

Employeurs de main d'oeuvre, chefs d'exploitation agricole

■ La MSA vous accompagne
dans vos questions **liées au handicap**



1 - Je suis chef.fe d'entreprise agricole

a) Je suis en situation de handicap et je souhaite m'installer

La création de l'entreprise en agriculture nécessite des temps de réflexion, des accompagnements et de la formation. Le parcours est unique pour les porteur-es de projet. Il n'est pas différencié pour les personnes en situation de handicap.

SITUATION	INTERLOCUTEUR	DÉMARCHES	QUELQUES ÉTAPES CLÉS
Installation comme chef d'exploitation	▶ En 1er interlocuteur A partir du 1er janvier 2025, pour toutes les entreprises, y compris agricoles, les formalités de créations, modifications et cessations devront être réalisées sur le guichet unique : https://formalites.entreprises.gouv.fr/ Votre affiliation au régime agricole fait de la MSA votre interlocuteur unique pour l'ensemble de votre protection sociale, de vos droits, ainsi que ceux de votre famille ▶ RPAI / Conseiller projet/ conseiller compétence/ Chambres d'agriculture ou autres organismes	Les étapes classiques du parcours à l'installation en agriculture	Evoquer son handicap dès le premier rendez-vous permet d'être vigilant pour mobiliser les accompagnements disponibles et pour faciliter l'accès aux formations
	▶ Cap Emploi/Pôle Emploi/ Mission Locale/ Agefiph	Aide à la création/reprise d'entreprise permet à une personne handicapée de créer son emploi principal et pérenne L'aide est accordée pour participer au financement du démarrage de l'activité. Il n'est pas nécessaire de passer par le statut de demandeur d'emploi pour une personne en situation de handicap. Il existe également la dotation Jeune Agriculteur, toutes les informations sur le site du gouvernement ou auprès de la DDTM.	L'accompagnement par un prestataire spécialiste de la création d'entreprise sélectionné par l'Agefiph, Un suivi après la création peut également être proposé selon les besoins. Une trousse micro-assurance

b) Je suis installé.e et l'évolution de mon état de santé (handicap m'empêche de poursuivre mon activité comme avant

Dès votre affiliation, vous avez accès à vos prestations familiales et vous bénéficiez du remboursement de vos dépenses de santé dans le cadre de l'Amexa, votre assurance maladie. contacts MSA Armorique

La MSA d'Armorique vous accompagne

Le médecin généraliste (ou médecin traitant), le Service Interventions Sociales et le Service Santé au Travail (médecin du travail, médecin conseil, conseillers.ères en Prévention de Risques Professionnels) de la MSA sont les interlocuteurs.trices à privilégier.

Les démarches et accompagnements

SITUATION	INTERLOCUTEUR	DÉMARCHES	QUELQUES ÉTAPES CLÉS
Employeur-e recruteur	► Cap Emploi / AGEFIPH/ Médecin du travail MSA	Le processus de recrutement est classique que ce soit pour une personne en situation de handicap ou non est le même : C.V., lettre de motivation, entretien d'embauche.	En amont, - Prendre conseil auprès du médecin du travail, à Cap Emploi sur les aménagements de postes ou les différentes organisations à mettre en place. - Sensibiliser et Impliquer dans la démarche les salariés déjà en poste et particulièrement le futur manager du collaborateur - Si le handicap n'est pas visible, respectez le choix du futur collaborateur s'il ne souhaite pas faire connaître sa situation auprès de ses collègues. - Si le handicap est visible, il est toujours préférable de demander à l'intéressé lui-même comment il souhaite que soit abordée la question de son handicap au sein de l'entreprise. - Le Jour J Organiser une journée/une semaine de «découverte» avec le salarié recruté pour faciliter son intégration. Pour aller plus loin : Cap emploi et l'AGEFIPH proposent des formations (en ligne ou en présentiel) pour accompagner les employeur.es et les managers pour faire face à le handicap dans l'entreprise https://www.cdg61.fr/file_manager_download.php?id=1411

c) Je suis employeur.e, je souhaite recruter une personne en situation de handicap

1 Je teste mes connaissances

« Les personnes en situation de handicap n'ont pas les compétences pour accéder à des postes à responsabilités »

FAUX !

Un employeur embauche une personne pour ses compétences et non pour son handicap. Il y a plein de handicaps différents. 8% des personnes en situation en handicap ont un statut cadre et 19% ont un statut dit « intermédiaire. (Source : Agefiph)

« Cela va me demander beaucoup de temps et d'investissement »

OUI et NON

Comme tous les salariés, la période de formation prend un peu de temps et d'accompagnement. Cette période est parfois plus longue en raison de la mise en place d'équipement spécialisé, d'un changement d'organisation ou d'un temps d'adaptation plus long selon les personnes. Mais n'oubliez pas que vous embauchez quelqu'un pour ses capacités et ses compétences ! Cet investissement n'est jamais perdu.

« Cela va me coûter une fortune »

FAUX !

Un employeur embauche une personne pour ses compétences et non pour son handicap. Il y a plein de handicaps différents. 8% des personnes en situation en handicap ont un statut cadre et 19% ont un statut dit « intermédiaire. (Source : Agefiph)

2 Interlocuteur/ interlocutrice

Comme pour tout recrutement, les employeur.es peuvent se tourner vers Pôle Emploi ou ANEFA pour déposer leurs offres et être accompagnés. Pour le recrutement des personnes en situation de handicap Cap Emploi et l'AGEFIPH sont les interlocuteurs à privilégier. Des conseillers.ères spécialisé.es analyseront le poste de travail, ses contraintes et les adaptations possibles. Une analyse fine est nécessaire pour sécuriser l'accueil et l'intégration d'une personne en situation de handicap dans une équipe.

3 Les démarches et accompagnements

SITUATION	INTERLOCUTEUR	DÉMARCHES	QUELQUES ÉTAPES CLÉS
En arrêt maladie / ou en activité / accident du travail / maladie professionnelle	▶ Travailleurs sociaux MSA	Rendez-vous en agence ou à domicile pour faire évaluer les besoins et les droits sociaux	Solliciter un rendez-vous au plus tôt.
	▶ Médecin traitant / Médecin du travail MSA/ Médecin Conseil MSA /	Visite médicale auprès du : - Médecin traitant pour constater l'incapacité /ou la capacité à travailler - Médecin du travail donne son avis sur le maintien dans l'emploi / Évalue les capacités fonctionnelles/ accompagne démarche d'aménagement de poste. - Médecin Conseil Justifie l'arrêt de travail pour ou pas le versement des indemnités journalières / Peut statuer pour l'attribution de pension d'invalidité	Avoir avec soi son dossier médical : comptes rendus d'examens ou de consultations, radios, IRM, scanner, échographie, prise de sang...
	▶ Travailleur social MSA, médecin du travail, et selon les situations le conseiller Cap Emploi, et/ou le conseiller en prévention des risques professionnels MSA	Diagnostic/ analyse partagée et compréhension de votre situation	<i>Temps de concertation d'une équipe pluridisciplinaire</i> Peut se faire en concertation avec l'accord de l'intéressé, l'émergence de solutions se fera en concertation avec la cellule pluri-disciplinaire de maintien en emploi (CPME).
	▶ Acteurs internes à la MSA ou/et le Cap Emploi et des prestataires financés par l'Agefiph (ergonomes, structures spécialisées pour chaque type de handicap)	Construction / Elaboration d'un parcours (accompagnement personnalisé)	

Le savez-vous ?

Les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier dans le cadre de leur contrat d'embauche (CDD ou CDI) du dispositif d'emploi accompagné. Ce Dispositif est financé par l'Agence Régionale de Santé (ARS), l'AGEFIPH et le FIPHFP. Il permet un accompagnement à la fois sur le volet professionnel et médico-social.

Des aides financières spécifiques AIEP, PAS EPAAST sont mobilisables par l'AGEFIPH et la MSA pour adapter les postes de travail.

D'autres contrats peuvent être mobilisés, à titre d'exemple :

- ▶ **Le CDD Tremplin** permet de créer et de soutenir le projet professionnel du travailleur en situation de handicap, de proposer l'accompagnement par un.e chargée d'insertion, et d'offrir la mobilité professionnelle vers des entreprises du secteur privé et du secteur public.
- ▶ L'alternance ou le **contrat d'apprentissage aménagé travailleur handicapé** : Une aide financière de l'AGEFIPH permet le recrutement d'une personne en situation de handicap par alternance
- ▶ Une autre solution moins engageante et plus sécurisante est de faire appel aux prestations **d'Entreprises Adaptées**.

d) Je suis employeur-e, je veux maintenir un.e collaborateur.rice en situation de handicap en poste

1 Je teste mes connaissances

«Une visite de pré-reprise demandée par l'employeur.e c'est une façon détournée pour vérifier la situation de handicap du salarié.e»

FAUX !

La visite de pré-reprise à la demande de l'employeur.e est une opportunité pour faire le point sur les conditions de travail, les aménagements de postes et organisationnelles. Cette visite se fait sur le temps de travail.

«Une visite de pré-reprise est possible suite à un arrêt de travail»

FAUX et VRAI

La visite de pré-reprise peut se faire à la suite d'un arrêt de travail en amont de la reprise ou lorsque la personne est en poste.

2 Interlocuteur/ interlocutrice

Le médecin du travail est le premier interlocuteur pour comprendre la situation. Il vous oriente vers les conseillers Cap Emploi-maintien, le service social MSA et les conseillers en prévention des risques professionnels. Le médecin du travail coordonne l'accompagnement pour le maintien dans l'emploi du salarié.

3 Les démarches et accompagnements

SITUATION	INTERLOCUTEUR	DÉMARCHES	QUELQUES ÉTAPES CLÉS
Collaborateur est en arrêt	► Médecin du Travail MSA	Informier le collaborateur qu'il peut solliciter auprès du médecin du travail une visite de pré reprise. Cela permettra de préparer et d'anticiper son retour dans l'entreprise dans des conditions adaptées à son état de santé	Mettre le collaborateur. trice en confiance , la bienveillance est requise L'organisation et l'amélioration des conditions de travail seront bénéfiques pour chacun. C'est un gage de réussite et de productivité.
Collaborateur n'est pas en arrêt	► Médecin du travail MSA	Par écrit formuler la demande de visite auprès du médecin du travail pour votre collaborateur.trice en précisant les motivations. La visite se déroule sur le temps de travail, aucun élément lié à l'état de santé du salarié ne vous sera transmis. En revanche, si des actions sont à mettre en œuvre vous serez contacté par le médecin.	Trio gagnant : <i>Employeur-e-médecin du travail – collaborateur.trice</i> Pour anticiper et ouvrir les champs des possibles pour le maintien en poste par l'aménagement, adaptation, organisation à la formation pour la reconversion intra-entreprise ...
	► Travailleur social MSA, médecin du travail, conseiller Cap Emploi, et/ou le conseiller en prévention des risques professionnels MSA	Diagnostic/ analyse partagée et compréhension de votre situation	<i>Temps de concertation d'une équipe pluridisciplinaire</i> Peut se faire en concertation avec l'accord de l'intéressé, l'émergence de solutions se fera en concertation avec la cellule pluri-disciplinaire de maintien en emploi (CPME).
	► Acteurs internes à la MSA ou/et le Cap Emploi et des prestataires financés par l'Agefiph (ergonomes, structures spécialisées pour chaque type de handicap)	Construction / Elaboration d'un parcours (accompagnement personnalisé)	Evaluation, mise en situation, aménagements, organisation du travail, actions de sensibilisation auprès de l'employeur.e et du collectif travail. Mobilisation des aides Agefiph via l'employeur.e pour des aménagements Accompagnements MSA pour la reconversion

Le savez-vous ?

Lorsqu'un accident de travail survient, il est important de prendre aussitôt rendez-vous avec un médecin (traitant ou travail) et contacter la MSA pour faire les démarches la déclaration d'accident

e) Je suis employeur-e, je veux maintenir un.e collaborateur.rice en situation de handicap

Votre salarié présente un problème de santé nouveau, ou son handicap déjà existant s'aggrave, le mettant en difficulté à son poste de travail.

A Le bon interlocuteur

Le médecin du travail est votre premier interlocuteur pour comprendre la situation, vous orienter ainsi que votre collaborateur vers les personnes compétentes sur lesquels il s'appuiera, notamment les conseillers Cap Emploi-maintien, le service social MSA et les conseillers en prévention des risques professionnels, et coordonner l'accompagnement pour le maintien dans l'emploi de votre salarié.

B Démarche et accompagnement

Votre collaborateur est en arrêt

Vous pouvez l'informer qu'il peut solliciter auprès du médecin du travail une visite de pré reprise. Cela permettra de préparer et d'anticiper le retour du salarié dans l'entreprise dans des conditions adaptées à son état de santé.

Votre collaborateur n'est pas en arrêt

Pour réussir le maintien dans l'emploi, il faut anticiper les situations pour pouvoir agir en amont, réduire les arrêts de travail et éviter une possible désinsertion professionnelle. Aménagement des situations de travail, reconversion professionnelle, formation... de nombreuses solutions existent pour éviter un licenciement et elles fonctionnent, pour autant qu'elles aient été anticipées.

Vous pouvez demander une « visite à la demande de l'employeur » pour votre collaborateur auprès du médecin du travail qui étudiera sa situation. Vous devez adresser une demande écrite précisant le contexte de la demande de visite et en informer votre collaborateur. La visite se déroule sur le temps de travail. Comme tout professionnel de santé, le médecin du travail est soumis au secret médical. Aucun élément lié à l'état de santé du salarié ne vous sera transmis. En revanche, si des actions sont à mettre en œuvre vous serez contacté par le médecin.

Diagnostic/ analyse et compréhension de votre situation :

La plupart du temps, un temps d'échange entre l'employeur, le médecin du travail et le salarié, et selon les situations le conseiller Cap Emploi, et/ou le travailleur social MSA, et/ou le conseiller en prévention des risques professionnels, permet une complémentarité des points de vue, favorise l'émergence de solutions en prenant en compte la réalité du terrain, tant du côté du salarié que de l'employeur, les besoins de chacun, et constitue une base commune pour pouvoir agir.

L'accord, l'adhésion et la motivation de chacun de ces trois acteurs est la première condition de réussite de toute démarche de maintien dans l'emploi.

L'employeur n'est pas seul à devoir être impliqué. Selon la dimension de l'entreprise, il faut penser à l'encadrement, aux collègues qui seront à même d'apporter des éléments de réflexion sur l'activité réelle du travail et sur l'organisation du collectif de travail. Tous sont impliqués en interne. Les ressources humaines pourront être associées sur les possibilités de financement des formations. Le Conseil Social Economique (CSE), représentant du personnel, peut également être associé.

Construction / Elaboration d'un parcours personnalisé :

Après étude de la situation, plusieurs modalités d'accompagnement pourront être mises en place, de nombreux dispositifs existent. Des acteurs internes à la MSA ou/et le Cap Emploi et des prestataires financés par l'Agefiph (ergonomes, structures spécialisées pour chaque type de handicap...) peuvent intervenir :

- 1** Pour évaluer ce que votre collaborateur est en mesure de faire ou non en fonction de son état de santé.
- 2** Pour identifier, développer et aider à la mise en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi sur son poste de travail ou à un autre poste dans l'entreprise
Exemples : aménagement matériel, aménagement du temps de travail, réorganisation du travail, formation, actions de sensibilisation de l'employeur et du collectif de travail...
Le coût de la plus part des aménagements est à la charge de l'employeur, mais des aides financières pourront être demandées auprès de l'AGEFIPH.
- 3** Dans l'hypothèse où aucune solution n'était trouvée pour maintenir en emploi votre collaborateur au sein de votre entreprise ou du groupe, et que le médecin du travail envisage de le déclarer inapte à son poste de travail, dans certaines situations, la MSA pourra lui proposer d'être accompagné dans ses démarches de reconversion professionnelle.
- 4** S'il ne peut plus du tout travailler, une étude de ses droits et un accompagnement adapté lui seront proposés.

ZOOM

Le regard d'autres professionnels de la MSA favorise parfois l'émergence de solutions concernant l'avenir professionnel de votre collaborateur au sein de votre entreprise, ou en externe. Avec son accord, sa situation est alors présentée en cellule pluri-disciplinaire de maintien en emploi (CPME).

Bon à savoir

Avec l'accord de votre collaborateur, les travailleurs sociaux de la MSA pourront l'accompagner pour l'informer sur ses droits et l'aider à y accéder. Selon sa situation, ils peuvent également lui proposer de participer à des actions collectives pour l'informer sur les dispositifs existants, l'aider dans sa réflexion personnelle et pour échanger avec des personnes dans la même situation que lui.

PRÉSENTATION DES DISPOSITIFS EXISTANTS

Reconnaissance

Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : Une démarche volontaire

Le savez-vous ?

En France 7 % des 15-64 ans possède une RQTH (Source : Insee, 2019).

La RQTH est une reconnaissance administrative officielle. Ce statut est accordé aux personnes avec un problème de santé ayant des répercussions sur leur activité professionnelle. La RQTH leur accorde une qualité supplémentaire : celle de travailleur en situation de handicap. Toutes les personnes avec un problème de santé ne sont pas automatiquement reconnues travailleurs en situation de handicap. Elles doivent faire la demande de RQTH et pour être accordée, le trouble de santé doit avoir un impact sur l'activité professionnelle.

La RQTH ne dépend pas de la pathologie de la personne mais du retentissement de cette pathologie sur son emploi : fatigue, prise de traitements, douleurs aiguës, problème de motricité, perte d'audition, difficulté à voir, crises d'angoisse... Autant de conséquences qui impactent à la fois la vie personnelle et professionnelle et qui peuvent faire l'objet d'une demande de reconnaissance du handicap.

Le savez-vous ?

La RQTH n'est pas un passe-droit, elle ne vous accorde pas davantage que tout autre salarié. Elle vise à faciliter la mise en place d'un environnement professionnel adapté à vos difficultés pour vous permettre de réaliser votre travail dans les mêmes conditions que l'ensemble du collectif de travail.

Pourquoi faire une demande de RQTH ?

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs handicapés (OETH) : Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.

• Public concerné par l'OETH :

- Titulaire d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé, attribuée par la CDAPH, avec orientation en milieu ordinaire de travail.
- Victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle avec une Incapacité Permanente Partielle d'au moins 10%.
- Titulaire d'une pension d'invalidité avec une réduction des 2/3 de sa capacité de travail.
- Bénéficiaire de l'Allocation Adulte Handicapé ou titulaire d'une CMI mention invalidité.
- Ancien militaire ou assimilé titulaire d'une pension d'invalidité, veuve ou orphelin de guerre.
- Sapeur-pompier volontaire, victime d'un accident dans l'exercice de ses fonctions et bénéficiant d'une allocation ou d'une rente d'invalidité.

• **Avantages :**

- Dispositifs à l'insertion professionnelle (aide à la création d'entreprise, à l'embauche d'apprentissage...).
- Prise en charge d'aménagements du poste de travail (sièges adaptés, souris ergonomique, taxi-lait...).
- Soutiens spécialisés pour la recherche d'emploi (orientation Cap emploi).
- Accès à la fonction publique, soit par concours aménagé, soit par recrutement contractuel spécifique. Quelques autres dispositifs de maintien en emploi (liste non exhaustive).

■ **Le temps partiel thérapeutique**

La reprise de travail à Temps Partiel pour motif Thérapeutique (TPT) dans le cadre d'un arrêt maladie ou la Reprise d'un Travail Léger (RTL) dans le cadre d'un arrêt AT/MP, est un arrêt de travail prescrit par le médecin traitant lorsqu'il estime que son patient ne peut pas reprendre son travail à temps plein, mais qu'il juge que la reprise d'une activité contribue à son rétablissement..

■ **Aménagement de poste**

Afin d'éviter l'apparition de problématiques de santé ou de limiter l'aggravation de problématiques de santé existantes, il est envisageable d'étudier la possibilité d'aménagements de poste. Les aménagements peuvent être matériels (siège ergonomique, aménagement de la salle de traite, du tracteur, etc.), organisationnels (réfléchir à l'organisation du travail, à la répartition des tâches, etc.).

■ **La pension d'invalidité**

Une maladie ou un accident d'origine non professionnelle peut entraîner une réduction de la capacité de travail. L'attribution d'une pension d'invalidité intervient afin de compenser une éventuelle perte de salaire dès lors que la capacité de travail est réduite d'au moins 2/3 (66.6%).

■ **L'essai encadré**

Il permet de favoriser un retour à l'emploi en évaluant la compatibilité du poste avec l'état de santé. Il permet également de tester des aménagements de poste. L'essai encadré se déroule obligatoirement pendant l'arrêt de travail (y compris en TPT).

■ **Une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)**

Les PMSMP sont des "stages" permettant de se confronter à des situations réelles de travail pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

■ **Le contrat de rééducation professionnel en entreprise (CRE)**

Le CRE permet à des salariés en situation de handicap de se réaccoutumer à leur ancien poste ou de se former à un nouveau métier. Il doit faire suite à un arrêt de travail ou de reprise à TPT. Il permet d'encourager l'employeur à prendre en compte les difficultés que va rencontrer le salarié lors de son retour dans l'entreprise, et du potentiel besoin de formation/d'aménagements durant cette période (si tel est le cas, un lien avec Cap Emploi est pertinent).

■ **La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)**

Lorsque les conséquences financières du handicap de la personne concernée sur son poste de travail restent très importantes, même après aménagement optimal de la situation de travail, la lourdeur du handicap peut être reconnue afin de compenser financièrement les charges supportées. Cette aide est destinée aux employeurs des personnes reconnues en tant que travailleur en situation de handicap et aux personnes en situation de handicap exerçant une activité non salariée.

■ **Les actions collectives de la MSA**

Avenir en soi, Groupes salariés en arrêt de travail, Cultivez votre santé...

■ L'Action de remobilisation pour les personnes sous Indemnités Journalières

L'ARPIJ est un dispositif qui permet d'anticiper, le plus tôt possible, les risques de désinsertion professionnelle pour raisons de santé. Il permet aux personnes d'élaborer un nouveau projet professionnel adapté à leurs restrictions médicales, pendant la période d'arrêt de travail. L'assuré perçoit des indemnités journalières pendant l'ARPIJ.

■ Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Il permet de bénéficier, pour les salariés et travailleurs indépendants, d'un accompagnement personnalisé pour différents projets (formation, VAE, reconversion...).

■ Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Il s'agit d'entretiens individuels (organisations différentes suivant les centres) avec un conseiller en insertion professionnelle.

Le rôle des différents médecins en cas d'arrêt maladie

MÉDECIN TRAITANT	MÉDECIN CONSEIL	MÉDECIN DU TRAVAIL
▶ Constata l'incapacité à continuer le travail et prescrit un arrêt de travail ▶ Constata la capacité à reprendre le travail et ne prescrit plus d'arrêt ▶ Prescrit la reprise à temps partiel pour motif thérapeutique, si justifiée ▶ Peut solliciter l'étude d'une pension d'invalidité	▶ Justifie l'arrêt de travail : - Paiement des indemnités journalières ▶ Ne justifie plus de l'arrêt : - Fin du versement des indemnités journalières ▶ Peut statuer d'une attribution de pension d'invalidité - L'assuré est guéri ou consolidé - En cas de guérison ou de consolidation sans séquelles, le versement des IJ est interrompu, - En cas de guérison ou de consolidation avec séquelles, un capital ou une rente est versée en fonction du taux de séquelles (taux d'IPP) - Fin du versement des indemnités journalières	▶ Intervient à titre de conseil pour les exploitants, dans le cadre du maintien dans l'emploi, à leur demande, qu'ils soient ou non en arrêt et ce quel que soit le motif (maladie, accident du travail, maladie professionnelle) ▶ Participe à l'évaluation des capacités fonctionnelles résiduelles, (est-ce que ce jargon sera compris ?) ▶ Se prononce et accompagne la réflexion dans le cadre d'une démarche d'aménagement de poste.

Pour réussir le maintien dans l'emploi, il faut anticiper les situations pour pouvoir agir en amont, réduire les arrêts de travail et éviter une possible désinsertion professionnelle. Aménagements techniques et/ou organisationnelles des situations de travail, reconversion professionnelle, formation... de nombreuses solutions existent et elles fonctionnent, sans pour autant qu'elles aient été anticipées.

Afin d'obtenir des informations sur les accompagnements et actions possibles, vous pouvez demander à rencontrer un travailleur social de la MSA et vous avez la possibilité de solliciter une «visite » auprès du médecin du travail de votre territoire qui étudiera votre situation. Il vous suffit de contacter votre MSA pour prendre RDV.

Entretien avec le travailleur social

Expliquez votre situation de manière générale tant d'un point de vue personnel (santé, famille, finances...) que professionnelle (filière, organisation de l'exploitation, historique, perspectives et difficultés rencontrées dans le travail...).

Cela participe à une meilleure compréhension de votre situation, permet de réaliser un point personnalisé quant aux droits auxquels vous pouvez prétendre (prestations, aides financières...) et de déterminer les modalités d'accompagnement et de soutien que pourra vous proposer le travailleur social. Aucune démarche ne sera effectuée sans votre accord.

Le travailleur social est soumis au secret professionnel : il ne divulguera pas les informations que vous lui communiquerez sans accord préalable de votre part.

Entretien avec le médecin du travail

Pensez à apporter l'ensemble des documents médicaux en lien avec votre problème de santé (comptes-rendus d'examens (radio, IRM, scanner, échographie, prise de sang...), comptes-rendus de consultations auprès d'un spécialiste, comptes-rendus d'opérations et/ou d'hospitalisations...). Sans ces documents, il est difficile pour le médecin de comprendre votre situation, et donc de vous aider. Si vous n'avez pas ces documents en votre possession, vous pouvez les demander à votre médecin traitant, à votre médecin spécialiste, ou à votre chirurgien.

Comme tout professionnel de santé, le médecin du travail est soumis au secret médical.

Construction / Elaboration d'un parcours , accompagnement personnalisé

Après étude de votre situation, plusieurs modalités d'accompagnement pourront être mises en place. Des acteurs internes à la MSA ou/et le Cap Emploi et des prestataires financés par l'Agefiph (ergonomes, structures spécialisées pour chaque type de handicap) peuvent intervenir :

- Pour évaluer de manière plus approfondie/spécifique ce que vous êtes en mesure de faire ou non en fonction de votre état de santé,
- Pour identifier, développer et aider à la mise en œuvre de solutions de maintien dans l'emploi sur votre exploitation
- Exemples : aménagement matériel, aménagement du temps de travail, réorganisation du travail, formation, actions de sensibilisation du collectif de travail.
- Le coût de la plupart des aménagements est à votre charge, mais des aides financières pourront être demandées auprès de l'AGEFIPH.
- Dans l'hypothèse où aucune solution n'était trouvée pour vous maintenir sur votre exploitation et que vous envisagez de cesser votre activité, la MSA pourra vous accompagner dans vos démarches de reconversion professionnelle.

Parfois, du temps est nécessaire pour accepter ce nouvel état de santé qui s'impose à nous et la nouvelle vie qu'il engendre, pour faire un point d'étape, faire des choix, prendre des décisions, prendre du recul, prendre soin de soi avant de réfléchir au travail.

Dans ces situations le service social de la MSA peut vous proposer un accompagnement pour ce temps nécessaire : action collective : Avenir en Soi ; Cultivez votre santé ; Continuer ou se Reconvertir..

CONTACTS UTILES

Le saviez-vous ?

La Plateforme 360 est un numéro vert qui vous permet d'entrer directement en relation avec des acteurs impliqués près de chez vous, qui coordonnent pour vous apporter des réponses.



Les interlocuteurs et interlocutrices sur le territoire sont nombreux avec des missions spécifiques et complémentaires. Pour ce guide, nous avons fait le choix de citer quelques-uns à titre d'exemple.

AGEFIPH

L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées est née avec la loi de 10 juillet 1987. Cette loi oblige en particulier toutes les entreprises privées de 20 salarié.es et plus à employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap.

Une mission de service public

L'Agefiph est l'interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics et des acteurs de l'emploi et du handicap pour soutenir l'intégration du handicap dans les politiques publiques de l'emploi, de la formation et de la santé au travail.

L'Agefiph est **chargée de développer l'emploi des personnes en situation de handicap**.

C'est l'organisme qui gère les contributions versées par les entreprises qui ne comptent pas au minimum 6 % de personnes en situation de handicap dans leur effectif.

L'Agefiph utilise ces ressources pour délivrer des services, aides financières et prestations à des fins d'insertion, d'évolution professionnelle et de maintien en emploi. L'Agefiph accompagne également les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique Handicap.

A titre d'exemple l'Agefiph peut accompagner les entreprises du secteur agricole à travers des aides financières à l'alternance, des études ergonomiques, des aides à l'aménagement des postes de travail.

Lien vers des sites

www.agefiph.fr ou bretagne@agefiph.asso.fr

CAP Emploi

Cap emploi est un organisme de placement spécialisé (OPS) dont l'objectif est de favoriser l'embauche durable et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises.

Il est possible de passer par Pôle emploi pour les travailleurs handicapés. Les conseillers.ères Cap Emploi sont désormais présents au sein des agences Pole Emploi.

Par an, plus de 100 000 personnes sont accompagnées par les organismes Cap Emploi.

Cap emploi à deux grandes missions

- L'insertion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail par un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap
- Information, sensibilisation et accompagnement des employeur-es dans leurs problématiques de recrutement et de maintien en emploi

Lien vers des sites

Cap emploi <https://travail-emploi.gouv.fr> - Pôle emploi www.pole-emploi.fr

MDPH

Les Maisons Départementales pour les Personnes Handicapées informent et accompagnent les personnes handicapées et leurs familles dès l'annonce du handicap et tout au long de son évolution. Elles facilitent les démarches des usagers et de leur famille. Les Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui décident des droits de la personne handicapée sont hébergées par les MDPH.

Les MDPH s'appuient sur une équipe de professionnels aux compétences variées et complémentaires (médecins, assistantes sociales, ergonomes, chargés d'insertion professionnelle, psychologues et référents scolaires etc.)

Les réponses proposées peuvent être de plusieurs types : prestations (carte de mobilité inclusion, prestation de compensation du handicap, allocation adulte handicapé...), orientations (scolarisation, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et l'orientation professionnelle, orientation en établissement médico-social...).

Comment formuler votre demande ?

La MDPH/MDA met à disposition un dossier unique pour vos demandes de compensation du handicap.

Le formulaire peut être téléchargé sur le site internet de la MDPH/MDA de votre département de résidence ou être retiré à la MDPH/MDA.

Les professionnels de la MDPH/MDA, du secteur de la santé ou des services sociaux peuvent vous aider dans les différentes étapes de sa conception, si vous le souhaitez.

Coordonnées

Maison des personnes handicapées des Côtes d'Armor

3, rue Villiers de l'Isle Adam - CS 50401 - 22194 PLERIN CEDEX

02 96 01 01 80 / 0 800 11 55 28 - mdph@mdph.cotesdarmor.fr - <http://mdph.cotesdarmor.fr/>

Maison des personnes handicapées du Finistère

1c rue Félix Le Dantec - Creac'h Gwen - CS 52019 - 29018 Quimper Cedex

02 98 90 50 50 - contact@mdph29.fr - <http://www.mdph29.fr>

MSA

La Mutualité Sociale Agricole gère façon globale la protection sociale des salariés et des non-salariés agricoles ainsi que leurs ayants droit et les retraités. Elle couvre les risques liés à l'activité agricole et propose les services de médecine du travail et accompagne la prévention des risques.

Une équipe pluridisciplinaire et complémentaire et composée des médecins du travail et conseil/ infirmier.ère/ travailleur.e social.e/ conseiller.ère en prévention.

Coordonnées

MSA d'Armorique

Côtes d'Armor

12 rue de Paimpont

22025 Saint-Brieuc Tél. 02 98 85 79 79

Finistère

3 rue Hervé de Guébriant

29800 Landerneau Tél. 02 98 85 79 79

L'équipe de votre MSA est là pour vous renseigner.

armorique.msa.fr



santé
famille
retraite
services

L'essentiel & plus encore