

CPNEFP de la Branche des SPSTI
Secrétariat assuré par Présanse
10 rue de la Rosière
75015 Paris

Paris, le 27 juin 2023

A l'attention des Directions de SPSTI

Objet : Axes prioritaires de formation définis au sein de la branche / fonds conventionnels

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur,

La Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) souhaite, par le présent courrier, attirer votre attention sur les axes prioritaires de la formation définis en son sein pour la branche et pour l'année 2023.

Rappelons au préalable qu'en vertu de l'accord de branche sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications conclu le 21 janvier 2021, chaque SPSTI doit verser à l'Opco santé une contribution à hauteur de 0,35 % de sa masse salariale.

Ces fonds mutualisés sont destinés à financer des actions de formation professionnelle, conformément aux priorités dégagées par les partenaires sociaux de la branche.

Dès lors que votre association conclut bien chaque année une convention de services avec l'Opco santé, c'est cette contribution conventionnelle, obligatoire, qui peut lui permettre de lever des fonds pour financer les formations de vos salariés.

Ainsi, de manière régulière, les partenaires sociaux réunis en CPNEFP définissent les axes prioritaires en matière de formation professionnelle. Et au titre de 2023, leur volonté a été de développer en priorité :

- La formation des **infirmiers en santé au travail** (tant la formation initiale que la formation complémentaire suite à la parution du décret et de l'arrêté sur le sujet),
- La formation des **collaborateurs médecins**,
- La formation des **salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou non hiérarchique** (*animation d'équipe*),
- La formation des professionnels en matière de **prévention de la désinsertion professionnelle** (*exemples de formations : Prévention de la désinsertion professionnelle, maintien en emploi, handicap et travail ; Prévenir la désinsertion professionnelle, etc*).

S'agissant plus particulièrement de la formation des salariés en charge d'un encadrement hiérarchique ou non hiérarchique, précisons qu'elle vise toute formation qui, de manière

générale, a trait à la gestion d'équipe. Dès lors que la formation aborde la coordination, l'animation, la mobilisation des équipes, ou encore la communication en équipe, la régulation des conflits, elle rentre dans cet axe prioritaire et peut donc faire l'objet d'une prise en charge (cf le tableau joint à ce présent courrier).

En tout état de cause, sur ces différents axes, nous souhaitons insister sur le fait qu'une prise en charge, par l'Opco santé est possible, et vous invitons, si vous ne l'avez pas déjà fait, à prendre l'attache du responsable régional de l'Opco santé.

Vous remerciant par avance pour votre diligence, nous vous prions de bien vouloir agréer, Madame, Monsieur, nos sincères salutations.

La Présidence paritaire de la CPNEFP

P.S : Nous vous remercions par avance de bien vouloir communiquer une copie de ce courrier à vos institutions représentatives du personnel

Salarié en situation d'encadrement hiérarchique

Pilote l'activité	Anime ses équipes	Assure un rôle de management
Etablit le plan d'action au regard des objectifs à atteindre	Met en œuvre des points d'informations et d'échanges périodiques avec l'équipe sur le périmètre de l'activité exercée	Contribue auprès du N+1 aux objectifs de son équipe par leur détermination dans le cadre de la politique générale de l'Institution
Répartit les activités entre professionnels selon leurs spécialités de manière équitable	Soutient les efforts individuels par son expertise, agit avec écoute et empathie.	S'engage sur un plan d'action au regard des moyens disponibles
Mesure régulièrement les progrès sur plan d'action, et prend les décisions d'ajustement nécessaires	Orienté les appels métiers et techniques externes nécessaires aux membres de l'équipe	Rend compte des questions opérationnelles susceptibles d'agir sur les résultats, et contribue à leur résolution
Elabore et diffuse les tableaux de bords nécessaires au pilotage individuel et collectif	Evalue l'activité des salariés et propose les axes de progrès par un feed-back régulier	Est évalué sur les aptitudes au management de l'équipe, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs
		Régule les situations de conflits

Salarié en situation d'encadrement non hiérarchique, pilote d'une équipe projet ou en charge d'une équipe transversale

Conçoit, organise, pilote et anime le Projet	Anime les équipes Projet/transverses	Assure un rôle de coordination
Définit avec son responsable le périmètre, les objectifs et les délais du Projet/Activité transverse en fonction du besoin des utilisateurs ou clients finaux et des ressources à disposition	Met en œuvre des points d'informations et d'échanges périodiques avec l'équipe sur le périmètre de l'activité exercée	Rend compte des questions opérationnelles susceptibles d'agir sur les résultats, et contribue à leur résolution
Structure et planifie le Projet/Activités transverses selon les contingences institutionnelles et les ressources à disposition	Soutient les efforts individuels par son expertise, agit avec écoute et empathie.	Est évalué sur les aptitudes à l'animation et à la coordination de l'équipe projet ou transversale, ainsi qu'à l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs
Définit les rôles et responsabilités des salariés affectés au Projet/activités transverses	Orienté les appels métiers et techniques externes nécessaires aux membres de l'équipe	Régule les situations de conflits
Structure et anime le système de pilotage individuel et collectif : entretiens bilatéraux de suivi revue de projet, tableaux de bord, etc.	Prend part à l'évaluation d'activité des salariés sur le Projet/Activité transverse, et propose sur ce champ les axes de progrès par un feed-back régulier	