



En Ile-de-France



ADAPEI 77



L'ENTREPRISE APPRENANTE EN AGRICULTURE DE SEINE ET MARNE – EAA 77

Susciter un nouveau regard sur le handicap, par la performance et les réussites d'une équipe de travailleurs handicapés.

L'EAA 77 ou lorsque se conjuguent : partenariat basé sur des valeurs / co-élaboration, Economie Sociale et Solidaire et autonomie de la personne handicapée.

Dénomination :	Entreprise Apprenante en Agriculture de Seine et Marne (EAA 77)
Adresse :	CFPPA.UFA Bougainville – RD 319 – 77 257 Brie Comte Robert cedex
Statut juridique :	Association Loi 1901
Date de création :	27 août 2013 (Assemblée Générale constitutive)
SIRET n° :	798 010 880 00010

Le contexte

Le recours au travail saisonnier / occasionnel est une pratique courante en agriculture, pour faire face aux pics d'activité. La difficulté pour les entrepreneurs et les exploitants ne réside pas tant dans l'identification des besoins que l'identification d'une solution (ou d'un panel de solutions) pour y répondre d'une façon efficace, avec des travaux de qualité garantie, à un prix compatible avec ceux couramment pratiqués.

Le monde agricole est confronté à une forte **problématique de main-d'œuvre qualifiée** et expérimentée, à cause de contraintes liées à la saisonnalité (durée des missions et des contrats de travail) et au besoin de réactivité, mais aussi due à la technicité grandissante des tâches, souvent au sein d'équipes dont les temps de travail sont de plus en plus optimisés (rendement attendu et santé sécurité au travail). Il existe d'autre part un important déficit d'image des travaux et donc des métiers agricoles, notamment lié à la pénibilité.

Les **Entreprises Apprenantes en Agriculture** (EAA) permettent de mettre en relation, sur un territoire, les moyens et les ressources de personnes en difficulté (reconnues travailleur handicapé) et des entreprises et exploitations de l'agriculture pour **satisfaire les besoins des uns et des autres**, tant sur le plan du travail que de l'accomplissement de projets de vie personnels.

L'expérience a débuté en Alsace il y a plus de 20 ans, sous la houlette de Pierre HOERTER (Solivers.fr). Désormais, ce sont près d'une quinzaine de structures et plus de 110 CDI créés.

Les exemples de la capacité et de la réussite professionnelles de personnes porteuses d'un handicap sont désormais très nombreux. Leur courage et leur assiduité sont réels et leur volonté de se projeter à travers un emploi durable et sécurisé accroît encore leurs qualités. Leur capacité à se former et se qualifier, en cherchant à acquérir le bon geste, n'est plus à démontrer.

L'agriculteur, pour maîtriser sa productivité, doit s'assurer que les tâches accomplies sont avant tout de qualité et réalisées dans des conditions économiques acceptables.

L'EAA : une réponse ciblée

La cible de la structure est donc une exploitation ou une entreprise agricole soucieuse d'acquiescer des prestations de services de qualité garantie, au prix du marché. Parmi ces entreprises, les plus facilement accessibles sont celles présentant au moins une des caractéristiques suivantes :

- Entreprise faisant appel à des travailleurs occasionnels avec des demandes claires et exigeantes, donc faisant la distinction entre les notions de « moins disant » et de « mieux disant » ;
- Entreprise fragilisée économiquement, et qui ne veut pas prendre le risque d'embaucher, donc pour laquelle le recours à une ressource externe souple est une solution pour minimiser ses frais fixes ;
- Entreprise affirmant être freinée dans son développement à cause de difficultés pour trouver une main d'œuvre qualifiée.

L'EAA : un concept favorable au monde agricole et au monde du handicap

Les EAA ont pour **objet** l'insertion socio-professionnelle de personnes porteuses de handicaps dans le secteur de l'agriculture (en milieu ordinaire de travail), en particulier dans le domaine de la viticulture, des espaces verts et du maraîchage, par la création d'entreprises prestataires de services pour le compte de donneurs d'ordres agricoles. Ces entreprises **prestataires** ont :

- pour finalité : de permettre à des personnes handicapées d'être insérées dans un emploi durable au travers d'un travail formateur,
- pour activité : d'offrir aux agriculteurs, sur un territoire donné, des prestations de services nécessitant la mise en œuvre de compétences avérées en travaux agricoles.

Leurs spécificités sont de **trois ordres** :

- Organiser l'accessibilité au travail ordinaire pour les personnes handicapées et leur permettre un parcours d'évolution professionnelle,
- Offrir une prestation de service permettant la satisfaction des besoins des clients (agriculteurs)
- Assurer la viabilité et la pérennité économique.

Elles répondent par ailleurs aux exigences d'une gouvernance partagée entre acteurs de l'insertion des personnes handicapées, donneurs d'ouvrage (producteurs) et partenaires d'appui (MSA, centres de formation, financeurs ...).

Moyen :

Vente de **prestations de travaux agricoles de qualité** (orientés main-d'œuvre) pour les filières de la production agricole (horticole, végétale) : maraîchage, arboriculture, pépinières, paysage/espaces verts et secteur hippique, et la réalisation de travaux divers (entretien des installations, petite maçonnerie, etc.).

Positionnement et atouts :

- **diversification** des sources de main-d'œuvre pour l'exploitant et l'entrepreneur ;
- **prestation** de main-d'œuvre locale, fiable, avec du personnel formé/qualifié en continu ;
- **co-traitance / sous-traitance** de certaines tâches, activités, de certains chantiers, marchés ;
- capacité **d'adaptation aux besoins** des donneurs d'ouvrage, notamment par rapport à une gamme de tâches et de chantiers à forte intensité de main-d'œuvre ;
- **autonomie** de l'équipe de travail, encadrée par un chef d'équipe et disposant de son matériel, permettant au donneur d'ouvrage d'être disponible pour d'autres tâches ;
- **parcours de formation** assuré par l'enseignement public agricole (**CFPPA**) ;
- recherche de l'équilibre économique, avec une gouvernance ouverte aux acteurs du territoire.

Un concept original et pertinent

Le concept de l'Entreprise Apprenante en Agriculture **est une réponse** au besoin de mettre en relation :

- des acteurs économiques (agriculteurs donneurs d'ouvrage), institutionnels, des structures d'appuis social et socioprofessionnel, des acteurs de la formation...
- et des opérateurs motivés (travailleurs handicapés), soucieux de se construire un projet de vie global dans et hors un environnement professionnel, ... et qui s'engagent ensemble de façon durable, sur un territoire.

L'objet économique est de proposer des prestations de services à des exploitants et des entrepreneurs agricoles ou agri-ruraux, relevant des filières de la production agricole / végétale, hippique, jardin – espaces verts (paysage), ou encore de la filière bois – forêt.

Une équipe composée de **5 à 8 personnes** reconnues travailleurs handicapés (ouvriers agricoles) **encadrée par un chef d'équipe expert – valide** – réalisent des séquences de tâches liées à la production principalement, et effectuent également divers travaux (entretien des installations, petite maçonnerie, etc.).

Le chef d'équipe est présent tout au long des prestations. Il est garant de la qualité des travaux (définie dans un cahier des charges) et est l'interlocuteur de l'exploitant (ou son chef de cultures) ou de l'entrepreneur. Le chef d'équipe est également le tuteur encadrant des membres de l'équipe, qui sont donc placés quotidiennement dans des situations de **travail formant**, afin de progresser puis – éventuellement – de viser l'obtention d'un titre professionnel ou d'un diplôme en agriculture.

L'équipe est autonome et cette solution allège les aspects administratifs liés aux embauches classiques. Une fois les échanges nécessaires à la compréhension du chantier confié, le donneur d'ouvrage n'a pas besoin de suivre l'équipe d'intervention, qui réalise les travaux en toute fiabilité, en possédant (en bonne partie) le matériel nécessaire à leur accomplissement.

L'expérience progressive de l'équipe la rend **performante** car ses éléments ont la capacité de comprendre l'environnement de travail, le cycle et les caractéristiques des végétaux, et acquièrent régulièrement le « bon geste », gage de la qualité technique.

L'équipe assure, de manière collective comme individuelle, une régularité dans la qualité et le rendement au travail. Sous la responsabilité permanente de son chef d'équipe (diplômé en agriculture), elle prend en compte les attentes du donneur d'ouvrage (du client) à chaque étape du chantier confié. Le chef d'équipe contrôle en permanence la qualité de la prestation fournie.

Sous la houlette du chef d'équipe, l'équipe a une connaissance rapide du site d'exploitation, sait s'y adapter, différencie et connaît les fonctionnalités des espaces de production et de stockage. Elle sait se positionner dans le processus de production. Au sein de l'EAA, le chef d'équipe a pour mission d'être force de proposition pour améliorer l'organisation du travail, en vue d'une efficacité maximale et d'assurer la santé sécurité au travail.

Cette structure de prestations vise à rendre service aux chefs d'entreprise et d'exploitation pour :

- faire face à la pénurie de main-d'œuvre (en qualité et en quantité) et/ou
- apporter une solution lors des pics d'activité saisonniers et/ou
- réaliser certaines tâches : montage/démontage/entretien de serres / tunnels, pose de clôtures, de piquets, de films, etc., travaux de petite maçonnerie, débarras de granges.

L'équipe se voit confier des **chantiers** de : semis, plantations, repiquage, binage, désherbages, tailles, récoltes, bottelage, tri – calibrage – préparation de commandes, et de sous-traitance de chantiers de taille de haies, de tonte et de ramassage de feuilles et de plantation.

En termes métier, une EAA peut être créée et opérationnelle pour des chantiers forestiers (entretien pour les petits propriétaires), en appui au milieu équestre/hippique, ou pour des outils de première transformation agroalimentaire.

Les conditions de réussite

Elles sont liées à la capacité à *apporter une réponse au **double enjeu*** du travail et de l'emploi, qui fait le lien entre :

- les besoins de donneurs d'ouvrages (les clients) avec leurs attentes et leurs réalités économiques et socio-professionnelles, leur souci de trouver des solutions fiables et pérennes à leurs problèmes d'emploi (de main-d'œuvre et de compétences) ;
- et les besoins de travailleurs handicapés avec un besoin social et de reconnaissance, et la volonté de se projeter à travers un emploi durable, sécurisé (embauche en CDI temps plein).

Rappelons que le monde agricole a, de longue date, été poreux au monde du handicap et a noué des relations nombreuses avec lui. Les nombreux travaux et les expériences réussies menés par des exploitants, les instances paritaires, les différents syndicats, les organisations professionnelles, les réseaux associatifs... en témoignent. Le monde et les métiers agricoles (au sens large) sont des vecteurs privilégiés d'insertion.

On note que les métiers de l'agriculture présentent un taux de travailleurs handicapés mentaux ou déficients intellectuels nettement supérieur à celui rencontré dans d'autres branches d'activité. Selon les statistiques de la Caisse Centrale de MSA, un grand nombre de personnes présentant des déficiences intellectuelles et des maladies psychiques, trouvent un emploi en agriculture et y accèdent de façon durable.

Les programmes de formation, l'analyse et la décomposition des tâches professionnelles, seront élaborés en vue de favoriser l'accessibilité prioritaire de ces publics.

UNE FINALITE = L'INSERTION PROFESSIONNELLE DURABLE DE PERSONNES HANDICAPEES DANS LE SECTEUR DE L'AGRICULTURE

TROIS AXES = TROIS OBJECTIFS

- Le premier, l'objectif économique, est de proposer un service en direction des exploitations et des entreprises agricoles ; l'activité générée par les personnes permet de faire émerger un statut durable de salarié, de les rémunérer et pérennise financièrement la structure.
- Le second objectif est d'offrir une formation qualifiante et professionnalisante adaptée, pour des personnes en situation de handicap souhaitant travailler dans le domaine agricole.
- Enfin, le troisième objectif (social, socio sanitaire et socio-professionnel) consiste à accompagner durablement des personnes handicapées vers et dans l'emploi, et vise à assurer leur insertion sociale en recherchant l'accroissement de leur autonomie.

La personne porteuse de handicaps est placée au centre du dispositif, en misant sur certaines aptitudes comme la capacité à reproduire et répéter un geste professionnel correctement transmis et démontré, dans des mises en situation « apprenantes ».



Ces travailleurs handicapés, placés dans des conditions de travail formant adaptées, encouragés à se qualifier/professionnaliser et à certifier leurs acquis (diplôme), gagnent en auto-estime quasiment de jour en jour et gagneront progressivement la reconnaissance sinon de leurs pairs, du moins des professionnels chez lesquels ils œuvrent.

Basé sur la **pédagogie de la réussite**, c'est l'alchimie des **trois axes** : TRAVAIL – FORMATION – APPUIS qui garantit les résultats atteints par le projet et les opérateurs.

- Déficience ou handicap ?

La déficience est une limitation physique, intellectuelle ou psychique mettant une personne en difficulté dans l'accomplissement d'une tâche. Elle se mesure par rapport à des référentiels divers, ayant des degrés de précision variables. **La déficience devient handicap** lorsqu'elle intervient dans le contexte d'une tâche ou d'un emploi. On le sait, c'est parce que l'environnement n'a pas été adapté que la déficience devient handicap.

La conduite de réflexion sur le milieu, sur l'enchaînement des tâches, sur l'organisation de postes de travail, au sens matériel mais aussi fonctionnel, ne suppriment pas la déficience mais permettent de limiter voire de supprimer le handicap.

“Learning by doing” et “certifying by doing” : la méthode ‘CERTIFIA’

L'EAA est une entreprise à vocation socio-professionnelle dont l'objet vise le droit commun en matière d'emploi, de formation et de qualification en faveur de travailleurs handicapés.

Un certain nombre d'expériences, menées depuis 20 ans au sein du réseau des EAA et d'autres partenaires (France et Europe), a conduit dirigeants et encadrants à promouvoir les **parcours qualifiants en situation expérientielle** dans ce type de structure.

La mise au point de la méthode CERTIFIA a nécessité une réflexion sur la mobilisation de capacités à mettre en œuvre pour réaliser un geste simple, appelé geste professionnel.

La méthode CERTIFIA se base sur une acquisition expérientielle de savoir faire qui deviennent des gestes réflexes, le cas échéant.

La méthode CERTIFIA permet de décliner des activités professionnelles ou des référentiels de certification, de manière à les rendre accessibles tant en apprentissage qu'en certification. La déclinaison d'activités recensées dans des structures apprenantes permet de décomposer cette activité jusqu'au geste professionnel. L'enjeu étant de proposer un programme d'apprentissage modulaire et de le conduire jusqu'à une parfaite maîtrise de chacun des modules.

Cela contribue à identifier les compétences de chaque personne au regard de référentiels métiers existants.

Il accompagne la personne dans son projet d'obtention d'un diplôme ou d'une certification (CQP, RPP...). S'il est, en ce sens, parallèle au processus de validation des acquis, il s'en différencie en valorisant la situation de travail dans le processus d'acquisition de savoirs, savoir faire et de gestes professionnels.

L'expérience des structures EAA existantes permet d'affirmer que :

« Favoriser les parcours des salariés, en gérant les compétences et leur évolution, permet à l'agriculture de valoriser les hommes, les femmes et les territoires où ils vivent. En garantissant des emplois stables, elle permet sa valorisation, son propre développement ainsi que le développement des territoires. »