



COLLÈGE COOPÉRATIF EN BRETAGNE

DUPITH

Diplôme Universitaire pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés

*Diplôme Universitaire pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés
Homologué niveau II (JO du 18 novembre 2005 – code NSP 332p)*

L'embauche des travailleurs handicapés sur l'emploi en tension de mécanicien agricole : une opportunité pour les entreprises de machinisme agricole de satisfaire à l'obligation d'emploi de la Loi 2005-102

« Comment favoriser la relation entre réseau et entreprise ? »

Présenté et soutenu publiquement par :

ABLINE Cécile

Promotion 14

Tuteur : François-Marie FERRE

RENNES - Décembre 2009



COLLEGE COOPERATIF EN BRETAGNE
Université Rennes 2 Haute Bretagne
Campus La Harpe
Avenue Charles Tillon - CS 24414
35044 RENNES cédex
Tél. : 02.99.14.14.41 – Fax : 02.99.14.14.44

REMERCIEMENT

Je voudrais remercier les personnes qui m'ont permis de mener à bien ce travail de mémoire, que ce soit M. François Marie FERRE, mon tuteur, mais également tous mes camarades de la promotion 14 du DUPITH de RENNES, avec lesquels les échanges ont été faciles et fort instructifs.

Je souhaite également remercier tous les professionnels qui ont pris du temps pour répondre à mes questions.

Et enfin je tiens à remercier la direction de l'entreprise OUEST AGRI qui m'a accompagné pendant ces deux années sur ce travail de mémoire et en particulier Mme Valérie BOUANCHEAU, directrice des ressources humaines, dont le regard sur le handicap en entreprise a changé au long de cette formation.

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
GLOSSAIRE	4
INTRODUCTION	6
PARTIE I : REGARD SUR L'EXISTANT	9
1 – Situation Actuelle	9
2- Définitions	13
3- Emploi pérenne / Emploi pénurique / Métier en tension	23
PARTIE II : L'ENQUETE	27
1 – Méthodologie	27
2- Résultats	28
3- Analyse	38
4- Commentaires	41
PARTIE III : LES POSSIBILITES D' ACTIONS	45
1 – La Sensibilisation	45
2- Le rôle du chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi »	49
3- La Formation	52
CONCLUSION	55
BIBLIOGRAPHIE / SITOGRAPHIE	57
TABLE DES MATIERES	58
ANNEXES	61

GLOSSAIRE

AFNOR :	Association Française de NORmalisation
AGEFIPH :	Association de GEstion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées
APRODEMA :	l'Association PROfessionnelle de Développement de l'Enseignement du Machine agricole et des Agroéquipements.
AXEMA :	Union des industriels de l'agroéquipement, regroupant SYGMA, SNCVA et SECIMA
CEDAET :	Conseil, Etude et Développement Appliqué aux Entreprises et aux Territoires
CEREQ :	Centre d'Etude et de REcherche sur les Qualifications
CUMA :	Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole
DDTEFP :	Direction Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
DOETH :	Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DPSM :	Direction du Personnel, des Services et de la Modernisation <i>Service du ministère de l'Équipement, des Transports et de l'Aménagement du Territoire</i>
DRTEFP :	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
DUPITH :	Diplôme Universitaire – Chargé de Projet d'Insertion des Travailleurs Handicapés
EMT :	Evaluation en Milieu du Travail
ETA :	Entreprise de Travaux Agricole
ETP. :	Equivalent Temps Plein
FNAR :	Fédération Nationale des Artisans et Petites Entreprises
GPEC :	Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences
OETH :	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

ONISEP :	Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
ROME :	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
RQTH	Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé
SECIMA :	Syndicat des Entreprises de Commerce International de Matériels Agricoles et d'Espaces Verts
SEDIMA :	Syndicat National des Entreprises de Service et Distribution de la Machine Agricole
S.E.P.E.S :	Synthèse, Etudes, Prospective, Evaluation, Statistiques
SNCVA :	Syndicat National des Constructeurs de Véhicules Agricoles
SYGMA :	Syndicat Général des constructeurs de tracteurs et Machines Agricoles
T.H. :	Travailleur Handicapé

INTRODUCTION

Ergothérapeute de formation, j'ai intégré la formation DUPITH (Diplôme Universitaire – Chargé de Projet d'Insertion des Travailleurs Handicapés) après une réflexion sur un possible changement d'orientation.

Lors de mon inscription en formation, mon statut était celui de chercheur d'emploi. En parallèle des premiers regroupements, la société OUEST AGRI m'a sollicité pour un emploi de « magasinier » en son sein. En effet, la création d'un nouveau site l'incitait au recrutement.

Bien que la formation n'ait aucun lien avec le secteur d'activité de la société OUEST AGRI, la direction a accepté que je la poursuive. Elle intègre en effet une réflexion commencée sur les ressources humaines, dont une des premières décisions a été de mettre en place un service ressources humaines mois de septembre 2008. Ce service n'est aujourd'hui composé que de la directrice administrative et financière qui encadre ce service et définit au fur et à mesure ses missions.

La caractéristique du poste que j'occupe, qui n'a rien à voir avec le médico-social, me permet de me déplacer sur tous les sites et d'être au contact de mes collègues quel que soit leur service. Cette particularité m'offre une vision assez globale de l'entreprise et la possibilité de m'entretenir avec les uns et les autres sur la vie dans l'entreprise.

De plus, le fait de suivre cette formation, amène la direction à me proposer de participer aux différents dossiers concernant les salariés de l'entreprise ayant une RQTH (Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé).

Le travail de monographie demandé m'a permis d'avoir une meilleure vision de l'entreprise, sur son histoire, ses valeurs, son organisation et sa manière d'embaucher et d'intégrer, ou de maintenir, des salariés ayant une RQTH.

Il est apparu également que si l'autonomie est une valeur de première importance pour l'entreprise OUEST AGRI, l'excellence ne l'est pas moins et c'est pourquoi la politique de formation tient une place prépondérante dans cette société.

Depuis la création de l'entreprise, les fondateurs misent beaucoup sur la formation, que ce soit des jeunes ou des salariés en interne, pour la pérennité et l'évolution de leur entreprise.

Ceci pour plusieurs raisons :

- En premier lieu il existe dans le monde de la machine agricole un déficit très important de mécaniciens, et ceci depuis très longtemps. Donc, si l'entreprise souhaite avoir le nombre de techniciens nécessaire à son bon fonctionnement, elle se doit de les former.
- En deuxième lieu, il s'avère que l'apprentissage est une bonne voie d'intégration dans l'entreprise. En effet, force est de constater qu'un jeune de 16 ans apprend mieux et plus rapidement la gestuelle qu'une personne ayant 6 ou 7 ans de plus. De plus, à 16 ans, l'apprenti a 6 ans devant lui pour bien apprendre son métier : 2 ans de BEP/CAP, 2 ans de Bac Pro et encore 2 s'il souhaite aller jusqu'au BTS. Comme tout apprenti est libre d'engagement en fin de formation, le but de l'entreprise, en plus de former l'apprenti, est de lui donner envie de rester dans sa structure.

En fin de travail, ma première réflexion était de savoir si par le biais de l'apprentissage, il n'était pas possible d'insérer un salarié-apprenti ayant une RQTH, et par là même, comment transférer les compétences des tuteurs d'apprentis, en capacité à tutorer un travailleur handicapé ?

Toutefois, si cette réflexion semble intéressante à mener, il faut, au préalable, se poser la question du lien entre cet emploi, mécanicien agricole, et le salarié ayant une RQTH. C'est donc sur ce lien que je souhaite travailler.

En effet, aujourd'hui, les responsables d'entreprises de machines agricoles ne sont sensibilisés au handicap que s'ils sont eux-mêmes touchés dans leur vie personnelle, ou bien si le cas se présente dans leur entreprise par le changement de statut d'un salarié ayant eu un accident par exemple.

Mais peu font le lien entre le handicap et une insertion possible dans leur milieu. Ils sont confrontés à une obligation d'emploi à laquelle ils ne savent pas comment répondre car leurs connaissances du monde du handicap est restreinte, voir caricaturale, et surtout les compétences des personnes ayant une RQTH leur semblent incompatibles avec les métiers de leurs entreprises et leurs conditions d'exercice.

De plus ils n'ont peu ou pas connaissance du réseau d'insertion des travailleurs handicapés, qui se fait, lui aussi, peut être une mauvaise idée du métier de mécanicien agricole.

A l'opposé, les entreprises de mécanique agricole sont confrontées à un déficit important de salariés ayant suivi un cursus de mécanicien agricole. Depuis quelques mois apparaît donc un phénomène jusqu'ici peu connu dans ce milieu : l'arrivée de chasseurs de tête. En effet, certaines entreprises font appel à ce mode de recrutement afin de pallier son manque d'effectif.

La question qui émerge alors est la suivante :

« Comment lier une obligation d'emploi à un déficit évident de main d'œuvre, sur un emploi spécifique : mécanicien agricole ? »

Ce travail de mémoire va, tout d'abord, présenter la situation telle qu'on peut la découvrir aujourd'hui, que ce soit pour l'emploi de mécanicien agricole, comme pour l'obligation d'emploi en entreprise de machine agricole.

Puis la question de la méconnaissance des milieux est posée comme hypothèse d'explication aux difficultés de relation entre le monde de l'entreprise et le monde de l'insertion sur le sujet du handicap.

Enfin, des préconisations vont être proposées comme possibilité d'aborder le handicap en entreprise pour pouvoir répondre aux problématiques qui sont la satisfaction à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et la pénurie de main d'œuvre.

PARTIE I : REGARD SUR L'EXISTANT

1 – Situation actuelle

Dans la conjoncture qui est la nôtre aujourd'hui, (crise, fermeture d'entreprises, licenciement, etc.), la recherche d'emploi est un souci pour tous car ils sont de plus en plus difficiles à trouver.

Dans cette actualité, les premières personnes touchées sont souvent les personnes ayant les qualifications les plus basses, ce qui est malheureusement souvent le cas des personnes ayant une R.Q.T.H.

En effet, les personnes ayant demandé cette reconnaissance sont souvent des personnes ayant une déficience congénitale, d'ordre physique et/ou mentale, qui a pu être un frein à la poursuite des études, ou bien ce sont des personnes ayant subi une détérioration de leur intégrité physique ou psychique suite à un accident ou une maladie, survenu parfois dans le cadre du monde professionnel.

Ce dernier état est valable, entre autre, pour des personnes étant peu qualifiées, qui acceptent des emplois nécessitant un effort physique répété, d'où une usure précoce de l'organisme. Ce sont alors les premières personnes touchées en cas de récessions, soit par leur emploi (peu qualifié) ou leur état (physique détérioré).

Néanmoins, il existe des branches professionnelles, où la tendance est inversée : elle manque de salariés.

En effet, l'image de certains métiers étant vieillotte et la formation n'ayant jamais été valorisée et peu médiatisée hors du milieu qui la concerne, le manque de salariés se fait cruellement sentir aujourd'hui.

C'est le cas de la mécanique agricole pour laquelle 5000 salariés manqueraient à plus ou moins long terme.

C'est sur cet emploi que le travail de ce mémoire va se focaliser.

☒ Mécanique agricole : la pénurie de main d'œuvre :

Dans le dictionnaire Larousse, nous trouvons la définition suivante :

« Pénurie : n.f. (lat. *penuria*). Manque de ce qui est nécessaire.
Pénurie d'énergie, de main d'œuvre. »¹

En 2008 une enquête sur « les effectifs et besoins de la filière des agroéquipements en France »², a été menée pour la branche de la machine agricole à un niveau national.

Les adhérents des organismes suivants ont été contactés afin d'avoir un rayonnement global sur le secteur concerné. Il s'agit du SYGMA (Syndicat Général des constructeurs de tracteurs et Machines Agricoles), du SECIMA (Syndicat des Entreprises de Commerce International de Matériels Agricoles et d'Espaces Verts), du SNCVA (Syndicat National des Constructeurs de Véhicules Agricoles), du SEDIMA (Syndicat National des Entreprises de Service et Distribution de la Machine Agricole), et de la FNAR (Fédération Nationale des Artisans et Petites Entreprises)

D'après cette enquête, les besoins de personnel en mécanique agricole à court terme (entre 0 et 18 mois) sont estimés à un total entre 2250 et 2500 emplois, « dont 150 à 200 pour la production et qui ne nécessitent pas de formation spécifique au machine agricole ». Il est à noter que la plus forte demande vient du SAV (Service Après Vente) avec un niveau de bac professionnel.

Les besoins à moyen terme (+ de 18 mois), quant à eux, sont estimés à un total entre 2800 et 3000 emplois, toujours avec une forte proportion au niveau du SAV, les niveaux de qualification demandés restant quasiment les mêmes.

Cette enquête s'est également penchée sur la pyramide des âges.

¹ *Le Petit Larousse Illustré*, Paris, 2007, p 803

² Source *APRODEMA*, www.aprodema.asso.fr

Il est à noter que si « les classes d'âges de plus de 55 ans, « 56/60 ans » et « + de 60 ans », peuvent sembler élevées pour certaines activités (entre autre le SAV), une part non négligeable du personnel embauché pour ces activités dans les années 60/70 (...) ont débuté leur activité professionnelle après 20 ans.

L'augmentation progressive du nombre d'annuités nécessaires pour pouvoir partir en retraite à taux plein à 42 ans, va progressivement pousser les personnes de ces classes d'âge à partir de plus en plus tard en retraite (...). Le renouvellement de ces classes d'âge risque donc de s'effectuer non pas en moins de 5 ans, mais progressivement sur 7 ou 8 ans, voir plus. »

Ceci signifie que, malgré la conjoncture de crise dans laquelle nous sommes, le monde de la machine agricole cherche à recruter autour de 5000 emplois sur tout le territoire français. Si rien n'est fait pour valoriser cette formation, cette demande risque d'aller en augmentant, car même si le renouvellement des personnes en fin de carrière s'effectue dans plus de 5 ans, le manque actuel est tellement important qu'on se doit de l'anticiper.

☒ Obligation d'emploi et résultats dans le monde de la machine agricole :

Pour rappel, « l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), dont le principe a été posé par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, a été profondément aménagé par la loi n°205-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En son nom, les entreprises (ou les établissements) d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6% de leur effectif total. (...)

En cas de non-respect de l'obligation d'emploi, ou d'absence de mise en œuvre des dispositifs de substitution, l'entreprise doit verser une pénalité au Trésor public. »³

Trouver des chiffres pour avoir une notion juste de l'état actuel des choses est difficile. Le travail s'est donc centré sur la Loire-Atlantique et la Vendée, les deux départements du secteur géographique de la société OUEST AGRI.

³ *Guide Pratique de L'emploi des personnes handicapées*, 2^{ème} édition, Paris, La Documentation Française, 2008, p25

La DRTEFP (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) des Pays de Loire a procédé à une enquête pour savoir quel était l'état des lieux de l'emploi des travailleurs handicapés sur l'année 2006, dans sa région⁴.

Les résultats ne concernent pas seulement le secteur de l'industrie agricole, bien que la part d'emploi des travailleurs handicapés dans cette branche soit précisée.

Cette étude met en avant les données suivantes pour la fin de l'année 2006 :

- ↳ Nombre d'établissement de + de 20 salariés assujettis à la DOETH (Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) : **5365**
- ↳ Effectifs d'assujettissement : **476 132 salariés**
- ↳ Effectif «Travailleurs Handicapés » : **14 200 salariés**
Ceci représentant en équivalent temps plein 2,6 % des salariés (2,1 % en Loire Atlantique et 2,5 % en Vendée)
- ↳ Part des Travailleurs Handicapés inscrit à l'A.N.P.E. : **7,4 %**
- ↳ Moyenne d'âge des Travailleurs Handicapés : **45 ans**
- ↳ 1 salarié sur 5 a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

S'il l'on s'intéresse d'un peu plus près à l'industrie agricole et alimentaire, les chiffres présentés par cette enquête nous révèlent la part des travailleurs handicapés (en E.T.P.) embauchés en emploi direct.

Part des travailleurs handicapés embauchés en emploi direct dans l'industrie agricole et alimentaire – année 2006			
	Région	Loire Atlantique	Vendée
Nbr TH (E.T.P.)	1521	255	214
Part TH (E.T.P.)	3,8%	3,1%	2,9%

⁴ *Emploi - Travail : « L'emploi des Travailleurs Handicapés en 2006 – Région Pays de Loire », Marie-France LEGOUX (S.E.P.E.S.) supplément 108, Edition : décembre 2008, DRTEFP.*

Après plusieurs demandes, entre autre auprès de l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées), pour approfondir la recherche sur le nombre d'entreprises du monde de la machine agricole soumises à l'obligation d'emploi et sur leur manière d'y répondre, il s'avère que ces chiffres n'existent pas. De plus il a été précisé que s'ils existaient, on ne pourrait pas les communiquer.

La connaissance du rapport entre le monde de la machine agricole et l'obligation d'emploi se limite donc pour le moment aux données présentées précédemment.

Toutes ces données nous permettent de faire ces constats :

- le nombre de mécaniciens sur le marché est en sous-effectif par rapport aux demandes des entrepreneurs. Ce manque va s'amplifier dans les années à venir avec les départs à la retraite.
- Les entreprises de la région Pays de Loire n'atteignent pas les 6% d'effectif « travailleurs handicapés » que leur oblige la loi de 2005
- L'industrie agricole et alimentaire a le même problème que ces homologues face à l'obligation d'emploi.

2 – Définitions

☒ Les concepts et outils de l'organisation du travail :

Les concepts présentés ici sont issus de la gestion des ressources humaines.

Leurs définitions proviennent du cours de François Marie FERRE sur le « Management Stratégique de la Fonction Personnel » qui présente le vocabulaire de l'analyse des emplois et des postes, dans le cadre de la formation DUPITH au Collège Coopératif de Bretagne, et du site de la société CEDAET (Conseil, Etude et Développement Appliqué aux Entreprises et aux Territoires), cabinet de consultant « des questions touchant au travail, à l'emploi, et à la valorisation des ressources humaines »⁵ Ce dernier reprend régulièrement des définitions du CEDIP⁶.

⁵ Source CEDAET, www.cedaet.fr

⁶ Service à compétence nationale qui conduit des missions de conseil et d'étude dans le domaine des compétences et de la gestion des ressources humaines, www.cedip.equipement.gouv.fr

↳ *Métier :*

« Métier : ensemble cohérent d'activités professionnelles regroupant des emplois pour lesquels il existe une identité ou une forte proximité de compétences. »

« Métier (ou famille professionnelle) : Il correspond à un ensemble d'emplois qui sont regroupés parce qu'ils représentent un certain nombre de points communs en termes d'activités à exercer et de compétences nécessaires pour les occuper (exemple : médecin, secrétaire ou cuisinier). (...) Terme générique correspondant à des regroupements d'activités professionnelles mettant en œuvre des compétences et des savoir-faire relativement homogènes. (Source : DPSM – Direction du Personnel des Services et de la Modernisation) »

Dans le cas qui nous occupe, le métier repéré est celui de MECANICIEN. En effet, il s'agit d'un corps qui va pouvoir s'exercer dans différents milieu (agriculture, poids lourds, auto, moto, avion, etc.) mais pour lequel un certains nombres de connaissances de base sont identiques.

↳ *Emploi :*

« Emploi : ensemble cohérent de postes pour lesquels il existe une identité ou une forte proximité de compétences ou d'activités »

« Emploi : L'emploi est un regroupement d'activités qui concourent à la réalisation d'un ou plusieurs résultats observables correspondant à une organisation donnée. Les emplois repères ou types permettent d'identifier des situations de travail habituelles et une famille déterminée (Modéliste, Cuisinier, Développeur informatique..). Un emploi peut être tenu par une ou plusieurs personnes dans des organisations différentes. (...) L'emploi-type détaille les missions, les activités (et parfois les tâches) communes à un ensemble de postes ayant dans les différents services, des appellations proches. (Source : CEDIP) »

L'emploi de MECANICIEN AGRICOLE est une des spécificités du métier de MECANICIEN. Son secteur d'activité concerne le monde de l'agriculture et des espaces verts.

↳ *Activité :*

« Activité : ensemble cohérent et finalisé de tâches et opérations contribuant à un même résultat. »

« Activité : L'activité professionnelle est une des composantes d'un emploi type. Elle est composée d'un ensemble de tâches que le titulaire est en capacité de réaliser .L'activité est formalisée en employant des verbes d'actions (contrôler, effectuer, réaliser,) et peut être déclinée en sous activités ou opérations. »

Le mécanicien agricole a comme activités la préparation, la révision, la réparation et l'entretien du matériel agricole.

↳ *Tâche :*

« Tâche : Les tâches correspondent aux différentes opérations qui doivent être effectuées pour réaliser correctement une activité. Elles expriment ce que doit faire concrètement un agent en situation professionnelle avec un degré de précision très important. (Source : CEDIP) »

Lorsqu'un mécanicien agricole doit préparer un tracteur en vue d'une livraison à un nouvel acquéreur, il doit accomplir plusieurs tâches, de la lecture du cahier des charges qui définit sous quelle configuration le client souhaite avoir son matériel, au nettoyage complet dudit matériel avant livraison.

↳ *Compétence :*

« Compétence : (...) ensemble de savoir-faire, de comportement et de connaissances mobilisés dans une action et adaptés aux exigences d'une situation. »

« Compétence professionnelle : Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité. (Source : AFNOR) (...) »

La notion de "compétences transférables" traduit l'idée de compétences susceptibles de s'appliquer à des domaines, des contenus, des tâches, des situations variées, et (l'idée) d'une organisation le plus souvent hiérarchisée des compétences de l'individu, certaines étant considérées comme dérivées de compétences plus générales. (F. D'ANVERS)

L'exercice d'un emploi exige l'utilisation, sinon la maîtrise, de compétences de plus en plus complexes et surtout de plus en plus nombreuses. Aussi cette notion est-elle nécessairement à utiliser au pluriel lorsqu'elle sert à caractériser un emploi ; il n'existe pas une compétence mais des compétences. Pour définir le terme, le CEREQ (Centre d'Etude et de REcherche sur les Qualifications) prend en compte trois rubriques : celle des savoirs, des savoir-faire et celle des savoir-être. (N. LE BELLEC)

La compétence est inséparable de l'action et elle ne peut être véritablement appréhendée qu'au travers de l'activité par laquelle elle s'exprime et dont elle permet la réalisation. Elle est toujours "compétence à agir" et n'a de sens que par rapport au but que poursuit l'action. Autrement dit, la compétence se rapporte autant à des situations professionnelles qu'à des qualités individuelles et l'on ne peut valablement évaluer les secondes sans avoir une connaissance des premières. Toute compétence combine de façon dynamique les différents éléments qui la constituent : des savoirs, des savoir-faire, des types de raisonnement, des capacités relationnelles. En considération de ces deux caractéristiques, on peut convenir d'appeler compétence un ensemble de connaissances, de capacités d'action et de comportements, structuré en fonction d'un but dans un type de situations données. A contrario, ni les aptitudes générales individuelles, ni les diplômes détenus ne sont des compétences. (P. GILBERT, M. PARLIER). »

Les compétences sont les acquis et/ou les innés qui vont permettre d'accomplir la tâche demandée correctement. Dans notre exemple de la préparation d'un tracteur neuf, la connaissance technique du matériel est nécessaire pour pouvoir le préparer comme demandé. La logique est un sens inné qui va également permettre d'anticiper les tâches les unes par rapport aux autres. Il en va de même pour la méticulosité qui rendra le travail présentable ou non. Cet ensemble de savoir, savoir-être et savoir faire va permettre un accomplissement de la tâche selon la demande.

↳ Référentiel :

« Référentiel : C'est un ensemble d'informations structurées auxquelles on se rapporte et qui constituent un modèle. Le référentiel sert à évaluer une situation réelle et à la corriger. »⁷

« Référentiel : (...) D'une manière générale, c'est un document descriptif utilisé comme référence, dont le contenu (concepts utilisés, signification des termes, composantes, articulations entre les différents éléments...) est différent selon les cas. »

Le référentiel est beaucoup utilisé en milieu professionnel pour décrire précisément les emplois dans leurs milieux d'exercices avec les savoirs, les savoirs-faires et les savoirs-être qu'ils requièrent.

Celui de mécanicien agricole est présenté dans le chapitre suivant.

↳ Aire de Mobilité Professionnelle :

« Aire de mobilités professionnelles : L'aire de mobilité présente l'ensemble des trajectoires professionnelles envisageables à partir d'un emploi type en précisant les compétences communes et celles à acquérir pour réaliser ce parcours. »

Dans le cadre de l'emploi de mécanicien agricole, il s'agit d'un parcours professionnel pouvant mener la personne d'un emploi chez un réparateur d'engins d'espace verts, à un concessionnaires de machines agricoles, puis à un groupement de professionnels du maraîchage pour l'entretien des machines, pour ensuite évoluer chez un fabricant à la réalisation ou la conception de nouveaux engins.

Dans le cadre du métier de mécanicien, il peut s'agir d'un parcours allant d'un emploi dans le secteur automobile, à un emploi dans le secteur agricole ou aéronautique.

L'aire de mobilité du métier de mécanicien est également présentée au chapitre suivant.

⁷

Source *Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi*, www.industrie.gouv.fr

☒ L'emploi de mécanicien agricole :

D'après les fiches métier du code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) la définition du métier de Mécanicien/Mécanicienne d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles est la suivante :

« Le mécanicien (mécanicienne) « procède aux révisions, diagnostics, réparations, réglages, de tout ou partie des éléments, équipements, organes d'engins et de machines, à partir des données constructeur ou des instructions du supérieur hiérarchique.

Les interventions peuvent concerner des engins de chantier, de levage et de manutention ou des machines agricoles.

Selon le secteur d'activité où l'organisation du travail dans l'entreprise, (il) peut être polyvalent ou spécialisé sur un type d'intervention, de matériel ou de marque. »⁸

D'après l'ONISEP (Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions) le métier de mécanicien(ne)/réparateur(trice) en matériel agricole consiste à :

« Entretenir et réparer toutes sortes d'engins agricole, bardés de technologie et d'électronique. Ces mécaniciens(nes) spécialisés se doivent d'être polyvalents et de plus en plus qualifiés. »⁹

La seule définition trouvée, émanant d'une structure de la branche agricole, est celle que l'on peut lire sur le site de l'APRODEMA (l'Association PROFESSIONNELLE de Développement de l'Enseignement du Machine agricole et des Agroéquipements) et qui est formulée de la manière suivante :

« Le métier de mécanicien agricole consiste à dépanner et réparer les tracteurs et toutes les machines agricoles, à l'atelier de la concession ou de l'agent, ou alors chez le client.

Le métier consiste également à préparer et mettre en service les matériels neufs. A cette occasion, le mécanicien doit initier l'utilisateur à la conduite et à l'entretien de son nouveau matériel.

Enfin, le mécanicien agricole doit réviser, et au besoin remettre en état les différents matériels d'occasion qui seront revendus. »

8 Source *Pôle Emploi*, www.anpe.fr, « Fiches métier ROME »

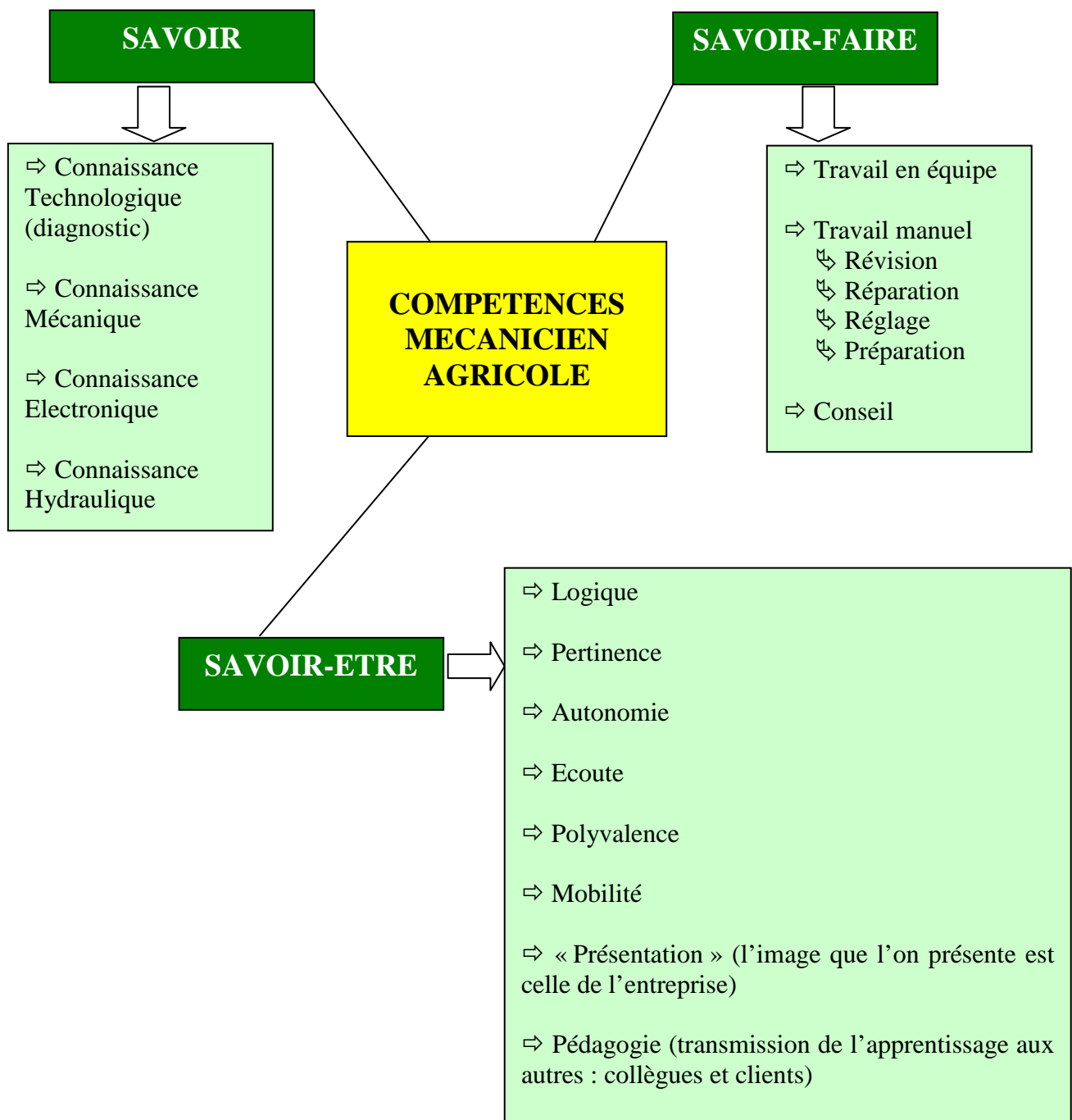
9 Source *O.N.I.S.E.P.*, www.onisep.fr, « Fiches métiers »

En résumé, le mécanicien agricole agit sur tous types d'engins agricoles, mais également engins de chantier, de levage et de manutention, ces lieux d'intervention pouvant être à la concession comme chez le client.

Il répare, révisé, entretient, ce qui lui demande de faire un diagnostic précis afin de répondre au mieux aux questions de la clientèle.

Il s'occupe également du matériel neuf qu'il doit préparer et mettre en état avant d'initier l'acheteur à la conduite et à l'entretien de son nouveau matériel.

Les compétences nécessaires pour exercer ce métier, peuvent donc être décrites comme suit :



Cette présentation des compétences va nous permettre de nous approcher des métiers gravissant dans la même sphère d'activité et dont les compétences peuvent être transférées au métier de mécanicien agricole.

En effet, si on se rapproche des fiches « métiers » du ROME de Pôle Emploi, ce métier de mécanicien regroupe 30 emplois différents :

		Code ROME	Emplois
1	Série 40	44 121	Opérateur / Régleur sur machine outils
2		44 131	Agent de montage assemblage sur la construction mécanique
3		44 135	Ajusteur mécanicien
4		44 151	Contrôleur/Contrôleuse de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux
5		44 311	Mécanicien/Mécanicienne de maintenance
6		44 313	Régleur
7		44 314	Maintenicien/Maintenicienne en mécanique aéronautique
8		44 315	Maintenicien/Maintenicienne en mécanique maritime
9		44 316	Mécanicien/Mécanicienne d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles
10		44 321	Mécanicien/Mécanicienne de véhicules particuliers et industriels
11		44 322	Mécanicien/Mécanicienne en motocycles, matériels d'entretien et de loisirs
12		44 324	Maintenicien/Maintenicienne en microsystemes horlogers et photographiques
13		44 332	Maintenicien/Maintenicienne en instruments de bord, équipements électriques et électroniques
14		44 341	Polymaintenicien / Polymaintenicienne
15		45 222	Opérateur/Opératrice de formage du verre
16		46 124	Opérateur/Opératrice d'assemblage-montage des industries des cuirs et peaux et matériaux associés
17		46 125	Opérateur/Opératrice d'assemblage-montage des industries de l'habillement et autres fabrications à base d'étoffes

18	Série 50	51 111	Agent d'encadrement de la construction mécanique
19		52 311	Technicien/Technicienne d'installation d'équipements industriels et professionnels
20		52 312	Installateur-maintenicien/Installatrice-maintenicienne en systèmes automatisés
21		52 313	Installateur-maintenicien/Installatrice-maintenicienne en ascenseurs (et autres systèmes automatiques)
22		52 321	Technicien/Technicienne de maintenance en informatique
23		52 322	Maintenicien/Maintenicienne en matériel bureautique
24		52 333	Maintenicien/Maintenicienne en électronique
25		53 121	Cadre technique d'études scientifiques et de recherche fondamentale
26		53 122	Cadre technique d'études-recherche-développement de l'industrie
27		53 211	Cadre technique de la production
28	Série 60	61 233	Cadre technique d'exploitation des gisements
29		61 321	Personnel navigant technique de l'aviation
30		61 322	Personnel d'encadrement de la marine

L'emploi de mécanicien agricole porte le code 44316 et comporte 8 emplois spécifiques :

1	44316	Mécanicien / Mécanicienne d'entretien et de maintenance d'engins de chantier et des travaux publics
2	44316	Mécanicien / Mécanicienne d'engins de chantiers et des travaux publics
3	44316	Mécanicien / Mécanicienne de chantier
4	44316	Mécanicien / Mécanicienne de machines agricoles
5	44316	Mécanicien rural / Mécanicienne rurale
6	44316	Mécanicien-réparateur / Mécanicienne-réparatrice d'engins de chantier
7	44316	Mécanicien-réparateur / Mécanicienne-réparatrice d'engins de levage et de manutention
8	44316	Mécanicien-réparateur / Mécanicienne-réparatrice en matériels agricoles

Cela signifie que l'aire de mobilité professionnelle du métier de mécanicien est large puisqu'elle couvre tous ces emplois. Bien évidemment, certains demandent plus de compétences que d'autres et une formation peut s'avérer nécessaire pour un passage de l'un à l'autre. Mais les compétences de bases, savoir, savoir-être et savoir-faire, peuvent être transférables, ce qui peut être intéressant dans le cas d'un reclassement professionnel.

☒ Analyse des capacités nécessaires et compatibles avec les conditions d'exercices de l'emploi :

Pour accéder à cet emploi, un certain nombre de capacités sont nécessaires. Dans le cas de l'accessibilité à l'emploi pour un travailleur handicapé, il nous faut lister les aptitudes qu'il est essentiel d'avoir ou d'acquérir pour que le salarié puisse prétendre à cet emploi.

Concernant les « SAVOIRS » :

Au vu des connaissances techniques, mécaniques et autres qu'il faut posséder, un minimum de capacité d'apprentissage est nécessaire. En effet, il faut au moins connaître la terminologie, la définition, la fonction et la composition du matériel, ceci afin d'analyser les problèmes, de trouver les solutions puis réparer, d'entretenir, etc.

De plus, la particularité de l'emploi de mécanicien agricole étant sa polyvalence, le nombre de matériels à connaître et leur diversité les uns par rapport aux autres est important. Ainsi, un tracteur n'a rien à voir avec une presse ou avec une charrue, et pourtant chacun de ces engins fait partie du parc sur lequel un mécanicien agricole devra travailler.

Concernant les « SAVOIRS - FAIRE » :

Le salarié doit être capable de travailler en équipe : de comprendre et se faire comprendre, d'aller vers les autres.

Il s'agit également d'un métier manuel demandant une dextérité et une psychomotricité certaine.

Enfin, le mécanicien doit avoir la capacité à se déplacer seul, à se mouvoir sur différents sites et à se déplacer autour, au dessous et au dessus du matériel sur lequel on lui demande d'intervenir.

Concernant les « SAVOIRS – ETRE » :

Les capacités d'autonomie, de logique et de pertinence sont nécessaires pour pouvoir exercer ce métier.

Il ne faut pas oublier que c'est un métier où, tout en travaillant en équipe, on est souvent seul et responsable de l'ordre de réparation que l'on doit accomplir.

Cela signifie être garant du diagnostic, comme de la réalisation, du contact avec le client et du message que l'on fait passer.

Il est à noter que le handicap est toujours créé par la situation dans laquelle la personne se trouve, par exemple la situation d'exercice dans le cas du métier, et non en raison des déficiences présentées.

Certaines déficiences sont effectivement difficilement compatibles avec l'exercice de la profession, mais en se basant sur la liste des capacités nécessaires et la situation d'exercice de la tâche, il peut s'avérer que le handicap n'existe pas, ou peut être comblé par des aides ou des aménagements.

3 – Emploi pérenne / Emploi pénurique / Métier en tension

☒ Une terminologie à préciser :

On entend par « emploi pérenne » un emploi « qui dure toujours, qui dure toute l'année »

En hydrologie on emploie l'adjectif pérenne pour signifier « qui ne tarit pas, même en saison sèche »¹⁰, ce qui image très bien la définition que l'on souhaite donner dans ce travail de mémoire.

« Pérenne : adjectif

Sens : se dit de quelque chose qui dure longtemps, ou depuis

longtemps. *Ex : une source pérenne, un arbre à feuillage pérenne.* »¹¹

¹⁰ Source *C.N.T.R.L.*, (Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales), www.cntrl.fr

¹¹ Source *L'internaute* Dictionnaire : www.linternaute.com

« Pérenne : adj. (lat. *perennis*, durable) Hydrol. Rivière, source pérenne, dont l'écoulement est permanent. (...) Litt. Se dit de ce qui dure longtemps, ou depuis longtemps. *Une institution pérenne*»¹²

Bien que le mot « pénurique » soit employé régulièrement, entre autre dans le monde économique, pour définir un emploi en pénurie, ce terme n'existe pas aujourd'hui dans le dictionnaire.

Les métiers en tension sont, quant à eux, des métiers pour lesquelles il existe plus de besoins de la part des entreprises que de ressources sur le marché du travail, c'est à dire qu'il s'agit de métiers difficiles à pourvoir.

⊗ Hypothèses d'explication :

Comme décrit ci-avant, le manque de mécanicien agricole est important en France. Les raisons pour lesquelles le manque de main d'œuvre se fait aujourd'hui si cruellement ressentir peuvent être à plusieurs niveaux :

- Est-ce l'image du métier et de l'emploi qui apparaît comme une image vieillotte dans l'esprit des gens ? L'agriculture est en effet le domaine dans lequel ce métier est exercé, et l'agriculture est présente dans l'Histoire depuis des temps immémoriaux, puisque il s'agit d'un des premiers exercices de l'homme.

« La nécessité économique (insuffisance de la cueillette face à la croissance de la population) est probablement le facteur principal de la naissance de l'agriculture. L'agriculture est apparue simultanément dans plusieurs zones du monde. L'agriculture méditerranéo-européenne se forma au Proche-Orient et diffusa vers l'Ouest (Méditerranée) puis du sud vers le nord (Europe du Nord) entre 6000 et 2000 avant notre ère. »¹³

¹² *Le Petit Larousse Illustré*, Paris, 2007, p 805

¹³ Source *Musée des Nourritures et Agricultures du Monde*, www.museum.agropolis.fr

L'agriculture, dans l'esprit collectif, n'est donc pas assimilée au progrès, aux nouveautés, mais plutôt à l'ancien, au vieillot.

- Par conséquent, si l'image du métier n'est pas contemporaine, l'image des entreprises et des conditions de travail peut suivre le même chemin.
- N'y a-t-il pas non plus une méconnaissance du métier et de ses conditions d'exercices auprès des politiques et des filières d'orientations ? Le problème, comme pour beaucoup de métier dit « manuel », est la dévalorisation du métier de mécanicien, et plus particulièrement de l'emploi de mécanicien agricole. La filière est envisagée quand les autres ne sont pas accessibles. On y va souvent en dernier recours et non essentiellement par choix. Ceci est en particulier dû à la méconnaissance des apprentissages nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Il apparaît comme demandant un exercice peu intellectuel puisque il s'agit d'un métier « manuel » Or ce n'est pas forcément le cas.

- De plus, il existe peut être un manque de communication et d'information de la part des organismes de la branche (syndicat, entreprises, etc.) et des organismes de formation sur ce qu'est véritablement cet emploi et les outils nécessaires à son exercice.

En conclusion, le problème de l'image de l'emploi de mécanicien agricole, comme de sa lisibilité, fait sûrement partie des raisons principales du manque d'effectif, comme de la difficulté d'envisager le recrutement d'un salarié ayant une RQTH sur cet emploi.

On peut donc émettre l'hypothèse suivante :

« S'il n'y a pas de rapprochement entre le milieu du machine agricole d'une part et le milieu de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés d'autres part, c'est qu'il y a méconnaissance réciproque. »

En conséquence, une meilleure connaissance d'un secteur par l'autre permettrait d'augmenter le pourcentage de travailleur handicapé dans l'entreprise, et de répondre à la difficulté de recrutement sur des métiers en tension. »

L'état des lieux qui vient d'être présenté, met en lumière la situation à laquelle est confrontée le milieu de la machine agricole aujourd'hui et cette méconnaissance réciproque entre deux milieux professionnels : celui de l'insertion et du maintien dans l'emploi, et celui de la machine agricole.

On peut supposer que les conséquences de cette méconnaissance sont un manque de travail en commun et donc une difficulté à pourvoir de l'emploi et à répondre à l'obligation.

Mais de quelle manière pourrait s'effectuer un rapprochement ?

Est-ce qu'une meilleure connaissance de l'emploi, dans son contenu et ses compétences, ainsi que dans ses conditions d'exercice, permettrait au réseau d'insertion d'orienter vers cet emploi des personnes d'un autre emploi, mais de son aire de mobilité professionnelle, et ainsi permettre à l'entreprise de répondre à ces deux enjeux ?

Et comment intéresser l'entreprise à l'insertion, ou au maintien, de personnes en situation de handicap sur des emplois difficiles à recruter aujourd'hui ?

PARTIE II – L'ENQUETE

1 – Méthodologie

Afin de vérifier l'hypothèse émise, il a fallu enquêter auprès des interlocuteurs suivants :

- concessionnaires de machines agricoles
- syndicat de la branche
- réseau d'insertion des travailleurs handicapés

Les interrogations que pose ce travail de mémoire se situent sur les sujets suivants :

- quelle conception se font les concessionnaires de machines agricoles sur les travailleurs handicapés ? quelle relation aux travailleurs handicapés ont-ils (images, connaissances, expériences, etc.)?
- quelle politique ont les concessions de machines agricoles face à l'OETH ?
- quelle politique ont les concessions de machines agricoles face au métier de mécanicien agricole ?
- quelles connaissances du réseau d'insertion ont les concessions de machines agricoles ?
- quelle image/connaissance ont les réseaux d'insertion sur le métier de mécanicien agricole ?
- comment les réseaux d'insertion imaginent une possible collaboration ? une possible intégration ?

Ce sont toutes ces questions qui ont été posées à trois concessionnaires de machines agricoles et trois professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés. Pour des raisons de confidentialités, les noms des entreprises et des structures ne seront pas nommés ici.

Les entreprises sont installées sur le grand ouest (de la Normandie aux Charentes). En effet, les fabricants de machines agricoles découpent le territoire en secteurs de plus en plus importants, les concessionnaires fonctionnant alors avec plusieurs bases.

Il s'agit de grosses entreprises pour deux d'entre elles (plus de 100 salariés), alors que la troisième a moins de 20 salariés. Cette dernière n'est donc pas soumise à l'obligation d'emploi au contraire des autres. Ces derniers sont soumis à l'obligation d'emploi sur quelques sites seulement. En général, soit les 6% sont atteints, soit il leur manque un salarié pour les atteindre.

La question de la ressource humaine dans ces entreprises n'est pas approfondie. Pour les plus importantes, cette question est gérée au niveau du groupe. Pour les autres il n'y a pas de service spécifique à ce sujet.

L'interview du syndicat de la branche de la machine agricole a permis de mettre en relief les difficultés que pouvaient également rencontrer les petites PME.

Concernant les professionnels du réseau d'insertion et de maintien dans l'emploi, ils sont basés sur les départements de la Loire-Atlantique et de la Vendée.

2 – Résultats

Les résultats sont présentés dans les tableaux qui suivent. Une analyse de ces résultats en est la prolongation.

BILAN ENTRETIENS - CONCESSIONNAIRES ET BRANCHE MACHINES AGRICOLES

THEME	Syndicat de branche	Sté 1 (4 sociétés, chacune ayant plusieurs sites – plus de 100 salariés)	Sté 2 (4 sites – plus de 100 salariés)	Sté 3 (2 sites – moins de 20 salariés)
Embauche / Politique TH en entreprise Machines Agricoles	<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés dues aux emplois proposés (beaucoup de techniques), et aux zones d'activités (zone rurale : peu habitée, peu desservie en transports en commun, etc.) - Difficultés à l'embauche directe - Embauche au cas par cas, dans l'urgence. - Difficultés suite à des dossiers qui se sont mal passés - Difficultés d'encadrements dans PME, pendant les grosses périodes, impossible de détacher quelqu'un pour superviser le TH. - Problèmes d'emplois du tps (haute et basse saison) - Embauche ne va pas palier un manque, ne va rien changer en matière de productivité. - Intégration en entreprise : caractéristique des mécaniciens agricoles : TRES AUTONOMES, caractères forts, donc difficultés d'intégration d'un TH qui, par définition, va avoir des difficultés d'autonomie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Politique d'embauche des TH suit celle du syndicat de branche - Beaucoup de maintien dans l'emploi. - Difficultés à travailler sur l'environnement du poste de travail - Ne reçoit pas de CV de TH lorsqu'il y a annonce de proposition d'emplois. Même pour les postes administratifs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dernier embauche : personne ayant eu un Accident de la Voie Publique (AVP) et présentant un handicap. Ca ne pose pas de problème spécifique. Personne ayant beaucoup de compétences en parallèle donc la société souhaite l'embaucher. - Peu de connaissance sur les embauches TH car toutes les ressources humaines sont gérées par un groupement. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de politique ou d'embauche de TH - <i>Intérêt de la discussion</i> : mise en évidence d'un salarié ayant eu un accident de travail et une amputation du pouce gauche. Il palie complètement sa déficience, donc il n'est pas considéré comme handicapé par ses collègues ou sa hiérarchie. (Personne ne sait s'il a une RQTH ou non)

THEME	Syndicat de branche	Sté 1 (4 sociétés, chacune ayant plusieurs sites – plus de 100 salariés)	Sté 2 (4 sites – plus de 100 salariés)	Sté 3 (2 sites – moins de 20 salariés)
Postes occupés		<ul style="list-style-type: none"> - Essentiellement en administratif. - Création de nouveau « métier » pour détacher du travail en trop à certains et permettre de garder en entreprise des gens compétents n’ayant plus la capacité physique. - Réintégration, dans les mois à venir, pour la première fois d’une personne qui a eu un accident avec séquelles, sur un poste technique - Nouveaux postes possibles au vu de l’évolution du métier qui n’est plus juste un métier « mécanique ». Il est devenu, entre autre, électronique, informatique, etc. - Poste multifonction : lavage, rangement, course, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> - Essentiellement en administratif. - Réflexions sur la possibilité d’embauche sur des postes de mécaniciens ont eu lieu mais sans mise en œuvre pratique 	<ul style="list-style-type: none"> - Un mécanicien, au vu de la discussion, et bien qu’ils n’en aient pas conscience. - Problème de dos pour quelques mécaniciens qui portent des ceintures lombaires.

THEME	Syndicat de branche	Sté 1 (4 sociétés, chacune ayant plusieurs sites – plus de 100 salariés)	Sté 2 (4 sites – plus de 100 salariés)	Sté 3 (2 sites – moins de 20 salariés)
<p align="center">Métier de mécanicien agricole</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Manque évident en France, mais les entreprises qui prennent le temps de former ont moins de problème que les autres. FORMATION - Problème d'IMAGE : métier peu attirant - Problème aussi de localisation : le milieu rural ne permet pas forcément au conjoint de trouver un travail proche, ni de permettre aux enfants d'avoir des activités et une scolarité sans obliger les parents à des déplacements importants. 	<ul style="list-style-type: none"> - Problème d'IMAGE : décalage avec le réel. - Déficit du nombre de mécaniciens agricoles - APPRENTISSAGE permet de palier le manque de mécanicien. (75% restent dans l'entreprise) - Demande aux futurs salariés d'avoir une connaissance du milieu agricole : soit être issu du milieu et connaître le sujet, soit être formé. - Polyvalence du métier, entre autre sur le matériel, mais aussi sur les compétences (soudure, électricité, mécanique, informatique, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque atténué, à cause de la crise. Moins de travail, moins de besoin. Reconversions arrivant d'entreprises du TP. <i>(souvent le cas dans concessions qui ont une double casquette : TP et Machine agricole)</i> - Pour embauche directe de technicien SAV : diplôme mécanique agricole impératif. - Pour embauche directe « préparateur » : peut venir d'autres branches, transfert de compétences possible - Embauche par Intérim, embauche directe, formation (APPRENTISSAGE) 	<ul style="list-style-type: none"> - Manque a eu lieu il y a quelques années, avec des difficultés à pourvoir les postes. - N'ont pas d'apprentis car prend du temps à un autre salarié pour le superviser, et comme ils sont une petite entreprise, c'est difficile. - Mécaniciens ayant tous un diplôme de mécanique agricole, même s'ils n'ont pas travaillé pendant un moment dans cette branche pro.

THEME	Syndicat de branche	Sté 1 (4 sociétés, chacune ayant plusieurs sites – plus de 100 salariés)	Sté 2 (4 sites – plus de 100 salariés)	Sté 3 (2 sites – moins de 20 salariés)
OETH	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'anticipation : Les petites entreprises ne s'arrêtent pas sur cette problématique, elles le gèrent au cas par cas quand ça arrive. Pas le tps de s'y arrêter avant. - Certains salariés ne disent pas qu'ils ont la RQTH - Problème : on ne trouve pas de TH pour venir dans ce type d'entreprise, aux postes qui y sont. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répond à l'OETH sur presque toutes les sociétés. (manque 1 personne dans une société) - Démarche plus au jour le jour en fonction des cas qui se présentent - Un point tous les ans au niveau du groupe pour savoir où se situe chaque entreprise. 	<ul style="list-style-type: none"> - Répond à l'OETH - Démarche en fonction des cas qui se présentent - Réflexion lors d'embauche 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'obligation d'emploi - Pas de réflexion sur l'embauche de travailleurs handicapés.
Rapport au TH	<ul style="list-style-type: none"> - Pas spécialement de tabous, dans beaucoup d'entreprise, quand l'embauche s'est faite, elle s'est présentée naturellement, sans qu'il y ait de question à se poser. - Mais pas de réflexions non plus sur le sujet. 	<ul style="list-style-type: none"> - On sent un côté handicap = difficultés. Et donc handicap = administratif car c'est plus facile de laisser une personne « diminuée » sur un poste sédentaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suite aux réflexions avec l'agence d'intérim : conscience de la prise en compte des COMPETENCES avant de voir les difficultés 	<ul style="list-style-type: none"> - N'ont jamais été confrontés à l'obligation donc ne se posent pas de question sur le sujet. - Ne considèrent pas leur collègue amputé comme un travailleur handicapé.

THEME	Syndicat de branche	Sté 1 (4 sociétés, chacune ayant plusieurs sites – plus de 100 salariés)	Sté 2 (4 sites – plus de 100 salariés)	Sté 3 (2 sites – moins de 20 salariés)
<p align="center">Communication / Actions</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pas vraiment de communication des entreprises sur le sujet. Si elle a lieu c'est plus a cause de la « pénalité » qui se profile. - Communication de la part du Syndicat pour alerter sur le sujet. - Accord de branche pour engager des actions : dans un premier temps « enquête » pour connaître la réalité du terrain et faire un 2^{ème} accord qui permettra de répondre au mieux à la loi. - Sous-traitance pour certains 	<ul style="list-style-type: none"> - RQTH, problème de santé, etc. = sujets abordés pendant les entretiens annuels. - Communication et prévention par rapport aux risques d'accidents - Problème d'EDUCATION et rapport à la sécurité. (encore un problème d'IMAGE !) - Prévention : faut-il IMPOSER ? pas sûr, chacun doit aussi se sentir responsable - Problème de rapport Prévention/réalité du terrain : est ce que les deux peuvent s'allier ? pas toujours. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'agence d'intérim a fait un beau travail de communication, entre autre auprès de la direction. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune étant donné que l'entreprise n'est pas soumise à l'obligation d'emploi.

THEME	Syndicat de branche	Sté 1 (4 sociétés, chacune ayant plusieurs sites – plus de 100 salariés)	Sté 2 (4 sites – plus de 100 salariés)	Sté 3 (2 sites – moins de 20 salariés)
<p>Relation au Réseau d'insertion</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les entreprises connaissent l'AGEFIPH car elle a beaucoup communiqué sur le sujet. - Peu de connaissance et de relation du milieu du réseau d'insertion en local par les entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> - Peu de relations avec les milieux spécialisés, sauf pour cas spécifiques se présentant dans l'entreprise - Regret du manque de contact pendant les périodes d'embauche 	<ul style="list-style-type: none"> - Relation aux agences d'intérim qui les ont informés sur le sujet, mais pas vraiment au réseau d'insertion en tant que tel. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de relation avec le réseau d'insertion. Ils ne sont pas allés à leur rencontre pour avoir des informations, mais le réseau d'insertion n'est pas venu vers eux non plus.
<p>Evolution possible pour une relation entre travailleur handicapé et mécanicien agricole</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Au-delà des Travailleurs Handicapés, dans ces entreprises problème de Ressources Humaines et de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), donc gestion du sujet dans l'urgence sans aucune anticipation. - Problématique qui leur paraît loin de leur quotidien aujourd'hui. 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés à imaginer un travailleur handicapé ailleurs que sur un poste administratif. - Evolution de certains postes a déjà eu lieu pour détacher des tâches afin de garder des personnes ayant une expérience. - Pas de réflexion sur le sujet 	<ul style="list-style-type: none"> - Pour cette entreprise, réflexion sur la relation entre un travailleur handicapé et le métier de mécanicien agricole, surtout lorsqu'une personne se présente avec des compétences intéressantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - N'étant pas soumis à l'obligation d'emploi, il n'y a jamais eu de réflexions sur le sujet. - Comme pour beaucoup d'entreprises, difficulté à concevoir qu'un mécanicien puisse être travailleur handicapé. Et pourtant ils ont un salarié qui correspond à ces critères.

BILAN ENTRETIENS

PROFESSIONNELS DE L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

THEMES	CAP Emploi 1	CAP Emploi 2	Service de maintien dans l'emploi
Connaissance du métier de « mécanicien agricole » ?	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance du métier de « mécanicien », pas celui de « mécanicien agricole ». - Travail avec petites sociétés « espace vert » - Peu, voire pas du tout, de connaissance sur le métier de mécanicien agricole, voire du monde agricole 	<ul style="list-style-type: none"> - Travail avec des personnes issues de la mécanique agricole. Certains ont eu des accidents de travail - Pas de travail sur un poste de mécanicien agricole en tant que tel 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances personnelles, mais pas de travail avec des sociétés de la mécanique agricole
Image du métier de « mécanicien agricole »	<ul style="list-style-type: none"> - Travail difficile, pénible, avec port de charge et station debout prolongée. 	<ul style="list-style-type: none"> - Image d'un métier très technique et très évolué actuellement. « <i>Quand on voit des tracteurs actuellement, c'est beaucoup d'électronique, on est plus du tout sur de l'ancien, ça devient hyper sophistiqué</i> » 	<ul style="list-style-type: none"> - Travail manuel et technique en même temps. Pense à mécanicien voiture et n'a pas forcément la connaissance de la polyvalence, entre autre dû aux différents types de machines, qu'oblige le milieu agricole.

THEMES	CAP Emploi 1	CAP Emploi 2	Service de maintien dans l'emploi
<p>Travailleur handicapé et métier de « mécanicien agricole »</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Propos entendus sur la diversité et le fait de ne pas s'arrêter à ses a prioris : <i>« il y a autant de personnes handicapées que de handicap, et la diversité est tellement large qu'on ne peut pas dire « ce poste là est interdit, et celui là est super ».</i> <i>Ca veut dire qu'on va travailler au cas par cas en se disant qu'un poste de mécanicien sur tel site peut être différent d'un autre poste de mécanicien sur un autre site. Au final, ça mériterait deux candidatures différentes. »</i> - Besoin de penser « capacités », « compétences », et non « difficultés » et « problème » <i>« je dis toujours, en entreprise, qu'il ne faut pas présenter les postes en disant « ce n'est pas pour un handicapé ».</i> <i>Commencer par montrer le poste en se demandant si ça va dégager une possibilité. »</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Avant toute chose, réflexion sur « quel est le handicap ? » <i>« Quel est le problème ? »</i> <i>« Quel est le potentiel ? »</i> - Pas d'obstacles en soi à aller vers n'importe quel métier. C'est la situation qui va permettre d'envisager une compatibilité. <i>« Par exemple on a vu des sourds aller vers la mécanique parce qu'ils vont compenser sur l'audition. »</i> - Propos sur la diversité <i>« Mais globalement, j'ai envie de dire qu'on ne travaille qu'avec des exceptions. C'est une personne, un parcours, du potentiel, des aspirations, des motivations. Voilà à peu près tous les ingrédients. »</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Relation avec un centre de rééducation professionnel pouvant être intéressant, entre autre sur les métiers agricoles de petites machines outils car aujourd'hui les TH sont formés sur de la petite mécanique et souhaiteraient, peut être, évoluer sur de la plus grande. - Formation possible et intérêt autant pour la personne que pour l'entreprise, et aide à l'investissement de l'AGEFIPH. Systeme d'apprentissage possible (pour les personnes plus âgées). - Revoir les fiches de postes et les pondérer. Sinon c'est d'une personne valide dont les entreprises ont besoin. Réinventer, réfléchir autrement, pour pouvoir répondre à l'obligation d'emploi. - Retravailler la fiche de poste

THEMES	CAP Emploi 1	CAP Emploi 2	Service de maintien dans l'emploi
<p>Evolution possible pour une relation entre travailleur handicapé et mécanicien agricole</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation, depuis les dirigeants aux salariés pour que tout le monde soit concerné. Ca bouscule, ça déplace les champs d'intervention. - Découverte de l'entreprise pour des usagers qui ne connaissent pas et, éventuellement, seraient intéressés (un jour/un métier) - Mise en situation professionnelle pour se rendre compte, sur un délai plus important, des possibilités qu'offrent le métier et la personne en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation, car il est difficile d'être mécanicien agricole sans passer par la formation. - Manque d'anticipation (sur les embauches futures, sur les départs en retraite, etc.) et méconnaissance de l'évolution des métiers sont des freins à l'embauche. - Si anticipation = travail en collaboration possible pour défricher la situation et trouver la personne qui répond au mieux aux attentes. Possibilité de sensibilisation auprès des autres salariés - Image à retravailler : comme la métallurgie pour les femmes. « <i>On a beaucoup travaillé pour qu'éventuellement elles s'orientent aussi sur ces métiers là. Elles ont souvent l'image de métier sale parce qu'elles ne le connaissent pas, donc elles n'y vont pas. En mécanique agricole, il y a peut être aussi du travail à faire pour expliquer ce que c'est.</i> » 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation en entreprise est importante. <i>Communiquer, Accompagner</i>. Tout n'est pas histoire de « gros sous ». <p>Travail d'ensemble, de groupe, et pas la décision seul du dirigeant d'entreprise qui met ses équipes devant le fait accompli. Gros risques de conflits en interne. Faire que les gens de terrains se sentent concernés.</p> <p>Sans tout dévoiler, l'individu a besoin d'information pour se situer par rapport aux autres. (<i>ex : une personne avec problèmes de santé physique qui passe pour un « tire au flanc » parce qu'il a plus de temps de pause que les autres</i>) Secret médical peut être respecté tout en donnant des clés à l'entourage pour comprendre la situation médicale sans interprétation erronée.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ne pas hésiter à faire valoir que la « taxe » à payer, si rien n'est fait en faveur des travailleurs handicapés, peut être considéré comme un budget « virtuel » de leurs démarches. - Se faire connaître dans des groupes de présentation des métiers. Travailler avec des Cap Emploi, etc.

3 – Analyse

☒ Le monde de la machine agricole :

Pour pratiquement tous les concessionnaires, lorsqu'on dit « handicap » ils entendent « difficultés ».

L'image qu'ils ont d'une personne handicapée est soit l'image d'une personne en fauteuil, avec un lourd handicap physique, soit l'image d'une personne ayant un handicap intellectuel. En tout cas, pour eux, la corrélation entre une personne handicapée et le métier de mécanicien agricole est quasiment impossible.

Il leur est, en effet, difficile de penser en fonction des capacités, mais plus en fonction des déficiences. Automatiquement, les interlocuteurs rapprochent ce qu'ils imaginent du handicap à leur propre situation de travail, qu'ils ne conçoivent pas réalisable avec une fonction manquante, puisque leurs habitudes existent en fonction du corps « intact » qu'ils ont.

Au final, lorsqu'on leur parle d'insertion de travailleur handicapé dans leur structure, ils vont penser « sédentaire », « sans contraintes » ou plus simplement « administratif », et ceci assez rapidement.

On remarque donc que quelque soit leur situation face à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapé (OETH), ils ne réfléchissent pas spécialement à la situation.

Le handicap est un sujet abordé au jour le jour en fonction des situations. Mais c'est aussi un sujet qui dérange, qu'ils ne savent pas bien aborder, avec lequel les concessionnaires sont empruntés, mal à l'aise.

C'est ainsi qu'on se rend compte, de manière assez flagrante, qu'ils n'ont aucune anticipation sur l'embauche de travailleurs handicapés dans leur entreprise. Soit elles se font naturellement, suite à la candidature spontanée de la personne, soit il s'agit de personnes déjà employées au sein de l'entreprise, qui présentent une déficience et oblige l'employeur à réfléchir sur le maintien et donc sur le handicap.

Cependant, lorsque cette dernière situation se présente, les entrepreneurs se débrouillent en général par eux même, ou en appelant le service ressources humaines de la branche. Mais la relation avec des professionnels de l'insertion est une donnée qu'ils ne connaissent pas ou peu, en tout cas qu'ils ne vont pas utiliser de façon instinctive.

Il en va de même pour les droits auxquels ils peuvent prétendre. Quasiment tous s'appuient énormément sur le syndicat de branche sur le sujet des travailleurs handicapés.

A contrario, ce sont des entreprises qui sont très ouvertes pour trouver des solutions pour le maintien dans l'emploi de leurs salariés. Ceux-ci ne leur apparaissent pas comme des personnes handicapées, mais comme du personnel accidenté par la vie.

Un nouveau mode d'organisation est alors très souvent réfléchi pour éviter de se séparer d'un salarié, d'autant plus si ce salarié a une expérience et un savoir dont l'entreprise peut difficilement se passer, et que ce savoir est très recherché. C'est le cas depuis quelques années sur le métier de mécaniciens agricoles.

A leurs actions, il est aussi à noter un travail sur la prévention pour éviter les accidents du travail entraînant une diminution de la capacité de travail.

De plus, il s'agit d'entreprise qui, manquant de mécaniciens agricoles, s'interrogent depuis de nombreuses années sur la manière de ne pas perdre le savoir faire tout en comblant les postes qu'elles ont.

Une de leurs solutions, sur laquelle elles sont très portées, est l'apprentissage.

Pour elles, sans apprentis l'avenir de leur structure est en péril. En effet, 75% des apprentis formés dans une entreprise vont rester comme salariés dans cette même entreprise. Autant dire que c'est de la main d'œuvre opérationnel rapidement, qui a déjà pris ses marques dans la « maison », et qu'il ne faudra pas aller chercher ailleurs plus tard.

☒ Le réseau d'insertion :

Tout comme le monde de la machine agricole a des a priori sur le handicap, le réseau d'insertion a des a priori sur le métier de mécanicien agricole.

L'image de ce métier est pour eux celui d'un métier très physique et difficile. Peu de professionnels du réseau d'insertion intègrent le fait qu'il s'agit d'un métier très polyvalent ou chacun peut trouver ses adaptations et sa manière de faire.

Les professionnels interviewés, ayant une image en décalage avec la réalité, ne se sont pas intéressés, jusqu'ici, aux possibilités que présentait le milieu de la machine agricole.

Il est pourtant intéressant de voir que malgré leurs a priori, le réseau d'insertion réfléchit toujours en terme de capacités et de compétences plutôt qu'en terme de difficulté.

Ainsi, même si les professionnels conçoivent toujours ce métier comme un métier dur et fastidieux, donc peu en accord avec des personnes présentant des problèmes de santé, ils ne ferment pas la porte à une possible mise en situation et découverte du métier pour les personnes qu'ils suivent.

« Je dis toujours, en entreprise, qu'il ne faut pas présenter les postes en disant « ce n'est pas pour un handicapé ». *(Il faut)* commencer par montrer le poste en se demandant s'il y a moyen de dégager une possibilité. » *Cap Emploi 1*

« Mais globalement, j'ai envie de dire qu'on ne travaille qu'avec des exceptions. C'est une personne, un parcours, du potentiel, des aspirations, des motivations. Voilà à peu près tous les ingrédients. » *Cap Emploi 2*

Chaque cas est unique et aucun ne l'oublie.

Tout le monde ne pourra pas faire ce métier, les déficiences pouvant restreindre les accès à l'emploi, mais la sensibilisation d'un monde par l'autre est nécessaire pour que les projets puissent émerger dans l'imagination de ces deux mondes.

Il est important qu'en entreprise tous les acteurs de l'insertion (du directeur au collègue) aient une approche et/ou une connaissance du sujet afin qu'une insertion soit réalisable. Il ne faut pas que les salariés soient pris au dépourvu et que la mise en place, voir la réalisation d'un projet leurs soit imposée.

Pour les professionnels de l'insertion, il faut donc également que l'entreprise ait une volonté d'aller de l'avant sur le sujet et pas seulement parce qu'elle ne souhaite pas payer des pénalités, même si les professionnels sont conscients que c'est par ce biais là que la mise en relation avec eux est possible.

Certains d'entre eux pensent qu'une réflexion de fond sur le référentiel métier et une réinvention des tâches qui en consistent la base, pourraient être menées afin d'ouvrir ce métier à des personnes d'un autre emploi, mais de son aire de mobilité professionnelle.

C'est une manière d'ouvrir la porte à des personnes présentant des déficiences, mais des compétences et une expérience qui peuvent être utiles dans le milieu qui nous occupe.

4 – Commentaires

☒ Image décalée :

Dans l'ensemble, il est intéressant de voir que les deux milieux ont peu ou pas connaissances l'un de l'autre. L'image et l'idée qu'ils se font sont décalées par rapport à la réalité.

Pour le milieu de la machine agricole, lorsqu'on parle handicap, leurs idées préconçues leur parlent de difficultés, d'obligation, de lourdeur de charge et lourdeur financière. Ils limitent très facilement cet adjectif qui annonce leur état de santé, à des tâches casanières et administratives. Dans très peu de cas les termes de capacités, compétences, expériences, vont être mis en avant.

Dans ce contexte, l'embauche de travailleurs handicapés est pour les entreprises plus une contrainte ou une obligation qu'une politique d'ouverture ou un moyen de trouver de nouveau salariés.

Il en va de même pour le monde de l'insertion professionnel qui s'est peu ouvert. En effet, l'image d'un métier dur, physique, ayant peu de possibilité d'adaptation empêche souvent de se diriger vers ce milieu.

☒ Ouverture d'esprit :

Cependant, d'un côté comme de l'autre, on observe une ouverture d'esprit sur les critères d'embauche des salariés.

☞ Milieu de l'insertion et du maintien dans l'emploi :

Les professionnels de l'insertion et du maintien dans l'emploi pensent en termes de personnes et de capacités, et non en termes de déficience. Cet atout permet de laisser tout type de métier accessible aux personnes qui s'y intéressent.

Personne ne fait abstraction des difficultés rencontrées, de la réalité du métier, comme de la situation de santé, mais dans un premier temps, laisser l'espace à la personne et à l'entreprise paraît plus important que de se poser des freins.

☞ Milieu de la machine agricole :

Pour les professionnels du monde agricole, cette démarche est loin d'être naturelle. Pour autant, leurs difficultés à recruter, et leur milieu, qui est un milieu très relationnel et très porté sur le contact aux autres (la relation salariés-clients, avec tout ce que cela veut dire, se fait à tous les niveaux), leur donne une ouverture d'esprit et une capacité à intégrer des personnes sans se poser de questions.

C'est ainsi que peu d'entre eux licencient leurs salariés confrontés à un problème de santé. Ils vont réfléchir à une autre organisation, à une autre manière de faire, afin de garder ce salarié en leur sein.

Cependant, si le maintien est présent en entreprise, l'insertion est plus difficile. Le terme de travailleur handicapé met mal à l'aise et renvoie à une image de déficience qui ne convient pas à l'idée d'efficience et d'autonomie qui est de plus en plus valorisée dans le monde de l'entreprise aujourd'hui. La sensibilisation paraît alors nécessaire afin de palier aux idées reçues.

☒ Formation:

Tous parlent également de formation.

☞ *Milieu de l'insertion et du maintien dans l'emploi :*

Les professionnels de l'insertion et du maintien dirigent de plus en plus les personnes qu'ils suivent vers une réflexion sur leur situation professionnelle. Cette réflexion, qui peut être menée lors de bilan de compétences, débouche souvent sur des remises à niveau ou des formations de tout type.

Pour ces professionnels, la possibilité de se maintenir sur le marché du travail, malgré un problème de santé ayant entraîné une perte des capacités, passe de plus en plus souvent par une formation.

☞ *Milieu de la machine agricole :*

Le monde de la machine agricole, confronté depuis des années à une pénurie de mécanicien agricole, a très vite compris que l'apprentissage de ses futurs mécaniciens était une des meilleures solutions pour ne pas souffrir d'un manque trop important.

Le nombre d'apprentis en entreprise est donc conséquent, et la majorité d'entre eux deviendront salariés à la fin de leur apprentissage.

Si l'état des lieux sur l'emploi de mécanicien agricole, mais également sur les entreprises de machines agricoles et le milieu professionnel de l'insertion et du maintien dans l'emploi nous permet d'émettre l'hypothèse de la méconnaissance d'un milieu par rapport à l'autre, l'enquête nous a permis de conforter cette hypothèse.

On peut même dire qu'elle a mis en avant le fossé qui existe entre ces deux sphères professionnelles : très peu de connaissances, très peu de rapport, une image erronée de l'emploi de mécanicien agricole d'un côté, du handicap de l'autre, une impossibilité à envisager un rapprochement entre ces deux statuts.

Mais bien que l'enquête ait éclairé sur tous ces manques, elle a également permis de faire émerger des points forts.

Il peut donc être intéressant de s'appuyer sur ses atouts que présentent le monde de la machine agricole et le monde de l'insertion et du maintien dans l'emploi pour pouvoir envisager des axes de travail qui pourraient ouvrir ces deux milieux l'un à l'autre.

PARTIE III – LES POSSIBILITES D’ACTIONS

L’aisance naturelle que chacun des deux mondes professionnels, celui du machine agricole d’un côté et celui de l’insertion et du maintien dans l’emploi de l’autre, ont à ne pas rester sur des acquis mais à s’ouvrir à autre chose, peut les aider à se rencontrer.

1 – La Sensibilisation

La sensibilisation des entreprises sur les travailleurs handicapés est une des tâches des professionnels de l’insertion et du maintien dans l’emploi.

Mais cette sensibilisation permet aussi à ces professionnels d’entrer dans les entreprises et donc d’avoir une première approche sur les métiers qui y sont exercés, les conditions dans lesquelles cet exercice est opéré, etc.

Il s’agit donc du premier contact, du premier lien qui va permettre d’aller au-delà des a priori et des images préconçues.

Cette sensibilisation va passer par plusieurs étapes.

☒ L’Information et le Conseil :

Avant toutes choses, cette sensibilisation a pour but de renseigner les entreprises sur l’emploi des travailleurs handicapés, même si ces entreprises ne sont pas sur un recrutement en cours. Elle va se faire auprès des dirigeants d’entreprise, mais également des délégués du personnel et des encadrants.

« Ces informations et conseils vont porter sur les points suivants :

- Le statut de travailleur handicapé dans la perspective de dédramatiser la notion de handicap
- Le cadre légal concernant l’emploi des travailleurs handicapés

- Les différentes mesures de droit commun et spécifiques existant pour le recrutement et l'insertion professionnelle de ce public
- Les possibilités d'aménagement de poste, d'accessibilité de l'entreprise et des postes de travail, et plus généralement de maintien dans l'emploi
- Les services proposés par les professionnels de l'insertion et de maintien dans l'emploi
- L'analyse des besoins et des possibilités de l'entreprise, et conseils sur ses possibilités de recrutement de personnes en situation de handicap
- La caractéristique des postes proposés par l'entreprise
- La définition des modalités et des conditions de recrutement de travailleurs handicapés en fonction des besoins et des postes de l'entreprises »¹⁴

Dans le cas du milieu de la machine agricole, ce travail d'information et de conseil pourrait être entamé également avec le syndicat de branche, afin qu'il ait la connaissance et les outils nécessaires pour répondre aux demandes des entreprises qui n'ont pas de service de ressources humaines ou dont l'effectif n'oblige pas à l'emploi de travailleurs handicapés.

En effet, ces entreprises s'adressent à la branche lorsqu'elles se trouvent confrontées à ce sujet.

L'intérêt de cette démarche d'information et de conseil est de dédramatiser le sujet de l'emploi de travailleur handicapé et de rendre les entreprises moins craintives, tout en travaillant l'image qu'elles ont d'un candidat potentiel.

C'est également leur amener les connaissances sur les processus à suivre pour que l'emploi aboutisse à une insertion réelle dans l'entreprise.

☒ La mise en situation professionnelle :

Avoir de l'information sur l'embauche de travailleur handicapé est une chose, l'accueillir dans son entreprise en est une autre.

¹⁴ *Présentation OFFRE de SERVICES CAP Emploi44 St Nazaire, Laure MENOUE, Août 2009*

La rencontre directe entre une personne en situation de handicap et l'entreprise permet d'avoir une véritable mise en situation professionnelle et d'être dans une situation concrète.

Les images, les idées, les opinions peuvent alors être réévaluées en fonction de cette rencontre.

Cette mise en situation professionnelle peut se passer sur une journée pour que des personnes ayant une RQTH puissent venir découvrir des métiers qu'elles ne connaissent pas, ou peu, et se rendre compte par elles-mêmes si ces métiers sont compatibles avec leurs compétences et leurs capacités.

En outre, cette journée peut être l'occasion pour les entreprises de s'interroger sur les représentations qu'elles se font des personnes ayant une RQTH. En effet, les concessionnaires de machines agricoles sont très septiques sur les possibilités qu'un travailleur handicapé puisse intégrer un atelier. Même s'ils sont plus ouverts, les professionnels de l'insertion ont également quelques réticences.

Les personnes en situation de handicap ont alors la possibilité de démontrer que les compétences qu'elles apportent peuvent être de celles recherchées.

Seule la mise en situation professionnelle, que les professionnels de l'insertion dans l'emploi appellent EMT (Evaluation en Milieu du Travail), permettra aux uns, comme aux autres, de se rendre compte de la compatibilité d'une personne avec un emploi.

A la base, cette évaluation n'est pas un outil spécifique à l'insertion de travailleurs handicapés, mais à l'insertion de tous travailleurs présents sur le marché du travail.

Cette EMT démontre donc que pour chacun d'entre nous, une mise en situation préalable est indiquée pour savoir si un métier nous correspond et si nous correspondons au métier.

Il ne faut pas oublier qu'une personne n'est pas représentative de la catégorie dont elle fait partie, mais ce sont ses capacités et ses compétences qui vont démontrer qu'elle est en concordance avec un emploi et donc la différencier des autres personnes.

Nous pouvons donc argumenter sur l'originalité de chaque personne et ne pas s'arrêter à l'expérience que l'entreprise aurait avec un chercheur d'emploi (qu'elle soit bonne ou mauvaise) pour qualifier les expériences à venir avec d'autres chercheurs d'emploi.

C'est pour cela que l'accompagnement des personnes et des entreprises est important.

☒ L'Accompagnement et le suivi en entreprise :

Cet accompagnement va avoir lieu tout au long du processus de recrutement d'un travailleur handicapé.

Souvent, ce qui manque aux entreprises, c'est le temps.

Le recrutement d'un salarié se fait en général dans un temps imparti assez court, qui, fréquemment, est celui du préavis.

Or, dans le cas d'un travailleur handicapé, le temps est plus long. Le recrutement d'un salarié ayant une RQTH demande une anticipation pour pouvoir définir au mieux l'emploi, ses fonctions, ses tâches, et les conditions dans lesquelles il va être exercé.

C'est pourquoi la sensibilisation est importante et que l'accompagnement ne doit surtout pas être négligé. En effet, il permet de

«

- Repérer les postes et les conditions dans lesquelles un travailleur handicapé pourrait les occuper
- Déterminer un processus de recrutement adapté aux besoins de l'entreprise

Pour cela, il faut :

- Définir des postes (missions, tâches, compétences et profils) à partir des contraintes de l'environnement, de l'organisation, des besoins de l'entreprise et des conditions d'aptitude au poste de travail
- Définir le processus de recrutement approprié aux postes, aux problématiques liées au handicap et aux besoins de l'entreprise »¹⁵
- Définir les modalités de recrutement : mode de présentation de l'offre et sélection des candidatures, etc.

¹⁵ Présentation OFFRE de SERVICES CAP Emploi44 St Nazaire, Laure MENOUE, Août 2009

Cette sensibilisation et cet accompagnement permettent aux entreprises d'ouvrir leur recrutement à un panel de chercheurs d'emploi plus large. En y intégrant les travailleurs handicapés elles se donnent également les moyens de répondre à leurs obligations d'emploi respectives.

Pour des entreprises ayant des difficultés de recrutement cette perspective est toujours intéressante.

La nécessité est donc, ensuite, de trouver la meilleure manière de mettre cette volonté de recrutement, en tout cas de rapprochement, en application.

2 – Le rôle du chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi »

Jusqu'ici, le chargé de mission a toujours été dans une structure externe à l'entreprise.

Au vu du travail qui peut être fait pour sensibiliser et intégrer, la place du chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi » au sein de l'entreprise peut être intéressant.

Cependant, les entreprises n'ont pas forcément la structure nécessaire pour pouvoir intégrer cette mission dans son effectif.

Le rôle du chargé de mission sera donc différent suivant le niveau auquel il se situera.

☒ Chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi » au niveau de la branche :

Aujourd'hui, dans le monde de la machine agricole, beaucoup d'entreprises ne gèrent pas les ressources humaines. Quand elles sont confrontées à un problème de cet ordre, elles se réfèrent à la branche approfondir leurs connaissances sur le sujet.

A ce niveau, la mission « intégration et maintien dans l'emploi » peut être sur un emploi à temps plein. Le rôle est alors d'être l'interlocuteur des pouvoirs en place pour traiter les accords et/ou les conventions qui sont à mettre en place au niveau de la branche.

La tâche du chargé de mission peut également être de sensibiliser les entreprises de la branche, qu'ils soient concernés par l'obligation d'emploi ou non.

Ce rôle de sensibilisation, comme décrit dans le chapitre précédent, va être important pour faire évoluer l'image du « handicap » que les entreprises ont aujourd'hui vers une image de « situation de handicap », et leur faire comprendre que les personnes concernés ne sont limités que par l'environnement dans lequel il va évoluer.

Le chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi » pourrait avoir également pour tâche de faire connaître le réseau existant, et aider à la mise en relation entre les professionnels de l'insertion et l'entreprise, en fonction du secteur géographique, surtout lors de recrutement d'ordre général et/ou de recrutement plus ciblé sur des personnes ayant une RQTH, si l'entreprise est soumise à l'obligation d'emploi.

Dans ce dernier cas, l'intérêt du chargé de mission est de connaître, et donc d'informer les professionnels locaux sur la position de la branche concernant le sujet intéressé.

Ainsi, si la branche a passé des accords ou des conventions, entre autre avec l'AGEFIPH, les professionnels savent alors quels sont les actions qui peuvent être mises en place et ce que ça engendre pour l'entreprise ensuite. En effet, un accord ou une convention n'auront pas les mêmes répercussions pour une intégration ou un maintien en entreprise, sur les droits auxquels l'entreprise peut prétendre.

Le rôle du chargé de mission, à ce niveau, est donc un rôle très porté sur la sensibilisation et l'information. Il s'agit d'une personne ressources vers laquelle les gens de terrain peuvent se tourner pour connaître l'attitude à adopter et les actions à mener en cas d'insertion ou de maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap.

☒ Chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi » dans un groupe ou une entreprise:

Pour le cas d'entreprises plus importantes, il s'agit en général d'entreprise appartenant à un groupe, il existe un service ressources humaines, mais qui est souvent gérées au niveau du groupe.

Il apparaît cependant que dans certaines entreprises, ayant un effectif plus important, le service ressources humaines soit existant en leur sein.

Le rôle du chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi » va être similaire dans un cas comme dans l'autre. La seule différence que l'on pourrait noter entre les deux est que le chargé de mission en entreprise est peut être plus proche du terrain et donc plus facilement identifiable pour les salariés lorsqu'ils s'interrogent sur une situation les concernant ou sur la mise en place d'essai en milieu du travail. Il peut également s'agir d'une mission qui va se greffer à d'autres sur un poste de salarié du service ressources humaines.

A ce niveau là, les tâches de ce professionnel vont être, en partie, comparables à celles du chargé de mission de la branche professionnelle. Cependant, pour le chargé de mission salarié d'un groupe le nombre d'entreprises qu'il supervise est plus restreint.

Le rôle, du chargé de mission, s'il s'allège des relations aux pouvoirs pour la mise en place d'accords, s'alourdit de tâches de terrain plus importantes lorsque des cas concrets se présentent.

Il s'agit alors de gérer les recrutements, les mises en situation professionnelles, mais également les maintiens dans l'emploi et de la même manière la prévention des risques en entreprises.

En effet, s'il n'existe pas de responsable sécurité dans l'entreprise ou dans le groupe, la prévention des risques peut également être une des tâches du chargé de mission pour éviter que l'entreprise « créée » du handicap. Elle se retrouverait alors confrontée à des difficultés de maintien dans l'emploi ou dans l'entreprise de personnes qui ont obtenu une RQTH.

Le rôle du chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi » est donc important car il doit prévenir les risques pour éviter toutes situations qui entrainerait un changement de statut du salariés vers un statut RQTH.

Si ce changement de statut devait intervenir, le chargé de mission doit ensuite maintenir dans l'emploi en trouvant des solutions, que ce soit des adaptations de postes, des adaptations d'organisations ou des changements d'orientations au sein de l'entreprise, pour pouvoir laisser sa place au salarié dans l'entreprise.

Enfin il se doit également de recruter pour atteindre le quota des 6% de travailleurs handicapés pour les entreprises qui jusqu'ici paye la contribution à l'AGEFIPH.

Le rôle du chargé de mission, en tant que responsable de l'insertion ou du maintien dans l'emploi que ce soit dans un groupe ou dans une entreprise, est donc un rôle autant de sensibilisation, de travail d'équipe, qu'un rôle de prévention, de maintien et d'intégration.

Dans le cas de recrutement, la sensibilisation et le travail en équipe, pour que l'insertion se passe correctement, sont une phase très importante. Il est donc intéressant d'avoir une personne proche du terrain qui peut s'appuyer sur des pré-requis que l'entreprise possède de longue date afin de favoriser la conduite des actions.

Concernant le monde de la machine agricole, il peut s'agir de la formation par l'apprentissage, cheval de bataille de nombreuses entreprises afin de palier le manque de mécanicien agricole en France depuis de nombreuses années. L'accompagnement en entreprise de ces étudiants est donc un sujet sur lequel l'entreprise et la branche travaillent depuis un certain nombre d'année.

3 – La Formation

Quel que soit le milieu professionnel concerné, lorsque l'entreprise est confrontée à une pénurie de main d'œuvre, il s'agit en général de métier soit spécifique soit peu connu ou méconnu du grand public, comme nous l'avons montré en première partie.

Les personnes qui sont alors susceptibles d'être embauchées, gravitent dans l'aire de mobilité professionnelle concernée par l'emploi. Dans le cas de la mécanique agricole, il va s'agir de personnes étant sur le marché du travail en tant que mécanicien.

Si beaucoup des concessionnaires avouent que pour un poste de préparateur la formation initiale n'est pas nécessairement celle d'un mécanicien agricole, tous s'accordent pour dire qu'elle devient indispensable dans le cas d'une réparation.

Leur mode de fonctionnement est d'intégrer leurs futurs salariés en tant qu'apprentis dans l'entreprise. Ainsi les entreprises peuvent se rendre compte rapidement du potentiel des jeunes apprentis, mais permettre également à ces derniers de se mettre en situation et de savoir si leur choix de carrière est le bon.

Fort de cette expérience de formateur, les entreprises pourraient s'appuyer sur ce savoir et ces compétences qu'elles ont, pour intégrer des salariés ayant une RQTH sur le même mode de fonctionnement. Soit elles le font avec des contrats d'apprentissage pour les plus jeunes, soit avec des contrats de professionnalisation pour les plus âgés.

Dans les deux cas, l'entreprise fait intégrer ces étudiants dans son effectif à déclarer pour l'OETH.

Néanmoins, l'intégration d'apprentis ou de personnes en formation au sein de l'entreprise nécessite au préalable d'avoir bien mis en place les procédures de suivi et d'accompagnement des apprentis, en un mot de tutorat.

Ces procédures peuvent alors être adaptées à des personnes en situation de handicap.

Elles permettent également au tuteur d'avoir un cahier des charges sur lequel s'appuyer pour amener les connaissances, et aider les professionnels de l'insertion et du maintien dans l'emploi pour adapter les modalités d'apprentissage. La présence d'un chargé de mission « insertion et maintien dans l'emploi » que ce soit au niveau de l'entreprise ou au niveau du groupe, devient alors intéressant. En effet, le travail de binôme entre le tuteur et le chargé de mission permet un suivi complet du salarié apprentis.

Ce pôle « formation » répond également à une préoccupation des professionnels de l'insertion et du maintien dans l'emploi qui pensent qu'il s'agit d'un passage presque obligatoire pour pouvoir se représenter sur le marché du travail avec un maximum des atouts en main.

La sensibilisation, l'accompagnement en entreprise et la formation peuvent donc être des portes d'entrée pour une relation entre le milieu de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et le milieu de la machine agricole.

Mais une question reste posée, comment les mettre en application, surtout pour l'axe de la formation, au quotidien ?

CONCLUSION

Au sein de l'entreprise OUEST AGRI, ma formation au sein du DUPITH, si elle s'intégrait dans la réflexion sur les ressources humaines que la société souhaitait avoir, n'était qu'une poussière dans le quotidien et un sujet un peu « excentrique ».

Les différentes étapes qui ont créé ce mémoire m'ont permis de mettre en avant les lacunes de la société et les obligations sur lesquelles elle devait s'interroger. L'implication de mes responsables sur le sujet s'est donc accentuée au cours des deux années écoulées.

Ma rencontre avec les professionnels de l'insertion et du maintien dans l'emploi sur les départements de la Loire Atlantique et de la Vendée ont permis de faire connaître une réalité au monde de l'insertion : il manque de mécanicien agricole aujourd'hui en France, et les entreprises recrutent.

Cela a permis de mettre en place un relationnel avec l'entreprise dans laquelle je travaille, et de mettre en place ensemble un plan d'action dans les mois à venir pour sensibiliser les salariés au sujet des travailleurs handicapés, responsables de sites et de service en premier lieu, et d'intégrer des personnes ayant une RQTH dans des actions de présentation de l'entreprise et des métiers.

Ceci n'aurait pu avoir lieu sans ce travail de mémoire qui a permis la rencontre de deux mondes qui jusqu'ici ne se rencontraient que par obligation.

L'anticipation sur un sujet délicat, car difficile à aborder dans une structure comme OUEST AGRI, ou le personnel comme la direction ne sait pas forcément réagir face à une situation de handicap, est une première étape qui, je l'espère, en amènera d'autres.

Concernant mon parcours professionnels, mon entrée dans cette formation était une étape dans le but d'une reconversion professionnelle.

Le passage entre le maintien au domicile et le maintien dans l'emploi nécessitait, en plus de se créer un réseau, de compléter mes connaissances en matière de droit du travail et de connaissance des organismes spécifiques au statut de travailleurs handicapés.

Ce travail de mémoire m'a permis de comprendre le rôle important qu'a le chargé de mission « insertion et de maintien dans l'emploi » dans les branches professionnelles les moins connues et les moins sensibilisées au sujet. L'exemple du monde de la machine agricole n'est surement pas aujourd'hui, en France, un cas isolé. Les professions dites « manuelles » ont certainement des difficultés comparables à cette branche.

Il peut donc être intéressant de faire valoir cette expérience auprès de branche, d'organisme de recrutement, d'insertion ou de maintien dans l'emploi, comme auprès d'entreprises.

Mais pour le moment, l'entreprise OUEST AGRI s'est lancée dans des actions qu'il est intéressant de suivre sur leur déroulement et leur conclusion afin de poursuivre la réflexion menée dans cet écrit sur la manière de solidifier/compléter la relation entre le monde de la machine agricole et celui de l'insertion.

BIBLIOGRAPHIE / SITOGRAPHIE

- *Guide Pratique de l'emploi des personnes handicapées*, 2^{ème} édition, Paris, La Documentation Française, 2008
- *Emploi-Travail : « L'emploi des Travailleurs Handicapés en 2006-Région Pays de Loire »*, Marie-France LEGOUX (S.E.P.E.S) supplément 108, Edition : décembre 2008, DRTEFP
- *Présentation OFFRE de SERVICES CAP Emploi44 St Nazaire*, Laure MENOU, Août 2009
- Fiches métiers, Source *l'Association Nationale Emploi Formation en Agriculture*
www.anefa.org / www.apecita.com
- Fiches métiers, ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois), www.anpe.fr
- Fiches métiers, *Métiers, Distributeurs, Mécanicien d'atelier et au champ*
Enquête sur « *Les effectifs et les besoins de la filière des agroéquipements en France* »
www.aprodema.fr
- Union des industriels de l'agroéquipement, regroupant SYGMA, SNCVA et SECIMA
www.axema.fr
- Vocabulaire de l'organisation du travail, *Glossaire, Analyse des emplois et GPEC*
www.cedaet.fr
- Vocabulaire de l'organisation du travail, *Service à compétence nationale qui conduit des missions de conseil et d'étude dans le domaine des compétences et de la gestion des ressources humaines*
www.cedip.equipement.gouv.fr
- Vocabulaire de l'organisation du travail, *Ministère de l'Economie, de l'Industrie et de l'Emploi*,
www.industrie.gouv.fr www.industrie.gouv.fr
- Dictionnaire pour vocabulaire et définitions, Source *l'Internaute*,
www.linternaute.fr
- Histoire de l'agriculture, Source *Musée des Nourritures et Agricultures du Monde*,
www.museum.agropolis.fr
- « Fiches métiers », *ONISEP (Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions)*,
www.onisep.fr
- Syndicat National des Entreprises de Service et Distribution de la Machine Agricole
www.sedima.fr

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	3
GLOSSAIRE	4
INTRODUCTION	6
PARTIE I : REGARD SUR L'EXISTANT	7
1 – <i>Situation Actuelle</i>	7
• Mécanique Agricole : la pénurie de main d'œuvre	10
• Obligation d'emploi et résultat dans le monde de la machine agricole	11
2- <i>Définitions</i>	13
• Les concepts et les outils de l'organisation du travail	13
- Métiers	14
- Emploi	14
- Activité	15
- Tâches	15
- Compétences	15
- Référentiel	17
- Aire de mobilité professionnelle	17
• L'emploi de mécanicien agricole	18
• Analyse des capacités nécessaires et compatibles avec les conditions d'exercice de l'emploi	22
3- <i>Emploi pérenne / Emploi pénurique / Métier en tension</i>	23
• Une terminologie à préciser	23
• Hypothèses d'explication	24

PARTIE II : L'ENQUETE	27
<i>1 – Méthodologie</i>	27
<i>2- Résultats</i>	28
• Bilans entretiens : Concessionnaires et branche du machine agricole	29
• Bilans entretiens : Professionnels de l'insertion des travailleurs handicapés	35
<i>3- Analyse</i>	38
• Le monde de la machine agricole	38
• Le réseau d'insertion	39
<i>4- Commentaires</i>	41
• Image décalée	41
• Ouverture d'esprit	42
- Milieu de l'insertion et du maintien dans l'emploi	42
- Milieu de la machine agricole	43
• Formation	43
- Milieu de l'insertion et du maintien dans l'emploi	43
- Milieu de la machine agricole	43
 PARTIE III : LES POSSIBILITES D' ACTIONS	 45
<i>1 – La Sensibilisation</i>	45
• L'information et le conseil	45
• La mise en situation professionnelle	46
• L'accompagnement et le suivi en entreprise	48
<i>2- Le rôle du chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi »</i>	49
• Chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi » au niveau de la branche	49
• Chargé de mission « intégration et maintien dans l'emploi » dans un groupe ou une entreprise	51
<i>3- La Formation</i>	52

CONCLUSION	55
BIBLIOGRAPHIE / SITOGRAPHIE	57
TABLE DES MATIERES	58
ANNEXES	61

ANNEXES

ENQUETE SUR LES EFFECTIFS ET LES BESOINS DE LA FILIERE DES AGROEQUIPEMENTS EN FRANCE

INTRODUCTION

Une enquête a été conduite à la demande de la filière des agroéquipements pour déterminer les besoins en personnel et les niveaux de qualification requis. Cette enquête a été menée par les organismes professionnels composant la filière : le SYGMA, le SECIMA, le SNCVA et le SEDIMA. Aux résultats de cette enquête ont été ajoutées les informations fournies par la FNAR.

CONCLUSION

Plus de 80% des besoins de la filière viennent de la distribution. Hors besoins pour la production, **les besoins court terme, sont supérieurs à 2000 emplois**, dont 60% pour le SAV, 20% pour les « Ventes » et 10% pour les « Pièces de rechange », à un niveau de qualification Bac Pro pour plus de la moitié et BTS pour 30%. **Les besoins moyen terme sont encore plus élevés**. Cette hausse provient de l'activité « Ventes » (+90%) et « Pièces » (+115%), alors que la demande pour le SAV reste stable (+4%). Le niveau de qualification requis augmente également fortement : le niveau BTS représente plus de 40% des besoins moyen terme. Ceci indique que la demande actuelle va se poursuivre dans les années à venir

LES METHODES

L'enquête a été conduite à travers les différentes organisations professionnelles entre novembre 2007 et février 2008. L'enquête a été menée de façon personnalisée dans les différentes composantes de la filière de façon à obtenir des résultats significatifs en nombre et extrapolables à l'ensemble de la filière.

Le SYGMA, le SECIMA et le SNCVA ont contacté leurs adhérents par courrier avec un questionnaire portant sur :

- leurs effectifs classés par activités et par classes d'âge
- leurs besoins, à court et à moyen terme, classés par activités et par niveaux de formation

Le SEDIMA a réalisé l'enquête lors des réunions décentralisées de fin 2007 avec un questionnaire portant sur leurs besoins à court et à moyen terme, classés par activités et par niveau de formation. Les informations relatives aux effectifs et à la pyramide des âges ont été recueillies lors d'enquêtes préalables.

La FNAR a réalisé une enquête fin 2007 portant uniquement sur les besoins immédiats, auprès de 3000 entreprises représentant au total un effectif d'environ 10 à 11 000 personnes

LES REPONSES

Le nombre de réponses reçues varie selon les organisations :

- SYGMA : 20 réponses sur 100 adhérents. Ces 20 sociétés représentent 47% du chiffre d'affaires total des adhérents. 4 entreprises (20%) n'ont pas de besoins à court terme, 8 (40%) pas de besoins à moyen terme, 4 (20%) aucun besoin.
- SECIMA : 14 réponses sur 70 adhérents. Ces 14 sociétés représentent 73% du C.A. total des adhérents. 4 (29%) n'ont pas de besoin court terme, 5 (36%) pas de besoin moyen terme, 2 (14%) aucun besoin.
- SNCVA : 14 réponses sur 60 adhérents, ces 14 sociétés représentent 25% du C.A. total des adhérents. 8 (57%) n'ont pas de besoin à court terme, 6 (43%) pas de besoin moyen terme, 4 (29%) aucun besoin.
- SEDIMA : 319 réponses sur 800 adhérents dont 96 (30%) n'ont pas de besoin court terme, 75 (24%) n'ont pas de besoin moyen terme, 16 (5%) n'ont aucun besoin.
- FNAR : 292 réponses sur 3000 entreprises contactées dont 97 (33%) n'ont pas de projet d'embauche en cours ou à court terme.

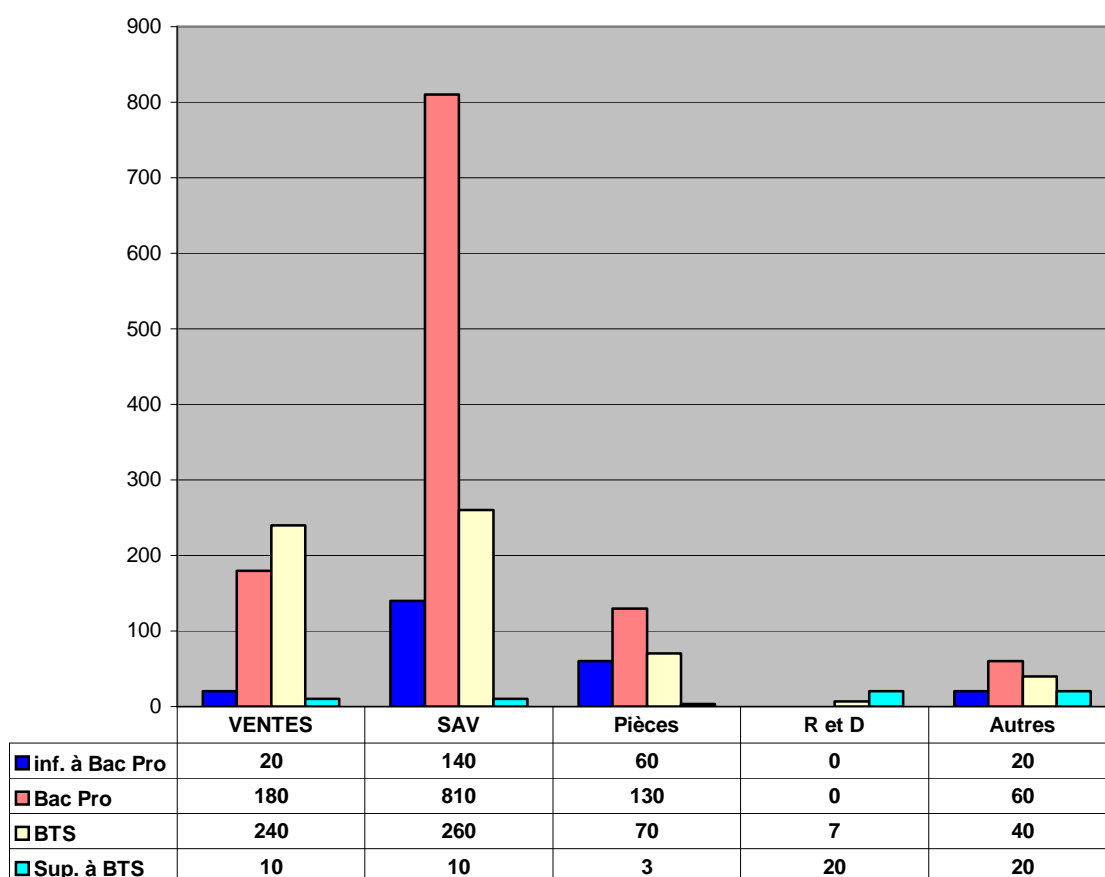
LES RESULTATS

1 - Les besoins à Court Terme (0 à 18 mois) :

Au total des 659 réponses, les besoins à court terme sont de 928. En extrapolant ces besoins au niveau de chaque organisation professionnelle, on peut estimer pour l'ensemble de la filière les **besoins court terme totaux entre 2250 et 2500**, dont 150 à 200 pour la production et qui ne nécessitent pas de formation spécifique au machinisme agricole.

Les estimations des **besoins court terme hors production sont de 2100 à 2300**, tels que détaillés ci-dessous :

Estimations des Besoins Court Terme Hors Production
Total Estimé = 2100



Pour les qualifications : Les besoins couvrent toute la gamme des qualifications, depuis « inférieur à Bac professionnel » (11%) jusqu'à « supérieur à BTS » (3%) même si l'essentiel se situe au niveau Bac professionnel (56%) et de BTS (29%). A noter que pour l'activité « Ventes » le niveau BTS est le plus demandé (54% des besoins « Ventes »).

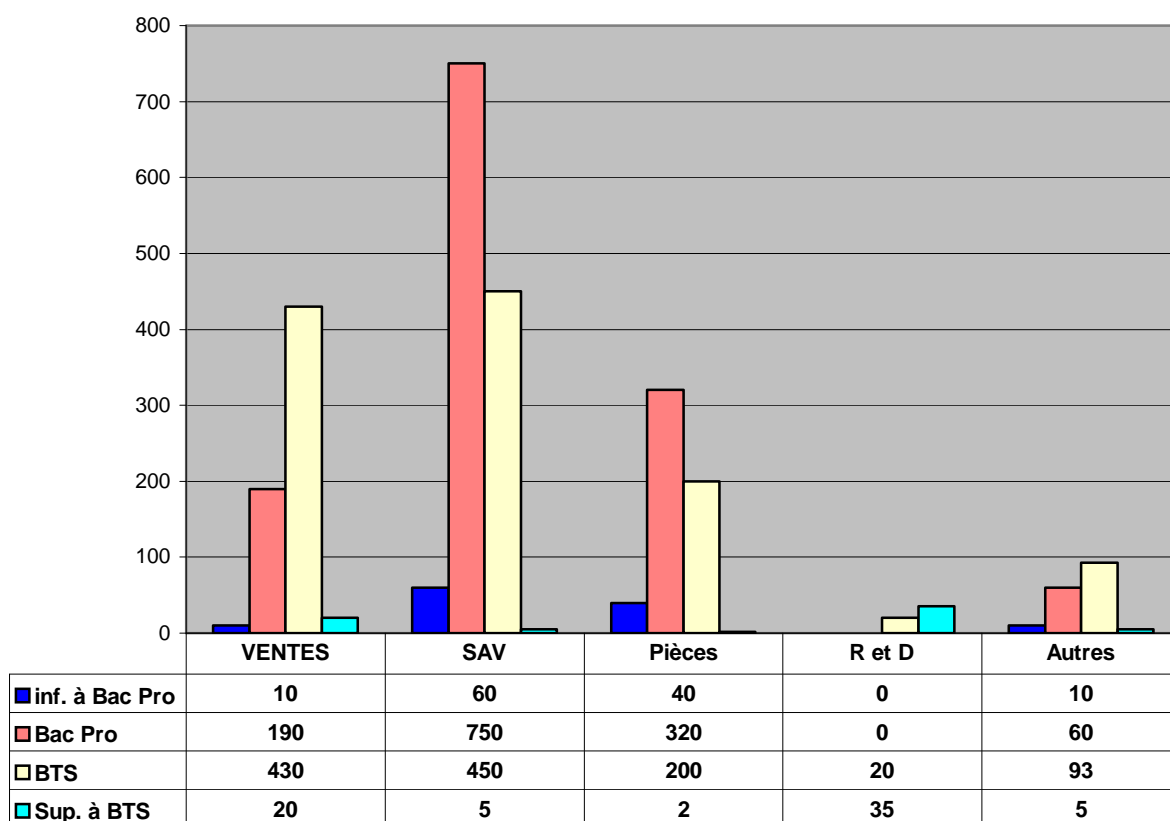
Pour les activités : Le SAV représente à lui seul 58% des besoins court terme, suivi par l'activité « Ventes » (21%), puis « Pièces » (12%), « Autres » (7%) et enfin « Recherche & Développement » (1%).

2 - Les besoins à Moyen Terme (+ de 18 mois) :

Les besoins à Moyen terme exprimés dans les réponses sont supérieurs aux besoins à court terme, sauf pour la « Production ». Au total, on peut estimer pour l'ensemble de la filière les **besoins moyen terme totaux entre 2800 et 3000**, dont 100 à 150 pour la production.

Les estimations des **besoins moyen terme hors production sont de 2700 à 2900**, tels que détaillés ci-dessous :

Estimation des Besoins Moyen Terme Hors production
Total Estimé = 2700



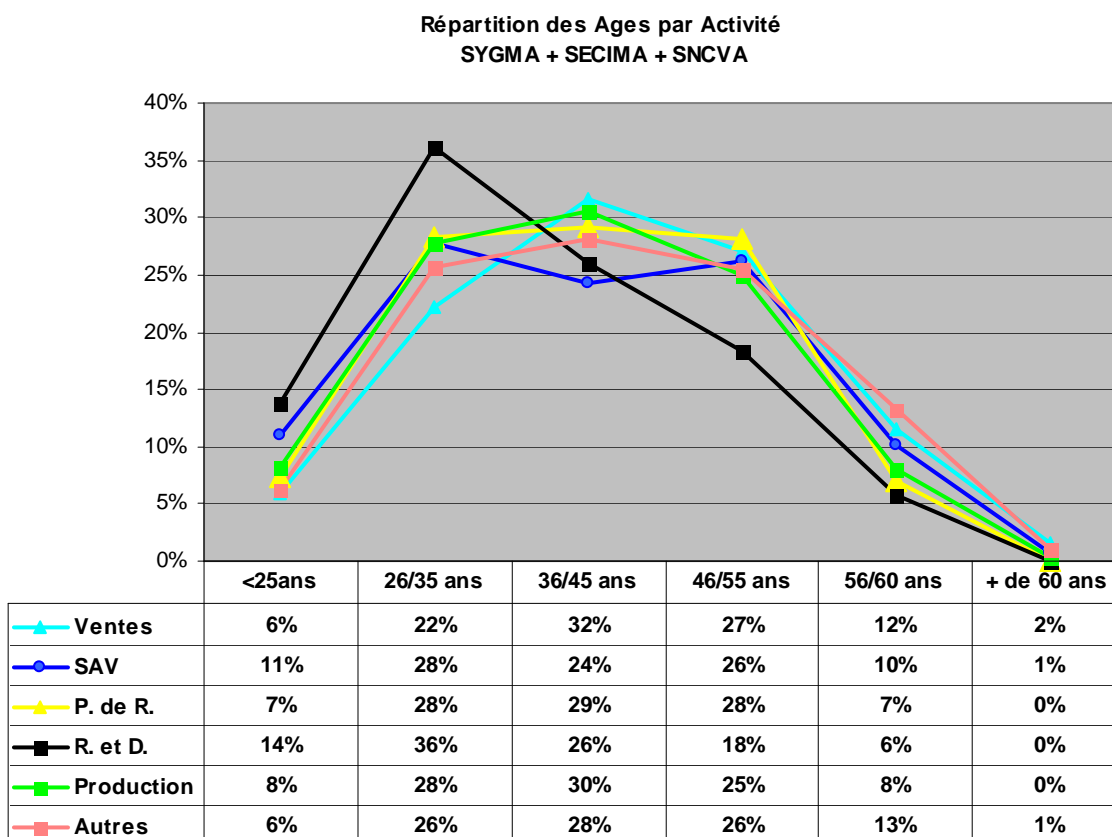
Pour les qualifications : Les besoins continuent de couvrir toute la gamme, mais avec une diminution de la catégorie « inférieur à Bac professionnel » (5%) et une stabilisation de la catégorie « supérieur à BTS » (3%). La demande en BTS (43%) est en forte augmentation et atteint presque le même niveau que la demande en Bac professionnel (49%).

Pour les activités : Le SAV, dont les besoins moyen terme sont en faible augmentation (+4%) par rapport aux besoins court terme, représente encore 48% des besoins moyen terme, suivi par l'activité « Ventes » (24%), puis l'activité « Pièces » (21%) et enfin « Autres » (6%) et « Recherche & Développement » (2%). A noter la forte augmentation des besoins moyen terme par rapport aux besoins court terme pour les « Ventes » (+90%) et les « Pièces » (+115%).

Ces informations confirment que les besoins court terme recensés précédemment vont se poursuivre dans les années à venir, au minimum, au même niveau pour l'activité « SAV » et à un niveau supérieur pour les activités « Ventes » et « Pièces »

3 – La pyramide des âges :

Pour les fournisseurs : les résultats agglomérés des enquêtes du SYGMA, SECIMA et SNCVA sont présentés ci-dessous :



Les classes d'âge de plus de 55 ans : « 56/60 ans » et « + de 60 ans » peuvent sembler élevées pour les activités :

- « Autres » respectivement 13% et 1% = 14%
- « Ventes » respectivement 12% et 2% = 14%
- « SAV » respectivement 10% et 1% = 11%

Cependant, une part non négligeable du personnel embauché pour ces activités dans les années 60/70 par les constructeurs / importateurs ont un niveau d'éducation initiale élevé : BTS, IUT, bac +2 ou +5. Ils ont donc débuté leur activité professionnelle après 20 ans. L'augmentation progressive du nombre d'annuités nécessaires pour pouvoir partir en retraite à taux plein à 42 ans, va progressivement pousser les personnes de ces classes d'âge à partir de plus en plus tard en retraite vers 62, 63 ans ou plus. Le renouvellement de ces classes d'âge risque donc de s'effectuer non pas en moins de 5 ans, mais progressivement sur 7 ou 8 ans, voir plus. Cet étalement va lisser les besoins à leurs niveaux actuels et éviter de créer une augmentation des demandes.

Pour les distributeurs : L'étude des informations fournies montre que plus de 25% des postes d'encadrement des magasins et des ateliers sont tenus par des classes d'âge supérieur à 50 ans. Leur départ en retraite va donc s'étaler sur les prochaines années et soutenir ou accroître le niveau des besoins enregistrés à court terme pour ces activités. Ceci explique l'augmentation notée dans les besoins à moyen terme, en particulier pour les « Pièces ».

EMPLOI-TRAVAIL**L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS EN 2006
RÉGION PAYS DE LA LOIRE**

La loi d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du 10 juillet 1987 a été modifiée par celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Cette nouvelle loi entre en vigueur pour la gestion 2006 des déclarations obligatoires à l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Elle instaure un nouveau mode de calcul (*) de l'obligation d'emploi qui vise à rendre plus incitatif l'emploi direct des personnes handicapées.

En Pays de la Loire, selon les termes de la nouvelle loi de 2005, 14 200 personnes handicapées (**) ont été employées, fin 2006, dans les 5 365 établissements de 20 salariés et plus assujettis à la DOETH. En équivalent temps plein, ces emplois directs représentent 2,6% des effectifs des établissements assujettis.

Près de deux établissements sur trois assujettis à l'obligation d'emploi légale

Fin 2006, sur les 8 316 établissements du secteur privé employant au moins 20 salariés, 5 365 sont assujettis à la DOETH (65%).

L'effectif d'assujettissement de ces établissements, servant de référence à l'emploi des travailleurs handicapés, est de 476 132 salariés. Cet effectif est calculé en équivalent temps plein, selon les règles définies à l'article L. 620-10 du Code du travail et intègre à partir de 2006 les emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (ECAP).

(*) Ces nouvelles modalités ne sont plus comparables à celles des années précédentes et occasionnent une rupture dans les séries statistiques diffusées (voir encadré p. 2).

(**) Personnes handicapées embauchées dans les structures adaptées incluses, en fonction de leur prise en compte au niveau départemental.

2,6 % de salariés reconnus travailleurs handicapés en équivalent temps plein

14 200 personnes handicapées (**) étaient directement embauchées en 2006 dans les établissements assujettis de la région, représentant en équivalent temps plein 2,6% des salariés (3% en personnes physiques). Cette part des travailleurs handicapés n'est que de 2,2% au niveau France métropolitaine mais varie dans notre région de 2,1% pour le département de la Loire-Atlantique à 3,5% en Mayenne. En raison du changement de mode de calcul dans la nouvelle législation, ce chiffre ne peut être comparé à la part des équivalents temps plein de l'année 2005 (v. encadré p. 2).

Parallèlement, la part des travailleurs handicapés dans l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE est de 7,4% fin décembre 2006.

**Effectif d'assujettissement et travailleurs handicapés
Pays de la Loire – 2006 (**)**

	Établissements de 20 salariés et plus (1)	Établissements assujettis	Effectif d'assujettissement	Nb de TH (2)	Nb de TH en ETP (3)	Part des TH en ETP (4)
Loire-Atl.	3 121	2 118	188 748	4 749	3 987	2,1%
M.-et-L.	1 907	1 333	102 257	3 152	2 640	2,6%
Mayenne	704	505	42 389	1 704	1 462	3,4%
Sarthe	1 137	848	88 346	2 999	2 704	3,1%
Vendée	1 447	561	54 392	1 596	1 367	2,5%
Région	8 316	5 365	476 132	14 200	12 160	2,6%

(1) source ASSEDIC. — (2) Nb de travailleurs handicapés en unités physiques. — (3) Nb de travailleurs handicapés en équivalent temps plein. — (4) Nb de travailleurs handicapés en équivalent temps plein, rapporté à l'effectif d'assujettissement.

DRTEFP – SEPES (Source DOETH)



L'emploi direct de travailleur handicapé plus fréquent dans les grands établissements et le secteur industriel

En 2006, 63 % des établissements assujettis employaient directement au moins un travailleur handicapé, combinant parfois avec une autre modalité pour satisfaire leur obligation d'emploi.

Au niveau régional, toutes tailles d'établissements confondues, la part des travailleurs handicapés est de 2,6%. Cette proportion est plus importante dans les établissements de 150 à 200 salariés (3,2%). Cette part n'est que de 1,8% pour les établissements de 20 à 49 salariés. L'écart est encore plus accentué en Vendée où ces pourcentages s'échelonnent de 0,9% pour les petits établissements à 3,6% pour les établissements de 500 salariés et plus. Le département de la Mayenne concentre quant à lui dans les établissements de 50 à 99 salariés le taux le plus important de la région : 5%.

Le recours à l'emploi direct diffère selon les secteurs économiques. L'industrie affi-

Part des travailleurs handicapés en ETP, embauchés en emploi direct, selon l'effectif de l'établissement — 2006

Nb. de salariés	Région	Loire-Atl.	M.-et-L.	Mayenne	Sarthe	Vendée
de 20 à 49	1,8%	1,8%	1,9%	2,5%	1,8%	0,9%
de 50 à 99	2,4%	1,9%	2,5%	5,0%	2,2%	1,6%
de 100 à 149	2,4%	2,3%	2,7%	2,9%	2,3%	2,4%
de 150 à 199	3,2%	2,4%	3,1%	3,0%	4,4%	3,2%
de 200 à 499	2,8%	2,5%	2,8%	3,3%	3,0%	2,9%
500 et plus	3,1%	2,0%	3,5%	3,7%	4,2%	3,6%
Ensemble	2,6%	2,1%	2,6%	3,5%	3,1%	2,5%

DRTEFP - SEPES (Source DOETH)

che le taux le plus élevé : 3,1% des effectifs, fluctuant au niveau départemental de 2,8% en Vendée à 3,6% en Mayenne. L'industrie automobile génère la plus forte proportion de travailleurs handicapés, 4% au niveau régional, 4,5% en Sarthe. Les industries agricoles et alimentaires emploient 3,8% de travailleurs handicapés, avec une grande disparité entre les départements : 5,4% en Mayenne contre 2,9% en Vendée.

Le secteur de la construction compte 2,1% de travailleurs handicapés, un peu plus en

Maine-et-Loire et en Mayenne (2,4%) et 1,9% en Vendée.

Dans le tertiaire, les salariés handicapés sont plus présents dans l'éducation, la santé et l'action sociale (3,7% au niveau régional avec un pourcentage particulièrement important — 11% — en Mayenne) que dans les activités financières (1,4%) ou le commerce (1,6%).

La part des personnes handicapées employées dans l'agriculture est de 2,1% au niveau régional et s'échelonne de 2,9% en Mayenne à 1,3% en Vendée.

Extrait de la loi du 11 février 2005, applicable à compter de l'année 2006

Un nouveau mode de calcul pour rendre plus incitatif l'emploi des personnes handicapées :

- les « unités bénéficiaires » sont supprimées : un travailleur handicapé en CDI ou en CDD (qu'il soit à temps complet ou à temps partiel) compte pour un s'il est présent au moins six mois dans l'année, sinon il compte pour zéro ; un salarié compte au prorata de son temps de travail sur l'année, s'il est intérimaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure ;
- l'assiette d'assujettissement inclut désormais les emplois à « conditions d'aptitudes particulières » (ECAP) ;
- l'élargissement de l'assiette d'assujettissement aux emplois anciennement exclus augmente mécaniquement le nombre d'établissements soumis à l'obligation légale ainsi que l'obligation des établissements qui comptent des ECAP dans leurs effectifs. Pour tenir compte de la difficulté, voire de l'impossibilité des employeurs à remplir leur quota, la contribution éventuelle est modulée en fonction du pourcentage de ces emplois ;
- d'autres minorations dans la limite de 10% de la contribution peuvent enfin s'appliquer lorsque certaines dépenses ont été effectuées par l'employeur dans l'objectif du maintien ou du recrutement d'une personne handicapée, comme par exemple la mise en place de moyens de transport adaptés ;
- la loi de 2005 a étendu l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au secteur public. Elle crée un fonds public pour l'insertion des personnes handicapées (FPIPH) auquel sont versées les contreparties financières pour les établissements de 20 agents et plus qui ne remplissent pas leur quota d'emploi de travailleurs handicapés. La loi prévoit une mise en place progressive des contributions dues...

AVERTISSEMENT

La déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est une source administrative dont la finalité première est de permettre le contrôle du respect de la loi relative à l'emploi des travailleurs handicapés.

L'exploitation statistique de la DOETH permet de mieux appréhender certains aspects de l'insertion des handicapés dans le monde du travail. L'application informatique et l'appropriation des données par les services obligent cependant à une certaine prudence quant à l'interprétation des informations qui en découlent. Une sous-estimation du nombre total de travailleurs handicapés en emploi dans les établissements ayant répondu à cette enquête annuelle n'est pas à écarter.

La loi du 11 février 2005, qui s'applique à la gestion des déclarations 2006, a modifié les modes de calcul de l'obligation d'emploi. Les nouvelles modalités ne sont plus comparables à celles des années précédentes et occasionnent une rupture dans les séries statistiques diffusées.

Une population majoritairement masculine, plutôt âgée

Plus des deux tiers (68%) des 14 200 travailleurs handicapés embauchés dans les établissements de la région sont des hommes, un peu plus en Vendée (72%). S'ils sont traditionnellement majoritaires dans le secteur de la construction (96%), ils sont également très présents dans l'industrie, notamment dans l'industrie automobile (89%). A l'inverse, ils sont proportionnellement moins nombreux dans le tertiaire : 41% en moyenne dans le secteur de l'éducation, la santé et l'action sociale, sauf en Vendée où ils représentent 55% des salariés handicapés.

La moyenne d'âge régionale de ces travailleurs handicapés est de 45 ans : un an de plus en Maine-et-Loire et en Sarthe. 35% ont plus de 50 ans et sont, pour la moitié d'entre eux, embauchés dans l'industrie, essentiellement les industries de biens intermédiaires. Les moins de 25 ans ne représentent que 2% de l'ensemble, excepté en Mayenne (4%). Ces jeunes sont recrutés essentiellement dans les industries agricoles et alimentaires.

Une ancienneté importante et des spécificités départementales dans la qualification

Les embauches sont essentiellement en contrats à durée indéterminée (92%). L'ancienneté sur les postes de travail est assez élevée, près de la moitié des

bauche de personnes handicapées en ayant uniquement recours à l'emploi direct. Dans 72% des cas, ce sont des petits établissements de moins de 50 salariés du secteur tertiaire.

Pour les autres, plusieurs modalités, fusionnables ou non, peuvent être mises en œuvre.

On trouve ainsi à hauteur de 10% une combinaison entre emploi direct et signature de contrats de fourniture ou de sous-traitance avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail adapté (ESAT). Le quart des établissements de 50 à 100 salariés y ont recours et c'est dans le département de la Mayenne qu'il est le plus fréquent : 19% des établissements l'ont utilisé contre 7% en Loire-Atlantique.

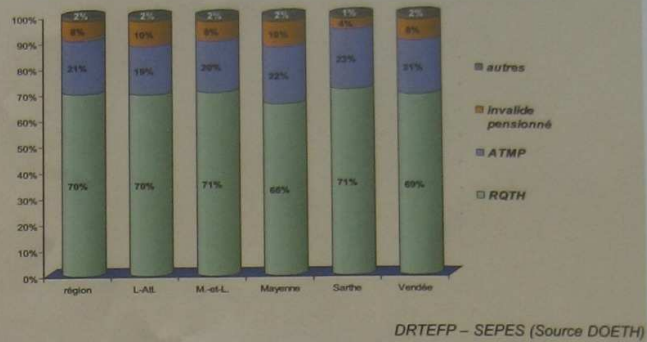
Pour s'acquitter totalement de leur obligation, beaucoup d'établissements doivent, en outre, verser une contribution, soit à l'AGEFIPH (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), soit à un autre organisme agréé (Association « Handicap et emploi » pour les établissements du Crédit agricole...). 15% ont ainsi recours à la combinaison « emploi et contribution », c'est le cas pour plus de la moitié des établissements du tertiaire.

13% utilisent « emploi, contrats et contribution », pour l'essentiel dans l'industrie, 9% « contrats et contribution ».

Cependant, dans 27% des cas, le recours à la contribution seule s'impose et ce sont plus particulièrement, dans 64% des cas, des petits établissements du secteur tertiaire qui sont concernés.

Au niveau régional, 2% seulement des établissements ont choisi de signer un accord spécifique à l'emploi de personnes handicapées, généralement au niveau de l'entreprise, mais l'écart entre les départements reste important : 3,6% en Loire-Atlantique contre 0,2% en Vendée.

Les travailleurs handicapés selon le type de handicap reconnu – 2006



Si l'on calcule, selon la loi du 11 février 2005, l'obligation légale de 6% sur les effectifs des établissements assujettis, ce sont 25 775 bénéficiaires qui devraient être employés en 2006. Les 14 200 personnes handicapées recrutées en emploi direct représentent donc 55% de ces bénéficiaires potentiellement employables. Les autres modalités proposées aux établissements pour remplir leur obligation viennent diminuer ce nombre de bénéficiaires potentiels. Ainsi le recours à la signature de contrats de fourniture, de sous-traitance ou la mise à disposition de travailleurs handicapés par les structures spécialisées, représente environ 1 600 personnes.

Des minorations interviennent également au titre des efforts consentis par l'employeur dans l'embauche directe de personnes handicapées. C'est le cas pour les salariés âgés de moins de 26 ans ou de 50 ans et plus, ou les personnes dont la lourdeur du handicap a été demandée et reconnue, ainsi que pour le recrutement d'un chômeur de longue durée, d'une personne sortant d'une structure adaptée, ou pour l'embauche d'un premier salarié handicapé. Ces minorations représentent près de 3 200 bénéficiaires.

Au terme de toutes ces modalités, si l'obligation légale de 6% n'est pas remplie, le nombre d'unités bénéficiaires manquantes donne lieu au versement d'une contribution. ■

MARIE-FRANCE LEGOUX
 SYNTHÈSE, ÉTUDES, PROSPECTIVE,
 ÉVALUATION, STATISTIQUES (SEPES)

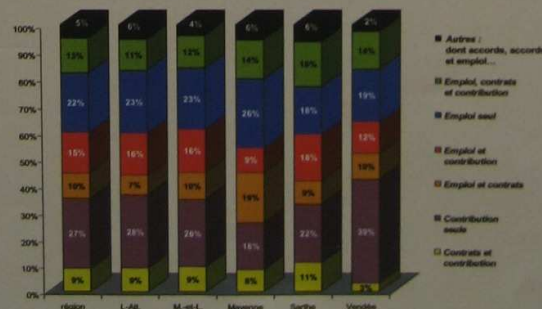
Direction régionale du travail, de l'emploi
 et de la formation professionnelle
 des Pays-de-la-Loire
 Atlantica 2, 26 boulevard Vincent-Gâche
 BP 46339 – 44263 NANTES CEDEX 2
 Tél. : 02 40 41 72 00 – Télécopie : 02 40 89 22 44

I.S.S.N. 1257-4619

Directeur de la publication : M. CONSEIL

Reproduction autorisée
 sous réserve d'indication de la source

Les modalités mises en œuvre pour satisfaire l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés – 2006



Recherche par code ROME

Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)

44316 Mécanicien/Mécanicienne d'engins de chantier, de levage et manutention et de machines agricoles
--

Définition de l'emploi/métier :

Procède aux révisions, diagnostics, réparations, réglages, de tout ou partie des éléments, équipements, organes d'engins et de machines, à partir des données constructeur ou des instructions du supérieur hiérarchique. Les interventions peuvent concerner des engins de chantier, de levage et de manutention ou des machines agricoles.

Selon le secteur d'activité ou l'organisation du travail dans l'entreprise, peut être polyvalent ou spécialisé sur un type d'intervention, de matériel ou de marque.

Conditions générales d'exercice de l'emploi/métier :

L'emploi/métier s'exerce le plus souvent seul, parfois en équipe, à l'extérieur, exposé aux variations climatiques, ou en atelier de réparation, en milieu bruyant, odorant et quelquefois poussiéreux.

L'activité est physiquement intense et comporte le port de charges (moteurs...).

Les horaires sont généralement réguliers, mais varient selon l'affectation, l'organisation du travail et les saisons. Les déplacements qui peuvent être fréquents, sont le plus souvent associés à des interventions sur chantier ou en clientèle.

Formation et expérience :

Cet emploi/métier est accessible, le plus souvent, à partir de formations de niveaux V ou IV (CAP, CFPA, BEP, BEPA...), dans les options réparation, entretien, maintenance engins de chantier, machines agricoles... L'accès à partir de formations de niveau IV est plus rare (BT, Bac ou niveau équivalent). Une expérience professionnelle significative dans le milieu professionnel peut aussi permettre l'accès à cet emploi/métier.

Des actions de formation continue et des formations d'adaptation à l'emploi sont assurées par les constructeurs. Dans le secteur public, l'emploi/métier est accessible par concours sous certaines conditions de recrutement et de niveau de formation.

Compétences techniques de base :

- Procéder à l'entretien courant (vidanges, graissages, purges, contrôles...) d'engins ou autres matériels.
- Diagnostiquer la panne, l'anomalie, qui peut être d'origine hydraulique, pneumatique, électrique, mécanique.
- Remettre en état, par échange ou par réparation de pièces, les organes, équipements ou éléments défectueux.
- Effectuer les réglages, mises au point, essais.
- Rédiger une fiche technique d'intervention.

Compétences associées :

- Connaître le milieu professionnel.

Capacités liées à l'emploi :

* L'emploi/métier requiert d'être capable de :

- Suivre des processus logiques et méthodologiques.
- Ecouter et observer les mécanismes.
- Repérer les dysfonctionnements, par analyse logique des données.
- Se conformer aux normes de sécurité.
- S'adapter à des technologies et modèles nouveaux.

Activités spécifiques :

* Activités exercées :

- Montage de matériels neufs.
- Modification, rénovation et adaptation de matériels, équipements.
- Tôlerie, soudage.

* Domaines d'intervention :

- Engins de mine et de terrassement.
- Engins de levage et de manutention.
- Machines agricoles.
- Équipements électriques, électroniques.
- Systèmes de climatisation.
- Autres.

* Domaines d'application :

- Moteurs diesel.
- Moteurs à essence.
- Moteurs électriques.
- Moteurs à gaz.
- Autres moteurs.
- Organes de transmission (embrayage, boîte, pont...).

* Technologies mises en œuvre :

- Systèmes hydrauliques.
- Systèmes pneumatiques.

* Responsabilités exercées :

- Conseil à la clientèle.
- Responsabilité technique et animation d'équipe.

Lieu d'exercice de l'activité :

- Atelier de réparation.
- Chantier extérieur.
- Clientèle.

Conditions de travail :

- Déplacements
- Astreintes

Site : www.anpe.fr

MECANICIEN ATELIER ET AU CHAMP

Descriptif

Le métier de mécanicien agricole consiste à dépanner et réparer les tracteurs et toutes les machines agricoles, à l'atelier de la concession ou de l'agent, ou alors chez le client.

Le métier consiste également à préparer et mettre en service les matériels neufs. A cette occasion, le mécanicien doit initier l'utilisateur à la conduite et à l'entretien de son nouveau matériel.

Enfin, le mécanicien agricole doit réviser, et au besoin remettre en état les différents matériels d'occasion qui seront revendus.

Qualités Requises :

Pour exercer le métier de mécanicien agricole, il faut avoir des compétences techniques qu'il faut pouvoir exprimer de manière simple et claire avec les clients. Ceci est un peu contradictoire avec la complexité croissante des matériels, notamment dans le cadre de l'électronique.

Il faut apprécier le monde rural et les agriculteurs, les clients.

Des connaissances en agronomie et dans les techniques agricoles sont également utiles car elles permettent de mieux comprendre les problèmes que rencontrent les agriculteurs.

Evolutions Professionnelles

Le métier de mécanicien agricole peut évoluer vers un poste à responsabilité, comme celui de chef d'atelier. Il peut également amener au métier de magasinier ou vendeur en concession.

Cependant, un mécanicien agricole ambitieux peut espérer décrocher un poste technique chez un constructeur.

Employeurs :

Les distributeurs (concessionnaires et agents) de matériel agricole.

APRODEMA « Association Professionnelle de Développement de l'Enseignement du Machinisme Agricole et des Agroéquipements. »

Mécanicien(ne)-réparateur(trice) en matériel agricole



© anpe communication

Pour entretenir et réparer toutes sortes d'engins agricoles, bardés de technologie et d'électronique, ces mécaniciens spécialisés se doivent d'être polyvalents et de plus en plus qualifiés.

Synonyme(s) :

mécanicien(ne) de matériels agricoles

Métiers associés :

mécanicien(ne) de matériels de parcs et jardins, mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés (machinisme agricole), mécanicien(ne) d'équipements et d'engins motorisés (matériels de parcs et jardins), technicien(ne) de maintenance en machinisme agricole

Domaines professionnels : [Machinisme agricole](#)

Centres d'intérêt : [me déplacer souvent](#) , [réparer](#)

Nature du travail

Des engins variés

Tracteur, moissonneuse-batteuse, trieuse ou trayeuse électrique : le réparateur de matériel agricole connaît les spécificités des engins les plus variés. Expert technique, il est chargé de la maintenance des équipements utilisés sur une exploitation.

L'entretien au quotidien

Pas question de mettre l'agriculteur en difficulté au moment des labours ou des récoltes ! Il faut entretenir le matériel toute l'année et le réviser périodiquement : démonter les appareils, contrôler leur bon fonctionnement et changer les pièces défectueuses.

Beaucoup d'électronique

Comme pour tout mécanicien, le travail d'atelier consiste à graisser, vidanger, changer des pièces, purger... Mais les interventions sur le matériel électronique ou automatisé relèvent davantage de la programmation que de la mécanique.

En plein champ

On ne peut pas abandonner le conducteur de machines agricoles tombé en panne en plein champ, ni laisser l'éleveur sans distributeur automatique de grains. Appelé à la rescousse, le réparateur se rend sur place, établit un diagnostic et remplace la pièce en un temps record, parfois avec un outillage minimal.

Conditions de travail

Sur un point de vente

Le mécanicien peut travailler dans un point de vente de machines agricoles. Il s'occupe alors de la mise au point du matériel neuf : montage, contrôle, essais puis livraison et réglages chez le client. Il assure ensuite le service après-vente.

ETA ou CUMA

Il peut travailler également pour une entreprise de travaux agricoles (ETA) où, en plus de l'entretien et des réparations, il sera amené à conduire les machines. Enfin, il exerce parfois pour le compte d'une coopérative d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Au rythme des saisons

Son activité est rythmée par les saisons. En période de pointe, pendant la moisson par exemple, les déplacements sur les terres sont fréquents et les horaires chargés. Le travail commence tôt le matin et se prolonge parfois tard le soir, voire le week-end.

Un travail d'équipe

Le reste de l'année, le travail se fait en atelier de réparation ou dans les hangars de l'exploitation. En atelier, le travail se fait souvent en équipe, sous les ordres d'un chef d'atelier. Les soucis de productivité génèrent une certaine pression.

Vie professionnelle

Des effectifs stables

Les effectifs sont relativement stables. Mais des embauches pourraient intervenir dans les années à venir pour compenser les départs à la retraite. Les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et les entreprises de travaux agricoles offrent des Débouchés intéressants.

Du personnel qualifié

Les machines incorporent toujours plus d'électronique, d'informatique, de pneumatique et d'hydraulique. Les réparer exige donc du personnel de plus en plus qualifié et parfois très spécialisé. Reflet de cette évolution, le mécanicien devient parfois technicien de maintenance.

Évolution de carrière

Après quelques années, le mécanicien peut évoluer vers un poste de chef d'atelier, de vendeur-conseil en matériel agricole dans un point de vente ou se spécialiser sur un type particulier de maintenance.

Rémunération : Salaire du débutant, de 1400 à 1600 euros brut/mois.

Compétences

Une technicité avancée

Pulvérisateur électronique, matériel d'élevage automatisé, lignes de conditionnement... Aujourd'hui, les commandes numériques ont remplacé les rouages. Très sophistiquées, les machines imposent de connaître la soudure autant que l'électronique, la pneumatique autant que l'hydraulique et, bien entendu, l'informatique.

Une dose de débrouillardise

Par ailleurs, mieux vaut être résistant pour travailler dehors par tous les temps. La débrouillardise et la rapidité d'intervention sont également requises pour venir en aide aux exploitants dont le matériel est tombé en panne en plein travail.

Une bonne robustesse

Une bonne coordination des gestes et une certaine robustesse sont indispensables, car les pièces à manipuler (courroie, moteur...) sont parfois volumineuses et lourdes. Enfin, couramment au contact de la clientèle sur le terrain, ce métier nécessite une bonne mobilité et un bon contact avec le monde rural.

Accès au métier

Le niveau s'élève

La demande des entreprises tire le niveau de formation vers le haut. Les titulaires de CAP (certificat d'aptitude professionnelle) diminuent au profit des titulaires de bac professionnel et de BTS. Le CAP se prépare en deux ans après une classe de 3^e dans un lycée professionnel ou par apprentissage alors que le bac pro se prépare en

3 ans. Le BTS et le BTSA se préparent en deux ans après un bac scientifique ou technologique du domaine de l'agriculture. Le BTM (brevet technique des métiers) se prépare en deux ans en apprentissage après un BEP.

Parmi les diplômes requis : CAP maintenance des matériels, option tracteurs et matériels agricoles et option matériels de parcs et jardins ; bac pro agroéquipement ; bac pro maintenance des matériels agricoles ; BTSA génie des équipements agricoles ; BTS agroéquipement ; BTM mécanicien agricole...

Le titre professionnel du ministère chargé de l'emploi technicien(ne) de maintenance en machinisme agricole (niveau IV) a été créé par arrêté du 18 décembre 2006 portant révision de l'arrêté du 1er juin 2004 (JO du 9 janvier 2007). Il se compose de quatre certificats de compétences professionnelles (CCP) validant un ensemble de compétences nécessaires à la réalisation de chacune des activités constitutives de l'emploi à savoir réaliser la mise en service des engins et matériels agricoles ; organiser et assurer la maintenance préventive des engins et matériels agricoles ; assurer la remise en état des organes et des composants des engins et matériels agricoles ainsi qu'établir le diagnostic et procéder à la mise au point des engins et matériels agricoles. (Réexamen dans un délai de cinq ans)

Exemple(s) de formations menant au métier :

- [bac pro Agroéquipement](#)
- [bac pro Maintenance des matériels, option A agricoles](#)
- [bac pro Maintenance des matériels, option C parcs et jardins](#)
- [BTM Mécanicien de matériels agricoles](#)
- [BTS Agroéquipement](#)
- [BTSA Génie des équipements agricoles](#)
- [CAP Maintenance des matériels, option matériels de parcs et jardins](#)
- [CAP Maintenance des matériels, option tracteurs et matériels agricoles](#)

Sources et ressources

Adresses Utiles

- Association professionnelle de développement de l'enseignement du machinisme agricole et des agroéquipements, 75017, Paris, 01 69 39 47 74

Site web : <http://www.aprodema.asso.fr>

- Syndicat national des entreprises de service et de distribution du machinisme agricole, 75014, Paris, 01 53 62 87 00

Site web : <http://www.sedima.fr>

- Ministère chargé de l'agriculture, Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche
Site web : <http://www.portea.fr>

Mots-clés

Métiers, Emploi en tension, Réseau, Handicap, Entreprise

Synthèse

Ce travail de mémoire interroge sur l'embauche des travailleurs handicapés sur l'emploi en tension de mécanicien agricole. En effet, le monde du machinisme agricole souffre aujourd'hui d'un manque d'effectif flagrant sur tout le territoire français. En parallèle, la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 oblige les entreprises de plus de 20 salariés à embaucher des salariés ayant une Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé à raison de 6%. Si cet effectif n'est pas atteint, l'entreprise doit cotiser auprès de l'AGEFIPH. Les entreprises de machines agricoles ont du mal à répondre à cette obligation d'emploi.

Est-ce que ces deux éléments liés permettraient de répondre aux besoins de l'entreprise en les traitants ensemble ? Effectivement, est-il possible de répondre à l'obligation d'emploi en embauchant des mécaniciens agricoles ayant une RQTH ? Que manque-t-il pour que cela soit possible ? Comment favoriser la relation entre réseau d'insertion et entreprise du monde agricole ? Comment rapprocher ces deux mondes qui ont peu de lien entre eux, et dont les objectifs et les missions sont différents ?

En interviewant les différents acteurs du monde de la machine agricole et du monde de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, la mise en évidence des méconnaissances que chacun pouvait avoir sur l'autre a pu être repérée.

Le travail d'analyse de ces interviews est de permettre de trouver les préconisations sur lesquelles chacun pourra s'appuyer pour palier ce déficit de connaissances qui empêche, pour le moment, un travail conjoint structuré.

Ce travail, basé sur les emplois en tension et les difficultés relationnelles entre deux mondes qui ont peu de rapports, se focalise sur un monde et un emploi bien spécifique, celui de mécanicien agricole, mais peut être extrapolé à d'autres milieux souffrant des mêmes difficultés.