



Repérage précoce et prise en charge coordonnée des salariés en risque de désinsertion professionnelle

Axe 2
Action 2.4.2

○ Action menée

- **Information et sensibilisation des entreprises** grâce à une **grille commune d'aide à l'autodiagnostic** en cas d'arrêt de travail (entreprises de 11 à 49 salariés).
- **Création et diffusion d'un kit d'outils d'information** aux entreprises sur les visites et dispositifs de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) : dépliant numérique, fiches thématiques.
- **Élaboration d'une trame commune d'entretien de visite de mi carrière** : dépliant salarié, cursus laboris, grille d'entretien pour les professionnels, conduite à tenir.
- **Harmonisation des modalités de liaison entre acteurs** (SPSTI, Cap emploi, Carsat, Fastt) via une **fiche de signalement unique**.
- Animation des travaux par 4 groupes dédiés, mobilisation du réseau régional PDP et diffusion des outils dans les SPSTI.

○ Résultats et impacts

Résultats concrets

- **1 799 entretiens initiaux** d'autodiagnostic réalisés (2023–juillet 2025).
- **186 rappels** à un an effectués (2024–2025).
- **Outils produits** : panorama PDP, fiches détaillées, trame mi carrière, fiche de signalement, etc.
- **Déploiement régional** : 8 SPSTI + MSA 62 impliqués (potentiel : ~12 000 entreprises).

Impacts observés

- **Amélioration de l'information des entreprises**, encore insuffisamment au fait des dispositifs (ex. rendez vous de liaison, visite de mi carrière).
- **Contribution à l'accès aux droits des salariés** en arrêt de travail et meilleure appropriation des dispositifs de PDP.

- **Harmonisation effective des pratiques** entre SPSTI et acteurs externes via la fiche de signalement.
- **Meilleure coordination du maintien en emploi**, la fiche permettant une vision partagée des situations.
- Constat : **pas de politique formalisée de maintien en emploi** dans bon nombre d'entreprises ; nécessité de **répéter et diffuser régulièrement l'information** (turn over RH).

○ **Leviers des actions**

Leviers

- **Réseau régional PDP structuré**, facilitant la mutualisation et l'harmonisation des outils.
- **Collaboration déjà existante** entre SPSTI, Cap emploi, Carsat, Fastt.
- **Outils communs** permettant un niveau homogène d'information pour entreprises et salariés.
- **Dépliant numérique** facilitant une communication continue et multi-canal.

Freins

- **Chronophagie** des entretiens et **faible disponibilité** pour réaliser les rappels à un an.
- **Turn-over élevé des interlocuteurs RH**, limitant l'efficacité dans le temps.
- **Changements successifs de logiciels métiers** dans les SPSTI ayant empêché certains suivis d'indicateurs.

○ **Perspectives**

- **Renforcer les actions d'engagement des employeurs** pour développer des démarches structurées de PDP.
- **Assurer une utilisation systématique de la fiche de signalement** entre tous les acteurs.
- **Poursuivre la diffusion d'information** sur le rendez vous de liaison, les mesures mobilisables et la mission PDP des SPSTI.

- **Organiser un suivi à moyen terme (6 mois)** des salariés déclarés inaptés (pratique déjà existante dans un SPSTI).
- **Améliorer la coordination avec France Travail** pour prise en charge précoce des salariés licenciés pour inaptitude.
- **Étudier l'impact des postes en 12 heures** dans le secteur médico social.
- **Favoriser le maintien en emploi des seniors**, valorisation des compétences et accompagnements dédiés.
- **Renforcer les actions sur les risques psychosociaux**, notamment dans les parcours de maintien en emploi.
- **Informier davantage les CPTS** pour impliquer les professionnels de santé libéraux.