

Rapport de veille n° 6

Prévention de la désinsertion professionnelle

04/02/2025

Objectifs : recherche d'actualités et d'articles scientifiques sur 2 dispositifs de la PDP : visite de mi-carrière et cellule de PDP

Visite médicale de mi-carrière.....	2
Cellule de PDP	2
Maintien en emploi.....	4

La validation des informations fournies (exactitude, fiabilité, pertinence par rapport aux principes de prévention, etc.) est du ressort des auteurs des articles signalés dans la veille. Les informations ne sont pas le reflet de la position de l'INRS. Les éléments issus de cette veille sont fournis sans garantie d'exhaustivité.

Les liens mentionnés dans le bulletin donnent accès aux documents sous réserve d'un abonnement à la ressource.

Les bulletins de veille sont disponibles sur le [portail documentaire de l'INRS](#). L'abonnement permet de recevoir une alerte mail lors de la publication d'un nouveau bulletin (bouton « M'abonner » disponible après connexion à son compte)

Le dossier Europresse qui accompagne ce bulletin est consultable uniquement en interne à l'INRS.

Visite médicale de mi-carrière

[HTML] [Services de prévention et de santé au travail. Les offres sont encore trop méconnues](#)

Travail et sécurité n° 864, novembre 2024, pp. 5

Dans son dernier baromètre de la santé au travail, l'ACMS pointe une méconnaissance de l'offre des services de prévention et de santé au travail (SPST) par les employeurs, salariés et représentants du personnel.

[HTML] [Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs Droit en pratique](#)

Travail et sécurité n° 863, octobre 2024, pp. 44-46

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé, assuré par les services de prévention et de santé au travail (SPST). Cet article fait le point sur les différents examens et visites réalisés tout au long de la carrière d'un salarié.

[HTML] *Visites de mi-carrière, post-exposition, fin de carrière : des dispositifs encore peu connus*

K Ramsay, *Concours pluripro*, n° 39, novembre 2024, p. 40

<https://www.concourspluripro.fr/liseuse/concours/a21fe172-e735-49d8-9466-a9849904f466>

Analyse du Baromètre 2024 de la santé au travail menée et présentée par l'ACMS en septembre dernier. Zoom sur cinq chiffres marquants (dont : 71 % des salariés ne connaissent pas la visite de mi-carrière)

Cellule de PDP

[PDF] *8e journée de l'Institut Santé Travail Paris Est : fin de carrière, santé et travail. Créteil, 23 novembre 2023*

LAMARQUE I. ; GAURA SCHMIDT V.

IC RST - *Suivi pour vous. TD 311, Références en santé au travail*, n° 177, janvier-février-mars 2024, pp. 89-98, 10 p.

Lien vers l'article : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TD%20311>

Les évolutions réglementaires récentes conduisent à un recul de l'âge de la retraite pour de nombreux travailleurs. Ces changements se répercutent sur l'activité des acteurs de la santé au travail, en particulier pour le maintien en emploi des travailleurs et la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP). La journée a permis de faire un panorama de la situation actuelle sur l'emploi des seniors et d'identifier certains facteurs clés les concernant. Des dispositifs ont été présentés comme la visite de fin de carrière et les dispositifs de maintien en emploi. Plusieurs risques spécifiques ont été analysés en fonction des secteurs d'activités. Lors de la table ronde ont été discutées les priorités des acteurs de la santé au travail pour accompagner au mieux les fins de carrière.

[PDF] [Elaboration d'un indice de désinsertion professionnelle](#)

M Fadel, CHU d'Angers, octobre 2024 – Présanse, 59^e Journées santé-travail, octobre 2024

L'objectif de l'étude est la création d'un indice de risque de désinsertion professionnelle national à partir de données de Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises. Le projet est basé sur l'analyse de données collectées dans le cadre de l'activité courante des SPSTI. En se basant sur les recommandations de la HAS et l'expérience des médecins du travail, le groupe de travail Présanse IRDP a permis d'identifier des variables d'intérêts qui reprennent les trois pans.

[HTML] [L'inaptitude temporaire des salariés](#) : attention aux écrits délivrés par le médecin du travail !

S Fantoni Quinton, *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, Volume 86, Issue 1, Février 2025, 102804

Il y a 10 ans les Archives des Maladies professionnelles publiaient un article intitulé « Inaptitude temporaire : comment et pourquoi utiliser cette notion avec prudence ! »

Dix ans plus tard, cette question continue à tarauder les médecins du travail et il nous a semblé nécessaire de faire une piqûre de rappel quant à ce concept qu'il ne faut pas écrire tel quel, encore moins utiliser l'annexe

relative aux préconisations (actuelle annexe 4) ou à l'inaptitude. Ceci sous peine de rentrer dans le processus d'inaptitude définitive et/ou de générer un contentieux.

[HTML] [Instruction n° DGT/CTI/CNAM/DRP/2024/132](#) du 12 juillet 2024 relative aux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Ministère chargé du Travail, Bulletin officiel Travail n°2024/8 du 30 août 2024, pp. 49-84.

Voir explication dans [Actualités juridiques de septembre 2024](#) (cliquer sur PDF, en haut de la page).

Cette instruction rappelle le rôle du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) et l'apport de la démarche de contractualisation. Elle précise les éléments structurants relatifs à son élaboration, son contenu, au suivi des actions et à ses modalités d'animation régionale, et rappelle que le CPOM, l'agrément et le projet pluriannuel de service sont des leviers d'action pour la politique régionale de santé au travail et doivent s'articuler au mieux.

Voir *Actualités juridiques d'IJ de septembre 2024*, p. 11

[PDF] [PDP diffusée : une organisation d'anticipation collective du maintien en emploi](#)

L Giovannini, médecin du travail, SIST Narbonne – Présanse, 59^e Journées santé-travail, octobre 2024

Une approche concertée et cohérente est essentielle pour maintenir les salariés en arrêt maladie dans l'emploi. Pour cette raison, le SIST a créé une méthode d'étude des dossiers liés à la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) avec un triage préalable et une discussion collégiale des problématiques.

[PDF] [Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles et la loi du 2 août 2021](#) : projet expérimental dans le secteur du BTP

C COMTE et N Sellier, médecins du travail – PREVY – Nîmes – Présanse, 59^e Journées santé-travail, octobre 2024

Le secteur du BTP (bâtiment et travaux publics) est l'un des plus importants de l'économie française.

Cependant, il est aussi l'un des plus touchés par la désinsertion professionnelle, qui se caractérise par la perte de l'emploi. Les raisons qui peuvent mener à la désinsertion sont multiples : accidents du travail, maladies professionnelles, incapacité physique, évolutions technologiques, manque de qualification, entre autres. Les conséquences sont délétères, tant pour les salariés concernés que pour le secteur du BTP dans son ensemble. Il est essentiel de prendre des mesures pour prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien des travailleurs dans leur emploi. En 2022, nous avons conduit un projet expérimental. L'objectif principal était d'évaluer la portée de la visite de pré-reprise à la demande du médecin du travail instaurée par la loi du 2 août 2021. Les objectifs intermédiaires étaient : la prise en charge de l'ensemble des situations d'arrêt de travail de plus de 30 jours ; optimiser la précocité de la visite de pré-reprise (dès 30 jours d'arrêt) ; développer la pluridisciplinarité de la prise en charge ; mobiliser des outils de remobilisation précoce durant l'arrêt ; développer le maintien en emploi et dans l'emploi.

[HTML] [Prévention de la désinsertion professionnelle, la médecine du travail s'engage | Prévention BTP OPPBTP](#), 8 janvier 2025

La prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle (PDUP) est un enjeu majeur de santé au travail. Les services de prévention et de santé au travail expérimentent de nouveaux outils pour repérer précocement les salariés à risque et améliorer leur prise en charge. Exemples.

[PDF] [Repérage et actions de prévention de la désinsertion professionnelle auprès de salariés de 45-55 ans : un exemple de dispositif dans un SPSTI](#)

Lien vers l'article : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20320>

GUYOT S. ; VOLKOFF S. ; BERNARD A. ; GARCIA S. ; LECLERCQ S. ; RIEU D. ; SUAUC C. ; BIANZINA I. ; JAUVERT GALY M.

IC RST - Vu du terrain. TF 320, *Références en santé au travail*, n° 179, juillet-août-septembre 2024, pp. 23-31, 9 p.

Cet article rend compte d'une action menée par un service de prévention et de santé au travail en collaboration

avec des chercheurs et des professionnels de l'accompagnement social et professionnel, auprès de salariés âgés de 45 à 55 ans. Une enquête statistique longitudinale, un suivi téléphonique périodique des salariés, des accompagnements individuels et collectifs par la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle et par un centre de bilan de compétences font partie notamment du dispositif mis en place, dont sont retracés ici le contenu, les moyens, les résultats et perspectives à terme. Cette opération montre l'intérêt de « décloisonner » les approches pour considérer les désinsertions professionnelles dans leur globalité et leur complexité.

[\[HTML\] Quelles opportunités pour la cellule prévention de la désinsertion professionnelle au sein des services de prévention et de santé au travail ?](#)

S. Fantoni Quinton, Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, Volume 85, Issue 6, November 2024, 102788

Dans un contexte de renforcement des missions de maintien en emploi (MEE) et de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) la cellule PDP créée par la loi du 2 août 2021 (article L. 4622-8-1 du Code du travail) et obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2024 dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), permet une prise en charge pluridisciplinaire dans le but de permettre à tout salarié présentant un risque de désinsertion professionnelle de conserver un emploi compatible avec son état de santé en recherchant les solutions les plus adaptées à sa situation.

La loi n'a pas prévu pas de décret d'application mais une Instruction de la DGT a été publiée le 26 avril 2022 pour compléter les dispositions légales [1].

Enfin, le cahier des charges de la certification [2] apporte lui aussi des précisions sur les attendus de cette cellule. Même si cela encadre très largement ce nouveau dispositif, pour autant, il reste une large marge de manœuvre concernant l'organisation, la constitution, le champ d'action etc. Il y a là l'opportunité, pour les SPST, pour qui la mission MEE/PDP n'est pas nouvelle, d'améliorer encore leur stratégie en faveur du MEE et de la PDP.

Au sommaire : la composition, l'organisation et les missions de la cellule PDP, les outils de pilotage donnés à titre d'exemple par le cahier des charges de la certification, quelles opportunités pour les SPSTI,

Maintien en emploi

[\[Sur abonnement\] Canal + s'engage à accompagner les salariés en dernière partie de carrière](#)
Liaisons sociales Quotidien, no. 19210, Emploi et Chômage, vendredi 24 janvier 2025

Depuis le 2 janvier 2025, les salariés seniors du groupe Canal + bénéficient de dispositifs leur permettant d'aborder la transition entre leur vie professionnelle et la retraite. Parmi ceux-ci, une cessation anticipée d'activité rémunérée à hauteur de 70 %. C'est ce que prévoit une annexe à l'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) conclu le 7 octobre 2024.

[\[HTML\] Certification des SPSTI](#)

Ministère du travail, 15 octobre 2024, 6p.

La certification des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), 15 octobre 2024
Le ministère chargé du Travail a mis à jour sa page dédiée à la certification des SPSTI le 15 octobre 2024. Cette page concerne l'objet et les différents niveaux de la certification, ainsi que le déploiement du dispositif d'accréditation des organismes certificateurs de certification des SPSTI. Elle présente ensuite une foire aux questions et des documents associés tels que : le plan de contrôle relatif à la certification des SPSTI ; le référentiel de certification des SPSTI.

[\[PDF\] Contestation judiciaire des avis du médecin du travail](#) Cass. Soc., 03 juillet 2024, n° 23-14.227
Revue Informations mensuelles de Présanse, novembre 2024, pp. 15

Pour rappel, selon l'article L. 4624-7 du code du travail, la contestation dont peut être saisi le juge doit porter sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4 du code du travail.

Aussi, la mention du médecin du travail constituant une dispense de recherche de reclassement constitue une indication émise par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale. La contestation portant sur cette mention est donc recevable. C'est la position que prend la Cour de cassation dans sa décision rendue le 3 juillet dernier.

[Résumé] *Infirmier de santé au travail : de la prévention primaire au maintien en emploi*

<http://dx.doi.org/10.1016/j.soin.2024.09.006>

Tiphanie Lemoine Goetz, Cécile Puiroux

Revue Soins, Volume 8535, Issue 890, 11/2024, Pages 1-64, ISSN 0038-0814,

Le rôle de l'infirmier de santé au travail dans la promotion de la santé et la prévention de la désinsertion professionnelle, notamment pour les travailleurs diabétiques, est souvent méconnu. Pourtant, ce soignant participe à l'évaluation de l'impact de la maladie sur l'activité professionnelle en identifiant les risques et en proposant des mesures préventives adaptées. Le maintien en emploi des personnes atteintes de diabète est indispensable pour favoriser une meilleure observance thérapeutique.

Mots-clés : désinsertion professionnelle; diabète; infirmier de santé au travail; maintien en emploi; prévention; travail; diabetes; job retention; occupational health nurse; prevention; vocational rehabilitation; work;

[PDF] *JOURNÉE D'ÉTUDE DU 21 NOVEMBRE 2024 de l'organisme Présanse*

Une matinée technique portée par les acteurs du maintien en emploi réunissant des intervenants de Cheops - réseau Cap Emploi et de l'Agefiph aux côtés des représentants de SPSTI

https://www.presanse.fr/wp-content/uploads/2024/12/im137_actupro_JE21nov_6-7.pdf

[HTML] *SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (SPST)*

- Ensemble socle de services

[Arrêté du 26 septembre 2024](#) relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises

L'article L. 4622-9-1 du Code du travail précise que le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) doit fournir à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

- Suivi individuel de l'état de santé du travailleur

[Arrêté du 26 septembre 2024](#) modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste. Ministère chargé du Travail. Journal officiel du 10 octobre 2024, texte n°21 (www.legifrance.gouv.fr – 8 p.). Cet arrêté introduit une mise à jour des documents types remis par les professionnels de santé des services de prévention et de santé au travail (SPST) dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs. Il modifie en conséquence l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant initialement ces modèles. Les évolutions principales sont présentées ci-dessous.

Une des mesures de suivi individuel est la proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail (annexe 4).

[HTML] [L'usure professionnelle, le prochain gros chantier des RH](#)

Frédérique Guénot, Focus RH, 28/11/2024

Définir l'enjeu posé par l'usure professionnelle et proposer des solutions concrètes pour y faire face. Tel est l'objet du livre blanc récemment publié par le groupe de protection sociale APICIL et le Groupe JLO, cabinet de conseil RH et QVCT, à destination des organisations et les salariés. Et pour cause, l'usure professionnelle touche tous les salariés, quel que soit leur âge ou leur poste. Une problématique de plus en plus préoccupante pour les RH qui doivent sensibiliser et élaborer des politiques de prévention.