prevaly
Votre partenaire
Prévention Santé Travail

PSE et Santé au Travail : quel rôle pour les SPSTI ?



Une réflexion portée par PREVALY sur la valeur ajoutée des SPSTI dans l'accompagnement des restructurations.

ADELINE AMOUROUX — RESPONSABLE DES MÉTIERS DE LA PRÉVENTION - PREVALY

CHRISTOPHE COSTES — MANAGER DES PRÉVENTEURS - PREVALY

Un cadre juridique balisé, mais des effets peu couverts

Le PSE

Dispositif de licenciements économiques d'ampleur avec suppression significative de postes et organisation du reclassement des salariés restants

La procédure

Encadrée par le Code du travail, elle doit formaliser l'annonce, les informations/consultations, les mesures sociales, le plan de reclassement

Les enjeux oubliés

Nouvelles répartitions d'activité, effectifs réduits et charge de travail, collectifs fragilisés, repères professionnels transformés, risques psychosociaux et désinsertion professionnelle



La question fondatrice de PREVALY



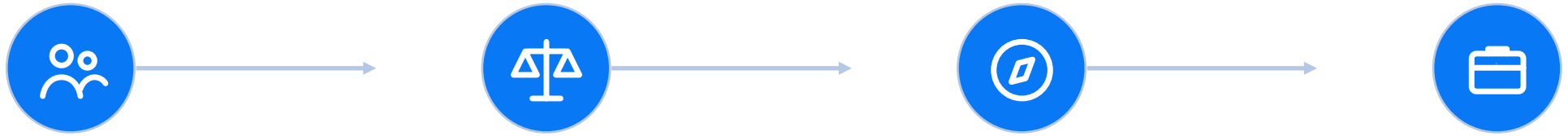
Est-il du rôle d'un SPSTI d'intervenir dans le cadre d'un PSE ?

Et si oui, dans quelles limites, afin de respecter son rôle de conseiller de santé et de prévention ?

Interrogation portée conjointement par le Conseil d'Administration, la Direction et les équipes pluridisciplinaires de PREVALY.

L'objectif n'est **pas** de se substituer aux dispositifs réglementaires existants, mais d'identifier la **valeur ajoutée** du SPSTI dans la prévention des conséquences organisationnelles et humaines des restructurations.

Méthodologie : construction pluridisciplinaire d’une offre



Groupe de travail

Médecins du travail, psychologues du travail, ergonomes

Analyse du cadre

Rôle des dispositifs en place et les limites d’intervention

Positionnement

Focus sur l’organisation du travail et sur les salariés maintenus

Outillage commun

Repères méthodologiques et modalités homogènes

Modalité retenue

Associer systématiquement le **médecin du travail** à un **psychologue du travail** et/ou à un **ergonome**, selon les enjeux identifiés.

Une offre structurée en 3 étapes



1

En amont du PSE

Conseil à la gouvernance, soutien managérial, anticipation de l'organisation cible

2

Pendant la mise en œuvre

Posture d'observation et de soutien, dialogue social, analyse des impacts potentiels

3

Après le PSE

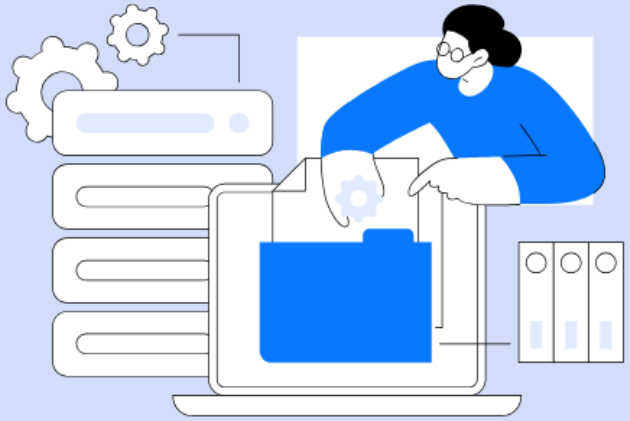
Simulations, activité réelle, espaces de discussion, DUERP, organisation soutenable

Fil rouge : **anticiper les effets organisationnels** pour préserver durablement la santé au travail.

ETAPE 1

En amont du PSE - Préparer et anticiper

L'objectif est d'accompagner dirigeants et managers dans la prise en compte des **enjeux humains** de la restructuration et de préparer les conditions de la réussite de la future organisation



Conseil à la gouvernance

Précautions d'annonce et gestion des risques pour les collectifs.

Soutien managérial

Renforcement des capacités des managers de proximité.

Anticipation organisationnelle

Préparation de la future organisation du travail et de l'après-PSE.

ETAPE 2

Pendant la mise en œuvre - Observer et soutenir

Participation au CSE

Présence aux réunions intégrer précocement les enjeux de santé.

Analyse des expertises

Lecture des éléments issus des expertises réalisées dans le cadre du PSE.

Impacts organisationnels

Identification des risques pour la future organisation du travail.

Maintien du dialogue social

Favoriser la communication entre les différents acteurs de l'entreprise.



ETAPE 3

Après le PSE - Reconstruire une organisation soutenable

Simulations organisationnelles

Modélisation des nouvelles configurations de travail.

Analyse de l'activité réelle

Observation du travail tel qu'il est effectivement réalisé.

Espaces de discussion

Paroles sur le travail et les nouvelles conditions d'exercice.

Actualisation du DUERP

Mise à jour du document unique d'évaluation des risques.



Une attention particulière aux « survivants »

Les salariés demeurant dans l'entreprise après la restructuration peuvent être confrontés à :

- Une augmentation de la charge de travail
- Une perte de sens ou d'identité professionnelle
- Une fragilisation des collectifs de travail

L'ambition : aider l'entreprise à construire une organisation **compatible avec les ressources désormais disponibles**.

Ce que le SPSTI ne fait *pas*

Le positionnement du SPSTI suppose des limites claires pour préserver sa crédibilité et son rôle de conseiller en prévention.

❌ Accompagnement à l'annonce

L'annonce du PSE relève d'autres dispositifs réglementaires déjà prévus.

❌ Cellule d'écoute

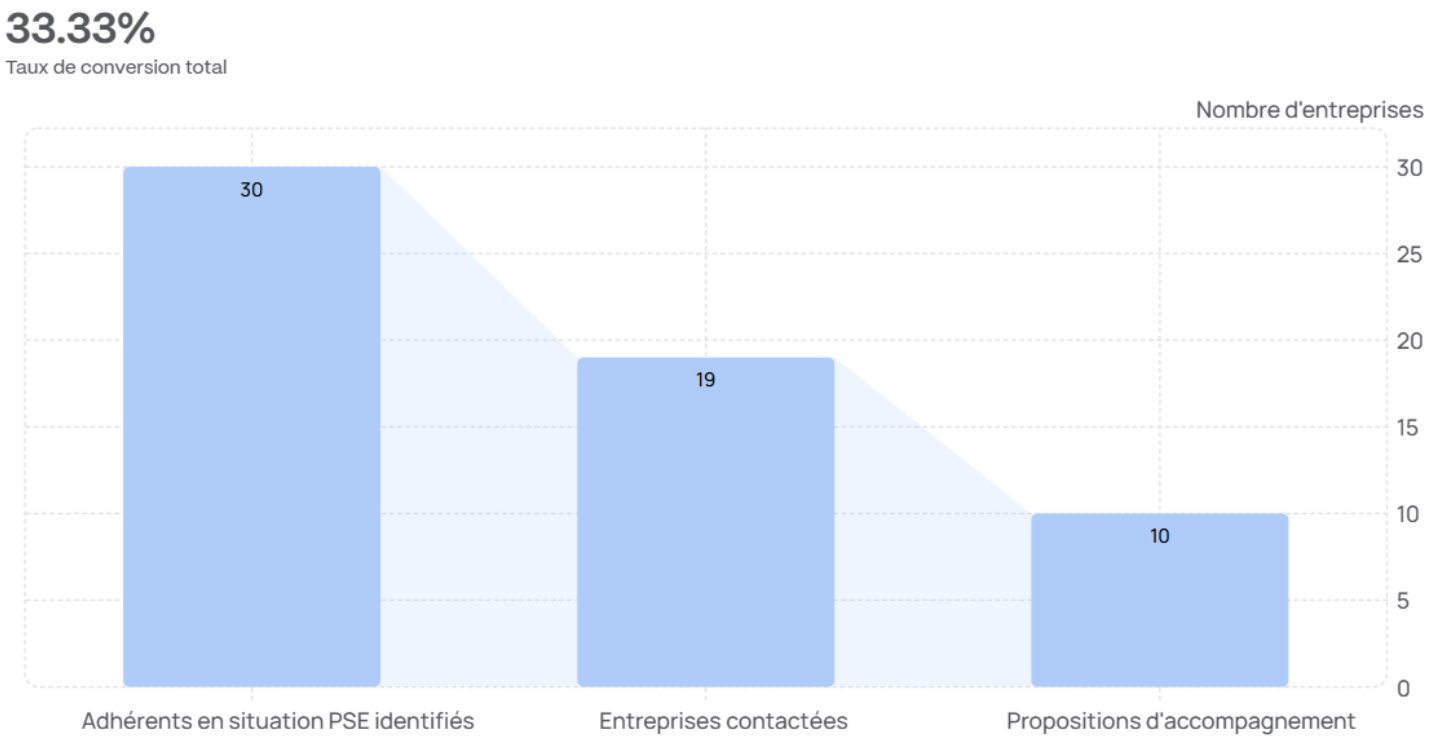
La mise en place de cellules psychologiques n'est pas du ressort du SPSTI.

❌ Sans marge de manœuvre

Aucune intervention si les décideurs ne peuvent pas discuter des ajustements organisationnels.

Cette délimitation est essentielle : elle garantit que le SPSTI reste un **acteur de prévention**, et non un prestataire d'accompagnement social.

Premiers tests en 2026 : une offre qui trouve sa place



Au premier semestre 2026, les équipes ont identifié **30 adhérents** en situation de PSE et contacté **19 d'entre elles**.

- Une proposition a été faite à **53 %** des entreprises contactées.
- Pour les 47 % restants, l'accompagnement n'a pas été possible : refus de l'entreprise, absence de latitude décisionnelle, ou licenciement de l'ensemble des salariés suivis.

La démarche a permis d'**harmoniser les pratiques** des professionnels et de **sécuriser leur posture d'intervention** avec un cadre commun et des repères méthodologiques partagés.

Les interventions déployées : psychologue + ergonome

Renforcer le soutien managérial

Le soutien des managers directs a été identifié comme l'un des facteurs protecteurs les plus important pour les salariés maintenus dans l'emploi.

Analyser les impacts organisationnels

Une analyse a été engagée afin de préparer les futures conditions de travail et soutenir le dialogue social autour de la nouvelle organisation.

Ce que l'on peut déjà conclure

- La combinaison psychologie du travail/ergonomie est pertinente
- Le manager devient un relais de prévention
- Le dialogue social gagne à s'appuyer sur le travail réel
- Les effets à long terme restent à évaluer



Conclusion : un rôle de prévention à part entière

L'expérience de PREVALY montre qu'un SPSTI peut investir le champ des restructurations **en respectant ses limites**, avec une valeur ajoutée reconnue.

- Rester dans une **posture de conseiller** santé-prévention
- **Agir sur le travail réel et l'organisation** après la réduction d'effectifs
- **Outiller le dialogue social**, les managers et le DUERP
- Élargir la réflexion à **l'accompagnement des transformations du travail**
  (conformément à l'ANI 2020)