



Etude sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des 2 branches professionnelles du périmètre de l'Observatoire des métiers et des compétences du Commerce agricole

Analyse des pratiques en matière d'emploi et de politiques d'inclusion en place dans les entreprises

Les branches du commerce agricole ont souhaité qu'une étude rende compte des pratiques observées en matière d'emploi et de politiques d'inclusion des personnes en situation de handicap en place dans les entreprises. Ce travail doit permettre de co-construire des pistes de préconisation visant à stimuler les politiques d'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées.

La méthodologie de l'étude

- **Une enquête en ligne entreprises** (251 réponses partielles ou complètes) ;
- **13 entretiens semi-directifs auprès d'entreprises** : 8 auprès de la branche du négoce, 5 auprès de la branche expédition / exportation de fruits et légumes ;
- **8 entretiens « institutionnels »** : 2 DR Ocapiat, 3 DR Agefiph, 3 OF/CFA



Les enseignements de l'étude

La situation de l'emploi des PSH dans les branches du commerce agricole



Les enjeux RH clés des entreprises du commerce agricole

Des difficultés relatives à **l'attractivité des métiers** sur les métiers « cœur » en raison des conditions de travail, de la méconnaissance des métiers, mais aussi :

- De la concurrence des autres secteurs ;
- De la saisonnalité de l'activité ;
- Des effets à long terme du COVID.

Un faible niveau de turn-over en revanche, pousse à la hausse l'ancienneté des salariés et génère chez les employeurs la nécessité de développer des stratégies de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) et de **maintien dans l'emploi**.

Plus les entreprises comptent de salariés, plus la proportion d'entre elles employant à minima une personne en situation de handicap croît. Pour les entreprises -20 :

- Des logiques financières liées à l'OETH sans effet ;
- En valeur absolue, une probabilité moindre de compter des PSH parmi les effectifs ;
- Des capacités, financières, humaines et temporelles contraintes.

→ Des situations **plus nuancées** pour les entreprises comprises entre 20 et 300 salariés

En proportion, les entreprises de la **branche expédition / exportation** emploient légèrement plus souvent une ou plusieurs PSH.

La grande majorité des entreprises employeuses de TH en emploie entre 1 et 3 (**64 %**)

- Les TH occupent des postes dans tous les métiers, mais sont très représentés dans ceux de **l'exploitation et de la production (60%)...**
- ...et les **handicaps physiques et moteurs** sont les plus représentés (**50 %**).

→ Pourtant, l'enquête tend à pointer les **idées reçues** selon lesquelles le handicap n'est pas compatible avec les métiers de l'exploitation et de la production, encore moins le handicap physique ou moteur, alors même qu'il s'agit des situations les plus présentes en réalité, révélant la méconnaissance des employeurs sur le sujet du handicap.

Pour l'ensemble des métiers, c'est le « **degré de handicap** », quelle qu'en soit la typologie, qui doit être considéré dans la capacité de l'entreprise à insérer ou maintenir dans l'emploi. **La capacité d'autonomie** des salariés apparaît comme le facteur déterminant.



Etude sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des 2 branches professionnelles du périmètre de l'Observatoire des métiers et des compétences du Commerce agricole

Analyse des pratiques en matière d'emploi et de politiques d'inclusion en place dans les entreprises

Les pratiques actuelles des entreprises du secteur en matière de handicap

L'inscription des entreprises dans une démarche en faveur du handicap est avant tout motivée par **la capacité à répondre à l'OETH** (à 94% pour les +250 salariés) et l'envie de **participer à une société plus inclusive (60%)**.



La formalisation d'une politique handicap n'est pas le facteur déterminant de sa capacité à employer des PSH – même si l'existence d'une politique handicap est souvent synonyme de présence de salariés en situation de handicap.

La sensibilisation du collectif de travail, premier levier d'action des entreprises (60,2 %)

- **70%** des entreprises déclarent que le sujet du handicap est **facilement abordé** en entreprise (proximité, structures « familiales »...)...
- ...Mais les **lourdeurs administratives** liées à la RQTH et la **crainte de la stigmatisation** / du déclassement professionnel freinent la déclaration des salariés.

→ La création d'un **climat favorable à l'auto-déclaration** : un enjeu clé pour les employeurs de la branche.

Le recours aux EA / ESAT

Des achats de prestation relativement répandus en sous-traitance (espaces verts, nettoyage, achat de matériel...) ; mais une intégration de salariés mis à disposition sur des métiers « cœur » restant à la marge, tributaire de plusieurs conditions cumulatives.

Les pratiques inclusives de recrutement sont peu répandues (27 % des répondants), motivées majoritairement par des difficultés de recrutement globales.



Des effets principalement **éthiques** pour les entreprises concernées.

Des enjeux forts de maintien dans l'emploi pour les entreprises du secteur

IDCC 1077

Agents de silo / magasiniers : port de charges lourdes, manutention;
Technico-Commerciaux : déplacements nombreux, face à face avec le client

IDCC 1405

Agents de station / production : activité industrialisée, gestes répétitifs
Environnement de travail exposé (froid, bruit à titre principal).

Du fait des caractéristiques des métiers, les employeurs sont surtout concernés par les questions de **maintien dans l'emploi**.

3/4 des employeurs ont mis en place des moyens de compensation :

- **43,5%** : aménagement des horaires / organisation du travail
- **38 %** : aménagement ergonomique du poste



- En cas d'inaptitude au poste, lorsque les aménagements ne permettent pas le maintien, les opportunités de reclassement sont rares (absence de postes ouverts, de compétences transférables...)
- Les perspectives de maintien se heurtent parfois à des difficultés structurelles : aménagements coûteux / compliqués, organisation du travail stricte, manque de sensibilisation du collectif de travail...



Dans ce contexte, des entreprises du commerce agricole qui perçoivent encore mal leurs besoins d'appui pour s'inscrire dans une démarche volontariste d'inclusion des PSH à moyen / long terme.