

OBSERVATOIRE 2025

**PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE**

LOT-ET-GARONNE

« Faire vivre une structure, privée ou publique, c'est bien plus que produire : c'est **faire grandir, faire durer, faire envie**. Sur nos territoires, **l'attractivité et le maintien en emploi** sont au cœur de notre capacité collective à nous développer. Prendre soin du travail, c'est d'abord prendre soin de celles et ceux qui le font.

Prévenir la **désinsertion professionnelle**, ce n'est pas seulement éviter des ruptures : c'est **ouvrir des possibles**. C'est préserver les compétences, transmettre les savoir-faire et renforcer les collectifs. C'est, tout simplement, un levier de performance, de cohésion, d'engagement et de pérennité. À l'heure où l'on travaille plus longtemps, où les équilibres évoluent et parfois se tendent, choisir la prévention, c'est recréer de la confiance, redonner du sens et ancrer durablement la performance.

« Choisir la prévention, c'est recréer de la confiance, redonner du sens et ancrer durablement la performance. »

Ce livrable s'adresse à vous, employeurs publics et privés, partenaires locaux de l'emploi et acteurs économiques. Il a une vocation pédagogique : éclairer les contours de la désinsertion professionnelle et vous permettre d'identifier les acteurs mobilisés pour la prévenir, afin de mieux vous en saisir.

Parce qu'investir dans les femmes et les hommes, c'est investir dans ce qui dure.

Et parce que chaque action de prévention porte une promesse : celle **d'organisations plus fortes, plus humaines, et résolument tournées vers demain.** »

Viviane DUPUY-CHRISTOPHE, directrice de la DDETSPP 47

SOMMAIRE

Édito	2
Sommaire.....	3
Contexte et cadre d'action.....	4
La Prévention de la Désinsertion Professionnelle : de quoi parle-t-on ?...5	
Méthodologie et sources	6
Comprendre le territoire	7
Actifs et emploi dans le Lot-et-Garonne	7
Les risques professionnels	8
Les accidents du travail	8
Les accidents du trajet.....	10
Les maladies professionnelles.....	11
Inaptitudes professionnelles	13
ZOOM : le handicap en emploi	17
ZOOM : témoignage	19

CONTEXTE ET CADRE D'ACTION

Le Réseau Maintien Emploi Partenaires

Fort d'expertises complémentaires, le réseau Maintien Emploi Partenaires 47 (MEP 47) agit pour prévenir la désinsertion professionnelle et agit sans but lucratif, au service de l'utilité publique.

Il réunit les acteurs médicaux, sociaux et professionnels pour sécuriser les parcours pour permettre à chacun de conserver ou retrouver un emploi adapté à sa santé.



Les membres du MEP 47

- AGEFIPH Nouvelle Aquitaine
- PRITH Nouvelle Aquitaine
- CAP EMPLOI Lot-et-Garonne
- CIST 47
- Service Social CARSAT
- ARDIE 47
- AVENIR ACTIFS
- Préfecture du Lot-et-Garonne
- EMPLOI ACCOMPAGNE
- FRANCE TRAVAIL
- MSA Dordogne Lot-et-Garonne
- CDG 47

LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE : DE QUOI PARLE-T-ON ?

La désinsertion professionnelle résulte d'un processus progressif qui fragilise la capacité d'un salarié à conserver durablement son emploi. Elle peut être déclenchée par des événements liés au travail (changement de poste, accident, réorganisation), parfois combinés à d'autres facteurs comme le vieillissement, et peut apparaître à différents moments de la carrière, y compris très tôt.

Ses conséquences varient selon la rapidité de la prise de conscience et de l'intervention : plus l'action est tardive, plus la situation devient difficile à corriger.

À l'inverse, une intervention précoce permet souvent de stopper ou limiter le processus.

Le licenciement pour inaptitude illustre généralement une prise en charge trop tardive ou insuffisante, d'où l'importance d'agir en prévention grâce à des outils d'anticipation.



MÉTHODOLOGIE ET SOURCES

Les partenaires du MEP ont partagé et croisé leurs données à la fois disponibles en accès libre, mais aussi ciblées et extraites de leur activité.

La construction de l'Observatoire de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle en Lot-et-Garonne repose sur un travail méthodologique particulièrement exigeant, du fait de la diversité des sources mobilisées et de l'hétérogénéité des données disponibles, certaines n'étant pas actualisées chaque année. Les informations collectées proviennent notamment des services de santé au travail, de France Travail, de la Carsat, de l'Assurance Maladie – Risques professionnels, ainsi que de partenaires médico-sociaux et institutionnels. Cette pluralité d'acteurs implique un important travail d'harmonisation des périmètres, des définitions et des temporalités, indispensable pour produire une analyse fiable du territoire malgré des séries parfois discontinues.

La méthodologie adoptée combine ainsi l'agrégation de données pluriannuelles, recours à des indicateurs stabilisés, et traitement des éventuelles ruptures de séries grâce à des approches d'ajustement (moyennes glissantes, ratios structurels, indicateurs relatifs). Chaque nouvelle donnée est vérifiée, contextualisée et intégrée de manière à préserver la cohérence d'ensemble. Malgré ces contraintes, cette première édition permet déjà d'établir une vision consolidée des dynamiques locales de désinsertion professionnelle.

Consciente de la complexité de cet exercice, l'équipe porteuse de l'Observatoire considère cette édition comme une première étape structurante. Les prochaines éditions permettront de gagner en précision, d'améliorer l'exhaustivité des indicateurs, de renforcer la comparabilité dans le temps, et d'intégrer de nouvelles sources partenaires afin d'élargir la compréhension des trajectoires professionnelles sur le territoire. Cette démarche progressive vise à doter durablement le Lot-et-Garonne d'un outil d'analyse robuste, partagé et utile à l'ensemble des acteurs engagés dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

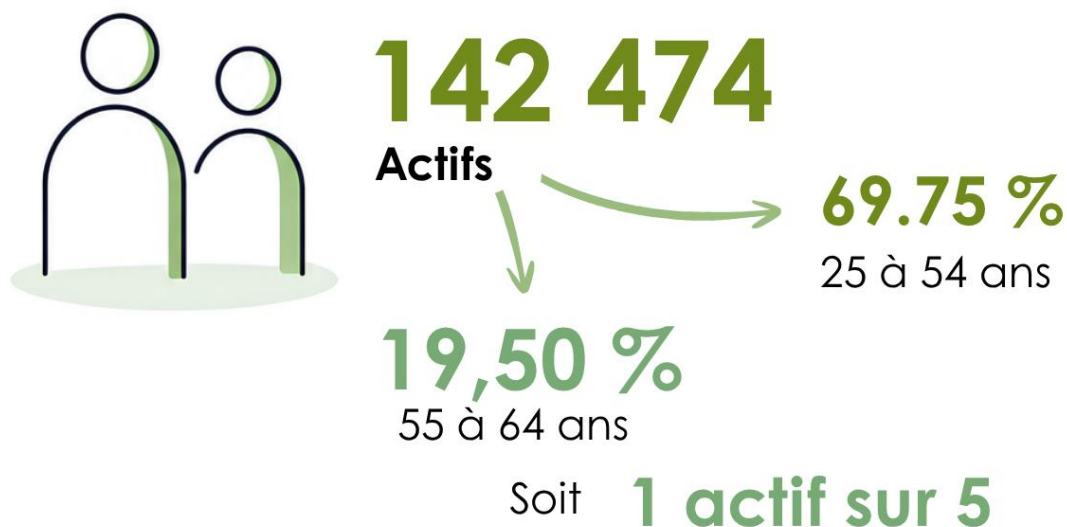
Appel à contribution

L'Observatoire de la Prévention de la Désinsertion Professionnelle du Lot-et-Garonne a vocation à **s'enrichir et à se consolider au fil des éditions**. Dans un contexte où les données restent **hétérogènes et parfois indisponibles annuellement**, la contribution des partenaires territoriaux est essentielle pour gagner en précision, en exhaustivité et en capacité de comparaison.

L'ensemble des **acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle** est ainsi invité à rejoindre cette démarche collective, en partageant données, expertises et retours d'expérience, afin de construire un **outil toujours plus pertinent** au service du **maintien durable en emploi sur le territoire**.

COMPRENDRE LE TERRITOIRE

ACTIFS ET EMPLOI DANS LE LOT-ET-GARONNE



38 %
Commerce,
transport, services



33,3 %
Administratif, santé
enseignement



et **12,5 %**
Industrie



**MAJORITÉ
D'EMPLOIS DANS
LE SECTEUR
TERTIAIRE**



Sources : Insee, RP2011, RP2016 et RP2022, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2025.

LES RISQUES PROFESSIONNELS

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

Article L.411-1 du code de la Sécurité Sociale

Chiffres clés

En 2023, le Lot-et-Garonne recense 3636 accidents du travail avec arrêt, pour un total de 79 810 salariés.

L'indice de fréquence s'établit à 38,4, un niveau nettement supérieur à la moyenne régionale (32,8), positionnant le département parmi les plus accidentogènes de Nouvelle-Aquitaine.

Ce résultat traduit un enjeu prégnant en matière de conditions de travail, touchant autant l'industrie que les secteurs de services et la logistique.

Le Lot-et-Garonne enregistre 185 accidents graves en 2023.

Ce volume illustre la persistance d'activités à fortes contraintes physiques (manutention, gestes répétitifs, port de charges) et de risques mécaniques ou organisationnels mal maîtrisés.

À cela s'ajoutent les chutes de hauteur et de plain-pied, typiques des secteurs agricoles, industriels et du BTP, très présents sur le territoire.



79 810
salariés



3 636
accidents du travail
avec arrêt



309
accidents
(MSA)



262
accidents
(Fonction
Publique
Territoriale)



INDICE DE FRÉQUENCE

38,4

(nombre d'accidents du travail avec
arrêt pour 1 million d'heures travaillées)



185

accidents du travail
graves

Les leviers de prévention

Pour prévenir les **accidents du travail**, il est essentiel d'agir simultanément sur **l'organisation, l'environnement et les comportements**.

La réduction de la **manutention manuelle**, grâce à des aides mécaniques et à une meilleure organisation des flux, permet de limiter les efforts excessifs et les postures contraignantes, premières causes d'**accidents** et de **troubles musculosquelettiques (TMS)**.

La prévention des **chutes de plain-pied et de hauteur** repose sur l'aménagement des zones de circulation, la vérification régulière du matériel et la formation aux bonnes pratiques d'intervention.

Enfin, une politique de prévention efficace implique :

- D'**associer les équipes** à l'analyse des situations à risque,
- De revoir régulièrement le **document unique d'évaluation des risques**,
- De **promouvoir une culture de sécurité partagée** au sein de l'entreprise.

En cas d'accident du travail : les bonnes pratiques

- **Informez rapidement l'employeur / être informé**

Le salarié doit signaler l'accident à son employeur dans un délai de 24 heures, en précisant le lieu, les circonstances et l'identité des éventuels témoins. L'employeur veille à recueillir ces informations pour effectuer les démarches nécessaires.

- **Faire constater les lésions**

Le salarié consulte un médecin qui évalue les blessures et établit un certificat médical initial (CMI).

- **Transmettre les documents à la CPAM**

Les volets 1 et 2 du certificat sont adressés à la CPAM. Le salarié conserve le volet 3.

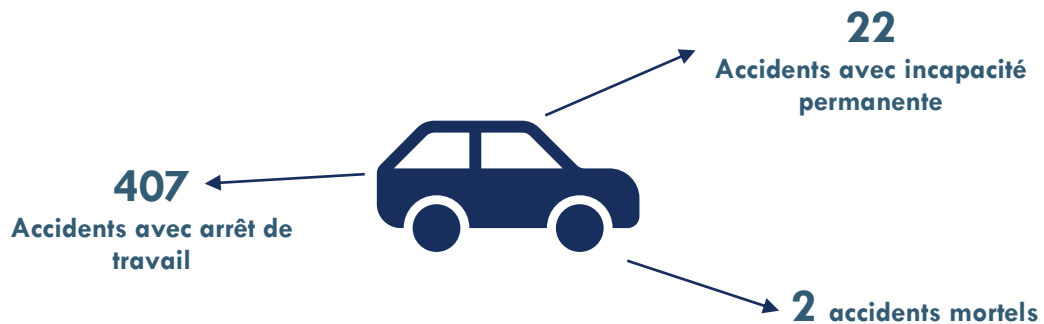
- **Gérer l'éventuel arrêt de travail**

En cas d'arrêt, le salarié transmet à l'employeur le volet 4 du certificat d'arrêt de travail. L'employeur prend en compte cet arrêt dans le suivi administratif.

LES ACCIDENTS DU TRAJET

Chiffres clés

En 2023, les accidents du trajet dans le Lot-et-Garonne



Source : Les chiffres clés de la sinistralité en Nouvelle-Aquitaine - édition 2025

En 2023, le département a comptabilisé 407 accidents de trajet avec arrêt, dont 22 ayant entraîné une incapacité permanente et 2 accidents mortels.

Cette tendance confirme l'importance du risque routier professionnel, souvent sous-estimé mais récurrent dans les territoires ruraux aux mobilités contraintes.

Les accidents de trajet représentent une part significative de la sinistralité et touchent particulièrement les territoires où les déplacements domicile-travail sont longs ou effectués sur des axes routiers à risque.

Leur fréquence s'explique souvent par la fatigue, les conditions météorologiques, la vitesse inadaptée ou encore l'usage du téléphone au volant.

Les leviers de prévention

Pour réduire ces accidents, il est essentiel de promouvoir une culture de mobilité responsable, en sensibilisant les salariés à **la conduite préventive, à la gestion de la fatigue et au respect des temps de repos.**

Les entreprises peuvent également agir en aménageant les horaires pour éviter les périodes de forte circulation, en encourageant des modes de déplacement plus sûrs (**covoiturage, télétravail lorsque possible**), et en veillant à l'entretien régulier des véhicules utilisés professionnellement.

Une démarche proactive de prévention contribue ainsi à **sécuriser les trajets** et à **limiter les risques routiers.**

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Chiffres clés

Principales pathologies reconnues comme maladies professionnelles en 2024 (Nouvelle Aquitaine)



En Lot-et-Garonne :



251

maladies
professionnelles avec
indemnisation journalière ou
incapacité permanente



80 721

jours d'arrêt
(dont 1889 dans
la FPT)



5 294 145 €

Coût total des prestations
(IJ, hospitalisation,
médicaux,
pharmaceutique)

Source : Les chiffres clés de la sinistralité en Nouvelle-Aquitaine - édition 2025

Les maladies professionnelles enregistrées en Lot-et-Garonne restent significatives, avec 251 cas indemnisés en 2023 et un indice de fréquence de 2,8, proche de la moyenne régionale.

Les affections les plus fréquentes sont les troubles musculosquelettiques (TMS), notamment les atteintes de l'épaule et du rachis lombaire, qui représentent la majorité des 80 721 jours d'arrêt comptabilisés dans le département.

Ces chiffres reflètent l'impact des gestes répétitifs, des postures contraignantes et des manutentions, particulièrement présents dans l'industrie, le BTP, l'agroalimentaire et les services.

Les leviers de prévention

Pour prévenir ces pathologies, les entreprises doivent :

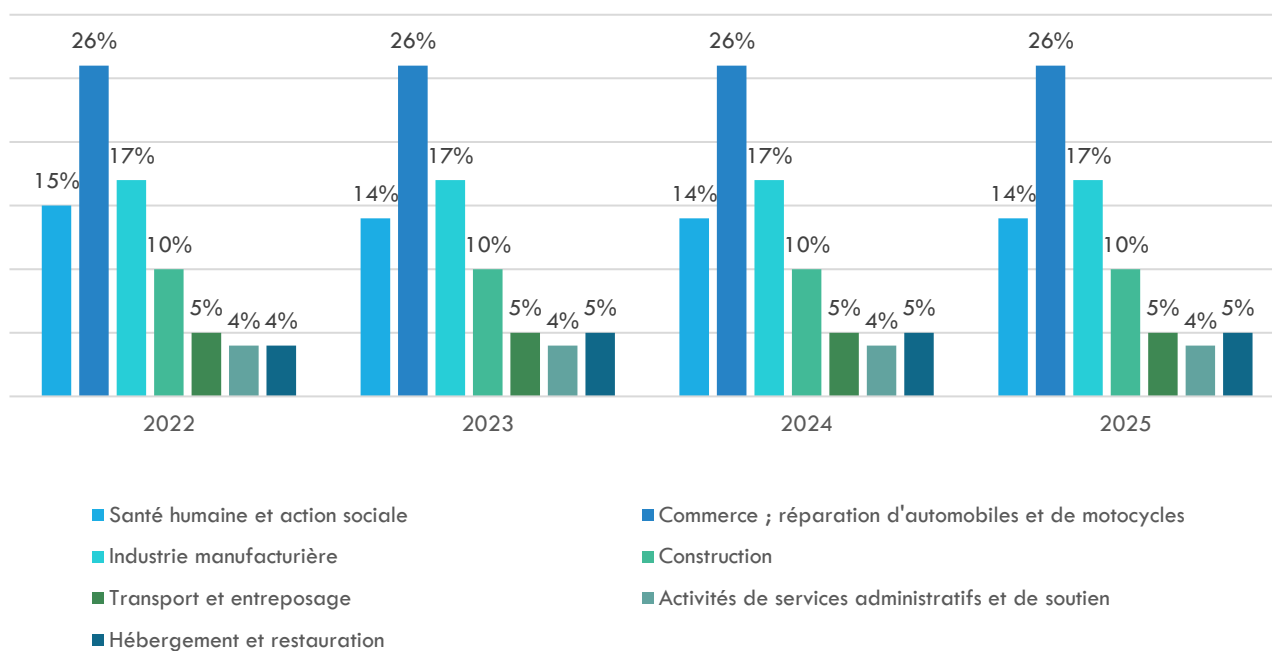
- Renforcer **l'ergonomie des postes de travail**,
- Développer des **aides à la manutention**,
- Organiser des **rotations limitant la répétitivité des tâches**,
- Former régulièrement les salariés **aux gestes et postures adaptés**.

L'actualisation du DUERP et l'appui des services de santé au travail constituent également des leviers essentiels pour réduire durablement l'usure professionnelle et maintenir les salariés en emploi.

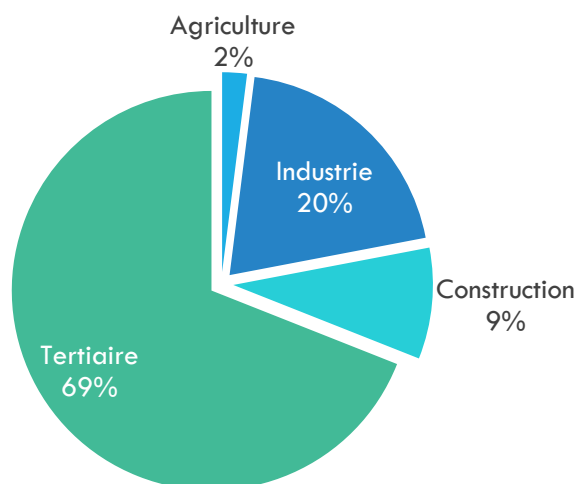
INAPTITUDES PROFESSIONNELLES

Chiffres clés

Poids des principaux secteurs d'activité (régime général)



En 2025, secteurs d'origine des demandeurs d'emploi du Lot-et-Garonne suite à inaptitude



Source : France Travail 2025

L'analyse de la provenance des personnes s'inscrivant comme demandeurs d'emploi met en évidence une forte prédominance du secteur tertiaire, qui représente 69 % des nouvelles inscriptions.

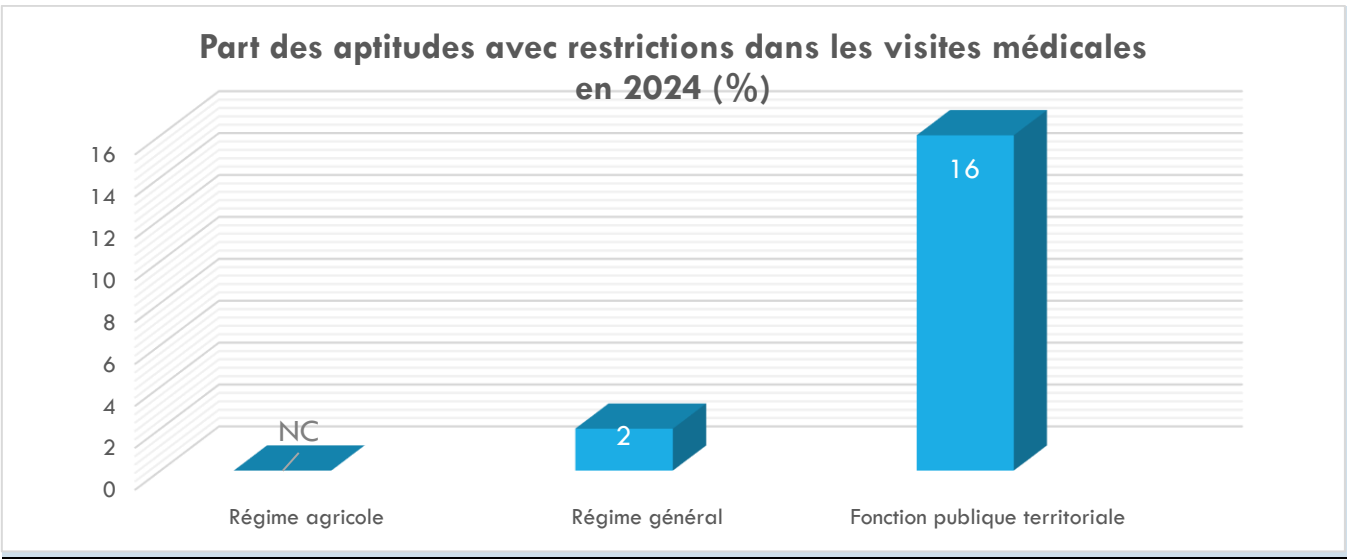
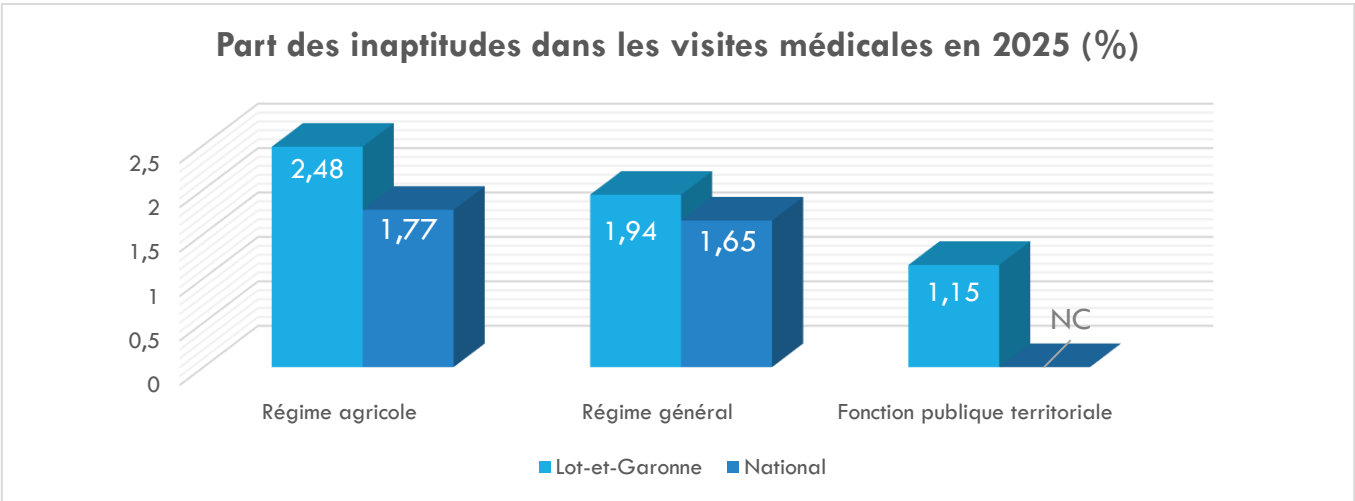
Cette surreprésentation traduit à la fois le poids structurel du tertiaire dans l'économie locale et la sensibilité de certains métiers aux variations d'activité (services à la personne, commerce, hôtellerie-restauration, administratif).

L'industrie constitue le deuxième vivier avec 20 % des inscriptions, reflet des difficultés persistantes liées aux transformations technologiques, à la perte de compétitivité de certains sites ou aux contrats courts.

Le secteur de la construction, à hauteur de 9 %, reste marqué par une activité cyclique et des mobilités professionnelles fréquentes.

Enfin, l'agriculture, avec seulement 2 %, apparaît plus marginale, en cohérence avec un secteur fortement saisonnalisé et moins représenté en termes d'effectifs globaux.

Ensemble, ces tendances illustrent les dynamiques économiques locales et les secteurs les plus exposés aux transitions professionnelles.



En 2024, 149 549 inaptitudes ont été déclarées au niveau national, dont la majorité par les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

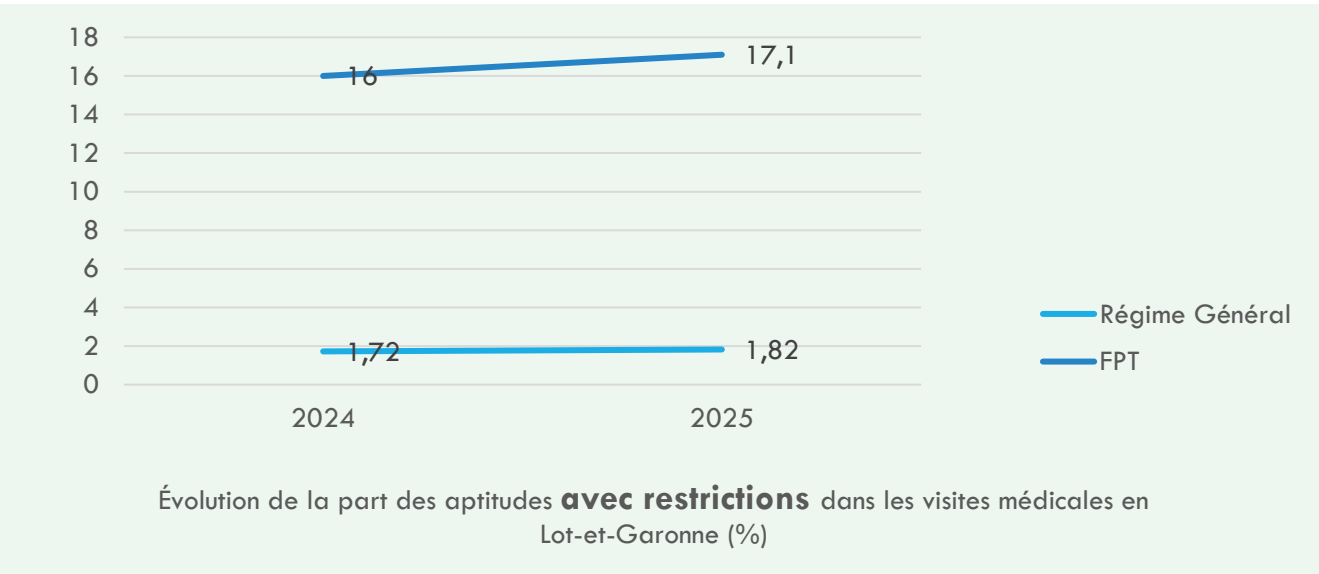
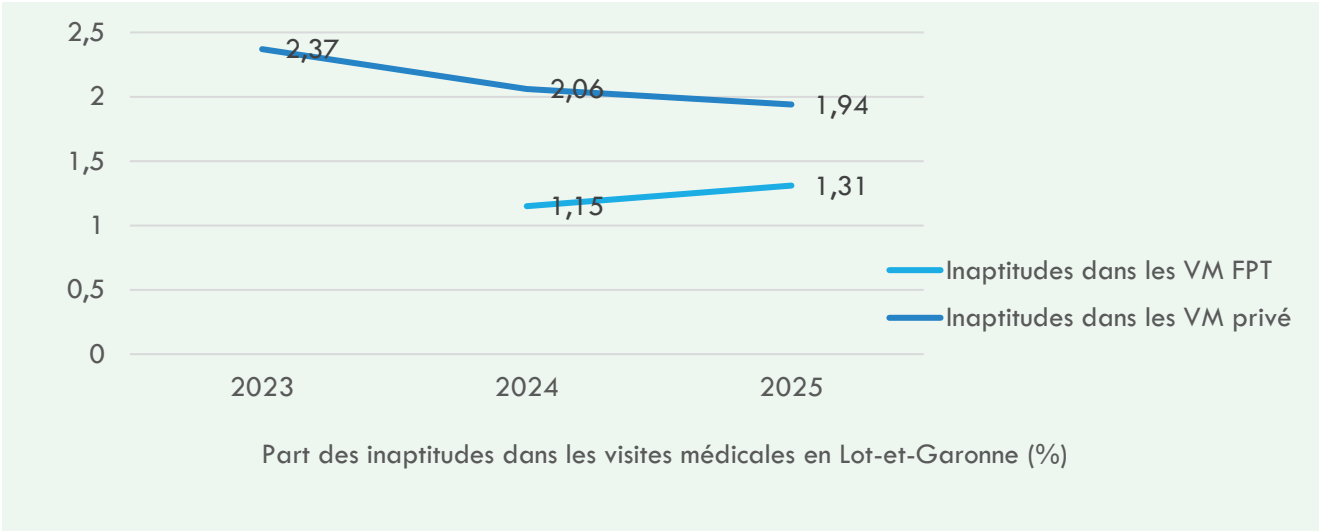
Ce chiffre est en hausse de 11,3 % par rapport à 2022, même si l’augmentation du nombre de structures répondantes nuance cette progression.

Près de la moitié des décisions (46,4 %, soit 69 439 inaptitudes) concernent des inaptitudes avec dispense de reclassement, un volume en forte croissance (+ 34,7 % depuis 2022).

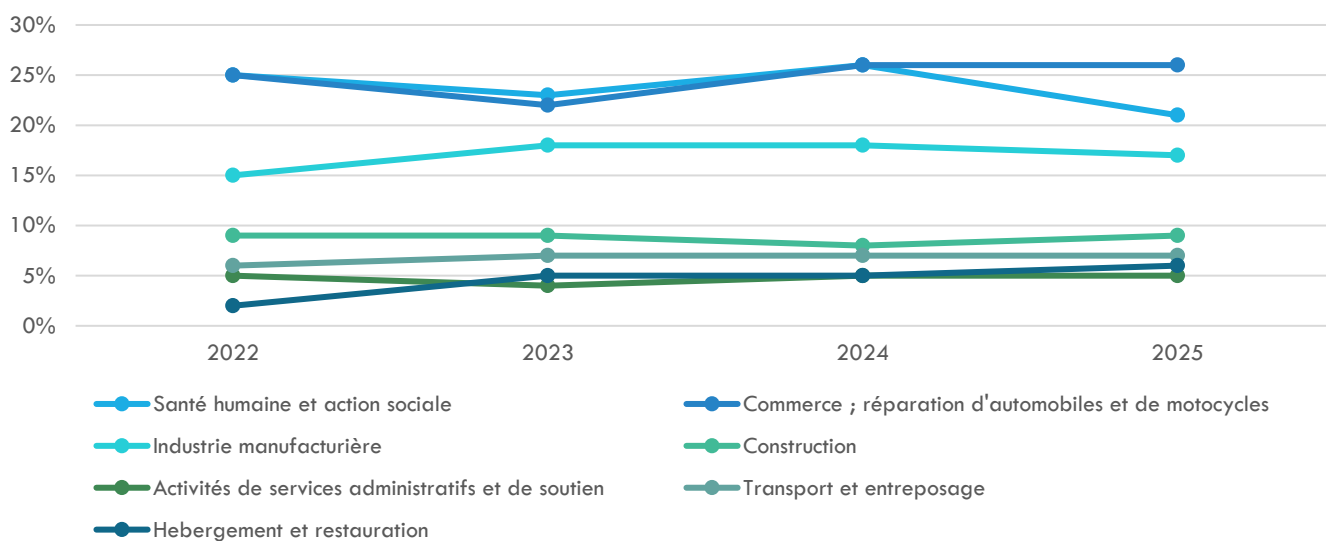
Par ailleurs, 72,3 % des inaptitudes ont été prononcées lors d’une visite de reprise, confirmant l’importance de renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle.

Enfin, la répartition des inaptitudes est équilibrée entre femmes et hommes.

Évolution de la part des inaptitudes dans les visites médicales en Lot-et-Garonne



Poids des principaux secteurs d'activité dans les inaptitudes (régime général)



Source : CIST 47

L'analyse des évolutions met en évidence une surreprésentation du secteur de la santé et de l'action sociale parmi les situations d'inaptitude : en 2025, ce secteur concentre 21 % des inaptitudes, alors même qu'il ne représente que 14 % des salariés suivis. Ce taux pourrait s'expliquer par l'intensification des contraintes physiques et psychosociales, renforçant le poids structurel de ce secteur dans les situations d'inaptitude.

Le commerce et l'industrie manufacturière demeurent des contributeurs majeurs mais relativement stables, malgré quelques fluctuations ponctuelles.

Leur évolution témoigne d'une constance des risques professionnels, liée à la nature même des activités (manutention, gestes répétitifs, exigences posturales).

Les secteurs de la construction, du transport, et des services administratifs et de soutien présentent des variations limitées, traduisant une stabilité des conditions d'exposition et l'absence de transformation structurelle notable.

À l'inverse, certains secteurs historiquement peu représentés, comme les activités spécialisées, scientifiques et techniques, montrent une progression régulière, laissant apparaître une montée des risques liés à la charge cognitive et organisationnelle.

Le secteur de l'hébergement-restauration, quant à lui, se distingue par une baisse nette en fin de période, pouvant refléter une évolution conjoncturelle du marché du travail ou des ajustements dans les pratiques professionnelles.

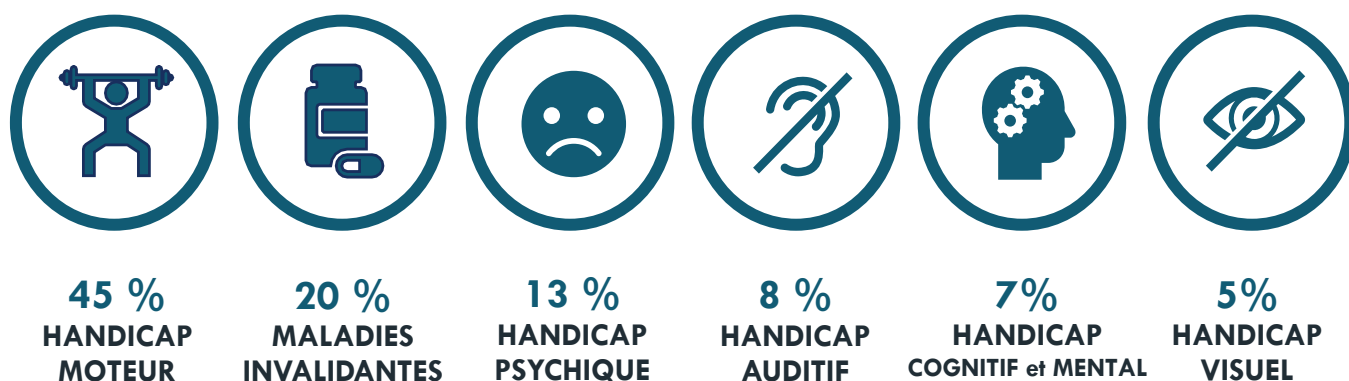
La majorité des autres secteurs restent structurellement faibles et stables dans leur contribution aux inaptitudes.

ZOOM : LE HANDICAP EN EMPLOI

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restrictions de participation à la vie en société subit dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions »

Chiffres clés

Répartition des typologies de handicap en France



Source : INSEE 2015

10%

des Lot-et-Garonnais entre 20 et 59 ans ont une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), soit 14 400 personnes en 2023.

Source : Les chiffres clés du handicap Nouvelle Aquitaine 2025



Le saviez-vous ?

Le handicap n'est pas la pathologie mais la conséquence de la pathologie sur la vie quotidienne et professionnelle. Il n'est pas qu'une caractéristique de la personne mais plutôt une conséquence de la situation dans laquelle elle se trouve : un environnement peut se comporter comme un obstacle ou facilitateur. C'est ainsi qu'on parle de **situation de handicap**.

Le processus d'évolution vers le handicap

Douleurs et arrêts maladies



Arrêt(s) de travail / Maladie professionnelle



RQTH / Inaptitude

La logique préventive : « Adapter le travail à l'Homme, c'est tenir compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé »

Source : *INRS, Principes généraux de la démarche de prévention*

Maintien dans l'emploi

L'enjeu du maintien dans l'emploi est de permettre à des salariés confrontés à des difficultés à occuper leur poste de travail, de conserver leur emploi dans des conditions compatibles avec leur état de santé et de poursuivre leur carrière professionnelle en écartant la menace de l'inaptitude.

Maintien en emploi

Selon la Haute Autorité de santé (HAS), le maintien en emploi est défini comme un processus d'accompagnement des personnes présentant un problème de santé avec un retentissement sur leurs capacités de travail, dans le but de les maintenir durablement en emploi (et pas seulement dans leur poste de travail, ni dans la seule entreprise d'origine) dans des conditions compatibles dans la durée avec leur santé.

Souvent conçu dans un sens large, incluant le maintien dans l'emploi (maintien sur le poste, grâce à des aménagements ou sur un autre poste dans l'entreprise, par reclassement interne) et le maintien en emploi proprement dit (grâce à un reclassement externe), il peut également mobiliser les leviers de la prévention de l'usure professionnelle et les dispositifs d'action sur les parcours professionnels relevant de la politique de l'emploi, de la fonction ressources humaines (RH) et de la gestion des compétences.

À retenir - maintien en emploi et maintien dans l'emploi :

Lorsque cette action s'inscrit dans un environnement donné (entreprise...) à un moment donné, on utilisera préférentiellement la notion de maintien dans l'emploi : « maintien dans son emploi ou tout autre poste dans l'entreprise ».

Lorsque cette action s'inscrit tout au long du parcours de la personne, on utilisera préférentiellement la notion de maintien en emploi : « maintien de l'employabilité quel que soit l'environnement »

ZOOM : TÉMOIGNAGE

« Dans le cadre de la mise en place de deux Contrats de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) visant à accompagner la reconversion de deux salariés soudeurs, notre entreprise a bénéficié d'un accompagnement déterminant du Service de Prévention et de Santé au Travail CIST 47 ainsi que de Cap emploi.

Grâce à leur expertise, nous avons pu aménager des postes de travail adaptés* à l'état de santé des salariés et mettre en place des essais encadrés, qui ont permis d'évaluer en conditions réelles la faisabilité des nouvelles missions. Ces essais ont apporté une plus-value essentielle : sécurisation des parcours, validation des capacités restantes, ajustement précis des aménagements et renforcement de la confiance des salariés dans leur projet de reconversion.

Il est important de souligner que les salariés concernés ont exprimé clairement leur volonté de rester au sein de notre structure. Leur motivation, conjuguée à l'appui des partenaires mobilisés, a rendu possible la construction de solutions pérennes et adaptées.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble des intervenants : sans leur soutien, il aurait été très difficile d'envisager le maintien de ces emplois, compte tenu des contraintes médicales identifiées et du coût significatif des aménagements et des formations nécessaires pour chaque poste.

Au regard de leur ancienneté, de leurs compétences techniques et de leur connaissance approfondie du métier, pouvoir s'appuyer sur cet accompagnement représente une véritable richesse pour l'entreprise.

Nous remercions également Cap emploi et la Sécurité sociale, dont les dispositifs d'indemnisation ont été indispensables pour sécuriser le maintien dans l'emploi et absorber une partie de l'impact financier lié aux aménagements et aux parcours de formation.

Cet accompagnement global constitue un exemple concret de prévention réussie de la désinsertion professionnelle, et nous sommes heureux de pouvoir en témoigner dans le cadre de l'Observatoire. »

ACK ÉQUIPEMENT

Atelier de métallerie à Port-Sainte-Mairie (47130)

*L'aménagement des postes ont bénéficiés d'un co-financement AGEFIPH



MEP 47
MAINTIEN EMPLOI PARTENAIRES

OBSERVATOIRE 2025

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

LOT-ET-GARONNE

CAP EMPLOI LOT-ET-GARONNE



Carsat Retraite & Santé au travail
Aquitaine


**PRÉFET
DE LOT-ET-GARONNE**
*Liberté
Égalité
Fraternité*

 **agefiph**

PRITH Nouvelle-Aquitaine
Plan Régional d'insertion des Travailleurs Handicapés



