



Inclusion

Handicap et travail en agriculture : des adaptations existent

“ **Le monde agricole, au même titre que la société, se veut inclusif et trouve des solutions d'adaptation pour pouvoir accueillir dans les différentes filières des personnes en situation de handicap.** ”

Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites suite à l'altération d'une ou plusieurs de ses fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques, peut être reconnue comme travailleur handicapé. « Dans 80 % des cas, le handicap est invisible », explique Nicole Saunier, chargée d'études et de développement au sein de l'Agefiph (association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) dans le Rhône. Pour intégrer une personne handicapée au sein d'une entreprise agricole ou agroalimentaire, des solutions d'adaptation sont nombreuses face aux multiples formes de handicap, et ce, malgré les idées reçues. Une personne ne pouvant pas rester longtemps en position debout peut bénéficier, par exemple, d'un siège assis-debout. Autre exemple, un jeune agriculteur devenu paraplégique à la suite d'un accident qui a fait aménager sa salle de traite pour pouvoir poursuivre son activité de façon autonome. Ou encore une jeune agricultrice, qui, à la suite d'une opération de la hanche, s'est munie d'un taxi-lait (chariot pour transporter le lait) pour la soulager dans ses tâches quotidiennes. « Dans ces cas-là, l'Agefiph va alors participer à la prise en charge du surcoût engendré par le handicap », prévient Nicole Saunier. Avant de rappeler : « Tout handicap ne demande pas systématiquement un aménagement de poste. Mais il est important que chaque DRH (directeur des ressources humaines) ou référent handicap s'assure que l'employé en ques-

tion n'ait pas besoin d'un aménagement ou d'un accompagnement particulier », poursuit-elle.

Handicap et licenciement

Face au licenciement, les salariés handicapés sont protégés par l'article L. 122-45 du code du travail qui interdit tout licenciement d'un salarié « en raison de son état de santé ou de son handicap ». Une loi qui les protège même en cas d'aggravation du handicap. Dans ce cas, la médecine du travail pourra proposer des adaptations de l'emploi occupé voire des pistes de reclassement professionnel. D'ailleurs, l'employeur a le devoir de mettre en place toutes les dispositions nécessaires (aménagement de poste, modification d'horaires de travail, etc.) afin de préserver le maintien de l'emploi de ces personnes. Cependant, si ce type d'aménagement n'est pas possible à mettre en place, ou si l'état de santé de la personne handicapée se dégrade, l'employeur peut demander un licenciement pour inaptitude. Celui-ci interviendra après un avis de la médecine du travail.

Une obligation d'emploi

« Toute entreprise de plus de vingt salariés est tenue de compter - parmi ses employés - à minima 6 % d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) sur l'effectif total », ajoute Nicole Saunier. « Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation devront verser à l'Urssaf une contribution. Celle-ci sera ensuite reversée à l'Agefiph, permettant à l'association de financer le surcoût que peut



Nicole Saunier est chargée d'études et de développement à l'Agefiph, l'association qui soutient le développement de l'emploi des personnes handicapées.

engendrer le handicap d'une personne au sein d'une entreprise (équipements techniques, intervention humaine, etc.). Depuis la réforme de la loi handicap au 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs - même ceux qui comptent moins de vingt salariés - doivent déclarer les travailleurs handicapés pour mieux identifier et répondre à leurs besoins », précise le ministre.

« Un travailleur handicapé doit être considéré comme n'importe quelle personne qui souhaite mettre ses compétences au

service d'une entreprise. La rémunération doit se faire dans un souci d'égalité et d'équité », rappelle Nicole Saunier. Ainsi, le salaire d'une personne en situation de handicap ne peut pas être inférieur à celui fixé par le Code du travail, et donc inférieur au salaire minimum de croissance (Smic).

Des aides pour soutenir l'alternance et l'apprentissage

Pour encourager les employeurs à recruter une personne handicapée en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, l'Agefiph propose des aides financières. Le montant maximum est de 5 000 € pour un contrat de professionnalisation et de 4 000 € pour un contrat d'apprentissage. « Il s'agit d'une prime incitative », annonce Nicole Saunier. Pour percevoir ces aides, l'entreprise doit assurer à une personne en situation de handicap un contrat d'une durée de six mois minimum, avec au moins 24 heures de travail hebdomadaire. Ces aides sont cumulables avec les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle, délivrées par l'État ou les conseils régionaux, comme l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle, l'aide à l'adaptation des situations de travail, aides à la formation pour le maintien de l'emploi, etc. ■

Amandine Prioret

TÉMOIGNAGE / Atteinte de rhumatisme psoriasique, Marion Gathier adapte son rythme quotidien pour ne pas trop solliciter ses articulations. En réduisant les gestes physiques et répétitifs, la ferme de Calissandre à Cublize (Rhône), équipée d'une salle de traite robotisée, lui a permis de garder un emploi en tant que salariée en élevage laitier.

Le rhumatisme psoriasique, une maladie handicapante mais presque invisible

« A 22 ans, être licenciée pour inaptitude parce qu'on n'a plus la capacité de faire le métier qu'on aime, c'est dur ! » Diagnostiquée en avril 2018 d'une maladie auto-immune, Marion Gathier a dû quitter son emploi du jour au lendemain. À peine entrée dans le monde du travail, cette jeune femme au mental d'acier a bien cru que sa carrière dans le milieu agricole touchait à sa fin.

L'annonce bouleversante de la maladie

« Un matin, je me lève avec un pied tout rouge à ne plus pouvoir le poser par terre. On pense d'abord à une fracture, on m'oriente ensuite vers un rhumatologue... », raconte Marion Gathier. Et là, le verdict tombe : « Vous souffrez de rhumatisme psoriasique, une maladie qui frappe en général les plus de 50 ans ! », lui annonce sa rhumatologue. « À l'époque, j'étais salariée à temps plein dans un élevage laitier à Pontcharra-sur-Turdine, employée par Agri Emploi 69. Je m'occupais de la traite tous les soirs, je pratiquais beaucoup de gestes répétitifs, je soulevais des seaux d'aliments lourds, des gros bidons de lait. C'était physique mais je pensais pouvoir continuer », détaille la jeune salariée, actuellement en arrêt de travail, immobilisée en fauteuil roulant. « Quand les grosses crises se manifestent, la douleur est si forte qu'elle m'empêche de rester trop longtemps debout et de marcher », précise-t-elle. Mains, pieds, épaules, poignets, genoux, bassin, vertèbres : tout le corps est crispé. Les mois s'enchaînent et

après quatre traitements différents, Marion passe une batterie d'examens à l'hôpital en juin 2020. « C'est la double sentence : non seulement mon état n'est pas bon mais en plus on me parle de reconversion... Alors que les professionnels de santé me disaient ces derniers mois que ce n'était qu'une question de temps, la médecine du travail m'a déclarée inapte, dans l'incapacité de continuer mon métier à la ferme dans les mêmes conditions. » Le souvenir de cette annonce est difficile. « C'est arrivé tellement brutalement, j'ai été licenciée trois mois plus tard. J'ai cherché à me reconverter dans l'administratif mais je sentais bien que ce n'était pas fait pour moi. »

Un emploi du temps et un travail aménagés

Grâce à son lien avec Agri Emploi 69, la jeune salariée retrouve vite du travail. En novembre, elle est accueillie par Alain Labrosse et Sandra Dumord à la ferme de Calissandre à Cublize (Rhône). Un contrat de huit heures par semaine lui permet de renouer avec sa vocation professionnelle. « Il n'y a pas eu d'aménagement de poste à prévoir. L'exploitation était déjà équipée d'une salle de traite robotisée, mon intégration a été assez simple. Je fais essentiellement de la programmation via ordinateur pour attribuer la bonne dose d'aliments à chaque vache, distribuée ensuite par un robot. Pour le foin, je dirige de la cabine grâce à une griffe suspen-



Marion Gathier, atteinte d'une maladie inflammatoire chronique qui évolue par crises aiguës, devant le logiciel de suivi de troupeau.

due sur un rail mécanique, ce qui m'évite de manipuler la fourche et de solliciter mes articulations. Le reste du temps, je me débrouille avec des brouettes et des seaux peu chargés mais cela n'arrive en général qu'en cas de panne des machines... », explique Marion Gathier. « À mon âge, ça fait bizarre de travailler si peu mais je suis obligée d'adapter mon emploi du temps quotidien si je veux continuer à travailler à la ferme.

Alison Pelotier

Avec ou sans traitement, les douleurs sont omniprésentes. Les médicaments permettent d'éviter les crises récurrentes et de retarder l'évolution de la maladie. Le risque, c'est, qu'à terme, mes os se détériorent », explique la jeune femme, très lucide.

Un handicap presque invisible

Peu connues, les maladies auto-immunes comme celle de Marion sont souvent invisibles ou presque. « Quand on me voit, la plupart des personnes ne s'aperçoivent pas que je suis malade. Pour le monde extérieur, c'est difficile de comprendre que je ne peux pas tout faire. Quand les articulations sont rouillées, on perd en souplesse mais aussi en précision. Il y a des gestes minutieux que je n'arrive plus à faire... » Si la carrière de cette jeune passionnée n'est plus compromise, sa jeunesse, elle, a été écourtée. « Je ne vais presque plus aux soirées, je refuse des sorties entre amis, si elles sont trop sportives. Ma maladie m'a pas mal coupée du monde, aujourd'hui je vois la vie différemment. Je suis fière car j'ai réussi à retrouver un équilibre et à préserver l'essentiel : le contact avec les animaux et la nature. » ■



Pour intégrer une personne handicapée au sein d'une entreprise agricole ou agroalimentaire, les solutions d'adaptation sont nombreuses face aux multiples formes de handicap, et ce, malgré les idées reçues.

AUTISME / S'ouvrir aux profils atypiques



Louis Chavanne-Trichard.

Louis Chavanne-Trichard est un jeune homme de 17 ans actuellement en terminale au lycée viticole de Davayé (Saône-et-Loire). Il connaît bien le secteur de la vigne et du vin : son père a un domaine dans le Beaujolais, sa mère est technicienne commerciale viticole, son grand frère déjà en étude à Davayé. Ce qui le différencie de ses camarades : avoir été diagnostiqué autiste asperger en juillet 2020. Louis n'est pas du tout du genre à se lamenter sur son sort. Lorsque le diagnostic est tombé, il y a peu de temps finalement, cela lui a surtout permis de comprendre qui il était et « d'apporter des explications à ses questionnements ». Le type d'autisme qui caractérise Louis ne se détecte pas. « Cela ne saute pas aux yeux », explique-t-il, je fais partie des 80 % de personnes dont le handicap est invisible ». Jeune homme bon élève et s'exprimant parfaitement bien, ce retard dans le diagnostic s'explique aussi par le fait qu'il soit par ailleurs multi dys, dyscalculie, dysorthographe, etc., il a de ce fait bénéficié d'accompagnements au cours de sa scolarité. Mais c'est surtout son anxiété et son extrême rigueur qui continuaient d'interpeller ses parents et ont permis de poser enfin le bon diagnostic et d'aborder les choses différemment.

Quelques aménagements

Dans son cursus, cela s'est concrétisé de plusieurs façons. Tout d'abord dans le choix du lycée. Davayé a séduit Louis « pour son côté à taille humaine, nous sommes peu nombreux et l'établissement perché en haut des vignes est dans un environnement absolument pas anxiogène ». Ensuite, « le choix des maîtres de stage reste primordial », ce doit être des personnes sensibilisées au profil de cet élève particulier et l'accueillant sans appréhension, car en général seuls quelques aménagements et une attention un peu plus soutenue sont nécessaires. Par ailleurs, l'équipe encadrante du lycée a choisi de réduire son temps de présence lors des stages aux seules matinées. Cependant, l'expérience a montré que sur cet aspect aussi, cela peut évoluer : lors du stage vendange de septembre dernier, il est aussi resté des journées entières. Pour le jeune homme, la filière viticole fait partie de ses secteurs pouvant accueillir des personnes en situation de handicap « car les métiers sont très divers, entre le travail à la vigne, celui dans les caves et toute la partie commerciale et gestion ». Parmi les métiers qu'il envisage pour plus tard, chef d'exploitation fait partie des options. Un poste sur mesure pour cette personnalité attachante et rigoureuse, sensible et très organisée. Enfin, Louis ayant de nombreux projets, « son combat », comme il le définit, est justement de participer à la sensibilisation sur les handicaps et de favoriser l'accueil des profils atypiques aux sein des établissements scolaires comme des entreprises. ■

Léna Peguet

INITIATIVE / L'association Bercail Paysan à Gillonnay (Isère) œuvre à l'insertion des jeunes adultes atteints d'autisme ou autre handicap mental par des activités à la ferme.

L'agriculture comme moyen d'insertion de jeunes adultes autistes

« Nous sommes partis des familles qui n'avaient pas de réponses pour leurs enfants de la part des structures d'accueil pour adultes autistes », explique Martine Croisier, secrétaire de l'association Bercail Paysan. Créée en 2017, l'association travaille autour de trois objectifs : garder une structure de petite taille qui reste familiale, c'est-à-dire avec un éducateur pour trois jeunes adultes, en permanence un maximum de sept personnes accueillies et un accueil temporaire. Le second point est de proposer des activités fonctionnelles, concrètes, sans obligation de rythme et de résultat. Mais des activités reconnues, avec un sens pour la société afin de permettre aux personnes en situation de handicap de s'intégrer pleinement. « Ce sont des personnes qui ont besoin d'un rythme et d'une organisation précise, c'est pourquoi les journées sont structurées de la même façon : ils sont à la ferme de 8h30 à 16h du lundi au jeudi et de 8h30 à 11h30 le vendredi. Les repas sont pris tous ensemble, à la maison en face de la ferme. Ils sont suivis d'un temps de repos avant la reprise des activités. En fin de journée, le temps d'échange entre la famille et les éducateurs est très important », explique Martine Croisier. L'association compte deux salariés, un à temps plein et un à mi-temps, pour quatre à six personnes accueillies par jour. Le groupe ne reçoit pas encore de prise en charge du Département, le financement revient donc aux familles pour 12 € de l'heure. L'accueil est ouvert 42 semaines par an avec un objectif de 24 heures/24 avec l'ouverture du résidentiel.

L'accueil à la maison

« L'objectif est de créer une maison familiale », précise Raymond Riban, le président. Située en face de la Fermi Avenir, elle est la propriété de l'association depuis le 28 janvier 2021. « Il y a des dates que l'on n'oublie pas », avance le président. Pour en arriver là, le périple a été long. Les trois membres du bureau, Martine Croisier, Anne-Françoise Berger et Raymond Riban ont travaillé d'octobre 2019 à mars 2021 avec un incubateur social. Il les a aidés à l'émergence du projet, notamment sur la réalisation du dossier, la formation à la communication, la gestion financière et économique... Cela a permis d'obtenir plus facilement un emprunt de la banque. « Pour l'instant, le premier objectif est la rénovation du bas de la maison pour l'accueil du midi. Nous devons nous mettre aux normes d'accueil du public. Pour l'aspect résidentiel, c'est à l'étude, mais nous ne souhaitons pas que le financement provienne des familles. Nous travaillons depuis début 2020 avec l'association Saint-Agnès du Vercors qui intervient aussi auprès de jeunes adultes atteints d'un handicap mental, pour valider un projet en partenariat et en rapport avec le leur », explique Martine Croisier, au cours d'une visite du site.

Communiquer pour informer

« C'est le bonheur de pouvoir mettre une pierre à l'édifice dans l'accompagnement de ces personnes dans le besoin, confie Raymond Riban. Ce projet permet aussi de redonner un volet social à l'agriculture », ajoute le président, ancien agriculteur. La Fermi Avenir



Bercail Paysan à Gillonnay (Isère) s'appuie sur les activités agricoles pour l'insertion de jeunes adultes autistes ou atteints d'un autre handicap mental.

est très peu mécanisée, ce qui permet aux jeunes adultes d'essayer de travailler en autonomie et d'obtenir une satisfaction, un rendu immédiat. Ils s'occupent des lapins, des poules et des œufs par exemple. Martine Croisier est claire : « Pour être connus, nous devons être reconnus. Pour ce faire, nous envoyons chaque mois un journal qui raconte les événements et activités du mois précédent. Cette communication permet de montrer que tous les mois quelque chose s'est passé. Environ 600 mails sont transférés à nos adhérents et à toutes les personnes concernées ou rencontrées dans le cadre de notre projet ». L'association est aussi très présente sur les réseaux sociaux, notamment Facebook et travaille le plus possible avec la presse, « pour faire connaître le projet », conclut Martine Croisier. ■

Françoise Thomas