SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

MAÎTRISER L'HISTOIRE, LA CULTURE, LES ENJEUX ET LE FUTUR DES SPST

Spécial direction et encadrement

Deux jours pour relire 80 ans de réformes avec un regard de dirigeant et en tirer des orientations pour votre service. Le fil rouge : la note « mon SPST dans cinq ans », que chaque séquence vient compléter, et quatre jeux de rôle face à vos interlocuteurs.

LE FIL ROUGE

« Mon SPST dans cinq ans » : chaque séquence ajoute un paragraphe à la note d'orientation que vous emportez.

1	2	3	4	5	6
Une histoire, un modèle	La gouvernance	Culture et fonctionnement	Les enjeux du pilotage	Communiquer en dirigeant	Orienter son service
ATELIER 1	JEU DE RÔLE 1	JEU DE RÔLE 2	JEU DE RÔLE 3	JEU DE RÔLE 4	ATELIER 2

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

- relire l'histoire et la culture des SPST avec un regard de dirigeant ;
- expliquer le modèle associatif et paritaire à un président ou à un adhérent ;
- relier les cinq axes de la mission, l'offre socle et la certification au projet de service ;
- garantir l'indépendance des professionnels de santé tout en pilotant l'activité ;
- adapter leur message aux métiers, aux instances et aux adhérents ;
- traduire les évolutions du secteur en orientations pour leur service.

INFORMATIONS

Public
Directeur général, membre de l'équipe de direction, nouveaux entrants.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

Modalités et tarifs
- Inter-entreprises : 1 300 € HT par participant (repas inclus)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : la note d'orientation « mon SPST dans cinq ans »
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Deux ateliers entre pairs, apports structurés et interactifs

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) RE003

1 Une histoire qui a façonné le modèle à piloter

- De la loi du 11 octobre 1946 à celle du 2 août 2021 : la pluridisciplinarité (2002), les réformes de 2004 et de 2011, la loi Travail de 2016, l'accord national interprofessionnel de 2020.
- Le modèle associatif et paritaire : d'où il vient, ce qu'il permet, ce qu'il impose.
- La place de l'État : agrément, contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (L. 4622-10), certification.
- Ce que l'histoire lègue au dirigeant : une mission d'intérêt général, un financement par cotisation, des professionnels protégés par leur indépendance.

ATELIER 1 **La frise du dirigeant.** Replacer les réformes et dire ce que chacune a changé dans le pilotage d'un service.

2 La gouvernance, lue par la direction

- Conseil d'administration paritaire, commission de contrôle, commission médico-technique (L. 4622-11 à L. 4622-13) : rôles, fonctionnement, obligations.
- Président, trésorier, directeur (L. 4622-11, L. 4622-16) : qui décide, qui met en œuvre, qui contrôle.
- L'assemblée générale et les statuts : ce que les adhérents décident, ce qu'ils confient au conseil.
- La relation de confiance entre les instances et la direction.

JEU DE RÔLE 1 **Le président veut comprendre.** Expliquer à un nouveau président ce que la loi de 2021 a changé.

3 La culture et le fonctionnement des SPST vus de la direction

- Les cinq axes de la mission (L. 4622-2) et leur traduction dans le projet de service (L. 4622-14) ; offre socle, complémentaire et spécifique.
- La culture de la prévention et de la pluridisciplinarité : répartition des responsabilités, traçabilité.
- L'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail (L. 4622-8) : ce que cela implique pour la ligne managériale.
- L'indépendance des professionnels de santé (L. 4623-8) : ce que l'équipe dirigeante doit garantir.

JEU DE RÔLE 2 **Le médecin et l'indicateur.** Parler d'activité avec un médecin attaché à son indépendance.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (2 JOURS) · SUITE

RE003

4 Les enjeux actuels du pilotage

- Certification (L. 4622-9-3, référentiel SPEC 2217), qualité de service et transparence financière : les nouvelles exigences et leur intégration au projet de service.
- Positionnement stratégique : attractivité, équilibre économique, relation aux adhérents, place dans le territoire.
- La cotisation et l'offre socle (L. 4622-6, L. 4622-9-1) : ce que l'adhérent achète, ce qu'il croit acheter.
- Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (L. 4622-10) : des engagements à tenir, à suivre et à expliquer.

JEU DE RÔLE 3 — **La cotisation contestée.** Un chef d'entreprise conteste ce qu'il paie au regard de ce qu'il reçoit.

5 La communication transversale du dirigeant

- Le cadre éthique : ce qui se dit aux instances, aux équipes, aux adhérents.
- Adapter le message aux métiers : médecins, infirmiers, préventeurs, fonctions support.
- Gérer les tensions : désaccord en instance, résistance d'une équipe, adhérent influent.
- Rendre compte : rapport d'activité, indicateurs, information des adhérents.

JEU DE RÔLE 4 — **L'audit de certification.** Répondre à un auditeur sur un écart constaté.

6 Le futur des SPST : orienter son service

- Le Plan santé au travail 2026-2030 et sa déclinaison régionale, les regroupements de services, la digitalisation et l'IA.
- L'évolution des métiers et des attentes des adhérents : les scénarios d'évolution du modèle et leurs implications stratégiques.
- Ce que chaque scénario demande au dirigeant : anticiper les compétences, sécuriser le modèle économique, associer les instances.

ATELIER 2 — **Mon SPST dans cinq ans.** Finaliser la note d'orientation, la présenter au groupe, puis quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE FACE-À-FACE DE DIRIGEANT, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 2

Le président veut comprendre

Un chef d'entreprise vient d'être élu président. Il découvre le paritarisme, la commission de contrôle et l'offre socle : « Concrètement, qu'est-ce que je dirige ? »

On y travaille : expliquer le modèle en cinq minutes, distinguer ce qui relève du conseil et de la direction, poser les bases de la confiance.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 3

Le médecin et l'indicateur

Les délais de visite s'allongent sur un secteur. Le médecin concerné rappelle son indépendance et refuse de « rendre des comptes ».

On y travaille : distinguer indépendance médicale et organisation du service, s'appuyer sur des faits, construire une solution avec le médecin.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 4

La cotisation contestée

Un adhérent important menace de saisir le conseil : il paie pour cinquante salariés et « ne voit jamais personne ».

On y travaille : écouter sans se justifier, expliquer ce que couvre l'offre socle, proposer un état des lieux, sécuriser la suite.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 5

L'audit de certification

L'auditeur relève un écart sur le traitement des réclamations des adhérents et demande des explications à la direction.

On y travaille : reconnaître l'écart, présenter les actions engagées, répondre par des preuves, tenir un cap devant les équipes.

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

La frise du dirigeant
Les réformes, et ce que chacune a changé dans le pilotage.

Fiche gouvernance
Instances, rôles et articles de référence.

Fiche offre
Socle, complémentaire, spécifique : qui a droit à quoi.

Fiche certification
Les exigences et les points de vigilance.

Ma note d'orientation
La trame « mon SPST dans cinq ans ».

Textes de référence travaillés : loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 ; Code du travail, L. 4622-2, L. 4622-6, L. 4622-8, L. 4622-9-1, L. 4622-9-3, L. 4622-10 à L. 4622-14, L. 4622-16, L. 4623-8 ; référentiel AFNOR SPEC 2217 ; Plan santé au travail 2026-2030.

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.