

WEBINAIRE

AMÉLIOREZ VOTRE ATTRACTIVITÉ :

**PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE ET DE LA
DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS DE TOUT ÂGE**

27

novembre

14h30-16h

- 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

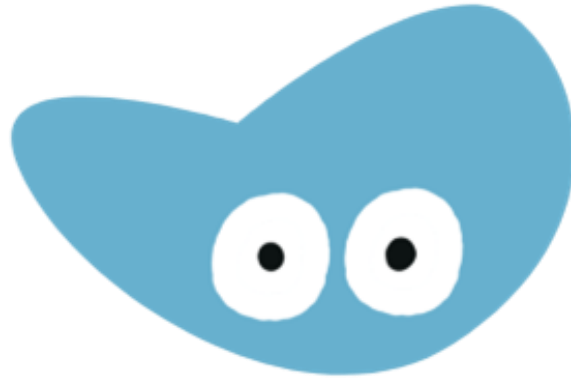
Présentation et missions de la cellule PDD

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



PLAN RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL
2022-2025



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 plus, 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



Financé dans le cadre de l'appel à projets d'innovation sociale PISIA - PRST



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 seniors 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 ?



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.)

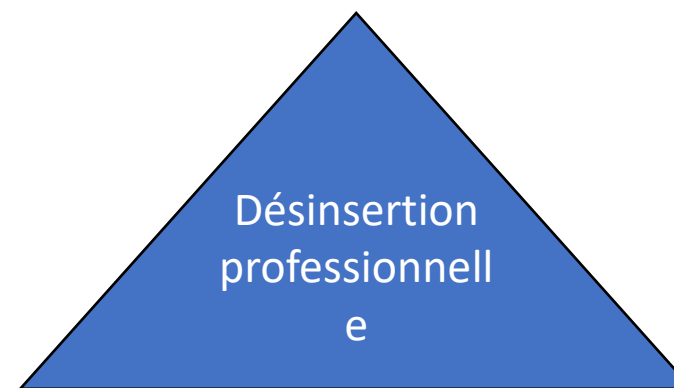
Un salarié en restriction d'aptitude

Une remontée de difficulté d'un salarié dans son travail

Plusieurs alertes dans un même atelier ou bureau

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

Problème de santé individuelle
(exemple maladie chronique évolutive)



Vieillir au travail

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

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

DE LA PDP À LA PDUP



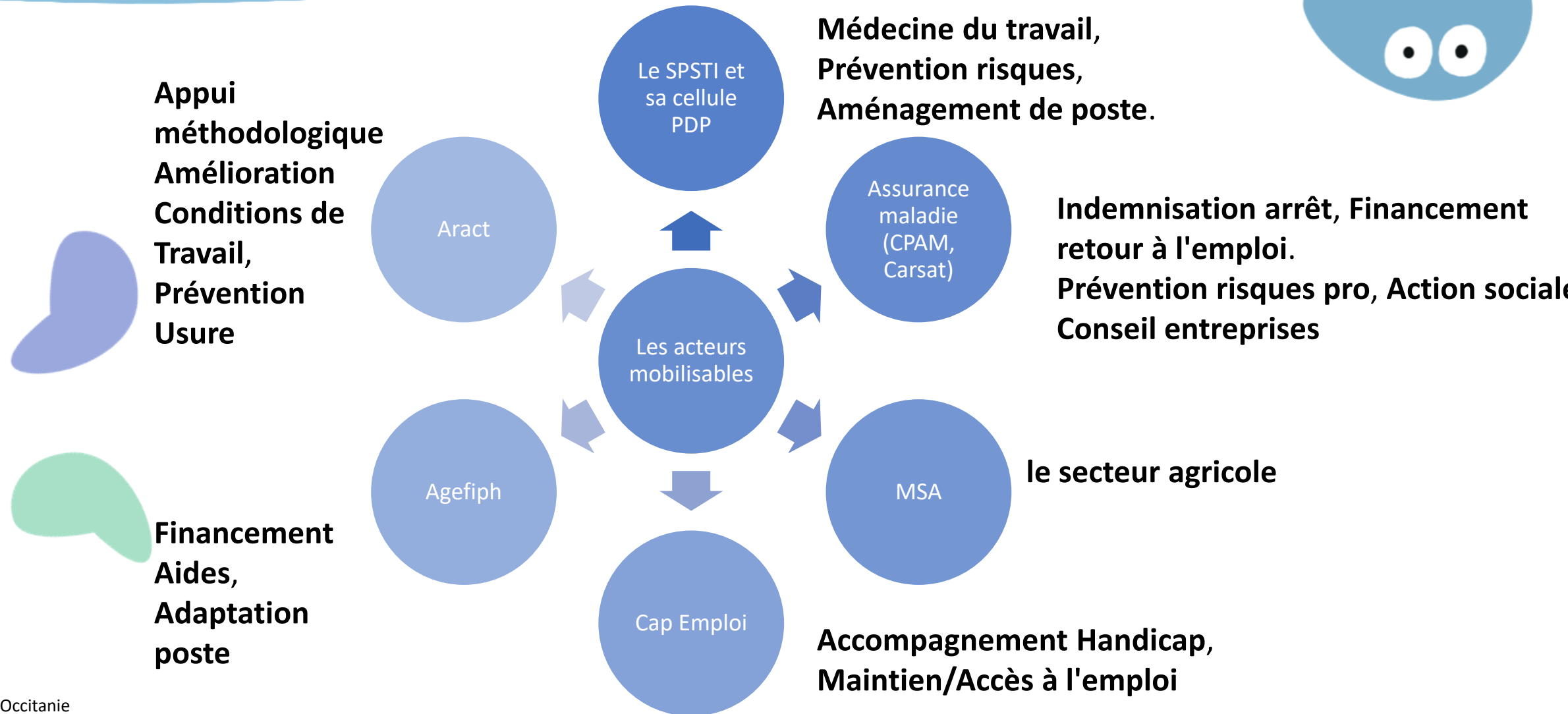
La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) vise à **maintenir en emploi ou à faciliter le retour à l'emploi des salariés dont l'état de santé rend difficile la poursuite de leur activité.**

Objectifs :

- **Détecter 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



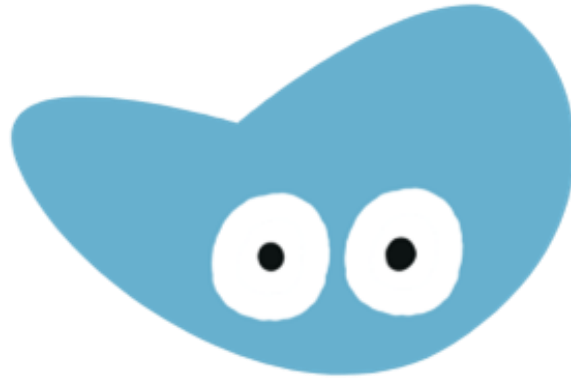
Les dates à retenir

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 seniors

Le 9 décembre à Perpignan de 10h à 12h30 <https://www.pyrenees-orientales.cci.fr/evenement/prst-tour-levenement-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

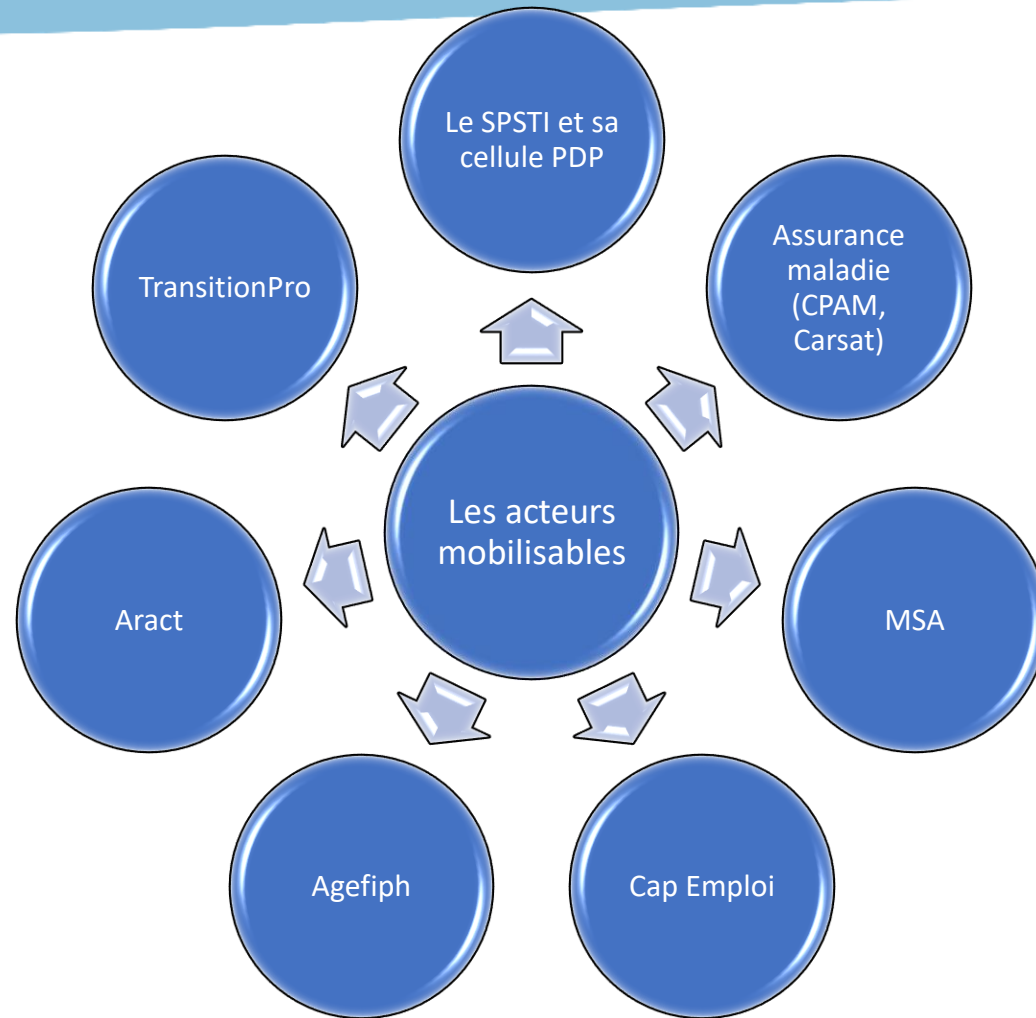
Emmanuel ALBERT - ARACT Occitanie



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



édité par
nialy:ccitanie | 2024

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 scenario...
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."

PLAN REGIONAL SANTE TRAVAIL **PRITH** **Plan régional d'insertion des personnes handicapées**

Donnez votre avis !

Pour accéder à d'autres situations, cliquez ici ➔

SOMMAIRE GÉNÉRAL

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 personnalisés adaptés
- 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 détaillé vise à sensibiliser les acteurs relais 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 maintenir un emploi les 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 57% en France en 2022 qui progresse mais qui reste en deçà de celui des 25-49 ans (82,6%) (DARES - <https://drees.travail-emploi.gouv.fr/drees/actualites/le-marche-du-travail-en-2022>)
- Selon une estimation de l'IGAS en 2017, 1 à 2 millions de salariés, soit 5 à 10% 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 ([L'espérance de vie s'allonge et l'espérance de vie en bonne santé diminue](#) - les données sur la prévention des discriminations dans l'emploi - Dec-2023 - A Différence des âges)
- 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).
- Stérotypes toujours présents sur les questions d'âge.
- Absence fréquente de possibilité de reconversion.

Comment en conséquence organiser le travail de demain avec les seniors ?

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/de production. Une démarche d'amélioration des conditions de travail ou de 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 production, 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-sentinel des conditions de travail.

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

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

L'adoption d'une évaluation des risques professionnels (DUERP) et ses actions 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.
- Alléger des contraintes professionnelles pour favoriser la soutenabilité du travail.
- Penser des dispositifs 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 %) (m 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%
de PME/ETI rencontrent des difficultés de recrutement

En 2025
la population active atteindra son pic de vieillissement

64 ans
Allègement de la vie professionnelle et l'âge de 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.

ATOUTS DES SENIORS
Les seniors, avec leur expérience, représentant une opportunité pour fidéliser des compétences et répondre aux problématiques d'attractivité.

AGIR POUR LE TRAVAIL DE DEMAIN

Penser le travail de demain, c'est bâtir des environnements soutenables et inclusifs à tous les âges, alliant :

- Performance sociale : ambiance de travail positive, meilleure marque employeur.
- Performance économique : maintien de la qualité et réduction des coûts liés à l'absentéisme.
- Performance juridique : respect des obligations légales de protection de la santé des collaborateurs.

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 DUERP : UN LEVIER INCONTOURNABLE

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est une obligation dès l'embauche 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 ATTIRER 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 DÉINSERTION PROFESSIONNELLE, DÉPASSER LES IDÉES REÇUES

Des idées reçues qui freinent l'action :

Un salarié fragilisé finira dans tous les cas par passer un arrêt de travail...

Si les salariés fragilisés ne sont pas accompagnés, ils ont plus de risques de passer un arrêt de travail.

Un salarié en fragilité sera toujours moins performant.

Je ne sais pas comment faire pour travailler sur la motivation.

Je n'ai pas le temps de faire la prévention, je n'ai pas le temps de faire le travail.

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 1
7	Les aménagements de poste représentent un coût important pour les entreprises sans réelle valeur ajoutée				Famille 1
8	Les exosquelettes représentent la seule solution pour travailler sur le maintien en emploi				Famille 1
9	Cela prend beaucoup de temps de travailler sur la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi				Famille 1
10	Je ne peux pas faire grand-chose dans ma structure pour maintenir les personnes en emploi				Famille 1
11	Bon nombre d'arrêts de travail et de restrictions sont souvent exagérés				Famille 1
12	Ce sont toujours les mêmes personnes qui vont se plaindre				Famille 1

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




Avant d'aller plus loin, qu'entendons-nous par prévention de la désinsertion professionnelle et de l'usure professionnelle ? (Définies Plan Santé Travail 2021-2034)

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) renvoie aux dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables (ex : aménagement de poste) du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité.

L'usure professionnelle est le résultat d'un processus d'altération de la santé dû aux conditions de travail qui se traduit par une accélération du vieillissement de la personne et une dégradation de ses capacités physiques et mentales.

La prévention de l'usure professionnelle contribue directement à la prévention de la désinsertion professionnelle en évitant ainsi une détérioration de l'état de santé du salarié et donc en agissant le plus en amont possible sur l'amélioration des conditions de travail et la structuration de parcours professionnels de santé.




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



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.

CARACTERISTIQUES POPULATION	EFFECTIFS PAR AGE PYRAMIDE D'AGES DANS 1, 2 ou X années AGE ANCIENNETE
Qui sont les salariés de votre entreprise ?	
COMPETENCES CRITIQUES METIER EN TENSION	COMPETENCES CRITIQUES PAR AGE METIER EN TENSION 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"	PYRAMIDES D'AGES DES COMPETENCES CRITIQUES DANS 1, 2 ou X années. PYRAMIDES D'AGES DES METIERS EN TENSION DANS 1, 2 ou X années.
Qu'est ce qu'un métier en tension ? Un métier en tension correspond à des difficultés à recruter.	
SANTE Quel lien avec des évolutions récentes sur les conditions de travail ? Qui est exposé à quoi ? Quel est l'état de santé des salariés ?	MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL ARRET DE TRAVAIL PAR AGE ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR AGE ARRET DE TRAVAIL PAR ANCIENNETE AU POSTE ACCIDENTS DU TRAVAIL PAR ANCIENNETE AU POSTE

DES BONNES PRATIQUES

MOBILISER VOS ACTEURS INTERNES POUR ANALYSER LES RESULTATS (salariés, encadrement...)

NE PAS HESITER A SOLLICITER DES ACTEURS EXTERNES (SSTI, MSA, CARSAT, OPPBTP...) POUR VOUS AIDER DANS LA PREPARATION, L'ANALYSE ET L'INTERPRETATION DES RESULTATS

Consignes

Données

Age (Année en cours)


Simulation Age


Age Ancienneté

Age Compétences

Simulation Compétences Métiers

Population Modification CT

Population et santé - 



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

Outils 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-/](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/)

/



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, Aprevyva
- 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 ?

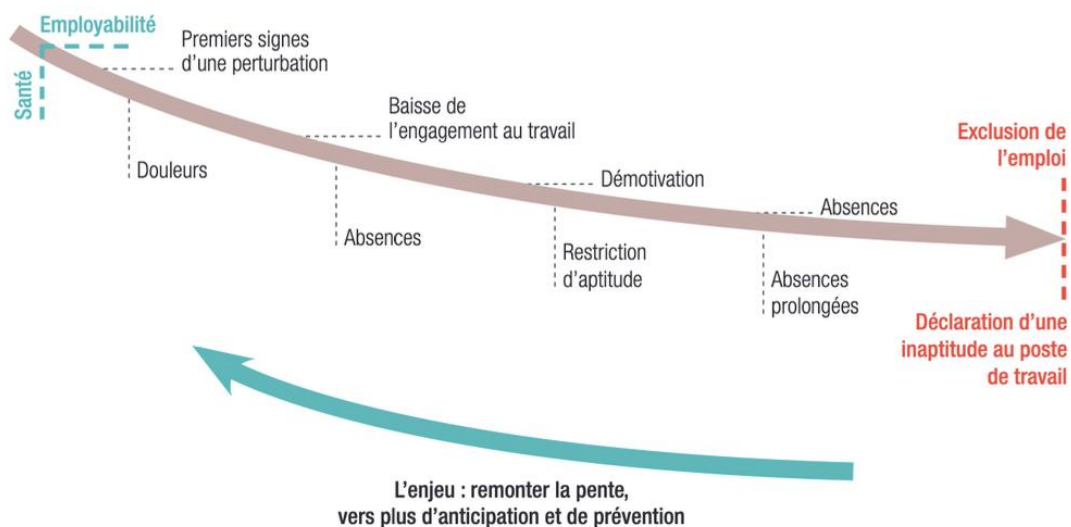
Comment agir en anticipant les situations
d'exclusion ? Quelle démarche pérenne
mettre en place ?

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



PRÉFET DE LA RÉGION OCCITANIE
Liberté Égalité Fraternité

aract
... agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail Occitanie

50 ans et +
comptons sur l'expérience

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.**

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

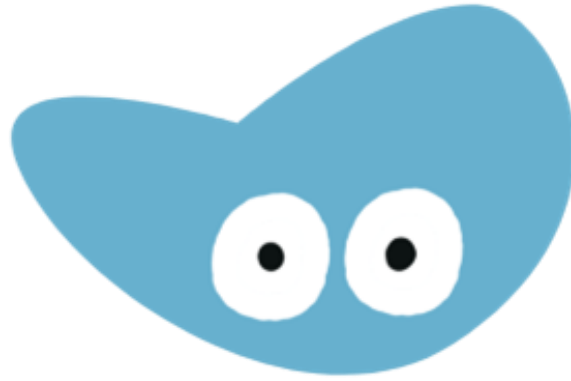
-  **69% des 50-64 ans** sont en activité, **37% pour les 60-64 ans**
-  **77 accords d'entreprise** abordant le thème des 50 ans et + depuis 2020
-  Les 50 ans et + **se forment moins** que les générations plus jeunes
-  **10 000 salariés** déclarés inaptes au travail chaque année
-  Les problématiques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

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.

Emmanuel ALBERT,
06 84 64 02 07, e.albert@anact.fr

Catherine LEVRAT-PINATEL,
06 08 03 68 97, 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

● PRÉFECTURE

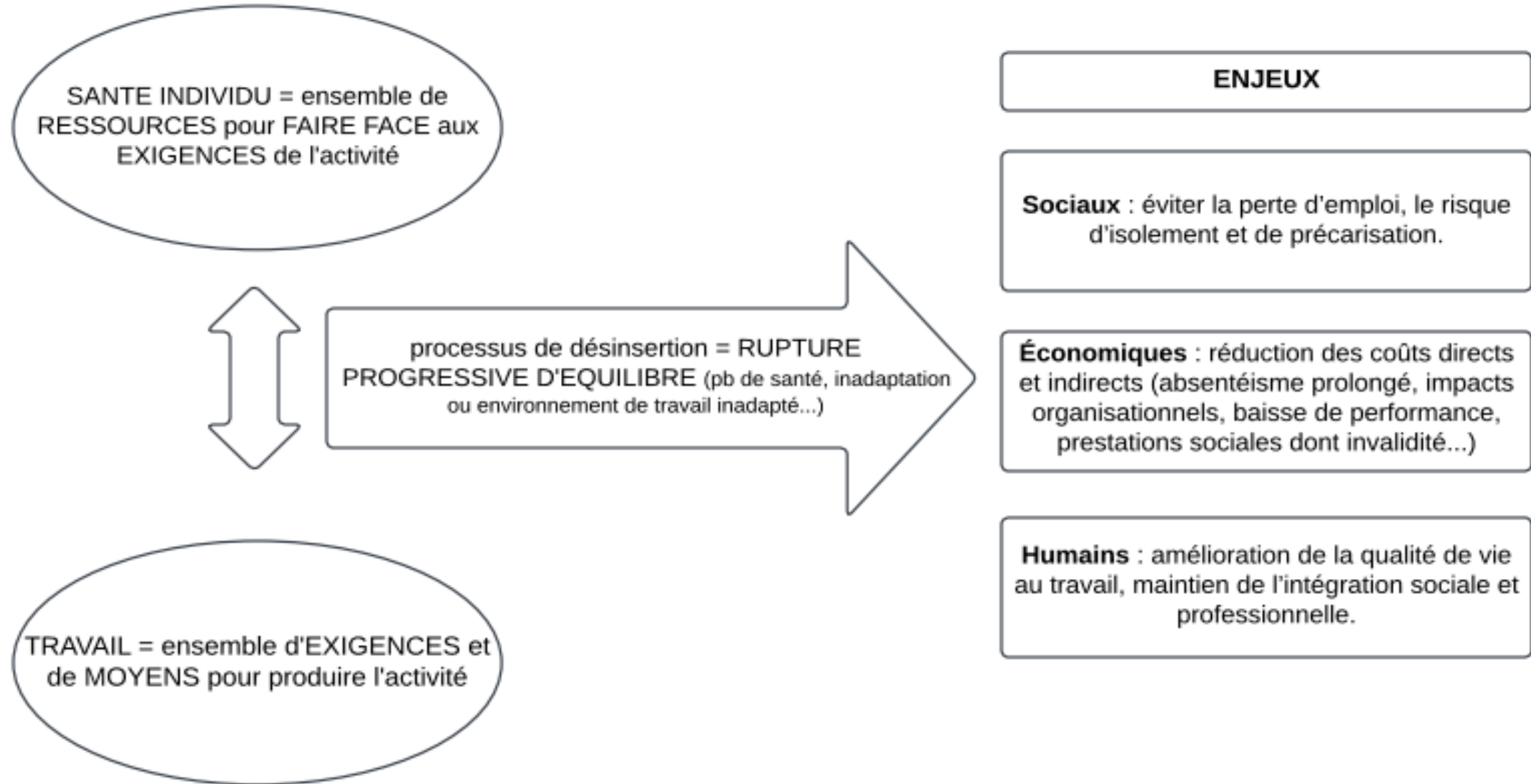
● Sous-Préfecture

0 40 km

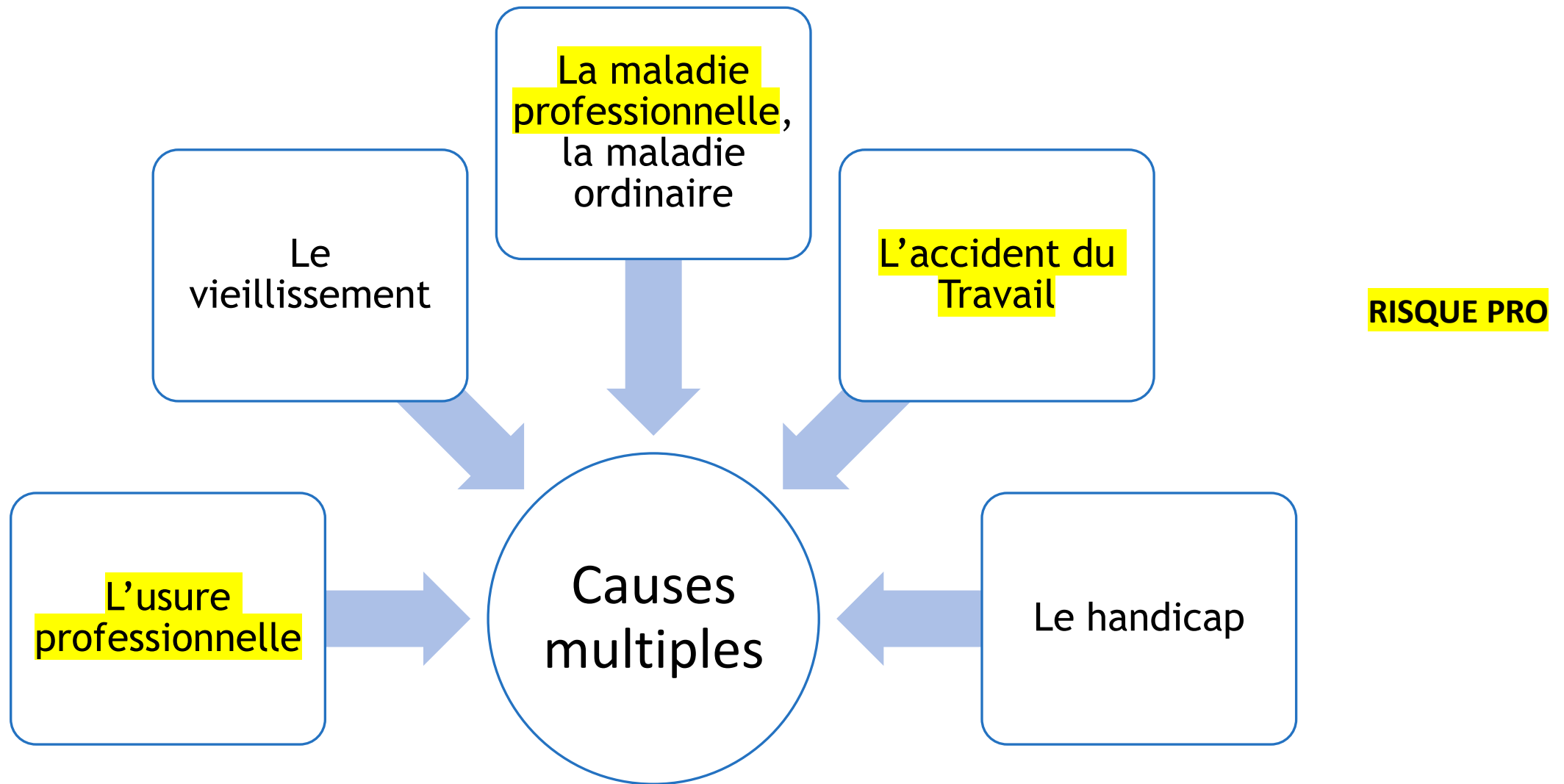
Mise à jour : 01/01/2021

© COMINSIS.COM

PDP = RUPTURE D'ÉQUILIBRE



PDP = les facteurs



A light blue map of the Occitanie region in France serves as the background. It shows the outlines of several departments: Hérault (34) in the north, Aude (11) in the center, Pyrénées-Orientales (66) in the south, and Carcassonne (Aude) in the west. Major cities are marked with dots: Montpellier (Préfecture) in the northeast, Béziers in the north, Carcassonne (Préfecture) in the west, Limoux in the west, Perpignan (Préfecture) in the south, and Prades in the south. A legend in the bottom right corner identifies the symbols for 'PRÉFECTURE' (a dot with a circle) and 'Sous-Préfecture' (a plain dot). A scale bar at the bottom right shows distances of 0 and 40.

Les chiffres clés en Occitanie

CHIFFRES PRST OCCITANIE / CARSAT 2021



Inaptitudes au travail

- Le taux d'incidence s'accroît avec l'âge.

Handicap et emploi

- En 2019, **127 100** bénéficiaires de l'**AAH** âgés de 20 à 64 ans.



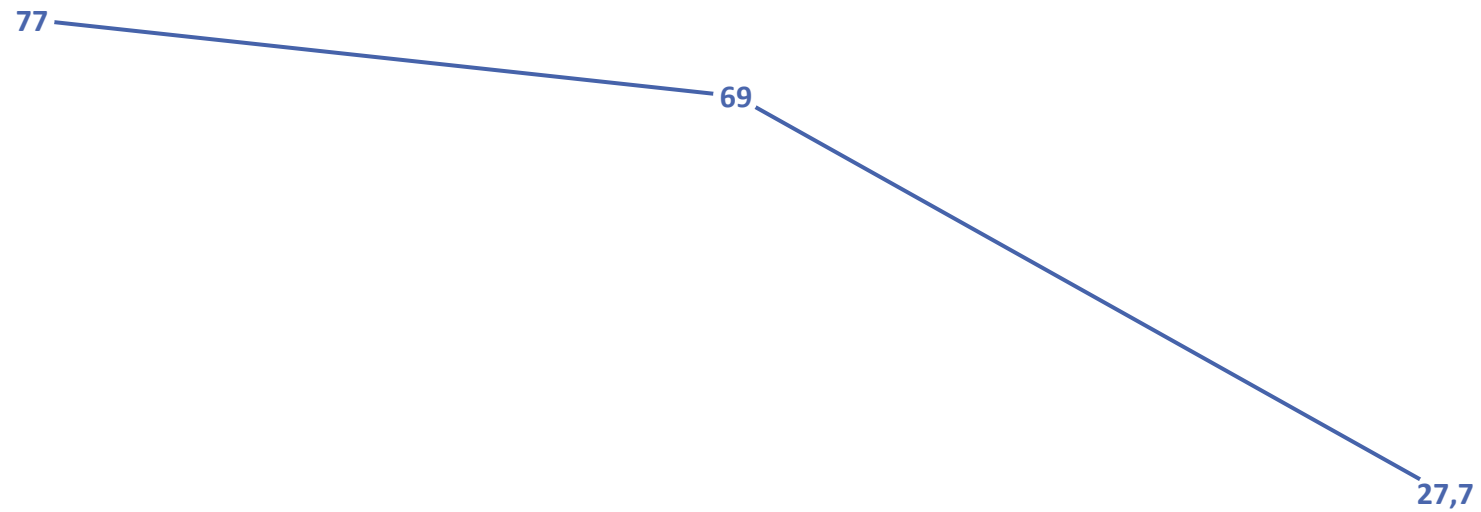
Vieillessement de la population active

- en 2017, **42,8 %** de la population en Occitanie avait **50 ans ou plus**

Maladies professionnelles

- Le nombre de double tous les dix ans après 30 ans.

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



Taux d'emploi des 25–54 ans

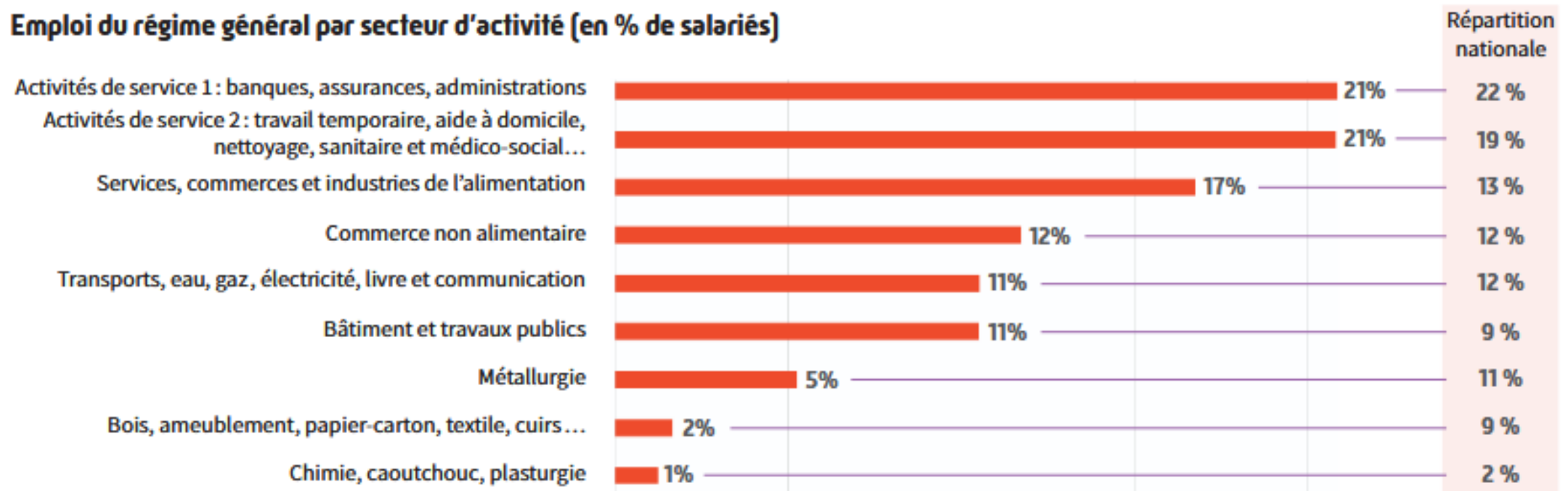
Taux d'emploi des 55–59 ans

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.



21

Décès

169 240 667 €

Montant des dépenses de l'Assurance Maladie

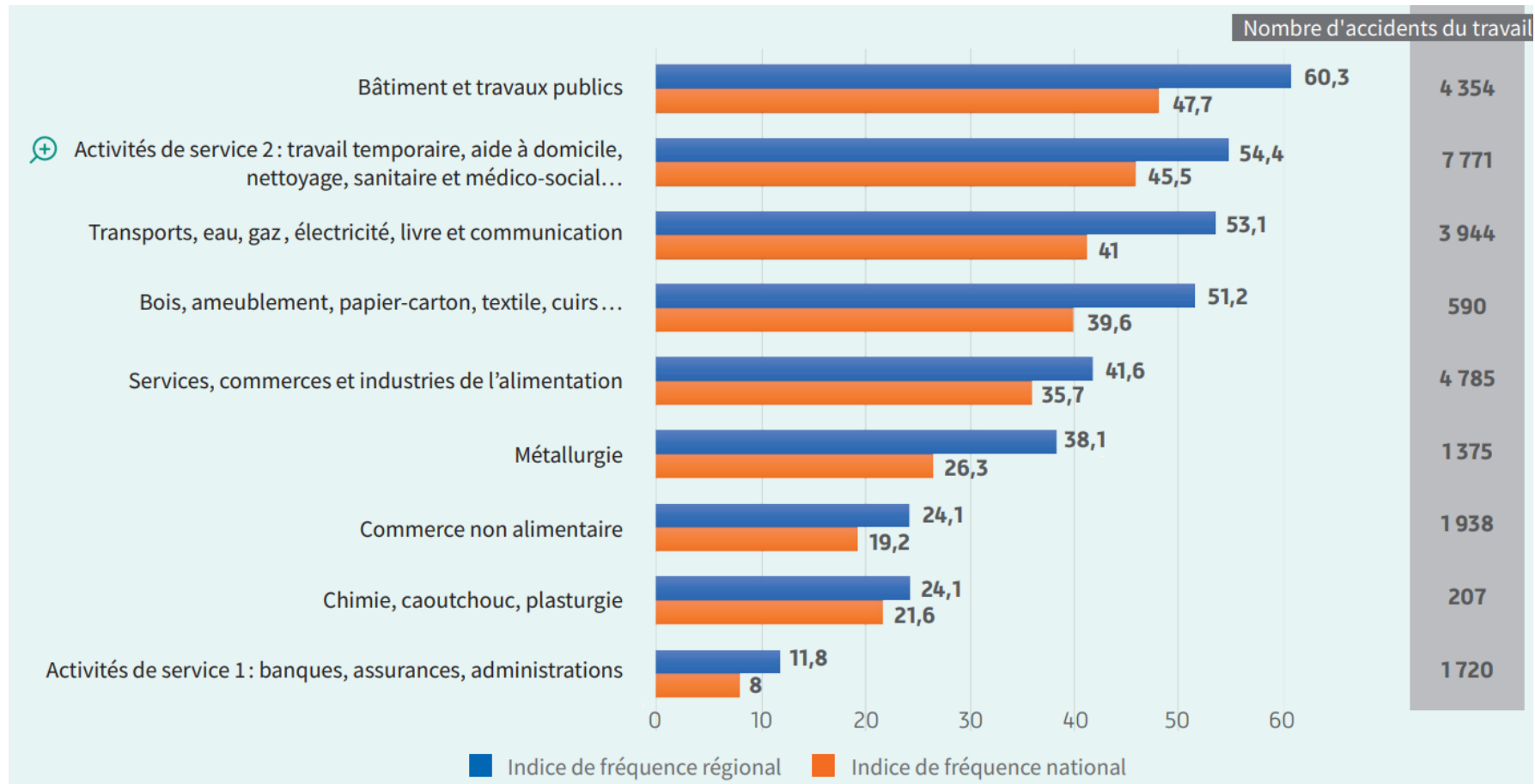
liées à la réparation des accidents avec ou sans arrêt de l'année considérée (frais médicaux, indemnités journalières, indemnités en capital ou rentes).

26 684

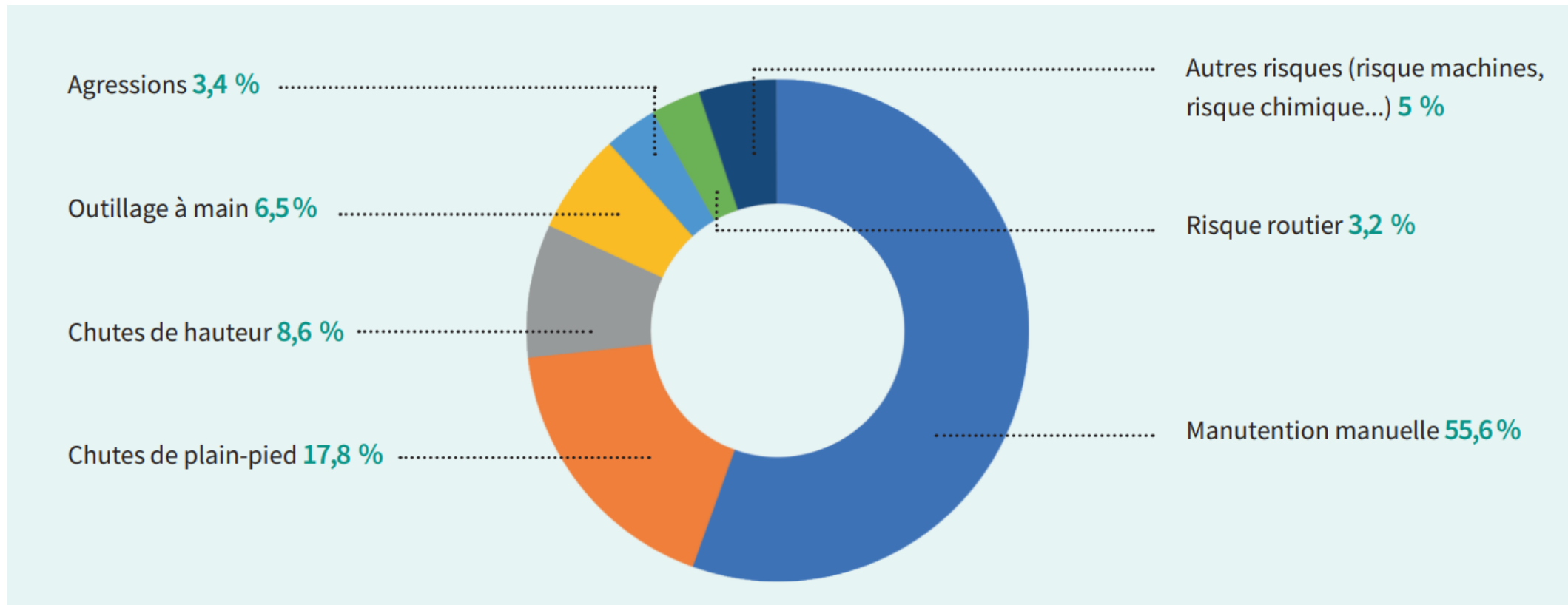
Accidents du travail

en premier règlement.

Les secteurs sinistrés en LR (2021)



Les causes des AT en LR (2021)



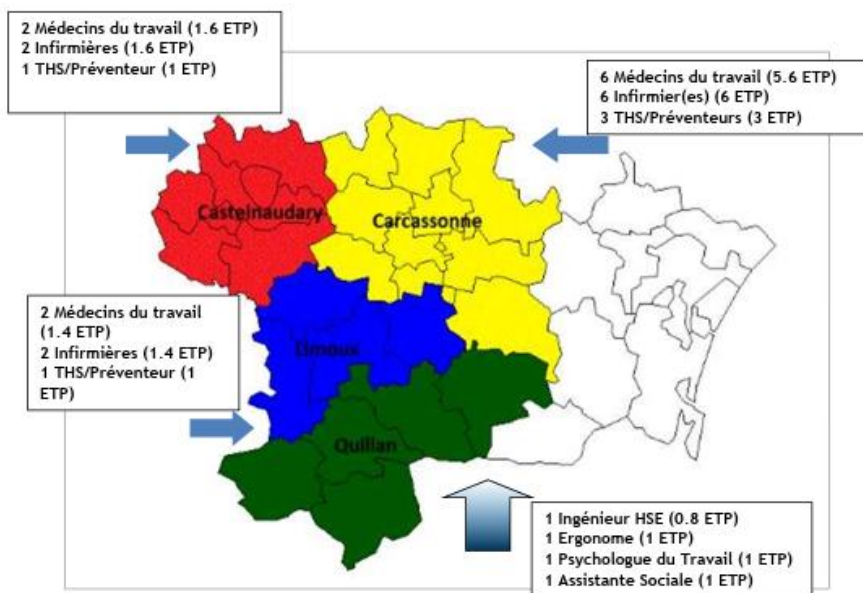
A map of the Carcassonne region in France, showing the Aude and Pyrénées-Orientales departments. The map includes labels for Montpellier, Béziers, Narbonne, Carcassonne, Limoux, Prades, Céret, and Perpignan. A legend in the bottom right corner identifies prefectures and sub-prefectures. A scale bar indicates 0 to 40 km. The map is dated 01/01/2021 and is from COMBES.COM.

Prévention tertiaire de la PDUP

→ Rôle du SPSTI = la cellule PDP

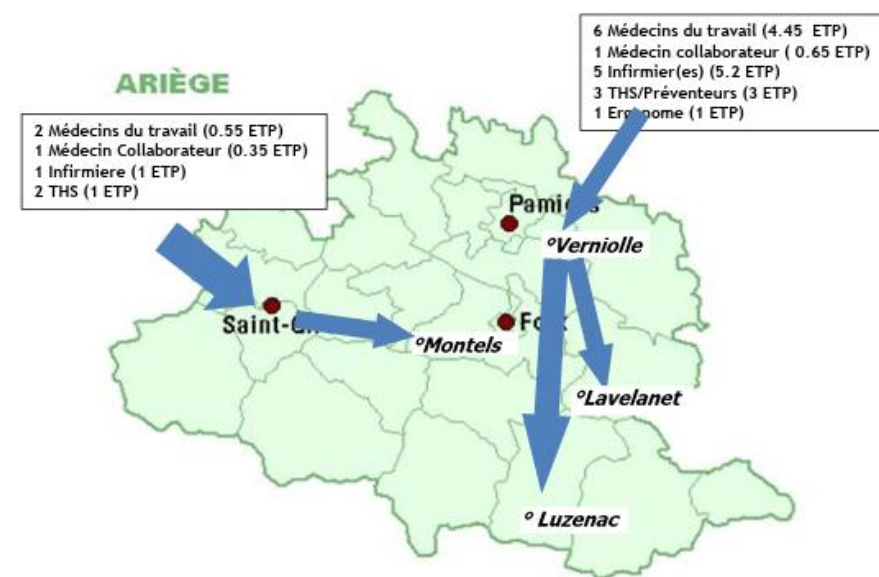
APREVYA

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

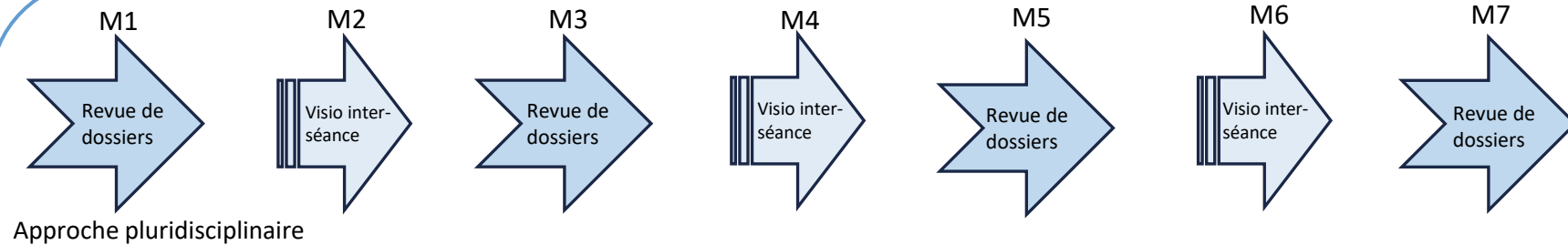
Analyse descriptive

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

Ciblage des actions de
prévention I

Retour « sectoriel » aux
employeurs

Accompagnement individuel



Actions collectives

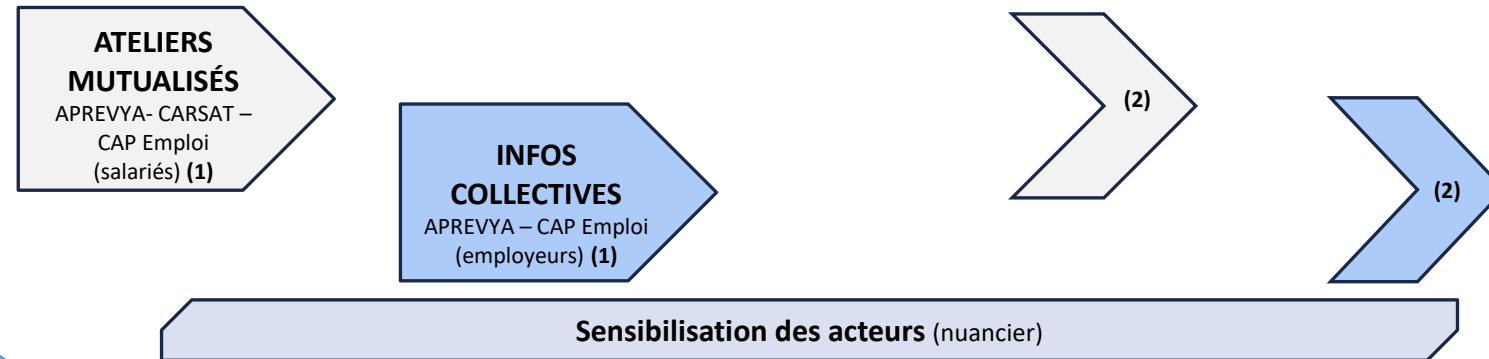
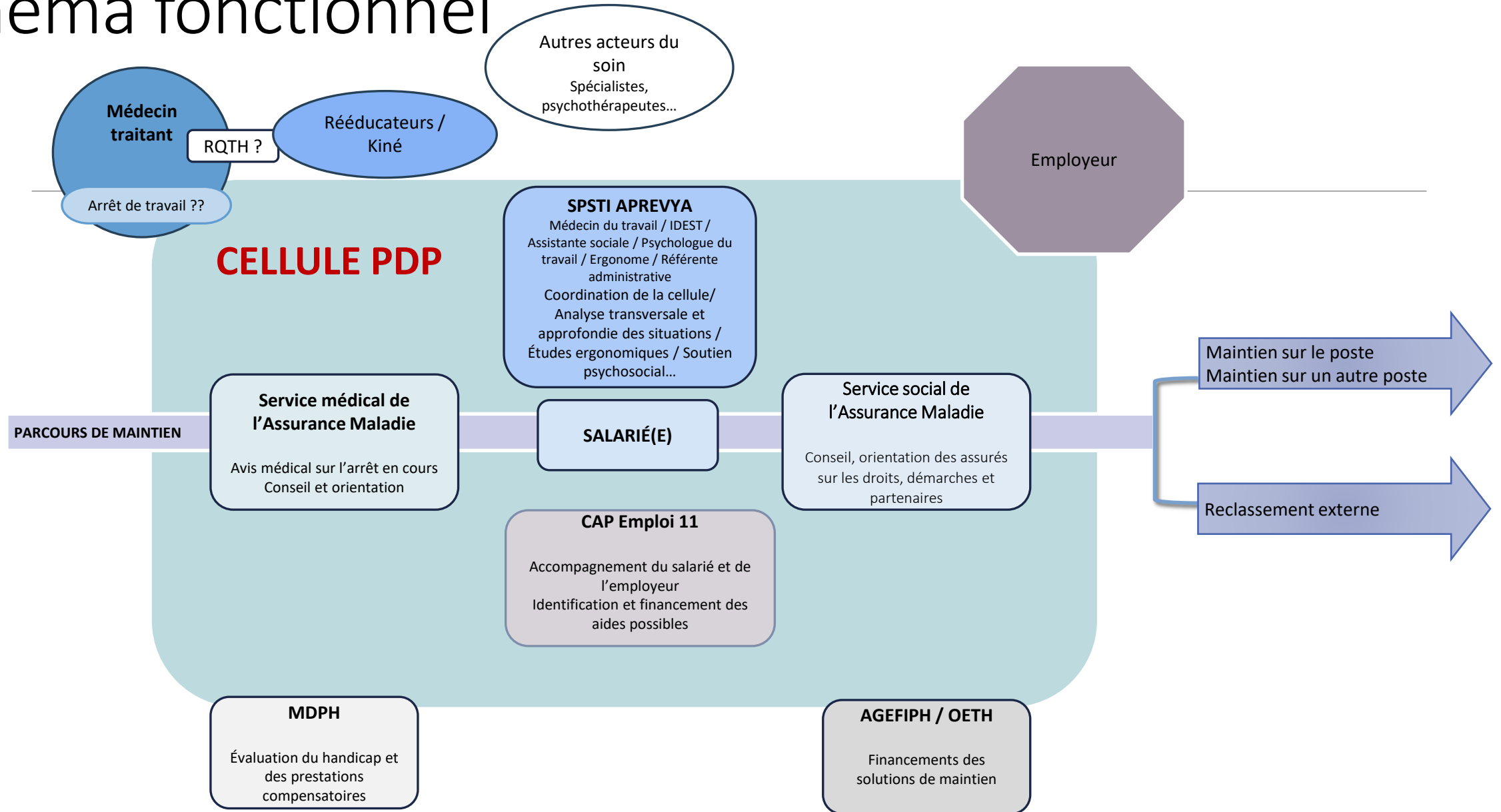
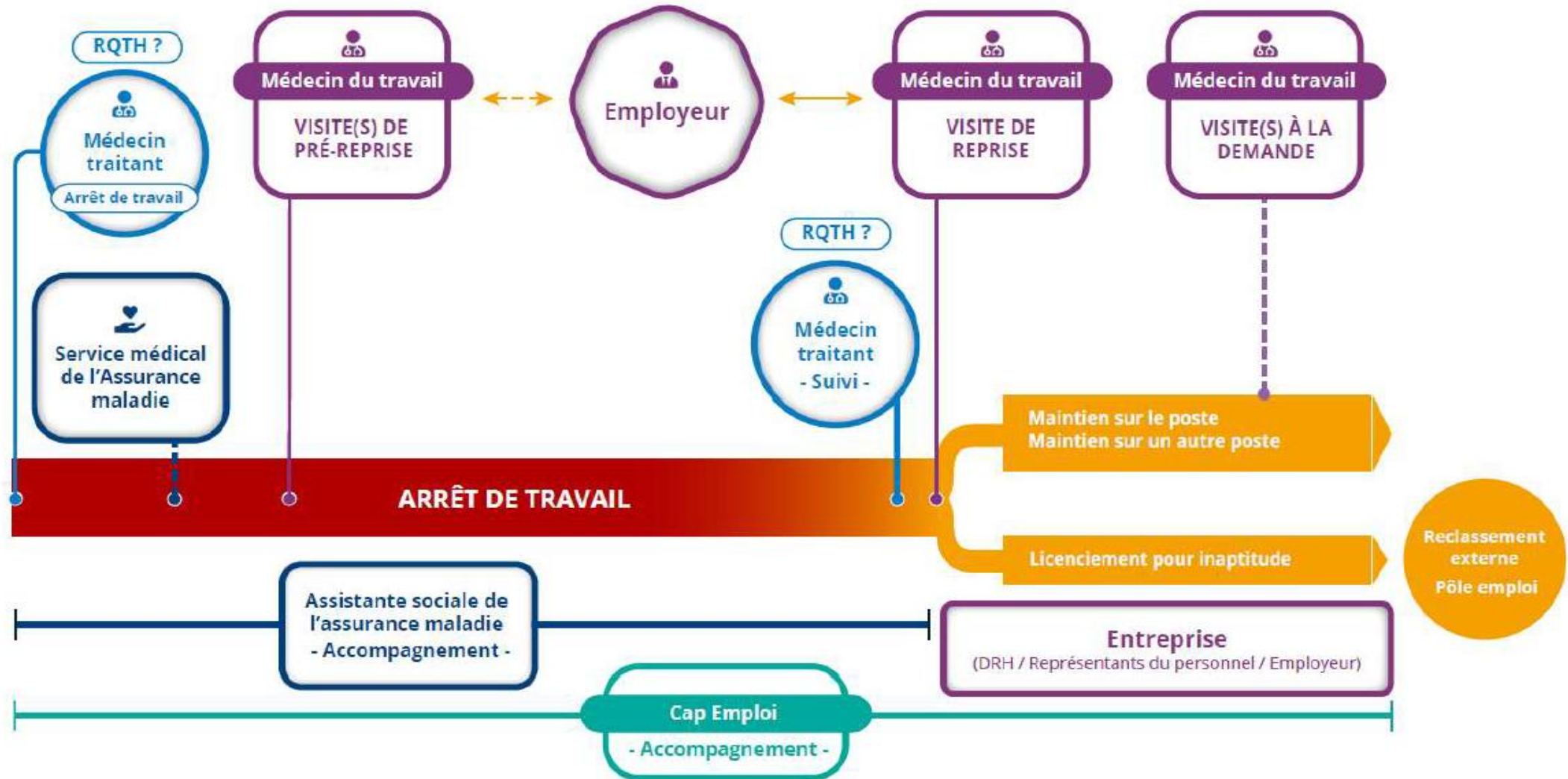


Schéma fonctionnel



La dynamique de l'arrêt



Parcours du Maintien

APTE

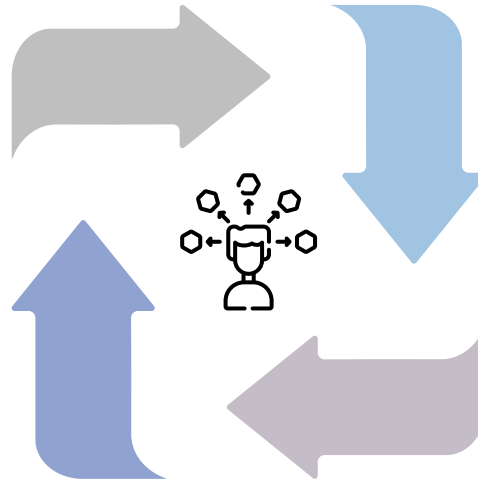
MAINTIEN DANS
L'ENTREPRISE



VISITE
DE PRE
REPRISE

APTE AVEC
RESTRICTIONS

ACTIONS DE
REMOBILISATIONS

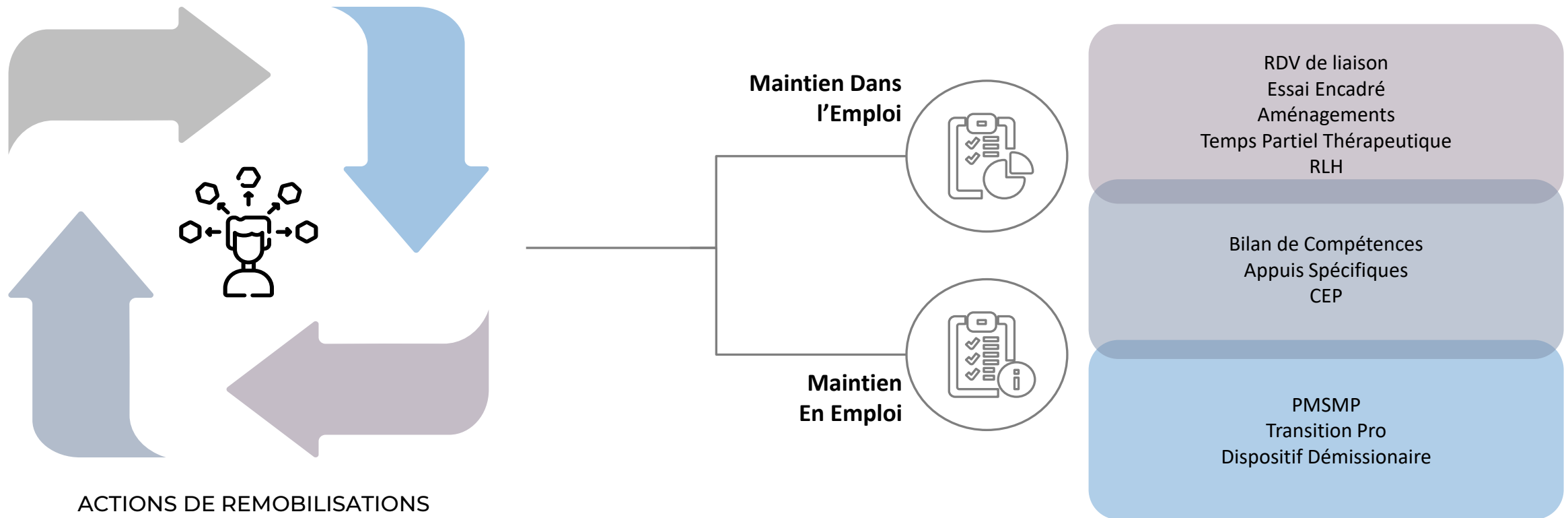


INAPTE

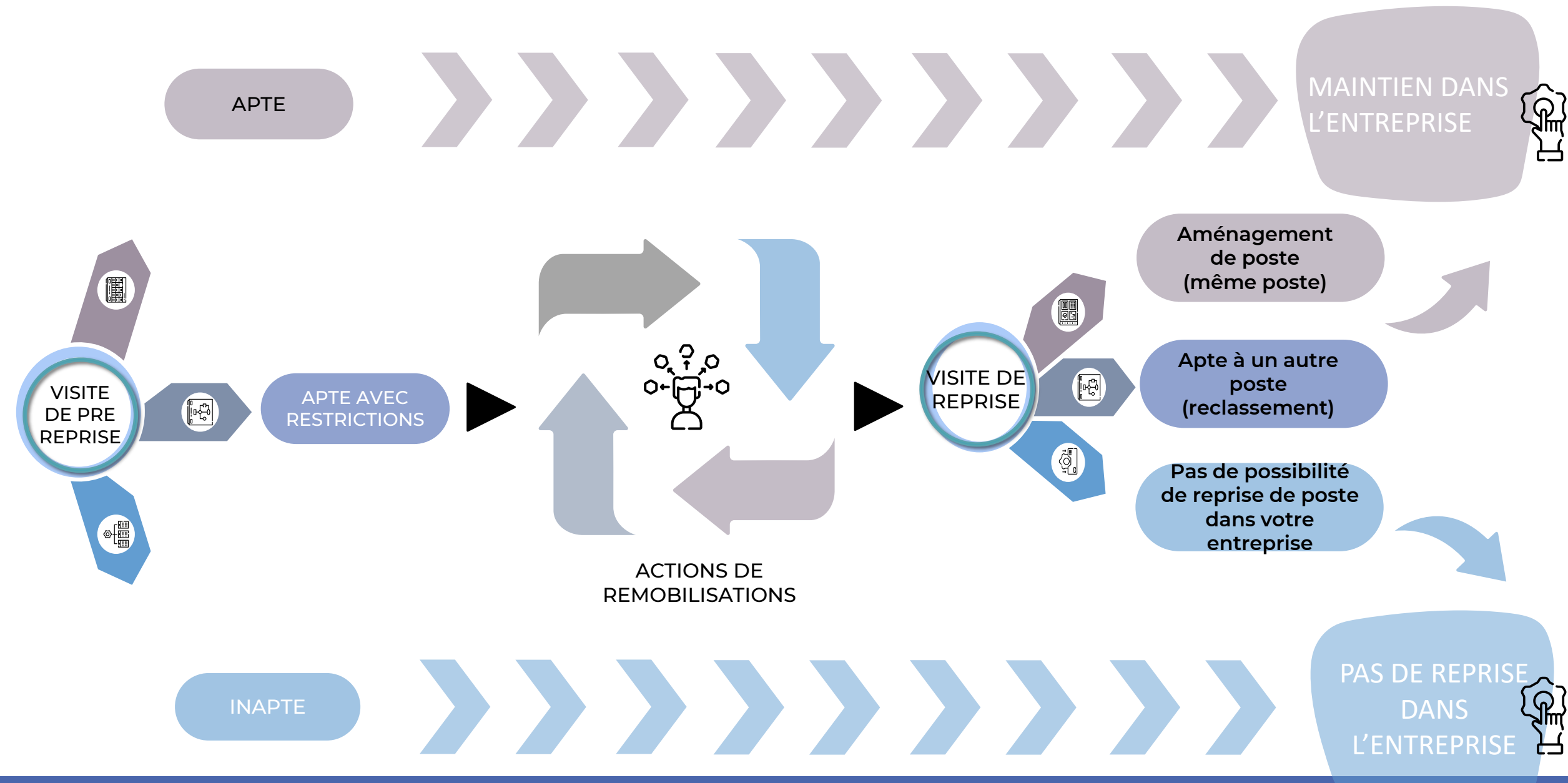
PAS DE REPRISE
DANS
L'ENTREPRISE



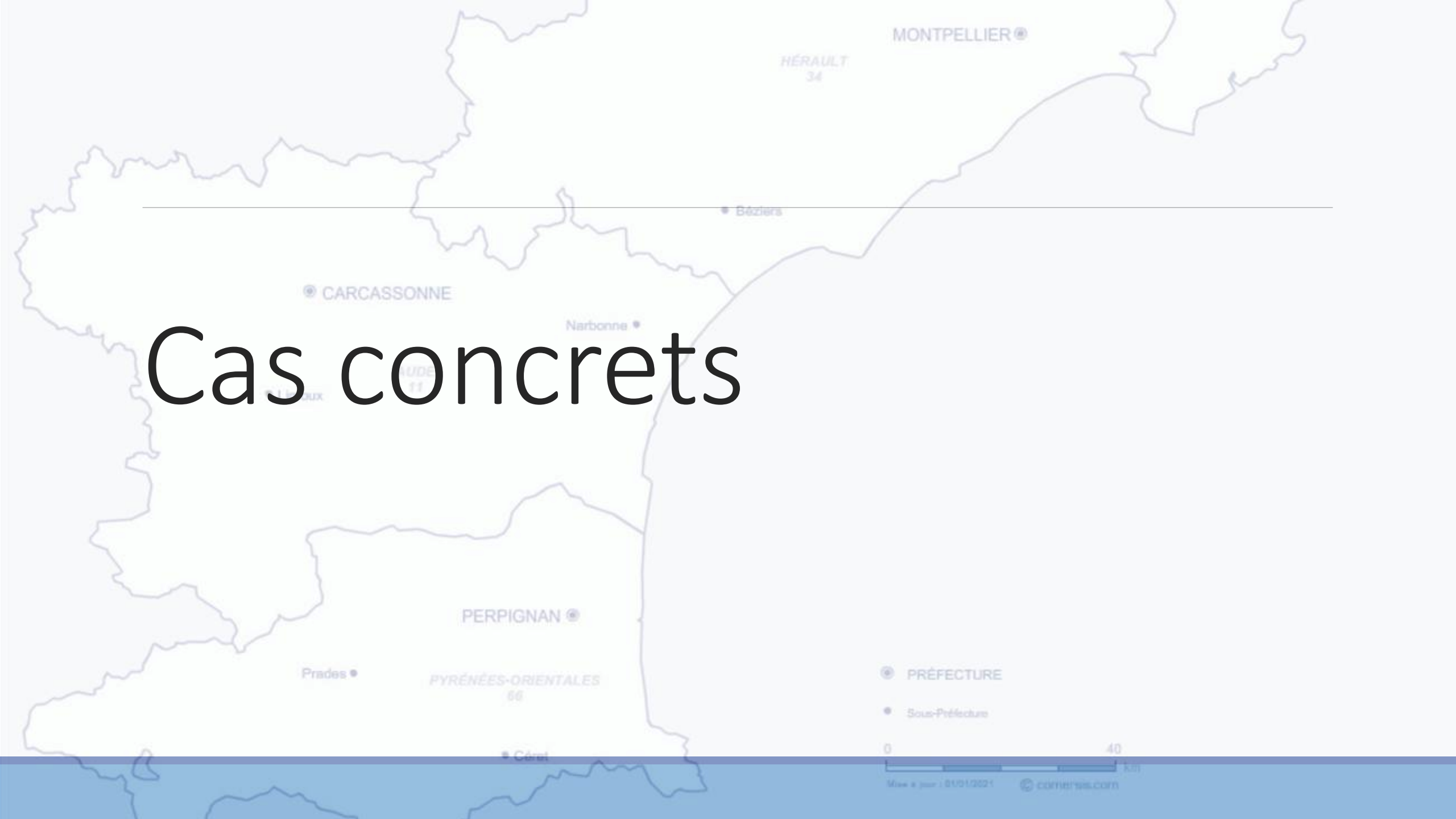
Parcours du Maintien



Parcours du Maintien



Cas concrets



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

En arrêt de travail depuis **plusieurs mois pour lombalgies invalidantes** 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, inhabileté 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 :

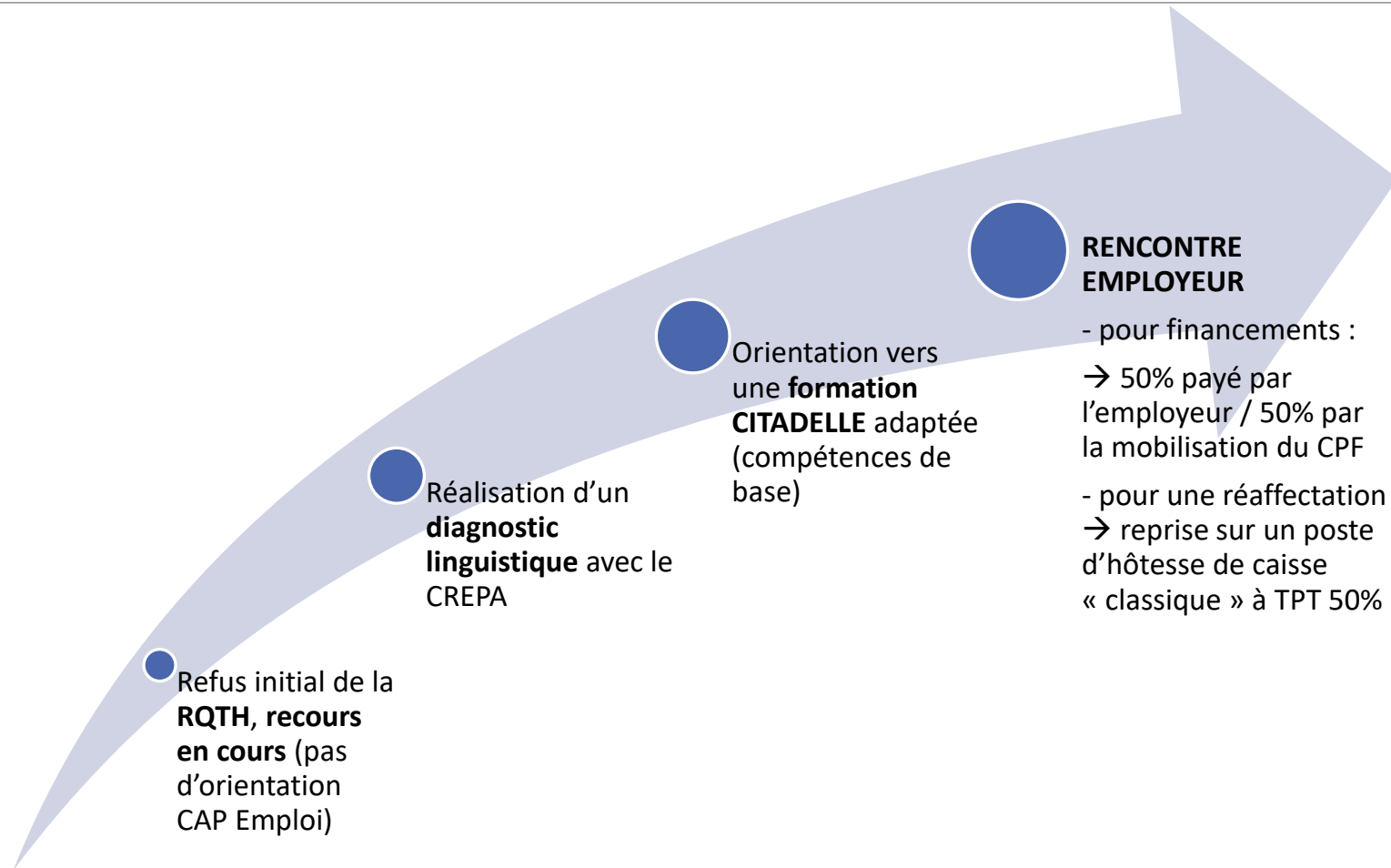
- Poste physiquement adapté : pas de manutention, travail assis ou semi-assis possible
- Bon relationnel avec l'équipe

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

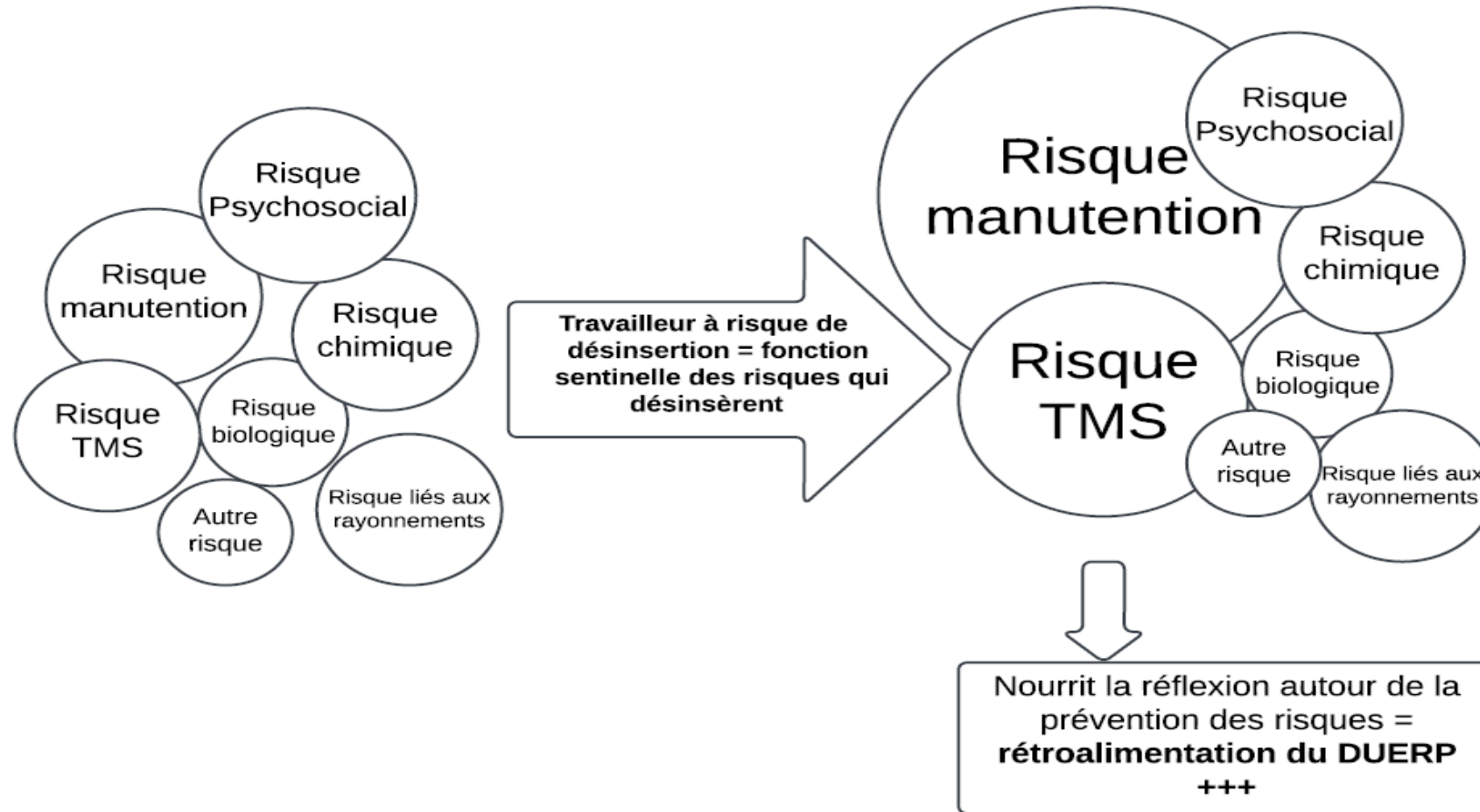
Freins et limites du système :

- 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



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
+++

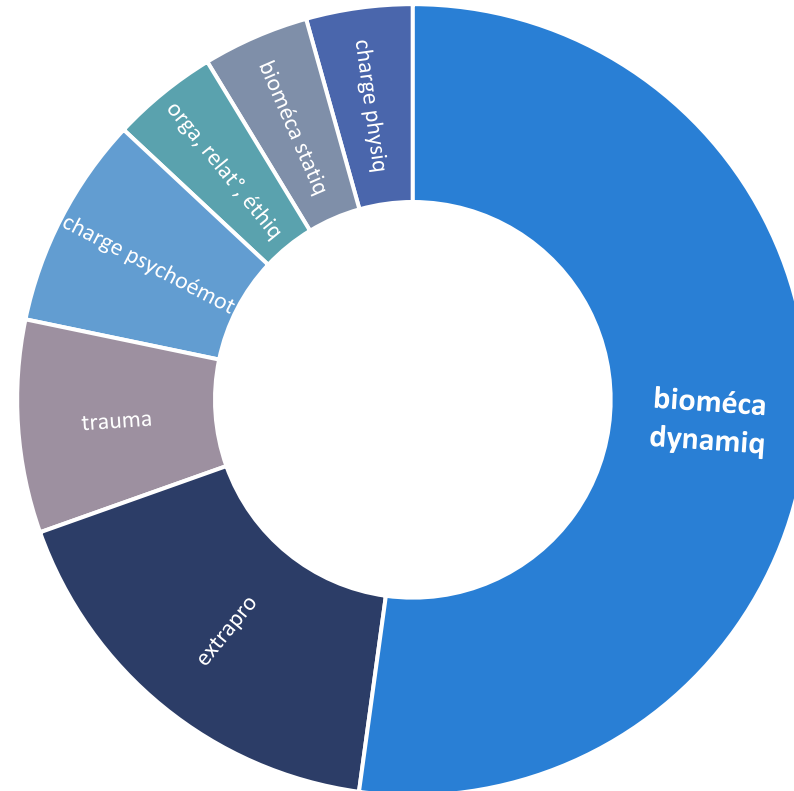
- *prévention tertiaire = on évite l'aggravation de la maladie*
- *prévention primaire = on agit sur les facteurs de risque*

Élément déclencheur de la rupture médico-professionnelle / Secteur professionnel

47,11D = Supermarchés

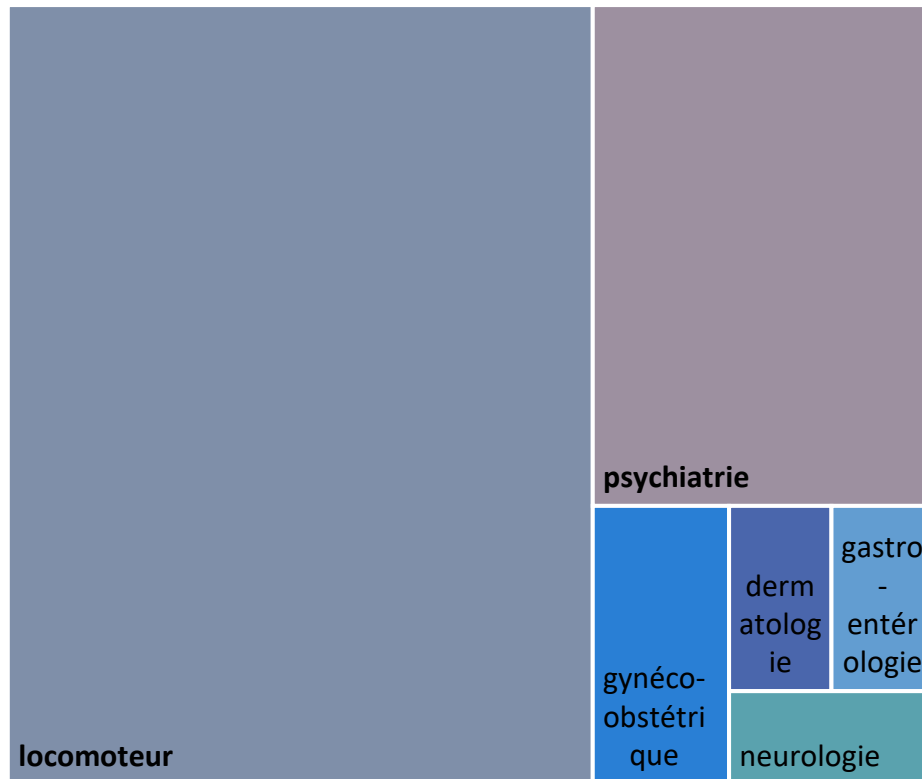


88,10A = Aide à domicile

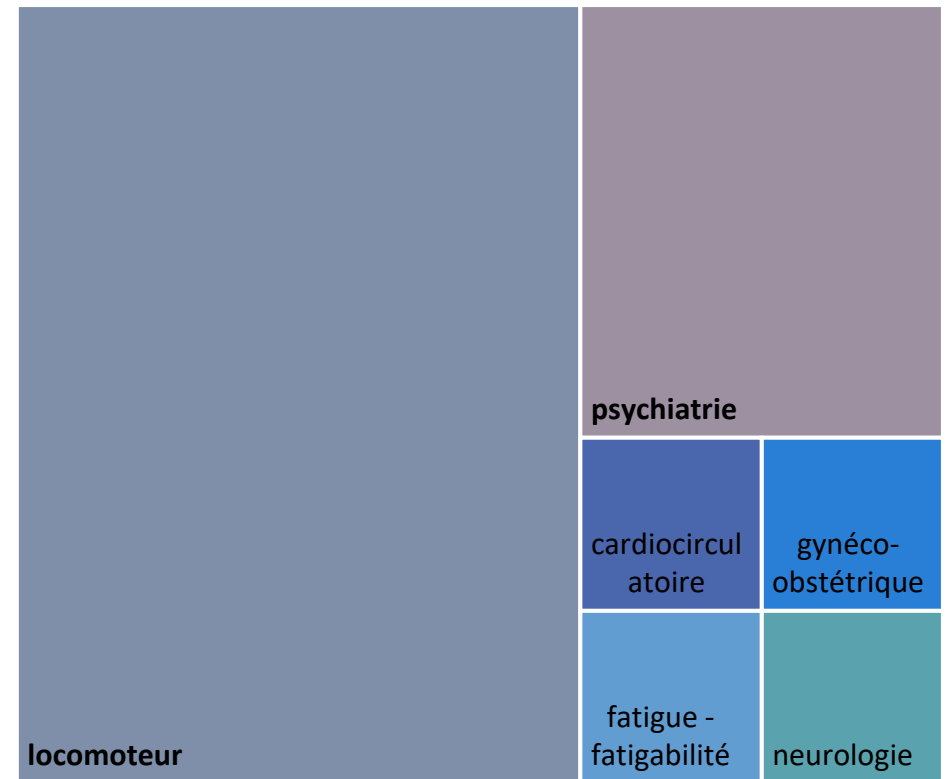


Principale atteinte médicale / Secteur professionnel

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	10,3 mois
RQTH en début de parcours	27%	35%
Présence d'un facteur psychosocial aggravant dans	42% des situations	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">- les tâches les plus à risque : manutention, gestes professionnels...- l'adaptation des règles du poste : possibilité de s'asseoir, de faire des pauses récupératrices, d'alterner les tâches etc...- le temps de travail : temps partiel thérapeutique, invalidité etc...	<ul style="list-style-type: none">- les tâches les plus à risque : manutention, gestes professionnels...- la charge physique du poste- les cycles de travail et plannings- le temps de travail : temps partiel thérapeutique, invalidité etc...

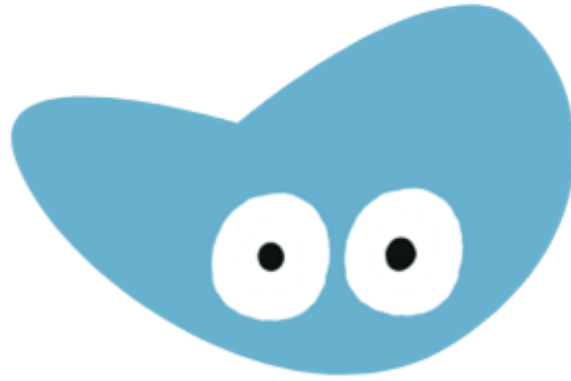
L'appui au financement des solutions

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

✓ HARICOT BLANC	 GAMME PASTEURISÉE  SACHET SOUS-VIDE  OUVERTURE FACILE
✓ HARICOT ROUGE	
✓ LENTILLE VERTE	
✓ POIS CHICHE	
✓ PETIT ÉPEAUTRE	
<div><div>DLC J+56</div><div> +4°C +1°C</div><div> KG 2 kg</div></div>	

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

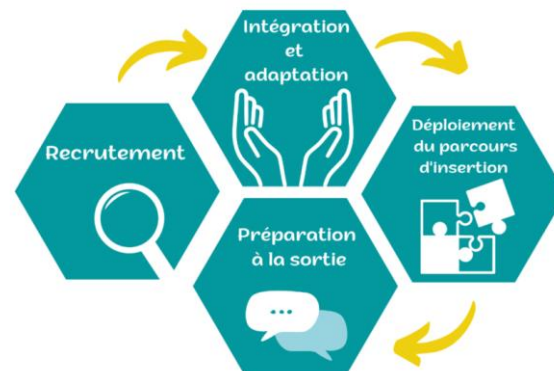


La sécurisation

- 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">- sensibilisation au risque chimique- utilisation des gants- interdiction montée trémie

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

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

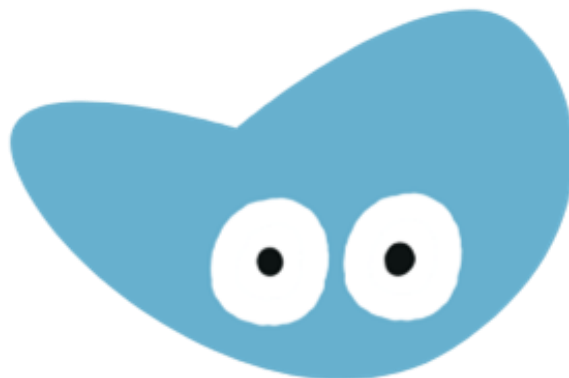


UN ATELIER DU RÉSEAU CUISINONS NOS PAYSAGES

Votre partenaire territorial au service de la transition alimentaire

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





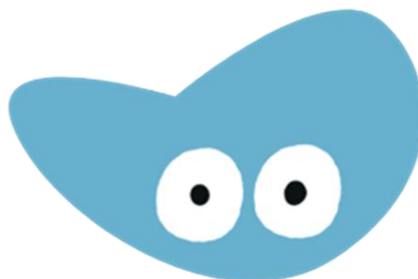
Bibliographie et agenda

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 : Vieillesse, 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](#)- [revoir 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^{ER} JUILLET à 11h00 PROTÉGER VOS SALARIÉS FACE À LA CHALEUR : LES NOUVEAUX TEXTES ET SOLUTIONS PRATIQUES

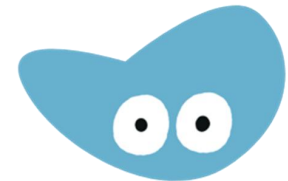
RDV N°4 : 1^{ER} JUILLET à 14h30 PREVENTION DES RPS

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

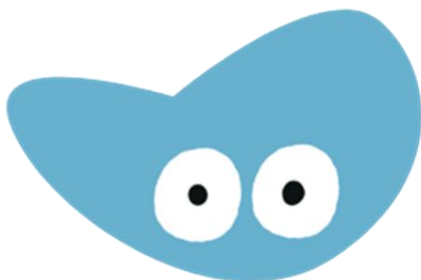
Le replay de nos webinaires:

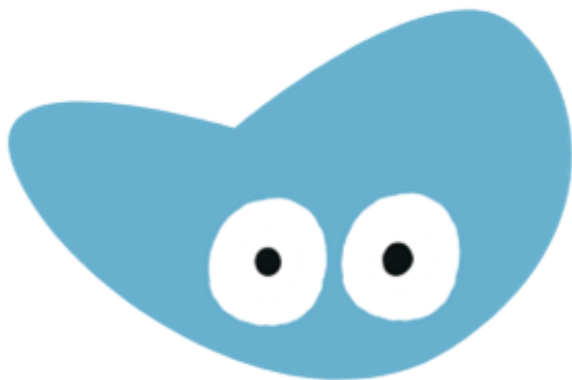
-  Les rendez-vous sécurité !



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

