

Etude commanditée :

L'emploi des personnes en situation de handicap en agriculture

Freins, leviers et trajectoires professionnelles

Étude réalisée dans le cadre de la Chaire Mutations Agricoles (ESA)



IM2 DA-EC : MENARD Noémie,

CLERC Vivien, JESTIN Hugo, VICENS Thomas

Février 2026

Table des matières

Liste des abréviations	4
Introduction	5
I. Revue de littérature sur le handicap et les dispositifs d'accompagnement existants....	7
1. Définitions et représentations du handicap.....	7
2. Cadre légal et dispositifs d'accompagnement	10
A. Principaux organismes de financement	10
B. La demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé	11
C. Aides à l'emploi.....	12
3. Situation de l'emploi agricole et inclusion des PSH : État des lieux	14
II. Question de recherche	16
III. Méthodologie	17
1. Approche générale	17
2. Démarche de recherche	17
A. État des lieux initial	17
B. Enquête de terrain qualitative	18
C. Profils des personnes interrogées :	19
1. Salariés agricoles en situation de handicap :	19
2. Acteurs de l'accompagnement de l'emploi des personnes en situation de handicap.....	21
3. Livrables attendus.....	22
IV. Résultats – Analyse des entretiens qualitatifs.....	23
1. Des stratégies d'accès à l'emploi différenciées selon les profils et les objectifs....	23
A. L'appartenance au milieu agricole ou non	24
B. Le handicap acquis vs congénital.....	24
C. L'importance du travail comme ressource psychologique.....	25
2. Les freins à l'intégration et au maintien en emploi	26
2.1. Freins informationnels.....	26
2.2. Freins institutionnels	27
2.3. Freins sociaux et représentationnels.....	30
2.3.1 Des peurs encore trop fréquentes	30
2.3.2 Des stéréotypes sur l'emploi de personnes en situation de handicap.....	31

2.3.3 Le rôle du collectif	32
2.3.4 Méconnaissance des types de handicaps	32
2.3.5 Manque de sensibilisation du monde agricole au handicap	33
2.4. Des difficultés spécifiques selon les situations de handicap et les trajectoires ..	33
3. Les leviers identifiés par les acteurs	33
3.1. L'accompagnement comme facteur clé de réussite	33
3.1.1 L'accompagnement humain	34
3.1.2 L'accompagnement institutionnel	34
3.2. L'adaptation des postes et de l'organisation du travail	35
3.3. Le rôle du collectif et du climat relationnel	36
V. Nos recommandations	37
VI. Discussion et limite de l'étude.....	39
Conclusion	40
Bibliographie.....	42

Liste des abréviations

DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés

PSH : Personne en situation de handicap

MAA : ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation

DEBOE : Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

TMS : Trouble musculo squelettique

Introduction

L'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap (PSH) demeurent en France un enjeu social et économique majeur. En 2024, environ 3,3 millions de personnes sont reconnues sur le plan administratif handicapées (8,1 % des 15-64 ans) ; parmi elles, 1,35 million occupent un emploi, soit 4,8 % des actifs occupés (Statista,2024).

Le secteur agricole présente, de son côté, une dynamique particulière. À l'échelle nationale, l'emploi agricole poursuit sa tendance à la baisse (estimation 2024 : - 0,5 %). Cette évolution masque toutefois des dynamiques contrastées selon les catégories d'actifs agricoles car le nombre de chefs d'exploitation ne cesse de diminuer, avec en 2020 391 200 équivalents-temps plein (ETP), contre 445 800 ETP en 2010 (Insee, 2024), en lien avec les départs en retraite non remplacés, les difficultés de transmission et la consolidation des exploitations. À l'inverse, l'emploi salarié agricole est en forte hausse, porté par la structuration de certaines filières, la demande accrue de main-d'œuvre spécialisée et la professionnalisation croissante du salariat agricole. Cette dynamique est particulièrement marquée dans les filières viticole, maraîchère, horticole et laitière, ainsi que dans les exploitations d'élevage de taille importante. Elle concerne plus spécifiquement certaines régions comme les Pays de la Loire, la Nouvelle-Aquitaine, l'Occitanie ou encore la Bretagne, où la concentration des exploitations et les besoins en main-d'œuvre qualifiée sont élevés. En 2020, ce segment représentait 138 300 ETP, contre 127 900 ETP en 2010 (Insee, 2024).

Ces évolutions transforment profondément la structure des besoins de main-d'œuvre et accentuent les tensions sur certains métiers. Parallèlement, la présence des PSH dans le secteur agricole et agro-alimentaire est à la fois visible et sous-estimée : en 2022, 2,2 % des PSH en emploi exerçaient un métier agricole. Ces emplois concernent principalement des postes salariés, notamment en élevage (bovins lait et viande), en viticulture, en maraîchage, ainsi que dans des activités de transformation agricole et agroalimentaire. Les personnes en situation de handicap occupent également des fonctions supports ou techniques, telles que des postes administratifs, de conduite d'engins, de conditionnement ou de maintenance, souvent adaptées aux contraintes liées au handicap (Agefiph, 2024). Ces chiffres bousculent l'idée selon laquelle l'agriculture serait globalement « incompatible » avec le handicap et invitent à documenter ce qui, concrètement, facilite ou freine l'inclusion dans les exploitations (Ageste, 2025).

Le cadre normatif et institutionnel est, en théorie, propice : l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) impose aux employeurs d'au moins 20 salariés, un objectif de 6 % de PSH, avec contribution financière en cas de non-atteinte, la DOETH est déclarée annuellement via la Déclaration Sociale Nominative (DSN). Or, en agriculture, ce seuil est rarement atteint : moins de 10 % des exploitations comptent 20 salariés ou plus (Agrete, 2024), ce qui limite fortement l'application pratique de cette obligation dans le secteur. Les Cap Emploi sont, depuis 2018, l'interlocuteur unique pour l'accompagnement vers, dans et au maintien en emploi des PSH. Dans la pratique, la méconnaissance des dispositifs, la perception de coûts ou de complexité d'aménagements, et des représentations sociales tenaces continuent de freiner les recrutements et les parcours de maintien (OETH, 2025).

C'est dans ce contexte que s'inscrit la présente étude scientifique et sociologique, commanditée par la Chaire Mutations Agricoles de l'École Supérieure des Agricultures (ESA) et soutenue par la Chambre d'agriculture Bretagne. L'étude vise à objectiver les freins et leviers à l'œuvre, à documenter des aménagements et organisations répliquables, et à proposer des repères opérationnels pour une agriculture plus inclusive en allant à la rencontre des différents acteurs. En ce sens, l'agriculture constitue un laboratoire pertinent pour penser des solutions concrètes en matière d'emploi inclusif. Cette pertinence est particulièrement visible en Bretagne et dans les Pays de la Loire, où la forte présence de filières d'élevage, de viticulture, de maraîchage et de transformation agroalimentaire, ainsi que le poids du salariat agricole, offrent des contextes propices à l'expérimentation de solutions techniques, organisationnelles et sociales adaptées aux territoires ruraux (Agrete, 2024).

I. Revue de littérature sur le handicap et les dispositifs d'accompagnement existants

1. Définitions et représentations du handicap

L'évolution des textes de loi français en lien avec le handicap montre un changement progressif vers une inclusion des personnes en situation de handicap et en particulier dans le milieu professionnel. Dès 1957, une loi reconnaît le handicap dans le monde du travail, mais ce n'est qu'en 1987 qu'une obligation d'employer 6% de travailleur handicapés est imposée pour les employeurs publics et privés pour les structures composés d'au moins 20 salariés. Ce seuil est peu atteint en agriculture. Au fil du temps, le handicap n'est plus seulement vu comme un problème de santé ou une déficience mais aussi comme une question de société. En effet, en 2010, la France a signé la convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (adopté par l'ONU en 2006). Cela oblige les pays à s'engager à créer un environnement accessible et inclusif pour que chacun puisse participer pleinement à une vie sociale, professionnelle et citoyenne. Une personne en situation de handicap doit avoir les mêmes droits que les autres, dans tous les domaines de la vie (ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2017). Malgré cela, les données récentes confirment que les personnes reconnues handicapées restent deux fois moins souvent en emploi (38 %) que l'ensemble de la population (68 %), avec un taux de chômage de 12 % en 2022 en France (Collet, 2023, Dares Focus n°5)

L'[article L114](#) de la loi française n° 2005-102 du 11 février 2005 donne une définition du handicap : « Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » Cette définition met l'accent sur la dimension sociale du handicap, et non seulement sur la déficience (ministère de l'agriculture et de l'alimentation, 2017). Au-delà des contraintes organisationnelles et structurelles, les représentations sociales jouent également un rôle central. Certains handicaps peuvent être visibles ou invisibles, ce qui influence les perceptions des employeurs et des collectifs de travail. Les stéréotypes portant sur la productivité ou le coût des aménagements persistent et freinent l'embauche des personnes en situation de handicap (Nagtegaal et al., 2023).

Le code du travail complète cette définition du handicap en insistant sur le monde professionnel : “Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique” (MAA, 2017). Cette définition prend notamment en compte le fait que des accidents ou des problèmes de santé peuvent survenir au cours de la vie professionnelle et entraîner des situations de handicap plus ou moins durables. Elle souligne ainsi l'importance de l'adaptation des postes de travail, non seulement pour favoriser l'accès à l'emploi, mais aussi pour permettre le maintien en emploi des personnes devenues handicapées au cours de leur parcours professionnel.

Enfin, la classification internationale du fonctionnement de handicap et de la santé permet de décrire et mesurer le handicap et le fonctionnement des personnes de manière universelle et standardisée (CIF, WHO, 2001) et renforce cette vision en décrivant le handicap comme un phénomène multidimensionnel (interaction entre individu, environnement et social). L'objectif de cette démarche est de fournir un langage commun pour décrire le handicap et aider à planifier des interventions pour inclure ces personnes dans le monde professionnel.

Il existe différentes formes de déficiences qui ne vont pas avoir les mêmes conséquences sur la personne et sur son travail (tableau n°1). Dans le champ de la sociologie de la santé, Mike Bury (1982) a théorisé le concept de « rupture biographique » pour décrire l'impact d'une maladie chronique ou d'un handicap acquis sur l'individu. Selon cet auteur, la survenue du handicap ne se limite pas à une altération physique, elle constitue un événement qui vient briser la continuité de l'histoire personnelle et remettre en question la vie quotidienne. Cette rupture oblige l'individu à une renégociation de son identité et à une réorganisation de ses rapports sociaux, au sein desquels la sphère professionnelle joue souvent un rôle de stabilisateur.

Ainsi, il est important de toujours s'adapter à chaque situation et faire du cas par cas. Il n'existe pas de solution unique. Afin de mieux caractériser la diversité des situations de handicap, le graphique suivant présente la répartition, en pourcentage, des différents types de handicaps au sein de la population concernée (figure 1).

Tableau 1 : Résumé des besoins par déficience

Type de déficience	Conséquences	Besoins	Conseils relationnels
Motrice	Difficultés de mobilité, manipulation, expression (mais pas intellectuelles).	Accessibilité (rampe, ascenseur, toilettes adaptées), temps supplémentaire, plan d'évacuation adapté.	Patience, écoute, donner infos précises, suivre indications de la personne.
Visuelle	Difficultés d'accès à l'information écrite, besoin de repères spatiaux.	Aides techniques (loupe, braille, synthèse vocale), éclairage adapté, signalétique contrastée.	Se présenter clairement, prévenir quand on part, proposer son bras, donner repères sonores.
Auditive	Handicap de communication, accès limité aux informations orales, fatigue.	Interprètes, supports écrits, réduction du bruit, aides techniques auditives.	Parler en face, articuler sans crier, vérifier la compréhension, recourir à l'écrit.
Mentale / Psychique	Troubles de compréhension, concentration, gestion des émotions, autonomie variable.	Accompagnement médico-social, rythme adapté, tâches simplifiées, environnement structurant.	Donner consignes simples et claires, patience, respect, éviter stigmatisation.
Autres situations invalidantes	Fatigue, douleurs, capacités fluctuantes (maladies évolutives, troubles d'apprentissage).	Souplesse organisationnelle (horaires, télétravail), aides	Reconnaître les compétences, être attentif aux besoins variables, climat de confiance.

		techniques/humaines spécifiques.	
--	--	-------------------------------------	--

(Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, 2017)

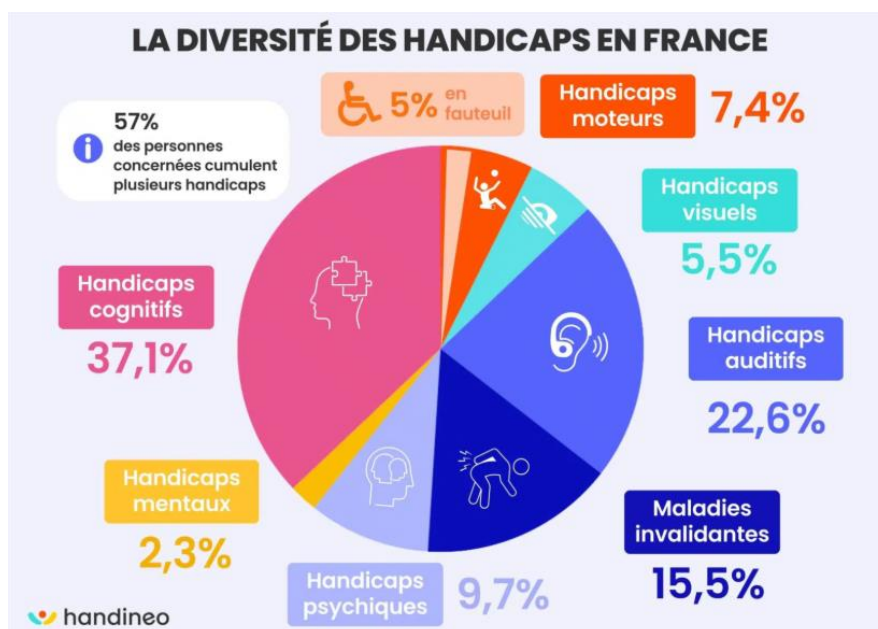


Figure n°1 : Graphique en camembert, répartition en pourcentage des différents types de handicaps (Handinéo,2020)

2. Cadre légal et dispositifs d'accompagnement

A. Principaux organismes de financement

Des organismes de financement existent à l'échelle nationale pour aider l'emploi de ces personnes :

- FIPHFP : fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. Il sert à financer l'aménagement des postes de travail, l'accompagnement des humains et leur formation.
- AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Ces aides concernent les employeurs privés. Elle donne les mêmes aides que le FIPHFP (MAA, 2017).

Ces organismes dédient également des fonds pour former et sensibiliser le personnel qui sera en relation avec les travailleurs handicapés. Cependant, les personnes en situation de handicap mais qui ne sont pas reconnues administrativement, c'est-à-dire qui ne se sont pas déclarées handicapées, ne peuvent pas bénéficier de ces aides.

Comme expliqué précédemment, les entreprises de plus de 20 salariés doivent avoir un quota de 6% de travailleurs handicapés. Si ce n'est pas le cas, elles sont dans l'obligation de donner une contribution financière aux organismes d'aides comme le FIPHFP ou le AGEFIPH (Ministère du Travail et des Solidarités, 2025). Ce quota se calcule en rapportant le nombre de salariés reconnus handicapés (RQTH) à l'effectif total de l'entreprise et concerne les contrats : CDI, CDD, apprentissage et intérim. Si les entreprises ne respectent pas ce quota mais sous traitent via des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) ou à des EA (Entreprises Adaptées), alors leur contribution financière diminue. De même si elles font des investissements pour aménager les postes de travail des personnes en situation de handicap salariées (Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, 2025). De plus, il est de la responsabilité de l'employeur d'adapter les postes, de mettre en place un suivi régulier avec le salarié en situation de handicap et de sensibiliser les collègues. Ces adaptations sont obligatoires lorsque le handicap limite l'exécution de certaines missions, afin de garantir l'égalité des chances (Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, 2025). Afin de limiter les coûts pour les employeurs, les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) ouvrent droit à une déduction de la contribution égale à 17 fois le SMIC horaire brut par salarié ECAP (Ministère du Travail et des Solidarités, 2025).

Il convient toutefois de souligner qu'à ce stade, les adaptations du poste de travail évoquées sont principalement de nature matérielle ou technique. Si elles répondent efficacement aux besoins des personnes présentant des handicaps physiques ou sensoriels, elles apparaissent en revanche moins adaptées aux situations de handicaps non physiques, notamment psychiques ou cognitifs, qui nécessitent davantage des ajustements organisationnels, relationnels ou managériaux.

B. La demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est un dispositif administratif essentiel pour sécuriser le parcours professionnel des personnes dont les capacités sont limitées par un problème de santé ou un handicap.

La demande s'effectue auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) via un dossier comprenant un certificat médical détaillé et une partie sur le projet professionnel. Le dossier est examiné par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Bien que le délai légal de réponse soit de 4 mois, il peut varier selon les départements. En cas d'accord, la RQTH est généralement attribuée pour une durée de 1 à 10 ans, voire à vie dans certains cas (Service-Public.fr, 2024).

Elle donne accès à des droits spécifiques :

- **Accompagnement spécialisé** : Accès au réseau Cap Emploi pour l'insertion ou le maintien dans l'emploi.
- **Aménagements** : Priorité pour l'adaptation du poste de travail (matériel ergonomique, logiciels) et des horaires.
- **Protection** : Accès à des dispositifs de formation adaptés et à un préavis de licenciement doublé (dans la limite de 3 mois) (Service-Public.fr, 2024).

Contrairement aux idées reçues, la RQTH ne donne pas droit à une rémunération supplémentaire pour le salarié, mais elle ouvre la porte à des soutiens financiers ciblés :

- **Pour le salarié** : La RQTH permet de solliciter des aides à la compensation du handicap (PCH) ou des aides à la mobilité (permis de conduire aménagé, achat d'un véhicule adapté) via l'Agefiph (secteur privé) ou le FIPHFP (secteur public). Elle facilite également l'accès à l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), bien que celle-ci dépende de critères de ressources et du taux d'incapacité, et pas uniquement de la RQTH (Agefiph, 2024).
- **Pour l'employeur** : L'employeur perçoit des aides financières principalement pour compenser le coût de l'aménagement du poste. L'Agefiph peut verser des subventions pour l'achat de matériel spécifique ou pour compenser une baisse de productivité liée au handicap (Agefiph, 2024).

C. Aides à l'emploi

D'autres dispositifs d'aide à l'emploi existent. Depuis 2018, Cap emploi a repris les missions du SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), il est donc l'unique interlocuteur pour tout ce qui concerne l'emploi des personnes handicapées. C'est le réseau national de placement spécialisé pour les personnes en situation de handicap. Il travaille en collaboration avec France travail, l'Agefiph, le FIPHFP et les missions locales.

Pour les personnes handicapées, il a pour but de les accompagner dans l'accès à l'emploi. En ce qui concerne les employeurs, CAP emploi les aide sur l'adaptation des postes, le recrutement et le maintien dans l'emploi quand un salarié devient inapte, et leur délivre des informations financières... C'est à l'employeur de mettre en place les choses nécessaires pour que l'insertion de la personne handicapée se passe dans les meilleures conditions. Il existe des outils tels que "Emploi & Handicap", service gratuit, qui permet aux employeurs d'évaluer leurs pratiques et de définir des pistes d'amélioration (Mon Parcours Handicap, s.d.).

Il existe également des partenariats tels que Agefiph - OCAPAT, lancés en 2022, qui ont pour but de développer l'alternance dans les métiers agricoles (Agefiph, 2024). Cette diversité permet à la fois de maintenir l'emploi mais aussi de préparer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap lors de la formation.

Au niveau administratif, lors de l'emploi d'une personne en situation de handicap, il y a des obligations telle que la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH). Cette déclaration a pour but de rendre l'emploi des personnes handicapées transparent et contrôlable pour tout le monde (Dila, 2024). Cette traçabilité administrative permet de mesurer l'efficacité des politiques d'inclusion et d'identifier les secteurs ou entreprises sous-représentés. Elle est également essentielle pour assurer la transparence des financements accordés par l'Agefiph ou le FIPHFP pour les aménagements de poste et la formation (Dila, 2024).

Dans les régions Bretagne et Pays de la Loire, des dispositifs régionaux renforcent cet appui. Par exemple, la MSA Portes de Bretagne propose un dispositif de maintien en emploi des travailleurs agricoles (salariés ou non), incluant une cellule pluridisciplinaire de maintien en emploi. Cela peut prendre la forme d'une visite médicale pour statuer sur le handicap de la personne, puis d'obtenir un accompagnement personnalisé pour trouver des solutions et des adaptations au niveau du poste de travail. En Pays de la Loire, le GIRPEH (Groupement Interprofessionnel Régional pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées), créé à la fin des années 1980, assure un rôle similaire en accompagnant les demandeurs d'emploi en situation de handicap et en conseillant les entreprises. Chaque année, ce dispositif régional accompagne plusieurs milliers de personnes handicapées dans leurs démarches d'insertion ou de maintien en emploi, en lien avec les acteurs institutionnels et économiques du territoire.

3. Situation de l'emploi agricole et inclusion des PSH : État des lieux

L'agriculture est très présente dans les Pays de la Loire, représentant 2,9 % des emplois régionaux contre 2,0 % au niveau national (Pays de la Loire-Eco., 2024). Pourtant, le secteur fait face à une pénurie structurelle de main-d'œuvre. Pour y répondre, les exploitants recourent massivement à des contrats saisonniers ou précaires, souvent marqués par une forte pénibilité et une faible protection sociale (Roux, 2019). Ce modèle interroge la capacité du secteur à proposer des emplois durables, alors même que le nombre de salariés agricoles augmente face à la baisse du nombre d'exploitants (Figure 2).

Dans ce contexte de tension, on observe un paradoxe : environ 24 000 personnes handicapées souhaitent travailler dans l'agriculture (soit 5,1 % des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi), mais elles peinent à concrétiser ce projet (Agefiph, 2024). Le taux d'emploi des PSH reste critique (39 % contre 69 % en population générale) et le secteur agricole ne compte que 2,2 % de travailleurs handicapés, alors qu'ils représentent 2,9 % des emplois totaux de la région. Dans les entreprises de plus de 20 salariés, ce taux plafonne à 3,6 %, loin des 6 % légaux (Collet, 2024 ; FO, 2024).

L'accès à l'emploi est freiné par des barrières sociétales et techniques :

- **Stigmatisation et invisibilité** : Le handicap, qu'il soit de naissance ou acquis (accidents du travail, TMS), est souvent occulté par peur des discriminations ou d'un comportement inadapté de l'entourage professionnel (MAA, 2017 ; Agefiph, 2025). Dans son ouvrage *Handicap et travail* (2021), la sociologue Anne Revillard souligne que le marché de l'emploi demeure structurellement excluant, malgré le renforcement des politiques d'inclusion. Les travailleurs en situation de handicap se retrouvent au cœur d'un « dilemme permanent » : se déclarer officiellement pour bénéficier de protections et d'aménagements, ou rester invisibles pour contourner les préjugés et les risques de discrimination. Cette inclusion est qualifiée de « partielle et conditionnelle », car elle n'est souvent acceptée par les organisations que lorsqu'elle ne perturbe pas la productivité établie et qu'elle se limite à des ajustements individuels ou à des postes spécifiques, plutôt que de questionner l'organisation globale du travail.

- **Incertitude et déficit de références** : Au-delà des freins sociaux, le maintien en emploi des personnes en situation de handicap pâtit d'un manque de données stabilisées. Selon Frappat, Lusson et Beauchamp (2014), la rareté des études sur un sujet crée une incertitude qui bloque la prise de décision. En l'absence de références établies, l'accompagnement technique repose trop souvent sur des ajustements improvisés, ce qui fragilise la pérennité de l'insertion et peut retarder la mise en œuvre des aménagements nécessaires.
- **Idées reçues sur la pénibilité** : Si la mécanisation et la robotisation ont réduit les contraintes physiques, les employeurs surestiment encore les difficultés d'adaptation. En réalité, seuls 15 % des postes nécessitent des aménagements techniques lourds ; pour les autres, des ajustements d'horaires ou de rythme suffisent (Agefiph, 2024).

Pour dépasser ces blocages, il n'existe pas un modèle unique d'insertion, mais une pluralité de solutions adaptées au terrain. L'initiative de la Chambre d'agriculture de Bretagne (2024) montre que la réussite du maintien en emploi repose sur un double pilier : un accompagnement institutionnel et humain solide, mais aussi la mise en visibilité de parcours réussis. Ces témoignages inspirants agissent comme un outil de transformation des représentations, prouvant que le milieu agricole peut être un terrain d'inclusion performant.

L'enjeu est donc de mieux articuler les outils existants (MSA, aides financières) et de sensibiliser les employeurs pour transformer ce potentiel en inclusion durable

Evolution de l'emploi agricole en ETP depuis 2010, selon la catégorie d'actif

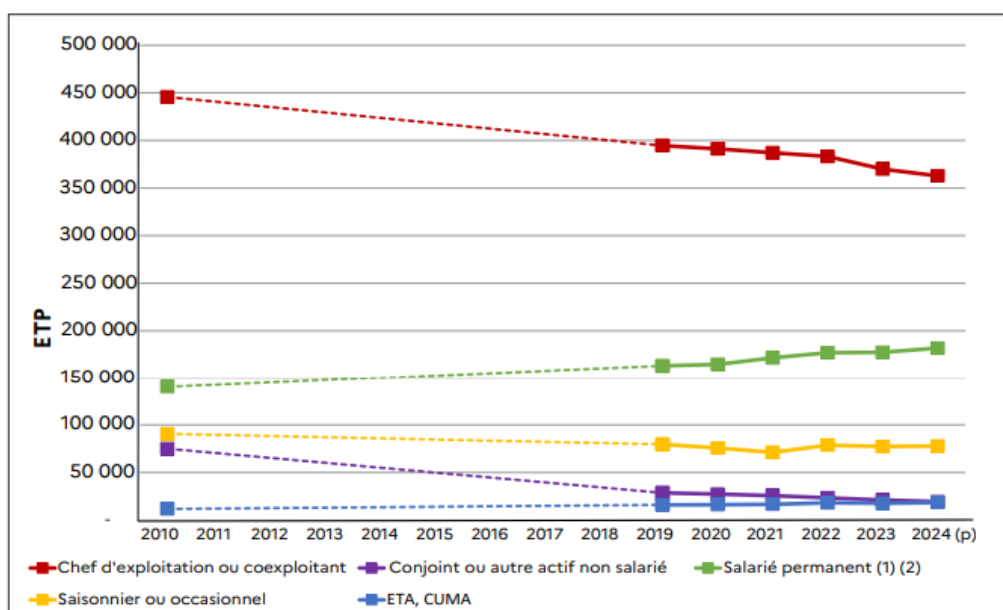


Figure n°2 : Evolution de l'emploi agricole en ETP depuis 2010 (Agreste, 2025)

La demande de la Chaire Mutations Agricoles

Avec ces constats, la Chaire mutations agricoles souhaite obtenir des réponses concrètes pour orienter les actions de ses partenaires autour de l'emploi des personnes en situation de handicap. Il s'agit de fournir des éléments concrets pour orienter les actions de la chaire mutations agricoles, de décrire et identifier les initiatives d'accompagnement des travailleurs handicapés dans l'emploi agricole dans le secteur des Pays de la Loire et Bretagne, d'identifier les freins et leviers de la part des employeurs et des salariés du collectif de travail, et enfin de sensibiliser l'ensemble des acteurs à la problématique du handicap.

II. Question de recherche

Face à ces défis, la question centrale de la recherche est la suivante :

Quelles ressources et quels dispositifs peuvent être mobilisés ou développés pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans les exploitations agricoles ?

Autrement dit, il s'agit d'identifier les facteurs (organisationnels, matériels, humains et sociaux) susceptibles de mieux articuler offre et demande de travail en milieu agricole pour les travailleurs handicapés, et de lever les obstacles à leur embauche et à leur maintien dans l'emploi.

À partir de cette question de recherche problématisée, on pose trois hypothèses qui seront confirmées ou invalidées grâce aux résultats et analyses qui découleront de ce travail :

- 1) Le manque d'information et de sensibilisation, tant chez les employeurs agricoles que chez les personnes en situation de handicap constitue un frein majeur à l'emploi des personnes handicapées dans le secteur agricole. Ce déficit d'information concerne notamment la méconnaissance des dispositifs existants, des possibilités d'aménagement des postes de travail et des aides mobilisables.
- 2) Le développement et la valorisation de dispositifs d'accompagnement adaptés peuvent favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en agriculture.

- 3) L'adaptation des postes et l'aménagement des conditions de travail, y compris les relations de travail entre collègues, sont des leviers essentiels pour maintenir les personnes en situation de handicap dans les exploitations agricoles. Mais ces adaptations restent majoritairement centrées sur les handicaps physiques, laissant en partie de côté les situations de handicaps non physiques, qui requièrent d'autres formes d'ajustements.

III. Méthodologie

1. Approche générale

Cette étude s'appuie sur une démarche de recherche qualitative, visant à analyser les conditions d'intégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans les exploitations agricoles.

La méthodologie adoptée combine des entretiens avec différents acteurs (salariés, employeurs, structures d'accompagnement) et sur un large territoire, afin de croiser les points de vue et de contextualiser les situations observées.

Le périmètre géographique retenu couvre principalement les Pays de la Loire. Cette étude se constitue d'ailleurs sur la base de celle réalisée en région Bretagne sur le même type de problématique.

2. Démarche de recherche

La démarche globale suit trois étapes successives : état des lieux, enquête de terrain, synthèse et recommandations.

A. État des lieux initial

L'objectif de cette première phase est de construire une vision claire et structurée de la situation actuelle de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les territoires étudiés.

Elle repose sur trois volets :

- Analyse documentaire et statistique à partir de sources institutionnelles (MSA, DARES, Agreste, Agefiph, FIPHFP, INSEE, Chambres d'agriculture, Mon Parcours Handicap).

- Étude du cadre réglementaire et organisationnel, incluant notamment l'OETH, les dispositifs Agefiph/FIPHFP, le rôle de Cap Emploi, de la MSA, des groupements d'employeurs, des ESAT agricoles et d'OCAPIAT.
- Cartographie des acteurs et dispositifs existants en matière d'accès à l'emploi et de maintien dans le secteur agricole (voir annexe 1).

Cette étape a permis d'identifier les principaux freins et leviers déjà documentés, de préciser les types de handicaps les plus concernés et de formaliser la question de recherche ainsi que les premières hypothèses.

B. Enquête de terrain qualitative

Le cœur de la recherche repose sur la réalisation d'entretiens semi-directifs, afin d'obtenir des données qualitatives approfondies auprès des différents acteurs concernés. Deux guides d'entretien ont été élaborés afin d'assurer le bon déroulement des entretiens (annexes 2 et 3). Les entretiens ont duré entre 1 heure et 1 heure et demie. Selon la disponibilité des personnes un entretien a été mené en face à face et les 9 autres en visioconférence. Au total, 10 personnes ont été interrogées, dont 3 personnes en situation de handicap acquis, 2 personnes en situation de handicap congénital, 4 professionnels qui accompagnent les personnes en situation de handicap et un employeur.

Trois catégories de répondants ont été ciblées :

1. Personnes en situation de handicap travaillant ou ayant travaillé en exploitation agricole

Objectif : comprendre leur parcours professionnel, leurs conditions de travail, les obstacles rencontrés (techniques, organisationnels ou relationnels) et les leviers ayant facilité leur intégration.

Des mesures d'accessibilité ont été mise en place pour s'adapter au contexte de l'étude :

- Envoi du guide d'entretien en amont,
- Possibilité d'utiliser une version FALC,
- Durée d'entretien adaptable,
- Accompagnement d'un tiers si souhaité.

2. Employeurs et encadrants agricoles

Objectif : analyser leurs pratiques de recrutement, les aménagements réalisés, leur perception du coût / bénéfice, ainsi que les soutiens mobilisés (Cap Emploi, MSA, Chambres d'agriculture, OCAPIAT...).

Les entretiens visent notamment à repérer les freins persistants (manque d'information, appréhensions liées au handicap) et les pratiques vertueuses reproductibles.

3. Acteurs de l'accompagnement de l'emploi des personnes en situation de handicap

Objectif : analyser le rôle des structures et professionnels de l'accompagnement dans l'accès à l'emploi et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap en milieu agricole, ainsi que les modalités de coordination avec les employeurs et les autres acteurs institutionnels (Cap Emploi, MSA, Chambres d'agriculture, OCAPIAT, services de santé au travail).

Les entretiens visent à comprendre leurs pratiques d'accompagnement, les outils mobilisés (diagnostic de situation, appui à l'aménagement des postes, médiation entre employeurs et salariés), ainsi que leur perception des freins rencontrés sur le terrain. Ils permettent également d'identifier les leviers d'action et les pratiques vertueuses susceptibles d'être reproduites pour favoriser une intégration durable des personnes en situation de handicap dans le secteur agricole. L'ensemble des entretiens est enregistré, retranscrit, anonymisé et analysé.

Au vu du temps disponible et du réseau de personnes à contacter à établir, l'objectif de cette étude serait de réaliser 10 à 15 entretiens semi-directifs.

C. Profils des personnes interrogées :

Afin de garantir l'anonymat des participants, les prénoms cités ci-dessous sont fictifs.

1. Salariés agricoles en situation de handicap :

Céline : Une femme de 22 ans avec une déficience visuelle acquise à l'âge de 9 ans. Elle n'est pas issue du milieu agricole. Elle possède un BTS ACSE et un CS en transformation laitière. Passionnée par l'élevage et le contact avec les animaux, elle a eu l'occasion d'être en alternance

auprès de troupeaux de chèvres et de vaches. Cependant, son parcours est jalonné d'obstacles liés à sa déficience visuelle : elle a dû affronter le refus de dix établissements scolaires et l'inefficacité des organismes d'insertion. Malgré ses compétences, les préjugés des exploitants sur la sécurité ont freiné son accès direct aux fermes. Aujourd'hui, elle occupe un CDI à mi-temps en BIOCOOP, au rayon à la coupe de fromage. Elle fait preuve d'une grande autonomie grâce à son chien-guide et à des outils technologiques adaptés.

Camille : Co-gérante d'une importante structure agricole en Bretagne, elle est revenue sur l'exploitation familiale après treize ans dans la fonction publique. Victime d'une tumeur cérébrale en 2008, elle conserve des séquelles motrices. Elle s'occupe surtout de la gestion administrative de l'exploitation. Son parcours témoigne de la complexité de la gestion du handicap par les institutions avec un gros manque de reconnaissance de leur part. En tant qu'employeuse, elle a dû autofinancer l'adaptation de son poste, n'ayant pu accéder aux aides classiques. Elle met également en lumière les stéréotypes que l'on retrouve encore sur le handicap dans le milieu agricole.

Pierre : Ce jeune ouvrier viticole de 20-30 ans, passionné par la vigne, travaille en Maine-et-Loire sous contrat CDD renouvelable. Diplômé d'un Bac Pro spécialisé, il présente un handicap psychique de naissance et bénéficie d'une RQTH à vie, obtenue grâce au soutien de son entourage. Son insertion professionnelle a été largement facilitée par le réseau de son père, soulignant l'importance du capital social familial dans le milieu agricole. Bien qu'il ne nécessite aucun aménagement technique de poste, son parcours met en lumière des enjeux relationnels majeurs.

Jérémy : il a 25 ans, salarié en polyculture-élevage (bovin lait) à Segré depuis 6 ans, après un Bac Pro CGEA. Issu d'une famille d'agriculteurs, son insertion a été facilitée par le réseau familial et la recommandation de ses anciens employeurs. Atteint d'un handicap auditif (handicap congénital), il a bénéficié d'un accompagnement spécialisé durant sa formation et du financement de ses appareils par l'AGEFIPH. Son parcours souligne l'importance du soutien des prescripteurs (professeurs, anciens patrons) pour rassurer les employeurs potentiels. Son maintien en emploi repose sur sa maîtrise du métier et une volonté constante de lever les doutes liés à son handicap.

Etienne : Ce salarié âgé entre 20 et 30 ans, travaille en élevage bovin et avicole en Maine-et-Loire. Il a vu son parcours scolaire (BTS) interrompu par le diagnostic d'un second handicap

en 2019. Il a un handicap évolutif qui à terme l'empêchera de se déplacer. Bien qu'il réalise la majorité des tâches, son poste nécessite une adaptation organisationnelle excluant les efforts physiques intenses (vêlages) et garantissant certains accès logistiques. Son insertion a été largement sécurisée par son appartenance au milieu agricole, estimant qu'il n'aurait pas été embauché sans être déjà connu des employeurs. Il prône une sensibilisation accrue des exploitants pour briser les préjugés et faire connaître les aides disponibles.

2. Acteurs de l'accompagnement de l'emploi des personnes en situation de handicap

Lucie : 40-50 ans, occupe le poste de référente handicap à plein temps au sein de la DRH de Groupama Loire Bretagne, où elle accompagne 170 collaborateurs. Son action se concentre sur les handicaps invisibles ou acquis (douleurs chroniques, TMS), pour lesquels elle coordonne une trentaine d'aménagements de poste par an. Experte des dispositifs légaux, elle utilise les leviers économiques (unités bénéficiaires, réduction des contributions) pour convaincre les employeurs du bénéfice de l'embauche inclusive. Enfin, elle préconise de mutualiser les aides financières liées au handicap pour améliorer l'ergonomie collective de l'équipe.

Juliette : responsable santé-sécurité à la MSA de Maine-et-Loire, coordonne le maintien en emploi des salariés agricoles via une approche pluridisciplinaire. Elle privilégie une prévention proactive, intervenant dès l'apparition des premières difficultés pour éviter l'exclusion professionnelle. Elle déclare cependant une sollicitation souvent trop tardive de ses services, associée à une méconnaissance des dispositifs de la part des exploitants. Elle souligne la forte stigmatisation du handicap psychique et la peur du licenciement qui freinent la déclaration de la RQTH, notamment chez les saisonniers.

Mathieu : âgé entre 30 et 40 ans, il est conseiller en insertion partagé entre deux ESAT spécialisés en viticulture et espaces verts. Il accompagne 46 travailleurs souffrant de troubles psychiques dans leur parcours professionnel, de l'apprentissage en milieu protégé vers le milieu ordinaire. Son rôle consiste à prospecter des lieux de stage et à mener des actions de sensibilisation pour briser les stéréotypes sur le handicap mental. Il identifie la mobilité (absence de permis) et l'isolement des exploitations rurales comme des obstacles structurels

majeurs à l'inclusion. Mathieu observe une pénurie de personnel spécialisé dans le secteur de la santé, ce qui fragilise l'accompagnement durable des travailleurs.

Nora : Chargée d'études et développement à la délégation Bretagne de l'AGEFIPH. Âgée entre 40 et 50 ans, basée en Bretagne, elle gère les contributions financières des entreprises pour piloter des dispositifs d'insertion et de maintien en poste des personnes handicapées. Elle coordonne des solutions concrètes, telles que des études ergonomiques et le financement de matériel technique, en lien étroit avec Cap Emploi et la MSA. Selon elle, l'agriculture reste marquée par des préjugés sur l'incompatibilité entre handicap et contraintes physiques. Un frein majeur réside dans la lourdeur administrative et la multiplicité des acteurs, rendant les dispositifs parfois peu lisibles.

3. Livrables attendus

Les données collectées à la suite des entretiens feront l'objet d'une analyse thématique visant à :

- Dégager les facteurs clés de réussite et les freins récurrents ;
- Identifier les dispositifs et pratiques d'aménagement les plus efficaces ;
- Proposer un plan d'action opérationnel à destination des acteurs du monde agricole.

L'étude donnera lieu à deux livrables principaux :

- Un dossier rédigé complet, comprenant :
 - Diagnostic de la situation,
 - Synthèse documentaire,
 - Analyses issues du terrain,
 - Excel de synthèse des contacts

Ce document servira d'outil d'appui aux décisions stratégiques de la Chaire concernant l'intégration des personnes handicapées dans l'agriculture et servira de socle au développement de ce sujet soutenu par la fondation Avril.

- Une présentation orale (PowerPoint) intégrant un plan d'action et un ensemble de recommandations opérationnelles pour améliorer l'intégration et le maintien en emploi

des travailleurs handicapés (aménagement organisationnels, accompagnements renforcés, actions de sensibilisation...).

IV. Résultats – Analyse des entretiens qualitatifs

Cette partie présente les résultats issus de l'analyse thématique des entretiens semi-directifs menés auprès des différents acteurs du monde agricole. L'objectif est de mettre en évidence, à partir des discours recueillis, les freins et leviers concrets à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans les exploitations agricoles. Les résultats sont organisés en cohérence avec la question de recherche et les hypothèses formulées.

Les 10 entretiens réalisés reflètent une diversité de situations professionnelles et personnelles. Les personnes en situation de handicap interrogées présentent des parcours hétérogènes, tant du point de vue des types de handicap (moteur, sensoriel, psychique, troubles musculo-squelettiques, handicap évolutif) que des modalités d'accès à l'emploi agricole. Certains répondants exercent en tant que salariés, tandis que d'autres ont connu des ruptures de parcours à la suite d'un accident du travail ou d'une dégradation de leur état de santé. Cette diversité de profils permet de mettre en lumière des expériences contrastées, tout en faisant émerger des similarités dans les discours. Pour tous les salariés interrogés nous observons un attrait particulier pour le monde agricole, motivés par une immersion dès l'enfance dans l'exploitation familiale ou par une passion intrinsèque pour la nature et l'élevage.

1. Des stratégies d'accès à l'emploi différenciées selon les profils et les objectifs

Les entretiens révèlent différentes stratégies mises en œuvre par les personnes en situation de handicap pour accéder à un emploi agricole ou s'y maintenir. Ces stratégies varient selon la nature du handicap (congénital ou acquis) ou selon le capital social (originaire du monde agricole ou non).

A. L'appartenance au milieu agricole ou non

Après leurs études, des différences nettes apparaissent entre les personnes issues du milieu agricole et celles qui y entrent sans capital social préalable. Les profils dits « novices » s'orientent majoritairement vers des dispositifs institutionnels d'aide à l'emploi, tels que France Travail, afin de sécuriser leur insertion professionnelle :

Céline (non issue du milieu agricole) : “J’ai trouvé mon stage d’immersion en Fromagerie affineur grâce à un forum organisé par pôle emploi”.

À l'inverse, les personnes disposant de réseaux familiaux ou relationnels dans le secteur agricole mobilisent davantage les ressources informelles du territoire. Le bouche-à-oreille et les contacts locaux jouent alors un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi, comme en témoignent plusieurs répondants :

Jérémy (issu du milieu agricole) : “Je me suis lancé et heureusement qu’ils me connaissent sinon ça n’aurait pas marché, je n’aurais pas de travail”.

Pierre (issu du milieu agricole) : “C’est mon père qui m’a aidé à trouver du travail”.

B. Le handicap acquis vs congénital

Les entretiens mettent en évidence des situations où la poursuite d'une activité antérieure devient difficile, en raison de la charge de travail ou des relations professionnelles. Dans ce contexte, l'appui du réseau familial peut offrir une alternative professionnelle plus adaptée. Ainsi, l'une des personnes interrogées, auparavant employée dans un service administratif communal, a pu se réorienter vers l'exploitation familiale :

Camille (handicap acquis) : “Suite à un souci de santé, mon père m’a proposé de m’occuper de l’administratif des exploitations familiales”

Ces éléments mettent en évidence que les stratégies d'accès à l'emploi ne relèvent pas uniquement des dispositifs formels d'accompagnement, mais s'inscrivent aussi dans des logiques sociales et territoriales différenciées. Elles dépendent étroitement du capital relationnel des individus, de leur trajectoire antérieure et de leurs objectifs professionnels, renforçant ainsi les inégalités d'accès à l'emploi entre les profils.

De plus, on observe également une différence dans la recherche d'emploi entre les personnes ayant un handicap congénital et ceux victimes d'un handicap acquis. En effet, les personnes avec un handicap congénital vont chercher un emploi directement après leurs études alors que les personnes avec un handicap acquis vont prendre plus de temps. Pour ces derniers, la rupture avec leur vie antérieure nécessite un processus de deuil et d'acceptation préalable à toute projection vers un nouveau poste. Camille a été dans cette situation :

Camille (handicap acquis) : "Il m'a fallu neuf mois pour accepter".

C. L'importance du travail comme ressource psychologique

Les professionnels de l'accompagnement soulignent que les parcours sont rarement linéaires et qu'ils s'inscrivent souvent dans des trajectoires marquées par des ruptures ou des ajustements successifs. Certains profils privilégient une insertion progressive et sécurisée, tandis que d'autres cherchent une reprise rapide d'activité, parfois sans reconnaissance immédiate du handicap ou allant à l'encontre de l'avis médical.

Le travail occupe une place centrale dans les trajectoires des personnes interrogées, comme l'exprime l'un des répondants :

Camille (handicap acquis) : « Le travail donne un sens à la vie, le psychologique est hyper important pour que le corps suive. »

Ce verbatim illustre le rôle fondamental du travail comme ressource psychologique et identitaire. Plusieurs personnes témoignent d'une volonté forte de reprendre une activité professionnelle le plus rapidement possible, parfois en décalage avec les recommandations médicales. Le refus initial du handicap, associé au besoin de préserver un équilibre psychologique, constitue un facteur déterminant dans la volonté de reprendre ou de maintenir une activité professionnelle. Ce rapport au travail est particulièrement marqué chez les personnes ayant acquis un handicap à la suite d'un accident ou d'un problème de santé, pour lesquelles le travail représente un repère essentiel face aux bouleversements engendrés par le handicap.

Toutefois, cette volonté de travailler s'accompagne, pour certains, d'une redéfinition progressive des objectifs professionnels. L'adaptation au handicap conduit parfois à renoncer

à certains projets initiaux, tout en construisant de nouvelles formes de réalisation professionnelle, comme en témoigne ce parcours :

Etienne (handicap évolutif) : “À la suite de mon diagnostic les médecins voulaient que j’arrête de travailler mais moi je voulais continuer. [...] Je rêvais de m’installer mais du coup je suis salarié et ça me convient bien.”

2. Les freins à l’intégration et au maintien en emploi

2.1. Freins informationnels

Malgré l’hétérogénéité des situations, plusieurs difficultés communes apparaissent de manière transversale dans les entretiens. Le manque d’information et la méconnaissance des dispositifs d’accompagnement constituent des freins majeurs, tant pour les employeurs que pour les personnes en situation de handicap.

Cette difficulté est clairement formulée dans les discours des professionnels de l’accompagnement :

Juliette (acteur dans l’accompagnement) : “Le problème, c’est que beaucoup d’employeurs ne sont pas informés sur ce qui existe en termes d’accompagnement ou d’adaptation de leurs conditions de travail.”

Ce manque d’information contribue à renforcer les appréhensions liées au coût, à la complexité administrative et à la gestion du handicap en situation de travail. Il génère également des délais dans la mise en place des aménagements nécessaires, fragilisant les parcours professionnels. Plusieurs personnes interrogées indiquent avoir appris, seulement après leur embauche, que leur employeur bénéficiait d’aides financières destinées à compenser leur situation de handicap. Ces aides sont perçues comme un soutien important, et une meilleure diffusion de cette information pourrait contribuer à lever certaines réticences et à encourager davantage d’employeurs à recruter des personnes en situation de handicap.

Cette situation constitue un véritable obstacle pour les personnes en situation de handicap, qui expriment un sentiment de désorientation face à la multiplicité des démarches administratives et des institutions impliquées. Ne sachant pas toujours vers qui se tourner, elles se retrouvent démunies face à leur handicap, comme l’illustre ce verbatim :

Camille (handicap acquis) : “Quand on sort de l’hôpital, personne ne peut nous dire qui valide le taux d’invalidité.”

La reconnaissance du taux d’invalidité constitue une étape déterminante, tant sur le plan administratif que psychologique. Elle conditionne l’accès à la RQTH, aux dispositifs d’accompagnement et aux aides à l’adaptation du poste de travail. Son absence peut non seulement retarder les démarches de maintien ou de retour à l’emploi, mais aussi fragiliser les personnes concernées. La non-reconnaissance du taux d’invalidité étant vécue comme un manque de légitimité ou de reconnaissance de la part du corps médical ou du monde du travail.

Cette difficulté se retrouve également dans les démarches de recherche d’emploi. La plupart des personnes interrogées mentionnent Pôle emploi comme principal interlocuteur, sans toujours avoir connaissance des autres organismes vers lesquels elles pourraient se tourner pour être accompagnées dans leur recherche de travail.

Par ailleurs, les contraintes structurelles du secteur agricole (pénibilité, saisonnalité, organisation du travail) sont identifiées comme des obstacles communs, indépendamment du type de handicap. À cela s’ajoute la problématique de la mobilité liée à l’isolement géographique des exploitations : l’accès aux fermes en zone rurale devient un frein majeur pour les personnes n’ayant pas la possibilité de conduire. Or, des leviers de compensation existent, comme des taxis qui peuvent être mis en place par l’Agefiph. Ce type de dispositif reste cependant trop méconnu des candidats et des employeurs, illustrant une nouvelle fois le déficit d’information qui limite les marges d’adaptation et renforce la nécessité d’un accompagnement coordonné et anticipé.

Ces constats viennent confirmer l’hypothèse 1 selon laquelle le manque d’information et de sensibilisation constitue un frein majeur à l’emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur agricole, en limitant à la fois la capacité des employeurs à mobiliser les dispositifs existants et celle des personnes concernées à sécuriser leur parcours professionnel.

2.2. Freins institutionnels

De nombreuses personnes interrogées expriment une déception quant à l’accompagnement proposé par certaines institutions, notamment la MSA et Pôle emploi. L’une d’entre elles a ainsi détaillé les difficultés rencontrées au cours de ses démarches :

Céline (déficiência visuelle) : “Pôle emploi c’est sûr qu’il faut qu’ils travaillent dessus, par exemple je précisais que j’étais non voyante et ils m’envoyaient des annonces de conducteur d’engins agricoles. [...] AMFA et ANEFA avaient peu d’informations à me donner sur mon type de handicap, CAP emploi je me suis inscrite mais je n’ai jamais eu de nouvelles et ... UP intérim m’avait très mal parlé au téléphone, j’ai tout de suite arrêté la démarche”.

Ces difficultés peuvent aller jusqu’à décourager les personnes concernées, qui n’osent parfois plus solliciter d’aide. Elles dénoncent un certain laxisme des institutions et un sentiment de non-reconnaissance :

Camille (handicap acquis) : « On se fait envoyer balader, on me dit que je ne suis pas assez handicapée. Je n’ai jamais été vue par un médecin de la maison de l’autonomie. [...] Personne ne peut me dire la gravité de mon handicap. »

De plus, les démarches administratives liées à la reconnaissance du handicap sont largement perçues par les personnes interrogées comme longues, complexes et éprouvantes, en particulier en ce qui concerne la demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Plusieurs témoignages font état de délais très importants entre le dépôt du dossier et l’obtention de la reconnaissance administrative :

Pierre (salarié en situation de handicap) : “Je l’ai demandée en 2019, je crois que je l’ai eue en 2021.”

Au-delà de la durée des procédures, les personnes interrogées soulignent la difficulté à constituer le dossier, notamment lorsqu’elles doivent effectuer seules les démarches. L’exercice consistant à décrire, justifier et argumenter autour de son handicap est vécu comme délicat, voire douloureux :

Etienne (Salarié en situation de handicap) : “Ça a été plutôt compliqué d’écrire et d’argumenter sur le handicap, je l’ai fait tout seul sans aucun accompagnement ou aide des structures d’accompagnement.”

Ces démarches apparaissent d’autant plus lourdes qu’elles conditionnent l’accès à de nombreux droits et dispositifs, tant pour les personnes concernées que pour les employeurs. Comme le souligne l’un des répondants, la RQTH est perçue comme indispensable pour permettre l’adaptation du poste de travail et l’obtention d’aides compensatoires :

Céline (salarié en situation de handicap) “Ça a mis un an et demi pour l’avoir. Il faut le faire pour les employeurs, pour obtenir des aides, pour adapter le poste, pour les aides compensatoires ou l’adaptation du temps de travail. Il faut le faire.”

Ce même témoignage met en évidence l’importance de l’accompagnement familial dans la réalisation de ces démarches, notamment pour les dossiers relevant de la MDPH, jugés particulièrement chronophages et complexes :

Céline : “J’ai été accompagnée par ma famille, surtout concernant la MDPH, car il faut souvent le remplir à l’avance. Ça prend une heure et demie pour le remplir, puis il faut attendre un an pour avoir une réponse, les harceler pour en obtenir une. On ne sait pas dans quelle case se mettre.”

Enfin, certains entretiens révèlent un sentiment de découragement, voire de rejet, lié aux interactions avec les professionnels chargés de l’évaluation. L’absence de contact direct et le manque de reconnaissance du vécu de la personne renforcent le caractère éprouvant de la procédure :

Camille : « J’ai eu l’impression de déranger, le médecin m’a presque envoyé balader et ne m’a jamais vu en vrai. Il m’a dit que si c’était juste pour obtenir la carte de stationnement il allait le faire... Il m’a fallu 10 mois avant d’obtenir la carte d’invalidité et la RQTH »

L’ensemble de ces éléments met en évidence que les démarches de reconnaissance administrative constituent une véritable épreuve dans les parcours des personnes en situation de handicap. L’accumulation des délais, la complexité des procédures et le sentiment de non-reconnaissance contribuent à fragiliser les trajectoires professionnelles et peuvent retarder, voire freiner, l’accès à l’emploi ou le maintien en poste.

Toutefois, les personnes interrogées n’ont pas partagé que des expériences négatives avec les institutions. Certaines se déclarent au contraire satisfaites de l’accompagnement reçu et ne rapportent aucune difficulté particulière. Pour plusieurs d’entre elles, la MSA a joué un rôle facilitateur, en les orientant vers les autres organismes compétents. Néanmoins, ces expériences apparaissent variables et semblent largement dépendre des interlocuteurs en charge des dossiers, comme l’exprime ce verbatim :

Jérémie : “ Mes démarches administratives, oui elles ont été plutôt faciles mais cela dépend du médecin du travail que l’on a. Le premier n’était pas bien mais le deuxième nickel.”

Par ailleurs, les entretiens montrent que les relations avec la MSA sont généralement plus fluides pour les personnes issues du milieu agricole, notamment lorsque leurs parents sont eux-mêmes exploitants, ce qui facilite l’accès à l’information et aux réseaux institutionnels.

Enfin, parmi les interrogés nous avons eu le cas de Céline qui a eu de grandes difficultés pour trouver une école pour faire son BTS, là encore lorsqu’elle abordait le handicap, les écoles ne voulaient plus continuer.

Céline : “J’ai été refusée dans 10 écoles pour mon BTS, ça a été des violents refus par téléphone. Il y a un très gros travail à faire auprès des écoles qui refusent les personnes en situation de handicap”.

Ainsi, des freins apparaissent dès le parcours scolaire, bien avant que ne débute la phase d’insertion professionnelle.

2.3. Freins sociaux et représentationnels

2.3.1 Des peurs encore trop fréquentes

Au-delà des freins institutionnels les entretiens mettent en évidence l’existence de freins sociaux et représentationnels qui pèsent fortement sur l’intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur agricole. Ces freins sont principalement liés aux représentations du handicap et aux stéréotypes.

Plusieurs témoignages soulignent la persistance de stéréotypes associant le travail agricole à une pénibilité jugée incompatible avec le handicap. Le manque de temps et la pression liée aux impératifs de production sont régulièrement évoqués comme des freins à la mise en place d’adaptations durables :

Camille (rôle d’employeur agricole) : “On manque de temps, il faut toujours aller vite.”

Cette perception s’accompagne d’une crainte organisationnelle, selon laquelle l’emploi de plusieurs salariés en situation de handicap au sein d’une même exploitation nécessiterait un

encadrement constant, difficilement compatible avec les ressources humaines disponibles dans les structures agricoles.

Enfin, la question du coût des adaptations constitue un frein récurrent dans les discours. Surtout lorsque les adaptations ne sont pas précisément identifiées, leur coût potentiel est perçu comme un risque économique :

Nora (acteur dans l'accompagnement) : "Le coût des adaptations peut faire peur aux employeurs."

2.3.2 Des stéréotypes sur l'emploi de personnes en situation de handicap

Ces idées contribuent à une vision restrictive des capacités des personnes en situation de handicap et alimentent une forme de méfiance à leur égard. Comme l'expriment plusieurs des répondants en situation de handicap :

Jérémie : "Le monde agricole n'est pas assez ouvert sur le handicap."

Etienne : "Les employeurs ont peur que je me blesse plus facilement".

Jérémie : "Les gens pensent qu'on est moins intelligent ou plus lent."

Certaines personnes interrogées rapportent avoir rencontré de grandes difficultés pour accéder ne serait-ce qu'à un premier entretien ou à une période d'essai. L'évocation du handicap constitue alors un point de blocage majeur, entraînant un refus immédiat de la part des employeurs, comme en témoignent ces verbatims, ils se retrouvent vite face à un mur :

Céline : "Le handicap, freine, les gens bloquent dès qu'on parle du handicap, ils deviennent sourds, ne veulent même pas appeler mes anciens maîtres d'apprentissages. [...] Les exploitants refusent même des stages d'immersion Pôle emploi, pourtant gratuits. Ils ne peuvent pas se rendre compte de mes capacités s'ils n'essaient pas !".

Ces représentations influencent les comportements des personnes concernées, qui peuvent s'auto-censurer dans leurs démarches professionnelles. La crainte du regard des collègues, de la stigmatisation ou d'une mise à l'écart conduit certaines personnes à limiter leurs demandes d'adaptation ou à hésiter à évoquer leur handicap sur le lieu de travail.

2.3.3 Le rôle du collectif

Dans ce contexte, l'acceptation ou le rejet du handicap par les collègues joue un rôle déterminant dans l'expérience professionnelle des personnes concernées. L'un des témoignages évoque ainsi des difficultés rencontrées dans une précédente exploitation viticole : les salariés n'acceptaient pas pleinement le handicap, prenaient peu de temps pour expliquer ou réexpliquer les consignes, ce qui a nécessité l'intervention de l'employeur pour rétablir un cadre de travail plus inclusif.

Le rôle de l'employeur, ou l'intervention d'un tiers, apparaît souvent indispensable pour favoriser l'acceptation du handicap et faire évoluer les représentations au sein des exploitations agricoles, comme l'illustre ce verbatim :

Etienne : “Le premier employeur ne comprenait pas le handicap. L'AGEFIP et le médecin du travail sont intervenus auprès de mon employeur et ils ont su trouver les mots justes pour expliquer mon handicap à mon patron.”

2.3.4 Méconnaissance des types de handicaps

Les entretiens montrent que les représentations du handicap restent hétérogènes et parfois confuses, notamment en ce qui concerne les différents types de handicap. Les avis des employeurs divergent fortement quant à leur compatibilité avec le travail en exploitation agricole, en particulier pour les handicaps psychiques ou cognitifs. Ainsi, certains considèrent que ces situations peuvent être plus facilement compatibles avec le milieu agricole qu'avec des environnements de travail jugés plus contraignants, tandis que d'autres expriment davantage de réticences, comme l'illustrent ces verbatims :

Lucie : “Certains handicaps (dys, autisme...) pourraient se sentir mieux en milieu agricole qu'en bureau bruyant, avec appels téléphoniques fréquents”.

Camille : “L'autisme me paraît compliqué dans les exploitations”.

Ces éléments mettent en évidence que les freins sociaux et représentationnels constituent un obstacle majeur à l'emploi des personnes en situation de handicap en agriculture.

2.3.5 Manque de sensibilisation du monde agricole au handicap

Enfin, les entretiens convergent vers la nécessité de renforcer la sensibilisation du monde agricole à la question du handicap. Plusieurs personnes insistent sur l'importance de montrer que les personnes en situation de handicap sont capables de travailler et de rappeler l'existence des aides mobilisables pour faciliter l'emploi :

Pierre : « Il faut sensibiliser le monde agricole, leur montrer qu'on est capable. »

Mathieu : « Les informer que des aides existent. »

2.4. Des difficultés spécifiques selon les situations de handicap et les trajectoires

Au-delà de ces freins partagés, les entretiens font apparaître des difficultés spécifiques selon les profils. On observe des difficultés propres aux handicaps invisibles, souvent sous-estimés par les employeurs et le collectif de travail. L'absence de reconnaissance explicite du handicap peut conduire à une surcharge de travail et à une aggravation de l'état de santé. Ces cas sont majoritaires, comme le rappelle une professionnelle en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap :

Nora (acteur dans l'accompagnement) : “La majorité des situations sont des handicaps invisibles ou apparus en cours de carrière (maladies, douleurs chroniques...)”.

Une détresse psychologique marquée transparaît également chez certains travailleurs, particulièrement face à un handicap évolutif qui impose une révision brutale des projets de vie. Aussi pour les personnes dont le handicap est acquis, où cette souffrance est accentuée par la confrontation aux lourdeurs institutionnelles qui s'ajoutent au processus complexe d'acceptation, créant une charge mentale souvent épuisante et douloureuse.

3. Les leviers identifiés par les acteurs

3.1. L'accompagnement comme facteur clé de réussite

À travers ces entretiens, plusieurs éléments clés ont été identifiés comme ayant facilité l'accès à l'emploi ou permis une évolution positive des parcours professionnels.

3.1.1 L'accompagnement humain

L'importance de l'accompagnement humain et du soutien est particulièrement marquée dans les situations de handicap acquis, où les personnes doivent faire face à une rupture brutale de leur trajectoire professionnelle et personnelle. Plusieurs personnes interrogées soulignent ainsi combien le soutien moral et affectif de leurs proches a été essentiel pour traverser cette période de transition et maintenir un projet professionnel :

Camille (handicap acquis) : "J'ai de la chance d'avoir un mari qui m'a toujours soutenue, et mes filles aussi, ça change tout."

Au-delà du soutien émotionnel, l'accompagnement s'exerce également de manière très concrète à travers l'aide apportée aux démarches administratives, souvent perçues comme complexes et éprouvantes. La rédaction des dossiers, notamment ceux liés à la reconnaissance du handicap, constitue une étape clé dans l'accès aux dispositifs d'aide et d'adaptation des postes. À ce titre, l'entourage familial apparaît comme un relais indispensable :

Jérémie : "Mes parents m'ont aidée pour rédiger les démarches."
Pierre : "Heureusement que j'ai mes parents avec moi."

3.1.2 L'accompagnement institutionnel

Ensuite, les structures institutionnelles ont elles aussi un rôle à jouer dans l'accompagnement de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les structures d'accompagnement, telles que la MSA, insistent sur l'importance d'une intervention dès les premières étapes du parcours professionnel. Comme l'explique une intervenante de la MSA, l'objectif de cet accompagnement est :

Juliette : "Être en capacité de comprendre les besoins de la personne, améliorer leur quotidien et les accompagner dès le début."

Certains des interrogés, même s'ils restent minoritaires dans ce cas, ont eu de bonnes expériences avec les institutions, ce qui a facilité leur recherche d'emploi et leur a permis d'avoir un parcours linéaire comme nous l'exprime Jérémie :

Jérémie : "J'ai toujours eu de bons contacts avec la MSA. Toujours bien informé et accompagné."

De plus, l'aide apportée par les services de l'entreprise, comme le service des ressources humaines peut aussi grandement faciliter les démarches administratives et l'emploi des personnes en situation de handicap. Un interrogé nous a expliqué que cette aide lui a permis de se libérer d'un stress et qu'il se sentait soutenu :

Etienne : "j'ai donné la RQTH aux RH de l'entreprise et c'est elle qui a géré le dossier."

Enfin, les aides financières accordées par l'Agefiph constituent un levier important pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Plusieurs personnes interrogées indiquent que leur entreprise bénéficie d'un soutien financier destiné à compenser leur handicap et soulignent que ces aides sont perçues positivement par leurs employeurs.

Ces résultats confirment ainsi l'hypothèse selon laquelle le développement et la valorisation de dispositifs d'accompagnement adaptés constituent un levier majeur pour l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Cet ensemble d'éléments nous confirment la validité de l'hypothèse n°2.

3.2. L'adaptation des postes et de l'organisation du travail

Les entretiens montrent que l'adaptation des postes et de l'organisation du travail constitue un levier central pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans les exploitations agricoles. Contrairement aux représentations initiales de certains employeurs, ces adaptations reposent le plus souvent sur des ajustements simples, davantage organisationnels que techniques.

Les aménagements mis en place concernent principalement l'ajustement des horaires, la réorganisation des tâches et l'adaptation du rythme de travail. Ces modifications permettent de tenir compte des capacités des personnes tout en maintenant l'activité de l'exploitation.

Les entretiens montrent que ces adaptations nécessitent rarement des investissements importants, lorsqu'ils sont requis, ceux-ci sont le plus souvent financés par l'Agefiph ou d'autres organismes et ne représentent alors qu'un coût limité pour l'employeur :

Céline (déficiência visuelle) : "Mon voxy vision pour lire une feuille ou une étiquette a été financé par mon association."

Par ailleurs, les entretiens mettent en évidence que ces adaptations peuvent avoir des effets positifs sur l'ensemble du collectif de travail. Certains dispositifs mis en place pour accompagner les personnes en situation de handicap contribuent également à simplifier les tâches d'autres salariés. Ainsi, l'emploi d'une personne en situation de handicap et la mise en œuvre d'aménagements spécifiques peuvent constituer un levier d'amélioration des conditions de travail pour l'ensemble de l'équipe, comme nous l'a expliqué une personne en situation de handicap lors de son stage dans une exploitation de poules pondeuses :

Pierre : "Il ne faut pas oublier que l'achat du robot palettiseur pour œuf pour réduire les tâches difficiles aidait aussi les autres salariés. "

Cet exemple montre que la mise en place d'un robot a bénéficié à l'ensemble de l'équipe, en contribuant à réduire à la fois la pénibilité physique et le temps de travail.

Cet ensemble confirme la véracité de l'hypothèse n°3.

3.3. Le rôle du collectif et du climat relationnel

Les entretiens montrent que le collectif de travail et le climat relationnel jouent un rôle déterminant dans l'intégration et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. L'acceptation du handicap par les équipes apparaît le plus souvent comme un processus progressif, qui repose sur l'apprentissage mutuel, la communication et la transparence.

Les entretiens montrent que l'ouverture du collectif peut évoluer selon les contextes. Pour un interrogé on observe que dans une nouvelle équipe, composée de salariés plus jeunes, le handicap est davantage accepté et les collègues prennent plus volontiers le temps d'expliquer et de réexpliquer les tâches, facilitant ainsi l'intégration. Cette évolution est perçue positivement par les personnes concernées, qui soulignent un climat de travail plus bienveillant et coopératif, comme l'illustre le témoignage d'une personne présentant une déficience visuelle, qui revient sur son intégration au sein d'une équipe de fromagerie :

Céline : "ça s'est passé hyper bien, ils sont ouvert d'esprit, ils ont vu la vidéo où je travaille et j'ai une synthèse vocale sur la tablette. Ils prennent le temps d'expliquer s'il y a des nouveaux fromages et remettent tout à la même place".

De plus, le rôle de l'employeur apparaît alors comme central dans ces dynamiques. Son implication permet de poser un cadre clair, de favoriser la communication au sein de l'équipe et de faire évoluer les représentations. Comme cela ressort des entretiens, lorsque l'employeur explique la situation et encourage la coopération, l'acceptation du handicap par le collectif est facilitée et les ajustements nécessaires sont mieux compris :

Pierre : “Mon patron a dû intervenir pour expliquer à l'équipe mon handicap et qu'ils prennent plus le temps de m'expliquer les choses”.

Les anciens employeurs ont également un rôle à jouer. En effet, leur accompagnement et leur soutien apparaissent bénéfiques pour les personnes en situation de handicap. Plusieurs d'entre elles indiquent avoir sollicité leur précédent employeur afin de rassurer un nouvel employeur potentiel :

Etienne : “ Mes nouveaux patrons appelaient à chaque fois mon ancien patron pour demander un avis sur moi ”.

Ce témoignage montre que le soutien des anciens employeurs permet de limiter les ruptures de parcours, de rassurer les nouveaux employeurs et de favoriser une intégration durable dans l'emploi agricole.

Ces éléments montrent que l'intégration ne repose pas uniquement sur des aménagements techniques ou organisationnels, mais également sur la qualité des relations de travail. Un climat relationnel fondé sur l'écoute, la transparence et l'apprentissage mutuel constitue ainsi un levier essentiel pour une inclusion durable des personnes en situation de handicap dans les exploitations agricoles.

V. Nos recommandations

Pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le secteur agricole, plusieurs axes de recommandations se dégagent :

Tout d'abord, il apparaît crucial de **renforcer la communication et la sensibilisation pour démystifier le handicap auprès des exploitants**. Cela passe par la conception de supports courts, visuels et accessibles tels que des vidéos de témoignages d'environ deux minutes mettant en scène des situations concrètes de maintien en emploi ou de recrutement réussi ou des personnes en situation de handicap qui font des tâches sur leur lieu de travail. Ces outils,

incluant la valorisation de ressources existantes comme les fiches de la Chambre d'agriculture de Bretagne, gagneraient à être diffusés via les réseaux partenaires (MSA, coopératives). De plus, nous pourrions utiliser des partenariats avec des écoles agricoles pour transmettre les messages clés, comme par exemple le réseau ESA Alumni de l'Ecole Supérieure des Agricultures à Angers.

En parallèle, la création d'**un site internet unique permettrait de centraliser l'information** et de simplifier des démarches administratives souvent perçues comme un obstacle majeur par les employeurs. Il regrouperait l'ensemble des organismes ressources (MSA, Cap Emploi, AGEFIPH, MDPH, Chambres d'agriculture, etc.). L'objectif est de permettre à l'utilisateur de savoir immédiatement quel interlocuteur solliciter selon sa situation géographique et son besoin spécifique, évitant ainsi l'éparpillement des recherches. Il peut aussi y avoir un catalogue des aides financières et dispositifs d'accompagnement technique qui existent. Des simulateurs simplifiés pourraient aider les employeurs à évaluer rapidement les soutiens auxquels ils ont droit. On peut également y mettre une boîte à outils pratique et accessible avec des ressources concrètes, telles que les 9 fiches techniques de la Chambre d'agriculture de Bretagne, des guides de bonnes pratiques, et des témoignages vidéos...

Ensuite, **la MSA doit être l'acteur central de coordination**. En s'appuyant sur sa légitimité historique et ses contacts dans les exploitations agricoles, elle aurait pour mission de sécuriser le parcours des salariés en assurant une orientation fluide vers les dispositifs adéquats et une coordination étroite entre les différents partenaires. Ce rôle de "guichet unique" permettrait d'offrir un accompagnement durable, évitant ainsi la multiplication des interlocuteurs qui décourage parfois les bénéficiaires.

Enfin, il est nécessaire de **développer des passerelles concrètes entre le milieu agricole ordinaire et le secteur protégé (ESAT, Entreprises Adaptées)**. Cette dynamique peut prendre la forme de journées de découverte, d'expérimentations de mise à disposition de main-d'œuvre ou du développement de la sous-traitance agricole. En encourageant ces formes progressives d'inclusion et en favorisant les échanges entre référents handicap, le secteur agricole pourra transformer les représentations et rassurer les employeurs sur la faisabilité technique et humaine de l'accueil de travailleurs en situation de handicap. **Des groupes d'échange entre pairs (employeurs et/ou salariés en situation de handicap)** pourraient favoriser la mutualisation des expériences, rassurer les acteurs et sécuriser les parcours d'inclusion en exploitation agricole.

VI. Discussion et limite de l'étude

Cette enquête qualitative a été réalisée dans le secteur agricole, mais les résultats produits rejoignent des constats largement établis par la sociologie du handicap et du travail. Les difficultés et leviers identifiés ne sont pas uniquement liées aux spécificités agricoles, mais s'inscrivent également dans des mécanismes sociaux plus généraux autour du handicap, d'accès aux droits et de reconnaissance professionnelle.

Tout d'abord, les entretiens mettent en évidence que le handicap est rarement perçu comme une simple caractéristique individuelle. Pour plusieurs personnes interrogées, notamment celles ayant acquis un handicap à la suite d'un accident ou d'un problème de santé, le handicap constitue une véritable rupture dans leur parcours professionnel et personnel. Cette situation rejoint les travaux de Bury (1982), qui parlent de « rupture biographique ». Les personnes interrogées expliquent que le travail leur permet de conserver un équilibre psychologique et un sentiment d'utilité sociale. Le fait de ne plus pouvoir exercer leur métier comme avant est souvent vécu comme une perte de repères, ce qui renforce l'importance de pouvoir rester en emploi ou retrouver rapidement une activité professionnelle.

Les difficultés administratives occupent également une place centrale dans les discours. Plusieurs personnes expriment un sentiment de découragement face à la complexité des démarches, en particulier pour la reconnaissance du taux d'invalidité et l'obtention de la RQTH. Certains témoignages montrent que ces démarches sont mal comprises et peu accompagnées, ce qui peut retarder l'accès à l'emploi ou aux aides nécessaires. Comme l'explique une personne interrogée, le manque d'informations claires à la sortie de l'hôpital donne l'impression d'être « livré à soi-même ». Ces constats rejoignent les analyses de Revillard (2019), qui montrent que l'accès aux droits dépend fortement de la capacité des individus à comprendre et à mobiliser les dispositifs existants, souvent avec l'aide de leur entourage.

Cette étude repose sur un corpus de dix entretiens semi-directifs, ce qui constitue une limite en termes de représentativité statistique. Le nombre restreint de personnes interrogées ne permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble des personnes en situation de handicap travaillant ou souhaitant travailler dans le secteur agricole. Les conclusions doivent donc être lues comme des éléments de compréhension qualitative, et non comme des résultats extrapolables à l'ensemble de la population concernée.

Par ailleurs, les trajectoires analysées sont marquées par une grande diversité de situations. Chaque parcours est fortement influencé par des facteurs spécifiques tels que le type de handicap, son caractère acquis ou non, l'environnement familial, le territoire, le type d'exploitation ou encore les relations de travail. Cette singularité rend difficile toute tentative de reproductibilité ou de modélisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap en agriculture.

Cependant, cette limite constitue également un résultat en soi. La diversité et l'unicité des situations rencontrées mettent en évidence la difficulté, voire l'impossibilité, de proposer un cadre unique et standardisé pour accompagner l'ensemble des personnes en situation de handicap. Les entretiens montrent que les dispositifs et les stratégies efficaces dans une situation donnée ne sont pas nécessairement transposables à une autre, soulignant l'importance d'un accompagnement individualisé et adapté aux parcours singuliers.

Enfin, nous avons été confrontés à la réalité du terrain et à ses limites. Le recrutement des participants a constitué un défi majeur. Il a fallu non seulement identifier les bons interlocuteurs, mais aussi instaurer un climat de confiance avec les responsables de structures qui montrent une certaine forme de surprotection pour accéder aux contacts des personnes en situation de handicap. Réussir à trouver des personnes qui acceptent de témoigner a été la phase la plus compliquée. Enfin, la nature délicate du sujet a parfois rendu la discussion difficile, nous obligeant à adapter notre posture face à des personnes en souffrance.

Conclusion

Enfin, l'ensemble des entretiens converge vers un constat central : l'accompagnement constitue un levier déterminant pour sécuriser les parcours et favoriser l'intégration durable des personnes en situation de handicap en agriculture. Lorsque les dispositifs sont mobilisés de manière coordonnée (accompagnement emploi, MSA, structures médico-sociales), ils permettent de lever une partie des freins identifiés et de rassurer les employeurs.

Les pratiques vertueuses repérées reposent sur :

- une intervention précoce,
- une adaptation fine des postes de travail,

- une médiation entre employeurs et salariés,
- et une prise en compte globale de la situation de la personne.

Ces résultats confirment que le handicap, en lui-même, n'est pas incompatible avec l'emploi agricole, mais qu'il met en lumière les limites et les capacités d'adaptation des organisations de travail.

Au-delà des enjeux strictement liés à l'emploi, les résultats de cette étude invitent à interroger plus largement les conditions d'accès des personnes en situation de handicap aux ressources économiques nécessaires à la sécurisation de leurs parcours professionnels. Parmi celles-ci, l'accès au crédit bancaire constitue un enjeu particulièrement sensible, notamment pour les personnes reconnues en tant que travailleurs handicapés (RQTH).

Plusieurs témoignages de cette étude soulignent que la reconnaissance administrative du handicap peut, dans certains cas, constituer un frein à l'obtention d'un prêt bancaire, en particulier dans des projets impliquant une installation ou une reprise d'activité agricole.

Ces difficultés d'accès au financement peuvent alors renforcer les inégalités déjà observées en matière d'emploi, en limitant les possibilités de logement, d'investissement ou d'installation professionnelle.

Dans le secteur agricole, où l'accès au foncier et aux capitaux est déterminant, ces enjeux prennent une dimension particulière. Ils interrogent la cohérence des politiques publiques d'inclusion, qui visent à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap tout en laissant subsister des obstacles dans d'autres sphères essentielles à la construction de parcours professionnels durables.

Cette perspective ouvre ainsi la voie à de futures recherches portant sur l'articulation entre emploi, reconnaissance du handicap et accès aux ressources économiques, afin de mieux comprendre et lever les freins systémiques qui persistent au-delà du seul champ du travail.

Pour prolonger cette réflexion, il serait pertinent de mettre nos résultats en perspective avec des travaux de plus grande ampleur. Les recherches menées par la Chaire Mutations Agricoles ainsi que l'étude HandiCap Bretagne constituent des bases solides qui viendront utilement nourrir les analyses futures de la Fondation Avril sur l'évolution de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le monde rural.

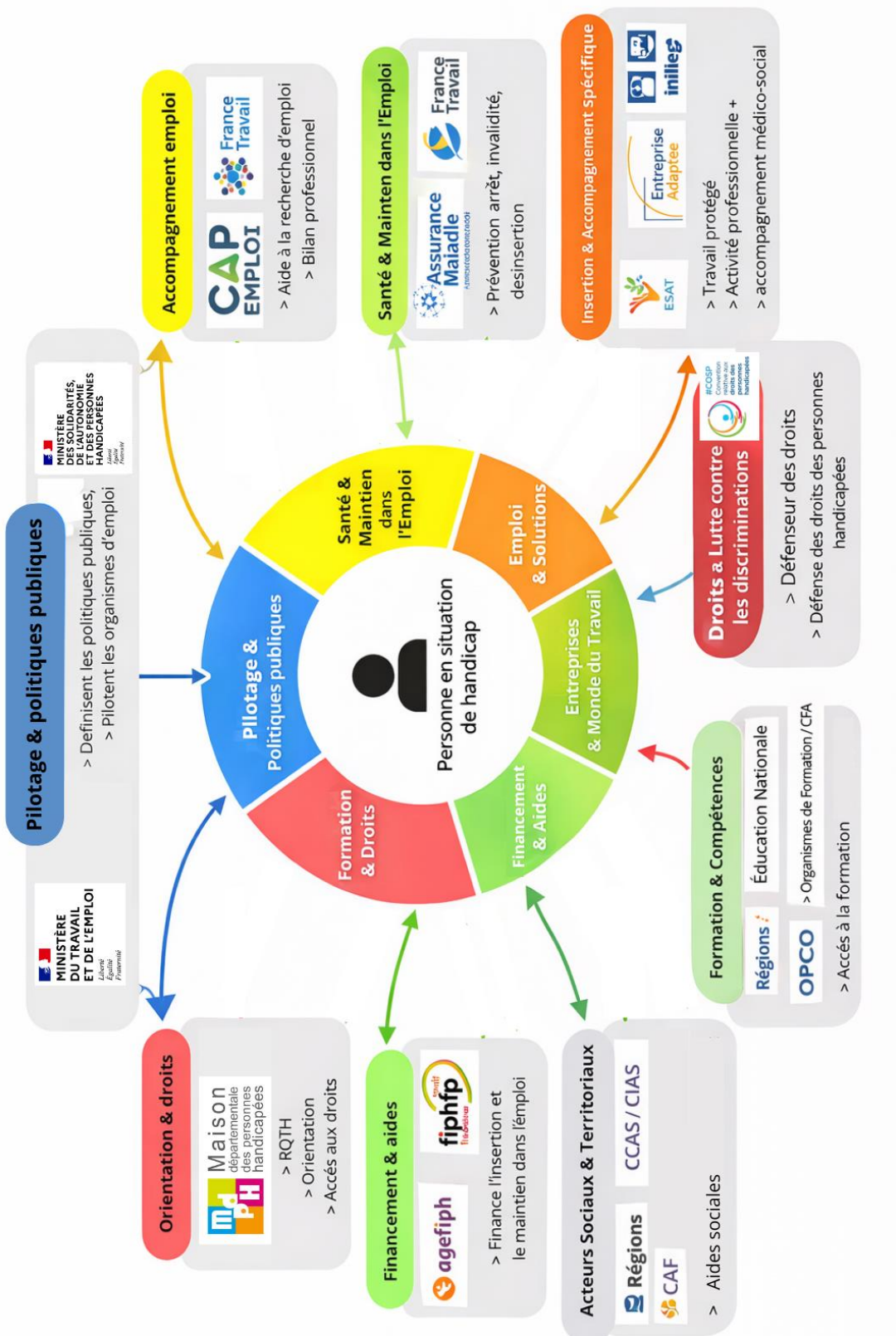
Bibliographie

- Agefiph. (2022). *Alternance et handicap – Analyse de l’alternance comme levier d’emploi pour les personnes en situation de handicap*. Consulté le 18 octobre 2025. https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-09/Agefiph_Etude_Alternance-Handicap_202209.pdf
- Agefiph. (2024). *Agriculture et handicap – État des lieux et perspectives*. Consulté le 7 octobre 2025.
- Agefiph & IFOP. (2025, septembre). *La perception de l’emploi des personnes en situation de handicap 8e baromètre*. Consulté le 25 octobre 2025. https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2025-09/Agefiph-IFOP_8-Barometre-perception-emploi-psh_2025-09.pdf
- Agefiph. (2024). *Agriculture : emploi, handicap, état des lieux et perspectives. Observatoire de l’emploi et du handicap. Données issues de l’enquête emploi 2022 de l’Insee, traitements Dares*. <https://handicap.agriculture.gouv.fr/agriculture-et-handicap-etat-des-lieux-et-perspectives-a301.html>
- Agefiph & OCAPIAT. (2023, 11 juillet). *OCAPIAT et l’Agefiph signent un nouveau partenariat pour 2023*. Consulté le 9 octobre 2025. <https://www.agefiph.fr>
- Agefiph & OCAPIAT. (2025, 5 septembre). *Renouvellement de la convention de partenariat 2025*. Consulté le 9 octobre 2025. <https://www.ocapiat.fr>
- Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail (ANACT). (2024). *Favoriser le maintien dans l’emploi face aux problèmes de santé*. Consulté le 21 octobre 2025. <https://www.anact.fr>
- ASA France. (2023). *Enquête nationale sur les besoins des salariés de la production agricole au travail*. Consulté le 4 octobre 2025. https://www.agridemain.fr/wp-content/uploads/2024/01/ASA-France_enquete-nationale-2019-2023.pdf
- Bury, M. (1982). *Chronic illness as biographical disruption*. *Sociology of Health & Illness*. https://www.researchgate.net/publication/13039112_Chronic_Illness_as_Biographical_Disruption
- Chambre d’agriculture de Bretagne. (2023). *Concilier agriculture et handicap*. Consulté le 28 octobre 2025. <https://bretagne.chambres-agriculture.fr/detail-publication/concilier-agriculture-et-handicap>
- Chambres d’Agriculture France. (2024). *Faciliter l’emploi d’un salarié en situation de handicap (Guide employeur)*. Consulté le 13 octobre 2025. https://opera-connaissances.chambres-agriculture.fr/doc_num.php?explnum_id=215135
- Chambres d’agriculture Provence-Alpes-Côte d’Azur. (2025, 23 juin). *Un nouvel outil pour faire face à la pénurie de main-d’œuvre*. Consulté le 17 octobre 2025. <https://paca.chambres-agriculture.fr/toutes-les-actualites/detail-de-lactualite/un-nouvel-outil-pour-faire-face-a-la-penurie-de-main-doeuvre>
- Collet, M. (2024). *L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés en 2023 (Dares Résultats n°67)*. DARES. Consulté le 17 octobre 2025. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-en-2023>
- DARES. (2025). *Tensions sur le marché du travail – Tableau de bord 2025*. Consulté le 17 octobre 2025. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/tensions-sur-le-marche-du-travail>
- Défenseur des droits & INRS. (2018). *Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable*. Consulté le 14 octobre 2025. <https://www.inrs.fr>
- Direction de l’information légale et administrative (DILA). (2024). *Déclaration obligatoire d’emploi des travailleurs handicapés (DOETH)*. Consulté le 17 octobre 2025. <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F22523>

- DREETS Pays de la Loire. (2023). *Groupements d'employeurs : mutualiser l'emploi*. Consulté le 14 octobre 2025. <https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Groupements-d-employeurs-Des-solutions-pour-repondre-aux-besoins-d-emploi-et-de>
- European Commission. (2021). *Union of Equality: Strategy for the rights of persons with disabilities 2021–2030*. Consulté le 15 octobre 2025. <https://commission.europa.eu>
- Frappat, B., Lusson, J.-M., & Beauchamp, S. (2014). Les défis de l'herbe et du conseil « Prairies » vus par les éleveurs et leurs conseillers. Dans 21èmes Rencontres autour des Recherches sur les Ruminants (pp. 37-40). Institut de l'Élevage - INRA. https://www.journees3r.fr/IMG/pdf/3R_2014_01_economie-sociologie_02_Frappat.pdf
- Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). (2018). *Les OPS, nouveaux acteurs du maintien dans l'emploi*. Consulté le 15 octobre 2025. <https://www.fiphfp.fr>
- Institut national de recherche et de sécurité (INRS). (2014). *Handicap et travail*. Consulté le 15 octobre 2025. <https://www.inrs.fr>
- INRS, Haute Autorité de Santé & Société française de médecine du travail. (2019). *Prévention de la désinsertion professionnelle des travailleurs – Synthèse de la recommandation de bonne pratique*. Consulté le 31 octobre 2025. <https://www.inrs.fr>
- INSEE. (2024). *Estimations d'emploi salarié en agriculture – Résultats provisoires 2024*. Consulté le 31 octobre 2025. <https://www.bnsp.insee.fr/ark:/12148/bc6p09qtpw6>
- Meyer, R. H., & Fetsch, R. J. (2006). National AgrAbility Project impact on farmers and ranchers with disabilities. *Journal of Agricultural Safety and Health*, 12(4), 275–291. Consulté le 31 octobre 2025. <https://doi.org/10.13031/2013.22009>
- Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. (2017). *Guide du recrutement, de l'accueil et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap*. Consulté le 26 octobre 2025. https://handicap.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/guide_handicap_cle88d892-3.pdf
- Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire – Agreste. (2025). *Emploi en agriculture 2023 et estimations 2024*. Consulté le 11 octobre 2025. <https://agreste.agriculture.gouv.fr>
- Ministère du Travail. (2018). *Décret n° 2016-1899 relatif à la mise en œuvre de l'emploi accompagné*. Consulté le 11 octobre 2025. <https://www.legifrance.gouv.fr>
- Ministère du Travail. (S.d.). *L'emploi accompagné*. Consulté le 20 octobre 2025. <https://travail-emploi.gouv.fr>
- Ministère du Travail. (2025). *Guide apprentissage et handicap*. Consulté le 5 octobre 2025. <https://travail-emploi.gouv.fr>
- Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. (2025). *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)*. Consulté le 5 octobre 2025. <https://travail-emploi.gouv.fr/lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-oeth>
- Mon Parcours Handicap. (2018). *SAMETH – Service d'appui au maintien dans l'emploi*. Consulté le 3 octobre 2025. <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/glossaire/sameth>
- Mutualité Sociale Agricole (MSA). (2022, 6 avril). *L'accompagnement de la MSA pour les personnes en situation de handicap*. Consulté le 3 octobre 2025. <https://travail-emploi.gouv.fr/laccompagnement-de-la-mutualite-sociale-agricole-msa-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap>
- Mutualité Sociale Agricole (MSA). (2024). *Les risques professionnels des salariés agricoles 2019–2023 (AT/MP)*. Consulté le 1 octobre 2025. https://statistiques.msa.fr/wp-content/uploads/2025/03/ATMP_CNP_SA_2024_WACEH_20241202_vf2.pdf
- Mutualité Sociale Agricole (MSA). (2025). *Cellules pluridisciplinaires opérationnelles (CPO) – Maintien en emploi*. Consulté le 14 octobre 2025. <https://ssa.msa.fr>

- Service-Public.fr. (2024). *Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ?* Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. <https://code.travail.gouv.fr/fiche-service-public/quest-ce-que-la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape-rqth>
- OCAPIAT. (2024). *Guide apprentissage & handicap*. Consulté le 30 octobre 2025. <https://capverslalternance.ocapiat.fr>
- OCAPIAT. (2025). *Convention Agefiph–OCAPIAT 2025*. Consulté le 30 octobre 2025. <https://www.ocapiat.fr>
- OCAPIAT – SEET. (2024). *Salariat agricole : compétences, attractivité et conditions de travail (Synthèse)*. Consulté le 30 octobre 2025. <https://www.ocapiat.fr>
- PRITH Pays de la Loire. (2024). *Guide régional du maintien en emploi – Acteurs et outils*. Consulté le 12 octobre 2025. https://prith-paysdelaloire.org/fichier/p_ressource/89/amnyos.guide.maintien.version.consolidee.050224.pdf
- Revillard, A. (2019). Handicap et travail. <https://journals.openedition.org/sdt/40139>
- Roux, N. (2019). *Les travailleurs agricoles saisonniers : précarité de l'emploi et conditions de travail. Sociologie du travail, 61(3)*.
- World Health Organization. (2001). *International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)*. Consulté le 28 octobre 2025. <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>

Annexe 1 : Schéma des principaux acteurs autour de l'emploi des personnes en situation de handicap



Annexe 2 : Guide d'entretien destiné à un salarié en exploitation agricole en situation de handicap

Nous sommes 4 étudiants en dernière année du cycle ingénieur agronome à l'Ecole Supérieure des Agricultures, à Angers. Dans le cadre de notre formation, nous réalisons une étude, en partenariat avec la Chaire Mutations Agricoles, sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur agricole.

L'objectif est de comprendre les freins et les leviers à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. De mieux identifier les dispositifs et ressources existants et de comprendre les besoins des différents acteurs.

Les informations recueillies seront anonymisées. Elles serviront uniquement à créer une synthèse destinée à la Chaire Mutations Agricoles, dans le but de proposer des pistes d'actions concrètes pour favoriser et maintenir l'emploi dans le milieu agricole. Nous avons également besoin d'enregistrer cet entretien si vous le voulez bien afin de pouvoir le retranscrire. Cet échange va durer environ 30 minutes. Nous y aborderons votre situation professionnelle, votre avis sur les dispositifs d'aide au handicap, les aménagements de poste pour les personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi, les relations avec vos collègues

Question d'ouverture :

Pouvez-vous me parler brièvement de votre poste actuel et de votre lien avec le secteur agricole ?

- Avant de travailler dans cette structure, quelle a été votre parcours scolaire et professionnel ?
- En quoi consiste votre handicap ? (à adapter selon les cas, notamment si handicap mental)

Thème 1 : représentations et perceptions du handicap

Objectif : identifier les attitudes, les stéréotypes et le niveau de connaissance liés au handicap

- Vous sentez-vous suffisamment reconnu(e) dans votre travail ?
- Selon vous, quels ont été les principaux obstacles principaux à votre emploi dans le milieu agricole ?
- Pensez-vous que le handicap est compatible avec les métiers agricoles ? Si oui, ou non, pourquoi ?
- Comment avez-vous connu le secteur de l'agriculture ?
- Qu'est-ce qui vous a donné envie de travailler sur une ferme ?

Thème 2 : Ressources et dispositifs existants

Objectif : Explorer la connaissance et l'utilisation des dispositifs d'accompagnement.

- Avez-vous déjà eu recours à un organisme d'aide (à citer si besoin : MSA, Cap Emploi, AGEFIPH, FIPHFP, groupement d'employeur...) ?
- Y a-t-il une personne qui vous a aidé pour vous adresser à ces organismes ?
- Quelles ont été vos expériences avec ces dispositifs ?
- Selon, vous que manque-t-il pour rendre ces dispositifs plus efficaces ou accessibles ?
- Que pensez-vous des aides mises en place par l'État pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ? Vous semblent-elles adaptées et suffisantes ?

Thème 3 : Conditions et aménagement de travail

Objectif : identifier les pratiques d'adaptation et les besoins de soutien technique.

- Quelles sont les principales contraintes physiques ou organisationnelles de votre poste ?
- Avec votre employeur, avez-vous déjà mis en place ou observé des aménagements spécifiques pour votre poste (horaires, outils, répartition des tâches...) ?
- Qu'est-ce qui pourrait faciliter ces adaptations dans votre contexte ?
- Comment effectuez-vous vos trajets domicile-travail ?
- Avec quelles personnes discutez-vous de votre travail ?

Thème 4 : intégration et maintien dans l'emploi

Objectif : Comprendre les dynamiques sociales et relationnelles autour du maintien en poste.

- Comment avez-vous fait connaissance de votre employeur ?
- Comment s'est passé votre intégration dans l'équipe de travail ?
- Quelles difficultés peuvent apparaître au fil du temps ?
- Avez-vous changé votre façon de travailler sur la ferme ?
- Selon vous, quels facteurs ont favorisé votre maintien en emploi ?
- Connaissez-vous d'autres personnes en situation de handicap travaillant sur des fermes ?

Si vous pouviez proposer une ou des actions concrètes pour améliorer l'emploi des personnes handicapées en agriculture, quelle seraient-elles ?

Souhaitez-vous ajouter quelque chose dont nous n'avons pas parlé ?

Talon sociologique :

- Tranche d'âge
- Commune de résidence

Merci pour le temps accordé, nous vous tiendrons informé.e de la date de restitution de notre travail, si vous voulez y assister.

Annexe 3 : Guide d'entretien destiné aux personnels administratifs qui accompagnent les PSH

Nous sommes 4 étudiants en dernière année du cycle ingénieur agronome à l'Ecole Supérieure des Agricultures, à Angers. Dans le cadre de notre formation, nous réalisons une étude, en partenariat avec la Chaire Mutations Agricoles, sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur agricole.

L'objectif est de comprendre les freins et les leviers à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. De mieux identifier les dispositifs et ressources existants et de comprendre les besoins des différents acteurs.

Les informations recueillies seront anonymisées. Elles serviront uniquement à créer une synthèse destinée à la Chaire Mutations Agricoles, dans le but de proposer des pistes d'actions concrètes pour favoriser et maintenir l'emploi dans le milieu agricole. Nous avons également besoin d'enregistrer cet entretien si vous le voulez bien afin de pouvoir le retranscrire. Cet échange va durer environ 30 minutes. Nous y aborderons votre perception du handicap dans le milieu agricole, votre avis sur les dispositifs d'aide au handicap, les aménagements de poste pour les personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.

Question d'ouverture :

Pouvez-vous me parler brièvement des missions de votre poste et de votre lien avec l'emploi des personnes en situation de handicap ?

- Depuis quand êtes-vous à ce poste ? dans cette structure ?
- Lieu de travail et périmètre géographique de travail

Thème 1 : représentations et perceptions du handicap

Objectif : identifier les attitudes, les stéréotypes et le niveau de connaissance liés au handicap

- Comment percevez-vous la place des personnes handicapées dans le milieu agricole aujourd'hui ?
- Selon vous, quels sont les freins principaux à leur emploi ?
- Pensez-vous que le handicap est compatible avec les métiers agricoles ? Pourquoi ?

Thème 2 : Ressources et dispositifs existants

Objectif : Explorer la connaissance et l'utilisation des dispositifs d'accompagnement.

- Quels dispositifs pouvez-vous proposer pour aider l'emploi et/ou le maintien en poste d'une personne en situation de handicap (financiers ou accompagnement) ?
- Quelles ont été vos expériences avec ces dispositifs ?
- Selon, vous que manque-t-il pour rendre ces dispositifs plus efficaces ou accessibles ?
- Que pensez-vous des aides mises en place par l'État pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ? Vous semblent-elles adaptées et suffisantes ?

Thème 3 : Conditions et aménagement de travail

Objectif : identifier les pratiques d'adaptation et les besoins de soutien technique.

- Avez-vous déjà mis en place ou observé des aménagements spécifiques pour un poste agricole d'une personne en situation de handicap (horaires, outils, répartition des tâches...) ?
- Qu'est-ce qui vous semble bien et qu'est-ce qui pourrait être amélioré dans ces aménagements ?

Thème 4 : intégration et maintien dans l'emploi

Objectif : Comprendre les dynamiques sociales et relationnelles autour du maintien en poste.

- Comment se passe l'intégration d'une personne en situation de handicap dans une équipe agricole ?
- Quelles difficultés peuvent apparaître au fil du temps ?
- Qu'est-ce qui favorise la réussite d'un maintien en emploi selon vous ?

Si vous pouviez proposer une action ou des actions concrètes pour améliorer l'emploi des personnes handicapées en agriculture, quelles seraient-elles ?

Souhaitez-vous ajouter quelque chose dont nous n'avons pas parlé ?

Talon sociologique :

- Tranche d'âge
- Commune de résidence :

Merci pour le temps accordé, nous vous tiendrons informé.e de la date de restitution de notre travail, si vous voulez y assister.