PSE ET SANTÉ AU TRAVAIL : QUEL RÔLE POUR LES SPSTI ?

Adeline AMOUROUX
Responsable des métiers de la prévention PREVALY – Toulouse

Christophe COSTES
Manager de proximité des préventeurs PREVALY – Toulouse

Introduction / Objectifs :

Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) est un dispositif strictement encadré par le Code du travail, mobilisé dans des situations de licenciements économiques d'ampleur, lorsque l'entreprise envisage la suppression d'un nombre significatif de postes. Il constitue un cadre juridique destiné à éviter ou limiter les licenciements et à organiser les mesures de reclassement des salariés concernés.
Dans ce contexte fortement normé, il n'existe donc pas de prévention primaire possible, au sens d'une action visant à éviter le risque initial ; par ailleurs, la marge de manœuvre des acteurs de la Santé au travail est nécessairement contrainte.
Toutefois, PREVALY a souhaité définir une démarche d'accompagnement visant à travailler sur les dimensions organisationnelles et humaines afin qu'une telle situation ne se renouvelle pas.

Méthodologie :

La méthodologie développée vise donc à permettre à l'entreprise de réussir son PSE. Pas au sens de l'accompagnement au licenciement, mais bien de celui consistant à sauvegarder les emplois et les conditions de travail de ceux qui restent, les survivants.
Nos équipes, composées de médecins, d'ergonomes et de psychologues du travail, proposent d'accompagner l'entreprise pour identifier les impacts de la restructuration sur l'organisation, les conditions de travail et les collectifs de travail. Pour ce faire, nous avons formalisé une offre structurée et progressive d'accompagnement dans laquelle les équipes sont invitées à se rapprocher des entreprises en situation de PSE le plus précocement possible et à travailler avec elles dès, ou parfois même avant, l'annonce d'un PSE, sur cette question de l'après.
Cette offre distingue les trois temps clés : le pré-PSE, le PSE et le post-PSE. À chaque étape correspond un périmètre d'intervention clairement défini, respectueux du cadre réglementaire et des obligations légales de l'employeur.

Résultats obtenus :

Au cours du premier semestre 2026, les équipes ont identifié 30 adhérents en situation de PSE et ont pu prendre contact avec 19 d'entre eux. Une proposition d'accompagnement a été effectuée auprès de 53 % de ces entreprises contactées et, pour 47 % d'entre elles, il n'a pas été possible de les accompagner ; soit l'entreprise n'a pas souhaité donner suite, soit nos interlocuteurs n'avaient pas la latitude décisionnelle suffisante pour agir, soit l'ensemble des salariés suivis allait être licencié.
Pour l'une de ces entreprises, un accompagnement a été initié, dans un premier temps, par le psychologue du travail visant à renforcer les capacités de soutien des managers. En effet, ce soutien des managers directs est identifié comme l'un des facteurs protecteurs les plus importants auprès des survivants.
Dans un second temps, l'ergonome a poursuivi cette action en soutenant le dialogue social dans l'analyse des impacts afin de préparer la réflexion sur l'organisation de l'après-PSE.

Discussion des résultats / Conclusion :

L'expérience du dispositif PSE PREVALY montre que, même en l'absence de prévention primaire, une action structurée, anticipée et assumée en Santé au travail est possible et nécessaire.
En choisissant de contacter les entreprises le plus précocement possible et de proposer des accompagnements ciblés sur les dimensions humaines, organisationnelles et collectives, PREVALY affirme une posture de proactivité au service de ses adhérents et de la prévention.

Pour contacter l'auteur de cette communication : christophe.costes@prevaly.fr