



CPOM des SPSTI - 2025

Contrats pluriannuels d'objectifs et de Moyens des
Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

Synthèse des fiches actions sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Chaque Service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) doit signer avec la Carsat et la DREETS un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) dont l'objet est notamment d'engager le service de santé au travail sur des axes prioritaires de la Sécurité sociale et du Ministère du travail.

De nouveaux CPOM ont été signés en 2025 avec les 20 SPSTI d'Auvergne Rhône Alpes. Tous ces CPOM comportent, conformément à l'instruction nationale DGT/CT1/CNAM/DRP/2024/132 du 12 juillet 2024, une fiche action sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP).

Sur ce thème, la DREETS ARA et les Carsat d'Auvergne et de Rhône Alpes ont demandé aux SPSTI de la région de développer des actions sur les 4 axes suivants :

- Composition et organisation de la cellule de PDP,
- Amélioration de la précocité du repérage des situations à risque de désinsertion professionnelle,
- Actions collectives à destination des adhérents,
- Consolidation du partenariat avec les autres acteurs territoriaux du maintien dans l'emploi.

Les 20 fiches action correspondantes témoignent de l'engagement de tous les SPSTI sur ces différents axes.

L'objectif du présent document est de constituer une synthèse de ces fiches afin de mettre en lumière les types d'actions que les SPSTI ont prévu de déployer pour prévenir la désinsertion professionnelle. Elle permet ainsi de dégager des axes d'intervention partagés, illustrant la diversité des pratiques tout en révélant une structuration cohérente autour de quelques actions opérationnelles.

Ce document est destiné à être diffusé auprès des partenaires signataires des CPOM (DREETS, Carsat, SPSTI), de l'Agefiph et de l'ensemble des acteurs institutionnels impliqués dans le maintien en emploi. Il vise à faciliter la compréhension des dynamiques territoriales, à valoriser les initiatives locales et à appuyer les démarches de coordination interinstitutionnelle.

1- Organisation et structuration des cellules PDP

Le CPOM doit indiquer la composition de la cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), cette composition étant nécessairement pluridisciplinaire. Les fiches action montrent que cela est systématiquement le cas ; les métiers représentés dans ces cellules sont les suivants : médecin du travail, infirmier en santé au travail, ergonomes, psychologue du travail, assistant social. A noter que 14 SPSTI emploie un assistant social pour la cellule de PDP et que 4 autres ont recours à un contrat de prestation externe pour cette compétence. De plus, la moitié des SPSTI emploie un conseiller emploi-formation pour la cellule. Enfin, hormis dans un SPSTI, la cellule de PDP comprend une personne en charge des aspects de secrétariat et/ou de coordination.

Par ailleurs selon l'organisation mise en place, le personnel participant à la cellule y est affecté en tout ou partie ou est positionné comme référent en PDP en appui de la cellule.

Les engagements pour les cellules PDP sont abordés différemment par les SPSTI selon des niveaux d'avancement différenciés.

En effet, pour certains services, le CPOM constitue l'occasion de valoriser et consolider une organisation déjà en place, en renforçant sa formalisation et sa visibilité auprès des partenaires. Pour d'autres, il représente un cadre d'engagement pour la mise en place ou la structuration progressive de la cellule, avec des objectifs définis.

Certaines fiches action apportent des précisions sur le fonctionnement prévu de la cellule PDP : régularité des réunions, élaboration de circuits de signalement, modalités d'orientation. Les outils prévus incluront par exemple des fiches de signalement, des tableaux de suivi et des messageries sécurisées pour garantir la traçabilité et la sécurité des échanges avec les partenaires externes.

La grande majorité des services mettent en place des indicateurs pour mesurer l'activité de la cellule PDP, principalement le nombre de dossiers traités et le nombre de salariés accompagnés. Certains services vont plus loin et complètent ce suivi par des indicateurs complémentaires, tels que la typologie des situations traitées, le temps consacré par catégorie de personnel, le nombre de personnes formées à la PDP en interne, ou encore le nombre de procédures rédigées.

2- Précocité du repérage du risque de désinsertion professionnelle

Objectif	Action	Nombre de SPTI engagés
Précocité du repérage	Mise en œuvre de 'l'IRDP Présanse' <i>Expérimentation, déploiement</i>	17
	Autre scoring ou questionnaire <i>Utilisation de grilles de repérage, de pré-diagnostic</i>	9
	Visite de mi-carrière <i>Réalisation systématique, déploiement, communication</i>	16

La précocité du repérage constitue un axe stratégique central dans la prévention de la désinsertion professionnelle. Elle vise à identifier le plus tôt possible les situations à risque, avant que l'arrêt de travail ne s'installe.

Les SPSTI prévoient de renforcer la détection précoce des situations à risque de désinsertion professionnelle, afin d'anticiper les ruptures de parcours et de favoriser une intervention rapide et coordonnée.

La plupart des SPSTI ont décidé d'intégrer l'Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP) dans leur outil métier. Il s'agit d'un indice élaboré par l'INSERM Ester de l'université d'Angers et soutenu au niveau national par PRESANSE pour harmoniser les pratiques des SPSTI. Cet indicateur, établi à partir de données renseignées lors des visites médicales, a pour objectif de faciliter l'identification des salariés les plus exposés au risque de désinsertion professionnelle. Il permettra également à terme de cibler les secteurs professionnels ou les entreprises les plus concernés pour les sensibiliser et les accompagner sur la prévention de la désinsertion professionnelle.

A noter que cet IRDP est en cours de test et que les différents logiciels ne permettent pas tous de le mettre en place rapidement.

Certains SPSTI continuent de déployer d'autres outils de scoring ou des questionnaires spécifiques à la PDP, parfois remplis par les salariés eux-mêmes. Même combinés avec l'IRDP, ils gardent leur pertinence.

De nombreux SPSTI ont également prévu de structurer le repérage des situations à l'occasion de la visite de mi-carrière, considérée comme un moment clé d'identification des signaux de désinsertion. Cette visite, instaurée par la loi du 2 août 2021 au bénéfice des travailleurs de 43-45 ans, doit en effet permettre d'anticiper les effets de l'usure professionnelle et d'initier, si nécessaire, un suivi ou un accompagnement adapté. Cette nouvelle visite est progressivement intégrée dans l'activité des SPSTI pour lui conférer le rôle attendu en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.

Les actions prévues par les SPSTI sur la visite de mi-carrière sont les suivantes :

- L'intégration de la visite dans les protocoles de convocation et de suivi ;
- La conception de supports d'entretien (questionnaires, volets spécifiques) adaptés aux populations cibles ;
- La communication auprès des employeurs et des salariés sur les objectifs et les suites de cette visite.

Types d'indicateurs

Pour le suivi de ces actions, les SPSTI prévoient la mise en place d'indicateurs de suivi. À ce stade, les indicateurs projetés par une partie des services portent notamment sur :

- Le suivi de la réalisation de la visite de mi-carrière : Nombre de salariés vus en visite de mi-carrière (éventuellement rapporté au nombre de salariés éligibles) ; Nombre d'orientations vers la cellule PDP à l'issue de la visite de mi-carrière
- Le suivi du déploiement de l'Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP) ou autre questionnaire : Nombre de salariés pour lesquels l'IRDP est renseigné ; Proportion de travailleurs détectés via le scoring ou l'auto-questionnaire

3- Actions collectives à l'égard des entreprises adhérentes

➤ Promotion de 2 dispositifs : la visite de pré-reprise et le rendez-vous de liaison

Objectif	Action	Nombre de SPTI engagés
Promouvoir des dispositifs de prévention	Visite de pré-reprise	15
	Rendez-vous de liaison	16

La visite de pré-reprise (visite médicale avec le SPSTI) et le rendez-vous de liaison (RV entre le salarié et son employeur, dans l'entreprise) concernent les salariés en arrêt de travail. Ces dispositifs permettent de maintenir le lien entre le salarié et son environnement professionnel, d'anticiper les éventuelles difficultés de reprise et d'initier un accompagnement adapté. Ces moments sont essentiels dans une action de maintien dans l'emploi.

L'objectif des SPSTI est de développer la visibilité et l'accessibilité de la visite de préreprise et/ou du rendez-vous de liaison. Beaucoup se sont engagés à diffuser des supports d'information (flyers, affiches, newsletters) dans les salles d'attente, lors des visites médicales (avec, par exemple, mise à disposition d'un flyer dans l'espace numérique du salarié) ou via les sites internet. Certains services souhaitent mettre à disposition un formulaire en ligne pour permettre aux salariés ou aux médecins traitants de solliciter directement une visite de pré-reprise. Quelques SPSTI prévoient également de poursuivre la valorisation des outils mutualisés comme le kit PRESANSE ARA, comprenant des modèles de courriers et des fiches explicatives facilitant le recours aux visites préventives.

Des webinaires et réunions d'information seront également organisés pour présenter les différents types de visites et leurs modalités de mobilisation. Ces actions cibleront les employeurs, les représentants du personnel et les professionnels de santé afin qu'ils proposent ces dispositifs aux salariés en arrêt.

Types d'indicateurs

La mise en œuvre de ces actions fera l'objet d'un suivi par indicateurs, visant à mesurer leur déploiement, leur visibilité et leur appropriation par les différents publics.

Ce suivi portera notamment sur le nombre de visites de pré-reprise réalisées, le nombre de rendez-vous de liaison, ainsi que la participation effective du SPSTI à ces rendez-vous de liaison. L'évolution du recours à la visite de pré-reprise sera également appréciée à travers le ratio entre visites de pré-reprise et visites de reprise, ainsi que la répartition des demandes selon leur origine (salarié, médecin du travail, médecin traitant ou médecin conseil).

Les actions d'information et de sensibilisation feront également l'objet d'un suivi spécifique, incluant le nombre d'adhérents ayant bénéficié d'une information sur ces dispositifs, le nombre de communications dédiées à la visite de pré-reprise et au rendez-vous de liaison, ainsi que le nombre de sessions organisées et de participants à ces sessions.

➤ Sensibilisation et information collective des entreprises

Objectif	Action	Nombre de SPTI engagés
Sensibilisation collective	Organisation de webinaires sur la PDP	10
	Ateliers de sensibilisation interentreprises à destination des employeurs	12
	Diffusion de newsletters	7
	Présentation des dispositifs de PDP en CSE	7
	Création de supports d'information	9

Les SPSTI se donnent pour objectif de renforcer la sensibilisation et l'information des entreprises et des salariés pour qu'ils participent pleinement à la prévention de la désinsertion professionnelle. Leur implication constitue un levier essentiel pour favoriser le repérage précoce, mobiliser les dispositifs adaptés et renforcer la coordination entre les différents acteurs.

Un grand nombre de SPSTI s'est engagé à déployer des actions collectives sous forme de webinaires, ateliers inter-entreprises ou présentations en CSE. Ces sessions permettront d'exposer :

- La visite de pré-reprise et le rendez-vous de liaison (voir plus haut),
- Les dispositifs spécifiques de maintien dans l'emploi : temps partiel thérapeutique, essai encadré, Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE),
- La promotion des aides au financement des aménagements des postes individuels et collectifs,
- Le fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU),
- Des exemples concrets d'entreprises ayant bénéficié d'une action d'accompagnement par la Cellule PDP.

Certaines actions sont ciblées par branche professionnelle ou secteur à risque.

Des supports d'information (flyers, plaquettes, guides, newsletters) seront produits et mis à jour régulièrement. La communication digitale sera également mobilisée : mise à jour des pages dédiées sur les sites internet, diffusion de vidéos explicatives, accès à des formulaires de demande de visite, ou encore publication de contenus dans les espaces connectés des services.

Quelques SPSTI prévoient également d'intégrer ces actions de communication dans leurs processus d'adhésion et leurs relations avec les entreprises. Des outils internes (newsletters, annuaires de partenaires, fiches pratiques) seront diffusés auprès des équipes afin d'harmoniser la transmission d'informations.

Types d'indicateurs

Grand nombre de services envisagent de structurer le suivi des actions de sensibilisation, d'information et de communication afin de mieux objectiver le déploiement et la portée de leurs actions. Les indicateurs visés portent notamment sur le nombre de sensibilisations dispensées, le nombre d'interventions réalisées, ainsi que le nombre de salariés ou d'entreprises adhérentes ayant bénéficié d'actions collectives en faveur du maintien dans l'emploi. Dans certains cas, il est également envisagé de suivre les présences en réunions de CSE ou les informations destinées aux élus CSE.

Une partie des SPSTI projette aussi de mesurer le nombre de sessions organisées et le nombre de participants, en distinguant la typologie des formats mobilisés (présentiel inter- ou intra-entreprise, webinaires). D'autres services anticipent la mise en place d'indicateurs dédiés aux actions de communication, aussi bien sur le nombre d'actions de communication interne, le nombre de supports produits et diffusés (plaquettes, Flash Info PDP), ainsi que sur la diffusion numérique, à travers le nombre de newsletters, le nombre de destinataires potentiellement touchés et les consultations des pages dédiées sur les sites internet.

Quelques SPSTI envisagent de compléter ce suivi par des éléments d'évaluation qualitative, tels que des questionnaires de satisfaction.

4- Renforcement des partenariats institutionnels

Objectif	Action	Nombre de SPTI engagés
Partenariat	Réunions régulières communes pour le suivi des salariés avec le service social de la Carsat, Cap Emploi, CPAM, Agefiph	10
	Signature de conventions de partenariat	13
	Participation à des comités de pilotage ou commissions inter-institutions	9
	Orientation des salariés vers les autres acteurs du maintien dans l'emploi	9
	Formalisation des échanges entre le SPSTI et les partenaires externes <i>Fiche de signalement, RGPD</i>	7

Le renforcement des partenariats institutionnels est un axe structurant de la prévention de la désinsertion professionnelle. Il permet de fluidifier les parcours, de mutualiser les expertises et de garantir une prise en charge coordonnée des situations complexes. L'objectif des SPSTI est de consolider leurs partenariats institutionnels afin de garantir la continuité et la cohérence des parcours de maintien en emploi.

Certains SPSTI prévoient de conclure ou d'actualiser des conventions de collaboration avec les principaux acteurs concernés (service social de la Carsat, CPAM, Cap Emploi, Agefiph). Des conventions sont parfois également prévues avec d'autres acteurs territoriaux (Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (MIFE), centres interinstitutionnels de bilans de compétence (CIBC), missions locales, hôpitaux de jour psychiatriques, etc.). L'objet de ces conventions est d'engager les différents partenaires sur un travail commun et ainsi de préciser les circuits d'orientation, les outils partagés et les modalités d'échange d'informations.

Des réunions de coordination régulières (cellules PDP élargies, commissions pluridisciplinaires) permettront de traiter les situations complexes et de suivre les indicateurs communs. Certains SPSTI participeront aux instances régionales ou départementales animées par les Carsat pour contribuer à la définition des plans d'action territoriaux.

Des actions de communication conjointes seront également programmées : plaquettes communes, interventions croisées auprès des entreprises, participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) ou à des forums de reconversion professionnelle.

Types d'indicateurs

Pour évaluer la dynamique et l'efficacité des partenariats, les SPSTI se donnent comme objectif de suivre un ensemble d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Ils porteront notamment sur :

- Les instances et échanges partenariaux : nombre de réunions avec les partenaires, commissions régionales Maintien en emploi & Handicap, réunions d'échanges de pratiques entre assistants sociaux, rencontres interinstitutionnelles et participations aux instances régionales ou départementales.
- Les conventions et collaborations formalisées : nombre de conventions signées avec les partenaires prioritaires, nombre de partenaires rencontrés et sensibilisés.
- Les flux d'orientation et dispositifs mobilisés : nombre d'orientations vers les partenaires et des partenaires vers le SPSTI, nombre de dispositifs mis en œuvre (essai encadré, CRPE, accompagnement de dossiers MDPH, orientations vers CEP ou Transition Pro), nombre de dossiers FIPU et aides Agefiph acceptés.
- Les résultats et suivi des parcours : retours des partenaires sur les salariés orientés (ex. maintien en poste, formation) à 3 et 6 mois, nombre de dossiers traités dans le cadre des réunions partenariales, nombre de parcours formalisés et partagés.

Objectif	Action	SPTI concernés	Nb de SPTI
Précocité du repérage	Mise en œuvre de 'l'IRDP Présanse'	AST BTP 01, SSTI 03, AST 74, PST 38, SLST, PRESTA, AIST LPA, ACISMT 15, Arve Mont-Blanc, APST 26/07, SPST 73, CST Oyonnax, STDV, AIST 43, PST 0726, SPSTL42, PROMEOM	17
	Visites de mi-carrière	AST BTP 01, SSTI 03, PST 38, BTP ST 38-69, SLST, AST 74, CST Oyonnax, APST 26/07, Arve Mont-Blanc, ACISMT 15, AIST LPA, STDV, PST 0726, SPSTL42, PROMEOM, PRESANTIS	16
	Scoring/questionnaire	SPST 73, AST 74, CST Oyonnax, Arve Mont-Blanc, ACISMT 15, BTP ST 38-69, AST BTP 01, SPSTL42, CIST Tricastin	9
Promotion des mesures préventives	Visite de pré-reprise	AST BTP 01, PST 38, BTP ST 38-69, SLST, SPST 73, CST Oyonnax, APST 26/07, Arve Mont-Blanc, PRESTA, AIST LPA, STDV, PST 0726, SPSTL42, PRESANTIS, CIST Tricastin	15
	Rendez-vous de liaison	SLST, SPST 73, CST Oyonnax, APST 26/07, Arve Mont-Blanc, PRESTA, AIST LPA, STDV, ACISMT 15, AST BTP 01, SSTI 03, PST 38, BTP ST 38-69, SPT 0726, SPSTL42, PRESANTIS	16
Sensibilisation collective sur la PDP	Organisation de webinaires	SLST, SPST 73, AST 74, PRESTA, AIST LPA, STDV, AST BTP 01, BTP ST 38-69, SPSTL42, PROMEOM	10
	Ateliers interentreprises	SPST 73, SLST, PST 38, STDV, PRESTA, CST Oyonnax, BTP ST 38-69, AST 74, APST 26/07, Arve Mont-Blanc, ACISMT 15, SPT 0726, SPSTL42, PRESANTIS, CIST Tricastin	12
	Diffusion de newsletters	CST Oyonnax, BTP ST 38-69, AIST LPA, AST 74, STDV, PST 0726, SPSTL42	7
	Présentation en CSE	SLST, STDV, AIST LPA, CST Oyonnax, AST 74, AST BTP 01, SPSTL42	7
	Création de supports d'information	SPST 73, SLST, STDV, CST Oyonnax, BTP ST 38-69, APST 26/07, Arve Mont-Blanc, SPSTL42, PRESANTIS	9
Renforcement des partenariats	Réunions régulières communes pour le suivi des salariés	SSTI 03, PST 38, BTP ST 38-69, SLST, CST Oyonnax, Arve Mont-Blanc, PRESTA, SPSTL42, PRESANTIS, CIST Tricastin	10
	Signature de conventions de partenariat	SLST, SPST 73, PRESTA, STDV, APST 26/07, AST BTP 01, Arve Mont-Blanc, ACISMT 15, PST 38, PST 0726, SPSTL42, PROMEOM, PRESANTIS	13
	Participation à COPIL ou commissions	SLST, SPST 73, AST 74, PRESTA, AIST LPA, STDV, CST Oyonnax, APST 26/07, CIST Tricastin	9
	Orientation des salariés vers les autres acteurs du maintien	SLST, PST 38, STDV, PRESTA, CST Oyonnax, BTP ST 38-69, AST 74, Arve Mont-Blanc, PRESANTIS	9
	Formalisation des échanges avec les partenaires	SLST, STDV, AIST LPA, CST Oyonnax, AST 74, Arve Mont-Blanc, PRESANTIS	7