

## Banque de cas d'actions en matière de vieillissement au travail et d'usure professionnelle – bulletin n° 2 résultats au 5 août 2025

### Articles et documents non INRS

[PDF] [Dire ou ne pas dire sa maladie : qu'est-ce que cela change ? Discussion autour d'un retour d'expérience dans l'entreprise STEF](#)

– Pascale Levet, Véronique Lamboglia et Jessica Maroud

Revue des conditions de travail, n° 16, 2025, p. 66-76

Cet article cite p.71 et suivantes (paragraphe 3) le cas de salariées ayant eu des temps partiels thérapeutiques dans le cadre du traitement d'un cancer du sein.

[HTML] [Emploi des 50 ans et plus, comptons sur l'expérience](#)

ANACT, avril 2025

Témoignages d'un chef de chantier BTP, d'un appareilleur dans le BTP, d'une Project Manager Export chez Lidl qui transmettent leur savoir-faire à des apprentis ;

Autres témoignages : team leader outillage chez Schneider Electric (reconversion professionnelle par souhait) ; chauffeur de bus chez Transdev (ancien taxi embauché et formé à 52 ans par Transdev)

[HTML] [Etude nationale sur les risques de désinsertion professionnelle : information aux salariés suivis par Premlink sur leur participation](#)

Premlink (ex- CMIE), 28 mars 2025)

Premlink participe à une étude nationale visant à établir des indicateurs d'identification des risques de désinsertion professionnelle. Cette étude se fait en partenariat avec l'équipe de recherche de l'INSERM Ester de l'Université d'Angers (UMR 1085). La finalité de l'étude est de créer un indice de repérage d'un risque de désinsertion professionnelle (IRDP), utilisé par le réseau des SPSTI pour détecter tout salarié présentant des risques de difficultés de maintien dans l'emploi et lui proposer une prise en charge la plus précoce possible afin de limiter le risque de perte d'emploi.

La réalisation de cette étude implique l'utilisation de données à caractère personnel, anonymisées, de salariés suivi par les services de prévention et de santé au travail appartenant au réseau Premlink (30 services en région Ile-de-France).

[PDF] [Intervention du Dr Marc FADEL \(Chef de clinique – CHU d'Angers\) au sujet de l'Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle \(IRDP\)](#)

Présanse, Informations mensuelles, juin 2025, p. 10

Intervention au cours de la Journée des médecins-relais des SPST du 25 juin 2025 (médecins désignés comme interlocuteurs privilégiés de Présanse sur certains sujets). Il a été rappelé la mise à disposition aux SPSTI via leurs éditeurs de cet IRDP de première intention, ainsi que le lancement d'une seconde phase du projet consistant en une étude multicentrique pour évaluer et faire évoluer l'IRDP.

[PDF] [Indice de risque de désinsertion professionnelle \(IRDP\). Lancement de la phase multicentrique](#)  
p.14

Présanse, Informations mensuelles, avril 2025, p. 14

Après la mise à disposition aux Services de Prévention et de Santé au Travail (SPSTI) de la Version 1.0 de l'indice, issue des travaux menés lors de la première phase du projet de construction d'un Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP) en janvier dernier (voir IM n°139 Février-Mars 2025), le mois de mars a vu débuter la seconde phase du projet. Elle a pour objectif la consolidation de l'indice IRDP 1.0, en impliquant plusieurs Services volontaires.

[PDF] [Le maintien en emploi des seniors dans les petites entreprises en PACA. Bilan du projet](#)

Aract Paca, Dreetts Paca et Afpa Paca, décembre 2024, 62 pages

L'objet de ce projet était d'investiguer le sujet du maintien en emploi des seniors pour prévenir la désinsertion professionnelle. Les actions réalisées dans 4 entreprises sont présentées (actions de tutorat et quelques actions de maintien en emploi).

[PDF] [Les nombreux pas de côté de Sanofi pour capter les besoins des salariés ayant \(eu\) un cancer –](#)

Par le Nouvel Institut, avec Hélène Bonnet et Béatrice Sarazin

Revue des conditions de travail, n° 16, 2025, pp. 40-50

Cet article cite le cas de salariées de Sanofi ayant eu des temps partiels thérapeutiques dans le cadre du traitement d'un cancer du sein.

Egalement, action collective au sein de Sanofi : signature de la charte de l'INCa, plan d'action répondant aux engagements de la charte. Ce plan d'action s'affine autour de la création d'une antenne « Cancer & travail : agir ensemble » par site et de la définition des six domaines de compétences expérientielles à mobiliser au sein de ces antennes : 1) les salariés ayant (eu) un cancer, 2) les salariés aidant un proche touché par un cancer, 3) les managers ayant (eu) un collaborateur travaillant avec un cancer, 4) les représentants des ressources humaines, 5) les assistantes sociales et 6) les services de santé au travail (médecin et/ ou infirmières du travail en fonction des sites).

[Podcast] [Témoignage PDP cas d'une reconversion professionnelle](#)

Médecine du travail de Saône-et-Loire, MT71, 8 mn, témoignage de novembre 2024

Témoignage d'une maîtresse de maison de 54 ans travaillant dans un établissement pour adultes handicapés qui, à la suite d'importants problèmes de santé, a été accompagnée par la cellule PDP de la MT71 pour faire une reconversion professionnelle. Elle est maintenant autoentrepreneur et travaille avec des animaux.

[WEB-ATELIER Prévention de l'usure et maintien en emploi pour toutes et tous : parlons-en !](#)

ARACT Bretagne, 18 septembre 2025 10h30 à 12h30

Un web-atelier proposé par l'Agence régionale Aract Bretagne pour vous informer sur la prévention de l'usure et de la désinsertion professionnelle et agir dans votre entreprise !

#### **Objectifs**

- Partager des points de repères sur la prévention de l'usure et la désinsertion professionnelle
- Partager des expériences d'entreprises et les outils

#### **Dates, lieu, horaires**

18 septembre, à distance, de 10h30 à 12h30

#### **Modalité**

Le lien de connexion est envoyé 48h avant le web-atelier

En savoir plus : [contact-aract-bretagne@anact.fr](mailto:contact-aract-bretagne@anact.fr)

## Articles et documents INRS

[PDF] [« Il faut déconstruire les stéréotypes sur les seniors »](#)

Julie Legoubin, directrice diversité inclusion et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) chez Schneider Electric France

Travail et Sécurité, juin 2025, pp. 11-12

Afin de donner à chacun la possibilité de poursuivre, tout au long de sa carrière, son développement professionnel, Schneider Electric France a mis en place en 2023 un ambitieux programme destiné à accompagner ses collaborateurs de plus de 50 ans. 4 profils de seniors ont été défini (continuer dans son travail, rebond dans sa carrière, préparer sa retraite, faire du mentorat). Les effets de ce programme seront connus prochainement.