SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

MAÎTRISER LES ATTENTES ET ENJEUX DE VOTRE MÉTIER EN SPST

Spécial médecins du travail

Quatre jours entre pairs pour vous approprier les rôles et les responsabilités du métier : indépendance, déontologie, délégations, attentes du service et des adhérents. Un portefeuille d'entreprises fictif sert de fil rouge, et huit jeux de rôle vous placent face aux situations sensibles.

LE FIL ROUGE

Un portefeuille d'entreprises vous est confié le premier jour : chaque séquence y ajoute une situation à traiter.

1-3	4-6	7	8	9-10	11-12
Le cadre d'exercice	Animer et déléguer	Les attentes du service	Les attentes des adhérents	Les situations sensibles	La prise de fonction
JEU DE RÔLE 1	JEUX DE RÔLE 2 ET 3	JEU DE RÔLE 4	JEU DE RÔLE 5	JEUX DE RÔLE 6 À 8	ATELIERS 4 ET 5

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

- s'approprier les spécificités réglementaires et culturelles d'un SPST ;
- exercer leur indépendance dans le respect de la déontologie et du secret médical ;
- animer l'équipe pluridisciplinaire et rédiger un protocole de délégation ;
- répondre aux attentes du service, du médecin coordonnateur et de la direction ;
- conseiller l'employeur et traiter les situations sensibles : avis, aménagements, inaptitude, pressions ;
- organiser leurs 90 premiers jours : portefeuille, tiers-temps, réseau.

INFORMATIONS

Public
Médecin du travail, médecin coordonnateur, nouveaux entrants.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

Modalités et tarifs
- Inter-entreprises : 2 600 € HT par participant (repas inclus)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : un portefeuille d'entreprises à faire vivre
- Huit jeux de rôle entre pairs, chacun suivi de son débrief
- Cinq ateliers, dont la rédaction d'un protocole, et des cas pratiques de synthèse

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 (4 JOURS) RE004

1 Missions, indépendance et déontologie

- Missions et responsabilités : ce que le médecin du travail garantit, ce qu'il ne fait pas (L. 4622-3).
- Indépendance et déontologie (L. 4623-8 ; Code de la santé publique, R. 4127-5 et R. 4127-95).
- Le service autour de vous : les cinq axes de la mission (L. 4622-2), l'offre socle (L. 4622-9-1), la certification (L. 4622-9-3).
- Le suivi individuel de l'état de santé : visites, périodicités, documents remis (L. 4624-1, L. 4624-2, R. 4624-10 à R. 4624-28).

ATELIER 1 — **Le portefeuille.** Découvrir les entreprises du fil rouge et repérer les premières priorités.

2 Le cadre juridique : secret médical, dossier, traçabilité

- La réglementation applicable en SPST et la hiérarchie des normes.
- Le secret médical (L. 1110-4 du Code de la santé publique ; article 226-13 du Code pénal) : ce qui se dit à l'employeur, ce qui ne se dit jamais.
- Le dossier médical en santé au travail (L. 4624-8) : contenu, accès, conservation, traçabilité des expositions.
- La responsabilité du médecin du travail : civile, pénale, ordinale. Ce qui engage, ce qui protège.

JEU DE RÔLE 1 — **Entre nous, docteur.** Un employeur veut connaître le motif d'une restriction.

3 Le contrat de travail vu de la visite médicale

- Notions essentielles : modification, suspension et rupture du contrat de travail.
- Arrêt de travail, visites de pré-reprise et de reprise, rendez-vous de liaison (L. 1226-1-3) : ce qui se joue pour le salarié et pour l'employeur.
- Inaptitude et obligation de reclassement (L. 1226-2, L. 1226-10) : les conséquences de l'avis sur le contrat.
- Invalidité, temps partiel thérapeutique, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : les situations vues en visite.

ATELIER 2 — **Que devient le contrat ?** Huit situations vues en visite à qualifier : suspension, modification ou rupture.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (4 JOURS) · SUITE

RE004

4 L'équipe pluridisciplinaire : ce que le médecin confie

- Les rôles des infirmiers, des préventeurs et des assistants (L. 4622-8) : ce que le médecin confie, à qui, dans quelles conditions et avec quelles limites.
- Les visites et les entretiens confiés aux infirmiers, la réorientation vers le médecin (L. 4624-1, R. 4624-13).
- Les actions en milieu de travail menées par les préventeurs : qui prescrit, qui restitue (R. 4623-38).
- Ce qui reste au médecin : avis d'aptitude et d'inaptitude, mesures d'aménagement du poste (L. 4624-3, L. 4624-4).

JEU DE RÔLE 2 — **Ce que je vous confie.** Poser le cadre d'une délégation avec un infirmier.

5 Les protocoles écrits

- Le protocole écrit (R. 4623-14) : objet, contenu, signataires, mise à jour.
- Ce qui se délègue, ce qui ne se délègue pas, ce qui se confie sans se déléguer.
- Faire vivre le protocole : cas d'orientation, retours d'information, revue périodique.

ATELIER 3 — **Le protocole.** Rédiger, à partir d'une trame, le protocole d'une visite d'information et de prévention confiée à un infirmier.

6 Coordonner sans lien hiérarchique

- Animer et coordonner l'équipe (L. 4622-8) sans autorité hiérarchique : posture, légitimité, limites.
- Les réunions d'équipe et les staffs : ordre du jour, décisions, traçabilité.
- Les retours d'information : demander, donner, recadrer.
- Les désaccords : arbitrer sur le fond, solliciter le médecin coordonnateur ou la direction quand il le faut.

JEU DE RÔLE 3 — **Le staff qui s'enlise.** Un infirmier et un préventeur s'opposent sur la conduite à tenir.

7 Les attentes du service

- Les attentes du médecin coordonnateur et de la direction autour du projet de service (L. 4622-14).
- Indicateurs d'activité et contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (L. 4622-10) : rendre compte sans renoncer à son indépendance.
- La commission médico-technique (L. 4622-13) : y prendre sa place.
- Le rapport annuel d'activité et les données du service : ce qui est attendu, ce qui en est fait.

JEU DE RÔLE 4 — **Parlons de votre activité.** Un échange avec la direction sur des délais qui s'allongent.

8 Les attentes des adhérents

- Le médecin du travail, conseiller de l'employeur, des travailleurs et de leurs représentants (R. 4623-1).
- La fiche d'entreprise (R. 4624-46) et l'action en milieu de travail (R. 4624-1) : organiser son tiers-temps (R. 4624-4).
- L'écrit motivé et circonstancié en cas de risque pour la santé des travailleurs (L. 4624-9) : quand alerter, comment l'écrire.
- Les réunions du CSE consacrées à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail : y être utile.

JEU DE RÔLE 5 — **On ne vous voit jamais.** Un dirigeant reproche au médecin de ne pas connaître son entreprise.

9 Avis, aménagements de poste et inaptitude

- Les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste (L. 4624-3) : les formuler pour qu'elles soient applicables.
- L'inaptitude (L. 4624-4, R. 4624-42) : étude de poste, étude des conditions de travail, échange avec l'employeur, avis.
- Les mentions de l'avis et leurs effets sur le reclassement (L. 1226-2-1, L. 1226-12).
- La contestation des avis devant le conseil de prud'hommes (L. 4624-7).

JEU DE RÔLE 6 — **L'aménagement impossible.** Un employeur juge les préconisations inapplicables.

10 Demandes hors cadre et pressions

- Les demandes de l'employeur qui sortent du cadre : contrôle d'un arrêt, sélection, sanction déguisée.
- Les demandes du salarié : inaptitude « de sortie », certificat de complaisance, silence sur une restriction.
- Tenir sa position : rappeler un rôle exclusivement préventif (L. 4622-3), tracer, s'appuyer sur l'équipe et sur ses pairs.

JEU DE RÔLE 7 — **Faites-le inapte.** Un dirigeant réclame une inaptitude pour régler un conflit.

JEU DE RÔLE 8 — **Mettez-moi inapte, docteur.** Un salarié veut une inaptitude pour quitter l'entreprise.

11 S'organiser et construire son réseau

- S'organiser : portefeuille d'entreprises, priorisation, agenda, indicateurs d'activité.
- Dans le service : médecin coordonnateur, équipe, cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (L. 4622-8-1), direction.
- Avec les partenaires : CARSAT, DREETS, médecin inspecteur du travail, confrères de ville et hospitaliers.
- S'entourer : groupes de pairs, ressources documentaires, formation continue.

ATELIER 4 — **Ma semaine type.** Répartir son temps entre visites, action en milieu de travail et coordination.

12 Cas pratiques de synthèse et feuille de route

- Trois cas tirés du portefeuille du fil rouge mobilisent l'ensemble des acquis : cadre juridique, délégation, situations sensibles.

ATELIER 5 — **Mes 90 premiers jours.** Feuille de route individuelle, présentée au groupe, puis quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : HUIT SITUATIONS JOUÉES, HUIT DÉBRIEFS ENTRE PAIRS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 2

Entre nous, docteur

Un gérant appelle après une visite : son salarié revient avec une restriction de port de charge. « Entre nous, docteur, qu'est-ce qu'il a ? J'ai besoin de savoir pour m'organiser. »

On y travaille : tenir le secret sans rompre le dialogue, expliquer ce que la préconisation implique pour le poste, proposer un échange sur l'aménagement.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 4

Ce que je vous confie

Un infirmier expérimenté rejoint l'équipe. Il attend de l'autonomie ; le médecin doit dire ce qu'il confie, ce qu'il garde, et comment ils se parlent.

On y travaille : expliquer le protocole, fixer les limites et les cas d'orientation, organiser les retours d'information, installer la confiance.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 6

Le staff qui s'enlise

En réunion d'équipe, l'infirmier veut revoir un salarié en entretien, le préventeur veut d'abord aller sur le poste. Le ton monte, et chacun attend que le médecin tranche.

On y travaille : faire préciser les faits, décider d'un ordre d'action, répartir les rôles, conclure sur une décision tracée.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 7

Parlons de votre activité

Le directeur s'inquiète de délais de visite qui s'allongent sur le secteur et demande des explications chiffrées.

On y travaille : distinguer indépendance médicale et organisation, partager des faits, proposer des priorités, convenir d'un point d'étape.

JEU DE RÔLE 5 — Séquence 8

On ne vous voit jamais

Le dirigeant d'une PME industrielle reçoit le médecin pour la première fois en trois ans : « Vous signez des avis sur des postes que vous n'avez jamais vus. »

On y travaille : entendre le reproche, expliquer le tiers-temps et la fiche d'entreprise, proposer une visite des lieux de travail, fixer une date.

JEU DE RÔLE 6 — Séquence 9

L'aménagement impossible

Le médecin a préconisé une limitation du port de charges et un poste sans travail de nuit. L'employeur rappelle : « Chez moi, ce poste-là n'existe pas. »

On y travaille : écouter les contraintes, distinguer l'impossible du coûteux, ajuster la préconisation sans la vider, tracer l'échange.

JEU DE RÔLE 7 — Séquence 10

Faites-le inapte

Un dirigeant en conflit avec un salarié demande une inaptitude : « Ça arrangerait tout le monde. » Il rappelle qu'il siège au conseil d'administration.

On y travaille : refuser sans rompre, rappeler ce qu'est un avis d'inaptitude, proposer une visite et une étude de poste, tracer la pression.

JEU DE RÔLE 8 — Séquence 10

Mettez-moi inapte, docteur

Un salarié en conflit avec son responsable demande une inaptitude : « C'est le seul moyen de partir correctement. »

On y travaille : accueillir la demande sans la suivre, explorer la situation de travail, expliquer ce qu'est une inaptitude, proposer d'autres voies.

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 repères
Missions, indépendance, déontologie : les textes à connaître.

Fiche secret et dossier
Ce qui se dit, ce qui s'écrit, ce qui se conserve.

Fiche contrat de travail
Suspension, modification, rupture : l'essentiel.

Trame de protocole
La délégation au sein de l'équipe, prête à adapter.

Fiche procédure
Avis, aménagements, inaptitude, contestation.

Fiche pressions
Demandes hors cadre : les réponses qui tiennent.

Fiche interlocuteurs
Dans le service et autour du service : qui solliciter.

Ma feuille de route
Les 90 premiers jours du médecin du travail.

Textes de référence travaillés : Code du travail, L. 1226-1-3, L. 1226-2, L. 1226-2-1, L. 1226-10, L. 1226-12, L. 4622-2, L. 4622-3, L. 4622-8, L. 4622-8-1, L. 4622-9-1, L. 4622-9-3, L. 4622-10, L. 4622-13, L. 4622-14, L. 4623-8, L. 4624-1 à L. 4624-4, L. 4624-7 à L. 4624-9, R. 4623-1, R. 4623-14, R. 4623-38, R. 4624-1, R. 4624-4, R. 4624-10 à R. 4624-28, R. 4624-42, R. 4624-46 ; Code de la santé publique, L. 1110-4, R. 4127-5 et R. 4127-95 ; Code pénal, article 226-13.

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.