



En Ile de France avec l'Europe Donnez un avenir à votre entreprise Donnez un avenir à votre parcours professionnel

UN RÉSEAU DE PARTENAIRES EXPERTS S'ENGAGE À :

▶ CONSTRUIRE ET PARTAGER DE NOUVELLES PRATIQUES DE VALORISATION DE LA DIVERSITÉ À TOUS LES ÂGES

▶ DÉVELOPPER ET TRANSMETTRE DE NOUVELLES MÉTHODOLOGIES POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR L'EMPLOI





Les services interprofessionnels de santé au travail à Horizon 2010

Observation prospective d'un emploi type

45èmes JOURNEES SANTE-TRAVAIL DU CISME

MARDI 16 OCTOBRE



▶ LE TRIPTYQUE DES REFORMES

L'origine du projet : faire face à la demande des services de santé au travail d'optimiser l'investissement en formation pour faire face à l'évolution des métiers dans le cadre de la **réforme de la santé au travail**.

Les objectifs de l'OPCAREG : accompagner cette optimisation en l'inscrivant dans le cadre de la **réforme de la formation professionnelle**.

Les objectifs d'equal - FSE : permettre une meilleure gestion des compétences à tous les âges pour faire face à la **réforme des retraites**.

► **Les services de santé au travail : acteurs et vecteurs**

La démarche prospective est à la croisée des orientations :

- du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors (2006-2010),
- du plan santé au travail,
- de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- de la loi sur la formation tout au long de la vie

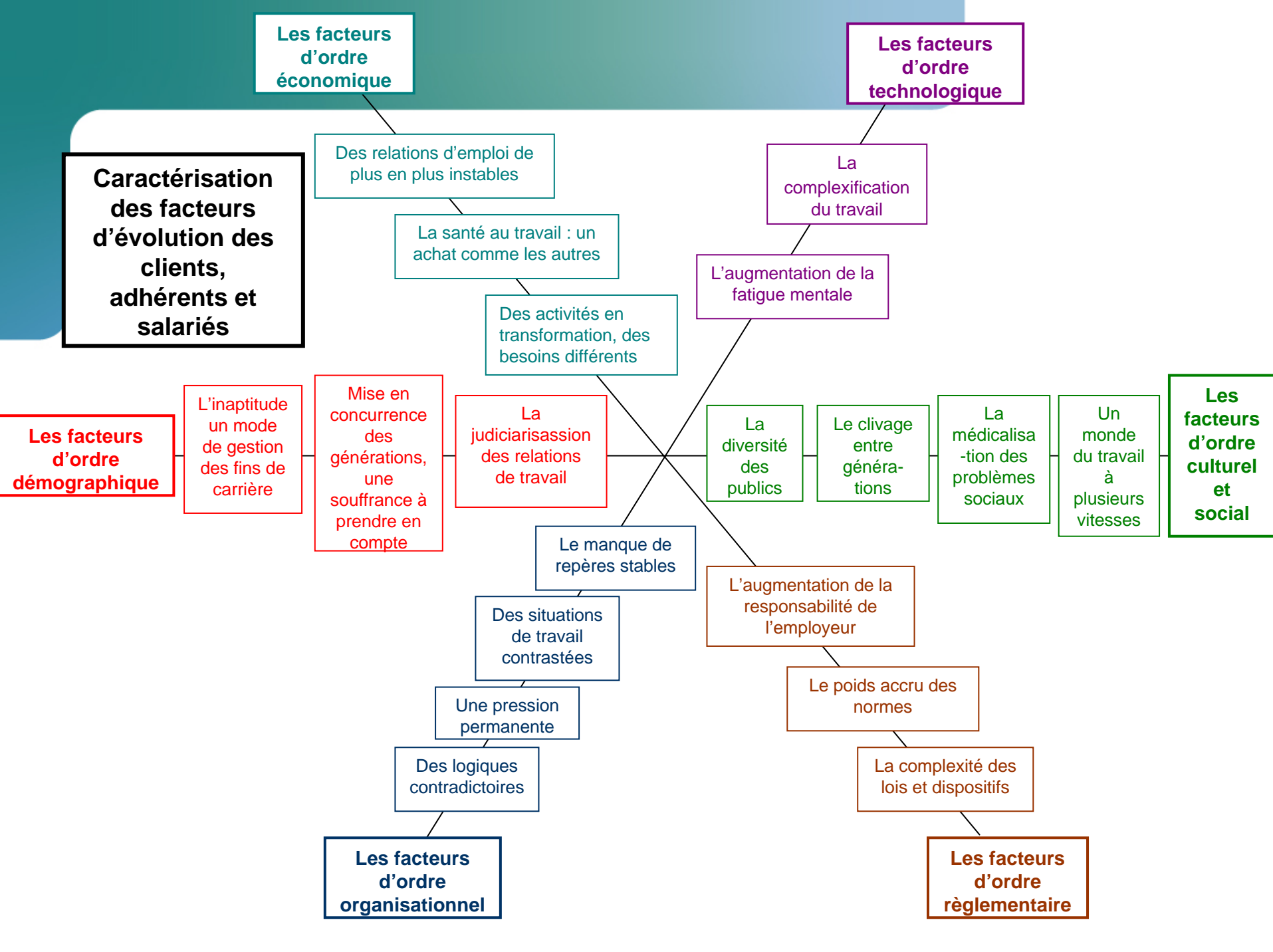
Le secteur est associé au plan « senior » dans un rôle d'information et de prévention auprès des employeurs et des salarié(e)s pour les sensibiliser aux aspects positifs du maintien de l'employabilité des personnes.

Eux-mêmes confrontés à une évolution de leurs missions et à une démographie vieillissante, ils seraient ainsi à la fois acteurs et ensuite vecteurs de ces démarches.

- ▶ Combiner deux logiques complémentaires
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
 - Politique générale des services
 - Politique ressources humaines
- Dynamisation des parcours à Horizon 2010
 - Pratiques managériales et développement des compétences
 - Indicateurs d'employabilité et plan de développement personnel

▶ DES ACTIONS ET PRODUCTIONS COLLECTIVES – ANNEE 2006

- Le diagnostic gestion des âges et pratiques ressources humaines
- Les incidences probables ou prévisibles à Horizon 2010 des facteurs d'évolution
- L'élaboration de référentiels d'activités et de compétences d'un emploi type à Horizon 2010
- Un guide de sensibilisation à l'utilisation de ces outils dans le cadres des entretiens



Les facteurs d'ordre économique

Les facteurs d'ordre technologique

Caractérisation des facteurs d'évolution des services

Changements permanents de la vie économique des entreprises sur un territoire

Informatisation de l'activité

Transformation des modes de communication

Complexification de la gestion des droits d'accès au dossier médical

Intensification de la concurrence entre les services de santé au travail sur un territoire

Elévation du niveau de qualification

Les facteurs d'ordre démographique

Pénurie des ressources médicales

Intégration des nouveaux professionnels de la santé

Une réorganisation des activités

L'adaptation de la formation

La gestion des temps

L'hétérogénéité du personnel

Les facteurs d'ordre culturel et social

Une coordination à préciser

Une nouvelle culture de la prévention des risques professionnels

La remise en cause du binôme médecin / secrétaires médical(e)

La rigidité réglementaire

Des relations hiérarchiques et fonctionnelles à clarifier

Les facteurs d'ordre organisationnel

Les facteurs d'ordre réglementaire

- ▶ Un outil de dialogue et d'accompagnement du changement au bénéfice des acteurs du SIST

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	DYNAMISATION DES PARCOURS
DIRECTION	MEDECINS
SERVICE RESSOURCES HUMAINES	SECRETAIRES MEDICALES

- ▶ Le référentiel d'activités et de compétences des secrétaires médicales à horizon 2010

Un tronc commun : adaptation du métier

- Gestion de la relation avec les adhérents
- Préparation et suivi de la vacation clinique à destination des salariés
- Assistanat de l'équipe pluridisciplinaire dans l'activité préventive en milieu de travail

▶ Des parcours de développement : projet d'évolution horizontale

- Gestion documentaire
- Formation interne
- Communication interne
- Communication externe
- Maintien en l'emploi
- Coordination

- ▶ Un parcours qualifié : un projet d'évolution verticale
 - Identification des risques professionnels en entreprise
 - Organisation de sessions d'information et de sensibilisation
 - Animation de modules de formation

REFERENTIEL D'ACTIVITE ET DE COMPETENCE : TRONC COMMUN

Assistanat de l'équipe pluridisciplinaire dans l'activité préventive en milieu de travail

Résultats attendus

L'optimisation de l'efficacité opérationnelle du médecin et de l'IPRP
L'amélioration de la communication interne et externe

Activités élémentaires

	Maîtrisée	Pratiquée	Emergente
Organiser avec le médecin et l'IPRP leurs activités extérieures _____			(logiciel)
Préparer les fiches d'entreprise _____			
Rédiger et frapper un courrier courant _____			
Préparer la réunion CHSCT _____			(centre fixe)
Coordonner et transmettre les informations entre médecins/IPRP et entreprises _____			

Connaissances

	Acquise	A développer	A acquérir
Rôle du médecin du travail et de l'IPRP dans le cadre de l'action en milieu de travail _____			
La législation et la réglementation concernant la prévention des risques professionnels _____			
Bonne culture générale et règles de la profession _____			
Orthographe et syntaxe _____			
Droit du travail et rôle du CHSCT _____			

Savoir faire

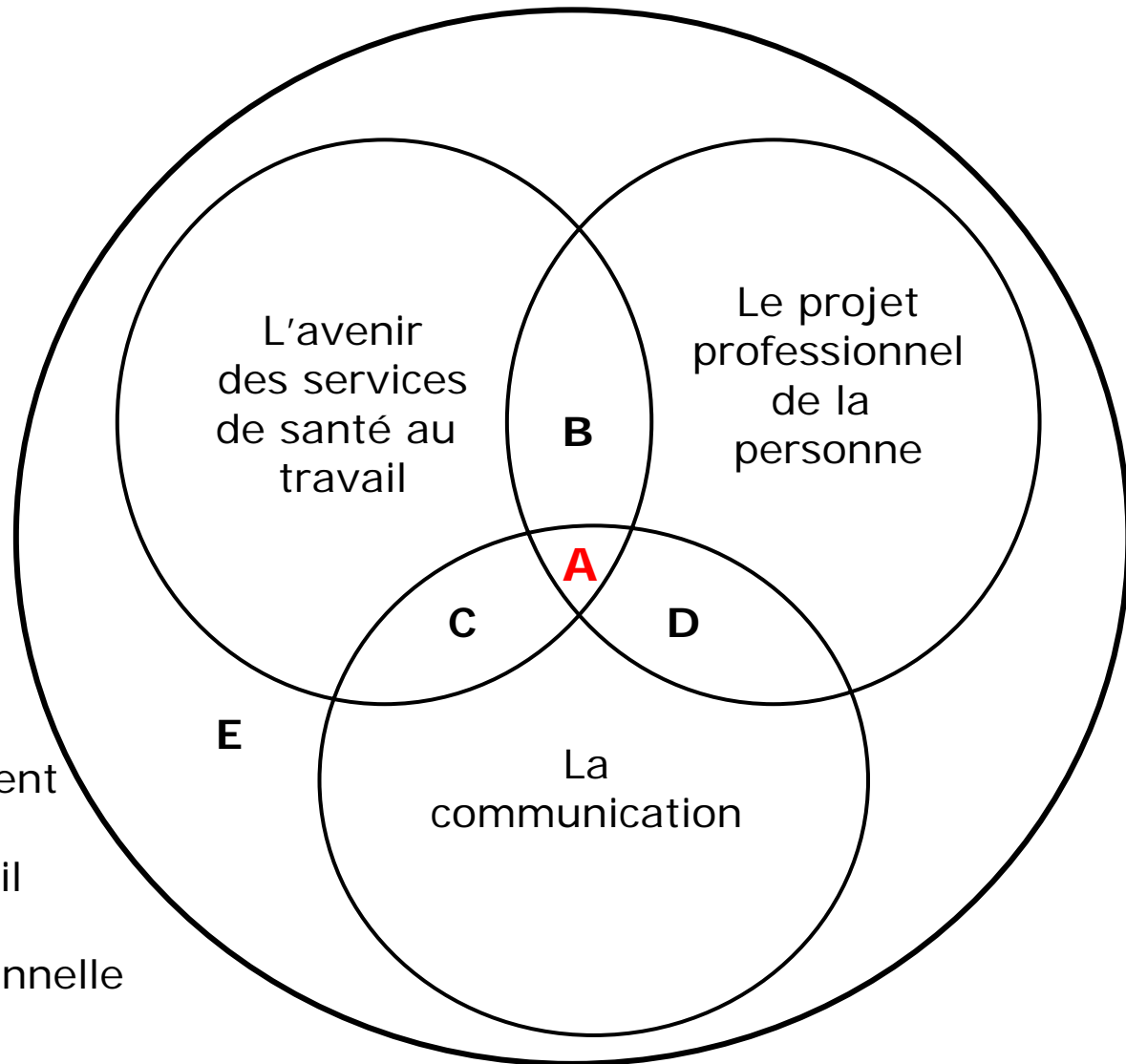
Gérer les agendas du médecin et de l'IPRP en lien avec les entreprises _____			
Organiser matériellement les réunions (exemple CHSCT) et préparer les déplacements du médecin et de l'IPRP _____			
Créer, actualiser, éditer et adresser aux entreprises les différents documents (rapport annuel du médecin, fiches d'entreprises...) sous la responsabilité du médecin _____			
Rédiger un courrier courant conforme à l'intention de l'auteur en fonctions de consignes claires et précises _____			
Présenter attractivement la communication écrite du médecin ou de l'IPRP _____			
Assurer l'interface de l'équipe pluridisciplinaire avec les entreprises, coordination des informations et suivi des actions _____			
Maîtriser les outils informatiques (traitement de texte, messagerie électroniques et navigation sur Internet) _____			
Saisir les actions en milieu de travail (fait par les médecins) _____			

Qualités personnelles

Sens relationnel (diplomatie, discrétion, compréhension)
Rigueur – Initiative – Sens pratique - Capacité d'anticipation et d'organisation

- ▶ DES ACTIONS ET PRODUCTIONS COLLECTIVES – ANNEE 2007
 - Accompagnement à la mise en œuvre d'un plan de développement des compétences, notamment des secrétaires médicales, à Horizon 2010 dans les SIST engagés dans la démarche prospective
 - Création d'une méthodologie pour mettre en œuvre les entretiens professionnels et de deuxième partie de carrière auprès de l'ensemble des salariés des services de santé au travail.

CONDITIONS D'EFFICACITE : faire des entretiens un outil d'anticipation , d'interaction et de transaction



E = Environnement

3 réformes :

Santé au travail

Retraites

Formation professionnelle

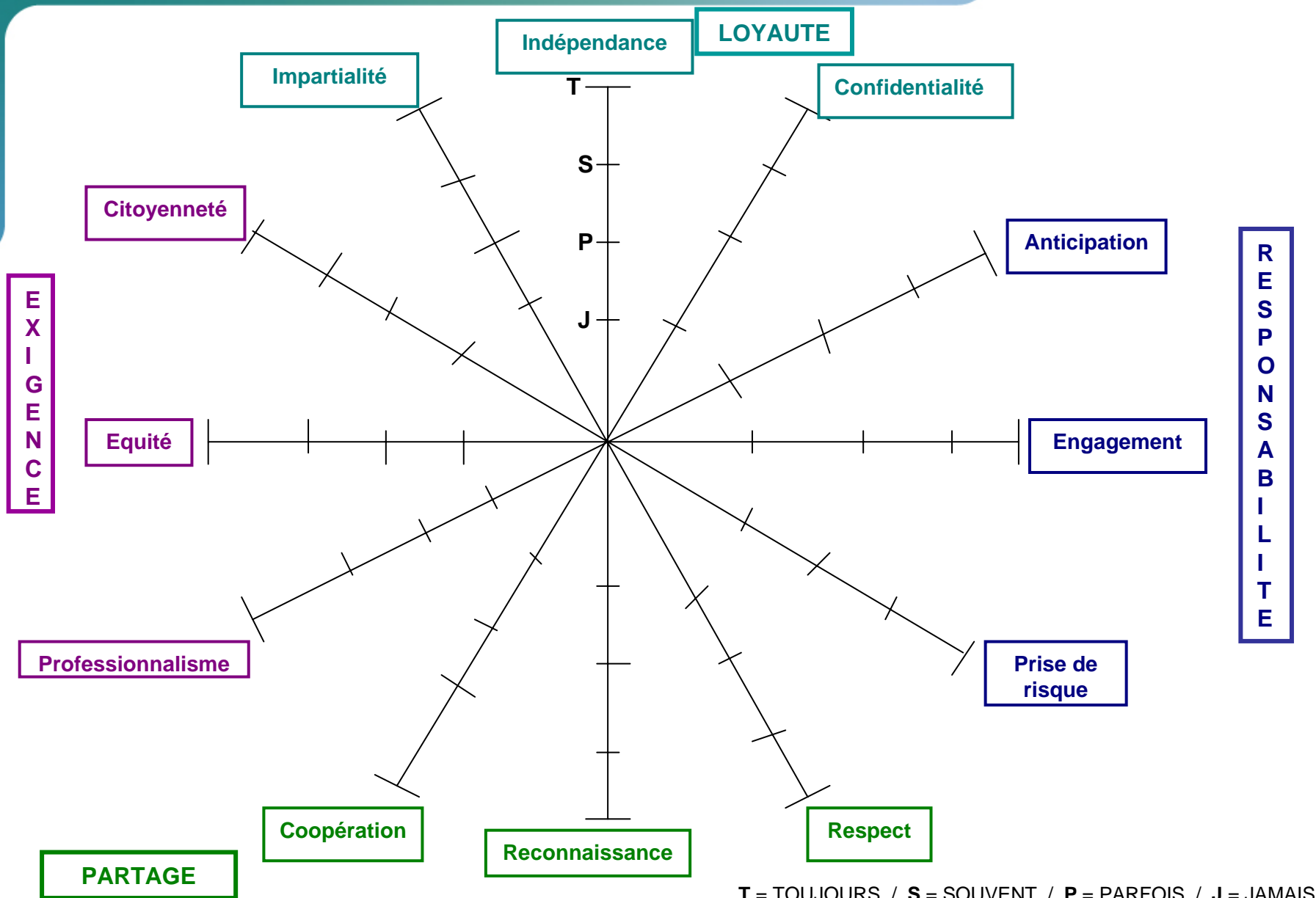
- ▶ Les compétences : la prospective des métiers, savoir-voir
- ▶ L'engagement : la prospective des valeurs, donner du sens

- ▶ L'engagement : la prospective des valeurs, donner du sens.
 - Des valeurs partagées par l'ensemble des SIST et de leurs salariés
Ce que nous défendons
 - Ce que le public attend de nous : pouvoirs publics, employeurs et salariés
 - Ce que sont nos attentes les uns envers les autres : équipe, services

► Définition de Paul Ricœur

“Les valeurs se situent [...] à mi-chemin entre les convictions durables d’une communauté historique et les réévaluations incessantes que réclament les changements d’époque et de circonstance avec l’émergence de problèmes nouveaux”.

LA PROSPECTIVE DES VALEURS DES SIST



EXEMPLE DE DEFINITION DE VALEUR ET INDICATEURS COMPORTEMENTAUX DU FUTUR

Professionnalisme :

Fait, pour une personne, d'exercer une activité de façon professionnelle. Qualité de quelqu'un qui exerce une profession avec une grande compétence.

Tous les acteurs :

*Entretenir, acquérir et développer ses compétences : ex : la formation continue
Apporter des réponses pertinentes aux besoins des adhérents et des salariés*

Médecins – IPRP :

*Efficacité, aboutir à des résultats utiles et de qualité dans un délai défini
Diminution du taux d'AT et de MT
Alerter les chefs d'entreprises et les CHSCT sur les risques psychosociaux, sur les situations de dangers immédiats*

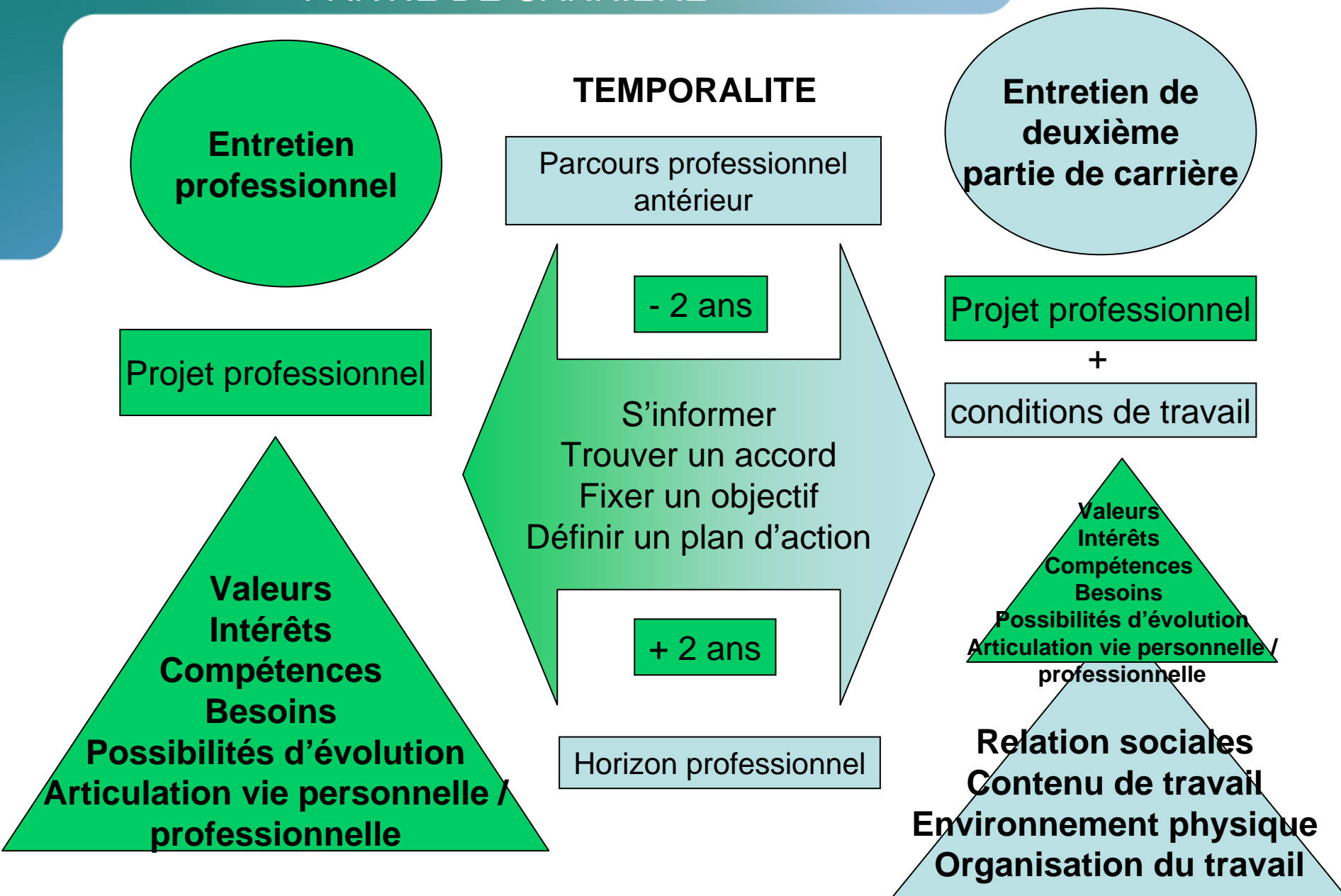
Directeurs

*Rendre un service qui répond aux besoins des adhérents
Mettre à disposition de l'équipe des moyens pour rendre ce service
Piloter l'ensemble des activités du service – Impulser de nouvelles actions*

Secrétaires médicales

*Etre support pour le médecin du travail – Assister l'équipe pluridisciplinaire
Faire le suivi de l'activité : la satisfaction, les plaintes éventuelles
Assurer un accueil physique et téléphonique de qualité*

ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET DE DEUXIEME PARTIE DE CARRIERE



- ▶ Une trame pour l'entretien professionnel qui permet au responsable :
 - d'identifier l'employabilité du collaborateur
 - d'apprécier la perception du collaborateur de sa situation actuelle et de son avenir
 - d'identifier les ressources dont il a besoin à Horizon 2010 pour pouvoir adopter les comportements du futur
- ▶ Une trame complémentaire pour l'entretien de deuxième partie de carrière
- ▶ Un document contenant les définitions des valeurs et les indicateurs de comportement
- ▶ Deux guides méthodologiques : un pour le responsable, un pour le collaborateur

● **En Région île de France**

Possibilité à 5 nouveaux services d'entrer dans cette démarche

3 Session de prise en main des guides pour les entretiens

Suivi des plans de développement

Accompagnement à la VAE

Formation des secrétaires médicales pour s'adapter à l'évolution du métier

● **Dans les autres régions**

Avec le CISME, Afometra, Opcalia national une réflexion est en cours sur la possibilité en concertation avec les DRTEFP de démultiplier cette démarche prospective