vous guider

La prévention de la désinsertion professionnelle

Maintien en emploi









www.msa.fr

santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore

La Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) s'adresse aux salariés dont la capacité à rester en emploi à court ou moyen terme peut être diminuée en raison de difficultés de santé ou de handicap. L'objectif de la PDP est d'intervenir le plus tôt possible. De nombreux acteurs proposent des dispositifs et accompagnements mobilisables tout au long de la carrière professionnelle du salarié, qu'il soit ou non en arrêt de travail.

Parmi ces acteurs, la MSA favorise le maintien en emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle de ses adhérents grâce à son guichet unique qui rassemble en particulier le service santé-sécurité au travail, les médecins conseils et les travailleurs sociaux, en lien avec des partenaires locaux.

Le service santé-sécurité au travail en MSA contribue à la PDP, notamment à travers des visites médicales, des études de postes, des aménagements individuels, des actions de remobilisation. En cas de situation complexe, un accompagnement personnalisé peut être mis en place dans le cadre de la Cellule Pluridisciplinaire Opérationnelle de maintien en emploi.

LES VISITES DE SANTÉ AU TRAVAIL EN LIEN AVEC PDP

visites



Visite DE PRÉ-REPRISE

- **Visite essentielle** car elle permet de réfléchir aux solutions possibles pour préparer le retour à l'emploi du salarié (aménagements, projet professionnel…) et de répondre à ses questions pour son avenir professionnel.
- Accessible au cours d'un **arrêt de travail de plus de 30 jours.**
- Peut être demandée par le salarié, le médecin traitant, le médecin conseil, le médecin du travail.
- Le médecin du travail informe l'employeur et le médecin conseil de ses recommandations, sauf si le salarié s'y oppose.

À SAVOIR

- **L'employeur informe le salarié** qu'il peut solliciter l'organisation de cette visite.
- **Visite non obligatoire mais conseillée.**

Pour solliciter les visites et dispositifs présentés dans ce document, prenez contact avec votre MSA, sur le site de votre MSA, via la rubrique :

Votre MSA > Nous contacter



Visite DE REPRISE

- **Obligatoire** suite à un des arrêts de travail suivants :

Congé maternité	**Maladie professionnelle**
Accident du travail Arrêt d'au moins 30 jours	**Maladie ou accident non professionnel** Arrêt d'au moins 60 jours

- Demandée par l'employeur*.
- Réalisée dans les 8 jours à l'issue de l'arrêt de travail.
- Permet de **vérifier si le poste de travail du salarié est compatible avec son état de santé** et le cas échéant le médecin du travail peut proposer des aménagements.

RENDEZ-VOUS DE LIAISON

Le rendez-vous de liaison est une **réunion d'information** qui peut se dérouler entre le salarié et l'employeur lorsque le salarié a **un arrêt de plus de 30 jours.**

L'employeur est autorisé à prendre contact avec le salarié pendant son arrêt de travail s'il souhaite lui proposer le rendez-vous de liaison. Le salarié n'est pas obligé d'accepter ce rendez-vous. En effet il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une possibilité.

Cependant, si le salarié demande ce rendez-vous, l'employeur a l'obligation de l'organiser.

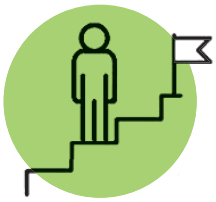
Ce rendez-vous, qui permet de garder le lien entre l'employeur et le salarié, est l'occasion d'informer ce dernier des dispositifs dont il peut bénéficier pour favoriser son maintien en emploi et éviter la désinsertion professionnelle.

Le salarié n'a pas à donner d'informations sur sa santé.

Le service de Santé-Sécurité au Travail peut être associé à ce rendez-vous.

* À défaut, le salarié, à condition qu'il en informe préalablement son employeur.

Visite MI-CARRIÈRE



- **Réalisée dans la 45e année du salarié** (ou à un âge déterminé par accord de branche), elle a pour but de favoriser le maintien en emploi en :
  - réalisant un état des lieux de l'adéquation de l'état de santé du salarié avec son poste de travail (prise en compte des expositions aux risques au cours de sa carrière)
  - évaluant les risques de désinsertion professionnelle
  - sensibilisant le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels
- Peut être demandée par l'employeur ou le salarié.
- Le médecin du travail peut **proposer des mesures d'aménagement.** Dans ce cas, sur demande du salarié, **le référent handicapde l'entreprise peut participer** aux seuls échanges entre le salarié, l'employeur et le médecin du travail concernant les **éventuelles mesures** proposées par ce dernier.

À SAVOIR

Elle peut être réalisée au cours d'une visite médicale périodique de santé au travail prévue entre les 43 et les 45 ans du salarié.

Visite À LA DEMANDE



- **Elle peut être demandée à tout moment,** notamment en cas de problèmes de santé exposant à un risque d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle, par le médecin traitant, le médecin du travail, l'employeur ou le salarié et être réalisée sur le temps de travail.
- Si l'employeur demande une visite, cette demande doit être écrite et motivée. L'employeur doit informer le salarié en amont.
- Le salarié peut demander à ce que l'employeur ne soit pas informé. Dans ce cas, la visite doit être réalisée en dehors du temps de travail.



ADAPTATION, AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Un aménagement du poste de travail peut être proposé à l'issue de tout type de visite de santé au travail après :

- **Une étude** du poste et des conditions de travail
- **Un échange** avec le salarié et avec l'employeur

Il peut prendre différentes formes : aménagement de la charge de travail, des horaires ou du temps de travail (temps partiel thérapeutique), un aménagement du poste de travail (siège ergonomique), un changement d'outil (logiciel ou écran adapté), une adaptation de l'éclairage, l'atténuation d'un bruit…



LES ACTIONS DE REMOBILISATION RÉALISÉES / PRÉPARÉES PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL

Pendant dant un arrêt de travail, **le salarié peut bénéficier de formations professionnelles continues, d'un bilan de compétence, d'actions et d'accompagnements** afin de préparer son retour à l'emploi.

Toute personne qui rencontre un problème de santé qui compromet son activité professionnelle peut bénéficier d'actions de remobilisation.

Ces actions se font si besoin en lien avec des partenaires du milieu du handicap et de la réadaptation (*voir l'encart « Nos partenaires »*).



LA CRPE (CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE)

Ce dispositif permet au salarié de se réadapter ou de se former à un nouveau métier.

La CRPE s'adresse aux salariés* déclarés inaptes par le médecin du travail ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude au cours de la visite de pré-reprise.

Préparée pendant un arrêt de travail, elle est mise en place à l'issue de celui-ci. Sa durée est de 18 mois maximum en fonction de la situation du salarié. Si besoin, **elle peut être complétée par une formation professionnelle.**

L'ESSAI ENCADRÉ

L'essai encadré permet au salarié en arrêt de travail de tester :**

- **sa capacité à reprendre son ancien poste** avec ou sans aménagement de poste
- **un nouveau poste** au sein de son entreprise ou dans une autre entreprise.

D'une durée de 14 jours, il peut être renouvelé, dans la limite de 28 jours.

Sa mise en œuvre associe le médecin traitant ainsi que le médecin conseil, les travailleurs sociaux et le médecin du travail de la MSA, en s'appuyant sur une convention.

LA RQTH, UN LEVIER POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) s'adresse à **toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites, du fait d'un ou de plusieurs problème(s) de santé physique, sensoriel, mental et/ou psychique.**

Le salarié en fait la demande auprès de la MDPH*** / MDA****.

Accordée pour une durée limitée ou définitive, la RQTH favorise le maintien en emploi en offrant notamment **un accès prioritaire à des mesures d'aide à l'emploi et à la formation.**

Le salarié informe son employeur uniquement s'il le juge opportun pour son maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail peut conseiller et orienter le salarié sur ce dispositif, en faisant si besoin le lien avec Cap Emploi.

* Les non-salariés agricoles ne peuvent pas bénéficier de la CRPE.
** L'essai encadré est également ouvert aux non-salariés agricoles.
*** Maison Départementale pour les Personnes Handicapées.
**** Maison de l'Autonomie.

CELLULES PLURIDISCIPLINAIRES OPÉRATIONNELLES DE MAINTIEN EN EMPLOI (CPO)

QU'EST-CE QU'UNE CELLULE PLURIDISCIPLINAIRE OPÉRATIONNELLE DE MAINTIEN EN EMPLOI (CPO) ?

La CPO est une instance qui se réunit lorsque la situation du travailleur agricole nécessite l'implication des différents acteurs de la MSA (travailleurs sociaux, médecins du travail, médecins conseil, infirmières en santé-travail, conseillers en prévention). Le travailleur agricole peut également y assister, sur demande, de même que les partenaires externes, tel Cap Emploi.

QUEL EST SON OBJECTIF ?

La CPO facilite la détection et la prise en charge précoce d'un risque de désinsertion professionnelle lié à un problème de santé pouvant impacter l'aptitude au poste du travailleur agricole.

Elle permet de mettre en place des mesures adaptées et individualisées sous forme d'un plan d'action concerté, co-construit avec le travailleur agricole et de l'employeur afin d'éviter tout risque de désinsertion professionnelle.

La CPO réalise une évaluation à 6 mois et un suivi post-parcours du travailleur agricole, pour s'assurer de la mise en œuvre du plan d'action.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout adhérent MSA (salarié ou non-salarié) qui, suite à un problème de santé se retrouve en risque de désinsertion professionnelle.

QUI PEUT LA SAISIR ?

La CPO peut être saisie suite à signalement notamment par :

- **le travailleur agricole (SA ou NSA)** auprès de la MSA (service relation partenaire entreprise, front office...)
- **un collaborateur MSA,** membre de l'un des 3 services compétents (Santé-Sécurité au Travail, Action Sanitaire et Sociale, Contrôle Médical), dans le cadre d'une visite médicale, d'une action en milieu de travail, d'un entretien avec le travailleur social…
- **un partenaire ou autre** (médecin traitant, employeur, Comète France, Agefiph…) – via le service SST, le travailleur social, le service relation partenaire entreprise, le front office...

NOS PARTENAIRES

- Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH)
- Maison de l'Autonomie (MDA)
- Cap Emploi
- Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH)
- Comète France
- Conseil en évolution professionnelle (CEP) – opérateurs de formation
- Service d'Insertion par la Formation et l'Accompagnement (SIFA) – accompagnement de proximité
- Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)
- Partenaires locaux (associations…)



TÉMOIGNAGES

Aménagement de poste

MADAME C., 52 ANS

Secrétaire dans une entreprise d'aménagement d'espaces verts a été convoquée à une visite périodique réalisée avec une infirmière de santé au travail (IDEST).

Au cours de cette visite, il est apparu que l'installation du bureau de Madame C. n'était pas adaptée. En effet, elle souffre d'une pathologie chronique qui lui génère des douleurs dans les membres supérieurs, amplifiées après une journée de travail.

L'infirmière a réalisé une étude de poste, sous délégation du médecin du travail et en accord avec Madame C. et son employeur.

Madame C. ayant été reconnue « travailleur handicapé » (RQTH), l'orientation vers Cap Emploi a permis l'accompagnement pour l'adaptation de son poste avec l'accord de son employeur.

Aménagement organisationnel

MONSIEUR D., 35 ANS

Technicien en transformation laitière, il a été en arrêt de travail prolongé suite à des troubles de santé mentale.

Au cours de la visite de pré-reprise demandée par Monsieur D., ce dernier a exprimé le souhait de reprendre son activité auprès du médecin du travail MSA, malgré les effets secondaires de son traitement. En effet, la prise du médicament au réveil entraîne une somnolence importante le matin.

Le médecin du travail a proposé un aménagement du temps de travail, à savoir 14h-20h au lieu de 8h-14h.

Au retour de Monsieur D., avec l'accord de ce dernier et de son employeur, le médecin du travail a formalisé les nouveaux horaires de travail de Monsieur D., au cours de la visite de reprise.

Essai encadré pour évolution professionnelle

MADAME M., 46 ANS

Ouvrière viticole rencontre des difficultés dans son activité professionnelle en raison de lombalgie invalidante chronique suivi par des spécialistes (rhumatologue, algologue…).

Le médecin du travail a mis en place des aménagements de poste qui n'ont pas permis son maintien en emploi. Du fait d'arrêts de travail de plus en plus fréquents et de plus en plus longs, elle envisage de devenir aide comptable, étant trésorière d'une association. Elle a sollicité une « visite à la demande » auprès du service SST de sa MSA. Le médecin du travail confirme un risque avéré d'inaptitude, lui conseille de faire un essai encadré et l'oriente vers son médecin traitant.

Pendant son arrêt de travail, Mme M. a testé pendant 14 jours dans une autre entreprise, si le poste d'aide comptable était compatible avec son état de santé.

A son retour d'arrêt de travail, suite à cet essai encadré concluant, le médecin du travail a déclaré Mme M. inapte à son poste d'ouvrière agricole au cours d'une visite de reprise. Elle a ensuite été embauchée en tant qu'aide comptable dans l'entreprise qui l'a accueillie durant l'essai encadré.

Reconversion en interne

MONSIEUR P., 41 ANS

Jardinier, souffrant de plusieurs pathologies et disposant d'une RQTH a été détecté comme à risque de désinsertion professionnelle par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise.

La situation de Monsieur P. étant complexe, le médecin du travail a sollicité la Cellule Pluridisciplinaire Opérationnelle de Maintien en emploi de la MSA. Cette cellule, composée du médecin du travail ou de l'infirmier de santé au travail, du travailleur social, du médecin conseil a étudié la situation de Monsieur P. et co-construit avec lui et Cap Emploi un plan d'action adapté. A cette occasion, les possibilités de reclassement en interne ont été envisagées avec l'employeur qui a proposé à Monsieur P. un poste administratif à temps partiel.

Monsieur P. ayant accepté ce reclassement, une étude de ce nouveau poste réalisée par Cap Emploi et le conseiller en prévention des risques professionnels de la MSA qui a une bonne connaissance de l'entreprise, a préconisé un aménagement de poste.

Le changement de poste ayant été validé, Monsieur P. a suivi une formation de remise à niveau en informatique qui a débuté pendant son arrêt de travail et s'est prolongée après une reprise progressive du travail en temps partiel thérapeutique. Par la suite, il a pu bénéficier d'un temps partiel après l'attribution d'une pension d'invalidité par le médecin conseil MSA.

La MSA intervient pour la Santé-Sécurité au Travail des exploitants, salariés, employeurs et chefs d'entreprises agricoles.

Elle agit pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques professionnels en agriculture.

Les équipes pluridisciplinaires de santé au travail et les conseillers en prévention des risques professionnels sont là pour vous aider à trouver des solutions de prévention adaptées à votre situation.

ssa.msa.fr
La bibliothèque en ligne de la prévention agricole

Réf. : 12474 / 02/2025 / CCMSA - Marianne Séguin & Cie - Crédits photos : J.-M. Nossant, N. Morain, T. Lannié, F. Beloncle, Istockphoto, GettyImages, CCMSA Images.
Document réalisé avec la collaboration des MSA Sud Aquitaine, Dordogne Lot et Garonne et Gironde.

santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore