

# Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Agir avant qu'il ne soit trop tard :  
les dispositifs pour remobiliser vos collaborateurs



avec



**Christelle SWITAL** - Responsable Cellule PDP  
**Émilie COTTIN** - Conseillère Maintien en Emploi

**Nathalie GAUMET** - Manager de proximité CEP  
**Houda DHAOUADI** - Manager opérationnel CEP

# Avant propos



Les micros sont désactivés




**Posez vos questions sur le chat !**

- Notre Chargée de Mission vous répond en direct.
- Certaines questions seront posées oralement pour vous.





# Programme

- 
- Le rôle de votre Service de Prévention et de Santé au Travail (SPSTI)
  - Les nouveaux outils PDP de la Réforme santé travail de 2021 :
    - Le RDV de liaison
    - Le RDV de mi-carrière
  - La loi ANI
  - Le rôle des Conseillers en Evolution Professionnel (Mon CEP)
  - Les moyens et dispositifs pour remobiliser vos salariés
  - Votre intérêt d'accompagner et d'orienter vos salariés



# L'offre socle MT71



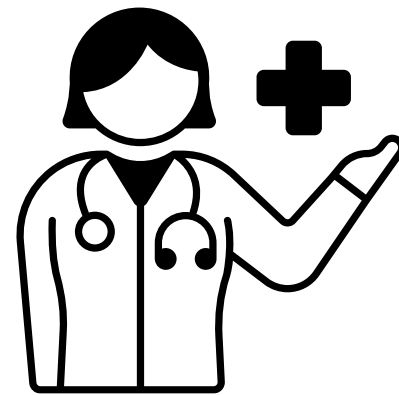
## Prévention des Risques Professionnels



- Études de postes
- Fiche d'entreprise
- Aide au DUERP
- (...)



## Suivi individuel de l'état de santé



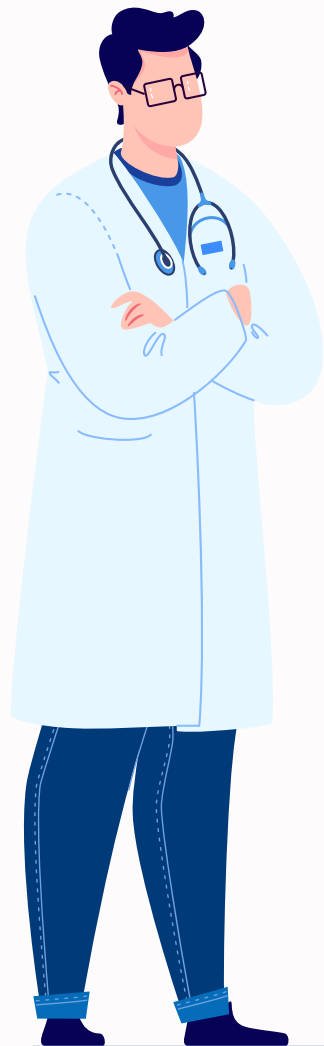
- VIP initiale
- VIP périodique
- Examen d'aptitude
- (...)



## Prévention de la Désinsertion Professionnelle



- Informations / Suivi
- Sensibilisations
- Petits déjeuners
- (...)







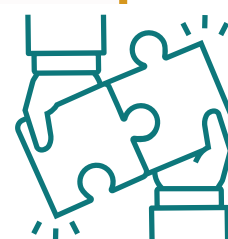
# Prévention de la Désinsertion Professionnelle



Mise en place de la Cellule PDP

pour aider les entreprises

# Pourquoi contacter la Cellule PDP ?



## Accompagnement des adhérents

Propositions d'actions de sensibilisations aux adhérents



## Prévention

Identification des situations individuelles présentant un risque de désinsertion professionnelle



## Accompagnement

Accompagnement des salariés afin de prévenir le maintien dans l'emploi ou en emploi



## Conseils

Propositions, en lien avec l'employeur et le salarié, de mesures individuelles d'aménagements, d'adaptations ou de transformations du poste de travail favorisant le retour au travail

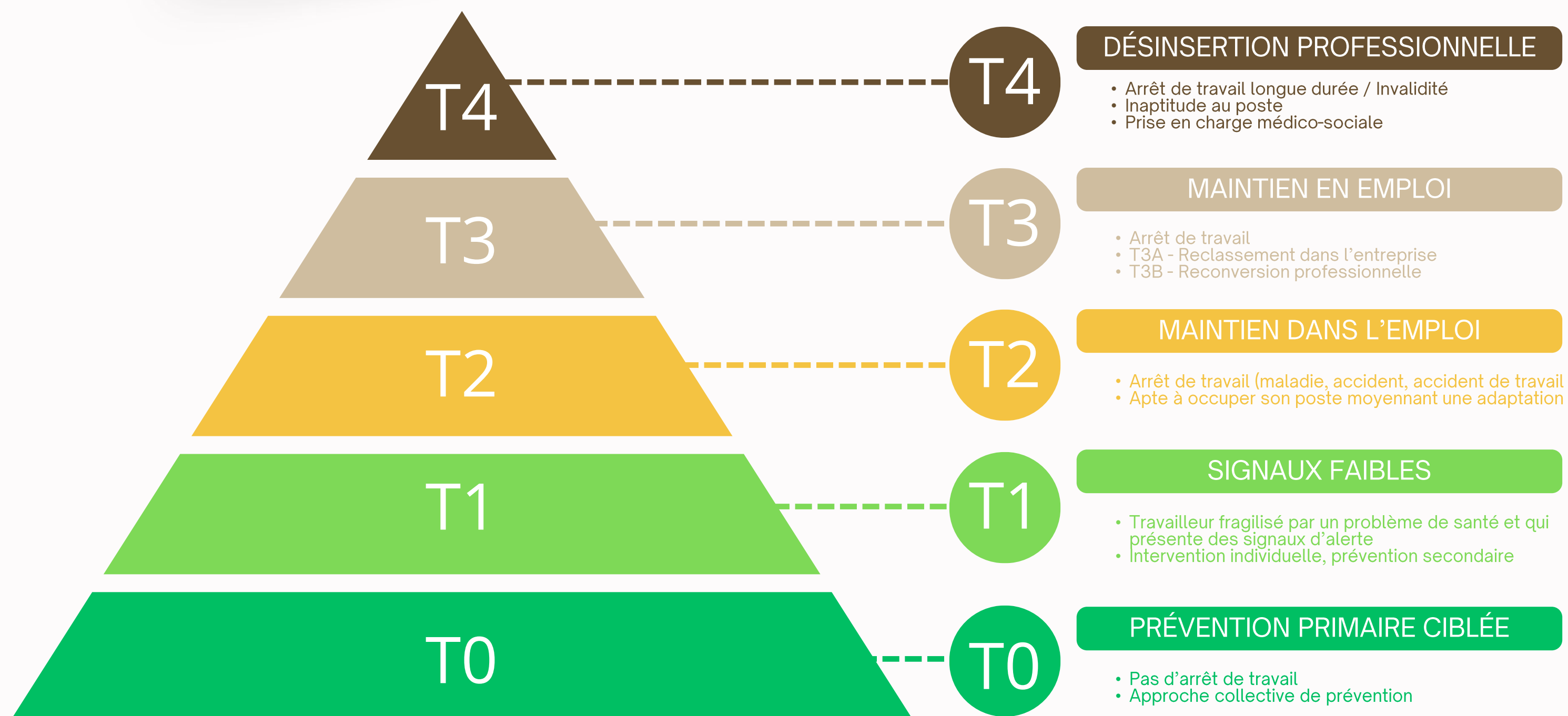


## Collaboration & Partenariats

Collaboration avec les professionnels d'autres organismes luttant également contre la désinsertion professionnelle (Assurance Maladie, Cap Emploi, MDPH, Service Social, ...)



# La pyramide des fragilités (source Carsat)



Assistants sociaux

**Carsat** Retraite & Santé au travail  
Bourgogne & Franche-Comté

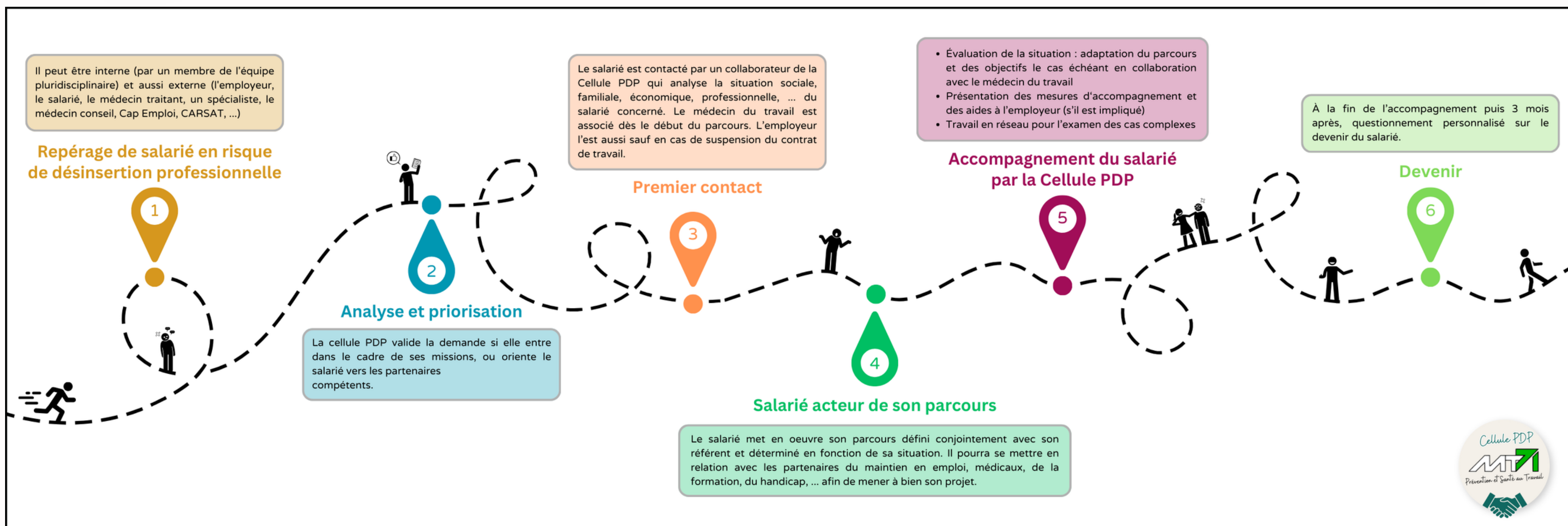
Cellule PDP

La Cellule PDP peut participer au **RDV de liaison** et intervenir pour l'**essai encadré**

Cellule PDP

Prévention et Santé au Travail

# Le parcours d'un accompagnement par la Cellule PDP







Focus sur un dispositif PDP



# Le RDV de liaison

Un outil clé dans la Prévention !

# La Réforme en Santé au Travail



## Loi du 2 Août 2021

Le rendez-vous de liaison est un dispositif institué par la loi du 2 août 2021  
pour renforcer la **PREVENTION** en santé au travail.





# Dans quelles conditions réaliser un RDV de liaison ?



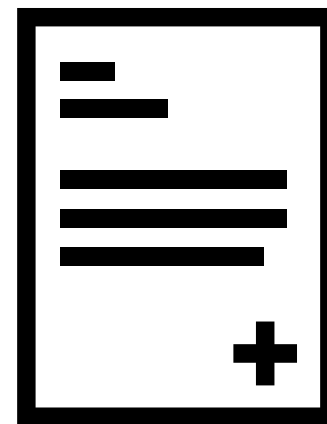
## Code du Travail



Il fait référence aux articles L1226-1-3 et D1226-8-1 du Code du Travail



## Arrêt > 30 jours



Le RDV de liaison est possible lorsque l'arrêt du salarié est d'au moins 30 jours



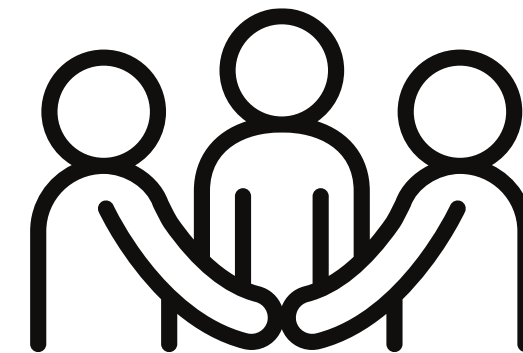
## Initiative & Accord



Il est facultatif, à l'initiative du salarié ou de l'employeur avec accord du salarié



## Non médical



Ce RDV n'est pas médical, mais le SPSTI doit y être associé (sans forcément participer)



# Qui est concerné ? Et pourquoi ?

Employeur, RH ou manager

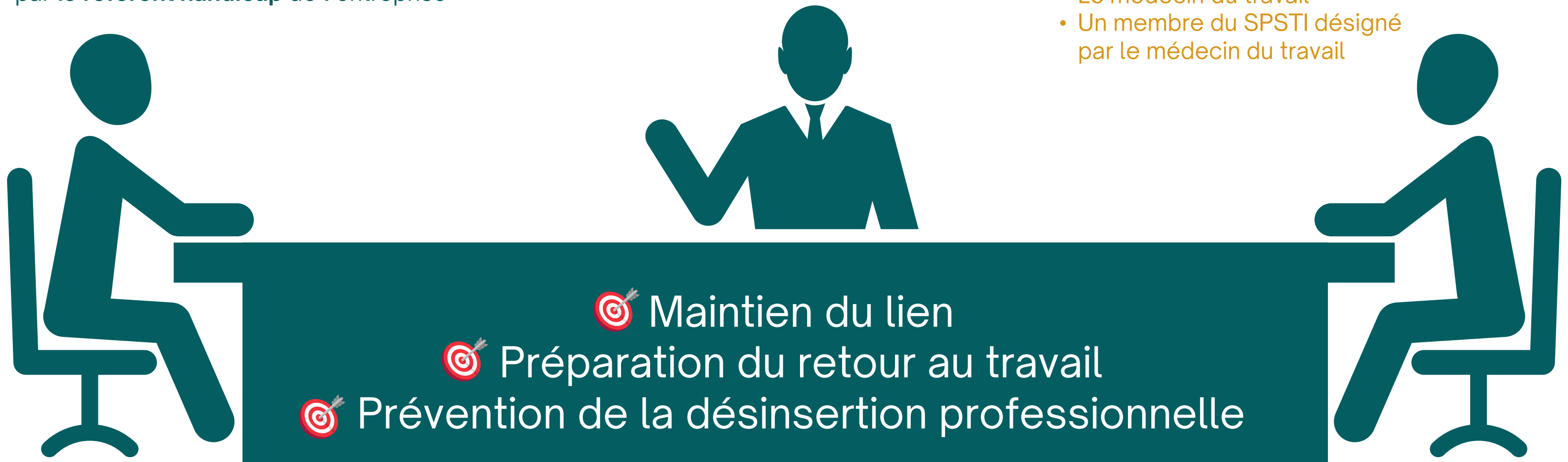
Salarié(e)

Le salarié peut demander à être accompagné par le **référént handicap** de l'entreprise

SPSTI (optionnel)

Cet autre acteur peut être :

- Le médecin du travail
- Un membre du SPSTI désigné par le médecin du travail



Le RDV de liaison



**MT7**  
Prévention et Santé au Travail



# Le RDV de liaison, un outil indispensable pour le salarié et l'employeur



## Communiquer



Il permet de maintenir la communication entre le salarié et l'employeur, pendant un arrêt de travail



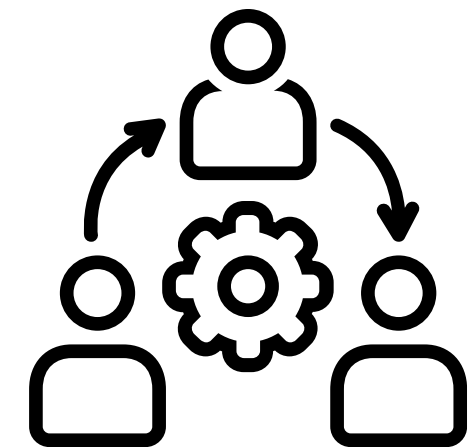
## Prévenir



Il permet de prévenir les risques de désinsertion professionnelle grâce aux échanges et à l'information sur les mesures d'accompagnement mobilisables



## Anticiper



Il permet de préparer au mieux le retour au travail dans des conditions favorables pour les 2 parties



# Communiquer autour du RDV de liaison



## Côté salarié

- **Information** sur les possibilités de bénéficier :
  - D'**actions de prévention de la désinsertion professionnelle** (*essai encadré, convention de rééducation professionnelle, projet de transition professionnelle*)
  - D'une **visite de pré-reprise**, à l'occasion de laquelle le médecin du travail vérifie l'adaptation du poste de travail et l'état de santé du salarié
- **Expression des besoins et préoccupations**
- **Accès aux dispositifs d'accompagnement**



## Intérêts communs

(salarié & employeur)

- **Anticipation du retour à l'emploi** d'un salarié après un arrêt de travail notamment par la préparation d'aménagements (poste ou organisation)
- **Maintien du lien**
- **Préparation du retour au travail**
- **Réduction du risque de désinsertion professionnelle**
- **Présentation des dispositifs d'accompagnement**
- **Accompagnement possible du salarié par le référent handicap de l'entreprise** (quand il y en a un) **sur invitation du salarié**



## Côté employeur

- Mesures de prévention de la désinsertion professionnelle dans le cadre des **obligations de prévention des risques** auxquels sont exposés les salariés
- **Gestion des ressources humaines** : planification de la reprise, anticipation de la transition et de la continuité de service





Focus sur un dispositif PDP

*la visite de mi-carrière*

Un outil clé dans la Prévention !



# Qui est concerné ? Et pourquoi ?

Salarié(e) ayant entre 43 et 45 ans, lors d'une visite d'embauche ou périodique

Généralement IDEST ou Médecin du Travail

Selon l'évaluation,  
possibles orientations  
vers :

- Médecin du travail
- Cellule PDP
- Mon CEP
- (...)

Pendant ce RDV :

- 🎯 Check-up santé
- 🎯 Environnement de travail
- 🎯 Post exposition risques professionnels
- 🎯 Evaluation du bien être au travail







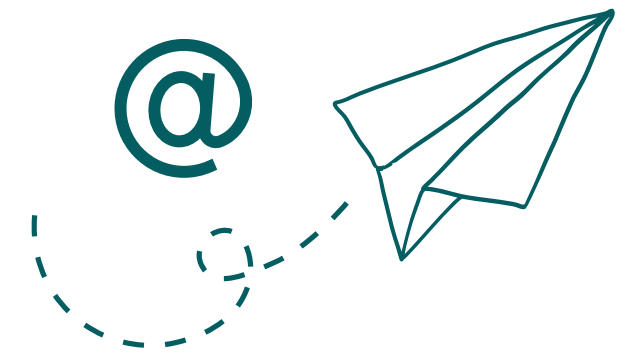
MT71 : Partenaire des entreprises !

Des ressources

Grâce à mon Service de Prévention et de Santé au Travail MT71



# Où trouver les informations me concernant ?





# Suivez l'actualité de votre SPSTI !

## Le site internet

Accessible sur :



[www.mt71.fr](http://www.mt71.fr)



Un nouveau site internet :  
plus ergonomique, plus pratique,  
plus complet !

## La newsletter

## Les réseaux sociaux



## Le réseau

Nous tous !



# Toujours garder à l'esprit...



- L'**objectif** est de maintenir le lien avec le salarié et l'entreprise afin de préparer, si possible, son retour ou sa reconversion.
- Cette démarche doit se faire de manière **bienveillante** et **sans pression**, en laissant la **possibilité au salarié** d'accepter ou de refuser ce rendez-vous.



Merci pour votre attention !

Avez-vous des questions ?



**Christelle SWITAL** - Responsable Cellule PDP  
**Émilie COTTIN** - Conseillère Maintien en Emploi



# MON CEP : UN OUTIL AU SERVICE DE VOTRE ENTREPRISE



Intervention MT71 du 04/12/2025



# PRÉSENTATION DES INTERVENANTES



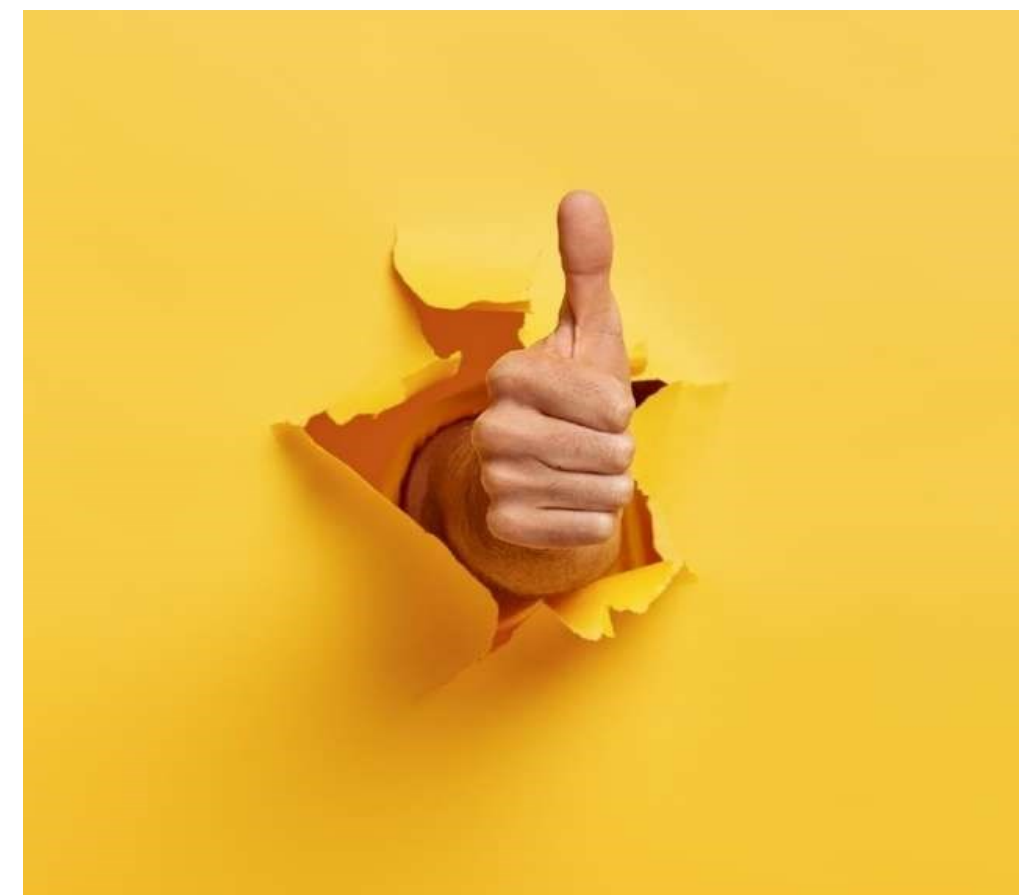
**Nathalie GAUMET**

**Manager de proximité**  
Avenir Actifs



**Houda DHAOUADI**

**Manager opérationnel / CEP**  
Avenir Actifs



# MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Et vous, que connaissez-vous du CEP ?





# LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE :

## C'EST QUOI ?

Le Conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tous **salariés et indépendants** pour **faire le point sur sa situation professionnelle**, et, le cas échéant, **élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie** visant l'évolution professionnelle.

*Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail*



# LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : POUR QUI ?



**SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ ET  
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS**

**CADRES**

**DEMANDEURS  
D'EMPLOI**

**MOINS DE 26 ANS**

**EN SITUATION  
DE HANDICAP**

*Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail*

[www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org)



# LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : OÙ NOUS TROUVER ?



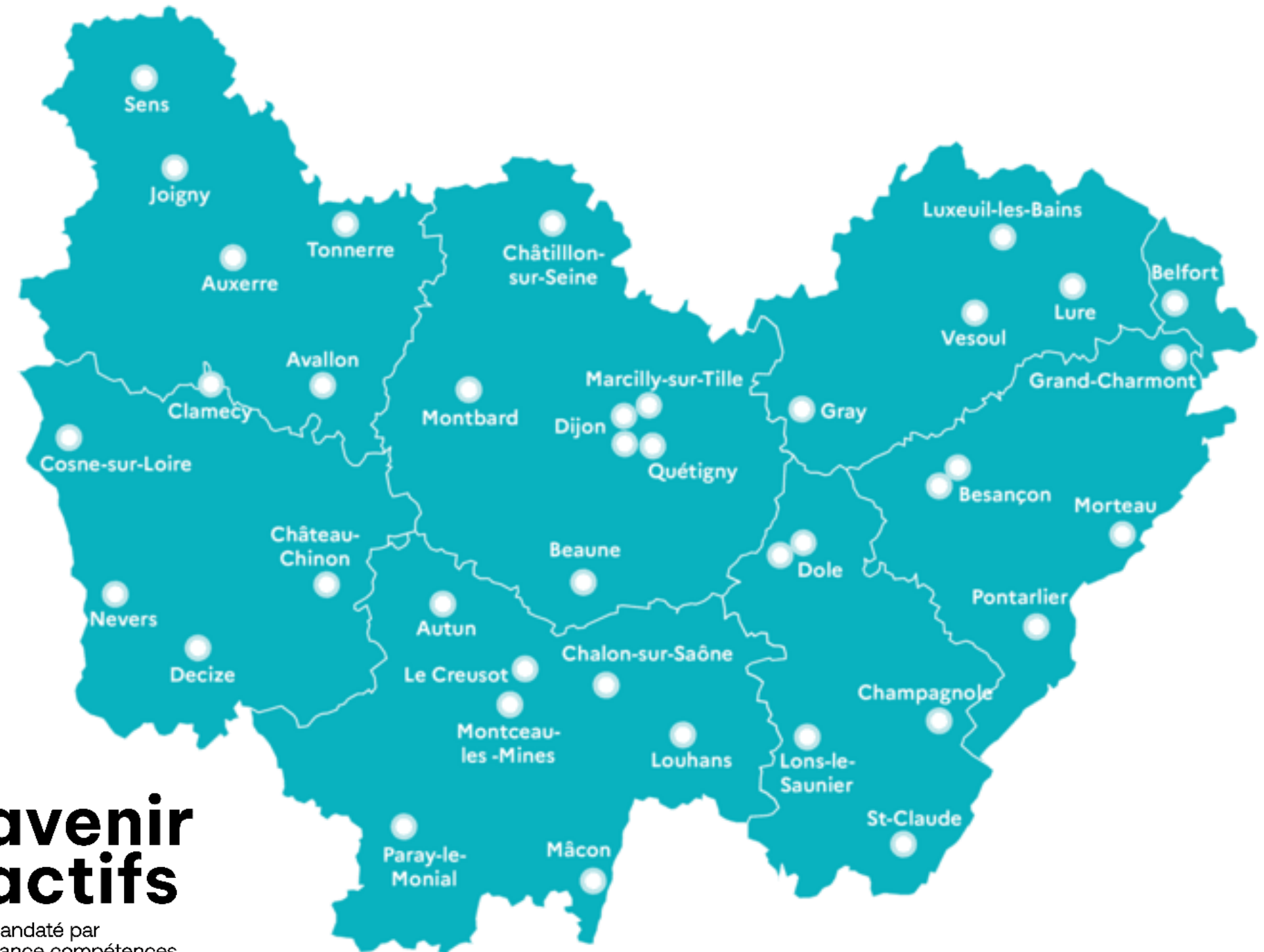
**UN MAILLAGE TERRITORIAL GARANTI :**  
39 lieux ouverts



**UNE ÉQUIPE DÉDIÉE :**  
Chargés d'information  
50 conseillers



**ACCÈS AU SERVICE**  
Présentiel, téléphonique ou visio



# LE CEP COMME APPUI AU DIALOGUE

Les CEP rencontrent une grande diversité de situations :

- **Des salariés à des étapes différentes de leur vie professionnelle :** avec peu d'ancienneté ou en fin de carrière, en plein développement de leurs compétences ou sur un métier menacé, pleins d'optimisme pour l'avenir ou démotivés, etc.
- **Des projets variés :** mobilisation du CPF, reconversion, VAE, création d'entreprise, etc.

**DE NOMBREUSES SITUATIONS PEUVENT FAIRE  
L'OBJET D'UN ÉCHANGE AVEC L'EMPLOYEUR !**

## Le saviez-vous ?

Selon une récente étude de France compétences :  
« 1 reconversion professionnelle sur 4 s'opère chez l'employeur initial. [...] Pour les 3 personnes en reconversion sur 4 qui quittent leur entreprise, l'employeur de départ est une figure absente »

**Et si votre structure devenait  
LE LIEU de la reconversion de  
votre salarié ?**



# MON CEP: UN LEVIER RH POUR VOTRE ENTREPRISE



# RH, SALARIÉ, CEP : UNE ÉQUATION GAGNANTE



Des enjeux communs au service  
des parcours professionnels des  
salariés

**Accompagner tous les parcours d'évolution  
professionnelle : un outil de la marque employeur**

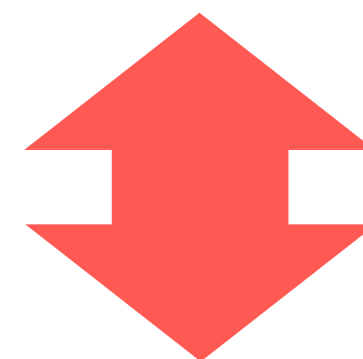
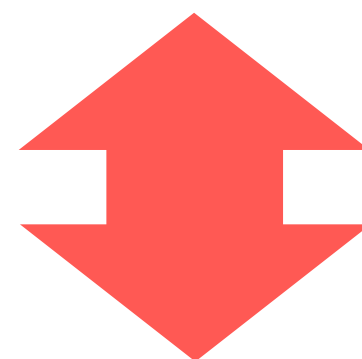


## Enjeu de formation



### Le salarié

Un salarié est en limite de compétences. **Son poste évolue** et il est nécessaire de le faire **monter en compétences**.



### Le défi RH/employeur



L'entreprise a la responsabilité du **maintien des compétences** sur le poste de travail et a le souci du maintien des compétences dans l'entreprise.

Le CEP accompagne l'évolution des métiers : il aide à identifier l'écart de compétences et la formation.

### L'appui du CEP



Le service CEP lui permet de :

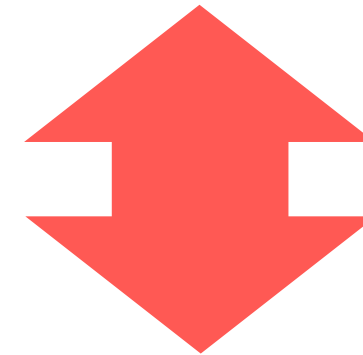
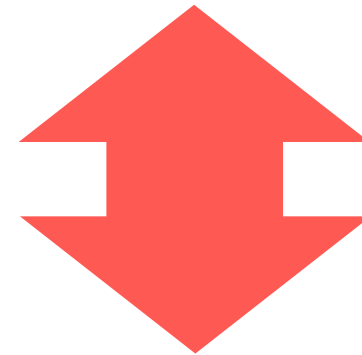
- Identifier les compétences à acquérir et la modalité la + adaptée
- Choisir un organisme de formation
- Trouver le dispositif de financement adapté : CPF avec ou sans abondement, Projet de Transition Professionnelle etc.
- Préparer l'entrée en formation

## Enjeu d'employabilité



### Le salarié

Votre salarié est en situation de fragilité, parce qu'il présente un **risque d'inaptitude** ou qu'il occupe un **poste menacé**.



### Le défi RH/employeur

L'employeur étant responsable de l'employabilité de ses salariés, vous êtes soucieux(se) d'**anticiper une rupture de contrat** et cherchez des solutions, comme une **mobilité interne**.

Le CEP accompagne l'emploi sur les métiers d'avenir : il permet d'identifier des solutions possibles pour le salarié et utiles à l'entreprise.

### L'appui du CEP

Rencontrer très tôt son conseiller lui permet de commencer le travail de deuil de son emploi actuel et d'**anticiper la suite de sa carrière**.

Le CEP permet ainsi de passer d'une reconversion subie à une reconversion réussie.



## Enjeu de remobilisation



### Le salarié

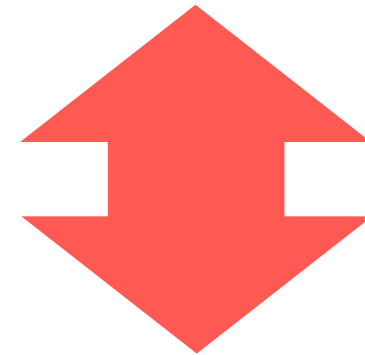
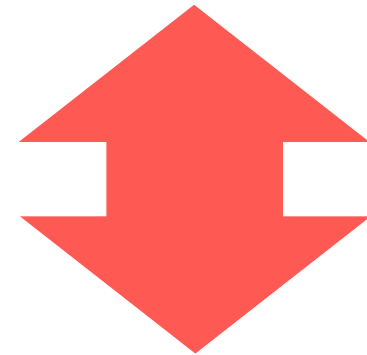
Votre salarié est en **perte de motivation**, en situation de désengagement



### Le défi RH/employeur

L'entreprise a le besoin de **sécuriser les emplois** afin de ne pas perdre en compétences. Elle est également soucieuse de la **Qualité de vie au travail**.

Le CEP offre l'opportunité de faire un point de carrière : identifier les insatisfactions, suggérer des propositions et encourager la recherche de solutions entre le salarié et son employeur (adaptation de poste, mobilité interne, etc.)



### L'appui du CEP

L'accompagnement avec le conseiller en évolution professionnelle constitue un lieu neutre. Il peut sereinement **prendre du recul**, réfléchir à ses attentes et ainsi **se remobiliser**.

En fonction de la situation, le conseiller pourra éclairer le salarié sur les dispositifs de l'évolution professionnelle mobilisables.

# Enjeu Qualité de Vie et Conditions de Travail

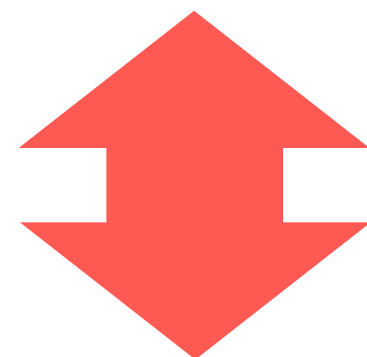


## Le salarié

Votre salarié est en situation d'**épuisement professionnel**

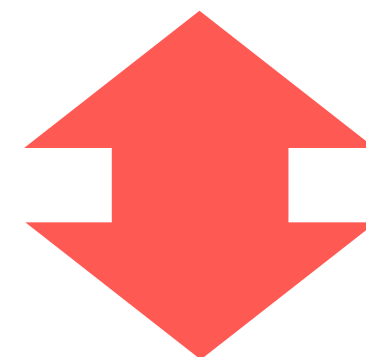


## Le défi RH/employeur



L'entreprise est responsable de la **santé au travail**. Vous avez besoin d'identifier les signaux d'alerte pour éviter d'intervenir trop tard.

Le CEP **facilite le dialogue social** : il permet d'identifier ses signaux, et partager des solutions d'accompagnement.



## L'appui du CEP

Le conseiller peut aider votre salarié à prendre du recul et trouver les appuis et structures ressources pour reprendre pied dans son environnement professionnel.

Le CEP ne travaille pas seul mais s'appuie sur **un réseau de partenaires** !



# Enjeu de sécurisation de la fin de carrière

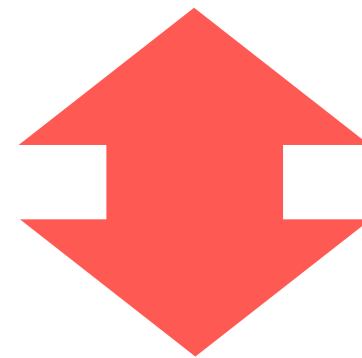


## Le salarié

Votre salarié +50 ans s'interroge sur sa **fin de carrière**. A cela peut s'ajouter des problématiques d'usure professionnelle.

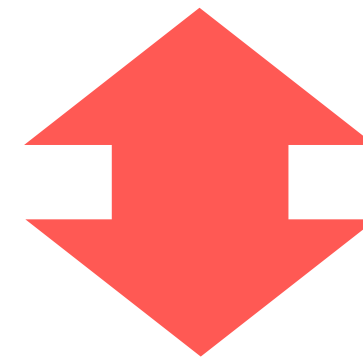


## Le défi RH/employeur



L'entreprise fait face au **report de l'âge de départ en retraite** et aux appréhensions des salariés seniors.

Le CEP participe au **maintien en emploi**, au développement de carrière et aide à identifier les envies professionnelles afin d'éclairer la fin de carrière.



## L'appui du CEP

L'accompagnement avec le conseiller en évolution professionnelle permet de :

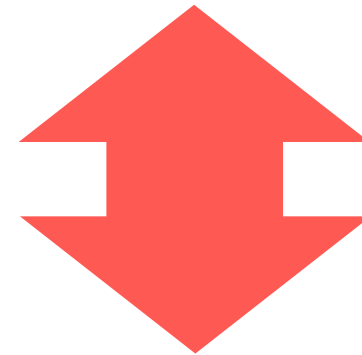
- Prendre du recul, réfléchir à ses attentes, son positionnement au sein de l'entreprise et ainsi envisager la suite de sa carrière.
- Préparer sereinement le départ à la retraite
- En fonction, il pourra éclairer le salarié sur les dispositifs de l'évolution professionnelle mobilisables.

## Enjeu d'image de marque (RSE)



### Le salarié

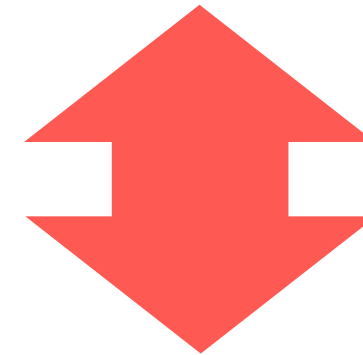
Votre salarié souhaite **se reconvertir** ou **créer sa propre activité**. Son objectif est clair et nécessite de quitter l'entreprise.



### Le défi RH/employeur

L'entreprise a besoin de **sécuriser son image de marque** pour attirer de nouveaux talents.

Présenter le CEP, c'est renvoyer l'image d'un employeur soucieux de **respecter les choix professionnels** de ses salariés.



### L'appui du CEP

Le CEP aide à élaborer une stratégie de reconversion construire son projet (enquête métier, immersion, choix de la formation et du financement).

Il appuie la mobilisation des dispositifs de financement (PTP, dispositif démissionnaire\*, PUR\*, FIPU\*, etc.)

\*CEP obligatoire

# LES ENTRETIENS DE PARCOURS PROFESSIONNELS : UN LEVIER POUR L'ENTREPRISE

## Le saviez-vous ?

- Dans le cadre des **entretiens de parcours professionnels obligatoires**, vous devez informer vos salariés sur le CEP, mais aussi sur la VAE et le CPF !
- Mais il est plus pertinent de parler du CEP **avant** les entretiens de parcours pros, pour aider les salariés à se préparer.

### Avec le RH/employeur

#### Information collective

Vous organisez une information collective pour expliquer la mise en place des entretiens de parcours pros et la stratégie de l'entreprise.

### Avec l'OPCO

**PCRH** selon la taille entreprise et un accompagnement avec un conseiller emploi formation.

### Avec le conseiller CEP

#### CEP

Les salariés qui le souhaitent bénéficient d'un accompagnement CEP avec un conseiller de proximité

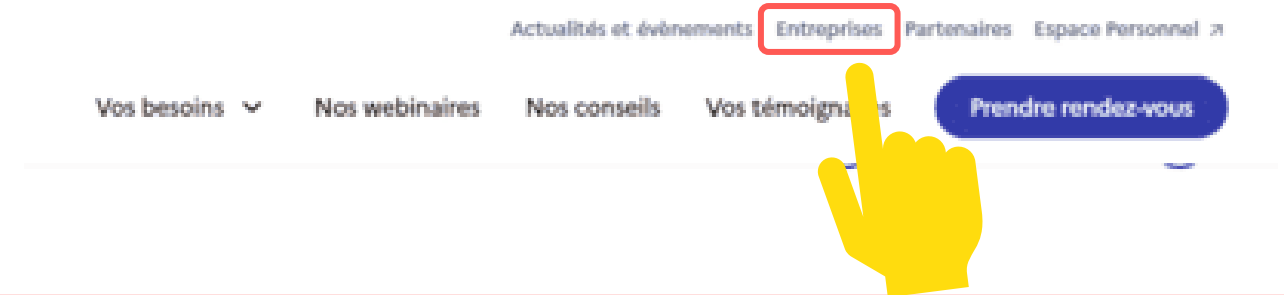
### Avec le RH/employeur

**Entretien de parcours pros**  
Le dialogue social est favorisé lors des entretiens professionnels.



# ENTREPRISE : UN ESPACE DÉDIÉ POUR VOUS ACCOMPAGNER

Un accès dédié à l'entreprise pour retrouver notre offre de services, documentation, et témoignages, et ne rien rater des dernières actualités et événements locaux.



## Des outils dédiés pour communiquer sur le CEP



### Flyer

à destination de vos salariés

[Cliquez ici](#) →



### Affiches

à destination de vos salariés

[Cliquez ici](#) →



### Affiches

à destination des entreprises

[Cliquez ici](#) →

Consultez notre  
rapport d'activité !



## Des Newsletters dédiées

Newsletter entreprise #12 – T4 2023



Newsletter entreprise #1 – T1 2024



Newsletter entreprise #2 – T1 bis 2024



## Sollicitez-nous à tout moment



Mon conseil en évolution professionnelle enrichit la palette de services que l'entreprise peut proposer à son salarié et offre une réelle dynamique de co-construction entre salarié et employeur.

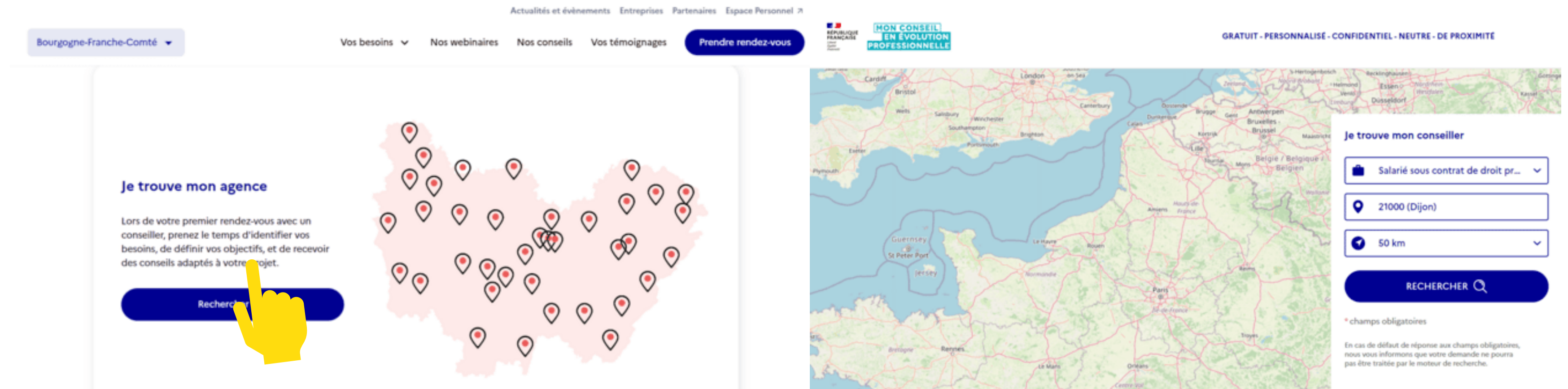
Ce service donne aux salariés tous les outils pour construire et assumer leurs projets professionnels:

- Identifier leurs compétences
- Mobiliser les dispositifs de financement de formation, notamment CPF
- Repérer des formations et pistes d'évolution
- Formuler de nouveaux projets
- Préparer et sécuriser des mobilités ou des reconversions.

Vous souhaitez en savoir plus ou organiser une action en partenariat avec le service de conseil en évolution professionnelle ?

[Contactez-nous !](#)

# RETROUVER FACILEMENT LES AGENCES MON CEP



Depuis le portail internet dès la page accueil  
**Outil de géolocalisation**  
**Laissez-vous guider !**

# MERCI DE VOTRE ATTENTION



MonCEPenBFCparAvenirActifs



MonCEPenBFCparAvenirActifs

