SST FORMATION
Une marque de Berenice GROUP

MAÎTRISER LES ENJEUX ET PRATIQUES DE LA PDP

Cadre, dispositifs, partenaires, pénibilité et C2P : coordonner des parcours de maintien en emploi

Chaque année, des milliers de salariés quittent leur emploi faute d'avoir été repérés à temps. Trois jours pour maîtriser le cadre, mobiliser dispositifs et partenaires, et coordonner des parcours réellement sécurisés. Le fil rouge : quatre salariés, quatre parcours suivis du premier signal à la solution.

LE FIL ROUGE

Quatre salariés suivis pendant trois jours : une lombalgie chronique, une maladie de longue durée, un épuisement, une usure de fin de carrière.

1	2	3	4	5	6
État des lieux	Cadre et dispositifs	Cellule et partenaires	Pénibilité et C2P	Agir en équipe	Plan d'action
ATELIER 1	ATELIER 2	JEU DE RÔLE 1	JEU DE RÔLE 2	JEUX DE RÔLE 3 ET 4	ATELIER 4

Objectifs À l'issue de la formation, les participants savent :

- distinguer désinsertion, usure professionnelle et pénibilité, et en mesurer les enjeux ;
- maîtriser le cadre réglementaire de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- mobiliser les dispositifs de repérage précoce et les partenaires du maintien en emploi ;
- tracer les expositions et s'approprier le fonctionnement du C2P ;
- identifier les leviers de financement des actions de prévention ;
- coordonner des parcours sécurisés au sein de l'équipe pluridisciplinaire.

INFORMATIONS

Public
Direction et encadrement, médecin du travail, médecin coordonnateur, infirmier en santé au travail, assistant médical, équipe prévention, nouveaux entrants.

Prérequis
Aucun prérequis nécessaire.

Modalités et tarifs
- Inter-entreprises : 1 950 € HT par participant (repas inclus)
- Intra-entreprise : nous consulter

Dates
Consultez notre site web.

Lieux
- Paris
- Régions
- Sur site

Méthodes pédagogiques
- Un fil rouge : quatre parcours de salariés, du premier signal à la solution
- Quatre jeux de rôle, chacun suivi de son débrief
- Ateliers et études de cas, dont un plan d'action transposable dans son service

Méthodes d'évaluation
- Quiz de positionnement en ouverture
- Points d'observation à chaque jeu de rôle
- Étude de cas collective et quiz final
- Évaluation de la formation par les participants

Accessibilité
Formation accessible aux personnes en situation de handicap : notre référent handicap étudie avec vous les adaptations utiles.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (3 JOURS) PV001

1 Désinsertion et usure professionnelle : état des lieux et enjeux

- Désinsertion professionnelle, usure, pénibilité : ce qui les distingue, ce qui les relie.
- Vieillissement au travail, pathologies chroniques et chiffres clés de l'Assurance Maladie.
- Les enjeux pour les salariés, pour les entreprises et pour les SPST.
- Le temps joue contre le maintien en emploi : ce que change un repérage précoce.

ATELIER 1 — **Les quatre parcours du fil rouge.** Découvrir les situations et repérer, pour chacune, le premier signal manqué.

2 Le cadre réglementaire et les dispositifs de repérage précoce

- De l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 à la loi du 2 août 2021 : ce qui a changé.
- Visite de pré-reprise (L. 4624-2-4), rendez-vous de liaison (L. 1226-1-3), visite de mi-carrière (L. 4624-2-2).
- Essai encadré (Code de la sécurité sociale, L. 323-3-1), convention de rééducation professionnelle en entreprise (L. 5213-3-1), projet de transition professionnelle.
- Depuis le 15 juin 2026, l'employeur est informé de l'organisation d'une visite de pré-reprise, sauf opposition du salarié (décret n° 2026-503).

ATELIER 2 — **Quel dispositif, à quel moment ?** Placer les dispositifs sur la frise de chacun des quatre parcours.

3 La cellule PDP et les partenaires du maintien en emploi

- La cellule PDP (L. 4622-8-1) : rôle, fonctionnement pratique, coordination entre médecin et infirmier.
- Les partenaires : CARSAT, Agefiph, Cap emploi, maison départementale des personnes handicapées.
- Les dispositifs liés au handicap : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, distinction entre inaptitude, incapacité et invalidité.
- Le partage d'informations : ce qui se transmet, à qui, avec l'accord du salarié (Code de la santé publique, L. 1110-4).

JEU DE RÔLE 1 — **Le rendez-vous de liaison.** Convaincre un employeur hésitant de garder le lien avec un salarié en arrêt.

PROGRAMME DÉTAILLÉ (3 JOURS) · SUITE

PV001

4 Pénibilité et C2P : tracer les expositions

- Les facteurs de risques professionnels (L. 4161-1) : périmètre, seuils, évolutions réglementaires.
- Le compte professionnel de prévention : acquisition et utilisation des points (formation, temps partiel, reconversion, retraite anticipée).
- La traçabilité des expositions : DUERP, curriculum laboris, suivi post-exposition et post-professionnel (L. 4624-2-1), rôle de l'équipe pluridisciplinaire.
- Le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Code de la sécurité sociale, L. 221-1-5) et les leviers de financement des actions.

ATELIER 3 — **Le curriculum laboris.** Reconstituer les expositions d'un salarié du fil rouge.

JEU DE RÔLE 2 — **À quoi servent mes points ?** Expliquer le C2P à un salarié usé qui pense à partir.

5 De la réparation à la prévention : agir en équipe

- Construire des parcours coordonnés : pathologies chroniques physiques, troubles neuropsychiques, douleurs.
- La vigilance au maintien en emploi dès l'embauche et tout au long du parcours du salarié.
- Qui fait quoi dans l'équipe : repérer, orienter, proposer, suivre.
- Associer l'employeur et le salarié à chaque étape.

JEU DE RÔLE 3 — **Je ne veux pas que mon employeur sache.** Recevoir une salariée qui craint pour son poste.

JEU DE RÔLE 4 — **La réunion de cellule.** Décider à plusieurs de la suite d'un parcours bloqué.

6 Études de cas et plan d'action

- Études de cas : analyse de situations réelles apportées par les participants, à la lumière des quatre parcours du fil rouge.
- Ce qui est transposable dans son service : circuits de signalement, outils de suivi, partenaires à mobiliser.

ATELIER 4 — **Mon plan d'action.** Trois actions à engager dans son service, présentées en binômes, puis quiz final.

LES JEUX DE RÔLE : QUATRE MOMENTS CLÉS DU MAINTIEN EN EMPLOI, QUATRE DÉBRIEFS

JEU DE RÔLE 1 — Séquence 3

Le rendez-vous de liaison

Un salarié est en arrêt depuis quatre mois. Son employeur n'ose pas le contacter : « Je ne veux pas qu'on m'accuse de lui mettre la pression. »

On y travaille : expliquer l'objet du rendez-vous de liaison, rassurer sur le cadre, dire ce que le service peut apporter, convenir d'une suite.

JEU DE RÔLE 2 — Séquence 4

À quoi servent mes points ?

Un salarié de cinquante-huit ans, en travail de nuit depuis vingt ans, découvre qu'il a un compte professionnel de prévention.

On y travaille : expliquer simplement les usages des points, relier le compte à son projet, orienter vers le bon interlocuteur sans rien promettre.

JEU DE RÔLE 3 — Séquence 5

Je ne veux pas que mon employeur sache

Une salariée atteinte d'une maladie chronique demande une visite, mais refuse que son employeur soit informé de quoi que ce soit.

On y travaille : écouter la crainte, expliquer ce que couvre le secret, présenter les aménagements possibles, lui laisser la décision.

JEU DE RÔLE 4 — Séquence 5

La réunion de cellule

Le parcours d'un salarié n'avance plus depuis trois mois : chacun pensait qu'un autre s'en occupait.

On y travaille : reprendre les faits, répartir les rôles, désigner un référent, fixer une échéance et la tracer.

Chaque situation se joue en petit groupe, sous le regard d'un observateur, puis se débriefe sur la réponse attendue. En intra, les situations peuvent être celles de votre service.

OUTILS REMIS AUX PARTICIPANTS

Fiche PDP
Cadre, cellule, textes de référence.

Fiche dispositifs
Quel dispositif, pour qui, à quel moment.

Carte des partenaires
Qui fait quoi dans le maintien en emploi.

Fiche C2P
Facteurs, points, usages, traçabilité.

Mon plan d'action
Trois actions pour mon service.

Textes de référence travaillés : accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 ; loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 ; décret n° 2026-503 du 12 juin 2026 ; Code du travail, L. 1226-1-3, L. 4161-1, L. 4622-8-1, L. 4624-2-1, L. 4624-2-2, L. 4624-2-4, L. 5213-3-1 ; Code de la sécurité sociale, L. 221-1-5, L. 323-3-1 ; Code de la santé publique, L. 1110-4.

LA SIGNATURE SST FORMATION

Un fil rouge
Un fil conducteur relie les apports aux situations réelles du métier, de la première à la dernière séquence.

Des jeux de rôle tout au long de la formation
On joue les situations, on débriefe sur la réponse attendue, et on recommence.

Des formateurs du terrain
Issus des SPST, ils en connaissent les métiers, les sigles, la culture et les transformations.

Des contenus structurés
Support, jeux de rôle et fiches sont conçus de façon centrale : la même exigence quel que soit le formateur.

Pour en savoir plus, contactez-nous : +33 1 84 20 20 84 ou formation@sst-conseil.fr · spst-formation.fr