueil.

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 : le service des participants, de son diagnostic à son plan d'action
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Trois ateliers de production : autodiagnostic, carte des risques, plan d'action

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) PV009

1 Le SPST est un employeur comme un autre

- Les obligations qui s'appliquent au service lui-même : évaluation des risques, document unique, plan d'action, information et formation de ses propres salariés (L. 4121-1 à L. 4121-3-1).
- Le paradoxe du cordonnier mal chaussé : ce que coûte, en crédibilité auprès des adhérents, une politique que l'on n'applique pas à soi-même.
- Ce que le service y gagne : fidélisation, attractivité, exemplarité.

ATELIER 1 — **Où en sommes-nous ?** Autodiagnostic du service : document unique, plan d'action, indicateurs, instances.

2 Les risques propres aux métiers du service

- Charge émotionnelle et usure liées à l'exposition à la souffrance ; agressivité reçue en consultation et à l'accueil.
- Risque routier des déplacements en entreprise, travail sur écran, contraintes des locaux.
- La surcharge liée à la démographie médicale et ses effets sur toute l'équipe.

ATELIER 2 — **La carte des risques du service.** Métier par métier, repérer les expositions et ceux qui les subissent.

3 Construire le diagnostic

- Mobiliser ce que le service possède déjà : document unique, bilan social, absentéisme, accidents du travail et de trajet, entretiens de parcours professionnel (L. 6315-1).
- Écouter les équipes : ce qui se dit en réunion, ce qui ne se dit qu'en tête-à-tête.
- Le suivi de santé des personnels du service : par qui, selon quelles modalités, avec quelle indépendance.

JEU DE RÔLE 1 — **Qui me suit, moi ?** Répondre à une infirmière du service qui demande par qui elle est suivie.

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

PV009

4 Du diagnostic au plan d'action

- Hiérarchiser selon les principes généraux de prévention (L. 4121-2).
- Distinguer ce qui relève de l'organisation du travail de ce qui relève de l'individuel.
- Écrire des actions tenables : un porteur, une échéance, un moyen.

ATELIER 3 — **Trois actions prioritaires.** Formuler le début du plan d'action de son service.

JEU DE RÔLE 2 — **Ce n'est pas la priorité.** Défendre le plan devant un directeur accaparé par l'activité.

5 Définir les indicateurs

- Les indicateurs de préservation du capital santé : lesquels, pour dire quoi.
- Leur fréquence de revue et leur porteur.
- Présenter les résultats à la direction et aux équipes.

JEU DE RÔLE 3 — **Encore un tableau de bord.** Présenter les indicateurs à une équipe qui y voit un contrôle de plus.

6 Faire vivre la démarche

- Associer le comité social et économique, les représentants du personnel et les équipes : à quels moments, sur quoi, avec quelle marge réelle.
- Ce qui fait retomber une politique interne au bout d'un an, et comment l'inscrire dans le projet de service (L. 4622-14).

JEU DE RÔLE 4 — **On a déjà donné.** Associer des élus du CSE échaudés par une démarche restée sans suite, puis feuille de route de chaque service et quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE MOMENTS DE LA DÉMARCHE, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 3

Qui me suit, moi ?
Une infirmière du service demande par qui elle est suivie, elle qui reçoit chaque jour les salariés des autres.
On y travaille : prendre la question au sérieux, expliquer l'organisation retenue et ses garanties d'indépendance, dire ce qui reste à améliorer.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 4

Ce n'est pas la priorité
Le plan d'action est prêt. Le directeur, accaparé par les délais de visite et le recrutement médical, le renvoie « à l'an prochain ».
On y travaille : relier le plan aux enjeux qu'il porte déjà, dire ce que coûte l'inaction, obtenir une première décision.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 5

Encore un tableau de bord
En réunion d'équipe, l'annonce de nouveaux indicateurs est accueillie par des soupirs : « On va encore nous compter. »
On y travaille : dire à quoi servent les indicateurs et à quoi ils ne serviront pas, en choisir peu, associer l'équipe à leur lecture.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 6

On a déjà donné
Les élus du CSE ont participé il y a deux ans à une démarche sur la qualité de vie au travail, restée sans suite. Ils accueillent la nouvelle avec ironie.
On y travaille : reconnaître le précédent, dire ce qui sera différent, proposer leur place et un premier résultat visible.

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

Autodiagnostic
Où en est le service employeur.

Carte des risques
Les expositions, métier par métier.

Trame de diagnostic
Les données déjà disponibles et leur lecture.

Trame de plan d'action
Actions, porteurs, échéances, moyens.

Fiche indicateurs
Lesquels, à quelle fréquence, portés par qui.

Textes de référence travaillés : Code du travail, L. 4121-1 à L. 4121-3-1, L. 4622-14, L. 6315-1, R. 4121-1.

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.