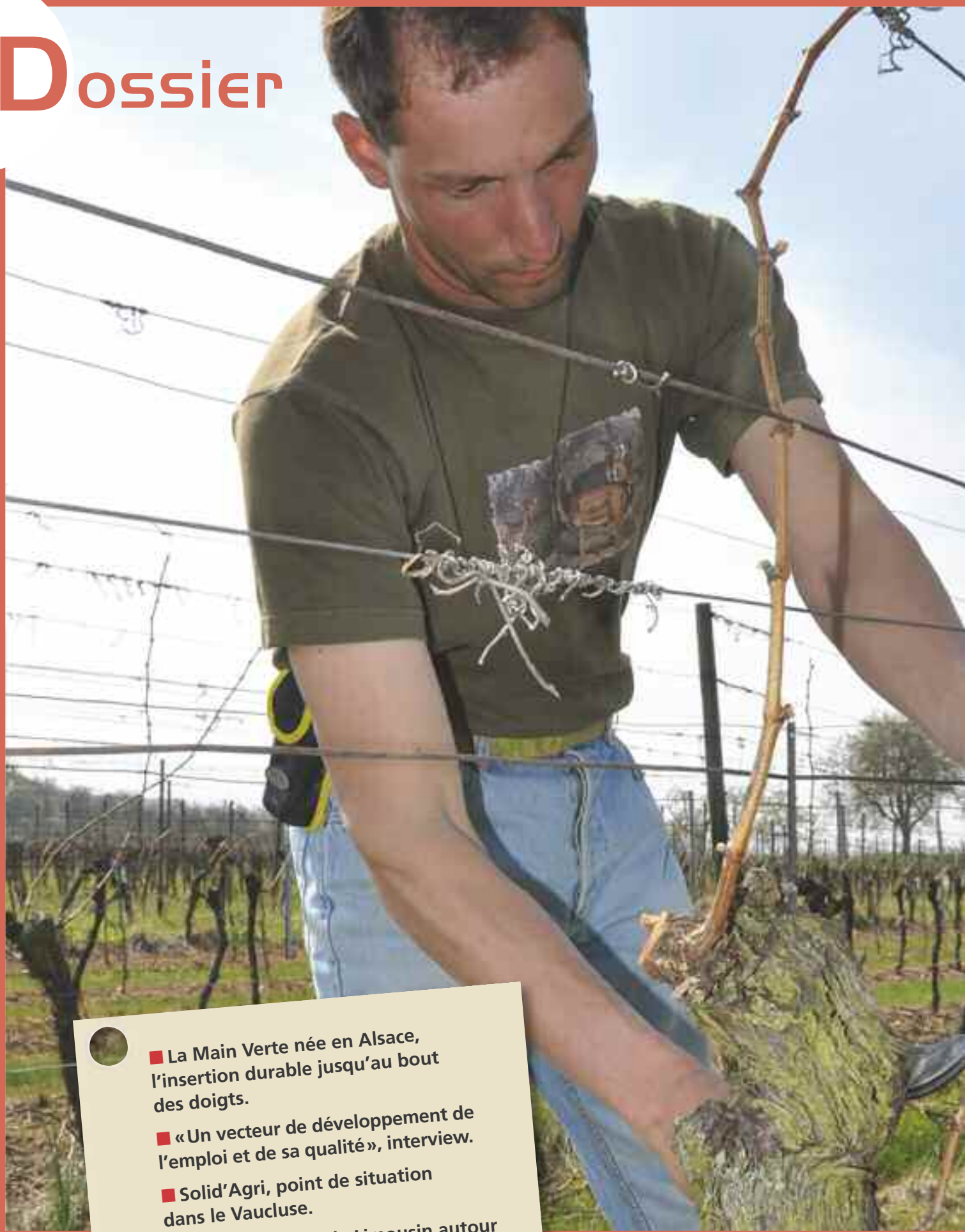


Dossier



- La Main Verte née en Alsace, l'insertion durable jusqu'au bout des doigts.
- «Un vecteur de développement de l'emploi et de sa qualité», interview.
- Solid'Agri, point de situation dans le Vaucluse.
- Rencontres dans le Limousin autour du GEIQ «Agri-qualif».

AGRICULTURE

Pour une insertion professionnelle durable

L'agriculture doit relever un double défi : répondre à un besoin de main-d'œuvre récurrent dans certains secteurs et, compte tenu de la richesse et de la diversité des métiers qu'elle offre, permettre à des personnes en difficulté d'accéder à des emplois pérennes au travers d'un parcours qualifiant. Pour y contribuer, la MSA s'est engagée de longue date dans une politique d'insertion globale et durable via la création de structures d'insertion par l'activité économique, et d'activités de partenariat avec des réseaux d'insertion. Cette démarche socialement responsable trouve également un développement en faveur des personnes handicapées avec les structures de type « La Main Verte ». Petit tour en Alsace où cette expérience a vu le jour, dans le Vaucluse où est né le projet Solid'Agri et dans le Limousin où le Geiq Agri-qualif, qui a démarré ses activités en Haute-Vienne, les étend à la Corrèze et à la Creuse.

La formation
pour pérenniser
les emplois





La Main Verte : jusqu'au bout



Pierre Hoerter,
président de
La Main Verte

En Alsace, voilà dix-sept ans que La Main Verte œuvre en faveur de l'insertion durable des personnes handicapées, avec le soutien de la MSA. Au restaurant « Du champ à l'assiette », le dialogue s'est engagé avec son président, Pierre Hoerter. **Échanges.**

La discussion se poursuit devant une assiette de velouté d'asperges. C'est de saison ! À mes côtés, assis devant cette table au « Relais de la ferme du château », le restaurant d'insertion sis à Dachstein (Alsace), Pierre Hoerter. Le visage mangé par une barbe où le fauve le dispute au poivre et sel, le bonhomme est insatiable. Sa tasse de thé à lui, c'est l'insertion durable des personnes handicapées en milieu agricole. Pendant que le personnel de la structure s'active en salle et aux fourneaux, petit retour en arrière.

On va dire que Pierre Hoerter, qui se présente en badinant comme le « *paysan de Molsheim* », est tombé dans la marmite quand il était petit. Il applique une méthode, certes, mais pas que... Il transmet un état d'esprit. Je m'explique. Pierre Hoerter a naturellement appris les gestes transmis par ses aïeux, des agriculteurs. « *J'ai reçu d'eux savoirs et savoir-faire in situ* », indique-t-il, avant de transmettre à son tour. Vigneron depuis 1982, il a été formateur au CFPPA de Rouffach (Centre de formation professionnelle et de promotion agricoles). Au début des années 90, alors qu'il s'occupe bénévolement d'une ferme pédagogique pour l'Adapei du Bas-Rhin (Association départementale des amis et parents de personnes handicapées mentales), il se rend compte que l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire est empêchée par une somme de contraintes, « *fruit d'une convention collective non adaptée* », précise-t-il. En parallèle, se nourrit la conscience que « *les mains-d'œuvre familiale et saisonnière commençaient à se barer* ». Et ces pratiques liées à la transmission des savoir-faire qui le taraudent décidément !

Une initiative qui bourgeoise

Association loi 1908 de droit local (issu du code civil allemand), La Main Verte a été créée en 1993 par des professionnels de l'agriculture, de la formation et du handicap. Elle a pour objectif l'insertion durable des handicapés mentaux, voire des personnes aux problématiques sociales particulières, en milieu ordinaire par la pratique d'une formation adaptée. Elle répond de ce fait aux besoins en main-d'œuvre saisonnière des différentes productions de l'agriculture locale. Cette initiative originale s'est développée dans le cadre d'un programme européen dit « Equal » sur le thème « Compétence et autonomie ». Un restaurant d'insertion a vu le jour, le Relais de la ferme du château à Dachstein, ainsi qu'une structure de services à la personne, Inov'hand. À ce jour, La Main verte compte une trentaine de salariés. Depuis dix-sept ans, près de 90 personnes sont passées entre ses mains. L'idée a fait du chemin, et a inspiré la création de huit entreprises similaires employant plus de 120 salariés sur le territoire national et en Allemagne.

Une entreprise « apprenante »

Il faut savoir qu'à l'époque, rien que sur l'Alsace, 700 personnes handicapées n'ont pas de solution d'insertion. Les Ésat (Établissement et service d'aide par le travail), ex-CAT (Centre d'aide par le travail), sont bondés. De là l'idée de Pierre Hoerter qui propose à l'Adapei de plancher sur un outil de formation adapté à

l'insertion durable des doigts

la diversité des productions et à la décomposition des tâches, avec une convention collective et un accompagnement *ad hoc*. On ne va pas se leurrer, ça ne s'est pas fait en claquant des doigts. Pierre Hoerter a dû bousculer quelque peu les certitudes, à commencer par celles du monde médico-social. Nul besoin pour « le paysan de Molsheim », cependant, de mettre un pied dans la porte. Il passe en douceur. En 1992, après être « retourné » à la Fac, il rend un mémoire sur l'insertion des personnes handicapées en milieu agricole. Un an après, avec pour partenaires l'Adapei, la MSA, le CFPPA d'Obernai, l'association Savoir et Compétences, et porté par une volonté politique locale, il crée La Main Verte. L'initiative remporte également le « oui » du FSE (Fonds social européen). Depuis, elle a reçu le soutien, entre autres, des fondations Macif et Kronenbourg. Le concept était d'amener les handicapés mentaux à travailler en milieu ordinaire après les avoir formés pour qu'ils puissent y rester du-ra-ble-ment.

« Nous sommes une entreprise apprenante, et en plus, nous ne savons pas proposer autre chose que des CDI », ironise Pierre Hoerter. Aujourd'hui, La Main Verte compte une trentaine de salariés qui comblent toute l'année les besoins des employeurs de main-d'œuvre saisonnière

(agriculteurs, viticulteurs, arboriculteurs, horticulteurs, etc.) et assurent des prestations



« Il a fallu bousculer quelque peu les certitudes

de service dans les domaines paysager et environnemental. « Vous plantez votre compas sur Molsheim, et dans un rayon de 20 Km, La Main Verte s'adapte à toutes les productions et aux différents niveaux de compétence. »

Certains sont là depuis dix-sept ans. D'autres ont quitté le nid pour voler de leurs propres ailes sans y laisser une plume. Qui comme jardinier ; qui comme personnel dans un hôpital ; qui encore comme salarié d'un exploitant agricole.

On nous sert le plat de résistance. Pour les épinards frais, c'est aussi la saison ! Et « le paysan de Molsheim » ne tarit





Pour une politique européenne adaptée

La troisième édition des EGE (États généraux de l'Europe) se déroulait samedi 17 avril à Strasbourg, sur fond d'Année européenne 2010 de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Pour la MSA, Pierre Hoerter apportait son témoignage d'homme de terrain lors d'un atelier-débat qui réunissait également un autre acteur social, une députée européenne, une syndicaliste et un expert salarié d'un service public. Il a surtout été question du lien entre l'Europe, les politiques de l'emploi et la lutte contre la pauvreté. D'un côté, des acteurs institutionnels qui depuis dix ans disent vouloir coordonner au plus haut niveau les politiques de l'emploi, aux retombées souvent sous-évaluées, mais sans forcément les lier aux questions de pauvreté. De l'autre, des acteurs de terrain pour qui l'Europe est lointaine, abstraite, mais qui expérimentent, innovent, parfois en parfaite adéquation avec les orientations communautaires, voire même souvent au-delà. L'atelier a donc visé à rapprocher ces deux sphères. Tout en sachant que l'emploi ne suffit pas : il y a aussi l'éducation, la culture, l'accès aux services... Bref, une nouvelle pauvreté dite « culturelle », qui s'installe insidieusement. À l'issue, quelques préconisations ont été énoncées, dont la suivante : que la Commission européenne ne réduise pas sa stratégie EU-2020 de lutte contre la pauvreté et l'exclusion au seul taux d'emploi.

➔ pas. Il veut même aller plus loin. Il ne parle plus désormais d'insertion mais « d'inclusion globale » des handicapés dans le milieu ordinaire. Simple effet de style ? Non. Il suffit de l'entendre converser sur la « dignité » pour s'en persuader. « Dans notre société, il existe un minimum qui permet de mener une petite lutte contre la pauvreté financière. Mais contre la pauvreté culturelle, que fait-on ? » C'est aussi devenu l'un des enjeux majeurs de La Main Verte. « Donner du sens : compléter le savoir-faire par le savoir-être ». On avait bien parlé plus haut d'un état d'esprit. Ça passe d'abord par le lexique. On devient crédible aussi et on est beaucoup mieux accepté quand on dit que l'on « pare une pièce de viande » (en ôter les peaux et la graisse) ou que l'on « met au fil du houblon ».

Savoir-faire et savoir-être

Et comme ce vigneron n'est pas du genre à lâcher la grappe quand il s'engage, il travaille toujours plus dans le sens d'une recherche d'autonomie des personnes. Il fait souvent référence à la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées⁽¹⁾. Là, avec les services sociaux de la MSA d'Alsace et les conseils généraux, La Main Verte s'attache, via l'association de services à la personne Inov'hand créée en 2008, à expéri-

menter le droit au répit⁽²⁾ qui permettrait aux aidants familiaux aux emplois du temps surchargés de « souffler un grand coup ».

Un peu plus tard, on se retrouve dans les vignes, du côté de Scharraghbergheim. Ici, des ceps de Pinot ; là, des pieds de Riesling. C'est l'heure de la reprise du travail pour trois salariés de La Main Verte. De prime abord, on les sent dans leur élément. À l'aise. Le contact avec eux est très facile. « J'étais pas vraiment à ma place en CAT », lance Régis, 15 ans de Main Verte. Comme Christophe qui, lui, a bien essayé de trouver un poste en milieu classique avec son CAP agricole, mais en vain, ce qu'ils aiment avant tout, c'est la variété des tâches. Un jour dans les salades ; un autre dans les asperges ; un autre encore dans l'arrachage du bois. Formés par La Main Verte, ils sont parfois accompagnés par un technicien. Aujourd'hui, c'est Christophe qui assume pleinement les fonctions de responsable de chantier. Pierre



© Frank Rozé

Hoerter, à qui on ne peut pas reprocher d'avoir attrapé le melon, laisse dire et complète à l'occasion. On repartira sans que le troisième salarié, déficient intellectuel à tendance autistique, ne se soit vraiment rendu compte de notre présence. Il est dans la vigne, l'outil à la main. Et le soleil pour témoin.

■ Franck Rozé

(1) Loi n°2005-102 du 11 février 2005 consultable sur le site www.legifrance.gouv.fr

(2) Notion introduite par la susdite.

T é m o i g n a g e

« Seul, on n'y arrive pas »

Dès l'origine, la MSA a soutenu La Main Verte. Le fruit d'un partenariat et d'un engagement politiques forts sur lesquels revient Christiane Bernard, présidente de la MSA Alsace, présidente du comité d'Action sanitaire et sociale, en alternance, à la Caisse centrale.



© L. Pérenom / CCMSA Image(s)

« À la MSA Alsace, nous participons au conseil d'administration de La Main Verte depuis sa création. Politiquement, c'est important. Avant cela, nous menions déjà des plans d'accompagnement du handicap. Une participation à la construction d'un projet novateur comme celui de La Main Verte, aux côtés des parents et des agriculteurs, s'inscrivait donc directement dans notre champ d'action. Depuis dix-sept ans, c'est par l'apprentissage que l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées se concrétise. Le volet formation assure la pérennisation des emplois, et permet de répondre au mieux aux besoins des agriculteurs en matière

de main-d'œuvre saisonnière. Cette initiative fait partie des expériences originales « d'entreprises apprenantes » que la MSA Alsace soutient, notamment à travers le guide méthodologique qui vient d'être édité⁽¹⁾. Outre leurs aspects humains et pérennes, elles sont ambitieuses, parce qu'elles se développent en milieu ordinaire dans des conditions de concurrence loyale ; structurantes, parce qu'elles transmettent les savoirs qu'elles ont acquis ; et enfin écologiques, parce qu'elles sont bienfaitantes pour leurs acteurs et respectueuses de leur environnement social, économique et culturel.

Aujourd'hui, une dizaine d'entreprises apprenantes inspirées de La Main Verte émaillent le territoire national et l'Allemagne. En Alsace, nous travaillons beaucoup avec nos voisins européens. C'est lié à notre histoire, mais c'est également la conviction que seul, on n'y arrive pas. La MSA valorise son expertise et renforce ainsi son rôle d'animation des territoires ruraux, mais en complémentarité avec les partenaires professionnels, sociaux et institutionnels français et européens. »

(1) L'entreprise apprenante en agriculture au service des personnes en situation de handicap-Guide méthodologique (I.D. L'édition-2010).



« Un vecteur de de l'emploi et

Au-delà de son investissement de longue date dans des initiatives visant à enrichir l'offre d'insertion pour les personnes éloignées du monde du travail notamment à travers la création de structures d'insertion par l'activité économique, la MSA s'engage aujourd'hui dans un projet d'essaimage du concept d'entreprise apprenante en agriculture de type « Main Verte » pour favoriser l'emploi durable de personnes en situation de handicap. Explications de Franck Darty, responsable du département « Développement social et services aux personnes ».

Interview

Quel est l'enjeu de ces entreprises apprenantes en agriculture au regard de travailleurs porteurs de handicaps ?

Celui de leur intégration pérenne en milieu ordinaire dans le cadre d'un parcours formant. C'est un enjeu fort qui résulte d'un regard neuf sur la personne handicapée, qui n'est plus vue sous l'angle du handicap mais sous l'angle de ses compétences capitalisées dans l'exercice d'une activité professionnelle. Cette approche innovante initiée par l'association La Main Verte a démontré sa pertinence au vu de la qualité du travail des salariés handicapés, reconnue par les agriculteurs donneurs d'ordre. Elle permet sur un pari « gagnant-gagnant » d'allier une vision économique et humaine au service de l'agriculture et des personnes handicapées.

Ce concept a déjà essaimé dans plusieurs régions avec l'appui de la MSA. Cet essaimage a-t-il vocation à se développer ?

La CCMSA, en collaboration avec la MSA d'Alsace qui soutient depuis 1993 plusieurs expériences originales en ce sens, souhaite en effet promouvoir le développement de

ce type de structures au sein du réseau. Elles permettraient aux MSA, entreprises citoyennes, d'apporter leur pierre à la compensation du handicap en mobilisant les forces vives du monde agricole, cet engagement étant aussi un vecteur de développement de l'emploi et de sa qualité en agriculture. Il constitue, pour chaque MSA volontaire, une possibilité supplémentaire d'affirmer son rôle d'animation des territoires ruraux et de valoriser son expertise auprès des partenaires institutionnels.

Quels sont les outils mis en place pour le favoriser ?

Un guide méthodologique visant à accompagner la création et le développement d'associations prestataires de service en agriculture a été réalisé avec le soutien financier de la CCMSA, de la MSA d'Alsace, mais également de la Caisse des dépôts et consignations et d'Agrica, qui ont souhaité être partenaires de cette démarche socialement exemplaire. Conçu avec l'appui d'un consultant, ce guide s'appuie sur les expériences et témoignages de partenaires et de responsables des structures existantes. Il permet de transmettre les savoirs capitalisés en identifiant les clés qui président au succès de ces entreprises, en alertant sur les écueils à éviter, en

développement de sa qualité »

donnant des conseils pratiques afin d'éclairer les porteurs de projets et d'éviter ainsi de reconduire toute la réflexion à chaque création. Un séminaire de présentation du guide, destiné à mobiliser les caisses et les partenaires de la MSA, s'est déroulé le 9 mars 2010 à la CCMSA, et l'idée d'un projet de développement de ce type de structures au sein du réseau a rencontré un accueil favorable auprès des caisses. Dans un premier temps, la création de six nouvelles structures sur trois ans est visée.

■ Selon quelles modalités ce développement va-t-il être organisé ?

Il est proposé aux caisses intéressées de se positionner au regard d'un appel à projets « Entreprises apprenantes en agriculture » en adressant à la CCMSA une déclaration d'intention. Celle-ci devra être étayée par une fiche-projet faisant état notamment de la manifestation d'intérêt des différents partenaires potentiels des secteurs social, économique et de la formation. Les caisses ayant déclaré leur intention bénéficieront alors d'un séminaire d'approfondissement de la démarche de création de ce type d'entreprises de deux à trois jours, ainsi que d'une journée sur site pour une meilleure prise en compte des réalités locales. Ensuite le développement d'une structure « Main Verte » reposera sur une phase de mobilisation des partenaires et de vérification de premier niveau de l'adéquation d'une réponse de ce type devant déboucher sur des garanties quant au soutien des partenaires et sur la création dès lors d'un



comité de développement les impliquant dans la durée. À l'issue de cette phase, les caisses pourront être en mesure de confirmer auprès de la CCMSA leur intérêt quant au montage d'une entreprise apprenante en agriculture. Des soutiens financiers accordés par la MSA locale, la CCMSA, Agricola et un appel au fonds de confiance de France Active permettront alors de financer une étude de faisabilité et de création de la structure, et de mener ensuite la phase de développement. L'accompagnement des conducteurs de projets sera opéré par un comité d'experts composé de représentants de La Main Verte, de la MSA d'Alsace, de MSA Services fédération nationale, de la CCMSA et d'éventuels experts qui pourront être sollicités en fonction des besoins. ■

*Propos recueillis par
Nicole Nolfo*



Solid'Agri: une à l'insertion de



Concilier dans une démarche « gagnant-gagnant » les besoins d'insertion durable des personnes handicapées par la formation et le travail en milieu agricole ordinaire, et ceux des exploitants en quête de main-d'œuvre saisonnière motivée et qualifiée, c'est le pari gagné de l'association Solid'Agri dans le Vaucluse. **Point de situation.**

Reconnus comme travailleurs handicapés par la maison départementale des personnes handicapées, les six salariés de Solid'Agri issus d'Ésat ou allocataires du RMI puis du RSA depuis plusieurs années sont atteints de déficit intellectuel léger, de maladie touchant les capacités de mémorisation, de surdité ou encore de problèmes articulaires graves. Après avoir acquis une préqualification dans les domaines de la viticulture, de

réponse agricole personnes handicapées

l'arboriculture et du maraîchage selon une pédagogie adaptée, ils effectuent des prestations de services auprès d'exploitants agricoles pour les vendanges, la récolte des olives et le travail sous serre. Plus qu'un simple emploi, l'association leur offre un parcours d'insertion sociale formant et professionnalisant, avec un contrat à durée indéterminé assorti d'une formation de deux ans en alternance (une semaine par mois) pour l'obtention d'un brevet professionnel agricole (BPA). Par ailleurs, les salariés bénéficient d'un accompagnement social vers plus d'autonomie.

Cet appui socio-professionnel est assuré par un personnel du service d'action sociale de la MSA Alpes Vaucluse. En qualité de membre fondateur et de partenaire politique et technique, la MSA apporte son soutien par la mise à disposition d'un personnel une journée par semaine. Ainsi le jeudi après-midi est libéré pour que les travailleurs handicapés puissent rencontrer l'agent de développement social local qui les accompagne dans le domaine de la santé, le logement, la mobilité, les formalités administratives... Il est à l'écoute des difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur environnement et trouve les structures qui vont pouvoir les régler.

Un planning complet

Sur les chantiers, l'équipe est en permanence encadrée par un éducateur-animateur. Tous les matins à 7h30, il vient chercher le personnel en minibus au point de ralliement à Carpentras pour se rendre sur le lieu de travail et il les raccompagne le soir à 16h. Chef d'équipe, il participe aux travaux agricoles aux côtés des employés handicapés et gère la planification des activités commandées par les agriculteurs. Il assure également le rôle de commercial de l'association en démarchant les exploitants pour proposer les services de

Solid'Agri. Les tarifs similaires à ceux des prestataires agricoles classiques sont établis de façon forfaitaire pour l'accomplissement d'une tâche définie à l'avance, de telle sorte que l'agriculteur n'est pas pénalisé par la

déficit de productivité des salariés lié au handicap.

Depuis les débuts de son activité en août 2008, le planning de Solid'Agri est complet. Aujourd'hui la clientèle a augmenté de 35%, avec déjà des chantiers fixés et réservés pour les deux années qui

viennent. Les exploitants, qui dans ce département ont à faire face à des difficultés chroniques de recrutement d'une main-d'œuvre saisonnière qualifiée et motivée, apprécient l'application et la qualité du travail fourni. Du côté des personnes handicapées, la sécurité

« La sécurité
d'un emploi fixe
leur permet
de se préparer
à une vie active



© Anne Pichot de la Marandais



➔ d'un emploi fixe et d'un accompagnement structurant qui leur permet de se préparer à une vie active allant de l'autonomie à l'indépendance est une source de valorisation et de confiance retrouvée dans l'avenir unanimement exprimée. Une démarche gagnante-gagnante à l'instar de l'expérience de La Main Verte conduite par Pierre Hoerter en Alsace qui a servi de modèle à Solid'Agri. (cf ci-dessous). Elle demande toutefois à monter en puissance car, si l'activité économique des chantiers permet d'assurer les salaires

du personnel handicapé et de leur animateur, Solid'Agri ne doit aujourd'hui sa pérennité qu'à l'engagement des partenaires fondateurs et administrateurs du projet. La prochaine étape consistera à créer une seconde équipe en 2011 pour élargir l'assise économique de l'association. Ses promoteurs étudient aussi les sources de financement possibles, issues du Conseil régional et du Conseil général, compte tenu de l'exemplarité sociale de cette expérience. ■

Nicole Nolfo

De la Main Verte à Solid'Agri

L'expérience conduite par Pierre Hoerter en Alsace a été déterminante dans la naissance du projet de Solid'Agri. Récit d'un essaimage réussi porté par des partenaires du monde agricole et social dont la MSA Alpes Vaucluse.

En 2007, dans le cadre du programme européen Equal Idea consacré à l'insertion durable des publics en difficulté dans les entreprises agricoles, la MSA du Vaucluse qui coordonnait le volet handicap du programme propose aux partenaires économiques et du monde agricole de développer une structure prestataire de services agricoles employant du personnel handicapé. Ainsi

le recrutement, la formation et l'encadrement des personnes handicapées seraient externalisés. Afin de convaincre les acteurs du secteur agricole de l'intérêt du projet, la MSA organise avec trois exploitants du Vaucluse un voyage d'étude en Alsace pour visiter La Main Verte. À leur retour, les agriculteurs sont convaincus et le syndicat des Jeunes agriculteurs (JA), dont un des trois exploitants est membre, va se mobiliser avec la MSA pour faire naître le projet Solid'Agri. En décembre 2007, la MSA Alpes Vaucluse mandate un cabinet d'étude afin d'étudier la faisabilité du transfert de l'initiative alsacienne « La Main Verte » dans le Vaucluse. En janvier 2008, le cabinet donne son feu vert en conditionnant la réussite du projet à l'implication de partenaires issus des secteurs agricole, social, du handicap et de la formation. Grâce au financement de la CCMSA et de la caisse, les consultants vont accompagner le projet jusqu'à l'été en animant un groupe de pilotage réunissant les représentants des JA, de la MSA, de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), de la CCMSA, du Centre de formation professionnelle et de promotion



agricoles pour la formation des employés (CFPPA), du Service d'éducation spéciale et de soins à domicile (Sessad), de la MDPH et de l'association Cap Emploi. Le projet se construit alors grâce aux compétences des uns et des autres. Au mois de mars 2008, une réunion d'information collective à destination des publics handicapés est organisée pour recruter la future équipe de Solid'Agri. Parmi les 26 personnes présentes, 19 postulent et participent aux entretiens/mises en situation organisés par le CFFPA. Dix sont retenus et suivent une formation aux métiers agricoles durant cinq mois. Au final, six personnes sont emba-

« Une réussite conditionnée par l'implication de partenaires

chées, tous des hommes âgés de 19 à 42 ans. Parallèlement, le futur animateur encadrant de l'équipe est recruté et accompagne les personnes handicapées dès leur formation. Au mois d'août 2008, l'équipe est formée. Dans le même temps, la structure associative est créée et réunit un conseil d'administration présidé par un exploitant agricole local et les représentants des principaux partenaires, dont la MSA Alpes Vaucluse. Solid'Agri est prêt à proposer ses services pour les vendanges et les récoltes 2008. ■

Nicole Nolfo

Qualifié pour travailler en agriculture

Avoir toutes les cartes en main pour être recruté en tant que salarié qualifié dans le monde agricole : tel est le but du Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification Agri-qualif Limousin. Rencontres.

Créé par et pour des agriculteurs, à l'initiative de la MSA du Limousin, le Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) Agri-qualif Limousin a démarré ses activités en Haute-Vienne en 2006. Sa création a fait suite à une étude réalisée en 2004-2005, qui a montré que la moitié des exploitants agricoles du Limousin avait besoin de main-d'œuvre qualifiée. Il est présidé depuis le début par Michel Jouhette, éleveur et élu MSA, ce qui a été déterminant au départ dans son implication sur l'enquête terrain effectuée sur son secteur géographique et qui a permis de vérifier et quantifier les besoins. La vocation du Geiq étant l'insertion, qui passe par la qualification des salariés

pour favoriser leur retour à l'emploi durable, ceux-ci partagent leur temps entre situations de travail concrètes, en exploitation ou entreprise agricoles, et périodes de formations théoriques. « Les candidats sont sélectionnés en fonction de leur motivation à travailler dans le secteur agricole et après un stage préalable d'une semaine sur une exploitation ou une entreprise agricoles, afin de vérifier si les conditions d'emploi conviennent et si les relations humaines s'accordent, explique Andréa Perrier, la responsable. Le salarié choisit une formation en fonction de son niveau et de son projet professionnel. Il signe un contrat en alternance (d'apprentissage ou de qualification) pour une période comprise entre 12 et 24 mois. ➔



© Anne Pichot de la Marandais

Andréa Perrier,
responsable
du Geiq Agri-qualif
Limousin.





À gauche, Rémi Hiltenbrand.

➔ Il partage ensuite son temps entre un centre de formation (CFPPA ou MFR) et un ou deux employeurs. Ces derniers, adhérents du Geiq, sont répartis dans différents secteurs d'activité : élevage, maraîchage-horticulture, arboriculture, espaces verts, entreprises de travaux agricoles... Le Geiq accompagne le salarié tout au long de son parcours et prend en charge les formalités administratives liées à l'embauche du salarié. »

Un suivi en entreprise

Depuis son extension à tout le Limousin en 2009, deux antennes ont été créées, dans la Creuse et en Corrèze. « L'équipe s'est étoffée et comprend maintenant quatre permanents (deux en Haute-Vienne, un en Corrèze et un dans la Creuse) qui sont aussi les référents des salariés tout au long de leur parcours. Ils assurent à la fois un accompagnement personnel et un suivi en entre-

(1) Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (pour les engins de manutention).

(2) Formation initiale minimum obligatoire (pour le transport de marchandise).

Agri-qualif Limousin

En 2009, l'association regroupait 42 adhérents, majoritairement dans l'élevage bovins viande (80 %), les autres secteurs d'activité étant, à parts égales, les espaces verts, les entreprises de travaux agricoles, l'arboriculture et le secteur maraîchage-horticulture. Une étude est en cours pour diversifier l'offre à d'autres secteurs, tels que les petits fruits rouges, l'aviculture, l'apiculture, les coopératives agricoles fruitières (cueillette des pommes) et les bois et forêts. 41 salariés (dont cinq femmes) étaient en parcours d'insertion (15 au titre de l'année 2008 et 26 en 2009). L'association est membre de MSA Services Limousin.

prise, afin de faire le point tous les deux mois, poursuit Andréa Perrier. Nous les aidons à mettre en œuvre leur projet professionnel à l'issue de leur contrat : on ne les lâche pas en pleine nature ! »

Joël Fauvet a 23 ans. Il a signé plusieurs contrats de qualification avec le Geiq Agri-qualif. Il a ainsi travaillé à mi-temps, de mars à décembre 2008, sur l'exploitation de Dominique Brosset, éleveur bovins à Chamboret, à trente kilomètres au nord de Limoges, et à mi-temps chez un sélectionneur de la Corrèze. Il a suivi une formation pour passer son permis poids lourd et les Caces⁽¹⁾ tractopelle et télescopique. Puis il a travaillé à mi-temps, de janvier 2009 à avril 2010, chez Dany Bujard, 28 ans, qui a repris l'exploitation agricole de Dominique Brosset, suite à son départ à la retraite. Continuant sur sa lancée, il a passé son permis super lourd, la Fimo⁽²⁾ et un certificat pour transporter des matières dangereuses. Depuis fin avril, il est embauché en Contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein chez Dany Bujard.

Des tâches diverses

« Je ne suis pas issu du monde agricole, se présente-t-il, mais quand j'étais enfant, je passais du temps chez des amis de mes parents qui étaient agriculteurs. J'aimais le contact avec ce milieu. » CAP de serrurier-forgeron en poche, il travaille en intérim dans la couverture et la serrurerie. « Puis j'ai enchaîné des missions de deux mois dans un service de remplacement en agriculture. J'ai eu connaissance du Geiq en consultant des annonces sur l'Internet. »

« Même si je me suis formé pour être conducteur routier dans le domaine agricole, je n'ai



© Photos : Anne Pichot de la Marandais

Joël Fauvet, entouré de Dany Bujard et de Dominique Brosset.

pas l'intention de changer de métier tout de suite. L'élevage bovin, c'est passionnant. Le contact avec les animaux, je m'y suis mis, alors qu'avant j'étais plutôt attiré par le matériel. Ce basculement s'est fait en douceur, grâce à Dominique Brosset qui m'a épaulé et a eu la patience de me transmettre son savoir et son savoir-faire, et à Dany Bujard qui m'a formé, m'emploie à temps plein depuis peu et m'encourage à reprendre des études. » « Il a donné entière satisfaction pendant ces deux ans, attestent le retraité et le repreneur. Il avait envie d'apprendre. Il s'implique bien. Il travaille à fond. Le contact est bon. »

Ce que Joël apprécie dans ce métier, c'est la diversité des tâches à accomplir qui varient en fonction des saisons, en dehors de la surveillance des animaux qui a lieu toute l'année. Grâce à ses permis, il transporte la paille, les granulés pour les animaux et les engrais. De plus, « ça se passe très bien avec l'exploitant, affirme-t-il. Nous n'avons pas de contacts employeur-ouvrier, mais des relations de travail amicales ». « J'ai confiance en lui, assure Dany. Le prendre comme associé, à terme, c'est ce que je veux. C'est la raison pour laquelle je veux qu'il passe le Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole (BPREA). »

Autre témoignage, celui de Rémi Hiltenbrand, 25 ans, salarié du Geiq depuis septembre 2008. Il suit une formation en alternance en maçonnerie paysagère (BPA aménagements paysagers) au centre de formation (CFPPA)

« J'ai appris énormément et j'ai perfectionné ma technique

des Vaseix, à Verneuil sur Vienne, et travaille dans une entreprise paysagère, à Couzeix, proches de Limoges. Il termine sa formation à la mi-mai avec, à la clé, un CDI chez le même employeur, à partir d'août.

Accéder à un emploi durable

Il retrace son parcours : « J'ai obtenu le Bepa d'horticulture et le Bac de technicien conseil vente en produits horticoles et de jardinage, au Lycée professionnel agricole de Rivesaltes. Ensuite, j'ai ramassé des salades pendant six mois. Puis j'ai quitté les Pyrénées-Orientales pour venir travailler à Limoges, pour me rapprocher de ma sœur. » Là, il est employé en intérim chez un charcutier industriel, où « j'étais bien payé, 1.600 euros mensuels, mais je voulais travailler dans une entreprise d'espaces verts. J'étais très motivé. J'avais des diplômes, mais pas d'expérience professionnelle. C'est ce qui nous manque à nous, les jeunes. » Il répond alors à une annonce du Geiq au Pôle emploi, qui cherche un ouvrier paysagiste et propose une formation en alternance et un travail rémunéré en entreprise (contrat de professionnalisation). « J'ai été retenu. J'ai accepté, malgré la perte de salaires : je gagnais 800 euros nets la première année et 850 la seconde ». Mais il est enfin dans son élément : « Paysagiste, ça me plaît. J'aime la nature et le contact avec la terre. Quand j'étais enfant, j'aimais bien jardiner. Mon grand-père maternel qui avait un potager m'a transmis la fibre. J'ai des cousins éleveurs de bovins et quand j'étais gamin, j'allais souvent voir les bêtes, les tracteurs... Ça me plaisait. » Il a également ajouté d'autres cordes à son arc, en passant le permis remorque et les Caces tractopelle, camion-nacelle et minipelle. « J'ai trouvé ma voie. Je termine un cursus complet de formation. En deux ans, j'ai appris énormément et j'ai perfectionné ma technique. J'ai pris de l'assurance en travaillant sur différents chantiers et mon employeur me fait entièrement confiance. » « Lors des entretiens, j'ai constaté que c'est quelqu'un de très mature, souligne Andréa Perrier qui est son référent. Il a accepté une baisse de salaire pour pouvoir se former. Il apprend vite et il est autonome dans le travail. Il montre comment faire aux intérimaires qui sont recrutés. Dans quelques mois, il va accéder à un emploi durable. » Mission accomplie. ■

Anne Pichot de la Marandais



- **Objectif: insertion durable – séminaire européen** paru dans le **Bimsa** n° 40 de janvier 2004.
- **Retrouver ses marques et se reconstruire** paru dans le **Bimsa** n° 50 de janvier 2005.
- **Emploi et insertion: plans de bataille** paru dans le **Bimsa** n° 61 de février 2006.
- **Un pont pour l'insertion en Haute-Vienne.** paru dans le **Bimsa** n° 64 de mai 2006.
- **Le pari de fidéliser un personnel formé.** paru dans le **Bimsa** n° 76 d'août-septembre 2007.
- **Solid'agri: un avenir assuré** paru dans le **Bimsa** n° 88 de novembre 2008.