



Synthèse :  
GPE 3 Etude 4 bis

## « L'intégration des publics handicapés dans le secteur agricole »

### Introduction

Il se dit souvent que l'agriculture pourrait être un secteur favorable à l'insertion du public handicapé. Le travail manuel, le contact avec la nature et les animaux semblent être des atouts pour l'embauche de salariés handicapés.

Les membres de la Commission Emploi ont soulevé le manque de données quant à l'importance de ces emplois, aux actions déjà menées et aux efforts restant à accomplir.

Ainsi, il leur a semblé opportun de s'interroger sur **l'intégration des publics handicapés au niveau des différents secteurs de productions; de leurs atouts ou difficultés**. C'est pourquoi, à l'initiative de la FNSEA, dans le cadre de sa troisième campagne de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, la Fédération Nationale des Producteurs de Fruits, les Producteurs de Légumes de France, la Fédération Nationale des Producteurs de la Pépinière et de l'Horticulture et les Vignerons Indépendants de France (par l'intermédiaire de l'Association Nationale de Formation des Vignerons Indépendants ANFOVI) ont enquêté sur ces problématiques.

L'objet de cette étude sera de mieux comprendre la place du salariat handicapé dans le secteur agricole et celle qu'elle pourrait prendre ?

Dans un premier temps, nous ferons un état des lieux, ou plutôt une évaluation de la place que le salariat handicapé occupe, du type d'emploi exercé et dans quelles entreprises... Grâce à cet état des lieux et aux témoignages d'employeurs nous tenterons de comprendre quels sont les freins et les leviers au recours de salariés handicapés.

Dans un second temps nous verrons quelles sont les actions menées en faveur de ces emplois. Quelles sont les initiatives visant à favoriser leur insertion et celles qui pourraient être envisagées.

### I Cadrage du thème :

#### RAPPEL :

- **Les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Toutefois, elles peuvent bénéficier de l'ensemble des aides de l'Agefiph pour toute action en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle.**

➤ **Les dispositions prévues pour les entreprises du secteur privé de 20 salariés** et plus pour s'acquitter de leur obligation:

- L'emploi direct de travailleurs handicapés,
- La conclusion de contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec des structures de travail protégé ou des entreprises adaptées, (ex-ateliers protégés), des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette possibilité permet à l'employeur de s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi (dans la limite de 50 %),
- L'accueil de demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage,
- Le versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph dont le montant est modulé en fonction de l'effectif de l'entreprise et des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'entreprise et de l'effort d'embauche accompli.

➤ **Les salariés handicapés en quelques chiffres :**

**En 2007**, les entreprises, toutes tailles et tous secteurs d'activités confondus ont employé près de 725 000 personnes handicapées. La même année, **les salariés handicapés dans les établissements de moins de 20 salariés représentaient environ 13%** (95 000 sur les 725 000 en emploi) **de la population handicapée en emploi**. 15% de la population handicapée travaillait dans des Établissements et Services d'Aide par le Travail (Esat). Selon les dernières données administratives en date de 1999 et 2000 les salariés travaillant dans ces ESAT avaient les profils suivants : population en majorité masculine (59%), près des deux tiers (66%) sont âgés de 26 à 44 ans (ce qui est également révélé dans les enquêtes terrain).

## II Méthodologie et échantillon:

Les Associations Spécialisées ont pour certaines tout d'abord travaillé par enquêtes quantitatives, par le biais de questionnaires. Puis, toutes ont procédé à des enquêtes qualitatives. Elles ont réalisés des entretiens « semi directifs », d'employeurs de salariés handicapés, d'employeurs eux-mêmes handicapés, de salariés handicapés et d'employeurs n'ayant pas encore embauché de salariés handicapés.

Au total ces quatre secteurs de production se sont entretenus avec un peu **moins de 100 employeurs ayant des salariés handicapés** et ou étant eux même handicapés ; un peu moins de **10 salariés handicapés et 5 employeurs n'employant pas de salariés handicapés**

## III Etat des lieux et place des salariés handicapés dans le secteur agricole

### Le recrutement :

- Seul 1/3 des entreprises fait appel à des Associations ou Cap emploi pour les aider à recruter...
- Les recrutements se font comme pour les autres salariés. Les employeurs n'osent pas toujours poser des questions sur le handicap et pourtant, pour certains d'entre eux la reconnaissance du handicap a un impact positif sur la décision d'embauche,

- Il n'y a pas un métier, pour un handicap, ou une tâche pour un handicap. On retrouve différent poste et niveaux de qualifications. Aucun type de handicap n'est a priori plus discriminé qu'un autre,

On peut toutefois émettre deux réserves à cela. Premièrement, concernant les postes qui requièrent une certaine autonomie et pour lesquelles les personnes ayant une déficience intellectuelle ne seront pas retenues (les personnes ayant une déficience mentale seront davantage présente en embauche indirecte). Deuxièmement, les employeurs font attention à ne pas embaucher des personnes dont la déficience mobile serait trop importante et donc incompatible avec un quelconque travail manuel. De même, l'apparition d'un handicap physique lourd ne permet pas facilement les maintiens en poste.

→ Finalement ce qui ressort nettement des entretiens, est que, bien souvent, les salariés handicapés sont des **personnes très motivées** et qui pensent qu'elles ont plus à prouver que les autres, ce qui leur donne une **valeur ajoutée**.

### Les aides à l'emploi

- Les aides sont mal connues ou pas connues des employeurs, de façon globale, quelque soit la taille de la structure,

- Pour les entreprises de – de 20 salariés on constate assez logiquement une plus importante méconnaissance. D'ailleurs, ces employeurs ne sont donc pas informés non plus sur les aides au maintien dans l'emploi,

-A la marge, mais comme cela a été le cas, dans certaines exploitations interrogées, chez des producteurs de fruits par exemple, les producteurs ayant déjà recruté des salariés handicapés semblent au fait des aides existantes.

### Les adaptations aux postes de travail

- Des aménagements sont surtout effectués lorsque l'accident survient après un accident de travail,

- On retrouve des **aménagements mécaniques** par exemple : un aménagement de tracteur (siège adaptés, manette sur le volant ; les consignes écrites à différents endroits de l'exploitation...) Parmi ces aménagements certains apportent une meilleure rentabilité à toute l'exploitation,

- **Aménagements horaires ou organisationnels**, par exemple : passage à temps partiel, des pauses plus fréquentes, un accompagnement par d'autres salariés...,

- Dans de très rares cas des **changements de postes**.

### Des solutions juridiques adaptées au handicap

- Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'aménagement de leur contrat de travail, comme des temps partiels par exemple,

- Les entreprises adaptées qui emploient exclusivement des salariés handicapés,

- Le travail en milieu protégé, dans les Établissements et Services d'Aide par le Travail. Bien qu'il s'agisse dans ce cas d'emplois assez particuliers nous avons pu relever qu'une fois que les employeurs ont fait appel à ces services et en ont été satisfaits, ils y ont régulièrement recours.

## IV Freins et leviers à l'emploi de personnes handicapées

### La méconnaissance du handicap :

**Les employeurs n'ayant pas encore embauché de salariés handicapés pensent:**

- Qu'ils ont une absence de polyvalence,

- Qu'ils n'auraient pas un bon rendement,
- Qu'ils freineraient le rythme de l'équipe,
- Qu'ils manqueraient de fiabilité,
- Que le handicap mental ou physique est forcément incompatible avec le travail.

En effet la méconnaissance de la variété des handicaps induit une sorte de peur mécanique chez les employeurs qui **ne voient que deux définitions du handicap**, celle d'un **handicap physique lourd** induisant une quasi immobilité et celle du **handicap mental** qui nécessite un accompagnement de tous les instants. Une fois ce premier frein levé et **que les employeurs arrivent à intégrer des travailleurs handicapés sur leurs exploitations ; ils sont prêts à en embaucher à nouveau, même si parfois cela s'envisage sous certaines conditions de handicap.**

#### **Les employeurs ayant déjà embauché des salariés handicapés pensent :**

- Que des aménagements sont toujours possibles,
- Que pour certain handicap il y a une complexité de l'encadrement,
- Que ces salariés ont souvent une motivation supérieure aux autres.

#### **Les leviers pour embaucher des salariés handicapés**

- Un vivier de salarié,
- Une volonté de l'employeur d'embaucher des salariés handicapés,
- Les aides liées à l'emploi d'un salarié handicapé facilitent la décision d'emploi (l'information sur les aides financières peut avoir un impact positif sur le recrutement),
- Par convictions ou motifs personnels (le chef d'entreprise est lui-même handicapé),
- Ce sont des salariés plus investis que les autres,
- Faire travailler des salariés handicapés par l'intermédiaire de prestataire représente un atout en terme de gestion,
- **La motivation majoritairement évoquée dans les entretiens, est la compétence de la personne handicapée.**

→ Ce qui revient le plus souvent dans les témoignages des employeurs, est, **qu'une fois que les employeurs ont entrepris de travailler avec des salariés handicapés, ils renouvellent l'expérience.**

#### **V Les actions de promotion en faveur de l'emploi agricole**

##### **Les vecteurs d'informations**

- Les sites internet Agefiph, Cap emploi...et leurs différents supports de communication ne sont pas systématiquement connus par tous les employeurs. Alors que cela permettrait sans doute de mieux les toucher,
- Les actions communes de ces organismes font exception, alors que dans les départements où sont menées des actions conjointes l'information passe,
- Les sollicitations par courrier ou contact direct de la part des Esat ou des Entreprises Adaptées ont un effet bénéfique sur l'introduction de personnes handicapées,
- A titre de promotion, certains prestataires mettent en place des périodes d'essai. Leurs salariés handicapés font un essai sur l'exploitation pour que l'employeur ait un aperçu de la prestation qui lui sera offerte. Ainsi, même si la finalité de l'action qu'ils mènent n'est pas la promotion directe de l'emploi de salariés handicapés elle y contribue,

- L'étude GPE en elle-même a constitué une façon de promouvoir l'emploi des salariés handicapés. En effet, il est arrivé que le simple fait d'en parler à des employeurs qui ne c'étaient jamais posé la question face à eux,  
→ Dans la majorité des cas les employeurs reçoivent de l'information uniquement lorsqu'ils sont demandeur, d'où leur méconnaissance.

### Les actions de promotion existantes

- La MSA, dont c'est l'un des rôles, mène des actions en faveur de l'emploi des salariés handicapés:

Elle étudie notamment les possibilités de maintien dans l'emploi et propose, en cas de besoin, les aménagements de poste nécessaires, assure le suivi des situations et envisage le cas échéant, un reclassement professionnel. Elle sensibilise les employeurs du milieu agricole à l'emploi de personnes handicapées. Parallèlement, elle mène également des actions en faveur du travail en milieu protégé.

- Quelques initiatives régionales existent également. L'inégalité des chances est renforcée dans les territoires ruraux, les problèmes de mobilité, d'éloignement des lieux de formation, de difficulté d'accès à l'emploi s'ajoutent au problème du handicap. Ainsi, en Bourgogne par exemple, un partenariat avec différents organismes, a concentré ses efforts afin de favoriser l'insertion sociale et professionnelle via la formation en milieu ordinaire. Leur objectif était de promouvoir l'accueil des publics handicapés dans les établissements agricoles, via une animation régionale. Cette animation consistait à rencontrer des établissements d'éducation spécialisée (IME...) et les établissements publics agricoles de formation et d'enseignement afin de les sensibiliser. Si ce type d'action fonctionne dans un département, pourquoi ne pas généraliser le généraliser?

### Les propositions d'actions à mettre en œuvre

- Faire un travail de démystification du handicap,
- Généraliser l'information concernant les organismes spécialisés proposant un accompagnement des entreprises dans l'emploi de travailleur handicapé, auprès des employeurs n'étant pas soumis à l'obligation d'embauche de salariés handicapés. Cette information devrait permettre aux entreprises de s'appuyer sur des partenaires pour les aider dans les démarches d'embauche. Mais, également, dans le cas où des difficultés seraient générées par un handicap et qu'une adaptation de poste serait nécessaire par exemple,
- Multiplier les partenariats pour permettre aux salariés handicapés d'être : « formés, suivi et encadrés par des formateurs » puis, intégrés sur des exploitations,
- Communiquer sur des cas d'intégration réussis. La preuve par l'exemple,
- C'est une réponse concrète à la pénurie de salarié que le secteur peut vivre,
- Favoriser une plus grande coordination et communication entre les divers organismes qui travaillent pour l'emploi de salariés handicapés. Dans certains cas les enquêteurs ont pu noter que des actions concrètes voyaient le jour lors de ces partenariats. C'est le cas par exemple avec la mise en place de formations.

### Conclusion :

Le premier constat que nous avons fait lors de cette étude est celui de la **méconnaissance du handicap par les employeurs**. En règle générale, les employeurs n'ayant pas encore embauché de salarié handicapé ont souvent des a priori sur le handicap et n'ont pas conscience de la diversité des handicaps qui pourraient être compatibles avec la typologie des emplois dans leurs exploitations.

Les freins à l'emploi de personnes handicapées sont variés. La méconnaissance des handicaps fait naître des craintes, concernant notamment, la nécessité d'encadrement, le manque de polyvalence et une moins bonne qualité de travail.

Toutefois, le second constat est qu'**une fois que les employeurs embauchent, des salariés handicapés, en général, ils renouvellent l'expérience.** D'une manière générale, nous avons pu constater que les exploitants ayant eu recours à des salariés handicapés se disent satisfaits du travail effectué sur leur exploitation. Que ce soit, sous forme d'appel à un Esat ou une Entreprise Adaptée ; ou que la personne handicapée soit directement salariée de l'exploitation.

La **forte motivation et l'efficacité de ces travailleurs** a été largement mise en avant dans les différents témoignages de chefs d'exploitations. Par ailleurs, l'emploi de salarié handicapé est également mis en avant par les employeurs pour répondre au problème de pénurie de salariés, en effet ce salariat offre de nouvelles pistes de recherche.

Finalement, les enquêteurs en sont donc tous arrivés à la conclusion qu'il faudrait **mettre en place des actions de promotion des salariés handicapés.**

En effet, nous avons noté que des actions étaient déjà menées par des organismes comme la MSA, Cap Emploi ou l'Agefiph pour lever ces freins. Toutefois, ces actions restent limitées. Elles consistent la plupart du temps en de l'information, non systématique à destination d'employeurs ayant l'obligation d'embauche de salariés handicapés et en organisations de formations pour ces publics.

De façon plus originale, nous avons vu que certains Esat et Entreprises Adaptées mettaient en place des périodes d'essais pour rassurer les exploitants, et montrer ce dont ces salariés étaient capables. De cette façon, les employeurs ont le loisir de tester les salariés en situation de travail et peuvent donc s'engager avec les prestataires en connaissance.

**Il serait préconisé de mettre en œuvre de véritables actions de sensibilisation généralisées sur tout le territoire. Quelque soit la taille des exploitations, une information devrait leur être faite.**

Nous avons noté que, le meilleur moyen pour toucher les employeurs est de leur **faire la preuve par des exemples réussis d'intégration comme il en existe dans de nombreuses exploitations.** L'une des idées pourrait donc être de demander à des employeurs de témoigner dans le cadre d'un film ou lors de manifestations ponctuelles. Ils pourraient exposer la façon dont ils ont embauché leur salarié handicapé, les aides qu'ils ont obtenues, les aménagements qu'ils ont réalisé, s'il y en a eu et surtout **les raisons pour lesquelles cette collaboration et intégration fonctionne.**

Parallèlement à cela, des informations plus pratiques pourraient leur être délivrées, sous forme de guide par exemple. Ils y trouveraient les coordonnées des organismes à contacter et les différentes aides auxquelles ils auraient droit.