

**27**  
novembre  
**14h30-16h**

# WEBINAIRE

## AMÉLIOREZ VOTRE ATTRACTIVITÉ : PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE ET DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS DE TOUT ÂGE

- Définition, contexte et enjeux autour de la PDP et attractivité
- Les outils et les acteurs pour accompagner les entreprises
- Présentation du fonctionnement et des missions des cellules PDP
- Témoignage entreprise AGRIVIVA

# Le programme



01

Contexte et enjeux, PDP et attractivité

02

Les outils et les acteurs de la prévention

03

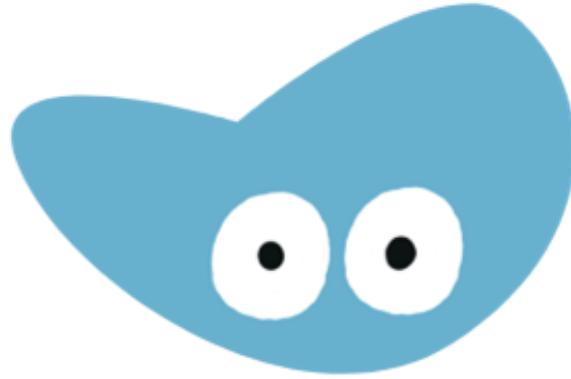
Présentation et missions de la cellule PDD

04

Témoignage AGRIVIA

05

Vos questions



# Définition, contexte et enjeux autour de la PDP et attractivité

---

Virginie NEGRE – DREETS Occitanie

---



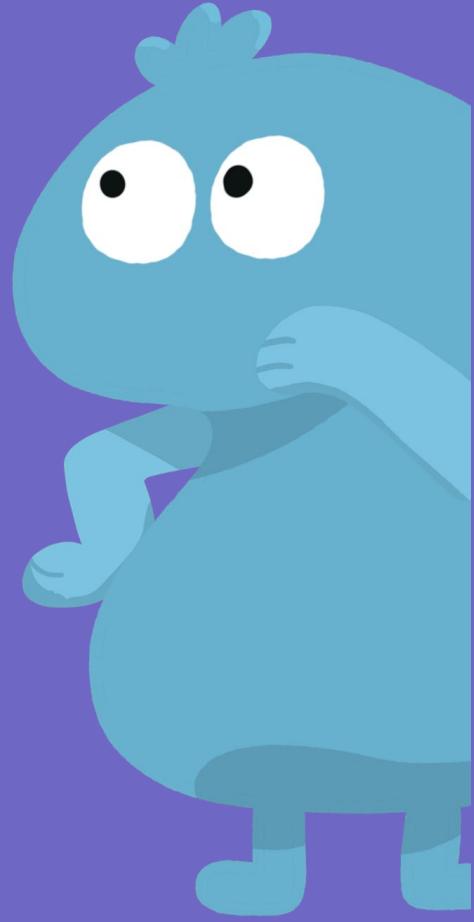
# Le PRST, c'est QUOI ?

À l'origine, un plan national, le plan santé travail décliné par les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) en plans régionaux de santé au travail (PRST).

OBJECTIF : fédérer tous les acteurs concernés dans le monde du travail.

Le 4e Plan Régional Santé Travail est le fruit d'une démarche collective : institutionnels, acteurs de la prévention, partenaires sociaux, services de prévention et de santé au travail.

Sur la base d'un diagnostic territorial, l'ensemble des acteurs de la santé au travail ont travaillé ont défini 5 axes prioritaires et 16 actions opérationnelles.



# Le PRST, c'est QUI ?



# 1 PRST

# 5 axes

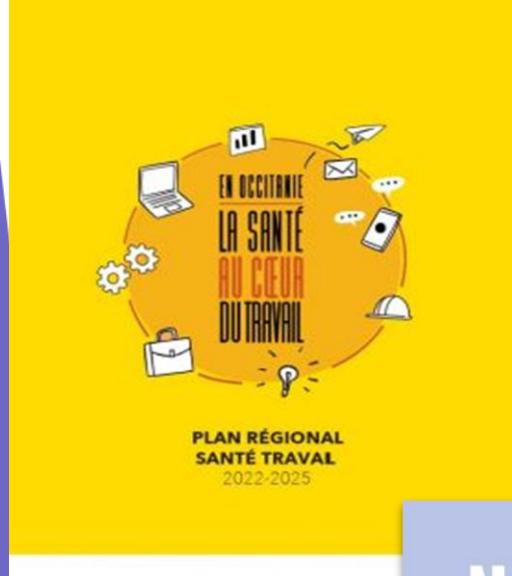
# 16 actions

30 partenaires pilotes

Plus de 150 contributeurs

Une centaine d'outils

3000 personnes sensibilisées



**NON MAIS  
C'EST QUOI  
CE TRAVAIL !!!?**

**QUALITÉ DE VIE ET  
DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Saviez-vous que les entreprises qui favorisent la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) ont 6 fois moins d'absentéisme et un turn-over qui diminue de 25 % ?  
En oui, de bonnes conditions de travail, ça compte souvent autant qu'un salaire !  
Mettre en place des démarches QVCT permet de rendre votre entreprise plus attractive. C'est du gagnant-gagnant pour tous les acteurs de l'entreprise !

**DÉCOUVREZ  
LES SOLUTIONS**

QR code linking to solutions

4<sup>e</sup> plan santé au travail PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL Occitanie



# AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS SENIORS



**Les problématiques de santé au travail , d'usure et de désinsertion professionnelle augmentent avec l'âge**

**Les seniors sont surreprésentés parmi les travailleurs handicapés**

**Près d'un quart des seniors déclarent avoir vécu des discriminations.**

Loi du 24 octobre 2025 emploi des Salariés expérimentés et évolution du dialogue social (transposition ANI) pour Promouvoir l'emploi des salariés expérimentés (contrat de valorisation de l'expérience )

Renforcer le parcours professionnel (entretien de parcours professionnel, coordination santé-carrière)

Négocier sur l'emploi des séniors les branches et les entreprises de plus de 300 salariés doivent engager une négociation au moins tous les 4 ans sur l'emploi des seniors. Thèmes Clés : le recrutement, le maintien dans l'emploi, les aménagements de fin de carrière et la transmission des savoirs

Lancement du plan régional pour renforcer l'emploi des travailleurs de 50 ans et +



# LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE , DE QUOI PARLE-T-ON ?

14 371 salariés déclarés inaptes par les services de prévention et de santé au travail en 2023 (enquête DGT 2024)

La désinsertion professionnelle est un processus d'exclusion durable d'un salarié de l'emploi liée à un problème de santé

## Dans quelles situations ?

Un salarié en arrêt de travail (récurrent, de longue durée, etc.)

Une remontée de difficulté d'un salarié dans son travail

La survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Un salarié en restriction d'aptitude

Plusieurs alertes dans un même atelier ou bureau

Problème de santé individuelle (exemple maladie chronique évolutive)

Désinsertion professionnelle

Vieillir au travail

Usure professionnelle : processus de détérioration de la santé lié au travail  
vieillir par le travail



Que veut dire PDP ?



## DE LA PDP À LA PDUP

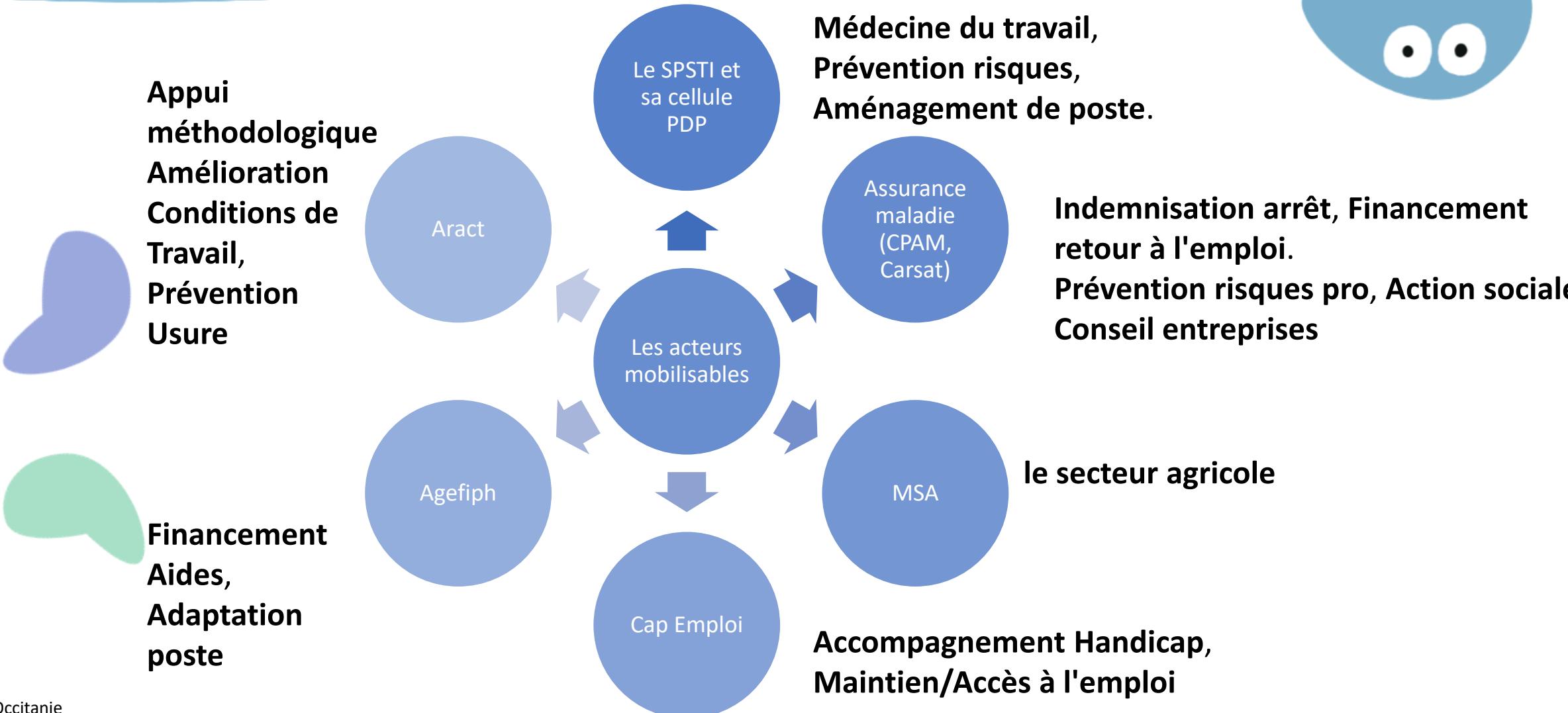
La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) vise à **maintenir en emploi ou à faciliter le retour à l'emploi des salariés dont l'état de santé rend difficile la poursuite de leur activité.**

Objectifs :

- **Déetecter précocement** le risque de désinsertion (éviter que l'état de santé ne conduise à un arrêt de travail prolongé ou définitif).
- **Limiter l'impact de l'usure professionnelle** et, plus largement, **améliorer les conditions de travail**

Le terme PDUP (**Prévention de la Désinsertion et de l'Usure Professionnelle**) permet d'inclure la dimension de l'usure liée au travail

# La PDUP, les acteurs mobilisables



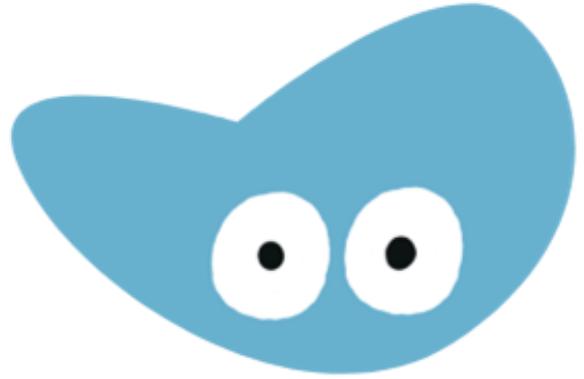
# Les dates à retenir

2 rendez-vous de proximité sur la prévention (PRST Tour) organisent une table ronde sur la prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle et séniors

Le 9 décembre à Perpignan de 10h à 12h30 <https://www.pyrenees-orientales.cci.fr/evenement/prst-tour-le-evenement-de-la-sante-et-de-la-prevention-au-travail-perpignan>

Le 11 décembre à Toulouse de 14h30 à 17h00 <https://www.toulouse.cci.fr/evenement/plan-regional-sante-au-travail-prst-tour-toulouse>





# Les outils et les acteurs pour accompagner les entreprises

---

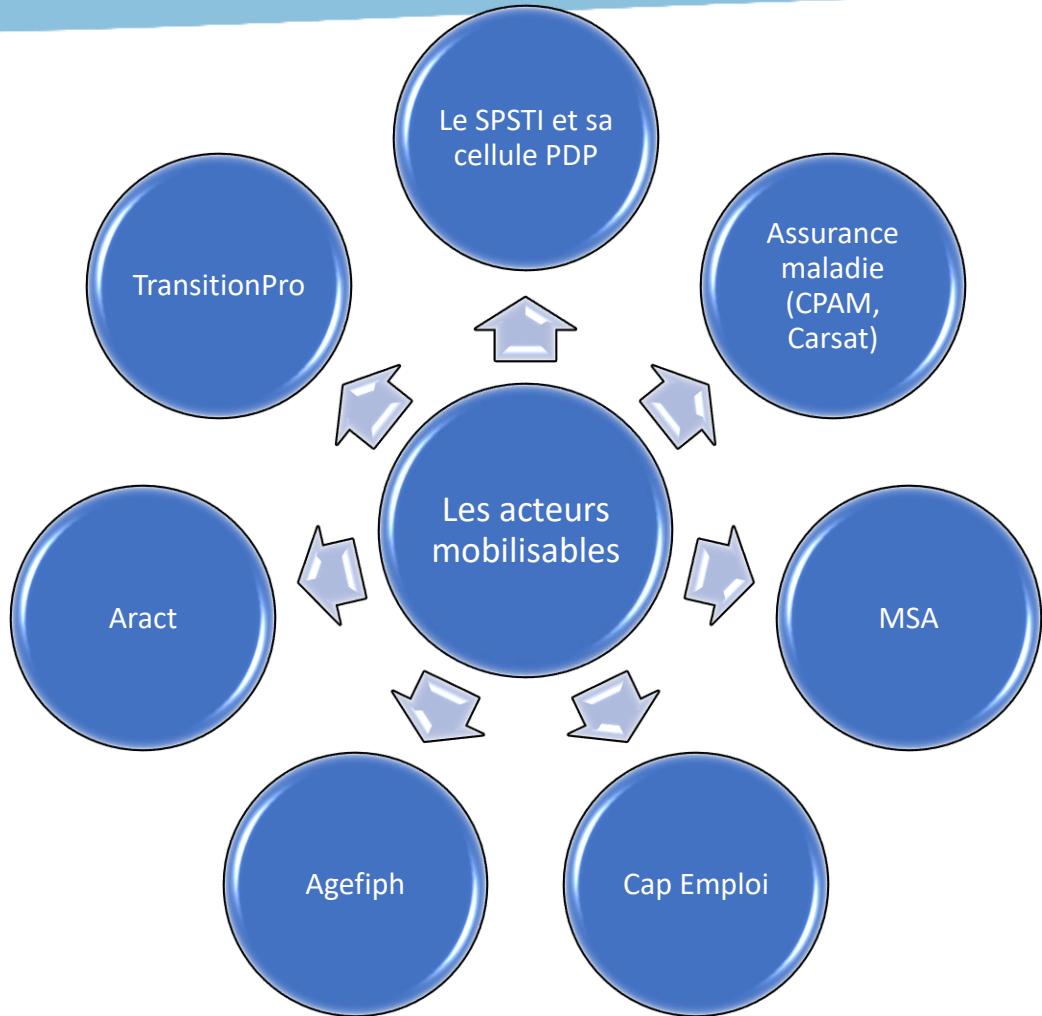
Emmanuel ALBERT - ARACT Occitanie

---



# L'axe Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle (PDUP) du PRST

**La PDUP, les acteurs mobilisés**



Des Cibles :

- I. Les entreprises
- II. Les acteurs-relais

Objectifs :

- 1) Mieux faire connaître le système d'acteurs
- 2) Inciter les entreprises à se mobiliser sur la problématique de la PDUP
- 3) Outiller les acteurs du Dialogue social



# Mieux connaître le système d'acteurs

<https://www.prst-occitanie.fr/a/938/preserver-l-emploi-ou-l-activite-des-personnes-dont-l-etat-de-sante-impacte-l-activite-professionnelle/>

- Pour les salariés, employeur, travailleur indépendant ou manager
- Ce guide interactif apporte des réponses concrètes sur les **aides** existantes,
- les **dispositifs** disponibles,
- les **offres de services**
- les **acteurs** vers lesquels vous tourner, en fonction de vos besoins et de votre situation.

Réalisé par les partenaires du PRST (Plan Régional Santé Travail) et du PRITH (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés) en Occitanie



**Préserver l'emploi ou l'activité des personnes dont l'état de santé impacte l'activité professionnelle** 

*Un guide interactif des acteurs et des dispositifs permettant de sécuriser le parcours professionnel*

**Cliquez pour démarrer** 

éd by  
nially:occitanie / 2024



Donnez votre avis !

# Mieux connaître le système d'acteurs

<https://www.prst-occitanie.fr/a/938/preserver-l-emploi-ou-l-activite-des-personnes-dont-l-etat-de-sante-impacte-l-activite-professionnelle/>

A ce jour, une trentaine de scénario...  
Outil qui sera enrichi au fil de l'eau

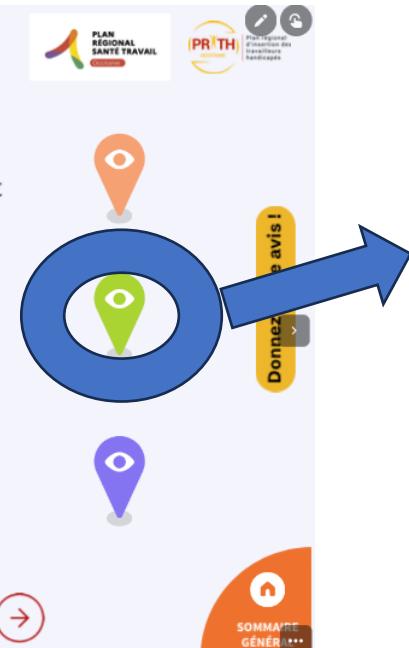


## Je suis un salarié:



### 1. Salarié en arrêt de travail

"Je suis en arrêt de travail depuis plusieurs semaines et je m'inquiète pour mon retour au travail."



### 2. Salarié en poste avec des problèmes de santé

"Ma santé s'est dégradée et cela impacte ma capacité à réaliser certaines tâches."

### 3. Salarié avec une reconnaissance de handicap

"Je suis reconnu travailleur handicapé et j'ai besoin d'être conseillé pour poursuivre mon emploi."

Pour accéder à d'autres situations, cliquez ici →



## Salarié en poste avec des problèmes de santé

"Exemple : "Ma santé s'est dégradée et cela impacte ma capacité à réaliser certaines tâches."

### Qui solliciter ?

- Mon Médecin du Travail /Cellule PDP SPST
- Mon Employeur / Mes Représentants du Personnel / Mon Référent Handicap
- Cap Emploi
- MDPH

### Actions qui peuvent être envisagées

- Visite à la demande du salarié ou de l'employeur auprès de mon médecin du travail
- Visite de mi-carrière
- Accompagnement cellule PDP SPST
- Accompagnement Cap Emploi
- Etude de poste / Solutions d'aménagements personnalisé adaptées
- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

# Inciter les entreprises à se mobiliser sur la problématique de la PDUP



Nos constats de difficultés ...

## Représentation autour des stéréotypes (âge, handicap, salarié en absence...)

- Un senior, du vieillissement biologique
- mais en réalité compensé par l'expérience (*Notion de compétences critiques*)

## Représentation autour des possibilités d'actions

- Une question de temps (« l'employeur n'a pas le temps »)
- Logique prévention tertiaire et secondaire (maintien en emploi)

## De la « faiblesse » dans la méthode

- Pas de logique anticipatrice (travail sur les signaux faibles)
- Statut de la plainte
- Problème d'outillage (analyse démographique)
- Modèle de compréhension du travail réel (l'Espace de Discussion sur le Travail, le travail comme focale d'analyse)

# Inciter les entreprises à se mobiliser sur la problématique de la PDUP

<https://www.prst-occitanie.fr/a/865/s-interesser-a-la-prevention-de-la-desinsertion-et-de-l-usure-professionnelle-un-pari-pour-l-avenir/>

## Des outils sur le POURQUOI Y ALLER..



### LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE : COMMENT AGIR ?

#### LA PRISE EN COMPTE DE L'ÂGE ET DU BIEN-ÊTRE DANS LE TRAVAIL DE DEMAIN

Ce document vise à sensibiliser les acteurs relayé sur les enjeux liés à l'usure professionnelle et à les outiller pour accompagner les entreprises dans la transformation nécessaire. En mettant en avant les opportunités offertes par une gestion proactive des conditions de travail, il s'agit de conjuguer bien-être et performance pour relever les défis du travail de demain.

#### LE TRAVAIL DE DEMAIN, SANS PRENDRE EN COMPTE LES CONDITIONS DE TRAVAIL... UN MAUVAIS pari

**Les constats actuels :** des difficultés de maintien en emploi des salariés vieillissants, des organisations qui peuvent exclure et des problématiques d'attractivité pour les entreprises.

**Les données :**

- Un taux d'emploi des 55-64 ans d'environ 67% en France en 2022 qui progresse mais qui reste en deçà celui des 25-49 ans (82,6%) (DARES - <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1000000/taux-d-emploi-des-personnes-naturelles-par-âge-de-travail-en-2022>)
- Selon une estimation de l'INSEE en 2017, à 2 millions de salariés, soit à 5 % d'entre eux, sont à court ou moyen terme exposés à un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap.
- 25 % des salariés actifs seraient concernés par une MCE (maladie chronique évolutive) en 2025 contre 15% en 2019 (cf. collège Maladies Chroniques et travail : un enjeu régional - Ile de Normandie sur la perception des discriminations dans l'emploi - Dec 2022 à l'échelle des dracs)
- 83% des PME (petites et moyennes entreprises) - ETI (entreprises de taille intermédiaires) rencontrent des difficultés de recrutement. Selon une étude de BPI France réalisée en 2020.
- En 2025, la population active atteindra son pic de vieillissement (INSEE).
- Les réformes successives vont progressivement augmenter l'âge de départ à la retraite à 64 ans.

#### Des raisons multiples pour expliquer ces difficultés de maintien :

- Exclusion du travail liée aux processus d'usure professionnelle résultant de l'exposition à des contraintes professionnelles tout au long de la vie.
- Activités professionnelles plus difficilement tenables du fait de l'avancée en âge (difficultés de reclassement, d'adaptation, de performance).
- Steréotypes toujours présents sur les questions d'âge.
- Absence fréquente de possibilité de reconversion.

#### Comment en conséquence organiser le travail de demain

Penser le travail de demain, c'est travailler sur l'idée d'un travail soutenable et de qualité à tous les âges. L'enjeu n'est donc pas seulement une question d'emploi mais aussi de conditions de travail et de la qualité de service/production. Une bonne gestion des conditions de travail ou la qualité de vie et des conditions de travail, c'est pour l'entreprise une garantie d'

Une performance sociale (une bonne ambiance de travail, des compétences utiles au bon fonctionnement de l'organisation, une belle image (une belle marque employeur) pour mieux fidéliser et attirer de nouveaux collaborateurs).

une performance économique (maintien de la productivité, de la qualité, moins de dépenses liées à l'absentéisme...).

une performance juridique (garantie de la préservation de la santé physique et morale des collaborateurs...).

#### Le senior, un acteur-sentinelle des conditions de travail

Le senior peut jouer un rôle important pour la prévention, un rôle de détecteur de difficultés du travail et de facteurs usants du travail.

La démarche de prévention des Risques professionnels (DURP), le premier rempart contre la désinsertion et l'usure professionnelle

Le DURP est une démarche d'évaluation des risques professionnels (DURP) et ses actions de prévention peuvent constituer une belle opportunité pour échanger, discuter et améliorer des situations de travail jugées comme préoccupantes pour les salariés.

Quels leviers possibles pour attirer et fidéliser ?

Favoriser l'accompagnement aux changements, Améliorer les conditions professionnelles pour favoriser la soutenabilité du travail.

Penser plus d'espaces d'accompagnement des fins de carrière.

Innover en intégrant la notion de « salariés aidants » dans les organisations.



### LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE : COMMENT AGIR ?

#### PRENDRE EN COMPTE L'ÂGE ET LE BIEN-ÊTRE DANS LE TRAVAIL DE DEMAIN

##### QUELQUES DONNÉES

57%

Le taux d'emploi des 55-64 ans est bien inférieur à celui des 25-49 ans (57% contre 82,6% en 2022)

1 à 2 millions de salariés

sont exposés à un risque de désinsertion professionnelle.

25% des actifs

potentiellement concernés par une maladie chronique évolutive en 2025, contre 15 % en 2019

83%

des PME/ETI rencontrent des difficultés de recrutement.

En 2025

la population active atteindra son pic de vieillissement.

64 ans

Arrivage de la vie professionnelle et l'âge du départ à la retraite

##### DÉFIS POUR LES ENTREPRISES

Prévenir les activités physiques ou mentales plus difficilement tenables pour les seniors.

Identifier de nouvelles solutions pour la reconversion ou l'adaptation.

Changer les stéréotypes liés à l'âge.

##### SENIOR, UN ACTEUR-SENTINELLE

Les salariés seniors peuvent devenir des détecteurs précieux des difficultés ou facteurs d'usure au travail, offrant une vision unique pour améliorer les conditions de travail.

##### LE DURP : UN LEVIER INCONTOURNABLE

Le DURP est une démarche d'évaluation des Risques Professionnels (DURP) est une obligation des embauches du premier salarié. Bien utilisé, il peut :

Encourager le dialogue autour des situations préoccupantes.

Initier des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail.

##### LEVIERS POUR ATTRIER ET FIDÉLISER ?

Accompagnement au changement : préparer les salariés à évoluer dans leurs fonctions.

Allègement des contraintes : adapter les postes pour favoriser la soutenabilité.

Fin de carrière aménagée : offrir des dispositifs spécifiques aux seniors.

Reconnaissance des salariés aidants : intégrer cette réalité dans les organisations.

- Contexte de transitions démographiques
- Problématique d'attractivité avec des Enjeux de maintien des compétences critiques

→ Pas le choix, un pari pour l'avenir...

# Inciter les entreprises à se mobiliser sur la problématique de la PDUP

<https://www.prst-occitanie.fr/a/865/s-interesser-a-la-prevention-de-la-desinsertion-et-de-l-usure-professionnelle-un-pari-pour-l-avenir/>

## Des outils sur le POURQUOI Y ALLER..



### LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE, DÉPASSER LES IDEES REÇUES

Des idées reçues qui freinent l'action :



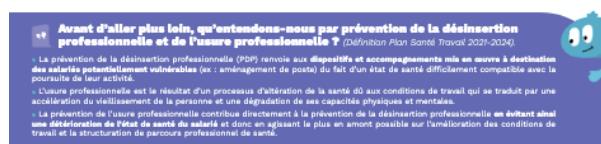
VRAI OU FAUX ? TESTEZ VOS CONNAISSANCES !			
	Vrai	Faux	Vrai et Faux
			Réponse
1 La démotivation au travail est souvent une question de personne			Famille 1
2 Les salariés les plus âgés ont du mal à s'adapter au changement			Famille 1
3 La désinsertion professionnelle est une question de fragilité des personnes			Famille 1
4 Une personne en situation de handicap ou fragilisée par des questions de santé ne peut pas travailler			Famille 1
5 Un salarié en situation de fragilité sera moins performant si on le maintient en emploi			Famille 1
6 Quand un salarié est en difficulté, ce sont souvent ses collègues qui vont faire son travail			Famille 2
7 Les aménagements de poste représentent un coût important pour les entreprises sans réelle valeur ajoutée			Famille 2
8 Les exosquelettes représentent la seule solution pour travailler sur le maintien en emploi			Famille 3
9 Cela prend beaucoup de temps de travailler sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi			Famille 4
10 Je ne peux pas faire grand-chose dans ma structure pour maintenir les personnes en emploi			Famille 5
11 Bon nombre d'arrêts de travail et de restrictions sont souvent exagérés			Famille 5
12 Ce sont toujours les mêmes personnes qui vont se plaindre			Famille 6

Réponses : Q1 : 2 ; Q2 : 3 ; Q3 : 2 ; Q4 : 2 ; Q5 : 2 ; Q6 : 1 ; Q7 : 2 ; Q8 : 2 ; Q9 : 2 ; Q10 : 2 ; Q11 : 2 ; Q12 : 3  
» Vous avez plus de 10 bonnes réponses, vous avez déjà un niveau de connaissances avancé.  
» Vous avez plus de 6 bonnes réponses, vous avez des marges de progression.  
» Vous moins de 6 bonnes réponses, c'est le moment de se lancer dans une démarche.

## Décaler les stéréotypes/les représentations

### 7 familles

- Sur l'âge
- Sur le travail
- Sur le coût de la prévention
- Sur les solutions
- Sur la plainte
- Sur le temps de la prévention
- Sur l'absentéisme



[https://anact.sphinxonline.net/SurveyServer/s/aract-occ/QuizzPDUP\\_PRST/questionnaire.htm](https://anact.sphinxonline.net/SurveyServer/s/aract-occ/QuizzPDUP_PRST/questionnaire.htm)

# Inciter les entreprises à se mobiliser sur la problématique de la PDUP

<https://www.prst-occitanie.fr/a/865/s-interesser-a-la-prevention-de-la-desinsertion-et-de-l-usure-professionnelle-un-pari-pour-l-avenir/>



## Des outils sur le COMMENT Y ALLER : l'analyse démographique

PLAN RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL Occitanie

Outil réalisé par les contributeurs du groupe PDUP du PRST : Développer une offre de services à destination des entreprises pour promouvoir le vieillissement actif. (Version 2025)

Cet outil de traitement de données a été construit à partir de l'outil créé par l'ANACT pour aider à l'élaboration d'un diagnostic sociodémographique en entreprise.

Cet outil réalisé dans le cadre du PRST Occitanie est à destination des structures de moins de 50 salariés. Il permet de caractériser la population salariée en fonction de variables telles que l'âge, le sexe, l'ancienneté, les compétences critiques et les arrêts de travail. Il permet aussi de faire des projections sur ce que pourra être la structure démographique de votre structure dans un an, deux ans et selon l'année de votre choix.

Dans tous les cas, les résultats d'ordre quantitatifs obtenus avec cet outil doivent être complétés et enrichis par d'autres éléments (mise en débat des résultats, observations, entretiens, confrontation avec d'autres données). Ils ne sauraient constituer à eux seuls un diagnostic pertinent.

CARACTÉRISTIQUES POPULATION		EFFECTIFS PAR AGE	
Qui sont les salariés de votre entreprise ?		PYRAMIDE D'ÂGES DANS 1, 2 ou X années	AGE ANCIENNETE
COMPÉTENCES CRITIQUES	METIER EN TENSION	COMPÉTENCES CRITIQUES PAR AGE	
Qui détient les compétences critiques ? Les compétences dites critiques sont définies comme « les compétences acquises par un individu au cours de son expérience, et qui font de lui quelqu'un d'irremplaçable dans certaines tâches ». « le caractère critique d'une compétence ne se mesure pas seulement au caractère difficilement remplaçable de l'individu qui la possède mais aussi à la difficulté qu'il y a à l'acquérir », "des compétences critiques sont identifiées comme étant stratégiques pour le fonctionnement de l'organisation"		METIER EN TENSION PAR AGE	
Qu'est ce qu'un métier en tension ? Un métier en tension correspond à des difficultés à recruter.		PYRAMIDES D'ÂGES DES COMPÉTENCES CRITIQUES DANS 1, 2 ou X années.	
SANTÉ	MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL	PYRAMIDES D'ÂGES DES MÉTIERS EN TENSION DANS 1, 2 ou X années.	
Quel lien avec des évolutions récentes sur les conditions de travail ? Qui est exposé à quoi ? Quel est l'état de santé des salariés ?	ARRET DE TRAVAIL PAR AGE	MOBILISER VOS ACTEURS INTERNES POUR ANALYSER LES RESULTATS (salariés, encadrement...)	
	ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR AGE	NE PAS HESITER A SOLICITER DES ACTEURS EXTERNAUX (SSTI, MSA, CARSAT, OPPBTP...) POUR VOUS AIDER DANS LA PRÉPARATION, L'ANALYSE ET L'INTERPRÉTATION DES RESULTATS	
	ARRET DE TRAVAIL PAR ANCIENNETÉ AU POSTE	ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR ANCIENNETÉ AU POSTE	

Consignes    Données    Age (Année en cours)    Simulation Age    Age Ancienneté    Age Compétences    Simulation Compétences Métiers    Population Modification CT    Population et santé - A +

- Des graphiques (pyramide d'âge)
- Des graphiques croisés (Compétences critiques, données RH et données Santé)
- Des graphiques projetées (simulation démographique dans le futur)

# Outiller les acteurs du dialogue social

<https://www.prst-occitanie.fr/a/827/kit-d-animation-comment-integrer-la-prevention-de-la-desinsertion-et-de-l-usure-professionnelle-dans-le-dialogue-social-/>

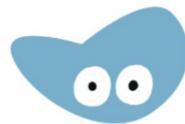
L



## LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE Comment outiller les acteurs du dialogue social ?

### Concepteurs du kit :

- Karine Dutech, Cap Emploi 82-31 Nord
- Sylvie Fraisse, Cap Emploi 11
- Sandrine Margaroli et Béatrice Kozar, En Santé
- Mallory Ballet, PST66
- Nathalie Chazal, Carsat LR
- Marine Poirel, Agefiph Occitanie
- Lauriane Veyrie, Cap Emploi 12
- Valérie Belloc, Aprevya
- Franck Atahamu-Tagi, CFDT
- Catherine Levrat-Pinatel, Aract Occitanie



ATELIERS DE TRANSFERT

### Kit pour les Acteurs du maintien dans l'emploi et les acteurs ressources sur le champ du dialogue social

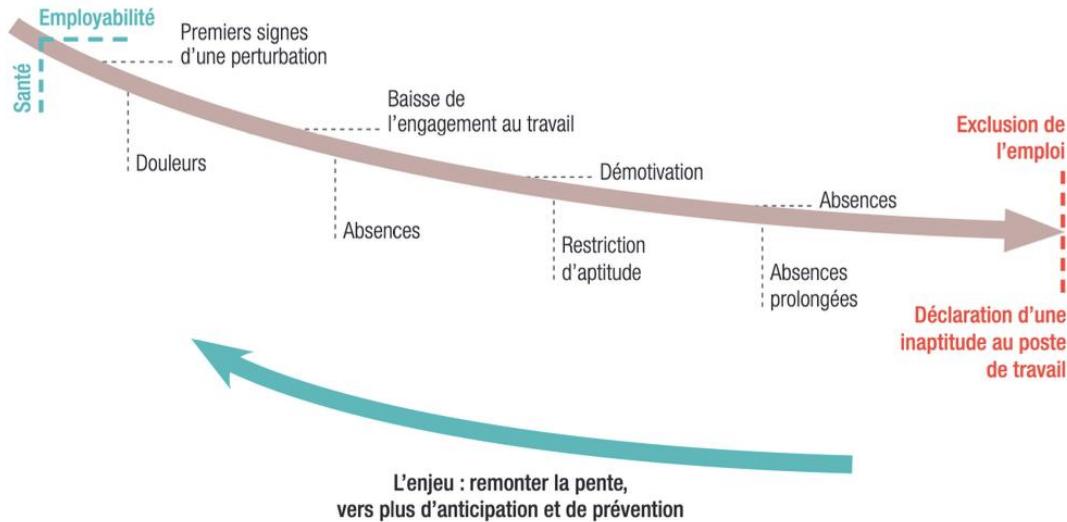
Quels enjeux pour les entreprises ?

De quoi parle-t-on ?

Comment agir en anticipant les situations  
d'exclusion ? Quelle démarche pérenne  
mettre en place ?

Sur quels acteurs ressources s'appuyer et  
quels sont les dispositifs à mobiliser ?

# En conclusion : des outils pour agir ... Le plus tôt possible



Le modèle de l'employabilité pour comprendre les processus d'exclusion et d'intégration



# Pour aller plus loin : une offre d'accompagnement de l'Aract sur les travailleurs expérimentés



**FAVORISER L'EMPLOI ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIÉS SENIORS**

**ENTREPRISES D'OCCITANIE :**  
**BÉNÉFICIEZ DE L'APPUI DE L'ARACT OCCITANIE**

L'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail d'Occitanie propose un appui aux entreprises pour les aider à agir sur l'emploi et les conditions de travail des salariés seniors.

Accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024, projet de loi en faveur des salariés expérimentés, plan d'action régional concernant les « 50 ans et + » piloté par la DREETS Occitanie : le maintien et le retour en emploi des seniors est une priorité tant des partenaires sociaux que des politiques publiques. L'enjeu est de soutenir l'action des entreprises pour :

- réduire l'usure professionnelle, améliorer les conditions de travail,
- faire face aux problématiques d'attractivité, de fortes tensions de recrutement dans de nombreux secteurs dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle.

## ► DES OPPORTUNITÉS POUR LES ENTREPRISES

- Lutter contre les stéréotypes liés à l'âge ;
- Identifier les problématiques propres à son entreprise et les actions les plus adaptées à mettre en œuvre pour y répondre ;
- Mieux articuler les questions de santé, de conditions de travail, de maintien en emploi, de gestion des parcours professionnels et de gestion des ressources humaines ;
- Préserver les compétences nécessaires à la bonne marche de l'entreprise ;
- Anticiper des problématiques

(de santé, RH) qui ont tendance à se renforcer quand elles sont prises trop tardivement et seulement au cas par cas ;

- Favoriser l'engagement des seniors et plus largement de tous les salariés ;
- Développer des relations de travail, des collectifs de travail permettant de renforcer le soutien, l'entraide, le transfert de compétences ;
- Mieux anticiper les changements à venir dans l'entreprise, leurs impacts et les accompagner.

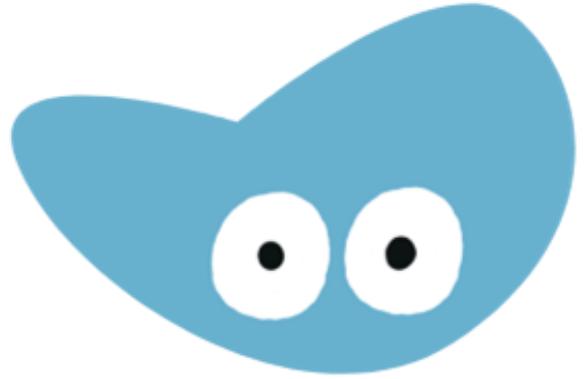
**LES CHIFFRES CLÉS EN OCCITANIE**  
(Source DREETS Occitanie, Plan d'action régional « 50 ans et + »)

- **69%** des 50-64 ans sont en activité, **37% pour les 60-64 ans**
- **77 accords d'entreprise** abordant le thème des 50 ans et + depuis 2020
- Les 50 ans et + **se forment moins** que les générations plus jeunes
- **10 000 salariés déclarés inaptes** au travail chaque année
- Les problématiques de **santé au travail** et d'**usure** et de **désinsertion professionnelle** augmentent avec l'âge
- Les seniors sont **surreprésentés** parmi les travailleurs handicapés

**Emmanuel ALBERT,**  
06 84 64 02 07, [e.albert@anact.fr](mailto:e.albert@anact.fr)

**Catherine LEVRAT-PINATEL,**  
06 08 03 68 97, [c.levrat@anact.fr](mailto:c.levrat@anact.fr)





# Présentation du fonctionnement et des missions des cellules PDP

---

Docteur Nicolas GARCERAN - APREVYA

---





# La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

---

WEBINAIRE 27/11/2025

APREVYA

# Notions générales

MONTPELLIER®

HÉRAULT  
34

Béziers

CARCASSONNE

Narbonne

L'Isle  
Lézignan  
Cappelle

PERPIGNAN®

Prades

PYRÉNÉES-ORIENTALES  
66

Céret

PRÉFECTURE

Sous-Préfecture

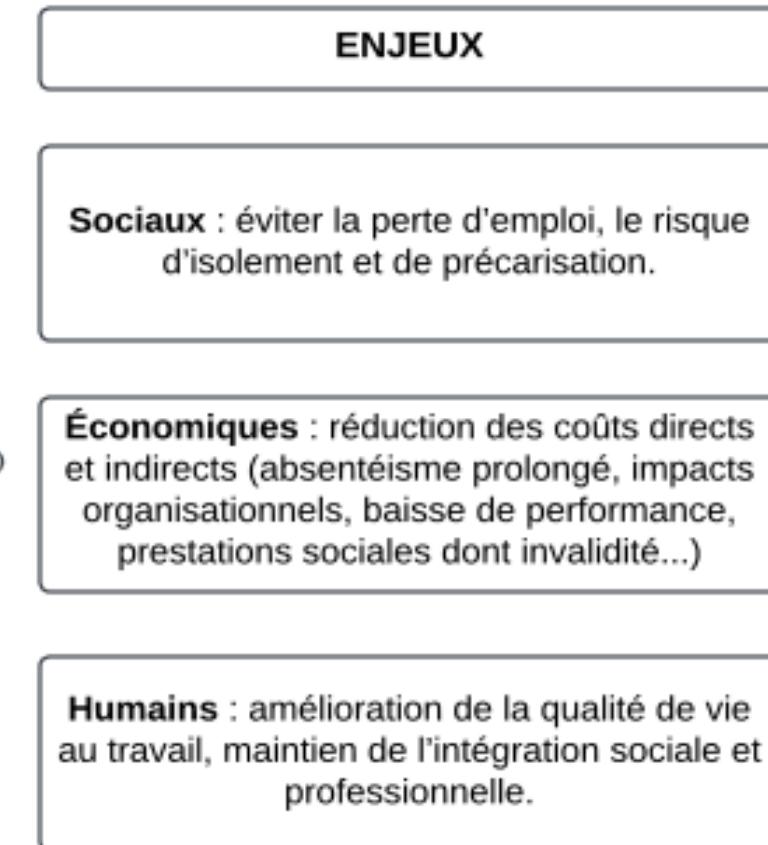
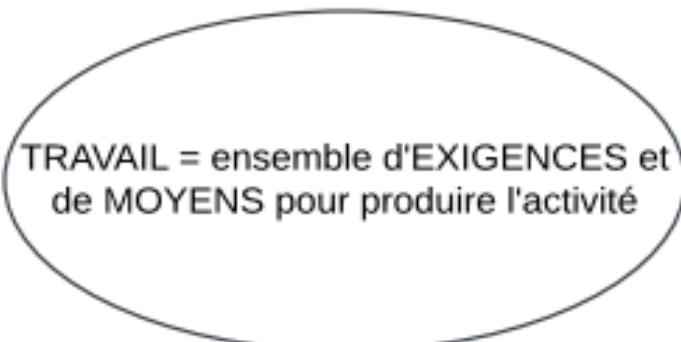
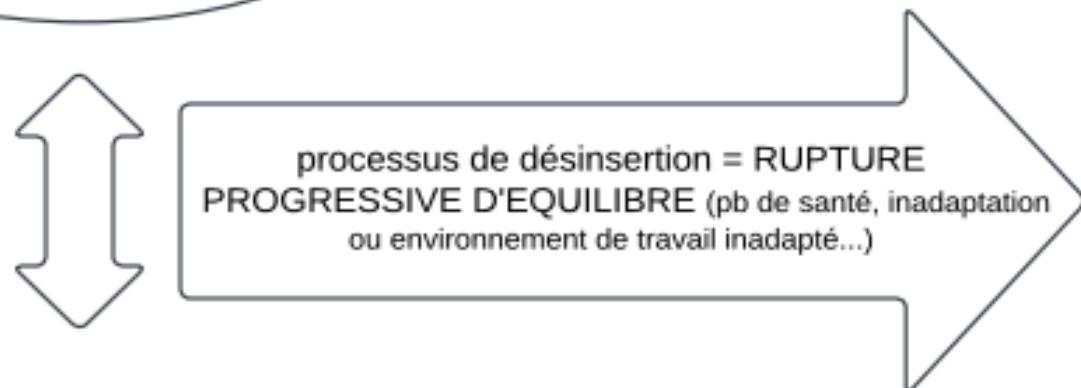
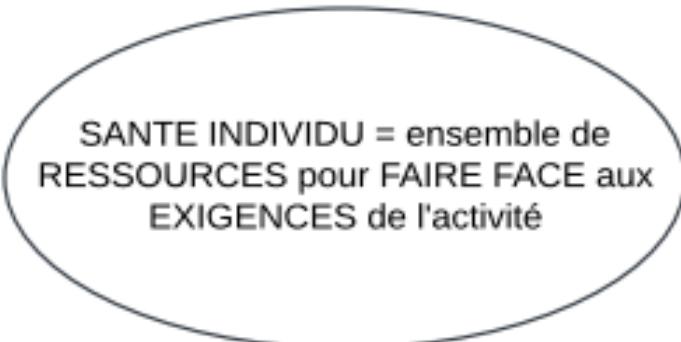
0

40

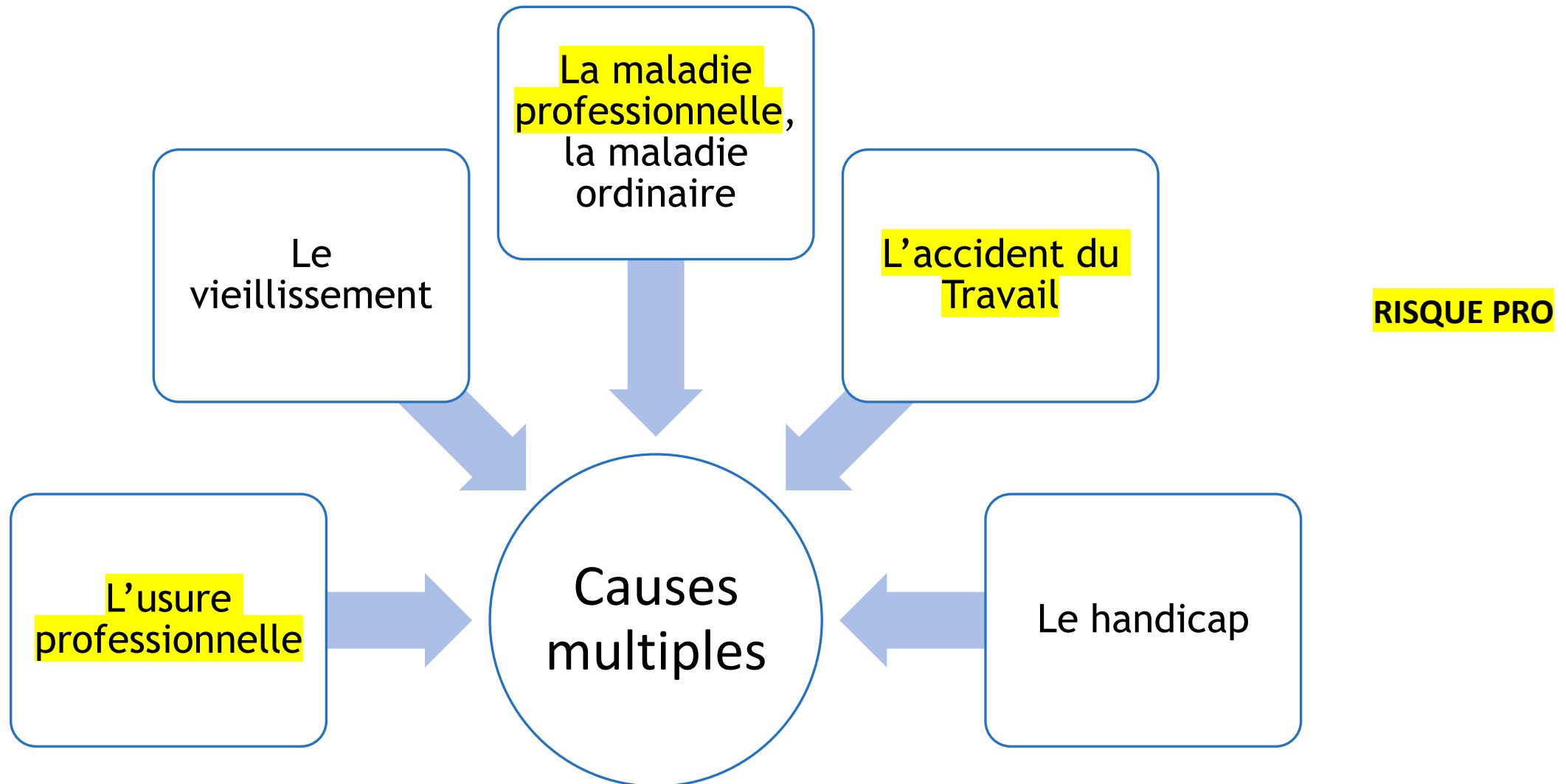
comeris.com

Mise à jour : 01/01/2021

# PDP = RUPTURE D'ÉQUILIBRE



# PDP = les facteurs



# Les chiffres clés en Occitanie

---

CHIFFRES PRST OCCITANIE / CARSAT 2021

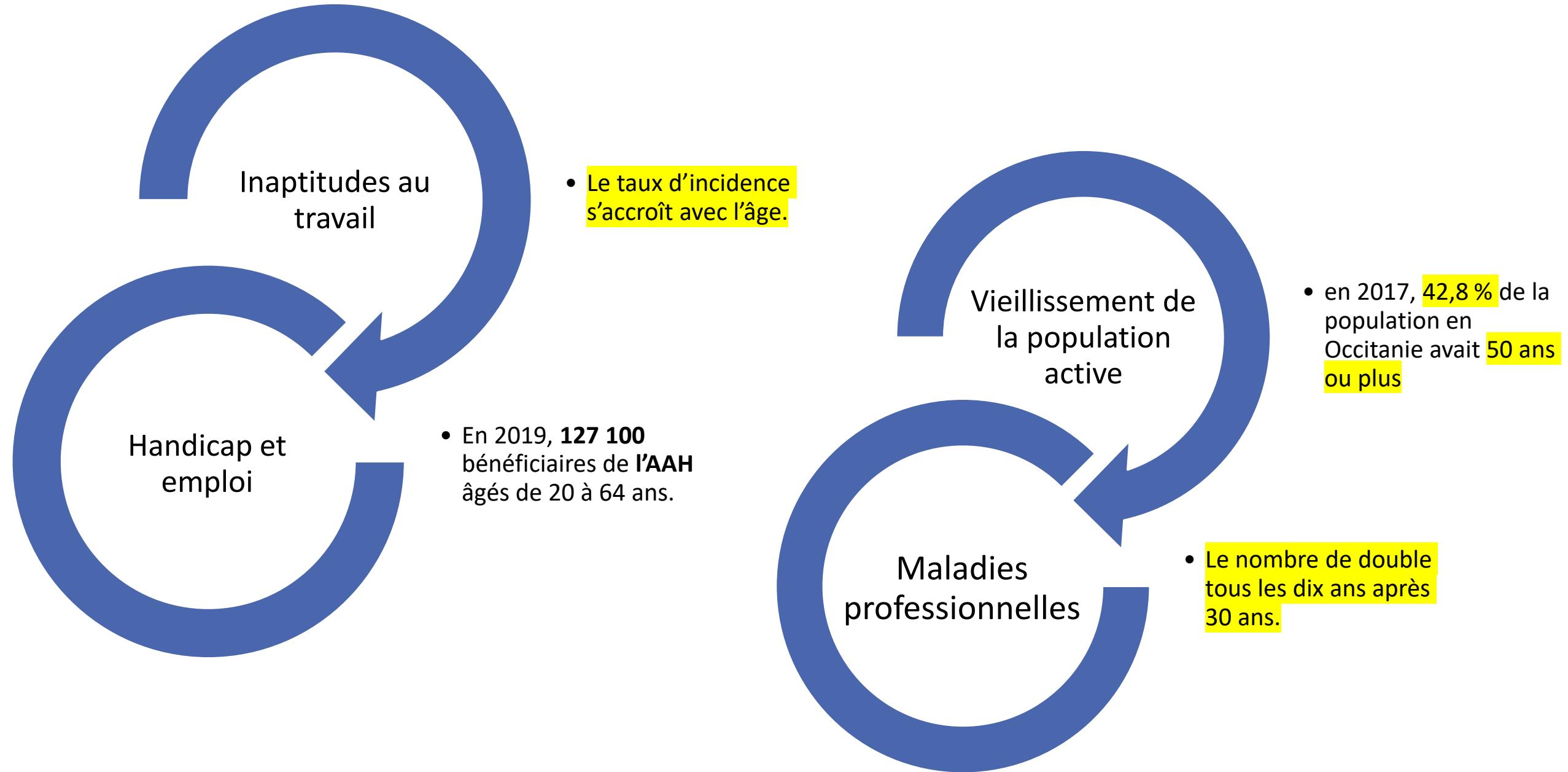


PRÉFECTURE

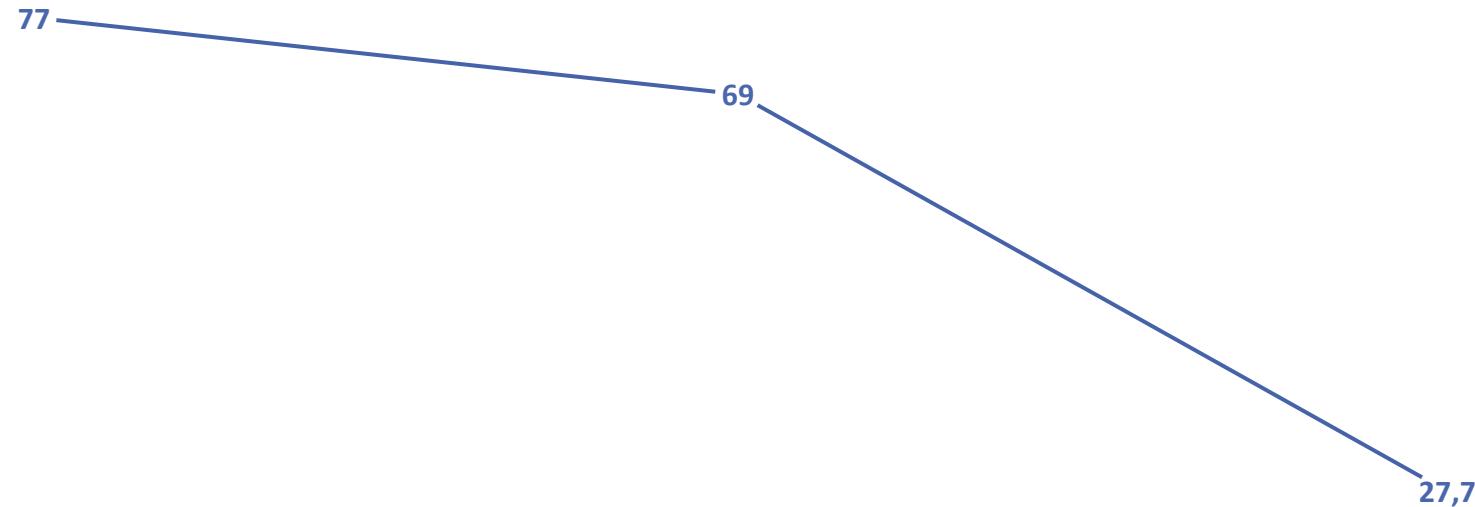
Sous-Préfecture

0

40



## EFFONDREMENT DE L'EMPLOI À L'APPROCHE DE LA RETRAITE



Taux d'emploi des 25–54 ans

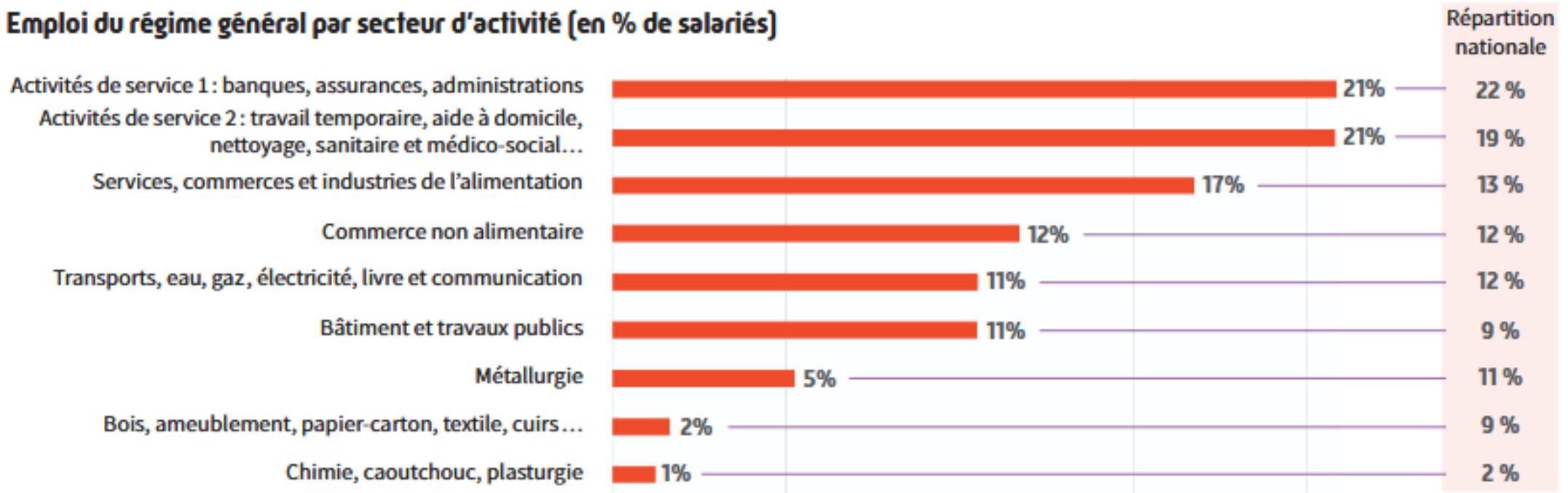
Taux d'emploi des 55–59 ans

Taux d'emploi des 60–64 ans

# Les secteurs en Languedoc - Roussillon

**Les activités de service, commerces et alimentaire concentrent plus de 71 % des salariés du régime général contre 66 % au national**

**Emploi du régime général par secteur d'activité (en % de salariés)**



# Sinistralité AT en Languedoc Roussillon (2021)

**2 047 528**

## Journées indemnisées

L'équivalent de 9 307 emplois à temps plein.

Nombre de jours d'arrêt moyen par accident : 77

**1 649**

## Nouvelles incapacités permanentes

On entend par « nouvelles », les incapacités permanentes ayant donné lieu à un premier versement de prestation en 2021.



**169 240 667 €**

## Montant des dépenses de l'Assurance Maladie

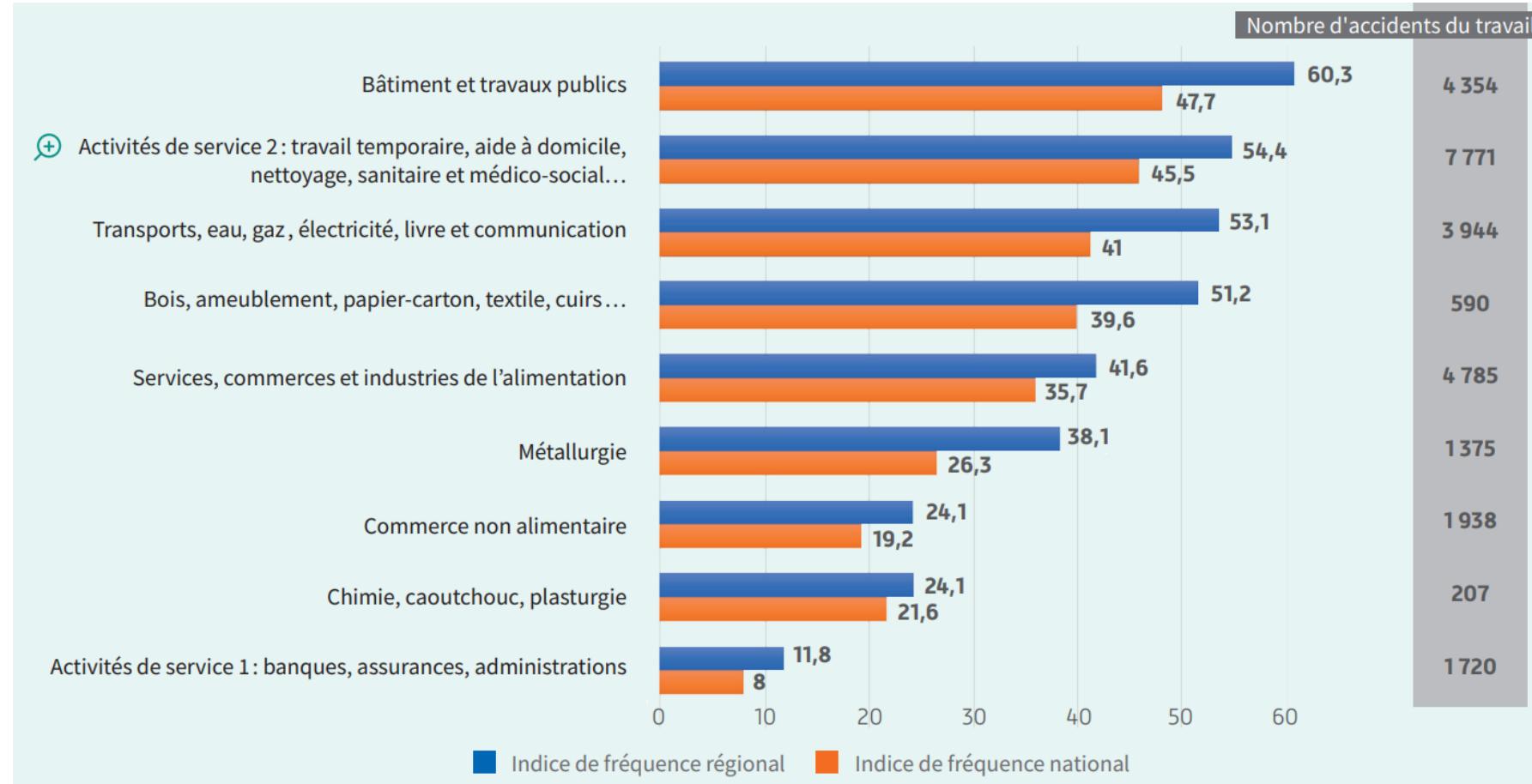
Liées à la réparation des accidents avec ou sans arrêt de l'année considérée (frais médicaux, indemnités journalières, indemnités en capital ou rentes).

**26 684**

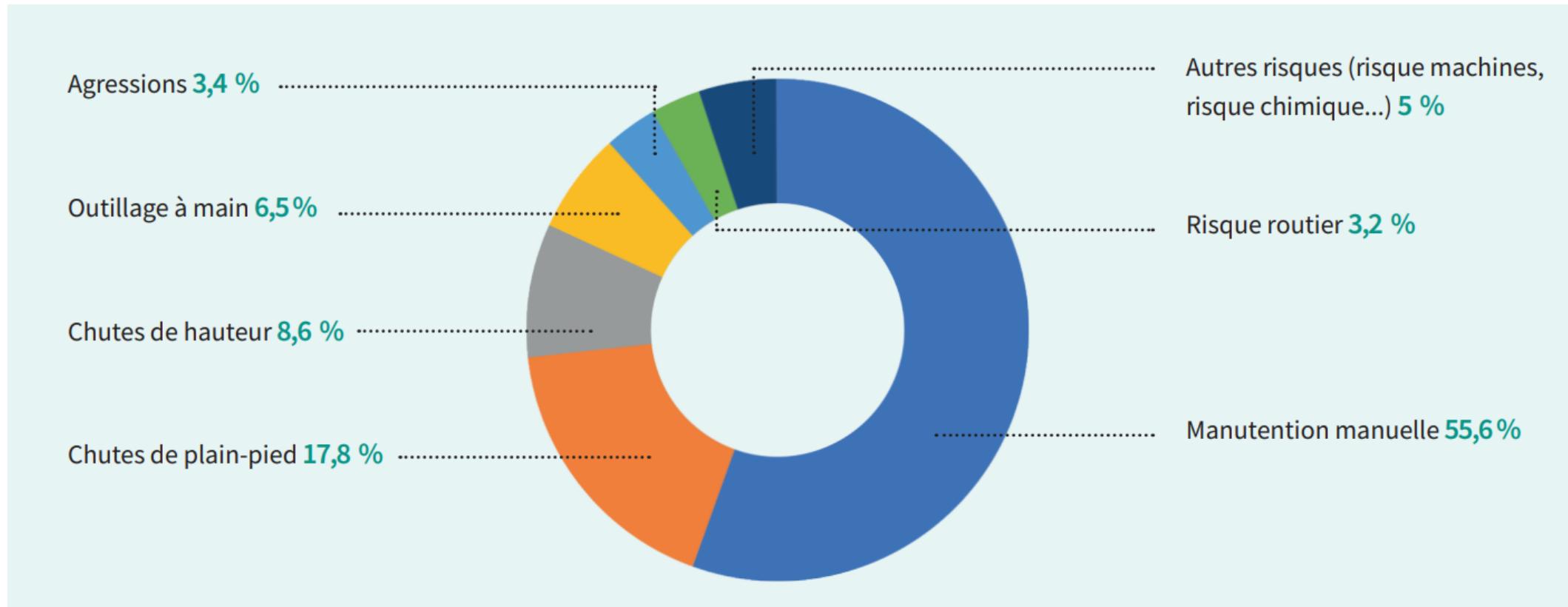
## Accidents du travail

en premier règlement.

# Les secteurs sinistrés en LR (2021)



# Les causes des AT en LR (2021)



# Prévention tertiaire de la PDUP

→ Rôle du SPSTI = la cellule PDP

● PRÉFECTURE

● Sous-Prefecture

0

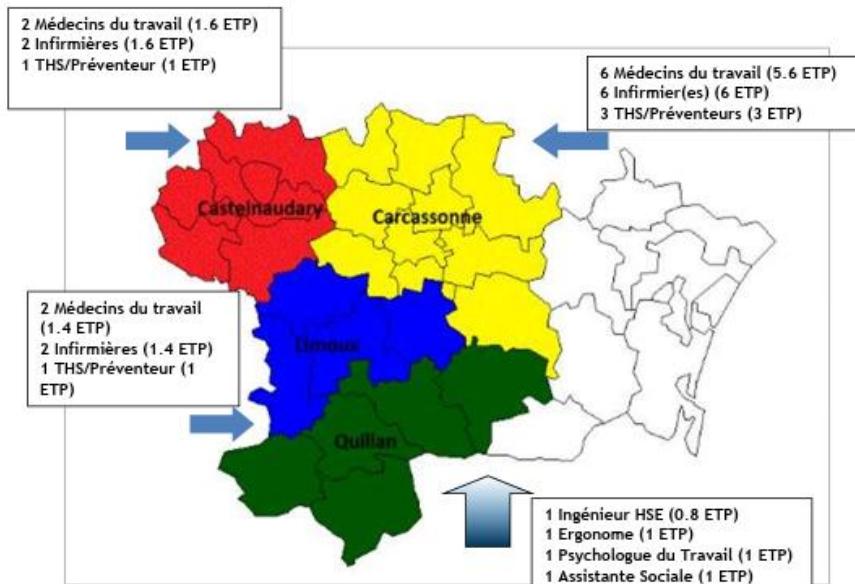
40

Mise à jour : 01/01/2021

© cornélis.com

# APREVYA

**Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), à but non lucratif, qui accompagne en 2024, 7589 entreprises et 82294 salariés sur le territoire de l'Aude et l'Ariège.**



## Missions prioritaires :

- **Prévenir la désinsertion professionnelle** et accompagner les parcours complexes
- **Surveiller l'état de santé** des salariés en lien avec leurs conditions de travail
- **Agir sur les risques professionnels** : physiques, chimiques, organisationnels, psychosociaux...



**93 collaborateurs en 2024 : médecins, IDEST, IPRP, Assistante médicale, supports...**

# Actions de la cellule PDP APREVYA

## Pilotage

(processus, questions de fond)

Recueil de données

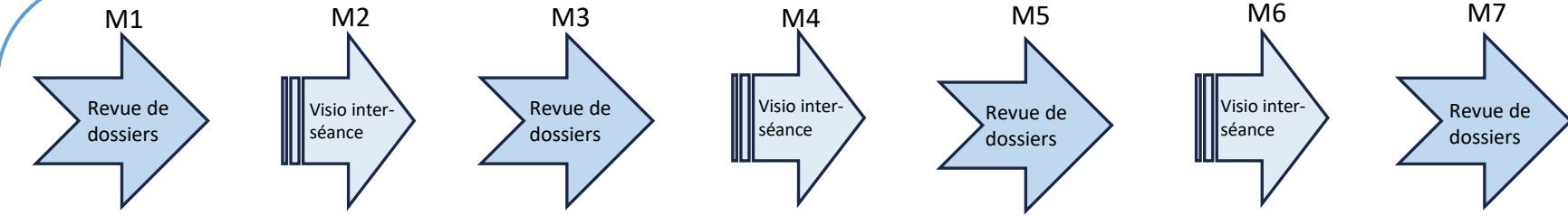
Analyse descriptive

Bilan de cellule collectif  
(qualité, perspectives...)

Ciblage des actions de prévention I

Retour « sectoriel » aux employeurs

## Accompagnement individuel



## Actions collectives

**ATELIERS  
MUTUALISÉS**  
APREVYA - CARSAT –  
CAP Emploi  
(salariés) (1)

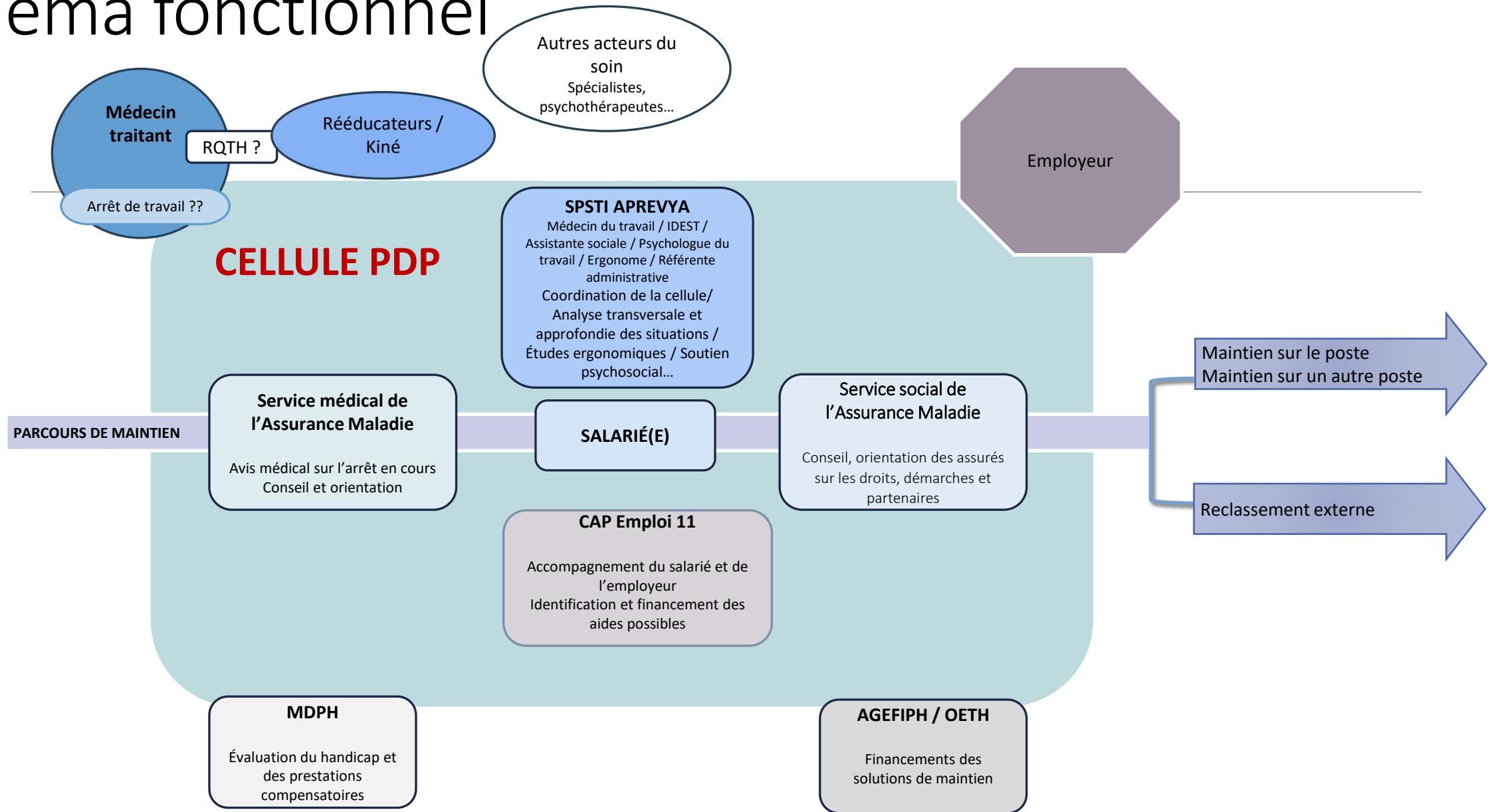
**INFOS  
COLLECTIVES**  
APREVYA – CAP Emploi  
(employeurs) (1)

Sensibilisation des acteurs (nuancier)

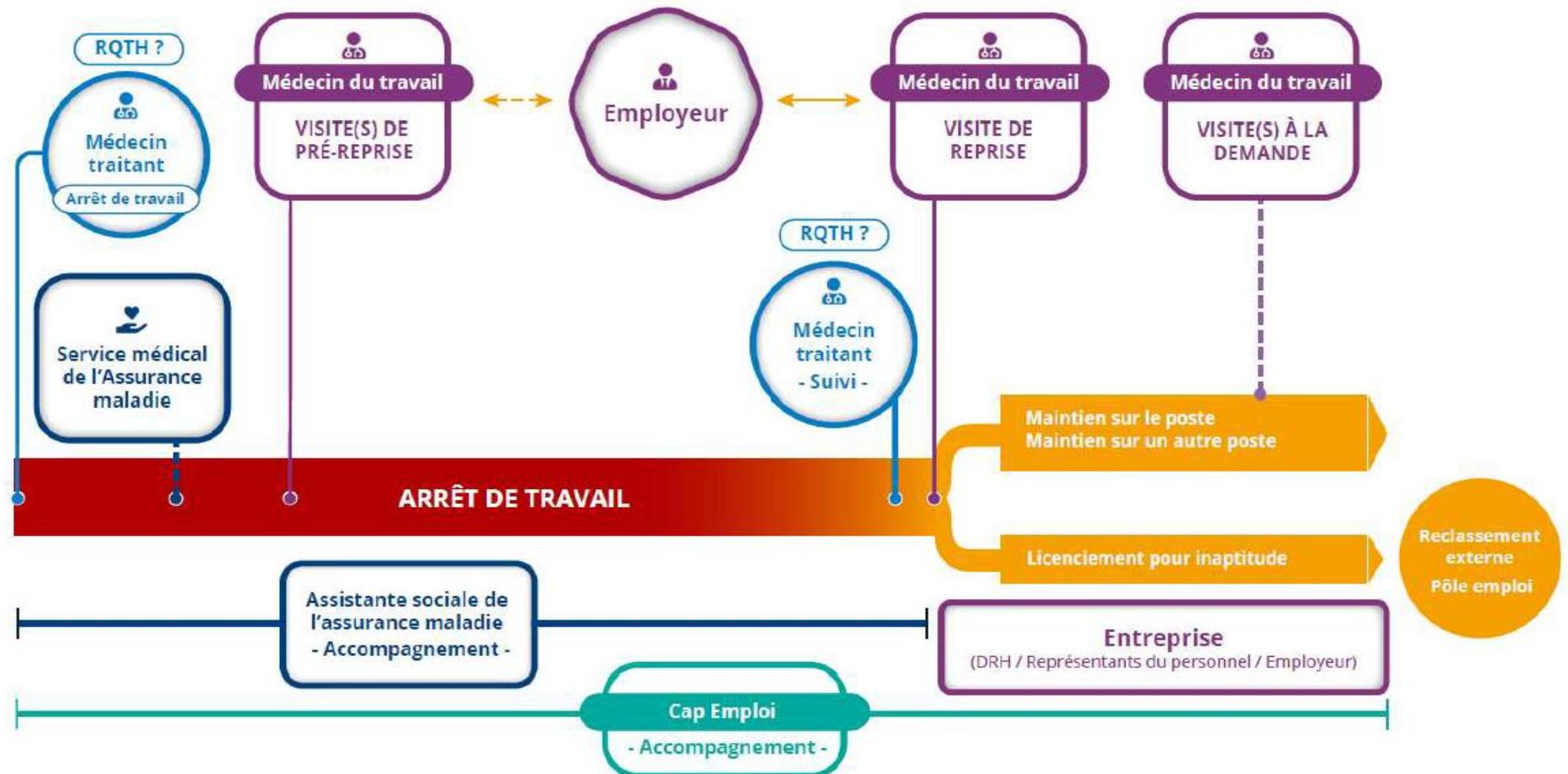
(2)

(2)

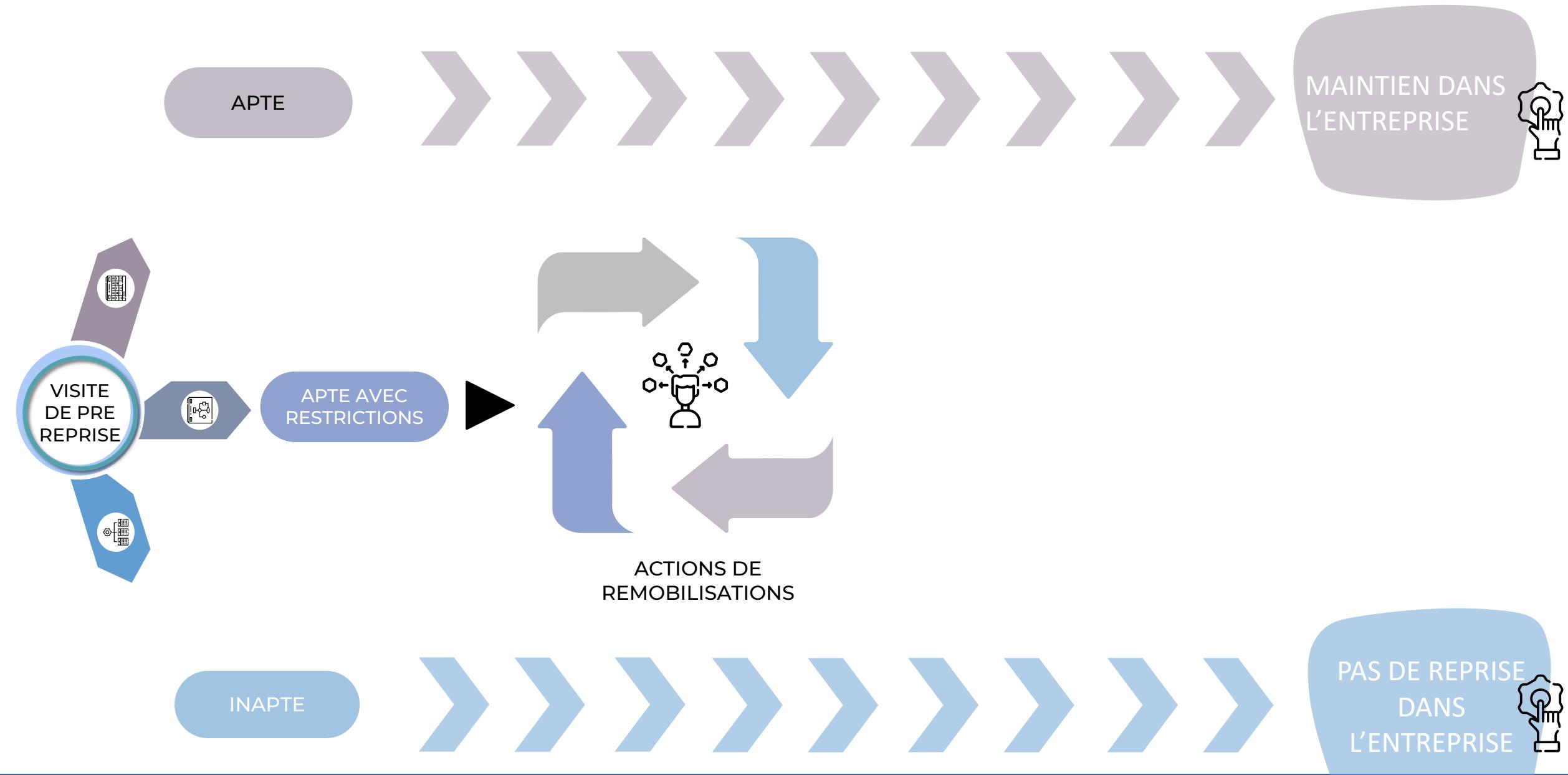
# Schéma fonctionnel



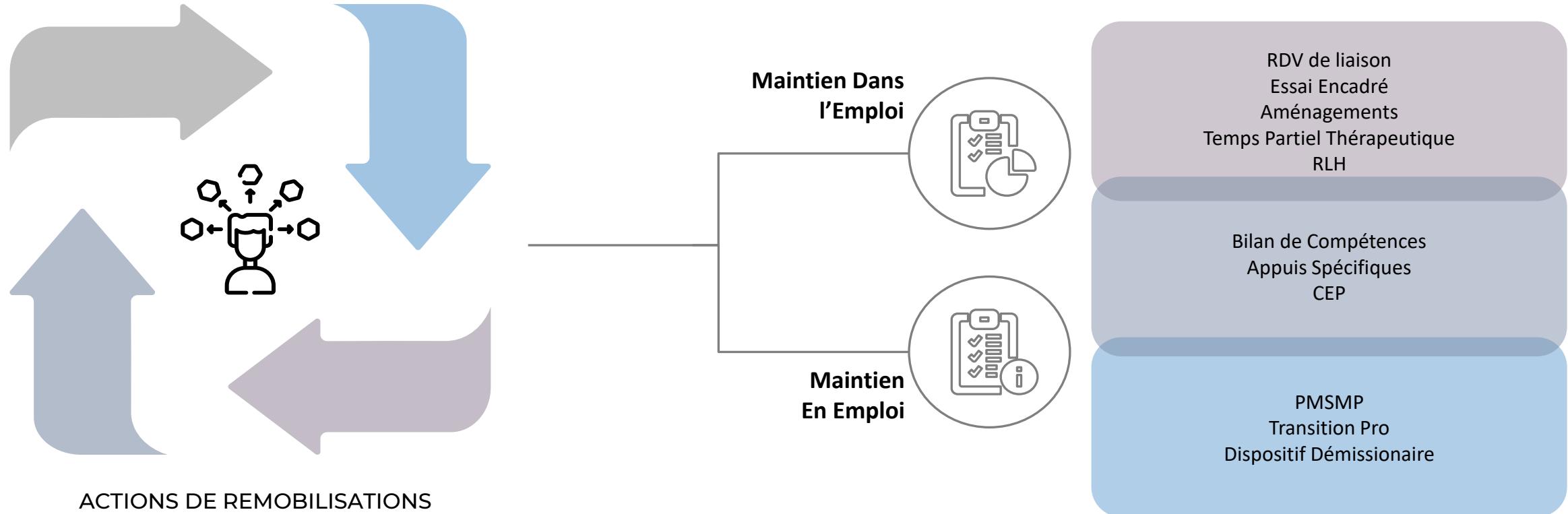
# La dynamique de l'arrêt



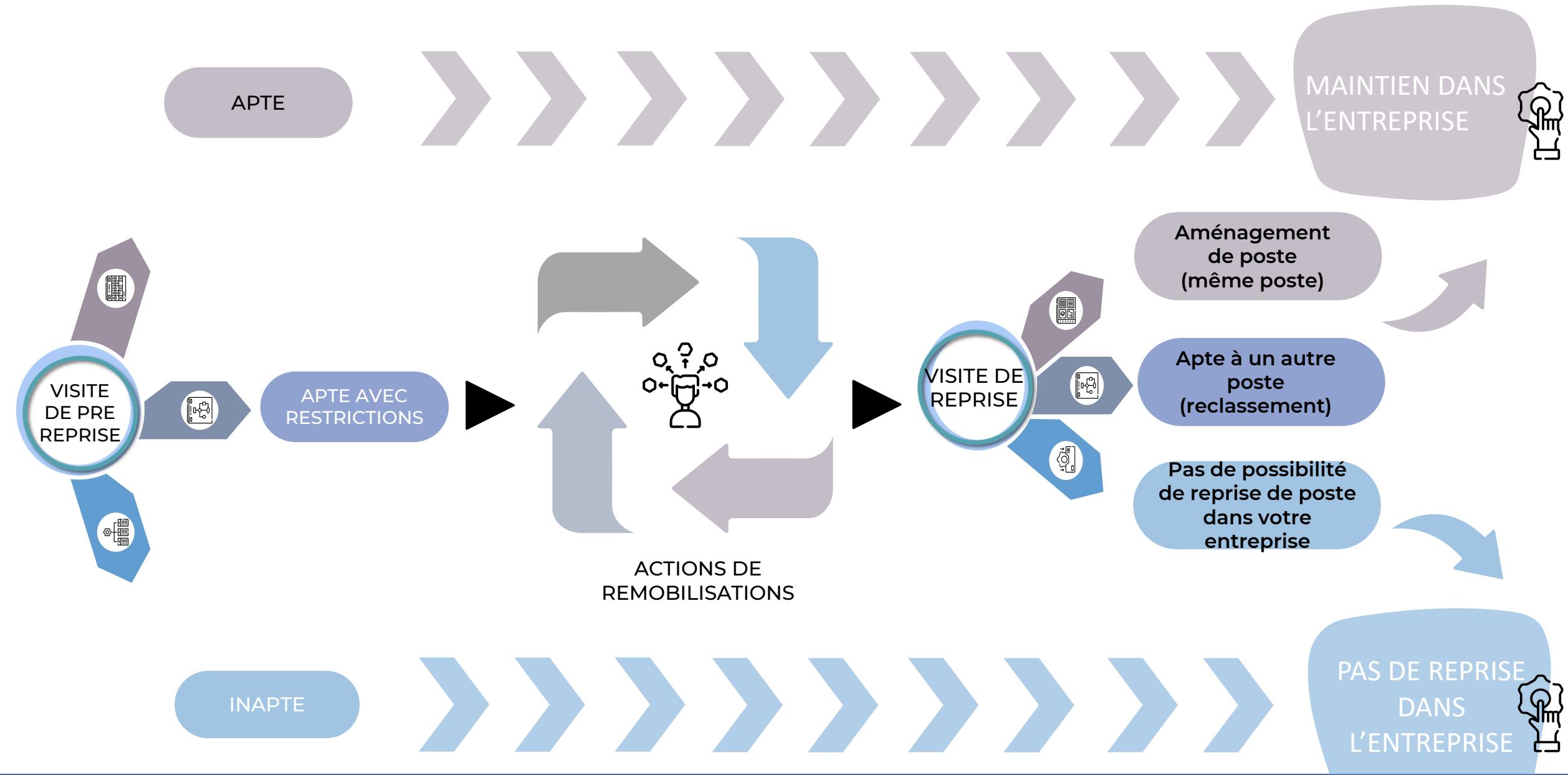
# Parcours du Maintien



# Parcours du Maintien



# Parcours du Maintien



# Cas concrets

MONTPELLIER Ⓜ

HÉRAULT  
34

Béziers

© CARCASSONNE

Narbonne Ⓜ

AUDE  
11  
Millau

PERPIGNAN Ⓜ

Prades Ⓜ

PYRÉNÉES-ORIENTALES  
66

Céret

© PRÉFECTURE

● Sous-Prefecture

0

40

Mise à jour : 01/01/2021

© comersis.com

# Mme B., 57 ans, préparatrice de commandes depuis 14 ans dans la grande distribution

---

En arrêt de travail depuis plusieurs mois pour lombalgie invalidante dues aux contraintes physiques du poste (manutentions lourdes, postures contraignantes, cadence élevée...)

Présente une **fatigabilité importante** et des **limitations cognitives**  
(Illettrisme modéré, difficultés en lecture/écriture, inabileté numérique)

**Forte motivation** à rester active malgré les difficultés

# Mme B., 57 ans / Limites fonctionnelles identifiées

---

## **Restrictions médicales**

Manutention manuelle lourde  
Postures pénibles  
Station debout prolongée

## **Besoin de pauses récupératrices**

Fatigabilité rapide

## **Limites cognitives**

Lecture et compréhension de consignes  
Saisie informatique  
Traitement de l'information

# Mme B., 57 ans / Actions de la cellule PDP

---

**Évaluation pluridisciplinaire  
coordonnée par le médecin du travail**

- Étude de poste avec les ergonomes
- Mobilisation des assistantes sociales (SPSTI, CARSAT)
- Sollicitation de Cap Emploi (en attente de la RQTH)

**Proposition de reclassement  
interne**

- Poste d'hôtesse de caisse automatique sur un autre site
- Essai encadré réalisé en avril 2025 avec accord de l'employeur
- Étude ergonomique menée sur site

**Analyse de l'essai encadré +++**

# Analyse de l'essai encadré (avril 2025)

---

## **Points positifs :**

- Poste physiquement adapté : pas de manutention, travail assis ou semi-assis possible
- Bon relationnel avec l'équipe

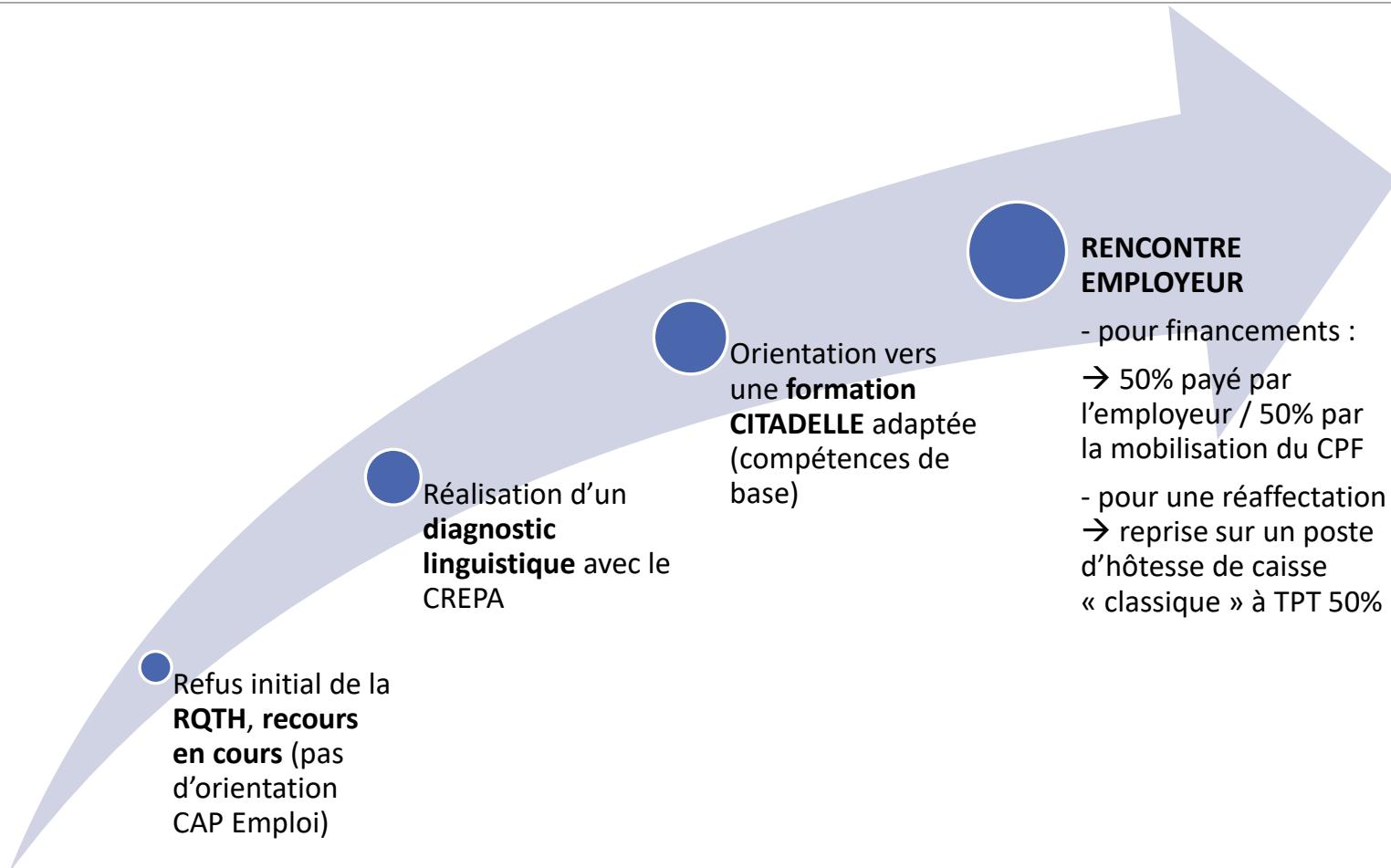
## **Points de blocage :**

- Tâches non maîtrisées sans accompagnement :
  - Lecture de bons
  - Saisie manuelle
  - Vérification de dates ou codes

**Confiance en soi fragilisée**, sentiment d'échec malgré l'investissement

# Réorientation personnalisée du projet

---



# Résultats obtenus et perspectives

---

**Dynamique de maintien en emploi maintenue**, malgré l'échec de reclassement initial

**Démarche globale et coordonnée :**

**Employeur très impliqué +++**

- Disponibilité à envisager d'autres postes
- Volonté de maintenir Mme B. dans l'entreprise
- Projet de reclassement actif sur un poste d'hôte de caisse « classique », sous condition de consolidation des acquis fondamentaux

**Freins et limites du système :**

- Délais longs d'accès aux formations de base (lecture/écriture)
- Manque de dispositifs adaptés pour adultes en difficulté linguistique en milieu professionnel
- Risque de désinsertion sociale et psychologique, si absence de solution pérenne

# La prévention primaire en PDP



PRÉFECTURE

Sous-Prefecture

0

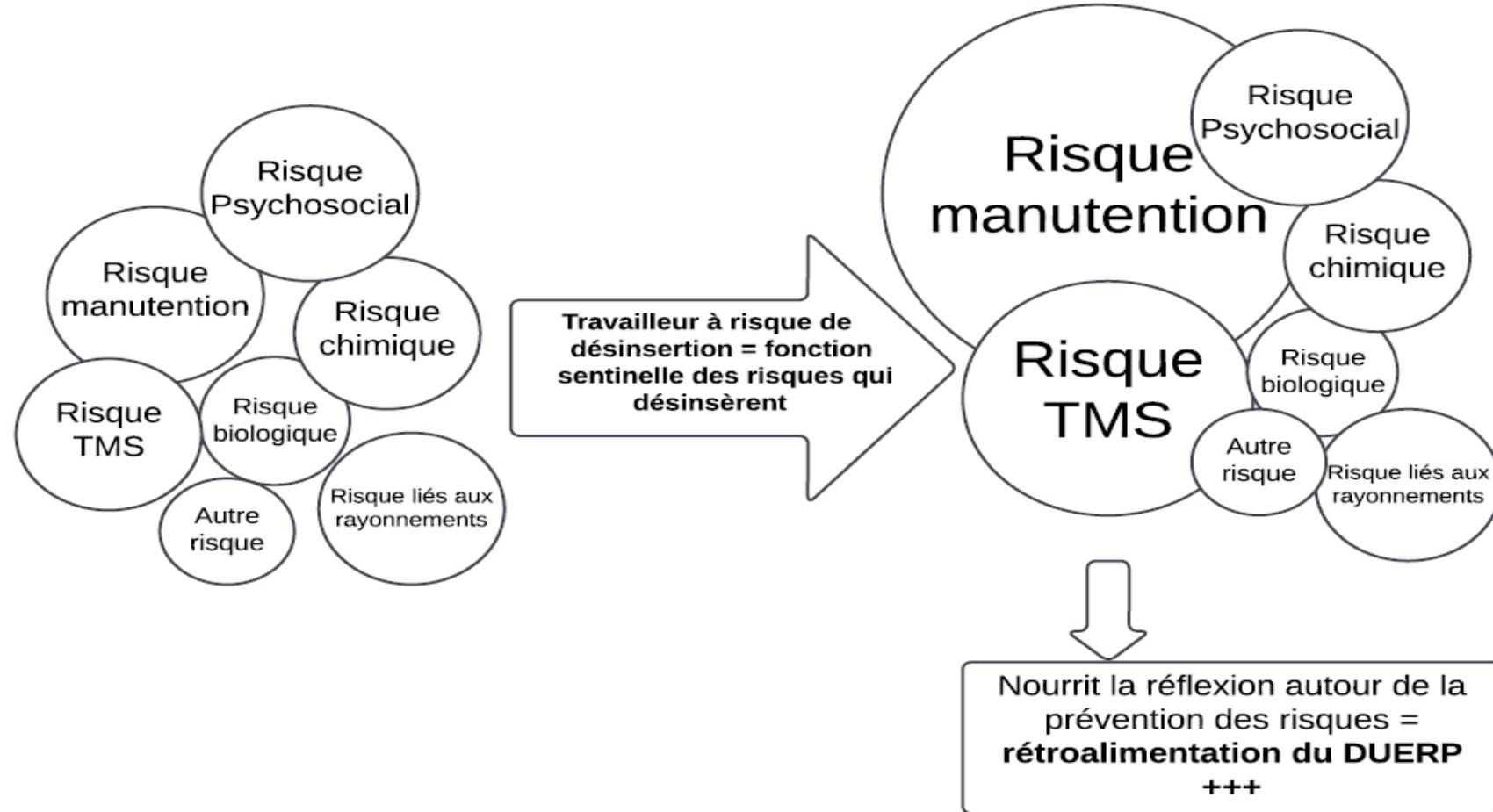
40

Mise à jour : 01/01/2021

© cornélis.com

# L'articulation entre PDP et prévention des risques professionnels

---



# Diagnostic territorial partagé avec les employeurs = le rôle des données

---

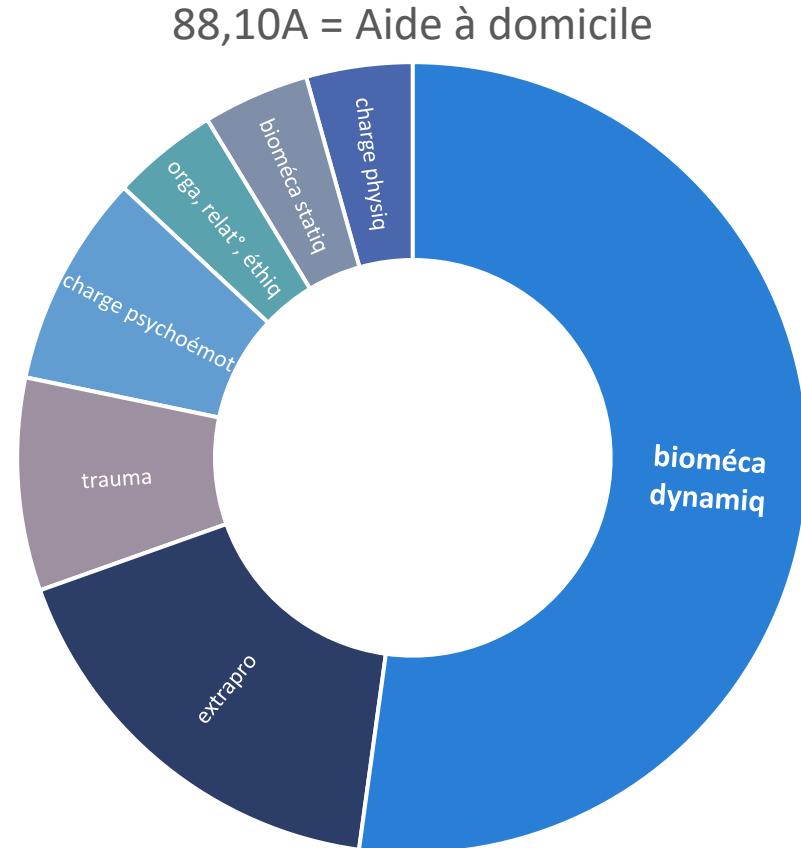
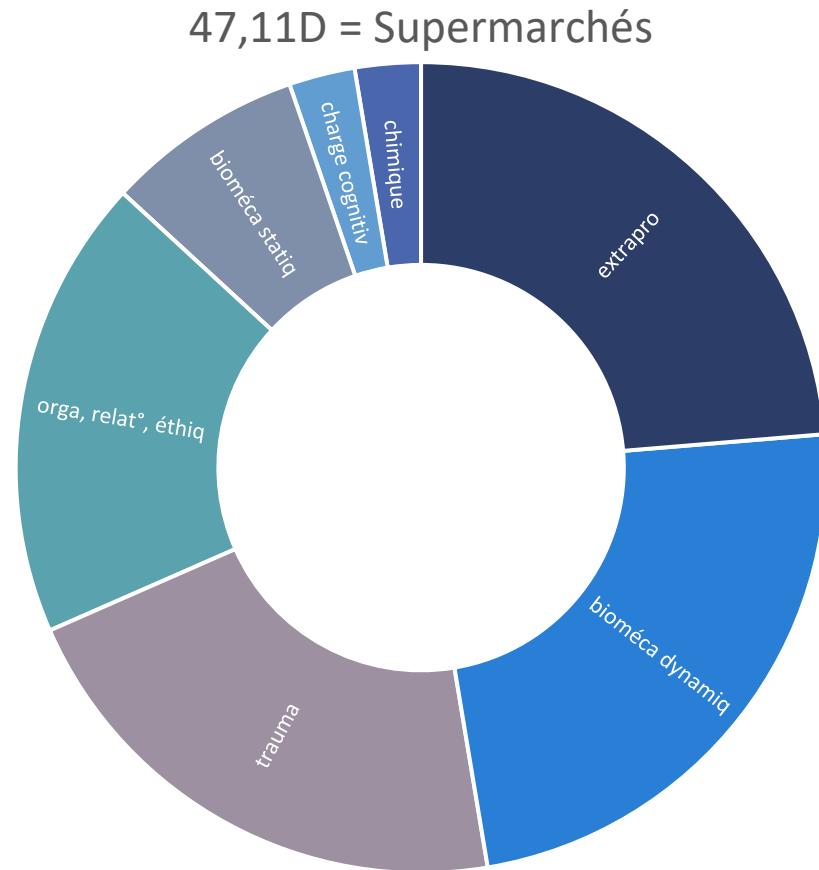
Recueil **d'indicateurs sectoriels** dans le but de rétro-informer les employeurs concernés de près par une problématique de désinsertion socio-professionnelle

But = remonter le chaînon causal et passer de la prévention tertiaire à la prévention primaire  
+++

- *prévention tertiaire = on évite l'aggravation de la maladie*

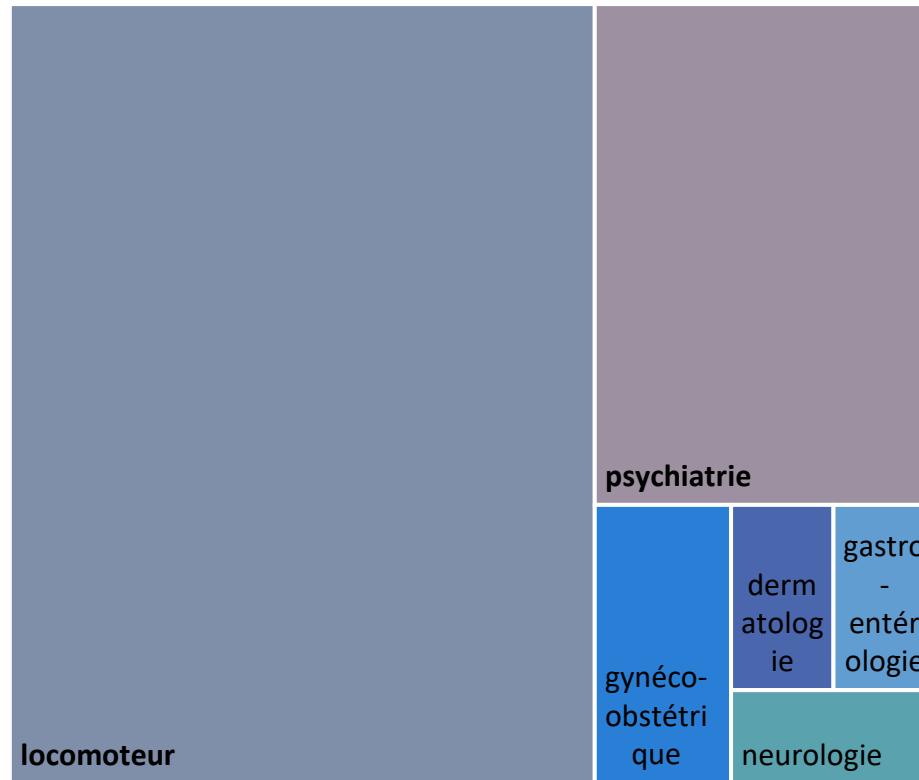
- *prévention primaire = on agit sur les facteurs de risque*

# Élément déclencheur de la rupture médico-professionnelle / Secteur professionnel

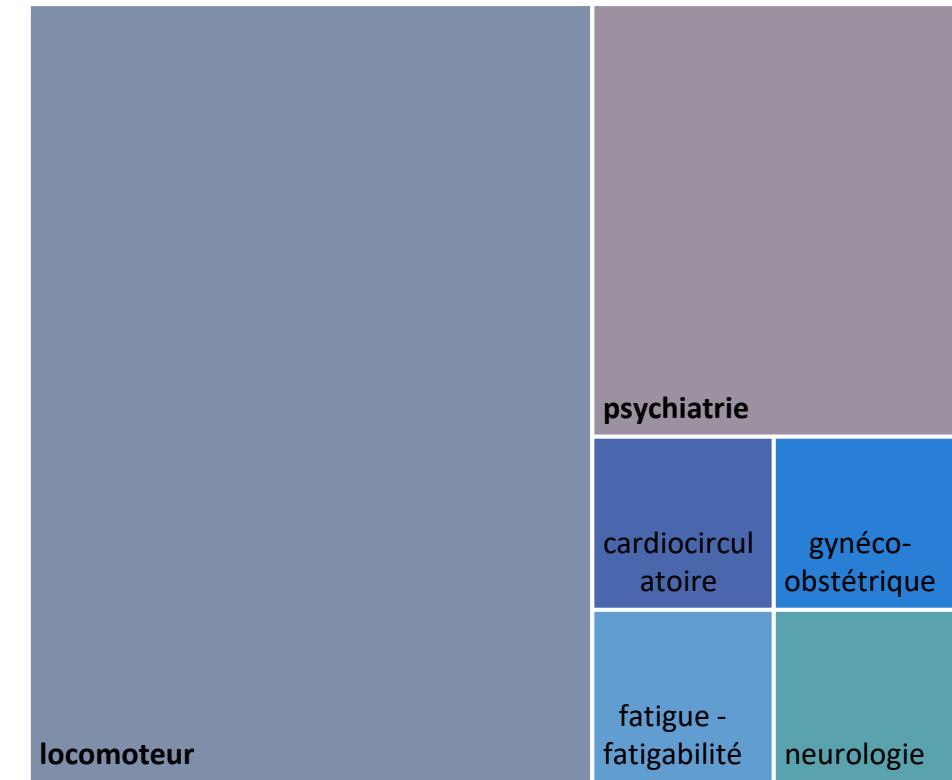


# Principale atteinte médicale / Secteur professionnel

47,11D = Supermarchés



88,10A = Aide à domicile



# Indicateurs sociaux / Secteur professionnel

---

	47.11D = Supermarchés	88.10A = Aide à domicile
Délai moyen entre le début de l'arrêt et le début de l'accompagnement PDP	6,6 mois	<b>10,3 mois</b>
RQTH en début de parcours	27%	35%
Présence d'un facteur psychosocial aggravant dans	<b>42% des situations</b>	26% des situations

# Efforts d'aménagement / Secteur professionnel

	47.11D = Supermarchés	88.10A = Aide à domicile
Efforts d'aménagement	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>les tâches les plus à risque :</b> manutention, gestes professionnels...</li><li>- l'adaptation des <b>règles du poste</b> : possibilité de s'assoir, de faire des pauses récupératrices, d'alterner les tâches etc...</li><li>- le <b>temps de travail</b> : temps partiel thérapeutique, invalidité etc...</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- <b>les tâches les plus à risque :</b> manutention, gestes professionnels...</li><li>- la <b>charge physique</b> du poste</li><li>- les <b>cycles de travail</b> et plannings</li><li>- le <b>temps de travail</b> : temps partiel thérapeutique, invalidité etc...</li></ul>

# L'appui au financement des solutions

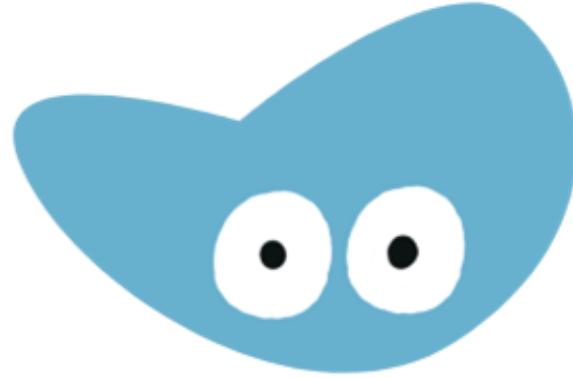
---

## Le FIPU +++

- sur du collectif (**manutention**, postures pénibles, vibrations...)
- sur de l'individuel

## L'AGEFIPH

- via le dispositif CAP Emploi
- pour les RQTH +++
- possible complémentarité avec le FIPU



## Témoignage entreprise AGRIVIVA

---

Laure VIDAL - Directrice de la légumerie AGRIVIVA

---





UN ATELIER DU RÉSEAU **CUISINONS NOS PAYSAGES**

*Votre partenaire territorial au service de la transition alimentaire*



# Mission #1 Végétaliser les assiettes

## 1- Une offre de 4ème gamme **diversifiée**

- + de 30 légumes et +de 20 mélanges prêts à cuisiner
- des découpes variées : cubes, émincés, rondelles ...
- des labels disponibles : BIO/HVE

## 2- Une offre produit **saisonnalisée**, pour un maximum de goût dans l'assiette, et des communications pour vous apporter des idées de saison



## 3- Une gamme de **légumineuses Bio locales pasteurisées**, pour accompagner la diversification alimentaire



Fournisseur labellisé :



# Mission #2 : Soutenir la production maraîchère locale

En agissant sur trois leviers de performance d'une exploitation maraîchère :



Le volume

- Offrir un débouché volume simple et de proximité

- Structurer des filières de proximité



La valeur

- Valoriser des légumes déclassés et hors calibre sur toute l'année



La sécurisation

- Structurer une offre de produits finis à forte valeur ajoutée afin de mieux valoriser les matières premières locales

- S'engager sur des volumes et des prix stables à long terme

- Valoriser les excédents de productions grâce à une logique de flux poussé

## Mission #3

# Développer l'insertion par l'activité



- Accompagnement par un Conseiller en Insertion Professionnelle
- Financement de formations pour développer l'employabilité

# En résumé...

---

2016 année de création

28 salariés - dont 10 en parcours d'insertion

20+ agriculteurs partenaires

900 tonnes de légumes bruts transformés en 2024 - dont  
25% de produits bio

2M€ de CA en 2024 - 1,5 M€ en 2023 - 1,1M€ en 2022

Sur notre territoire,  
nous sommes au service :

**Des mangeurs :** par l'aide à la  
Végétalisation des assiettes

**Des agriculteurs :** par le développement  
de filières locales

**Des habitants :** en favorisant l'insertion  
par l'activité

# La sécurité chez AGRIVIVA

---

ETP : 19,18 en 2024, S1 2025 : 23,04 ; CDDi : 10,29 en 2024, S1 2025 : 9,5. Conventionnement 9 ETP.

## CULTURE SECURITE ?

- préventeur sécurité
- Suivi d'indicateurs
- Communication CODIR et CSE

	accidents	presqu'accidents	situations à risque	ACTIONS
2024	17 (2 chimique, 7 chocs, 2 chutes, 5 coupures, 1 TMS)	4 (3 chocs, 1 TMS)	2 (1 brûlure, 1 chute)	<ul style="list-style-type: none"><li>- sensibilisation au risque chimique</li><li>- utilisation des gants</li><li>- interdiction montée trémie</li></ul>

# La sécurité chez AGRIVIVA - intervention ARACT – fin 2024



## Une focale sur l'atelier de production Les observations

Des plaintes en lien avec des douleurs... (« j'ai souvent mal... », « au bout d'un certain temps, on a les mains qui sont gelées (activité répétitive « salades ») »)

### Facteurs-contraintes

- Des problématiques « posturales »
- Des problématiques d'efforts / de force
- Des problématiques de « répétitivité »
- Des évènements/causes « amplificateurs » (des aléas) des contraintes biomécaniques et psychosociales
- Un poste multifacettes : le chef d'équipe
  
- Des facteurs indirectes « incontournables » : froid et humidité (notamment côté production)
  - Risques d'AT (chutes de hauteur et de plain pied)
  - Risques de TMS

### Facteurs-ressources

- De l'entraide
- De la disponibilité (des personnes volontaires) en cas de besoin
- Des personnes motivées

# La sécurité chez AGRIVIVA - intervention ARACT

---

Actions mises en oeuvre suite à cette intervention :

- reconfiguration ligne salade avec intégration d'un convoyeur
- achat de matériel manquant (tire palette, lève palox) et maintenance des balances
- amélioration de l'accès à l'eau en différents points de l'atelier
- interdiction de montée sur trémie ligne tubercule
- amélioration de la qualité des MP
- allongement des CDDi

Non fait :

- approfondir les opérations à risques de TMS et solutions à mettre en oeuvre
- organisation de rotations sur postes pénibles

# La sécurité chez AGRIVIVA - KPIs 2025

---

ETP : 19,18 en 2024, S1 2025 : 23,04 ; CDDi : 10,29 en 2024, S1 2025 : 9,5. Conventionnement 9 ETP.

	accidents	presqu'accidents	situations à risque	ACTIONS
2024	<i>17 (2 chimique, 7 chocs, 2 chutes, 5 coupures, 1 TMS)</i>	<i>4 (3 chocs, 1 TMS)</i>	<i>2 (1 brûlure, 1 chute)</i>	<i>cf plus haut</i>
S1 2025	<i>6 (1 fracture, 2 TMS, 1 choc, 1 chute, 1 coupure)</i>	<i>8 (2 TMS, 2 chutes, 2 chocs, 1 malaise cardiaque, 1 RPS)</i>	<i>5 (4 chutes, 1 choc)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- caillebotis</li><li>- agrandissement CFPF</li><li>- rangement</li><li>- Equipe nettoyage</li><li>- <i>changement porte CFMP</i></li></ul>

# **La sécurité chez AGRIVIVA - difficultés et perspectives**

---

## **Difficultés :**

- Turnover et croissance : intégration de nouveaux salariés, augmentation des volumes
- Barrière de la langue
- Infrastructure (place, sol)

## **Perspectives 2026 : la sécurité une priorité de la stratégie 2026**

- Mise en place d'une formation structurée des nouveaux entrants / AFEST: développement des compétences et de l'employabilité
- Diagnostic Ergonomie / AREA / CARSAT couplé à une intervention sur la performance industrielle : définition d'un plan d'action détaillée
- Budget pour plan d'action

# Merci

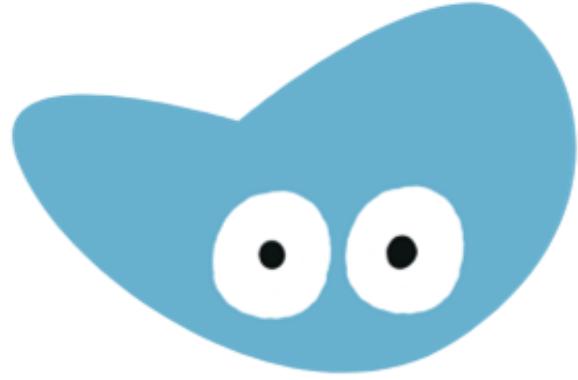


UN ATELIER DU RÉSEAU **CUISINONS NOS PAYSAGES**

*Votre partenaire territorial au service de la transition alimentaire*

Laure Vidal - 06 74 62 12 41  
l.vidal@agriviva.fr





# Bibliographie et agenda

---

Vincent GARNAUD – CCI Occitanie

---

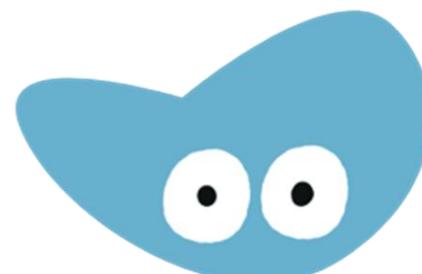


# Liens utiles :

- [\*\*Ministère du Travail et de la Santé : la valorisation des salariés expérimentés\*\*](#)
- [\*\*Service Public : Emploi des salariés seniors : quels changements ?\*\*](#)
- [\*\*INRS : Vieillissement, maintien en emploi et dans l'emploi, retour au travail : état des lieux et perspectives de prévention\*\*](#)
- [\*\*ARACT: Travail des seniors, deux ressources pour enrichir vos pratiques\*\*](#)
- [\*\*DREETS Occitanie\*\*](#)
- [\*\*PRST Occitanie\*\*](#)
- [\*\*Les outils du PRST Occitanie\*\*](#)

## Les CCI Occitanie

- [\*\*CCI Occitanie- revisionner les webinaires RDV sécurité\*\*](#)
- [\*\*CCI Occitanie – accompagnements entreprise\*\*](#)



## Le programme des RDV Sécurité 2025

**RDV N°1 : 15 MAI à 14h30 PREVENTION DU RISQUE ROUTIER PROFESSIONNEL**

**RDV N°2 : 24 JUIN à 14h30 COMMENT LE CSE PEUT-IL DEVENIR UN OUTIL EFFICACE SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL ?**

**RDV N°3 : 1<sup>ER</sup> JUILLET à 11h00 PROTÉGER VOS SALARIÉS FACE À LA CHALEUR : LES NOUVEAUX TEXTES ET SOLUTIONS PRATIQUES**

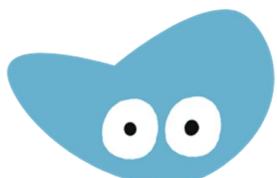
**RDV N°4 : 1<sup>ER</sup> JUILLET à 14h30 PREVENTION DES RPS**

**RDV N°5 : 27 NOVEMBRE à 14h30 LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE**

**RDV N°6 : 22 JANVIER à 14h30 LA QVCT ET ATTRACTIVITÉ - Lien inscription**

**Le replay de nos webinaires:**

-  [Les rendez-vous sécurité !](#)



## Le programme des Webinaires CARSAT

**27 mai** Incitations financières pour la prévention des risques professionnels, quelles nouveautés ?

**12 juin** Tout savoir sur le Compte Professionnel de Prévention

**25 septembre** Recours à l'intérim et risques pros, les points clés d'une mission réussie | CCI Occitanie

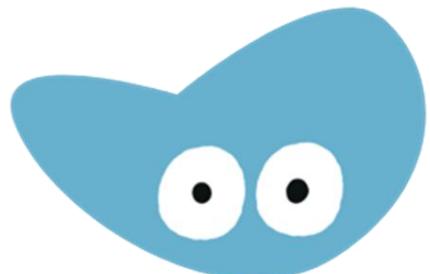
### **Le replay de nos webinaires:**

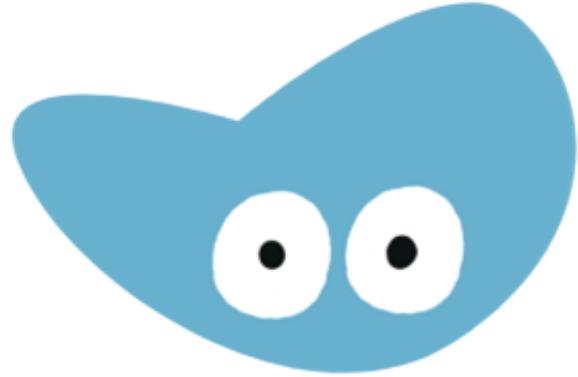
-  Les rendez-vous sécurité !



## Vos intervenant(e)s :

- **Laure VIDAL, Directrice - AGRIVIVA**
- **Emmanuel ALBERT - ARACT Occitanie**
- **Docteur Nicolas GARCERAN – APREVYA**
- **Virginie NEGRE – DREETS Occitanie**





# Temps d'Echanges :

# Vos questions





# Merci de votre attention

## Questionnaire de satisfaction

